
Newsletter August 2023

1. Handicap-Online-Veranstaltung „offene Gesprächsrunde Inklusion“ am 12.09.23
 2. Rechtssammlung zum Thema Barrierefreiheit
 3. Start der Fachstelle Antidiskriminierungsberatung für behinderte Menschen
 4. KulturPerlen Hamburg informiert über barrierefreie Kulturangebote
 5. Online-Befragung der Schwerbehindertenvertretungen
 6. LAG-Urteil: Fehlender Inklusionsbeauftragter als Diskriminierungsindiz
 7. BAG-Urteil: Urlaubsansprüche verjähren nur nach Erfüllung der arbeitgeberseitigen Hinweispflichten
 8. BSG-Urteil: Gehunfähigkeit im öffentlichen Verkehrsraum ist maßgeblich für die Nutzung von Behindertenparkplätzen
 9. Seminarangebote des Arbeit und Leben Bildungswerks
-

1. Handicap-Online-Veranstaltung „offene Gesprächsrunde Inklusion“ am 12.09.23

Die Beratungsstelle handicap bietet mit diesem Online-Format eine weitere Möglichkeit für die betrieblichen Interessenvertretungen, sich zu den Themen Inklusion und Teilhabe, Rehabilitation und Betriebliches Eingliederungsmanagement zu informieren.

In dieser einstündigen offenen Gesprächsrunde haben die Teilnehmer:innen die Möglichkeit, eigene aktuelle Fragen zu diskutieren, über Erfahrungen zu berichten und sich mit anderen Interessenvertretungen auszutauschen und zu vernetzen.

Neben den Kolleginnen der Beratungsstelle handicap wird Herr Drost vom Integrationsamt Hamburg als fachlicher Ansprechpartner teilnehmen.

Schicken Sie uns gerne Ihre Fragen vorab, die wir dann gemeinsam in der Veranstaltung besprechen können.

Die gesonderte Einladung finden Sie als Anlage, die Anmeldung erfolgt online über unsere Website [hier](#).

Wir freuen uns auf Sie!

2. Rechtssammlung zum Thema Barrierefreiheit

Die [Bundesfachstelle Barrierefreiheit](#) hat eine Sammlung der Gesetze und Verordnungen zur Barrierefreiheit veröffentlicht.

Der Presstext verspricht „allen Interessierten eine umfassende Rechtssammlung zur Barrierefreiheit auf der Website der Bundesfachstelle Barrierefreiheit. Die Sammlung umfasse erstmalig sämtliche Gesetze und Verordnungen auf Bundesebene, die Barrierefreiheit in irgendeiner Form tangieren.“

Die Rechtssammlung zur Barrierefreiheit ist abrufbar auf www.bundesfachstelle-barrierefreiheit.de/rechtssammlung. Nutzerinnen und Nutzer haben verschiedene Möglichkeiten, die Sammlung zu durchsuchen: über die Volltextsuche oder über das Filtern nach Themengebiet oder Bundesressort.

3. Start der Fachstelle Antidiskriminierungsberatung für behinderte Menschen

Die Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben in Deutschland e.V. (ISL) hat die neue „Fachstelle Antidiskriminierungsberatung für behinderte Menschen“ gegründet. Ziel ist, in bereits bestehende Beratungsangebote zur Antidiskriminierung eine Sicht aus der Perspektive von Menschen mit Behinderungen anzubieten und damit auch zur Vernetzung und zum Empowerment beizutragen.

„Behinderte Menschen wissen oft nicht, wo sie sich im Fall einer Diskriminierung hinwenden können und fühlen sich mit ihren Problemen oft nicht ernst genommen [...]“ erläutert Alexander Ahrens, Projektleiter bei der ISL. Die bestehenden Antidiskriminierungsstellen seien bei dem Thema bisher nicht genügend gut aufgestellt.

Deshalb verfolgt die ILS gemeinsam mit dem Verein „aktiv und selbstbestimmt“ (akse e.V.) einen Peer-Ansatz (Betroffene beraten Betroffene) und bietet in den nächsten Jahren zahlreiche Schulungen und Workshops von Menschen mit Behinderungen für Beratungsstellen an. „Zum Thema Behinderung muss in der allgemeinen Beratungslandschaft der Antidiskriminierung sensibilisiert werden. Ratsuchende müssen einfacher an die Möglichkeit kommen, überhaupt erst eine barrierefreie Beratung zu erhalten“, so Alexander Ahrens.

