

독일의 장애인 사회통합을 위한 법제

1. 서론

독일의 장애인 차별금지 및 기본권실현을 위한 법률 구조를 보면, 먼저 기본법상 장애인 차별금지를 명시하고 있다. 그리고 유럽연합 차원에서 장애인차별금지 지침을 제정하고, 이를 전환적용한 AGG가 일반법적 성격을 가지며 장애인 차별금지를 위해 중요한 위치를 차지한다. 장애인과 관련하여 장애인동등지위법과 사회법전 제9장 장애인의 재활과 참여라는 제하의 장애인법이 있다. 장애인법은 제1부 장애와 장애의 위협이 있는 사람들을 위한 규정이며, 제2부는 중증장애인의 참여를 위한 특별한 규정들로서 중증장애인법이라고 불린다.

현재 독일의 장애인관련 법률들의 큰 특징은 장애인이 공동체 안에서 같이 살아가야 하는 주권자인 시민으로 바라보는 인식의 전환일 것이다. 공동체 안에서 이들이 시민으로서 권리를 향유하며 살 수 있는 여건을 사회국가원칙 하에서의 기본권 보장의 차원에서 국가가 조성하여야 하는 업무를 사회의 통합업무로 파악하는 것이다. 장애인이 공동체 안에서 일상적 생활을 하기 위해서는 인격권과 차별받지 않고 살아 갈 수 있어야 하며, 자기결정권의 행사에 따른 삶을 향유할 수 있어야 한다. 이를 위해 가장 중요한 전제로는 이들이 분리 수용되

는 시설거주가 아니라 자신의 집에서 삶을 살 수 있는 것이다. 이를 위해서는 접근권이 필수적인 것으로 접근권은 건물, 교통수단 등 뿐만 아니라 모든 영역에의 자유로운 접근을 보장하는 권리로 특히 정보에의 자유로운 접근도 매우 중요하다. 또한 일상적인 생활의 향유를 위한 국가적 지원과 장애인에 맞게 재단된 환경에서 직업생활을 하는 것도 매우 중요한 사항이다. 중증장애인과 관련하여 보면 중증장애인법의 입법자들은 중증장애인의 노동, 직업, 공동체의 일반적인 삶에서 나타나는 핸디캡을 극복할 수 있도록 일련의 우대(Vorteile)들을 규정하였다.

중증장애인법은 중증장애인 보호만을 위한 것으로서 중증장애인의 교육과 직업에 대한 동권적(Gleichberechte)인 참여(Teilhabe)를 포괄하는 것을 목표로 삼고 있다. 동법은 자기결정과 공동체에서 삶에 동권적 참여를 촉진하며, 중증장애인에 대한 차별을 방지한다. 이하에서는 독일의 장애인 관련 법제를 살펴보고 우리나라 장애인 관련 현행법제의 개선을 위한 시사점을 도출하고자 한다.

II. 장애인법전으로서의 사회법전 제9장 개관

1. 독일에서 장애인 평등실현의 법적 구조

독일에서 장애인 차별을 금지하고 평등을 실현하기 위한 최상위 법규는 기본법 제3조 제3항¹⁾ 2문으로서 이는 통독 후 1994년 기본법이 개정이 될 때 삽입이 된 것이다. 제3항 1문에서는 “누구든지 성, 출생, 종족, 언어, 고향과 출신, 신념, 종교관 및 세계관 때문에 차별받거나 우대받아서 안 된다”고 함으로써 다양한 사유로 인한 차별을 금지²⁾한다. 2문에서는 특별하게 장애인에 대하여 차별금지를 “누구든지 장애로 인해 차별받아서 안 된다”고 명시³⁾하고 있다. 그리고 업무(Beschäftigung)와 직업

(Beruf)의 영역, 즉 노동시장에서 적용되는 것으로서 종교 및 세계관, 장애, 연령⁴⁾과 성적 지향 등을 근거로 하는 차별의 금지를 내용으로 하는 지침인 Richtlinie 2000/78/EG 동등처우 실현을 위한 범주지침⁵⁾과 이를 독일에 전환적용한 일반적 동등처우법(Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz: AGG)⁶⁾도 중요한 의의를 가지는데⁷⁾ 제1조에서 밝히고 있는 법의 목적은 인종 및 종족, 종교 및 세계관, 연령, 장애 그리고 성적 정체성을 이유로 하는 차별을 감소시키거나 종식시키는데 있다. 장애에 대한 개념규정을 하고 있지 않으나. 통상적으로 AGG의 장애개념은 사회법 제9장 제2조, 그리고 장애인동등지위법(Behindertengleichstellungsgesetz: BGG)의 장애개념⁸⁾과 동일하다고 이해한다. 장애인동등지위법(Gesetz zur Gleich-

