



Aktivität 4 – Empfehlungen zur besseren Inklusion von Menschen mit Behinderungen in Aus- und Weiterbildungen im Bereich Verkehr und Logistik

<i>Verbreitungsebene</i>	<i>Externer Bericht</i>
<i>Projektergebnis</i>	<i>WP2: A4</i>
<i>Autor(en)</i>	<i>AFT</i>
<i>Mitwirkende</i>	<i>Alle Projektpartner</i>
Datum des Deliverables	Juni 2026
Status (endgültig / Entwurf)	Endgültig

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	2
Das Projekt	3
Methodik	4
Ziele	6
1. Allgemeine Koordination	7
2. Ressourcen zur Finanzierung von Anpassungsmaßnahmen	10
3. Eignungsstandards und objektive medizinische Beurteilung	11
4. Standards für Lehrpläne	14
5. Zugangsstandards zur Ausbildung	16
6. Ausbildungsmethoden	19
7. Abschließende Bewertung	23
8. Arbeitsplatz	25
9. Sensibilisierung	28
Allgemeine Schlussfolgerung	30

Das Projekt

Das vom Erasmus+-Programm kofinanzierte DiTL-Projekt zielt darauf ab, die Inklusion und Ausbildung von Menschen mit Behinderungen in Berufen im Verkehrs- und Logistikbereich zu fördern. Das Konsortium besteht aus acht europäischen Partnern mit interdisziplinärem und sich ergänzendem Fachwissen in den Bereichen Verkehr und Logistik, Ausbildung und Behinderung, verteilt auf fünf europäische Länder: Frankreich, Deutschland, Irland, Portugal und Spanien.

DiTL basiert auf der Notwendigkeit, die Gleichstellung und Nichtdiskriminierung von Menschen mit Behinderungen beim Zugang zu Ausbildung und Beschäftigung im Verkehrs- und Logistiksektor zu stärken – einem Sektor, in dem sie nach wie vor stark unterrepräsentiert sind. Die Öffnung von Berufen im Verkehrs- und Logistiksektor für Menschen mit Behinderungen ist heute dank neuer Technologien zur Kompensation behinderungsbedingter Einschränkungen und einer besseren Berücksichtigung der individuellen funktionalen Fähigkeiten durchaus möglich, was ein Umdenken in der Inklusionspolitik von Ausbildungsorganisationen und Unternehmen erfordert.

In diesem Zusammenhang verfolgt DiTL folgende Ziele:

- Akteure aus unterschiedlichen geografischen und fachlichen Kontexten zusammenzubringen, um zusammenzuarbeiten und ihr Wissen und Know-how auszutauschen;
- Stereotypen und institutionelle Barrieren für die Ausbildung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen im Verkehrs- und Logistiksektor abzubauen;
- den Einsatz neuer Technologien und verschiedener Ausgleichsmechanismen in Ausbildungs- und Integrationsprozessen zu fördern, um den Zugang zur Beschäftigung in diesem Sektor zu verbessern;
- Sensibilisierung und Schulung der in den Bereichen Beratung, Ausbildung und Vermittlung tätigen Personen sowie der Unternehmen hinsichtlich der effektiven Unterstützung von Menschen mit Behinderungen.

Die Projektergebnisse umfassen:

1. Empfehlungen zur Förderung inklusiverer transnationaler und nationaler Vorschriften sowie Ausbildungsstandards;
2. Eine Bestandsaufnahme technologischer Lösungen und Ausgleichsmaßnahmen in Europa zur Förderung der Ausbildung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen in diesem Sektor.
3. Eine Toolbox zur Erleichterung der Identifizierung verfügbarer Ausgleichsmaßnahmen auf der Grundlage der Karrierepläne von Menschen mit Behinderungen im Verkehrs- und Logistiksektor.
4. Sensibilisierungs- und Schulungsmaßnahmen für die Zielgruppen in jedem Partnerland

Dieses Dokument enthält Empfehlungen, um transnationale und nationale Vorschriften sowie Ausbildungsstandards inklusiver zu gestalten. Die Fokusgruppe traf sich am 06. und 07. November 2025 in Lissabon unter Beteiligung der am Projekt DiTL beteiligten Partner.

Methodik

Im Vorfeld der Fokusgruppe veranstaltete jedes Land einen mindestens dreistündigen nationalen Workshop zum Thema „Collective Intelligence“ mit dem Ziel, sich auf Empfehlungen zu einigen, die auf den jeweiligen nationalen Erfahrungen basieren. Die Treffen fanden mit Ausnahme des deutschen Workshops persönlich statt. Es wurden mindestens 10 relevante Stakeholder eingeladen, darunter Vertreterinnen und Vertreter aus mindestens drei Akteursgruppen aus der folgenden Liste:

- Behörden (z. B. Arbeitsamt, berufliche Bildung, Verkehr, Teilhabe und Inklusion von Menschen mit Behinderungen);
- Berufsbildungseinrichtungen und Fahrschulen;
- Logistikunternehmen, Arbeitgeber und Personalverantwortliche in der Logistik;
- Sozialpartner (Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände);
- Vertreterinnen und Vertreter von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Behinderungen;
- Experten für Arbeitsmedizin und Barrierefreiheit am Arbeitsplatz;
- Vermittlungs- und Beratungsstellen.

Im Vorfeld des Workshops erhielten die Teilnehmer die folgenden Dokumente in ihrer Landessprache:

- Die Zusammenfassung des Deliverables WP2A1: Vergleichende Analyse der Eignungsanforderungen für Berufe im Verkehrs- und Logistiksektor und deren Auswirkungen auf die Inklusion von Menschen mit Behinderungen in diesem Sektor;
- Die Zusammenfassung des Deliverables WP2A2: Vergleichende Analyse der Zugang zu Führerscheinen;
- Die Zusammenfassung des Deliverables WP2A3: Bestandsaufnahme der Ausbildungsrahmen im Verkehrs- und Logistikbereich in den einzelnen Ländern unter dem Gesichtspunkt der Inklusion;
- den nationalen Bericht ihres Landes zur Inklusion in den Ausbildungsrahmen.

Wenn einzelne Stakeholder nicht teilnehmen konnten, wurden Interviews durchgeführt. Die Ergebnisse dieser Interviews sollten den Teilnehmenden durch die gastgebende Organisation vorgestellt werden.

Ziele

Es wird erwartet, dass WP2A4 zu Empfehlungen führen wird, die im Anschluss an die Organisation eines „Collective Intelligence“-Workshops in jedem Partnerland ausgearbeitet werden, wobei die Zielakteure im Vorfeld von den Partnern identifiziert wurden (z. B. zuständige Behörden, Ausbildungseinrichtungen, Behindertenexperten, Arbeitsmedizin usw.) (Sprachen: EN, FR, DE, PT, SP).