Mit diesem Projekt soll auch die Diskussion einer Reform des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) dahingehend geführt werden, dass Menschen mit Behinderungen in allen Lebensbereichen einen Diskriminierungsschutz einfordern können.

Die „Fachstelle Antidiskriminierungsberatung für behinderte Menschen“ ist Teil des Förderprogrammes „respekt*land – Antidiskriminierungsberatung für ganz Deutschland“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

Interessierte können sich schon jetzt per E-Mail an folgende Adresse wenden: antidiskriminierung@isl-ev.de.

Eine Internetseite ist in Planung. Wer noch mehr über aktuelle Aktivitäten der Fachstelle wissen und die Vernetzung vorantreiben möchte, kann sich auf dem dazugehörigen Twitter-Kanal informieren: Fachstelle Antidiskriminierung Behinderung (@FAB_ISL_eV) / Twitter

Quelle: [Behinderung in der Antidiskriminierungsarbeit: Auftakt-Treffen der „Fachstelle Antidiskriminierungsberatung für behinderte Menschen“ \(isl-ev.de\)](#)

4. KulturPerlen Hamburg informiert über barrierefreie Kulturangebote

Kultur in Hamburg - bunt und vielfältig. Der Verein „Orte für Alle e.V.“ setzt sich mit dem Projekt **KulturPerlen** für die Teilhabe von Menschen mit Behinderung ein.

Ziel ist es, barrierearme Kulturangebote bekannter zu machen und über deren Zugänglichkeiten zu informieren.

Theater zeigen Vorstellungen mit Gebärdensprache, Kostüme können ertastet werden, Induktionsschleifen ermöglichen den Hörgenuss und Besucher:innen im Rollstuhl sitzen nicht immer am Rand.

Die gesammelten Informationen sind auf der Webseite www.kulturperlen.hamburg veröffentlicht.

5. Online-Befragung der Schwerbehindertenvertretungen

Das Zentrum für Sozialforschung der Universität Halle-Wittenberg ruft im Rahmen seines Projektes „Zugänglichkeit – Inklusion – Partizipation, Nachhaltige Teilhabe an Arbeit durch Recht“ zu einer erneuten Online-Befragung auf.

Mit diesem Projekt fördert das BMAS die Teilhabe am Arbeitsleben und die Stärkung der beteiligten Akteurinnen und Akteure bei der Umsetzung von Teilhabeprozessen, unter anderem mit einer regelmäßigen angebotenen Online-Fortbildung für Schwerbehindertenvertrauensleute ([Link zur Anmeldung](#)).

Die Befragung richtet sich an SBVen einschließlich der stellvertretenden Mitglieder sowie Mitglieder von Stufenvertretungen und nimmt etwa **15 Minuten** in Anspruch. Eine Teilnahme an der Befragung ist bis zum **15.09.2023** möglich.

Bereits 2021 zeigte die vorherige Befragung, dass SBVen wirksam Arbeitsbedingungen und Gesundheitsschutz für Beschäftigte mit Behinderungen verbessern. Problematisch ist jedoch die oft ungenügende Einbindung der Vertrauensleute in betriebliche Entscheidungen. Die Corona-Pandemie brachte zudem neue Herausforderungen, aber auch Lösungen mit sich. [Eine Zusammenfassung der Ergebnisse finden Sie hier.](#)

Mit dieser **SBV-Befragung 2023** sollen nun die Ergebnisse vertieft werden. Dabei geht es um folgende Schwerpunkte:

- Wahl von Schwerbehindertenvertretungen und Stufenvertretungen
- Bildung und Weiterbildung schwerbehinderter und gleichgestellter Menschen
- Inner- und außerbetriebliche Kooperation
- Ausstattung und Beteiligung der SBV
- Freistellung und Arbeitsbefreiung
- Homeoffice, Digitalisierung, barrierefreie Kommunikation

Zur Online-Umfrage gelangen Sie über folgenden Link:

<https://umfragen.zsh.uni-halle.de/index.php?r=survey/index&sid=383999&lang=de>

Für Rückfragen zur Befragung kontaktieren Sie bitte Thomas Ketzmerick ketzmerick@zsh.uni-halle.de, bei technischen Fragen Sascha Kranz umfragen@zsh.uni-halle.de.