- 1) 기본법 제3조 3항의 차별금지사유는 2000/43/EG와 유사하다. 지침에 있는 사유 중 성적 지향과 연령이 포함되어 있지 않다. 자세한 분석은 Robert Uerpmann-Witzack, Gleiche Freiheit im Verhältnis zwischen Privaten: Artikel 3 Abs. 3 GG als unterschätzte Verfassungsnorm, in: ZaöR V 68(2008).
- 2) (3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden.
- 3) Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.
- 4) Europäische Kommission, Diskriminierung aus Gründen des Alters und Europäische Rechtsvorschriften, 2005.
- 5) Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf. 신옥주, 장애인의 인권강화를 위한 법제개선연구, 토지공법연구 제 53집 2011.5. 참조.
- 6) 자세한 내용은 신옥주, “독일의 성별입법영향평가 고찰”, 입법평가 창간호, 2009 참조.
- 7) AGG 진행과정: 2006년 5월 연방정부 반차별지침의 전환적용을 위한 초안 결의; 수정 후 2006년 6월 29일 연방의회 통과; 2006년 8월 18일 효력발생; 2006년 12월 첫 번째 수정(BGBl. I 2006 S. 2742) in: Wisskirchen, Gerlind, AGG Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Auswirkungen auf die Praxis, 3. Aufl, 2007, S. 8.
- 8) Menschen sind behindert, 'wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist.

tellung behinderter Menschen : Behindertengleichstellungsgesetz - BGG)⁹⁾의 목표는 장애인차별을 종식시키고 저지시키며, 장애인이 공동체 속에서의 삶에 동권적인 참여를 보장하고 그들에게 자기 스스로 결정한 삶의 실현을 가능하게 하도록 하는 데에 있으며, 그 경우 특별한 요구가 고려되어야 함을 명시하고 있다.

제2조는 기본법 제3조 2항의 남녀평등을 실천하기 위한 것으로 여성장애인에 관하여 “남녀동권의 관철을 위하여 여성장애인의 특별한 요청(Belange)이 고려되어야 하며, 현존하는 차별이 철폐되어야 한다. 그 경우 장애여성의 실질적인 동권실현을 촉진하고 현존하는 차별을 철폐하기 위한 조치들은 허용된다”고 규정하고 있다. 제3조에서는 장애에 대한 개념정의를 하고 있는데, 어떤 사람의 신체적 기능, 정신적 능력, 또는 정서적 건강이 큰 개연성을 가지고 6개월 이상 그 사람의 연령에 전형적인 상태에서 벗어났고, 그에 따라서 그 사람의 공동체에의 참여가 손상되었을 때 장애가 존재한다고 하여 사회법전 제9장 제2조의 장애개념정의와 동일하다. 제4항은 접근권을 보장하기 위하여 ‘Barrierefreiheit’를 규정¹⁰⁾하고 있다. 그

리고 사회법전 제9장 장애인법이 장애인의 노동, 사회참여, 통합을 위하여 중심적 역할을 담당하고 있는데 그 내용에 대해서는 이하 좀 더 자세하게 설명한다.

2. 사회법전 제9장¹¹⁾ 제1부 장애인과 장애위험을 받는 사람들을 위한 규정

사회법전은 1부와 2부로 나뉘어 있으며, 제1부는 장애인 일반에 대한 규정으로, 그리고 제2부는 중증장애인을 위한 규정으로 되어있다. 이에 대한 내용을 좀 더 자세히 살펴보면 다음과 같다.

동법 제2조의 정의에 따르면, 장애는 어떤 사람의 신체적 기능, 정신적 능력, 또는 정서적 건강이 큰 개연성을 가지고 6개월 이상 그 사람의 연령에 전형적인 상태에서 벗어났고, 그에 따라서 그 사람의 공동체에의 참여가 손상되었을 때 존재한다.

