

ARBEITSRECHT – A08

Stand: August 2015

Ihr Ansprechpartner
Heike Cloß

E-Mail
heike.closs@saarland.ihk.de

Tel.
(0681) 9520-600

Fax
(0681) 9520-690

Beschäftigung von Schwerbehinderten

Neuerung 2013

Seit 2013 wird der Schwerbehindertenausweis im Saarland als Plastikkarte ausgestellt. Alte Ausweise bleiben bis zum Ablauf der eingetragenen Gültigkeitsdauer gültig. Über mehrere Jahre wird es also schwerbehinderte Menschen geben, die noch den alten Ausweis haben und auch andere, die schon einen neuen besitzen. Der alte sowie auch der neue Ausweis verleihen dieselben Rechte. Der neue Ausweis ist eine Plastikkarte in Bankkartenformat. Wie bisher gibt es Ausweise in grün und Ausweise in grün-orange.

Geschützter Personenkreis: Wer gehört dazu?

Schwerbehinderte Menschen und sog. **Gleichgestellte** genießen im Arbeitsrecht einen besonderen Schutz.

- **Schwerbehinderte:** Schwerbehindert sind Personen, die **wenigstens** einen Grad der Behinderung von **50%** haben. Die Feststellung der Schwerbehinderung erfolgt durch das **Landesamt für Soziales**; diese sind auch für die Ausstellung des Schwerbehindertenausweises zuständig. Diese Feststellung ist wichtig, weil der Betroffene seine Behinderteneigenschaft nachweisen muss und diesen Nachweis in der Regel nur durch den Feststellungsbescheid oder den Schwerbehindertenausweis führen kann.
- **Gleichgestellte:** Personen mit einem Grad der Behinderung von **mindestens 30% und weniger als 50%** können auf ihren Antrag von der Agentur für Arbeit Schwerbehinderten gleichgestellt werden. Voraussetzung für eine solche Gleichstellung ist, dass der Betroffene infolge der Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen oder nicht behalten kann. Die Entscheidung liegt im pflichtgemäßen Ermessen der **Agentur für Arbeit**. Gleichgestellte werden, abgesehen vom Zusatzurlaub, arbeitsrechtlich wie Schwerbehinderte behandelt.

- **Jugendliche und junge Erwachsene mit Behinderung:** Während der **Berufsausbildung** sind sie kraft Gesetzes Schwerbehinderten gleichgestellt, auch wenn der Grad der **Behinderung weniger als 30 %** beträgt oder ein Grad der Behinderung nicht festgestellt wird. Dieser Nachweis wird durch eine Stellungnahme der **Agentur für Arbeit erbracht**. Die besonderen Schutzregelungen für Schwerbehinderte sind nicht anzuwenden. Der Arbeitgeber = Ausbilder kann für diesen Personenkreis besondere Leistungen erhalten.

Beschäftigungspflicht: Ab wann besteht sie?

Jeder Arbeitgeber mit mindestens **20 regelmäßigen Arbeitsplätzen** ist verpflichtet, **mindestens 5% der Arbeitsplätze mit Schwerbehinderten zu besetzen**. Die Quote steigt, je mehr Arbeitnehmer der Arbeitgeber beschäftigt. Mehrere Betriebe desselben Arbeitgebers gelten hierbei als Einheit. **Ausbildungsplätze zählen nicht als Arbeitsplätze mit**. Ergeben sich bei der Berechnung der Pflichtplätze Bruchteile, so ist ab 0,5 aufzurunden, bei Unternehmen mit jahresdurchschnittlich weniger als 60 Arbeitsplätzen abzurunden. Die Pflichtquote gilt auch, wenn aufgrund der betrieblichen Struktur Schwerbehinderte gar nicht beschäftigt werden können. Für Schwerbehinderte, die in der Ausbildung sind, werden zwei, nach Entscheidung der Agentur für Arbeit bis zu drei Pflichtplätze angerechnet. Neuerdings ist auch ein schwerbehinderter Arbeitnehmer in die Anrechnung auf die Zahl der Pflichtarbeitsplätze einbezogen, der im Rahmen einer Maßnahme zur Förderung des Übergangs aus der Werkstatt für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt ist. Bei **schwerbehinderten Teilzeitbeschäftigten** gilt: wer kürzer als betriebsüblich, aber nicht weniger als 18 Stunden wöchentlich arbeitet, wird auf einen Pflichtarbeitsplatz angerechnet. Bei weniger als 18 Wochen Arbeitsstunden erfolgt eine volle Anrechnung nur, wenn das Verkürzen auf Altersteilzeit beruht.

