

ドイツにおける
障害認定及び就労困難性の判定に
係る実務関連資料

2020年3月

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
障害者職業総合センター

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

ドイツにおける
障害認定及び就労困難性の判定に係る
実務関連資料

まえがき

障害者職業総合センターでは、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、我が国における職業リハビリテーションの推進とサービスの質的な向上に貢献することを目指して、職業リハビリテーションに関する調査・研究、効果的な職業リハビリテーション技法の開発、職業リハビリテーション施設の運営・指導、職業リハビリテーションに関する人材の育成などの業務を行っており、このうち調査・研究の成果は、調査研究報告書等の形で取りまとめ、関係者に提供しております。

本資料シリーズは、当センター研究部門における「障害認定及び就労困難性の判定に係る諸外国の具体的実務状況等に関する調査研究（平成 30～令和元年度）」において収集、翻訳した、ドイツ関係の障害認定及び就労困難性の判定に係る最近の公開可能な資料を取りまとめたものです。

なお、全体の研究成果は調査研究報告書 No.154「障害認定及び就労困難性の判定に係る諸外国の具体的実務状況等に関する調査研究～フランス・ドイツの取組」に、またフランス関係の翻訳資料は資料シリーズ No. 103 の 1「フランスにおける障害認定及び就労困難性の判定に係る実務関連資料」にとりまとめているので、あわせてご活用いただければ幸いです。

2020 年 3 月

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
障害者職業総合センター
研究主幹 大西 康之

監訳・編集担当

春名 由一郎 (障害者職業総合センター 社会的支援部門 副統括研究員)
石田 真耶 (障害者職業総合センター 社会的支援部門 元研究協力員)
永嶋 麗子 (障害者職業総合センター 社会的支援部門 研究協力員)

研究担当

○春名 由一郎 障害者職業総合センター社会的支援部門 副統括研究員
松尾 義弘 障害者職業総合センター社会的支援部門 統括研究員 (平成 30 年度)
小澤 真 障害者職業総合センター社会的支援部門 研究協力員
石田 真耶 障害者職業総合センター社会的支援部門 研究協力員 (~令和元年 6 月)
日野 真由美 障害者職業総合センター社会的支援部門 研究協力員 (~令和元年 10 月)
永嶋 麗子 障害者職業総合センター社会的支援部門 研究協力員 (令和元年 7 月~)

目次

第1部 地域関係機関の連携による総合的な障害者雇用支援の体制	1
○被用者の職業生活への参加のための助成：雇用エージェンシーの業務と給付	3
○職業リハビリテーション：年金保険はあなたに役立ちます	33
○職業生活への参加のための給付：概観	37
○職業生活への参加のための給付	61
○連邦参加法概要：社会法典第9編における重要な変更	63
○連邦参加法（BTHG）に関する質疑応答	81
○リハ・プロセス共同勧告（作業草案）	99
○連邦参加法による社会法典第9編改正箇所	111
第2部 障害者雇用義務と「同等認定」	143
○雇用義務	145
○専門的指示：重度障害者 社会法典第9編 第154条 重度障害者の雇用に関する雇用主の義務	147
○2018年の申告手続きの解説	153
○専門的指示：重度障害者 社会法典第9編 第2条 概念規定	171
○同等認定に関する質問	187
○社会法典第9編第2条第3項による重度障害者との同等認定を求める申請（申請書）	199
○障害度（GdB）の新規確認通知	204
○経営協議会／職場代表委員会／重度障害者代表機関に対する社会法典第9編第176条による照会	206
○社会法典第9編第2条第3項による同等認定（通知書）	208
第3部 多様な障害の個別認定に係る資料	213
○職業生活における精神障害者：当事者、雇用主、障害者代表委員および経営者への情報とアドバイス	217
第4部 特別負担補償給付と労働予算	249
○重度障害者負担調整金規則（SchwbAV）第27条による統合局から雇用主への特別負担補償給付の承認に関する連邦統合局・公的扶助連盟（BIH）の勧告	261
○重度障害者負担調整金規則（SchwbAV）第27条によるサービス給付申請に関するご案内／給付申請書	263
○労働予算：連邦参加法（BTHG）に関する質問と回答	271
○ラインラント地方連合（LVR）の労働予算	275

○LVR 労働予算-包摂キャンペーン -----	279
○LVR 労働予算—包摂キャンペーン：申請書 -----	281
第5部 重度障害者の一般雇用推進の動向の関係資料-----	283
○社会法典第9編第215条以下の2019年1月1日以降有効な版（SGB IX）による包摂事業所の助成に関する連邦統合局・公的扶助連盟（BIH）による勧告 -----	285
○包摂事業所への助成 -----	307
用語 -----	317

第1部 地域関係機関の連携による総合的な障害者雇用支援の体制

ドイツでは、「職業リハビリテーション」と「職業生活への参加のための給付」は同義であり、その担当機関（リハビリテーション担当機関）には以下があり、さらに、地域の統合局も関係する。

- ・連邦雇用エージェンシー
- ・法定災害保険
- ・健康被害における社会的補償の権利の下での戦争犠牲者ケアと戦争犠牲者保護機関
- ・公的青少年扶助機関
- ・社会扶助機関

社会法典により管轄が分かれるこれらの取組について、ドイツ連邦議会は2016年12月16日に「連邦参加法」を可決し、障害者の社会参加支援を今までのような階層的な管理からより参加型へと変えていくことを目標としている。

この第1部では、職業リハビリテーションに大きく関わる連邦雇用エージェンシー、ドイツ年金保険と連邦統合局・中央社会福祉事務所連合（BIH）がそれぞれ説明しているリハビリ関係の資料を載せている。

それに続いて、連邦参加法の実施に伴い、職業リハビリテーションが今後どのような方向性をもって変化していくのかを重点に置く、連邦参加法の概要、Q&A、連邦リハビリテーション協会が記したリハビリテーション・プロセスの共同勧告を示す。

○「被用者の職業生活への参加のための助成：雇用エージェンシーの業務と給付」連邦雇用エージェンシー. < Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer: Dienste und Leistungen der Agentur für Arbeit, Bundesagentur für Arbeit, 2018. >

○「職業リハビリテーション：年金保険はあなたに役立ちます」ドイツ年金保険. < Berufliche Rehabilitation: Die Rentenversicherung hilft Ihnen, Deutsche Rentenversicherung, 2019/5/27. >

○「職業生活への参加のための給付：概観」ドイツ北部年金保険、Steffen Dannenberg. < Ein Überblick: Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, Deutsche Rentenversicherung Nord, Steffen Dannenberg, 17 01 2019. >

○「職業生活への参加のための給付」連邦統合局・公的扶助連盟（BIH）／統合局. < Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben: BIH Integrationsämter, 11 12 2018. >

○「連邦参加法概要：社会法典第9編における重要な変更」連邦リハビリテーション連合(BAR). < Bundesteilhabegesetz Kompakt: Die wichtigsten Änderungen im SGB IX, Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR), Frankfurt am Main, August 2018. >

○「連邦参加法（BTHG）に関する質疑応答」連邦労働社会省. < Häufige Fragen zum Bundesteilhabegesetz (BTHG): Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 25 October 2018. >

○「リハ・プロセス共同勧告（作業草案）」連邦リハビリテーション連合(BAR). < Gemeinsame Empfehlung Reha-Prozess (Arbeitsentwurf): Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation, 12 Januar 2018. >

○「連邦参加法による社会法典第9編改正箇所（2019年7月）」< Sozialgesetzbuch (SGB IX), 8/7/2019.>

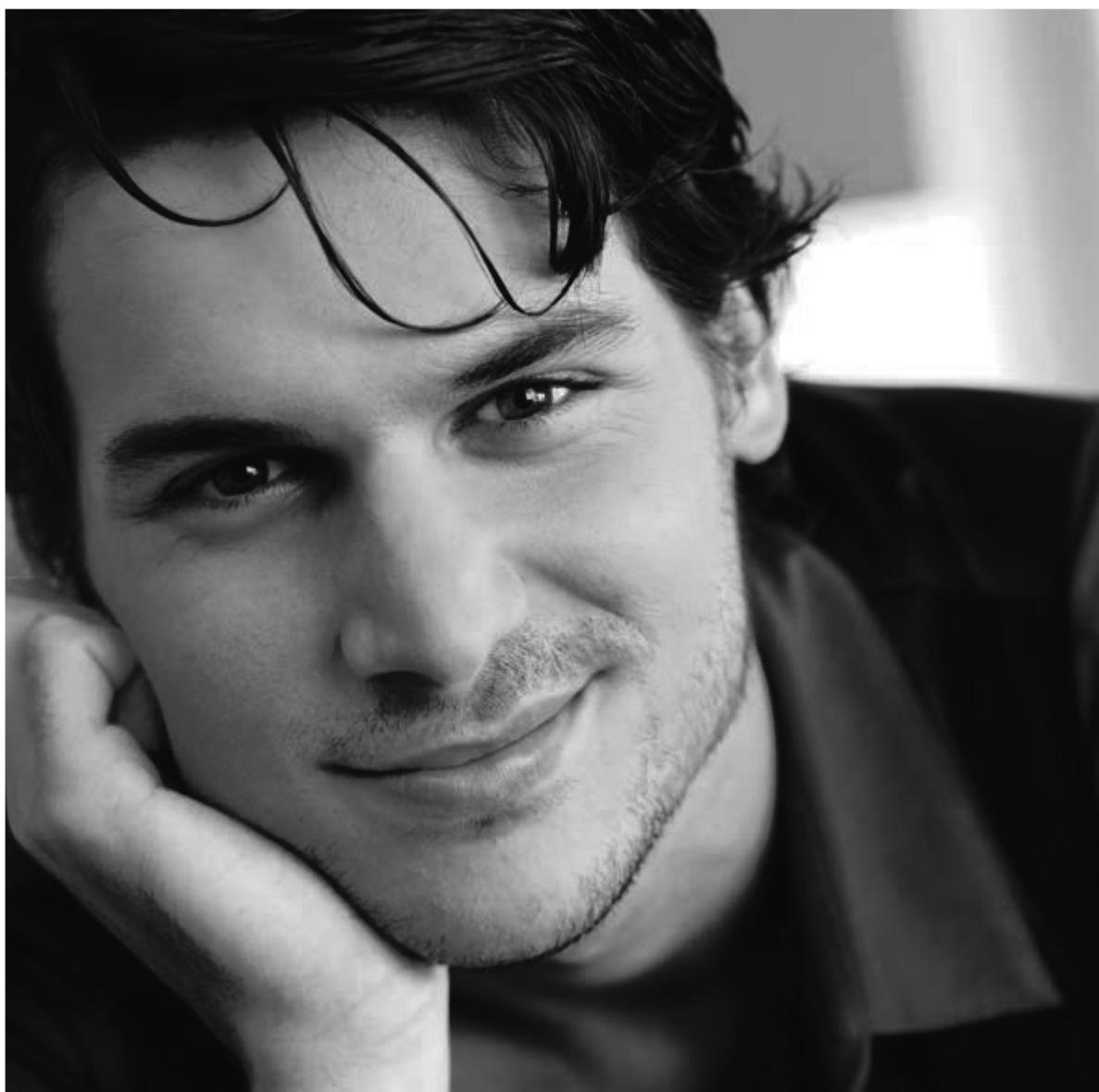
“障害者のリハビリテーションと参加”を規定する社会法典第9編（SGBIX）が2020年にかけて2018年1月1日から施行されている連邦参加法を徐々に取り入れて改正されていく途上であるため、現段階におけるその主な改正箇所の法文を紹介している。

パンフレット

被用者の職業生活への参加のための助成

雇用エージェンシーの業務と給付

12



連邦雇用エージェンシー

序文

あなたは健康上の理由から、従来の仕事をもはやできなくなったり、あるいは障害または障害発症の恐れを理由として、職業生活へ参加しようとする際に、サポートを必要としたりするかもしれません。そのような場合に、本パンフレットはあなたに、重要な助言を提供することができます。

本パンフレットは職業生活への参加のための雇用エージェンシーの給付とサポートに関する疑問に関して、あなたに情報を提供します。あなた自身の利益になりますから、不利益を回避するため、どうかこのパンフレットを、注意深く読み通してください。リハビリテーション手続きの終了時まで、これを手元に置いておくことを勧めます。

「職業生活への参加のための給付」は、就労能力を維持し、向上させ、作り出し、あるいは復元し、それによって職業生活への参加を永続的に保証するために、若年者と若年成人のために実施されます。

パンフレットは、「職業生活への参加のための給付」(職業リハビリテーション)の要件、補助金、ならびに申請および手続きの手順の概要を説明します。

しかしパンフレットにおいては、その詳細まで説明することはできません。あなたの質問の回答が本パンフレットの中に見つからない場合、あるいはより詳しい情報を希望する場合には、あなたのお住いの地を管轄する雇用エージェンシーの職員が、詳しい情報を提供いたします。

無論あなたは管轄の雇用エージェンシーにおいて、給付請求に関する決定に適用される規定を、閲覧することもできます。

リンク



あなたの管轄の雇用エージェンシーは、インターネット上で雇用エージェンシーのトップページ www.arbeitsagentur.de の「**地元の雇用エージェンシー**」の項で検索することができます。

目次

序文	4
記号の説明	6
1. 職業生活への参加	7
1.1 「職業生活への参加のための給付」—一般的説明	7
1.2 給付	7
1.3 給付付与の特別な形式—「個人予算」	7
2 「職業生活への参加のための給付」の実施機関にはどのようなものがありますか、雇用エージェンシーはいかなる任務をもっていますか、そしていかなる法的根拠が適用されますか？	8
3 どのような人が補助対象の人的範疇に含まれますか？	9
3.1 人的範疇	9
3.2 追加的給付要件	9
4 職業準備、職業訓練、職業継続訓練、ならびに職業生活への参加のためのその他の特殊な措置	10
5 要訓練職種および継続訓練職種に関する情報は、どこにありますか？	11
6 いかなる財政給付が付与され得ますか？	13
6.1 被用者に対する給付	13
6.1.1 生計費保障給付	14
6.1.1.1 職業訓練助成金	14
6.1.1.2 継続訓練の際の失業手当	15
特別給付	15
6.1.1.3 移行手当	18
6.1.1.4 訓練手当	19
6.1.2 年金保険、医療保険、介護保険、傷害保険および失業保険	20
6.1.3 参加費用	20
6.1.4 給付付与の方法および期間	21
6.2 雇用主に対する給付	22
6.3 社会法典第2編に基づく給付の受給者(求職者基礎保障)に対する特別な注意	22
7 申請	23

8	決定に対する異議	24
9	協力義務および返還義務	25
10	情報保護	27
補遺 1		28
補遺 2		28
補遺 3		30
その他のパンフレット		30

記号の説明



注意してください！

このことについては、特にマイナス影響を回避するため、特に注意しなければなりません。



まとめ

ここには、最も重要な情報が、手短にまとめられています。



備考

ここには、補足的な有益な情報があります。



助言

ここには、恐らくあなたにとって有益な小さな助言があります。



リンク

ここでは、インターネット上のどこで、あなたが情報を見つけられるかを、示しています。

1 職業生活への参加

1.1 「職業生活への参加のための給付」— 一般的説明

「職業生活への参加のための給付」は、障害または障害発症の恐れがある場合に、職業訓練または就労を開始するあなたを支援するものです。障害の種類または程度に起因して必要なサポートは、あなたの就労能力を維持し、向上させ、作り出し、あるいは復元することに寄与するものです。

すべての雇用エージェンシーには専門の相談員がいて、職業編入の方法について、障害者の相談に個別かつ包括的に応じ、障害者とともに必要な措置と給付を決定します。

相談員は、あなたの個人的な支援必要性、すなわち必要な措置、ならびに給付の種類および範囲について、判断できるようにするため、雇用エージェンシーの専門サービス(医療サービス、職業心理学サービス、技術相談サービス)を、援用することができます。

1.2 給付

「職業生活への参加のための給付」(職業リハビリテーション)には、下記など、職業訓練職場および職場の保持または取得のための支援があります。

- ・ 診断・適性確認手続き
- ・ 職業教育措置(職業訓練および継続訓練)
- ・ 職業生活への参加のための特殊措置
- ・ 雇用主に対する補助金
- ・ 技術的労働支援
- ・ 入口手続きおよび職業教育分野における給付

職業生活への参加のための措置は、下記において、実施することができます。

- ・ 事業所において、
- ・ 現場外施設において、ならびに
- ・ 個人的に必要な場合、特別な職業リハビリテーションセッション施設において。

まとめ

障害者の参加において、連邦雇用エージェンシーは「可能な限りノーマルに、必要な限りスペシャルに」を原則とします。その意図は、職業生活への参加のための措置を、可能な限り企業の近くで実施するということです。

1.3 給付付与の特別な形式— 「個人予算」

「職業生活への参加のための給付」は、申請に基づき、「個人予算」によって実施することができます。

個人予算によりあなたは、自己責任で、自立して、かつ自律的に、適切な参加のための給付を、編成できるようになります。この場合あなたは、あなたを管轄するリハビリテーション担当機関と調整された、これらの必要な給付に対する支払いを、約定された個人予算から、自立的に行います。個人予算の額は、個別に確認された必要性によって算定されます。

■ 備考

このことに関する詳しい情報については、雇用エージェンシーの担当相談員にお尋ねください。

2 「職業生活への参加のための給付」の実施機関にはどのようなものがありますか、雇用エージェンシーはいかなる任務をもっていますか、そしていかなる法的根拠が適用されますか？

連邦雇用エージェンシーは、障害者の「職業生活への参加のための給付」のひとつの実施機関(リハビリテーション担当機関)です。

他に下記の機関も、リハビリテーション担当機関となりえます。

- ・ 法定傷害保険機関(同業組合)
- ・ 法定年金保険機関
- ・ 戦争犠牲者扶助機関および健康障害に対する社会的補償の法制の枠内における戦争犠牲者援護機関
- ・ 公的青少年援助機関
- ・ 社会扶助機関

どのリハビリテーション担当機関が管轄するかは、社会法典によって決まりますが、特に障害の原因(労働災害など)および法定年金保険への加入期間によって決まります。

連邦雇用エージェンシーは、他のリハビリテーション担当機関が管轄しない場合に限り、職業リハビリテーションに関する管轄リハビリテーション担当機関です。あなたが社会法典第 2 編(SGB II)に定める求職者基礎保障のための給付を、ジョブセンターを通じて受給する場合も、同様です。

被用者の職業生活参加の助成には、特に下記の法規が適用されます。

- ・ 社会法典一第 1 編(SGB I)―総論部
- ・ 社会法典一第 2 編(SGB II)―求職者基礎保障
- ・ 社会法典一第 3 編(SGB III)―労働促進
- ・ 社会法典一第 9 編(SGB IX)―リハビリテーションおよび障害者の参加
- ・ 社会法典一第 10 編(SGB X)―社会福祉行政手続きおよび社会福祉情報保護
- ・ 職業訓練法(BBiG)

- ・手工業法(HwO)

■ 備考

無論このことについて、雇用エージェンシーの相談員が喜んで、あなたに詳しい情報をお伝えします。

3 どのような人が補助対象の人的範疇に含まれますか？

3.1 人的範疇

「職業生活への参加のための給付」を受給できるのは、職業生活に(引き続き)参加する、あるいは再び参加する見込みが、障害の種類または程度に起因して、単に一時的にではなく、大きく低下させられており、それゆえ職業への編入のための支援を必要とする人です。

上記の職業上影響を有する障害の恐れがある場合、具体的に予見可能である場合も、同様です。あなたの場合に、これらの要件が揃っているかは、雇用エージェンシーの相談員が判断します。健康面の制約が相談員にとって認識可能でない、あるいは専門鑑定によって十分に立証されていない場合には、相談員は雇用エージェンシーの専門サービス、医療サービスおよび/または職業心理学サービスを、確認のために関与させます。

■ 備考

雇用エージェンシーの担当相談員は、手続きの内容と手順に関するあなたの質問に、喜んでお答えします。

3.2 追加的給付要件

あなたは下記の場合、これらの給付を受給できます。

- ・職業訓練を受ける、あるいはその他の方法で、職業への編入を行う用意が、あなたにある場合
- ・あなたが措置の目的(職業訓練または継続訓練の修了など)を達成し、障害に起因する制約が、職業生活への参加への問題にならないと期待される場合、
- ・あなたがリハビリテーション手続きを積極的に支援する場合、
- ・措置の選択が、労働市場への編入の現実的期待をもって、労働市場の状況と動向を考慮して行われる場合

注意してください！

給付付与の要件は、あなたはその申請を出すことです。

「職業生活への参加のための給付」の申請は、任意です。

備考

雇用エージェンシーの担当相談員は、喜んであなたと一緒に統合方法を考え、あなたの質問に答え、リハビリテーション・プロセス全体を通じてあなたを支援します。

4 職業準備、職業訓練、職業継続訓練、ならびに職業生活への参加のためのその他の特殊な措置

給付の選択においては、あなたの興味、知識および能力(あなたの適性、素質、作業能力)、ならびにあなたの従来就労、さらには職業訓練市場と労働市場の状況と動向も、適正に考慮されます。給付の選択は必ず、完全に個別に行われます。すなわち、あなたの完全に個人的な考えに基づいて行われます。

原則として雇用エージェンシーの一般的サービス内容は、職業準備ならびに職業訓練および職業継続訓練のためのものです。

加えて、障害者のためにはさらに、職業生活への参加のための特別な措置があります。これらの措置は、障害の種類または程度に起因して必要であり、それによって編入の成功が可能になりうる場合、実施されます。

連邦雇用エージェンシーの相談員および専門サービス(医療サービス、職業心理学サービス、技術相談サービス)の認識が、あなたの個人的作業能力の適正な判定に不十分である場合には、個別診断法のための特殊なサービス(職業適性の解明のための措置など)を利用することができます。

職業準備教育措置

職業準備教育措置は、職業訓練への移行、または社会保険加入義務のある就労への移行を可能にするため、若者の知識と技能を高めます。普通義務教育は、すでに修了していなければなりません。

援助付き就業

援助付き就業の枠内での企業内技能訓練により、特別な支援必要度を有する障害者に対して、正式に修了していなくても、一般労働市場において、社会保険加入義務のある就労を開始する可能性が開かれます。現場技能訓練の内容は、的確な試験と準備の他に、技能訓練および企業の職場への入職訓練の際のサポートです。

職業訓練

連邦雇用エージェンシーは、職業訓練法(BBiG)ないしは手工業法(HwO)により公認の要訓練職種での職業訓練を支援します。優先的目的は、現場(企業内)での職業訓練です。その際必要な支援は、担当の相談員によって手配されます。

一定の要件下では、訓練施設での現場外職業訓練の開始も、検討することができます。現場外職業訓練形式への参加に関する要件の審査は、担当相談員が個別に行います。

職業継続訓練

職業継続訓練措置の目的は、職種に関する知識、熟練度および能力を確認し、維持し、拡大し、技術発展に適合させ、あるいはキャリアアップを可能にすることです。

継続訓練措置により、職業教育修了につなげたり、あるいは他の職業活動の能力を付与したりすることができます。

障害に起因して必要な基礎訓練

視覚障害者向け基礎訓練および類似の基礎訓練は、職業訓練、職業活動または職業準備訓練措置への参加を可能にするため、障害者に一以前の学業の枠内ですでに行われ得たのでない限りにおいて一特別な熟練度を与えます。

入口手続きおよび職業教育分野における給付

「障害者のための作業所」は、障害の種類または程度を理由として、一般労働市場において就労できない、まだ就労できていない、あるいはまだ再度就労できていない人々を、受け入れます。追加的給付要件は、必要な指導およびサポートの程度が、職業教育分野における措置への参加を許容し、そして業務分野において経済的に利用できる最低限の労働給付を、永続的に行えるということが、期待できるということです。

公認の「障害者のための作業所」における措置(入口手続きおよび職業教育分野における)は、障害者の給付能力または就労能力を維持し、開発し、向上させ、あるいは回復させ、障害者の個性をさらに発揮させ、その就労を可能にしたり、確保したりするために実施されます。

「障害者のための作業所」への入所の要件を満たしている障害者は、自分に認められる給付を、「障害者のための作業所」外で他の給付機関(社会法典第9編第60条)に請求することができます。

■ 備考

詳しい情報については、雇用エージェンシーの担当相談員にお尋ねください。

5 要訓練職種および継続訓練職種に関する情報は、どこにありますか？

十分に情報を有し、よく準備している人は、職業についても、他の人よりも容易かつ確実に決断することができます。この理由から、各職種、活動、ならびに訓練職および正規職の求人に関する情報をもつことは、あなたにとって重要です。

各雇用エージェンシーには、**職業情報センター**が設置されています。

そこには職業訓練、仕事および継続訓練に関する情報を揃えた多様なメディアやイベントが用意され、情報ファイル、各種の書籍や雑誌が取り揃えられています。

職業情報センター内のインターネット・ワークステーションにおいて、あなたは雇用エージェンシーのオンライン・サービスのすべてに、アクセスすることができます。それは下記などのサービスです。

- ベルーフエネット(BERUFENET)www.berufenet.arbeitsagentur.de これは 3000 超の職種について、包括的な情報を提供します。
- ベルーフテレビ(BERUFE.TV)www.berufe.tv は、要訓練職種および研究職に関する映画を放映しており、障害者のチャンスに関する特殊情報は、<http://www.berufe.tv/BA/reha/> で得られます。
- あなたは職業上でさらに向上したいですか？
<https://www.arbeitsagentur.de/karriere-und-weiterbildung> には各職種、継続訓練および求人に関する情報があります。
- クルスネット(KURSNET) www.kursnet.arbeitsagentur.de 職業訓練および継続訓練に関するこのポータルは、毎日更新のドイツ最大の継続訓練データベースです。
- プラネットベルーフ(planetberuf.de)www.planetberuf.de これは中等段階 I(13 歳から 17 歳まで)の生徒に、職業選択、職業訓練および求職活動に関する各テーマについて、情報を提供します。

職業情報センターにおいて、あなたは応募書類を所定の PC ワークステーションで、作成することができます。

あなたは職業情報センターを、無料かつ事前申し込みなしで、利用時間の範囲内で一何回でも、どれだけの時間でも、あなたの好きなだけご利用いただけます。

利用時間は、雇用エージェンシーにお尋ねください。

» www.arbeitsagentur.de の求職サイト(JOBBÖRSE)において、職業訓練市場および労働市場の概況を、自主的に把握してください。そこであなたは自分の個人的求職者プロフィールを作っておき、更新していくことができます。これによりあなたは、最新の正規職場および訓練職場を、的確に検索することができます。

備考

雇用エージェンシーのサービス内容に関する情報はすべて、インターネット上で www.arbeitsagentur.de でも調べられます。

6 いかなる財政給付が付与され得ますか？

6.1 被用者に対する給付

職業訓練希望者、失業の恐れがある求職者または失業者は、保険加入義務のある雇用を開拓または開始する場合、職業紹介予算による補助を受けることができます。この関連で、編入に必要な適正な費用(求職活動、交通費)が支給されます。あなたの場合、具体的にいかなる費用が、これに当たり得るのかは、担当の職業紹介・相談員と相談してください。

職業への編入に際して支援を必要とするときは、それについて担当の職業紹介員または相談員に相談してください。職業紹介・相談員は個別的必要性がある場合には、下記の設定目的に沿った、あなたのニーズに合った措置をあなたに提示します。

- ・職業訓練・労働市場への誘導、
- ・職業紹介の障害の特定、削減または解消、
- ・保険加入義務のある雇用の紹介、
- ・自営業への誘導、あるいは
- ・就労開始の安定化。

あなたはまた、担当の職業紹介・相談員から、措置のための活性化・紹介クーポンを、受け取ることもできます。それによってあなたは、クーポンの条件に合致する措置を実施する機関を、選択することができます。措置は認可訓練施設によって実施されます。措置または措置の一部は、雇用主のところでも、最長 6 週間の期間、実施することができます(ただしこの場合、失業手当 II を受給する利用者には、特別規定が適用されます)。

あなたが失業しており、失業手当の請求権があり、失業後 6 週間いまだに職業紹介されていない場合、あなたは保険加入義務のある雇用への紹介における支援の請求権を有します。活性化・紹介クーポンにより、あなたは民間の職業紹介業者に、職業紹介を依頼することができます。

■ 備考

このことについては、パンフレット 3「職業紹介サービスと給付」を参照してください。

自営業の開始により失業が終了すると、生計費保障および社会保障のため、起業後の時期に、**創業補助金**が支給され得ます。

障害の種類または程度によって必要である限りにおいて、あなたが保険加入義務のある就労または職業教育措置を開始する場合、あなたには特別の給付が支給され得ます。これは主に下記の給付です。

- ・自動車扶助

これは、自動車の購入、障害に起因する追加装備および運転免許のための給付です。特別な場

合においては、この給付の代わりに、輸送費用が支給され得ます。

- ・非整形外科学的補助具、ならびに職業実施のためまたは職業教育措置への参加のために、必要な技術的労働支援の費用。
- ・あなたが公式に認定された重度障害を有しており、この支援を必要とする場合、職を得るために必要な労働支援の費用。

注意してください！

費用の支給または給付は、あなたがその発生の前に雇用エージェンシーに申請していた場合にのみ可能です。

備考

雇用エージェンシーの職業紹介・相談員は、これらの問題についての的確かつ喜んで、あなたの相談に応じます。

6.1.1 生計費保障給付

障害者が通常の職業教育措置または職業訓練に参加できるときは、障害者は原則として健常者と同じ給付を受給します。

注意してください！

社会法典第 2 編に定める給付(失業手当 II)を受給し、職業訓練ないし措置を開始するときは、適時にジョブセンターと連絡を取ってください。

6.1.1.1 職業訓練助成金

一定の要件の下、下記の方は職業訓練助成金を受給することができます。

- ・公認の要訓練職種における現場または現場外の職業訓練の訓練生、および高齢者介護法に基づき企業で実施される職業訓練の訓練生、ならびに
- ・基幹学校卒業資格または同等の学校卒業資格の措置後の取得の準備を含めた職業準備訓練措置の参加者。

すでに何らかの初期職業訓練(職業専門学校におけるものなども)修了している人は、職業訓練のために職業訓練助成金を請求することは、原則としてできません。第 2 の職業訓練の助成を行わないと、職業への編入が恒久的に別の方法で実現されることがない場合には、特例ケースとして、第 2 の職業訓練の助成は行われ得ます。

職業訓練助成金は、所定の職業訓練期間または職業準備訓練措置の期間支給され、毎月支払われます。

どうか職業訓練開始の前に、あなたの場合に職業訓練助成金が支給されうるか、雇用エージェンシーに尋ねてください。あなた自身の所得は、原則として全額算入されますが、配偶者ま

たは生活パートナーおよび両親の所得は、一定の控除額を超える限りでのみ算入されます。
職業準備訓練措置への参加の場合は、原則として所得は算入されません。

備考

このことに関する詳しい情報については、パンフレット 11「職業相談のサービス内容」
をご覧ください。

6.1.1.2 継続訓練の際の失業手当

職業継続訓練のための訓練措置に参加する人は、要件が揃っている場合、失業手当を引き続き受給することができます。その場合、失業手当に関する規定は、継続訓練中も変わることなく適用されます。

継続訓練の際の失業手当は、一定要件の下で、切迫する失業を回避するため、あるいは従来欠けていた職業教育修了資格を取得するためにも、支給され得ます。

あなたにとって継続訓練が不可欠な場合でなければなりません。また、給付が承認されるのは、あなたが措置への参加の開始前に、雇用エージェンシーの担当の相談員と相談し、助成の要件が揃っていることが、確認された場合だけです。

備考

このことに関する詳細な情報につきましては、パンフレット 6「職業継続訓練の助成」
をご覧ください。

注意してください！

特別給付

障害の種類または程度を理由として、または編入の成功を保証するため、障害者のニーズに特に合わせた訓練措置への参加が、あるいは職業リハビリテーション施設において必要なときは、連邦雇用エージェンシーは「職業生活への参加のための特別給付」を給付します。

職業準備、援助付き就業、障害に起因して必要な基礎訓練、職業訓練、職業継続訓練あるいは「障害者のための作業所」または他の給付機関における措置への参加中は、移行手当または訓練手当が、「職業生活への参加のための特別給付」として生計費を保証します。

6.1.1.3 移行手当

請求要件

移行手当の請求権が存するのは、措置の参加者がその開始前直近の 3 年間に、下記のようにあった場合です。

- ・最低 12 ヶ月、保険加入義務関係にあった場合、あるいは

- ・失業手当請求の要件を満たしており、その給付を申請した場合。

移行手当の請求権は、措置への参加の開始前の1年間に、現場での職業訓練と同等の学校での職業訓練を無事修了している場合にも、存します。

あなたが請求要件を満たしているかどうかの情報については、雇用エージェンシーの担当相談員にお尋ねください。

請求要件が満たされていると、移行手当は下記に従って算定されます。

- ・個別的に基準となる計算基礎に従って、ならびに
- ・個人的事情に応じて、計算基礎の何パーセントを基準とするかに従って。

計算基礎は通例、査定期間中に得られた名目労働報酬に、一時的労働報酬(休暇手当、クリスマス手当など)を、按分比例で加算したものです。

査定期間は、措置の開始前に清算された直近の報酬清算期間です。最低4週間が対象となります。名目労働報酬は、通常の実働時間を考慮して、暦日当たりの額に換算されます。直近12暦月中の一時的な名目労働報酬の360分の1が、加算されます。このようにして算出された額が、いわゆる標準報酬です。労働報酬は、労働促進に適用される保険料算定報酬上限額までしか、考慮されません。

移行手当の計算では、標準報酬の80パーセントが基準にされますが、ただし逸失実質労働報酬に、一時的な名目労働報酬から概算した実質的対応分を加算したものが、限度とされます。

特別な場合においては、移行手当計算の基礎とされる暦日当たりの労働報酬は、基準値(計算基礎)の一定パーセンテージとして算出されます。このパーセンテージは、参加者の職業上の資格に対応する資格階層によって決まります。

移行手当は、下記の受給者の場合、計算基礎の75パーセントです。

- ・所得税法第32条第1項、第3項から第5項までの趣旨での子供が、最低1人ある人、あるいは
 - ・継子1人を自分の世帯に受け入れている人、あるいは
 - ・家庭的共同生活を営む親または生活パートナーが、受給者を介護している、あるいは自分自身介護を必要としており、介護保険の給付請求権を有していないため、就労できない人
- その他の受給者に関しては、移行手当は計算基礎の68パーセントです。

補遺には、下記のものが収録されています。

- ・移行手当の計算例(補遺 1)
- ・所得税法(抜粋)(補遺 2)
- ・要介護の証明に関する解説(補遺 3)

調整

移行手当は毎年、一般賃金水準の動向に合わせて調整されます。その際には、それまで移行手当の基礎とされていた計算基礎に、管轄の連邦省から公示された調整係数が掛けられます。マイナス調整は実施されません。それにより認められる移行手当の額について、受給者は決定通知を受け取ります。

所得の算入

下記のものは、全額または一部が移行手当に算入されます。

- ・ 移行手当受給中に行った非自営業に基づく労働報酬、
- ・ 移行手当に対する雇用主の給付、
- ・ 移行手当受給中に行った自営業に基づく生業所得、
- ・ 他の公法上の機関の金銭給付、
- ・ 障害年金、
- ・ 傷害給付金、ならびに
- ・ 外国機関の類似の給付。

疾病の場合の移行手当の継続支給

受給者がもっぱら健康上の理由から、もはや措置に参加しないが、恐らく再び参加できるであろうときは、移行手当は6週間まで、ただし措置の終了予定日を限度として、従来通りの金額で継続支給されます。

2つの措置の間の移行手当の継続支給(措置間移行手当)

ひとつの措置の終了後にもうひとつの措置が必要で、その期間中基本的に移行手当の請求権が存するとき、次の措置が直後に実施されないことならびに下記のことが、受給者の責任ではない場合、移行手当は措置と措置の間継続支給されます。

- ・ 受給者の責任ではない理由から、妥当な職業が紹介できないこと、あるいは
- ・ 受給者が就労不能なほどに罹病しており、疾病手当の請求権をもはや有していないこと。

受給者は、特に自分の住所から遠いところでの「職業生活への参加のための給付」の妥当な提案を、拒否する場合、遅延の責任を負わなければなりません。

措置間移行手当は、以前支給された過渡期手の額で継続支給されます。

措置終了後の移行手当の継続支給(措置後移行手当)

ひとつの職業措置が成功裏に終了し、それに引き続いて失業が存在するとき、下記の場合には、移行手当は失業中最長3ヵ月継続支給されます。

- ・ 受給者が措置の終了直後に、雇用エージェンシーに失業登録している場合、ならびに
- ・ 失業手当の請求権を、最低3ヵ月間行使できない場合。

3ヵ月という期間は、終了した措置の直後に、失業手当の請求権を行使できた日数分、ある

いは失業登録が遅れた日数分、短縮されます。

措置後移行手当は、従来 75 パーセントを受給していた受給者の場合、67 パーセントに、その他の受給者の場合は、計算基礎の 60 パーセントです。

3 ヶ月未満の失業手当の請求が、措置後移行手当の請求に先行します。

移行手当の請求権の停止

移行手当の請求権は、出産手当の請求権が存する限り、停止します。移行手当は支給されません。

税務上の考慮

移行手当は非課税です。それはしかし、税率の算定では考慮され、その税率があなたのその他の納税義務のある所得に、適用されます(累進税率適用の留保)。ここではあなたが雇用エージェンシーから受給した金額が、使われます。それは給付証明書に記載されます。それゆえ、この金額を所得税申告書に記入し、証明書を添付してください。すでに別の理由から所得税額査定をされ、それゆえ所得税申告書を提出しなければならない限りにおいては、移行手当が、場合によっては、あなたまたは長期的に別居していないあなたの配偶者が、同一暦年中に受給し、累進税率適用の留保の対象となる他の給付(失業手当、破産手当、操業短縮手当など)と合わせて、410 ユーロを越えている場合には、あなたはいずれにせよ所得税申告書の提出の義務を負っています。



助言

質問がある場合、雇用エージェンシーの担当相談員は、喜んでお手伝いします。



備考

移行手当の税務上の影響の詳細については、税務署にお尋ねください。これに関するオンライン情報は、インターネット上で www.finanzamt.de で見つけることができます。

6.1.1.4 訓練手当

参加者は、移行手当の請求権を有しない場合、リハビリテーション目的の下記の措置の期間中は、訓練手当の請求権を有します。

- ・ 職業訓練あるいは
- ・ 職業準備訓練措置あるいは
- ・ 援助付き就業あるいは
- ・ 「障害者のための作業所」またはその他の給付機関における入口手続きまたは職業教育分野リハビリテーションの措置

訓練手当には、参加者自身の所得、ならびに両親および配偶者ないし生活パートナーの所得が、算入されます。

しかし「障害者のための作業所」またはその他の給付機関における入口手続きまたは職業教育分野の措置への参加の場合、ならびに職業準備訓練措置においては、所得は算入されません。

訓練手当の額の基準は、下記の通りです。

- ・ 年齢、
- ・ 配偶関係、
- ・ 居住形態(親元、寄宿舎または寄宿学校、訓練教育指導者の元、自身の世帯など)、
- ・ 一定の場合(職業訓練の場合など)においては、自身の所得、配偶者または生活パートナーおよび両親の所得。ただし、配偶者ないし生活パートナーおよび両親の所得は、所定控除額を越えない場合にしか、算入されません。

6.1.2 年金保険、医療保険、介護保険、傷害保険および失業保険

移行手当および訓練手当の受給者は、法定病人保険、介護保険および年金保険への加入が義務付けられています。

年金保険に関するその他の備考

給付開始直前の1年間、年金保険加入義務がなかった場合、保険加入義務を申請することができます。申請書は「移行手当・参加費用調査票」とともに、提出することができます(詳細については、補足パンフレット「社会保険・リハビリテーション」参照)。

保険料は全額雇用エージェンシーが負担します。いかなる期間が年金保険機関に、保険料納付期間として届けられるかは、雇用エージェンシーがあなたに通知します。



助言

どうかこれらの通知書を、後々の証拠として必ず保管してください！

職業別保険制度または年金組合に加入しているなどの理由から、**年金保険加入義務を免除されている**場合は、法定年金保険の(一律)保険料を限度として、雇用エージェンシーは民間老齢年金の保険料を負担します。この金額を限度として、雇用エージェンシーは、あなたが任意保険に基づき、法定年金保険に支払った保険料も、支払います。

医療保険に関するその他の備考

加入届けは、あなたが以前保険加入義務のあった医療保険組合に行われます。医療保険組合を変更する場合は、給付申請書とともに一後に変更する場合には、変更後ただちに一、新たな医療保険組合の組合員証を、雇用エージェンシーに提出してください。

保険加入義務の免除を受けることは可能です。

免除申請は保険加入義務の開始から3か月以内に、法定医療保険組合に対して行わなければならないなりません。雇用エージェンシーは法定医療保険と介護保険の(一律)保険料を限度として、あなたの民間医療保険と介護保険の保険料を負担します。

受給の開始時点で55歳以上であり、直近5年間法定保険に加入していなかった人は、受給によって保険加入義務が発生することはありません。

備考

詳しいことは、医療保険組にお尋ねください。

医療保険および介護保険の保険料は、雇用エージェンシーから支払われます。

割増保険料に関する備考

保険組合個々の割増保険料を、障害者は支払う必要はありません。

移行手当の受給者に関するその他の備考

申請された給付が実際に承認された場合はじめて、雇用エージェンシーはあなたに保険をかけます。保険は原則として、給付が支給される第1日をもって、**遡及的に**始まります。申請書の提出が遅れる場合、あるいはあなたの申請書の事務処理がかなり長くかかる場合には、あなたは特にこのことに注意すべきです。

すでに失業登録と承認決定書の送達の間、医療保険組合に請求しなければならない場合には、あなたは雇用エージェンシーとも連絡を取るべきです。

傷害保険

職業リハビリテーション措置の参加者は、実技指導と理論指導の所定期間中、住居とトレーニングセンターとの往復を含めて、傷害保険が付されます。措置の準備のために雇用エージェンシーまたはその他の機関を訪問する場合(医的診査のため、相談のためなど)も、保険保護は存します。ただし要件は、雇用エージェンシーの特別な要請です。

傷害はただちに雇用エージェンシーに申告しなければなりません。

失業保険

現場での職業訓練、現場外での初期職業訓練、青少年援助施設における就労能力措置、ならびに職業リハビリテーション施設において、1次労働市場で就労する能力を訓練される青少年は、失業保険加入義務があります。

その保険料は、雇用エージェンシーが支払います。

職業継続訓練における失業手当の受給中は、あなたは失業保険加入義務はありません。

6.1.3 参加費用

措置への参加の場合、一定要件の下で、下記の参加費用が支給されません。

- ・受講費、試験料
- ・教材、作業衣および作業器具の費用
- ・外部での宿泊が必要な場合、宿泊・食費
- ・適正な金額の家政婦費用、あるいは不可避免的に発生する保育費用
- ・下記の契機で発生する必要な旅費
- ・措置実施地への往復旅費、住居または宿舎と訓練所間の交通費
- ・帰郷(通例月に2回)

注意してください！

あなたは必ず費用または支出が発生する前に、費用弁償を請求しなければなりません。詳細については、雇用エージェンシーにお尋ねください。

6.1.4 給付付与の方法および期間

職業措置への参加の場合の給付は、補助金として付与されます。それは原則として措置の期間について、承認されます。生計費のための給付の振込は、原則として月末に行われます。給付請求権は原則として、措置への参加の期間についてのみ存します。

健康上の理由から措置への参加を中断するときは、下記の手当はそれぞれ下記の期間、継続支給されますが、最長で措置の予定終了日までです。

- ・ 移行手当は 6 週間まで、
- ・ 訓練手当は第 3 暦月末まで。

健康上の理由以外の理由での欠席については、措置への参加の中断に関して、重大な理由が雇用エージェンシーから認定される場合にのみ、あなたは移行手当または訓練手当の請求権を有します。

子供の疾病を理由として、措置に参加できないときは、12 歳未満の子供の世話をする人が他にいない場合など、一定要件の下で、移行手当は継続支給されます。詳しいことは、雇用エージェンシーにお尋ねください。

欠席は、就労不能に起因する欠席でも、参加費用の額に影響する場合があります(旅費、宿泊費または食費が発生しないことなどにより)。

雇用エージェンシーは個別の場合において、あなたにどれだけ給付を行うべきか否かを審査します。

措置期間中に休暇があり、雇用エージェンシーがこれを措置の一部と認定した場合には、移行手当および訓練手当は、**休暇期**についても支払われます。最初の授業日の前、あるいは最後の試験日の後の休暇期については、支払いは行われません。授業がもはや行われず、あるいは修了試験が終了した場合、その措置は終了したということになります。措置の実施機関が当初、もっと遅い時期を措置の終了と予定していた場合も、同様です。

措置があなた自身によって、あるいは職権によって中断されたときは、給付の請求権は措置への参加の最終日までしか存しません。

措置後に失業となるときは、あなたは雇用エージェンシーに失業手当を申請することができます。雇用エージェンシーでは、失業手当の要件、期間および金額について説明するパンフレット 1 も、受け取れます。遅滞なく失業登録しなければならないことに、注意してください。

職業継続訓練の際に措置中に失業手当を受給した場合には、(改めて)自分で失業登録および申請をする必要はありません。

適時に担当の職業紹介員にご相談ください。

6.2 雇用主に対する給付

雇用主は、障害者を含め、支援を必要とする被用者を採用する場合、賃金コストに対する補助金を、受給することができます。これは**編入補助金(重度障害者に対する編入補助金を含む)**です。

雇用主はその他に、特に障害者の採用について、以下の特別給付も受給することができます。

・職業訓練手当に対する補助金

職業訓練または継続訓練が、さもないと不可能な場合、雇用主は、障害者および重度障害者の現場での職業訓練または継続訓練について、職業訓練手当または類似の報酬に関する補助金を、受給することができます。

・企業内労働支援

訓練職場または職場を障害者に優しい形態にするために、追加的に必要となる費用は請求することができます。これには、必要な改造工事(車寄せのスロープ、衛生設備など)も含まれます。

・期限付き試用

障害者の期限付き試用により発生する雇用主の費用は、支給してもらえます。

備考

詳しい情報は、雇用エージェンシーが喜んでお伝えします。

管轄は、障害者の住所を管区内に含む雇用エージェンシーです。

リンク

管轄の雇用エージェンシーは、インターネット上で雇用エージェンシーのトップページ、www.arbeitsagentur.de の「**地元の雇用エージェンシー**」の項目で見つかります。

6.3 社会法典第2編に基づく給付の受給者(求職者基礎保障)に対する特別な注意

連邦雇用エージェンシーは、他のリハビリテーション担当機関が管轄しない場合に限り、社会法典第2編に基づく給付をジョブセンターから受給する、就労可能で受給資格がある障害者のリハビリテーション担当機関です。

ジョブセンターは、職業リハビリテーション担当機関ではありません。ジョブセンターはリハビリテーション担当機関である連邦雇用エージェンシーと調整の上で、一定の措置および給付の付与について、部分的に責任を負っています。

それには下記の給付などがあります。

- ・職業紹介予算、

- ・活性化および職業への編入のための措置、
- ・職業継続訓練の促進、
- ・青少年の職業訓練(労働市場参入訓練、職業訓練付随的援助、現場外職業訓練)のための一般的給付、ならびに
- ・雇用主に対する給付(試用、職業訓練補助金、編入補助金)。

その他の措置および給付は、リハビリテーション担当機関としての連邦雇用エージェンシーにより、社会法典第 2 編の受給資格者のために実施されます。

それには下記の給付などがあります。

- ・職業準備教育措置、
- ・「職業生活への参加のための特別給付」、
- ・職業生活への参加のための特別措置、ならびに
- ・生計費のための給付(職業訓練補助金または訓練手当)。



注意してください！

ジョブセンターおよび連邦雇用エージェンシーとの情報交換

一般的にリハビリテーション手続き中は、ジョブセンターの統合担当者および雇用エージェンシーの担当相談員と、定期的に面談し、情報を交換することが重要です。それにより、即時に助言を受け、質問または問題がある場合などに、あなたが必要とする随時サポートと支援を得ることが、確保されます。

重要

特に生計費のための給付(職業訓練補助金または訓練手当)が、あなたに対して承認されるという通知を受けたときには、この付与が失業手当 II(宿泊費を含む)の支払いに、いかなる影響を及ぼすのかを、ジョブセンターに適時に問い合わせることが重要です。必要な場合には可能な限り早急に、ジョブセンターの統合担当者ないし雇用エージェンシーの担当相談員と、疑問または問題を解決できるので、そのことは重要なのです。

7 申請

「職業生活への参加のための給付」は、申請に基づいてのみ、雇用エージェンシーにより付与されます。

給付を請求したい場合、あなたの住所を管轄する雇用エージェンシーに、申請書を提出してください。そこには必要な書式も用意されています。

リンク



あなたの管轄の雇用エージェンシーは、インターネット上で雇用エージェンシーのトップページ www.arbeitsagentur.de の「**地元の雇用エージェンシー**」の項で出すことができます。

しかし申請は、いずれの社会保障機関でも、またいずれのリハビリテーション担当機関(2の項参照)でも行うことができます。連邦雇用エージェンシーが管轄を審査して、別のリハビリテーション担当機関が管轄であると確認するときは、あなたの申請書はなるべく転達されます。この伝達については、あなたは書面をもって通知されます。

リハビリテーション手続きの手順

健康上の理由から、あるいは障害に基づき、あなたの職業生活への参加が制約されており、従来の職業/従来の活動をもはや行えない、あるいはその恐れがあるなどの場合、「職業生活への参加のための給付」の申請を、雇用エージェンシーに行うのが得策です。

「職業生活への参加のための給付」が申請されると、リハビリテーション担当機関は申請受理後2週間以内に、同機関が給付の管轄かを確認します。別の給付機関が管轄のときは、あなたの申請はそちらへ転達されます。あなたはそのことについて、移管通知書を受け取ります。

雇用エージェンシーがあなたの申請を管轄し、鑑定書が不要であるときは、雇用エージェンシーが3週間以内に、申請について判定します。判定のために専門鑑定が必要な時は、鑑定書の到着後2週間以内に、あなたの申請について判定されます。



注意してください！

法的不利益を回避するため、給付は、費用が発生する前に、申請しなければなりません。

リハビリテーションの必要性に関する審査および判定の後、編入計画の中で必要な措置および給付が決定されます。

個々の措置および給付のため、給付の計算に必要な書類を、提出しなければなりません。このためにあなたに交付する書式を、使用してください。

経済的不利益を回避するため、「職業生活への参加のための給付」を考慮して、あなたが債務を引き受けるのは、そのことについて担当の相談員と相談した後にすべきです。そこでは、種々の給付への適時の申請に関する情報も、得られます。

8 決定に対する異議

雇用エージェンシーの決定は、原則として決定書によって、あなたに通知されます。この決定書には、法的救済の教示も記載されており、あなたが決定に承服しない場合に、何をしなければならないかが、そこに示されています。あなたには異議申立の権利が帰属するのです。

■ 備考

詳しい情報については、雇用エージェンシーにお尋ねください。

9 協力義務および返還義務

協力義務

「職業生活への参加のための給付」を申請した、あるいは受給しているならば、給付請求の判定に関して重要である可能性があるすべての変化を、特別な要求がない場合でも、遅滞なく、管轄の雇用エージェンシーに報告する義務を負います。

この義務は、あなたの請求についてまだ決定が下されていない場合、ならびに異議申立または社会裁判所での手続き中も存します。

社会法典第2編に基づく給付の受給者に関する重要な備考

社会法典第2編に基づく求職者基礎保障の給付を申請した、あるいは受給しているならば、給付請求の判定に関して重要である可能性があるすべての変化を、特別な要求がない場合でも、遅滞なく、管轄の雇用エージェンシーおよびジョブセンターに、報告する義務を負います。

■ 備考

基礎保障の(最初の)給付を受給するときも、報告してください。雇用エージェンシーにとっては、あなたが社会法典第2編に基づく基礎保障の給付を受給しているか、またいくら受給しているかは、非常に重要です。

報告義務は、(遡及的に)給付の請求権に影響する可能性のある変化について、リハビリテーション手続きの全期間中および受給の終了後に存します。欠席日および欠席理由の報告は、措置実施者が受理します。

他の機関(市町村役所、医療保険組合、その他の組織など)への報告では不十分です。

特に下記の場合に、雇用エージェンシーへの報告が重要となります。

- ・従来住所を廃する、あるいは移転する場合、
- ・取引銀行を変更する場合、
- ・別の公法上の機関の措置および給付の支援を申請した、請求できる、あるいは受給する場合、
- ・所得状況および財産状況に変化がある場合、
- ・訓練職場または職場での就労が、遅れて実現する、繰り上げ終了する、中止する、あるいは中断する場合、あるいは最後の試験日が本来予定の期日と一致しない場合、
- ・訓練職場または職場を変える場合(生産停止または企業買収の結果の場合も)、
- ・個々の時期への参加も含め職業措置への参加が、始まらないまたは遅れて始まる、あるいは

繰り上げて終了する、中止する、あるいは中断する場合(毎日中断も含む)、あるいは最後の授業日/試験日が本来予定の期日と一致しない場合、

- ・職業措置が中断後再開する場合。

その他、訓練職場または職場での就労、あるいは職業措置への参加によって、あなたに発生する費用(交通費、宿泊・食費、受講費、雇用主またはその他の機関による費用の支給など)の変化も、すべて報告しなければなりません。

訓練手当の請求権についてまだ決定がなされない限りは、あなたの所得状況の変化も、雇用エージェンシーに報告しなければなりません。

移行手当を受給する、あるいは移行手当の請求について未決定であるときは、下記の場合にも、雇用エージェンシーに報告しなければなりません。

- ・あなたが高い方の移行手当(75パーセント)を受給しており、そのための要件が消滅した場合(たとえば、従来考慮されていた子供が満18歳になったとか、配偶者との家庭的共同生活が解消したとか、あなたまたは配偶者が介護を必要としなくなったとか)、
- ・あなたが非自営業者に基づく労働報酬を得ている場合、
- ・あなたが移行手当に対する雇用主の給付を受給する場合、
- ・あなたが大学、あるいは学術・専門教育に資するその他の学校において、学生として入学を許可される場合、
- ・あなたが年金を申請し、あるいはあなたに年金が承認された場合、あるいは
- ・労働報酬、職業訓練手当、年金など、あなたの収入の種類または額が変化する場合。

調査票での以前の回答に対して発生した変化が、給付に影響するかを、判断できないときは、このことをいづれにせよ、雇用エージェンシーに遅滞なく報告してください。

備考

あなたの協力義務は、社会法典に基づき発生します。このことについて質問があるときは、管轄の雇用エージェンシーにお尋ねください。

返還義務

不正に給付を受給した人は、承認が破棄された場合に限り、これを返還しなければなりません。承認された給付が当人に帰属せず、かつ下記の場合には、給付承認は社会法典の規定により破棄されます。

- ・故意または重過失により、虚偽または不完全な回答を行い、あるいは自分の事情の変化を、適時に報告しなかった場合、
- ・自分に受給権がないこと、あるいは自分の受給権がより低いことを知っていた、あるいは容易に認識することができた場合、あるいは
- ・請求権の消滅または減額につながったであろう所得が獲得された場合。

給付承認の破棄は、付与された給付がその目的通りに使われない、あるいはその目的通りに使われなくなった、あるいは給付付与に付された付帯条件が履行されない、あるいは期日通りに履行されない場合にも、許されます。

備考

あなたの回答の完全性と正確性に留意し、変化があった場合には、速やかに管轄の雇用エージェンシーに報告してください。この協力義務の順守は、あなたの利益でもありません。虚偽または不完全な回答を行い、あるいは変化を報告しない、ないしは遅滞なく報告しないときは、あなたは不当に受給した給付の返還を求められるだけでなく、秩序違反を問われたり、刑事訴追される恐れもあります。給付濫用は、保険料負担者・納税者共同体を保護するため、特に近代的な電子データ処理方法によって暴かれ、厳しく追跡され警告されます。雇用エージェンシーはこのことに関して、他の官公署と協力しています。

10 情報保護

あなたの個人情報には社会法典により、濫用的収集、処理および利用から保護されています。これが収集、処理および利用されて良いのは、何らかの法規がこれを許している、あるいはあなたが同意した場合だけです。

あなたに対して質問された事項は、「職業生活への参加のための給付」の請求権を審査し、判定し、あなたに然るべく給付を行うために、雇用エージェンシーおよびジョブセンターが必要とします。

あなたの協力の必要性は社会法典第 1 編第 60 条以下から出てきます。あなたの個人情報は必要な範囲内で、社会法典に基づく連邦雇用エージェンシーの任務の遂行のためにも利用されます。

