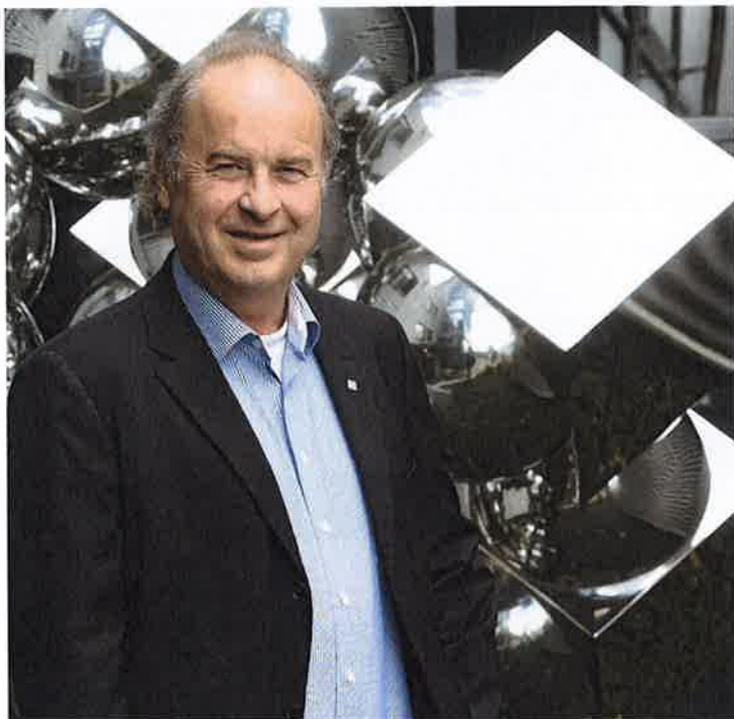


Barrierefrei wachsen

In seinem Metallbaubetrieb testet Thomas Kaysser Inklusion als Instrument gegen den Fachkräftemangel – mit großem Erfolg.



Diversität nützt Unternehmen: **Thomas Kaysser**

Von Katharina Schnurpfeil

IN EINEM HERKÖMMLICHEN Industriebetrieb hupt es bisweilen laut durch die Fertigungshalle, wenn eine Maschine blockiert oder aus anderen Gründen ein Techniker gerufen werden muss. Bei dem Komponenten- und Systemlieferanten H.P. Kaysser im schwäbischen Nellmersbach blinkt es zusätzlich grell. Das optische Signal hat seinen Grund: Denn einige der in der Produktion beschäftigten Facharbeiter sind gehörlos. „Sie müssen ebenso gewarnt werden wie alle anderen Kollegen“, sagt Geschäftsführer und Inhaber Thomas Kaysser mit väterlicher Sorge.

Sein Vater Hans-Paul Kaysser hatte das Unternehmen kurz nach dem Krieg gegründet, in den Jahr-

zehnten danach wuchs es von einer Tüftlerwerkstatt für Konsumgüter des täglichen Bedarfs zu einem mittelständischen Auftragsfertiger für die deutsche Industrie heran. Für Kunden aus 30 Branchen fertigt H.P. Kaysser Komponenten und Gesamtprodukte aus Metall: Karosserieteile für die Luftfahrtindustrie laufen in der Kleinstadt 20 Kilometer nordöstlich von Stuttgart ebenso vom Band wie Siebe für Klärschlamm und komplette Messmaschinen für die Prüftechnik. 50 Millionen Euro erwirtschaftete das Unternehmen 2018, die Wachstumsraten sind seit Jahren zweistellig. „Unsere Stärke ist unsere Vielseitigkeit“, betont der ruhig und bedächtig auftretende Unternehmer: „Wir liefern komplexe Industrielösungen, für die unsere Kunden sonst vier oder fünf Zulieferer engagieren müssten, aus einer Hand.“

Not zur Tugend // Entsprechend divers müssen die Qualifikationen sein, die die Kaysser-Mitarbeiter mitbringen. 14 Produktionsbereiche hat das Unternehmen, seine 34 Azubis bildet der Betrieb in acht Lehrberufen selbst aus. In so vielen Bereichen qualifizierte Mitarbeiter zu finden war noch nie einfach, der Fachkräftemangel erschwert es zusätzlich: „Früher gingen auf eine Ausschreibung zehn Bewerbungen ein“, erinnert sich der Geschäftsführer, „jetzt sind wir froh, wenn eine kommt.“ Doch anstatt seine Rekrutierungsmaßnahmen auf andere Länder Europas auszuweiten, wie es manche Mittelständler tun, hat Thomas Kaysser etwas institutionalisiert, was nahezu seit Firmengründung gelebte Praxis im Unternehmen war: die Inklusion fachlich ausgebildeter Menschen mit Behinderung.

Schon seit den fünfziger Jahren beschäftigt der Metallbaubetrieb auch Mitarbeiter mit körperlichen Einschränkungen. Im benachbarten Winnenden gibt es eine evangelische Einrichtung der Jugend- und Behindertenhilfe, die Paulinenpflege. Dort werden 300 geistig wie körperlich behinderte Menschen betreut und ausgebildet, einige von ihnen in einer Art Internat. „Diese Leute gehören zum Stadtbild und zur Wirtschaft, das habe ich seit früher Kindheit so erlebt“, so Kaysser. Nie hätte man in seiner Familie

etwas Besonderes daraus gemacht, dass körperlich Behinderte auch im Familienbetrieb mitarbeiteten.

