

Pegasus – Schlussbericht

von Andreas Manz¹

Nach sieben Jahren haben wir Pegasus schliessen müssen, weil es Pegasus offenbar nicht braucht. Pegasus ist ein Lehrbetrieb für junge Männer, die wegen einer leichten Behinderung keine Lehre im ersten Arbeitsmarkt machen können. Sie brauchen mehr Aufmerksamkeit und Zeit, damit sie eine Chance haben, einen Beruf zu erlernen und ein unabhängiges Leben führen zu können. Die Zuweisungen dieser Lehrlinge nimmt die Invalidenversicherung vor. 2015 hatten wir 4 Lehrlinge, ein Umschulungslehrling und ein ausgelernter Arbeiter, der sich bei uns noch weiter für seinen Einsatz im realen Leben vorbereitete. Zwei Jahre später hatten wir noch einen Lehrling, der im Sommer 2017 seinen Abschluss gemacht hat. Die IV hat keinen Bedarf mehr für Pegasus. Es gäbe ein Überangebot an geschützten Lehrplätzen im Berufsfeld Fachmann Betriebsunterhalt, also im Tätigkeitsgebiet des Hauswartes. Eine Aussicht auf Besserung gibt es nicht. Also haben wir uns zum schmerzlichen Entscheid der Schliessung durchgerungen. Dieser Abschlussbericht stellt eine Rückschau und Auswertung auf die vergangenen 7 Jahre dar. Er will nachzeichnen, weshalb wir Pegasus aufgebaut haben, welche besonderen Ziele wir verfolgt haben, was Pegasus realisieren konnte, was schwierig war und was illusionär geblieben ist. Wir wollen den Gründen des Scheiterns nachgehen und eine subjektive Analyse der gemachten Erfahrungen vornehmen. Vor allem wollen wir reflektieren, für wen sich die Mühe trotz dem betrüblichen Ende gelohnt hat.

Der Auslöser

Damit etwas entsteht, braucht es meistens mehrere, oft zufällig aufeinander stossende Wirkungsfelder. Dies war 2010 auch bei Pegasus nicht anders. Da war zum einen die Koechlin-Vischer Stiftung aus Basel, die sich seit 1978 vornehmlich in der Drogenhilfe engagiert hatte. Sie suchte einen neuen thematischen Schwerpunkt, weil die Drogenhilfe sich auf die Verwaltung des Elends verlegt hatte und mit staatlichen Geldern die erfundene Maschinerie glänzend funktioniert. Es braucht die KVS in dieser Thematik nur noch als Retter in der Not von bestehenden Institutionen. Neue Impulse waren nicht sichtbar, die Thematik hatte ein Gleichgewicht erreicht und war eng an die Verwaltung assoziiert. Die KVS suchte also nach einem neuen Kernthema und glaubte, dieses in der Arbeitslosenhilfe zu finden, mit besonderer Berücksichtigung der Ausbildung von Jugendlichen, die keine Lehrstelle finden. Der KVS war bewusst, wie wichtig es ist für die Gesellschaft ist, dass sie auch Jugendlichen, die aus irgend einem Grund keine Lehrstelle finden, eine Brücke bauen hilft, weil ansonsten ein lebenslanger emotionaler und wirtschaftlicher Schaden zu tragen ist. Aus den Erfahrungen des Kernthemas Suchthilfe wusste der Stiftungsrat, wie wichtig das Vorhandensein einer eigenen Kompetenz in dem Kernthema ist, um

¹ Pegasus existierte vom 1. August 2010 bis 30. September 2017

die Projekte beurteilen zu können, die zur Unterstützung vorgelegt werden. Die Absicht der KVS ist es denn auch, wenn immer möglich eigene Projekte zu erschaffen und diese lebensfähig zu machen. Aus diesem Gedanken ist der Verein Drogenhilfe (heute Teil der Stiftung Suchthilfe Region Basel SRB) entstanden mit seinen 4 Teilinstitutionen Cikade (heute ESTA-Klinik), TG Waldruh (heute aufgegeben), Familienplatzierung Spektrum und Aussenwohngruppe. Aus diesem Grund ist auch die Multikulturelle Suchtberatungsstelle beider Basel MUSUB entstanden. Wollte die KVS ihren Kernschwerpunkt neu ausrichten, war sie daran interessiert, eine „eigene“ Institution in diesem Feld zu finanzieren, die als Erfahrungs-Taktgeber funktionieren konnte. Selbstverständlich wollte die KVS nicht eine beliebige Institution erschaffen, sondern sie wollte eine neue thematische Gewichtung vornehmen. Im Unterschied zur Drogenhilfe Ende der 70-er Jahren war die Thematik der Arbeitsintegration schon von einer Vielzahl von zum Teil sehr grossen Institutionen beherrscht. Die KVS drang also in ein ihr unbekanntes und schon hoch organisiertes Feld vor. Das merkte sie aber erst im Verlaufe der Zeit – was ja auch Sinn der Übung war.

Ich kannte Severin Sorg aus seinem privaten Umfeld. Dieser war im Verein Sinnvoll als Lehrmeister tätig. Ich war von den intuitiven pädagogischen Fähigkeiten, gepaart mit einem profunden Fachwissen als Hauswart, von Herrn Sorg überzeugt. Wir beschlossen, gemeinsam die Sache der Bildung eines beruflichen Lernfeldes anders zu gestalten, als dies in Sinnvoll der Fall war. Leitgedanke der Änderung war: Wir wollten den meist schulmüden Jugendlichen, die allzu oft auch eine Heimkarriere hinter sich haben und von Pädagogen und Sozialarbeitern die Nase voll haben, eine Lernumgebung bieten, die weitmöglichst den Charakter von wirklicher Arbeit ausstrahlt, mit Lehrmeister, die sich – neben allem Verständnis für die Nöte der Lehrlinge – vor allem auf die Arbeit konzentrieren. Wir waren überzeugt, dass wir mit herausfordernder Arbeit die teilbehinderten Jugendlichen besser abholen können, als wenn diese auf ein verständnisvolles (sozial-) pädagogisches Umfeld stossen. Als zweiten Lehrmeister hatte ich Christoph Stübi im Auge, den ich als Zeitfacharbeiter kennen lernte, als er mir im Tessin das Dach meines dortigen Hauses erneuerte. Ich sah, wie überaus fachmännisch er die ganze Geschichte anpackte. Ich hatte den Eindruck, dass er ebenfalls ein gutes Vorbild für Jugendliche abgibt, wenn sie auf der Suche nach einer beruflichen Identität sind. Da sich die beiden zuvor nicht kannten, war es meine Aufgabe, ihnen zu vermitteln, dass sie ein ideales Duo abgeben würden für die Gründung von Pegasus. Beide decken andere Felder ab, beide sind hoch qualifiziert, beide genügend weit weg von einer pädagogischen Aura, beide idealisierbar als Handwerker, die den potentiellen Lehrlingen viele Rezeptoren bieten, an denen diese andocken können. Da die zwei Herren eben Vollbluthandwerker waren ohne psychologischen Schliff, „Araberpferde“ mit viel Energie, war es nicht ganz einfach, daraus ein funktionsfähiges Team zu bilden. Es schepperte zu Beginn auch einige Male tüchtig. Dann aber fanden sich die zwei Lehrmeister und begannen sich zu respektieren und zu schätzen. Ich war der dritte im Bunde. Ich wollte ja mitbekommen, wie das funktioniert, wie

die Institution sich entwickelt, welche Fragestellungen im engeren Kreise sich stellen. Ich konnte als Psychiater auch das Eine und Andere beisteuern, als Handwerker hatte ich gutes Verständnis für die realen Prozesse, als Auftraggeber sah ich die Qualität der geleisteten Arbeit und die Dynamik mit den Lehrlingen, als Präsident konnte ich die nötigen institutionellen Schlussfolgerungen ziehen, als Mitglied der KVS und als geübter Institutionsgründer konnte ich das notwendige Geld bei der KVS und bei anderen Stiftungen beschaffen. Sorg-Stübi-Manz waren in den vergangenen 7 Jahre eine durchaus bewegliche und potente Betriebsleitung.

Das Konzept

Wir wollten die Lehrlinge mit Behinderung an der Arbeitsfront abholen. Pegasus ging vom Postulat aus, dass auch leicht behinderte Lehrlinge nicht in erster Linie agogische Fähigkeiten der Institution benötigen, sondern einer Identifikation mit dem zu erlernenden Handwerk – gepaart mit mehr Raum und Zeit. Das Mehr an Raum und Zeit ist eine finanzielle Frage. Besteht weniger ökonomischer Druck, kann ein Lehrbetrieb mit reinen Handwerkern ausgestattet besser agieren als einer, der vollgestellt ist mit agogischen Kompetenzen. So die Hypothese. Grundvoraussetzung ist dabei, dass es den handwerklichen Lehrmeistern gelingt, sich den Lehrlingen als idealisierbare Figuren anzubieten. Dabei müssen sie nicht perfekt und ideal sein. Das Bedürfnis zu Idealisieren ist im Lernprozess der Adoleszenz eingeschrieben. Man muss es nur nicht zu stark stören. Dann kommt die idealisierende Besetzung von alleine zustande und ist Motor, eine eigene Identität als Handwerker zu erarbeiten. So das Konzept.