雇用エージェンシーで相談を行い、「職業生活への参加のための給付」を申請する場合、これに必要な情報は、ファイルに収集され記憶されます。給付を根拠付ける資料は通例、給付手続きの終了から遅くとも 5 年後には、自動的に消去されます。

ファイルに記憶されている情報について、あなたは開示を要求し、これを訂正し、法律に指定される場合においては、封鎖または消去させることができます。

あなたの情報は、社会法典により許され、あなたの職業生活への参加との関連で必要である範囲内でのみ、連邦雇用エージェンシー以外の機関(他のリハビリテーション担当機関、他の官公署など)に伝えられます。連邦雇用エージェンシーの医療サービスおよび職業心理学サービスの鑑定書および診断書の、リハビリテーション担当機関およびリハビリテーション施設への伝達については、「職業生活への参加のための給付」の申請書の中で、あなたが署名する誓約によって、あなたは明示的に同意することになります。

補遺 1

例

移行手当(Uebg)の計算

1)名目労働報酬

月額：1,950.00 ユーロ

=暦日当たり(1,950.00÷30) 65.00 ユーロ

2)年間名目総額 2,500.00 ユーロの休暇手当、クリスマス手当などの 360 分の 1 を加える

=360 分の 1(2,500.00÷360) 6.94 ユーロ

3)標準報酬 暦日当たり 71.94 ユーロ

4)標準報酬の 80 %

(71.94÷100 x 80) 暦日当たり 57.55 ユーロ

5)実質労働報酬

月額 1,635.00 ユーロ

=暦日当たり (1,635.00÷30) 54.50 ユーロ

6)一時的実質労働報酬の対応分を加える

(6.94 x 54.50÷65.00) 5.82 ユーロ

7)実質労働報酬の総額

暦日当たり 60.32 ユーロ

8)No.4)と 7)の低い方の金額

=計算基礎 暦日当たり 57.55 ユーロ

9)計算基礎の 75 %の移行手当

(No.8) 暦日当たり 43.16 ユーロ

あるいは

計算基礎の 68 %の移行手当

(No.8) 暦日当たり 39.13 ユーロ

補遺 2

所得税法(抜粋)

子供の概念

所得税法第 32 条第 1 項、第 3 項から第 5 項までに、以下の文言がある。

(1) 子供とは、下記のものである。

1. 納税義務者と一等親の子供、
2. 里子(営利目的で自分の世帯に受け入れたのではなく、かつ両親との監護・養育関係はもはや存していない限りにおいて、長期的に構想された準家族的絆によって、納税義務と結合されている者)。

(2) 養子に、実の両親と親子関係が引き続き存在しているときは、その子は優先的に養子として考慮する。

納税義務者と一等親の子供が、同時に里子であるときは、その子は優先的に里子として考慮する。

(3) 子が生産された暦月において、ならびに月初に満 18 歳に達していない、その後の各暦月においては、その子は考慮する。

(4) 満 18 歳に達した子は、下記の場合、考慮する。

1. 満 21 歳に達しておらず、使用関係に入っておらず、国内の雇用エージェンシーに求職者として登録されている場合、あるいは

2. 満 25 歳に達しておらず、かつ下記の場合

a) 1 つの職種の職業訓練を受けている場合、あるいは

b) 2 つの職業訓練期間の間の経過期間中、あるいは法定の兵役または非軍事役務の遂行、兵役または非軍事役務を免除する海外技術協力隊員または非軍事役務法第 14b 条に定める海外ボランティアとしての活動、あるいは軍人法第 58b 条に定める志願兵役、あるいは d) の趣旨の志願役務の遂行と、職業訓練期間の間に存し、最長 4 ヶ月の経過期間中である場合、あるいは

c) 訓練職場の不足のために、職業訓練が開始または継続できない場合、

d) 青少年ボランティア法の趣旨の社会ボランティア年または環境保護ボランティア年、あるいは 2013 年 12 月 11 日の欧州議会および欧州理事会の「『エラスムス・プラス』、すなわち教育・訓練・青少年・スポーツに関するプログラムの設立、ならびに決議 No. 1719/2006/EC、No. 1720/2006/EC および No. 1298/2008/EC の破棄に関する指令」(EU)No.1288/2013 (ABl. L 347 vom 20.12.2013, S. 50) の趣旨のボランティア活動、あるいは連邦ボランティア法第 5 条の趣旨のその他の海外活動、あるいは 2007 年 8 月 1 日の連邦経済協力開発省ガイドライン(BAnz. 2008 S. 1297) の趣旨の開発政策的ボランティア活動を「世界に向かって」、あるいは社会法典第 7 編第 2 条第 1a 項の趣旨のあらゆる世代のボランティア活動、あるいは 2010 年 12 月 20 日の連邦家族高齢者女性青少年省ガイドライン(GMBI S. 1778) の趣旨の寄宿学校内青少年ボランティア活動、あるいは連邦ボランティア法の趣旨の連邦ボランティア活動を行う場合、あるいは

3. 身体的障害侵害、精神的障害または知的障害侵害のために、自活できない場合。要件は、障害が満 25 歳以前に発生したということです。

最初の職業訓練の終了後または新入学後、第 1 段第 2 号の場合においては、子供が就労しない場合にのみ子供を考慮する。定期的週労働時間 20 時間以下の就労、職業訓練雇用関係または社会法典第 4 編第 8 条および第 8a 項の趣旨の僅少使用関係は、支障ない。

(5) 第 4 項第 1 段第 1 号または第 2 号 a) および b) の場合において、下記の子供は、以下の役務または活動の期間について、ただし国内法定基礎兵役の期間を限度として、あるいは認定兵役拒否者の場合には、国内法定非軍事役務の期間を限度として、満 21 歳または満 25 歳を超えて考慮する。

1. 法定基礎兵役または非軍事役務を終えた、あるいは

2. 法定基礎兵役の代わりに、3 年を越えない期間、志願兵役を務めた、あるいは

3. 法定基礎兵役または非軍事役務を免除する、海外技術協力隊員法第 1 条第 1 項の趣旨の海外技術協力隊員としての活動を行った。

EU加盟国または欧州経済地域協定が適用される国において、法定基礎兵役または非軍事役務を行うときは、この役務の期間が基準となる。第4項第2段および第3段を準用する。

補遺 3

要介護に関する解説

要介護は、主に下記の書類の提出によって証明される。

- ・社会法典第9編第152条第5項に基づく、「H」または「B1」の記号付きの重度障害者手帳
- ・下記の法規に基づく介護付加金または介護手当の付与に関する決定通知書
- ・社会法典第11編(介護保険)第37条
- ・連邦戦争犠牲者扶助法第35条第3項
- ・公務員援護法第34条
- ・社会法典第12編(社会扶助)第64条
- ・鑑定医の鑑定書

その他のパンフレット

これらのパンフレットは、雇用エージェンシーのサービスおよび給付に関する情報を提供します。

パンフレット 1 失業者用

パンフレット 1a 部分失業者用

パンフレット 3 職業紹介サービスと給付

パンフレット 5 届出義務のある解雇

パンフレット 6 職業継続訓練の助成

パンフレット 7 ドイツにおける外国人被用者の雇用

パンフレット 8a 雇用主と被用者代表に対する操業短縮手当

パンフレット 8b 被用者に対する操業短縮手当

パンフレット 8c 生計扶助給付金

パンフレット 8d 季節操短手当

パンフレット 10 破産手当 被用者

パンフレット 11 職業相談サービス

パンフレット 12 職業生活参加の助成

パンフレット 14 退職年金生活への円滑な移行

パンフレット 16 請負契約—外国人被用者(非EU加盟国)の雇用

パンフレット 16 a 請負契約—外国人被用者(新規EU加盟国)の雇用

パンフレット 17 解雇補償金の考慮

パンフレット 18 女性と職業

パンフレット 20 失業手当と国外就労

パンフレット **社会法典第2編** 求職者基礎保障

- 失業手当 II/社会給付

パンフレット 社会法典第2編 基礎保障 fuer 求職者一失業手当 II/社会給付/労働への編入
パンフレット 青少年寄宿舎助成の手引き

リンク

雇用エージェンシーのサービスおよび給付に関する最新情報は、インターネット上の
www.arbeitsagentur.deでも見つけられます。

発行者

連邦雇用エージェンシー
本部/GR4
レーゲンスブルガー通り 104
90478 ニュルンベルク

2018年1月

www.arbeitsagentur.de

作成

GGP Media 有限会社、ペスネック



ドイツ年金保険

複数世代のための保障

職業リハビリテーション 年金保険はあなたに役立ちます

あなたの職業生活にとっての新たなスタート



あなたは健康上の問題を抱えているにもかかわらず再び職業に復帰したいのですね？

ドイツ年金保険は、その際、あなたに役立ちます。

ドイツ年金保険は、職業リハビリテーションのための、または職業復帰支援サービスの資金を給付します。それを表す専門用語は「職業生活への参加のための給付」です。この給付はあなたが稼働能力を維持し、あなたに新たな就業機会を与えるためのものです。

この給付は、単独で、または既に行われている医学的リハビリテーションを補完するものとして実施することができます。これまでの職場を維持するための給付があります。しかし、あなたに全く新しい職業上の見通しを与えることを可能にするための給付もあります。

特定の前提条件を満たしていなければなりません。

健康上の理由から職業を営むことができない場合、あなたは職業リハビリテーションを受けることができます。それにより職業生活への編入を行うか、職業復帰を達成するものとされています。

さらに申請の際には保険法上の特定の条件を満たしていなければなりません。最も多く求められる前提条件は、「15年間の受給資格期間」を満たしていることです。

また、あなたがいわゆる除外理由に該当していないことが必要です。例えば、あなたが公務員である場合、あなたには年金保険による職業リハビリテーション給付に対する請求権はありません。

前提条件の審査は、それぞれ管轄の年金保険の保険者によって行われます。

- ・ 保険法上の前提条件に関するその他の情報
- ・ 除外理由に関するその他の情報

御注意ください。職業リハビリテーション給付もあなたは申請しなければなりません。所定申請用紙は、直接、年金保険だけでなく、案内所や相談所でも入手することができます。さらにあなたは法的健康保険組合や保険事務所でも申請を行うことができます。上に述べたすべての役所は、喜んであなたのために申請用紙記入のお手伝いを致します。



あなたの個人的カウンセラー

リハ-カウンセラーは、あらゆる職業上・労働研究上の問題について直接相談することのできる相談相手です。リハ-カウンセラーは、職場への復帰までの手続きに寄り添い、見守ります。必要があれば、カウンセラーは他のリハビリテーション担当機関との協力が行われるよう取り計らいます。他のリハビリテーション担当機関は、あなたの年金保険者を經由して、

あなたのリハ-カウンセラーに連絡します。カウンセラーは外勤中であることもあり、私たちはあなたに電話で期日を取り決めることをお勧めします。

豊富な選択肢があります

「職業生活への参加のための給付」には、例えば以下のようなものがあります。

技術扶助と個人的補助具

あなたが職場で継続して働くために、あなたが個人的な補助具を必要としているか、あなたの職場に特別な技術的補助手段を備えつける必要がある場合、あなたの年金保険はそのための費用を補助するか、または負担することができます。これにより、職業活動のために、あなたの障害の影響を解消することが目指されています。

備考：人間工学に基づく職場の整備は、労働保護法によれば、雇用者の義務に含まれています。

自動車扶助

いわゆる自動車扶助に含まれているのは、自動車の購入のため、自動車に障害者に適した追加装備をするため、運転免許取得のため、また、移動手段（タクシー等）による輸送のための補助金です。そのための前提は、職場または職業訓練の場所に行くために、障害が原因で継続的に自動車を利用する必要があることです。

活性化及び職業編入のための給付

この給付によって、あなたは新たな仕事を探したり、開始したりする際に、支援を受けることができます。

住宅扶助

住宅扶助は、あなたが居住スペースの障害者に適した改築整備のために受け取ることができる補助金です。できる限りバリアフリーによって、独力で、あなたの職場に到達することに建設計画は役立たねばなりません。生活の質の向上に役立つことが建設計画の第一の目的であってはなりません。

労働援助

あなたが重度障害者であり、就労にあたって労働援助を必要としている場合、あなたは年金保険から金銭的支援を受けることができます。年金保険はその費用を最長3年間負担します。さらに必要がある場合は、統合局が労働援助の資金を負担します。

起業補助金

自営業の起業者となる場合、あなたは職業リハビリテーションの枠内で支援を受けることができます。あなたの自営の仕事があなたの病像に適合しており、あなたが——失業中から——そのことにより職業生活に復帰する場合、あなたは起業補助金を受け取ることができます。

認可された障害者のための職場（Werkstatt für behinderte Menschen = WfbM）における給付

この給付が考慮されるのは、あなたにとって一般の労働市場が重度の障害が原因で閉ざされており、あなたが障害者のための職場の保護された枠内でしか適切な仕事を行うことができない場合です。

何を、どこで、どれほどの期間にわたって——これは完全に個人によって異なります。



給付の選択に際しては、適性、傾向、またはあなたのこれまでの仕事、などの個別に異なる要因が適切に考慮されます。労働市場における現況も、同時に決定に取り入れられます。

給付は、できる限り居住地において、少なくとも居住地の近くにおいて実施されます。あなたの障害の種類または程度に対して必要である場合にのみ、給付は、職業リハビリテーション施設に入所して行うことができます。障害が原因で、職業リハビリテーション施設で提供される医学的、心理学的、または社会的サービスを受ける必要がある場合、職業リハビリテーション施設での実施が不可欠です。

職業リハビリテーション給付は、原則的に、目指している職業の目標に対して、通常の、決められた期間、給付されます。全日制で行われる教育続行は、2年間に限られています。職業への再編入の成功がこの期間に期待できない場合、長期間の訓練または教育続行を実施することもできます。これは、障害の種類と程度、障害の診断と変化、並びに労働市場における状況によって異なります。

費用と金銭的保障

年金保険の保険者が、職業リハビリテーションのための費用と給付を負担します。追加料金を支払う必要はありません。

あなたの職業リハビリテーションの期間にわたって、私たちはあなたに基本的に臨時給付金を支払います。特定の条件下でのみ、この給付後の期間に対しても、関連する2つの職業支援給付の間の期間に対しても、また、医学的リハビリテーションとそれに続く職業支援リハビリテーションの間の期間に対しても、この給付金を支払うことができます。

旅費がなければ職業リハビリテーションに参加できない場合、私たちは、家事扶助または育児の費用と同様、職業リハビリテーションへの参加のために、あなたに発生する、必要な旅費を負担します。しかし、あなたはこれらの給付を職業支援の開始前に申請しなければなりません。

職業リハビリテーションが行われている間、あなたは、基本的に、年金保険、健康保険、介護保険に加入しています。社会保険の保険料と傷害保険の保険料は、あなたの年金保険が支払います。事業所で訓練と教育続行を行っている場合、訓練を行っている事業所がそれらを支払うことがあります。これは、収入によって異なる健康保険の追加保険料に対して、また、介護保険における子供のいない人々にとっての追加保険料に対しては適用されません。

失業保険には、保険料支払義務は存在しません。但し、事業所における訓練と教育続行の場合を除きます。

「職業生活への参加のための給付」が行われている間に、訓練と教育続行に関連して事故が発生した場合、あなたには傷害保険による補償が行われます。保険による補償は、教育施設までの往復路においても行われます。

事業所での訓練と教育続行に参加する場合、傷害保険による保護は訓練を行っている事業所経由で保証されます。

経過的給付金、家事扶助、年金保険の保険者による保険料支払いに関する、これ以外の情報：

- 経過的給付金
- 年金保険の保険者による保険料支払
- 家事扶助

職業生活への参加のための給付

概観



ドイツ北部
年金保険

シュテッフエン・ダンネンベルク
(Steffen Dannenberg)

ドイツ北部年金保険
リハビリ戦略、原則、制御

2019年1月17日

区分

職業生活への参加のための給付

- 目標
- 法律に関する事柄、前提条件
- 給付の種類
- サービス提供事業者
- サービス提供のための数字
- 新情報: 必要調査に関する取決め
- 特別な手続



目標

職業生活への参加のための給付

- 既存の職場の維持
 - 改造または技術的補助手段によって
- 新たな、能力に適した職場の獲得
- 自営業のための起業助成金



法律に関する事柄(社会法典VI第9条)

職業生活への参加のための給付

- 以下を目的とするドイツ年金保険のリハビリ給付金
- 疾病または障害の影響に立ち向かい、かつ、
 - そのことにより稼得能力を獲得し、
 - 退職を防ぎ、又は
 - 再び職場に編入すること。



法律に関する事柄(社会法典IX第49条)

職業生活への参加のための給付

ドイツ年金保険によるリハビリ給付の目的

「一次」職業市場へのできる限り持続的な統合を可能にすること



法律に関する事柄(社会法典IX第57条、第60条、第61条)

職業生活への参加のための給付

ドイツ年金保険のリハビリ給付

作業能力確認のための障害者ための作業所への入所手続と職業教育分野における

障害者のための作業所に対する別の選択肢

- 「他のサービス提供事業者」社会法典IX第60条
- 「労働予算」社会法典IX第61条



個人の前提条件(社会法典VI第10条)

職業生活への参加のための給付

稼得能力が著しく脅かされているか、低下しており、
かつリハビリ給付によって

- かなり改善される、又は回復させられる、

又は

- 部分的に稼得能力が低下している場合は、職場を
「職業生活への参加のための給付」によって維持す
ることができる。



保険法上の前提条件(社会法典VI第11条)

職業生活への参加のための給付

15年間の資格期間

又は医学的リハビリの直後に

(資格期間は最近2年間における6ヶ月の納付期間)



給付の種類 社会法典IX第49条 (3)

職業生活への参加のための給付

- 職場の維持または獲得に対する支援
- 職業準備
- 「援助付き就業」の枠内における資格取得
- 職業上の適応と教育続行
- 職業訓練
- 起業補助金



給付の種類

職業生活への参加のための給付

- 職場の維持または獲得に対する扶助
 - トレーニング措置
 - 仲介支援
 - 統合専門サービス
 - 自動車の購入または改造のための扶助、
 - 技術的労働扶助、転居費用



給付の種類

職業生活への参加のための給付

- 職業準備
 - 教育措置開始前のリハビリ準備教育課程
 - 盲人用技術の基礎訓練
 - 言語知識改善のための準備教育課程



給付の種類

職業生活への参加のための給付

- 援助付き就業„UB (= Unterstützte Beschäftigung)“
 - 個別事業所内資格付与
 - 社会保険加入義務のある雇用の獲得のために
 - 最長2年間の予定で
 - 例えば統合局による雇用安定給付のような、職業同伴給付
標的集団には「障害者のための作業所」の従業員も含まれる。



給付の種類

職業生活への参加のための給付

- 教育措置
 - 職業支援作業所における「再教育」
 - 教育施設や専門学校における職業訓練
 - 教育機関による被保険者の支援を伴う、事業所内での事業所による同伴「再教育」(bbU = begleitete betriebliche Umschulung)



給付の種類

職業生活への参加のための給付

- 教育措置
 - 統合措置
 - 既存能力と知識を支援するための以下を目的とする職業上の適合
 - 生じた知識の間隙を埋める
 - 職業知識を再び獲得するか、変化に合わせる
 - 習得した職業における他の仕事を行う



給付の種類

職業生活への参加のための給付

- **起業補助金**

- 自営業を本業として開始するための
- 失業状態終了のための
- 以前の失業保険給付金 I の受給に際して
- 自営業営業能力の証明と
- 必要な個人の知識の証明に際して



給付の種類

職業生活への参加のための給付

- **雇用主に対する給付 社会法典IX第50条**

- 事業所内で教育サービスを実施するための職業訓練助成金
- 最高50%の1年間、最長2年間の編入助成金
- 労働扶助のための助成金
- 試験的雇用のための費用弁済



給付の種類

職業生活への参加のための給付

- 「障害者のための作業所」における給付

- 入所手続の費用(3ヶ月)
- 職業教育領域の費用(24ヶ月)

給付は基本的に特別な障害に限定されていない。(利点、それとも欠点?)

しかし、精神障害者のための作業所も存在している。



給付の種類

職業生活への参加のための給付

- 他のサービス提供事業者 IX第60条

- 「作業所推薦」を受けている人々のための
- 提供事業者に対しては以下に関する緩和された規則が適用される。
 - 形式的認可
 - 最小受入れ可能数、建築上の設備
 - サービス提供の幅
 - 従業員代表組織に関して

新情報: これは援助付き就業(UB) に対する選択肢になりうる



給付の種類

職業生活への参加のための給付

- **労働予算 社会法典IX第61条**
 - 「作業所推薦」を受けている人々のための
 - 通常の賃金を得られる労働市場での雇用の可能性を得る人々
 - 以下のための予算
 - 最小受入れ可能数の賃金費用助成金(最大75%)
 - 職場における支援と指導のための費用
サービス提供の幅



給付の種類

職業生活への参加のための給付

- **「障害者のための作業所 (WfbM)」**

議論:

「障害者のための作業所」に対する別の選択肢としての各新サービス。「唯一の」施設としての「障害者のための作業所」が障害者権利条約に対応していないという見解が議論されているからである。



第44条 補足的給付

職業生活への参加のための給付

- **移行手当 社会法典IX第68条**
 - 4つの資格群のうち、措置の開始にあたって、子供のいる大学卒業業者に対して1822.- ユーロ(旧東独では1679ユーロ)が、また単身の非熟練労働者に対して826.- ユーロ(旧東独では761ユーロ)が支払われる。
 - ドイツ北部年金保険では平均1146.- ユーロである。
- **旅費**
- **家事扶助**



措置の費用

職業生活への参加のための給付

2018年における月平均費用

措置のための費用	2001.- ユーロ
統合専門サービス	479.-
編入助成金	983.-
移行手当	1146.-



サービス提供事業者

職業リハビリテーション施設

第51条の施設と同等の職業支援作業所 (BFW)、職業教育作業所 (BBW) (第一次編入)

- 障害の種類と程度によって要求される場合に限る。
- 同伴する社会的、心理学的、医学的専門サービスを伴う
- 視覚・聴覚障害者のための職業支援作業所



サービス提供事業者

職業リハビリテーション施設

- 視覚・聴覚障害者のための特別なサービスが提供されている職業支援作業所の例
- 視覚障害者のための作業所:

ヴュルツブルク (Würzburg) BFW、

バイエルン州

デュレン (Düren) BFW

ノルトライン＝ヴェストファーレン州、ハンブルク (HH) に支所がある

ハレ (Halle) BFW

ザクセン・アンハルト州

聴覚障害者のための作業所:

- ハイデルベルク (Heidelberg) BFH



サービス提供事業者

職業訓練センター (BTZ = Berufliche Trainingszentren)

「同等の施設」としての精神障害者の職業リハビリテーションのための特別施設

現実的な職業の展望の解明

事業所の労働条件による訓練

措置の期間は6～9ヶ月



サービス提供事業者

精神病患者のリハビリテーション (RPK = Rehabilitation psychisch Kranker)

重度精神障害者のための包括的サービスを提供する特別施設

混合サービス 措置の期間は12ヶ月

まず医学療法に重点を置き、次いで一般労働市場への再編入を目標とする職業措置へ導く。



サービス提供事業者

教育機関

重点は専門的訓練または部分的資格取得に置かれている。
リハビリサービスは存在しないことが多い。

サービス提供の認可は、リハビリではなく、訓練の構成を考慮した職業訓練修了証書によっても行われる。

しかし、第51条により、リハビリ施設としての承認も可能である。



サービス提供事業者

「障害者のための作業所 (WfbM)」

障害者のための保護施設

措置期間は27ヶ月（入所領域と職業教育領域）

統合の目標が「障害者のための作業所」の作業領域であるので、危機的である。

一般労働市場における雇用を求める精神的制約を持つ障害者が増加している。
ドイツ年金保険の視点から見れば「最後の可能性」の措置である。



給付の配分

年金保険の場合、どの給付が求められるのか？

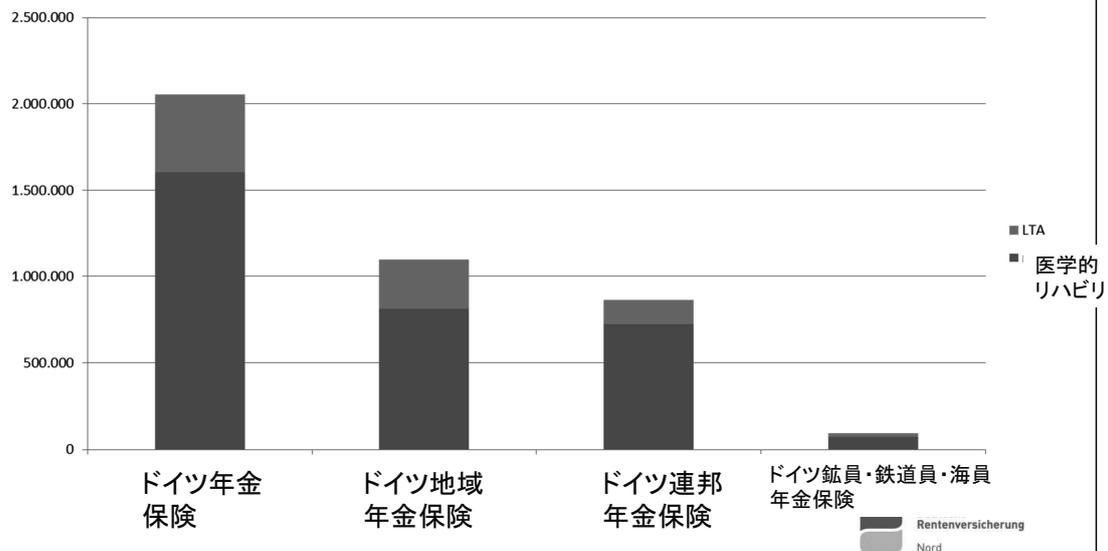
概観:

- 各年金保険の保険者の配分
- 医学的リハビリと、「職業生活への参加のための給付」の配分
- 誰が職業生活への参加のための給付を受けるのか
- 「職業生活への参加のための給付」の種類
- どのような診断

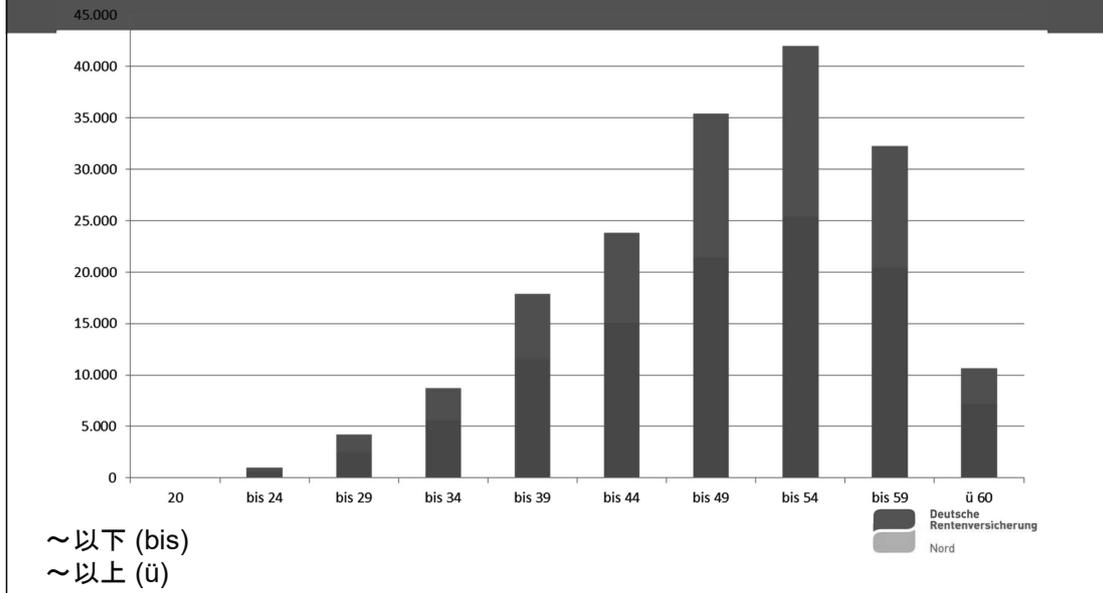
Deutsche
Rentenversicherung
Nord

給付の配分

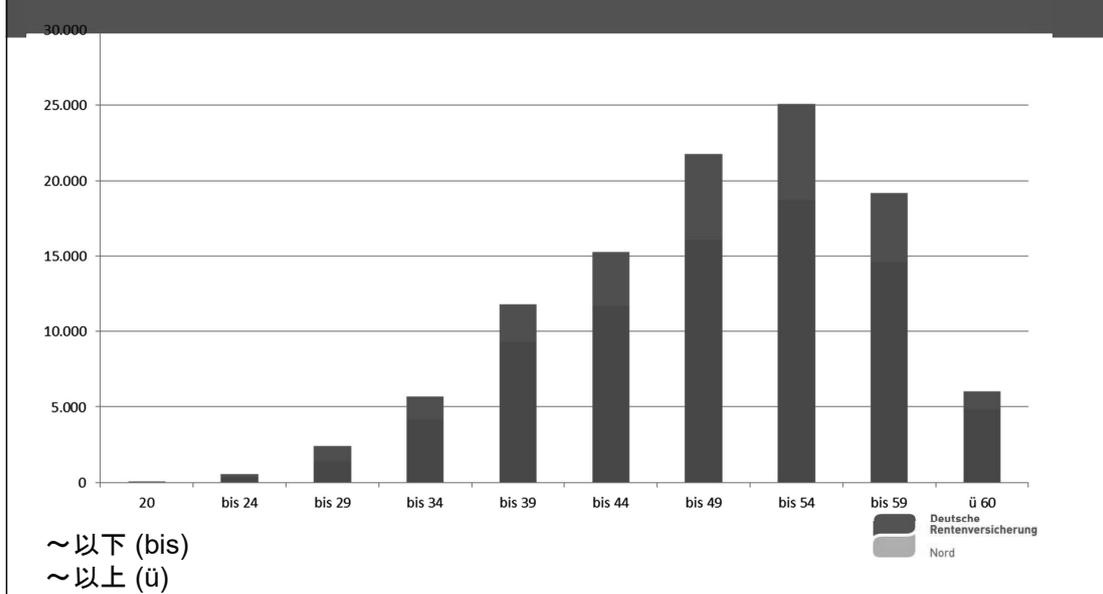
「職業生活への参加のための給付」に対する医学的リハビリ



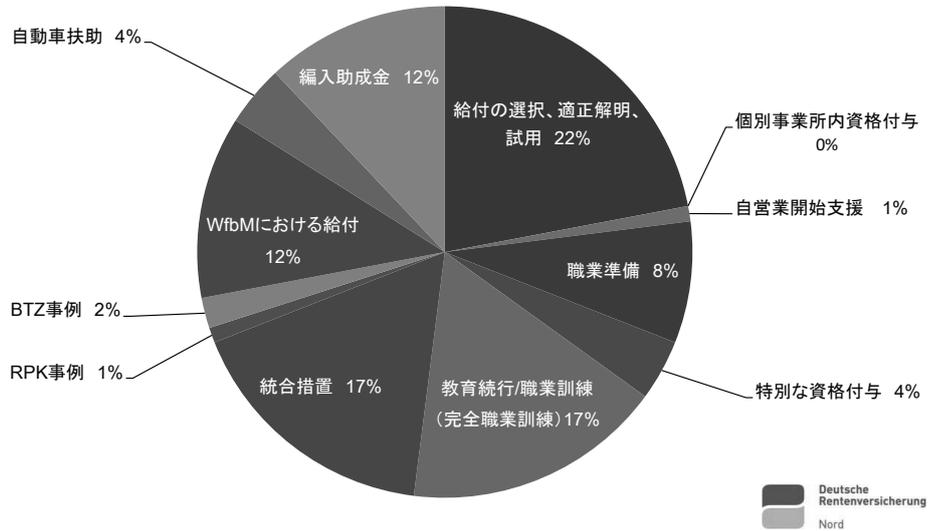
給付の配分 ドイツ年金保険全体における年齢と性別



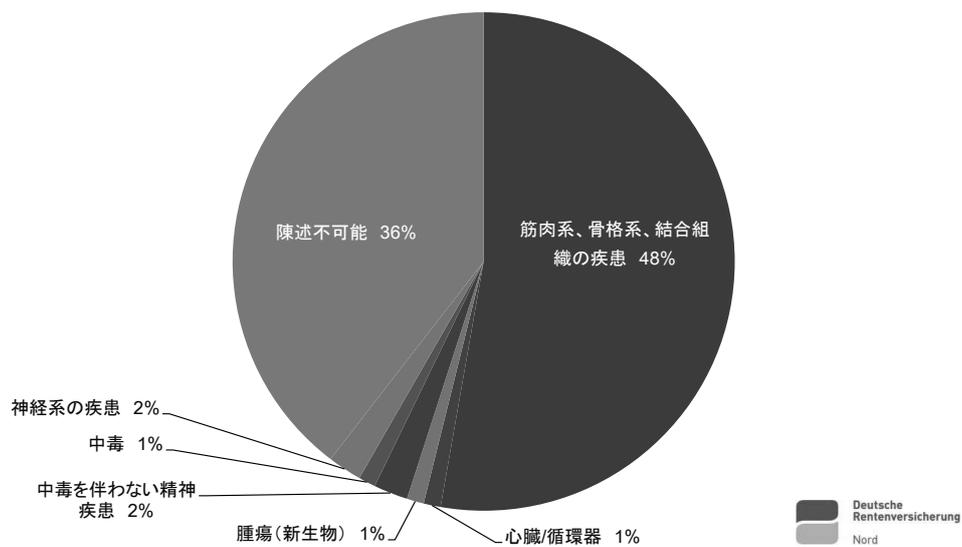
給付の配分 ドイツ地域年金保険における年齢と性別



給付の配分



給付の配分



給付承認手続

正しい給付金はどれか？

問題:

- リハビリを受けるべき人々はどのような目標を持っているのか？
- 様々な機能制約の解明 (ICF)
- 提供される様々なサービス
- 「職業生活への参加のための給付」は外来により地域で行われる。
- 様々な関係者との長期にわたる治療期間
- 委託における透明さ



必要調査

給付の選択はどのように行われるのか？

連邦参加法 (BTHG) によって

社会法典IXにリハビリ過程を大きく変更するかもしれない新たな規則が挿入された。

社会法典IX第13条
リハビリテーションの必要に関する
調査のための手段



新情報: 必要調査 社会法典IX第13条

法律条文からの抜粋:

「統一的で検証可能な必要調査のためにリハビリ担当機関は体系的な労働過程と標準化された手段を使用する(以下省略)」これは以下を目標としている。

- 個別の、また機能に関連する必要調査のために、
- 記録と検証可能性を保証するために、
- 以下を把握するために、
 - 障害が存在しているかどうか、又はその恐れがあるかどうか、
 - 障害が参加に対してどのような影響を及ぼすか、
 - 給付によってどのような目標の達成が求められているか、
 - 成功を収める見込みがあるのはどの給付か、



新情報: 必要調査 社会法典IX第13条

- 担当機関の行動は様々である。
- 社会医学的態度表明に基づくリハビリの必要に関する決定
(「職業生活への参加のための給付」の開始)の後に、
具体的なリハビリの必要の解明をスケジュール化することが求められている。
- 連邦リハビリテーション連合(BAR) はそのために基本コンセプトの草案を作成した。

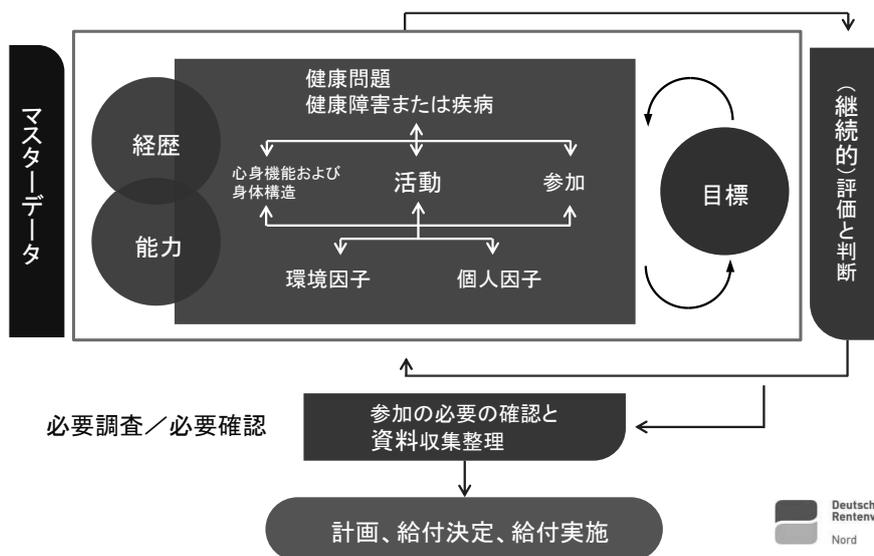


新情報: 必要調査 社会法典IX第13条

そのコンセプトには以下が含まれている。

- WHOの経歴・精神的・社会的モデルに基づく参加の必要に関する調査のための手続
- それによって以下の関連と相互作用の説明が可能になる。
 - 経歴
 - 健康上の問題
 - 機能性に対する影響
 - 周囲と人格におけるさらなる周辺事情の要因
 - 受給資格者の能力
 - 個別の目標

新情報: 必要調査 社会法典IX第13条



新情報: 必要調査 社会法典IX第13条

このコンセプトによって可能になるのは以下のことである。

- 収集された情報の相互作用の把握。また、存在する全情報の評価が可能になる。
- 例えば、職業のコンテキストにおいて解明すべき能力の有効な評価のような問いにおける専門カウンセラーの支援。
- 次いで、「手段データベース」から、明確かつ検証可能な形で、適切な手段を突き止めることが可能になる。



新情報: 必要調査 社会法典IX第19条

参加手続

- 様々なリハビリ担当機関による給付が必要である場合、給付を行う担当機関は、様々なリハビリ担当機関が、協議の上、相互に必要なと想定される給付が間隙なく相互に組み合わせられるように文書でまとめることに責任を負っている。
- 参加計画においては特に以下を明確に示さねばならない。
 - 第13条によるリハビリの必要に関する確認
 - 使用された手段
 - サービスと施設の組入れ
 - 達成可能な参加目標
 - 希望権と選択権
 - 参加会議の結果



新情報: 必要調査 社会法典IX第20条

参加会議:

- リハビリの必要を確認するために、受給資格者の同意により、関与するリハビリ担当機関と雇用エージェンシーの共同協議を行うことができる。
- 詳細な根拠づけによってのみ、リハビリを受けるべき人の提案に従わないことが可能である。

新情報: 必要調査

結論: 立法者の要求

リハビリを受けるべき人々の益々複雑化する機能制約により、関係する全リハビリテーション担当機関を組込みつつ、リハビリ給付の調査と実施のスケジュール化を改善することが求められる！

職業生活への参加のための給付

リハビリテーション

「職業生活への参加のための給付 (LTA)」
ドイツ年金保険の枠組み
コンセプト

Deutsche
Rentenversicherung
Rehabilitation
mit Sicherheit Qualität

Deutsche
Rentenversicherung
Nord

ドイツ北部年金保険

ご清聴、ありがとうございました！



Deutsche
Rentenversicherung
Nord

職業生活への参加のための給付

「職業生活への参加のための給付」(職業リハビリテーション)は、障害者または障害の恐れのある人々の稼得能力を作業能力に応じて維持し、改善し、作り出し、または回復し、稼得能力をできる限りいつまでも保障するために実施される(社会法典第9編第4条、第49条)。

「職業生活への参加のための給付」の担当機関(リハビリテーション担当機関)としては以下が問題になる。

- 連邦雇用エージェンシー
- 法的傷害保険の保険者
- 法的年金保険の保険者
- 健康被害に際しては社会賠償法の枠内における戦争犠牲者扶助の担当機関と戦争犠牲者援護の担当機関
- 公的青少年扶助の担当機関
- 社会扶助の担当機関

具体的な事例をどのリハビリテーション担当機関が担当するのかについては、各社会福祉法に基づいて決定され、特に障害の原因(例えば労働災害)や法的年金保険においては保険加入期間の長さに従う。連邦雇用エージェンシーは、他のリハビリテーション担当機関が担当していない場合に限り、職業リハビリテーションを管轄するリハビリテーション担当機関である。

職業生活への参加のための給付は形式的には**職業生活同伴支援**と区別されねばならない。職業生活同伴支援は、統合局によってのみ給付され、**重度障害または重度障害との同等認定**を前提とするからである。

職業生活への参加のための給付には、訓練場と職場の維持と獲得のための扶助が含まれている。

- 診断手続と適性確認手続
- 職業教育措置(職業訓練と教育続行)
- 職業生活への参加のための特別措置
- 雇用主に対する助成金
- 技術的労働支援
- 「障害者のための作業所(Werkstatt für behinderte Menschen = WfbM)」における措置

職業生活への参加のための措置は、

- 事業所において、
- 事業所外の施設において、また個人的に必要な場合に限り、
- 職業リハビリテーションのための特別な施設において実施することができる。

給付の選択に際しては、適性、傾向、これまでの仕事、及び労働市場の状況と変化を適切に考慮しなければならない。

「可能な限り普通に、また必要な場合に限り特殊に」という原則に従って、まず、障害者にとって職業生活への参加を一般的な給付によって達成できるかどうかを審査しなければならない。障害のせいでは特別な扶助が必要な場合、障害者の特別な必要に合わせられている特別な給付と措置を支援することができる。

障害の種類と程度が原因で必要である場合、又は編入成功を保証するために必要である場合、社会法典第9編第51条による職業リハビリテーション施設(例えば**職業教育作業所 [BBW]** または**職業支援作業所 [BFW]**)における支援と措置が可能である。障害が原因で一般労働市場における雇用が(その時点で)不可能である場合に限り、「**障害者のための作業所 (WfbM)**」での入所手続における措置への参加のための給付を行うことができる。

作成年月日: 2018年12月11日

このページの URL:

<http://www.integrationsaemter.de/druckversion/Fachlexikon/77c10701i/index.html>

連邦参加法概要

社会法典第9編における
重要な変更

Imprint

発行者 連邦リハビリテーション連合（BAR）

Solmstraße 18 | 60486 Frankfurt/Main | 電話: + 49 69 605018-0 | FAX: +49 69 605018-29
info@bar-frankfurt.de | www.bar-frankfurt.de

本書の内容を複製する際には必ず出典を記載してください。
Frankfurt/Main, 2017 年 2 月

ISBN 978-3-943714-24-1

フランクフルト所在の連邦リハビリテーション連合について

ドイツ連邦リハビリテーション連合は、障害者のリハビリテーションおよび社会参加の振興と調整を目的としたドイツ年金保険組合、連邦雇用エージェンシー、ドイツ法定事故保険、法定健康保険、農業・林業・造園社会保険、各州政府、社会パートナー連盟、連邦統合局・第一福祉事務所ワークグループ、連邦社会福祉機関ワークグループ並びに連邦公的健康保険医連盟の共同組織です。

連邦参加法概要

社会法典第9編における重要な変更

はじめに

2016年12月16日、ドイツ連邦議会は連邦参議院の承認を受け、障害者の社会参加および自立を強化するための法律、連邦参加法（Bundesteilhabegesetz、略称 BTHG）を可決しました。この法律は国連障害者権利条約の精神に基づいて目標を設定し、形作られたものです。新法による変更事項のいくつかにより、同時に制度改革が必要となります。新しい法規定はサービス、サービスへのアクセスや手続きなど、多くの分野に変化をもたらすものです。

このような変化は大規模な再編成を要し、また、多くの規定が相互に絡み合うため、個々の関連分野にどのような影響が及ぶかを現時点で推定することは困難です。障害のある人々、またはそのおそれのある人々、そして慢性疾患を持つ人々の社会参加は特定の時点で始まり特定の時点で終わるような範囲の決まったものではなく、様々なレベルで生じるものだからです。

障害者の社会参加支援をこれまでのような階層的な管理からより参加型へと変えていく試みは政治的な次元にとどまりません。障害者のリハビリおよび社会参加を効果的なものにするには、障害者自らがその手続きに参加できることが重要です。新法は社会参加を一般的な法律として定義するのではなく、障害者が個々の法律のもとで自立した生活を営むことを目指しています。

法基準や規則は障害者を支援する上での基盤となりますが、障害者の社会参加はそれらが実践されて初めて実現します。新しい連邦参加法はそれを実証していかなければなりません。新法の実践に関わる全ての人々が義務を果たしていかなければなりません。

本概要が新规定を実践する方々やこのテーマに関心を持つその他の方々にとって指針となれば幸いです。



BAR 代表 ヘルガ・ゼール博士

目次

第1部 総則	8
.....	
新しい「障害」の定義	8
新しい給付グループ「教育への参加」	8
社会参加のための給付	8
給付法との関係	9
リハビリ強化のためのモデルプロジェクト	9
需要の早期認知	10
リハビリ需要の確定方法	10
給付実施リハビリテーション担当機関の新しい役割	11
連邦リハビリテーション連合	13
第2部 統合扶助	15
.....	
収入および資産	15
全体計画	16
全体計画会議	16
第3部 重度障害者法	17
.....	



導入

障害者の自立と社会参加の促進により障害者の生活状況を改善するためには、効果的なリハビリテーションおよび社会参加の法的基盤を時代に合ったものにしていく必要がある。こうした要求のもと可決された連邦参加法（BTHG）は、2001年1月のドイツ社会法典第9編の制定以降、最も大きな改革といえる。また、この新法は2009年の国連障害者権利条約に沿ってドイツの法律を発展させることを意図する。2016年12月29日に成立した連邦参加法（BTHG）以降、新しいリハビリテーションと参加の法制が2023年1月1日までの間に段階的に発効し、内容と構造を新たにした社会法典第9編となる。

第1部 総則

これまでの全リハビリテーション担当機関のための原則を改革し、これまで同様に分化された給付制度の中で機関の間の連携を強化する。第1部の核となる章ではサービス需要の認知および調査、サービスを提供するリハビリテーション担当機関の責任強化、管轄の明確化およびサービス間の調整、並びに障害者と共に策定する社会参加計画について規定する。

第2部 統合扶助法

統合扶助を社会法典第12編の社会福祉制度の項目（連邦社会扶助法）から切り離し、2020年以降は社会法典第9編に第2部として編入する。統合扶助機関がより大きな裁量を持つ、障害者の需要に応じた近代的で個人を中心とした社会参加法を目指す。

第3部 重度障害者法

重度障害者の社会参加のための規定は社会法典第9編にとどまるが、以降は第3部とする。重度障害者代表を増員強化する必要がある。「障害者のための作業所」に女性代表を配置し、女性障害者の発言権を強化する。

当概要書は連邦リハビリテーション連合（BAR）に障害者のリハビリテーション及び社会参加に関する重要な変更点を明らかにする。さらなる関連資料および最新の報告書はBARのウェブサイト（www.bar-frankfurt.de）から閲覧できる。

2017年～2023年の段階的改革

連邦参加法は段階的に発効する。広範囲の規定変更を少しずつ実践に移すためには長期にわたる改革プロセスが必要となる。具体的には以下のように進めていく。



給付および手続きに関する新しい規定は複雑なため、上記にはいくつかの要点のみを示した。以下、同法の三部形式に沿ってこの変更事項を説明していく。

第 1 部

第 1 部 総則

2018年1月1日より、立法機関はサービスを行うリハビリテーション担当機関の障害者に対する責任をより強化していく。当総則の規定は社会法典新第9編第1～14章§1～89に準拠し、原則として全てのリハビリ業者に適用される。以下に個々の重要な変更事項および規定について示す。

新しい「障害」の定義

社会法典新第9編の変更点のいくつかは国連障害者権利条約に沿ったものである。社会法典新第9編§2では人と環境の相互作用により重点を置き、障害を再定義する。

「障害者とは、身体的、精神的または感覚的な障害を持ち、先入観と環境による障壁の相互作用によって6か月以上にわたって健常者と同等な社会参加が妨げられている人のことである。」

新しい障害の定義は国際生活機能分類（ICF）の基礎でもある生物学的・精神的・社会的モデルを根拠とする。

新しい給付グループ「教育への参加」

新たな給付グループとして「教育への参加」を設ける。この給付は医学リハビリへの給付、職業生活への参加のための給付、生計を保障する給付およびその他の補足的な給付および共同体での生活に参加するための給付を補う。

教育への参加のための給付は、障害者が一般教育制度において健常者と同等の機会を得られることを目的とする。職業生活への参加のための給付および共同体での生活に参加するための給付におけると同様に、コミュニケーション上の支援、技術的支援またはその他の支援を行っていく。

社会参加のための給付

また新たに、共同体での生活に参加するための給付を社会参加のための給付に置き換える。これは名称の変更であり、給付の拡張または縮小を伴わない。例えば、補助サービスおよび移動支援サービスはサービスカタログにそのまま記載する。

給付グループおよびその担当機関					
リハビリおよび給付実施機関	医学リハビリのための給付	職業生活への参加のための給付	社会に参加するための給付	生計を保障する給付およびその他の補助的な給	教育への参加のための給付
法定健康保険	✓			✓	
法定年金保険	✓	✓		✓	
農業者年金	✓			✓	
法定事故保険	✓	✓	✓	✓	✓
連邦雇用エージェンシー		✓		✓	
公的青少年支援機関	✓	✓	✓		✓
統合扶助担当機関	✓	✓	✓		✓
戦争犠牲者支援機関	✓	✓	✓	✓	✓
統合局		✓			

給付法との関係

社会法典新第9編により、全てのリハビリテーション担当機関の連携に関する総則が拘束力を持つものとなる。これまでは「社会法典第9編の内容は個々の給付法の規定と齟齬のない場合にのみ義務付けられる」とされていた。今後は、第7条第2～4章をそれぞれの給付法（社会法典第5編、第6編、第7編など）に対し、常に優先する。これらの章では需要の確定、参加計画手続きおよび権限の明確化について規定している。

リハビリテーション強化のためのモデルプロジェクト（社会法典新第9編第11条）

慢性疾患や障害を予防し、就労を維持するためには予防的措置やリハビリテーションが必要である。このための予算としてジョブセンター（社会法典第2編）および年金保険（社会法典第6編）にこの5年間の間にそれぞれ1億ユーロが毎年支給されている。この資金は、障害または障害の生じるおそれ、深刻な収入減少にできるだけ早期に対応するための新しい組織モデルやメソッド、対策を検討するためのものである。

第 1 部

需要の早期認知

効果的なリハビリテーションを実施するため、リハビリテーション担当機関はできるだけ早期に対象者の需要を認知しなければならない。社会法典新第 9 編第 12 条は一般的な啓蒙およびカウンセリングの義務に加え、早期の需要把握および受給資格者によるリハビリテーション申請のサポートについても規定する。相談窓口がそのための情報提供を行う。



コラム「新しいカウンセリング構造」

連邦社会参加法の施行により「共同サービスセンター」は遅くとも 2018 年 12 月 31 日までに廃止する。以降はそれぞれのリハビリテーション担当機関における相談窓口が情報提供を行う。

相談窓口

相談窓口は受給資格者、雇用主およびその他のリハビリテーション担当機関に情報を提供する任務を負う。参加のためのサービスの内容、目的およびその手続きについて助言を行い、また、個人予算およびその他のカウンセリング機会についても情報を提供する。このために関係者間の情報交換が不可欠である。

補完的な独立型カウンセリング

2018 年から参加について補完的で独立したカウンセリングを導入し、リハビリ担当機関のカウンセリングを補う。サービスへの申請がなされる前に社会法典第 9 編について情報を提供し、カウンセリングを行う。補完的で独立した参加カウンセリングでは、ピア・トゥ・ピア・カウンセリング（障害者による障害者へのカウンセリング）を特に重視する。ピア・トゥ・ピア・カウンセリングにより、障害者が「自分の経験」を話すことで障害についての専門家となり、相談者が自立と社会参加のために自らのスキルやリソースを利用することを支援する。連邦政府はこのカウンセリングサービスに 2018 年から 5 年間に渡って年間 5800 万ユーロを支給する。

リハビリテーション・ニーズの確定方法

障害者の社会参加のためのサービスを的確で調整の取れたものにするには、社会法典新第 9 編第 13 条に基づいて適切な手段を使い、需要を事前に把握することが重要である。そのために、データ収集、分析、記録などの系統立った作業プロセスや視力・知能検査・聴力検査などの機能試験、アンケート、デジタルツールなどの標準的な作業ツールを使う。これまで以上に受給資格者およびその需要に重点を置き、全てのリハビリテーション担当機関が統一的な共通基盤の上、個々の需要を把握し、効果的で拘束力を持つ参加計画を策定できるようにする。

以上により、リハビリテーション担当機関は連邦リハビリテーション連合において適切な共同勧告をまとめる。

給付実施リハビリテーション担当機関の新しい役割

申請手続き、管轄権、参加計画手続き

新法の核となるのは、サービスへの申請手続きおよび参加計画・全体計画の手続きである。様々なリハビリテーション担当機関による必要な全てのサービスを受給するための申請手続きを将来的に一本化する。2018年1月1日より社会法典新第9編第14条に従って「給付実施リハビリテーション担当機関」を設定し、これがサービスの調整を行い、申請者に対する責任を負う。全体としてサービス機関の責任を大幅に強化していく。他のリハビリテーション担当機関も同時にサービスを行う場合には、「給付実施リハビリテーション担当機関」がそれらをまとめ、拘束力を持つ参加計画手続き（社会法典新第9編19-23条）を実行する。他のリハビリテーション担当機関が管轄にも関わらずサービスを行わない場合には、給付実施リハビリテーション担当機関が代行する義務を負う。給付実施リハビリテーション担当機関は必要なサービスを代行した後、サービスを行わなかった機関に請求を行うことができる。そのため、給付実施リハビリテーション担当機関はキー機関としての役割を担う。これにより申請者にとって需要確定からサービス供給までの手続きが短縮される。



特別な変更事項 2018年1月1日より、全てのリハビリテーション担当機関は申請の転送があった場合に申請者にその旨を通知する義務を負う。

手続き

これまでと同様、以下を原則とする。最初に申請を受け取ったリハビリテーション担当機関が申請の給付全体の管轄である場合には、その機関は申請の受領から2週間後に給付実施リハビリテーション担当機関となる。同機関が管轄ではない場合、2週間以内に別のリハビリテーション担当機関に申請書を転送し、その機関が給付実施リハビリテーション担当機関となる。新法においては、二つ目の機関も管轄でない場合は、話し合いの上、三つ目の機関に申請が転送され（ターボ処理）、三つ目の機関はサービスを行わなくても給付実施リハビリテーション担当機関となる。給付実施リハビリテーション担当機関は通常、申請受理から3週間以内にサービスについての決定を下さなければならない。しかし、専門家の意見を求める場合や、その他のリハビリテーション担当機関が参加する場合にはターボ処理は適用しない。

ターボ処理

申請が第三のリハビリテーション担当機関へ転送される場合、同機関は第二のリハビリテーション担当機関においてすでに期間が開始した申請について3週間以内に決定を下さなければならない。この際、期間は延長されない。（社会法典新第9編第14条第3項）



第 1 部

新しい規定として、給付実施リハビリテーション担当機関が必要とされるサービスの一部を実行できない場合（例 医学リハビリテーションのための連邦雇用エージェンシー）、申請は分割され、実行不可能な部分については別の機関に転送される。その場合、それぞれの機関がサービス担当部分について決断を下し、申請者にそれを通知する。

サービスを効果的かつ円滑にするため、複数のリハビリテーション担当機関に対して申請が出された場合にも、申請者に対する責任を一本化する必要がある（社会法典新第 9 編第 15 条第 2 項）。例えば、給付実施リハビリテーション担当機関が需要の調査に他のリハビリテーション担当機関の協力を必要とする際には、その機関に適応する需要の確定を要求する（社会法典新第 9 編第 15 条第 2 項）。この際、需要の確定は 2 週間以内に行う（専門家の意見を求める場合は例外とする）。規定の期間内に当該リハビリテーション担当機関が確定を行わない場合には、給付実施リハビリテーション担当機関が需要確定を行い、サービスを実行する（一機関による単独でのサービス時と同様）。複数の機関がサービスを行う場合は、原則として申請書の受理から 6 週間以内に決定を下す。

