

Catherine Rausch und Stefan Spring

Arbeitsleben von Menschen mit Sehbeeinträchtigung

Eine Studie, welche aus der Praxis entstand und diese beeinflusst

Zusammenfassung

Im Jahr 2015 erschien die erste schweizerische Studie zum Arbeitsleben von Menschen mit Sehbeeinträchtigung. Deren Erkenntnisse bezogen sich auf Personen, die im allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten oder gearbeitet haben. Es zeigte sich, in welchen Bereichen die berufliche Gleichstellung (nicht) erreicht war. Die erhobenen Erfolgsfaktoren und Risiken dienten als Grundlage zur Entwicklung eines spezifischen Job-Coaching-Angebots für diese Zielgruppe. Trotz gezieltem Einbezug der Forschungsergebnisse bestehen weiterhin gewaltige Herausforderungen in der beruflichen Inklusion von Menschen mit Sehbeeinträchtigung.

Résumé

La première étude suisse consacrée à la vie professionnelle des personnes en situation de handicap visuel est parue en 2015. Les résultats se réfèrent aux personnes qui travaillent ou ont travaillé sur le marché du travail dit primaire ou ordinaire. L'étude révèle dans quels domaines l'égalité professionnelle est (ou n'est pas) atteinte. Les facteurs de réussite et les risques relevés ont servi de fondement au développement d'une offre spécifique de job coaching destinée au groupe cible. En dépit de la prise en compte des résultats de recherche, des défis considérables subsistent encore en matière d'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap visuel.

Permalink: www.szh-csps.ch/z2022-10-07

Inklusion beginnt bei den Forschungsfragen

In der Schweiz leben etwas mehr als 100 000 Menschen im Erwerbsalter mit einer Sehbeeinträchtigung (SZBLIND, 2019). Es gibt keine genauen Angaben darüber, wie hoch der Anteil derjenigen ist, die einer erfüllenden und gleichzeitig finanziell lohnenden Tätigkeit nachgehen. Verschiedene Studien zeigen jedoch, dass die berufliche Inklusion von Menschen mit Sehbeeinträchtigung bis heute nicht erreicht worden ist (Johner-Kobi et al., 2014).

Die Erwartung, dass die Hürden für eine erfolgreiche berufliche Inklusion besser verstanden und schliesslich abgebaut werden, stieg spätestens im Jahr 2012. Damals startete der *Schweizerische Zentralverein für das*

Blindenwesen (SZBLIND) als Dachorganisation der Blinden-, Sehbehinderten- und Hörsehbehinderten-Organisationen mit der Realisierung eigener Forschungsprojekte. Die Forschung im Sehbehindertenwesen sollte auf inklusiven Ansätzen aufbauen: Die Forschungsfragen und der Einsatz der finanziellen Mittel sollten von Menschen mit Sehbeeinträchtigung mitgestaltet werden, damit sie vom Objekt zu Auftraggebenden der Forschung werden.

Dieser Paradigmenwechsel wurde durch die Erkenntnis ergänzt, dass wissenschaftliche Ergebnisse die Realität einer Gesellschaft – die Machtverhältnisse, das Wissensniveau, Vorurteile, Teilhabemechanismen und schliesslich die Inklusionsprozesse – nicht unmittelbar beeinflussen können. «Wissen» ist zwar ein Ele-

ment von Macht und gehört auch in die Hände der Personen mit Beeinträchtigung, die für sich selbst bessere Bedingungen einfordern. Aber «Wissen» allein verändert Realitäten leider noch nicht – zumindest nicht von heute auf morgen.

Durch den Austausch mit Fachpersonen, in Kommissionen und mit einer Gruppe von Expertinnen und Experten – die meisten davon haben selbst eine Sehbeeinträchtigung – sind wir zur folgenden Erkenntnis gelangt: Das Berufsleben von Menschen mit Sehbeeinträchtigung kann kaum verändert werden, wenn man sich darauf beschränkt, schlicht klassische Fragen der beruflichen Inklusion zu beantworten; wie die nach der Anzahl Arbeitsverhältnisse, die mit Personen mit Sehbeeinträchtigung bestehen.

