

**Inclusion Handicap**  
Mühlemattstrasse 14a  
3007 Bern

info@inclusion-handicap.ch  
www.inclusion-handicap.ch

**INCLUSION.**  
**HANDICAP**

Dachverband der  
Behindertenorganisationen Schweiz

Association faitière des organisations  
suisse de personnes handicapées

Mantello svizzero delle organizzazioni  
di persone con disabilità

Eidgenössisches Departement für Wirtschaft,  
Bildung und Forschung WBF  
Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI  
Direktion  
CH-3003 Bern

Bern, 29. September 2017

## **LEITBILD BERUFSBILDUNG 2030: KONSULTATION**

---

### **Stellungnahme von Inclusion Handicap zum Entwurf des Leitbilds für die Berufsbildung 2030**

Sehr geehrter Herr Direktor Widmer

Inclusion Handicap ist der Dachverband der Behindertenorganisationen in der Schweiz und vertritt die Interessen von Menschen mit Behinderungen. Inclusion Handicap hat unter anderem die Aufgabe, die Umsetzung und Weiterentwicklung des Behindertengleichstellungsrechts und des Sozialversicherungsrechts sowie die Erarbeitung von Politiken in diesen Bereichen zu fördern und zu begleiten, um so die autonome Lebensführung von Menschen mit Behinderungen in allen Aspekten des täglichen Lebens zu unterstützen. Wenngleich Inclusion Handicap nicht zur Stellungnahme im Rahmen des Konsultationsverfahrens zum Leitbild Berufsberatung 2030 eingeladen wurde, so ist es uns ein grosses Anliegen, uns zum Einbezug der Rechte von Menschen mit Behinderungen in die strategische Ausrichtung der Berufsbildung in der Schweiz zu äussern.

Hierzu möchten wir in einem ersten Schritt den rechtlichen Rahmen des vorliegenden Strategieprozesses, wie er sich aus dem Behindertengleichstellungs- und dem Sozialversicherungsrecht ergibt, darlegen.



## 1. Rechtlicher Rahmen

Durch die Ratifizierung der **UNO-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen** (UNO-BRK; SR 0.109) verpflichteten sich Bund und Kantone zur Berücksichtigung des Schutzes und der Förderung der Menschenrechte von Menschen mit Behinderungen in allen politischen Konzepten und allen Programmen (Art. 4 Abs. 1 lit. c BRK). Sie haben zudem alle geeigneten Gesetzgebungs-, Verwaltungs- und sonstigen Massnahmen zu treffen, um die BRK-Rechte umzusetzen (Art. 4 Abs. 1 lit. a BRK).

Bei einer langfristigen und kohärenten Strategie für die Berufsbildung, wie sie vorliegend entwickelt werden soll, handelt es sich zweifelsohne um ein für Menschen mit Behinderungen zentrales politisches Konzept, das insbesondere die Verwirklichung ihres **Rechts auf Arbeit** nach Art. 27 BRK betrifft. Art. 27 Abs. 1 lit. d BRK garantiert Menschen mit Behinderungen wirksamen Zugang zu fachlichen und beruflichen Beratungsprogrammen, Stellenvermittlung sowie **Berufsausbildung** und Weiterbildung.

Auf Ebene der **Bundesverfassung** verbietet Art. 8 Abs. 2 BV Diskriminierungen wegen einer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung. Art. 8 Abs. 4 BV verpflichtet den Gesetzgeber, Massnahmen zur Beseitigung der Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen zu ergreifen. Demnach müssen in Erarbeitung stehende Strategien und Politiken immer auch unter dem Aspekt der Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen überprüft werden. Führen sie zu einer direkten oder indirekten Diskriminierung, sind sie mit Art. 8 Abs. 2 BV nicht vereinbar.

Gemäss Art. 2 Abs. 5 i.V.m. Art. 3 lit. f und Art. 5 des **Behindertengleichstellungsgesetzes** (BehiG; SR 151.3) müssen zudem spezifisch Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen bei der Inanspruchnahme von Aus- und Weiterbildung im Kompetenzbereich des Bundes verhindert, verringert oder beseitigt werden. Selbige liegen insbesondere vor, wenn die Verwendung behindertenspezifischer Hilfsmittel oder der Beizug notwendiger persönlicher Assistenz erschwert werden, oder wenn die Dauer und Ausgestaltung des Bildungsangebots sowie von Prüfungen den spezifischen Bedürfnissen der Betroffenen nicht angepasst sind.