Fachmann Betriebsunterhalt haben wir als Ausbildungsberuf deswegen gewählt, weil er ein sehr vielseitiger Einsatz des eigenen Körpers ermöglicht und daher einer Vielzahl von leicht behinderten Männern dienen kann, über körperliche Arbeit eine berufliche Identität zu finden. Zudem waren wir der Ansicht, dass es für die ausgebildete Personen immer genügend Arbeitsstellen geben wird, sind doch die zu wartenden Gebäude sehr zahlreich vorhanden.

Auswertung des Konzepts

Wir haben den Zeitbedarf zu Beginn unterschätzt, der notwendig ist, um die verlangsamt Lehrlinge dort abzuholen, wo sie tatsächlich stehen und sie schrittweise an eine Soll-Leistung heran zu führen. Wir haben auch unterschätzt, wie dirigistisch die Normen der IV im Sollbereich der Institutionen ist. Ohne (Päd-) agogische Kompetenz hätten wir keine Chance gehabt, uns als spezialisierte Institution für Ausbildungen im Behinderungsbereich zu etablieren. Dass die IV diese Voraussetzungen derart dirigistisch einsetzt und wir mit Teilschritten nicht zum Ziel kommen können, ist eine der Lehren, die wir aus dem Projekt Pegasus ziehen können. Die IV war zu keiner Zeit an andersartigen Projektideen interessiert. Sie hatte ihre Vorstellungen längst festgelegt und war nur daran interessiert, die

Wirklichkeit an diesen Vorstellungen zu messen. Pegasus hatte nie den Hauch einer Chance, als Pionier aufzufallen oder willkommen geheissen zu werden. Pegasus wurde belehrt, wie sie sich den allgemein gültigen Standards anzupassen habe. Ob sich diese für alle behinderten Menschen als zweckdienlich erweisen, war nie Thema. Wir haben – und das ist eine Kritik an uns selbst – uns nie als programmatische Idee verkauft. Wir haben nie missioniert. Wir waren selber zu unsicher, ob unsere Hypothesen gültig sind, um andere zu belehren. Damit wurden wir aber auch nicht als Alternative wahrgenommen.²

Eine zweite Thematik, die Pegasus austesten wollte, war der zeitliche Aspekt der beruflichen Förderung. Wir hatten zuvor verschiedene Einzelfälle beobachtet, deren teilgeschützte Ausbildung erfolgreich abgeschlossen werden konnte, die aber infolge ihrer Störung, insbesondere der damit verbundenen allgemeinen Retardierung, noch nicht in der Lage waren, im ersten Arbeitsmarkt zu bestehen. Für solche Problemstellungen hat die IV an sich ein Instrument, das sie einsetzen könnten. Es ist dies die „Arbeitsvermittlung“. Dieses Instrument greift für max. 9 Monate. Bei vielen reicht das aber nicht aus. In Pegasus schilderten wir dazu ein Zeitfenster von 3 Jahren aus, in dem die heranwachsenden erwachsenen jungen Männer selbständig werden konnten.

Die Lehrlinge

In den vergangenen 7 Jahren hatte Pegasus 11 Lehrlinge. Die hier aufgeführten Namen sind frei erfunden, damit wir die Identität schützen können, obwohl wir möglichst anschaulich die je eigenen Geschichten und die Wirkungsfelder von Pegasus in den einzelnen Leben nachzeichnen können.³

Michael Lang hatte bereits in einer anderen Institution eine Anlehre Fachmann Betriebsunterhalt abgeschlossen. Dennoch war er noch nicht soweit gereift, als dass er im ersten Arbeitsmarkt als angelernter Hilfsarbeiter eine Chance gehabt hätte. Mit seinem Kollegen Skilet Hüssein stiess er im September 2010 zu Pegasus. Er hatte tatsächlich nach seinem Lehrabschluss im Juni keine Anstellung gefunden. Die IV war bereit, bei Pegasus ein Einarbeitungspraktikum zu finanzieren. Michael war ehrgeizig und etwas in den Lüften schwebend. Aber er war auch intelligent, wenn auch manuell recht unbegabt. Er wollte unbedingt einen eidgenössisch 3-jährigen Lehrabschluss erlangen. Sein IV Betreuer ging darauf ein und liess ihn testen. Die Testergebnisse suggerierten, dass Michael locker den anvisierten Lehrabschluss schaffen sollte. Es kam aber anders. In der viel komplexeren Arbeitstätigkeit bei Pegasus war er charakterlich und manuell viel intensiver gefordert, als dies beim

2 Dies ist ein ganz wesentlicher Unterschied zum Projekt Verein Drogenhilfe, das ganz deutlich von allem Anfang an für sich in Anspruch nahm, die Drogenhilfe besser zu machen als alle anderen. Dies war das missionarische Plazet von Roberto Lobos, der ein Experte in diesem Gebiet war und die Neulinge mit seinem missionarischen Anspruch angesteckt hatte. Die Neulinge waren rasch überzeugt, die Geschichte besser zu machen als die etablierten Institutionen. Ohne Roberto Lobos wäre eine solche Hybris undenkbar gewesen. Ohne Hybris wäre aber eine CIKADE nie entstanden und hätte nie beweisen können, dass der alternative Weg tatsächlich dem traditionellen weit überlegen war.

3 Wir haben die jeweiligen Passagen den einzelnen Lehrlingen vorgelegt und deren Einverständnis erhalten, mit der veränderten Identität unsere Sichtweise ihrer Geschichte hier veröffentlichen zu dürfen.

früheren Ausbilder der Fall gewesen war. Es tat sich rasch eine Kluft zwischen seinem etwas aufgeblähten Ego und der eher mageren Wirklichkeit auf. Michael war eher faul und verdrückte sich, wenn es um das Arbeiten ging, trat aber mit geschwellter Brust auf, wenn es ums Erklären ging. Die Kluft zwischen Arbeitsleistung und Selbstanspruch wurde immer grösser und Michael kittete sie zu mit Unwahrheiten, Schlaumeiereien und somatischem Kranksein. In diese Kluft mischte sich auch der anfänglich sehr wohlgesinnte IV-Betreuer ein und agierte derart konfrontativ, dass Michael zu stark unter Druck kam. Schlussendlich machte der IV-Betreuer seine Drohungen wahr und verlegte den Ausbildungsplatz in die ESB in Liestal mit beigefügtem Wohninternat. Letzteres war wohl sicher eine gute Idee, wurde doch immer deutlicher, wie hemmend das familiäre Umfeld von Michael auf seine Persönlichkeitsentwicklung war. In der ESB soll Michael seine Lehre abgeschlossen haben. Ob er anschliessend den Anschluss in den 1. Arbeitsmarkt geschafft hat, weiss ich nicht.

Skilet Hüssein hatte mit Michael eine geschützte Anlehre in einer anderen Institution mit Erfolg abgeschlossen. Er war ein stattlicher und kräftiger Mann, der aber mit seinen Kräften trotz Lehre überhaupt nicht umgehen konnte. Er stammte zudem aus einem ganz anderen Kulturkreis. Seine Hauptfähigkeiten bestanden bei Eintritt in Pegasus, seine gutmeinenden Adoptiv-Eltern auszunutzen und sich mit einer Halbstarke-Gruppe herumzutreiben. Diese machten gefährliche Sachen und Skilet war von deren Energie fasziniert. Er schwankte zwischen einer kriminellen Karriere und einer banalen Existenz als Búezer hin und her. Nach der zwei jährigen Anlehre konnte er seine Emotionen noch nicht soweit zügeln, dass er ohne Ausraster bei einer kontinuierlichen Anforderung oder gar bei einer Kritik nicht sofort davon lief. Das „Araberpferd“ musste also noch lernen, seine Kraft dosiert einzusetzen. Es war in der pädagogischen Ausbildungsanstalt nur wenig gefordert worden, liess man ihm doch vieles durch, das nicht hätte toleriert werden dürfen. Skilet hatte ein offenes Herz und ein weiches, warmes Gemüt. Dort holten ihn die zwei Lehrmeister gut ab, gaben ihm verantwortungsvolle Aufgaben, die er meistens gut ausführte und lobten ihn dafür. Es gelang Skilet, seine Unzuverlässigkeit zu reduzieren und sogar früher als notwendig am Arbeitsplatz zu erscheinen. Seine gute körperliche Verfassung verhalf ihm, eine wertvolle Position im Arbeitsteam von Pegasus zu erringen. Schwere Arbeit machte ihm nichts aus, er erfüllte sie mit Leichtigkeit. Da bei Skilet keine Erweiterung seiner Anlehre geplant war und zu weiterem Schulbesuch er auch nicht zu motivieren gewesen wäre, war er der Parade kandidat für die verlängerte Reifezeit von maximal drei Jahren bei Pegasus. Nach zwei Jahren war Skilet von der Disziplin und Zuverlässigkeit so weit, dass er vermittelbar gewesen wäre. Einzig seine Angst vor Neuem hinderte ihn daran, sich aktiv auf dem Arbeitsmarkt zu bewerben. Pegasus lieh ihn für einige Monate an einen Strassenbauer aus, die ihn gut gebrauchen konnte und gute Rückmeldungen gab. Der Strassenbauer hätte ihn auch eingestellt. Er erwartete aber eine formale Bewerbung, die Pegasus mit Skilet ausarbeitete. Als nach einigen Wochen keine Rückmeldung