제1부 제1편은 일반규정으로 제1조부터 제16조까지이다. 제2편은 장애인의 참여를 위한 급부실행, 개인적 예산에 관한 것으로 제17조부터 제21조a까지이다. 제3편은 공동의 서비

9) “Behindertengleichstellungsgesetz vom 27. April 2002 (BGBl. I S. 1467, 1468), das zuletzt durch Artikel 12 des Gesetzes vom 19. Dezember 2007 (BGBl. I S. 3024) geändert worden ist”.

10) 방해물 없음(Barrierefreiheit): 방해가 없다는 것(Barrierefrei)은 장애인들에게 일반적인 방법으로 특별히 가중된 어려움 없이, 또한 원칙적으로 다른 사람의 도움 없이 건축 또는 기타 시설, 교통수단, 기술적으로 사용되는 물건, 정보처리 시스템, 음향적 시각적 정보원, 통신시설 및 기타 형성된 생활 영역들에 접근가능하고 사용할 수 있을 때이다.

11) Feldes/Kamm/Peiseler/Rehwald/von Seggern/Westermann/Witt: Schwerbehindertenrecht. Basiskommentar zum SGB IX mit Wahlordnung, 10. Auflage, Bund-Verlag, Frankfurt am Main 2009.

스에 관한 규정으로 제22조부터 제25조까지이다. 제4편은 의료적 재활을 위한 급부규정으로 제26조부터 제32조까지이다. 제5편은 직업생활에 대한 참여를 위한 급부규정으로 제33조부터 제43조까지의 규정이다. 제6편은 생활안정 및 기탄 보충적 급부규정으로 제44조부터 54조까지 규정이 이에 해당한다. 제7편은 공동체적 삶에 대한 참여를 위한 급부 규정으로서 제55조부터 제59조까지의 규정들이다. 제8장은 참여의 확보와 협력을 위한 규정으로서 총 3편으로 구성되어있으며 제60조부터 67조까지가 이에 해당한다.

3. 사회법전 제9장 제2부 중증장애인법 구조

제2부 제1장은 보호범위에 관한 것으로 제68조부터 제70조까지의 규정들이다. 제2장은 고용주의 고용의무 규정들로서 제71조부터 제79조까지이다. 제3장은 고용주의 기타 의무 및 중증장애인의 권리에 관한 규정들로서 제80조부터 제84조까지에서 정하고 있다. 제4장은 해고보호 규정들로서 제85조부터 제92조까지이다. 제5장은 각종 기구에 관한 규정들로서 제93조부터 제100조까지의 규정들이다. 제6장은 장애인 참여를 위한 특별규정들의 실행에 관

한 규정들로서 제101조부터 제108조까지가 이에 해당한다. 제7장은 통합을 위한 규정으로 제109조부터 제115조까지의 내용들이다. 제8장은 중증장애인 참여를 위한 특별규정들의 적용중지에 관한 것으로서 제116조부터 제117조에서 규정하고 있다. 제9장은 이의절차로 제118조부터 제121조까지이다. 제10장은 기타 규정으로서 제122조부터 제131조까지의 규정들이며 중증장애인 우대, 부수적 휴가 등을 규정하고 있다. 제11장은 통합프로젝트규정으로 제132조부터 제135조까지이다. 제12장은 장애인을 위한 작업장 규정으로서 제136조부터 제144조까지의 규정이다. 제13장은 중증장애인들의 무임공공교통수단이용권 규정들로서 제145조부터 제154조까지에서 정하고 있다. 제14장은 처벌 및 벌금규정으로서 제155조부터 제160조까지이다.