Das Projekt freut sich über eine rege Teilnahme!

6. LAG-Urteil: Fehlender Inklusionsbeauftragter als Diskriminierungsindiz

Im Zusammenhang mit einer Diskriminierungsklage wegen Alters bzw. Schwerbehinderteneigenschaft beschäftigte sich das Landesarbeitsgericht Hamm mit Indizien für Diskriminierung wegen der Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch.

Ein 1968 geborener Bewerber mit GdB 80 bewarb sich um eine Stelle als Jurist in einem privatwirtschaftlichen Unternehmen, welches für „sein junges Team“ einen „frisch gebackenen Juristen“ suchte. Er hatte in seiner Bewerbung unter der Rubrik „Besondere persönliche Merkmale“ auf seinen Schwerbehindertenstatus hingewiesen und eine Kopie seines Ausweises der Bewerbung beigelegt.

Da er nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen wurde, klagte er nach dem AGG wegen Diskriminierung aufgrund seines Alters und seiner Schwerbehinderung und machte Schadensersatz geltend.

Nachdem er vor dem Arbeitsgericht einen Teilerfolg erzielte (Altersdiskriminierung), legte der beklagte Arbeitgeber Berufung ein. Das Landesarbeitsgericht bestätigte das Urteil des Arbeitsgerichts zugunsten des Bewerbers und beschäftigte sich darüber hinaus eingehend mit der möglichen Diskriminierung aufgrund der Schwerbehinderteneigenschaft.

Als Argumente für die Diskriminierung wegen seiner Behinderung hatte der Bewerber angeführt, dass die Stelle der Arbeitsagentur nicht gemäß der Prüfpflicht aus § 81 SGB IX (neu § 164 SGB IX) gemeldet worden sei und dass es im Unternehmen keinen Inklusionsbeauftragten gebe.

Hierzu führte das Landesarbeitsgericht Hamm aus:

Der Bewerber habe unstrittig behauptet, dass ein Schwerbehindertenbeauftragter im Sinne des § 98 SGB IX (neu: Inklusionsbeauftragter gem. § 181 SGB IX) bei dem beklagten Unternehmen nicht bestellt sei. Dieser sei Beauftragter des Arbeitgebers,

der ihn in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen vertrete. Die Vorschrift des § 98 SGB IX (neu: § 181 SGB IX) bezwecke die Sicherstellung der Wahrung und Einhaltung aller einem Arbeitgeber obliegenden Verpflichtungen in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen. Dies solle zum einen durch die Bestellung eines Beauftragten gewährleistet werden, der darauf zu achten habe, dass der Arbeitgeber die ihm gegenüber schwerbehinderten Menschen obliegenden Pflichten erfülle. Zum anderen solle durch die Person des Beauftragten auch sichergestellt werden, dass die schwerbehinderten Menschen, Betriebs- oder Personalräte, das Integrationsamt sowie sonstige staatlichen Stellen und Behörden einen kompetenten Ansprechpartner hinsichtlich ihrer Belange und Aufgaben hätten.

Es sei unerheblich, ob in Betrieb oder Dienststelle eine Schwerbehindertenvertretung vorhanden sei. Selbst wenn eine solche nicht existieren sollte, sei ein Beauftragter des Arbeitgebers im Sinne des § 98 SGB IX (neu: § 181 SGB IX) zu bestellen. Es handele sich um eine Rechtspflicht des Arbeitgebers. Der Verstoß gegen diese Rechtspflicht bringe allgemein zum Ausdruck, dass Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen nicht von derartiger Bedeutung seien, um den Arbeitgeber zur Erfüllung der damit verbundenen gesetzlichen Pflichten anzuhalten. Das indiziere, wie auch der Verstoß gegen die Förderpflicht des § 81 SGB IX (neu: § 164 SGB IX), dass bei einer Ablehnung der Bewerbung eines schwerbehinderten Menschen die Behinderung Anlass hierfür sei.