1981 verstarb der Unternehmensgründer überraschend, und sein Sohn musste die Geschäftsführung übernehmen, obwohl er noch mitten im Studium steckte. Ein paar Jahre später lud die Paulinenpflege ihn ehrenamtlich in ihren Beirat ein, und er sagte zu. Je mehr er Einblick in die Ausbildungsstrukturen der Initiative bekam, desto logischer erschien ihm eine professionelle Kooperation. In ihren Werkstätten bildet die Paulinenpflege körperlich und geistig Behinderte in 30 Fachberufen aus, unter anderem im Metallbau. Einige von ihnen absolvieren einen Teil ihrer Ausbildung bei Kaysser, andersherum erhalten nicht behinderte Kaysser-Azubis einen Einblick in die Werkstätten der Paulinenpflege.

Der deutsche Gesetzgeber schreibt vor, dass jedes Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten eine Inklusionsquote von fünf Prozent erfüllen muss. Aktuell liegt der Durchschnitt bundesweit bei 4,1 Prozent – H.P. Kaysser kommt mit seinen gehörlosen, gehbehinderten oder aufgrund einer schweren Erkrankung eingeschränkten Mitarbeitern auf eine Quote von 7,5 Prozent. Während Betriebe, die die gesetzliche Vorgabe nicht erfüllen, eine sogenannte Ausgleichsabgabe entrichten müssen, können Arbeitgeber, die sich in Sachen Inklusion engagieren, für notwendige Umbauten eine Förderung vom Staat beantragen. Thomas Kaysser hat so gut die Hälfte seiner Kosten für die Umrüstung des Maschinenparks erstattet bekommen. „Für geistig Behinderte ist unser Betrieb mit den schweren, teilautomatisierten Maschinen zu gefährlich“, schränkt Kaysser ein. „Aber auf körperliche Behinderungen können wir uns gut einstellen.“

Hohe Loyalität // Noch immer hätten Behinderte mit vielen Vorbehalten zu kämpfen, wenige Unternehmen gäben ihnen eine Chance, kritisiert der 63-Jährige. „Arbeitgeber, die es doch tun, werden mit viel Motivation und Loyalität belohnt.“ Die Fluktuationsquote bei seinen behinderten Mitarbeitern ist noch geringer als unter der restlichen Belegschaft. Zudem profitiere er vom engen Netzwerk seiner behinderten Mitarbeiter. Häufig gingen Initiativbewerbungen von deren Bekannten bei ihm ein, die ebenfalls in einem für Kaysser relevanten Technikberuf ausgebildet und für die der Bedarf hoch sei.

Im Arbeitsalltag wollen Kaysser und seine Mitarbeiter die behinderten Kollegen nicht als etwas Besonderes behandeln. „Je normaler alle miteinander umgehen, desto besser funktioniert eine Inklusion“, fordert der Mittelständler. Von allen Mitarbeitern – ob behindert oder nicht – erwartet er, dass sie einen kollegialen und vorurteilsfreien Umgang

miteinander pflegen. Seine Meister, die die einzelnen Fertigungsbereiche leiten, fungieren als eine Art Vermittler. „Einige Kollegen haben sich ein wenig Gebärdensprache angeeignet, alle gehen die Herausforderungen, die eine Inklusion mit sich bringt, offen und konstruktiv an“, lobt er. Für Personalgespräche engagiere er schon einmal einen Gebärdendolmetscher, aber im Alltag gelinge die Kommunikation zupackend und bisweilen improvisiert. Natürlich benötige es mehr Zeit, Produktionsabläufe mit Mimik und Gestik zu erklären, gibt Kaysser zu, doch diese Zeit müsse man investieren. Auch um das Selbstbewusstsein behinderter Kollegen aufzubauen, die häufig Fehler nur bei sich selbst suchen.“ Für eine offene, kollegiale Fehlerkultur zu sorgen hat der Chef auch seinen Bereichsleitern aufgetragen.

In Zukunft möchte Thomas Kaysser noch aktiver als bisher mit seinem Engagement für Inklusion werben, auch um andere Unternehmer zu ermuntern, behinderten Fachkräften eine Chance zu geben. 2018 nahm er mit seinem Betrieb daher an der Inklusionsmesse des Rems-Murr-Kreises teil. Dadurch, so hofft er, werden noch mehr behinderte Fachkräfte auf sein Unternehmen aufmerksam. Positives Feedback gab es auch schon: H.P. Kaysser wurde als „Beispielhaftes Unternehmen 2018“ mit dem „Mittelstandspreis für Leistung, Engagement und Anerkennung“ des Caritasverbands der Diözese Rottenburg-Stuttgart ausgezeichnet. In diesem Jahr landete das Unternehmen zudem unter den Top 20 des „Inklusionspreises der deutschen Wirtschaft“ der Arbeitgeberinitiative „Charta der Vielfalt“. Vielseitige Produkte brauchen vielseitige Mitarbeiter – dafür will Thomas Kaysser auch in Zukunft mit seinem Unternehmen stehen. <<

katharina.schnurpfeil@marktundmittelstand.de

„Einige Kollegen haben sich Gebärdensprache angeeignet.“

Thomas Kaysser

Zahlen & Daten

H.P. Kaysser GmbH & Co. KG

- > **Gründung:** 1947
- > **Umsatz:** 50 Millionen Euro (2018)
- > **Mitarbeiterzahl:** 450 am Hauptsitz, 34 in Rumänien
- > **Firmensitz:** Nellmersbach

Quelle: Unternehmen