Sehbeeinträchtigungen treten häufig erst im Laufe des Arbeitslebens auf und können sich auch verändern. So konnten einige der betroffenen Menschen noch eine Ausbildung abschliessen und ins Berufsleben einsteigen, bevor sie ihr Sehvermögen verloren haben. Die Sehbeeinträchtigung bringt das Risiko eines Stellenverlustes mit sich. Dieses Problem haben wir ins Zentrum unserer Forschung gestellt und uns der Frage gewidmet: Wie können Arbeitsverhältnisse aufrecht erhalten bleiben und Karrieren fortgesetzt werden, auch mit einer Sehbeeinträchtigung?

Studie zum Arbeitsleben von Menschen mit Sehbehinderung

Die Studie zum Arbeitsleben von Menschen mit Sehbehinderung SAMS wurde von der *Zürcher Hochschule für angewandte Wissenschaften* (ZHAW) und der *Fachhochschule Westschweiz* (HES-SO) in Lausanne in den Jahren 2014 und 2015 durchgeführt (Johner-Kobi et al., 2015). Im Zentrum der Untersuchung stand die Frage, welche umwelt- und personenbezogenen Faktoren Menschen mit

einer Sehbeeinträchtigung ein dauerhaftes und gleichberechtigtes Berufsleben im allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglichen. Die Faktoren für eine befriedigende, jedoch nicht lohnwirksame Arbeitstätigkeit und eines Berufslebens im ergänzenden Arbeitsmarkt hätten andere methodische Zugänge erfordert und mussten ausgegrenzt werden.

Insgesamt wurden fünf Teilprojekte umgesetzt, wobei qualitative und quantitative Forschungszugänge kombiniert wurden. Für die Studie wurden über 300 Personen befragt, davon stammten rund 80 Prozent aus der Deutschschweiz und 20 Prozent aus der französischsprachigen Schweiz. Zu den Befragten zählten einerseits Menschen, die eine Sehbeeinträchtigung haben und im allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sind, andererseits Arbeitgebende und Vorgesetzte.¹

Die Gleichstellung ist nicht gegeben

Die Ergebnisse zeigen, dass viele Personen mit einer Sehbeeinträchtigung, die im allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sind, in mehreren berufsbezogenen Aspekten ähnliche Werte aufweisen wie der Durchschnitt der Arbeitnehmenden. Dies betrifft beispielsweise die Dauer der Erwerbslosigkeit und der Anstellung, die wesentlichen Merkmale des Arbeitsortes (Dauer Arbeitsweg, Zentrumsnähe, Homeoffice, Grösse des Betriebes) und die Wahrnehmung der Lohngerechtigkeit.

Der Schweregrad der Sehbeeinträchtigung macht in Bezug auf die Gleichstellung

¹ Finanziert wurde die SAMS-Studie durch den SZBLIND und drei Mitgliedsorganisationen. Der SZBLIND erhielt zudem Projektbeiträge durch die Migros und vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen EBGB. Die Ergebnisse führten unter dem Namen «Gut im Job» zu praxisorientierten Publikationen und Arbeitsinstrumenten (www.szblind.ch/fileadmin/pdfs/forschung/Fachstudie-Am-Ball-dt-v05-BF.pdf).

in der Arbeitswelt in den meisten untersuchten Aspekten keinen nennenswerten Unterschied. Eine Ausnahme ist die Vielfalt der ausgeübten Berufe: Diese ist bei Personen mit einer leichten Sehbeeinträchtigung grösser als bei Personen mit einer stärkeren Sehbeeinträchtigung (Johner-Kobi & Riedi, 2018).

Die SAMS-Studie zeigt aber auch, dass in fünf Punkten für Personen mit Sehbeeinträchtigung im Vergleich zum Durchschnitt der Arbeitnehmenden keine Gleichstellung besteht:

- *Beschäftigungsgrad*: häufiger ungewollte Teilzeit-Pensen
- *Berufliche Weiterbildungen*: deutlich unterdurchschnittliche berufliche Weiterbildung
- *Arbeitszufriedenheit*: unzufriedener mit der Arbeitssituation
- *Einkommen*: übervertreten bei den Nettoeinkommen von weniger als 5000 Franken pro Monat
- *Job-Mobilität*: seltener Stellenwechsel bereits nach kurzer Zeit

Ein dauerhaftes und gleichberechtigtes Berufsleben: Erfolgsfaktoren

Die Studie konnte belegen, dass Menschen im Berufsleben Erfolg haben, wenn sie in ihrem Arbeitsumfeld proaktiv über ihre Sehbeeinträchtigung sprechen. Die Kolleginnen, Kollegen und Vorgesetzten müssen sich vorstellen können, wie sich die Beeinträchtigung auf die Arbeit auswirkt, warum die Mitarbeitenden mit einer Sehbeeinträchtigung gewisse Abläufe etwas anders ausführen und was sie selbst dazu beitragen können, damit die Leistung qualitativ und quantitativ hoch bleibt.

