

Schnell raus aus der GbR?

„Ich möchte neue Wege gehen“: Nach Jahren gemeinsamer Arbeit in einer Gesellschaft bürgerlichen Rechts will ein Mitglied ausscheiden. Doch Vorsicht: Fehler bei der Kündigung können teuer zu stehen kommen.

Was erlauben Strunz? ... War schwach wie eine Flasche leer ... Ich habe fertig!“ Mit diesen inzwischen legendären Wortfetzen kritisierte der Fußballtrainer Giovanni Trapattoni auf einer Pressekonferenz des FC Bayern München vom 10. 3. 1998 die schlechten Leistungen seiner Spieler. Am liebsten hätte der Trainer auf der Stelle alles hingeworfen.

So oder so ähnlich ergeht es manchmal auch Landwirten, die sich zu einer Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR) zusammengeschlossen haben. Nach Jahren guter Zusammenarbeit versteht man sich plötzlich nicht mehr. Der Kollege arbeitet nur noch mit halber Kraft, die Leistungen im Stall und auf dem Feld sinken. Wenn sich der Frust lange genug aufgestaut hat, fragen sich viele: Wie komme ich so schnell wie möglich raus aus der Gesellschaft?

Aber auch dort, wo es menschlich passt, können sich die Lebensumstände ändern oder sich neue berufliche Perspektiven ergeben, die ein Ausscheiden aus der GbR notwendig machen. Dann stellt sich die Frage: Wie scheidet man erfolgreich aus der GbR aus?

Zuerst ein Blick in den Gesellschaftsvertrag

Die Mitgliedschaft in einer GbR sollte man auf keinen Fall aus dem

Bauch heraus kündigen. Wer hier unüberlegt handelt, kann ein finanzielles Desaster auslösen, bis hin zum Schadenersatz. Die Kündigung muss deshalb genau durchdacht und sorgfältig geplant werden.

Grundsätzlich sieht das Gesetz mit Kündigung eines Gesellschafters die komplette Auflösung und Beendigung der GbR vor. Vom Überschuss erhalten die Gesellschafter ihren Teil als Auseinandersetzungsguthaben.

Fortführung oder Auflösung?

Im Gesellschaftsvertrag kann jedoch auch die Fortführung der GbR mit den verbleibenden Gesellschaftern vereinbart werden. Dann scheidet nur der Kündigende aus der GbR aus und bekommt eine Abfindung. Schauen Sie also in Ihrem Gesellschaftsvertrag nach, ob bei Ihnen eine Fortführung vereinbart ist.

Leider passieren bei der Kündigung recht häufig leicht

vermeidbare Fehler, die nicht nur viel Geld, sondern auch sehr viel Nerven kosten. Bei Beachtung nachfolgender Tipps werden Sie die wichtigsten Anforderungen sicher meistern.

Ordentlich oder gleich fristlos kündigen?

Zunächst gilt es zu entscheiden, ob man nur eine ordentliche oder zudem eine (fristlose) außerordentliche Kündigung aussprechen will und kann.

1 Ordentliche Kündigung: Die Fristen einhalten

Der normale Weg für das Ausscheiden aus einer GbR ist die ordentliche Kündigung. Dabei muss man nur die Kündigungsfrist einhalten, eine konkrete Begründung ist nicht erforderlich.

Vorteil der ordentlichen Kündigung: Man kann die Bilanz des letzten Wirtschaftsjahres zugrunde legen und muss vom Steuerberater nicht extra eine Bilanz kostenpflichtig erstellen lassen. Schließlich ist die Bilanz in der Landwirtschaft regelmäßig zum 30. Juni aufzustellen. Entsprechend finden sich weit verbreitet ordentliche Kündigungsfristen zum 30. Juni.

2 Außerordentliche Kündigung: Nur mit gültiger Begründung

Ausnahmsweise können Sie außerordentlich kündigen und vorzeitig ausscheiden, wobei die Anforderungen dafür sehr hoch sind. Dies ist wichtig, wenn es unvorstellbar ist, weiter zusammenzuarbeiten. Ihr außerordentliches Kündigungsrecht kann rechtskräftig nie ausgeschlossen werden und ist deshalb immer möglich.

Die außerordentliche Kündigung kann zwar fristlos erklärt werden, muss jedoch sachlich gerechtfertigt sein. Grundsätzlich wird dabei jedes Fehlverhalten bis zur Kündigung

Der GbR den Rücken kehren?

