



DEN MENSCHEN EINE HEIMAT GEBEN

Thomas Kaysser (r.) leitet das auf hochwertige Blechverarbeitung spezialisierte Unternehmen in zweiter Generation.

WIE EIN MITTELSTÄNDLER INKLUSION ERFOLGREICH LEBT

Die H.P. Kaysser GmbH + Co. KG mit Stammsitz im schwäbischen Leutenbach-Nellmersbach ist ein Vorzeigeunternehmen in Sachen Inklusion. Bereits seit den 50er-Jahren gehören Mitarbeitende mit Handicap zur Belegschaft. Hierzu sprach die Redaktion mit dem Inhaber Thomas Kaysser.

Herr Kaysser, bitte stellen Sie Ihr Familienunternehmen kurz vor.

Wir sind ein inhabergeführter Mittelständler mit 500 Mitarbeitenden in zweiter Generation. Mein Vater hat die Firma vor über 75 Jahren in einem Keller in Stuttgart gegründet. Mit viel Herzblut, Mut und Pioniergeist wurde aus einer kleinen Werkstatt über die Jahrzehnte ein heute führendes Unternehmen im hochtechnologischen Sektor der Blechverarbeitung. Inzwischen sind wir Dienstleister für über 30 Branchen, darunter etwa die Luftfahrtindustrie, die Medizin- und Umwelttechnik.

Ihr Unternehmen beschäftigt bereits seit vielen Jahrzehnten überdurchschnittlich viele Menschen mit Handicap. Wie kam es dazu?

Zuallererst fühlen wir uns gerade als mittelständisches Unternehmen verpflichtet, unserer gesellschaftlichen Verantwortung

nachzukommen und Menschen mit Handicap auf dem regulären Arbeitsmarkt eine Chance zu geben. Da steckt für mich auch viel von christlich gelebter Nächstenliebe drin. Wir stehen dem Thema Inklusion schon immer offen gegenüber, da das Familienunternehmen in Winnenden groß geworden ist. In Winnenden gibt es nicht nur große psychiatrische Einrichtungen, sondern auch die sehr aktive Paulinenpflege – eine evangelische Einrichtung der Jugend- und Behindertenhilfe, mit der wir vor vielen Jahren eine Kooperation eingegangen sind. Dort werden über 2.500 junge Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen beherbergt und in zahlreichen Berufen ausgebildet. Das Berufsbildungswerk der Paulinenpflege stellt aktuell etwa 290 Ausbildungsplätze in rund 30 verschiedenen Berufen in zehn Berufsfeldern zur Verfügung, darunter kaufmännische Ausbildungen, genauso wie zum Industriemechaniker oder Fachinformatiker. Sobald dort jemand eine Ausbildung abgeschlossen hat, braucht derjenige natürlich eine Stelle

in der freien Wirtschaft – und hier kommen auch wir infrage. Die Kooperation mit der Paulinenpflege geht so weit, dass auch unsere eigenen Auszubildenden für eine gewisse Zeit in deren Werkstätten gehen.

Welche Herausforderungen mussten beziehungsweise müssen hier von Ihnen und Ihrer Belegschaft gemeistert werden?

Wer Personen mit Handicap einstellt, muss sich darüber im Klaren sein, dass er es in der Regel mit sehr sensiblen Menschen zu tun hat. Ich vergleiche das gerne mit einer hoch empfindlichen Hundense. Der Hund weiß relativ schnell, ob er jemanden „riechen kann“ oder nicht. Daher ist es wichtig, dass Mitarbeitende, die mit diesen Menschen zusammenarbeiten, dafür ein gewisses Gespür, Empathie und ein großes Maß an Hilfsbereitschaft mitbringen. Es braucht also in der Belegschaft dafür einen speziellen Menschentyp. Zudem werden entsprechende Mitarbeitende bei uns hierfür trainiert und die Rahmenbedingungen im Vorfeld festgelegt.

Natürlich muss geklärt sein, in welchem Bereich wir den betreffenden Menschen einen optimalen Arbeitsplatz bieten können. Autisten zum Beispiel sind unglaublich gute Programmierer, andere überzeugen durch einen hohen Grad an Fingerfertigkeit. Manchmal muss man diese Menschen einfach nur „wackküssen“, damit sie ihr volles Potenzial abrufen können. Nur so schaffen wir die Grundvoraussetzungen dafür, dass sich diese Menschen wohlfühlen und weiterentwickeln können. Und – das ist das Wichtigste – dass wir sie in die Lage versetzen, ihr eigenes Leben selbstständig in die Hand zu nehmen. Heißt, dass sie über ihre Arbeit genügend Geld verdienen, um sich eine Wohnung mieten oder ein WG-Zimmer leisten zu können, und dass sie nicht mehr abhängig sind von öffentlichen Trägern. Das ist der größte Traum dieser Menschen. Manchmal muss man diese Menschen einfach wackküssen.

