
Merkblatt

Begleitung von Menschen mit Behinderung durch Assistenz- oder Blindenführhunde

Rat und Fachstelle Égalité Handicap

Dieses Merkblatt beschäftigt sich mit den Problemen von Menschen mit Behinderung in Begleitung eines Assistenz- oder Blindenführhundes bei der Inanspruchnahme von Dienstleistungen Privater oder des Gemeinwesens sowie im Erwerbsleben. Es richtet sich an ein vielfältiges Publikum, von Menschen mit Behinderung, die Diskriminierung wegen ihrer Hunde im Alltag erleben, über Hundeschulen, die Assistenz- und Blindenführhunde ausbilden, bis zu Anbietern von Dienstleistungen und Arbeitgebenden, die Fragen rund um die Mitnahme von Assistenz- und Blindenführhunden in ihren Betrieben und Unternehmen haben.

Das Merkblatt zeigt anhand des schweizerischen Behindertengleichstellungsrechts die Rechte der betroffenen Personen mit Behinderung sowie die Pflichten der Dienstleistungsanbieter und der Arbeitgebenden auf. Schliesslich erläutert es kurz die Ausbildung und geleistete Arbeit der Assistenz- und Blindenführhunde, um darzulegen, warum die Begleitung durch diese Hunde für Menschen mit Behinderung so wichtig und daher rechtlich erlaubt ist.

Inhaltsverzeichnis

Beispiele aus der Praxis	3
1. Private Dienstleistungen	3
2. Dienstleistungen des Gemeinwesens	4
3. Erwerbsleben	4
Gesetzliche Grundlagen	4
1. Dienstleistungen	5
a. Private Dienstleistungen	6
b. Dienstleistungen des Gemeinwesens	7
2. Erwerbsleben	8
a. Private Arbeitsverhältnisse	9
b. Arbeitsverhältnisse des Gemeinwesens	9
Ausbildung und Einsatz von Assistenz- und Blindenführhunden	10
Beratung	11

Beispiele aus der Praxis

Personen mit Behinderung, die sich in Begleitung ihres Assistenz- oder Blindenführhundes befinden, erleben häufig grosse Probleme. Ihnen wird der Zugang zu Geschäften, Restaurants oder anderen Gebäuden verwehrt oder sie haben Probleme am Arbeitsplatz, wenn sie ihren Hund mitnehmen.

Aus den Erfahrungen von Menschen mit Behinderung und der Beratungspraxis der Fachstelle Égalité Handicap ergeben sich drei Hauptproblemfelder für Menschen mit Behinderung in Begleitung eines Assistenz- oder Blindenführhundes: (1) Private Dienstleistungen, (2) Dienstleistungen des Gemeinwesens oder eines im Monopol des Bundes tätigen Unternehmens und (3) das Erwerbsleben.

1. Private Dienstleistungen

Restaurantbesuch

Luise will ihre Freundin zu deren Geburtstag in ein Restaurant zum Essen einladen. Da Luise eine Körperbehinderung hat, wird sie schon seit langem von ihrem Assistenzhund Rocco im Alltag unterstützt. Ohne Rocco wäre Luise fast ständig auf die Hilfe anderer Personen angewiesen. Als Luise, ihre Freundin und Rocco das Restaurant betreten, werden sie sogleich unfreundlich darüber informiert, dass der Hund nicht ins Restaurant dürfe. Auf Nachfrage warum dies so sei, wird ihnen mitgeteilt, dass der Hund andere Gäste stören könnte und Hunde generell nicht erlaubt seien. Luise insistiert und weist daraufhin, dass ihr Hund kein „gewöhnlicher“ Hund, sondern ein bestens ausgebildeter Assistenzhund sei, daher sehr gut erzogen und ruhig. Sie brauche ihren Hund aufgrund ihrer Behinderung in ihrer Nähe.