Zur Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen spezifisch im Bereich der Berufsbildung hat der Bund im Rahmen der Spezialgesetzgebung legiferiert. So spezifizieren Art. 3 lit. c und Art. 21 Abs. 2 lit. c des **Berufsbildungsgesetzes** (BBG; SR 412.20) die Bestimmungen des BehiG für die Berufsbildung. Weiter relevant sind in diesem Zusammenhang Art. 18 Abs. 1 BBG sowie Art. 52 Abs. 3 lit. b i.V.m. Art. 55 Abs. 1 lit. a BBG.

Hinzu kommen schliesslich einschlägige Rechtsgrundlagen des Sozialversicherungsrechts, allen voran das **Bundesgesetz über die Invalidenversicherung** (IVG; SR 831.20). Im Rahmen der aktuellen Revision des IVG stehen im Übrigen auch Massnahmen im Bereich der erstmaligen beruflichen Ausbildung zur Diskussion.



## 2. Kritische Würdigung des Leitbilds

### 2.1. Gesamtbeurteilung des Leitbilds "Berufsbildung 2030"

Grundsätzlich begrüsst Inclusion Handicap die strategische Weiterentwicklung der Berufsbildung in der Schweiz auf der Grundlage eines Leitbildes und insbesondere konkreter Verbesserungsmaßnahmen, die hieraus resultieren sollen. Auch die Dokumentation des Erarbeitungsprozesses im Bericht „Berufsbildung 2030 – Vision und Strategische Leitlinien. Ergebnisse aus der Verbundpartnertagung vom 16. und 1. März 2017“ von Ecoplan erachten wir als wertvoll. Allerdings bedauern wir sehr, dass weder Inclusion Handicap als Dachverband der **Schweizer Behindertenorganisationen** noch einzelne Organisationen, mit welchen wir im Austausch stehen, aktiv zur Teilnahme an der Konsultation – geschweige denn zu derjenigen an der Verbundpartnertagung 2017 - **eingeladen wurden**.

Spätestens seit dem Postulat von Ständerätin Pascale Bruderer betreffend die Einberufung einer **Nationalen Konferenz zur verstärkten Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen** sollte u.E. bei Bund und Kantonen ein Bewusstsein darüber bestehen, dass ebendiese Integration einen wichtigen Bestandteil einer Politik zur Förderung des Inlandpotenzials auf dem Schweizer Arbeitsmarkt darstellt. Zum Zeitpunkt der Verbundpartnertagung im März 2017 hatte denn auch bereits die erste Arbeitsmarktkonferenz unter aktiver Teilnahme von Inclusion Handicap, Pro Infirmis, Pro Mente Sana sowie INSOS stattgefunden. Im vom Bund entwickelten Thesenpapier, welches eine Auslegeordnung für die gemeinsame Entwicklung von Massnahmen bietet, wird der **Übergang zwischen Schule, Ausbildung und Erwerbsleben** als eines von fünf Handlungsfeldern vorgeschlagen.

Mit Blick auf den Ratifizierungsprozess der **UNO-Behindertenrechtskonvention** (UNO-BRK; SR 0.109) vor mittlerweile dreieinhalb Jahren, bisherige Aktivitäten zu deren Umsetzung, die Erarbeitung des Initialstaatenberichts zuhanden des UNO-BRK-Ausschusses sowie des Berichts zur **Entwicklung der Behindertenpolitik** (der einen **Fokus auf den Themenbereich „Gleichstellung und Arbeit“** richtet) darf ausserdem die Kenntnis von Bund und Kantonen in Bezug auf ihre Verpflichtungen aus der UNO-BRK gerade im Bereich Arbeit vorausgesetzt werden. Diese umfassen neben dem hier zentralen Recht auf Arbeit nach Art. 27 UNO-BRK gemäss Art. 4 Abs. 3 UNO-BRK auch die Pflicht, **Menschen mit Behinderungen und ihre Organisationen aktiv in die Ausarbeitung** und Umsetzung von Rechtsvorschriften und politischen Konzepten, die sie betreffen, miteinzubeziehen bzw. eng zu konsultieren.