Das Ausscheiden eines Mitglieds stellt jede Gesellschaft vor große Herausforderungen.

FOTO: KUES1/STOCK.ADOBE.COM



Gründe für eine außerordentliche Kündigung

1 Verletzung wesentlicher Verpflichtungen

Ein wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung liegt insbesondere vor, wenn ein anderer Gesellschafter eine ihm nach dem Gesellschaftsvertrag obliegende wesentliche Verpflichtung vorsätzlich oder aus grober Fahrlässigkeit verletzt hat oder wenn die Erfüllung einer solchen Verpflichtung unmöglich wird. Das betrifft z. B. Betrügereien Ihres Mitgesellschafters zu Ihren Lasten oder zulasten der gemeinsamen GbR. So möchte man schließlich keine Sekunde mehr zusammenarbeiten, weil die nötige Vertrauensbasis endgültig zerstört ist und ein Abwarten der ordentlichen Kündigungsfrist unzumutbar belastend wäre.

2 Weitere gängige Kündigungsgründe sind zudem:

- Krankheits- oder altersbedingte Unfähigkeit zur notwendigen Mitar-

beit (so bei Strunz und Trapattoni: „Strunz ist zwei Jahre hier, hat gespielt zehn Spiele, ist immer verletzt. Was erlauben Strunz?“),

- Einstellen oder absichtliches starkes Mindern der Arbeitsleistung (vor allem wenn die Tierversorgung darunter massiv und tierschutzgefährdend leidet),
- das Fehlen einer gesellschaftlichen Zusammenarbeit über Jahre hinweg,
- schwerwiegende Strukturveränderungen, Betriebseinstellung,
- Nichteinhalten wesentlicher Zusagen (z. B. kostenlose oder stark vergünstigte Überlassung von Nutzflächen und Maschinen),
- arglistige Täuschung, nachhaltige Verstöße gegen Geschäftsführungspflichten und Missbrauch einer Vollmacht als Geschäftsführer (z. B. bei Versteigerungsterminen oder Börsen- und Termingeschäften),
- verbrecherisches Zusammenwir-

ken zum Herausdrängen eines Gesellschafters,

- die Verweigerung einer Mitwirkungshandlung, die für das Erreichen des Gesellschaftszwecks unerlässlich ist (z. B. gemeinschaftliche Verlängerung von Pachtverträgen),
- beharrliches Widersetzen gegenüber begründeten Ansprüchen oder auch nur billigen Wünschen,
- der begründete Verdacht unredlichen Verhaltens in der Gesellschaft,
- das vorzeitige „Verlassen“ der Gesellschaft unter Mitnahme von Vertragsbeziehungen.

3 Personenbezogene Umstände

Auch personenbezogene Gründe außerhalb des Gesellschaftsverhältnisses können einen außerordentlichen Kündigungsgrund darstellen, sofern die notwendige Vertrauensbasis für die GbR nachhaltig zerstört wurde und nicht mehr möglich ist, wie z. B. bei:

- strafrechtliche Verdächtigung,
- Ehescheidung bei Familiengesellschaft,
- Herabwürdigung von Verwandten eines Gesellschafters,
- ehebrecherische Beziehung zum Ehepartner eines Mitgesellschafters.

Volljährigkeit: Ein anderer gesetzlicher außerordentlicher Kündigungsgrund ist, wenn der Mitgesellschafter minderjährig war und nun seinen 18. Geburtstag feiert. Der volljährig Gewordene kann die Kündigung aber nur innerhalb von drei Monaten von dem Zeitpunkt an erklären, in welchem er von seiner Gesellschafterstellung Kenntnis hatte oder haben musste. Das Kündigungsrecht des nun Volljährigen besteht nur dann nicht, wenn er bezüglich des Gegenstands der Gesellschaft zum selbständigen Betrieb eines Erwerbsgeschäfts vom Familiengericht ermächtigt war oder der Zweck der Gesellschaft allein der Befriedigung seiner persönlichen Bedürfnisse diene.

berücksichtigt. Künftig eintretende Ereignisse („vorsorgliche Kündigung“) können die Kündigung nicht rechtfertigen.