Transport Taxi

Franz ist mit dem Zug auf dem Weg zu einem wichtigen geschäftlichen Treffen. Da der Zug Verspätung hat, kann er nicht wie geplant mit der Strassenbahn zum Treffpunkt fahren, sondern muss ein Taxi nehmen, um nicht zu spät zu kommen. Am Taxistand erlebt er dann eine böse Überraschung. Der Reihe nach verweigern ihm die Taxifahrer den Transport – immer unter Hinweis auf seine Blindenführhündin Stella. Hunde würden generell nicht mitgenommen. Franz weist daraufhin, dass er ohne Stella nicht fahren könne, schliesslich sei er aufgrund seiner Sehbehinderung auf ihre Begleitung angewiesen, sie stelle keine Bedrohung dar, sei sauber und sehr gut erzogen. Schliesslich „erbarmt“ sich ein Taxifahrer und nimmt Franz und Stella mit. Durch die Diskussionen mit den Taxifahrern fühlt sich Franz nicht nur gedemütigt, sondern er erscheint auch noch zu spät zu seinem Treffen.

2. Dienstleistungen des Gemeinwesens

Anna muss zu einer Besprechung in ein kantonales Amt. Da sie sehbehindert ist, wird sie bereits seit Jahren von ihrem Blindenführhund Flocki begleitet, der es ihr ermöglicht, sich weitgehend selbständig und ohne Hilfe anderer Personen im öffentlichen Raum zu bewegen. Als sie das zuständige Amt betreten will, kommt der Portier auf sie zu und verweigert ihr den Zugang zum Gebäude mit der Begründung „Hunde sind hier nicht erlaubt“. Anna weist ihn daraufhin, dass sie sehbehindert ist und ihren Hund unbedingt mitnehmen muss. Er sei gut ausgebildet und stelle keine Gefahr für andere Personen dar, schliesslich sei es sein Job, sie überallhin zu begleiten. Der Portier geht auf ihre Argumente nicht ein und beharrt darauf, dass es ihm egal sei welcher Hund daherkomme, Hunde seien nicht erlaubt.

3. Erwerbsleben

Markus ist sehbehindert und hat lange nach einem Praktikumsplatz gesucht. Schliesslich haben sich seine Bemühungen gelohnt und er hat die Zusage eines grossen Unternehmens für eine Praktikumsstelle für drei Monate. Bereits bei seinem Bewerbungsgespräch hatte Markus daraufhin gewiesen, dass er immer in Begleitung seiner Blindenführhündin Senta unterwegs sei, da ihre Begleitung ihm ein fast vollständig unabhängiges Leben ermögliche. Sowohl seine künftige Chefin als auch der Personalverantwortliche sahen darin kein Problem. In den ersten Wochen seiner Anstellung läuft denn auch alles gut, doch plötzlich beschwert sich einer seiner Arbeitskollegen, dass der Hund im selben Büro sei und verlangt, dass Markus seinen Hund zu Hause lasse. Der Vorgesetzte von Markus kommt diesem Wunsch schliesslich nach und verlangt von Markus künftig ohne Hund ins Büro zu kommen, andernfalls werde man das Praktikumsverhältnis frühzeitig auflösen.

Gesetzliche Grundlagen

Im Folgenden wird für diese drei Problemfelder dargestellt, ob der Ausschluss von Personen mit Behinderung aufgrund der Begleitung ihres Assistenz- oder Blindenführhundes rechtlich verboten ist oder nicht und wie sich Betroffene gegebenenfalls rechtlich wehren können.

Die Diskriminierung von Menschen mit Behinderung ist in der Schweiz verboten – insbesondere durch das Diskriminierungsverbot der Bundesverfassung und das Behindertengleichstellungsgesetz:

- Das *Diskriminierungsverbot der Bundesverfassung in Art. 8 Abs. 2 BV* verbietet die direkte und indirekte Diskriminierung von Menschen mit Behinderung durch staatliche Behörden – in der Gesetzgebung wie in der Gesetzesan-

- Das *Behindertengleichstellungsgesetz (BehiG)* hat zum Ziel Benachteiligungen zu verhindern, zu verringern oder zu beseitigen, denen Menschen mit Behinderung ausgesetzt sind. Dazu setzt es Rahmenbedingungen, die es Menschen mit Behinderung erleichtern, am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen und insbesondere selbstständig soziale Kontakte zu pflegen, sich aus- und fortzubilden und eine Erwerbstätigkeit auszuüben (Art. 1 BehiG). Das BehiG wendet sich je nach Geltungsbereich an das Gemeinwesen und/oder an Privatpersonen.

1. Dienstleistungen

Generell gilt: Das Diskriminierungsverbot der Bundesverfassung und/oder das BehiG verbieten die Benachteiligung/Diskriminierung von Menschen mit Behinderung bei der Inanspruchnahme von Dienstleistungen.