Das Unternehmen wurde zu einer Entschädigungszahlung an den Bewerber verurteilt.

Das Unterlassen der Bestellung eines Inklusionsbeauftragten kann also eines von mehreren Indizien für die Diskriminierung behinderter Menschen nach dem AGG darstellen.

LAG Urteil Hamm vom 13.06.2017 (Az.: 14 Sa 1427/16)

7. BAG-Urteil: Urlaubsansprüche verjähren nur nach Erfüllung der arbeitgeberseitigen Hinweispflichten

In einer Entscheidung vom 20.12.2022 befasste sich das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit der Frage der Verjährung von Urlaubsansprüchen in Fällen, in denen der Arbeitgeber seinen Mitwirkungsobliegenheiten nicht nachgekommen ist.

Der Entscheidung des BAGs lag die Klage einer bei einer Kanzlei als Steuerfachangestellten beschäftigten Frau zugrunde. Sie war dort von November 1996 bis Ende Juli 2017 angestellt und hatte in den Jahren ihren Urlaub nie vollständig in Anspruch genommen.

Als die Angestellte aus dem Arbeitsverhältnis ausschied, machte sie die Abgeltung von 101 Urlaubstagen aus dem Jahren 2013 bis 2017 geltend. Während das erstinstanzliche Arbeitsgericht Solingen die Klage auf Abgeltung bis auf die Urlaubstage des Jahres 2017 abwies, gab das Landesarbeitsgericht Düsseldorf der Steuerfachangestellten Recht und verurteilte den Arbeitgeber zur Abgeltung des geltend gemachten Urlaubs, sowohl für das Jahr 2017 als auch für die Vorjahre. Hinsichtlich der Jahre 2013 bis 2016 hatte sich der Arbeitgeber auf die Einrede der Verjährung berufen. Das Gericht sprach der Steuerfachangestellten eine Summe von

EUR 17.376,64 brutto Urlaubsabgeltung für die Jahre 2013 bis 2016 zu. Dieses Ergebnis hielt der Arbeitgeber für falsch und rief das BAG zur höchstrichterlichen Klärung an.

In § 7 Abs. 3 BUrlG steht, dass Urlaub, der im aktuellen Kalenderjahr nicht genommen wird, mit dem Ende des Kalenderjahres verfällt, spätestens jedoch zum 31.3. des Folgejahres. Das BAG hat aber in einem anderen Urteil entschieden (BAG vom 19.02.2019 - 9 AZR 423/16), dass der gesetzliche Mindesturlaub aufgrund einer unionsrechtskonformen Auslegung des § 7 Abs. 3 BUrlG nur verfallen kann, wenn arbeitgeberseitige Hinweis- und Aufklärungspflichten erfüllt werden. In dem Fall der Steuerfachangestellten forderte der Arbeitgeber sie im Verlauf des Arbeitsverhältnisses weder auf, ihren Urlaub zu nehmen, noch wies er sie darauf hin, dass nicht beantragter Urlaub mit Ablauf des Kalenderjahres oder des Übertragungszeitraums verfallen könne. Somit ist der Urlaubsanspruch nicht verfallen.

Der Anspruch der Steuerfachangestellten auf den gesetzlichen Mindesturlaub unterliegt darüber hinaus der Verjährung. Die Verjährung bestimmt die Durchsetzbarkeit des Anspruchs. Grundsätzlich verjähren Ansprüche drei Jahre nach Ende des Jahres, in dem der Anspruch entstanden ist (§§ 195, 199 BGB). Doch auch diese Paragraphen sind hinsichtlich des gesetzlichen Mindesturlaubes unionsrechtskonform auszulegen. Das BAG gelangte zu der Auffassung, dass auch der Beginn der Verjährung davon abhängt, dass der Arbeitgeber seiner Initiativlast bei der Verwirklichung des Urlaubs gerecht wird und seinen Hinweis- und Mitwirkungsobliegenheiten nachkommt. Dies ist, wie bereits ausgeführt, zu keinem Zeitpunkt erfolgt und somit ist der Urlaubsanspruch nicht verjährt. Die Rechtssicherheit, die die Verjährung sicherstellen will, müsse hinter dem Ziel von Urlaub zurückstehen, die Gesundheit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu schützen, begründet das BAG. Sonst könnten Arbeitgeber sich schließlich auf ihr eigenes Versäumnis berufen.