III. 중증장애인법의 주요 내용

1. 중증장애 개념

제69조에 따라 장애준부와 장애정도(Grad der Behinderung, GdB)¹²⁾에 대해서는 당사자의 신청으로 원호청(Versorgungsamt)에서 확

12) 원호의료명령 제2조에 대한 첨부

A부 손상정도(GdS)와 장애정도(GdB)

a. 손상정도(GdS)와 장애정도(GdB)는 동일한 원칙에 따라 측정한다. 양 개념은 단지 GdS는 장애의 결과에 대하여(즉, 인과

정한다. GdB가 20 이상부터 장애가 있다고 판정되는 장애정도는 20-100사이에서 10단위로 측정된다. 2009년부터 장애등급은 원호의료명령의 원칙(Grundsätze der Versorgungsmedizin-Verordnung)¹³⁾에 따라 이루어지는데, 전쟁상해자도 동일한 시스템에서 판정을 받는다. 장애등급에 이의가 있는 경우 사회법원에서 취소를 청구할 수 있다. 중증장애인은 신체적(körperlich), 정신적(geistig), 정서적(seelisch)으로 최소한 50의 장애정도를 가진 사람이며, 이들은 특별한 법적 보호를 받고 불리함을 상쇄할 수 있기 위해 일련의 청구권을 가진다. 장애등급의 결정은 무엇보다도 의학적 소견이 들어 있으므로 당사자만을 위한 것이고, 관청, 사용자 등에 대한 장애증명서가 아니다. 따라서 어느 누구도 이 결정을 열람할 권리가 없다. 인사부서에서 장애인결정문을 요구하는 경우가 종종 있지만 중증장애인은 이를 제시할 의무가 없다.¹⁴⁾ 원호청은 판정과 동시에 중증장애인에게 관청, 사용자 등에 대해 통상 5년의 유효기간¹⁵⁾을 가진 중증장애인증명서를 발급한다.

2. 중증장애인대표(Schwerbehindertenvertretung)

1) 직과 시설(Amt und Ausstattung)

- ① 직의 수행은 명예직으로서 무급. 제96조 제1항
- ② 직을 수행하는데 방해받거나, 차별받거나 우대받아서 안됨. 제96조 제2항
- ③ 인적으로 노사위원회(Betriebsrat), 인사위원회(Personalrat)와 동등한 법적 지위(특히 해고보호, 전출보호, 파견보호. 제96조 제3항
- ④ 업무를 위해 필요하다면 직업활동으로부터 면제. 제96조 제4항
 - 최소 200인 중증장애인 근로자가 있는 경우 업무면제
 - 급료삭감 금지
 - 중증장애인대표와 그 대변인을 위한 교육청구권
 - 대변인의 동등 지위(Gleichstellung)

적) 그리고, GdB 원인에 관계 없이 모든 건강상의 침해에 대하여 이루어진다는 점(즉, 최종적)에서만 차이가 있다. 양 개념은 단지 직업생활에 미치는 영향에 대한 내용에 그치는 것이 아니고, 모든 삶의 영역에서 영향과 기능손상을 가지는 것을 그 내용으로 하는 것이다. 손상정도(GdS)와 장애정도(GdB)는 건강손상을 근거로 하는 신체적, 정신적, 심리적, 사회적 영향에 대한 기능손상의 척도이다.

13) 원호의료명령 제2조에 대한 첨부

2008.12.10.의 원호의료명령이 2009.01.01.에 발효한다. 이령은 연방원법에 따른 침해결과와 장애등급범위 확정을 위해 지금까지 적용한 “사회적 손상법과 중증장애인법에 따른 의사의 평가업무를 위한 지침”을 대체한다(AHP 2008), <http://vmg.Vsbinfo.de/>.

14) Vgl. Arbeitsgericht Bocholt, Beschluss vom 29. April 1993, 1 Ca 225/93.

15) 그러나 유효기간은 주마다 상이하다. 예컨대 헤센주는 후속심사가 필요하지 않은 경우 15년 혹은 90세까지 증명서를 발급하고 연장할 수 있으며, 실제로는 기한없는 증명서가 발급된다.

- ⑤ 근로시간 상쇄(Arbeitszeitausgleich). 제96조 제6항
- ⑥ 사용자가 비용부담. 제96조 제8항
- ⑦ 노사위원회(Betriebsrat), 인사위원회(Personalrat)와 공간, 사무용품 공동사용 및 고유공간 사용금지. 제96조 제9항