eintraf, wurde offenbar, dass Skilet die Bewerbung gar nicht abgeschickt hatte. Eine zweite Bewerbung wurde von Pegasus selber verschickt mit dem Resultat, dass Skilet zum Bewerbungsgespräch nicht hingegangen war. Damit wurde klar, dass Skilet sich scheute, sich ausserhalb von Pegasus zu platzieren. Er hatte Angst vor der Abnabelung. Als nach drei Jahren sich Skilet immer noch nicht bewegte und er auch weitere Bemühungen und eine Zusatzzeit verstreichen liess, kündigte Pegasus das Arbeitsverhältnis, weil es ja nicht Sinn und Zweck des Konzepts ist, einen halbgeschützten Arbeitsplatz auf immer zu gewähren. Gemäss dem Stand meines Wissens hat Skilet tatsächlich in der Folge keine dauerhafte Anstellung gesucht. Er soll sich in den letzten Jahren hauptsächlich mit Gelegenheitsarbeiten über Wasser gehalten haben. Er konnte, wollte aber nicht. Eine weitere Entwicklung, die Skilet in den drei Pegasus-Jahren war, bestand in der Aussöhnung mit seinen Eltern. Die Mutter erkrankte in dieser Zeit schwer und stark. Zum Vater unterhält Skilet heute eine tragfähige und geordnete Beziehung.

Sandro Spinetta war ein Patient von mir. Ich hatte schon seine Eltern Jahre zuvor in Therapie. Sandro kiffte stark, war spielsüchtig und hatte ganz viele Ängste. Er war sehr intelligent, konnte aber wegen den beschriebenen Verhaltensauffälligkeiten seine Intelligenz nicht in schulische Leistungen ummünzen. Sein Vater hatte ihm verschiedene Lehrstellen vermittelt. Nichts war von langer Dauer. Sandro hatte sich einige Jahre bei Denner als Hilfsarbeiter bewährt und sich bis zum Stv. Filialleiter gemausert. Plötzlich riss auch dieser Faden. Als Soldat hatte Sandro seine beste Zeit – Struktur, klare Regeln, körperliche Anforderungen, Selbstbestätigung, keine Spiele. 2011 war Sandro wieder einmal an einem Tiefpunkt. Er war gerade gestrandet in seiner Ausbildung als Gärtner. Es zeigte sich, dass er mehr Verständnis des Lehrmeisters benötigt, um seine Leistung abrufen zu können. Ich bot ihm an, in Pegasus eine Lehre zu machen. Der Start verlief sehr gut, Sandro war sofort ein wichtiger, integrierender Bestandteil des Pegasus-Teams. Ab zweitem Monat begann er, früh morgens nicht aufzustehen. Alle angebotene Brückenhilfen torpedierte Sandro in der Folge. Je mehr Hilfen angeboten wurden, desto mehr verbarrikadierte sich Sandro in seiner Wohnung, er ging nicht mehr an die Türe, nahm kein Telefon ab. Da die Barrikade nicht aufgelöst werden konnte, musste die Lehre nach vier Monaten abgebrochen werden. Vorübergehend verlor auch ich den Kontakt zu Sandro. Ca. ein Jahr später rief mich Sandro in der Praxis an, um mir zu sagen, er sei nun in der Psychiatrischen Universitätsklinik gelandet und er erzählte mir, wie tief er ein Jahr zuvor in seine Sucht (Cannabis und Spiele) abgesoffen war und schlussendlich von seinem Vater in die Psychiatrische Notaufnahme gebracht wurde. In der Psychiatrischen Klinik stabilisierte sich Sandro während eines 5-monatigen Aufenthaltes und ging anschliessend in das Therapieheim Bernhardsberg, wo er unter stationären Bedingungen seine Rehabilitation fortsetzen konnte und dort auch die bei uns gescheiterte Lehre nochmals beginnen konnte. Der dortige Versuch war erfolgreich. Heute ist Sandro eidgenössisch diplomierter Hauswart und selber Ausbildner in einem Alters- und Pflegeheim.

Peter Meier war zuvor Profimusiker. Weshalb er von der IV eine Umschulung erhielt, weiss ich nicht. Er war zuerst reichlich mit der manuellen Arbeit überfordert, obwohl er bereits 25 Jahre alt war. Peter war von Anfang an sehr umgänglich. Die Lehrmeister hatten mit ihm wenig disziplinarische Probleme. Die Probleme von Peter bestanden darin, dass er zu ungenau arbeitete, zu schnell mit dem Resultat zufrieden war und sich daraus fast eine gewisse Selbstgefälligkeit zelebrierte. Die Lehrmeister mussten sehr genau hinschauen, um zu entdecken, wo Peter minimalistisch und ungenau arbeitete, ihm übertragene Aufgaben nur zum Schein löste und mit dieser Arbeitshaltung auch die anderen ansteckte. Es war schwer, Peter mit den Mängeln zu konfrontieren, weil er sich sofort einsichtig zeigte, aber im Grunde genommen versuchte, der Auseinandersetzung auszuweichen und deswegen nur sehr langsam die ungenügende Arbeitshaltung veränderte. Insgesamt verlief aber die Lehre sehr problemlos. Er machte nach drei Jahren einen guten Lehrabschluss und fand sofort eine Stelle im ersten Arbeitsmarkt, wo er auch heute noch tätig ist.

Mustafa Karakis hatte eine eindrückliche Heimkarriere hinter sich, als er bei einem Tagesstrukturprogramm (TSP Münchenstein) anheuerte und diese ihn zum Absolvieren einer Lehre Pegasus zuwies. Mustafa machte mit Peter gleichzeitig die Ausbildung, was für beide sehr hilfreich war, obwohl beide ein ganz anderes Temperament aufweisen. Mustafa war mehr der Typ „Araberpferd“, das viel Kraft und Rasse besitzt und nach allen Ecken die Auseinandersetzung sucht. Wie Peter war aber auch Mustafa mit einer guten Intelligenz ausgerüstet. Im Gegensatz zu Peter hatte aber Mustafa ein sehr schlechtes Selbstwertgefühl und hatte mit einem grossen Selbsthass zu kämpfen, den ihm sein gewalttätiger Vater eingeprengelt hatte. Man kam gar nicht dazu, Mustafa richtig zu kritisieren, weil er sich immer schon selbst an den Haaren raufte, wenn er zu spät zur Arbeit kam oder etwas nicht begriff oder einen Fehler machte. In der praktischen Tätigkeit war Mustafa ein sehr wertvoller Lehrling, der zupackte und die anderen auch mitzureissen verstand. Die hohen Selbstansprüche hatte Mustafa aber auch seiner Umgebung gegenüber. Insbesondere die Gewerbeschullehrer hatten in seinen Augen einen schlechten Stand und es war für ihn eine psychische Tortur, in die Schule zu gehen und mitanzusehen, wie die Gewerbeschullehrer gegenüber Mitschülern ungerecht waren, ihn schlecht behandeln würden oder einen Stoff so kompliziert darstellten, dass die Hälfte der Schüler den Stoff nicht verstanden. Er verglich die Gewerbeschullehrer mit seinem Lehrmeister Severin, der ihm den gleichen Stoff in verständlichen Worten beibringen konnte und war wütend, dass der Lehrer oft so ein Chaos in seinem Kopf hinterliess. Da Mustafa in seiner Jugend sehr vielen Gewalttätigkeiten ausgesetzt war, und solche auch selber gelernt hatte zu praktizieren, wenn seine innere Spannungen zu gross wurden, waren die Pegasus-Jahre von seinem unbändigen Willen geprägt, sich „im Griff zu behalten“ und seiner Angst, er könne „sich vergessen“ und jemanden zusammenschlagen. Glücklicherweise trat dieser Fall nie ein. Mustafa machte seinen Lehrabschluss in der gleichen Zeit wie Peter mit ebenfalls guten Noten. Er musste aber eine Schlussprüfung drei Monate später nachholen, weil er typischerweise

aus Nervosität hohes Fieber bekam und nicht prüfungsfähig war. Die Somatisierung ist ein Problem von Mustafa geblieben, wohl ein Hinweis auf seine frühkindliche Beeinträchtigung. Mustafa hat eine Anstellung als hauptamtlicher Hauswart in einer Genossenschafts-siedlung erhalten, diese vorerst nur in einem 60% Teilzeitpensum. Die anderen 40% blieb er Pegasus als Vorarbeiter erhalten.