Doch Vorsicht:

- Sollte die außerordentliche Kündigung unwirksam sein oder zur Unzeit erfolgt, machen Sie sich schadensersatzpflichtig. Das kann sehr teuer werden.
- Bei einer außerordentlichen Kündigung muss regelmäßig eine weitere Bilanz zum Kündigungstermin aufgestellt werden, da der Kündigungstermin normal nicht mit dem Ende des Wirtschaftsjahres zusammenfällt. Auch dies verursacht erheblichen Kostenaufwand.
- Zudem verschärft die außerordentliche Kündigung oftmals die ohnehin schon nicht sehr gute Gesprächsatmosphäre. Die Gegenseite neigt in solchen Fällen dazu, Schadensersatzforderungen (z. B. wegen der fehlenden Arbeitsleistung!) in erheblichem Umfang allein schon deshalb geltend zu machen, weil die Auszahlungsansprüche gering gerechnet werden sollen, auch wenn dies oftmals zumindest teils rechtsunwirksam und nur zur Schaffung einer günstigen Verhandlungsgrundlage dient.

Außerordentliche Kündigung: die Gründe

Es müssen Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsparteien die Fortsetzung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist unzumutbar ist. Dies wird anhand einer Gesamtwürdigung aller (Fehl-)Verhaltensweisen und Umstände, wie z. B. Zweck und Struktur der Gesellschaft, ihrer Dauer, Intensität der Zusammenarbeit, verbleibender Zeitraum bis zur ordentlichen Beendigung, die bisherigen Verdienste der jeweiligen Gesellschafter, etc. beurteilt.

Schauen Sie dazu in Ihren Gesellschaftsvertrag, ob dieser beispielhaft den wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung näher beschreibt. Das dient zur Auslegung, ob auch Ihre Gründe für die außerordentliche Kündigung ausreichend sind. Die wichtigsten Kündigungsgründe sind in der nebenstehenden Übersicht zusammengefasst.

Tiefgreifende Meinungsverschiedenheiten sind demgegenüber kein allein ausreichender Kündigungsgrund. Ebenso wenig wie eine zwar nicht nur kurzfristige, aber letztlich vorübergehende wirtschaftliche Krise. Auch das Einklagen einer berechtigten Forderung gegen die Gesellschaft und eine anschließende Zwangsvollstreckung berechtigt grundsätzlich nicht zur außerordentlichen Kündigung.

Das Lösungsinteresse muss zudem gewichtiger als das Fortführungsinteresse des Mitgesellschafters sein. Die außerordentliche Kündigung muss immer das letzte Mit-

FOTO: LANDPIXEL.DE



Arbeiten im Team: Kann die Feldbestellung noch bewältigt werden, wenn ein Gesellschafter aus der GbR überstürzt ausscheidet? Entscheidend ist auch, ob im Gesellschaftsvertrag die Fortführung vereinbart ist.

Beispiel

Abmahnung

Sehr geehrter Herr/Frau.....,

hiermit mahne ich Sie ab. Am Freitag, dem 6. Oktober 2017, erschienen Sie überhaupt nicht zur Arbeit im Stall und melkten die Kühe nicht, obwohl im Gesellschaftsvertrag in §... vereinbart wurde, dass Sie freitags alleine die Stallarbeit und das Melken der Kühe zu verrichten haben.

Außerdem konnte der Fahrer vom Schlachthof das Schlachtvieh nicht wie vereinbart mitnehmen, da er auf

dem Hof am Stall niemanden antreffen konnte.

Ich fordere Sie zur unverzüglichen Arbeitsaufnahme wie gesellschaftsvertraglich vereinbart, insbesondere auch freitags auf. Sollte sich diese oder eine gleichartige Pflichtverletzung wiederholen, werde ich die Gesellschaft außerordentlich, hilfsweise ordentlich kündigen. Schadensersatzansprüche behalte ich mir außerdem auch vorliegend ausdrücklich vor.

Mit freundlichen Grüßen

tel sein. Sie scheidet aus, wenn z. B. eine Abmahnung, der Entzug der Geschäftsführungs- und Vertretungsbefugnis eines Gesellschafters oder die ordentliche Kündigung ausreichen würde.

Insbesondere wenn der Mitgesellschafter seine Arbeitsleistung nicht wie vereinbart oder gar nicht erbringt, sollte vor der Kündigung erst eine ordnungsgemäße Abmahnung erfolgen. In dieser muss die Pflichtverletzung genauestens beschrieben werden. Außerdem muss zur vertragsgerecht umschriebenen Abhilfe unter Fristsetzung aufgefordert werden. Die Abmahnung hat zudem unter Androhung der Kündigung bei erneutem Verstoß zu erfolgen.