2) 업무

- ① 중증장애인의 편입(Eingliederung)을 촉진하고 이해를 대변함. 제95조 제1항(제71조, 72조, 81조, 84조와 결합)
 - 중증장애인의 유효한 권리가 사업장과 행정에서 충족되도록 감시. 제71조
 - 담당부처에 중증장애인을 위한 조치와 도움을 신청(무엇보다 예방). 제72조
 - 중증장애인의 항의(Anregung), 이의(Beschwerde)를 받아들이고, 조사하고 종결되도록 영향을 끼침(hinwirken). 제81조
 - 중증장애나 동등지위의 확정을 위한 신청에 있어 지원. 제84조
- ② 중증장애인의 편입과 직업상 지속 발전(Fortentwicklung)을 촉진하고 작업장이 기술적, 조직적으로 중증장애인에 적합하게 시설되도록 영향을 끼침. 제81조 제1항(제81조 제4항과 연계)
- ③ 중증장애인 총회의 실행. 제95조 제6항
- ④ 통합합의를 위한 협상 및 체결. 제83조 제1항
- ⑤ 예방 및 작업장으로 편입 매니쥬먼트: 절

차에서 차별, 고용주의 법적 의무 감시. 제84조 제2항, 제84조 제2항 7문(제95조 제1항 연계)

- ⑥ 고용주, 노사위원회(Betriebsrat), 인사위원회(Personalrat)와 장애청소년 직업교육 자리의 확보(Besetzung von Arbeitsplätzen) 협상. 제72조 제2항 2문

3) 협업(Zusammenarbeit)

- ① 신뢰를 주는 협업. 제99조 제1항
- ② 비밀엄수. 제96조 제7항, 제155조
- ③ 중증장애인과 관련된 모든 사안에 있어서 지체없이 포괄적인 고용주의 보고(Unterrichtung), 결정전 청문. 제95조 제2항
- ④ 사회법 제9장 제81조 제1항에 따른 중증장애인 고용절차에 참여. 제95조 제2항 3문(제81조 제1항, 제95조 제2항 4문, 3문)
 - 노동관(Agentur für Arbeit)의 중재제안에 대한 보고. 제95조 제2항 4문
 - 모든 신청서류에 대한 열람. 제95조 제2항 3문
 - 자기소개대화(Vorstellungsgespräch)에 참여. 제95조 제2항 3문
- ⑤ 중증장애 근로자의 요청에 따라 인사서류 열람. 제95조 제3항
- ⑥ 해고보호절차에서 통합청에 대해 입장표현. 제87조 제2항
- ⑦ 그들이 직접 소속되지는 않더라도 사업장과 업무부처에서 중증장애인 대표하여 노

사총회(Betriebsversammlung), 인사총회(Personalversammlung)에의 참여권과 발언권. 제95조 제8항

- ⑧ 모든 노사위원회(Betriebsrat), 인사위원회(Personalrat)의 회의와 그 결정에 조언적 참여 및 의제를 위한 제안권. 제95조 제4항
- ⑨ 정기적인 협의(Besprechung)에 고용주와 함께 참여권. 제95조 제5항
- ⑩ 고용주의 결정(Entscheidung) 또는 노사위원회(Betriebsrat), 인사위원회(Personalrat)의 결의(Beschluss)의 중지. 제95조 제2항 2문, 제95조 제4항

3. 노사위원회(Betriebsrat), 인사위원회(Personalrat)의 업무

- ① 법률상 의무 충족의 관점에서 고용주 감시. 제93조(제71, 72, 81, 84조 연계)
 - Betriebsverfassungsrecht에 따른 인적 조치들과 선발기준에서 공동결정권 참조. 제95조, 99조
- ② 중증장애인의 편입과 직업상 지속 발전 촉진, 작업장이 기술적, 조직적으로 장애인에 적합하게 설비되도록 노력. 제81조 제1항(제81조 제4항)
- ③ 통합합의를 위한 협상 및 체결. 제83조 제1항 1문
- ④ 예방 및 작업장으로 편입 매니지먼트: 절차에서 차별, 고용주의 법적 의무 감시. 제

84조 제2항, 제84조 제2항 7문

- ⑤ 고용주, 노사위원회(Betriebsrat), 인사위원회(Personalrat)와 장애청소년 직업교육 자리의 확보(Besetzung von Arbeitsplätz) 협상. 제72조 제2항 2문
- ⑥ 신뢰있는 협업. 제99조 제1항
- ⑦ 중증장애인 대표선발에 영향을 끼침. 제93조