Als spezielles Risiko identifizierte die Studie den Wechsel der Vorgesetzten. Infolgedessen hat der SZBLIND das Info-Set «Gut im Job» kreiert. Damit können Arbeitnehmende oder Stellensuchende die eigene Form von «Sehen» illustrieren und die für sie wichtigen Anpassungen am Arbeitsplatz aufzeigen.

Nur wenn die betroffenen Menschen über spezifische Arbeitstechniken und neueste technische Hilfsmittel verfügen, die auch die Vorgesetzten akzeptieren und diese wiederum Softwareanpassungen antizipieren, können die Mitarbeitenden ihre Arbeit effizient erledigen. Die SAMS-Studie konnte zeigen, dass bei Menschen mit Sehbeeinträchtigung oder Blindheit keine Energie und Zeit mehr bleibt, sich fachlich und technisch weiterzubilden. Das liegt an den vergleichsweise grösseren Anstrengungen, die sie für die Bewältigung des Alltags aufbringen müssen. Es ist also hilfreich, wenn das berufliche Umfeld diesen zusätzlichen Aufwand berücksichtigt und beispielsweise Weiterbildungen während der Arbeitszeit ermöglicht.

Ein weiterer Erfolgsfaktor für ein gleichberechtigtes Berufsleben ist die Unterstützung durch das berufliche und private Umfeld. Das Vorlesen von nicht zugänglichen Dokumenten, das Beschreiben von Bildern und Situationen, Autotransporte und viele andere Formen von Unterstützung – nicht zuletzt psychosozialer Natur – kommen dem Berufserhalt zugute (zu den psychosozialen Aspekten vgl. SZBLIND, 2022).

Die Studie benennt auch Erfolgsfaktoren, die im Einzelfall nicht zu beeinflussen sind. Dazu zählen beispielsweise eine gute Grundausbildung auf Tertiärstufe oder – vor dem Auftreten der Sehbeeinträchtigung – eine mehrjährige Berufserfahrung, die oft zu guten Kenntnissen und stützenden Beziehungsnetzen geführt hat.

Schliesslich haben Menschen mit Sehbeeinträchtigung eher Erfolg, wenn sie sich frühzeitig Unterstützung suchen und diese auch anzunehmen wissen. Die auf Sehbeeinträchtigung spezialisierten Organisationen können die Menschen unterstützen, indem sie mit den Organisationen der beruflichen Integration zusammenarbeiten, etwa den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV), mit Integrationsfirmen, IV-Stellen oder Sozialdiensten.

Das Job Coaching für Menschen mit Sehbeeinträchtigung

Ab dem Jahr 2016 begann der *Schweizerische Blinden- und Sehbehindertenverband (SBV)* ein Beratungsangebot für Menschen mit Sehbeeinträchtigung im beruflichen Umfeld aufzubauen. Daraus ist ein spezialisiertes Job-Coaching-Angebot in der Deutsch- und Westschweiz entstanden, das alle spezifischen Aspekte einer Sehbeeinträchtigung berücksichtigt und eine Unterstützung in beruflichen Fragen bietet (SBV, 2022).

Die Job Coaches unterstützen Arbeitgebende darin, sich an den Fähigkeiten der Mitarbeitenden zu orientieren und passende Anforderungsprofile zu erstellen. Arbeitgebende, die sich darauf einlassen, Aufgaben entsprechend den individuellen Stärken und Interessen ihrer Mitarbeitenden zu verteilen, erleben durch dieses Umdenken eine Effizienzsteigerung für das gesamte Team (vgl. dazu auch Johner-Kobi & Riedi, 2018).