Wie eine ordnungsgemäße Abmahnung formuliert werden kann, zeigt das nebenstehende Beispiel. Mit der Abmahnung dokumentieren Sie zugleich die schadensersatzpflichtigen Pflichtverletzungen des Mitgesellschafters und sichern die folgende Kündigung ab.

Erstes Zwischenfazit: Damit wäre geklärt, ob Sie nur ordentlich oder auch außerordentlich kündigen können und wollen.

Die Kündigung bedarf beim gesetzlichen Güterstand der Zugewinnsgemeinschaft, wenn der Gesellschaftsanteil wesentlicher Ver-

mögensgegenstand des Gesellschafters ist, der Zustimmung des anderen Ehegatten. Bei Minderjährigen bedarf es regelmäßig der Zustimmung und Vertretung durch die Eltern. Ggf. bedarf es der Zustimmung des Familiengerichts oder eines Vormunds. Bitte prüfen Sie Ihren Gesellschaftsvertrag, ob dort weitere zusätzliche Kündigungsvoraussetzungen vereinbart wurden.

Kündigungsfrist richtig berechnen

Zudem müssen Sie feststellen und berechnen, bis wann Sie ordentlich kündigen können. Gesetzlich kann jeder Gesellschafter die Gesellschaft jederzeit, das heißt sofort kündigen, wenn die Gesellschaft nicht für eine bestimmte Zeit eingegangen ist. Vertraglich ist meistens etwas Anderes vereinbart. Der Vertrag zählt.

Meistens heißt es dort, dass die Gesellschaft auf unbestimmte Zeit oder Lebenszeit geschlossen wurde. Manchmal finden sich aber auch Regelungen mit einer Mindestdauer, wie z.B.: „Die Gesellschaft beginnt am 1. 10. 2016 und wird auf unbestimmte Zeit geschlossen, mindestens jedoch auf die Dauer von 6 Jahren.“

Damit wird sichergestellt, dass die kommenden 6 Jahre Klarheit über die

Anzahl der Gesellschafter herrscht. Eine Mindestdauer vereinbart man aus Planungssicherheit, für Fördermittel oder aus steuergünstigen Gründen.

Die Regelung bedeutet aber, dass eine ordentliche Kündigung vor Ablauf der 6 Jahre nicht möglich ist. Sie müssten also erst 6 Jahre abwarten. Nehmen wir an, im Gesellschaftsvertrag steht dann folgende weit verbreitete Regelung zum Kündigungsrecht: „Die Gesellschaft kann nach Ende der vereinbarten Mindestlaufzeit (siehe oben) von jedem Gesellschafter auch ohne wichtigen Grund mit einer Frist von 6 Monaten zum Ende eines Wirtschaftsjahres gekündigt werden. Die Kündigung bedarf der schriftlichen Form und ist an den Sitz der Gesellschaft zu übermitteln.“

Zum Geschäftsjahr heißt es im Gesellschaftsvertrag wie in der Landwirtschaft üblich: „Das Geschäftsjahr ist gleich dem landwirtschaftlichen Wirtschaftsjahr nach den einkommenssteuerlichen Bestimmungen der Zeitraum vom 1. 7. bis zum 30. 6.“

Beispiel: Wenn Sie die Kündigung bis spätestens zum 31. 12. 2023 wirksam schriftlich zugestellt haben, dann könnten Sie zum 30. 6. 2024 kündigen. Warum? Weil der 31. 12. 2023 genau 6 Monate vor dem 30. 6. 2024 liegt. Die 6-Monatsfrist laut Gesellschaftsvertrag haben Sie also eingehalten.

Steht im Gesellschaftsvertrag, dass die Kündigung immer zum Ende des Wirtschaftsjahres möglich ist, kann man keinen Termin während des laufenden Wirtschaftsjahres als Beendigungszeitpunkt wählen. Auch damit schafft man als Gesellschaft Klarheit über die Verhältnisse des gesamten Wirtschaftsjahres und die Zukunft nach dem Ausscheiden des Gesellschafters.

Auch bei der außerordentlichen Kündigung müssen Sie sich über den möglichen Kündigungstermin klar werden. Eine Kündigung zur Unzeit ist zwar wirksam, verpflichtet aber zum Schadensersatz für die Dauer der Unzeit. Die Frage ist:

Die GbR verlassen: Wer die Frist für eine ordentliche Kündigung nicht abwarten will, braucht gute Gründe.