参加計画手続き

給付実施リハビリテーション担当機関は参加計画手続きにも責任を負う。具体的には参加計画を立案し参加計画会議を実施する。

旧法においても給付実施リハビリテーション担当機関は複数のサービスを行う場合、または複数の機関がサービスを行う場合にそれらのサービス内容を書面にまとめ、それらの間の調整を行う責任があった。新法ではその手続きを「参加計画」と呼ぶ（社会法典新第 9 編第 19 条）。参加計画は定期的に作成し（詳細は社会法典新第 9 編第 19 条第 1 項を参照）、標準行政手続きの一部を成す。参加計画には、例えば需要調査に基づいた個人のリハビリテーション・ニーズの確定（社会法典新第 9 編第 13 条）、そのために採用した手段または参加計画会議の結果などが含まれる。参加計画は受給資格者のニーズに応じてリハビリテーションの経過の中でさらに調整される。

特に複雑なサービスが必要なケースにおいて、手続きの一部として参加計画会議を実施する。リハビリテーション担当機関、受給資格者およびその他の関係者は参加計画会議を利用し、リハビリテーション・ニーズ、措置および適切な目標を共に設定する（社会法典新第 9 編第 20 条）。参加計画会議の開催は受給資格者、サービスを提供する機関およびジョブセンターのいずれもが提案できる。会議の提案があっても、給付実施リハビリテーション担当機関が文書のやり取りで費用をかけずに簡単に解決が可能であると判断する場合には、会議の開催を却下して良い。

連邦リハビリテーション連合（BAR）

リハビリテーション担当機関は BAR の枠内で機関の垣根を越えて共同作業を行う。新設の第 8 章は BAR の任務（社会法典新第 9 編第 39 条）、連邦労働社会省（BMAS）の法的監査（社会法典新第 9 編第 40 条）および新しい参加計画手続き報告書（社会法典新第 9 編第 41 条）を規定する。BAR の主な任務には以下の通りである。

分析

- リハビリテーション担当機関の連携についての分析
- リハビリテーション研究およびその評価の分析

立案

- 共通原則（ニーズの確定、リハビリテーションの調整など）
- 措置
- リハビリテーション・ニーズの調査法などについての共同勧告
- 様々な機関に共通のカウンセリング基準
- 構造、手続きおよび結果の質を保証するための質基準

促進

- ピア・カウンセリング（障害者から障害者へのカウンセリング）
- 自助活動や自主組織の強化による対象者の社会参加

その他、

- 機関の垣根を越えたキャリアアップのための職業教育機会
- インクルージョンおよびリハビリテーションに関する広報活動
- 複数機関による研究プロジェクトの実施

異なる機関の間における連携に拘束力を持たせるために（社会法典新第 9 編第 14 条および第 15 条）、参加手続き報告書の提出が法的に義務付けられた。これにより 2018 年 1 月 1 日以降、全てのリハビリテーション担当機関は申請や手続き期間、転送などに関する各種データを集計する義務を負う。集計・転送されたデータは BAR に送られ、2019 年以降 BAR が年間報告書にまとめ、評価を行った上で公開する。報告義務を導入することで機関間の連携およびリハビリテーションの実施が透明化される。

第 1 部

社会法典新第 9 編第 61 条 「労働予算」

新たに導入された労働予算により、今後は障害者にとってその他のサービス提供者への変更や一般労働市場での就労が容易になる。これは従来の「障害者のための作業所 (WfbM)」に代わるオプションとなる。

新しい給付には、雇用主に支給される障害者の雇用による業績低下に対する補填としての賃金補助や職場で必要となる指導やサポートにかかる費用 (アシスタントや指導員の雇用など) などが含まれる。

賃金補助の上限は雇用主が支払う定期給与の 75%とする。連邦労働社会省は毎年補助額を新たに設定し、それを保証する (2017 年度は 1190 ユーロ)。州法がそれを超える金額を設定する場合もある。

メモ:

全ての障害者は自由に「障害者のための作業所」に戻ることができる。



第 2 部 統合扶助



ドイツ国内には約 1,020 万人の障害者がおり、そのうち約 750 万人は重度障害者である。およそ 70 万人が統合扶助を受けている。

統合扶助は 2020 年までに社会法典新第 12 編（社会扶助法）から完全に削除し、社会法典新第 9 編に第 2 部として組み入れる。構造および給付法が変わるため、この分野においても過渡期は長期にわたる。将来的に収入と資産の控除額を大幅に引き上げることが重要となる。

施設中心の給付から個人を中心とした給付へ

施設中心に実施されて来た統合扶助を個人中心のサービスへ移行する。将来的に居住状態に基づいてではなく、個人の需要のみに焦点を当てた障害者支援を行っていく。統合扶助の給付の際の障害者作業所の通所型、部分的入所型、入所型という区別をなくし、特殊居住形態は可能な限り段階的に減らしていく。

専門サービス給付と生活保障給付の区別

2020 年から統合扶助は、障害者が必要とする純粋な専門サービスに対する給付のみを行う。補助員に対する給付や移動補助または補助ツールに対する給付がこれにあたる。生計維持のための給付および暖房、食費、被服費などの滞在費は健常者の場合と同様、社会扶助（社会法典第 12 編）または失業者基本保険（社会法典第 2 編）が支給する。

受給資格者サークル

障害により社会参加能力が制限される、またはそのおそれのある者はこれまで通り、統合扶助の対象となる。しかし、2023 年までの間、受給条件を見直し、学術的な事前調査の上、モデルプロジェクトとしてテストする。

収入および資産

改革レベル 1 および 3 において統合扶助を受ける際の収入および資産の控除額を改善する。2020 年以降は需要確定の際に配偶者および婚姻に準ずるパートナーの収入および資産を考慮しない。これまでパートナーは「需要共同体」の一員とみなされ、その収入や資産も給付提供前の算定に含まれていた。

第 2 部

収入

2017 年 1 月 1 日より就労している障害者には収入控除額が設定されている。控除額は税引き後収入の 40%だが、基本需要の 65%を超えないものとする（2017 年度は単身世帯の場合、409 ユーロ）。

2020 年 1 月 1 日より手続きが変更となり、収入控除は年度ごとに調整する。受給者に自己負担額を超える収入がある場合にはこれを負担しなければならない。

資産

資産控除も大幅に引き上げる。2017 年 1 月 1 日よりこれまでの 2,600 ユーロから 27,600 ユーロに引き上げる。2020 年からはおよそ 50,000 ユーロに引き上げる。この控除は統合扶助のみの対象者で生活維持のための給付または介護のための給付を受けていない者に適用される。生活維持のための給付または介護のための給付においては統合扶助とは異なる、場合によっては統合扶助の場合を大きく下回る控除額が設定されることがある。

高齢者福祉（リースター年金）、適切な住宅地または分譲マンションの購入またはその維持のための貯蓄は資産に含まれない。

-
- 2017 年 1 月 1 日より統合扶助を受ける障害者はこれまでの 2,600 ユーロから最大で 27,600 ユーロを貯蓄できるようになる。新しい控除収入は 265 ユーロ 85 セントとなる。
 - 2020 年 1 月 1 日より保護資産の限度を 5 万ユーロ以上に引き上げる。
-



全体計画

その他のリハビリテーション担当機関におけると同様、統合扶助の分野においても拘束力を持ち、個人を中心とした給付調整を行う。

2018 年 1 月 1 日より、多くの規定において参加手続きと共通する全体計画手続き（2020 年 1 月 1 日からは社会法典新第 9 編第 117 条）が導入される。統合扶助の担当機関は単一の給付か複数の給付かに関わらず、個々のケースにおいて全体計画を策定しなければならない。

全体計画会議

全体計画会議は参加計画会議と同様にオプションとして開かれるもので、全体計画の策定のために必須ではない。全体計画の規定は大部分において参加計画会議の規定と同じだが、社会法典新第 11 編第 119 条第 2 項で規定された内容の具体例を含む。一つの手続きに統合扶助の担当機関による全体計画やその他のリハビリテーション担当機関による参加計画が含まれる場合、両者を互いに関連付ける必要がある。

第 3 部 重度障害者法

改革レベル 2 により重度障害者法は社会法典新第 9 編第 151 条～第 241 条において規定され、社会法典新第 9 編の第 3 部を成す。2016 年 12 月 30 日より以下の内容が変更されている。

障害者のための新しい法規定

過去に遡る重度障害の確定

旧法では重度障害証明書は障害度確定の申請時に有効となった。新法では、障害度確定の申請以前から障害があった場合には、その時点に遡って確定することができる。この変更により、ラジオ受信料、自動車税、契約解除手数料などについて被った不利益が調整される。

聾盲マーク

聾者と盲者に対して「聾盲マーク (TBI マーク)」を導入し、重度障害者を区別できるようにする。対象者は以下の通り。

- 聴覚障害度 70 以上の者
- 視覚障害度 100 と認定された者

障害者駐車場の利用

これまでは、視覚障害者と同様に障害度 80 以上の障害者および障害者等級「aG (重度の歩行障害)」の歩行障害者にのみ、障害者駐車場の利用が認められていた。以上の基本的な規定に変更はないが、重度の病人も障害者駐車場を利用できるものとする。

統合プロジェクトから包摂事業所へ (2018 年 1 月 1 日から)

これまで統合プロジェクトと呼んでいたものを以降は包摂事業所と呼ぶ。これまで同様、重度障害者を雇用する企業を意味する。重度障害者とは障害によって特に不利益を被る人々を指す。包摂事業所は「障害者のための作業所」と一般労働市場との架け橋となる一般企業である。しかし、今後、企業が包摂事業所に認定されるためには、雇用する従業員全体の最低 30% (これまで 25%)、通常 50% までが重度障害者である必要がある。また、今後は 1 年以上の長期にわたって失業中の重度障害者も包摂事業所で働くことが可能となる。

障害者代表委員のための新しい法規定

「障害者のための作業所」における女性代表の設置

第3部

将来的に「障害者のための作業所」に女性代表を選出し、配置する。対象となる女性の人数に応じ、最大3名まで女性代表を選出することができる。

重度障害者代表の増員

これまで、200名以上の重度障害者が就労する企業においては、重度障害者代表は本人の希望があれば職務を免除されていた。今後は重度障害者数が100人以上の企業にも同様のことが認められる。また、特定の任務に対してさらに代理人を選出することができる。重度障害者が200名以上の企業では代理人を2名選出するなど規模に応じて設定する。さらに、世話人に事務員を配置する。将来的に、研修および教育イベントのために世話人および第一代理人が職務を免除される。

連邦労働社会省

2018年10月25日

連邦参加法（BTHG）に関する質疑応答

（抜粋）

II. リハビリテーション（以下、「リハビリ」と略す。）：早期の対応

● リハビリの必要性の早期認識は連邦社会参加法（BTHG）によってどのように変わるのですか？

統合扶助の支給を、特に求職者基礎保障および法定年金制度から抑えるため、BTHG はリハビリ実施機関（連邦雇用エージェンシー、法定年金制度など）に対して、起こる可能性の高い障害を早期に認識し、リハビリ開始以前に対応策が取れるようにすることを義務付けています。その目的は、慢性疾患または障害の発生を適切な予防措置によって発生前に抑制し、本人の稼得能力を維持することです。具体的には、失業手当 II 種の申請があったとき、就労を妨げるおそれがあると考えられる場合には適切なリハビリ施設への通院を求めることがジョブセンターに義務付けられます。このような方法によって早期に支援を提供することが可能になります。

この法的義務に対する支援のため、連邦政府はジョブセンターと法定年金制度による5年間のモデル事業を進める予定です。この事業では、可能性のある障害への早期対応としてどのような対策が有効であるかを見極めます。このように BTHG は、稼得能力を社会参加への重要な要件と見なしています。

● リハビリの強化に関して、モデル事業はどのような目標を追求するのですか？

連邦労働社会省（BMAS）は、連邦議会による社会法典第9編（SGB IX）第11条に基づくリハビリ強化に関するモデル事業実施の委託を受けて、「職業生活参加への新しいアプローチ rehapro」プログラムを実施します。この連邦プログラムの目標は、新しい給付方式と新しい組織体制を試みること、健康上の障害を持つ人の稼得能力がどのように改善あるいは回復できるかの知見を得ることです。また医学的・職業的リハビリ分野の関係者との協力も更に密接化させ、稼得能力減退年金および社会統合扶助ないし社会扶助の支給を長期的に低減させることも意図しています。得られた知見を活用させ、様々なアプローチ方法をできるだけ安定させることを目指します。

rehaproプロジェクトの実施のため、2026年までに総計約10億ユーロが支出可能となっています。個々のモデルプロジェクトは最長5年間継続させることが可能です。

● 本モデル事業は具体的に何を予定していますか、また誰が対象者になりますか？

SGB IX第11条によるモデル事業は、特に早期の介入（「リハビリに先立つ予防策」および「給付に先立つリハビリ」）および身体障害者ないし総合的な健康支援を必要とする方への支援の新しいアプローチ方法を試みるものです。委託を受けるのはジョブセンターと年金保険機構です。両機関はSGB IIおよびSGB VIの範囲内で新しい給付方式や新しい組織体制を試みることができます。革新

的なモデルプロジェクトにおいて、特に活動主体者間の協力を最適化し、個々の需要志向ないし給付金支払いを改善させ、早期の介入を強化すると共に、アフターケアや持続的参加を更に発展させることが期待されています。

本プログラムの対象となるグループは、既往に限らず健康上の障害を持つ人、SGB IIの給付対象者、またはSGB VIの被保険者ないし受給対象者で、特に下記の方が含まれます。

- リハビリの必要な状態が予想される人、またはその初期にあたる人
- 精神障害者
- 依存症患者
- 総合的な健康支援を必要とする人

III. リハビリの簡易化 — 給付のワンストップサービスへ向けて

● 障害者が給付を受ける上で従来どんな困難がありましたか？

様々な機関からの支援を必要とする障害者は、従来はいくつかの困難にぶつかりました。特に、2001年以降 SGB IX によりすべてのリハビリ担当機関に義務付けられているにもかかわらず、実際問題として担当機関すべての合意のもとに実践する要支援判定および計画手続は設けられていません。担当機関間での権限の衝突や無用な重複審査、申請処理の遅延などが少なからず見受けられ、それにより当事者の負担が増し、リハビリ対策の遂行を妨げています。特に賃金補填的な給付（疾病給付など）の受給に時間がかかっています。

● BTHG によって何が変わるのですか？

必要なときに支援が簡単に受けられるためには、ワンストップサービスのような方法が最良です。2018年1月1日以降、社会福祉事務所、年金保険機構、連邦雇用エージェンシー、健康保険・傷害保険・介護保険事業者がそれぞれの種類の給付を担当する場合でも、1回のリハビリ申請だけで包括的な審査・決定手続が開始されるようになります。重要なことは、人がどのような支援を必要とし希望するかであって、それをどの担当機関がどのように分担するかを障害者が考慮する必要はなくなります。

これは、SGB IX 第1部の改正により、すべてのリハビリ担当機関に例外なく適用される機関横断的な社会参加手続の管轄と権限に関する規定が導入されたためです。複数のリハビリ担当機関が関与する場合、あるいは種類の異なる給付が同時に申請された場合は、すべてのリハビリ担当機関が必要性の判定手続を行う義務があります。これが給付のワンストップサービスのための大前提となります。受給資格者の同意のもとに事例検討会議が開催され、そこで申請者への支援の必要性が個別に検討されます。これによって手続への当事者の関与が強化されます。個々のリハビリの必要性の判定を一元的に、検証可能な形で行うために、BTHG はすべてのリハビリ担当機関に適用される原則を定めています。

● 新しい社会参加手続は実際にはどのように機能するのですか？

「給付のワンストップサービス」を確実に実行し、障害者リハビリの分散型組織の欠点を取り除くため、すべてのリハビリ担当機関に対し参加型の社会参加計画手続が規定されています。これには権限の明確化、必要性の判定、参加計画手続、リハビリ担当機関間の弁済手続に関する規定も含まれています。

具体的には、機構横断的な参加サービスにおいて、1つの担当機関のみが「実施機関」として管轄します。この機関が参加計画手続の導入と実施、例えば参加計画会議の開催、ある参加計画において必要となる評価あるいはすべての給付の記録などに責任を負います。この方法により、社会参加サービスの申請に対して権限の問題が未解決であっても迅速かつ包括的に対応できることが確実に実現します。このようにして複数の機関にまたがる複雑なケースに対しても「給付のワンストップ

プサービス」が実現できます。

この方法により障害者個人々への対応がなされ、支援サービスが参加計画において正確な必要性に基づいて決定されます。これによって受給対象者と担当機関とが対等に向き合うことができ、申請者の要請により参加計画会議を開催したり、そこでリハビリ担当機関と障害者が参加計画について話し合うことも可能になります。このようにして受給者がより積極的に参加できるようになり、BTHG に定められており連邦政府から約 5800 万ユーロの補助金により開催される第三者による中立的な参加相談会もこれを後押しします（独立型参加相談会の項を参照）。

統合扶助においては参加計画手続に対して特別の要求がなされます。例えば介護サービスや生活維持のために必要な支援を全体計画に組み入れることが必要です。手続におけるこの拡張されたアプローチに基づき、統合扶助において全体計画手続や全体計画会議が規定されます。

● **「障害者のための作業所」でのサービスの利用に対して、参加計画手続はどのような影響がありますか？**

「障害者のための作業所」すべてに、職場と費用負担者それぞれの代表者から成る専門委員会が存在します。これまではこの専門委員会が、ある障害者がその職場に雇用されるべきか、あるいは職業生活への参加のための他のサービスを考慮すべきかについて、各リハビリ担当機関に意見具申を行ってきました。

参加計画手続が実施された際には、この専門委員会は介入しません。このようにして、各リハビリ担当機関のサービスは障害者自身が参加して調整されます。この場合の必要度の認定には、追加的な要素として参加計画会議を加えることもでき、これにも受給資格のある障害者が参加します。このやり方で障害者の職場への雇用が必要と確認され、そのために適切な参加計画が作成されれば、専門委員会が参加して各リハビリ担当機関へ意見具申する必要はありません。

● **分散型の社会給付システムは BTHG のもとでも存続するのですか？ また給付担当機関の協力に関してどのような行動が必要とされるのでしょうか？**

本目的は、手続に関わる法制を身障者にとって利益になるように改善することです。全部で 8 つの社会給付担当機関が、リハビリおよび社会参加のサービスを提供します。どの機関がどのような条件で何に対して責任を持つかという問題については、優先関係の規定があります。とはいえ、種々のサービスグループや種々の担当機関からの給付を必要とする障害者に対しては、従来と同じく複数の機関をまたがるケースでは問題が生じます。リハビリ担当機関は権限の決定、参加計画あるいは協力などに関する規定を遵守しない、または遵守が不十分である場合にも法的に責任を問われることはほとんどありません。更に実際問題として社会保障関係諸法の相互調整が十分でなく、同一の状況に対して法の効力が一部異なることもあります。

BTHG により、分散型システムは維持され、独自のサービス担当機関を持つ独立した社会保障給付機関が新たに設けられることはありません。給付申請は従来どおり、各リハビリ担当機関に適用される法規に従って行わなければなりません。しかし分散型システムのインターフェースを減らすため、新しい参加計画制度ではすべてのリハビリ担当機関を通じて該当するリハビリおよび参加者の権利が強化されており、すべての機関に対して例外なく強制力を持つように定められています。

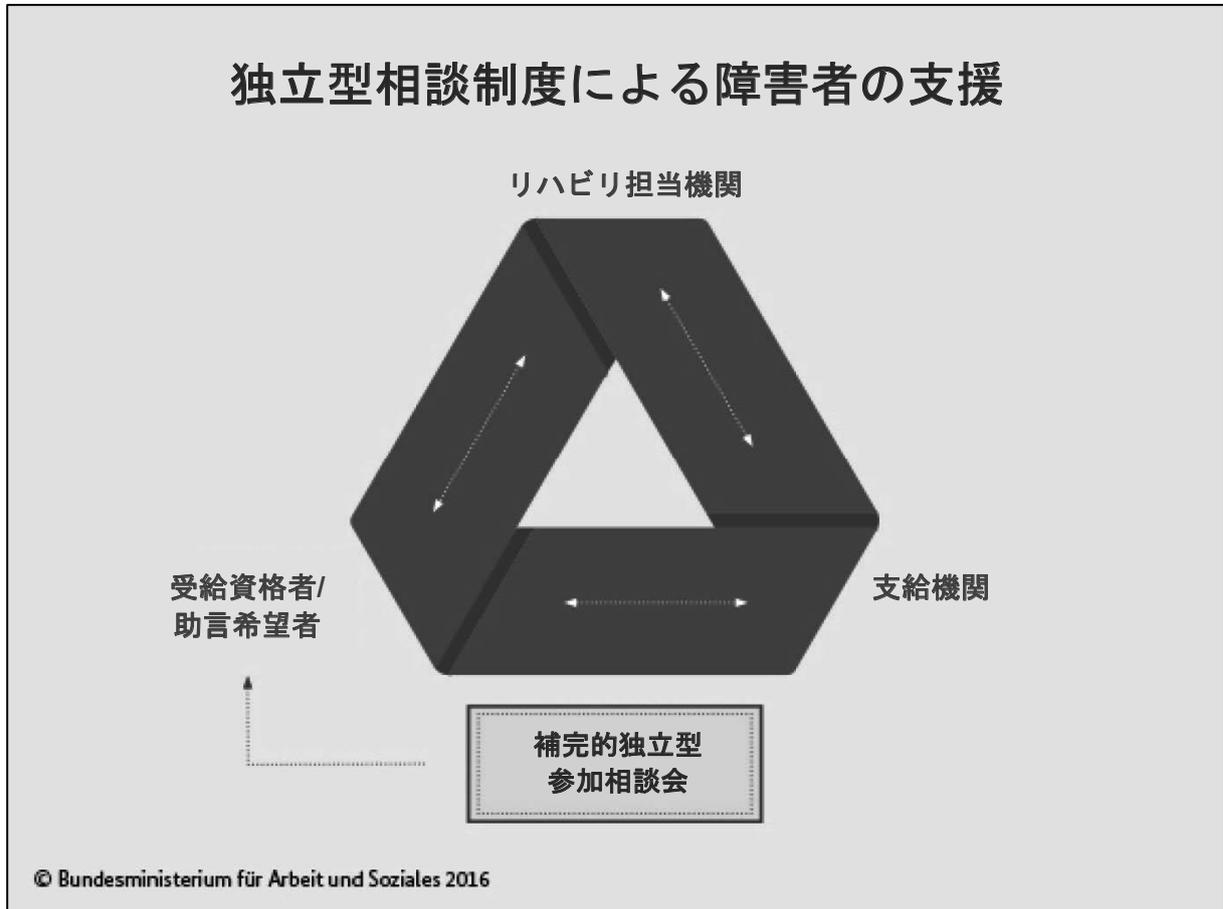
IV. 自己決定の拡大 — 独立型相談会

● **補完的な独立型参加相談会で何が達成されるのですか？**

参加計画制度を補完するものとして、連邦政府が推進している、サービス担当機関および提供機関から独立した助言機関のネットワークがあります。ここでは障害者とその親族が主として障害者

による助言を受けます（「ピア・カウンセリング」と呼ばれる方法です）。このサービスは既存の機構に追加されるもので、連邦政府から年間 5800 万ユーロの補助を受けています。

この制度により、社会参加の促進、自己決定の拡大、ライフスタイルの個性化によって障害者の生活状況を改善するという連立合意において記述された BTHG の目的に応じて、社会的権利の三角形における障害者の位置を強化することが目指されています。



独立型相談制度による障害者の支援

また統合扶助において個人中心指向を強めるためにも、助言希望者の利益のみに対して義務を負う有資格助言者による、自己決定の強化のための助言が必要です。

● 障害者は何について助言を受けるのですか？

具体的な給付申請に先立って簡単に受けられる相談サービスは、生活状況に関するものです。補完的かつ無料の中立的アドバイス制度は、法律で要求されるリハビリ担当機関による助言と併存し、既存のサービスと制度を補完します。このサービスは中立的なもので、障害者に対してのみ責任を負うことになっています。この助言の内容はすべてのリハビリおよび参加サービスを網羅し、社会法典に基づいて可能な給付申請、担当窓口、対応するリハビリ担当機関などの情報を提供します。この補完的独立型参加相談は主として具体的な申請の前に行われるものではありませんが、リハビリないし参加のプロセスの途中にその域を超える利用も可能です。このことは、特に参加計画についても同じことが言えます。異議や不服の申し立てについての法的な助言や支援はなされません。

障害者は自身の経験からシステムの落とし穴を知っており、それゆえに最良の助言者となります。また助言希望者も、自分のアドバイザーが同じような状況を経験した人であると知ればハードルが低くなります。これが障害者による障害者への助言（ピア・カウンセリング）を重視する理由です。

助言を通して障害者に自信を持たせ、自己意識と自己責任を認識させ、自己決定への意欲を喚起することができます（「エンパワーメント・アプローチ」と呼ばれています）。

● 独立参加相談会はどこで開催されますか？ また助言の質はどのようにして保障されるのですか？

この相談会は敷居を低くすることを念頭に置いているため、助言希望者の社会空間においてバリアフリーにアドバイスを提供しなければなりません。相談会の原則は「1つをすべてのために」です。すなわち、助言の範囲はリハビリと参加に関するすべての質問から、参加に対して障害となるあらゆる問題に及びます。相談会は地域限定でも限定的でなくとも、担当機関や給付機関とは独立的に行われるため、相談会開催者は給付に関する経済的利益に縛られることはありません。

財政的独立性を確保するため、2017年5月30日に公開されたように、補完的独立型相談制度の実施支援指針に基づいて連邦政府から補助金が支出されます。この指針は支援の前提となる（質的）条件と、依頼および承認手続方法について定めています。既存の制度の強化とそれによる二重構造の回避のため、指針の実施にあたっては州政府も関与しています。更に、障害者の自助組織による相談会の開催も想定されていますが、その場合そのような団体はこの補助金の申請をする必要があります。

助言の質を保証するため、BMASの委託によるサービス提供団体として活動する参加相談の専門団体が、専門的・組織的に助言申請に対する支援を行います。2018年2月以降は、補完的独立型参加相談会での相談員全員に対してこの団体から基本資格を取得することが義務付けられ、ピア・カウンセリングのカウンセリングメソッドもこれに基づいて組み立てられます。同団体は地域の相談サービスの連携およびネットワーク化を促進し、またポータルサイト www.teilhabeberatung.de において参加に関する質問に対して様々な情報を提供しています。

● 連邦政府による恒久的な支援制度がないのはなぜですか？

無期限の制度的支援は、資金調達法において例外的な場合に限られます。そのため、今後の政府の方向性を拘束し行動範囲を狭める形となってしまいます。

連邦レベルの具体的な機関（研究所のような）が設立されれば、完全な制度的支援がなされますが、独立型相談会はこれと異なり広域的なサービスであり、絶えず新たな実績を上げてゆく性格のものであります。

● 独立型相談会の評価は行われるのですか？

連邦政府は、連邦議会下院および上院に対して、2021年6月30日に補完的独立型相談会の導入と利用について報告する予定になっています。研究機関による学術的評価がこの報告結果の基礎となるはずですが、これにより今後の支援継続のための有効な判断基準が得られる予定です。

● 共同サービスセンターの法的基盤が将来なくなるのはなぜですか？

共同サービスセンター（GS）は例外的な場合を除いて実績が上がっていないため廃止されます。これは専門家と関与している団体とのほぼ一致した見解です。したがって現在存在するGSをそのまま継続利用することは将来できなくなりますが、2018年12月31日までは利用可能です。

ただしこれまでのGSの担当職員は、今後SGB IX第12条に規定されている窓口業務に移動する可能性があります。

各リハビリ担当機関がそれぞれ責任を持つことになるため、この窓口はGSよりも具体的に管理されます。この案内窓口は将来ジョブセンターを吸収して、より幅広い業務を行うこととなります。

● 連邦リハビリ協会の役割は何ですか？

法で規定されている連邦リハビリ協会（BAR）はリハビリ担当機関の合同体として機関横断的な連携を強化し、それぞれの給付サービスを組み合わせて包括的なリハビリと参加を確実にすることを目的とします。新制度では現在の BAR が中心的な課題としているものが法的に明示されることとなります。課題実施の責任は、独立団体として組織されている各担当機関が負います。

リハビリと参加に対する要求は絶えず変化しているため、リハビリ担当機関間の連携状況の BAR によるモニタリングや、詳細なデータに基づく協力活動の評価活用が極めて重要となります。そのため、BAR はリハビリ担当機関間の連携を更に発展させるような重点施策を策定する必要があります。すなわち機関横断的のカウンセリング用のカリキュラム作成、リハビリにおける同位者原則の堅持、担当機関間連携の質の研究、リハビリおよび参加法制の諸問題の評価などが課題となります。重要な課題の1つは「参加なくして決定なし（Nichts über uns ohne uns）」のモットーの下に障害者または障害のおそれのある人の参加を強化することで、BAR による概念レベルの作業への障害者の参加を従来以上に促進することが予定されています。

● 新しい参加制度統計には何が含まれますか？

リハビリ担当機関は、BAR レベルで、機関横断的活動の報告書を毎年作成しています。このいわゆる参加手続報告書は機関横断的活動の透明性を保ち、したがって医学的・職業的・社会的リハビリおよび参加の有効性を明らかにするものです。この報告書は特に法定期間と経過の変移を判断するための手がかりとなり、各担当機関の発表や成果報告なども情報源の1つとして補完しています。

V. より多くの参加でより多くの機会を

一般

● BTHG による統合扶助にはどのような障害者向けサービスが含まれますか？

参加とは、労働・教育・社会活動など生活のあらゆる側面において、より多くのことを可能にすることです。SGB IX で新たに定義された統合扶助では、請求資格のある障害者に対するサービスを4つのグループに分けています。障害を持つ、またはその可能性のある人が障害を回避または回復し、気質と能力に従って職業生活に参加することを恒久的に保証し、あるいは可能な限り自立と自己決定を可能にするために受けることのできる、次のような各種の社会サービスを包括する上位概念が「参加のためのサービス」です。

- 職業生活への参加のためのサービス（「障害者のための作業所」など）
- 社会的参加のためのサービス（住宅の改築、自動車関連支援など）
- 教育への参加のためのサービス（高等教育の支援など）
- 医学的リハビリのためのサービス（心理療法、補助具など）

● これらの参加のためのサービスは誰が受けられますか？

統合扶助を誰が受けるかについては、法案に新たな規定が含まれています。これは国連の障害者権利条約の新版において障害者の新たな概念が導入されたために必要となった事柄です。その出発点は WHO の国際生活機能分類（International Classification of Functioning, Disability and Health, ICF）における生活領域に準拠しています。それらの生活領域は次のとおりです。

- 1 学習と知識の応用
- 2 一般的な課題と要求
- 3 コミュニケーション
- 4 運動・移動

- 5 セルフケア
- 6 家庭生活
- 7 対人関係
- 8 主要な生活領域
- 9 コミュニティライフ・社会生活・市民生活

ICFによって各個人の生活機能（またはその障害）を記述し分類することができます。

受給資格者の規定は議会における中心的な論点となり、激しい論戦を経て、現行の受給資格者の範囲を拡大も縮小もしないように、大きく修正されました（2023年1月1日発効）。

- 心身に障害のある人も受給資格者に含まれることが法文に明記されます。
- 参加制約となる生活領域の数量的規定（5/9、3/9）は廃止され、「より多い数およびより少ない数」という文言で置き換えられます。「より多い数」「より少ない数」が具体的に何を示すかは個別の法律で規定します。
- これを補完する形で、重度の参加制約に対する量的基準が記述されます。多数の生活領域での活動が不可能である場合、各々の制約が軽度であっても受給資格が付与されるものとし、反対に活動制限のある生活領域が少数であっても、個々の制約が高度であれば受給資格が付与されます。受給資格付与のための生活領域の該当数と各制約の程度との比率の具体的な数値は、同じく個別の法律で規定します。
- 更に、重度の制約の認定においては、障害の種類によって典型的な生活領域において必要とされる支援が基準となることが明記されます。
- 受給資格者の範囲の新しい規定は2023年1月1日に発効します。それまでは現行の規定（SGB XII 第53条）が引き続き有効です。
- 2017～2018年に受給資格者の範囲に関する規定を統合扶助において学術的に調査し、2019年から2021年の間に州レベルでモデル検証します。得られた結果に従って、立法府が具体的な基準を決定します。

● 地域的な管轄はどのように決められますか？

地域的な管轄は基本的に居住地によって決められます。

● SGB IX 第90条における統合扶助の課題に関する新规定によって、給付が制限される場合がありますか？

統合扶助のすべてのサービスを包括する新定義は国連の障害者権利条約の文言によるもので、正当な権利に対する責任を制約するような意味はありません。

現行法による統合扶助の包括的な課題は、受給資格者の社会生活への参加を可能にすることです。BTHGの新しい定義によれば、統合扶助の課題は受給資格者の人としての尊厳にふさわしい個人生活を可能にし、社会生活への完全、有効かつ平等な参加を促進することです。

法律の実際の内容は、対策の実行にも障害自体にも直接的に関係します。新法ではこれを統合扶助の各給付に従って特定化して実行します。

● 障害者の居住形態を含めてその他生活に関する希望と選択の権利はどのように確保されるのですか？

統合扶助のサービスは個々のケースの特性に基づいて決定されます。その際には、特にニーズの種類、個人の生活環境、社会関係、自身の能力と手段、それと同様に居住形態も重視されます。

給付の構成においては受給資格者の妥当な要望を考慮します。類似のサービスに比べて追加費用が不相応に高いものは妥当とは見なされません。妥当性は個々のケースごとに判定され、その際に

は特に、ニーズの種類、個人の生活環境、社会関係、個人の持つ能力と手段が重視されます。要望が妥当である場合、あるいはそれを考慮しても不当な追加費用につながらない場合は対応がなされます。しかし妥当とされない要望に対しても、他の方法では必要性が全くまたは部分的にしか満たされない場合、あるいは適切な代替サービスがない場合には対応がなされます。

基本的な生活空間として受給資格者が希望する居住形態には、特に重要な意味があります。

- 個別のケースを評価する際に考慮すべき条件を総合するにあたり、希望された居住形態にも考慮が払われます
- 有資格者の要望に沿わないサービスが許容されるかどうかを検討する際、個人的・家族的・地域的狀況と並んで、希望された居住形態が妥当であるかどうかも考慮されます。
- 妥当性・許容性の結果により特定の居住形態と異なる住居が考慮される場合は、受給資格者が希望すればその住居を優先します。

特定の居住形態と異なる住居については、社会関係および個人的生活計画の構築の分野で支援サービスが行われます。ただし給付資格者が希望しない場合はこの限りではありません。

● 個々の領域（特に居住地、居住形態）について承認留保条件がないのはなぜですか？

BTHG は受給資格者の対等の立場での参加と、法的検討の可能な妥当性および許容性の判定を重視しています。

受給資格者は全体計画において統合扶助サービスに関する決定に参加することになっており、住居や居住形態、および複数の受給資格者によるサービスの共同受給が、受給資格者を交えて検討されます。

当サービスは SGB IX 第 104 条（改正）に従い、個別の場合ごとにその特徴に応じて決定されます。このとき受給資格者の妥当な要望を考慮し、許容性を検討します。許容性については、希望された居住形態を含め、個人的・家族的・地理的状況を考慮します。

居住形態の自由選択は、論争において主要な関心事でした。国連の障害者権利条約に照らせば、障害者が可能な限り自己決定によって自分の住居で、かつ障害の有無を問わず提供されるインクルーシブな住環境において生活できるような提案が BTHG によって可能にならなければなりません。

したがって、希望と選択の権利のもとでは、妥当性と許容性の検討による精密化において、希望された居住形態を特に尊重しなければなりません。その結果、特定の居住形態以外の住居が許容されないならば、コスト比較は不要となります。妥当性と許容性の検討によって特定の居住形態とそれ以外の形態が同等と評価された場合でも、受給資格者の希望に沿うならば後者が優先されます。この場合何よりも、それまで提供されていたサービスを考慮する必要があります。現行法で妥当と認められていたものは、新法の下でも妥当でなければなりません。したがって現在統合扶助の通院サービスを受けている人は、希望すれば今後も従来の居住形態を継続することができます。

これに加えて、社会関係と個人的生活計画の形成の分野で居住に関連する介助サービスが特定の居住形態以外でも受給資格者の表明する希望に反することなく共に提供できるとしたことによって、立法府は住居の個人的領域の保護のための明白なシグナルを示しています。

● 統合扶助の中での入所型施設の費用が、地域において妥当とされる滞在費の 25%増しで賄えるというのが BMAS の前提なのでしょうか？ その割増しが不足な状況になった場合はどうなりますか？ 障害者はその住居から退去しなければならないのですか？

2020 年 1 月 1 日以降 BTHG によって導入される統合扶助の専門的サービスと生活支援のためのサービスとの分離は、入所型施設の住居費にも影響します。現行法では、入所型施設に住む受給資格者は一括支給を受けます。この一括支給により、統合扶助のすべての給付と SGB XII による生活

維持費用との支給はワンストップで行われます。その背後では高齢化および稼働能力減少時の基礎保証による一部条件変更が行われます。このとき高齢化および稼働能力減少時の基礎保証から一括して支払いがなされるものの、その額は入所型施設に対して実際に支給される生活維持費とは直接関係しません。

今後は、居住形態の如何に関わらず、生活維持に関して障害者と非障害者を同列に扱うため、生活維持費が従来の一括給付から分離されます。生活維持費は人としての尊厳を保つために最小限必要な額を保証するものです。このように考えると、生活維持費の一部としての滞在費と暖房費の妥当性の基本原則は、基本的に居住形態の如何に関わらず有効であると結論されます。これに従うなら滞在費と暖房費の合計が、妥当と判断される限り必要額として認定されます。この妥当性の判定は個別案件ごとに具体的な状況と個人的な住居上の必要性を、受給資格者に適用される他のすべての基準と同時に考慮して行われます。

2020年以降現行の統合扶助における入所型施設に代わる特定の施設に対して、SGB XII 第 42b 条改正案では妥当性の決定のためにバランスを考慮した妥協案を考えています。すなわち新型施設の賃料および暖房費の妥当性に独自の基準を設けず、SGB XII 担当機関の管轄地域における平均的な暖房費込みの賃料を従来からの費用が最大 25% 上回ることを許容します。このいわゆる制限の限界は、生活維持を担当する SGB XII 担当機関が個々の場合ごとに妥当性を検証することも経費節減策を講じることも不要になるという利点があります。6 ヶ月の移行期間を経た後には、(暖房費込み) 賃料が減額されるか、あるいは妥当な額に限定されることとなります。

25%の割増しにより、防火など特別の構造上・内装上の規則のため通常の住宅に比べて高い居住者負担も補償されます。この場合、新型施設では居住面積すなわち各個人の居住空間と共用空間との入居者 1 人あたりの面積が平均的な住宅に単身で生活している人の平均居住面積より小さいことも考慮する必要があります (単身世帯の平均居住面積は 30~45 m² です)。

現在の入所型施設が限界制限のため居住専用面積の費用を調達できないことを BMAS に例証する必要はないため、計画中の新しい規則およびそれに伴う妥当な滞在費の増額が現行法に比べて 25% では不足であると認識することはできません。その主な理由は、滞在費と暖房費の必要額が、現在の入所型施設において純粹に居住のための面積のみに対する補助であり、入所型施設に付随するラウンジ・事務室・治療専用室などの面積が個人の住居に属さず統合扶助の専門的サービスに属するためです。結論としては、この額が高齢化および稼働能力減少時の基礎保証による滞在費と暖房費の額を超えて支出されるべきではないことです。

BTHG は、新型施設の暖房費込み賃料の上昇が制限限界を上回るときの規則も含んでいます。その場合には、超過分を統合扶助担当機関が統合扶助の専門的サービス (SGB IX 第 2 部による) として引き受けることが明記されています。担当機関は、統合扶助サービスの種類と質に照らして費用増加が正当であるかどうか、またそれによって費用削減が必要かどうか、必要ならばいつどのようにして行うかを検討することができます (義務ではありません)。したがって費用削減の結果、退去が必要になることはありません。

さらに、SGB XII-E 第 139 条の移行措置により、現在の通所型施設 (2020 年以降「施設」は「住居」に読み替え) が 2020 年 1 月 1 日以降に住居と見なされなくなるという事態を防ぐことができます。したがって、ある住宅に 2019 年末まで居住していた人にとって、2020 年以降も変化は生じません。また同じく移行措置によって、2019 年末に存在している入所型施設は 2020 年初以降新型施設と見なされることも保証されており、この場合も変化は起こりません。このようにいずれの場合も、統合扶助の専門サービスと生活維持との分離によって、転居はもとより不利益な変化が強制されることはありません。その他にも移行措置には明確化のための補足があります。現在の入所型施設に 2020 年以降サービス内容の変化が生じて、既存の新型施設が増改築その他によって変化する場合、居住を継続するために必要な住居費および暖房費の追加が認められます。

したがって、2020 年 1 月 1 日以降の障害者の生活維持と専門的サービスとの分離に伴って居住形

態に関する不利益が生ずるのではないかという、しばしば提起された懸念には根拠がありません。

● 入所型施設への居住費の上昇が統合扶助によって個別に負担されることは確かですか？

SGB IX 第 2 部による住居費のうち、高齢化および稼働能力減少時の基礎保証において、承認される居住および暖房費の必要額が単身世帯の平均的暖房費込み賃料の最大 25%増に限定されているため負担されない場合に、前問への回答に述べた方式によって、統合扶助担当機関が不足部分を負担します。これは統合扶助担当機関にとって法的義務であり、裁量の余地はありません。

● 通常の基礎保証の給付申請に対する法定後見人の追加費用はいくらですか？

第一に、すべての障害者が法定後見人を必要とするわけではありません。第二に、BTHG で実現される改革では、すべての障害者が自立性を向上させ個人的責任を負うこととなります。このことは特に現在入所型施設に居住している障害者に当てはまります。統合扶助の専門的サービスと生活維持との分離により、2020 年以降は現在入所型施設に住んでいる受給資格者は、より高度な自立性と、それに伴って生活維持のためのより大きな個人的責任を持つこととなります。

法定後見人がつく場合、この改革の結果として受給資格者と共に、あるいはそのために、従来よりも多くの決定を行わなければなりません。なぜならば生活維持費を毎月の支給額で賄う必要があるからです。更に、法的後見人に対しては BTHG により一般的な割増金が発生するわけではありません。高齢化および稼働能力減少時の基礎保証によるサービスへの請求権は、専門的サービスと生活維持との分離によって発生するわけではなく、支援の必要性があれば現行法のもとでも発生します。なぜなら従来のように総額で支給される生活維持費は自己資金では賄えないからです。したがって現在でも基礎保証への請求が必要となります。一般に請求は 12 ヶ月単位で行われ、その後は継続申請することとなります。経済状況に変化がなければ、継続申請は初回の申請よりも少ない費用で済み、全体として見れば申請によって余分な出費は発生しません。

● 支給（基礎保証サービスおよび受給資格者に対する定額の支払い）の実行と管理のための法定後見人に対する追加支出はどの程度と見積もられますか？

障害者を生活維持に関して健常者と対等に扱うという改革の方針によって、裁量の余地が大きくなり、したがって当然決定を行う機会が増え、資金の流れを追うことも必要となります（前問への回答も参照）。専門的サービスと生活維持との分離によって、基礎保証による給付（少なくとも毎月の定額の支払いに関して）は原則として受給資格者の口座に振り込まれることとなります。定期的な支払いには口座振替による引き落としを利用することができます。

● 専門的サービスと生活維持との分離に伴って、介護またはサービス付き住宅（WBVG）に関わる契約についても法律が変わるのですか？

BTHG には WBVG の改革は含まれていません。

賃貸契約にサービスを付随させる可能性は、BTHG によって制約されることはなく、既存の住居およびサービスの契約の慣行に委ねられます。

● 生活維持給付と統合扶助サービスの分離によって個人への現金給付がなくなります。今後も障害者向けの事実上同様な給付が存在しますか？

現行の現金給付は、入所型施設に住み支援を必要とする人が定額の支払いを受けないことと、現金給付がなければ支払い手段がないという事実に対する部分的妥協です。統合扶助の専門的サービスと生活維持との分離により、2020 年以降、現在の入所型施設を引き継ぐ新型施設に対して現金給付はなくなります。しかし現金給付は代替手段なしに廃止されるのではなく、高齢化および稼働能力減少に対する基礎保証の受給資格者への定額給付がこれに代わります。これは、障害者の扱いを

相互にかつ居住形態に関わりなく平等化しているためです。現在でも施設に居住する障害者は毎月定額を受給しており、現金給付はありません。2020年以降は現在の入所型施設に代わる新型施設に居住する障害者も同様の扱いとなります。

貸主（サービス提供者、現在の入所型施設管理者）が受給資格者に対して、生活維持に充てる定額支払いを譲渡という形で強要できるのではないかと懸念が広く持たれていたため、議会によって防止策が導入されました。これは現在の入所型施設に住む障害者に特有の場合を考慮して、新型施設において貸主（現在の入所型施設管理者）から提供されるサービスのための経常費用を差し引いて支払われる給付金のうち、少なくとも支給定額の一部を現金給付として生活維持のために受け取ることができるというものです。

これを確実にするため、総合計画会議では、サービス提供者がそのサービスに対して定額のうちいくらを受け取るか、その後に受給資格者がサービス提供者のカバーしない個人的出費のための一括受給額としていくらを受け取るかについても検討します。その結果は行政的決定の基礎となる総合計画に記録され、したがって法的拘束力を持ちます。総合計画会議での検討は同時に、サービス提供者のどのサービスに対して、毎月の定額支給からの支払いをいくらかと見込めばよいかについて、透明性と管理可能性を確立するものでもあります。

以上の結果として、受給資格者が個人的必要性について自分の好みと希望に従って決定できるだけの十分な現金支給がなされ、BTHGの目指す受給資格者の生活維持に関する自己決定が達成されることとなります。

必要な生活維持に関してもBTHGによる変化が広範囲に及ぶことから、同法では様々な効果の評価を予定しています。障害者への月額給付の効果も評価に含まれます。このために新法発効後の2年間すなわち2020年と2021年に、新型施設に住む障害者への月額給付のうち個人的必要性に充てる部分がいくら残るかを調査します。BMASはその結果を連邦議会および連邦参議院に報告します。

● **通所型サービスと入所型サービスとの区別がなくなると、入所型サービスの方が多くなることはないのでしょうか？**

それはありません。統合扶助が施設中心から人中心へと編成替えされるのに伴って、必要な支援も特定の居住形態によって決まるのではなく、個々人の必要性に応えることを指向することになります。これに沿って従来の統合扶助の通所型サービスと入所型サービスの区別はなくなります。

すなわちBTHGの目的は、今後のサービスを個々人の必要性に適合させることです。全体計画制度、独立型相談会、公開の社会参加サービスカタログによって、そのための前提が整備されます。これによって通所型サービスの分野で住居が一層強化されることが期待されます。

● **統合扶助と住宅環境での介護の関係は今後どのような形になるのでしょうか？**

議会の審議において連立諸会派は、介護と統合扶助の境界を規定せず、従来の（一般的な）SGB XI第13条第3項第3文の規定に委ねることで合意しています。それによると、統合扶助サービスは影響を受けることなく、介護保険に従属するものでもありません。これに対応してBTHG（SGB IX第91条第3項）がSGB XI第13条第3項第3文の規定を参照しています。

このSGB XI第13条第3項は、他の同様または異なる給付の可否とは無関係に、介護保険と統合扶助のすべての給付に対し並立という一般原則を規定しています。

このSGB XI第13条第3項第3文の一般原則と並んで、今後も統合扶助サービス（2020年まで）および介護支援サービスに対して、SGB XII第2条第2項の従属原則のような社会扶助法の原則あるいは2020年以降は統合扶助に対してSGB IX第91条第1項の従属原則が有効です。

これらに従えば、税を財源とする社会扶助または統合扶助の給付は、他の社会福祉機関からの給付があれば支給されません。補助金による社会保険事業者の給付もこれに含まれます。したがって二重給付は避けられます。

SGB XI 第 13 条第 4 項は更に、介護保険給付と統合扶助給付が重複した場合（給付が同種のものであるか否かを問わず）、関連担当機関が要介護者の同意を得た上で、統合扶助担当機関が要介護者との関係において介護保険給付を引き継ぐことで合意しなければならないと定めています。この規定に付随して更に、参加計画/総合計画制度において、統合扶助および介護保険が関連する場合には、介護保険も協議に参加することが定められています（次問を参照のこと）。

● 統合扶助と介護保険の給付の関係は今後どのように定められますか？

BTHG では SGB IX 第 103 条第 2 項において、介護を要する障害者に対する統合扶助と SGB XII による介護給付の比率を定めています。両者が重複した場合（同種であるか否かを問わず）には、いわゆる「生活状況アプローチ」が適用されます。すなわち、

- 統合扶助は標準退職年齢到達前の在宅介護給付を含みます。この年齢への到達後も、初回の統合援助支援の給付をそれ以前に受けていれば、この状態が継続します。統合扶助が介護補助給付を含むので、その限りでは統合扶助のより有利な収入および資産規定が適用されます。
- 標準退職年齢到達前に最初の統合扶助給付申請権を得た人については、統合扶助の目的が実現される限りにおいて、この規定が同年齢到達後も適用されます。
- 標準退職年齢到達後に要介護となり、かつ障害を持つに至った人は、同位性の原則により、両給付を受ける権利がありますが、社会サービスとしての介護給付は社会扶助の規定により支給されます。

実質的には、この区別は生活状況の差によるものです。生得的な障害者、あるいは就労期に障害を持つに至った人の生活状況においては、社会参加と並んで教育への参加、勤労生活（一般的な労働市場、「障害者のための作業所」、その他のサービス提供者のいずれを問わず）への参加が重要であり、通常は統合扶助給付が主体となります。

これに対して、高齢になってから要介護となりかつ障害を持つに至った人は、通常は介護サービスを受けることとなります。この受給資格者の年齢と法定年金保険における標準退職年齢との組み合わせによる生活状況の区分は、客観的かつ一義的な基準となります。

● 給付が重複した場合、介護保険と統合扶助担当機関の連携は保証されますか？

介護保険と統合扶助の給付が重複する可能性があるとき、協力関係の改善と受給資格者の利益のため、統合扶助法規による参加または総合計画制度の実施に介護保険も関与することが義務付けられています。介護保険はそれぞれの場合に協議に加わるだけで、それ以上の義務はなく、特に参加および総合計画制度に関してリハビリ担当機関に適用される規則が介護保険にまで拡張されることはありません。

介護保険の関与は、SGB XI 第 13 条第 4 項による受給資格者の同意を得た上での介護保険と統合扶助担当機関との合意（前々問参照）をできるだけ早く形成することにも役立ちます。

● 集合住宅では、今後も介護の必要性に対して、介護保険から統合扶助に対して月 266 ユーロが一括で支払われます。入所型施設においてこの介護保険の支払いがなされる理由は何ですか？

政治的妥協の産物として、法定介護保険の強制加入者である障害者が完全入所型施設で障害者支援サービスを受けている場合、介護保険が SGB XII 第 75 条第 3 項により取り決められた施設費用（SGB XI 第 43a 条）の 10%、現在では最大 266 ユーロの月額介護費用を分担します。この妥協は堅持しなければなりません。

個人指向主義の導入およびそれに結びつく 2020 年 1 月 1 日以降の通所型と（部分的）入所型のサービスの分離により、SGB XI 第 43a 条の規定との間で調整が必要となりました。このため、従来の規則を維持できるように、BTHG と PSG III との間での妥協が図られ解決策が見いだされたのです。

SGB 第 43a 条は、今後、障害者の居住と統合扶助サービスの受給を主目的とし、その貸与に対し居住および支援契約法が適用されます（SGB XI 第 43a 条第 3 項および第 71 条第 4 項第 3 番）。この定式化は、居住空間の貸与と介護およびサービス給付が特定事業者により組み合わせで提供される場合も包括します。SGB XI 第 43a 条の適用に対する追加の前提条件として、SGB XI 第 71 条第 4 項第 3 番に、給付額が完全入所型施設における給付額にほぼ相当するかどうかの総合的検討を行うべきことが定められています。

SGB XI 第 71 条第 4 項第 3 番に定められた前提条件を満たす居住空間においては、居住者は統合扶助の給付に加えて介護またはケアに必要な額の給付を受ける場合があります、それらの給付はサービス提供者によって包括的に処理されます。これは基本的には従来も（SGB XI 第 43a 条および第 71 条第 4 項によって）規定されていた、統合扶助が主目的である入所型施設に対応します。

SGB XI にはこれらの変更に伴って資産保護規定も含まれています（SGB XI 第 145 条）。これは上記の居住形態においてサービス提供者による統合扶助の複合的な給付と並んで、認可されたサービス提供者による通所型介護サービスが現在提供されている場合に適用されます。この規定によって、2017 年 1 月 1 日現在 SGB IX 第 36 条による在宅介護サービスの請求権を有する障害を持つけれども SGB XI 第 43a 条の適用範囲外となる要介護者の権利が、2020 年 1 月 1 日以降有効となる制度においても守られることとなります。

● **制限されていた給付が SGB XI 第 43a 条によって認められるような、特定の居住形態の障害者の範囲は将来拡大されるのでしょうか？**

障害者支援のための入所型施設における介護サービスに、公的介護保険による一括給付（最大 266 ユーロ）を含める規定の廃止や延期は予定されていません。SGB XI 第 43a 条の効力は現状のまま維持されます。

BTHG 改革によって必要になった SGB IX 第 43a 条（SGB XI 第 71 条第 4 項の居住空間の概念を参照している）の改正によって障害者の範囲が拡大されたのではないかという批判については議会で取り上げられ、SGB XI 第 43a 条の意味における居住空間の定義が以下を前提に定められました。

- 居住空間の主目的が障害者の居住およびその障害者への統合扶助の給付であること
- 貸与に関して居住および支援契約法が適用されること
- 補足的に、SGB XI 第 71 条第 4 項第 3 番に給付額が完全入所型施設における給付額にほぼ相当するかどうかの総合的検討を行うべきことが規定されました。連合体である介護金庫連合会が広域社会扶助協議会（BAGüS）および自治体レベルの連合会と協力して、統一的な法執行のための連邦レベルの指針を明確化することとなっています。

このような規定の背景には、サービス付き通所型施設の正しい定義がなかったため、通所型とも入所型とも明確に位置付けられない施設（入所型通所施設）が出てきたことにあります。これらに関しては個別に検討が必要です。

居住および支援契約法は、住居の目的設定および居住空間におけるサービスの給付の基準と並んで、唯一の限定的な基準ではなくなり、状況の確定のためにのみ適用されます。更に、給付額が完全入所型施設における給付額にほぼ相当するかどうかは、総合的検討によって判断することになりました。適用法規においても障害者支援のための「入所型施設」と「通所型のサービス提供」との明確な区別がなかった従来状況に比べると、このような線引き基準の具体化は実態により近いアプローチと言えます。従来は区分を地域の担当機関が行う場合が多く見られましたが、BAGüS および自治体レベル連合会との協力体制によって、すべての利害関係を調整した限定指針が実現でき

ることになります。

● この規定は通所型の共有施設に拡大されたのですか？

いいえ、規定を通所型共有施設に拡大することは予定されていません。SGB XI 第 43a 条の適用範囲に変更はなく、通所型共有施設は今後とも SGB XI 第 43a 条の対象外です。

範囲の拡大の懸念を払拭するには、議会における変化の可能性を考えれば、居住および支援契約法が適用されないというだけでは十分ではなく、同法が適用される場合にも総合的検討を行い、給付額が完全入所型施設における給付額にほぼ相当するかどうかの総合的検討を行うことが必要です。

職業生活への参加

● BTHG によって何が改善されるのですか？

認定された「障害者のための作業所」以外の場にも仕事の選択肢を広げることで、職業生活への参加の改善を図りました。職業生活への参加における本質的な変化は、認定された「障害者のための作業所」への補完として、他のサービス提供者の受け入れと「労働予算」の導入が有効です。

他のサービス提供者の受け入れと「労働予算」の導入によって、稼得能力が恒久的に減少した障害者の選択肢が増えました。就労可能年齢にある障害者に対しては一般労働市場への道が開かれ、各人で稼得能力を事前に証明する必要がありません。

職業生活への参加のためのサービスに必須の支援として運動能力の訓練を明確に標準化したことで、同サービスが拡張されました。この運動能力訓練が身体的動作を指向するものであることも理由として明示されます。

この変化によって、身体的動作志向の意味合いも強化されます。これが必要であったのは、動作志向の補助が稼得能力の維持・改善・獲得または再獲得にも役立つためです。身体的動作志向の訓練は運動能力を強化し、障害者の職業生活への参加を可能な限り長期的に保証する上で決定的に重要です。