- Das Diskriminierungsverbot der Bundesverfassung verbietet die Diskriminierung von Menschen mit Behinderung bei der Inanspruchnahme von Dienstleistungen des Gemeinwesens.
- Eine Benachteiligung bei der Inanspruchnahme von Dienstleistungen liegt vor, wenn die Dienstleistung für Menschen mit Behinderung nicht oder nur unter erschwerten Bedingungen möglich ist (Art. 2 Abs. 4 BehiG).
- Umfasst werden vom BehiG grundsätzlich von jedermann beanspruchbare Dienstleistungen Privater, des Gemeinwesens und von in einem Monopol des Bundes tätigen Unternehmen (Art. 3 lit. e BehiG).
- Von „jedermann beanspruchbar“ nach Art. 3 lit. e BehiG ist eine Dienstleistung dann, wenn sie einem nicht von vornherein umschriebenen Kreis von Benutzern offensteht. Dies ist nicht der Fall, wenn der Benutzerkreis eng und individualisierbar, mit selektiven Aufnahmekriterien definiert ist.
- Private Dienstleistungsanbieter dürfen Menschen mit Behinderung nicht diskriminieren (Art. 6 BehiG).

a. Private Dienstleistungen

Das BehiG erstreckt sich auf Dienstleistungen *Privater*. Erfasst sind damit alle natürlichen oder juristischen Personen des Zivilrechts, welche Dienstleistungen auf der Ebene des Privatrechts anbieten, wie zum Beispiel Restaurants, Kinos, Museen, Hotels, Geschäfte, Taxi etc.

Das BehiG verbietet die Diskriminierung von Menschen mit Behinderung bei der Inanspruchnahme einer privaten Dienstleistung (Art. 6 BehiG). Art. 2 lit. d Behindertengleichstellungsverordnung (BehiV) definiert „diskriminieren“ als „Behinderte besonders krass unterschiedlich und benachteiligend behandeln mit dem Ziel oder der Folge, sie herabzuwürdigen oder auszugrenzen“. Es war ganz klar nicht Absicht des Gesetzgebers, mit Art. 6 BehiG und 2 lit. d BehiV, den verfassungsrechtlichen Begriff der Diskriminierung einzuschränken, sondern vielmehr ihn zu veranschaulichen, in Anlehnung an Lehre und Rechtsprechung. Über ein Verbot der menschenunwürdigen Behandlung im Einzelfall enthält somit das Diskriminierungsverbot von Art. 6 BehiG auch Schutz vor Schlechterstellungen, welche im Einzelfall die Würde der betroffenen Person nicht verletzen, aber nicht genügend gerechtfertigt werden können.

Für Räume in denen mit Lebensmitteln umgegangen wird – wie z.B. Restaurants – bestimmt die Hygieneverordnung zusätzlich, dass Hunde, die eine behinderte Person führen oder begleiten, zugelassen werden müssen (Art. 15 Abs. 2 lit. a HyV).

Bei gewissen privaten Dienstleistungen wie Taxis kommen noch weitere gesetzliche Verpflichtungen hinzu, welche eine Transportpflicht für Menschen mit Behinderung und deren Assistenz- oder Blindenführhunde nach sich ziehen. Taxis benötigen Bewilligungen der Gemeinden, um ihr Gewerbe ausüben zu können. Diese Bewilligungen beruhen regelmässig auf speziellen Taxireglementen, welche eine generelle Transportpflicht beinhalten. Der Transport von Menschen mit Behinderung und deren Assistenz- oder Blindenführhunden ist verpflichtend, solange keine sachlichen Gründe dagegen sprechen (siehe zum Beispiel das Merkblatt der Gewerbepolizei der Stadt Bern „Beförderung von Begleit- oder Blindenhund im Taxi der Stadt Bern“, Juli 2011).

Rechtsschutz

Verweigert nun der Anbieter einer privaten Dienstleistung einer Person mit Behinderung wegen ihres Assistenz- oder Blindenführhundes die Inanspruchnahme der Dienstleistung, so ist zu überprüfen, ob diese Verweigerung genügend gerechtfertigt werden kann. Jedenfalls muss dabei ein strenger Massstab angewandt werden. Ist der Hund gut erzogen, sauber, leise und friedlich, gibt es wohl in den meisten Fällen keinen Grund der Person mit Behinderung die Dienstleistung zu verweigern.

