



P. Hermann Jung KG und Proviel GmbH

# GELUNGENE INKLUSION

Freuen sich über eine gelungene Kooperation: Ulrike Jung und Christoph Nieder.

Zwölf Proviel-Mitarbeiter haben ihren Arbeitsplatz direkt bei der Firma P. Hermann Jung auf Küllenhahn. Die profitiert von der zusätzlichen Arbeitskraft, während die Beschäftigten einen wichtigen Schritt zurück in ein normales Arbeitsleben machen.

Konzentriert blickt André Korlev auf die Kellen vor ihm. Er drückt das Heft ein und klebt die Etiketten auf. Routiniert führt er die Arbeitsschritte aus, seine Vorgesetzten sind hochzufrieden mit seiner Arbeit. Neben ihm packt Markus Hartmann die fertigen Kellen in Kartons. Auch er arbeitet präzise und genau. Dass Hartmann und Korlev jeden Tag zur Firma P. Hermann Jung KG nach Küllenhahn kommen und dort ihre Arbeit verrichten, ist keine Selbstverständlichkeit. Beide haben eine psychische Behinderung. Aus diesem Grund sind sie Mitarbeiter der Proviel GmbH, einer gemeinnützigen Gesellschaft, die als Industriedienstleister Menschen mit Behinderung und Langzeitarbeitslose durch Integrationsmaßnahmen auf ihrem Weg in einen normalen Arbeitsalltag unterstützt. Proviel betreibt eigene Werkstätten, in denen die Mitarbeiter Montage- oder Prüfarbeiten, oder auch Beschriftungen durchführen – jeder nach seinen Fähigkeiten und unter Anleitung erfahrener Fachkräfte.

**Betriebsintegrierte Arbeitsplätze sind für unsere Mitarbeiter ein wichtiger Schritt zurück ins normale Arbeitsleben.**

Christoph Nieder

## Zuverlässige Zusammenarbeit

Firmen wie Schmersal, Emka oder Puky nutzen dies und lagern Fertigungsschritte in die Proviel-Werkstätten aus. Auch der Handwerkzeughersteller P. Hermann Jung KG entschloss sich vor mehr als fünf Jahren zu einer Zusammenarbeit mit Proviel. „Wir sind ein Produktionsbetrieb, der ausschließlich in Deutschland fertigt. Das bedingt, dass wir hohe Lohnnebenkosten zahlen, gleichzeitig aber am Markt bestehen müssen“, sagt Geschäftsführerin Ulrike Jung. Auf der Suche nach Alternativen stieß sie auf das Angebot von Proviel. Beide Seiten setzten sich zusammen und klärten, wo der Bedarf ist und was die Proviel-Mitarbeiter leisten können. Die Lösung sah so aus, dass Proviel-Mitarbeiter die fast fertigen Werkzeuge bei Jung abholten, die Mitarbeiter in den Werkstätten die Produkte fertigstellten und sie zurück nach Küllenhahn brachten. Die Be-

zahlung erfolgt pro Stück. „Das hat hervorragend funktioniert“, betont Jung. Christoph Nieder, Geschäftsführer der Proviel GmbH, bestätigt dies: „Nach und nach ist so eine verlässliche Zusammenarbeit entstanden, die sogar ausgebaut werden konnte.“

### Arbeiten vor Ort

Das Ergebnis darf als Musterbeispiel für gelungene Inklusion gelten. Denn als die Fahrerei zwischen Werkstatt und Unternehmen zu aufwändig wurde, entschloss man sich, die Arbeitsplätze einiger Proviel-Mitarbeiter nach Küllenhahn zu verlegen. „Diese betriebsintegrierten Arbeitsplätze sind für unsere Mitarbeiter ein wichtiger Schritt zurück ins normale Arbeitsleben. Unser übergeordnetes Ziel besteht schließlich darin, irgendwann jeden unserer Mitarbeiter aus der Werkstatt heraus an einen gewöhnlichen Arbeitsplatz zu bringen“, sagt Nieder. Etwa zwölf Proviel-Mitarbeiter arbeiten nun regelmäßig bei der Firma Jung. Sie sind Teil des Teams, tragen die gleiche Arbeitskleidung und sind für Außenstehende nicht von den anderen Mitarbeitern zu unterscheiden. Die Unterschiede offenbaren sich im Detail. Die Arbeitszeit der Proviel-Mitarbeiter dauert von 9 bis 15 Uhr. Bei Kritik oder Fragen ist immer eine Proviel-Fachkraft erster Ansprechpartner. Sie vermittelt und erklärt, sorgt dafür, dass beide Seiten harmonisch miteinander arbeiten können. „Für unsere Mitarbeiter ist klar, dass die Proviel-Kräfte ihnen keine Arbeit wegnehmen, sondern dass sie eher als ergänzende Hilfen da sind. Konkurrenzkämpfe gibt es nicht, im Gegenteil: Das Verhältnis ist sehr offen und aufgeschlossen“, sagt Ulrike Jung. Christoph Nieder hofft, dass das Beispiel der Firma Jung Schule macht. „Proviel hat Lust auf neue Kooperationspartner. Wer Interesse hat, kann sich gerne melden.“  
Andrea Wiegmann