Bei der Stellensuche werden den coachten Personen die Vorteile einer transparenten Kommunikation aufgezeigt. Sie sollen selbstbewusst im Bewerbungsverfahren auftreten und sich mit ihrer Art der Kommunikation wohlfühlen. Die Erfahrung spricht dafür, potenzielle Arbeitgebende proaktiv über die Sehbeeinträchtigung zu informieren. Denn darin liegt auch die Chance, die eige-

nen Kompetenzen herauszustreichen; zum Beispiel ein umfangreiches Wissen im Umgang mit dem Computer.

Die stete Diskriminierung von Menschen mit Sehbeeinträchtigung am Arbeitsplatz hat dazu geführt, dass die Organisationen und Verbände der Sehbehindertenhilfe die Botschaft aussandten, dass Menschen mit Sehbeeinträchtigung dank Hilfsmitteln genauso effizient arbeiten können wie nicht betroffene Menschen (Johner-Kobi & Riedi, 2018). Diese Botschaft führte zu überhöhten Erwartungen und Enttäuschungen. Vielmehr sollten Arbeitgebende und Arbeitnehmende dazu ermutigt werden, offen miteinander zu sprechen – über Kompetenzen, Bedürfnisse und Einschränkungen, die sich aus der Beeinträchtigung ergeben. So kann ein positives Arbeitsklima entstehen, in welchem die Teilnahme der Person mit Sehbeeinträchtigung auch als Gewinn erlebt wird. Ein Beispiel: Menschen mit Sehbeeinträchtigung benötigen eine klare Ordnung in der physischen und virtuellen Arbeitsumgebung. Je nach Blickwinkel wird dies als zusätzliche Belastung oder als Gewinn für alle Arbeitnehmenden erlebt.

In der Diskussion über die sogenannte Arbeitsfähigkeit der versicherten Person sind die Job Coaches Bindeglied zwischen den Erwartungen der Arbeitgebenden und der Sozialversicherung sowie den individuellen Voraussetzungen der Arbeitnehmenden. Häufig gilt es, für die Möglichkeit einer Weiterbildung und gelingenden Voraussetzungen im Betrieb einzustehen. Die Job Coaches sind also neben der beratenden in einer vermittelnden Rolle und müssen mit entsprechenden Spannungen umzugehen wissen.

Auch heute noch werden Menschen mit Sehbeeinträchtigung nur Fähigkeiten in für sie «klassischen» Arbeitsbereichen wie etwa

der Massage und dem KV zugeschrieben. Der Erfolg einer beruflichen Laufbahn ist jedoch nicht nur vom Sehvermögen abhängig. Wenn alle Beteiligten ihren Beitrag leisten, dann können Menschen mit Sehbeeinträchtigung in verschiedensten Berufen erfolgreich sein – als Förster, Pflegefachperson oder Köchin, wie die Erfahrungen aus dem Job Coaching zeigen.

Herausforderungen in der Praxis – Themen der Forschung von morgen?

Auch sieben Jahre nach Erscheinen der SAMS-Studie und der Bekanntmachung der Erfolgsfaktoren bleiben viele Aspekte der beruflichen Gleichstellung von Menschen mit Sehbeeinträchtigung ungelöst. Die konkreten und immer wiederkehrenden Probleme möchten wir an folgenden (nicht abschliessenden) Beispielen illustrieren:

- Abgängerinnen und Abgänger einer Ausbildung oder Umschulung treffen auf grosse Herausforderungen bei der Stellensuche, insbesondere wenn der Ausbildungsbetrieb sie nicht weiterbeschäftigt. Sie sind dann möglicherweise mit Arbeitslosigkeit konfrontiert. Die Krux in dieser Situation besteht darin, dass Arbeitgebende diesen Stellensuchenden zwei «Handicaps» zuschreiben: die Sehbeeinträchtigung und die mangelnde Berufserfahrung.
- Ebenso betroffen von der ganzen Härte des Arbeitsmarktes sind Menschen ab 50 Jahren, welche aufgrund des Alters und der Sehbeeinträchtigung bei der Personalselektion noch stärker diskriminiert werden. Häufig sind sie von Stellenverlust bedroht, da sie möglicherweise den Anforderungen im Zusammenhang mit technischen Neuerungen nicht mehr genügen.