4. 고용주

1) 업무

- ① 20인 이상 사업장부터 5% 고용의무. 제71조 제1항(제81조 제3항, 제71조 제1항 1문 제72조 연계)
 - 장애여성과 특정한 중증장애인 그룹은 적당한 범위 내에서 특별히 고려될 수 있음
- ② 담당 노동관(통합청을 위한 복사본과 함께), 노사위원회(Betriebsrat), 인사위원회(Personalrat)에 중증장애인 노동자의 목록 제출 의무. 제80조 제2항
- ③ 중증장애인 채용을 위한 절차 제81조 제1항
 - 발생한 일자리의 충원에 있어서 중증장애인 대표, 노사위원회(Betriebsrat), 인사위원회(Personalrat)의 참여 조사의무. 제81조 제1항 1문
 - 노동관에게 중재제안 요청할 의무. 제81조 제1항 2문

- 중증장애인 대표, 노사위원회(Betriebsrat), 인사위원회(Personalrat)에게 노동관에게 중재제안과 중증장애인 운동에 대해 보고. 제81조 제1항 4문
- 설명 실행. 제81조 제1항 7문
- ④ 공적 고용주의 부가적 의무 제82조
 - 노동관에게 신속하게 일자리(결원이 되거나, 새로 만들어지거나 또는 새롭게 지원하게 되는 일자리) 신고. 제82조 1문
 - 자기소개대화(Vorstellungsgespräch)에 중증장애인 초대. 제82조 2문
- ⑤ 중증장애인 차별금지. 제81조 제2항
 - 일반적 동등처우법(Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz AGG) 참조
- ⑥ 통합합의를 위한 협상 및 체결. 제83조 제1항 1문
- ⑦ 예방 및 작업장으로 편입 매니지먼트: 조치의 도입과 실행, 신속하게 중증장애인 대표, 노사위원회(Betriebsrat), 인사위원회(Personalrat) 연결(Einschaltung). 제84조 제1항 2문
- ⑧ 중증장애인을 위한 시간제 업무의 가능성 촉진. 제81조 제5항
- ⑨ 중증장애인대표, 노사위원회(Betriebsrat), 인사위원회(Personalrat)와 장애청소년 직업교육자리의 확보(Besetzung von Arbeitsplätzen) 협상. 제72조 제2항 2문
- ⑩ 중증장애인의 인턴고용(Einstellung auf Probe)과 해고에 있어서 종료 6개월 이전에 통합청에 대하여 공고의무(Anzeige-

pflicht). 제90조 제3항

- ⑪ 고용주 측의 중증장애인 노동관계 종료 통합청에 신청(통합청의 동의 필요, 해고 보호절차). 제85조-92조

2) 협업

- ① 신뢰가 충분한 협업. 제99조 제1항
- ② 중증장애인과 관련된 모든 사안에 있어서 지체없이 중증장애인 대표에게 포괄적인 보고(Unterrichtung), 결정전 청문. 제95조 제2항
- ③ 중증장애인 업무를 위하여 고용주 수임권자(Beauftragte) 고용. 제98조
- ④ 중증장애인 총회에서 보고. 제83조 제3항

5. 중증장애인

1) 권리

- ① 차별금지 제81조 제2항
 - 일반적 동등처우법(Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz AGG) 참조
- ② 고용
 - 능력과 인식을 가능하면 완전히 가치평가하고 계속적 발전시킨다. 그러나 사용자에게 과도하지 않고 비례에 맞아야 (zumutbar und verhältnismässig) 함. 제81조 제4항 각 호 1, 제81조 제4항 3문
 - 기술적, 조직적으로 중증장애인에 적합

하게 직장 설비. 제81조 제4항 각호 4, 5
 - 직업 교육: 직장 내부적인 조치에서 우선적 고려(bevorzugte Berücksichtigung), 직장 외부 조치에 참여함에 있어서 경감(Erleichterung). 제81조 제4항 각호 3
 - 장애의 종류와 정도로 인해 필요한 경우라면 시간제 근무. 제81조 제5항