Das Diskriminierungsverbot des BehiG verpflichtet die Anbieter der Dienstleistung jedoch nicht, diese behindertengerecht anzubieten. Wird die Dienstleistung verweigert, so kann die betroffene Person bei Gericht „nur“ eine Entschädigung in der Höhe von maximal SFr. 5'000 beantragen, jedoch nicht, dass der Anbieter der Dienstleistung die Diskriminierung künftig unterlässt (Art. 8 Abs. 3 iVm Art. 11 Abs. 2 BehiG).

Fazit: Menschen mit Behinderung, die sich in Begleitung eines Assistenz- oder Blindenführhundes befinden, darf die Dienstleistung eines privaten Anbieters ebenso wie der Transport mit einem Taxi grundsätzlich nicht verweigert werden. Eine Schlechterstellung muss genügend begründet werden können, so zum Beispiel durch das Verhalten des Hundes, das eine daraus folgende Gefährdung Dritter nach sich zieht.

b. Dienstleistungen des Gemeinwesens

Die Benachteiligung bei der Inanspruchnahme einer Dienstleistung des Gemeinwesens und der in einem Monopol des Bundes tätigen Unternehmen ist nach dem BehiG verboten (Art. 2 Abs. 4 iVm 3 lit. e BehiG).

Mit dem Begriff Dienstleistungen des Gemeinwesens sind Leistungen des Bundes, der Kantone und der Gemeinden umfasst. Aus Gründen der Kompetenzaufteilung zwischen Bund und Kantonen findet das BehiG jedoch nur auf Dienstleistungen des Bundes Anwendung. Dies hat inhaltlich insofern keine Auswirkung, als das verfassungsrechtliche Diskriminierungsverbot von Art. 8 Abs. 2 BV, an das auch die Kantone gebunden sind, nicht weniger weit geht als das BehiG.

Dienstleistungen der in einem Monopol des Bundes tätigen Unternehmen umfassen z.B. Dienstleistungen der SBB.

Eine Benachteiligung bei der Inanspruchnahme von Dienstleistungen des Gemeinwesens und der in einem Monopol des Bundes tätigen Unternehmen liegt vor, wenn die Dienstleistung für Menschen mit Behinderung nicht oder nur unter erschwerten Bedingungen möglich ist (Art. 2 Abs. 4 BehiG).

Nach Art. 5 BehiG haben Bund und Kantone Massnahmen zu treffen, um Benachteiligungen zu verhindern, zu verringern oder zu beseitigen.

Rechtsschutz

Bei Vorliegen einer Benachteiligung kann bei Gericht oder der Verwaltungsbehörde verlangt werden, dass der Anbieter der Dienstleistung die Benachteiligung beseitigt oder unterlässt (Art. 8 Abs. 1 BehiG). Bei der Beurteilung, ob eine Beseitigung der

Benachteiligung angeordnet wird oder nicht, muss das Gericht oder die Verwaltungsbehörde den Grundsatz der Verhältnismässigkeit beachten. Dies bedeutet, dass der für Menschen mit Behinderung zu erwartende Nutzen nicht in einem Missverhältnis insbesondere zum wirtschaftlichen Aufwand, Interessen des Umwelt-, Natur- oder Heimatschutzes oder zu Anliegen der Verkehrs- und Betriebssicherheit stehen darf (Art. 11 Abs. 1 BehiG).

Grundsätzlich gilt das BehiG nur für Dienstleistungen des Bundes und der in einem Monopol des Bundes tätigen Unternehmen, doch verpflichtet das Diskriminierungsverbot der Bundesverfassung in Art. 8 Abs. 2 (zusätzlich zu den Bestimmungen des BehiG) Bund, Kantone und Gemeinden dazu, Menschen mit Behinderung nicht aufgrund ihrer Behinderung zu diskriminieren. Verboten sind sowohl direkte als auch indirekte Diskriminierungen. Dabei ist unter einer indirekten Diskriminierung eine Regelung zu verstehen, die auf den ersten Blick neutral erscheint, in ihrer praktischen Ausführung aber eine bestimmte Gruppe von Menschen überproportional trifft. Das generelle Verbot Hunde in ein Amtsgebäude mitzunehmen, ist ein Beispiel einer derartigen indirekten Diskriminierung. Zwar wirkt das Verbot auf den ersten Blick neutral, doch trifft es Menschen mit Behinderung, die auf die Unterstützung ihres Assistenz- oder Blindenführhundes angewiesen sind, besonders stark.