Diese ersten Aktivitäten der Arbeitspakete 2A1, 2A2 und 2A3 werden in die Argumentation einfließen, die zur Ausarbeitung nationaler und transnationaler Empfehlungen gemeinsam mit den Stakeholder in den jeweiligen Ländern herangezogen wird. Die Verbreitung dieser Empfehlungen, die das Ergebnis dieser verschiedenen Aktivitäten sind, wird einen „Aufruf zum Handeln“ darstellen, um die Inklusion von Menschen mit Behinderungen in der Ausbildung und im Berufsleben im Bereich Verkehrs- und Logistiksektor zu verbessern.

Das Dokument ist thematisch gegliedert und enthält jeweils eine Beschreibung des Themas, veranschaulicht durch nationale Beispiele, gefolgt von Empfehlungen der Fokusgruppe.

1. Allgemeine Koordination

Es besteht Interesse an der Nutzung einer Datenbank mit Informationsmaterialien, Kontakte, Lehrmaterialien und technische Lösungen. Es besteht ein echter Bedarf an der Sicherung von Karrierewegen; ein Beispiel hierfür könnte die Vernetzung der Stakeholder und die Koordinierung ihrer Aktivitäten sein, damit Fachkräfte ihr Wissen regelmäßig aktualisieren und ihre Kompetenzen im Bereich Koordination und Vernetzung weiterentwickeln können. Zudem benötigt jede Person mit Behinderung eine feste Ansprechperson oder Fallkoordinator, die alle Beteiligten rund um ihren individuellen Karriereweg koordiniert.

Beispiele

- **Frankreich:** Es besteht Bedarf an Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen für Behindertenbeauftragte in Unternehmen, Berater der lokalen Arbeitsverwaltung, „France Travail“ (die französische nationale Arbeitsagentur) und dezentrale staatliche Stellen. Es wäre zudem sinnvoll, Arbeitsmediziner, Behindertenbeauftragte in Ausbildungsorganisationen und Lehrlingsausbildungszentren (CFA) sowie Arbeitspsychologen bei „France Travail“ zu sensibilisieren.
- **Irland:** Es besteht ein klarer Bedarf an einer zentralen Anlaufstelle für Informationen, Ressourcen und Kontakte im Zusammenhang mit der Inklusion von Menschen mit Behinderungen in Ausbildung und Beschäftigung (insbesondere im Transport- und Logistiksektor). Derzeit sind die Informationen auf mehrere Behörden verteilt, und es gibt kein koordiniertes System, das Einzelpersonen, Ausbildungsanbieter, Arbeitgeber und Unterstützungsdienste für Menschen mit Behinderungen miteinander vernetzt. Ebenso wichtig ist die Koordinierung der beruflichen Laufbahnen für Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf, da es derzeit keinen klaren Weg in die Beschäftigung gibt.
- **Portugal:** Es gibt sich überschneidende Initiativen oder umgekehrt Lücken in der Versorgung. Bewerber und Unternehmen sehen sich mit zahlreichen bürokratischen Hürden und mangelnder Koordination konfrontiert. Öffentliche Ressourcen sind verstreut, was die Wirkung mindert.
- **Spanien:** Dem spanischen System fehlt ein integrierter Mechanismus zur Koordinierung der zahlreichen Akteure, die an der Unterstützung von Lernenden mit Behinderungen in der Ausbildung im Verkehrs- und Logistikbereich beteiligt sind. Medizinische Gutachten, Anpassungen der Ausbildung, Finanzierungsanträge und Arbeitsplatzanpassungen werden von verschiedenen Stellen wie der DGT, dem SEPE, den regionalen Bildungsbehörden und den Sozialdiensten verwaltet, wobei die Kommunikation untereinander nur begrenzt stattfindet. Diese Fragmentierung führt zu Verzögerungen und Unsicherheit für die Lernenden.
- **Deutschland:** In Deutschland sind mehrere Institutionen an der Unterstützung von Menschen mit Behinderungen beteiligt, darunter Arbeitsagenturen, Rentenversicherung, Inklusionsstellen, Kammern, Ausbildungsanbieter und regionale Förderstrukturen. Die Zuständigkeiten sind oft zersplittert, und die Kommunikation zwischen den Institutionen ist nicht immer klar. Dies kann den Zugang zu Unterstützung sowohl für Einzelpersonen als auch für Arbeitgeber erschweren.

Empfehlungen

- Entwicklung einer gemeinsamen nationalen Online-Ressourcenzentrale, um den Zugang zu Experten, Lehrmaterialien, technischen Lösungen und Leitlinien zu angemessenen Vorkehrungen zu erleichtern. Diese nationale Zentrale könnte durch regionale oder lokale Zweigstellen unterstützt werden, da sich Ressourcen auf lokaler Ebene leichter teilen lassen (jedes Land sollte die geeignete Definition von „lokal“ festlegen: Dies kann regional oder auf Bundesebene sein ...) und dadurch Möglichkeiten für Begegnungen zwischen den Akteuren geschaffen werden.
 - Nationale Datenbank der Akteure (Ministerien, staatliche Behörden, Fonds, Ausbildungszentren, in diesem Bereich tätige Behindertenorganisationen, Arbeitsagenturen, Arbeitgeber, Gewerkschaften, Versicherungsgesellschaften ...): Für die Umsetzung der Anpassungen können mehrere Akteure hinzugezogen werden. Allerdings kennen sich nicht alle Akteure untereinander. Ein Verzeichnis aller nationalen Akteure kann diesen Prozess erleichtern.
 - Verzeichnis spezialisierter Ausbilder mit ihren Fachgebieten.
 - Ein gemeinsamer Pool verfügbarer Ausrüstung, einschließlich angepasster Fahrzeuge und anderer Spezialausrüstung.
- Aufbau und Koordination eines nationalen Netzwerks von Akteuren: Dieses Kooperationsnetzwerk würde öffentliche Einrichtungen, Branchenverbände und andere Akteure wie Versicherungsgesellschaften umfassen.
- Aufbau eines nationalen Netzwerks für angepasste Fahrzeuge und/oder andere Ausrüstungsgegenstände (Eine öffentlich finanzierte Fahrzeugflotte könnte einen ersten Schritt darstellen).
- Einrichtung von Schulungen für Ausbilder nach einem EU-weit standardisierten Ansatz: Die Fähigkeiten und Kompetenzen könnten gemäß den ESCO-Standards klassifiziert werden und wären für Mikrozertifikate förderfähig. Ein nationaler oder internationaler „Train-the-Trainers-Tag“ würde dieser spezialisierten Ausbildung mehr Sichtbarkeit verleihen.
- Einrichtung einer interdisziplinären Unterstützung für Ausbildungszentren und Unternehmen.
- Benennung einer zentralen Anlaufstelle, z. B. eines Fallkoordinators oder eines Beraters für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung, um jede einzelne Person zu unterstützen und als Verbindungsstelle zwischen Bildungsanbietern, Arbeitgebern, Fachkräften im Gesundheitswesen und staatlichen Stellen zu fungieren.
- Erstellung einer maßgeschneiderten Broschüre mit der Historie der Anpassungsmaßnahmen der jeweiligen Person, die diese während der Ausbildung

und Beschäftigung begleitet (unter Beachtung der nationalen unter Einhaltung der DSGVO sowie der nationalen Datenschutzvorschriften).

