

Inklusive Ausbildung: Dafür sind „Die Kanter & Schlosser“ ausgezeichnet worden

Jedem eine Chance: Das ist das Motto von Christoph Rotsch und seinem Unternehmen „Die Kanter & Schlosser“. Wofür die Firma jetzt das Inklusionszertifikat der Arbeitsagentur bekommen hat.

VON SABINE SCHWADORF

TRIER Nachdem Josy Kremer selbst im Winter während des Streiks der Busfahrer vom Trierer Hauptbahnhof die gut sieben Kilometer zu Fuß zu seiner Praktikumsstelle bei „Die Kanter & Schlosser“ bei Wind und Eis gelaufen ist, ist für Firmenchef Christoph Rotsch klar: „Allein der Motivation wegen steckt Josy alle in die Tasche. Wir mussten ihm einfach eine Ausbildungsstelle geben.“

Mit Offenheit und Engagement zur Ausbildung Denn der junge Mann absolviert gleich sieben Mal innerhalb eines Jahres in dem Trierer Handwerksunternehmen ein Praktikum, will sich nirgends sonst umschauen. Allerdings hat der 18-Jährige individuelle Lernbehinderungen, steht mit Mathematik auf Kriegsfuß, vieles fällt ihm nicht so leicht zu lernen. „Da gibt es so viel Neues, was ich noch nie gesehen habe“, sagt der junge Mann, „aber ich mache hier im Unternehmen alles gern. Mein Wille ist da, und ich bin ein offener Mensch.“

Inzwischen wird Josy Kremer von der Trierer Agentur für Arbeit gefördert, macht seit dem Sommer eine sogenannte begleitete betriebliche Ausbildung zum Fachpraktiker für Metallbau, eine abgespeckte Teilausbildung für lernschwache Azubis. Dafür bekommt der Betrieb eine fachliche und sozialpädagogische Beratung und der Azubi eine umfassende Begleitung. „Damit habe ich zumindest schon mal etwas Festes in der Tasche“, ist er überzeugt.

Sein Chef Christoph Rotsch ist von der Motivation seines Mitarbeiters mit Handicap überzeugt: „Wer gibt Menschen mit Beeinträchtigungen überhaupt noch eine Chance – in einer Wirtschaft, in der es in zehn bis 20 Jahren keine einfachen Jobs mehr gibt“, fragt er sich. Dabei sind



Josey Kremer hat bei „Die Kanter & Schlosser“ seine Ausbildungsstelle gefunden. Das Unternehmen hat bereits mehrere Mitarbeiter mit Handicap eingestellt.

FOTO: SABINE SCHWADORF

Unternehmen ab 20 Beschäftigten per Gesetz verpflichtet, mindestens fünf Prozent ihrer Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen – oder eine Ausgleichszahlung zu leisten. In der Region Trier kommen allerdings nur 37,7 Prozent aller Arbeitgeber dieser Pflicht nach. 922 Betriebe beschäftigen 3001 Menschen mit Schwerbehinderung, eine Beschäftigungsquote von gerade mal 4,1 Prozent.

Alle haben eine Chance auf dem Arbeitsmarkt verdient Für den 41-jährigen Trierer Firmenchef ist deshalb schon länger klar, dass alle eine Chance auf dem regulären Arbeitsmarkt verdient haben. „Alle suchen nach Fachkräften, aber ich kann nicht nur meckern, ich muss sie auch ausbilden, um die Zu-

kunft des Betriebs zu sichern“, sagt Rotsch. Inzwischen bereichern bei 40 Beschäftigten, davon acht Azubis, gleich vier Kolleginnen und Kollegen mit Handicaps das Team. Neben Josy Kremer sind es zwei weitere Auszubildende, eine angehende Fachkraft für Metalltechnik und eine Fachpraktikerin für Metallbau sowie ein Metallbau-Kollege.