Mauro Winiger hatte Probleme in seiner Lehre in einer geschützten Werkstätte. Dort war er als „Normallehrling“ in Ausbildung. Er war in der gleichen Gewerbeschul-Klasse wie Peter und Mustafa und wusste deswegen, dass es Pegasus gab. Als er aus seiner Lehre flog, fragte er bei Pegasus an, ob er hier sein letztes Lehrjahr beenden könne. Mauro passte eigentlich nicht in das Konzept Pegasus, weil er offiziell keine Behinderung hatte. Wir wollten ihm die Beendigung des letzten Lehrjahres als Kollegen von Peter und Mustafa trotzdem ermöglichen. Der damit eingegangene Kompromiss war für die Lehrmeister eine grosse Herausforderung, zeigte sich doch bald, wie gross die Lücken in der praktischen Fähigkeiten waren und wie wenig Bereitschaft Mauro mitbrachte, Mängel als zu korrigierende Themen zu betrachten, an denen es zu arbeiten galt. In der Gewerbeschule hatte Mauro keine Probleme, ihm übertragene Arbeiten waren aber in der Regel so mangelhaft ausgeführt, dass die Lehrmeister grosse Zweifel hatten, ob er die praktische Prüfung bestehen könne. Irgendwie hat er es dennoch geschafft und so sein Ziel, den Lehrabschluss zu machen, erfüllt.

Siegismund Köhler war Schüler einer Hilfsklasse und machte dort seinen Schulabschluss. Er wuchs in sehr behüteten familiären Verhältnissen auf. Durch eine verzögerte Geburt hatte er einen leichten Hirnschaden, den seine Eltern immer verleugneten. Sie waren der Ansicht, dass Behinderung ein Stempel sei, den man nie mehr ablegen könne. Ihr Sohn sollte - obwohl die Realität etwas ganz anderes bewies - ganz normal aufwachsen. Siegismund konnte während dem ganzen ersten Lehrjahr nicht beigebracht werden, wie er einen Doppelmeter einzusetzen hatte und wie er ab dem Zollstab die Breite einer Gartenplatte ermitteln konnte. Sein 16 jähriger Körper war auch für das Führen einer Schaufel noch nicht vorbereitet und der mentale Zugang von Siegismund war darauf ausgerichtet, nicht aufzufallen, Verständnis zu mimen, ohne es zu haben und zu allem zu lächeln und zu nicken. Da er ein gewinnendes Wesen ausstrahlte, fiel es den Lehrmeistern und der Lehrlingstruppe einfach, ihn seinen Fähigkeiten gemäss mitzunehmen und ihm mit viel Geduld all das beizubringen, was er als Basisfertigkeit im ersten Lehrjahr brauchte. Im ersten Jahr haben wir uns oft gefragt, ob Siegismund überhaupt schulungs- und bildungsfähig sei. Diese Frage beantwortete sich im zweiten Lehrjahr auf sehr eindrückliche Weise. Durch die Tatsache, dass mit Heiler ein ähnlich gelagerter Kollege aus der gleichen Sonderschule bei Pegasus seine Lehre begann und offensichtlich an dem Ort einstieg, an dem Siegismund ein Jahr zuvor sich befunden hatte, bekam Siegismund einen Zuwachs an Selbstbewusstsein. Plötzlich begann er all die Sachen umzusetzen, vor denen er im ersten Lehrjahr begriffsstutzig stehen geblieben ist. Sein Körper war auch in diesem Jahr

gereift und er war kräftig genug, bei der Tagesarbeit mitzuhalten. Die Entwicklung des zweiten Lehrjahres war ein Aufsteller für alle. Siegmund näherte sich seinem 18. Lebensjahr und es wäre zu wünschen gewesen, wenn diese Entwicklung über die zwei Jahre der Anlehre hinaus noch hätte fortgesetzt werden können. Durch seine zerebrale Beeinträchtigung war es ja klar, dass Siegmund genügend Zeit braucht, um Entwicklungen zu durchschreiten. Es war ein ärgerliches Handicap des Systems, dass die IV die Ausbildung nach bestandem Augenschein als abgeschlossen betrachtete, obwohl die gewonnene Selbstsicherheit von Siegmund im geschützten Rahmen von Pegasus mobilisiert werden konnte, aber noch nicht die Festigkeit und Selbstsicherheit aufwies, die für den ersten Arbeitsmarkt notwendig sind. Die IV liess sich leider nicht dazu erweichen, die Anlehre auf ein EBA-Niveau anzuheben und noch weitere zwei Jahre in die Ausbildung von Siegmund zu investieren. Er musste leider Pegasus verlassen, weil die IV ihn in eine Arbeitsvermittlung im ersten Arbeitsmarkt steckte.

Giorgio Grigeris kam über die IV zu uns. Er lebte in einer engen Familie mit Schwester und Mutter. Die Mutter betrachtete er als behindert (in wie weit sie es auch war, blieb uns die ganze Zeit verborgen). Giorgio war ein sehr feingliedriger und differenziert agierender junger Mann, der schon sehr viele Kontakte mit dem behördlichen Erziehungswesen gemacht hatte und vor langem beschlossen hatte, ausschliesslich seinen eigenen Weg zu gehen und eigenen Normen zu gehorchen. Die Zuweisung dieses Lehrlinges kam durch die IV-Basel. Die Lehrmeister spürten an vielen Verhaltensweisen, dass sie eigentlich mehr über Giorgio wissen müssten, um seine Reaktionsweisen adäquat einzuordnen. Aus einem uns nicht ganz klaren Grund scheuten wir aber davon zurück, tiefer in das Leben von Giorgio einzudringen, um das vermutete fehlende Wissen zu erlangen. Giorgio vereinigte verschiedene Extreme in sich. Man mochte ihn und war dennoch recht zurückhaltend ihm gegenüber. Man schenkte ihm Vertrauen und misstraute ihm dennoch. Man erlebte, dass er zusammenarbeiten möchte und dennoch seinen eigenen Weg ging. Immer wieder hatten wir den Verdacht, dass Giorgio Drogen konsumieren würde, die seine Unregelmässigkeiten erklärt hätten und dennoch glaubten wir selber nicht an diese Hypothese, die er vehement bestritt und zu denen es auch sonst keine weiteren Indizien gab. Da er mit der Zeit fast systematisch den Besuch Gewerbeschule boykottierte, was uns erst nach einiger Zeit bekannt wurde und er auch verschiedene Hilfestellungen, ihm mehr Regelmässigkeit zu ermöglichen, nicht annahm, musste im Verlauf des zweiten Lehrjahr die Ausbildung abgebrochen werden.

Heiler Achmani durchlief die gleiche Schule wie Siegmund. Weil die Lehrerin mitbekommen hatte, dass es Sigi in Pegasus ganz gut ging, schickte sie ihr nächstes Sorgenkind. Bei Heiler lagen die Karten nicht so klar wie bei Sigi. Auch er imponierte mit einer deutlichen Retardierung. Die Ursachen davon waren aber nicht so klar eingrenzbar. Es gab wesentliche soziale Beeinträchtigungen, die möglicherweise Teil der Retardierung waren. Heiler war erst 16, als er bei Pegasus versuchte, eine Schaufel zu bewegen. Nach jeweils

10 Minuten war bei ihm Schluss. Ähnlich wie Siegismund war auch Heiler im ersten Lehrjahr sehr begriffsstutzig und zu nur wenigen Arbeiten wirklich zu gebrauchen. Er war aber weniger fassbar, befand sich wie in einem Nebel. Es war für die Lehrmeister und die Lehrlingsgruppe schwierig, an ihn heranzukommen. Er stand im Schatten von Siegismund, den er von der Schule kannte. Die zwei pflegten aber keinen innigen Kontakt und auch keine offene Rivalität. Nach Abschluss der Anlehre von Siegismund kam auch Heiler in sein zweites Lehrjahr. Ganz langsam wurde er fassbarer, konnte durch die Ertüchtigung seines Körpers besser eingesetzt werden, blieb aber verträumt und zeigte wenig Eigenmotivation. Erst im dritten Lehrjahr, das ihm durch Umstellung der Anlehre auf die EBA-Lehre zugestanden wurde, kam es zu einer deutlichen Konkretisierung seiner Persönlichkeit. Zwar war er bis zum Schluss seiner Ausbildung kein „Reisser“, der selbstinitiativ an die Arbeit heranging. Immer häufiger vollführte er aber die ihm geläufigen und übertragenen Routinearbeiten still und zuverlässig und mit der Zeit in einem ansprechenden Tempo, so dass er zu aller Verwunderung den Lehrabschluss bestand, sowohl in Theorie, als auch in der Praxis. Heiler war der letzte Lehrling von Pegasus und wir waren alle froh, dass er die Lehre abschliessen konnte, hätten wir ihm doch keine Wiederholung bieten können. Dennoch hätte Heiler vermutlich ein weiteres Jahr geschützten Arbeitens gut getan, auch nach bestandener Lehre.