- Ein standardisiertes Weiterleitungs- und Übergabeprotokoll mit einem einfachen Übergabeformular und klar definierten Ansprechpartnern erstellen. Dadurch wird sichergestellt, dass Ausbildungszentren, Arbeitgeber und Unterstützungsstellen genau wissen, an wen sie sich in jedem Schritt des Inklusionsprozesses wenden müssen.

2. Ressourcen zur Finanzierung von Anpassungsmaßnahmen

Um Anpassungen bereitzustellen und darüber hinaus sicherzustellen, dass diese Anpassungen auf die betroffene Person zugeschnitten sind, sind Finanzielle Mittel erforderlich, um Beratung, Begutachtung, Fachpersonal und notwendige Materialien zu finanzieren. Der Mangel an finanziellen Mitteln stellt ein erhebliches Hindernis für die Inklusion von Menschen mit Behinderungen dar.

Beispiele

In Europa ragen zwei Modelle besonders hervor.

- **Frankreich**, wo für alle Arbeitgeber Quoten für Beschäftigte mit Behinderungen gelten (6 % Menschen mit Behinderungen für jede Organisation mit mehr als 20 Beschäftigten), erhebt Geldbußen von Arbeitgebern, die diese Quoten nicht einhalten. Diese Geldbußen fließen an die AGEFIPH, die die Anpassungen finanziert, die Auszubildende oder Arbeitnehmer mit Behinderungen beantragen, um studieren oder arbeiten zu können.
- **Spanien** verfolgt einen anderen Ansatz: Die nationale Lotterie ONCE spendet ihre Gewinne an die ONCE-Stiftung, die die Anpassungen finanziert, die behinderte Auszubildende oder Arbeitnehmer beantragen, um studieren oder arbeiten zu können.

Empfehlungen

Angesichts der Kosten für Anpassungsmaßnahmen werden sich Ausbildungsstätten und Arbeitgeber nur dann zur Bereitstellung solcher Maßnahmen verpflichten, wenn diese keine zusätzlichen Kosten für ihre Haushalte verursachen.

- Das französische und das spanische Modell sind daher Beispiele, bei denen gesetzliche Regelungen zur Festlegung von Quoten und Bußgeldern bei Nichteinhaltung der Quoten zum Tragen kommen.
- Eine in Betracht zu ziehende Alternative wäre die Einrichtung eines Arbeitgeberfonds für Anpassungsmaßnahmen.
- Eine ressortübergreifende Arbeitsgruppe der Regierung (Verkehr, Bildung, Finanzen und Sozialschutz) könnte einen einheitlichen und koordinierten Ansatz in Bezug auf Politik, Finanzierung und Inklusionsinitiativen gewährleisten.
- **Entwicklung eines klaren, schrittweisen Online-Leitfadens für Finanzierungswege. Darin sollte Arbeitgebern und Ausbildungszentren genau aufgezeigt werden, welche Anpassungskosten übernommen werden, welche Institution dafür aufkommt und wie ein Antrag zu stellen ist.**

3. Eignungsstandards und objektive medizinische Beurteilung

Erhebliche medizinische Einschränkungen, bei denen technologische oder funktionale Anpassungen nicht berücksichtigt werden, können zu Ausgrenzung führen. Strenge Sicherheits- und Gesundheitsvorschriften im Verkehrssektor sind zwar notwendig, schränken jedoch die Anpassungsmöglichkeiten ein, was zu einem schwierigen Spagat zwischen Sicherheit und Inklusion führt. Darüber hinaus ist eine objektive Beurteilung erforderlich, um eine sachgerechte Anwendung der Vorschriften zu gewährleisten. In mehreren Ländern kann das Verfahren zur Einholung von ärztlichen Gutachten, die die Eignung für Berufe im Verkehrs- und Logistiksektor bescheinigen, zeitaufwendig und kostspielig sein.

Beispiele

- **Frankreich:** Der Dienst zur Beurteilung der Eignung für den Zugang zu Ausbildungsgängen im Verkehrs- und Logistiksektor heißt PECF. Er legt auch die Anpassungen fest, die erforderlich sind, um eine ordnungsgemäße Ausbildung zu gewährleisten. Je nach Region variiert der Zeitaufwand für den Zugang zum PECF erheblich, und insgesamt besteht ein klarer Bedarf, ihn zusätzlich zu den vier bestehenden Standorten an neuen Standorten einzurichten.
- **Irland:** Die Beurteilung der Fahrtauglichkeit einer Person basiert auf den „Medical Fitness to Drive Guidelines“ (Sláinte agus Tiomáint), die [hier verfügbar sind](#). Die Richtlinien, die medizinische Standards enthalten, gelten sowohl für Inhaber von Führerscheinen der Gruppe 1 als auch der Gruppe 2. Sie sollen Ärzten (Hausärzten) und anderen Fachkräften im Gesundheitswesen als Hilfestellung dienen. Darüber hinaus können Organisationen wie die Irish Wheelchair Association und Unternehmen für Fahrzeugumbauten Fahrer mit körperlichen Behinderungen beurteilen, um festzustellen, welche Anpassungen erforderlich sein könnten, damit sie nach einer Krankheit oder Verletzung weiterhin oder wieder am Straßenverkehr teilnehmen können. Eine weitere Möglichkeit ist eine Fahrprüfung auf der Straße, die von einem qualifizierten Prüfer durchgeführt wird, um festzustellen, ob eine Person weiterhin fahrtüchtig ist.
- **Portugal:** Das Verfahren zur Einholung von ärztlichen Gutachten, die die Eignung für Berufe im Verkehrsbereich bescheinigen, ist oft zeitaufwendig und kostspielig. Die medizinischen und Eignungsanforderungen für Berufe im Verkehrsbereich basieren angeblich auf aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnissen, spiegeln jedoch möglicherweise bis zu einem gewissen Grad auch veraltete Vorstellungen über die Fähigkeiten von Menschen mit Behinderungen wider. Allgemeine medizinische Anforderungen berücksichtigen keine Anpassungen und basieren nicht immer auf individuellen Funktionsbeurteilungen.
- **Spanien:** Menschen mit Behinderungen, die eine Ausbildung im Verkehrs- und Logistiksektor absolvieren möchten, müssen sich einer medizinischen und psychophysischen Untersuchung durch die von der Dirección General de Tráfico (DGT) zugelassenen Centros de Reconocimiento de Conductores unterziehen. Obwohl das System eine bedingte Zulassung („Apto con restricciones“) vorsieht, ist das Verfahren in der Praxis oft langwierig, zersplittert und kostspielig. Die Koordination zwischen medizinischen Gutachtern, Fahrschulen und Berufsbildungszentren ist begrenzt, was zu wiederholten Untersuchungen und einem Mangel an klaren Leitlinien für mögliche Anpassungen führt.