Ein solch aktiver Einbezug bzw. eine enge Konsultation hat im vorliegenden Prozess, soweit ersichtlich, **bisher in keiner Weise stattgefunden**. Zwar konnten zur Zusammensetzung der Expertengruppe, welche mit der vorgängigen Entwicklung von Hand-



lungsoptionen die Entwicklung der Leitlinien offensichtlich massgeblich beeinflusste (siehe Bericht Verbundpartnertagung S. 13 f.), in den zur Verfügung stehenden Unterlagen keine Angaben gefunden werden. Unseres Wissens waren aber keine Behindertenorganisationen Mitglied der „Online-Community“, welche im Vorfeld der Verbundpartnertagung die Darstellung der Megatrends sowie die SWOT-Analyse diskutieren konnte. Die **fehlende Vertretung der Anliegen von Menschen mit Behinderung** und anderen benachteiligten Bevölkerungsgruppen manifestierte sich, wie es scheint, auch im Rahmen der Verbundpartnertagung vom März 2017, z.B. bei der Auswahl von Handlungsoptionen als Grundlage für die Entwicklung strategischer Leitlinien sowie bei der darauffolgenden Auswahl skizzierter Leitlinien, indem explizit diskriminierungs- und integrationsbezogene Handlungsoptionen/Leitlinien eher vereinzelt ausgewählt wurden (S. 19, Kap. 2.3.7 und S. 11, Kap. 2.2). Immerhin wurde allgemeineren Formulierungen zur Förderung der beruflichen und sozialen Integration „von **allen** Jugendlichen und Erwachsenen“ und der „signifikanten Stärkung der Arbeitsmarktfähigkeit **aller** Jugendlicher und Erwachsener“ recht breite Zustimmung zuteil, die u.E. in den im Nachgang erarbeiteten strategischen Leitlinien nun jedoch klar zu wenig Niederschlag finden. Auch im Hintergrundbericht fehlen Hinweise auf die zahlreichen Problematiken, mit welchen Menschen mit Behinderungen konfrontiert sind, sowie auf die Notwendigkeit der Entwicklung eines **inklusiven Berufsbildungssystems** (vgl. hierzu auch die Anmerkungen zum Hintergrundbericht).

Vor diesem Hintergrund ersucht Inclusion Handicap das SBFJ und alle Verbundspartner der Schweizer Berufsbildung zunächst, die Behindertenorganisationen **im weiteren Prozess** der Entwicklung konkreter Massnahmen und Verantwortlichkeiten **proaktiv miteinzubeziehen**.

Die Dringlichkeit, mit der wir diese Forderung vorbringen, gründet insbesondere auch auf den **Erkenntnissen des kürzlich publizierten Schattenberichts** (Bericht der Zivilgesellschaft anlässlich des ersten Staatenberichtsverfahrens vor dem UN-Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen), welche zeigen, dass die Schweiz **im Bereich der Berufsbildung noch weit davon entfernt ist, die Voraussetzungen der UNO-BRK zu erfüllen**. Leider werden diese Defizite im Leitbild sowie im Hintergrundbericht nicht erwähnt. Während nachfolgend generelle Erkenntnisse zur Berufsbildung aus dem Schattenbericht angeführt werden, erwähnen wir deren weitere im Rahmen dieser Umfrage bei der jeweiligen Leitlinie, so dass diese Hinweise im Prozess der Weiterentwicklung des Leitbilds und insb. bei der Definition konkreter Massnahmen und Verantwortlichkeiten direkt bei der inhaltlich passenden strategischen Leitlinie berücksichtigt werden können.

Wie sich bei der Erarbeitung des Schattenberichts zeigte, sind Menschen mit Behinderungen bereits beim **Zugang zur Berufsbildung** mit zahlreichen, zum Teil auch **schweren Benachteiligungen** konfrontiert (so auch die Evaluation des BehiG von 2015), ganz besonders junge Menschen mit einer psychischen oder mit einer kognitiven Behinderung. Diese Benachteiligungen sind mitunter auch auf strukturelle Defizite zurückzuführen.



ren. So existiert in der Schweiz **keine Strategie/kein Aktionsplan** zur umfassenden Umsetzung der Verpflichtungen nach Art. 27 BRK, so auch nicht im Bericht des EDI von 2017 zur **Entwicklung einer Behindertenpolitik**; der Bereich der **Berufsbildung** ist im Gegenteil **nicht Bestandteil des Berichtes**. Ferner genügen auch die oben aufgeführten bestehenden **Rechtsgrundlagen** (BehiG, Sozialversicherungsrecht, BBG) keineswegs für inklusive Berufsbildung und zeigen in Praxis viel zu wenig positive Wirkung.