Konkret hat dies zur Folge, dass Menschen mit Behinderung, die sich in Begleitung ihres Assistenz- oder Blindenführhundes befinden und eine Dienstleistung in Anspruch nehmen wollen, nicht generell von dieser Dienstleistung ausgeschlossen werden dürfen. Doch wird auch bei Dienstleistungen des Gemeinwesens und der in einem Monopol des Bundes tätigen Unternehmen die Grenze dort zu ziehen sein, wo vom Hund eine Gefahr ausgeht.

Fazit: Menschen mit Behinderung, die sich in Begleitung eines Assistenz- oder Blindenführhundes befinden, dürfen Dienstleistungen des Bundes, der Kantone oder Gemeinde und jene von in einem Monopol des Bundes tätigen Unternehmen grundsätzlich nicht verweigert werden. Ausgenommen sind sachliche Gründe, wie z.B. gefährliches Verhalten des Hundes.

2. Erwerbsleben

Ebenso wie bei den Dienstleistungen ist auch bei den Arbeitsverhältnissen danach zu unterscheiden, ob es sich um Arbeitsverhältnisse mit dem Bund, Kantonen bzw. Gemeinden oder mit privaten Arbeitgebenden handelt.

a. Private Arbeitsverhältnisse

Für Arbeitsverhältnisse in der Privatwirtschaft gibt es keine Regelungen im BehiG, ebenso ist das Diskriminierungsverbot der Bundesverfassung nicht direkt anwendbar, da dieses grundsätzlich zwischen Privaten keine Geltung hat.

Dennoch kann aus Vorschriften des Zivilrechts und des Arbeitsrechts die Verpflichtung abgeleitet werden, dass Menschen mit Behinderung, die auf die Begleitung ihres Assistenz- oder Blindenführhundes angewiesen sind, diesen an den Arbeitsplatz mitnehmen dürfen. Der Arbeitgebende muss zum einen gemäss seiner Fürsorgepflicht in Art. 328 Obligationenrecht (OR) und Art. 6 Arbeitsgesetz (ArG) die Persönlichkeit der Arbeitnehmenden schützen und achten sowie unter anderem jene Massnahmen treffen, welche die persönliche Integrität der Arbeitnehmenden schützen – soweit ihm diese Massnahmen zumutbar sind. Als Folge dieser Fürsorgepflicht ist die Diskriminierung von Mitarbeitenden mit Behinderung verboten.

Zusammenfassend verpflichten diese Bestimmungen den Arbeitgebenden dazu, Mitarbeitenden mit Behinderung gegenüber nicht behinderten Mitarbeitenden gleich zu behandeln, soweit ihm entsprechende Massnahmen zumutbar sind.

Fazit: Bei der Begleitung von Menschen mit Behinderung durch ihre Assistenz- oder Blindenführhunde am Arbeitsplatz kann generell davon ausgegangen werden, dass ein Verbot der Mitnahme des Hundes eine verbotene Schlechterstellung und damit eine Verletzung der Fürsorgepflicht des Arbeitgebenden bedeutet. Ebenso wie bei den Dienstleistungen wird auch hier die Grenze zu ziehen sein, wenn der Hund für andere eine Gefahr darstellt.

b. Arbeitsverhältnisse des Gemeinwesens

Für Arbeitsverhältnisse des Bundes gelten zusätzlich zur oben erwähnten allgemeinen Fürsorgepflicht noch das Diskriminierungsverbot der Bundesverfassung in Art. 8 Abs. 2 und Bestimmungen des BehiG, der BehiV und des Bundespersonalgesetzes (BPG). Zusammengefasst ergeben diese Bestimmungen eine erhöhte Fürsorgepflicht des Bundes als Arbeitgeber seinen Mitarbeitenden mit gegenüber.