Reiner Pessoa war ein 40-jähriger Glücksfall für Pegasus. Pegasus hatte die Erfahrung gemacht, wie schwierig es war, den Spagat zwischen der Abarbeitung von verbindlichen Aufträgen und den Konsequenzen der Instabilität der Lehrlinge auszuhalten. Wir machten uns Überlegungen, einen nicht als Lehrmeister abvosobierten Facharbeiter anzustellen, der den Betrieb auch dann auf einem gewissen Niveau aufrecht erhalten kann, wenn die Lehrmeister von den Problemstellungen der Lehrlinge neutralisiert wurden. In diese Überlegungen fragte uns die IV an, ob wir Herrn Pessoa testen könnten, ob er sich als Fachmann Betriebsunterhalt eignen würde und eine Umschulung vorgenommen werden könne. Zu Beginn erfüllte Reiner unsere in ihn gesetzten Erwartungen. Er half mit, dem Betrieb mehr Stabilität zu geben, in dem eine dritte Arbeitskolonne zum Ausführen der Aufträge losgeschickt werden konnte. Bald zeigte sich leider, dass Reiner viele Arbeiten, die er behauptete, zu verstehen und ausführen zu können, nicht richtig absolvierte. Er brauchte viel fachliche Unterweisung, die er bei einer Umschulung ja auch zu gut hat. Die Rolle des Lernenden hat aber Reiner nicht behagt, was zwei unangenehme Folgen hatten: Zum einen meldete er sich nicht rechtzeitig, wenn er einer Aufgabe nicht gewachsen war und man ihm hätte zeigen müssen, wie man eine Arbeit ausführt. Verschiedene Kundenreklamationen waren die Folgen. Zum anderen verschleppte er die Arbeit, animierte die ihm anvertrauten Jungen dazu, mehr auf dem Handy herumzuspielen und Pausen zu machen, als voran zu arbeiten. Er liebte das im Schatten sitzen mehr, als das schweisstreibende Arbeiten. Auf die Korrekturversuche der Lehrmeister reagierte Reiner vorne herum verständlich und dankbar, hinten herum aber begann er, schlecht über die Lehrmeister zu

reden und die jungen Lehrlinge gegen Pegasus aufzustacheln. Mit der Zeit merkten die Lehrmeister diese Zweigesichtigkeit, führten verschiedene Gespräche mit ihm und nahmen ihn etwas enger in Obhut, was wiederum seine fachlichen Lücken mehr zu Tage förderte. Weil Reiner nicht offen und ehrlich kommunizierte, verbrauchte sich das anfängliche Vertrauensverhältnis und so sagten wir Reiner, dass er nach Absolvierung des ersten Lehrjahres eine neue Lehrstelle suchen solle.

René Marcon bildete mit Reiner die Gruppe der schon erwachsenen Lehrlingen, in die wir grosse Hoffnungen setzten, sie mögen als Vorbilder den jüngeren Lehrlingen dienen. Er hatte eine mittlere Karriere als Krimineller hinter sich und lebte in einem Resozialisierungsheim. Er hatte noch keinen Beruf erlernt und so war die IV bereit, ihn bei uns auszubilden. Den Weg zu Pegasus hatte er über einen unserer Mitarbeiter gefunden. Mit René verhielt es sich etwas ähnlich wie mit Reiner, wobei René arbeitswilliger war. Er hatte aber ebenso ein grosses Bedürfnis, den jüngeren Lehrlingen gegenüber als überlegen zu gelten. Auch er nutzte die Vertrauensstellung mehr aus, als dass er Verantwortung seinem Alter entsprechen übernahm. Auch er hatte eher Mühe, sich als Lehrling zu gebärden und fehlendes Wissen und fehlende Routine zuerst einmal anzueignen, bevor er einen anderen Status anstreben konnte. Durch mangelnde Ehrlichkeit konnte René von Pegasus nicht so profitieren, wie dies möglich gewesen wäre. Auch ihm haben wir gegen Ende des ersten Lehrjahres empfohlen, eine andere Lehrstelle zu suchen, um die Lehre fortzusetzen.

Auswertung der Ausbildungen

In den 7 Jahren haben 11 Männer von Pegasus profitieren können. 9 haben bei Pegasus eine Lehre begonnen, einer eine Berufsumschulung und einer hat sich als angelernter Fachmann persönlich so weiter entwickelt, dass er für den ersten Arbeitsmarkt stabile Fähigkeiten bereitstellen konnte. Von den 9 Lehrlingen haben 5 ihre Ausbildung erfolgreich abschliessen können, ein Lehrling, der bei uns abrechen musste, hat später in einer anderen Institution erfolgreich abgeschlossen. Beim Umschulungslehrling und beim erwachsenen Lehrling haben wir regelkonform das erste Lehrjahr durchgeführt und aus persönlichen Vertrauensgründen eine Fortsetzung der Lehre an einem anderen Ort injiziert. Eine Lehre musste ohne Anschlussprogramm abgebrochen werden, eine Lehre wurde in einer stationären Lehranstalt fortgesetzt und kam dort zu einem Abschluss.

Der wesentliche Kernpunkt der Konzeptidee bestand darin, den oft stark vorbelasteten, teilbehinderten Lehrlingen für ihre geschützte Ausbildung handwerkliche Identifikationsflächen zu bieten und die sozialpädagogischen Hilfestellungen eher im Hintergrund zu belassen. Wir haben den Eindruck, dass dieses einerseits gut gelang und andererseits unsere Hypothese, dass vor allem teilbehinderte Männer über die Arbeit besser abzuholen sind als über sozialpädagogische Interventionen, zutraf. Auch wenn es zu zwei Abbrüchen unsererseits wegen Vertrauensmangel gekommen ist, wurden in der Regel die Lehrmeister

von den Lehrlingen in hohem Masse idealisiert und galten als eigentliche Vorbilder. Wie sehr wir damit gegen Vorstellungen der IV verstießen, deren Reglemente eine deutliche agogische Kompetenz in einem Betrieb antreffen wollen, die sie als geschützten Lehrbetrieb betrachten, haben wir unterschätzt. Das hat dazu geführt, dass wir einer der zwei Lehrmeister für zwei Jahre in eine berufsbegleitende Ausbildung zum Arbeitsagogen geschickt haben, eine Ausbildung, die dem betreffenden Mitarbeiter durchaus viel gebracht hat und auch Pegasus bereichert hat, andererseits aber einen Missstand reflektiert, der hier kritisiert sein will. Die IV benimmt sich kaum als Partnerorganisation, die den Gedeih und die Entwicklung ihrer Partner mitgestaltet und begleitet. Sie gebärdet sich fordernd und unflexibel, so dass wir in den ganzen 7 Jahren nicht den Eindruck erhielt, von der IV wohlwollend begleitet zu sein und ein Interesse zu spüren, wie weit es Pegasus mit ihren Arbeitshypothesen gelingt, für verschiedene junge Männer eine echte Alternative in einer Lehre darzustellen. Wir hatten gegenüber der IV stets das Gefühl, einem Verwaltungsapparat ausgeliefert zu sein. Von den 11 Lehrverhältnissen waren lediglich deren drei von der IV initiiert worden. Sieben kamen über ein eigenes Netzwerk und wurden durch die IV sekundär unterstützt.