● 「障害者のための作業所」での職業訓練サービスを受けられるのは誰ですか？

作業所への受け入れを申請できるのは、障害の種類または重度によって、一般の労働市場で活動することができない、まだできない、あるいはまだ再開できない障害者です。このような障害者は、遅くとも職業訓練に参加した後に、少なくとも最小限の経済的意味のある労働を提供できることが期待されます。

「障害者のための作業所」も事業体であり、従業員に支払われる賃金を労働の成果（製品またはサービスの売上）から得なければならないため、これは重要なことです。そのため、能力の最低限度をなくすことはできません。

● 最高重度の障害者は今後も職業生活への参加から排除されるのでしょうか？

いいえ、その反対です。重度の多重障害者が作業所のサービス（職業訓練と雇用）を受ける可能性は BTHG によって広がります。現在施設で作業所の「別の場所」で支援を受けている障害者も、今後は作業所の従業員と共に作業所において支援を受けることになります。この際の支援は、就業に向けて提供されるものであることが明示されます。

しかし、これは作業所への正式な受け入れとは連動していません。作業所の従業員の法的関係と

法的社会保険への加入についても同様です。「障害者のための作業所」は勤労生活への統合および職業生活への参加のための施設であり、職業的リハビリの到達目標であると同時に労働の場であって、労働の成果（そこで働く障害者の能力に見合った）が求められます。職業生活への参加には参加（ここでは労働）の能力が前提となります。参加の能力は法的には、遅くとも職業訓練に参加した後は、少なくとも最小限の経済的意味のある労働を提供できる能力として定義されています。したがって作業所の従業員は「作業所で要求される労働に何らかの形で参加し、有効な労働によって物品の製造およびサービスの提供に寄与すること」ができなければなりません（最小限の経済的意味のある労働に関する連邦社会裁判所判決、1983年12月7日、7 RAr 73/82）。

作業所で働く障害者は20年勤続後に稼得能力喪失とされ、年金の受給資格を得ます。このため能力の最低限度を廃止することはできません。法定年金保険は第一義的には保険への加入義務のある従業員の互助組織だからです。

● 少なくとも最小限の経済的意味のある労働を提供できる能力のない人のための追加収入プロジェクトに法的基礎が作られないのはなぜですか？

「追加収入プロジェクト」は、作業場で働く能力がなくプロジェクトに参加できない場合、「障害者のための作業場」の代替物にはなり得ません。反対に働く能力があれば支援の余地があるため（新しい労働予算、他のサービス提供者、「障害者のための作業所」など）、特別の法的措置の必要はありません。

現状は次のとおりです。仕事を「追加収入」として行う人は、現在では最小限の経済的意味のある労働を提供する能力のある人です。すなわち基本的には労働能力があるが、様々な理由で（稼得能力喪失と見なされ年金を受給しているなど）限られた範囲でのみ（週15時間以下）労働を提供している人です。

対象とすべき人々に対してはむしろ、包摂事業所における支援の可能性を高めることが利益に叶うと考えられます（対象グループへの編入、「限界値」の週15時間から12時間への引き下げにより、このグループの重度障害者のために負担調整賦課金を財源としてインテグレーション担当機関における支援の可能性を開く。第9回 SGB II 改正法に関する2015年7月2日付下院印刷物18/5377参照）。

● 作業所の人々にとって困難であったのは何ですか？

従来は「障害者のための作業所（WfbM）」のみが募集を行っていました。募集に際しては多様な受給資格者を含めていましたが、配慮が必ずしも十分ではありませんでした。特に身体障害者は「障害者のための作業所」とのミスマッチを感じる場合が少なからずありましたが、多くの場合それ以外に職業生活への参加の可能性があります。

● 他のサービス提供機関とは何ですか？

BTHG では、「障害者のための作業所（WfbM）」への入所資格のある障害者に対して、職業訓練や作業所の仕事のため新たな選択肢が提供されます。他のサービス提供者としては、専門的な要求条件を満たすならばどのような機関でも差し支えありません。特定の企業への限定や機関の選抜は考えられていません。ただし他のサービス提供者は「雇用主」ではなく、WfbM で提供されるのと同様の職業訓練または仕事を提供します。ここで作業に従事する障害者は、作業所におけるのと同様の権利を有します。

他のサービス提供者は WfbM と異なり、最少の受け入れ人数枠を持たず、公的な認可の必要がなく、また空間的・物理的な設備要件も課せられません。また WfbM と異なり障害者の受け入れ義務がなく、すべてのサービス（職業教育または就労）を提供する義務もありません。

例えば、リハビリ担当機関である連邦雇用エージェンシーは、現在でも作業所以外での職業訓練を「個人的予算」の形で提供しています。この方式は他のリハビリ担当機関にも広がると思われます。

● 他のサービス提供者が必要とされるのはどんなときですか？

他のサービス提供者が考慮されるのは、その提供者が SGB IX 第 57 条、第 58 条の規定を満たし、それによって法的に規定されている支援の目的が同様に達成される場合のみです。

就業のための給付は原則として統合扶助担当機関の管轄です。同機関は審査の結果、他のサービス提供者が法に定められた質的要求条件を満たしていればこれと協定を結びます（SGB IX、第 123 条以下）。

障害者は他のサービス提供者からサービスを受ける前に、職業生活への参加のためにこの参加の形を指定されているか、それとも職業生活への参加が一般の労働市場で可能であるかの判定をサービス担当機関から受けなければなりません。「障害者のための作業所」への受け入れの際と同様に、他の（代替的な）サービス提供者における同等のサービスをチェックする必要があります。

● 作業所協働命令（WMVO）が他のサービス提供者に適合した形で適用されないのはなぜですか？

他のサービス提供者にも、作業所に対するのと同じ規則および専門的要求条件が課されます。例外は SGB IX 第 60 条第 2 項末尾に示された例外だけです。

他のサービス提供者にあっても、そこで働く障害者は参加権および共同決定の権利を持つべきであり、またその利益を代表するための従業員代表を選ぶことができなければなりません。しかし一般の労働市場における中小企業と同様に、この要求が小規模のサービス提供者にとって過大な負担となってはなりません。このため、協働に関する規定は他のサービス提供者については 5 人以上の障害者が作業している場合にのみ適用することが議会で確立されました。一般の労働市場においても事業所組織法は従業員の利益代表の形成を、投票権のある労働者 5 人以上の場合のみ定めており（第 1 条）、労働者 5～20 人の事業所では経営評議会委員は 1 名とされています（第 9 条）。投票権者 5～20 人の場合に代表者を 1 人とする規則は事業所組織法第 9 条の規定によります。投票権者 21 人以上の場合の経営評議会委員は、1 つの「障害者のための作業所」での最少委員数に応じて 3 人、それ以上は（WMVO 第 3 条第 1 項における作業所規模の等級分けに従って）作業所に登録されている従業員数に応じた数となります。

更に、女性 5 人以上が働く他のサービス提供者においては女性委員を 1 名選出すること、女性 20 人以上を擁する場合には更に女性代理人 1 名を選ぶことになっています。

● 「労働予算」によって何が可能になりますか？

「労働予算」によって一般労働市場への障害者の参入が容易になります。雇用主にとっては障害のある従業員の長期的な能力不足に対する補填を受けられ、必要な介助費用が補助されます。「労働予算」はこのように「障害者のための作業所」において 1 つの選択肢となります。したがってこの適用を受けられるのは、「障害者のための作業所」での就業を申請できる障害者のみです。

労働予算のサービスは、社会保険の強制加入を伴う労働契約の締結と事業所での労働開始によって始まります。その時点以前でも「障害者のための作業所」における就労と支援が継続する場合があります。

標準退職年齢に達した後も能力があり労働を提供できる障害者が引き続き勤労生活に参加できるようにするため、議会において SGB IX 第 58 条の規定が改正され、支援の年齢上限が柔軟に決定できるようになりました。これにより標準退職年齢を過ぎても支援を受けることが、労働予算を利

用している場合も含め可能になります。

● 稼得能力を喪失した年金受給者も労働予算を利用することができますか？

稼得能力を喪失した年金受給者も、「障害者のための作業所」で年金受給資格を得たか、年金を受給していて稼得能力を喪失したため「障害者のための作業所」で就労したかに関わらず、労働予算を利用できます。ただし「障害者のための作業所」での就労と異なり、労働予算の枠内での就労には法定年金保険の追加給付制限が適用されます。すなわち就労で得られる賃金の額に応じて年金支給額が減額されます。

● 「労働予算」の賃金補給額はいくらですか？

賃金補給額は、支払われる賃金の額（控除前）によって決定され、雇用主が定期的に支払う賃金の最大 75% となります。賃金補給額が SGB IV 第 18 条第 1 項による標準月額（現在は新州・旧州を問わず約 1200 ユーロ）の 40% まで可能という規則により最大限度額が決まります。ただし、各州は州法によってこれより高い限度額を定めることも可能です。この最大限度額はパートタイム労働に対しても変わりません。

● 労働予算による労働支援費用は統合局も負担しますか？ その費用には手話通訳者の報酬も含まれますか？

統合局は労働予算のための費用を分担することができます（SGB IX 第 185 条第 3 項第 6 番）、その中には労働補助サービスも含まれます。手話通訳者への報酬もこれに含めることができます。金額は個々のケースごとに決定されます。

● 雇用主は SchwbAV（重度障害者負担調整金規則）第 27 条による臨時負担の調整を要求することができますか？

臨時負担の調整給付は、勤労生活に伴う介助給付に属します。統合局はこれらの給付を労働予算のための費用の一部として負担することができます（SGB IX 第 185 条第 3 項第 6 番）。

● 「労働予算」の所管官庁はどこですか？

障害者にとっても雇用主にとっても、窓口は「障害者のための作業所」における就労サービスの所管官庁です。こちらが通常、統合扶助担当機関となります。雇用主は賃金補給や障害者の必要とする介助の費用もここから受け取ります。

● 予算の資金は具体的にどのように調達されますか？

申請資格があるのは、障害者のための作業所での労働の条件を満たし、一般労働市場における具体的な就労機会を提示して労働予算を担当機関（通常は統合扶助担当機関）に申請する人です。労働予算が承認された後、給付資格者の同意のもとに雇用主に対する賃金補給の定期的な支払いが可能となります。賃金補給は、就労機会を提供する雇用主が直接申請することはできません。

● 労働予算が教育訓練を対象とせず、また職業訓練の推進が前提として明記されていないのはなぜですか？

労働予算は認定障害者のための作業所での作業の代替として、「障害者のための作業所 (WfbM)」への受け入れの前提条件を満たしている障害者のみが申請できます。

そのような障害者は、特定の障害の種類または程度のため労働能力が著しく阻害されていることから、職業訓練法による職業訓練を受けられず、あるいは手工業規制法に関連する要件を満たすこ

とができません。したがって職業教育を支援するための労働予算があったとしても適用の機会が存在しません。

稼得能力があつて通常の条件で一般労働市場において勤労生活に参加することができ、参加のために職業教育サービスや障害者向け作業所での就労を指示されていない障害者に対する教育は、必要に応じて連邦雇用エージェンシーが推進します。これには教育補助金など SGB III による促進手段すべてが含まれます。

「労働予算」は、「障害者のための作業所」または他のサービス提供者での就労の代替手段です。そのような場所での就労も職業訓練が前提となります。職業訓練から障害者を排除することがあつてはなりません。したがって、労働予算による支援を受ける就労も職業訓練を基礎としなければなりません。

WbfM への受け入れ可否の判定は、(通常 2 年間の) 職業教育の終了時に行われます。その意味では、職業教育に参加することは、作業所または他のサービス提供者において就労する証明、ないしはその代替として労働予算の適用を受けるための前提が満たされていることの証明となります。

障害者が既に一般労働市場で獲得した、希望する職務に必要な職業的能力を持っている場合については例外規定があります。

既に現行法においても、障害者の労働能力または稼得能力を可能な限り開発、向上あるいは再獲得させるという職業教育の目的が達成可能ならば職業教育の期間を 24 ヶ月から 12 ヶ月へ短縮することが可能です (SGB IX 第 57 条第 3 項)。しかし職業教育期間を短縮する必然性があるとしても、既に一般労働市場で正常に職業活動を行っていたが稼得能力喪失のためその職業を断念して直ちにその能力変化に即した職に就くことを (場合によっては労働予算の利用も合わせて) 求めている障害者の取り次ぎをすることは好ましくありません。このため新法では、「障害者のための作業所」または他のサービス提供者において職業教育サービスが、就労のためのサービスに先行しなければならないという原則を緩めることを可能にしています。

● 統合企業は将来どのような役割を果たすことになるのでしょうか？

統合企業は BTHG の枠外で発展しています。連邦下院は 2015 年 9 月 24 日の会議において、連立会派の法案「統合企業の強化 — 第一の労働市場における重度障害者への新しい機会の提供」(下院印刷物 18/5377) を採択しました。この決議は、初期融資の提供により、統合企業に新しい職場を創設することを促進しています。

「万人を職場へ」(Alle im Betrieb) プログラムのため、2016~2019 年の間に総計 1 億 5 千万ユーロが負担調整基金から提供されます。この助成は州の統合局が実行します。

● 作業所従業員の年金請求その他の利点はどうなりますか？

いわゆる「年金特権」が作業所から持ち出されることはありません。一般労働市場での就労には「労働予算」の枠内で社会保険法の一般的規定が適用されます。過去においてはこれによって作業所の従業員が他の職場の従業員と同等に扱われていました。受給資格者は稼得能力を喪失しているので、失業保険への加入義務はありません。

● 作業所への復帰の権利はありますか？

はい。「障害者のための作業所 (WfbM)」または他のサービス提供者から一般労働市場へ移った人はいつでも WfbM へ復帰できます。復帰権の期限はありません。

連邦リハビリテーション連合（BAR）

リハ・プロセス共同勧告

作業草案 2018年1月12日

（抜粋）

第4章 参加計画

複数のリハビリテーション担当機関がサービスを履行する場合、または複数の給付グループのサービスが必要な場合には、参加計画を策定する。その際、必要となるサービス及びその協働を明らかにし、申請されたサービスについて決定を下す際の主な基盤となる個別の参加計画を策定する。特定のケースにおいては、参加計画の策定のために参加計画会議を設ける。参加計画は調整の取れたサービスの実現のために策定されるもので、計画によって決定した最後のサービスが履行された後、規定に従って終了する。参加計画は共同勧告に記載された参加プロセスの全段階を通じて行う。

第1項 基盤及び目標

§ 47 参加計画の法的基盤

参加計画の策定は社会法典第9編第19-23条により規定される。統合扶助または児童・青少年扶助の担当機関が参加計画に責任を負う場合には、社会法典第9編第117条以降（全体計画）または第8編第36条（扶助計画）の規定が適用され、それぞれの参加計画手続きの規定を補足する。必要に応じて、社会法典第9編第22条に従って介護保険、統合局、ジョブセンターまたは介護の各管轄行政機関が参加計画に関与する。

§ 48 参加計画の目標設定

- (1) 参加計画は社会法典第9編第1条第1項に規定された完全かつ効果的で平等な障害者の社会参加を達成するための中核となる。参加計画を通じ、全体が目標達成に向かってスムーズかつ迅速、また経済的に進行するよう、複数のサービスを調整する。
- (2) 参加計画においては特に個別の参加計画書の作成、または必要に応じてその調整（変更、進展）を行う。個別の参加計画書の作成は、障害者のリハビリテーション及び社会参加のためのサービスが分業されている中で、参加のための個々のサービスを統一的に確定・実施するための重要な手段である。複数のリハビリテーション担当機関が関与する際、また複数の給付グループ

のサービスが実施される際、必要とされるサービス同士の間、または関与するリハビリテーション担当機関との間を調整する役割を果たす。参加計画を策定することで複数のサービスがうまく噛み合い、安全かつスムーズに実施できるようになる。

- (3) 参加計画は計画書の策定及び必要に応じた調整にとどまらず、第1項に掲げた目標を可能な限り達成するため、個々の行政手続きを超えた継続的な計画を意図する。

第2項 一般要求及び条件

§ 49 参加計画の原則

- (1) 参加計画は必ず受給資格者との合意の上で行う。障害者またはそのおそれのある者は、§ 53-57 及び § 61-64 に従い、参加計画書の作成、変更及び改訂の際に当人のコミュニケーションの必要性に応じて助言を受け、能動的に参加する。
- (2) 参加計画は透明かつ個別に、また生活環境及び目的に応じて策定する。個人の需要に基づいてサービスの内容、範囲及び期間を調整する。参加計画は異なる機関の間のコンセンサスに基づいて行う。計画には受給資格者の正当な要望を反映させる。
- (3) 参加計画は遅滞なく、関与するリハビリテーション担当機関の互いの協働において策定する。
- (4) 参加計画は社会参加のためのサービスに関してリハビリテーション担当機関が決定を下す際の基盤となり、リハビリテーションの手続きを制御する。
- (5) 個人の参加目標の達成またはその支援のために参加のためのサービス以外の社会福祉サービスが必要となる場合には、参加計画でこれを考慮する。

§ 50 参加計画の策定の際の助言

参加計画の開始時及びその過程において、受給資格者に対し以下に関する助言を行う。

- 行政手続きの流れ及びその後の進行
- 参加計画の機能及び詳細
- 参加計画会議のオプション及びその形式

特に、当事者の活動及び/または社会参加を阻む障害を考慮した上でどのようなサービスが考えられるか、またはどのリハビリテーション担当機関、統合局またはジョブセンターの管轄かについて明らかにする。

§ 51 参加計画策定の動機

- (1) 参加計画は、社会法典第9編第15条に基づき、給付実施リハビリテーション担当機関がその他のリハビリテーション担当機関と連携する際に策定する。さらに、個々の具体的なケースにおいて参加目標の達成のために複数の参加サービスが同時または連続で実施される場合（様々なサービスグループ）、または複数のリハビリテーション担当機関または統合局の協力が必要とみなされる場合には、社会法典第9編第19-23条以降の規定に従い、必ず参加計画を策定する。
- (2) 旅費の支給など、社会法典第9編第5条第3番に基づいた生計を保証する補完的なサービスは、主たる給付との関係において第1項で規定した様々な給付グループのサービスとは認められない。
- (3) また、以下の場合にも参加計画を策定する。
 - 様々な給付グループまたは複数のリハビリテーション担当機関によるサービスの必要性がなくとも、受給資格者がこれを望む場合

- 管轄審査または需要調査の間に具体的な理由によって申請書に記載されていない追加の申請があった場合
- 関与するリハビリテーション担当機関、ジョブセンターによる提案または啓発があった場合（§ 60 の 4 を参照）

§ 52 参加計画に対する責任

- (1) 参加計画に対する責任は、社会法典第 9 編第 14 条に基づき、原則として給付実施リハビリテーション担当機関が負う（§ 19-25 を参照）。
- (2) 以下の項の基準に従い、以下の場合には第三のリハビリテーション担当機関が参加計画に責任を負う。
 - 社会法典第 9 編第 19 条第 5 項または第 119 条第 3 項に従い、給付実施リハビリテーション担当機関から参加計画の策定を引き継いだ場合（以下の (3) を参照）
 - 社会法典第 9 編第 22 条第 3 項に従って統合局が参加する場合（以下の (4) を参照）
 - 場合によっては必要となるリハビリテーションが申請に含まれておらず（§ 25 を参照）、追加申請が出されたとき（以下の (5) を参照）

参加計画の担当機関は申請者または受給資格者の同意があった場合のみ、変更できる。責任の変更は参加計画のみに対するもので、給付実施リハビリテーション担当機関のサービス責任には影響を及ぼさない。

- (3) 給付実施リハビリテーション担当機関は、社会法典第 9 編第 19 条第 5 項に従い、第三の機関との合意の上、責任を移転する。また、社会法典第 9 編第 15 条（§ 29-31 を参照）に従ってその他のリハビリテーション担当機関が関与する場合、第 9 編第 19 条第 5 項により、参加計画の責任を移転するには個々のケースに関するリハビリテーション担当機関の合意が必要となる。社会法典第 9 編第 15 条に従って統合扶助担当機関が関与する場合、社会法典第 9 編第 119 条第 3 項に従い、統合扶助担当機関は給付実施リハビリテーション担当機関及び受給資格者に対し、参加計画の責任の引き継ぎを提案する。
- (4) 統合局が関与する場合も同様に、社会法典第 9 編第 22 条第 3 項に従って、統合局が給付実施リハビリテーション担当機関に代わって参加計画の責任を負う。
- (5) 申請書類に記載されていないリハビリテーションの需要があり、追加の申請がなされた場合には、原則として最初の申請に対する給付実施リハビリテーション担当機関が社会参加計画の責任を負う（§ 25-2a を参照）
- (6) 参加計画に対する責任は以下を含む。
 - § 48-50 記載の原則に従い、手続きを実行する
 - § 53-63 の規定に従って参加計画を策定し、必要に応じて調整する
 - 受給資格者の担当者として必要があれば支援を行う。特に追加申請を提出する際やその他の申請手続きの進捗を確認する際にサポートを行う

第3項 参加計画書の作成とその内容

§ 53 参加計画書の作成手続き

- (1) 参加計画に責任を負うリハビリテーション担当機関は、社会法典第9編第15条に従い、直ちに関与するリハビリテーション担当機関に参加計画書を作成する意図を伝える。参加のための給付を実施する理由と目的を伝達し、連携に必要な情報を提示する。
- (2) 社会法典第9編第15条第1項（担当機関の分割）に従って関与するリハビリテーション担当機関は、参加計画に責任を負うリハビリテーション担当機関に対し § 68 の4及び5に従って直ちに、遅くとも6週間の期間が終了する1週間前までに実施するサービス及びその文書についての見解（内容、範囲、形態、期間）を通知する。社会法典第9編第15条第2項に従って関与するサービス担当機関は、そこに記載されたように給付担当機関の要請から2週間以内に需要の確定を通知しなければならない（§ 31を参照）。§ 25に従って一つの参加計画に複数の行政手続きが必要となる場合には、それぞれの行政手続きについてサービスを行うリハビリテーション担当機関が参加計画の責任機関に行政手続きの進捗を確実に伝達する。
- (2a) 参加計画に責任を負うリハビリテーション担当機関は、参加計画の際、(2)に従って通知された需要確定及び情報を考慮する。これを受けて関与するリハビリテーション担当機関は(2)の義務を果たす。
- (3) 参加計画に責任を負うリハビリテーション担当機関はリハビリテーション需要の確定に必要であれば、社会法典第9編第22条に従い、データ保護及び申請者の利益を考慮した上で新たな機関を計画に組み入れる。社会法典第9編第22条は以下のそれぞれの機関が参加計画に関与するための条件を規定している。
 - 介護保険機関（社会法典第9編第22条第2項）
 - 統合局（社会法典第9編第22条第3項）
 - ジョブセンター（社会法典第9編第22条第4項）
 - 担当行政機関（社会法典第9編第22条第5項）
- (4) 受給資格者の正当な要望がある場合には、治療に当たる医師、また必要に応じてその他の専門家は参加計画の策定、継続及び調整に関与する可能性があることを受け入れる。
- (5) 参加計画に責任を負うリハビリテーション担当機関は、以降の § 54-56 の基準に従い、§ 48-50 の規定する原則に基づいて参加計画書を作成する。
- (6) 社会法典第9編第15条に従ってその他のリハビリテーション担当機関が関与する場合には、§ 29-31条の規定が補完的に適用される。参加計画の策定に複数の行政手続きが必要な場合には、(1)及び(3)～(5)を適用する。

§ 54 参加計画書の内容的基盤

- (1) 参加計画書は参加のためのサービスの需要を把握するための入手可能な情報全体を考慮して策定する。基盤となる情報は主に医学鑑定書、社会法典第9編第54条に従った連邦雇用エージェンシーの見解、診断書、職場または就労活動の場の所見、危険性評価または雇用のための必要条件並びに条例及び受給資格者の経験などである。また、場合によってはリハビリテーション

施設や病院の退院報告書または修了報告書、受給資格者によるフィードバックや発案など、実施されたサービスの結果も考慮する。

- (2) 治療医の推薦書（医学的所見または受給資格者が自ら提出する文書）、カウンセラーの推薦書（ソーシャルレポート）、サービス機関、専門家の推薦書を適切に考慮する。

§ 55 参加計画書の内容と形態

- (1) 参加計画書の作成には適切な書式に整えることも含まれる。サービスに関する法基準を明示した、一般的でわかりやすい書式で計画書を作成する。
- (2) 参加計画書は個々の需要において必要なサービスが無駄なく内容が噛み合うように作成する。そのために特に重要となるのは、適切なサービスが選択され、きちんと時系列に並べられ、内容が互いに連結していることである。手続き全体において参加計画の目標がスムーズかつ効果的、また経済的に達成されるよう、個々のサービスは互いを考慮したものでなければならない。
- (3) 個別に作成する参加計画書にはデータ保護に配慮した上で以下を記載する。
 1. 給付実施リハビリテーション担当機関による申請の受理日及び社会法典第9編第14条及び第15条に従った管轄権の明確化並びに関与の結果
 2. 社会法典第9編第13条に従った需要調査を基盤とする個々のリハビリテーション需要の確定
 3. 社会法典第9編第13条に従って個々の需要調査に使用した手段
 4. 社会法典第9編第54条に従った連邦雇用エージェンシーによる鑑定見解
 5. サービス提供の際に関与したサービス業者及び施設
 6. 達成及び審査が可能な参加目標とその更新
 7. 特に個人予算によるサービスの実施に関して、社会法典第9編第8条に従った要望権及び選択権の考慮
 8. 社会法典第9編第15条第3項第1文のケースにおける協調的で総括的な、機関を超えて合意のなされたリハビリテーション需要確定の記録
 9. 社会法典第9編第20条に従って実施された参加計画会議の結果
 10. 社会法典第9編第22条に従って関与したその他の公的機関の通知により得られた知見
 11. 医学リハビリテーションを実施する際の介護人の特殊な懸念事項
 12. 職業活動の場における要求事項
 13. 予定されるサービスの目的、種類、範囲及び内容
 14. 予定されるサービスの開始時期、実施期間及び実施場所
 15. 特にサービスが互いに関連または重複する場合においては、サービス決定書の具体的記述を参照した組織的・時間的（スケジュール）計画の保証

特に上記3の手段については、その後の流れにおいて参照しやすいように需要調査の方法をわかりやすく記述する。需要調査の間に申請に記載されていない別の需要が認知され、別の新たな申請がなされる場合（§ 25を参照）には、両者が二つの異なる行政手続きであり、それぞれに異なる期限が適用される旨を参加計画書に記載する。

- (4) 参加計画の内容についてリハビリテーション担当機関と受給資格者の間で合意が得られない場合には、その旨を参加計画書に記載する。特に、受給資格者の要望権や選択権がこれに当たる。この記録は行政文書ではないため、サービス決定書には影響を与えない。
- (5) 参加計画書の作成においては、前述の規定に従い、すべての関与機関内で統一的な記述をする。必要に応じて見本を利用する（付属書 6 を参照）。

§ 56 参加計画書の内容に関する特殊な要求事項

- (1) 参加計画において以下は互いに調和していなければならない。
 - a. 職場への統合に必要なサービスと社会法典第 3 編第 37 条及び第 2 編第 15 条による統合協定
 - b. 社会法典第 9 編第 2 部に従った障害者の統合扶助に必要なサービスと社会法典第 9 編第 21 条第 1 文及び第 117-121 文を考慮し社会法典第 9 編第 121 条に従った全体計画
 - c. 精神的障害のある児童及び青少年が必要とする統合扶助（社会法典第 8 編第 35a 条）と社会法典第 9 編第 21 条第 2 頁を考慮し第 8 編第 36 条に従った支援計画

参加計画が（1）に記載された計画及び管理の手段と調和していれば、その管轄機関を含めて参加計画書に記載する。

- (2) 関与するサービス機関及び統合局は必要に応じて集まり、社会法典第 9 編第 26 条第 6 項記載の組織の参加のもと、手続きの詳細について話し合い、参加計画の枠内で互いに調和し、調整の取れた統一的なリハビリ手続きを計画する。
- (3) 参加のための給付が個人予算の形で実施される場合には、社会法典第 9 編第 29 条に基づいた合意目標の主な内容を考慮する。

§ 57 参加計画書の法的特徴

参加計画書の作成により、参加のためのサービスの申請に対し、決定の準備がなされる。参加計画書はリハビリ手続きの管理の専門的な基盤となる。リハビリテーション担当機関は参加計画書を基盤として申請された参加のためのサービスについて決定を下す。個々の決定の根拠として、参加計画書に記載された見解を考慮したこと、またどのように考慮したかを明らかにする必要がある。参加計画自体は行政文書ではないため、参加計画が策定されない場合にも行政文書が無効となることはない。

第4項 参加計画会議

§ 58 参加計画会議

- (1) 参加計画会議は参加計画の特殊な構成要素である。参加計画会議は、受給資格者、関与するリハビリテーション担当機関との間で、またはその他の関与機関及び関係者と § 48 に記載した目標の達成及び参加計画の策定のために必要な話し合いを行い、調整することを目的としている。参加計画会議を実施することでリハビリテーション担当機関の連携が強化され、受給資格者の社会参加の可能性が高まる。
- (2) 参加計画会議において申請のあったサービスについて決定を下すまでの期間は参加計画の他のケースのように6週間ではなく、2か月間とする（§ 69の5を参照）
- (3) 参加計画会議は必ず受給資格者の同意の上で実施する。参加計画会議の実施は参加計画に責任を負うリハビリテーション担当機関が決定する。参加計画会議は第1項の目的の達成に必要なかつ適切と判断される場合に実施する。特に以下の場合に実施する。
 - 様々な給付グループからの複数のサービスを実行する場合、また必要なサービスが広範囲または長期にわたる場合、または
 - 情報に矛盾がある、不完全であるなどの理由により需要の確定が特に困難な場合
- (4) 参加計画会議の実施は、受給資格者、関与するリハビリテーション担当機関並びにジョブセンターが提案できる。受給資格者の同意のもと、サービス提供者、統合局及び担当のソーシャルワーカーまたは福祉センターが発案してもよい。
- (5) 第3項第1文に従った参加計画会議の提案は、社会法典第9編第20条第1項第3文1～3番により法的に規定されたケースにおいてのみ却下が許容される。受給資格者の提案にも関わらず参加会議を行わない場合、その理由を受給資格者に通知し、それについての意見を聞く。また、その理由を記録する。参加計画会議を実施しないことで受給資格者がサービス提供時に不利益を被ることがあってはならない。受給資格者の提案により社会法典第9編第20条第2項第2文（子供の世話をする障害を持つ父親または母親へのサービス）の場合には（1）からの逸脱は不可とする。この規定は第3項第2文による発案の際には適用されない。
- (6) 参加計画会議の実施前に社会法典第9編第32条に従い、補完的で独立した参加のためのアドバイスが受けられることを受給資格者に知らせる。

§ 59 参加計画会議の参加者

- (1) 申請者、関与するリハビリテーション担当機関及び第2項及び第3項に挙げた機関は、記載の条件のもと、参加計画会議に参加する。

- (2) 受給資格者の要望があれば、その代理人及び後見人は社会法典第 10 編第 12 条及び第 13 条に従い、参加計画会議に参加する。また、受給資格者の要望または同意により、以下の者も会議に参加することができる。
- ジョブセンター
 - 介護保険
 - リハビリテーションサービス及びリハビリテーション施設
 - 介護サービス
 - その他の関連サービス提供者
 - 社会法典第 9 編第 22 条に従って計画に関与する機関
- (3) ジョブセンターは、参加計画会議への参加を自ら提案する権利を有する。サービス提供者は特に以下の場合に受給資格者の同意の上で参加計画会議への参加を提案できる。
- ケース 1: 「職業生活への参加のための給付」申請者が特定のサービス提供者からリハビリテーションサービスを受けたいと希望する場合。
 - ケース 2: 継続中の手続き/措置から特定のサービス提供者において追加または新規の需要が生まれるとき（場合によっては、サービス提供者が需要を把握した場合）
 - ケース 3: 特定のサービス提供者によるサービス提供が早期に考慮される場合。
 - ケース 4: 特定の計画が実施できるかどうか不明な場合

§ 60 参加計画会議の準備、実施及びその期間

- (1) 参加計画会議の運営は、参加計画に責任を持つリハビリテーション担当機関が行う。会議を実施することが決定したら、直ちに社会法典第 9 編第 15 条により関与するリハビリテーション担当機関、同編 53 条により関与する機関及び受給資格者にその旨を通知する。受給資格者は参加計画会議に無料で参加することができる（社会法典第 1 編及び第 65a 条及び第 10 編第 64 条を参照）。そのための必要経費は参加計画に責任を負うリハビリテーション担当機関が負担する。
- 社会法典第 9 編第 15 条に従ってその他の機関が関与した時点で参加計画会議の開催が予想される場合には、給付実施リハビリテーション担当機関は関与するリハビリテーション担当機関にその旨を伝え、需要を調査するための適切な期限を設定する。
- (3) 参加計画会議の構成要素が複数となる可能性がある場合には、社会法典第 9 編第 15 条第 4 項の期限を念頭に迅速に会議を実施するため、適切なコミュニケーション手段を利用する。例えば、以下の手段を利用する。
- 全員が参加する会合
 - 電話会議
 - オンラインまたはビデオ会議
- (4) 統合扶助担当機関が参加計画の担当機関である場合には、全体計画会議と参加計画会議を連結させる。
- (5) 参加計画会議を実施する際には事前に受給資格者の承認が必要となるが（§ 66 を参照）、これは受給資格者の対話への積極的な参加意思の表明という実質的な機能も果たす。

第5項 参加計画の実行及び調整

§ 61 参加計画の実行

- (1) 参加計画に責任を負うリハビリテーション担当機関は、参加計画の策定に関与するすべてのリハビリテーション担当機関及びジョブセンター、サービス提供者、受給資格者、場合によっては社会法典第9編第22条に従って関与するその他の者にデータ保護を考慮（特に承認の必要性を考慮）の上、参加計画書を提示する。
- (2) 参加計画に責任を負うリハビリテーション担当機関は、手続きの実行を保証するために法的に義務付けられた範囲において、特に参加計画書に記載されたサービスが実行されているかどうかを観察し、また、サービスが参加計画の規定に応じて調整され、互いに噛み合うように実行されるよう努める。
- (3) 参加のためのサービスを実行する際、またはその経過及び状況の変化に応じ、各責任リハビリテーション担当機関は参加計画及びそれに基づいたサービスについて審査する。

§ 62 参加計画書の調整

- (1) 参加計画書の調整とは参加計画書の内容の変更及び改訂を指す。
- (2) 参加計画書には日程表も含まれる。個々のケースの状況に応じ、計画期間を設定する。遅くとも、参加計画書に記載されたサービス決定書が発行された最後のサービスの最終実行日に終了とする。
- (3) 参加計画書の変更とは、当初設定された計画期間におけるあらゆる調整を指す。参加計画書の改訂とは、当初の計画期間外に行われたあらゆる調整を意味する。

§ 63 調整の動機

- (1) 参加計画の調整の理由は、特に § 61 の3の際に発生し得る。計画の目標を達成するために必要であれば、特に以下の場合に参加計画を調整する。
 - 参加計画においてまだ具体的に考慮されていない参加サービスに対する申請が出され（追加申請）、それが参加計画と時間的または内容的に関連がある場合
 - 参加計画に明記された調整の条件が生じた場合
 - リハビリテーションの経過中に新しい参加目標や他の種類・形態のサービスが生じた場合
 - 受給資格者の個人的な生活状況が変化した場合
 - リハビリテーション及び参加に関して新しい重要な条件が生じたか、展開があった場合
 - 日程に変更があった場合

§ 64 調整の際の責任及び手続き

- (1) 参加計画の調整は受給資格者及び関与するリハビリテーション担当機関との合意の上、またサービス提供者（施設のリハビリチームなども含む）の参加のもと、参加計画に責任を負うリハビリテーション担当機関が行う。
- (2) 調整には § 53-61 及び社会法典第9編第15条第4項の期限に関する規定が適用される。

- (3) 統合扶助による参加のための給付が参加計画の一部を成す場合には、参加計画に責任を負うリハビリテーション担当機関の同意がある場合に限り、全体計画を変更することができる。参加計画の策定及び調整後に § 56 の 1 に記載されたその他の計画手段に変更が生じた場合には、各機関は重要な変更事項について参加計画に責任を負う機関に報告する義務を負う。

第6項 参加計画の終了、データ保護

§ 65 参加計画の終了

参加計画は特に以下のときに終了する。

- § 48 に記載された目標が達成され、受給資格者のできる限り完全で持続的、効果的及び平等な社会参加が達成された場合。または、
- 参加計画により予定された最後のサービスの終了時またはその後に第7章に記載された活動が実施されたが、その活動により受給資格者の参加を保証する追加サービスの必要性が生じない場合、遅くともその時点で。

§ 66 データ保護

- (1) 社会法典第10編第67条及び第1編第35条に従って参加計画の実行に責任を負う機関とは、§ 52により参加計画の実施及び調整に責任を負う機関である。参加計画会議の枠内で社会法典第9編第23条第2項も考慮する。その後、参加計画に責任を負うリハビリテーション担当機関は、社会法典第10編第67b条第2項に従って参加計画会議の実施前に受給資格者の承認を得なければならない。

受給資格者が参加計画会議の実施について情報を得、これを承認することで、受給資格者は対話の状況及び参加者を事前に把握することができる。対象者の個人的な要因や環境要因全体を考慮するためにプライベートな生活状況についてオープンに話し合う特殊な必要性から、個々のリハビリテーション担当機関の管轄を超える各個人の生活状況、健康状態及び個人の希望に関する情報が多数の参加者の間で共有される。

- (2) 受給資格者に承認を得る前に、なぜ本人の承認が必要であることを説明する。責任を負うリハビリテーション担当機関がデータ用途を明確に評価できない場合には、受給資格者は自らの社会データの収集、分析、利用を承認しなければならない。参加計画の策定に必要な場合に限り、参加計画会議の実施後にも受給資格者の社会データを収集しても良い。

連邦参加法による社会法典第9編改正箇所 (2019 年末段階)

(抜粋)

社会法典第9編「障害者のリハビリテーションと参加」

第1部 障害者及び障害の恐れのある者に関する規定

第1章 (第1～8条) (略)

第2章 職権によるリハビリテーションの開始

第9条 参加のための給付の優先に関する審査

- (1) リハビリテーション担当機関において、障害または障害の恐れのために、またはそれらを考慮して、社会保障給付が申請されるか、給付される場合、リハビリテーション担当機関は、これらの給付に関する決定とは無関係に、参加のための給付によって第1条から第4条に基づく目標の達成に成功する見込みがあるかどうかを審査する。同担当機関は、そのために他のリハビリテーション担当機関が管轄の枠内で給付の調整に関与すべきかどうかを審査する。給付に関する法律に基づく参加のための給付が申請に応じてのみ行われる場合、リハビリテーション担当機関は第12条により申請が行われるよう努める。
- (2) 参加のための給付が成功する場合には行われぬか、後の時点で行われる見込みの年金給付より、参加のための給付が優先される。年金受給中にはこれが準用される。
- (3) 第1項は、参加のための給付によって要介護を回避し、克服し、軽減するか悪化を防止するためにも適用される。第11編第18a条及び第31条により、介護に対するリハビリテーションの優先が保証されるとしても、社会的介護保険の担当機関としての介護保険金庫の課題は影響されない。
- (4) ジョブセンターは、考えられうるリハビリテーションの必要性を認識し、担当見込みのリハビリテーション担当機関に申請が行われるよう努めるものとするという指示により、第6条第3項による「職業生活への参加のための給付」に対する管轄の枠内で、第1項はジョブセンターに対しても適用される。

第10条 稼得能力の保証

- (1) 個別事例において必要である場合に限り、管轄リハビリテーション担当機関は、医学的リハビリテーションのための給付の開始と同時に、実施中、終了後に、適切な「職業生活への参加のための

給付」によって障害者又は障害の恐れのある者の稼得能力を維持し、改善し、又は回復することができるかどうかを審査する。同担当機関は第 54 条に基づき連邦雇用エージェンシーを関与させる。

- (2) 医学的リハビリテーションの給付中に、これまでの職場の維持が危うくなっていることが判明する場合、「職業生活への参加のための給付」が必要かどうか、該当者と管轄リハビリテーション担当機関に直ちに明らかにされる。
- (3) 第 1 項及び第 2 項による審査に際して、第 3 部に基づく支援の必要性を明らかにするために統合局も関与させられる。
- (4) リハビリテーション担当機関は、第 1 項及び第 2 項に基づく事例において、問題になる全給付法に基づき、早期の申請が行われるよう努めねばならず、また、「職業生活への参加のための給付」に対する管轄に関わりなく、申請を受理しなければならない。必要である場合に限り、第 4 章に基づく給付の調整のために、同担当機関は直ちに管轄リハビリテーション担当機関を関与させる。
- (5) リハビリテーション担当機関は、失職の危険により雇用主からの意見聴取が求められる事例でも、第 167 条第 2 項第 4 文に基づき、考慮される全給付法による参加のための給付が早期に申請されるよう努める。第 4 項第 2 文が準用される。

第 11 条 リハビリテーションの強化のためのモデルプロジェクトの助成、 省令制定の授権

- (1) 連邦労働社会省は、求職者のための基礎的保証と、法的年金保険の分野において、この目的のために提供されている予算の枠内で、第 9 条による参加のための給付の優先と第 10 条による稼得能力の保証を支援するモデルプロジェクトを支援する。
- (2) 詳しくは連邦労働社会省の支援方針に取り決められている。モデルプロジェクトの支援期間は 5 年間である。支援方針にはデータ保護に関するコンセプトが含まれている
- (3) 第 2 編第 6d 条に基づくジョブセンター、連邦雇用エージェンシー、法的年金保険が、担当機関項に基づくモデルプロジェクトの実施に際して、それらに対して適用される給付法から、物的かつ時間的に限定して、逸脱が可能かどうか、また、どこまで逸脱が可能なのかを連邦労働社会省は、連邦参議院の同意なしに、政令により取決めることができる。
- (4) 第 1 項によるモデルプロジェクトの助成金法上の処理及び組織上の処理は、連邦労働社会省の監督の下で、ドイツ鉱員・鉄道員・船員年金保険によって行われる。監督は、モデルプロジェクトの規模と有用性にも及ぶ。ドイツ鉱員・鉄道員・船員年金保険にとってモデルプロジェクトの処理から発生する支出は、第 1 条による予算から連邦が行う。詳細は行政上の取決めによって取決めねばならない。
- (5) 連邦労働社会省はモデルプロジェクトの効果を調査する。連邦労働社会省は第三者にこれらの調査を委託することができる。

第3章 リハビリテーションの必要性に関する認識と調査

第12条 必要性の早期認識を支援するための措置

- (1) リハビリテーション担当機関は、リハビリテーションの必要性が早期に認識され、受給権利者の申請が行われるよう努めることを適切な措置により保証する。リハビリテーション担当機関は、特に以下に関する適切なバリアフリーの情報提供を準備し仲介することにより、リハビリテーションの必要性の早期認識を支援する。

- 1.参加のための給付の内容と目標
- 2.個人予算としての給付実施の可能性
- 3.参加のための給付を請求するための手続、及び
- 4.第32条による参加に関する補完的・独立的助言を含む助言の提供

リハビリテーション担当機関は、受給資格者、雇用主、他のリハビリテーション担当機関に、第2文による情報提供を仲介する連絡先を挙げる。相談窓口との協力に対しては第1編第15条第3項を準用する。

- (2) 第1項は、第6条第3項による「職業生活への参加のための給付」に対する管轄の枠内でジョブセンターに対しても、第3部による給付及びその他の支援に関連して統合局に対しても、第11編による社会的介護保険の担当機関としての介護保険金庫に対しても適用される。
- (3) リハビリテーション担当機関、統合局、介護保険金庫は、自らの連盟や団体を通して、情報を提供させ、仲介させることができる。ジョブセンターは、連邦雇用エージェンシーを通じて情報を提供させ、仲介させることができる。

第13条 リハビリテーションの必要性に関する調査のための手段

- (1) 個人のリハビリテーションの必要性に関する統一的で検証可能な調査のために、リハビリテーション担当機関は、体系的な労働過程と標準化された作業用ツール（手段）をそれらに適用される支給法に基づいて使用する。第26条第2項第7号による必要性の調査のための手段として、それらの手段は、各リハビリテーション担当機関が合意した原則に一致するものとする。リハビリテーション担当機関は、手段の開発を自らの連盟や団体を通じて行うか、第三者に開発を委託する。
- (2) 第1項第1文による手段は、個人の、また機能に関連する必要性の調査を確実に実施し、特に以下を把握することにより、必要性の調査の記録と検証可能性を保証する。

- 1.障害が存在しているか、その恐れがあるかどうか、
- 2.受給資格者の参加に対して障害がどのような影響を及ぼしているのか、
- 3.参加のための給付によってどのような目標の達成が求められているのか、
- 4.目標の達成のための診断の枠内では、どの給付に成功の見込みがあるのか。

- (3) 連邦労働社会省は、第1項による手段の効果を調査し、調査結果を2019年12月31日までに公表する。
- (4) 第6条第1項第6号及び7号によるリハビリテーション担当機関の提案に応じて、また担当の最高官庁の同意により、連邦労働社会省は、これらのリハビリテーション担当機関が使用した第1項の意味における手段を第3項による調査に取入れることができる。

第4章 給付の調整

第14条 給付実施リハビリテーション担当機関

- (1) 参加のための給付が申請されると、リハビリテーション担当機関は申請の到着後2週間以内に、同担当機関において、自らに対して適用される給付法に基づいて、担当機関がそのサービスを管轄しているのかどうかを確認する。健康保険の場合、審査には第5編第40条第4項による給付義務も含まれている。審査に際して、担当機関が給付全体を担当していないことを確認した場合、同担当機関は管轄機関であると思われるリハビリテーション担当機関にその申請を直ちに送付し、これについて申請者に通知する。そのような確認のためには障害の原因を解明する必要がある、この解明が第1文の期間に不可能である場合、直ちにリハビリテーション担当機関に申請を送付するものとする。同担当機関は障害の原因を顧慮することなく給付を行う。申請が連邦雇用エージェンシーにおいて行われる場合、第1文及び第2文による審査に際して第6編第11条第2a項第1号及び第3編第22条第2項に基づく確認は行われぬ。
- (2) 申請が転送されない場合、リハビリテーション担当機関は、第13条による必要性の調査のための手段を手掛りに、リハビリテーションの必要性を直ちにかつ包括的に確認し、給付を行う（給付実施リハビリテーション担当機関）。この確認のために鑑定書を入手する必要がない場合、給付実施リハビリテーション担当機関は申請到着の3週間以内に決定を行う。リハビリテーションの必要性を確認するために鑑定書が必要である場合、決定は鑑定書提出の2週間以内に行われる。申請が転送される場合、申請の転送を受けたリハビリテーション担当機関に対しては、第1文から第3文までが準用される。期間はこのリハビリテーション担当機関における申請の到着とともに始まる。第54条により連邦雇用エージェンシーにおいて鑑定書による態度表明が要求される場合は、第3文が準用される。
- (3) 第1項第2文により申請の転送を受けたリハビリテーション担当機関が、自らに適用される給付法によれば全体としてサービスを担当しない場合、管轄すると思われるリハビリテーション担当機関と合意の上で、第2項第4文によれば既に開始している期間内に、給付実施担当機関としてのこの担当機関が申請について決定するために、このリハビリテーション担当機関に申請を転送することができ、これについて申請者に通知する。
- (4) リハビリテーション担当機関が職権により給付を行う場合、第1項から第3項までが準用される。その際、実施が想定されているリハビリテーションの必要性を知った日が申請日に代わる。
- (5) 参加のための給付がリハビリテーション担当機関に申請される場合、また、その場合に限り、申請の転送に対して第1編第16条第2項第2文を適用してはならない。

第15条 リハビリテーション担当機関の多数における給付責任

- (1) 申請が、その給付法に基づき行われるべき給付の他に、担当機関が第6条第1項による管轄リハビリテーション担当機関であることができない、さらなる参加のための給付を含んでいることを給付実施リハビリテーション担当機関が確認する場合、同担当機関は、その場合に限り、直ちに管轄すると思われるリハビリテーション担当機関に申請を送付する。このリハビリテーション担当機関は、自らに適用される給付法に基づくさらなる給付について、自らの権限において決定し、

これについて申請者に通知する。

- (2) 給付実施リハビリテーション担当機関が第 14 条第 2 項によるリハビリテーションの必要性の包括的確認を必要と見なし、かつ、第 1 項による事例が存在しない場合、同担当機関はこれらのリハビリテーション担当機関から第 19 条による参加計画に必要な確認を直ちに要求し、第 19 条により、これらの確認を行うよう担当機関横断的に助言する。確認が要求後 2 週間以内に行われるか、鑑定が行われる事例においては、鑑定書提出後 2 週間以内に確認が給付実施リハビリテーション担当機関に到着した場合、確認は、申請に関する決定に際して、給付実施リハビリテーション担当機関を拘束する。そうでない場合、給付実施リハビリテーション担当機関は、問題となる全給付法に基づいて、リハビリテーションの必要性を包括的に確認する。
- (3) 第 19 条による参加計画において、以下が文書によって証明された場合、リハビリテーション担当機関は、それらに対してその都度適用される給付法に基づき、自らの名前で給付を認可し、給付を行う。
 - 1.問題となるすべての給付法により必要とされる確認が、管轄リハビリテーション担当機関によって行われた。
 - 2.参加計画に基づき、各給付法による管轄リハビリテーション担当機関によって給付が保証されており、かつ、
 - 3.受給資格者が、権限によって分かれている給付認可と給付に、重要な理由から異議を唱えない。そうでない場合、給付実施リハビリテーション担当機関は、第 2 項に基づく各事例における申請について決定し、自らの名前により給付を行う。
- (4) 第 1 項から第 3 項までに基づいてリハビリテーション担当機関が関与する事例においては、第 14 条第 2 項とは異なり、6 週間以内に決定がなされねばならない。第 20 条による参加計画会議が実施される場合、申請到着後 2 ヶ月以内に決定がなされねばならない。給付実施リハビリテーション担当機関は、各リハビリテーション担当機関の関与について、また、申請についての決定にとって重要な管轄と期間について申請者に直ちに通知する。

第 16 条 各リハビリテーション担当機関間の弁済要求

- (1) 給付実施リハビリテーション担当機関が、第 14 条第 2 項第 4 文により、他のリハビリテーション担当機関が全体を管轄する給付を行った場合、管轄リハビリテーション担当機関は、給付実施リハビリテーション担当機関に対して適用される法規に従って、給付実施リハビリテーション担当機関の支出を弁済する。
- (2) 給付実施リハビリテーション担当機関が、第 15 条第 3 項第 2 文により、関与するリハビリテーション担当機関が管轄する給付を自らの名前でを行った場合、関与するリハビリテーション担当機関は、第 15 条第 2 項により得られた確認の基礎をなしている法規に従って、給付実施リハビリテーション担当機関の支出を弁済する。関与するリハビリテーション担当機関が要求された確認を提出しなかったか、または第 15 条第 2 項に基づく期限までに提出しなかった場合、関与するリハビリテーション担当機関は、給付認可の基礎をなしている法規に従って、給付実施リハビリテーション担当機関の支出を弁済する。
- (3) 第 1 項及び第 2 項に基づく弁済要求には、各給付法に基づき生じた給付支出と弁済可能な給付支出の 5%にあたる定率行政費用が含まれている。給付が不当に給付実施リハビリテーション担当機関によってなされ、同担当機関がその際、重大な過失を犯したか、故意に行動した場合に限り、第 1 文による弁済義務は存在しない。

- (4) 管轄でないリハビリテーション担当機関が以下の給付を行った場合、同担当機関に対しては第10編第105条を適用してはならない。すなわち、それは、
1. 管轄リハビリテーション担当機関に対する申請を第14条第1項第2文により転送しなかった場合、または、
 2. 第15条による別の管轄リハビリテーション担当機関を関与させなかった場合である。
ただし、各リハビリテーション担当機関がそれとは異なる取決めをしている場合を除く。第14条第1項第3文による調査の時点で障害の原因に基づく管轄の根拠が存在していたために、リハビリテーション担当機関が申請の転送を見合わせた場合、第10編第105条はあくまで無関係である。
- (5) 第18条の事例において、第15条により関与したリハビリテーション担当機関の給付法に基づき、給付実施リハビリテーション担当機関が、自費で受けたサービスのための支出を弁済した場合、この担当機関が第18条第4項第2文に基づく弁済によって自らの給付義務を免除された場合に限り、同担当機関は、関与したリハビリテーション担当機関に補償を求めることができる。関与したリハビリテーション担当機関が自費で受けたサービスに対する弁済義務の開始を主張しなければならない場合、補償には他のリハビリテーション担当機関において生じた給付免除から生じる額を差し引いた全弁済額が含まれる。
- (6) 編入扶助、公的青少年扶助、戦争犠牲者福祉の担当機関による弁済要求に対しては、第10編第108条第2項が準用される。

第17条 鑑定

- (1) リハビリテーションの必要性の確認のために鑑定書が必要である場合、給付実施リハビリテーション担当機関は直ちに適切な専門家に鑑定を委託する。法律により社会医学的サービスによる鑑定が予定されていない限り、同担当機関は、受給資格者に、通常、できる限り居住地に近い3人の専門家の名前を挙げる。受給資格者が名前を挙げられた1人の専門家に決定した場合、その希望が考慮される。
- (2) 専門家は、包括的な社会医学的鑑定を、必要な場合には心理学的鑑定を行い、委託後2週間以内に鑑定書を作成する。鑑定書は、第25条第1項第4号による鑑定を実施するための、各リハビリテーション担当機関が合意した統一的原則に従うものとする。鑑定書において行われたリハビリテーションの必要性に関する確認は、リハビリテーション担当機関による決定の基礎とされる。保健所の法的任務、第5編第275条に基づく健康保険における医学的サービスの法的任務、第54条に基づく連邦雇用エージェンシーの鑑定に対する関与は影響を受けない。
- (3) 第15条に基づき給付実施リハビリテーション担当機関がその他のリハビリテーション担当機関を関与させた場合、給付を実施する担当機関は、適切な専門家に対する委託に関する決定の際に、鑑定の原因、目標、規模について、関与する各リハビリテーション担当機関と合意する。関与する各リハビリテーション担当機関は、給付実施リハビリテーション担当機関に鑑定書入手の必要について直ちに通知する。鑑定書において行われたリハビリテーションの必要性に関する確認は、第19条による参加計画に取入れられる。第2項第3文が準用される。
- (4) 各リハビリテーション担当機関は、アクセス障壁とコミュニケーション障害が存在しない専門家に委託できるよう保証する。

第18条 自費で受けたサービスの弁済

- (1) 根拠を説明する通知が行われない場合、申請された給付は期間の経過後に承認されたものと見な

される。通知において定められている申請に関する決定の時点が、リハビリテーション担当機関によるさらなる根拠を説明する通知なしに経過した場合も、申請された給付は承認されたものと見なされる。

- (2) 承認されたと見なされるサービスを受給資格者が自費で受ける場合、給付実施リハビリテーション担当機関は自費で受けたサービスに対する支出の弁済を義務づけられている。自費で受けた参加のための給付の実施に対する受給資格者の要求は弁済により満たされたものと見なされる。弁済要求には、自費で受けたサービスに対する、支払期限に達した支払義務の範囲における分割払の支払も含まれる。
- (3) 以下の場合、弁済義務は存在しない。
 1. 自費で受けたサービスの認可に対する請求権が存在しなかった場合、その場合に限り、また、
 2. 受給資格者がこれを知っていた、又は一般的な注意義務に著しく違反した結果、これを知らなかった場合。
- (4) リハビリテーション担当機関が延期することのできない給付を期限までに行うことができなかった場合、又は同担当機関が給付を不当に拒否し、そのことによって受給資格者が自費で受けたサービスに対して費用が発生した場合、給付が必要であった場合に限り、この費用は発生した金額をリハビリテーション担当機関が弁済しなければならない。弁済に対する要求は、自費でサービスを受けた時点で申請について決定したリハビリテーション担当機関に向けられる。自費でサービスを受けた時点でまだ決定が行われていなかった場合、要求は給付実施リハビリテーション担当機関に向けられる。
- (5) 第1項から第5項までは、編入扶助、公的青少年扶助、及び戦争犠牲者福祉の担当機関に対しては適用されない。