„Wir bilden grundsätzlich aus. Ich bin zwar kein Erzieher der Jugendlichen, aber ich kann Einfluss auf ihre Tugenden nehmen. Wenn sie respektvoll, fleißig und pünktlich sind, sich in den Betrieb integrieren und hier wohl fühlen, dann habe ich für sie und für mich viel richtig gemacht“, sagt der Familienvater. Schließlich wolle jeder, dass man ihm mit Wertschätzung begegne, das gelte auch für Menschen mit

Handicap. Ein Engagement, das die Trierer Agentur für Arbeit nun mit dem „Inklusionszertifikat 2024“ auszeichnet, „weil es über ein normales Maß hinausgeht“ und das zur Nachahmung anregt, heißt es in der Begründung der Behörde.

Seit 2012 ist Christoph Rotsch im Unternehmen „Die Kanter & Schlosser“, seit sechs Jahren hat er zusammen mit Otmar Horst auch die Führung des Betriebs. „Wir haben schon immer beeinträchtigte Jugendliche eingestellt und ausgebildet“, sagt er. Denn schon seit der Betriebsgründung vor 29 Jahren durch Jakob Thull, Kompagnon Otmar Horst und seinen Vater, Dieter Rotsch, habe es eine Zusammenarbeit mit der Caritas oder dem Jugendhilfezentrum Don Bosco Hehlenberg gegeben.

Umgekehrt weiß der Firmenchef, dass er sich auf sein Team verlassen kann, denn jeder neue Kollege mit Handicap bedeute auch für die übrigen Beschäftigten wichtige soziale und Integrationsarbeit. „Wir müssen viele Arbeitsschritte begleiten, denn bei unserer Arbeit im Metallbau besteht ja auch immer Verletzungsgefahr“, sagt er. Das erfordere von jedem im Team besondere Aufmerksamkeit.

Bau von Anti-Terror-Boxen für den Weihnachtsmarkt Denn „Die Kanter & Schlosser“ betreiben Metallverarbeitung mit einem hochmodernen Maschinenpark, eigener Schlosserei und einem angegliederten Lager für Metall von der Konstruktion bis zur Oberflächenbehandlung. So fertigt das Unternehmen vom Prototypen

bis zur Serie, schweißt, stanzt und kantet, produziert fürs Luxemburger Flughafengelände große metallene Pflanzkübel, Anti-Terror-Boxen für den Trierer Weihnachtsmarkt und in diesem Jahr rund 10.000 Andreas-Kreuze für die Deutsche Bahn. „Das macht mehrere Hundert Tonnen Blech pro Jahr, die überwiegend für Gewerbebetriebe unter den rund 500 Kunden verarbeitet werden“, sagt der Firmen-Chef.

Für Josy Kremer, seine übrigen Kollegen mit Handicap und das gesamte Team bedeutet das, auch auf jedes einzelne Kundenbedürfnis einzugehen und ihren Anspruch an die Qualität ihrer Arbeit einzuhalten. „Mir ist wichtig, dass alle miteinander arbeiten und im Leben ankommen“, sagt Unternehmer Rotsch.

Was braucht man, um bei der Polizei zu arbeiten?

Bei der „Crime Night“ der Polizei Rheinland-Pfalz konnten die Besucher erste Einblicke in die Aufgaben der Kripo erhaschen. Doch Interesse allein reicht nicht aus, um irgendwann selbst zum Team der Beamten und Beamtinnen zu gehören.

VON KATJA BERNARDY

TRIER Wer den Beruf des Polizisten oder der Polizistin anstrebt, muss einige Voraussetzungen erfüllen. Besonders bekannt ist der berühmte Sporttest, der viele Bewerber und Bewerberinnen dazu bringt, in ihrer Freizeit hart zu trainieren, um die drei geforderten Disziplinen zu meistern.

Beim sogenannten Klimmzughang wird die Dauer gemessen, wie lange jemand einen Klimmzug halten kann (Frauen mindestens 15 Sekunden, Männer mindestens 40 Sekunden). Die zweite Disziplin ist der Standweitsprung, bei dem überprüft wird, wie weit jemand aus dem Stand springen kann (Frauen mindestens 1,40 Meter, Männer mindestens 1,60 Meter).

Beim Zwölf-Minuten-Lauf, auch Cooper-Lauf genannt, müssen Frauen und Männer zeigen, welche Strecke sie in zwölf Minuten zurücklegen können (Frauen mindestens 2100 Meter, Männer mindestens 2500 Meter). Die Polizei bietet übrigens Termine zur Vorbereitung auf den Sporttest an.