- **Deutschland:** Medizinische und sicherheitsrelevante Anforderungen wurden in Deutschland als wichtige Hindernisse diskutiert, insbesondere für Berufe im Fahrbereich. Die Teilnehmer befürworteten die Idee praxisorientierterer und funktionaler Bewertungsansätze, wie beispielsweise PECF-ähnliche Verfahren oder simulatorbasierte Bewertungen, um die individuellen Fähigkeiten und den Unterstützungsbedarf besser zu erfassen.

Empfehlungen

- Einstufungstests, wie das französische PECF, sind zweifellos hervorragende Instrumente zur Planung des beruflichen Werdegangs von Menschen mit Behinderungen: Sie sollten eine an die Anforderungen im Verkehrs- und Logistiksektor angepasste medizinische Beurteilung sowie klare Empfehlungen zu notwendigen Anpassungen umfassen. Die Bewertung sollte mehrdimensional sein und medizinische, funktionale, kontextbezogene, berufliche und soziale Perspektiven einbeziehen.
- Der aktuelle Wissensstand darüber, was hinsichtlich der Sicherheit bei der Inklusion von Menschen mit Behinderungen relevant ist, ist bislang nicht ausreichend wissenschaftlich belegt. Es besteht Forschungsbedarf im Bereich der assistiven Technologien, um Maßnahmen zur Sicherheit und Inklusion zu untermauern. Zudem muss das Bewusstsein der Hausärzte für die Richtlinien zur medizinischen Fahrtauglichkeit geschärft werden.
- In der Sekundarstufe werden Kurse zum Thema sicheres Fahren angeboten. Solche Kurse sind ein hervorragendes Mittel, um das Bewusstsein und die Inklusion zu fördern, indem sie zeigen, dass auch Menschen mit Behinderungen Auto fahren können, sofern sie Zugang zu entsprechenden Anpassungen haben.

4. Standards für Lehrpläne

Die Definition von Lernergebnissen ist oft unflexibel oder unterliegt einer Auslegung, der es an Inklusion mangelt, was den Abschluss verhindert.

Beispiele

- **Frankreich:** Einige Zertifizierungen enthalten Kommunikationsanforderungen, die geprüft werden sollten, um festzustellen, ob alternative Lösungen möglich und barrierefrei sind.
- **Irland:** Ausbildungskurse in Irland können zu starr sein (Einheitsansatz) oder nicht flexibel genug gestaltet sein. Manche Menschen, insbesondere solche mit zusätzlichen Bedürfnissen oder Fähigkeiten, haben Schwierigkeiten, den Kurs abzuschließen.
- **Portugal:** Es mangelt an technisch-pädagogischer Beratung, da es keine Fachteams gibt, die Bildungseinrichtungen bei der Anpassung von Lehrplänen und Programmen, der Auswahl und Nutzung von assistiven Technologien, der Gestaltung barrierefreier und fairer Bewertungsverfahren sowie der Bewältigung spezifischer pädagogischer Herausforderungen unterstützen.
- **Spanien:** Zwar wurden spezifische Programme wie IFE für Lernende mit leichten oder mittelschweren Behinderungen entwickelt, doch enthalten allgemeine Qualifikationen im Bereich Verkehrs- und Logistik selten strukturierte Mechanismen zur Anpassung von Inhalten, Methoden oder Bewertungskriterien. Das Fehlen spezialisierter technisch-pädagogischer Teams erschwert es den Lehrkräften, inklusive Strategien zu konzipieren und anzuwenden.
- **Deutschland:** Deutschland verfügt über ein starkes duales Berufsbildungssystem. Die Workshop-Teilnehmer wiesen jedoch darauf hin, dass Inklusion nicht immer systematisch in allen Ausbildungsgängen umgesetzt wird. Angepasste Ausbildungsmethoden, individuelle Unterstützung, Mentoring und flexible Lernangebote wurden als relevant für die Verbesserung des Zugangs und der Teilhabe angesehen.

Empfehlungen

- Angepasste Lehrpläne sollten modifizierte Materialien, alternative Unterrichtsmethoden und flexible Bewertungsverfahren ermöglichen und eine individuelle Förderung während der gesamten Ausbildung fördern. In diesem Zusammenhang bietet die Aktualisierung bestehender Lehrgänge die Gelegenheit, diese so anzupassen, dass sie den Bedürfnissen von Lernenden mit zusätzlichen Bedürfnissen gerecht werden.
- Eine präzisere und besser definierte Beschreibung der Kompetenzen erleichtert die Festlegung der Bewertungsverfahren.

5. Zugangsstandards zur Ausbildung

Diskriminierende Einstellungen und geringe Erwartungen hinsichtlich der Fähigkeit von Menschen mit Behinderungen, Aufgaben im Verkehrs- und Logistiksektor zu erfüllen, bestehen nach wie vor. Dies hindert Menschen mit Behinderungen daran, eine solche Ausbildung in Betracht zu ziehen, oder hält sie sogar davon ab, diese Option überhaupt in Betracht zu ziehen.

In mehreren Ländern ist die Ausbildung im Verkehrs- und Logistiksektor mit erheblichen Kosten verbunden, insbesondere wenn spezifische Anpassungen oder zusätzliche Unterstützung erforderlich sind. Obwohl es Fördermöglichkeiten gibt, ist der Zugang zu Finanzmitteln für angepasste Ausbildungsangebote nicht immer zugänglich oder ausreichend, um alle Bedürfnisse abzudecken.

Der Mangel an Ausbildungsfahrzeugen, die an verschiedene Arten von Behinderungen angepasst sind, ist ein weit verbreitetes Problem. Wenn angepasste Fahrzeuge zur Verfügung stehen, reichen diese nicht aus, um die Anzahl der potenziellen Auszubildenden zu versorgen.

Viele Ausbildungszentren verfügen nicht über vollständig barrierefreie Einrichtungen, darunter Rampen, Aufzüge, behindertengerechte Sanitäranlagen und geeignete Verkehrsflächen.