- ③ 직업적 불리함 상쇄(Nachteilausgleich): 직업적 불리함 상쇄는 중증장애인 인정증명서를 가진 중증장애인에게만 해당됨
 - 예방, 직장편입 매니지먼트. 제 84조 제 1항 2문
 - 특별한 해고보호. 제85조-92조
 예외적으로 특별한 해고보호는 공적인 증명서가 없는 명백한 중증장애인에게도 해당됨.
 - 사회적 체류기간(Auslauffrist, 예컨대 치료보장에 따라 발생). 제116조
 - 평일 법정노동 8시간을 초과하는 초과 근무는 거부할 수 있음(사용자에게 조기 알립). 제124조
 - 부가적 휴가. 제125조

- ④ 동등지위 제2조 제3항: 장애정도 30 또는 40의 일정한 장애 정도 가진 장애인은 특정한 전제하에서 노동관으로부터 중증장애인에 동등하게 동등한 권리와 청구를 가진 장애인으로 처우될 수 있음(예외: 부

가적 휴가, 공공 근거리 차량의 무료이용, 만 63세 후 조기연금)

⑤ 재가돌봄권리

중증장애인에게 시설뿐만 아니라 자택에서 구체적 계획에 따라 돌봄을 받을 수 있는 권리가 보장됨. WHO 2001.5 중증장애인의 자기결정권적인 삶에 대한 권리¹⁶⁾를 통과시켰는데, 이는 UN에 제소할 수 있는 권리임. 유럽연합과 독일이 2008에 비준한 후, 2009년 독일 사회법전에 이 권리가 규정된 것임.

- 개인예산제도. 제17조

⑥ 세재혜택

중증장애인에게는 소득세에서 Freibeträge가 인정됨. 소득세법(Einkommensteuergesetz) §33b 에서는 다음과 같이 규정함

〈세재 혜택 기준금액〉

GdB v. H.	bis 2001	ab 2002
von 25 und 30	600 DM	310 EUR
von 35 und 40	840 DM	430 EUR
von 45 und 50	1110 DM	570 EUR
von 55 und 60	1410 DM	720 EUR
von 65 und 70	1740 DM	890 EUR
von 75 und 80	2070 DM	1060 EUR
von 85 und 90	2400 DM	1230 EUR
von 95 und 100	2760 DM	1420 EUR

16) 원소연, “장애인의 자기결정권 실현을 위한 정책연구: 독일의 개인예산제도와 한국의 활동보조지원사업을 중심으로”, 사회복지정책 Vol. 37 No. 2, 2010. 6, pp. 267-289. 참조.

hilflos 및 Blinde에게는 총액이 7.200 DM, 2002부터 3.700 EUR까지 인정됨.

2) 협력의무(Mitwirkungspflicht)

추측할 수 있는 일자리나 근로생활 참여조치에 참가하는 적법한 근거없이 거부할 수 없다. 그렇지 않은 경우 중증장애인을 위한 특별한 도움들이 한시적으로 중단될 수 있다. 협력의무는 원칙적으로 사회법 제60조~제67조에 따라 사회급부를 신청하거나 수령하는 모든 사람들에게 적용된다. 사실에 대한 진술, 급부권자에 개인적으로 오는 것, 의사검진에 참여, 노동생활 참여를 위한 급부에 참가 등이 협력의무에 속한다.

6. 통합청¹⁷⁾

업무와 목표는 중증장애인인 동반자적 도움을 주어서 근로생활에 편입하는 것(Begleitende Hilfe im Arbeitsleben)이다. 그 경우 근로자, 사용자 양측 모두를 위해 활동한다.

- ① 중증장애인에게 직업적 편입 촉진 및 확보하고 이들과 동등한 지위에 있는 장애인에게 일반적 노동시장 편입 촉진 및 확보
- ② 중증장애인, 이들과 동등한 지위에 있는

장애인, 고용주에게 일자리 창조와 확보 조언

- ③ 중증장애인, 이들과 동등한 지위에 있는 장애인, 고용주에게 재정적 급부 보장
- ④ 중증장애인 해고에 대한 특별한 보호를 위하여 해고를 위한 동의 신청에 있어서 노동자와 고용주의 이해를 형량하여 결정
- ⑤ 세미나, 계속교육, 중증장애인법 교육 등 다양한 과정을 운영하며 대중작업
- ⑥ 상쇄부담금(Ausgleichabgabe)¹⁸⁾의 징수 및 사용

IV. 결론

장애인에 대한 접근은 헌법적 관점에서 이들이 기본권 향유자이며 사회국가원칙하에서 인간다운 삶을 살 권리가 있다는 차원에서 이루어져야 한다. 독일의 경우 기본법을 정점으로 하여 AGG, BGG, SGB에서 체계적으로 장애인에 대한 차별금지과 기본권보장을 위한 법제를 마련하고 있다. 우리나라도 장애인차별금지법이 2008년부터 시행되면서 장애인에 대한 차별의 금지와 장애인 인권이 제고되긴 하였지만, 장애인에 대한 차별은 여전히 사회 구석구석에서 일상으로 존재하고 있다. 이는 장애인

17) <http://www.integrationsaemter.de/Kurse/503c225/index.html>.