Doch neben der physischen Fitness sind auch Empathie, Kommunikationsfähigkeit und die

Bereitschaft, in schwierigen, oft belastenden Situationen ruhig und professionell zu handeln, unerlässlich, wie Polizeikommissarin Kerstin Klein gegenüber dem Volksfreund erklärt. Zudem müsse die Polizei das Vertrauen der Bevölkerung gewinnen und aufrechterhalten, indem sie transparent, fair und gerecht arbeite. „Es ist ein Beruf, der sowohl Herausforderungen als auch die Möglichkeit bietet, einen positiven Einfluss auf die Gesellschaft auszuüben“, sagt Klein.

Welche Voraussetzungen braucht man noch, um aufgenommen zu werden? „Abitur“, sagt Klein, „Fachhochschulreife mit Studienberechtigung in Rheinland-Pfalz inklusive schulischem und fachpraktischem Teil oder eine berufliche Qualifikation wie Meister, Fachwirt oder Techniker.“ Aber bei all den Abschlüssen kommt es wieder auf weitere Details an.

Wer Abitur oder die Fachhochschulreife hat, muss mindestens die Note „ausreichend“ im Fach Deutsch haben. Abiturienten mit einem ausländischen Bildungsabschluss benötigen das CI-Zertifikat. Meister, Fachwirte und Techniker brauchen einen qualifizierten



Abschluss mit einem Durchschnitt von mindestens 2,5 und mindestens zwei Jahre Berufserfahrung. Wer später Polizist oder Polizistin werden möchte, muss die Altersgrenze von 37 Jahren beachten. Ausnahmen werden im Einzelfall geprüft, beispielsweise bei Wehrdienst-, Pflege- und Erziehungszeiten.

Auch eine Mindestgröße ist ein Kriterium, ob man bei der Polizei arbeiten kann: Generell gilt: Wer mindestens 1,62 Meter misst, kann sich bewerben. Rheinland-Pfalz hat die Mindestgröße noch etwas nach unten verlegt. Dort können sich auch Menschen mit 1,57 Metern bewerben.

Auch die Staatsangehörigkeit

spielt laut Klein eine Rolle: Bewerber können sich deutsche Staatsangehörige, Bürgerinnen und Bürger eines EU-Landes und eines „Nicht-EU-Landes“ mit einem unbefristeten Aufenthaltstitel. Wer Vorstrafen hat oder gegen wen ein laufendes Ermittlungs- und Strafverfahren läuft, hat keine Chance, bei der Polizei arbeiten zu können.

Sind Tattoos bei der Polizei erlaubt oder doch nicht? Sie seien unter bestimmten Voraussetzungen erlaubt, sagt Klein, beispielsweise dürfen die Tattoos nicht sichtbar sein und sie müssten von der Dienstkleidung verdeckt werden können.

Und es gibt noch ein paar Aufgaben: Tattoos dürfen in keinem Gegensatz zu der freiheitlich demokratischen Grundordnung stehen, sie dürfen keine gewaltverherrlichenden, diskriminierenden oder gesetzlich verbotenen Inhalte aufweisen. „Tätowierungen werden schließlich im Rahmen des Bewerbungsverfahrens bezüglich der Lage, des Inhaltes und der Art der Darstellung einzelfallbewertet“, sagt Klein. Die Polizei bietet vielfältige Aufgaben und Laufbahnen. Wer am Auswahlverfahren teilnimmt, absolviert einen psychologischen Computertest, einen Sporttest, eine polizeiärztliche Untersuchung und ein strukturiertes Interview.

Weitere Informationen zu Berufslaufbahnen bei der Polizei finden Sie online unter polizei.rlp.de/karriere

Produktion dieser Seite:
Heribert Waschbüsch

Beim landesweiten Aktionstag „Crime Night“ der Polizei Rheinland-Pfalz stellen Beamte der Kriminalpolizei ihre Arbeit vor. SYMBOLFOTO: POLIZEI RHEINLAND-PFALZ