Beispiele

- **Frankreich:** Ein besonderes Problem ergibt sich hinsichtlich der Anpassung von Ausbildungsplänen im Allgemeinen, insbesondere wenn diese von „France Travail“ finanziert werden oder im Rahmen eines anderen Systems mit feste Vergütungs- und Laufzeitregelungen (gleiche Start- und Endtermine für alle) stattfinden. Kann die Vergütung nicht aufrechterhalten werden, hat die Person mit Behinderung keinen Zugang zur Ausbildung.
- **Irland:** In Irland gibt es keinen klaren Bildungs- oder Ausbildungsweg im Verkehrs- und Logistiksektor und keine speziell auf diesen Bereich ausgerichteten Kurse. Für Menschen mit zusätzlichen Bedürfnissen, die an einer Karriere im Verkehrs- und Logistiksektor interessiert sind, gibt es derzeit keine Ausbildungszentren, die über angepasste Fahrzeuge verfügen, mit denen sie erkunden und testen könnten, ob dieser Bereich zu ihnen passt. Zudem sind nicht alle Ausbildungszentren in Irland rollstuhlgerecht.
- **Portugal:** Die Unterstützung umfasst die Erstellung individueller Ausbildungspläne. Diese ist jedoch oft fragmentiert und schwer zugänglich. Die Ausbildung ist mit erheblichen Kosten verbunden, insbesondere wenn spezifische Anpassungen oder zusätzliche Unterstützung erforderlich sind. Der Zugang zu Fördermitteln für angepasste Ausbildungsmaßnahmen erfolgt nicht immer zügig oder reicht nicht immer aus, um alle Bedürfnisse abzudecken.
- **Spanien:** Anhaltende Stereotypen über die beruflichen Fähigkeiten von Menschen mit Behinderungen stellen weiterhin ein Hindernis für den Zugang zu Ausbildungsangeboten im Verkehrs- und Logistiksektor dar. Obwohl einige regionale Verwaltungen Stipendien oder Zuschüsse für angepasste Ausbildungsmaßnahmen anbieten, sind die Verfahren langwierig und die Beträge oft nicht ausreichend, um die tatsächlichen Kosten zu decken, insbesondere wenn assistive Technologien oder angepasste Fahrzeuge erforderlich sind. Die Zahl der Ausbildungszentren mit barrierefreien Einrichtungen und Fahrzeugen, die für Menschen mit körperlichen oder sensorischen Behinderungen angepasst sind, ist nach wie vor sehr begrenzt.
- **Deutschland:** In Deutschland kann der Zugang zu Ausbildungsangeboten im Bereich Verkehrs- und Logistik durch medizinische und sicherheitstechnische Anforderungen, die begrenzte Verfügbarkeit angepasster Fahrzeuge oder Hilfsmittel sowie unklare Informationen über Unterstützungsmöglichkeiten beeinträchtigt werden. Die Teilnehmer wiesen darauf hin, dass administrative und informative Barrieren sowohl Lernende als auch Arbeitgeber bereits vor Beginn der Ausbildung abschrecken können.

Empfehlungen

- Klare, inklusive Bildungswege in die Ausbildung im Bereich Verkehrs- und Logistik, einschließlich Modulen, die auf Menschen mit körperlichen, sensorischen oder Lernbehinderungen zugeschnitten sind.
- Eine „Barrierefreiheitsaudit“ für Ausbildungszentren (insbesondere für die Fahrausbildung).
- Alle Länder müssen die Anzahl der Ausbildungszentren erhöhen, die mit angepassten Fahrzeugen und barrierefreien Einrichtungen ausgestattet sind, um Lernenden mit unterschiedlichen Bedürfnissen gerecht zu werden. In einigen Fällen könnte es sinnvoll sein, die nationale Straßenverkehrssicherheitsbehörde finanziell zu unterstützen, damit diese einen angepassten Bus und Lkw für Ausbildungs- und Testzwecke bereitstellt.

6. Ausbildungsmethoden

Insgesamt mangelt es erheblich an Ausbildern mit spezifischen Kompetenzen für die Arbeit mit Menschen mit unterschiedlichen Behinderungsarten. Viele Ausbildungsprogramme folgen standardisierten Ansätzen, ohne die notwendigen methodischen Anpassungen zu berücksichtigen. Wenn es Inklusionsfachkräfte gibt – also Fachkräfte, die die betroffene Person begleiten –, fehlt diesen Spezialisten manchmal das erforderliche Maß an Informationen, um der betroffenen Person besser helfen zu können. Bei mangelndem Bewusstsein seitens des Ausbildungszentrums werden materielle und organisatorische Anpassungen nicht angemessen oder gar nicht vorgenommen.

Beispiele

- **Frankreich:**
 - Anpassung der Lehr- und Bewertungsmethoden (Wahl der Kommunikationsmethoden und Lernumgebungen, Tempo der Ausbildung usw.) sowie Bereitstellung geeigneter digitaler Hilfsmittel (Tablets, französische Gebärdensprache usw.); so bieten beispielsweise nicht alle Ausbildungszentren Gebärdensprachübersetzungen für die Videos zum Führerschein an.
 - Die Verfügbarkeit von Behindertenexperten zur Unterstützung der Ausbildungsstätte und der Zeitaufwand für den Zugang zu Anpassungsmaßnahmen
- **Irland:** In Irland mangelt es an qualifizierten Ausbildern, die auf die Ausbildung von Menschen mit zusätzlichen Bedürfnissen im Verkehrs- und Mobilitätssektor spezialisiert sind. Viele Ausbildungszentren sind nicht dafür ausgerüstet, die notwendigen Anpassungen an Lehr- und Bewertungsmethoden vorzunehmen, wie zum Beispiel das Anbieten verschiedener Kommunikationsmöglichkeiten, die Anpassung des Ausbildungstempos oder den Einsatz geeigneter digitaler Hilfsmittel wie iPads/Tablets oder Gebärdensprachdolmetschung. Beispielsweise bieten nicht alle Ausbildungszentren eine Gebärdensprachübersetzung für die offiziellen Videos zur Führerschein-Theorie an.
- **Portugal:** Viele Ausbildungsprogramme folgen standardisierten Ansätzen, ohne die notwendigen methodischen Anpassungen zu berücksichtigen. Auszubildende mit Behinderungen brechen die Kurse ab, weil sie mit den nicht angepassten Methoden nicht mithalten können. Ausbilder fühlen sich unsicher und verfügen nicht über die Fähigkeiten, Auszubildende mit besonderen Bedürfnissen angemessen zu unterstützen. Die Ausbildungsqualität leidet darunter. Es gibt jedoch einige Unternehmensinitiativen, die speziell auf Menschen mit Behinderungen zugeschnittene Ausbildungen im Bereich Logistik anbieten, einschließlich spezifischer Ausbildungsmethoden.
- **Spanien:** Lehrkräfte und Ausbilder im spanischen Berufsbildungssystem stehen oft vor erheblichen Herausforderungen, wenn es darum geht, auf die spezifischen Lernbedürfnisse von Lernenden mit Behinderungen einzugehen, insbesondere in technischen Bereichen wie Verkehr und Logistik. Obwohl viele Einrichtungen ein starkes Engagement für Inklusion zeigen, mangelt es weitgehend an formalen Fortbildungen zu inklusiven Methoden, assistiven Technologien und adaptiven Kommunikationsstrategien. Lehrkräfte, die in der beruflichen Erstausbildung (IFE) tätig sind, haben einen dringenden Bedarf an spezialisierten Fortbildungen geäußert, um funktionale Vielfalt besser zu verstehen und maßgeschneiderte Lernerfahrungen zu gestalten, die Chancengleichheit bei den Ausbildungsergebnissen gewährleisten.
- **Deutschland:** Personenzentrierte und praxisorientierte Ausbildungsmethoden sind wichtig für die Inklusion. Zu den relevanten Ansätzen gehören strukturiertes Lernen, vereinfachte Kommunikation, Mentoring, Coaching und angepasste Unterrichtsmaterialien. Kurze Fortbildungsformate oder „Mikro-