Ausgleichsabgabe: Wie hoch ist sie?

Für **jeden nicht besetzten Pflichtplatz** muss der Arbeitgeber **monatlich** eine **Ausgleichsabgabe** von **115 bis 290 €** zahlen. Die Höhe der jeweiligen Ausgleichsabgabe wird anhand der **jahresdurchschnittlichen** Beschäftigungsquote Schwerbehinderter berechnet:

Beschäftigungsquote von 3 % bis < Pflichtsatz von 5 %	115,- €
Beschäftigungsquote von 2 % bis unter 3 %	200,- €
Beschäftigungsquote von weniger als 2 %	290,- €

Für Arbeitgeber, die im Jahresmittel weniger als 40 zu berücksichtigende Beschäftigte haben, beträgt die Ausgleichsabgabe abweichend hiervon 115,- €, sofern sie jahresdurchschnittlich weniger als einen Menschen mit Schwerbehinderung beschäftigen.

Für Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich weniger als 60 zu berücksichtigenden Beschäftigten und einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigung von weniger als zwei Menschen mit Schwerbehinderung 115,- € und bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigung von weniger als einem Menschen mit Schwerbehinderung 200,- €.

Der Arbeitgeber hat die zu entrichtende **Ausgleichsabgabe** selbst zu errechnen und einmal jährlich, spätestens bis zum 31.03. des Folgejahres, beim **Landesamt für Soziales** (Integrationsamt), Hochstraße 67, 66115 Saarbrücken, zu überweisen. Ebenfalls bis zum 31.03. des Folgejahres hat der Arbeitgeber der für seinen Geschäftssitz zuständigen **Agentur für Arbeit die Zahl** der im Vorjahr **vorhandenen Arbeitsplätze** sowie die Zahl der **beschäftigten Schwerbehinderten** anzuzeigen.

Arbeitgeber, die zur Ausgleichsabgabe verpflichtet sind, können ihre Zahlungspflicht ganz oder teilweise auch dadurch erfüllen, dass sie anerkannten **Werkstätten für behinderte Menschen oder Blindenwerkstätten** Aufträge erteilen.

Fürsorgepflicht: Wie weit reicht sie?

Im Rahmen der betrieblichen und wirtschaftlichen Zumutbarkeit ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Betrieb so einzurichten, dass eine möglichst große Zahl Schwerbehinderter beschäftigt werden kann. Daraus können auch Ansprüche der Arbeitnehmer erwachsen. So ist der Arbeitgeber verpflichtet, einen Arbeitsplatz mit den erforderlichen technischen Hilfsmitteln auszustatten; das Integrationsamt kann hierzu Geldleistungen gewähren. Die Agenturen für Arbeit beraten über Fördermöglichkeiten. Ferner hat der Arbeitgeber in Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung die Schwerbehinderten in den Betrieb zu integrieren.

Bei **Arbeitsunfähigkeit** eines Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt andauert, muss der Arbeitgeber folgende Fürsorgepflichten erfüllen (**Betriebliches Eingliederungsmanagement**):

- Klärung der Möglichkeiten zum Überwinden der Arbeitsunfähigkeit, zur Erlangung von Leistungen oder Hilfen zur Vorbeugung einer erneuten Erkrankung sowie zum Erhalt des Arbeitsplatzes
- Zu diesem Zweck Zusammenarbeit mit der zuständigen Interessenvertretung sowie der Schwerbehindertenvertretung
- Einholung der Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person an allen Maßnahmen
- Erforderlichenfalls Einbeziehung des Betriebsarztes
- Hinzuziehung des Integrationsamtes, wenn Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht kommen

Eine Handlungsempfehlung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement hat die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter herausgegeben, die unter www.integrationsaemter.de heruntergeladen werden kann.

Zusatzurlaub: Wann wird er gewährt?