第19条 参加計画

- (1) 様々な給付群又は様々なリハビリテーション担当機関の給付が必要である場合に限り、給付実施リハビリテーション担当機関は、同担当機関及び第15条により関与するリハビリテーション担当機関が相互に協議し、受給資格者と調整して、個人のニーズに基づいて必要と想定される給付を目標、種類、及び規模の点で、機能に関して確認し、それらが間隙なく相互に組み合わせられるように文書又は電子的にまとめることに責任を負っている。
- (2) 給付実施リハビリテーション担当機関は、第1項による事例においては、申請についての決定にとって重要な期間内に参加計画を作成する。参加計画は以下について記録する。
 1. 給付実施リハビリテーション担当機関における申請到着の日及び第14条及び第15条による管轄と関与解明の結果、
 2. 第13条による必要性の調査に基づく個人のリハビリテーションの必要性に関する確認、
 3. 第13条による個人の必要性の調査のために使用される手段、
 4. 第54条による連邦雇用エージェンシーの鑑定的態度表明、
 5. 給付に際してのサービスと施設の組み込み、
 6. 達成可能かつ検証可能な参加目標及びそれらの更新、
 7. 特に個人予算による実施と給付に関する、第8条による希望権及び選択の考慮、
 8. 第15条第3項第1文による事例におけるリハビリテーションの必要性について一致した、包括的かつ担当機関横断的な確認の収集整理、
 9. 第20条による参加計画会議の結果、
 10. 第22条により組込まれた他の公的機関の報告から得られた認識、及び
 11. 医学的リハビリテーションの給付が実施される場合、介護する家族の特別な懸念。

受給資格者が参加計画の作成を希望し、第 1 項による前提が存在しない場合、第 2 文を準用しなければならない。

- (3) 参加計画は、状況に応じてリハビリテーションの経過に合わせられ、個別事例の特殊性を考慮しつつ、受給資格者に社会生活への包括的参加を迅速、効果的、経済的、かつ長期的に可能にするように調整される。その際、給付実施リハビリテーション担当機関は一貫してこの手続を保証する。受給資格者は給付実施リハビリテーション担当機関に参加計画の閲覧または第 10 編第 25 条によるコピーの交付を求めることができる。
- (4) リハビリテーション担当機関は、参加計画に基づき、申請について決定する第 10 編第 35 条により申請された給付に関する決定の根拠には、参加計画に含まれている確認が決定に際してどの程度考慮されたのかを示すものとする。
- (5) 各リハビリテーション担当機関が受給資格者と意見を調整した上で合意する場合、第 15 条により関与しているリハビリテーション担当機関は、第 1 項から第 3 項までの手続を給付実施リハビリテーション担当機関の代わりに行うことができる。第 14 条から第 15 条までによるリハビリテーション担当機関の給付責任に関する規則は、この影響を受けない。
- (6) 生活保護給付が参加のための他の給付の受給に優先する場合、それらの給付は相互の関係において第 1 項の意味における様々な給付群の給付とは見なされない。

第 20 条 参加計画会議

- (1) 受給資格者の同意により、第 19 条による参加計画手続の実施に責任を負っているリハビリテーション担当機関は、リハビリテーションの必要性に関する確認を共同で協議するために、参加計画会議を開催することができる。受給資格者、関与するリハビリテーション担当機関、ジョブセンターは、第 19 条により責任を負っているリハビリテーション担当機関に参加計画会議の開催を提案することができる。参加計画会議の開催を求める提案に従う必要がないのは以下の場合である。
 - 1. リハビリテーションの必要性の確認にとって重要な事情が文書で調査できる場合、
 - 2. 実施のための支出が申請された給付の範囲と不釣り合いな関係にあるか、又は
 - 3. 第 23 条第 2 項に基づく同意が与えられなかった場合。
- (2) 参加計画会議の開催を求める給付資格者の提案に従わない場合、受給資格者にはその判断の基準となった理由を通知し、これについて意見を聴取せねばならない。参加計画会議の開催を求める受給資格者の提案に従わなくてもよいのは、障害のある父母への給付が児童の扶養と世話に際して申請された場合である。
- (3) 参加計画会議には第 10 編第 12 条に基づく関係者並びに受給資格者の希望に応じて第 10 編第 13 条に基づく代理人と補佐人並びにその他の利益代表者が参加する。受給資格者の希望又は同意に応じて、リハビリテーションサービス、リハビリテーション施設、ジョブセンター、並びにその他の関係するサービス提供事業者が、参加計画会議に参加することができる。参加計画会議の開催前に、第 32 条による参加に関する補完的・独立的助言の提供を受給資格者に特に指摘するものとする。
- (4) 第 1 項による参加計画会議が受給資格者の希望と同意に基づいて開催される場合、申請に関する決定のための期間は第 15 条第 4 項に従う。

第 21 条 参加計画手続に対する特別な要求

編入扶助担当機関が参加計画手続の実施に責任を負っているリハビリテーション担当機関である場合、同機関に対しては全体計画に対する規則が補完的に適用され、その際、全体計画手続は参加計画手続の対象である。公的青少年扶助担当機関が参加計画の実施に責任を負っているリハビリテーション担当機関である場合、同機関に対しては第 8 編第 36 条による扶助計画に関する規則が補完的に適用される。

第 22 条 他の公的機関の組み込み

- (1) 参加計画手続の実施に責任を負っているリハビリテーション担当機関は、リハビリテーションの必要性の確認に必要である場合に限り、受給資格者の利益を考慮して、他の公的機関を適切な方法で参加計画の作成に組み込む。
- (2) 個別事例において第 11 編による介護の必要性のための根拠が存在する場合、リハビリテーション担当機関にとってリハビリテーションの必要性を確認するために必要であり、管轄介護保険金庫に対して適用されるデータ使用の原則に基づき許される場合に限り、参加計画手続の実施に責任を負っているリハビリテーション担当機関は、受給資格者の同意を得て、管轄介護保険金庫に通知し、同金庫は参加計画手続に助言しつつ参加しなければならない。第 11 編第 18a 条と 31 条は影響を受けない。
- (3) 統合局は、第 3 部に基づく重度障害者に対する給付を行う場合に限り、参加計画手続の実施に際して関与しなければならない。リハビリテーション担当機関と統合局が受給資格者と合意する場合、管轄統合局は、給付実施リハビリテーション担当機関に代わって第 19 条第 5 項による参加計画手続を実施することができる。
- (4) ジョブセンターは、第 1 項により責任を負っているリハビリテーション担当機関に参加計画手続の実施への関与を提案することができる。リハビリテーションの必要性を確認するために必要であり、受給資格者の利益に合致している限り、同機関は関与しなければならない。第 6 条第 3 項の管轄の枠内における連邦雇用エージェンシーの課題と関与は影響を受けない。
- (5) 個別事例において民法典第 1896 条第 1 項による支援の必要性の根拠が存在する場合、介護者が任命されていない他の扶助の仲介のために必要である場合に限り、参加計画手続の実施に責任を負っているリハビリテーション担当機関は、受給資格者の同意を得て、管轄支援官庁に参加計画の作成について通知する。

脚注

(+++ 第 22 条第 5 項: 適用については第 117 条第 5 項を参照 +++)

第 23 条 社会福祉データ保護に責任を負っている機関

- (1) 参加計画の作成と参加計画会議の開催に際しては、参加計画会議の開催に責任を負っているリハビリテーション担当機関が、第 10 編第 67 条第 9 項による社会福祉データの収集、処理、利用に責任を負っている機関、並びに第 1 編第 35 条第 1 項の意味における機関である。
- (2) 第 1 項により責任を負っている機関は、参加計画会議の枠内で、参加計画を作成するための必要が参加計画会議の開催の時点で完結すると評価できない社会福祉データが収集され、処理され、又は利用される場合、その場合に限り、参加計画会議の開催前に、第 10 編第 67b 条第 2 項の意味における受給資格者の同意を得なければならない。参加計画会議の開催後における社会

福祉データの処理と利用は、参加計画の作成に必要である場合にのみ許される。

- (3) 第1編と第10編のデータ保護法並びにリハビリテーション担当機関の給付法の規定は、管轄の明確化と参加計画作成の際には影響を受けない。

第24条 暫定給付

この章の規定は、適用される各給付法に基づく暫定給付の実施に対するリハビリテーション担当機関の義務に影響しない。本章によるリハビリテーションの必要の確認に際して、リハビリテーション担当機関は、暫定的に行われる給付によって拘束されない。参加のための給付が申請される場合、第1編第43条を適用してはならない。

第5章 協力

第25条 各リハビリテーション担当機関の協力

- (1) 法律、法令、又は一般行政規則により行われる取決めの枠内で、リハビリテーション担当機関は、以下に責任を負っている。
1. 個別事例において、必要な参加のための給付が間隙なく、迅速に、また対象、規模、実施に応じて統一的行われること、
 2. 範囲の限定に関する問いを合意の上で解明すること、
 3. 第1条から第4条に挙げられている目標に対応する助言を行うこと、
 4. できる限り統一的な原則に基づいて鑑定を実施すること、
 5. 第3条第1項に挙げられている目標に対応する予防措置を講じ、また、
 6. 管轄が移行する場合、移行に間に合うようにリハビリテーション担当機関を組入れること。
- (2) リハビリテーション担当機関とその各団体は、障害者の参加のための課題を共同で果たすために、特に地域的作業共同体を形成するものとする。第10編第88条第1項第1文および第2項が準用される。

第26条 共同勧告

- (1) 第6条第1項第1号から第5号までに基づくリハビリテーション担当機関は、第25条第1項による協力の保証のために共同勧告を取決める。
- (2) 第6条第1項第1号から第5号までに基づくリハビリテーション担当機関は、さらに以下について共同勧告を取決める。
1. 障害の発現を回避するためには第3条によるどの措置が適切であるのか、
 2. 特に疾患の慢性化に起因する障害を防止するためには、リハビリテーションを必要としている者に、どの事例において、またどの方法で、参加のために必要な給付が提供されるのか、
 3. 参加計画手続の統一的作成について、
 4. 連邦雇用エージェンシーは第54条に基づきどのような方法で関与するのか、
 5. 第14条と第15条による参加のための給付をどのように調整するのか、
 6. 病気と障害の予防、リハビリテーション、早期発見、克服を目標とした自助グループ、自助組織、

- 自助連絡機関をどのような方法で、どのような規模で支援するのか、
7. 第 13 条によるリハビリテーションの必要の調査のための手段に関する原則について、
 8. どのような場合に、どのような方法で、治療を行っている家庭医又は専門医及び産業医又は工場医を参加のための給付の開始と実施に組入れねばならないのか、
 9. 必要となることが予想される参加のための給付に対する個別の必要をできる限り早期に認識するための、障害を持つ従業員、雇用主、及び第 166 条に挙げられている代表の情報交換について、また、
 10. 社会福祉機関及びそれと同等の機関との協力について。
- (3) リハビリテーション担当機関にとって法規定に基づく枠組勧告が存在し、共同勧告に際してこれに反することが求められる場合、又は共同勧告が法規定によればそのような枠組勧告の対象となることを求められている対象に該当する場合、リハビリテーション担当機関は枠組勧告の各パートナーと確実に合意する。
 - (4) 年金保険、健康保険、傷害保険の保険者は、共同勧告の合意に際して各中央団体に代理を務めさせることができる。介護保険の課題が共同勧告と関係している場合に限り、健康保険組合中央連合は、介護保険組合中央連合としても共同勧告を締結する。
 - (5) 共同勧告の準備には、連邦地方自治体中央機関連盟を経由して、統合扶助と公的青少年扶助の担当機関が関与し、統合局及び中央社会福祉機関の連邦作業グループを経由して連邦社会扶助広域担当機関連合が関与し、連邦州青少年局連合並びに第 3 部に基づく給付及び重度障害者のためのその他の扶助に関連して統合局が関与する。統合扶助と公共青少年扶助の担当機関は、本編に基づく課題を果たす際に、取り決めた勧告に従うか、勧告に加わることができる。
 - (6) 自由福祉事業、自助グループ、障害のある女性の利益代表の各団体を含む各障害者団体、並びに外来及び入院リハビリテーション施設の利益の擁護に連邦レベルで重要性を持つ各中央団体は、共同勧告の準備に関与する。各団体の関心事は勧告の作成に際して可能な限り考慮される。勧告では障害のある女性や児童、又は障害の恐れのある女性や児童の特別な必要も考慮される。
 - (7) 関与する各リハビリテーション担当機関は、連邦リハビリテーション連合の枠内で、連邦労働社会省及び各州と協議して、連邦作業グループ内で準備した提案に基づいて共同勧告を取決める。データ保護と情報開示のための連邦委員が参加する。連邦労働社会省が提案を行うよう求めた場合、連邦リハビリテーション連合はその提案を 6 ヶ月以内に提出する。提案がリハビリテーション担当機関の正当な利益に反しない場合、提案は受け入れられる。第 4 文に基づく異議は、提案後 4 週間以内に処理しなければならない。
 - (8) リハビリテーション担当機関は、連邦リハビリテーション連合に 2 年毎に共同勧告に関する自らの経験を報告し、年金保険、健康保険、傷害保険の保険者は、中央団体を通じてそれを報告する。連邦リハビリテーション連合は、連邦労働社会省と各州に要旨を提供する。
 - (9) 共同勧告は、地域を管轄するリハビリテーション担当機関によって具体化することができる。

脚注

- (+++ 第 26 条第 5 項: 適用については第 37 条第 5 項を参照 +++)
(+++ 第 26 条第 5 項: 適用については第 37 条第 5 項を参照 +++)

第 27 条 省令制定の授権

リハビリテーション担当機関が、連邦労働社会省が提案を行うよう要請してから 6 ヶ月以内に第 26

条による共同勧告を取決めないか、または不十分なものとなった勧告をこの期間内に変更しない場合、連邦労働社会省は、第 25 条及び第 26 条の適用範囲における行政執行の統一化という目的のために、連邦参議院の同意を得て、法令による取決めを公布することができる。取決めが、州の監督に服していないリハビリテーション担当機関だけを対象としている場合、法令は連邦参議院の同意なしに公布される。取決めが、第 6 条第 1 項第 1 号に基づくリハビリテーション担当機関を対象としている場合に限り、連邦労働社会省は連邦保健省と合意の上で法令を公布する。

第 6 章 給付形式、助言

第 1 節 給付形式

第 28 条 給付の実施

- (1) 管轄リハビリテーション担当機関は参加のための給付を
 1. 単独または他の給付担当機関と共同で、
 2. 他の給付機関によって、又は
 3. 適切な、特に自由な、公益の、又は第 36 条に基づく民間リハビリテーションサービス及びリハビリテーション施設の利用を求めつつ、実施することができる。管轄リハビリテーション担当機関は、給付の実施にあくまで責任を負う。第 1 文は特に、リハビリテーション担当機関が他の場合より給付を効果的又は経済的に実施しうる場合に適用される。
- (2) 給付は、リハビリテーションの経過に合わせて、受給資格者に個別事例の特殊性を考慮しつつ、第 1 条及び第 4 条第 1 項の目標に対応する包括的な社会生活への参加を迅速、効果的、経済的、かつ長期的に可能にすることを目指している。

第 29 条 個人予算

- (1) 受給権者に自己の責任においてできる限り自律的な生活を可能にするために、参加のための給付は、受給資格者の申請に応じて、個人予算の支給形式により実施される。個人予算の執行の際には、個人について確認された必要に基づき、リハビリテーション担当機関、介護保険金庫、統合局が関与する。個人予算は、関与する給付担当機関によって、担当機関横断的に複合給付として執行される。個人予算は、担当機関横断的にではなく、単一の給付担当機関によって執行することもできる。第 1 文によって必要となる給付の他に、健康保険と介護保険金庫による給付、障害保険の保険者による給付、並びに介護が必要な場合の社会保障による介護のための扶助も予算化可能であり、これらは日常の、また定期的に繰り返される必要に関連し、現金給付又は金券により執行することができる。受給資格者は 6 ヶ月間にわたって決定に拘束される。
- (2) 個人予算は、通常、現金給付として、継続的給付の場合は毎月執行される。理由がある事例においては金券を発行することもできる。受給資格者の関与する給付担当機関に対する請求は、受給資格者に対する支払または金券の発行により、その限りにおいて受け入れられたと見なされる。

継続的給付のために必要な調査手続は、通常、2年間の間隔で繰り返される。理由がある事例においては、その規定から逸脱することもできる。個人予算は、第4章に従って行われる確認に基づき、個別に確認される必要が満たされ、必要な助言と支援を行うことができるように算定される。その際、個人予算の金額は、個人予算なしには実施できない、それまで個別に確認された全サービスの費用を超えないものとする。第11編第35a条は影響を受けない。

(3) 参加のための給付が個人予算の給付形式で申請される場合、第14条による給付実施リハビリテーション担当機関が手続の実施を担当する。第1文は介護保険金庫及び統合局に準用される。第1文及び第2文に基づく給付担当機関が第6条第1項による給付担当機関であることができないような給付を個人予算が含んでいる場合、同機関は申請をそれについては直ちに、同機関の見解でそれを管轄すると思われる、第15条に基づく給付担当機関に送付する。

(4) 第3項に基づく給付担当機関と受給資格者は、個人予算執行のために目標協定を締結する。それには少なくとも以下に関する取決めが含まれる。

1. 個別の支援目標と給付目標の調整、
2. 確認された個別の必要を満たすための証明の必要性、
3. 質の保証、並びに
4. 部分予算及び全予算の額。

介護保険金庫のみが第3項に基づく給付担当機関であり、それが第1項第4文による個人予算を執行する場合、第1文は適用されない。目標協定を締結した関与者は、関与者に協定の継続が期待できない場合、同協定を重要な理由により即時効果をもって文書で破棄することができる。受給資格者にとっては、協定破棄の重要な理由が特に個人の生活状況であることがある。給付担当機関にとっては、協定を破棄する重要な理由があるのは、受給資格者が特に必要充足と質の保証の証明に関して取決めを遵守しない場合である。目標協定が破棄される場合、行政行為は終了する。目標協定は、必要調査手続の枠内で、認可期間に対して、個人予算の形で締結される。

脚注

(+++ 第29条: 適用については第104条第4項を参照 +++)(+++ 第29条: 適用については2016年12月23日社会法典12編第63条脚注以下、及び2017年7月17日社会法典第12編第57条脚注を参照 +++)

第30条 省令制定の授権

連邦労働社会省には、連邦保健省と合意の上で、連邦参議院の同意により、内容に関する詳細について、個人予算の執行について、手続について、また複数のリハビリテーション担当機関が関与する際の管轄について、法令により取決める権限が与えられる。

第31条 給付の場所

少なくとも同じ質と有効性を示し、さらに経済的に実施しうる場合は、現物給付及びサービスは外国でも行うことができる。雇用されるか、自営業を営むのに必要である場合は、「職業生活への参加のための給付」は国境に近い外国でも行うことができる。

第2節 助言

第32条 参加に関する補完的・独立的助言

- (1) 障害者の自立を強化するために、連邦労働社会省は、敷居の低いサービスとして、給付担当機関と給付実施機関からは独立した補完的助言に助成を行っており、これは既に具体的給付申請の前段階として提供されている。このサービスはリハビリテーション担当機関による助言を求める要求と併存している。
- (2) この補完的サービスは、この編に基づくリハビリテーション給付及び参加のための給付に関する情報と助言に及んでいる。リハビリテーション担当機関は、既存の助言構造と助言義務の枠内で、この補完的サービスについて情報を提供する。
- (3) 助言サービスに助成を行う際には、該当者のために、給付担当機関と給付実施機関とは独立した、該当者に対する補完的助言を特に考慮しなければならない。
- (4) 連邦労働社会省は、独立した補完的助言を提供するサービスを助成することのできる助成ガイドラインを公布する。連邦労働社会省は、管轄する最高州官庁と協議して、この助成について決定する。
- (5) 助成は連邦の資金から行われ、2022年12月31日までを期限とする。連邦政府は、参加のための補完的・独立的助言の導入と利用について、2021年6月30日までに連邦の立法機関に報告する。

第33条 身上監護権者の義務

両親、後見人、看護者、介護者は、自らに委ねられた人物が障害（第2条第1項）に気づくか、第34条に挙げられている人物によってそれを指摘される場合、自らの教育あるいは介護の任務の枠内で、適切な参加のための給付に関する助言を受けるために、これらの者を第32条による相談所又はその他のリハビリテーションのための相談所に紹介するものとする。

第34条 障害者に対する助言の保証

- (1) 第33条により人物の紹介を受けた医師による助言範囲は、適切な参加のための給付に及ぶ。その際、医師は、リハビリテーション担当機関の相談所による助言の可能性を指摘し、居住地に近い、第32条による助言サービスについて知らせる。さらに、子供が生まれる予定の両親には、妊娠相談所に助言を求める権利があることを指摘する。
- (2) 助産婦、助産師、医師以外の医療関係者、教師、ソーシャルワーカー、青少年指導者、教育者が職務遂行に際して障害に気づく場合、身上監護権者に障害と第32条に基づく適切な助言サービスの存在を指摘する。
- (3) 医師以外の医療関係者とソーシャルワーカーが職務遂行に際して成人の障害に気づく場合、これらの者又は選任されたその介護者にリハビリテーションのための相談所を訪れるよう、又は適切な参加のための給付のための医師による助言を受けるように勧める。

第35条 州医

- (1) 各州では障害者と障害の恐れのある者のための支援に特別な経験を有する州医を任命することができる。
- (2) 州医には特に以下の任務がある。
 1. 特に困難な状況にある個別事例、又は原則に関わる意義を持つ事例において、保健衛生制度、社会扶助、統合支援を管轄する州官庁のための、また、社会扶助と統合支援を担当する機関

- のための鑑定を行うこと、
2. 構想の作成、状況と必要の分析の際に、障害者と障害の恐れのある者の参加に関する州の計画に際して保健衛生制度を管轄する最高州官庁に助言し、かつ同官庁を支援することと、自ら適切に主導すること、及び
 3. 保健衛生制度を管轄する州官庁のために障害の種類と原因及び必要な支援、並びに障害者及び障害の恐れのある者の参加のための給付の成果について定期的に報告すること。

第7章 構造、質の保証、契約

第36条 リハビリテーションサービス及びリハビリテーション施設

- (1) リハビリテーション担当機関は、連邦政府と州政府の関与のもとで、専門的に、また地域的に必要な、十分な数と質のリハビリテーションサービスとリハビリテーション施設が提供されるよう、共同で努める。その際、リハビリテーション担当機関は、十分な数のリハビリテーションサービスとリハビリテーション施設にアクセス障害やコミュニケーション障害が存在しないように注意する。自由福祉事業、自助グループ、障害を持つ女性の利益代表の各団体を含む各障害者団体、並びに外来及び入院リハビリテーション施設の利益を代表することに対して連邦レベルで重要性を持つ各中央団体が関与させられる。
- (2) リハビリテーション担当機関が給付の実施のためにリハビリテーションサービスとリハビリテーション施設を要求する場合、選択は、最適の形で給付を行うのはどの施設かという観点に基づいて行われる。その際、自由な、又は公益機関のリハビリテーションサービス及びリハビリテーション施設は、リハビリテーションと障害者の参加に対する意義に応じて考慮され、機関の多様性は保たれ、またその独立、自己理解、独立は守られる。第51条第1項第2文第4号を適用しなければならない。
- (3) リハビリテーション担当機関は、支援が目的にかなっており、これらのサービス又は施設を他の方法では確保できない場合、同機関に適用される法規に基づき、リハビリテーションサービス又はリハビリテーション施設に助成することができる。
- (4) 同じ任務を持つリハビリテーションサービスとリハビリテーション施設は作業共同体を形成するものとする。

第37条 質の保証、認証

- (1) 第6条第1項第1号から第5号までに基づくリハビリテーション担当機関は、サービスの質の保証とさらなる発展のために、特にバリアフリーによるサービス提供のために、またサービス提供事業者の効率的な品質管理の基礎として比較品質分析を実施するために、共同勧告を取決める。第26条第4項を準用しなければならない。第6条第1項第6号と第7号に基づくリハビリテーション担当機関は勧告に加わることができる。
- (2) サービスの提供者は、目標に向けた体系的な手続と措置により支援の質を保証し継続的に改善するような品質管理を確実に実施する。入院リハビリテーション施設は第3項による認証手続に関与しなければならない。

- (3) 第 6 条第 1 項第 1 号及び第 3 号から第 5 号までに基づくリハビリテーション担当機関の中央団体は、連邦リハビリテーション連合の枠内で、第 2 項第 1 文による施設内部の品質保証、及び、品質管理の実行の成功を定期的間隔で証明する、統一的な、独立した認証手続に対する原則的要求を取決める。入院リハビリテーション施設の利益を代表することに対して連邦レベルで重要性を持つ各中央団体、並びに自由福祉事業、自助グループ、障害のある女性の利益代表の各団体を含む各障害者団体に態度表明の機会を与えねばならない。入院リハビリテーション施設は、認証されている場合にのみ適切であると見なすことができる。
- (4) リハビリテーション担当機関は、同機関のためにサービスを提供する施設と、品質と品質管理に対する、第 1 項を超える要求を取決めることができる。
- (5) 障害者代表の存在するリハビリテーション施設は、第 3 項第 1 文により作成すべき品質管理の実行に関する証明をこれらの代表に提供しなければならない。
- (6) リハビリテーション担当機関に対する法規定に基づく取決めに対しては、第 26 条第 3 項を準用しなければならない

脚注

(+++ 第 37 条第 2 項: 適用については第 55 条第 5 項を参照 +++)

第 38 条 サービス提供事業者との契約

- (1) サービス提供事業者との契約は、特にリハビリテーション担当機関の財政支援を受けていないリハビリテーションサービス及びリハビリテーション施設によるサービスの実施に関する以下の取決めを含んでいなければならない。
 1. 給付の実施、関与する職員、付随する専門サービスに対する質の要求、
 2. 報酬の取決めに関するリハビリテーション担当機関の原則の引継ぎ、
 3. 参加者とリハビリテーション担当機関の間に存在する法律関係から既に生じるのでない限り、参加者の権利と義務、
 4. 給付実施への参加者の適切な協力可能性、
 5. 個人関連データの秘匿に関する取決め、
 6. 障害のある女性、特に重度障害のある女性が適切な割合を占める雇用に関する取決め、並びに
 7. 児童福祉が脅かされる重大な理由が存在する場合、公的青少年扶助担当機関による助言を求めよう提案すること。
- (2) 賃金協定において取り決めた報酬及び、これに対応する、教会に関する労働法上の取決めに基づく報酬の支払いを本編に基づく契約において非経済的であるとして拒否することはできない。リハビリテーション担当機関の要望があれば、第 1 文による報酬の支払いを証明しなければならない。
- (3) リハビリテーション担当機関は、契約が統一的な原則に基づいて締結されるよう努める。その際、有効性、有用性、経済性に関する統一的原則を考慮しなければならない。リハビリテーション担当機関は契約の内容について第 26 条による共同勧告を取り決めることができる。リハビリテーションサービス及びリハビリテーション施設の作業共同体と同機関は基本契約を締結することができる。データ保護と情報開示のための連邦委員が関与させられる。
- (4) 第 1 項第 1 号及び第 3 号から第 4 号までは、リハビリテーション担当機関自身の施設に対しても準用される。

第 8 章 連邦リハビリテーション連合

第 39 条 任務

- (1) 第 6 条第 1 項第 1 号から第 5 号までに基づくリハビリテーション担当機関は、第 10 編第 94 条による連合の枠内におけるリハビリテーションと参加のための給付を、個人を中心として統一的に形成するための、担当機関横断的な協力関係を形成し、かつ組織する。同共同体は「連邦リハビリテーション連合」と称する。
- (2) 連邦リハビリテーション連合の任務は特に以下の通りである。
1. リハビリテーション担当機関の協力の観察と、協力の定期的評価と査定。そのためには以下が必要である。
 - a) 各担当機関とそれらの協力におけるリハビリテーション事象に関する統計の評価と提供に役立つデータを収集するための共通原則の作成、
 - b) 各担当機関とそれらの協力におけるリハビリテーション事象に関する統計のデータ評価と提供、及び
 - c) 連邦労働社会省の同意を得た、社会保険の医学的リハビリテーションと職業リハビリテーションの課題分野に見られるリハビリテーション事象の過程と経過に関する個人に関係しないデータの収集と評価、
 2. リハビリテーション措置の必要の認識、必要の調査、調整のための、また担当機関横断的な協力のための共通原則の作成、
 3. 第 25 条による協力を保証するための共同勧告の作成、
 4. 担当機関横断的な協力と調整を支援し実行するための、担当機関横断的な継続教育と教育続行、
 5. 担当機関横断的な助言基準の作成及びピア・カウンセリング助言法による他の障害者に対する障害者自身の生活経験伝達の促進、
 6. 担当機関横断的リハビリテーション事象における構造の質、過程の質、出来事の質を保証するための品質基準の作成及びそれらのさらなる展開の主導、
 7. 障害者の自助組織及び自己代表組織を連邦リハビリテーション連合とその組織へさらに強力に組入れることによる該当者の参加の促進、
 8. 統合とリハビリテーションのための広報活動、並びに
 9. リハビリテーションに関する研究の観察と評価、並びに担当機関横断的な研究プロジェクトの実施。

第 40 条 法的監督

連邦リハビリテーション連合は連邦労働社会省の法的監督に服する。

第 41 条 参加手続の報告

- (1) 第 6 条第 1 項によるリハビリテーション担当機関は以下を把握する。
1. 第 5 条第 1 号、第 2 号、第 4 号から第 5 号までの意味における給付群によって区分された、リハビリテーションと参加のための給付を求めて行われた申請の数、
 2. 第 14 条第 1 項第 2 文による転送の数、
 3. どれだけの事例において、

- a) 第 14 条第 1 項第 1 文による 2 週間の期間が、
 - b) 第 14 条第 2 項第 2 文による 3 週間の期間が、また、
 - c) 第 14 条第 2 項第 3 文による 2 週間の期間が遵守されなかったか、
 4. 第 14 条第 2 項第 3 文の事例における鑑定依頼の実施から鑑定書の提出までの平均期間、
 5. 給付実施リハビリテーション担当機関への申請の到着から処理と認可の特徴に基づく決定までの平均期間、
 6. 申請の却下及び申請された給付の不完全な認可の数、
 7. 第 19 条による参加計画を伴う、又は参加計画を伴わない認可通知の年月日から給付開始までの平均期間、その際、第 6 条第 1 項第 1 号によるリハビリテーション担当機関が給付を行った事例においては「第 19 条による参加計画の有無」という特徴を把握することはできない。
 8. 担当機関横断的な参加計画と参加計画会議の数、
 9. 参加計画の平均有効期間を含む、参加計画の追加の変更と更新の数、
 10. 第 16 条第 2 項第 2 文による弁済手続の数、
 11. 個人予算の形で申請され、認可された給付の数、
 12. 担当機関横断的な個人予算の形で申請され、認可された給付の数、
 13. 第 18 条第 1 項による通知の数、
 14. 「認可」又は「却下」という特徴による 18 条に基づく弁済を求める申請の数、
 15. それぞれ「異議申立」と「訴え」という特徴による、法的救済及び受給資格者の視点から見て成功を収めた法的救済の数、
 16. 第 6 条第 1 項第 2 号から第 7 号までに基づくリハビリテーション担当機関が措置を実施した場合に限り、職業生活への参加のための措置の終了 6 ヶ月後に社会保険加入義務のある就業を開始した受給資格者の数、
- (2) 第 6 条第 1 項第 1 号から第 5 号までによるリハビリテーション担当機関は、中央団体に、毎年、報告年に第 1 項により把握した報告を行う。また、第 6 条第 1 項第 6 号と第 7 号によるリハビリテーション担当機関は、それぞれ州の最高青少年官庁及び社会保障官庁を経由して、連邦リハビリテーション連合に転送するために、同連合と技術的に一致するデータ形式で報告する。連邦リハビリテーション連合は、リハビリテーション担当機関の関与のもとで、報告を評価し、毎年、共同の概観を作成する。報告の把握は、2018 年 1 月 1 日に始まり、1 暦年を含むものとする。最初の報告は 2019 年に公表しなければならない。
- (3) 連邦はリハビリテーション連合に以下の活動に必要な支出を行う。
1. データの提供、
 2. データの検証、
 3. リハビリテーション事象についての評価。

第 9 章 医学的リハビリテーションのための給付

第 42 条 医学的リハビリテーションのための給付

- (1) 障害者及び障害のおそれのある者の医学的リハビリテーションに関して、以下の各号の目的のために必要な給付が提供される。
1. 慢性疾患を含む障害を予防し、取り除き、減少させ、調整し、悪化を防ぐ、又は、
 2. 就業能力の制限及び要介護を防止し、克服し、減少させ、悪化を防ぎ、並びに現行の社会保障給付の早期受給を減少させる。

- (2) 医学的リハビリテーションのための給付には以下のものが含まれる。
1. 医師、歯科医及びその他の医療職従事者による治療、ただしその給付が、独自の治癒力を発達させるための指導を含めて、医師の監督又は医師の指図のもとに実施される場合に限る。
 2. 障害児及び障害のおそれのある児童の早期発見及び早期助成
 3. 医薬品及び包帯類
 4. 物理療法、言語療法及び作業療法を含む療法手段
 5. 医師の治療と心理療法治療としての精神療法
 6. 補助具
 7. 負荷試験及び就業療法
- (3) 第1項による給付の構成要素は、これらの給付が、第1項に挙げた目的を達成し、又は保証し、病気の後遺性を予防し、克服し、減少させ、又はその悪化を防ぐために個別事例で必要である場合には、医療上、心理学上、教育学上の扶助でもある。特に
1. 疾病・障害の処理を援助するための扶助
 2. 潜在的自助可能性の促進
 3. 受給資格者の同意を得て行うパートナーや家族及び上司や同僚に対する情報提供や助言
 4. 地域の自助・助言可能性と連絡を取るための仲介
 5. 精神的な安定をはかり、社会的権限を促進するための扶助。主として社会生活を営む能力とコミュニケーション能力の訓練及び危機的状況の取扱いの訓練を通ずるもの
 6. 実生活に役立つ能力の訓練
 7. 医学的リハビリテーション給付の請求のための指導及び動機付け

第43条 病人の治療とリハビリテーション

第42条1項に挙げた目的及び第12条1項、3項、及び第19条は、患者の治療の給付の際にも適用される。

第44条 段階的な再編入

就業不能な受給資格者は、医師の査定により、自らのそれまでの仕事を部分的に行うことができ、その仕事を段階的に再開することにより、職業生活によりうまく編入されることが見込まれるなら、医学的給付及びそれを補足する給付は、この目標設定に従って提供されるべきである。

第45条 自助の支援

疾病と障害の予防、リハビリテーション、早期発見、治療、助言、克服を目的とする自助グループ、自助組織及び自助連絡機関は、統一した原則に従って促進されるべきである。自助の支援がどのようにどのくらい行われているかに関するリハビリテーション担当機関のデータは、第41条に従って連邦リハビリテーション連合の報告の中に加えられる。

第46条 早期発見と早期支援

- (1) 第42条2項2号に基づく障害児及び障害のおそれのある児童のための早期発見と早期支援のための医療給付は、次の各号を含む。

1. この目的をもって、複数の専門領域にまたがって活動している部門と施設の医学的給付
 2. 医師の責任のもとで提供され、急迫している又は既に始まった障害を可能な限り早い時点で発見し、個人にあわせた治療計画を立てるために必要である場合は、複数の専門領域にまたがって活動している部門と施設における非医療の社会小児学・心理学・養護教育・心理社会的な給付及び養育資格者への助言
- (2) 障害児及び障害のおそれのある児童の早期発見と早期支援のための給付は、さらに、複数の専門領域にまたがる早期支援機関、又は支援、治療、助言といった類似の複数の専門領域にまたがって活動している州法により認可された施設による非医療の療法・心理学・養護教育・特殊教育・心理社会学に関する給付及び養育資格者に対する助言を含む。急迫している又は既に始まった障害を可能な限り早い時点で発見する助けとなり、目的に適った支援・治療対策により、又は障害を補い緩和する場合、この給付は必要である。
- (3) 第1項の給付は養護教育的給付と関連した複合給付（第79条）として提供される。複合給付は、さらに、複数の専門領域にまたがる給付も含む。複合給付のための措置は、障害児及び障害のおそれのある児童の出生から学齢まで、同時にまたは順番に、異なった度合い及び必要に応じて交替で行われる。
- (4) 関与するリハビリテーション担当機関とサービス提供事業者の連合との間の「州のフレームワーク合意」では、次の各号が規定されている。
1. 複数の専門領域にまたがる早期支援機関、又は支援、治療、助言といった類似の複数の専門領域にまたがって活動している州法により認可された施設、社会小児学センターに対する、最低基準、職業グループ、人材、物的資源、敷地に関する要求
 2. 記録と質の保証
 3. 給付提供の場所
 4. 第3項により提供される複合給付のための、第三者の、主に州の財政援助を考慮した報酬の取決めと請求、「早期発見と早期支援のための命令」に従う給付のための報酬の取決めと請求
- (5) リハビリテーション担当機関は第4項第4号に従って取り決めた複合給付のための報酬の一律の配分に関して、機関又は施設の特異性及び業績プロフィールに従った給付の管轄権、特に、責任を負う専門分野、及び受給資格児童の診断に従った給付の管轄権をもとに、取り決めを行う。地域的事実も考慮する。「早期発見と早期支援のための命令」第6条に従う給付の担当機関に割り当てられる報酬の割合は、複数の専門領域にまたがる早期支援機関、又は支援、治療、助言といった類似の複数の専門領域にまたがって活動している州法により認可された施設における給付に対しては65%、社会小児学センターにおける給付に対しては20%を超えてはならない。また、州法は、一律の請求以外を規定しうる。
- (6) 第4項による「州のフレームワーク合意」は、2019年7月31日までは成立しない。第4項第1号から第3号に基づく法規命令により州政府規定が適用される。

第47条 補助具

- (1) 第 42 条 2 項 6 号の補助具（身体補充部品並びに整形外科的及びその他の補助具）は、給付受給者が身につけ、携行し、あるいは転居の際に持っていくことができ、かつ個々の事例の事情を考慮した場合、以下の目的のために必要である扶助を含む。
 1. 急迫した障害を予防する。
 2. 療養治療を確実に成功させる、又は、
 3. それらが日常生活の一般的な日用品でない限りにおいて、日常生活の基本的欲求の充足に際して障害を補う。
- (2) 請求は、必要な変更、保守、代用品調達及び補助具の使用に関する教育も含む。リハビリテーション担当機関は
 1. 代用品調達の前に、これまで使用してきた補助具の変更又は保守が、より経済的であり、かつ同等の効果があるかどうかを査定する。
 2. 障害者とその補助具に適応するか、又はその使用に関して教育を受けるかどうかによって補助具の承認について判断する。
- (3) 給付受給者が、適切な補助具を選ぶ場合、より金額のかかる仕様のもを必要とするならば、給付受給者は、超過分を自分で負担する。
- (4) 補助具はレンタルでも貸与されうる。この場合には第 2、3 項が準用される。

第 48 条 命令の授権

連邦参議院の同意を得た法規命令により、連邦保健省の了解を得て連邦労働社会省に以下の権限を与える。

1. 第 46 条に挙げられた給付及びそれらの機関と施設におけるその他の給付を限定すること。
2. 個別事例における適切な補助具の選択に関する詳細（特に補助具の方式、適性検査、書類作成、レンタルによる貸与）、及び他のリハビリテーション担当機関と整形外科援護機関の協力に関する詳細を定めること。

第 10 章 職業生活への参加のための給付

第 49 条 「職業生活への参加のための給付」

- (1) 職業生活への参加については、障害者又は障害のおそれのある者の稼得能力をそれらの人々の能力に応じて取得し、改善し、作り出し、又は回復させるため、及び職業生活への参加を可能な限り長期にわたって確保するために必要である給付が提供される。
- (2) 障害のある女性には、とりわけ職業上の目標設定における適切な、自宅に近い、パートタイムでも利用可能な雇用を提供することにより、職業生活における等しい機会を確保する。
- (3) 給付には以下の各号が含まれる。
 1. 活性化と職業上の編入の給付を含む職場の維持又は獲得のための扶助
 2. 障害があるために必要となる基本訓練を含む職業準備

3. 援助付き就業における個別事業所内の資格付与
 4. 給付が、参加に必要な学校修了資格を含む場合も含めた職業適応及び継続訓練
 5. 給付のうち学校で実施される部分が時間的にそれほど多くない場合も含めた職業訓練
 6. 第6条1項2号から5号のリハビリテーション担当機関による自営の仕事を開始するための支援
 7. 障害者のために相応する適切な就労又は自営の仕事が可能にし、維持するための、職業生活への参加のための支援に関するその他の扶助
- (4) 給付の選択にあたっては、適性、性向、これまでの仕事及び労働市場における状況と推移を適切に考慮する。その際必要ならば、職業的適性を明らかにし、又は作業実習を実施する；この場合には第7項、第73条の旅費及び第74条の家事援助及び児童養育費が支払われる。
- (5) 給付は、必要な実習の期間についても提供される。
- (6) 給付は、第1項に挙げた目的を達成又は確保し、及び病気の後遺性を予防し、克服し、減少させ、又はその悪化を防ぐために、これらの給付が個別事例において必要であるなら、医学・心理学・教育学的な扶助、主として以下のような扶助も含む。
1. 疾病・障害の処理を援助するための扶助
 2. 潜在的自助可能性の促進
 3. 受給資格者の同意を得て行うパートナーや家族及び上司や同僚に対する情報提供や助言
 4. 地域の自助・助言可能性と連絡を取るための仲介
 5. 精神的な安定をはかり、社会的権限を促進するための扶助。とりわけ社会生活を営む能力とコミュニケーション能力の訓練及び危機的状況への対応の訓練を通ずるもの
 6. 実生活に役立つ能力の訓練
 7. 運動能力の訓練
 8. 「職業生活への参加のための給付」の請求に対する指導及び動機づけ
 9. その与えられた任務（第193条）の枠内の統合専門サービスの関与
- (7) 給付には以下の各号が含まれる。
1. ある給付の実施のために、自分又は両親の所帯以外の宿泊が、障害の種類又は程度から判断して、又は参加が確実に成功するために必要であるならば、宿泊や食事のための必要経費の負担
 2. 給付の実施と直接に関係する必要経費の負担、特にカリキュラム費用、受験料、教材、活性化及び職業上の編入のための給付
- (8) 第3項1号及び7号による給付は以下の各号も含む。
1. 自動車扶助命令による自動車扶助
 2. 第6条1項2号から5号のリハビリテーション担当機関による職業準備教育及び雇用主、担当機関又は障害者施設での面接に行くための往復によって生じる障害者又は必要な付添人の不可避の収入欠損の補償
 3. 職を得るための援助として重度障害者のために必要である就労支援
 4. 雇用主の義務が存在し、又はそうした給付が医学的給付として提供されうる場合を除き、障害の種類又は程度から判断して、
 - a) 職業を営むため、
 - b) 「職業生活への参加のための給付」を受けるため、又は職場への通勤及び職場での安全性を高めるために必要である補助具の費用
 5. 障害の種類又は程度から判断して職業を営むために必要である技術的な労働援助の費用

6. 障害に対応する相応の程度の住居の調達、設備、維持の費用

第1文3号の給付は、3年を上限として提供され、第6条1項1号から5号のリハビリテーション担当機関と調整し、第185条4項の統合局により実施される。リハビリテーション担当機関は、統合局にその費用を弁済する。第185条4項の請求はなお有効である。

第50条 雇用主に対する給付

- (1) 第6条1項2号から5号のリハビリテーション担当機関は、「職業生活への参加のための給付」を、主として以下の各号の形で雇用主に対しても提供することができる。
 1. 教育給付を業務において実施するための職業訓練助成金
 2. 編入助成金
 3. 業務における作業補助のための助成金
 4. 期限付きの試験就業に対する一部又は全額の費用弁済給付
- (2) 条件又は義務を課したうえで提供することができる。
- (3) 前項1文1号の職業訓練助成金は、措置が講じられている全期間にわたり支給されうるが、職業準備教育において雇用主から職業訓練の最終年に支払われる訓練報酬の月額を超えてはならない。
- (4) 第1項1文2号の編入助成金は、協約賃金が存在しないかぎり、あるいは協約上の規制が存在しない場合、比較可能な業務に関し労働促進における保険料算定限度額範囲内で、当該地方に一般的な賃金を超えない限りにおいて、雇用主から通常支払われる賃金の最大50%の額とする。給付は通常1年を超えない期間について支給されるものとする。ただし職業生活への参加に必要な場合に限り、給付を20%高く定め、2年間の助成最高期間を上限として支給することができる。給付が1年以上支給される場合には、受給資格者の能力の期待される向上度及び編入に必要な要件の減少に応じて、従来の助成額に比べて最低10%は減額する。第1文の算定にあたっては、社会保険料総額に占める雇用主の割合も考慮する。編入助成金は、労働関係が、助成期間中又は助成期間に相当する期間内に、ただし最長で給付の終了後1年で終了した場合には、払い戻す。これは以下の各号に該当する場合には、適用されない。
 1. 受給資格者が、自ら退職を申し出て労働関係を終了する、又は公的高齢年金の受給の最低年齢に達した場合
 2. 雇用主に、解約告知期間が守られない重大な事由又は労働者の人格又は行動に起因する事由に基づき、又は当該事業所での継続雇用を妨げる緊急な事業上の必要性があったために、解雇通知をするのが正当であった場合

返還は、助成金額の半額、ただし最大で雇用関係の終了する前年に与えられた助成額に限定される；助成されなかった雇用後期間は、割合に応じて考慮する。

第51条 職業リハビリテーション施設

- (1) 給付は、障害の種類又は程度から判断して、又は確実な成功のためには、それらの施設の特別な援助が必要である場合には、職業訓練施設、雇用促進施設等の職業リハビリテーション施設を通じて実施される。施設においては
 1. 給付の期間・内容・構成、教育方法、監督者と教師の訓練状況と職業経験並びに専門サービスの形態に応じて、指導の成功裏の実施が期待できなければならない。
 2. 適切な参加条件が提供され、障害に対応していなければならない、とりわけ労働保護の必要条件と労災防止が確実に守られなければならない。

3. 参加者及び参加者の選んだ代表に対して、適切な給付実施に協力する機会が提供されなければならない。
4. 給付は、経済性と節約性の原則に従い、とりわけ適切な報酬額で実施されなければならない。

管轄するリハビリテーション担当機関は、これに関して第 26 条と第 37 条に則り共同勧告を取り決める。

- (2) 職業訓練のための給付が職業リハビリテーション施設において実施される場合には、それらの施設は障害者の適性をみる際に職業訓練の一部が事業所や官庁の出先機関で行われるように努めなければならない。職業リハビリテーション施設は、事業所での訓練にあたって、及び職業訓練中の障害のある少年（14 歳以上 18 歳未満）の面倒をみる際に、雇用主を支援する。

第 52 条 参加者の法的地位

給付が職業リハビリテーション施設で実施される場合には、参加者はそれらの施設の事業所に編入されるわけではない。参加者は、事業所組織法の趣旨による労働者ではなく、共同参加を行うための特別代理人を選任する。実施にあたっては、人格保護、責任限定に関する労働法上の原則及び労働保護、就労や職業における差別からの保護、有給休暇、男女同権に関する法規定が、準用される。

第 53 条 給付期間

- (1) 給付は、目的とされた参加目的を達成するために、規定された、又は一般的に普通である期間について提供される；助成は、特別な事情によって正当な理由がある場合には、この期間を超えて行われる。
- (2) 職業上の継続訓練のための給付は、参加目的がもっと長期にわたる給付によってのみ達成される、又はもっと長期にわたる給付によってのみ大幅に改善される場合を除き、通常、全日制授業を前提とした場合に 2 年以上続いてはならない。第 1 文第 1 節の規定にかかわらず、認可された訓練機関において修了し 2 年以上の通常の訓練期間が規定されている職業上の継続訓練のための給付は、普通である訓練期間の 3 分の 2 以上続いてはならない。

第 54 条 連邦雇用エージェンシーの関与

連邦雇用エージェンシーは、他のリハビリテーション担当機関の請求に基づき、給付の必要性、種類及び範囲について、労働市場上の合目的性を考慮のうえ鑑定人としての立場をとる。これは、受給資格者が病院又は医療リハビリテーション施設もしくは医療職業リハビリテーション施設に入院している場合でも同様である。

第 55 条 援助付き就業

- (1) 援助付き就業の目的は、特別な援助を必要とする障害者に、適切でふさわしい、社会保障義務のある雇用を可能にし、維持することである。援助付き就業は、個別事業所内の資格付与と必要な場合には職業同伴を含む。
- (2) 障害者は、特に、事業所内の適当な業務を試すために、社会保障義務のある雇用関係に向けた準

備をし、事業所内での実習や資格付与の際、援助するために、個別事業所内の資格付与の給付を得る。給付は、職業内に広まった学習内容、重要資格の付与並びに障害者の継続的人格形成を含む。給付は、第6条1項2号～5号に従い、障害の種類・程度により必要なかぎり、2年間までリハビリテーション担当機関により提供される。障害の種類又は程度に基づき、期待される資格付与の結果が得られず、さらなる資格付与が社会保障義務のある雇用を受け入れることになる場合、給付はさらに12ヶ月まで延長することができる。

- (3) 特に、社会保障義務のある雇用関係を基礎付けることによって、雇用関係の安定化に必要な援助や危機への介入を保障するために、障害者は職業同伴の給付を得る。給付は、第6条1項3号又は5号に従い、所轄のリハビリテーション担当機関の権限がある場合には、当該機関によって、そして、障害の種類・程度を理由として雇用関係を保護する必要がある限りは、その他、権限の枠内で統合局により提供される。
- (4) リハビリテーション担当機関が、予め、個別事業所内の資格付与の間、他の給付機関に権限のある、職業同伴を引き続き必要とすることを認めた場合、迅速に調整する。
- (5) 援助付き就業は、統合専門サービス事業者又は他の機関によって提供されうる。その職務を障害者の個別のニーズに対応して履行するために、必要な給付能力のある者にだけその実施が委託される。特に、受託者は以下のことをしなければならない。
 1. 適切な職業資格、心理学又は労働教育学の資格や十分な職業経験を有する専門家を有する。
 2. 参加障害者にふさわしい個別事業所内資格ポストを与え、その職業編入を援助する状況にある。
 3. 必要な場所的、物的設備を有する。
 4. 第37条2項1文の趣旨での資格管理システムを適用する。
- (6) 5項に挙げられた資格向上の具体化や継続実施のために、リハビリテーション担当機関は6条1項2号～5号に従い、統合局及び社会福祉事務所連合は連邦レベルの協働体の中で、リハビリテーションに関してあらゆる勧告を行う。勧告は可能な給付内容や共働を実現するためのものである。第26条4項、6項、7項及び第26条を準用する。

第56条 障害者作業所における給付

障害者のための認定作業所(第219条)における給付は、障害者の作業能力又は稼得能力を維持し、開発し、改善し、又は回復させ、彼らの人格を一層発達させ、その就業を可能にし、もしくは確保するために提供される。

第57条 入所手続及び職業教育領域における給付

- (1) 障害者は、障害者のための認定作業所への入所手続及び職業教育領域における給付を、以下の各号において受ける。
 1. 作業所が、障害者の職業生活への参加のための適切な施設であるかどうか、並びに作業所のどの部門が、及びどのような給付が、障害者の職業生活への参加にとって考慮に値するかどうかを査定するための、そして編入計画を作成するための入所手続として
 2. 障害者の作業能力又は稼得能力を可能な限り開発し、改善し、又は回復させるために給付が必要であり、障害者がこの給付への参加後、少なくとも第219条の趣旨による経済的に利用可能

な労務の最低量を提供できるようになることが期待できる場合には、職業教育領域として

- (2) 入所手続における給付は、3ヵ月間提供される。この給付期間は、個別の事例で入所手続中に給付期間を短縮しても十分であると査定されれば、4週間にまで短縮することができる。
- (3) 職業教育領域における給付は、2年間提供される。この給付は通常は1年間認定される。第2文の助成期間が終了する前の適切な時期に提出される専門的な見解に基づき、障害者の能力が一層開発される、又は再取得されうるならば、さらに1年間認定される。
- (4) 第55条による援助付き就業の枠での個別事業所内資格付与期間は、職業教育領域の期間の半分を計算に入れる。ただし、個別事業所内資格付与期間と職業教育期間は、通算して36ヶ月を超えてはならない。

第58条 作業領域における給付

- (1) 障害の種類又は程度から判断して、考慮に値しない、まだ考慮には値しない、又はまだ再度考慮するには値しないが、少なくとも経済的に利用できる労務提供可能な障害者は、認定「障害者のための作業所」の作業領域における以下の給付を受ける。
 - 1. 包摂事業所（第215条）における就業を含めた一般労働市場における就業、又は、
 - 2. 職業準備、職業適応、援助付き就業における個別事業所内の資格付与、継続訓練又は職業訓練（第49条3項2号から6号）作業領域における給付は、職業教育領域における給付（第57条）、または、サービス提供事業者（第60条）の相応する給付に引き続いて提供される。しかし、障害者が見込まれた就業に必要な作業能力を一般労働市場における就業により既に習得している場合は、これと異なる。給付は通常、最長で障害者が第6編の趣旨による標準退職年金に必要な年齢に達する月末まで、提供される。
- (2) 給付は以下の各号を対象とする。
 - 1. 障害者の適性と性向に応じた就労の開始、実施及び確保
 - 2. 職業教育領域で得られた作業能力を維持、改善するため、及び人格を一層発達させるための労働に付随する措置への参加
 - 3. 適切な措置による適性のある障害者の一般労働市場への移行促進
- (3) 作業所は、前項の給付のために、管轄するリハビリテーション担当機関から経済性、節約性及び作業能力の原則に応じた適切な報酬を受け取る報酬は、以下の各号を対象とする。
 - 1. 作業所の任務と専門的要件を満たすために必要なすべての費用、及び
 - 2. 作業所の経済的活動と関係のある費用。ただし作業所及びそこに従事する障害者の種類と範囲に応じた特別な事情を考慮して、企業において通常発生する費用を超える場合に限る。第2文2号の作業所の費用が、個別事例において算定不可能な場合には、これらの作業所の経済活動の作業所固有の費用のための報酬総額を取り決めることができる。
- (4) 作業所命令の第12条4項による作業所の労働成果の算定の際には、労働成果額に対する報酬の影響を示す。その際、報酬により損失又は利益が生じるかどうかを、別途証明する。作業所の労働成果は、前項の報酬を減額するために使用してはならない。

第 59 条 雇用促進手当

- (1) 「障害者のための作業所」は、作業領域に従事する障害者に対する報酬支払のために、管轄するリハビリテーション担当機関から、第 58 条 3 項の報酬に加えて雇用促進手当を受け取る。雇用促進手当は、作業領域に就労し、その労働報酬が雇用促進手当と合わせて 351 ユーロを超えない、雇用される障害者 1 人につき月額 52 ユーロとする。労働報酬が 299 ユーロより多い場合には、月額の雇用促進手当は、労働報酬と 351 ユーロの差額となる。
- (2) 雇用促進手当は社会保障給付にとどまり、その支払いは他の収入とは関係なく、収入として考慮されない。

第 60 条 他のサービス提供事業者

- (1) 第 57 条及び第 58 条に基づく給付に対する請求権を有する障害者は、他のサービス提供事業者にも給付を求めることができる。
- (2) 「障害者のための作業所」に関する規則は、以下の条件つきで、他のサービス提供事業者にも適用される。
 1. 事業者は形式的認可を要しない。
 2. 事業者は最小受入れ可能数について、また、作業所におけるサービスの提供のために必要な空間的、物的装備を有する必要はない。
 3. 事業者は提供するサービスを第 57 条又は第 58 条に基づくサービス又はそのようなサービスの一部に限定することができる。
 4. サービスの前提が存在する場合、またその場合に限り、事業者は、障害者に第 57 条又は第 58 条に基づくサービスを提供する義務を負わない。
 5. 作業所委員会と同等の代表は、有権者が 5 人以上の場合選出される。同委員会是有権者が 20 人までは 1 人の委員から成り立ち、
 6. 選挙権を有する女性が 5 人以上の場合、1 人の女性受託者が選出され、選挙権を有する女性が 20 人以上の場合、1 人の女性代理が選出される。
- (3) 給付担当機関には、他のサービス提供事業者を通じて給付を可能にする義務はない。
- (4) 他のサービス提供事業者と障害者の間の法律関係には第 221 条が準用される。

第 61 条 労働予算

- (1) 第 58 条による給付に対する請求権を有し、民間雇用主又は公的雇用主によって賃金協定又はその土地で通例の報酬を伴う、社会保険加入義務のある労働関係の提供を受ける障害者は、この労働契約の締結によって「職業生活への参加のための給付」として労働予算を得る。
- (2) 労働予算には、就業者の業績低下の補償としての雇用主に対する賃金費用助成金と障害のために必要になる職場における指導と同伴のための費用が含まれる。賃金費用助成金は、雇用主が定期的に支払う労働報酬の最大 75 パーセントであるものの、第 4 編第 18 条第 1 項による毎月の基準額の 40 パーセント以下である。給付の期間と範囲は個別事例の状況に基づいて決定される。第 2 文後半に基づく基準額のパーセンテージは、州法により上回ることができる。
- (3) 障害者の代替的雇用によって賃金費用助成金を受け取るために、雇用主が他の雇用関係の終了を