## 2.2. Einleitung

Nach Ansicht von Inclusion Handicap fokussiert die vorliegende Einleitung einseitig auf wirtschaftliche Aspekte bzw. die Sicherung des Wohlstands der Schweiz, wie es in der Vision heisst. Berufsbildung soll jedoch nicht nur in wirtschaftlicher Hinsicht ein „Erfolgsmodell“ sein, sondern ein wichtiges Instrument zur Gestaltung einer inklusiven Gesellschaft, in welcher alle Menschen – und insbesondere eben Angehörige **gesellschaftlich benachteiligter Gruppen** wie Menschen mit Behinderungen, Menschen mit Migrationshintergrund oder Frauen - **gleichberechtigt am wirtschaftlichen Leben teilhaben** können. So hat eine Strategie zur Weiterentwicklung der Berufsbildung durchaus nicht nur Antworten auf Megatrends (die ebenfalls v.a. auch aus wirtschaftlicher Perspektive analysiert wurden) zu liefern, sondern muss sich zwingend an **Grund- und Menschenrechten** orientieren bzw. gerade diesen **Normen zur Umsetzung verhelfen**. Für die Formulierung der Vision und der Mission sind diese somit absolut essentiell, und strategische Leitlinien sollen die Richtung aufzeigen, wie erstere erreicht werden können. U.E. müssen diese zentrale normative Dimension des Leitbildes Berufsbildung 2030 bzw. benachteiligte Gruppen als wesentliche Zielgruppen in der Einleitung unbedingt zum Ausdruck kommen.

## 2.3. Vision

Inclusion Handicap **begrüssst den zweiten Paragraphen** der Vision, wonach die Berufsbildung allen offen stehen soll, sehr. Das Verständnis von „alle“ muss allerdings wirklich die **gesamte Bevölkerung** und – wie bereits gesagt - **gesellschaftlich benachteiligte Gruppen umfassen, so auch Menschen mit Behinderungen**; im Hintergrundbericht ist lediglich von „Menschen mit unterschiedlichen Begabungen und persönlichen Hintergründen“ die Rede. U.E. muss dieses umfassende Verständnis bereits in der Vision **klarer zum Ausdruck kommen**, beispielsweise durch die folgende Formulierung: „Berufsbildung ist attraktiv und inklusiv“. Weiter könnte der erläuternde Satz dahingehend ergänzt werden, dass die Berufsbildung „allen, insbesondere auch Angehörigen gesellschaftlich benachteiligter Gruppen, in jeder Lebensphase und Lebenssituation Perspektiven für die individuelle Entwicklung“ bietet.

U.E. sollte dieser zweite Paragraph aufgrund seiner zentralen Bedeutung zudem **an erster Stelle der Vision** stehen.



Beim aktuell ersten Satz schlagen wir vor, den Begriff des „Wohlstands“ durch denjenigen der „Wohlfahrt“ zu ersetzen. Die Berufsbildung sollte u.E. im erläuternden Satz nicht als „primär von der Wirtschaft getragen“ bezeichnet werden. Nach unserer Ansicht ist es gerade zentral festzuhalten, dass es sich bei der Berufsbildung um eine gemeinsame Aufgabe von Bund, Kantonen und Organisationen der Arbeitswelt handelt.

## 2.4. Mission

Nach Ansicht von Inclusion Handicap wird der in der Formulierung der Mission das in der Vision noch klar enthaltene Kriterium einer **„Berufsbildung für alle“** – inklusive Menschen mit Behinderungen – **zu wenig** deutlich. So sind „individuelle, flexible und durchlässige Bildungsmodelle“ unbedingt für alle Menschen zu schaffen.

## 2.5. Leitlinie 1

Inclusion Handicap begrüsst den Abschnitt im Hintergrundbericht zu Leitlinie 1, in welchem die Zielgruppe der Berufsbildung als breit benannt und das Ziel einer Eröffnung von Chancen auch für leistungsschwächere Menschen festgehalten wird, wobei uns eine **explizite Nennung von Menschen mit Behinderungen** wichtig erscheinen würde. An dieser Stelle wird im Bericht auch anerkannt, dass durch die Integration der breiten Zielgruppe in den Arbeitsmarkt der Wirtschaft mehr Fachkräfte zur Verfügung stehen. In diesem Kontext verwiesen wir nochmals explizit auf die engen Verbindungen zwischen der Strategieentwicklung im Bereich Berufsbildung, den Bestrebungen im Rahmen der Arbeitsmarktkonferenz sowie der Entwicklung einer nationalen Behindertenpolitik, und ersuchen die Verantwortlichen um die Sicherstellung einer **kohärenten, inklusiven Berufsbildungsstrategie** auf der **Grundlage der Menschenrechte**, insbesondere auch der UNO-BRK.