Kündigung

FOTO: STOCKFOTOS-MG/STOCK.ADOBE.COM

Checkliste für die Kündigung

1 Wollen und können Sie nur ordentlich oder auch ausnahmsweise außerordentlich kündigen?

2 Haben Sie alle Kündigungs-voraussetzungen, wie Kündigungsgrund bei außerordentlicher Kündigung, zumutbarer Beendigungszeitpunkt und Zustimmung der Eltern oder Ähnliches eingehalten?

3 Haben Sie die Kündigungsfrist richtig berechnet?

4 Ist das Kündigungsschreiben beweisesichert und rechtzeitig bei allen Mitgesellschaftern angekommen und haben sie eine Kopie jeder unterschriebenen Kündigung?

rer der Gesellschaft und deren Sitz gerichtet sein muss, wie im Beispiel.

Briefe gehen zu den allgemeinen Postleerungszeiten zu. Einige Gerichte vertreten die Auffassung, dass Briefe, die nach 16 Uhr eingeworfen werden, am selben Tag nicht mehr zugehen. Wenn Sie also am 31. 12. um 22 Uhr die Kündigung einwerfen, geht der Brief regelmäßig frühestens am 1. 1. zu. Muss die Kündigung bis zum 31. 12. ausgesprochen werden, hätten Sie diese Frist für das alte Jahr nicht mehr eingehalten. Die Kündigung wird dann erst 1 Jahr später wirksam zu Ihrem Ausscheiden führen.

Beweis für Zugang des Kündigungsschreibens

Stellen Sie sicher, dass der rechtzeitige Zugang der Kündigung bewiesen werden kann. Dies kann z. B. durch rechtzeitigen persönlichen Einwurf der Kündigung in Anwesenheit eines mitgenommenen Zeugen, der den Briefinhalt kennt oder durch Einwurfeinschreiben geschehen. Am besten übergeben sie die Kündigung sogar persönlich an Ihren Mitgesellschafter und lassen diesen auf einer Kopie der Kündigung den Erhalt mit Datumsangaben bestätigen:

„Herr/Frau ... erhielt die Kündigung vom ... am ... ausgehändigt.“

Darauf müssen Sie dringend achten! Fehler bei Form und Frist der Kündigungserklärung können Sie nicht mehr ungeschehen machen.

Fazit: Die wichtigste Anforderung des erfolgreichen Ausscheidens hätten Sie damit gemeistert: die wirksame Kündigung der Gesellschaft. Nix Flasche leer wegen unwirksamer Kündigung.

Wie geht es nun weiter? Sie müssen den Kündigungstermin nunmehr abwarten. Auf diesen Stichtag scheiden Sie aus der GbR als Gesellschafter aus. Wie es dann weitergeht, erfahren Sie nächste Woche.

Stefan Kus

Rechtsanwalt, Wirtschaftsmediator
Augsburg

Schnell raus ...

Fortsetzung von Seite 47

- Ist der Grund so gewichtig, dass fristlos sofort gekündigt werden kann?

- Oder wäre es im Beispiel oben ausreichend, zum Wirtschaftsjahresende am kommenden 30. 6., aber nicht erst in 6 Jahren zu kündigen?

Unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalles und der Interessen der Gesellschaft müssen Sie den richtigen Beendigungszeitpunkt wählen.

Zweites Zwischenfazit: Jetzt wissen Sie, wie lange Sie längstens in der GbR bleiben müssen.

Kündigung formulieren, fristgerecht zustellen

Prüfen Sie sodann, an wen Sie die Kündigung gemäß den Vereinbarungen im Gesellschaftsvertrag richten müssen. Im Beispiel oben heißt es ausdrücklich, dass die Kündigung am Sitz der Gesellschaft schriftlich zu erfolgen hat. Schriftlich heißt, dass die Kündigung von Ihnen selbst handschriftlich im Original unterschrieben sein muss! Für minderjährigen Gesellschafter unterschreiben grundsätzlich die Eltern als gesetzlichen Vertreter.

Ansonsten sollte bei Unterschrift in Vertretung unbedingt eine Originalvollmacht des kündigenden Gesellschafters beigelegt werden, da sonst die Zurückweisung der Kündigung durch die anderen Gesellschafter droht. Auch muss geprüft werden, ob der Gesellschaftsvertrag eine Stellvertretung nicht sogar ausschließt. Der Vertreter unterschreibt immer ausdrücklich „i. V. für“. Besser ist jedoch immer, wenn der Gesellschafter selbst die Kündigung unterschreibt und dies nicht von einem Vertreter erledigen lässt.