指示した場合、賃金費用助成金は考慮されない。

- (4) 職場において障害のゆえに必要な指導と同伴は、複数の受給資格者によって共同で請求することができる。
- (5) 給付担当機関には、民間雇用主又は公的雇用主における雇用のための給付を可能にする義務はない。

第 62 条 障害者の選択権

- (1) 第 57 条と第 58 条によるサービスは、障害者の希望に応じて、第 225 条による「障害者のための認定作業所」によって提供されるか、この事業者によって 1 つ又は他の複数のサービス提供事業者とともに提供されるか、又は 1 つ又は他の複数のサービス提供事業者によって提供される。
- (2) サービスの一部が、「障害者のための作業所」の、又は他のサービス提供事業者の責任領域において提供される場合、サービス提供は、直接責任を有するサービス提供事業者の同意を要する。

第 63 条 給付法に基づく管轄

- (1) 「障害者のための認定作業所」の入所手続と職業教育領域における給付は以下が実施する。
 - 1. 第 2 号から第 4 号までに挙げられている担当機関の 1 つが管轄していない場合に限り、連邦雇用エージェンシー。
 - 2. 労働災害による負傷者及び職業病患者に対する管轄の枠内では傷害保険の保険者。
 - 3. 第 6 編第 11 条から第 13 条の前提のもとでは年金保険の保険者、及び、
 - 4. 連邦戦争犠牲者援護法第 26 条と第 26a 条の前提のもとでは戦争犠牲者扶助担当機関。
- (2) 「障害者のための認定作業所」の作業領域における給付は以下が実施する。
 - 1. 労働災害による負傷者及び職業病患者に対する管轄の枠内では傷害保険の保険者。
 - 2. 連邦戦争犠牲者援護法第 27d 条第 1 項第 3 号の前提のもとでは戦争犠牲者扶助担当機関。
 - 3. 第 8 編第 35a 条の前提のもとでは公的青少年扶助の担当機関、及び、
 - 4. その他の場合、第 99 条の前提のもとでは統合扶助担当機関。
- (3) 第 1 項は他のサービス提供事業者における職業教育のための給付にも適用される。第 2 項は他のサービス提供事業者における雇用のための給付にも労働のための予算の給付にも適用される。

第 11 章 生計を保障する給付及びその他の補助的給付（第 64～74 条）（略）

第 12 章 教育への参加のための給付

第 75 条 教育への参加のための給付

- (1) 教育への参加のためには障害者が同等の権利を持って教育の提供を受けるために必要な支援給付が行われる。
- (2) 給付には特に以下が含まれる。

1. 特に義務教育準備を含む、義務教育の枠内での学校教育のための扶助、
2. 学校における職業訓練のための扶助、
3. 大学教育のための扶助、及び、
4. 学校教育及び大学における職業教育続行のための扶助。
第6条第1項第3号に基づくリハビリテーション担当機関は、第7編の規定の前提のもとで、また、その範囲内で、「職業生活への参加のための給付」として、又は共同体内生活への参加のための給付として給付を行う。

第13章 社会参加

第76条 社会参加のための給付

- (1) 社会参加のための給付は、第9章から第12章までに基づいて行われるのでない限り、共同体での生活に同等の権利を持って参加することを可能にするために、又はそれを容易にするために行われる。これには、受給資格者が自己の居住空間及び社会空間で、できる限り自律的かつ自己責任によって生活することを可能にするか、その際に受給資格者を支援することが含まれる。重要なのは、第3章と第4章に基づく調査と確認である。
- (2) 社会参加のための給付には特に以下のものがある。
 1. 居住空間のための給付、
 2. 援助給付、
 3. 養護教育給付、
 4. 介護家族における世話のための給付、
 5. 実践的な知識と能力を獲得し維持するための給付、
 6. 意思疎通促進のための給付、
 7. 移動のための給付、及び、
 8. 補助手段。

第77条 居住空間のための給付

- (1) 居住空間のための給付は、受給資格者を助けて、できる限り自律的で、自己責任による生活を送るのに適した居住空間を得させるために行われる。給付には、障害者の特別な必要に対応した居住空間の調達、改築、装備、維持が含まれる。
- (2) 第12編第42a条による適切さの限度を超える居住空間に対する支出は、援助給付の範囲のせいで居住空間の必要が増加した場合に限り行うことができる。

第78条 援助給付

- (1) 一日のスケジュール化を含む、日常に対する自律的で自立した対処のためには、援助給付が行われる。援助給付には、特に家事、社会との関係の構築、個人の生活計画、共同体的生活と文化生活への参加、スポーツ活動を含む余暇の構成のような日常の一般的処理、並びに医療サービスと医師によって指示されたサービスの有効性の確保が含まれる。それらはこれらの領域における周囲との意思の疎通を内容として含む。

- (2) 受給資格者は、第 19 条による参加計画に基づいて、要求の経過、場所、時点に関する具体的構成について決定する。給付には以下が含まれる。
1. 日常への対処のための行動の完全な引受けと部分的引受け、並びに受給資格者への同伴、及び、
 2. 受給資格者が自立して日常に対処できるようにすること。
- 第 2 号による給付は有資格援助として専門家によって行われる。それらには特に第 1 項第 2 文に基づく領域における指導と訓練が含まれる。
- (3) 第 1 項による援助給付には子供の扶養と世話に際しての障害を持つ父母に対する給付も含まれる。
- (4) 必要な援助者の旅費又は個別事例の特殊性により必要なその他の支出が第 1 項による援助と関連している場合、これは補完的給付として行われる。
- (5) 名誉職に就いている受給資格者には、支援を無償で行うことが期待できない場合に限り、必要な支援のための適切な支出が行われねばならない。その際、必要な支援は、優先的に家族の、友人の、隣人の、又は同様の個人的関係の枠内で行うものとする。
- (6) 個別事例の特殊性により必要な場合に限り、連絡担当者に連絡を可能にするための給付が行われる。

第 79 条 養護教育給付

- (1) 専門的認識によって以下を期待できる場合、未就学児童に対して養護教育給付が行われる。
1. 差し迫った障害を回避するか、障害の進行を遅らせることが期待できる場合、
 2. 障害の結果を除去しうる、又は軽減しうるものが期待できる場合。
- 養護教育給付は常に未就学の重度障害児及び重度多重障害児に対して行われる。
- (2) 給付が第 46 条第 1 項によって把握されていない場合に限り、養護教育給付には、児童の発達に、また児童の人格の展開に寄与する、必要な非医学的治療に関する給付、心理学的給付、特殊教育給付、心理社会的給付、及び親権者への助言を含む、すべての措置が含まれる。
- (3) 第 46 条第 3 項による早期発見と早期支援のための給付に関連して、養護教育給付は複合給付として実施される。障害児及び障害の恐れのある児童の早期発見と早期支援のための指令における規則が適用される。学校運営者の就学準備措置に関連して、給付は同様に複合給付として実施される。

第 80 条 介護家族における介護のための給付

介護家族における介護のための給付は、受給資格者に出身家族とは異なる家族の中での介護を適切な介護人によって可能にするために実施される。未成年の受給資格者の場合、介護人は第 8 編第 44 条による許可を要する。成年の受給資格者の場合、第 8 編第 44 条が準用される。サービス提供事業者との契約に関する取決めは影響を受けない。

第 81 条 実践的な知識と能力を獲得し維持するための給付

実践的な知識と能力を獲得し維持するための給付は、受給資格者に共同体での生活への達成可能な参加を可能にするために行われる。この給付は特に、受給資格者に支援グループ及び訓練において、又は

同様の措置において、家事活動を含む実生活に役立つ行動を行う能力を与え、職業生活に参加する準備をさせ、言語とコミュニケーションを改善し、他者の助力がなくても交通において確実に移動する能力を与えることを目指している。この給付には盲人用技術の基礎訓練が含まれている。

第 82 条 意思疎通促進のための給付

意思疎通を促進するための給付は、聴覚障害と言語障害を持つ受給資格者に、特別な機会に周囲との意思疎通を可能にするか、軽減するために行われる。この給付には、特に手話通訳や他の適切なコミュニケーション支援による扶助が含まれる。第 1 編第 17 条第 2 項は影響を受けない。

第 83 条 移動のための給付

- (1) 移動のための給付には以下が含まれる。
 1. 特に輸送サービスによる輸送のための給付、及び、
 2. 自動車のための給付。
- (2) 障害の種類と程度のせいで公共交通機関の利用が期待できない、第 2 条による受給資格者は、第 1 項による給付を受ける。第 1 項第 2 号による給付が行われるのは、受給資格者が自動車を運転できるか、第三者が受給資格者のために自動車を運転し、第 1 項第 1 号による給付が期待できないか、経済的ではないことが保証されている場合のみである。
- (3) 第 1 項第 2 号による給付には以下の給付が含まれる。
 1. 自動車購入のための給付、
 2. 必要な追加装備のための給付、
 3. 運転免許取得のための給付、
 4. 維持管理のための給付、
 5. 自動車の運転に関連する費用のための給付。給付の算定は自動車扶助令に基づいて行われる。
- (4) 受給資格者が未成年である場合、第 1 項第 2 号による給付には、自動車購入の際に障害のせいで必要となる超過支出、及び第 3 項第 2 号による給付が含まれる。

脚注

(+++ 第 83 条: 適用については第 114 条を参照 +++)

第 84 条 補助手段

- (1) この給付には、共同体での生活への同等の権利による参加が障害によって制約されることを解消するための補助手段が含まれる。これには特にバリアフリーコンピューターが含まれる。
- (2) この給付には補助手段の使用における必要な指導及び補助手段の必要な維持管理又は変更が含まれる。
- (3) 個別事例において必要である場合に限り、給付は二重装備のために行われる。

第 14 章 団体と支援機関の参加 (第 85~89 条) (略)

第2部 障害者雇用義務と「同等認定」

ドイツでは従業員20人以上の企業ごとに、全従業員の5%に該当する数の障害者を雇用しなければならないという雇用義務がある。この雇用義務の適用に関しては民間も公的機関も同等の扱いである。雇用義務の対象者は

- ① 重度障害者…障害程度が50以上の者
- ② 重度障害者と同等の者…障害程度が30又は40の者であって、障害の結果、同等認定がなければ、適切なポストを得られず、又は維持できない者
- ③ 障害が重度でない青年（14~17歳）・若年成人（27歳未満）…障害程度が30又は40である青年・若年成人であって、民間事業所あるいは公的機関において職業教育を受講中のもの。

○「雇用義務」（用語集から）連邦統合局・公的扶助連盟（BIH）.< Beschäftigungspflicht (ABC Fachlexikon), BIH, <https://www.integrationsaemter.de/Fachlexikon/Beschaeftigungspflicht/77c490i1p/index.html>, 2018.12.11. >

連邦統合局・公的扶助連盟（BIH）による用語集による、ドイツの雇用率制度および雇用義務についてにおいて包括的な説明である。

○「専門的指示：重度障害者 社会法典第9編 第154条 重度障害者の雇用に関する雇用主の義務」連邦雇用エージェンシー.< Fachliche Weisungen: SB § 154 SGB IX Pflicht der Arbeitgeber zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen, Bundesagentur für Arbeit, 2018.1.1. >

雇用率、雇用義務が適用されない雇用主を含めた雇用主の概念を規制したSGBIX第154条に関するコミットメントである。

○「2018年の申告手続きの解説」連邦雇用エージェンシー.< Erläuterungen zum Anzeigeverfahren 2018: Bundesagentur für Arbeit, 2017. >

雇用義務の対象となる事業所は、管轄の雇用エージェンシーに年1回、遅くとも3月31日までに、前年度（1月～12月）について雇用義務数の算定、義務の履行の確認、負担調整賦課金の算定のために必要なデータを、月別に分類して届出なければならない。この義務を満たせない事業主には満たせない数に応じた負担調整金が毎月徴収される。この制度に関して雇用率の算定および雇用エージェンシーへの申請方法などが連邦雇用エージェンシーによる資料で詳細に解説されている。

○「専門的指示：重度障害者 社会法典第9編 第2条 概念規定」連邦雇用エージェンシー.< Fachliche Weisungen: SB §2 SGB IX Begriffsbestimmungen, Bundesagentur für Arbeit, 2012. >

重度障害者と同等の者（障害程度が30又は40の者であって、障害の結果、同等認定がなければ、適切なポストを得られず、又は維持できない者）に関して、連邦雇用エージェンシーはその対象者の認定を

如何に実施しているかが社会法典第9編第2条に解説されている。ドイツでは重度障害の認定は援護局 (Versorgungsamt) が実施しているが、同等認定については別の認定様式である。

2013年までは雇用エージェンシー内のリハビリチームが同等判定を行っていたが、それ以降は、重度障害者職業紹介 (SB-AV) の実働サービス (Operative Service) がリハチームに就労に関する意見表明を求めて実施している。実態の確認は雇用エージェンシーやジョブセンターで担当している紹介/統合あるいは相談の専門家に該当する障害者の紹介状況を聞く。

**○「同等認定に関する質問」連邦雇用エージェンシーノルトライン=ヴェストファーレン地域局.
< Fragen zur Gleichstellung: Bundesagentur für Arbeit Regionaldirektion
Nordrhein-Westfalen, 8 1 2007. >**

同等認定の実践例はほとんど公開されていない。唯一参考となる資料が10年以上遡って連邦雇用エージェンシーNW州地域総局が独自の体験を踏まえて公開している。古い資料であるため、一部規定の変更はあるものの実践例としては参考になる。

【ハンブルクにおける同等認定申請関係書類 (同等認定申請例)】

ハンブルクの雇用エージェンシーから提供された実際の同等認定申請における、申請から、障害認定、事業所への照会を踏まえて、実際に通知される同等認定の例である。

○「社会法典第9編第2条第3項による重度障害者との同等認定を求める申請 (申請書)」ハンブルク雇用エージェンシー. < Antrag auf Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen nach §2 Abs. 3 SGB IX, Agentur für Arbeit Hamburg >

○「障害度 (GdB) の新規確認通知」ハンブルク援護局. < Neufeststellungsbescheid, Versorgungsamt Hamburg >

○「経営協議会/職場代表委員会/重度障害者代表機関に対する社会法典第9編第176条による照会」ハンブルク雇用エージェンシー. < Befragung des Betriebsrates/Personalrates/Stellen nach §176 SGB IX, Agentur für Arbeit Hamburg >

○「社会法典第9編第2条第3項による同等認定 (通知書)」ハンブルク雇用エージェンシー. < Gleichstellung gemäß §2 Abs. 3 SGB IX, Agentur für Arbeit Hamburg >



雇用義務

少なくとも 20 人の従業員数を有する民間雇用主及び公的雇用主（以下では雇用主という）は、従業員数の少なくとも 5 パーセントの割合で重度障害者を雇用しなければならない（社会法典第 9 編第 154 条第 1 項）。

雇用主に全体として存在する従業員数が重要であるので、それぞれ、それ自体では 20 人未満であっても、合計すると 20 人以上の従業員数を持つ複数の事業所（例えば支店）を持つ雇用主には雇用義務がある。

義務雇用率は最低の割合を定めている。それゆえ、雇用義務を果たす雇用主は、空いている職場を重度障害者で充足することができるかどうかを調べる義務を免れていない（社会法典第 9 編第 164 条第 1 項第 1 文）。雇用義務は重度障害者と同等認定を受けた者に関連する（社会法典第 9 編第 158 条第 1 項）。さらに、**鉱員援護証明書**（社会法典第 158 条第 4 項）の所有者も義務数に数えられる。

義務職場数の算定: 雇用義務の範囲は、存在し、また算入可能な全従業員の数と 5 パーセントの義務雇用率から判明する（社会法典第 9 編第 156 条）。そこから**義務職場数**の数が計算される（社会法典第 9 編第 157 条）。義務職場数（目標）と実際に重度障害者で占められている職場数（現状）の対比により、雇用義務が果たされているかどうか、又はどの程度果たされているかが突き止められる。

事業所では通常の労働時間より短いものの、少なくとも週に 18 時間雇用されている、**パートタイム**雇用の障害者も義務職場数に算入される（社会法典第 9 編第 158 条第 2 項）。パートタイム雇用が障害の種類と程度のゆえに必要な場合、連邦雇用エージェンシーは、18 時間未満の場合も算入を許可することができる（社会法典第 9 編第 158 条第 2 項）。自然人であって、法人又は団体でない場合に限り、これは重度障害を持つ雇用主に対しても適用される（社会法典第 9 編第 158 条第 3 項）。同様に**在宅勤務**の障害者も義務雇用率に算入される（社会法典第 9 編第 210 条第 1 項）。それ以外の特別な取決めを社会法典第 9 編第 157 条第 1 項と第 159 条第 2 項は含んでおり、それによれば、職業訓練生の数は従業員数に数えられず、また、重度障害を持つ職業訓練生 1 人は常に少なくとも 2 つの義務職場数に算入される。

負担調整賦課金: 重度障害者の規定数を雇用しない限り、社会法典第 9 編第 160 条第 1 項により、欠員になっている義務職場数のそれぞれに対して毎月**負担調整賦課金**を支払わねばならない。

法的義務: 雇用主の雇用義務は、国家に対して存在する公法上の義務である。個々の重度障害者は、この義務から雇用主又は国家に対して雇用を求める請求権を導き出すことはできない。

雇用主は、基本的に重度障害者を自由に選択でき、雇用主が雇用義務を果たすために充足しようとする雇用枠も自由に選択できる。制約は社会法典第 9 編第 155 条のみから生じる。それによれば重度障害者には適切な範囲でこの規則に挙げられている特別に保護を要する個人群も含まれていなければならない。昇進可能性のバランスの取れた、正当な分布のためには、重度障害者を少なくともその率に応じて資格を要する職場で雇用すべきであろう。

雇用義務の有責未達成は、民間雇用主にとっても公的雇用主にとっても法律違反であり、これを連邦雇用エージェンシーの地域局は罰金により罰することができる（社会法典第 9 編第 238 条第 1 項）。

作成年月日: 2018 年 12 月 11 日

<https://www.integrationsaemter.de/Fachlexikon/Beschaefigungspflicht/77c490i1p/index.html>



発効年月日: 2018年1月1日
有効期限: 無期限

専門的指示 重度障害者

社会法典第9編

第154条

重度障害者の雇用に関する雇用主の義務

更新履歴

2017年12月20日更新

2018年1月1日に発効する連邦参加法の取決めに合わせて専門的指示を修正した。



発効年月日: 2018年1月1日
有効期限: 無期限

法律条文

社会法典第9編第154条

重度障害者の雇用に関する雇用主の義務

- (1) 1第156条の意味において年平均で毎月少なくとも20人の従業員数を有する民間雇用主及び公的雇用主（以下では雇用主という）は従業員数の少なくとも5パーセントの割合で重度障害者を雇用しなければならない。2その際、重度障害を持つ女性のことを特に考慮しなければならない。3第1文とは異なり、年平均で毎月40人未満の従業員数を有する雇用主は、年平均で毎月1人の重度障害者を、年平均で毎月60人未満の従業員数を有する雇用主は年平均で毎月2人の重度障害者を雇用しなければならない。
- (2) この部の意味における公的雇用主とは以下の通りである。
1. 連邦各最高官庁及びそれらに従属する各官庁、連邦大統領官房、連邦議会事務局及び連邦参議院事務局、連邦憲法裁判所、連邦各最高裁判所、連邦裁判所（ただし連邦検察庁と合算する）並びに連邦鉄道資産、
 2. 州各最高官庁及び州内閣官房及び首相官房並びにそれらに従属する各官庁、州議会事務局、会計検査院（会計検査局）、各州の違憲審査機関、その他の各州官庁、ただし共同の人事管理部を持つ各官庁と合算する、
 3. その他の各地域団体及び各地域団体連合、
 4. その他の公法上の各団体、施設、又は財団。

目次

1. 法的位置づけ
2. 雇用義務の原則
3. 雇用主の概念
4. 雇用義務のない雇用主



発効年月日: 2018年1月1日

有効期限: 無期限

1. 法的位置づけ

- (1) 社会法典第154条は、重度障害者の雇用に関する雇用主の義務を定義している。その目的は、法的に規定されているこの雇用義務によって重度障害者を労働生活の中に編入することである。
- (2) したがって、雇用義務は、社会法典第9編第154条第1項の前提を満たしている各雇用主の公法上の義務である。仕事との正確な関連なしに重度障害の個別の特徴と影響を総括的に評価することはできないので、雇用義務を免除される可能性は存在しない。
- (3) 雇用義務は、重要な地域労働市場で適切な重度障害者が雇用のために提供されていない事例においても存続する。雇用主は負担調整金を支払っても雇用義務を免除されない。

雇用義務

2. 雇用義務の原則

- (1) 雇用義務を確認するために、また負担調整金の調査のために、同一雇用主のすべての経営領域における従業員数を合算しなければならない。従業員数が複数の事業所に分散しているかどうかとは無関係である（1989年7月6日連邦行政裁判所判決 - 5 C 64/84）。
- (2) 社会法典第9編第154条第1項により年平均で毎月少なくとも20人の従業員数を有する雇用主は、従業員数の少なくとも5パーセントの割合で重度障害者又は重度障害者と同等とされる障害者を雇用しなければならない。従業員数が60人未満の雇用主における義務雇用率に関する特別な取決めは、社会法典第9編第154条第1項が最終的に取決める。従業員数についての詳細は、第9編第156条に関する専門的指示を参照。
- (3) 社会法典第9編第154条第1項とは異なり、1999年10月31日時点で従業員数の少なくとも6パーセントの割合で重度障害者を雇用していた場合、社会法典第154条第3項第1号及び第4号に挙げられている連邦の公的雇用主にとっての義務雇用率は、引き続き6パーセントである（社会法典第9編第241条第1項）。

確認

義務雇用率

異なる雇用率



発効年月日: 2018年1月1日

有効期限: 無期限

3. 雇用主の概念

(1) 社会法典第9編第3部の意味における雇用主は、社会法典第9編の適用範囲において社会法典第9編第154条第1項の意味における従業員数を有する各雇用主である。

(2) それに対応して、社会法典第9編の適用範囲における従業員数を有している場合、外国に所在地を有する雇用主も上述の意味における雇用主である。通常、そのような雇用主は法的に独立した支社をドイツに有している。

外国の雇用主

(3) 民間雇用主及び公的雇用主の区別は、届出手続の統計的評価の点で特に重要である。該当する雇用主群への区分は、基本的に雇用主の義務である。

民間／公的雇用主の区別

誤った区分（統計的評価、場合によっては他の雇用率）の点で生じうる影響に基づき、管轄実働サービスチームSB-AVも明白な不整合に注意し、届出審査の枠内で修正に努めるべきであろう。

(4) 株式を最大100パーセントまで公の手が所有している民営企業（例えば交通株式会社、エネルギー企業及び供給企業）も民間雇用主である。

民間雇用主

民間雇用主は既に社名に付加されている法的形式を表す略語を見ただけで認識できることが多い。民間雇用主の最も多い法的形式は、完全に責任を有する個別雇用主の他に、商事組合（例えば合名会社 (oHG)、合資会社 (KG)、有限会社商会合資会社 (GmbH & Co. Kg)）及び法人（例えば有限会社 (GmbH)、株式会社 (AG)、共同組合、社団法人）である。民間雇用主には、例えば有限会社 (GmbH) 又は社団法人の法的形式を持つ教会施設（例えば社団法人カリタス会、有限会社マリア・ヒルフ病院）も数えられる。

(5) 社会法典第9編第154条第2項は、公的雇用主に関して、連邦の公的雇用主、各州の公的雇用主、地域団体並びにその他の団体、施設、公法上の財団を区別している。この区分は、個々の領域における雇用義務達成の評価を行うための届出手続に対しても適用される。

公的雇用主

(6) 社会法典第154条第2項第1番及び第2番における列举は最終的である。社会法典第9編第160条第8項により、連邦と州は、負担調整金の支払義務に関しては**雇用主**であると見なされる。

連邦最高官庁／州最高官庁

4. 雇用義務のない雇用主

(1) 連合軍及びNATO官庁は雇用義務を負わない。

連合軍／NATO 官庁

BA 本部、GR4

作成年月日: 2017年12月20日



発効年月日: 2018 年 1 月 1 日

有効期限: 無期限

(2) 欧州連合は、その公式目録によればそのすべての機関並びに付属施設から成り立っている。今後、すべての施設は、加盟国の領土における優先権と免除を認められ、したがって雇用義務を免除されている (EU機能条約第343条、欧州連合の優先権と免除に関する議定書参照)。

ドイツにおける欧州連合の機関

(3) 「担い手」(例えば国際連合、欧州分子生物学研究所) とドイツ連邦共和国との合意に基づき特別な法的地位に置かれている、国家間の取決めによる施設に雇用義務はない。

国家間の取決めによる施設

2018 年の申告手続きの解説

重要な注意	1
1 法的規定	2
2 総論	2
2.1 雇用主の法定義務	2
2.2 重度障害者法制の趣旨による雇用主	2
2.3 申告	2
2.4 申告書の提出	3
3 ソフトウェア IW-Elan	3
4 書式の解説	3
4.1 申告の公式書式 (SGB IX 2A-B)	
4.1.1 表面 (書式 1 頁)	3
4.1.2 計算シート (書式 2 頁と 3 頁)	4
4.2 書式「障害者のための作業所に対する清算済み業務委託一覧」(SGB IX 3)	10
4.3 書式「社内の対象者一覧」(SGB IX 4)	10
社会法典第 9 編の抜粋	14
(統合局の所在地と銀行口座) (略)	

重要な注意

2017 年の申告手続きには、便利な処理プログラム **IW-Elan** をご利用いただけます。**IW-Elan** によりあなたは、申告を迅速かつ簡単に作成することができます。**IW-Elan** を利用すると、郵送用の申告書をプリントアウトすることもできますし、インターネット経由で申告を電子的に行うこともできます。連邦雇用エージェンシーの改定 IT セキュリティガイドラインに基づき、外部記憶媒体の読み込みは、もはやできなくなりました。ですから、**CD-ROM** による申告は、もうできません。

このプログラムは毎年更新され、最新の法律を遵守しています。ですから **2017** 年の申告は、最新バージョン「**IW-Elan 2017**」のみを使って作成してください！ **REHADAT-Elan** で今年の申告のために入力されたデータは、最新バージョンに引き継ぐことができます。

申告を電子的に行う場合、あなたは申告書式を送付する必要はありません。法的理由から、**IW-Elan** で自動的に作成した ID 番号付き発送書類（「雇用エージェンシーへの提出に関する宣言」）に署名して、管轄の雇用エージェンシーに送付することは必要です。

最新のソフトウェアは無料であり、あなたに **CD-ROM** として送付されていますが、インターネットで www.iw-elan.de からダウンロードすることもできます。このサイトであなたは追加注文サービスを通じて、紙形態の申告書式を注文したり、無料の E メール・ニュースレターを購読したりすることもできます。そうすることによってあなたは、申告手続きと負担調整賦課金に関する最新の情報を入手することができます。

プログラム **IW-Elan** に関する詳しい情報は、ドイツ経済研究所 (**IW**) (ケルン) で入手することができます。住所：郵便番号 **10 19 42, 50459** ケルン

E メール：iw-elan@iwkoeln.de インターネット：www.iw-elan.de

申告手続きおよび各種書式の内容に関する質問は、管轄の雇用エージェンシー/管轄の実働サービスがお答えします。

1 法規定

社会法典第 9 編第 156 条以下の趣旨による、年平均で月 20 名以上の従業員を抱える雇用主は、この従業員数の 5 パーセント以上に相当する人数の重度障害者を雇用する義務を負っています。

この原則を適用されず、年平均で月 40 名未満の従業員を抱える雇用主は、年平均で月 1 名の重度障害者を、年平均で月 40 名以上 60 名未満の従業員を抱える雇用主は、年平均で月 2 名の重度障害者を、雇用しなければなりません。

社会法典第 9 編の抜粋が、**付表 1** として添付してあります。負担調整賦課金の金額およびその算定に関する情報は、7 頁から 9 頁までに詳しく述べてあります。

障害者雇用義務の確定および負担調整賦課金の算定については、同一雇用主の命令範囲の全雇用が一括されます。雇用がいくつかの事業所に、分散しているか否かには無関係にです（1989 年 7 月 6 日の連邦行政裁判所判決—5 C 64.84）。

*1999 年 10 月 31 日現在、職員の 6 パーセント以上、重度障害者を雇用していた連邦の公的雇用主については、引き続き 6 パーセントの法定雇用率が適用されます（社会法典第 9 編第 241 条第 1 項）。重度障害者の雇用率が 5 パーセント以上 6 パーセント未満の場合、負担調整賦課金は義務職場不足分 1 当たり 125 ユーロです。社会法典第 9 編第 154 条第 2 項に挙げられている連邦機関は、負担調整賦課金納付義務に関しては、雇用主ということになります。

2 総論

2.1 雇用主の法定義務

- a) 申告には、事業所/官公署別に、重度障害者、重度障害者と同等の者およびその他の算入可能者の一覧表を、添付しなければなりません。一覧表に関して「事業所」と「官公署」の概念（用語）は、事業所組織法と公務員代表法制に則っています。
- b) 申告は **2019 年 3 月 31 日**までに、管轄の雇用エージェンシー（2.4 参照）に対して、行わなければなりません。法定期限の延長はできません。申告が故意または過失により行われず、正しく行われず、完全には行われず、所定の仕方で行われず、あるいは適時に行われずの場合、それは秩序違反に当たり、10,000 ユーロ以下の過料が科せられます（社会法典第 9 編第 238 条第 1 項第 3 号）。
- c) **2019 年 3 月 31 日**までの申告と同時に、場合により納付すべき負担調整賦課金を、雇用主の本社所在地を管轄する統合局に、振込まなければなりません（社会法典第 9 編第 160 条第 4 項）。その口座は、**付表 2** に列挙してあります。
その際、振込の目的「2017 年の負担調整賦課金」、事業所番号、書類番号ないし記帳番号および社名と住所を、振替証書に記入してください。負担調整賦課金の分未納付分については、統合局は 2019 年 3 月 31 日以降、延滞料を徴収します。
連邦雇用エージェンシーに納付しないでください！

2.2 重度障害者法制の趣旨による雇用主

社会法典第 9 編第 154 条により障害者雇用義務を有するのは、社会法典第 9 編の適用範囲内において、社会法典第 9 編第 156 条以下の趣旨による雇用を擁するすべての雇用主です。

2.3 申告

申告義務を有するのは、障害者雇用義務を有する雇用主の全員です。たとえ雇用主が連邦雇用エージェンシー（BA）から、これに関する書面を受け取っておらず、最新のソフトウェア・バージョン IW-Elan を、提供されていない場合でも、同様です。社会法典第 9 編第 238 条第 1 項第 3 号の過料構成要件を参照してください。毎年、年末年始頃の書類送付は、連邦雇用エージェンシーまたは統合局のデータにより当該年に障害者雇用義務を有すると見込まれる雇用主のために、連邦雇用エージェンシーが追加的に行う業務です。それゆえ、雇用義務ないし申告義務のない雇用主/企業にも、書類が送付される

場合があります。

この場合には、下記のように対応してください。

- a) 当該年に年平均で、社会法典第 9 編第 156 条以下の趣旨による従業員を 20 名未満、雇用した雇用主は、文書の裏面の宣言 A に×印を付け、書式に署名し、管轄の雇用エージェンシーへ送付してください。
- b) 申告を求められた障害者雇用義務のある雇用主の事業所（営業所、付帯事業所および事務所）は、文書の裏面の宣言 B に×印を付け、書式に署名し、管轄の雇用エージェンシーへ送付してください。

2.4 申告書の提出

申告書は、雇用主の本社所在地を管轄する雇用エージェンシーに、提出しなければなりません。

雇用主の本社所在地は、商業登記簿に記載されています。雇用主の一覧表および申告書には、もっぱら IW-Elan で作成しプリントアウトしたもの、あるいは公式書式を使用しなければなりません（社会法典第 9 編第 163 条第 6 項）。公式書式に対応していない書式では、データは収集・処理されません。

申告書（一覧表と障害者のための作業所への業務委託書を添付）1 部だけを、送付してください。IW-Elan を使って電子的に伝送された申告の場合には、書式は送付せず、IW-Elan による伝送後に与えられる ID 番号を付した一方的発送書類（「雇用エージェンシーへの提出に関する宣言」）のみを送付します。

3 ソフトウェア IW-Elan

プログラム IW-Elan は、下記のことを通じて、あなたの申告書の作成と送付をサポートします。

- ・ 必要なデータの入力のためのインタフェース
- ・ あなたの最新の入力に関する詳細なサポートとアドバイス
- ・ 入力ミスがあった場合に、あなたにこれを知らせる入力チェック
- ・ あなたの入力事項の各記入欄への割当て
- ・ 必要な計算
- ・ インターネット経由での申告書の電子伝送の機能
- ・ 公式書式に対応したプリントアウト
- ・ 前年データの継承
- ・ パーソナルソフトウェアのデータに関するインポート機能（インタフェースの説明参照）
- ・ 来年の予想

4 書式の解説

4.1 申告の公式書式（SGB IX 2A-B）

4.1.1 表面（書式 1 頁）

I について：

新設の記入欄「登録簿上の本社所在地」に注意してください

この記入欄は、営業上の住所が異なる場合に、あなたを管轄する統合局と、あなたを管轄する雇用エージェンシーを特定するのに重要です。「民間雇用主」を選択した場合、商業登記簿、協同組合登記簿、共同経営者登録簿、社団登記簿などで登記簿管掌裁判所に登録されている雇用主本社所在地の郵便番号と市町村名を、ここに記入してください。

II 1 番について：

正しく分類するよう注意してください！

いずれの雇用主も、設けられている地位欄どれかひとつに、自分自身を分類しなければなりません。自己責任によるこの分類に応じて、連邦雇用エージェンシーが毎年公表する統計「就労中の重度障害者(申告手続き社会法典第 9 編)」における雇用主種類への分類が行われます。連邦の公的雇用主は、社会法典第 9 編第 241 条第 1 項に定める規定を遵守しなければなりません。

III について：

必ず統合局へ振り込んでください！

統合局の最新の所在地と銀行口座は、付表 2 に記載してあります。振込および納付に関する質問がある場合には、管轄の統合局にお問い合わせください。

IV について：

複数の事業所/官公署を有する雇用主の場合、すべての事業所/官公署を申告書式（総合申告）にまとめなければなりません。重度障害者の従業員がいないものも含め、申告に含まれるすべての事業所/官公署の数を、ここに記入します。

4.1.2 計算シート（書式 2 と 3 頁）

基本的記入方法：

記入の際には、ステップごとに行ってください。各ステップについては、以下に詳しく説明します。ステップ 4 からステップ 7 までは、**各雇用主階層**により異なります（書式 2 頁「年平均従業員数」参照）。各雇用主階層には、別個の宣言が適用されます（7 頁から 9 頁まで参照）。

ステップ 1：雇用主/事業所に関する事項

当該年中に営業活動を開始ないし終了した雇用主は、最低 1 日企業活動/営業活動を行った月についてのみ、データを記入すればよいです。その他の月においては、記入（ゼロの記入も）を行いません。

商事会社またはその他の企業の設立ないし解散の基準となる期日は、実際の営業開始日/営業終了日です。有限会社などでの実際の企業活動は、商業登記簿への登録の時点でようやく始まるのではなく、対外的活動の時点で始まります。

計算シートの各欄に関する補足的説明：

雇用（職場 Arbeitsplatz）という概念（用語）は、社会法典第 9 編第 156 条以下の規定に従います。雇用を算出する場合には、従業員ないし労働関係の月間最高数が基準になります。

欄 1：雇用数（月間最高数）を記入します（社会法典第 9 編第 156 条第 1 項）

ここには、欄 2 または欄 3 で再び差し引く雇用も含め、全雇用を記入します。

使用関係が停止している人も、雇用を含めます。社会法典第 9 編第 156 条第 2 項第 7 号に網羅的に挙げられている**停止中の労働関係**（兵役、非軍事役務、育児休暇、無給休暇、短期年金受給、あるいは非就労期間中の高齢者短時間労働）も、「在職期間」に週 18 時間以上の労働時間が約定されているいた場合には、雇用として数えます。

例：いわゆるブロックモデルでの高齢者短時間労働において、週 18 時間以上の労働時間が停止しているならば、その雇用は非就労期間中も数えます。

ただし社会法典第 9 編第 156 条第 2 項第 7 号に定める職位に、労働時間が週 18 時間以上の代用者（代理）が採用されるときは、この代用者の職位だけを、社会法典第 9 編第 156 条の趣旨による雇用として数えます。

モデルプロジェクト「**市民労働**」の就労期間（第 4 期間）内で創出される職場は、社会法典第 9 編第 156 条第 1 項の趣旨による職場として数えます。

社会法典第 9 編第 55 条第 2 項に基づく**援助付き就業**の枠内での企業内技能訓練に利用される職場は、社会法典第 9 編第 156 条第 1 項に定める職場ではありません。社会法典第 9 編第 55 条第 2 項により、このような職場で技能訓練される重度障害者は、然るべき法的規定がないため、義務職場枠に算入することができません。

家内労働者の労働関係は、社会法典第 9 編第 156 条第 1 項に定める職場として数えませんが、しかしほぼ同一の発注者ために家内労働者として働く重度障害者は、義務職場 1 として算入することができます。

雇用主の地位は、社会法典第 9 編第 156 条第 1 項に定める職場に当たりません。雇用主が自然人であり、自分自身が重度障害者であるときは、雇用主は義務職場 1 として算入されます。雇用主が法人（有限会社の取締役や株式会社の取締役など）あるいは人的総体（民法上の組合、パートナーシップ、合名会社、合資会社）である場合は、算入を行うことができません。

それに対して社外取締役に保険加入義務があり（社会法典第 3 編第 25 条により）、指図に拘束されており、指図者の業務組織に組み込まれている場合には（社会法典第 4 編第 7 条）、場合によっては、義務職場への算入を行うことができます。

欄 2：職業訓練職場（社会法典第 9 編第 157 条第 1 項第 1 段）

職業訓練職場とは、職業訓練法または手工業法に基づき職業訓練が実施される、あるいは撤回可能な公務員が訓練生として雇用される職場、あるいは労働市場参入訓練の参加者の職場です。

学校職業訓練、専門学校職業訓練、または大学職業訓練、あるいは職業訓練規則に規定されている実務期間（実習）は、専門関連の実習期間が教育修了資格または職業訓練修了資格の取得のために必要である場合も、やはり職業訓練職として数えられます。その他の実習生、ならびに向上職業訓練生、無給見習生など、職業訓練のために採用されたその他の者は、職業訓練職としては数えられません。

欄 3：

－ 社会法典第 9 編第 156 条第 2 項

例えば 2011 年 7 月 1 日に発足した連邦ボランティア制度は、そのような例外です。

－ 社会法典第 9 編第 157 条第 1 項第 2 段

採用に対する法的請求権を有する司法修習生または教育実習生が雇用される職場

－ 社会法典第 9 編第 156 条第 3 項

週 18 時間未満の短時間労働者の職場、ならびに契約により、または労働の種類により、最長 8 週間しか雇用されない職場。

注記：社会法典第 9 編第 156 条第 3 項は、すべての使用関係に適用されます。つまり、高齢者短時間労働における試用関係にも適用されます。すなわち、一定労働時間の高齢者短時間労働において、週 18 時間未満の労働時間が約定される、あるいはブロックモデルでの高齢者短時間労働における使用関係が、週 18 時間未満の非就労期間において停止するときは、その使用関係は原則として雇用として数えられません。

欄 1 から 3 までにおいては、下記の者は算入されません。

－ 障害者のための作業所の一般労働市場移行措置（障害者のための作業所規制法第 5 条第 4 項第 1 段）の枠内で、企業で雇用される重度障害者。しかしこれらの重度障害者は、措置の企業の部で、義務職場に算入されます（一覧表 SBW1 の人的階層に関する注記参照）。

－ 社会法典第 9 編第 51 条第 2 項の趣旨による職業訓練を、職業リハビリテーション施設において修了する障害者と重度障害者。これらの者は、措置の企業の部で、義務職場 2 として算入されます（一覧表 SBAR2 の人的階層に関する注記参照）。

欄 4：計算

欄 4 = 欄 1 の数 - (欄 2 の数 + 欄 3 の数)

(欄 2 と 3 で報告される者は、考慮されるべき雇用（欄 4）の計算では含めません)

欄 5：義務職場実績

この欄には月々、義務職場実績の総数を記入します。少なくとも 1 月の内の 1 日、重度障害者、重度障害者と同等の者またはその他の算入可能者と、ひとつの使用関係が存した場合、義務職場 1 の算入を行います。（4.3—一覧表参照）

短時間労働の場合、算入は原則として、労働時間が週 18 時間以上の場合のみ行います。ただし下記の場合、労働時間が週 18 時間未満の場合にも、例外的に算入を行います。

- 高齢者短時間労働を理由として（非就労期間中、代用者が採用される場合でも）、
- 障害の種類と程度を理由として、非常に限定的労働時間が雇用エージェンシーにより許可された場合（雇用エージェンシーの算入決定）。

重度障害を有する職業訓練生および重度障害者と同等の障害を有する職業訓練生は、義務職場 2 として算入されます。

重度障害を有する職業訓練生または重度障害者と同等の障害を有する職業訓練生が、職業訓練の修了に引き続いて、同一または別の雇用主と雇用関係を結ぶときは（雇用は、職業訓練が終了した暦月の翌暦月の末日までに開始されなければなりません）、雇用関係の初年においては、この者は義務職場 2 として算入されます*。

*職業訓練の最終日が本年になるときは、申告書式に記入の際、一覧表において職業訓練の期間と引受以降の期間に分けて、重度障害を有する職業訓練生を記入しなければならないことに、注意してください。追加算入のために記入する場合は、いずれにせよ職業訓練の最終日を記入してください。

社会法典第 9 編第 51 条の趣旨による職業リハビリテーション施設における職業訓練に参加し、この職業訓練の一部を、事業所や官公署において修了する障害者と重度障害者（現場訓練期/連携職業訓練）は、事業所または官公署において、このような現場訓練期に関して、義務職場 2 として算入されます。この算入は、年齢に無関係に行われます。重複算入のためには、職業教育施設/身体障害者職業訓練施設、またはこれに準じる職業リハビリテーション施設が発行し、下記の内容を備えた証明書が必要です。

- 障害を有する職業訓練生の氏名、生年月日
- 要訓練職種（初期職業訓練—専門実務家職業訓練、段階式職業訓練およびフルトレーニングを含みます。職種転換教育は含みません）
- 社会法典第 9 編第 51 条の趣旨による施設における、社会法典第 3 編第 117 条第 1 項第 1 段第 1a 号の趣旨による職業生活への参加のための特別給付としての支援
- 現場訓練期が修了される事業所/官公署の名称
- 訓練期の実施の初日と最終日

一覧表ではさらに「証明書番号/書類整理記号」の欄に、数字 7622 と施設名を記入しなければなりません。現場訓練期の初日と最終日は、一覧表において「初日」と「最終日」の欄に記入します。

障害者のための作業所の一般労働市場移行措置（障害者のための作業所規制法第 5 条第 4 項第 1 段）の枠内で、事業所または官公署で雇用されている重度障害者は、そこにおいてこの期間について、義務職場 1 として算入されます。算入のためには、下記の内容を備えた障害者のための作業所の証明書が必要です。

- 重度障害または重度障害者と同等の障害を有する作業場就労者の氏名、生年月日
- 事業所または官公署における就労期の実施の初日と最終日
- 就労期が、障害者のための作業所規制法第 5 条第 4 項の趣旨による移行措置の枠内で修了されたことの証明

一覧表ではさらに「証明書番号/書類整理記号」の欄に、障害者のための作業所の名称を記入しなければなりません。措置の現場分の初日と最終日は、一覧表において「初日」と「最終日」の欄に記入します。

ステップ 2：障害者雇用義務の確定/年平均従業員数の計算

次に年平均従業員数を計算し、書式 2 頁に記入します。

計算：

欄 4 の年間総数を、企業活動/営業活動が最低 1 日存した月数で割ります（ステップ 1、4 頁参照）。端数処理は行わず、結果を少数第 2 位まで記入します。

算定された年平均従業員数が 20 名以上であるときは、当該年について障害者雇用義務が存します。計算の続きは、該当する階層欄で行います（ステップ 3、7 頁参照）。算定された年平均従業員数が 20 名未満であるときは、宣言 A に記入し、これを管轄の雇用エージェンシーへ送付してください。

ステップ 3：雇用主の分類

各雇用主は自らを、下記の階層のいずれかに分類しなければなりません。

- a) 雇用主階層 1：年平均で月に 20 名以上 40 名未満の従業員を擁する雇用主（→7 頁のステップ 4 を、続けてお読みください）
- b) 雇用主階層 2：年平均で月に 40 名以上 60 名未満の従業員を擁する雇用主（→7 頁のステップ 4 を、続けてお読みください）
- c) 雇用主階層 3：年平均で月に 60 名以上の従業員を擁する雇用主（→8 頁のステップ 4 を、続けてお読みください）
- d) 特別階層 S1：年平均で月に 20 名以上 40 名未満の職員（階層 1 と同様の計算）、ないしは 40 名以上 60 名未満の職員を擁する、社会法典第 9 編第 241 条第 1 項に定める連邦の公的雇用主（→7 頁のステップ 4 を、続けてお読みください、雇用主階層 2 と同様の計算）
- e) 特別階層 S2：年平均で月に 60 名以上の職員を擁する、社会法典第 9 編第 241 条第 1 項に定める連邦の公的雇用主（→9 頁のステップ 4 を、続けてお読みください）

雇用主階層 1 および 2 ならびに S1

（年平均で月に 20 名以上 40 名未満、ないしは 40 名以上 60 名未満の従業員を擁する雇用主雇用主）

ステップ 4：義務職場枠（目標人数）の計算

- a) 年平均で月に 20 名以上 40 名未満の従業員を擁する雇用主は、年平均で毎月重度障害者を 1 名雇用しなければなりません。
- b) 年平均で月に 40 名以上 60 名未満の従業員を擁する雇用主は、年平均で毎月重度障害者を 2 名雇用しなければなりません。

企業活動（4 頁、ステップ 1 参照）が存した月数に、数値「1」ないし「2」を掛けます。

ステップ 5：義務職場不足数の計算

計算された義務職場枠の結果（目標人数、ステップ 4 参照）から、欄 5 の年間総数（計算シートの B 欄、2 頁）を差し引きます。その結果が 0 未満のときは、「0」と記入します。

ステップ 6：重度障害者の年平均雇用人数の算出

負担調整賦課金の額を計算するため、まず重度障害者の年平均雇用人数を算出します。

計算：

欄 5 の年間総数（計算シートの B 欄、2 頁）を、企業活動が最低 1 日存した月数で割ります（ステップ 1、4 頁参照）。

ステップ 7：確定および負担調整賦課金の計算

負担調整賦課金は、社会法典第 9 編第 160 条第 2 項第 2 段により、年平均従業員数 20 名以上 40 名未満で、年平均の重度障害者雇用人数が 1 名未満の場合、義務職場不足分 1 当たり月額 125 ユーロです。

年平均従業員数が 40 名以上 60 名未満であり、年平均で見て、重度障害者が 1 名以上 2 名未満雇用されていた場合、負担調整賦課金は月額 125 ユーロです。年平均で重度障害者が 1 名未満雇用されていた場合には、負担調整賦課金は月額 220 ユーロです。

負担調整賦課金の計算のため、この金額（「スライド制金額」）を計算欄 No.4（計算シート、3 頁）に記入し、義務職場不足数（結果 計算欄 No.2）を掛けます。

注記：作業所請求書/債権清算については、10 頁をご覧ください。

雇用主階層 3

年平均で月に 60 名以上の従業員を擁する雇用主雇用主

ステップ 4：義務職場枠（目標人数）の計算

欄 4 の年間総数（計算シートの A 欄、2 頁）に、法定雇用率 5 パーセント（社会法典第 9 編第 154 条第 1 項）を掛けます。少数 0.5 以上は切り上げます。

ステップ 5：義務職場不足数の計算

計算された義務職場枠（目標人数、ステップ 4 参照）から、欄 5 の年間総数（計算シートの B 欄、2 頁）を差し引きます。その結果が 0 未満のときは、「0」と記入します。

ステップ 6：年平均雇用率の算出

負担調整賦課金の額を計算するため、まず年平均雇用率を算出します。

計算：

欄 5 の年間総数（計算シートの B 欄、2 頁）を、欄 4 の年間総数（計算シートの A 欄、2 頁）で割り、100 を掛けます。

計算された年平均雇用率は、端数処理をせず、小数位（最大小数第 2 位まで）とともに記入します。

ステップ 7：確定および負担調整賦課金の計算

負担調整賦課金は、社会法典第 9 編第 160 条第 2 項第 2 段により、年平均雇用率が以下の場合、義務職場不足数 1 当たりで、下記の金額となります。

- 3 パーセント以上 5 パーセント未満：月額 125 ユーロ
- 2 パーセント以上 3 パーセント未満：月額 220 ユーロ
- 2 パーセント未満：月額 320 ユーロ

負担調整賦課金の計算のため、この金額（「スライド制金額」）を計算欄 No.4（計算シート、3 頁）に記入し、義務職場不足数（結果 計算欄 No.2）を掛けます。

注記：作業所請求書/債権清算については、10 頁をご覧ください。

特別階層 S2

1999年10月31日現在、全職員の最低6パーセントを重度障害者としていた場合、年平均での年間職員数が60名以上の社会法典第9編第241条第1項に定める連邦の公的雇用主

ステップ4：義務職場枠（目標人数）の計算

欄4の年間総数（計算シートのA欄、2頁）に、法定雇用率6パーセント（社会法典第9編第241条第1項）を掛けます。少数0.5以上は切り上げます。

ステップ5：義務職場不足数の計算

計算された義務職場枠（目標人数、ステップ4参照）から、欄5の年間総数（計算シートのB欄、2頁）を差し引きます。その結果が0未満のときは、「0」と記入します。

ステップ6：年平均雇用率の算出

負担調整賦課金の額を計算するため、まず年平均雇用率を算出します。

計算：

欄5の年間総数（計算シートのB欄、2頁）を、欄4の年間総数（計算シートのA欄、2頁）で割り、100を掛けます。

計算された年平均雇用率は、端数処理をせず、小数位（最大小数第2位まで）とともに記入します。

ステップ7：確定および負担調整賦課金の計算

負担調整賦課金は、社会法典第9編第160条第2項第2段により、年平均雇用率が以下の場合、義務職場不足数1当たりで、下記の金額となります。

- 3パーセント以上6パーセント未満：月額125ユーロ
- 2パーセント以上3パーセント未満：月額220ユーロ
- 2パーセント未満：月額320ユーロ

負担調整賦課金の計算のため、この金額（「スライド制金額」）を計算欄No.4（計算シート、3頁）に記入し、義務職場不足数（結果計算欄No.2）を掛けます。

4.2 書式「障害者のための作業所に対する清算済み業務委託一覧」(SGB IX 3)

公認障害者のための作業所 (WfbM)、および 2007 年 9 月 13 日まで有効の条文の視覚障害者製作品販売法に基づく公認視覚障害者のための作業所に対する当該年中の清算済み業務委託について

公認障害者のための作業所 (WfbM) と視覚障害者のための作業所に対する業務委託は、社会法典第 9 編第 223 条により、負担調整賦課金と清算 (相殺) することができます。

業務委託を負担調整賦課金と清算するときは、書式 SGB IX 3「障害者のための作業所に対する清算済み業務委託一覧」に記入します。

社会法典第 9 編第 223 条に基づく算入の要件の存在は、請求書類で障害者のための作業所により証明されなければなりません。業務委託は、負担調整賦課金の納付義務が成立する年に、作業場により遂行され、かつ翌年 3 月 31 日までに発注者により、支払いがなされていなければなりません (社会法典第 9 編第 223 条第 2 項第 1 号)。取り消された業務委託による債権を、本来の業務委託とともに欄 3 (業務委託明細) に、その分を減額した総額を欄 7 に、そしてそのことによって減った労働給付を、欄 8 に記入します。証明資料と関連の支払書類は、5 年間保管しなければなりません。

清算は、2007 年 9 月 13 日まで有効の条文の視覚障害者製作品販売法の趣旨による公認視覚障害者のための作業所に対する業務委託についても、適用されます。

注記: 申告を電子的方法で雇用エージェンシーに送信する雇用主は、障害者のための作業所の労働給付実績に関する年次証明書を、発送書類 (「雇用エージェンシーへの提出に関する宣言」) とともに、雇用エージェンシーに送付します。個別請求書類は、要求された場合にのみ、管轄の統合局に送付しなければなりません。算入可能なのは、障害者雇用義務のある雇用主が直接、作業所ないし公認作業所の連合体に対して発注し、代金を支払った業務委託だけです。第三者への移譲は許されません。

欄 8 :

請求書/年次証明書で証明/確認された労働給付の記入 (100 %)

負担調整賦課金から控除可能なのは、障害者のための作業所の労働給付 (請求書金額から材料費と控除できない人件費を控除した額、社会法典第 9 編第 223 条第 1 項第 2 段) の 50 パーセントです。労働給付は作業所の請求書上で、別個に表示されていなければなりません。控除可能な金額は、記入された労働給付の合計から算出されます。

作業所請求書と債権清算に関する一般的情報

作業所請求書 :

納税義務のある雇用主が、請求書において請求された売上税を控除できる限りにおいては、売上税分を減額して表示された労働給付金額が、清算の基準となります。作業所請求書は、納付すべき負担調整賦課金の額までしか、控除に使うことができません (他の年度との債権清算は行われません)。

債権清算 :

下記の債権のみ、算入することができます。

- 前年申告の修正により発生した債権で、すでに雇用エージェンシーと調整済みのもの、あるいは
- 追加提出された作業所請求書に基づく債権で、すでに統合局に申し立て済みのもの。書式の 3 頁で、該当する理由に×印を付けてください。

4.3 書式「社内の対象者一覧」(SGB IX 4)

申告には、事業所/官公署別に、社会法典第 9 編第 163 条第 1 項に定める、雇用する重度障害者、重度障害者と同等の者およびその他の算入可能者の一覧表を添付しなければなりません。

第 1 段から第 4 段まで：

一覧表には、算入可能性の証明が存し、月に最低 1 日就労した者、全員を記載します。

第 5 段：

ここでは、重度障害者が企業において、法人または人的総体の代表者としての職務を果たしている場合、「はい (ja)」を選択します。有限会社、有限会社を無限責任社員とする合資会社、株式会社の取締役、社団法人や登録団体の理事、合名会社または合資会社の社員などが、これに当たります。義務職場への算入は、これらの場合、行うことができません。それは通例、自然人の場合にのみ可能です。

第 6 段と第 7 段：

週労働時間に関する説明は、「4.1.2 計算シート」にあります。義務職場に算入可能な人的階層：

第 12 段について：	第 13 段から第 16 段までについて：
雇用する重度障害者と重度障害者と同等の者は、下記の略語で記入します	第 12 段の記載事項を証明するもの
障害度(GdB)50 以上 SB [§] ：重度障害者 SBA：重度障害を有する職業訓練生 SBAF：職業訓練直後の引受後の重度障害を有する職業訓練生 SBAG：重度障害を有する雇用主	1. 有効な公式の重度障害者手帳 [‡] または 2. 連邦戦争犠牲者援護法の施行を管轄する官庁の、障害の存在と障害度に関する決定
SBAR：社会法典第 9 編第 51 条に基づくリハビリ施設の職業訓練生(現場訓練期) SBW：(重度)障害を有する障害者のための作業所就労者(移行措置中)	社会法典第9 編第51 条に基づくリハビリ施設(6 頁参照)または障害者のための作業所(6 頁参照)による証明
GL ^{**} ：重度障害者と同等の者(障害度 30 以上 50 未満) GLA：重度障害者と同等の障害を有する職業訓練生 GLAF：重度障害者と同等の障害を有する職業訓練生、職業訓練直後の引受後	雇用エージェンシーの同等認定通知
MSB ^{††} ：重複算入される重度障害者 MSBA：重複算入される重度障害を有する職業訓練生(義務職場超) MGL：重複算入される重度障害者と同等の者 MGLA：重複算入される重度障害者と同等の障害を有する職業訓練生(義務職場超)	重複算入に関する雇用エージェンシーの決定
BS：鉦夫援護証明書の所有者(社会法典第 9 編第 158 条第 5 項)	各州の管轄機関の鉦夫援護証明書