Zertifikate“ wurden ebenfalls als mögliche Wege diskutiert, um das Bewusstsein bei Ausbildern und Arbeitgebern zu schärfen.

Empfehlungen

- Entwicklung flexibler Lehr- und Lernmethoden, die auf die individuellen Bedürfnisse jedes Auszubildenden eingehen, einschließlich differenzierter Lernrhythmen sowie modularer und/oder teilweiser Zertifizierung, barrierefreier Materialien und vielfältiger Bewertungsformen.
- Pilotprojekte und angewandte Forschung zu innovativen inklusiven Ausbildungsmethoden im Verkehrs- und Logistiksektor fördern und die Ergebnisse verbreiten.
- Einsatz von assistiven Technologien zum Ausgleich funktioneller Einschränkungen, von Bildschirmlesesoftware über Sprachbefehlssysteme bis hin zu ergonomischen Anpassungen.
- Einsatz von Ausbildungsmodellen, die bei Bedarf zusätzliche Zeit, Pausen, eine andere Verteilung der Arbeitsbelastung oder Fernunterrichtskomponenten ermöglichen.
- Unterstützung von Teams, bestehend aus Ausbildern, Psychologen, Ergotherapeuten und Rehabilitationsfachkräften, um eine ganzheitliche Betreuung zu gewährleisten, ergänzt durch ein technisch-pädagogisches Unterstützungsnetzwerk, das Berufsbildungszentren im Verkehrs- und Logistikbereich bei der Anpassung von Lehrplänen, Materialien und Unterrichtsmethoden unterstützt.
- Einführung einer höheren Zertifizierung für zugelassene Fahrlehrer (ADI), die ihre Qualifikation für die Ausbildung von Lernenden mit besonderem Unterstützungsbedarf erweitern möchten.
- Starten Sie eine koordinierte Aufklärungskampagne unter der Leitung der Nationalen Behörde für Straßenverkehrssicherheit, um das Bewusstsein für „besondere Unterstützungsmaßnahmen“ zu schärfen, die für Menschen mit zusätzlichen Bedürfnissen zur Verfügung stehen.
- Entwicklung kurzer, praxisorientierter Schulungsmodule für Ausbilder und Unternehmensleiter auf der Grundlage realer Arbeitssituationen. Diese sollten Themen wie psychische Gesundheit, Kommunikationsbarrieren, Unterstützung bei Autismus und den Umgang mit Veränderungen der Arbeitsleistung abdecken.

7. Abschließende Bewertung

Die Prüfungsmethoden sind oft unflexibel und berücksichtigen nicht die für Inklusion notwendigen Anpassungen, was es einer Person mit Behinderung unmöglich macht, die Prüfung zu bestehen, obwohl dieselbe Person mit entsprechenden Anpassungen in der Lage wäre, zu arbeiten. Zudem sind Prüferinnen und Prüfer häufig nicht für die Beurteilung von Menschen mit Behinderungen geschult, sodass sie der betreffenden Person keine angemessenen Anweisungen geben können und es ihnen an Sensibilität mangelt, ihre Beurteilung anzupassen.

Beispiele

- **Frankreich:** Bei den Prüfungsunterlagen sollten verstärkt geeignete Hilfsmittel zum Einsatz kommen, insbesondere bei beruflichen Qualifikationen (Anpassung digitaler Hilfsmittel, Tests vor der Einführung, bevor diese landesweit repliziert und von allen nationalen Akteuren übernommen werden, usw.). Mitglieder von Prüfungsgremien (Prüfer) sollten mehr Schulungen zum Thema Behinderungen erhalten, und Beispiele für angepasste Prüfungssituationen sollten verbreitet werden, um bewährte Praktiken im Bereich der Inklusion zu veranschaulichen.
- **Irland:** In Irland sind die Bewertungsmethoden in Ausbildungs- und Zertifizierungsprozessen nach wie vor unflexibel und nicht immer auf Inklusion ausgelegt. Dies kann unnötige Hindernisse für Menschen mit zusätzlichen Bedürfnissen schaffen, die zwar über die Fähigkeiten und Fertigkeiten zur Ausübung der Tätigkeit verfügen, diese jedoch unter „normalen“ Bewertungsbedingungen nicht unter Beweis stellen können. Ein weiteres Problem besteht darin, dass Prüfer*innen und Ausbilder*innen oft kaum oder gar keine Schulungen zum Thema Behinderung oder Inklusion erhalten. Infolgedessen fällt es ihnen schwer, Kandidat*innen mit zusätzlichen Bedürfnissen klare Anweisungen zu geben oder Leistungen fair zu bewerten, wenn Anpassungen erforderlich sein könnten.
- **Portugal:** Je nach Art der Behinderung besteht eine Diskrepanz bei den Bewertungskriterien und Schwellenwerten. Der für das „Multi-Use Disability Certificate“ erforderliche Schwellenwert von 60 % gilt als zu restriktiv und schließt viele Menschen mit erheblichen funktionellen Einschränkungen aus, die von Unterstützung profitieren würden. Bei der Bewertung wird der spezifische berufliche Kontext nicht ausreichend berücksichtigt, die Bewertungen finden nur selten statt und können sich ändernde Umstände nicht nachverfolgen, und es gibt Kriterien, die bestimmte Arten von Behinderungen benachteiligen.
- **Spanien:** Die Bewertungsverfahren in der Ausbildung im Bereich Verkehrs- und Logistik in Spanien sind nach wie vor weitgehend standardisiert und berücksichtigen nicht immer die individuellen Bedürfnisse von Lernenden mit Behinderungen. Zwar lassen die Vorschriften gewisse Anpassungen zu, doch wird deren Anwendung uneinheitlich gehandhabt und hängt oft vom Bewusstsein der Einrichtung oder den verfügbaren Ressourcen ab. Den meisten Prüfern und Examinatoren fehlt eine spezifische Schulung zur inklusiven Bewertung, was zu Schwierigkeiten bei der Erteilung klarer Anweisungen, der fairen Beurteilung von Leistungen oder der Anwendung alternativer Prüfungsmethoden führt.

