



Foto: Günter Lint

Stadtwerke Solingen

MIT ENERGIE ZUM TRAUM- BERUF

Elisa Bendig (l.) wird bei den Stadtwerken von Bastian Beier zur Elektronikerin ausgebildet.

Die Stadtwerke Solingen stehen seit Jahrzehnten für die reibungslose Versorgung der Region mit Energie und Nahverkehr. Dazu bedarf es qualifizierter Fachkräfte. Die Ausbildung junger Mitarbeiter wird daher großgeschrieben.

„Mir war früh klar, dass ich einen handwerklichen oder technischen Beruf erlernen möchte“, erinnert sich Elisa Bendig. Die 19-Jährige hat sich für eine Ausbildung zur Elektronikerin beim Solinger Versorger entschieden. Ursprünglich hatte die Abiturientin mit einer Ausbildung zur Schreinerin geliebäugelt. Als sie allerdings erfuhr, dass die Netze Solingen GmbH als Tochter der Stadtwerke Solingen Elektroniker für Energie- und Gebäudetechnik ausbilden, war sie sofort begeistert. Sie ist jetzt seit gut einem halben Jahr dabei und hat ihre Entscheidung nicht bereut. „Nach meiner Grundausbildung in der Lehrwerkstatt der IHK Solingen bin ich jetzt bereits in den laufenden Betrieb eingebunden. Die Arbeit ist abwechslungsreich und das Arbeits-

klima gefällt mir richtig gut“, erzählt die junge Frau.

Eine große Familie

Die Stadtwerke Solingen bilden in den Bereichen Versorgung und Verkehr in insgesamt sieben kaufmännischen und technischen Berufen aus. Darunter seien jedes Jahr auch zwei Elektroniker, erläutert Karoline Jemiola, Referentin für Personalentwicklung. Während für die kaufmännischen Berufe und den neuen Ausbildungsgang zum Vermessungstechniker viele qualifizierte Bewerbungen eingingen, interessierten sich nur wenige Schulabgänger für den Beruf des Elektrikers. Dabei hätten insbesondere sie gute berufliche Perspektiven im Unternehmen, gerade auch im Hinblick auf den demo-

grafischen Wandel. Von Kennenlernwochen zu Beginn der Ausbildung über ein breit gefächertes Seminarangebot bis hin zu einer möglichen unbefristeten Übernahme – die Stadtwerke Solingen haben ihren Auszubildenden einiges zu bieten. Bei der Auswahl der Bewerber achten die Personalverantwortlichen darauf, ob sich diese für den angestrebten Beruf und das Unternehmen interessieren. „Wir möchten sicher sein, dass sie wirklich zu uns wollen“, sagt Jemiola. Um geeigneten Nachwuchs zu finden, gibt es ein Auswahlverfahren, das sich bewährt hat: Wer mit seiner Bewerbung überzeugt wird, wird zum Einstellungstest eingeladen. Auf die Besten wartet dann ein Telefoninterview. „So können wir relativ schnell feststellen, ob sich ein Bewerber vorbereitet hat und über Ausbildung und Unternehmen Bescheid weiß“, erläutert die Personalerin. Nach einem persönlichen Gespräch fällt dann die endgültige Entscheidung. „Als mittelständisches Unternehmen mit rund 650 Mitarbeitern sind wir wie eine große Familie. Es ist daher besonders wichtig,

dass die Mitarbeiter zu unserem Unternehmen passen.“

Allein unter Männern

Elisa Bendig passt ins Unternehmen. Bastian Beier, Ausbilder für die angehenden Elektroniker, ist mit seiner Auszubildenden rundherum zufrieden. „Wir übertragen unseren Azubis früh Verantwortung. Unser Ziel ist es, sie umfassend auszubilden“, versichert Beier. So hat Bendig bereits Erfahrung mit der Installation von Beleuchtungstechnik und dem Verdrahten von Schaltschränken. Dass sie hier die einzige weibliche Auszubildende zur Elektronikerin ist, stört sie nicht. Die junge Frau behauptet sich auch in ihrer Freizeit beim Eishockeyspielen in einer Männerdomäne. „In meiner Berufsschulklasse bin ich auch die einzige Frau“, sagt sie und lacht. Nach Beendigung ihrer Ausbildung möchte Bendig auf jeden Fall bei den Stadtwerken Solingen bleiben und berufsbegleitend Elektrotechnik studieren. Karin Hardtke

KONTAKT

Stadtwerke Solingen GmbH
 Beethovenstr. 210
 42655 Solingen
 Telefon: 0212 2951309
 E-Mail: ausbildung@stadtwerke-solingen.de
 Internet: www.stadtwerke-solingen.de