ökonomische Aspekte

Zu Beginn haben wir den Aufwand unterschätzt, der notwendig ist, um dem verlangsamtem Tempo gerecht zu werden. Da Pegasus relativ rasch viele Aufträge abarbeiten konnte, kamen die Lehrlinge am Anfang etwas zu kurz in ihrem Bedürfnis, mittels einer interne Gewerbeschule das zu repetieren, was sie in der offiziellen Gewerbeschule nicht verstanden hatten um den Link zwischen Theorie und Praxis herzustellen. Hierbei reagierten wir mit zwei Massnahmen: Zum einen reduzierten wir die Produktivität von Pegasus, damit die Lehrmeister sich mehr Zeit nehmen konnten, in einer internen Gewerbeschule Theoretisches zu besprechen und Unverstandenes zu erklären. Andererseits stellten wir eine Lehrerin an, die mit den Lehrlingen die Hausaufgaben am Freitagnachmittag machte und Zeit hatte, auf spezifische Lernbehinderungen pädagogisch und therapeutisch einzugehen. Die interne Gewerbeschule durch die Lehrmeister kam bei den Lehrlingen flächendeckend gut an, fanden sie doch eine Sprache vor, die sich deutlich von der Schule unterschied und daher gewisse Sachen verständlicher machte, die in der Schule nicht aufgenommen werden konnte. Die Lehrwerkstatt durch die Lehrerin traf auf sehr unterschiedliches Interesse bei den Lehrlingen. Die einen konnten gut davon profitieren, die anderen bekämpften die „Zusatzschule“.

Dass Pegasus die Arbeit nicht in der Hauswartung einer eigenen Liegenschaft und der Pflege eines eigenen Anwesens sondern durch Bearbeitung von Kundenaufträgen durchführte, hat sicherlich geholfen, dass der geschützte Lehrrahmen näher am ersten Arbeitsmarkt zu liegen kam, als dies bei anderen Institutionen der Fall ist, die geschützte

Lehren anbieten. Der Graben zwischen der Atmosphäre im Lehrbetrieb und einem Betrieb im ersten Arbeitsmarkt wurde damit kleiner. Umgekehrt war es für die zwei Lehrmeister immer eine Gratwanderung zwischen dem Bedürfnis, die Kunden optimal zu bedienen und andererseits den Lehrlingen genügend Raum für das Absolvieren eigener Erfahrungen zu geben. Eigene Erfahrungen machen zu dürfen, Selbständigkeit zu üben, führten zu Fehler und diese musste man gegenüber Kunden vertreten. Manchmal fehlten die Lehrlinge, die zur Ausführung der angenommenen Kundenarbeit notwendig gewesen wären (krank oder verschlafen) und der Auftrag musste verschoben werden. Im Grossen und Ganzen blieb aber die Störung einer marktgerechten Erfüllung anvertrauter Aufträge minimal, was sicherlich ein Verdienst der zwei Lehrmeister war. Es war unser Ziel, die Hälfte des erforderlichen Jahresbudgets durch die Honorierung der geleisteten Kundenaufträge zu finanzieren. Diese Zielsetzung konnte wir bereits im zweiten Betriebsjahr erreichen und gar übertreffen. Die oben dargestellte Notwendigkeit, die Produktivität von Pegasus wieder etwas zurückzufahren, um den Lehrlingen besser gerecht zu werden, führte dazu, dass wir uns leicht unter dem 50%igen Deckungsgrad stabilisierten. Pegasus hätte dennoch kostendeckend arbeiten können, hätte uns die IV einen Entschädigungssatz zugestanden, wie dies grösseren und komplexeren Institutionen zugestanden wird. Die Entschädigung der geleisteten Sonderanstrengungen für den Ausgleich der Behinderung erreichte nur ca. die Hälfte des Aufwandes, womit Pegasus ca. ein Viertel ihrer Kosten durch Spenden decken musste. Dank der Koechlin- Vischer-Stiftung und dank gewissen anderen Zuwendungen, insbesondere der ALU-Stiftung, gelang dies problemlos. Auf die Dauer hätte man die ungenügende Abgeltung der Sonderleistungen für die speziellen Lehrlinge aber besser entgelten müssen. Dies war einer der Gründe, weshalb Pegasus den Betrieb in eine grössere und komplexere Organisation einbringen wollte und Gespräche mit der Co13 im Gange waren.

institutionelle Aspekte

Der Spagat zwischen einem 1. Arbeitsmarkt-Betrieb, der seine Einnahmen durch die Erledigung von Aufträgen erwirtschaftet und eines Sonderpädagogischen Betriebes, der auf die individuellen Schwächen und Bedürfnisse der Lehrlinge im besonderen Masse eingehen muss, damit diese in ihrem Tempo und mit den nötigen Unterstützungen ihre Lehre durchlaufen können und lernen, sich als vollwertige Arbeiter zu bewegen, war anspruchsvoll. Die zwei Lehrmeister mussten hierbei viele Spannungen aushalten und wären sicherlich oft froh gewesen, „normale“ Hilfsarbeiter zur Verfügung gehabt zu haben. Andererseits war die Verschiedenheit der Problemstellungen, auf die besondere Rücksicht zu nehmen war, eine interessante Bereicherung der täglichen Arbeit der Lehrmeister. In der anfänglich 14täglichen, später alle 3 oder 4 Wochen stattfindenden Betriebsleitersitzung mit mir als Präsidenten und Psychiater konnten wir wie in einer Art Supervision die verschiedenartigen Handicaps analysieren und notwendige pädagogische, persönliche oder

arbeitstechnische Massnahmen in Form von Hypothesen formulieren und im Verlaufe der Entwicklung weiter entwickeln. Die administrativen Arbeiten und die Berichtschreiberei konnten wir einigermaßen in Grenzen halten. Ein Ärgernis ist der Umstand, dass unser Sinnen und Trachten, eine möglichst auf den Lehrling ausgerichtete Institution und seine Bedürfnisse befriedigende Arbeitsweise zu bieten, vom Auftraggeber wenig honoriert wurde und wir auf die finanzielle Hilfe der Koechlin-Vischer-Stiftung angewiesen blieben. Es bestand leider schlicht und einfach kein Interesse von Seiten des Auftraggebers, unser Experiment wohlwollend zu begleiten. Langfristig war stets geplant, Pegasus in eine grössere Institution einzubringen, weil wir maximal 10 Jahre einen Kleinverein betreiben wollten und wir angenommen hatten, dass sich im Verlaufe der Entwicklung herauskristallisieren würde, wo Pegasus am besten zu platzieren sei. Der Geschäftsführer der Co 13 hatte seit einiger Zeit signalisiert, dass er Willens wäre, Pegasus in seinen Betrieb zu integrieren und Pegasus wie als eine Aussenstelle mit möglichst erstarbeitsplatzkonformen Bedingungen von seiner Zentrale aus zu betreiben. Dass dies nicht umgesetzt werden konnte, liegt in einem Umstand, der nichts mit Pegasus und nichts mit Co 13 zu tun hat, sondern in einer weiteren Dimension der ärgerlichen Position der Invalidenversicherung lokalisiert ist. Dieser Aspekt soll am Schluss des Berichtes genauer untersucht werden.

Was würden wir heute anders machen?

Wir würden heute vermutlich etwas grossmäuliger auftreten und Pegasus viel deutlicher als alternative Projektidee gegenüber der IV anpreisen. Wir würden sicherlich versuchen, einen engeren Kontakt mit der IV zu unterhalten, auch wenn unklar ist, ob dies tatsächlich möglich gewesen wäre. Denn es ist unklar, wie die Schnittstelle zur IV hätte aussehen sollen. Es ist kaum anzunehmen, dass die IV sich hätte in eine Betriebskommission einbinden lassen, in der die Projektidee von allem Anfang an differenziert hätte diskutiert werden können. Um den eigenen Aufwand als unentgeltlich arbeitender Vorstand kleiner zu halten, würde ich versuchen, von Beginn an das Experiment als Aussenstelle eines grösseren Betriebes, zB der Co13, aufzubauen.

Was sind die Gründe, weshalb Pegasus scheitert

Pegasus musste ihren Betrieb einstellen, weil die IV vor 3 Jahren in das Rekrutierungs- und Betreuungssystem von handikapierten jungen Menschen mit einem zentralen Steuerungsanspruch eingegriffen hatte und die dafür verantwortlichen Leitungspersonen aus meiner Sicht nicht begriffen, was sie damit auslösten. Diesbezügliche Gespräche setzten nicht am grundlegenden Steuerungsproblem an und konnten daher auch nichts zur Lösung der verursachten Misstände beitragen. Der nachfolgende Schriftwechsel zwischen mir und der IV-Stelle Baselland mag dies exemplarisch verdeutlichen. Dabei will ich nicht verhehlen, dass auch ich einen Teil der Schuld trage, war es mir in diesem Stadium leider nicht möglich, mit genügender Ruhe und nicht emotional das Problem erneut vorzutragen.

Die Würfel waren in diesem Stadium auch gefallen und ich fand es passend, dass mein Frust an der vergeudeten Zeit in die geschriebenen Zeilen einfließen.