Schwerbehinderte haben Anspruch **auf bezahlten Zusatzurlaub** von **fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr**. Dieser Anspruch erhöht nach der BAG-Rechtsprechung den individuellen Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers und nicht nur den gesetzlichen Mindestanspruch nach dem Bundesurlaubsgesetz.

Der Anspruch auf Zusatzurlaub besteht nur **anteilig, wenn die Schwerbehinderteneigenschaft im laufenden Kalenderjahr festgestellt wird oder wegfällt**. Für je-

den vollen Kalendermonat, in dem die Schwerbehinderteneigenschaft im Arbeitsverhältnis besteht, hat der schwerbehinderte Mensch einen Anspruch auf 1/12 des Zusatzurlaubs. Bei der Berechnung werden Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Urlaubstag ergeben, aufgerundet. Abrundungen finden nicht statt. Der Zusatzurlaub muss im Kalenderjahr genommen werden.

Ein kurzes Beispiel zur Erläuterung der Neuregelung: Herr Müller hat einen Grad der Behinderung von 50 %. Diese wurde am 14.06.2011 festgestellt. Damit stehen ihm für 2011 6/12 von fünf Zusatztagen zur Verfügung (= 2,5 Tag, für den Zeitraum von Juli bis Dezember). Dieser Wert ist auf drei Tage aufzurunden.

Wenn einem teilzeitbeschäftigten Schwerbehinderten im Urlaubsjahr der Grundurlaub nur zu einem Anteil zusteht, ist auch der Zusatzurlaub nur anteilig zu gewähren. *Arbeitet er beispielsweise nur an drei Tagen die Woche, so stehen ihm auch nur drei Tage Zusatzurlaub zu.*

Der Schwerbehindertenzusatzurlaub ist ebenso wie der Mindesturlaub nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses **abzugelten**, wenn der Zusatzurlaub nicht gewährt werden konnte, weil der **Arbeitnehmer durchgehend arbeitsunfähig erkrankt** war → **A14** „Urlaubsentgelt- und Urlaubsabgeltungsanspruch, **Kennzahl 67**. Für einen über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehenden tariflichen Urlaubsanspruch können die Tarifvertragsparteien allerdings festlegen, dass eine Abgeltung nicht in Betracht kommt.

Soweit tarifliche, betriebliche oder sonstige Urlaubsregelungen für Schwerbehinderte einen längeren Zusatzurlaub vorsehen, bleiben sie unberührt. **Gleichgestellten** steht **kein gesetzlicher Zusatzurlaub** zu.

Arbeitszeit: Achtung Besonderheit!

Schwerbehinderte können es ablehnen, mehr als acht Stunden täglich zu arbeiten. Außerdem kann der Schwerbehinderte je nach Schwere seiner Behinderung einen Anspruch auf Teilzeitarbeit haben.

Kündigungsschutz: Was ist zu beachten?

- **Einholung der vorherigen Zustimmung**

Das Schwerbehindertenrecht gewährt einen besonderen Kündigungsschutz, der neben die allgemeinen Kündigungsschutzregeln tritt (→ Informationsblätter **A03** „Beendigung des Arbeitsverhältnisses“, **Kennzahl 890**, **A20** „Kündigungsschutz und Kündigungsgründe, **Kennzahl 890**). **Eine Kündigung darf erst ausgesprochen werden, wenn das Integrationsamt zuvor zugestimmt hat.** Saarländische Arbeitgeber müssen die Zustimmung schriftlich (in doppelter Ausführung) beim Integrationsamt Saarbrücken beantragen. Der Antrag ist unter <http://www.saarland.de/SID-7379BDBE-7427B48E/75344.htm>) eingestellt. Er ist ausführlich und unter Darlegung der Kündigungsgründe und Beweismittel zu begründen. Das Integrationsamt holt vor seiner Entscheidung eine Stellungnahme der Agentur für Arbeit, des Betriebsrates und - soweit vorhanden - des Vertrauensmannes der Schwerbehinderten ein. Der Antrag ist zu richten an:

Landesamt für Soziales

Postfach 10 32 52
66032 Saarbrücken
Tel.: (0681) 9978-0
E-Mail: integrationsamt@las.saarland.de
Homepage: http://www.saarland.de/landesamt_soziales.htm

- **Berechnung der Kündigungsfrist**

Bei einer **ordentlichen Kündigung** muss der Arbeitgeber eine **Kündigungsfrist von mindestens vier Wochen** einhalten. Längere gesetzliche, tarifliche oder einzelvertragliche Kündigungsfristen bleiben unberührt.