KONJUNKTURELLE ENTWICKLUNG APRIL 2015

	Stadt Wuppertal	Stadt Solingen	Stadt Remscheid	IHK	NRW
Industriedaten¹					
Industrie-Umsatz (Änderungsraten)					
Jan. - Febr. '15 geg. Jan. - Febr. '14	+ 5,2 %	- 8,5 %	- 4,4 %	+ 1,3 %	- 5,0 %
Febr. '15 geg. Febr. '14	+ 3,6 %	- 10,9 %	- 7,8 %	- 3,7 %	- 5,3 %
Exportumsatz der Industrie (Änderungsraten)					
Jan. - Febr. '15 geg. Jan. - Febr. '14	+ 11,5 %	+ 13,5 %	- 5,6 %	+ 5,9 %	- 2,2 %
Exportquote Jan. - Febr. '15	57,0 %	49,8 %	54,2 %	54,5 %	45,5 %
Entwicklung der Industriezweige im IHK-Bezirk (Änderungsraten)					
Jan. - Febr. '15 geg. Jan. - Febr. '14					
a) Herstellung von Metallzeugnissen:	- 0,3 %			e) Chemieindustrie:	+ 30,6 %
b) Maschinenbau:	- 16,1 %			f) Fahrzeugbau:	+ 5,9 %
c) Elektroindustrie:	+ 22,4 %			g) Nahrungsmittel:	- 44,6 %
d) Metallherzeugung:	- 9,6 %			h) Kunststoffindustrie:	- 2,5 %
Arbeitsmarktdaten					
Arbeitslosenquote² im März 2015	10,1 %	9,3 %	8,6 %	9,6 %	8,2 %
Arbeitslose, Änderung					
März '15 geg. Vorjahresmonat	- 14,1 %	- 5,1 %	- 7,9 %	- 11,0 %	- 3,4 %
darunter: Männer					
	- 13,3 %	- 5,1 %	- 7,7 %	- 10,5 %	- 3,1 %
Frauen					
	- 15,0 %	- 5,1 %	- 8,1 %	- 11,5 %	- 3,8 %
März '15 geg. Vormonat	- 0,9 %	+ 0,5 %	+ 1,4 %	- 0,2 %	- 1,1 %
darunter: Männer					
	- 0,8 %	+ 0,1 %	+ 0,2 %	- 0,4 %	- 1,4 %
Frauen					
	- 1,0 %	+ 1,0 %	+ 3,0 %	+ 0,2 %	- 0,8 %
Verbraucherpreisindex für NRW März 2015 gegenüber Vorjahresmonat:					+ 0,2 %

¹ Vorläufige Angaben; die Daten beziehen sich auf die Industriebetriebe mit mindestens 50 Beschäftigten.
² bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen.
 Quellen: Agenturen für Arbeit, IT.NRW, eigene Berechnungen
 Konjunkturdaten finden Sie auch im Internet unter der Dokumenten-Nummer 87531.

KRANKHEITSBEDINGTE KÜNDIGUNG BEI UNGEWISSENER GENESUNG

Kündigt ein Arbeitgeber einer langjährig beschäftigten Mitarbeiterin in einem Kleinbetrieb mit fünf Arbeitnehmern nach einer längeren Krankheitsdauer ohne absehbaren Zeitpunkt der Genesung fristgerecht, ist diese Kündigung nicht treuwidrig. Das hat das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein im Fall einer Reno-Fachangestellten in einer Rechtsanwalts- und Notariatskanzlei entschieden. Sie war zweieinhalb Monate krank und konnte auf Nachfrage keine Angaben zu einer möglichen Genesung machen. Da eine befristete ErsatzEinstellung auf dem Arbeitsmarkt nicht möglich war und die Arbeitskraft dringend benötigt wurde, kündigte der Arbeitgeber fristgemäß. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass ein Kleinunternehmer bei der Kündigung einer langjährigen Mitarbei-

terin den Grundsatz von Treu und Glauben berücksichtigen müsse. Es müsse ein einleuchtender Kündigungsgrund vorliegen. Das sei vorliegend der Fall. Und der Arbeitgeber habe die dringend benötigte Arbeitskraft nicht durch eine befristete ErsatzEinstellung vom Arbeitsmarkt ersetzen können. Auch angesichts einer langen Beschäftigung der Mitarbeiterin von 19 Jahren falle die Interessenabwägung zugunsten des Betriebs aus. Die Kündigung sei wirksam. Praxistipp: Kündigungen in Kleinunternehmen (mit regelmäßig nicht mehr als 10 Arbeitnehmern) unterliegen dem Grundsatz von Treu und Glauben. Dabei ist ausreichend, wenn es für die Kündigung einen „irgendwie einleuchtenden“ Grund gibt.

HALLEN

Industrie- und Gewerbehallen



von der **Planung** und **Produktion** bis zur **schlüsselfertigen Halle**



Wolf System GmbH
 94486 Osterhofen
 Tel. 09932/37-0
 gbi@wolfsystem.de
 www.wolfsystem.de