Wie vielen Menschen mit Handicap gelingt das in Ihrem Unternehmen?

Genau Zahlen liegen mir hier nicht vor. Aber über die vielen Jahre gesehen, würde ich aus dem Bauch heraus sagen, dass sechs von zehn dieses Ziel erreichen. Natürlich haben wir auch schon schlechte Erfahrung sammeln und die Reißleine ziehen müssen, weil es von beiden Seiten aus nicht gepasst hat. Das ist halt so wie im richtigen Leben.

Wie finanzieren Sie das Ganze?

Da wird dem Staat nicht allzu sehr auf der Tasche rumliegen und noch mehr Bürokratie am Hals haben wollen, tragen wir etwa die Finanzierung von notwendigen Umbauten weitgehend selbst.

In welchen Bereichen Ihres Unternehmens arbeiten diese Beschäftigten?

Das reicht von der Verwaltung über die IT, die Montage und den Versand, bis hin zur Logistik und der teils sehr anspruchsvollen Produktion. Man kann also sagen, dass diese Menschen je nach Fähigkeiten und Ausbildung fast in jedem Bereich eines Unternehmens eingesetzt werden können – und einfache Tätigkeitsbereiche eben nur einen Teil davon ausmachen.

Wie ist Ihre Erfahrung aus den vergangenen Jahrzehnten: Was zeichnet Menschen, die ein Handicap haben, als Mitarbeitende in der Regel aus?

Wenn es uns gelingt, diesen Menschen eine Heimat zu geben, und sie zu einem Teil des Teams geworden sind und Wertschätzung auf Augenhöhe erfahren haben, macht das diese Menschen unheimlich stolz. Man merkt richtig, wie glücklich sie sind – und das tragen sie auch nach außen. Dann sind sie äußerst loyal, sehr motiviert und zuverlässig.

Was war denn Ihr bisher schönstes Erlebnis in diesem Kontext?

Das sind zwei unserer Mitarbeitenden mit Handicap ineinander verliebt, geheiratet und eine Familie gegründet haben. Er, 25 Jahre alt, war bereits seit zwei, drei Jahren bei uns angestellt, und sie, 22 Jahre alt, kam damals als neue Mitarbeiterin zu uns. Beide sind gehörlos.

Inwieweit ist Inklusion ein probates Mittel, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken?

Wir müssen als Unternehmer gerade mit der Situation umgehen, dass die Babyboomer in Rente gehen, junge Menschen heute lieber vier statt fünf Tage die Woche arbeiten wollen und immer mehr Personen keinen Schul- und Ausbildungsabschluss haben. Da kann ein Engagement für Menschen mit Einschränkungen zumindest ein Stück weit dem Mangel an Personal entgegenwirken. Inklusion kann aber nur ein Teil des Gesamtpuzzles sein.

Die Bundesregierung hat im Juni das Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarkts verabschiedet. Am 1. Januar 2024 tritt es in Kraft. Was meinen Sie – wird es für mehr Beschäftigung von Menschen mit Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt sorgen?

Ich finde es generell schwierig, als Unternehmer immer nur darauf zu warten, dass die Politik aktiv wird beziehungsweise irgendein Förderprogramm ins Leben ruft. Wenn er sich erst dann bewegt, würde ich sagen, dass er ein schlechter Unternehmer ist. Wir sollten den Anspruch an uns haben, der Politik immer einen Schritt voraus zu sein, damit solche Gesetze erst gar nicht notwendig werden. Inwieweit das von Ihnen angesprochene Gesetz Wirkung zeigt, kann ich nicht einschätzen. Generell ist festzuhalten, dass sich rein betriebswirtschaftlich gesehen Inklusion nicht rechnet. Der Antrieb, hier etwas zu bewegen, muss woanders herkommen.

Welche abschließenden Tipps zur betrieblichen Inklusion haben Sie für andere Unternehmerinnen und Unternehmer?

Gerade Familienunternehmen und Mittelständler sollten sich ihrer gesellschaftlichen Verantwortung bewusst sein und den Schritt wagen. Dafür braucht es Mut und auch genügend Geduld. Zudem kann ich nur jeder Unternehmerin, jedem Unternehmer empfehlen, einmal Kontakt zu einer Einrichtung aufzunehmen und sowohl mit den dortigen Ansprechpartnern als auch den Menschen mit Handicap ins Gespräch zu kommen. ■

www.kaysser.de

HENDRIK FUCHS