Soll der **Betrieb stillgelegt oder aufgelöst werden** oder ist über das Vermögen des Betriebes die **Insolvenz eröffnet** worden, muss das Integrationsamt **innerhalb eines Monats** nach Eingang des Antrags auf **Zustimmung** zu einer **ordentlichen Kündigung** eine Entscheidung treffen. Lässt das Integrationsamt diese Monatsfrist ergebnislos verstreichen, gilt die Zustimmung als erteilt und eine ordentliche Kündigung des schwerbehinderten Mitarbeiters ist mit Ablauf dieses Monats zulässig.

Bei einer **außerordentlichen (fristlosen) Kündigung gilt**: Die **Zustimmung** muss innerhalb **von zwei Wochen** seit Kenntnis des Kündigungsgrundes beantragt werden. Die Versendung des Antrags als Einschreiben mit Rückschein ist hierbei aus Beweis Zwecken empfehlenswert. Das Integrationsamt hat seine Entscheidung dann binnen zwei Wochen nach Antragseingang zu treffen. Hält die Behörde diese Frist nicht ein, so gilt die Zustimmung als erteilt.

Gegenüber der bisherigen Rechtslage führt die Auslegung von § 90 Abs. 2a SGB IX durch die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) dazu, dass der besondere Kündigungsschutz nicht besteht bzw. die Kündigung **ohne Zustimmung** des Integrationsamtes erfolgen kann, wenn zum Zeitpunkt der Kündigung

- ein Antrag auf Feststellung der Schwerbehinderung gestellt war und die Fristen für das Feststellungsverfahren beim Versorgungsamt nach § 69 Abs. 1 Satz 2 SGB IX (3 bis maximal 7 Wochen) noch nicht abgelaufen sind;
- die Fristen für das Feststellungsverfahren beim Versorgungsamt nach § 69 Abs. 1 Satz 2 SGB IX bereits abgelaufen sind, aber die Feststellung wegen fehlender Mitwirkung des Antragstellers nicht getroffen werden konnte;
- die Anerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft bereits abgelehnt wurde, auch wenn hiergegen Widerspruch oder Klage erhoben wurde;
- die Gleichstellung bereits abgelehnt wurde, auch wenn hiergegen Widerspruch oder Klage erhoben wurde.

Demzufolge kann der **Arbeitgeber zumindest in den ersten drei Wochen nach dem Antrag des Arbeitnehmers beim Landesamt für Soziales auf Feststellung der Schwerbehinderung sicher sein, dass der besondere Kündigungsschutz ausgeschlossen ist**. Dies bestätigt auch ein Urteil des **BAG** vom 9. Juni 2011, Az.: 2 AZR 703/09. Das Gericht urteilt ausdrücklich, dass der besondere Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen eingreift, wenn im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung entweder die Schwerbehinderteneigenschaft bereits anerkannt ist oder

die Antragstellung mindestens drei Wochen zurückliegt. Wenn der Arbeitnehmer im Kündigungszeitpunkt bereits als schwerbehinderter Mensch anerkannt ist, steht ihm der Sonderkündigungsschutz auch dann zu, wenn sein Arbeitgeber davon nichts weiß. Bei Unkenntnis des Arbeitgebers trifft den Arbeitnehmer aber eine Informationspflicht, binnen in der Regel drei Wochen auf den für ihn existierenden Sonderkündigungsschutz hinzuweisen. Andernfalls kann der Anspruch verwirkt sein. Da für den **Arbeitgeber** in der Regel aber nicht ersichtlich sein wird, in welchem Stadium sich das Feststellungsverfahren im Zeitpunkt der Kündigung befindet, welche Frist Anwendung findet bzw. ob der Antragsteller das Verfahren schuldhaft verzögert hat, ist **anzuraten, die Kündigung auszusprechen bzw. aufrecht zu erhalten und parallel einen vorsorglichen Antrag auf Zustimmung mit Hinweis auf die bereits ausgesprochene Kündigung beim Integrationsamt zu stellen**. Sofern der besondere Kündigungsschutz zum Zeitpunkt der Kündigung nicht bestand, erteilt das Integrationsamt ein sogenanntes **Negativattest**, ohne in der Sache zu entscheiden.