Schreiben von Andreas Manz vom 11.8.2017 an Herrn Zahn, der für Pegasus zuständiger Arbeitsvermittler der IV-Stelle Baselland

„Leider erübrigt sich dieser Termin. Wie Sie vermutlich wissen, hat die IV Pegasus aushungern lassen. Damit meine ich den Widerspruch, den die IV Pegasus (und vermutlich den anderen Betrieben auch) hineinsetzte: sie verbot uns, aus dem eigenen Netzwerk behinderte Lehrlinge zu akquirieren und anschliessend der IV zu präsentieren. Die IV bestand darauf, für Pegasus als einziger Zuweiser aufzutreten. Wir hätten zu warten, bis die IV uns geeignete Lehrlinge zuweise. Wir hielten uns an diese etwas grandiose Auflage - und haben seither keinen Lehrling mehr zugewiesen erhalten. Ende Juli hat der letzte Lehrling bei uns seine Ausbildung abgeschlossen. Ohne die Ausbildungsaufgabe macht Pegasus keinen Sinn. So liquidieren wir Pegasus per 30.9.2017.

Ich kann meine Enttäuschung über die destruktive Politik der IV nicht verhehlen. Es ist merkwürdig zu meinen, man könne einen Ausbildungsauftrag für Behinderte im Alleingang differenziert und sachgerecht ausführen. Ich bin der Ansicht, dass es eine allgemein anerkannte Einsicht in der Schweizer-Politik sei, dass ein föderales System einem zentralistischen weit überlegen ist. Die dazugehörigen Begriffe sind Subsidiarität, Privatinitiative, Gemeinnützigkeit, Milizsystem, unentgeltliche Vereinsarbeit. Auf diesen Pfeilern steht unsere Gesellschaft und sind wesentliche Teile unserer Sozialhilfe aufgebaut. Wie es da einer staatlichen Behörde in den Sinn kommt zu meinen, sie könne mit einem eigenen zentralen singulären Netzwerk und Steuerung ein komplexes Problem alleine lösen, ist mir schleierhaft. Pegasus hat vor dieser Hybris der IV ganz gut funktioniert und die Ausgebildeten auch gut in den Markt untergebracht.

Ich bedauere sehr, dieses Erlebnis zu den vielen anderen betrüblichen Erfahrungen mit der IV gemacht haben zu müssen. Ich will hierbei nicht unerwähnt lassen, dass zu Beginn meiner sozialpsychiatrischen Tätigkeit vor 35 Jahren die IV-Regionalstelle (wie sie damals hiess) zu den zuverlässigsten Partner im sozialpsychiatrischen Arbeiten gehörte, zum Nutzen einer grossen Zahl von zu rehabilitierenden Menschen. Heute ist von diesem Miteinander nicht mehr viel übrig geblieben. Ich bin froh, dass meine Hauptwirkungszeit schon vor 35 Jahren begonnen hatte.“

Antwort vom Abteilungsleiter Integration der IV-BL Oliver Grieder vom 15. 8. 2017

„Besten Dank für Ihre Rückmeldung und für Ihre Stellungnahme. Wir bedauern Ihren Entschluss PEGASUS aufzugeben, haben aber auch Verständnis dafür.

Wir möchten Ihre Kritik jedoch nicht unbeantwortet lassen, weil sie in einigen Punkten nicht den Tatsachen entspricht. Zudem haben wir die Thematik mehrmals mit Ihnen besprochen und hätten deshalb eine etwas differenziertere Aussage erwartet.

1. Sie sprechen "die destruktive Politik der IV" an: die Einliederungserfolge der IV zeigen ein anderes Bild als Sie darstellen. In den letzten Jahren haben die Anzahl erfolgreich im ersten Arbeitsmarkt eingegliederte Personen massiv zugenommen. Wir empfehlen Ihnen einmal einen Blick in unser jährliches Eingliederungsbulletin auf unserer Webseite zu werfen:
<https://www.sva-bl.ch/de/newsletter/newsdetail0/news/eingliederungsbulletin-2016/>
2. Ihre Ausführungen bezüglich des föderalistischen Systems in der Schweiz können wir nur bejahen. Wo hier die IV nicht föderalistisch sein soll, ist für uns nicht ersichtlich. Dass der Gesetzesrahmen aber auf Bundesebene angesetzt wird, scheint uns logisch. Die Durchführung ist hingegen föderalistisch organisiert. Deshalb gibt es 26 IV-Stellen. Interessanterweise wird auch diese Tatsache, je nach Befindlichkeiten oder politischen Orientierung, immer wieder kritisiert.
3. Es ist auch nicht so, dass die IVBL oder die IV überhaupt das "Gefühl" hat, Eingliederung im Selbstlauf durchführen zu können/müssen. Dies steht im absoluten Widerspruch zu den mehr als 80 Leistungsvereinbarungen, welche die IVBL/BS in der Region mit Institutionen und Coaches hat und den vielen Arbeitgebern mit welchen wir direkt zusammenarbeiten.
4. Ihre Aussage, dass PEGASUS vor "Einmischung" der IV bestens funktioniert haben soll überrascht uns etwas. PEGASUS war, soweit wir informiert sind, immer auf die Mitarbeit (sprich Finanzierung) durch die IV ausgerichtet. Dass die Akquisition von neuen Fällen, aber nicht in die Hand der Institutionen gelegt werden kann, scheint auch ausserhalb der versicherungstechnischen Logik nicht abwegig, sondern logisch. Der Kostenträger sollte in diesem Verfahren vielleicht schon ein Mitspracherecht erhalten.

Aus Ihrer abschliessenden Bemerkung liest man nebst einer gewissen Frustration auch eine Kritik an der Zusammenarbeit der IV mit Ihren Partnern heraus. Wir nehmen diese Kritik ernst. Indirekt unterstellen Sie uns, dass wir PEGASUS ausgehungert, bzw. die Zuweisung "gesteuert" haben. Dies ist aber nicht der Fall. Wir "steuern" grundsätzlich die Zuweisungen nicht. Dies wäre kontraproduktiv. Der einzelne IV-Mitarbeiter ist nahe am Fall (hier funktioniert die Dezentralisierung sogar innerhalb der IV-Stelle) und muss entscheiden, was wann und wo am meisten Sinn macht. Wir legen Wert darauf, gut ausgebildete und verantwortungsvolle Mitarbeiter einzusetzen. Ihre Verantwortung ist gross und sie sind sich dessen bewusst. Die Leitung ist da, um in schwierigen Fällen Entscheidungen mitzutragen. Aber grundsätzlich ist der IV-Mitarbeiter der Entscheidungsträger.

PEGASUS arbeitet im Einzugsgebiet mehrerer IV-Stellen (IVBL/BS, aber auch IVAG, IVSO). PEGASUS hat von allen IV-Stellen nicht genügend Zuweisungen erhalten. Dies deutet eher darauf hin, dass der Bedarf an Ausbildungen und Stellen im Bereich Fachmann Betriebsunterhalt eher ausgereizt ist. Es ist etwas einfach und kaum dem Eingliederungsprozess dienlich pauschal die IV dafür verantwortlich zu machen und sich selber aus der Verantwortung zu ziehen.

Es tut uns Leid, dass das Projekt abgebrochen werden muss. Wir möchten uns für die Zusammenarbeit bedanken.

Wir wünschen Ihnen und den Mitarbeitern von PEGASUS alles Gute.“

Die Antwort von Herrn Grieder illustriert, wo wir in den verschiedenen Gesprächen aneinander vorbeigeredet haben. Mit föderalen Strukturen ist selbstverständlich nicht die zentrale versicherungstechnisch strukturierte kantonale Ausführung eines Bundesgesetzes gemeint. Es meint, dass die IV auf die Netzwerke angewiesen ist, die sich ausserhalb der IV bilden und wesentliche Teile der Förderung eines behinderten jungen Menschen abdecken. Die IV hat vor drei Jahren unterbunden, dass aus diesen eigenen Netzwerken Lehrlinge an Pegasus verwiesen wurden und Pegasus sekundär die IV in den Prozess involviert hat. Die meisten so rekrutierten Lehrlinge hatten schon eine IV Akte. Selbstverständlich entschied die IV ganz unabhängig, ob die präsentierte Behinderung tatsächlich bestand und ob Pegasus als Ausbildungsplatz unterstützt werden konnte. Der Zugang war bis vor drei Jahren nicht zentral gesteuert. Die IV hat leider gar nicht gemerkt, welchen törichten Eingriff sie in das System tätigte, als sie den Institutionen verbot, im Zugang zur geschützten Ausbildung das eigene Netzwerk spielen zu lassen. Die reklamierte „Mitbestimmung“, die Herr Grieder für die IV beansprucht, war nie in Zweifel gezogen worden. Die Erwähnung zeigt aber, wie wenig Herr Grieder die Problematik der installierten Zentralisierung der Zugangswege zur geschützten Ausbildung realisiert hat. Die Antwort zeigt auch, wie er nichts mit den Begriffen der föderalen Ausführung von Aufgaben als Teil eines subsidiär agierenden Sozialhilfesystems anfangen kann. Er bezeichnet die IV als „Versicherung“. So kann man sie auch betrachten – aber die Reduktion auf diese Begrifflichkeit illustriert, dass Subsidiarität in seinem Gedankenwelt nicht existiert.