- **Deutschland:** *Der Nachteilsausgleich*¹ gilt in Deutschland als wichtiges Instrument für faire Prüfungsbedingungen. Dennoch wären klarere Leitlinien hilfreich, auch wenn Anpassungen individuell und fallspezifisch bleiben müssen. Das Ziel besteht nicht darin, fachliche Standards zu senken, sondern faire Möglichkeiten zum Nachweis von Kompetenzen zu schaffen.

Empfehlungen

- Die Bewertung sollte so inklusiv gestaltet werden wie die Ausbildung selbst, damit die Person eine Situation vorfindet, die der Realität ihres angepassten Arbeitsplatzes so nahe wie möglich kommt: Das Bewertungssystem sollte funktional sein und aus einer fachlichen Perspektive durchgeführt werden, wobei die Fähigkeiten in konkreten Arbeitskontexten bewertet werden und nicht abstrakte Behinderungsgrade.
- Eine nationale „Train-the-Trainers“-Initiative ins Leben rufen, um Fahrlehrer und Berufsausbilder in den Bereichen Sensibilisierung für Behinderungen, Kommunikation sowie inklusive Lehr- und Bewertungsmethoden weiterzubilden.

8. Arbeitsplatz

Wenn Auszubildende Praktika absolvieren, sind angemessene Vorkehrungen am Arbeitsplatz erforderlich: Dies kann durch angepasste Ausrüstung, flexible Aufgaben, Maßnahmen zur Barrierefreiheit usw. geschehen.

Nach Abschluss der Ausbildung ist es sinnvoll, die für die Ausbildung vorgenommenen Anpassungen auf den Arbeitsplatz zu übertragen. Dies könnte die berufliche Integration der Auszubildenden erleichtern, aber auch eine Möglichkeit darstellen, die Kosten für die Anpassung zu teilen.

¹ Unter „*Nachteilsausgleich*“ versteht man angemessene Anpassungen in der Ausbildung oder bei Prüfungen für Lernende mit Behinderungen oder spezifischem Förderbedarf. Beispiele hierfür sind unter anderem Zeitverlängerungen, angepasste Prüfungsformate, assistive Technologien oder separate Prüfungsräume. Diese Maßnahmen senken nicht das geforderte fachliche Niveau, sondern zielen darauf ab, faire Bedingungen für den Nachweis von Kompetenzen zu schaffen.

Beispiele

- **Frankreich:** Die Übertragung von Ausrüstung von einer Organisation auf eine andere wirft mehrere Fragen auf:
 - die Kosten der Übertragung,
 - Verschleiß der Ausrüstung oder Anpassungen,
 - die Größe und Transportfähigkeit der Anpassung,
 - Unterstützung durch einen Berater, um diese Transportfähigkeit hervorzuheben,
 - die Kompatibilität von Fahrzeugmarken mit externen Anbauten.
- **Irland:** Der Bedarf an angemessenen Vorkehrungen während Praktika wird im Rahmen der Gleichstellungs- und Arbeitsgesetzgebung anerkannt, doch die Unterstützung kann je nach Arbeitgeber und Art des Praktikums stark variieren. Auszubildende mit zusätzlichen Bedürfnissen benötigen oft Anpassungen wie Hilfsmittel, flexible Arbeitsaufgaben oder Maßnahmen zur baulichen Barrierefreiheit, doch diese werden nicht immer konsequent geplant oder finanziert. Die Einrichtung eines Systems zur Übertragung der bereits während der Ausbildung vorgenommenen Anpassungen auf den Arbeitsplatz würde den Integrationsprozess erheblich vereinfachen. Dies würde dazu beitragen, die Kontinuität der Unterstützung für den Einzelnen zu gewährleisten und gleichzeitig die Kosten und die Verantwortung für die Anpassungen zwischen Ausbildungszentren, Förderstellen und Arbeitgebern aufzuteilen.
- **Portugal:** Das Institut für Mobilität und Verkehr ist für die technische Zertifizierung von angepassten Fahrzeugen zuständig und stellt sicher, dass die Anpassungen den Sicherheitsanforderungen entsprechen. Der Mangel an behindertengerechten Fahrzeugen für verschiedene Arten von Behinderungen ist eines der größten Hindernisse. Das Netzwerk behindertengerechter Fahrzeuge ist begrenzt und geografisch konzentriert. Viele Ausbildungszentren verfügen nicht über vollständig barrierefreie Einrichtungen. Zu den Initiativen der Unternehmen gehören Anpassungen der Arbeitsplätze und spezifische Ausbildungsmethoden. Organisationen sind sich oft nicht bewusst, welche Anpassungen notwendig sind, welche Unterstützungsmöglichkeiten es gibt und welche Integrationsstrategien wirksam sind. Es gibt keine eindeutig zuständige Institution, die Mentoring-Prozesse in diesem Bereich leitet und koordiniert. Arbeitnehmer mit Behinderungen befürchten Repressalien, wenn sie das Fehlen notwendiger Anpassungen melden. Der Zugang zu Arbeitsaufgaben erfordert mögliche Anpassungen und assistive Technologien.
- **Spanien:** Wenn Auszubildende mit Behinderungen ihre Praktika abschließen, sind angemessene Vorkehrungen in den Unternehmen nach wie vor begrenzt und hängen stark vom Bewusstsein und der Bereitschaft des Arbeitgebers ab. Darüber hinaus gibt es kaum eine Abstimmung zwischen Ausbildungszentren und aufnehmenden Unternehmen, um sicherzustellen, dass die während der Ausbildung genutzten Anpassungen beibehalten oder auf den Arbeitsplatz übertragen werden, sobald die Person eingestellt ist.
- **Deutschland:** Die Teilnehmer betonten, dass Inklusion nicht mit der Ausbildung oder der Vermittlung eines Arbeitsplatzes endet. Die langfristige Erhaltung des Arbeitsplatzes wurde als wichtige Herausforderung identifiziert,

insbesondere wenn die strukturierte Unterstützung nach den ersten Monaten der Beschäftigung reduziert wird. Auch „Job Carving“ wurde als nützlicher Ansatz diskutiert, um Aufgaben an individuelle Fähigkeiten und Unterstützungsbedürfnisse anzupassen.