Dasselbe gilt für den arbeitsvertraglichen Mehrurlaub, wenn die Parteien -wie im Streitfall- nichts Abweichendes vereinbart haben. Für einen Regelungswillen der Arbeitsvertragsparteien, dass der vertragliche Mehrurlaub mit Ablauf des Kalenderjahres oder am Ende des Übertragungszeitraums unabhängig davon verfallen soll, ob der Arbeitgeber seinen Mitwirkungsobliegenheiten entsprochen hat, müssen deutliche Anhaltspunkte vorliegen. Fehlen solche, ist von einem diesbezüglichen Gleichlauf des gesetzlichen Urlaubsanspruchs und des Anspruchs auf vertraglichen Mehrurlaub auszugehen (BAG vom 25.06.2019 – 9 AZR 546/17 - Rn. 21). Die für den gesetzlichen Mindesturlaub geltenden Grundsätze fanden somit in diesem Fall auch auf den arbeitsvertraglichen Mehrurlaub Anwendung.

BAG Urteil vom 20.12.2022 – 9 AZR 26/20, Quelle: 9 AZR 266/20 - Das Bundesarbeitsgericht

Die Einschätzung der Beratungsstelle handicap ist, dass dieses Urteil auch auf den gesetzlichen Zusatzurlaub für Beschäftigte mit Schwerbehinderung übertragbar sei.

8. BSG-Urteil: Gehunfähigkeit im öffentlichen Verkehrsraum ist maßgeblich für die Nutzung von Behindertenparkplätzen

Der 9. Senat des Bundessozialgerichts hat am 9. März 2023 entschieden, dass für die Zuerkennung des Merkzeichens aG und damit die Nutzung von Behindertenparkplätzen die Gehfähigkeit im öffentlichen Verkehrsraum maßgeblich ist. Kann der schwerbehinderte Mensch sich dort dauernd nur mit fremder Hilfe oder mit großer Anstrengung außerhalb seines Kraftfahrzeuges bewegen, steht ihm das Merkzeichen aG zu (mit der Voraussetzung, dass die mobilitätsbezogene Teilhabebeeinträchtigung einem GdB von 80 entspricht). Eine bessere Gehfähigkeit in anderen Lebenslagen, etwa unter idealen räumlichen Bedingungen oder allein in vertrauter Umgebung und Situation, ist für dessen Zuerkennung grundsätzlich ohne Bedeutung.

Im zuerst verhandelten Fall (Aktenzeichen B 9 SB 1/22 R) leidet der Kläger unter anderem an einer fortschreitenden Muskelschwundkrankung mit Verlust von Gang- und Standstabilität. Zwar ist ihm das Gehen auf einem Krankenhausflur möglich. Eine freie Gehfähigkeit ohne Selbstverletzungsgefahr im öffentlichen Verkehrsraum mit Bordsteinkanten, abfallenden oder ansteigenden Wegen und Bodenunebenheiten besteht aber nicht mehr. Das Bundessozialgericht hat in diesem Fall die erste Voraussetzung für das Merkzeichen aG, eine erhebliche mobilitätsbezogene Teilhabebeeinträchtigung, als erfüllt angesehen. Ob auch die zweite Voraussetzung erfüllt ist, wonach gerade die mobilitätsbezogene Teilhabebeeinträchtigung einem Grad der Behinderung von 80 entsprechen muss, muss noch entschieden werden.

Der Kläger des zweiten Verfahrens (Aktenzeichen B 9 SB 8/21 R) kann infolge einer globalen Entwicklungsstörung nur in vertrauten Situationen im schulischen oder häuslichen Bereich frei gehen, nicht jedoch in unbekannter Umgebung. Das Bundessozialgericht hat entschieden, dass dem Kläger das Merkzeichen aG zusteht. Der auf volle, wirksame und gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Leben in der Gesellschaft gerichtete Sinn und Zweck des Schwerbehindertenrechts umfasst gerade auch das Aufsuchen veränderlicher und vollkommen unbekannter Einrichtungen des sozialen, kulturellen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Lebens. Die Gehfähigkeit ausschließlich in einer vertrauten Umgebung steht der Zuerkennung des Merkzeichens aG nicht entgegen. Die mobilitätsbezogene Teilhabebeeinträchtigung des Klägers entspricht auch einem GdB von 80.