**K** Proviel GmbH  
Milchstraße 5  
42117 Wuppertal  
Telefon: 0202 24508-0  
E-Mail: info@Proviel.de  
Internet: www.Proviel.de

### AUSSERORDENTLICHE KÜNDIGUNG EINES BERUFSAUSBILDUNGS- VERHÄLTNISSSES

Will ein Arbeitgeber einem Auszubildenden außerordentlich wegen einer Pflichtverletzung kündigen, setzt das regelmäßig eine vorherige einschlägige Abmahnung voraus. Erfolgt der Ausspruch der Kündigung durch einen Rechtsanwalt, ist eine Originalvollmacht beizufügen. Das hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz im Fall eines Auszubildenden als Maurer in einem Baubetrieb entschieden. Der Auszubildende hatte den Lehrling aufgefordert, einen vorformulierten Aufhebungsvertrag zu unterzeichnen, was dieser ablehnte. Daraufhin erteilte der Arbeitgeber ihm umgehend drei Abmahnungen wegen Nichtvorlage des Berichtsheftes. Als der Auszubildende wegen eines privaten Termins mit seinem Rechtsanwalt entgegen dem ausdrücklichen Verbot des Arbeitgebers den Betrieb 40 Minuten vor Dienstschluss verließ, kündigte der Arbeitgeber außerordentlich durch Rechtsanwaltsschreiben, dem lediglich eine Kopie der Vollmachtsurkunde beilag. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass die drei

Abmahnungen als eine Abmahnung anzusehen seien, da sie unter gleichem Datum abgefasst seien. Die Kündigung sei unwirksam, weil eine Originalvollmacht nicht beigelegt gewesen sei und die Gegenseite die Kündigung aus diesem Grund unverzüglich zugewiesen habe. Zudem habe auch kein wichtiger Grund für die Kündigung vorgelegen, weil der Kündigung keine einschlägige Abmahnung vorausgegangen sei. Die Abmahnung wegen der Nichtvorlage der Berichtshefte sei nicht einschlägig gewesen, da es sich nicht um eine gleichartige Pflichtverletzung in Bezug auf die in der Kündigung genannte Pflichtverletzung gehandelt habe (Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 25. April 2013; Az.: 10 Sa 518/12).  
Tipp: Erfolgt eine Kündigung durch einen Rechtsanwalt, ist eine Originalvollmacht beizufügen. Eine Kopie ist nicht ausreichend. Weist die Gegenseite die Kündigung aus diesem Grund umgehend zurück, ist die Kündigung aus formalen Gründen unwirksam.

### ARBEITGEBER: ADRESSAT FÜR ENTSCHÄDIGUNGSANSPRÜCHE BEI DISKRIMINIERUNG

Macht ein abgewiesener Bewerber Entschädigungsansprüche wegen Benachteiligung bei einem Bewerbungsverfahren geltend, sind diese gegen den Arbeitgeber zu richten. Ein Personalvermittler haftet für derartige Ansprüche nicht. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Betriebswirts entschieden, der sich über ein Online-Stellenportal für eine Stelle als Personalvermittler beworben hatte und abgelehnt wurde. Der abgelehnte Bewerber sah sich wegen seines Alters diskriminiert und forderte 16.000 Euro Entschädigung. Dabei richtete er seine Klage gegen das Personalvermittlungsunternehmen, das sich darauf berief, nicht der richtige Klagegegner zu sein. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass Entschädigungsansprüche ausschließlich

gegen den potenziellen oder tatsächlichen Arbeitgeber zu richten seien. Arbeitgeber nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sei nur, wer Personen beschäftige und wer um Bewerbungen für ein von ihm angestrebtes Beschäftigungsverhältnis nachsuche. Das sei vorliegend eine Gesellschaft mit einem Standort, der auch in der ausgeschriebenen Stelle genannt worden sei, auf die sich der Bewerber bezogen habe. Ansprüche gegen Dritte, wie hier den Personalvermittler, sehe das Gesetz nicht vor (Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 12. Dezember 2013; Az.: 8 AZR 838/12). Anspruchsgegner bei Entschädigungsforderungen in Bewerbungsverfahren kann nur der potenzielle Arbeitgeber sein. Das gilt auch, wenn ein Personalvermittler zwischengeschaltet ist.

### KONTAKT ZUR REDAKTION

Hier sind Sie richtig: Schicken Sie Ihre Pressemitteilungen und Veranstaltungshinweise an folgende E-Mail-Adresse: f.fechtner@wuppertal.ihk.de. Gerne können Sie auch telefonisch Kontakt mit der Redaktion der Bergischen Wirtschaft aufnehmen. Telefon: 0202 2490 115.