[‡] 「公式手帳」とは、社会法典第 9 編の適用範囲内で官庁から発行された証明書です。

[§] 社会法典第 9 編第 2 条第 2 項、社会法典第 9 編の抜粋(付表 1)参照

^{**} 社会法典第 9 編第 2 条第 3 項、社会法典第 9 編の抜粋(付表 1)参照

^{††} 社会法典第 9 編第 159 条、社会法典第 9 編の抜粋(付表 1)参照

上記の略語の後に、算入すべき義務職場数を、下記のように記します。

SB1 GL1 SBAG1 SBW1 BS1	通例、義務職場 1 として算入
SBA2 GLA2 SBAR2 SBAF2 GLAF2	職業訓練生を義務職場 2 として算入
MSB2 MGL2	義務職場 2 として重複算入
MSB3 MGL3	義務職場 3 として重複算入
MSBA3 MGLA3	職業訓練生を義務職場 3 として重複算入
MSB4	義務職場 4 として重複算入(旧ケースのみ)
MSB5	義務職場 5 として重複算入(旧ケースのみ)

第 13 段：

以下の略語を使用し、機関の所在地が証明書に記載されている限りにおいては、これを記入します。

AA	雇用エージェンシー
VA	援護庁(これには郡庁、州行政局、市町村、郡、郡独立市なども含みます)
AfS	社会局、家族社会局
BG	社会法典第 9 編第 152 条第 2 項の趣旨による確認官庁(法定傷害保険など)
ZSt	鉱夫援護証明書センター
EIN	社会法典第 9 編第 51 条に定める施設
WfbM	障害者のための作業所

第 14 段：

人的階層 GL と MSB では、雇用エージェンシーの承認決定書の同等認定ないし重複算入の承認の承認番号を、記入しなければならない。

第 15 段：

- a) 社会法典第 9 編第 152 条に定める決定においては、申請の日付(申請書の援護庁への到着)が基準となります。特別な有効日付が申し立てられているときは、これが適用されます。証明書ないし障害者手帳にどちらの日付もないときは、発行年月日が基準となります。
- b) 雇用エージェンシーの同等認定通知の場合には、特別な有効日付が申告されていない限りにおいて、申請書到着の日付が基準となります。
- c) その他の証明書については、特別な有効日付が申告されていない限りにおいて、発行日が基準となります。
- d) 人的階層 SBW1 と SBAR2 では、措置の現場期(SBW1)ないし職業訓練(SBAR2)の初日と(第 16 段に)最終日を記入します。

算入可能性は、重度障害者資格について証明が存する場合にのみ成立します(SBW1/SBAR2 の例外:この場合には、社会法典第 9 編第 51 条に定める障害者のための作業所ないしリハビリ施設の、措置/職業訓練の現場期に関する決定で十分です)

第 16 段：

手帳が期限付きで発行されているときは、ここに有効期限を記入します。それ以外の場合は、「無期限 (unbefristet)」に×印を付けます。

社会法典第 9 編第 2 条第 2 項に定める障害者資格が脱落した場合、その障害者は、低下決定の不可争性の確定から 3 ヶ月間は、なお算入可能です。算入可能性の期限を、欄 16 に入試明日。これについては、社会法典第 9 編第 199 条を遵守してください。

見本/例：

1	姓	ムスターマン	
2	名	マックス	
3	生年月日	1966 年 7 月 8 日	
4	性別	<input checked="" type="checkbox"/> 男性	<input type="checkbox"/> 女性
5	有限会社(など)の取締役(説明参照)	<input type="checkbox"/> はい	<input checked="" type="checkbox"/> いいえ
6	週労働時間 18 時間以上 そうでない場合は、第 7 段を記入してください	<input checked="" type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ
7	週労働時間 18S 時間未満 社会法典第 9 編第 158 条第 2 項第 2 段に定める(高齢者短時間労働)(説明参照)	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ
8	雇用の開始日 ¹	1990 年 10 月 1 日	
9	雇用の終了日 ¹	――	
10	職業訓練の開始日 ¹	――	
11	職業訓練の終了日 ¹	――	
12	人的階層(説明参照)	SB1	
	第 12 段の記載内容の証明		
12a	発行官庁	B 市行政局	
12b	証明書番号/整理記号	55/3424000...	
12c	発効日	2005 年 10 月 1 日	
12d	期限 ^{1/2} (社会法典第 9 編第 199 条による消滅の場合は、説明参照)	2016 年 10 月 31 日	<input type="checkbox"/> 無期限

¹ 日付は必ず、日月年 (たとえば 18.10.2016) の形式で記入します。

² 期限を記入するか、「無期限」に×印を付けます。

社会法典第 9 編の抜粋

第 2 条 概念規定

- (1) 障害者とは、社会的障壁や環境的障壁との相互作用で、人の平等な社会参加を高い蓋然性をもって、6 ヶ月超妨げる可能性がある身体的侵害、知的侵害、精神的侵害、または感覚侵害を有する人である。身体状態および健康状態が、年齢に典型的な状態を逸脱している場合、第 1 段の侵害に該当する。第 1 段の侵害が予想されるときは、人には障害の恐れがある。
- (2) 障害度が 50 以上であり、本法典の適用範囲内において適法に住所、常居所、あるいは第 156 条の趣旨による職場において雇用を有している場合、人は第 3 部の趣旨において重度障害者である。
- (3) 障害度が 30 以上 50 未満であり、第 2 項の他の要件は揃っている障害者は、障害のために、同等認定なしでは、第 156 条の趣旨の適切な職場を取得できない、あるいは保持できない場合、同等認定する（重度障害者と同等の者）。

第 51 条 職業リハビリテーション施設

- (1) 受給資格者の障害の種類または程度により、あるいは成功の保証のために、職業教育施設、身体障害者職業訓練施設、およびこれに準じる職業リハビリテーション施設の特別な支援を必要とする場合、給付はこれらの施設により実施される。施設は、下記の通りでなければならない。
 1. 給付の期間、内容および構成に照らして、運営者および教員の授業方法、職業訓練および職業経験、ならびに支援業務の内容に照らして、給付の実施の成功を期待させなければならない、
 2. 適正な参加条件を提供し、障害に優しくなければならない、特に労働保護および労災防止の要件の遵守を、保証しなければならない、
 3. 参加者および同人らが選出する代表者に対し、給付の実施への然るべき参加可能性を提供しなければならない、
 4. 給付は経済性と緊縮性の原則に則って、特に適正な報酬額で、実施されなければならない。関係リハビリ担当機関はこれについて、第 26 条および第 37 条に定める共同の基準を取り決める。
- (2) 職業訓練の給付が職業リハビリテーション施設において実施されるときは、施設は受給資格者に適性があるならば、この職業訓練の一部を企業および官公署で実施するよう努めるものとする。職業リハビリテーション施設は雇用主を、職業訓練生である若年障害者の現場職業訓練および指導面でサポートする。

第 154 条 雇用主の重度障害者雇用義務

- (1) 年平均で月 20 名以上の第 156 条の趣旨の従業員を擁する民間および公的雇用主（雇用主）は、最低でも従業員数の 5 パーセントに相当する数の重度障害者を雇用しなければならない。その際には、重度障害を有する女性を特に考慮しなければならない。第 1 段を適用せず、年平均で月に 40 名未満の従業員を擁する雇用主は、年平均で毎月重度障害者 1 名を、年平均で月に 60 名未満の従業員を擁する雇用主は、年平均で毎月重度障害者 2 名を、雇用しなければならない。
- (2) 本部の趣旨による公的雇用主とは、下記の者である。

1. 各連邦最高官庁とその下級官庁、連邦大統領府、連邦議会および連邦参議院の事務局、連邦行政裁判所、25 連邦の各最高裁判所、連邦検事総長および連邦鉄道公社を合わせた連邦最高裁判所、
2. 各州最高官庁、ならびに内閣官房および大統領官房とその下級官庁、州議会事務局、会計検査院、各州の憲法裁判所、ならびにその他の州官庁と共同の人事管理を行う官庁、
3. その他の各地域団体および各地域団体連合、
4. その他の公法上の各社団、行政施設または財団。

第 156 条 職場の概念

- (1) 本部の趣旨による職場（雇用、ポスト Arbeitsplatz）とは、被用者、公務員、判事および職業訓練生、ならびに職業訓練のために採用されたその他の者が、就労する全職場である。
- (2) 下記の者が就労する職場は、この職場に当たらない。
 1. 第 49 条第 3 項第 4 号に定める職業生活への参加のための給付に、企業または官公署において参加する障害者、
 2. 主に稼得のために就労するのではなく、主に慈善的または宗教的種類の動機で就労する者、ならびに公法上の宗教団体の聖職者、
 3. 主に稼得のために就労するのではなく、主に治療、再順応または教育のために就労する者、
 4. 第 3 編に基づく雇用創出措置に参加する者、
 5. 恒常的な訓練の後、自分の職場を選択した者、
 6. その労働関係、雇用関係またはその他の使用関係が、兵役または非軍事役務、育児休暇、無給休暇、短期年金受給のために、あるいは代用者が採用されている場合に限り、高齢者短時間労働の場合に非就労期間（ブロック分割モデル）にある者、
- (3) さらに仕事の性質上、または当事者間で結ばれた取決めにより、最長 8 週間の期限付きでの雇用、ならびに就労者の週労働時間が 18 時間未満の雇用も、職場とはみなさない。

第 157 条 最低職場数および義務職場数の算定

- (1) 重度障害者が雇用されるべき最低職場数および職場数（第 154 条）の算定の際には、職業訓練生が就労する職場は含まない。採用に対する法的請求権を有する司法修習生または教育実習生が雇用される職場についても、同様とする。
- (2) 算定の際に生じる 0.5 以上の端数は切り上げるものとするが、年平均で 60 未満の職場を有する雇用主の場合には、切り下げるものとする。

第 158 条 重度障害者のための義務職場数への就労者の算入

- (1) 第 156 条第 1 項または第 2 項第 1 号または第 4 号の趣旨による職場で就労する重度障害者 1 名は、重度障害者のための義務職場数 1 として算入する。
- (2) 事業所において通常の時間数よりは短いが週 18 時間以上就労する短時間労働の重度障害者 1 名は、重度障害者のための義務職場数 1 として算入する。高齢者短時間労働を理由として、週労働時間を 18 時間未満に減らす場合には、第 1 段を準用する。重度障害者を週 18 時間未満就労させる場合、短時間労働が障害の種類または程度から判断して必要であるなら、連邦雇用エージェンシーは義務職場数の 1 としての算入を認める。
- (3) 障害者のための作業所の一般労働市場移行措置（障害者のための作業所規制法第 5 条第 4 項第 1 段）の枠内で、企業または官公署で雇用されている重度障害者は、この期間中も義務職場数に算入する。

- (4) 重度障害を有する雇用主 1 名は、重度障害者のための義務職場数 1 として算入する。
- (5) 鈇夫援護証明書の所有者は、重度障害者または第 2 条 2 項または 3 項の趣旨による重度障害者または重度障害者と同等の者ではなくとも、義務職場数 1 として算入する。

第 159 条 重複算入

- (1) 連邦雇用エージェンシーは、重度障害者の職業生活への参加がとりわけ困難を伴う場合には、重度障害者 1 名、特に第 155 条第 1 項の趣旨による重度障害者 1 名を、重度障害者の義務職場数 1 超、最大で義務職場数 3 として算入することを、認めることができる。第 1 段は、「障害者のための作業所」での就労後の重度障害者、ならびに第 158 条第 2 項の趣旨による短時間労働の重度障害者にも適用する。
- (2) 職業訓練を受けている重度障害者 1 名は、重度障害者のための義務職場数 2 として算入する。第 1 段は、企業または官公署で実施される第 51 条 2 項の趣旨による職業訓練の期間中についても、これを適用する。連邦雇用エージェンシーは、職業訓練職場への斡旋が障害の種類または程度から判断してとりわけ困難を伴う場合には、重度障害者の義務職場数 3 としての算入を認めることができる。職業訓練を実施する雇用主またはその他の雇用主が、職業訓練終了後に労働関係または使用関係を引き受ける場合には、重度障害者は、就労初年度は義務職場数 2 として算入する。前記にかかわらず、第 1 項はなお効力を有する。
- (3) 重度障害者 1 名を重度障害者の義務職場数 3 超として算入することに関する 1986 年 8 月 1 日以前に出された決定は、引き続き有効とする。

第 160 条 負担調整賦課金

- (1) 規定人数の重度障害者を雇用していない場合、雇用主は重度障害者のための義務職場の不足数に対して、負担調整賦課金を納付する。負担調整賦課金の納付は、重度障害者の雇用義務を免責するものではない。負担調整賦課金は、年平均雇用率をもとに算出する。
- (2) 負担調整賦課金は、義務職場不足数 1 当たり以下の金額とする。
 1. 年平均雇用率が 3%以上、現行義務雇用率未満の場合、125 ユーロ
 2. 年平均雇用率が 2%以上、3%未満の場合、220 ユーロ
 3. 年平均雇用率が 2%未満の場合、320 ユーロ

第 1 段を適用せず、重度障害者の義務職場不足数当たりの負担調整賦課金は、以下の金額とする。

1. 対象となる従業員数が年平均 40 名未満の雇用主で、年平均雇用が重度障害者 1 名未満の場合には 125 ユーロ、
 2. 対象となる従業員数が年平均 60 名未満の雇用主で、重度障害者の年平均雇用が 2 名未満の場合には 125 ユーロ、重度障害者の年平均雇用が 1 名未満の場合には 220 ユーロ。
- (3) ……
 - (4) 雇用主は毎年、第 163 条第 2 項に定める申告と同時に、雇用主の所在地を管轄する統合局に、負担調整賦課金を納付する。雇用主が 3 ヶ月超支払いを滞らせると、統合局は未払い金額に関する確認通知を出し、未払金を徴収する。統合局は負担調整賦課金の未払い金額について、3 月 31 日以降は、社会法典第 4 編第 24 条第 1 項の基準で、滞納追徴金を徴収する。その用途については、第 5 項を適用する。相当な事由のある例外事例においては、統合局が滞納追徴金の徴収を行わないこともありうる。確認通知に対する異議申立てと取消しの訴えは、延期効力を有しない。民間雇用主に対しては、行政強制手続きに関する規定に基づく強制執行を実

施する。公的雇用主の場合は、統合局は監督官庁に依頼するが、統合局がその決定に異議がある場合には、統合局は連邦または州の最高官庁に対して、裁定を求めることができる。連邦雇用エージェンシーへの申告が受理された暦年の経過後は、負担調整賦課金は追加請求することも、還付することもしない。

(5) ～ (8)、、、

第 163 条 雇用主の連邦雇用エージェンシーと統合局との協力

- (1) 雇用主は、企業および官公署ごとに、雇用している重度障害者、重度障害者と同等の者およびその他の算入可能者の一覧表を経常的に管理し、その企業または官公署の所在地を管轄する連邦雇用エージェンシーおよび統合局の代表者に、これを提出しなければならない。
- (2) 雇用主は、管轄する雇用エージェンシーに対して年 1 回、3 月 31 日までに、雇用義務数の算定、義務履行状況の監視、および負担調整賦課金のために必要な前歴年分のデータを、月別に分類して、申告しなければならない。申告書には、第 1 項に則り管理された一覧表、ならびに申告書と一覧表の写し 1 部を添付するが、これは管轄の統合局に転送する分である。経営協議会、職員代表委員会、裁判官委員会、検察官委員会、裁判官人事委員会、重度障害者代表、ならびに雇用主のインクルージョン担当者に、それぞれ申告書と一覧表の写し 1 部を送付する。
- (3) 雇用主が 6 月 30 日までにデータを届け出ない、正しいデータもしくは完全なデータを届け出ない場合には、連邦雇用エージェンシーは実際の観点および法的観点で審査した上で、重度障害者の義務職場数および職場実績数の算定に必要なデータに関する確認通知を发出する。
- (4) 重度障害者のための職場を提供する必要のない雇用主は、第 1 項に挙げる人的階層を把握する目的で、5 年毎に州別に実施される代表部分調査の一環として、連邦雇用エージェンシーから要請があった場合にのみ、申告を行わなければならない。
- (5) 雇用主は、連邦雇用エージェンシーおよび統合局の要請があった場合には、重度障害者および重度障害者と同等の者の職業生活への参加を目的とする特別規定を、施行するために必要な情報を、提供しなければならない。
- (6) 雇用主の一覧表と申告書には、連邦統合局・公的扶助連盟と調整の上作成した連邦雇用エージェンシーの書式を使用する。連邦雇用エージェンシーは、申告手続き実施のために当該連合と調整の上、電子伝送手続きを認めるものとする。
- (7) 雇用主は、連邦雇用エージェンシーおよび統合局の担当職員から要請された場合、それが重度障害者の利益のために必要であり、かつ企業秘密または職務上の秘密が脅かされない限りにおいて、企業または官公署の中を検分させなければならない。
- (8) 、、、

第 199 条 重度障害者の参加に関する特別規定の適用終了

- (1) 重度障害者に関する特別規定は、第 2 条第 2 項の要件が存在しなくなった後には、これを適用しない。ただし障害度が 50 未満に下がった場合には、低下認定通知に対する不可争性の確定から第 3 暦月末日で、適用を終了する。
- (2) 重度障害者と同等の者に関する特別規定は、同等認定の取消しまたは取り下げ後は、もはやこれを適用しない。同等認定の取消しは、第 2 条第 3 項およびそれに関連する第 151 条第 2

項に定める要件が存在しなくなった場合に、行うことができる。取消しは、これに対する不可争性の確定から第 3 暦月末日に有効となる。

- (3) 重度障害者および重度障害者と同等の者に関する特別規定の適用が終了するまでは、障害者は、その雇用主における重度障害者のための義務職場数に算入される。

第 223 条 委託業務の負担調整賦課金への算入

- (1) 公認「障害者のための作業所」に対する業務委託により障害者の就労に寄与する雇用主は、かかる委託業務の内、作業所の労働給付分の請求金額（請求総額から材料費を控除した金額）の 50%を、負担調整賦課金に算入することができる。その際には、雇用・職業促進専用の人員の労働給付を考慮し、健常な労働者の労働給付は考慮しない。他の公認「障害者のための作業所」の製品を譲渡する場合には、これら「障害者のための作業所」の労働給付実績を考慮する。作業所は、算入要件が存在することを、請求書の中で証明する。
- (2) 算入の要件は、以下の通りである。
 1. 委託業務が、負担調整賦課金の納付義務が発生する年内に、「障害者のための作業所」により実施され、発注者により翌年 3 月 31 日までに、それに対する支払いが行われること、ならびに
 2. 総合施設の法律上独立していない部門である「障害者のための作業所」に対して、総合施設の運営者が委託した業務ではないこと。
- (3) 「障害者のための作業所」の連合体に対して業務を委託する場合には、第 2 項を準用する。

第 238 条 罰金規定

- (1) 故意または過失により以下の行為をする者は、これを秩序違反とする。
 1. 第 154 条第 1 項第 1 段およびそれに関連する第 162 条第 1 号に基づく法規命令、あるいは第 154 条第 1 項 3 段に反して、重度障害者を雇用しない者、
 2. 第 163 条第 1 項に反して、一覧表を管理しない、正確に管理しない、完全または所定方法で管理しない、あるいは提出しない、もしくは適時に提出しない者、
 3. 第 163 条第 2 項第 1 段または第 4 項に反して、申告を行わない、正確に行わない、完全には行わない、所定方法では行わない、あるいは適時に行わない者、
 4. 第 163 条第 5 項に反して、情報を提供しない、正確に提供しない、完全には提供しない、あるいは適時に提供しない者、
 5. 第 183 条第 7 項に反して、企業または官公署の中を検分させない、または適時に検分させない者、
 6. 第 163 条第 8 項に反して、その項に述べる者を任命しない、あるいは適時に任命しない者、
 7. -8....、

第 241 条 移行規定

- (1) 第 154 条第 1 項の規定を適用せず、第 154 条第 2 項第 1 号および第 4 号に述べる連邦の公的雇用主の義務雇用率は、当該雇用主が 1999 年 10 月 31 日現在で職場の 6%以上で重度障害者を雇用していた場合は、引き続き 6 パーセントとする。
- (2) - (6)....、

2018年1月1日発効

有効性：継続中



連邦雇用エージェンシー

専門的指示
重度障害者
社会法典第9編
第2条
概念規定

連邦雇用エージェンシー本部、GR4
2017年12月20日作成

2018年1月1日発効

連邦雇用エージェンシー

有効性：継続中

改定経緯

2017年12月20日更新

専門的指示は、2018年1月1日発効する社会法典第9編の新条文を背景として、編集上の調整がなされた。

法律本文

社会法典第9編第2条

概念規定

- (1) ¹障害者とは、社会的障壁および環境的障壁との相互作用で、人の平等な社会参加を高い蓋然性をもって、6ヵ月超妨げる可能性がある身体的侵害、知的侵害、精神的侵害、または感覚侵害を有する人である。身体状態および健康状態が、年齢に典型的な状態を逸脱している場合、²第1段の侵害に該当する。第1段の侵害が予想されるときは、³人には障害の恐れがある。
- (2) 障害度が50以上であり、本法典の適用範囲内において、住所、常居所、あるいは第156条の趣旨による職場において雇用を、適用に有している場合、その人は第3部の趣旨において重度障害者である。
- (3) 障害度が30以上50未満であり、第2項の他の要件は揃っている障害者は、障害のために、同等認定なしでは、第156条の趣旨の適切な職場を獲得できない、あるいは維持できない場合、同等認定される(重度障害者と同等の者)。

目次

1. 法定整理	5
2. 同等認定の原則	5
3. 同等認定の実施	7
3.1 同等認定の保護範囲	7
3.2 因果関係審査	8
3.3 職場に関する要件	9
3.4 職場の獲得のための同等認定	10
3.5 職場の維持のための同等認定	11
3.6 一定の職務または労働関係における特殊性	13
3.6.1 公務	13
3.6.2 軍隊	14
4. 手続き横断的事項	15
4.1 事情解明	15
4.2 決定－決定通知発出－破棄	16

1. 法定概念整理

- (1) 社会法典第9編第2条には、障害に関する多数の概念規定が含まれている。それらは、各リハビリテーション担当機関に適用される給付法が、別段の特例を設けていない限り、ほぼ有効である。

障害者

- (2) 障害者：社会法典第9編第7条において定められている、機関別給付法の適用優先の指示に基づき、社会法典第3編第19条に定める障害者概念が、連邦雇用エージェンシーにとって基準となる(詳しくは、社会法典第3編第19条に関する専門的指示参照)。

重度障害者

- (3) 重度障害者：社会法典第9編第2条第2項に定める重度障害者資格の要件は、障害度(GdB)50以上である。障害度(GdB)認定手続きは、社会法典第9編第152条に定められている。これを管轄するのは、援護庁ないしは州法により管轄する官庁である。

重度障害者と同等の者

- (4) 重度障害者と同等の者：社会法典第9編第2条第3項は、障害者を同等認定する要件を定めている。同等認定手続きの実施を管轄するのは、連邦雇用エージェンシーである。

2. 同等認定の原則

同等認定手続きの基礎

- (1) 同等認定の法的根拠は、社会法典第9編第2条第3条および第151条、ならびに職場の概念に関して、社会法典第9編第156条に設けられている。このことを背景として、同等認定手続きに関しては、特に本専門的指示(社会法典第9編第2条に関する)、ならびに社会法典第9編第151条に関する専門的指示が基準となる。同等認定手続きの実施の主要プロセスは、連邦雇用エージェンシーの業務プロセスモデル(GPM)の枠内で記述されている。

影響範囲

- (2) 障害者を重度障害者と同等の者に認定するという方策により、障害者は重度障害者法制の適用範囲(社会法典第9編、第3部)に、ほぼ完全に含まれる。重度障害者と同等の者に関しては、社会法典第9編第151条第3項により、社会法典第9編第208条(特別休暇)および社会法典第9編第13章(公共旅客輸送における重度障害者の無料輸送)が除外される。

申請

- (3) 同等認定は、社会法典第9編第151条第2項により、障害者の申請に基づいて行われる。申請は、出向いて、書面/Eメールで、あるいは電話で、当該地を管轄する雇用エージェンシーにおいて、行うことができる。

(形のない)申請の日付は、記録しておかなければならない。これは、社会法典第 9 編第 168 条に定める特別な解雇保護の効力発生に関して、申請者にとって重要となる可能性があるのである。決定に関して重要な事情は、同等認定の申請用紙と関連して調査する。

同等認定に関して、就労可能な受給資格者から質問があった場合は、管轄の雇用エージェンシーを紹介する。ジョブセンターにおいて具体的な申請要望があった場合には、社会法典第 1 編第 16 条を適用する(申請の伝達)。

管轄

(4) 申請に関して地域的に管轄するのは、障害者の住所または常居所の市町村を管区とする雇用エージェンシーである。

国外に住所または常居所を有する障害者の場合に、社会法典第 9 編第 156 条の趣旨による職場における就労を、社会法典第 9 編の適用範囲内において適法に有しているときは(越境者)、事業所所在地の雇用エージェンシーが管轄する。国外に派遣され、一定期間国外で生活し就労する障害者についても、これに準じる。

平行手続き

(5) 同等認定申請は、2014 年 7 月 31 日の連邦労働裁判所の判決(2 AZR 434/13 - Juris RdNo.52)によれば、障害度確認申請(社会法典第 9 編第 152 条)と並行しても提出することができる。この場合には、申請者が記入し、SB-AV の実働サービスチームが不備がないかをチェックした申請書の処理は、保留する(このことについては、社会法典第 9 編第 151 条に関する専門的指示も参照)。援護庁または管轄機関により確認された障害度に関する証明が到着した後、次のステップを開始する(No.4.1 の趣旨による事情説明は、障害度 30 または 40 の場合にのみ必要である)。

要件

(6) 同等認定の請求について、立法者は種々の人的および事実的要件を付けている。具体的には社会法典第 9 編第 2 条第 3 項が、障害者について以下のことを要求している。

- 障害度 30 または 40 を有している(十刻みでの障害度の等級付けのため、社会法典第 9 編第 152 条第 1 項第 4 段参照)。
- 住所、常居所または社会法典第 9 編第 156 条の趣旨による職場を、本法律の適用範囲内において合法的に有する(社会法典第 9 編第 2 条第 2 項参照)。
- 障害のために、同等認定なしでは、社会法典第 9 編第 156 条の趣旨の適切な職場を獲得できない、あるいは維持できない。

法規裁量

- (7) 社会法典第9編第2条第3項中の「～すべきである(sollen)」という文言により、法規裁量が認められる。同等認定の要件が揃っているときは、認定は通例行われる。義務上の裁量の行使により認定しないという決定は、異例の事情(変則的ケース)がこれを正当化する場合にのみ可能である(2000年3月2日の連邦社会裁判所判決-B 7 AL 46/99 R - Juris RdNo.24)。

変則的ケース

それによれば法規裁量からの逸脱が適切なのは、たとえば同等認定により意図される目的が、達成されえないということを認識させる事情が存する場合(老齢年金の受給など)、あるいは申請者がそもそも適切な職場の獲得に関心をもっていない場合である。

保証の取り止め

- (8) 同等認定の保証は2002年、職場を獲得したいと考える申請者が、当時まだ認められていた重度障害者資格に関する雇用主の(業務中立的)質問に、柔軟に対応できるようにするため、顧客本位の行動形式として導入された。時間の経過とともに、基本条件が変化した。いまでは優勢的法律感覚に基づき、雇用主が、求人手続ないし採用手続きにおいて重度障害者としての資格(属性)について(地位に関して)質問することはできない。これは差別に当たるためである。これにより保証のメリットがなくなった。要件が揃っている場合、同等認定はただちに行わなければならない。

同等認定の保証は、もはや行わない。要件が揃っている場合には、同等認定はただちに行わなければならない。既存の保証は、その効力を保持する。

記録

- (9) 同等認定手続きの記録およびデータ表現のため、IT 専門処理方式 VerBIS を使用する。

3. 同等認定の実施

3.1 同等認定の保護範囲

選択的要件

- (1) 社会法典第9編第2条第3項は、同等認定が考えられる、下記の選択的な2つの労働市場状況ないし要件を挙げている。

- ・ 職場の獲得
- ・ 職場の維持

2つの選択的要件は、重疊的に存しうる。しかし障害者が従来の職場を維持したいか、あるいはただ別の職場を獲得したい場合には、どちらか一方の選択的にしか存しえない。

関心事に関する審査

(2) 選択的要件の審査は、2014年8月6日の連邦社会裁判所判決—B 11 AL 16/13 R — Juris RdNo.30—により確認されたように、関心事に関して実施されなければならない。つまり、申請者により申し立てられ、希望されていることを、基本に据えるということである。たとえば被用者が、現存の職場を維持するために、同等認定されること(だけ)を望むときは、「維持」という選択的要件の審査に限定される。

特例

個別の場合の特別な事情は、関心事に関する審査からの特例に、つながることがありうる。手続きの途中で下記のことが判明し、そしてそのために、現存の労働関係が同等認定によってはもはや保護されえない場合などが、これに当たる。

- ・ 現存の職場が不適切であること、
- ・ 労働関係がすでに解約されたこと(申請との関連での特別な解雇保護の有効性については、社会法典第9編第151条に関する専門的指示参照)、あるいは
- ・ 職場が消滅したこと

その場合には職権をもって、同等認定が新たな適切な職場の獲得(同一の雇用主または別の雇用主の下での)に必要なを審査する。

3.2 因果関係審査

因果関係

(1) 障害と同等認定の必要性の間に、因果関係が存在しなければならない(「、、、障害の結果、、、」)。因果関係が存在するのは、下記の場合である。

- ・ 適切な職場を維持する困難が、障害の種類と程度に起因している場合、あるいは
- ・ 障害者が適切な職場を獲得しようとする際に、健常者に対する競争力面で特別に阻害され、それゆえ非常に斡旋困難である場合

因果関係を推認できるためには、完全証明の意味での絶対的确实性は必要ではない。そうではなく、職場が同等認定によって、十分な蓋然性をもって、より确实なものにされうるということで、十分なのである。

(2) 2014年8月6日の連邦社会裁判所判決—B 11 AL 16/13 R — Juris RdNo.22—によれば、障害は職場の危機または競争能力不足の他の理由を、上回る必要はもはやない。因果関係の肯定のためには、障害が少なくとも障害者の労働市場問題の「共同原因」であれば、十分なのである。

因果関係なし

- (3) 逆に、健常者も同様に影響を受けるような一般的な経営上の変化または問題(製造変更、部分的休止、操業停止、受注不足、合理化措置など)だけでは、高齢、技能不足および一般的に不利なまたは困難な労働市場状況と同様、同等認定を根拠付けることはできない。企業の赤字も、不明瞭な作業指示または専門的欠陥と同様、不十分である。何故ならばこれらの事情は、障害に基づくものではないからである(2011年11月18日のバーデン・ヴュルテンベルク州社会高等裁判所判決—L 13 AL 3853/10 参照)。

3.3 職場に関する要件

職場概念

- (1) 職場の概念は、社会法典第9編第156条第1項において定義されている。それは被用者、公務員、判事、ならびに職業訓練生および職業訓練のために採用されたその他の者が就労する職位である。社会法典第9編第156条第3項によれば、障害者には週18時間の最低時間数を有する就労が、可能でなければならない。

属地法主義

属地法主義のため、職場に該当するのは国内の職位だけである。国外に派遣された就労者の職場は、内国関連性が存する場合、社会法典第9編第156条の趣旨による職場である(社会法典第4編第4条に定める影響力)。ここで決定的なのは、ドイツ国内に存する使用関係の枠内で派遣が行われ、派遣が時間的に限定されているということである。

適切性

- (2) 職場は障害者にとって「適切」でなければならない。職場が適切なのは、障害の種類と程度を考慮すると、障害者がこの職場において、長期的に業務を遂行でき、原則として課せられる労務によって、健康面で過剰な要求をされない場合である。軽微な障害に起因する職場における行動能力の侵害または制約は、職場の適性を排除しない。就労継続した場合、障害の悪化の恐れがあるとき(技術設備にもかかわらず)は、その職場は適切であるとはいえない。

具体的考察方法

- (3) 職場の適切性は、障害者の適性および給付能力によって、個別具体的に決まる。そこで具体的障害者および職場に対する同人の影響を調べる。職場の適性の審査におけるこの具体的考察方法は、社会法典第9編第2条第3項の趣旨および目的の解釈によって行われる。

維持の要件の場合、「ひとつの」職場の適性の問題はつねに、障害者が現在有している職場の上に具体化する。この職場だけを、同障害者は維持することもできる。2014年8月6日の連邦社会裁判所判決—B 11 AL 5/14 R — Juris RdNo.19 —によれば、獲得要件についても、障害者がひとつの具体的職場(具体的な「目標の職種」の意味での)を、獲得しようとするのが要求される。

「職業生活への参加のための給付」の考慮

(4) 職場の適切性の審査の際には、職場自体として適切であるか、あるいは「職業生活への参加のための給付」または雇用主の給付の実施によって、障害者が健康状態を悪化させることなく職場の要求を満たせるように、職場が形成されるかということも、考慮する。給付が(まだ)実施されていないという事情は、職場の適切性の妨げにならない(2014年8月6日の連邦社会裁判所判決—B 11 AL 16/13 R Juris RdNo.19—。いくぶん事情が変わるのは、障害者が職場での措置の実施を放棄した、あるいはこれを拒否する場合だけである。

3.4 職場の獲得のための同等認定

(1) 職場の獲得のための同等認定は、求人を探る競争における障害者の競争力を、強化しようとするものである。

具体的考察方法

(2) その際に要求されるのは、具体的職場の(将来を見通した)獲得である。競争能力は、求職ないし職業紹介業務が及ぶ職種ないし活動(目標の職種)によって決まる。障害者が獲得するために同等認定を必要とする(何らかの)職場の抽象的考察は、職業上の向上努力に対する一般的助言と同様、ほとんど役に立たない。

ケース群

(3) 職場の獲得のための同等認定は、主に下記の人的階層ないしケース群について、考量することができる。

- ・ 失業者および職業訓練職を求める障害者
- ・ 解雇された障害者
- ・ 別の職場を獲得しようとする、障害を有する就労者(たとえ適切な職場を有している場合でも)

適切な/脅かされていない職場を有し、転職を目指す障害者への社会法典第9編第2条第3項の保護範囲の拡大は、2014年8月6日の連邦社会裁判所判決—B 11 AL 5/14 R — Juris RdNo.23—の結果生じる。それによれば、他の職業分野への進出または転職も、差別なく可能でなければならない(職業選択の自由)。同等認定はここでも、関連の法的要件が揃っていることを前提とする。

(4) 職場への参入において、障害に起因する競争能力不足が存すると推定する根拠が、存するかの審査は、下記の障害者について、次のように行う。

失業者/求職者/職業訓練職希望者

- 職業または職業訓練職の紹介を求めて、雇用エージェンシーまたはジョブセンターに登録している者について、紹介活動(求職申込書に対応)をベースに行う。その際、具体的求人が存している必要はない。

事情の確認のため SB・AV の実働サービスチームは、雇用エージェンシーまたはジョブセンターの職業紹介・社会統合担当員または相談員に、当該障害者の職業紹介状況に対する意見を求める。この要請と具体的質問(書式「GL 意見書 AV」参照)をベースに、職業紹介・社会統合担当員または相談員は自分の意見を表明する。

- もっぱら同等認定を獲得することに関心をもつ者において、申請者が行う立証をベースに行う。

考察対象は、下記の通りである。

- 障害者がいかなる活動またはいかなる職場を、具体的に目指しているのか、
- その活動または職場は障害者にとって実際的にも適切であるのか、
- 障害に基づき、障害者に競争上のデメリットがあるのか(障害が、職業への編入がこれまで実現されえなかったことの、共同原因であるのか)、そしてこのデメリットは同等認定によって、補整されうるのか。

3.5 職場維持のための同等認定

障害に基づく職場の危機

(1) 就労障害者の労働市場の競争状況は、現在の職場の状況に具体的に現れる。就労障害者が同等認定を申請すると、職場における障害者の困難性、特に職場を失うのではないかという危惧が、大部分健康面の制約の影響に起因しているかが審査される。

疾患が悪化する可能性があり、それゆえ将来労務の制約が予想されること、同等認定により、現存の使用関係または一般的に職業生活減の統合が、より容易に保証されるという一般的説明は、不十分である。健常者に対する競争上のデメリットを補正するために、同等認定が必要であるという一般的指摘も、同等認定を根拠付けない。

職場の維持を脅かす危険を推定する根拠

(2) 障害に起因する職場の維持を脅かす危険を推定する根拠となりうるのは、主に下記のことである。

- ・ 常習的/頻繁な障害に起因する欠勤
- ・ 障害に起因する労務減少(障害に優しい設備の職場の場合も)
- ・ 永続的な負荷能力の低下
- ・ 技術的サポートの必要性(ただしこの種の必要性は、すでに同等認定の請求を発生させるものではない)
- ・ 他の従業員の長期的に必要なサポート
- ・ 障害に起因する職種面および/または地域的モビリティ(変動性)の制約
- ・ 障害に起因する種々の制約に対する雇用主の認識可能な反応(障害に起因する作業能力低下との関連での警告または補償解雇の申し出など)

かかる推定の根拠または類似の根拠が存するときは、職場の切迫した危険が明白でない場合でも、それが障害者の職場を検証可能な形で、どの程度健常者に比べてより不安定にしているかを、審査する。職場の単なる抽象的な危険は、不十分である。

(3) 同等認定がない場合でも障害者を解雇しないという雇用主の宣言は、原則として同等認定にとって不利なわけではない。つまり企業の事情および意図は、短期的に変化する可能性がある。しかし同等認定が、それに内在する保護目的(予防)を実現できるのは、それが適時に行われる場合だけである。

3.6 一定の職務または労働関係における特殊性

3.6.1 公務

終身公務員、解雇不能な被用者

- (1) 終身公務員および終身判事、ならびに(通常)解雇不能な公共サービスの被用者の場合も、同人の特殊な法的地位ないしは協約上の解雇保護にかかわらず、障害者が特別な事情を申し立てる場合には、同等認定による職場の維持に関する重度障害者法制の手助けが、適切である可能性がある。

特別な事情となりうるのは、下記のことなどである。

- ・ 所属の官公署の閉鎖に当たり、キャリアは同一または同等ながら、最終基本給が少ない別の職に異動させられることによって、従来の地位が維持されることができ、同等認定の他の要件が揃っている場合に、この異動の恐れ(連邦官吏法第 28 条)。
- ・ 障害を有する公務員を、退職させるつもりであるという所属の長の言い渡し、あるいは服務能力の審査の厚生技官への依頼。

特別な解雇保護

- (2) すでに協約法上の規定および/または法規の結果(年齢、長い勤続年数、経営協議会のメンバーなど)、特別な解雇保護を受けている被用者も、職場の維持のために同等認定の助けを必要とすることがありうる。このような場合において、常習的/頻繁な障害に起因する欠勤に基づく臨時解雇の恐れがある場合には、職場の維持のために同等認定が適切でありうる。

障害に起因する具体的デメリット

- (3) この障害者も特別な地位を理由として、障害に起因する職場における具体的デメリット(障害を有する公務員を、退職させるつもりであるという所属の長の言い渡し、あるいは服務能力の審査の厚生医官への依頼など)を必要とする。

業務負担軽減

- (4) さらに、健康状態の悪化を避けるため、障害により職場の維持のために必要である、重度障害者/重度障害者と同等の者に対する特別な業務負担軽減が、雇用主ないし所属の長により準備される場合も、同等認定は上記の人的階層にとって必要となりうる。

任命を撤回しうる公務員または試用中の公務員

(5) 任命を撤回しうる公務員または試用中の公務員、ならびに解雇不能な被用者および公勤務職員は、障害に基づく要件またはその他の要件が揃っている場合には、重度障害者と同等の者に認定されうる。

ただし同等認定は、必要性に応じて、終身公務員の資格の付与ないし解雇不能性の発生までの期限付きとする。

公務員関係への差別のない進出

(6) 公務員関係において職場を獲得しようとする障害者は、適切な職場を有している場合でも、同等認定の請求権を有することができる。この人的範疇については、他の職業分野への差別のない進出ないし転職、ならびにキャリアアップが保護されている。競争上のデメリットは、公務員関係への進出においては、例えば下記のような場合に、発生する可能性がある。

- ・ 障害者が、障害により、独自の健康上の適性要件を満たさないが、反面重度障害者と同等の者に対しては、キャリア令に基づき、身体的適性をわずかしき要求してはならず、そのため選考期間が有利になる場合(2014年8月6日の連邦社会裁判所判決— B 11 AL 5/14 R — Juris RdNo.30 参照)。
- ・ 標準年齢限度(公務員採用の要件としての)を超えており、重度障害者と同等の者にはより高い標準年齢限度が適用される場合。2014年10月30日のノルトライン・ヴェストファーレン州社会高等裁判所判決—L 9 AL 24/13—参照。

職場概念の法機能次元に基づき、同一職場での公務員地位の獲得も、純然たる「地位の変更」の場合も、保護されている(2013年6月19日のヘッセン州社会高等裁判所判決—L 6 AL 116/12 参照)。

3.6.2 軍隊

兵士

社会法典第9編第211条第3項第1段により、兵士には主に社会法典第9編第2条を適用する。これによりこの人的範疇には、同等認定に関する規定が適用される。兵士は現役時代にも、重度傷害者と同等の者に認定されうる(兵士の地位は、社会法典第9編第156条の趣旨による職場ではないにもかかわらず)。

4. 手続き横断的事項

4.1 事情説明

支援機関の必要に応じた関与

- (1) 医学的、心理学的または技術的側面の必要な説明のため、支援機関を適宜関与させる。このため事情および質問を、正確に叙述し表現しなければならない。必要な書類を添付する。

医療サービス(AeD)の関与は、障害者が同等認定申請を、主に常習的/頻繁な障害に起因する欠勤によって根拠付ける場合、特に望ましい。医療サービスを関与させる目的は、かかる場合において、その専門的検証である。専門相談サービス(TBD)の関与は、職場の適性を説明しなければならない場合、とりわけ適性が「職業生活への参加のための給付」によって得られうる場合に、特に望ましい(No.3.3 第4項参照)。

雇用主に対する聞き取り調査、社会法典第9編第176条に定める職位、ならびに重度障害者代表

- (2) 職場の維持のための同等認定(No.3.5 参照)の申請について判定するための事情説明のためには、具体的な職場状況に対する雇用主の意見が必要である。事情説明にはその上、社会法典第9編第176条に述べる各代表委員会および重度障害者代表(社会法典第9編第178条)に、聞き取り調査しなければならない。

雇用主ならびに上記の各代表委員会へのかかる要請のためには、障害者の事前の同意が必要である。同意が得られないときは、社会法典第1編第66条(協力が得られないことの効果)に従って手続する。

雇用主の地位

雇用主は同等認定手続きにおいて、社会法典第10編第12条の趣旨での関係者ではない。というのは同等認定が、雇用主自身の権利に関与しないからである(2001年12月19日の連邦社会裁判所判決—B 11 AL 57/01 R — Juris RdNo.21)。従って雇用主は、社会法典第10編第24条によって、聴取を受けることもない。判定準備のための聞き取り調査も、手続きにおける雇用主の地位を変えることはない。雇用主に対する同等認定の通知は、行わない。

同等認定に対する第三者の賛成意見または反対意見

雇用主、社会法典第9編第176条に述べる代表委員会および/または重度障害者代表の同等認定に対する賛成意見または反対意見は、判定にとって重要な事実ないし事情についての陳述には当たらない。それゆえ判定は、かかる意見に依拠することはできない。

4.2 決定－決定通知発出－破棄

(1) 同等認定申請の取り扱いおよび決定は、SB-AVの実働サービスチームが行う。

決定、根拠付けの範囲

(2) 同等障害者認定申請に対しては、書面をもって、決定を通知しなければならない。申請に応じられない場合、同等認定を拒否または拒絶する場合には、決定にその理由説明(理由付け)を付さなければならない。理由説明においては、決定に関して重要な事実上の理由および法的理由を、伝達しなければならない(社会法典第10編第35条)。

このためには、概括的な発言では不十分である。そうではなく、個別のケースにおいて重要であった決定理由を、述べる必要があるのである。理由説明ではまた、裁量がいかに行使されたかも、明らかにされていなければならない。

異議の管轄

(3) 同等認定手続きにおける異議は、連邦雇用エージェンシーの不服審査委員会が管轄する(社会法典第9編第201条第2項)。連邦雇用エージェンシーの不服審査委員会は、各地方管理局に設置されている(社会法典第9編第203条に関する専門的指示参照)。

同等認定の撤回

(4) 同等認定の根拠となった、社会法典第9編第151条第2項と関連して第2条第3項に定める要件が消滅した場合、社会法典第9編第199条第2項第2段により、同等認定の撤回が許される。従ってかかる場合においては、社会法典第10編第47条第1項第1号と関連して社会法典第9編第199条第2項第2段により、同等認定は未来への効力をもって撤回する。撤回は、社会法典第9編第199条第2項第2段を適用し、不可争性の確定からの第3暦月末日をもって発効する。



同等認定に関する質問

第5版

作成年月日: 2007年1月8日

著者:	タンヤ・ユーバーアル (Tanja Überall)	Tel. 0211/4306 332
	ヴォルフガング・フース (Wolfgang Fuß)	Tel. 0211/4306 355
	ハインツ＝ディーター・シルゾーン (Heinz-Dieter Schilson)	Tel. 0211/4306 623

目次

I. 職場維持という選択肢

1. 解雇からの保護
2. 失職の危険／失職の恐れ
3. 前提／影響
4. 手続
5. 適性
6. 労働関係
7. 比較考量
8. 他の職場の提供
9. 確認されていない障害

II. 職場獲得という選択肢

III. 公務員

I. 維持という選択肢

1. 解雇保護

- a) 例えば労働協約による正式の永続的地位のような、解雇保護はどのような効果を及ぼすのでしょうか？

障害に起因する失職の危険の影響から同時に保護されているので、正式の永続的地位が存在する限り、同等認定からは、それ以上、解雇からの保護は生じません。従って、障害と失職の危険の間に因果関係が存在しない可能性が高いのです。解雇には既に特別な事情が存在していなければならず、またその事情を伝えねばならないでしょう。

例外は、長期の欠勤に基づき宣告することができる特別解雇通告です（質問9. b)を参照）。欠勤期間は確かに障害の結果でもあるでしょう。

しかし、さらに同等認定を他の理由からも承認できないかどうかを審査しなければなりません。

申請者に異議申立てが成功する見込みを明確にするためには、このさらなる理由も取り入れねばなりません。

- b) 経営協議会の正規委員においては何に注意すべきでしょうか？

任期だけでなく、後続効果期間も重要です。解雇保護法 (KSchG) 第15条によれば、経営協議会委員の解雇通告は重要な理由がない限り許されません。任期の終了後、任期終了の時点から起算して1年間以内は、重要な理由がなければ解雇通告は同様に許されません。

- c) 経営協議会代理委員においては何に注意すべきでしょうか？

経営協議会代理委員が障害のある経営協議会委員を代表する場合、代理委員はこの時点から経営協議会正規委員と同じ保護を享受します。そのためには1回の会議に出席するだけで足りません。経営協議会正規委員の代理が終了すると、代理委員は、解雇保護法第15条第1項第2文による、後続効果による解雇保護を享受します。この保護は代理の期間に関わらずそれぞれ1年間存続します。

- d) 経営協議会選挙等の立候補者については何に注意すべきでしょうか？

解雇保護法第15条第3項により、立候補者の正式解雇通告は、選挙提案の作成の時点から選挙結果公表の6ヶ月後までは許されません。

- e) 重度障害者の利益代表はどのような解雇保護を受けるのでしょうか？

社会法典第9編第96条第3項により、利益代表は雇用主に対して同一の法的地位を有します。特に経営協議会委員と同一の解雇保護、配置転換保護、派遣保護を受けます。質問1. b)参照。

- f) 鉦員援護証明書によってどのような解雇保護が提供されるのでしょうか？

ノルトライン＝ヴェストファーレン州鉦員援護法 (BVSG NW) によれば、鉦員援護証明書の所有者は、ゲルゼンキルヒェン援護局において本部による事前の同意がある場合にのみ解雇が許されません。この同意手続においては特に作業能力を奪われた労働者の利益状況が考慮されます。この特別な解雇保護により、障害に起因する競争上の劣位は既に調整され、雇用は特別に保証されています。同等認定を上回る解雇保護を達成することはできません。

- g) 口頭での解雇通告は有効でしょうか？

いいえ、民法典第623条により、解雇通告が有効であるためには文書形式が必要です。

備考: 解雇通告の有効性は、労働裁判所の手続において審査され、同等認定手続においては考慮されません。申請書において、解雇通告が行われたことが申告されている場合、そのような解雇通告の有効性を審査することはできません。解雇通告が行われていることを前提としなければなりません。

例えば雇用主が個人的会話において、その者（申請者）が解雇通告を受けると説明したために、

申請者自身に解雇通告が行われたのかどうかははっきりわかっていない事例においてのみ、同等認定手続において解雇通告の有効性が問題になります。

2. 失職の危険／失職の恐れ

- a) 失職の恐れと失職の危険をどのように区別すればよいのでしょうか？

失職の恐れは申請者の想像と思考の世界の中にとどまっています。申請者が、場合によっては将来欠勤が多くなるかもしれないと述べるか、申請者が雇用主の要求にもはや対応できなくなるかもしれないと述べるにすぎない限りでは、これは労働関係について何も述べておらず、これは申請者の恐れにすぎません。

失職の恐れに特徴的なのは、それが労働関係の、将来生じるかもしれない侵害を対象としていることです。

不特定の未来において生じる侵害と将来を対象とする恐れによって、現時点における同等認定を正当化することはできません。

- b) 失職の恐れはいつ失職の危険に変わるのでしょうか？

労働者の恐れは、何らかの形で具体化しなければなりません。障害に起因して変化した職務遂行能力に対する雇用主の明白な反応が存在していなければなりません。例えば雇用主／同僚が満足しなくなる、職場代表機関の介入、戒告、個人的会話、産業医の介入、解雇通告による脅迫、解雇通告等です。

- c) 失職の危険を予防するために、同等認定を行うことはできますか？

いいえ。障害による失職の危険に対する既に具体的に存在する理由が説明されねばなりません。

労働関係に対してひょっとすれば将来生じるかもしれない労働関係侵害の恐れによって、現時点での同等認定を正当化することはできません。

- d) 同等認定が却下されると、職場と存在を失うことに対する憂慮から、精神的崩壊が予期するという理由により、同等認定を認めることはできるでしょうか？

いいえ。劇的な変化にもかかわらず、障害に起因する危険が存在するのではなく、失職の恐れしか存在しないので、そのことにより失職の危険の前提を根拠づけることはできません。失職の恐れの原因が、人員削減のような一般的理由である場合、従業員に障害があるかないかにかかわらず、このような措置は全従業員を対象としているので、失職の恐れはけっして障害に起因するものではないでしょう。

3. 前提／結果

- a) 障害に適した職場改造の必要によって同等認定を理由づけることはできるでしょうか？

いいえ。障害に適した職場装備を行うことは、法的前提ではなく、同等認定の結果です。同等認定の法的前提を審査することが必要です。同等認定は地位を根拠づける決定です。ここからは多様な結果が生じます。職場の改造は、当然のことながら、職場の確保に非常に寄与する結果の一つにすぎません。従って、宣告された同等認定に従って行われるべきことはほとんど問題になりません。

- b) 同等認定を配置転換の必要によって根拠づけることはできるでしょうか？

いいえ。ここでも同等認定によって達成しようとしてされていることは、同等認定の法的前提ではないということが言えます。質問3. a)参照。

将来の配置転換によってこれまで存在しなかった、障害に起因する失職の危険が生じうるということに注意しなければなりません。

- c) 構造変革と人員削減の際に雇用主において同等認定を行うことはできるでしょうか？

構造変革と人員削減によって同等認定を正当化することはできません。そのような措置は、第一

に、障害のある労働者にも障害のない労働者にも、同じく打撃を与えます。しかし、第二に、その際、特に法律で前提とされている、失職の危険と障害の間の因果関係が存在しません。

例外は、人員削減の他に障害に起因する失職の危険が存在している場合です。その場合、実施が決められている合理化措置において、申請者が解雇通告の絞られた選択対象となる可能性が高いのです。つまり、その場合、合理化措置によって障害に起因する失職の危険が高まります。

つまり、経営に起因する解雇は、たとえそのことによって全従業員が打撃を蒙っているとしても、障害に起因する失職の危険が存在していることとは矛盾しません。というのも、雇用主にとっては、業績を上げる能力のある従業員のほうを雇用し続けることに大きな利益があるからです。

- d) 申請者が、職場の改変を必要とし、管轄リハビリテーション担当機関へ行くように指示されることのほうが、待ち時間が長いせいで不当であると主張する場合、同等認定は行われるのでしょうか？

いいえ。必要とされる職場装備を行うことは、法的前提ではなく、同等認定の結果です。まず同等認定の法的前提を伝えることが必要です。

さらに、他の給付担当機関に優先的に給付義務がある限り、統合局が給付を行うかどうか疑わしいのです。統合局に対するリハビリテーション担当機関の優先的管轄は、社会法典第9編第102条第5項から生じます（同条は、重度障害者に対する特別な取決めにより適切な給付が予定されているという理由で、リハビリテーション担当機関による給付を拒否することは許されないと述べています）。

4. 手続

- a) 援護局の通知は確かに申請後に届くものの、少なくとも30の障害度が遡及的に申請の時点に対して確認される場合、これは十分でしょうか？

はい。決定前への遡及が同等認定申請に関する決定前に判明する場合は十分です。この場合、申請の時点で既に社会法典第9編第69条による確認通知が存在していることは**もはや必要ではありません**。社会法典第9編第69条に基づく通知によって、50未満ではあるものの、少なくとも30以上の障害度が申請時点で遡及的に確認されることで十分です。他のすべての事例においては、従来のやり方のままです。つまり、社会法典第9編第69条による確認通知が存在していなかった場合、申請は却下されます。

- b) 申請者の障害度が50から30に引下げられ、これに関する訴えが係属中である場合、同等認定を宣告することはできるのでしょうか？ 訴えが申請前に却下された場合、この事例をどのように判断すべきでしょうか？

いいえ。同等認定に対する個人の前提が存在していません。社会法典第9編第116条第1項によれば、障害度が50未満に引下げられた場合、低下を確認する通知に対する異議が認められなくなっから暦月3ヶ月目の末日になって初めて、重度障害者のための取決めは、もはや適用されなくなります。訴えの却下の際にも同じことが言えます。ただし、申請が抗告不可となっから3ヶ月後に行われている場合を除きます。

- c) リハビリテーション担当機関の承認通知から、「職業生活への参加のための給付」が承認されたことが明らかになる場合、同等認定を行うことはできるでしょうか？

リハビリテーション担当機関の決定が、失職の危険に対してどのように影響するのかによります。リハビリテーション担当機関の通知は、特別な扶助が必要であるという事情に基づいています。そのことにより原則として既に存在している、又は差し迫った失職の危険は取り除かれています。

通常、申請者は、特別な解雇保護も求めるので、失職の危険については、相変わらず、リハビリテーション担当機関から既に承認されている扶助に注意しつつ、審査することが必要です。

- d) 同等認定の確約は、どれほどの期間、有効でしょうか？

基本的に無期限です。ただし、期限がある場合を除きます。

- e) 同等認定を特定の労働契約に対して期限つきで宣告することはできるのでしょうか？

いいえ。同等認定を特定の事業所／雇用主に限定することはできません。そのような限定をすれば、同等認定とされている者の職業上の可動性を制約しすぎることになるでしょう。

- f) 同等認定を求める申請が障害に起因する職場改造の必要によって根拠づけられる場合、雇用主とリハビリテーション担当機関も職場に障害に適した装備を施すことを義務づけられているのでしょうか？ そして、同等認定との関係はどのようなもののでしょうか？

まず、雇用主について。

雇用主の義務は基本的に存在しません。社会法典第81条第4項第4号及び第5号から明らかになる通り、職場に障害に適した装備を施す義務は、重度障害を持つ労働者及び同等認定を受けた労働者に対してのみ存在します。別の結果が生じるのは、例えば、事業所の取決め、統合に関する取決め、また、ノルトライン＝ヴェストファーレン州のサービスにおける障害者のための「社会法典に関する指針」における統合に関する取決めにおけるような、それに対応する自己の義務に雇用主が同意した場合のみです。ただし、障害に起因する失職の危険が肯定される場合、雇用主が装備の義務を負っているという論拠によって同等認定を拒否することはできません。むしろ、雇用主が取決められた配慮を行わない場合、そのことは障害に起因する失職の危険を根拠づけ、強めます。質問29を御覧ください。