U.E. könnte diese Zielsetzung wiederum **in der Leitlinie selbst** – und nicht nur in den erläuternden Ausführungen – deutlicher gemacht werden, indem z.B. von einem **„inklusiven Arbeitsmarkt“** oder im erläuternden Satz von **„allen Jugendlichen und Erwachsenen mit ihren unterschiedlichen Voraussetzungen und Bedürfnissen“** und dem „Einstieg in eine **inklusive** Arbeitswelt“ gesprochen wird.

Zentral für die Effektivität dieser Leitlinie wird sein, mit welchen Instrumenten sie umgesetzt werden soll. Ziel muss sein, dass tatsächlich **alle Jugendlichen und Erwachsenen**, inklusive Menschen mit Behinderungen, eine **anerkannte Berufsausbildung** geniessen können. An dieser Stelle verweisen wir zudem auf die Ausführungen von INSOS betreffend die **Gewährung von Nachteilsausgleich, den branchenanerkannten individuellen Kompetenznachweis und die Anerkennung der Praktische Ausbildung PrA**.



Betreffend den **Umsetzungsstand** von Art. 27 Abs. 1 lit. d halten wir basierend auf dem Schattenbericht fest, dass aktuell keineswegs alle Jugendlichen mit Behinderungen eine Berufsausbildung absolvieren können. Viele von ihnen erfüllen die Anforderungen für das EBA nicht und haben nur die Möglichkeit einer IV-Anlehre oder einer praktischen Ausbildung nach INSOS. Die Rechtsprechung des Bundesgerichts, wonach eine Verschärfung der Anforderungen für die Finanzierung solcher Ausbildungen durch die IV widerrechtlich sei, wird durch die kantonalen IV-Stellen noch nicht konsequent umgesetzt. Erhebungen bei PrA-INSOS-Ausbildungen deuten zudem auf Abbau bei Ausbildungen für stärker beeinträchtigte Jugendliche hin.

## 2.6. Leitlinie 3

Auch diese Leitlinie begrüsst Inclusion Handicap im Grundsatz. Die Individualisierung von Lernwegen und deren Anerkennung muss auch die Anerkennung und Stärkung **niederschwelligerer**, zurzeit noch nicht formalisierter **Berufsausbildungen sowie die Gewährung individueller angemessener Vorkehrungen** und die Gewährung individualisierter **Unterstützung** umfassen; und zwar zusätzlich zur schrittweisen Ausgestaltung der Berufsbildung nach dem Prinzip des „universal design“, d.h. im Sinne formalisierter, **inklusive Ausbildungsstrukturen**, die von vornherein für die Lernmodi aller Menschen konzipiert und somit im umfassenden Sinn zugänglich sind.

Leider findet sich im Hintergrundbericht nur eine Bezugnahme, welche teilweise auch Menschen mit Behinderungen umfasst, nämlich die Aussage, es könnten „im Sinne einer effizienten und bedarfsgerechten Gestaltung der Bildungswege auch unterschiedliche Lerngeschwindigkeiten und Lernorte zugelassen werden“, welche hauptsächlich im Kontext der „Chancen der Digitalisierung“ gesehen wird. An dieser Stelle weisen wir nochmals darauf hin, dass BerufsschülerInnen gemäss BehiG und BBG über einen **Rechtsanspruch auf Beseitigung von Benachteiligungen** verfügen, und es sich somit um eine Pflicht zu Anpassungen der Lernmodalitäten handelt und nicht etwa um eine Frage des guten Willens.

In diesem Kontext ergaben leider die Recherchen für den Schattenbericht, dass **Massnahmen des Nachteilsausgleichs oder die nötige Assistenz** nach BehiG/BBG in der Berufsbildung z.T. **verweigert** werden (so auch die BehiG-Evaluation von 2015). Des Weiteren herrscht ein **Mangel an langfristiger, kontinuierlicher, spezialisierter Begleitung und Unterstützung** insb. für Jugendliche mit Persönlichkeits- und Anpassungsstörungen sowie psychischer oder geistiger Behinderung, wie auch an barrierefreien Lehrmitteln.