• Beispiel ordentliche Kündigung:

Steht im Gesellschaftsvertrag: „Die Kündigung hat durch eingeschriebenen Brief mit Rückschein an die übrigen Gesellschafter zu erfolgen. Für die Rechtzeitigkeit der Kündigung ist jeweils das Datum der Aufgabe zur Post maßgebend.“ dann muss die Kündigung genau so erfolgen, um wirksam zu sein. Zur Kündigungserklärung empfiehlt sich beispielsweise folgender Text:

„Sehr geehrte (Namen aller Mitgesellschafter), hiermit kündige ich ordentlich als Gesellschafter die Max Mustermann GbR zum 30. 6. 2024, hilfsweise zum nächstmöglichen Zeitpunkt.“

• Beispiel kombinierte Kündigung:

Die außerordentliche fristlose oder mit verkürzter Frist ausgesprochene Kündigung sollte wie gesagt sicherheitshalber immer in Kombination mit einer ordentlichen Kündigung ausgesprochen werden. Es empfiehlt sich folgender Text:

„Sehr geehrte (Namen aller Mitgesellschafter), hiermit kündige ich als Gesellschafter außerordentlich fristlos [zum ...], hilfsweise ordentlich zum 30. 6. 2024, hilfsweise zum nächstmöglichen Zeitpunkt die Max Mustermann GbR. [Gründe der außerordentlichen Kündigung.]“

Wichtig: Die Kündigungsgründe müssen Sie in der ordentlichen Kündigung nicht, bei der außerordentlichen schon angeben.

Zur Fristwahrung kommt es ausschließlich auf den Zugang beim jeweiligen Erklärungsempfänger, d. h. Gesellschafters bzw. der Gesellschaft, an. Die Kündigung muss gesetzlich allen Gesellschaftern zugehen. Sie sollte jedem Mitgesellschafter daher getrennt zugestellt werden. Die an die Gesellschaft gerichtete Kündigung wird erst voll wirksam, sobald alle Gesellschafter von ihr Kenntnis erlangt haben. Vertraglich kann jedoch auch geregelt sein, dass die Kündigung nur an einen Geschäftsfüh-

Flüchtlinge als Mitarbeiter einstellen?

Viele Menschen, die derzeit als Flüchtlinge nach Deutschland kommen, werden auch bleiben. Sie zu integrieren, ist eine große Herausforderung für die Gesellschaft. In einem jetzt erschienenen kompakten Ratgeber finden Unternehmer, die Flüchtlinge einstellen wollen, viele praktische Tipps und Hinweise. Außerdem kann man in der Broschüre nachlesen, wie es einem Unternehmen gelingt, die formalen und rechtlichen Anforderungen beim Einstellungsverfahren ohne viel Aufwand zu erfüllen.

Grundlage sind bundesweite Fallstudien zur Frage, welche Erwerbsmöglichkeiten kleine Betriebe und mittelständische Unternehmen in

ländlichen Räumen bieten. Dazu besuchten die Agrarökonominnen Josef Effen und Hildegard Garms 21 Betriebe in fünf Bundesländern, die erfolgreich Flüchtlinge eingestellt haben – von der Tischlerei über den Metallbau bis zum Handel.

Ein wichtiger Erfolgsfaktor ist die deutsche Sprache. Zu Beginn der Beschäftigung müssen die Deutschkenntnisse der Flüchtlinge offensichtlich aber noch nicht perfekt sein. Die befragten Betriebsleiter und Betriebsleiterinnen gaben auch persönliches Engagement, Höflichkeit und handwerkliches Geschick als Schlüsselqualifikationen für eine Festeinstellung an.

In der Regel ging der Einstellung

ein erfolgreiches Betriebspraktikum voraus. In fast der Hälfte der Betriebe erfolgte eine Festeinstellung oder Übernahme in eine Ausbildung oder Einstiegsqualifizierung innerhalb eines Monats; nach sechs Monaten waren die Flüchtlinge in allen 21 Betrieben fest angestellt.

19 von 21 Betrieben gaben an, schon jetzt von der Einstellung des Flüchtlings zu profitieren. Nach Empfehlungen für andere Unternehmer gefragt, war die Antwort häufig: „Einfach ausprobieren!“ und: „Unterstützung wahrnehmen“. Daher sind in dem Ratgeber auch konkrete Hinweise auf Unterstützungsangebote zu finden.

Die 24-seitige Broschüre des Thünen-Instituts kann per E-Mail an rateggeber@thuenen.de als Printexemplar kostenlos angefordert werden. ■