- Frauen mit Behinderung werden nachweislich im Arbeitsmarkt diskriminiert (Johner-Kobi & Riedi, 2018; Hess-Klein & Scheibler, 2022). Für Mütter mit einer Sehbeeinträchtigung wird das Jonglieren zwischen Familie, Arbeit und den behinderungsbedingten Herausforderungen sehr oft zur unüberwindbaren Hürde. Am Morgen mit den Kleinkindern zur Kita hetzen, rechtzeitig am Arbeitsplatz sein, wenn die Frau nachtblind ist und in der Dämmerung nichts sieht? Das funktioniert nur mit spezifischen Arbeitsbedingungen.
- Arbeitgebende müssen einen individuellen Umgang damit finden, dass Mitarbeitende auch aufgrund der mangelnden Barrierefreiheit ihre Aufgaben nur zum Teil oder mit Mehraufwand erledigen können. Viele Betriebe bezahlen in einer solchen Situation einen Leistungslohn, der dann möglicherweise nicht mehr existenzsichernd ist.

Trotz der geschilderten Herausforderungen und Diskriminierungen nimmt nur ein kleiner Teil der betroffenen Menschen eine spezialisierte Dienstleistung in Anspruch. Viele scheinen sich ohne Unterstützung zu organisieren, was als grundsätzlich positiv zu werten wäre. Die Fachpersonen der Beratung treffen in der Realität jedoch immer wieder herausfordernde Situationen an, in denen Mitarbeitende oder Arbeitgebende erst spät Rat suchen. Aus unserer Sicht spielen dabei verschiedene Gründe auf unterschiedlichen Ebenen eine Rolle:

Mangelnde Bekanntheit der Angebote

Menschen mit Sehbeeinträchtigung machen nur einen kleinen Anteil an allen Menschen mit spezifischen Bedürfnissen aus. Für die

entsprechenden Fachstellen ist es ein enormer Aufwand, mit dieser kleinen Zielgruppe in Kontakt zu treten und das Angebot bekannt zu machen. So bleiben die Menschen mit Sehbeeinträchtigung häufig auf sich allein gestellt.

Defizitorientiertes Verständnis von Behinderung

Die schweizerische Behindertenhilfe ist durch die Invalidenversicherung geprägt. Diese verkörpert nach wie vor ein defizitorientiertes Verständnis von Behinderung und zwingt dieses der Praxis der Behindertenhilfe und den betroffenen Menschen auf. Dies führt dazu, dass Menschen mit Sehbeeinträchtigung ihre Bedürfnisse im beruflichen Umfeld als Problem wahrnehmen und sie möglichst zu verstecken versuchen. An diesem Verständnis ändert auch die in diesem Jahr von der IV lancierte Weiterentwicklung nichts.²

Fehlende Kultur der Inklusion bei Arbeitgebenden

Arbeitgebende müssen immer noch überzeugt werden – auf der höchsten Führungsebene bis zu den direkten Vorgesetzten – etwas «Spezielles» zu wagen; häufig mit finanziellen Anreizen der IV. Ein derartiges punktuell Vorgehen wird nicht zu einem Wandel hin zu einer inklusionsorientierten Denkweise führen und die Möglichkeiten für Menschen mit Sehbeeinträchtigung auf dem Arbeitsmarkt erweitern.

Fazit

Wir schlussfolgern daraus, dass der in den letzten Jahren stattgefundenen wertvolle Dialog zwischen selbstbetroffenen Menschen,

Praxis und Forschung durch die Diskussion über verpflichtende Konzepte zur beruflichen Inklusion von Menschen mit einer Sehbeeinträchtigung erweitert werden muss. Diese Diskussion muss über das polarisierende Thema des Quotensystems hinausgehen. Hier entstehen neue Fragen an die Forschung: Welche Hindernisse stehen der Umsetzung der in der SAMS-Studie aufgezeigten Erfolgsfaktoren im Wege? Welche politischen, kulturellen und systemischen Voraussetzungen sind unterstützend? Die Erforschung dieser Fragen könnte nicht nur für Menschen mit Sehbeeinträchtigung, sondern für alle Menschen mit behinderungsbedingten beruflichen Herausforderungen wegweisend sein.