Der Arbeitgeber hat damit die Bestätigung, dass die Kündigung zustimmungsfrei erfolgen konnte. Sofern besonderer Kündigungsschutz besteht, hat das Integrationsamt eine Entscheidung in der Sache vorzunehmen. Bei Erteilung der Zustimmung zur Kündigung muss der Arbeitgeber erneut kündigen.

Der **Arbeitnehmer** hat nach Ausspruch der Kündigung **drei Wochen** zuzüglich der zur Zustellung der Klageschrift erforderlichen Frist Zeit, um **Klage** zu erheben. Umgekehrt muss der Arbeitgeber sich auch drei Wochen evtl. die Unwirksamkeit seiner Kündigung entgegenhalten lassen (BAG, Urteil vom 23.02.2010, Az.: 2 AZR 659/08).

Neubesetzung freier Arbeitsplätze: Fragerecht des Arbeitgebers?

Bei der Besetzung freier Arbeitsplätze muss der Arbeitgeber prüfen, ob Schwerbehinderte beschäftigt werden können. Nach altem Recht stand dem Arbeitgeber ein Fragerecht nach dem Bestehen einer Schwerbehinderung zu. Infolge des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) kann jedoch **nicht mehr** von einer **generellen Zulässigkeit** dieser Frage ausgegangen werden. Da die besagte Neuregelung ausdrücklich die Benachteiligung Schwerbehinderter bei der Einstellung verbietet, kommt ein **Fragerecht nur** noch dann in Betracht, **wenn eine unterschiedliche Behandlung aufgrund der Schwerbehinderung ausnahmsweise zulässig** ist. Das Fragerecht kann durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) beeinflusst werden (→ Infoblatt **A29** „Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz“, **Kennzahl 67**).

Bewirbt sich ein Schwerbehinderter um eine Stelle im Betrieb, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, diese Bewerbung mit der Schwerbehindertenvertretung zu besprechen und sie mit der Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung an den Betriebsrat weiterzuleiten.

Wird ein Arbeitnehmer nach der Einstellung schwerbehindert, muss er dies dem Arbeitgeber von sich aus mitteilen. Grund: Er kann es ablehnen, mehr als acht Stunden täglich zu arbeiten, und er hat je nach Schwere seiner Behinderung einen Anspruch auf Teilzeitarbeit.

Integrationsfachdienst

Durch das novellierte SGB IX wird u. a. die Bedeutung der sogenannten Integrationsfachdienste gestärkt. Dies sind bei freien Trägern angesiedelte Fachberatungsstellen, die die Arbeitgeber bei den unterschiedlichsten Fragen unterstützen, die sich im Zusammenhang mit der Beschäftigung Schwerbehinderter ergeben. Die regionalen Integrationsfachdienste sind zu finden unter www.integrationsaemter.de.

Schwerbehindertenvertretung und Integrationsvereinbarung: Wie sieht sie aus?

In Betrieben, in denen nicht nur vorübergehend fünf oder mehr Schwerbehinderte beschäftigt sind, werden von den Schwerbehinderten **alle vier Jahre ein(e) Vertrauensmann (-frau) und ein Stellvertreter gewählt**. Der Arbeitgeber hat den Vertrauensmann in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen Schwerbehinderten oder die Schwerbehinderten als Gruppe betreffen, rechtzeitig und umfassend zu informieren und vor einer Entscheidung zu hören. **Anhörungspflichtig** sind also insbesondere **Einstellung, Versetzung, Umgruppierung und Kündigung von Schwerbehinderten**. Die getroffene Entscheidung ist dem Vertrauensmann unverzüglich mitzuteilen. Unterbleibt die Anhörung, so ist die Durchführung oder Vollziehung der getroffenen Entscheidung auszusetzen. Die Anhörung ist innerhalb von sieben Tagen nachzuholen, dann ist endgültig zu entscheiden. Bereits durchgeführte oder vollzogene Entscheidungen sind jedoch auch ohne Anhörung wirksam. Der Vertrauensmann darf an allen Sitzungen des Betriebsrats beratend teilnehmen. Die persönliche Rechtsstellung des Vertrauensmannes entspricht der eines Betriebsratsmitgliedes; so ist er z.B. zur Wahrnehmung der ihm obliegenden Aufgaben freizustellen und hat absoluten Schutz gegen ordentliche Kündigungen.