Kantonale Arbeitsverhältnisse unterliegen zwar nicht dem BehiG, jedoch direkt dem Diskriminierungsverbot der Bundesverfassung in Art. 8 Abs. 2. Ebenso gelten die jeweiligen kantonalen Personalgesetze, welche die Interessen von Menschen mit Behinderung sehr unterschiedlich berücksichtigen. Es wird in jedem Einzelfall notwendig sein, die entsprechenden kantonalen Gesetze zu konsultieren, um zu sehen, ob eine über die allgemeine Fürsorgepflicht hinausgehende Verpflichtung des kantonalen Arbeitgebers zur Gleichbehandlung von Mitarbeitenden mit Behinderung besteht.

Fazit: Die bestehenden Verpflichtungen der BV, des BehiG, der BehiV und des BPG enthalten für den Bund als Arbeitgeber eine erhöhte Fürsorgepflicht zur Gleichbehandlung von Mitarbeitenden mit Behinderung. Für kantonale Arbeitsverhältnisse müsste für den jeweiligen Kanton eine entsprechende – über die allgemeine Fürsorgepflicht hinausgehende – gesetzliche Verpflichtung im kantonalen Gesetz gefunden werden. Folglich kann auch bei Arbeitsverhältnissen des Gemeinwesens davon ausgegangen werden, dass ein Verbot der Mitnahme des Hundes eine Verletzung der Fürsorgepflicht des Arbeitgebenden bedeutet.

Ausbildung und Einsatz von Assistenz- und Blindenführhunden

Assistenz- und Blindenführhunde sind nicht einfach „gewöhnliche“ Hunde. Sie haben eine äusserst anspruchsvolle Aufgabe und müssen daher auch eine spezielle Ausbildung absolvieren. Assistenz- und Blindenführhunde unterstützen Menschen mit Behinderung in allen Belangen des Alltags: Für Menschen mit stark eingeschränkter Mobilität können sie u.a. Dinge vom Boden aufheben, Türen öffnen, sogar einen Notruf auslösen. Für stark sehbehinderte und vor allem blinde Menschen übernehmen sie weitgehend die Verantwortung für das Sehen. Auf entsprechende „Hörzeichen“ sucht der Blindenführhund nach Fussgängerstreifen, Ampeln, Treppen, Türen, Sitzgelegenheiten. Weiter weicht er Hindernissen aus, selbst wenn er sie allein leicht unterlaufen könnte. Er umgeht Baustellen, zeigt einbiegende Strassen an, erleichtert der sehbehinderten oder blinden Person die oft gefährvolle Strassenüberquerung. Epilepsiehunde können Personen mit Epilepsie vor einem bevorstehenden Anfall warnen.

Ausbildung von Assistenz- und Blindenführhunden

Nur ein gesunder, gepflegter, wesensfester, lernfreudiger, gutmütiger und zugleich selbstbewusster Hund ist fähig, die von ihm geforderten ausserordentlichen Leistungen zu vollbringen. Die wenigen, für die hohen Ansprüche ausgewählten Hunde werden ungefähr zwei Jahre intensiv ausgebildet. Nach der ausführlichen Grundausbildung des Hundes folgt die Ausbildung zusammen mit der Person mit Behinderung.

Unverzichtbarer Bestandteil für ein autonomes Leben

Assistenz- und Blindenführhunde geben Menschen mit Behinderung ein hohes Mass an Selbständigkeit zurück.

Mithilfe dieser gut ausgebildeten Hunde leben Menschen mit Behinderung sicherer, sind autonom unterwegs und können dadurch am gesellschaftlichen Leben aktiver teilnehmen, sei es im Privatleben oder im Beruf. Da Menschen mit Behinderung

auf die Hilfe ihrer Assistenz- oder Blindenführhunde angewiesen sind, begleiten diese Hunde Menschen mit Behinderung z.B. auch in öffentliche Gebäude, an Aus- und Weiterbildungsorte, zu kulturellen oder anderen Veranstaltungen, in die Kirche, ins Restaurant, auf Reisen, zum Arzt, zum Arbeitsplatz und beim Einkaufen.

Beratung

Die Fachstelle Égalité Handicap bietet Rechtsberatung für Menschen mit Behinderung im Bereich des Behindertengleichstellungsrechts an. Betroffene, die sich aufgrund ihrer Behinderung diskriminiert fühlen, können sich an die Fachstelle wenden.

Kontakt

Mail: info@egalite-handicap.ch

Tel: 031 398 50 34

Adresse: Marktgasse 31, 3011 Bern

Weitere Informationen finden Sie auf www.egalite-handicap.ch.