Empfehlungen

- Einrichtung eines Pop-up-Fensters in Arbeitsagenturen, um auf die für die Inklusion der Person erforderlichen Anpassungen hinzuweisen.
- Gewährung von Zuschüssen oder steuerlichen Anreizen für Arbeitgeber, die in Arbeitsplatzanpassungen investieren oder Menschen mit Behinderungen im Verkehrssektor einstellen und ausbilden.
- Aufbau staatlicher Partnerschaften mit Akteuren des privaten Sektors, um Teilnehmern, die bestimmte Ausbildungsprogramme absolvieren, Beschäftigungsmöglichkeiten zu bieten.
- Die Wiederverwendung oder Übertragung angepasster Ausbildungsgeräte an das Unternehmen, das den Auszubildenden aufnimmt, ermöglichen.
- Ein Programm oder eine Partnerschaft ins Leben rufen, um Menschen, die die Ausbildung abschließen, Chancen zu bieten.
- Ein Netzwerk von Mentorunternehmen aufbauen, in dem Erfahrungen ausgetauscht werden.
- Einführung einer obligatorischen Nachkontrolle 6 und 12 Monate nach der Vermittlung in den Arbeitsmarkt. Ein Koordinator prüft, ob die Anpassungen am Arbeitsplatz weiterhin gut funktionieren und ob der Arbeitnehmer oder Arbeitgeber zusätzliche Unterstützung benötigt.

9. Sensibilisierung

Es besteht Bedarf an Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen für alle Beteiligten.

Beispiele

- **Frankreich:** Nicht alle Beteiligten sind ausreichend über bestehende Initiativen und Lösungen informiert, was sich auf den Informationsstand von Menschen mit Behinderungen und die Qualität der Unterstützung auswirkt, die sie erhalten.
- **Irland:** Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten im Verkehrs- und Logistiksektor für Menschen mit zusätzlichen Bedürfnissen gibt es derzeit nicht.
- **Portugal:** Es herrscht in der Gesellschaft ein allgemeiner Mangel an Bewusstsein und Informationen über die Rechte und Fähigkeiten von Menschen mit Behinderungen. Inhalte zu Behinderung und Inklusion müssen in Lehrpläne, die Ausbildung von Lehrkräften und Pädagogen, Sensibilisierungsprogramme an Universitäten und in Berufsbildungszentren integriert werden; zudem muss der direkte Kontakt zwischen Studierenden mit und ohne Behinderung gefördert werden.
- **Spanien:** Es besteht ein umfassender Bedarf, alle Akteure (Ausbildungseinrichtungen, Arbeitgeber und öffentliche Verwaltungen) für die Inklusion von Menschen mit Behinderungen im Verkehrs- und Logistiksektor zu sensibilisieren. Trotz der Fortschritte in den letzten Jahren wird Behinderung oft weiterhin eher mit Einschränkungen als mit Fähigkeiten assoziiert.
- **Deutschland:** Die Teilnehmer beschrieben Barrierefreiheit als ein Konzept, das über die physische Infrastruktur hinausgeht. Sie nannten Kommunikation, vereinfachte Sprache, psychologische Sicherheit, Unterstützung für Menschen mit Autismus oder psychischen Beeinträchtigungen sowie individuelle Anpassungen am Arbeitsplatz. Die Sensibilisierungsarbeit sollte daher praxisorientiert sein und an reale Situationen am Arbeitsplatz anknüpfen.

Empfehlungen

- Einrichtung einer ressortübergreifenden Arbeitsgruppe der Regierung (Verkehr, Bildung, Finanzen und Sozialschutz), um einen einheitlichen und koordinierten Ansatz bei Politik, Finanzierung und Inklusionsinitiativen sicherzustellen.
- Entwicklung nationaler Sensibilisierungsstrategien, die auf mehreren Ebenen ansetzen und über verschiedene Kanäle und Ansätze unterschiedliche Zielgruppen ansprechen.
- Verstärkung der Kontrollen und der Überwachung der Anwendung von Antidiskriminierungsvorschriften.
- Entwicklung einer gemeinsamen Online-Plattform, die Bildungseinrichtungen, Unternehmen und Lernende mit verfügbaren Ressourcen und Fördermöglichkeiten vernetzt.
- Sensibilisierungsprogramme in Unternehmen einrichten, die Menschen mit Behinderungen beschäftigen;
- Schulungen für Führungskräfte und Mitarbeiter entwickeln.
- Entwicklung interner Antidiskriminierungsrichtlinien.
- Schaffung vertraulicher Mechanismen zur Meldung von Diskriminierungsfällen.
- Sensibilisierungsprogramme an Hochschulen und in Berufsbildungszentren entwickeln.

Allgemeine Schlussfolgerung

Zusammenfassend skizzieren die Partner eine umfassende Strategie zur Verbesserung der Inklusion von Menschen mit Behinderungen in der Ausbildung und Beschäftigung im Verkehrs- und Logistiksektor. Sie betonen die Notwendigkeit einer nationalen Koordination, einer kostenneutralen Finanzierung sowie inklusiver Standards in Ausbildung, Bewertung und Arbeitsumfeld. Zu den wichtigsten Maßnahmen gehören die Einrichtung einer nationalen Online-Ressourcenzentrale und von Netzwerken für Stakeholder, die Bereitstellung von Fallkoordinatoren für individuelle Unterstützung sowie die Gewährleistung finanzieller Mechanismen wie Arbeitgeberfonds für Anpassungsmaßnahmen oder quotenbasierte Systeme, um Anpassungen kostenneutral zu gestalten.

Darüber hinaus werden flexible Lehrpläne, angepasste Lehr- und Bewertungsmethoden sowie spezielle Schulungen für Ausbilder und Prüfer empfohlen. Ein verbesserter Zugang zu angepassten Fahrzeugen, barrierefreien Einrichtungen und assistiven Technologien ist unerlässlich, um praktische Barrieren zu beseitigen; dies kann durch Datenbanken und Verzeichnisse erreicht werden. Schließlich fordert das Dokument die Einrichtung einer ressortübergreifenden Arbeitsgruppe der Regierung sowie einer gemeinsamen Online-Plattform, um politische Maßnahmen, Finanzierungen und Sensibilisierungsinitiativen aufeinander abzustimmen und so einen einheitlichen, inklusiven Ansatz für die Integration von Menschen mit Behinderungen in den Transport- und Logistiksektor zu gewährleisten.

Einige der formulierten Empfehlungen werden im Rahmen von WP4 und WP5 von DiTL umgesetzt. Dies gilt beispielsweise für die Erstellung einer Online-Toolbox, die eine breite Palette an Lösungen enthalten wird. Der E-Learning-Kurs wird ebenfalls ein Instrument sein, um die Ausbilder darin zu schulen, die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen besser zu verstehen. Der Disseminationstag wird die verschiedenen Stakeholder an einem Ort zusammenbringen, was den ersten Schritt zur Schaffung eines nationalen Netzwerks darstellt.