Der Arbeitgeber trifft mit der **Schwerbehindertenvertretung** eine **Integrationsvereinbarung** über die Eingliederung Schwerbehinderter, insbesondere zur Personalplanung, Arbeitsplatzgestaltung, Gestaltung des Arbeitsumfelds, Arbeitszeit und Arbeitsorganisation. Schwerbehindertenvertretungen haben das Recht auf Einsicht in die Bewerbungsunterlagen und auf Teilnahme an Vorstellungsgesprächen. In Betrieben, in denen keine Schwerbehindertenvertretung vorhanden ist, wird eine Integrationsvereinbarung **auf Antrag des Betriebsrates** getroffen.

Der Arbeitgeber hat einen **Beauftragten** zu bestellen, wenn mindestens ein Schwerbehinderter oder Gleichgestellter beschäftigt wird

Zusammenarbeit des Arbeitgebers mit anderen Behörden

Jeder Arbeitgeber hat, gesondert für jeden Betrieb und jede Dienststelle, ein **Verzeichnis** der bei ihm beschäftigten schwerbehinderten Personen zu führen. Dieses Verzeichnis muss auf Verlangen der Agentur für Arbeit oder dem Integrationsamt vorgelegt werden. Sollten keine Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen zur Verfügung gestellt werden, muss eine Anzeige der Daten nur nach Aufforderung durch die Bundesagentur für Arbeit erfolgen.

Bußgeldvorschriften

Ein Arbeitgeber kann mit einem Bußgeld von bis zu **10.000 €** belegt werden, wenn er bestimmte Pflichten vorsätzlich oder fahrlässig verletzt. Bußgeldvorschriften sind insbesondere die gesetzlichen Meldepflichten und die Pflichten zur Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung.

Beratungsstellen

Landesamt für Soziales – Integrationsamt

Hochstraße 67
66115 Saarbrücken
Telefon: 0681/9978-0
Fax: 0681/9978-2399

E-Mail-Adresse des Integrationsamtes:

integrationsamt@las.saarland.de

Arbeitstrainingsprojekte zur Integration besonders betroffener Schwerbehinderter
Tel.: 0681/9978-2386

Institutionelle Förderung, Integrationsfachdienst, Integrationsprojekte, Schulungs- und Öffentlichkeitsarbeit
Tel.: 0681/9978-2392

Begleitende Hilfe im Arbeitsleben für den öffentlichen Dienst/Wohnungshilfe und Kfz-Hilfe
Tel.: 0681/9978-2370

Erhebung der Ausgleichsabgabe
Tel.: 0681/9978-2385/ -2384

Begleitende Hilfe im Arbeitsleben bzw. zum Kündigungsschutz im Bereich:
Regionalverband Saarbrücken (ohne Friedrichsthal, Kleinblittersdorf, Quierschied und Sulzbach):
Tel.: 0681/9978-2359
Tel.: 0681/9978-2381
Tel.: 0681/9978-2380

Landkreis Saarlouis und Landkreis Merzig-Wadern (ohne Lebach und Schmelz):
Tel.: 0681/9978-2277
Tel.: 0681/9978-2488
Landkreis St. Wendel, Landkreis Neunkirchen und Lebach und Schmelz;
Tel.: 0681/9978-2281
Tel.: 0681/9978-2290

Saarpfalz-Kreis und Gemeinden Friedrichsthal, Kleinblittersdorf, Quierschied und Sulzbach:
Tel.: 0681/9978-2278
Tel.: 0681/9978-2279

Dieses Merkblatt soll – als Service Ihrer IHK – nur erste Hinweise geben und erhebt daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.