



Ein Mitarbeiter wie jeder andere: Das Asperger-Syndrom von Nico Schneider (37) war für die Keller Recycling AG kein Hinderungsgrund für eine Festanstellung.

Keller Recycling AG

**Die Keller Recycling AG beweist: Berufliche Inklusion ist keine Frage der Firmen-
grösse, sondern der Einstellung. Menschen mit Behinderungen leisten einen wichti-
gen Beitrag zum Erfolg des Familienunternehmens.**

Wo ein Wille ist, ist auch ein Weg

Die Integration von Menschen mit Behinderungen in den ersten Arbeitsmarkt beschränkt sich oft auf Einzelfälle. Nicht so bei der Keller Recycling AG. Hier ist dies die Regel: Unter den 30 Mitarbeitenden sind acht Personen mit physischen oder psychischen Beeinträchtigungen. Die barrierefreie Kultur ist im Familienunternehmen über die Jahre gewachsen: «Bereits mein Vater engagierte sich für Menschen mit Behinderungen. Ich trage unsere offene Kultur weiter», sagt Geschäftsführer Joel Keller.

Arbeitsplätze statt Automatisierung

Joel Keller führt sein Recyclingunternehmen nach dem Motto «Mensch über Maschine». Statt die Automatisierung voranzutreiben und Maschinen für die Sortierung von Recyclinggut anzuschaffen, schafft der 35-Jährige Arbeitsplätze. Und dies mit Erfolg: Die Belegschaft hat sich in den letzten zehn Jahren vervierfacht. Mit dem Unternehmen wachsen auch die Mitarbeitenden: «Durch die Zusammenarbeit mit Menschen mit Beeinträchtigungen gewinnen unsere

Mitarbeitenden Sozialkompetenz», sagt Keller. Insbesondere die Lernenden seien nach ihrer Ausbildung in dieser Beziehung schon sehr weit.

Nico Schneider war einer der ersten Mitarbeitenden mit einer Behinderung, den die Keller Recycling AG einstellte. Das Asperger-Syndrom erschwerte dem gelernten Bäcker-Konditor vor 14 Jahren die Stellensuche. Im Recyclinghof in Hinwil fand Schneider eine erfüllende Aufgabe. Seine Arbeit ist für den 37-Jährigen, der eine IV-Teilrente bezieht, die Grundvoraussetzung für ein selbstbestimmtes Leben. Gleichzeitig sieht er darin einen Nutzen für die Gesellschaft: «Jemand muss den Dreck der anderen wegräumen», sagt Schneider. Die Schwächen in der sozialen Interaktion, die für Asperger typisch sind, sind ihm nicht auf den ersten Blick anzumerken. Doch Schneider gibt zu, dass er am liebsten selbstständig arbeitet: «Ich bin gerne mein eigener Chef.»



Mehrwert für alle: Geschäftsführer Joel Keller (35) stellt fest, dass seine Mitarbeitenden durch den Umgang mit Menschen mit Behinderungen Sozialkompetenz gewinnen.

Engagiertes Führungsteam

Nico Schneiders Vorgesetzter Willy Kuster schätzt die hohe Motivation und den ausgeprägten Ordnungssinn seines Mitarbeiters ebenso wie seine offene und direkte Art. Der 51-Jährige hat gelernt, mit den Eigenheiten von Schneider umzugehen. «Auf den Befehlston reagiert Nico allergisch», sagt Kuster. Besser funktioniere die Zusammenarbeit, wenn er Anweisungen auf freundschaftliche Art überbringe. Zudem sei ein klarer Arbeitsablauf wichtig. Mit plötzlichen Planänderungen seien Menschen mit Asperger oftmals überfordert.

Die Keller Recycling AG besetzt Führungspositionen gezielt mit Persönlichkeiten, die das erforderliche Feingefühl und die nötige Geduld für den Umgang mit Menschen mit Beeinträchtigungen mitbringen. «Sonst funktioniert es nicht», sagt Joel Keller. Das ganze Führungsteam müsse hinter der inklusiven Kultur stehen. Dies sei viel wichtiger als Erfahrung im Umgang Menschen mit Behinderungen. «Das Wissen ist nicht matchentscheidend, der Wille muss da sein.»

Learning by Doing

Joel Keller hat sich sein Wissen durch «Learning by Doing» angeeignet. Der Geschäftsführer betont, dass die Zusammenarbeit mit der IV einfacher sei als sich viele vorstellen. Arbeitgeber sitzen keineswegs am kürzeren Hebel: «Man muss sich nur trauen, den Tarif durchzugeben.» So konnte Keller etwa bei einem dreimonatigen Arbeitsversuch eine Verlängerung um drei Monate aushandeln, weil er sich nicht sicher war, ob ein langfristiges Arbeitsverhältnis möglich ist. Das Zuwarten hat sich gelohnt: Kürzlich hat die Mitarbeiterin mit Zwangsneurose einen unbefristeten Arbeitsvertrag unterschrieben.

Für ihr Engagement wurde die Keller AG 2016 mit dem This-Priis ausgezeichnet, einem Arbeitgeber-Award für sozial engagierte Unternehmen. Dies hat dazu beigetragen, dass das Familienunternehmen



Gemeinsame Mittagspause als Ritual: Geschäftsführer Joel Keller mit Familie und Mitarbeitenden am Mittagstisch.

heute regelmässig Bewerbungen von Menschen mit Behinderungen erhält – auch solche, die nicht auf Partnerschaften mit Organisationen für Arbeitsintegration zurückgehen. Für Buchhalterin Barbara Wänniger gab die barrierefreie Kultur den Ausschlag, sich bei der Keller Recycling AG zu bewerben. Das Goldenhar-Syndrom, eine angeborene Fehlbildung des Skeletts, verunmöglicht es der 56-Jährigen, mehr als 25 Prozent zu arbeiten. «In meinen früheren Stellen wurde ich nicht für voll genommen, weil ich nur Teilzeit arbeiten konnte», erzählt Wänniger. «Hier ist das anders. Ich erfahre Wertschätzung und fühle mich ins Team eingebunden.»

Wer sich engagiert, wird unterstützt

Je kleiner die Firma, desto einfacher sei es, eine inklusive Kultur zu leben, ist Joel Keller überzeugt: «Die kurzen Wege vereinfachen vieles.» Dennoch haben viele KMU Hemmungen, sich zu engagieren, weil sie einen Papierkrieg befürchten oder Berührungsängste gegenüber Betroffenen haben. Keller weiss aus eigener Erfahrung, dass solche Vorbehalte unberechtigt sind: «Wer sich engagiert, wird wohlwollend unterstützt.»

Neben der Unterstützung durch Job-Coaches sind für Arbeitgeber auch finanzielle Leistungen durch die IV wertvoll. Wenn ein Mitarbeitender mit Behinderung nicht voll leistungsfähig ist, kann die unterdurchschnittliche Effizienz durch einen leistungsgerichteten Lohn ausgeglichen werden. So kann beispielsweise bei halber Leistungsfähigkeit für ein 80-Prozent-Pensum nur 40 Prozent Lohn bezahlt werden. «Auch hier darf man als Arbeitgeber ungeniert Forderungen stellen», sagt Keller. Wirtschaftlichkeit und soziales Engagement stehen somit in keinem Widerspruch. Die Keller Recycling AG ist ein gutes Beispiel dafür.