Dass ich die IV, insbesondere deren steuernde Leitung für das Scheitern von Pegasus hauptverantwortlich mache, ist nicht ein Abschieben eigener Mängel nach Aussen. Ich möchte dafür folgende Belege anführen:

- Auch andere Ausbilder im geschützten Bereich haben im gleichen Zeitraum keine Zuweisungen von der IV im handwerklichen Bereich, insbesondere im Bereich Fachmann Betriebsunterhalt erhalten. Die IV sagt, das sei ein Indiz, dass es ein Überangebot an diesen Ausbildungen gebe. Sie illustriert damit lediglich ihren verkürzten Blickwinkel. Wenn sie die Zugangswege auf sich allein polt und damit einschränkt illustriert die Überangebotswahrnehmung lediglich die eingeschränkte Verankerung der IV in den Entwicklungswegen von behinderten Menschen. Für die ihnen gemeldeten Menschen gab es ein Überangebot an Ausbildungsplätzen. Als die Institutionen frei waren, auf ihnen direkt gemeldete geschützte Ausbildungswünsche reagieren zu können, wurden mehr von diesen Lehrlingen erfasst und einer solchen Ausbildung zugeführt, ganz im Sinne des gemeinsamen Auftrags, dass möglichst alle junge

Menschen eine Ausbildung erhalten sollten. Dass die IV von dieser Zielsetzung abrückt, und nur eine eingeschränkte Zahl von „versicherten Fällen“ abarbeiten will, führt zum plötzlichen Überangebot an geschützten Ausbildungsplätzen. Die Menschen, die diese nutzen würden, sitzen einfach zu Hause, leben von der Sozialhilfe oder werden berentet.

- Die IV sagte, dass die Berufsberater eine Abnahme der jungen Menschen feststelle, die einen handwerklichen Beruf anstreben. Dieses Phänomen hat vermutlich mehr mit dem oben beschriebenen zentralistischen Eingriff in den Zugangsweg zu tun als mit einer Veränderung der Ausbildungsziele der Jungen. Die Aussage trifft wahrscheinlich auf diejenige Menschen zu, die die installierte Hürde im Zugangsweg meistern. Die anderen, die über direkte Netzwerke zu den Ausbildner selbst gekommen sind, die sitzen nun zu Hause und sind gar nicht auf dem Radar der IV erschienen.
- Die IV stellt angeblich fest, dass sie Probleme bei der Platzierung der ausgebildeten Fachmänner Betriebsunterhalt im ersten Arbeitsmarkt habe. Die ist wohl auf zwei Faktoren zurückzuführen. Der eine ist die mangelnde persönliche Reife der diplomierten jungen Menschen. Sie sind trotz erfolgreich absolvierter geschützter Ausbildung noch nicht fähig, im ersten Arbeitsmarkt zu bestehen. Diese Hypothese hatte Pegasus zu einem Teil seines Konzeptes gemacht. Die IV hat sich aber nie darum interessiert. Der andere Umstand liegt wohl wiederum im Netzwerk, auf welches beim Übergang von Ausbildung zur Arbeit im ersten Arbeitsmarkt zurückgegriffen werden kann. Die IV und die Grossinstitutionen arbeiten weit weg von den Betrieben des ersten Arbeitsmarktes und bieten den Absolventen der geschützten Lehre nicht die nötigen Hilfestellungen, einen Arbeitgeber zu finden. Pegasus hatte keine Mühe, alle Absolventen im ersten Arbeitsmarkt unter zu bringen, wenn der junge Mann Hand dazu bot. Die Optik der IV ist auch hier eine eingeschränkte, basierend auf mangelhafter Subsidiarität.

Ich habe der IV nie vorgeworfen, sie steuere die Zuweisungen zu den Institutionen, würde also Pegasus absichtlich keine Zuweisungen zukommen lassen. Die Kanalisierung der von der IV ausgehenden Ausbildungen zu den Grossanbieter versteht sich aus der Logik solcher Zusammenarbeitsverhältnisse. Dazu braucht es keine mutwillige Steuerung. Die Berufsberater kennen die Akteure der Grossanbieter recht gut, sind oft mit der Zeit sogar befreundet. Mehrere Fälle lassen sich so besser besprechen und mit weniger Aufwand betreuen. Dagegen habe ich nichts einzuwenden. Aus dieser Erkenntnis würde ich heute Pegasus unter dem Dach einer Grossinstitution entwickeln. Kleine und mittelgrosse Institutionen haben früher aber den viel grösseren Beitrag in der Erfassung der Behinderten geleistet, weil die Grossinstitutionen vielen angeschlagenen Menschen oder deren ambivalent agierenden Eltern (siehe unser Lehrling Siegismund Köhler) Angst macht und sie von sich aus eine Kleininstitution bevorzugen oder nur eine solche um Hilfe bitten. Beide Institutionsformen (gross und klein) haben ihre Berechtigung und Nutzen.

Kleininstitutionen können sich bei den Berufsberater nicht bekannt machen. Der Prozess, gegenseitig Vertrauen zu finden, ist bei vier Lehrstellen zu lange und nur in absoluten Einzelfällen zu erwarten. Die Kleininstitutionen verfügen aber über ein breites persönliches Netzwerk, das sehr wichtig ist und das das Prinzip der Subsidiarität ausmacht. Mit der Zentralisierung der Zugangswege ist den Kleininstitutionen aber der Boden unter den Füßen weggezogen worden. Das war nicht die Absicht von Herrn Grieder. Ärgerlich ist, dass er es nicht begriffen hat, wie folgeschwer seine törichte Handlung war, die er noch heute nicht versteht. Ich habe angenommen, dass er zur Einsicht fähig sei. Da habe ich mich getäuscht und das ist Grund für meine Anschuldigung, von der ich verstehe, dass sie als einseitig bezeichnet werden kann und damit weggeschoben werden wird.

Herr Grieder ist mehr als ein Symptom, denn als Ursache der ärgerlichen Entwicklung der IV als spezialpsychiatrischen Partner zu betrachten. Die IV ist durch verschiedene Abstimmungen des Schweizer Volkes mit einem zwiespältigen Auftrag ausgestattet worden. Zum einen soll sie bei der Berufsausbildung helfen, wo diese behinderungsbedingt erschwert ist. Zum anderen soll sie Zugänge zu diesem Sozialwerk erschweren. Diesen Widerspruch ist leider an ganz vielen Handlungen der IV abzulesen. Ich habe mich andernorts damit auseinandergesetzt.⁴

Zu guter Letzt

Trotz dem ausführlich dargelegten Ärger über das System, in dem Pegasus operieren musste, haben wir viele positive und nützliche Erfahrungen gesammelt:

- Wir konnten für 11 Menschen eine Ausbildungsplattform bieten, die sie auch dann genutzt haben, wenn es nicht zu einem Lehrabschluss gekommen ist.
- Die zwei Lehrmeister konnten wertvolle Erfahrungen sammeln in ihrer Funktion als Lehrmeister mit schwierigen Lehrlingen und Vertrauen finden, dass für die meisten sich stellenden Problemstellungen Lösungen gefunden werden konnte.
- Die Koechlin-Vischer-Stiftung konnte wesentliche Einblicke in das System der geschützten Arbeitshilfe machen, die ihr helfen werden, Gesuche von Institutionen zu bearbeiten. Sie konnte auch die Frage beantworten, ob sie eine steuernde Position in dieser Thematik einnehmen anstreben soll, wie sie dies in der Suchthilfe inne hatte.

Die Enttäuschung überdeckt keineswegs die Dankbarkeit, die mit den vielen Unterstützungen verbunden ist, auf die Pegasus zurückgreifen konnte.

Eine solche Analyse ist subjektiv. Ich bitte um Verzeihung, wenn sie in gewissen Teilen als ungerecht oder ungenügend empfunden wird. So wie es beim Aufbau, bei der Realisierung und beim Schliessen von Pegasus darum gegangen ist, unser Bestes zu geben, so ist mir bewusst, dass auch das Beste ungenügend bleiben musste.

4 2010c Die gesellschaftliche Produktivität von Invalidität. Siehe www.praxis-t15.ch