18) 중증장애인 부담금 또는 중증장애인 상쇄부담금이라고도 불리는 상쇄부담금은 독일에서 SGB IX장에서 법적으로 예정된 중증장애인의 수를 고용하지 않은 사업자가 그 사업장 관할 통합청에 납부해야한다, <http://de.wikipedia.org/Ausgleichabgabe>.

인권강화를 위해서는 법제개선과 함께 교육 및 대국민 작업을 통한 인식개선이 중요하며, 양자는 불가분 병행되는 것을 나타낸다.

독일의 장애인 법제와 관련하여 우리 장애인 차별금지법에서 개선되어야 할 사항은 다음과 같다.¹⁹⁾

제2조 제1항 장애 및 장애인 개념규정, 제4조 제1항 제2호 간접차별규정, 제4조 제1항 제3호 장애인에게 정당한 편의제공거부금지규정, 제3조 제20호 괴롭힘 금지규정, 제4조 제1항 제5호 장애인 관련자에 대한 차별금지규정, 그리고 제47조 입증책임의 배분규정의 개선이 속한다. 또한 새로운 규정의 필요성도 나타나는데 타인을 시켜 하는 장애인에 대한 차별의 금지, 보복의 금지, 접근권, 장애인의 탈시설권 혹은 주거권 등이 그것이다.

또한 헌법상 기본적 인권 강화의 관점에서

장애인의 기본적 인권강화의 필요성이다. 이에
 ① 제10조 인간으로서의 존엄과 가치 및 행복추구권의 강화와 이에 따른 사회통합적 법제 정비 필요, ② 제11조의 평등권 및 차별금지 규정에 따라 장애인에 대한 모든 교육, 거주 등 모든 영역에서의 차별금지 요청과 국가의 실질적 평등을 향유할 수 있는 조건과 환경을 조성 및 동등처우 및 사회평등의 촉진조치들을 적극적으로 시행, 그리고 ③ 여성장애인에 대한 차별 금지 및 평등실현 요청 등이 포함된다.

신 옥 주

(전북대학교 법학전문대학원 교수)

19) 신옥주, “장애인의 인권강화를 위한 법제개선연구”, 토지공법연구 제53집, 2011.5 참조.

참고문헌

신옥주, “장애인의 인권강화를 위한 법제개선연구”, 토지공법연구 제53집, 2011.5.

신옥주, “독일의 성별입법영향평가 고찰”, 입법평가 창간호, 2009. 참조.

원소연, “장애인의 자기결정권 실현을 위한 정책연구: 독일의 개인예산제도와 한국의 활동보조지원사업을 중심으로”, 사회복지정책 Vol. 37 No. 2, 2010. 6.

Ausgleichsabgabe, <http://de.wikipedia.org/wiki/Ausgleichsabgabe>.

BIH INTEGRATIONSÄMTER, <http://www.integrationsaemter.de/Kurse/503c225/index.html>.

Europäische Kommission, Diskriminierung aus Gründen des Alters und Europäische Rechtsvorschriften, 2005.

Feldes/Kamm/Peiseler/Rehwald/von Seggern/Westermann/Witt: Schwerbehindertenrecht. Basiskommentar zum SGB IX mit Wahlordnung, 10. Auflage, Bund-Verlag, Frankfurt am Main 2009.

Robert Uerpmann-Witzack, Gleiche Freiheit im Verhältnis zwischen Privaten: Artikel 3 Abs. 3 GG als unterschätzte Verfassungsnorm, in: ZaöR V 68(2008).

Wisskirchen, Gerlind, AGG Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Auswirkungen auf die Praxis, 3. Aufl. 2007.