Das Bundessozialgericht hat entschieden, dass dem Gehvermögen auf dem Weg zu Schule, Arbeitsstätte oder Arzt, beim Einkaufen und generell beim Besuch von Einrichtungen des sozialen, kulturellen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Lebens, besonderes Gewicht zuzumessen sei. Denn gerade das Aufsuchen solcher Einrichtungen fördere eine volle, wirksame und gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Leben in der Gesellschaft.

Quelle: [Bundessozialgericht, Pressestelle: Terminbericht Nummer 8/23, 10.03.2023, Kassel.](#)

9. Seminarangebote des Arbeit und Leben Bildungswerks

Das Arbeit und Leben Bildungswerk hat ergänzend zu seinem regulären Trainings- und Fortbildungsangebot weitere aktuelle Seminartermine im Angebot.

Am 23.-25. Oktober findet ein Seminar zum Thema „**Mitwirkung der SBV bei Personalentscheidungen**“ statt. Dieses Seminar vertieft das Tätigkeitsfeld *Mitwirkung bei Personalentscheidungen* mit folgenden Schwerpunkten: Einstellung von Menschen mit Behinderung sowie die Änderungen und Beendigung von Arbeitsverhältnissen. Teilnehmende erhalten eine vertiefte Orientierung, um Rechte, Aufgaben und Zuständigkeiten im SBV-Recht besser erkennen und nutzen zu können.

Am 3. November findet ein Kompaktseminar „**Inklusionsvereinbarung**“ statt. In diesem Seminar erfahren Sie, was eine Inklusionsvereinbarung bewirken kann, welche Regelungen sinnvoll sind und wie Sie diese formulieren können. Sie lernen, wie Sie eigene Inklusionsvereinbarungen praxisgerecht gestalten – von der Idee bis zur erfolgreichen Umsetzung!

Wir freuen uns, Sie zudem auf das Seminar „**Mitbestimmung bei Gesundheitsthemen**“ aufmerksam machen zu können: In zwei Modulen wird die Verbindung von Gefährdungsbeurteilung und betrieblichem Eingliederungsmanagement beleuchtet. Insbesondere bei psychischen Belastungen bietet die Gefährdungsbeurteilung wertvolle Einblicke für ein erfolgreiches BEM-Verfahren und ermöglicht gezielte betriebliche Anpassungen.

Weiterführende Information und unser Anmeldeformular finden Sie unter: <https://www.arbeitundleben-bildungswerk.de/veranstaltungen/>

Bis zum nächsten Mal
Ihr handicap-Team

Iris Kamrath	Tel.: 040/ 28 40 16 -51	iris.kamrath@hamburg.arbeitundleben.de
Beate Burfeind	Tel.: 040/ 28 40 16 -50	beate.burfeind@hamburg.arbeitundleben.de
Ilona Hofmann	Tel.: 040/ 28 40 16 -29	ilona.hofmann@hamburg.arbeitundleben.de
Irene Husmann	Tel.: 040/ 28 40 16 -52	irene.husmann@hamburg.arbeitundleben.de
Miriam Scheele	Tel.: 040/ 28 40 16 -57	miriam.scheele@hamburg.arbeitundleben.de



Hamburg | Sozialbehörde

Die Beratungsstelle handicap wird gefördert von der Freien und Hansestadt Hamburg durch die Sozialbehörde aus Mitteln der Ausgleichsabgabe des Integrationsamtes der Stadt Hamburg.

Impressum:

Herausgeber: Arbeit und Leben DGB/VHS Hamburg e.V.
Besenbinderhof 60, 20097 Hamburg, Tel. 040/ 284016-50
handicap@hamburg.arbeitundleben.de
www.hamburg.arbeitundleben.de
www.handicap-hamburg.de

Sie können diesen Newsletter jederzeit abbestellen. Wenn Sie keine weiteren Newsletter erhalten möchten, schicken Sie bitte einfach eine kurze E-Mail an: handicap@hamburg.arbeitundleben.de