## 2.7. Leitlinie 4

Die in dieser Leitlinie statuierte Durchlässigkeit sollte sich u.E. auch auf diejenige zwischen den niederschweligen beruflichen Grundbildungen gemäss IVG und der Berufsbildung gemäss BBG beziehen. Überdies soll diese nicht nur für verschiedene Bildungsangebote, sondern auch für die Möglichkeiten, diese auf dem **ersten Arbeitsmarkt** durch eine entsprechende Arbeitstätigkeit fruchtbar zu machen, gelten. Die **Durchlässigkeit zwischen dem ersten (offenen) und zweiten (geschützten) Arbeitsmarkt** ist Voraussetzung für eine inklusive Berufsbildungs- und Arbeitswelt. Niederschwellige Ausbildungen müssen vermehrt in Betrieben des ersten Arbeitsmarktes stattfinden können, und es braucht in diesem Arbeitsplätze mit einfachen Tätigkeiten und Entwicklungsmöglichkeiten z.B. auch für Menschen mit geistiger Behinderung.

## 2.8. Leitlinie 10

Hier gilt es aus unserer Sicht anzumerken, dass trotz der aktuell fehlenden Anerkennung **niederschwelligerer Ausbildungen** im BBG sichergestellt sein muss, dass auch diese solide finanziert sind. Zudem ist die Bereitstellung ausreichender Ressourcen für die **Schaffung inklusiver Berufsbildungsstrukturen** vonnöten.

## 2.9. Rückmeldungen zum Hintergrundbericht

Was die Grundlagen für den vorliegenden Strategieprozess betrifft, so gilt es aus unserer Sicht nochmals die **fehlende normative Ausrichtung** hervorzuheben. Wenn auch im Rahmen der SWOT-Analyse (S. 9) immerhin die Gefahr erkannt wurde, dass „das steigende Anforderungsniveau die Integration von leistungsschwachen Jugendlichen/Arbeitskräften in die Berufsbildung bzw. den Arbeitsmarkt“ erschwert, und bei den Megatrends die steigende Zahl von Personen genannt wird, die den Anforderungen nicht mehr gewachsen sind (S. 5), so führen diese Feststellungen u.E. nicht zu entsprechenden Schlussfolgerungen im Hinblick auf die Notwendigkeit einer **inklusive Berufsbildung**. Während die Vision und gewisse Leitlinien mit dem Ziel bzw. der rechtlichen Pflicht zur Schaffung eines inklusiven Berufsbildungssystem grundsätzlich nicht unvereinbar scheinen, deutet der Bericht leider darauf hin, dass ein solches bisher nicht wirklich mitgedacht wurde, und diese Gefahr auch für den weiteren Strategieprozess besteht. So fehlt z.B. im gesamten Bericht eine **explizite Nennung von Menschen mit Behinderungen als Zielgruppe** der Berufsbildung. Besorgniserregend erscheint Inclusion Handicap gar die folgende Passage auf Seite 15 des Berichts (Hervorhebungen durch Inclusion Handicap):

*Vor dem Hintergrund der Megatrends und den eigenen Diskussionen regen die internationalen Berufsbildungsinstitutionen zudem weitere Themen an, welche **in der Diskussion der Verbundpartner nicht im Vordergrund standen**:*





(...)

Mit Blick auf die steigenden Anforderungen **könnte** zudem eine verstärkte Unterstützung von leistungsschwächeren und niedrigqualifizierten Personen **angedacht werden**.

Soweit ersichtlich hatte **diese stark relativierend formulierte „Anregung“ keinerlei Einfluss** auf die Ausführungen im Hintergrundbericht.

Es ist deshalb zu befürchten, dass der Pflicht zur Schaffung eines inklusiven Berufsbildungssystems nach Art. 27 BRK im Rahmen des vorliegenden Strategieprozesses nicht genügend Rechnung getragen wird. Um dies in Zukunft zu verhindern, ersuchen wir die zuständigen Stellen nochmals dringend um eine **umgehende aktive Zusammenarbeit mit den Behindertenorganisationen**.

Wir danken Ihnen im Voraus für die Prüfung sowie Berücksichtigung unserer Anregungen. Für weitere Fragen stehen Ihnen Herr Ciro Papini, Leiter Abteilung Sozialversicherungen, und Frau Eliane Scheibler, Fachmitarbeiterin Recht der Abteilung Gleichstellung, jederzeit sehr gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüssen

Julien Neruda

Geschäftsführer