Literatur

- Hess-Klein, C. & Scheibler, E. (2022). *Aktualisierter Schattenbericht. Bericht der Zivilgesellschaft anlässlich des ersten Staatenberichtsverfahrens vor dem UN-Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen*. [www.inclusion-handicap.ch/admin/data/files/asset/file_de/699/schattenbericht_de_mit_barrierefreiheit-\(1\).pdf](http://www.inclusion-handicap.ch/admin/data/files/asset/file_de/699/schattenbericht_de_mit_barrierefreiheit-(1).pdf)
- Johner-Kobi, S., Riedi, A. M., Nef, S. & Copur, E. (2014). *SAMS: Studie zum Arbeitsleben von Menschen mit Sehbehinderung – Bericht Modul 1 Forschungsstand*. www.szblind.ch/fileadmin/user_upload/sams_-_modul_1__forschungsstand_acc_send.pdf
- Johner-Kobi, S., Riedi, A. M., Nef, S. et al. (2015). *SAMS: Studie zum Arbeitsleben von Menschen mit Sehbehinderung – Schlussbericht*. Zürich: www.szblind.ch/fileadmin/pdfs/forschung/Schlussbericht_SAMS_barrierefrei.pdf
- Johner-Kobi, S. & Riedi, A. M. (2018). Vom Korbflechter zur Informatikerin – Zunehmende Berufsdiversität für Menschen mit einer Sehbehinderung in der Schweiz –

² www.bsv.admin.ch/dam/bsv/de/dokumente/iv/faktenblaetter/Weiterentwicklung%20IV/higrue-weiv-ueberblick.pdf.download.pdf/hgrudo-weiterentwicklung-ai-vorlage-im-ueberblick-de.pdf

Möglicher Indikator für Inklusion? *Vierteljahresschrift für Heilpädagogik und ihre Nachbargebiete*, 87 (2), 139–151.

SBV (Schweizerischer Blinden- und Sehbehindertenverband) (2022). *Job Coaching – Begleitung im Arbeitsmarkt*. www.sbv-fsa.ch/dienstleistungen/fuer-betroffene/jobcoaching

SZBLIND (Schweizerischer Zentralverein für das Blindenwesen) (2022). *Beziehungen unter Druck – Sehbeeinträchtigung und Paarbeziehung. Eine Publikation zur SELO-DY-Studie*. www.szblind.ch/forschung

SZBLIND (Schweizerischer Zentralverein für das Blindenwesen) (2019). *Sehbehinderung, Blindheit und Hörsehbehinderung: Entwicklung in der Schweiz. Eine Publikation zur Frage: «Wie viele sehbehinderte, blinde und hörsehbehinderte Menschen gibt es in der Schweiz?»* – Berechnungen 2019. www.szblind.ch/fileadmin/pdfs/forschung/Fachheft-Sehbehinderung-Schweiz-2019-de-BF-v01.pdf

Catherine Rausch, lic. phil.
Leiterin Abteilung Job Coaching
Schweizerischer Blinden- und Sehbehindertenverband SBV-FSA
jobcoaching@sbv-fsa.ch



Stefan Spring, lic. phil.
Verantwortlicher Forschung
Schweizerischer Zentralverein für das Blindenwesen SZBLIND
forschung@szblind.ch



Neuigkeiten aus der European Agency



Die *European Agency* hat ihr Online-Glossar aktualisiert. Das Glossar ist eine Sammlung von Begriffen im Zusammenhang mit inklusiver Bildung, die in den Veröffentlichungen der *EA* verwendet werden. Neben den Definitionen listet jeder Glossareintrag die Projekte und Aktivitäten der Agentur auf, die sich auf die einzelnen Begriffe beziehen oder diese verwenden. Das Glossar ist auf der Website der *EA* verfügbar.

Weitere Informationen: www.european-agency.org/resources/glossary

Die *Europäische Agentur für sonderpädagogische Förderung und inklusive Bildung* (kurz: *European Agency* oder *EA*) ist eine Organisation, deren Mitgliedsländer eine Optimierung sowohl der bildungspolitischen Strategien als auch der heil- und sonderpädagogischen Praxis anstreben. Es wird versucht, die Lernenden auf allen Stufen des Lernens zu fördern, damit sich ihre Chancen zur aktiven Teilhabe an der Gesellschaft verbessern.