- g) 次に、リハビリテーション担当機関について。

リハビリテーション申請は、障害に適した装備を求めることを希望する場合には、意義があります。ただし、障害者には、リハビリテーション申請を行う義務はありません。障害に起因する失職の危険が肯定される場合、リハビリテーション手続とは無関係に同等認定を宣告せねばなりません。

同等認定を受けた者がリハビリテーション申請に成功した場合、装備はリハビリテーション担当機関のみが管轄します。これは社会法典第9編第102条第5項から生じます。同等認定を受けた者がそのような申請をしなかった場合、統合局が装備を管轄します。リハビリテーション担当機関とは異なり、統合局は、社会法典第9編第81条第4項第4号及び5号により、雇用主の義務に対する関与分の給付のみを行います。

注意: 必要な職場の改造／装備が同等認定申請に関する決定前に実際に行われた場合、そのせいで障害に起因する失職の危険は考慮の対象から外されることがあります。質問4. c)も参照。

- h) 例えば雇用主が今は態度表明を行わないものの、それを以前の申請の際には行っていた場合、以下の例において申請における以前の申立てに、又は以前の態度表明に遡ることは許されるのでしょうか？

a) 期限付きの同等認定は間もなく終了し、新たな同等認定を求める申請が行われる。

b) 申請者が異議申立て手続において自らの申請を撤回し、今回、新しい申請を行う。

いいえ、それぞれ新たな、独立した事情が問題になっているので、どちらの事例においても、以前の態度表明に遡ることはできません。

それに対して、事情が変化しておらず、異議申立てが既に係属中であるときに新たな申請が行われる場合、補足的状況説明を伴わない決定は可能です。

5. 適性

- a) 失業の恐れがあるにもかかわらず、職場が適していない場合、同等認定を行うことはできるのでしょうか？

いいえ。職場が適していることは、同等認定の前提です。生じるかもしれない失業はほとんど問題になりません。健康を害することなしには仕事を行うことのできない職場に同等認定によって申請者を固定することはできません。

- b) 申請者は議論の余地なく不適切な職場で働いています。同等認定によって

a) 職場が障害に合わせて装備され、その結果、議論の余地なく適切な職場が存在することになるかもしれない。

b) 申請者が雇用主の事業所内で適切な職場に移動させられるかもしれない。

このような事例をどのように判断すべきでしょうか？

これらの事例においては同等認定を宣告することができます。すべてが労働関係において行われており、労働関係が同等認定によってまさに維持されるので、これは、これらの事例を職場維持の事例として取り扱うことに非常に有利に作用します。

改造には時間がかかり、改造または移動によって職場の適性が得られるので、同等認定に2年間の期限を設けることが推奨に値します。統合局によって言い渡された目的拘束義務の事例については（場合によっては統合局にお問い合わせください）、無期限の同等認定に非常に有利に作用します。

6. 労働関係

- a) 解雇通告が既に宣告された場合、同等認定を行うことはできるのでしょうか？

はい、しかし、同等認定を求める申請が解雇通告の到達前に行われ、解雇通告がまだ最終的でない場合に限りです。解雇通告が確定力のある判決によって有効と認められたか、申請者が解雇保護の訴えを起し、これに対する期限——解雇通告到達の3週間後——が経過した場合、解雇通告は最終的です。

同等認定の遡及効は申請前の時点へは及ばないので、申請が解雇通告後に行われた場合、同等認定を行うことはできません。その場合、職場獲得という選択肢を検討せねばなりません。

口頭でのみ言い渡された解雇通告は無効です。質問1. g)を参照。

- b) 申請者が申請を根拠づけるために、職場で苛められると申立てる場合、同等認定を行うことはできるのでしょうか？

基本的にはできません。というのも苛めは事業所環境または指導部の態度に理由があり、また、障害には原因がない可能性が極めて高いからです。この事例は雇用主に対する契約関係の枠内で解明されるべき労働法上の問題です。同等認定によってこの点で是正を行うことはできません。

例外として、苛めの原因が障害にもある場合、同等認定は可能です。

- c) 契約上義務を負っている枠を超える労働においてのみ問題が生じることは、同等認定申請に対して影響するのでしょうか？

基本的には影響しません。同等認定の前提は、義務を負っている業務に関連してのみ考慮されます。配慮義務の枠内で、雇用主は義務を負っていない、適していない労働を要求してはなりません。

これは雇用主に対する契約関係の枠内で解明しなければなりません。申請者を適していない労働に使用しないことは雇用主の配慮義務の範囲に含まれます。同等認定によってこの点で是正を行うことはできません。

例外は、雇用主が義務を負っていない労働を義務を負っている労働と見なしていることが明らかな場合です。この場合、失職の危険は義務を負っていない業務に由来している可能性があります。

- d) 有限会社の経営者を同等認定することはできますか？

いいえ。同等認定は、社会法典第9編第73条の意味における職場の維持又は獲得のためにのみ宣告することができます。職場とは、社会法典第9編第73条第1項によれば、労働者、公務員、裁判官、並びに職業訓練生及び他の職業教育のために雇用されている者が雇われるすべての場所です。労働者とは、私法上の契約に基づき、または同等とされる法律関係に基づき、他者に使用されて労働を義務づけられている者と理解されています。その基礎は民法典第611条の意味における労働関係です。労働関係は、雇用者の組織の枠内における指揮命令による拘束に基づいており、それに商法典第84条第1項を含めます。重要なのは、とりわけ個人の従属です。有限会社の経営者又は株式会社の役員会の構成員のような、法的代表として任命された法人組織の構成員は雇用主であり、社会法典第9編第73条の意味における職場を持っていません。

- e) 社会法典第9編第73条に基づく職場の前提としての社会法典第9編第73条第3項に基づく毎週18時間の雇用にとって、労働契約／業務契約による時間数、又は申請者が1週間に労働可能な時間は重要でしょうか？

社会法典第9編第73条第3項にとって、労働契約／業務契約による時間数は重要です。

申請者が、毎週15時間未満、労働可能である場合、就業不能が問題になり、その結果、社会法典第9編第2条第3項による職場への適性が欠けています。

f) 同等認定を昇進の目的で宣告することはできますか？

いいえ。適切な職場が存在している場合、同等認定は、職業上の昇進を支援することを目的としていません。職場維持という選択肢を選ぶには、失職の危険が欠けています。職場獲得という選択肢は、申請者が既に適切な職場で働いているという点で選択できません。

7. 比較考量

申請者、従業員代表、雇用主の異なる申立てをどのように取扱うべきでしょうか？

ここでは申立ての比較考量（証拠評価）が行われねばなりません。これは書類に記録されねばなりません。例えば、従業員代表が失職の危険を肯定したものの、正確には説明しなかった場合、かつ、雇用主が唯一の者として失職の危険を否定した場合、雇用主がこれまで多くの欠勤時間にもかかわらず口頭での警告も文書による戒告も宣告しなかった場合、申請者と従業員代表の申立てにもかかわらず雇用主に従うことができます。

問われた者のうちの一人が自らの態度表明において具体的事情を伴わない常套句しか、あるいは「(中身の無い) さや」しか申立てなかった場合、他の態度表明における陳述をそれだけ一層重視しなければなりません。

8. 他の職場の提供

a) 雇用主が申請者に別の地位を提供するものの、給料が元の地位より低い場合、同等認定を行うことはできるのでしょうか？

はい。これまでの職場を失う危険が肯定される場合は、これまでより賃金の低い職場の提供によって失職の危険が考慮されなくなることはありません。同等認定には社会的下降の恐れを妨げることも求められています。

b) 申請者に等価の職場が提供される場合、その事例をどう評価すべきでしょうか？

等価の職場であれば、失職の危険は考慮されません。

9. 確認されていない障害

a) 健康上の制約のせいで失職の危険が存在し、しかし、これが援護局によって確認されていない障害である場合、同等認定を行うことはできるのでしょうか？

はい。少なくとも30の障害度が確認されている場合、たとえ援護局の確認通知に挙げられていないとしても、同等認定のためには、決定の時点で存在している障害／病状と、それによって職業生活に生じるすべての制約を考慮しなければなりません。障害度30又は40の確認は、いわば同等認定申請審査の最初の前提です。その際、すべての業績低下は確認された障害とも関連していると見られるべきであるということが、申請者のために仮定されます。

b) 事前の確認は欠勤時間の審査に対してどのように影響するのでしょうか？

この原則は欠勤時間の評価に必ず影響します。障害に起因する欠勤時間と障害に起因しない欠勤時間は**もはや**区別できません。失職の危険の審査に際しては全欠勤時間しか考慮できません。ただし、長期にわたる、また、例えば手術、事故のような否定的な将来予測を許さない欠勤時間は例外です。全欠勤時間の重要性を表す尺度としては、病気に起因する解雇通告に対する、3年間で毎年前後して連続30日（暦日ではありません）欠勤という、労働法上の限度を基準とすることができます。

備考:

財務局に提出することが予定されており、障害が挙げられていない援護局の通知は、障害度の証明には十分ではありません。職場における状況の評価のためには、確認された障害を知ることが役に立ちます。

II. 職場獲得という選択肢

10. 社会法典第9編第2条第3項の第1選択肢、すなわち新たな職場を獲得するための同等認定に際しては、具体的な求人が存在していなければならないのでしょうか？

いいえ。具体的な求人が存在している必要はありません。決定的なのは、申請者にとって到達可能な労働市場において、障害のせいで競争能力が不足していることです。

11. 労働不能状態が続いている間に、既に同等認定を求める申請を認めることはできますか？

いいえ。申請者は、医師が証明した労働不能状態のせいで、労働市場に役立つことができません。それゆえ、申請者がどのような能力と資格をもって労働市場に応募するつもりなのかがまだ確定していません。同じ理由から同等認定の確約は不可能です。

12. 申請者が申請後に解雇通告を受けた場合、獲得という選択肢を検討しなければならないのでしょうか？

はい。これまでの職場の確保と、また新たな職場の獲得は、同等認定申請に関する統一的決定の要素です。それゆえ、労働関係の解約後には、いずれにせよ、同等認定が同一の雇用主、又は他の雇用主における新たな他の適切な職場の獲得のために必要であるかどうかを検討しなければなりません。

13. 労働市場における競争に際しての障害に起因する不利益をどのように審査すればよいのでしょうか？

職場を獲得するための同等認定の目標は、障害に起因する不利益の調整を行うことです。連邦社会裁判所の判決によれば、障害に起因する阻害要因が失業の本質的な原因である場合、不利益の調整は常に行われます。年齢、不足している資格（これは、すぐにではなく、仲介に関連して後から取得するか、訓練によって得ることができます）、長期失業、欠員不足のような、労働市場における一般的仲介を阻害する事情のせいで障害に起因する観点は大きく色褪せるので、これに関連する確認を行うことは、実際には非常に困難です。つまり、上述の阻害要因は、行われるべき比較考察に際しては、あくまで考慮外に置かねばなりません。実際の審査に際しては、比較考察は、申請者の、間違いなく存在する障害の出発点とすることしかできません。つまり、優勢な他の阻害要因（例えば、ドイツ語知識が欠けている、免許証を取り上げられている、外見、アルコール依存、等）が明らかになるか、担当する仲介専門家によって指摘されるまでの間は、障害との因果関係を想定しなければなりません。

このようなやり方は、除外された阻害要因に障害者が影響を与えることができず、同等認定が行われた後も影響し続けるという理由からも必要です。

14. 申請者が社会法典第3編第428条による宣言を行ったものの、それにもかかわらずさらに職を求めて努力する場合、同等認定を宣告することはあるのでしょうか？

いいえ。社会法典第3編第428条による宣言によって、申請者は、自分がもはや働ける状態ではなく、一般的労働市場に、もはや役立たないということを宣言しました。そうすることにより、申請者は、自分が労働市場にもはや関心がないということを表現しました。それゆえ、同等認定はもはや職場の獲得には役立たず、法的には無意味になります。障害に起因する競争能力の欠如は、もはや審査することができません。

15. 申請者が10年間営んでいなかった職業に関して同等認定を行うことはできるのでしょうか？

いいえ。申請者が10年間その職業についていなかった場合、労働市場では彼の職業上の資格にはもう需要がありません。仲介可能性の問題は、労働市場における職業資格の評価と緊密に関連しています。通常、10年以上前に遡る職業教育は無価値です。

就業していたのが昔のことであるせいで、申請者は再び非熟練と評価されるので（規則：職業訓練期間の2倍の期間、職業についていない）、古くなった専門資格は、その際、不足している資格と同様、一般的仲介阻害要因と評価しなければなりません。

16. 獲得という選択肢において職場の適性をどのように審査すべきでしょうか？

審査は、そもそも労働市場で障害者に適した仕事が存在しているかどうかには及ばねばなりません。その場合、同等認定の宣告後に実際にどのような仕事についてのかは重要ではありません。同等認定を受けた者が実際に職に就いたかどうか、また就職した場合、どのような職に就いたのかは重要ではありません。それは同等認定の確約についても当てはまります。

17. 申請者がその時点でまだ就業している場合、同等認定／確約を宣告することはできるのでしょうか？

労働関係が既に解約通告されており、申請者が求職中であると報告されている場合、それは基本的には可能です。しかし、注意してください！ 職場を獲得するための同等認定を受けたとしても、解約通告された労働関係をもはや確保することはできません。

これまでの職場が合っておらず、申請者が求職中であると報告されている場合、同等認定／確約を宣告することができます。同等認定は、現在の労働関係が除外されているという前提のもとでのみ与えることができます。その場合、そのことを通知にはっきり書いておかねばなりません。

申請者が既に障害に適した職場で就業している場合、また新たな就業先を探している場合、同等認定／確約は不可能です。

18. 同等認定の確約が与えられる前に、なおも労働仲介の態度表明を入手しなければならないのでしょうか？

いいえ、競争能力の侵害にとって障害の観点が比較的弱いのか、求職の期間について、障害に起因する競争力の不利が前提になっていることを仮定できる場合も、同等認定の確約を与えることは可能なので、労働仲介の態度表明は必要ではありません。

19. 異議申立て委員会が同等認定の確約を宣告した場合、雇用エージェンシーの側で何を指示するべきでしょうか？

雇用エージェンシーが同等認定を却下し、異議申立て委員会が同等認定の確約を宣告した場合、異議申立てへの回答とともに確約も存在しています。従って、雇用エージェンシーを通じて確約を作成する必要はもはやありません。しかし、申請者が異議申立てへの回答を自ら確約の証明として提出する必要がないように、雇用エージェンシーは確約を文書で確認したほうがよいでしょう。

提案：「これにより、あなたに○年○月○日の決定により、職場を獲得するための仲介の努力又は自己の努力の過程において、雇用主が雇用を同等認定次第であるとする事例について、同等認定が確約されたことを証明します。」確認は異議申立てが可能であるような通知ではないので、重要なのは、その書簡には法的救済に関する教示について書かないことです。

20. 申請者に異議申立て手続において同等認定が与えられ、しかし、申請者が既にこの決定前に、つまり異議申立て手続中に、職場を見つけた場合、どうすべきでしょうか？

雇用主が雇用を同等認定次第としているという条件が生じ得なかったため、確約による同等認定を行うことはできません。つまり、新たな雇用主が、同等認定の確約が与えられる前に、またそのことにより、場合によってはありうる同等認定とは無関係に、申請者を雇用したからです。

現在の仕事については、同等認定は維持という選択肢においてのみ考えることができます。ただし、その前提は審査されておらず、また伝えられてもいません。

確約自体も、無意味なので、もはや確認する必要はありません。仲介の努力又は自己の努力の過程で、雇用主が雇用を同等認定次第であるとする条件は、もはや満たすことができません。そのことにより、異議申立てに対する回答とともに与えられた確約も片がついています。

申請者が再度失業状態になることがあり、そしてその場合は確約を利用することができるという理由からも、確約を宣告する必要はありません。第一に、再度失業するかどうかは不確実であり、

第二に、そのことにより新たな事情が生じるでしょう。従って、厳密に取れば、新たな申請をしなければならず、前提を改めて審査しなければならないでしょう。つまり、場合によっては、その間に、特に就業によって、申請者の競争能力に変化が生じたかもしれません。

もちろん、最近再度失業したという事例において、異議申立てに対する回答に基づいて、再度の手續なしに確約を確証することは推奨に値します。

III. 公務員

21. 公務員も同等認定を受けることができますか？

障害のある公務員が特別な状況を伝える場合、同等認定は、労働者の場合と同様、可能です。公務員の場合、職場よりも、公共雇用主が解約通告できない雇用関係のほうが問題になります。公務員は、既に雇用関係から、公共雇用主による扶助（公共雇用主による配慮義務）に対する請求権を持っています。

そこからは、同等認定の保護の目的が異なっているという結論が導き出されます。何よりも重要なのは、配慮義務の履行、給料の支払い、転勤、同等の雇用を求める請求権、雇用関係の早期終了等に際しての枠組条件の維持です。公共雇用主が障害に起因する低下した業績に反応していなければならず、また、例えば、職務遂行能力を調査するための鑑定医への委託に関する通告のように、その反応が明白なものでなければなりません。

22. 試補は試補としての勤務中に同等認定を受けることができるでしょうか？

いいえ。勤務関係は期限つきであり、修了試験に合格することで終わることになっているので、試補としての勤務関係の維持に同等認定を役立てることはできません。

試補としての勤務の遂行に対する法的請求権が存在するので、期限つきの雇用関係を失う危険はありえません。

試補修習期間の終了後の雇用の獲得に関しては、まず試補修習期間が終了していなければならず、また、失業状態が生じていなければなりません。

23. 労働者としての雇用の代わりに公務員への任用を達成するために、同等認定を受けることは可能でしょうか？

同等認定の前提は、場合によってはありうる、不利益調整の意図によって規定されるのではなく、特に失職の危険という法的前提が存在していることによって規定されます。無期限の雇用が明白であるので、その事例において失職の危険を想定することはできません。

24. 失職の危険に際して、職場が重要なのでしょうか、それとも雇用関係が重要でしょうか？

基本的には雇用関係が重要です。しかし、障害に起因する移動の問題については例外があります。その場合、具体的な職場も失職の危険の確認に際して重要になります。

25. 同等認定には、申請者が合理化措置の枠内で受け皿会社への移動を求められることで十分でしょうか？

いいえ。そのような措置は、障害者と健常者に同じく打撃を与え、そして特に失職の危険と障害の間には因果関係が欠けています。その他の点でも受け皿会社への移動の際には雇用関係が存続しています。

26. 特定の場所にある自分の職場を確保することが申請者にとって重要である場合、同等認定を行うことはできるでしょうか？

障害に起因する移動の問題が存在しない限り、障害に起因する失職の危険はありません。同等認定の効果により、同等認定のための法的前提を根拠づけることはできません。組織上の決定は決して障害に起因するものではありません。

27. 公共雇用主は、予算がないことを理由に、職場補助又はそれに類するものを提供できないことを主張できるでしょうか？

いいえ。公共雇用主には、既に雇用関係から、公務員が自らの健康を犠牲にして働くことを強いられないように職場を形成する特別な配慮義務があります。公共雇用主が、予算に余裕がないという理由で、この義務を免れることはできません。そのような論拠は、職場に起因する健康の危険が永続化することにつながるだけです。

欠けている資金に対する関連づけは、民法典第275条第1項の法の原則によれば法的にはほとんど問題になりません。公共雇用主の義務は、相変わらず存続します。資金が欠けていることを指摘することにより、公共雇用主は、自分の義務を果たさず、とりわけまた果たすつもりがないことを明らかにしています。そのことにより公共雇用主は失職の危険があることをはっきり示したのであり、この構成要件により、同等認定は正当化されます。

しかし、単に予算がないことを指摘するだけでは、**自動的に同等認定に至ることはありません**。必要なのは、相変わらず、失職の危険の具体的な説明です。従って、求められている補助手段又は達成しようと努められている職場の装備が公共雇用主の発言より前に**挙げられ、申請**されていなければなりません。

さらに、公共雇用主による配慮の拒否がその公務員の健康にどの程度否定的な影響を及ぼしうるのかについての詳細な説明が必要です。

これらの追加的な情報を申請者は述べねばなりません。

職場における装備に対する配慮義務に由来する、公共雇用主に対する要求は、同等認定とは無関係です。この要求を公務員は自ら——同等認定の事例においても——貫徹しなければなりません。どうしても必要であれば、訴訟を起こさねばなりません。ただし、同等認定を受けた者として、公共雇用主に対する公務員の立場は強められています。同等認定を受けた者としてのさらに有利な立場の他に、その公務員に対しては通常、重度障害者利益代表が支援します。

さらに、同等認定によって統合局による支援が自動的に行われるようになるというわけではないということを述べて置かねばなりません。

支援の決定は統合局においてのみ行われます。

質問27における詳論を会社員に対して転用することはできません。質問4. f)参照。

28. 公共雇用主が職場の改造を拒否し、例えば、「職場補助は障害に起因する制約の改善につながらないであろう」、又は「職場の改造によって労働の進行が全体として遅延するであろう」ということを引き合いに出す場合、その事例をどのように評価すべきでしょうか？

質問27とは異なり、公共雇用主はここでは客観的に職場改造について説明しています。公共雇用主は、職場扶助に不利に作用する実体的な理由を挙げており、そのことによって自分の配慮義務を果たそうとしています。その場合、具体的な失職の危険は問題になりえません。

29. 『社会法典に対する指針』をノルトライン＝ヴェストファーレン州の役所に勤務する障害者に適用するために、同等認定を与えることはできるでしょうか？

基本的にはできません。この指針は、障害度30又は40の、同等認定を受けていない障害者に対しても適用することができることを定めています。『社会法典に対する指針』は同等認定の可能性に対する法的前提ではないので、それに加えて障害に起因する失職の危険を述べねばならないのではないのでしょうか。

例外は以下の場合です。公共雇用主／雇用主が明白な客観的理由なしに事前にと決めた配慮を行わない場合、失職の危険は現実にはっきり示されていると見なさねばなりません。そのことにより、一般的配慮義務は、健康上の侵害／障害から結果として生じる不利益を調整する義務へと具体化します。そのことにより、健康上の／障害に起因する侵害は永続的に雇用関係／労働関係に影響します。配慮義務に従わない場合、そのことにより、障害に起因する失職の危険につながります。

30. 同等認定を求める申請が、障害に起因する職場改造の必要によって根拠づけられる場合、公共雇用主も職場に障害に適した装備を施すことを義務づけられているのでしょうか？ そして、同等認定

に対する関係はどのようなものでしょうか？

公共雇用主は、配慮義務に基づき、常に障害に適した職場の装備を義務づけられています。障害に起因して雇用関係が失われる危険が肯定される場合、同等認定を宣告することができます。それは、公共雇用主が配慮義務を果たしているかどうか、また、どのように果たしているのかとは無関係です。

重要なのは、障害に適した装備を行う公共雇用主が果たすべき配慮義務は、宣告された同等認定によっては、基本的に免除されないということです。統合局が公共雇用主をその配慮義務を果たす際に支援するかどうか、またどの程度支援するのも同等認定とは関係ありません。

統合局は公共雇用主に対するこの要求を支援するでしょう。

31. 公務員にとってはどのようなリハビリテーション担当機関があるのですか？

ありません。公務員は公共雇用主に対してケアサービスを求める請求権を持っています。

注意: 統合局はリハビリテーション担当機関ではありません。社会法典第9編第6条参照。

32. 公務員が不適當な職場で勤務しており、それゆえ公共雇用主が鑑定医に業務遂行不能の審査を委託した場合、どのように決定すべきでしょうか？

業務遂行不能の審査に際しては、その都度、その公務員の現在の公務が審査の対象になります。つまり、具体的な職場が重要なのであって、雇用関係が重要なものではありません。それゆえ、職場が適合していないという場合、業務遂行不能である可能性も非常に高いのです。その公務員が間違いなく不適當な職場で勤務しており、それゆえ業務遂行能力が調査される場合、同等認定は不可能です。

それに対して、業務能力／職場に対する適合に議論の余地がある場合、同等認定は可能です。この場合、同等認定の効果が限定的にしか生じえないにもかかわらず、公務員が業務遂行不能であるかどうか明らかになる時点までの、期限つき同等認定が考えられます。業務遂行不能／不適合の事例においては、その場合、適切な職場が欠けているせいで同等認定を行うことはできません。業務遂行可能／適合の場合、退職の危険は取り除かれています。



連邦雇用エージェンシー
ハンブルク雇用エージェンシー

雇用エージェンシー記入欄
自由形式による申請 年月日: □電話による □文書による <input checked="" type="checkbox"/> 本人が出頭
管轄組織記号 061 サイン:

該当するものをチェックしてください。

申請書

社会法典第9編第2条第3項による重度障害者との同等認定を求める申請

1. 本人についての申告

- a) 姓（場合によっては旧姓）、名、家族構成、顧客番号、国籍
ムスターマン (Mustermann) 旧姓 シュトラオス (Strauß)、マルコ (Marco)
ドイツ
- b) 居住場所又は通常の居所（通り、家屋番号、郵便番号、居住地）
22159 XXXXXX ポンマーンヴェーク (Pommernweg) 76 番地
- | | | |
|-----------------------------|------------------------|--|
| c) 生年月日
1972 年 11 月 XX 日 | 年金保険番号
29121172S000 | 以下により連絡可能:
電話（昼間）: 040 XXXXXXX
E-Mail: Mustermann-Marco@XXXXXXXXXX
Fax: |
|-----------------------------|------------------------|--|
- d) 外国人の場合 就労許可が出されている（就労許可証又は滞在許可証のコピーを添付すること）
 就労許可は必要ありません。その理由は

2. 障害度に関する申告

- a) 確認された障害度 (GdB) は **30~40**
- 証明として貴殿の障害の種類と程度に関する確認通知（全部）又は同業組合の年金通知を添付してください。
財務局に提出するための証明書は必要ありません。
- b) 通知に対して私は _____（年月日）に異議を申立てました／訴訟を起こしました。
既に決定は出されましたか？
 いいえ
 はい、異議に対する回答／判決のコピーを提出してください。
- c) 私の _____（年月日）の初回申請についてはまだ決定がなされていません。
- d) 私は _____（年月日）に障害度の新たな確認に関する申請を行いました。

3. 職業／労働関係に関する申告

a)	<input checked="" type="checkbox"/> 修了資格（職業教育、大学教育）を要する職業	修了資格を要しない職業
	<input checked="" type="checkbox"/> その他の職業上の資格	フォークリフト運転免許
b)	私の	
	<input checked="" type="checkbox"/> 雇用先（雇用主／職業訓練事業所） ムスターハウス有限会社 (Musterhaus GmbH)	
	社名 シュターペルヴェーク (Stapelweg) 131 番地	
	通りと家屋番号 20099 XXXXXXX	
	郵便番号と市町村名	
	<input checked="" type="checkbox"/> 職種	フォークリフト運転手
	開始年月日	1988 年 4 月 1 日
	<input type="checkbox"/> 職業訓練の職種	
	開始年月日	
	<input type="checkbox"/> 終身雇用の公務員としての職種	
	開始年月日	
	<input type="checkbox"/> 失業開始年月日	
	届出先（雇用エージェンシー又はジョブセンターの住所、連絡先）	
	<input type="checkbox"/> 自営業開始年月日	
c)	貴殿は現在の仕事をこれからも行うことができますか？	
	<input type="checkbox"/> はい、制約なしに行うことができます。	
	<input checked="" type="checkbox"/> はい、ただし障害に起因する制約があります（理由を項目 4a) 以下に挙げて下さい）	
	<input type="checkbox"/> いいえ、理由は	

d) 事業所内の配置転換は、私の障害の影響で

- 予定されています。 既に_____（年 月日）に行われました。 不可能です。
- 不必要です。

既に行われた場合、その後も障害に起因する制約があります。

- はい いいえ

e) 労働時間

- フルタイム パートタイム、週_____時間
- 交替制労働 ローターション勤務 夜間勤務

f) 労働条件

- 仕事
- 屋外で 閉ざされた部屋で 適温に調節された部屋で

- 恒常的に 立ったまま
- 主として 歩く
- 一時的に 座ったまま
- (複数回答可)

- 時間的圧迫 (例えば出来高払い、流れ作業) 騒音
- 湿気、寒さ、暑熱、隙間風、 身を屈めることが多い
- 埃、煙、ガス、蒸気 強いられる姿勢 (例えば頭上作業、膝をつく)
- 汚れ、皮膚を損傷する物質、 頻りに持ち上げる/補助手段なしに運ぶ
- ハシゴの上で/足場の上/非常な高所

g) 私の労働関係は _____ (年月日) までの期限つきです。

- 解雇通告されていません。 解雇通告されています。
- 解雇予定年月日 _____ 解雇通告年月日 _____

解雇通告理由 _____

私は解雇通告に対して

何もしてませんでした。

以下の措置を取りました。

h) 私は特別な解雇保護 (例えば母性保護、経営協議会委員、又は職員代表委員会委員、賃金協約又は法律上の解雇保護) を受けています。

- いいえ
- はい (どんな保護を?)

i) 社会法典第9編第176条以下による経営協議会/職員代表委員会又はその他の代表機関は存在していますか? はい いいえ わかりません

j) 重度障害者代表機関は存在していますか? はい いいえ わかりません

4. 申請の理由

a) 貴殿の疾患／障害が貴殿の現在の仕事にどのように影響を及ぼしているのか、詳細に記述して下さい。
 私は視覚障害が原因で時々、製造書類を認識することができません。また、私は心臓疾患があるためストレス状態に陥ることがないように言われています。しかし、これは可能ではありません。というのも、商品を時間通りに納品しなければならないからです。交代勤務の終わり、あるいは月末にはストレスは増すばかりです。

b) 貴殿は最近2年間に障害が原因で申告に値する欠勤をしましたか？
 いいえ
 はい（絶対に欠勤時間に関する健康保険の一覧表を添付してください。）

（年月日）から	（年月日）まで	欠勤の理由（病気の種類、療養、その他）

c) 貴殿は現在、病気が原因で労働不能ですか？
 はい、_____（年月日）以来、場合によっては_____（年月日）までの見通し。
 いいえ

d) 再編入措置は
 _____（年月日）から_____（年月日）までまでに計画されています。
 現在_____（年月日）から_____（年月日）までに行われます。
 既に完了し、以下の結果になりました。

e) 私は継続的に医師の診断を受けています（失業している申請者も記入しなければなりません）。

いいえ はい、以下の理由で
 視覚障害と心臓疾患

診断書がある場合は、最近6ヶ月間の診断書を添付してください。

f) 私の労働関係は、
 同時に
 唯一
 他の、障害に起因しない理由（例えば——場合によっては社会補償計画を伴う——合理化、発注不足、機械化）が原因で脅かされています。

理由：

- g) 雇用主は既に障害を理由とする解雇通告で脅しましたか？
はい いいえ

もし、「はい」であれば、どのような形式で？（戒告、欠勤時の会話、……）

（証明書を添付して下さい）

- h) 同等認定の必要に対するその他の理由

- i) 私は仲介の機会を増やすために、同等認定を必要としています。

- j) 私には新たな労働関係／新たな職業訓練の場所を得る見込みがあるものの、同等認定がなければ私に適したこの職場／職業訓練の場所を獲得することができません。

新たな雇用主／職業訓練事業所の名前と住所、計画されている雇用期限

担当者、電話

就業している申請者のための追加事項：

同等認定を求める申請に関する決定のためには、貴殿の雇用主及び——それが存在している場合は——社会法典第9編第176条による機関（経営協議会／職場代表委員会）並びに重度障害者代表機関に貴殿の職場の状況について問い合わせる必要があります。社会法典第1編第60条によれば、貴殿には、第三者によって必要な情報が提供されることに同意する義務があります。

私は、これにより、雇用主、経営協議会／職場代表委員会（社会法典第9編第176条による機関）に問い合わせが行われることに同意します。

はい いいえ

貴殿がそのような問い合わせに同意せず、そのことにより申請に関する客観的な決定が不可能である場合、私は、社会法典第1編第66条第1項による協力の欠如により、申請された同等認定の失敗を審査するつもりです。

私の申告に間違いはありません。

場所、年月日

申請者の署名

マルコ・ムスターマン (Marco Mustermann)



自由ハンザ都市ハンブルク 労働社会福祉家族統合局

労働社会福祉家族統合局
ハンブルク援護局、アードルフ・シェーンフェルダー・シュトラッセ
(Adolph-Schönfelder-Straße) 5 番地

家族局

ハンブルク援護局
重度障害者法による確認
アードルフ・シェーンフェルダー・シュトラッセ
(Adolph-Schönfelder-Straße) 5 番地
D-22083 ハンブルク (Hamburg)

2017 年 4 月 5 日、ハンブルクにて

新規確認通知

拝啓 _____ 様

2017 年 3 月 1 日に到着した貴殿の申請に対して以下の決定が行われます。

貴殿の確認された障害度 (GdB) は 40 です。

貴殿の健康障害は、所得税法 (EStG) 第 33b 条第 2 項第 2 号文字 a 及び/又は b の意味における身体的可動性の継続的損失につながります。

貴殿は障害者の範囲に含まれます。

貴殿に重度障害者証の交付を受ける権利はありません。

この決定は 2017 年 3 月 1 日より発効します。

理由

持続的効果のある通知が発せられた際に存在していた実際の又は法律上の関係に本質的な変化が生じる場合に限り、この通知は破棄することができ、また最新の確認によって置き換えることができます (社会法典第 10 編第 48 条第 1 項、社会法典第 9 編第 69 条)。

この決定は医学的鑑定令の医学的原則に基づいて行われました。

以下の健康障害が考慮されました。

視覚障害 部分障害度: 30

心臓機能の低下 部分障害度: 20

右距腿関節の機能障害 部分障害度: 10

部分障害度の値を加算することは許されません。

重要なのは、相互作用を考慮した、個々の健康障害の全体としての影響です。

ハンブルク援護局
インターネット:

業務時間:
月曜日及び木曜日の 8~16 時、また取決めによる。サービス・ポイント 5 階
(案内と相談):
火曜日及び水曜日の 8~16 時、金曜日 8~13 時

公共交通機関:
ハンブルガー・シュトラッセ停留所
地下鉄 (U) 3 番、バス 37 番、261 番

入口は 1 階、2 階 (高架橋)、3 階 (駐車場階)

法的救済に関する教示

この通知に対しては異議を申立てることができます。異議は労働社会福祉家族統合局——ハンブルク援護局、22083 ハンブルク（Hamburg）アードルフ・シェーンフェルダー・シュトラッセ（Adolph-Schönfelder-Straße）5番地に通知の告知後1ヶ月以内に文書又は口述筆記により提出しなければなりません。貴殿が我々に電子メール又はFAXで送信する異議にも署名がなされていないということに御注意ください。

備考

財務局用の証明書

財務局に提出するための証明書が添付されています。

重度障害者との同等認定

貴殿が貴殿の障害により同等申請がなければ適切な職場を獲得できないか、維持できない場合、障害度30又は40の障害者は、雇用エージェンシーに重度障害者との同等認定を申請することができます。同等認定によって追加休暇に対する請求権を得ることはできません。

敬具

この通知は署名がなくても有効です。



連邦雇用エージェンシー
ハンブルク雇用エージェンシー

ハンブルク雇用エージェンシー、20070 ハンブルク
(Hamburg)

*123DXXXXXX *

人事部
経営協議会／職場代表委員会
重度障害者代表機関

貴殿の現地でのパートナー
ハンブルク雇用エージェンシー

貴殿の記号:
貴殿の通信:
私の記号: 061 - 5362 - 123DXXXXXX
顧客番号: 123DXXXXXX
(どの返信にも必ず挙げてください)
必要共同体番号:

照会のためのサービス電話番号
0800 X XXXX XX (通話は無料です。)
月～金 08:00～18:00

名前:
FAX: 040 XXXX XXXX
E-Mail: HamburgXXXXXXXXXXXXXX
年月日:

ムスターマン (Mustermann)、マルコ (Marco) (1972年11月12日生れ、22159 XXXXXXXX ポンマーンヴェーク (Pommernweg) 76 番地在住) のための社会法典第9編第2条第3項による重度障害者との同等認定を求め
る申請

拝啓

上記申請者は重度障害者との同等認定を申請しました。

社会法典第9編第2条第3項によれば、障害度 (GdB) 50 未満ではあるものの少なくとも 30 の者は、障害の結果、同等認定がなければ適切な職場を維持できないか、獲得できない場合、その申請に応じて重度障害者と同等と認定されるものとされています。

職場の状況を客観的に評価するために、申請者は、雇用主としての貴殿の意見が聴取されることに同意しました。これについて添付されている記入用紙を御利用ください。

私は (4 週間の期限を設定します) XXXX 年 XX 月 XX 日までに記入用紙又は書類の返送を求めます。

貴殿が状況について述べたくない場合、簡潔なフィードバックを戴ければありがたく存じます。その場合、私は期限の態度表明なしに申請について決定するつもりです。

備考:

同等認定を受けた障害者には、同等認定申請の到着の日から、第 208 条 (追加休暇) と第 13 章 (無償輸送) を除き、社会法典第9編第3部による重度障害者のための特別な取決めが適用されます。

同等認定状況説明

郵便宛先
ハンブルク雇用エージェンシー (Agentur für Arbeit
Hamburg)
20070 ハンブルク (Hamburg)
訪問者用住所
ランゲンホーマー・ショッセー (Langenhomer Chaussee)
92-94 番地
ハンブルク (Hamburg)

銀行口座
連邦雇用エージェンシーサービスハウス
(BA-Service-Haus)
ドイツ連邦銀行 (Bundesbank)
BIC: MARKDEF1760
IBAN: DE5076000000076001617
インターネット: www.arbeitsagentur.de

業務時間:
月～金
08.00～12.00
木
16.00～18.00
就業者に対してのみ

- 2 -

連邦社会裁判所（BSG）は、2001年12月19日の判決——B 11 AL 57/01 R——により、同等認定は雇用主に固有の法的利益に影響を及ぼすことがないことを決定しています。

それゆえ、雇用主に同等認定について知らせることは専ら申請者の義務です。上記連邦社会裁判所の判決により、同等認定に対する雇用主の異議申立ては許されていません。

添付物あり

敬具
代理

社会法典第9編第2条第3項による同等認定
経営協議会／職場代表委員会／重度障害者代表機関に対する社会法典第9編第176条による照会

雇用エージェンシー
20070 ハンブルク (Hamburg)

従業員（申請者）

顧客番号：	姓、名	生年月日
-------	-----	------

貴殿の申告が同等認定を求める申請に関する決定に重要な影響を及ぼすことがあるので、以下の点についてお答え下さい。

1. _____氏は現在どのような仕事をしていますか？

フォークリフト運転手／完成品納入

2. 申請者の健康上の制約を貴殿は御存知ですか？

いいえ

はい

「はい」の場合、これは現在の仕事に対してどのような影響を与えていますか？ また、どのような形で影響していますか？

いいえ

頻繁な欠勤

労働への投入が制約されている

労働への投入可能性がわずかである

他の影響がある（貴殿が観察したことを記述してください）

3. 現在の職場は貴殿から見て_____氏に適していますか？

はい

いいえ

「いいえ」の場合、技術的補助、組織の変更を行うか、その他の措置を講じれば、この職場の改善を達成することはできるでしょうか？

はい

いいえ

解説：

包装または MOZ への配置転換

障害の影響による事業所内での_____氏の配置転換は

予定されています。

予定されていません。

既に行われています。

不可能です。

4. _____氏は障害に起因する影響のために失職の危険がありますか？

いいえ

はい、理由：〇〇氏は、氏の障害が原因で非常に頻繁に同僚の支援を必要としています。

5. その他の理由から失職の危険がありますか（「はい」の場合、どのような理由で）？

いいえ

はい、理由：_____

6. 法的規定又は労働協約上の規定に基づく特別な解雇保護を受けていますか？

いいえ

はい、「はい」の場合、法的根拠又は労働協約文書を挙げてください

7. 既に解雇通告は宣告されましたか、それとも解約が取決められましたか？

いいえ

はい。解雇通告年月日：_____ 解雇予定年月日：_____

補足的申告

視覚障害が原因で氏は非常に努力しなければ製造書類を正しく認識できず、これを大部分、他の従業員が引受けています。フォークリフト運転も、特に交代勤務の終わりに、それにも増して月末には、非常に大きなストレスと結びついています。というのも完成品を納入しなければならないからです。心臓疾患があるため〇〇氏はストレスにさらされないほうがよいでしょう。

課題を片づける速度がやや遅いので、〇〇氏は既に自分の上司とトラブルを生じています。

(担当者) 活字体の文字で記入してください。

(年月日、経営協議会委員／職場代表委員会委員) (E-Mail)

社会法典第9編第2条第3項による同等認定
重度障害者代表機関に対する照会

雇用エージェンシー
20070 ハンブルク (Hamburg)

従業員 (申請者)

顧客番号:	姓、名	生年月日
-------	-----	------

貴殿の申告が同等認定を求める申請に関する決定に重要な影響を及ぼすことがあるので、以下の点についてお答え下さい。

1. _____氏は現在どのような仕事をしていますか？

フォークリフト運転手／完成品納入

2. 申請者の健康上の制約を貴殿は御存知ですか？

いいえ はい

「はい」の場合、これは現在の仕事に対してどのような影響を与えていますか？ また、どのような形で影響していますか？

- いいえ 頻繁な欠勤
 労働への投入が制約されている
 労働への投入可能性がわずかである
 他の影響がある (貴殿が観察したことを記述してください)

3. 現在の職場は貴殿から見て _____氏に適していますか？

はい いいえ

「いいえ」の場合、技術的補助、組織の変更を行うか、その他の措置を講じれば、この職場の改善を達成することはできるでしょうか？

はい いいえ

解説: _____組織上の配置転換、又は他の領域 (包装又は MOZ) への投入
障害の影響による事業所内での _____氏の配置転換は
 予定されています。 予定されていません。 既に行われています。 不可能です。

4. _____氏は障害に起因する影響のために失職の危険がありますか？
いいえ はい、理由：障害が原因で〇〇氏は、仕事上の要求に答えることができません。
-
5. その他の理由から失職の危険がありますか（「はい」の場合、どのような理由で）？
いいえ はい、理由： _____
-
6. 法的規定又は労働協約上の規定に基づく特別な解雇保護を受けていますか？
いいえ はい、「はい」の場合、法的根拠又は労働協約文書を挙げてください
-
7. 既に解雇通告は宣告されましたか、それとも解約が取決められましたか？
いいえ はい。解雇通告年月日： _____ 解雇予定年月日： _____
補足的申告
——これらは以下のように影響を及ぼします。
視覚障害——氏は製造文書を正しく認識できないという非常に大きな困難を抱えています。完成品の製造文書を分類することを氏の直接の同僚が引受けています。
心臓疾患——氏は完成品を納入しなければなりません。交代勤務の終わりのこの作業は、またそれにも増して月末の（月末の完了）この作業は、非常にストレスがかかります。この疾患があるため〇〇氏はできる限りストレスにさらされないほうがよいでしょう。そうでなければ氏は近々倒れてしまうかもしれません。
この特殊性により、〇〇氏は自分の課題を処理する速度がやや遅く、それが原因となり、まさに上司との間で誤解が生じるに至りました。

(担当者) 活字体の文字で記入してください。

(年月日、経営協議会委員／職場代表委員会委員) (E-Mail)



連邦雇用エージェンシー
ハンブルク雇用エージェンシー

ハンブルク雇用エージェンシー、20070 ハンブルク
(Hamburg)

123DXXXXXX
マルコ・ムスターマン (Marco Mustermann)
ポンマーンヴェーク (Pommernweg) 76 番地
22159 XXXXXXX

貴殿の現地でのパートナー
ハンブルク雇用エージェンシー

貴殿の記号:
貴殿の通信:
私の記号: 061 - 5362 - 123DXXXXXX
顧客番号: 123DXXXXXX
(どの返信にも必ず挙げてください)
必要共同体番号:

照会のためのサービス電話番号
0800 X XXXX XX (通話は無料です。)
月～金 08:00～18:00

名前:
FAX: 040 XXXX XXXX
E-Mail: HamburgXXXXXXXXXXXXXX
年月日:

社会法典第9編第2条第3項による同等認定 XXXX年XX月XX日の貴殿の申請

拝啓 ムスターマン様、

貴殿の申請に応じて、社会法典第9編第2条第3項に基づき、貴殿は重度障害者と同等と認定されます。同等認定は上記到着年月日とともに発効します。

報告義務

同等認定の基礎となっている事実上の前提と法的前提は変わることがあります。そのような変更を直ちに報告するようお願い致します。これには特に以下の状況が考えられます。援護局による確認通知の廃棄/取消、及び援護局による障害度30未満又は50以上への変更。

同等認定の法的効果

同等認定を受けた障害者には、第208条(追加休暇)と第13章(無償輸送)を除き、社会法典第9編第3部による重度障害者のための特別な取決めが適用されます。

備考

雇用主にはこの通知の複製は与えられません。

異議申立て

この通知に対しては異議申立てが認められています。異議は、この通知が貴殿に告知されてから、1ヶ月以内に、文書で、又は口述筆記によりハンブルク北雇用エージェンシーに提出しなければなりません。

敬具

代理

同等認定承認

郵便宛先
ハンブルク雇用エージェンシー (Agentur
für Arbeit Hamburg)
20070 ハンブルク (Hamburg)

訪問者用住所
ランゲンホーマー・ショセー (Langenhomer
Chaussee) 92-94 番地
ハンブルク (Hamburg)

銀行口座
連邦雇用エージェンシーサービスハウス (BA-Service-Haus)
ドイツ連邦銀行 (Bundesbank)
BIC: MARKDEF1760
IBAN: DE5076000000076001617

インターネット: www.arbeitsagentur.de

業務時間:
月～金
08.00～12.00
木
16.00～18.00
就業者に対してのみ

第3部 多様な障害の個別認定に関する資料

ドイツでは、多様な障害や疾病に関して、個別に詳細な障害度（GdB）が定められており、医療的な症状の不安定さについても一定の考慮がされている。

精神障害者について、ドイツにおいて、職場での精神疾患の課題が大きくなっている一方で、障害者雇用支援が十分に活用されていない現状があるという。そのような、実際の就労支援がどのように実施されているかについての資料を入手した。

○「職業生活における精神障害者：当事者、雇用主、障害者代表委員および経営者への情報とアドバイス」ラインラント地方連合（LVR）統合局。< Menschen mit seelischer Behinderung im Arbeitsleben: LVR-Integrationsamt, Jun. 2015. >

精神障害も重度障害者証の申請が可能であることはあまり知られていない。しかしそれを申請することは身体上の疾患より障害が大きい。統合局の支援ならびに基本的に統合専門サービス（IFD）の支援を受けるには重度障害者証が欠かせない。

統合専門サービスの支援を受けるには重度障害の特性がなくとも個々においてリハビリ担当（たとえば雇用機関やドイツ年金保険）がIFDに依頼すれば請求することができる。

精神障害も重度障害の特別な保護下に加えられる。重度障害の公的認定には障害を根拠とした制限と社会的参加への影響が重要であり、連邦全域で統一された医療援護命令によって実施される。

精神疾患はそれを把握したり、参加の可能性における影響を評価したりすることは身体障害や疾患と比較してそう簡単、単純ではない。よって精神障害を持つものは重度障害として認定されることには困難を伴う。

その際重度障害者代表あるいは統合専門サービスはその任務として申請をサポートする。

精神障害者と就労において如何なる問題に直面し、それを如何に乗り越えるかは障害者も障害をもたないものも認識すべきことである。

職業生活における 精神障害者

職業生活における精神障害者

当事者、雇用主、障害者代表委員および
経営者への情報とアドバイス

改訂第2版
2015年6月

ラインラント地方連合

LVR 統合局

職業生活における精神障害者

刊記

発行者 ラインラント地方連合 (LVR)
LVR 統合局
50663 Köln, Germany

著者 Hans Dieter Gimbel, Systemische Beratung, Duisburg
第 2 章および第 3 章 Dr. Dieter Schartmann, LVR

編集 Simone Hengels (責任者) ラインラント地方連合
LVR 統合局

改訂第 2 版 2015 年 6 月 発行部数 2 万部

製本 Landwirtschaftsverlag GmbH, Hülsebrockstraße 2-8, 48165 Münster

連絡先 ご連絡は以下まで。ご注文は書面でお願いいたします。
Rheinland Kultur GmbH
Abtei Brauweiler, Postfach 2140, 50250 Pulheim
Telefax: 0 22 34/9 49 59 73
E-Mail: lager@rheinlandkultur.de

以下から本冊子の pdf ファイルがダウンロードできます。

www.soziales.lvr.de → Aktuelles und Service → Publikationen

ラインラント地方連合は LVR 統合局が啓蒙活動の一環として作成した本冊子を無料で配布しています。本冊子の転売を含めた商業利用を禁じます。

森林保護への貢献

LVR 統合局が発行する本冊子には FSC 認証を取得した紙を使用しています。製紙のために使われた木材は管理された特別な森林で伐採されたものです。

目次

はじめに	4
1. 医学的観点およびライフストーリーの観点から見た精神疾患および精神障害	6
2. 職場における精神疾患	10
2.1 認知	10
2.2 躊躇せず行動しよう 戸惑いは普通のこと	11
2.3 精神的疾患、精神障害および重度障害者証	13
2.4 雇用主の責任とその範囲	17
2.5 当事者の責任とその範囲	19
2.6 職場における当事者との接し方ガイドライン	20
2.7 周囲の同僚への情報共有および話し合いの機会の提供	23
2.8 社内における対応措置	24
2.9 統合局およびリハビリテーション担当機関による支援	27
3. 対応	32
3.1 危機に陥りつつある従業員への対応	32
3.2 危機にある従業員への対応	35
3.3 危機を脱した従業員への対応	37
4. よく起きる現象と症状	41
4.1 燃え尽き症候群	41
4.2 いじめ	43
4.3 依存症	44
4.4 重大な障害と診断	46
4.5 統計およびその推移	48
5. 参考文献および関連サイト	52
6. 関連機関および担当者	54
6.1 LVR 統合局の住所および担当者	54
6.2 統合専門サービス（中央）の住所	55

はじめに

本冊子を手にとられた皆様へ

精神的ストレスは一般社会においても、また職場においても身近な話題です。オフィスからトップアスリートの職場に至るまで、様々な職場において精神的ストレスが問題となっています。

法定健康保険のデータは精神疾患患者数が増加傾向にあることを示しています。過去数十年の間に精神疾患を理由とした欠勤日数は大幅に増えており、過去数年では倍増しています。2012年にはドイツ全国の精神疾患を理由とした欠勤日は6000万日に上りました。20年前には話題になることのほとんどなかった精神疾患は、現在では就業不能の第2位の理由になっています。健康保険会社BKKが2014年に発表した報告書もこれを裏付けています。

専門家は、精神疾患が当事者や専門家に認知されやすくなったことも増加の一因ではないかとしています。社会における精神疾患への理解は全体的に高まっています。

しかし、精神疾患というテーマは特に職場においてはタブー視されやすく、戸惑いを感じる人が少なくありません。また、精神疾患がもたらす影響は職場において特に顕著です。例えば、顧客や同僚とのやり取り、ストレスや困難な状況への対処に影響があらわれます。精神疾患は雇用関係に負の影響をもたらし、時には深刻なダメージをもたらすことがあります。また同時に、職場には時間的なプレッシャーや上司との関係、失職への不安など精神的ストレスを強める可能性のある要因が多くあります。

精神疾患および危機への対応において、職場は重要な役割を担っています。最初に問題に気づくのは、多くの場合、管理者、同僚、経営協議会、従業員代表および重度障害者代表です。しかし、当事者を支えるにはどのように対応すべきか、不安を感じたり、躊躇することがあるでしょう。

こうした人々の任務は治療者の役割を引き受けることではありません。職場における変化に気づき、問題について話し、専門家の助けを得ることです。

本冊子には精神疾患や障害を持つ人を支援する際の実践的なアドバイスと情報をまとめました。適切なコミュニケーションの方法や外部の専門家に関する情報を記載しています。精神疾患の問題に関しては、ノウハウを有する専門家のサポートを得ることが重要です。精神疾患や障害を持つ人への接し方に不安を感じたら、統合専門サービスにご相談ください。本冊子の巻末にサービスセンターの住所および連絡先、参考文献その他の情報ソースをまとめています。

統合局は職場における精神疾患と障害に関するタブーを取り除き、このテーマがオープンに語られることを目標としています。職場の日常における不安を取り除き、問題に対し、早期に適切で安心できる対策を講じることができるよう、サポートいたします。このため、様々な立場の方のご協力を重視しています。

本冊子は好評を頂き、2015年に内容を改訂いたしました。

また、本冊子以外にも、精神疾患を患う従業員と職場において定期的に接する方やそこから生じる問題に対処する方を対象としたセミナーを毎年数回にわたってご提供しています。

セミナーやその他の刊行物に関する情報は、www.integrationsamt.lvr.de から閲覧いただけます。

2015年6月 ケルンにて



LVR 統合局
所長 カリン・ファンクヘーネル

1. 医学的観点およびライフストーリーの観点から見た精神疾患および精神障害

単に「調子が良くない」だけなのか、それとも病気で就業不能な状態なのか。それを判断するのは医師の役目です。医師は認定された精神障害のリストに基づき、診断を下します。診断名は仕事や仕事におけるチームワークにはほとんど意味を持ちません。しかし、精神疾患はそれを患う人の仕事に大きな影響を及ぼします。そうした状況にうまく対応するには、状況をどのような視点から見るかが重要です。

気分の浮き沈みは誰もが経験するものです。調子の良いこともあれば、落ち込むこともあります。台所のコンロを消し忘れていないかとよく心配になる人もいれば、クモを怖がる人もいます。中には他人の触ったキーボードには細菌がうようよしているのではと心配する人もいます。夜中に目が冴えて、あれこれ考えて眠れないという経験をしたことのある人は少なくないでしょう。あるいは、誰かがヒソヒソ話をしていると、自分が噂され、笑われているのではないかと気になる人もいるかもしれません。こうしたことは多くの人が知っている感情や「体調のムラ」のいくつかの例にすぎません。

しかし、こうしたことが頻繁に起きるようになったら、深刻な問題の始まりかもしれません。「調子が悪くて」何日もベッドから出ることができない。やるべきことをする気になれない。朝起きてシャワーを浴びるだけでも辛い。コンロを消したかどうかを何度も確認しているうちに通勤バスにしょっちゅう乗り遅れてしまう。または、パニック発作が起こるのではないかと不安で、公共の場に出かけるのが怖い、など。

状況や行動をどう受け止めるかは文脈によって決まる

同僚はよく遅刻して来ました。いつも几帳面な人なのに、どうしてなのだろうと思っていると、2人きりの時に打ち明けてくれました。朝、市電の停留所に1人で立っていると、「自分しかいない停留所に電車が停まったら、乗っている人たちはきっと腹を立てるだろう」という考えが頭に浮かび、その場から離れ、電車をやり過ごし、「他の人たちがやって来て次の電車には乗れると良いのだけれど」と思うのだそうです。

このような行動のどこからが病気で、仕事に影響を及ぼすのか、判断するのは困難です。「健康」な状態と広範囲にわたって労働法上および社会法上の影響をもたらす「就業不能」な状態とを区別するのは医学の役目です。

就業不能の判断および段階的職場復帰に関する連邦共同委員会のガイドライン（就業不能ガイドライン）

§2 定義と評価基準

- (1) 病気が原因でそれまで従事していた仕事を続けることができないとき、または仕事を続けると健康状況を悪化させるリスクがあるとき、その人は就業不能な状態にあるとみなす。就業不能かどうかの判断の際には、それまでの仕事の状況を具体的に見る必要がある。また、特定の病的な状態により、それ自体は就業不能の理由とはならないが、仕事を続行すれば健康を害するか、または回復が阻まれ、結果として間接的に就業不能を引き起こす可能性があるときも就業不能とみなす。

§4 就業不能認定の手続き

- (1) 就業不能の認定においては被保険者の身体的、知的および精神的健康状態をバランスよく考慮する必要がある。このため、就業不能の認定や段階的な職場復帰のレコメンデーションは必ず医師の診断に基づいたものでなければならない。
- (2) 医師による就業不能の認定は、給与支給の続行と疾病手当支給の条件となる。

診断名はますます細分化されており、医学において、この場合には精神医学において、人の多様な行動様式や経験状態を整理する取り組みがなされています。「普通」の状態からどの程度逸脱しているのか（軽度、中程度、重度）。どこから病気とみなすのか。どの診断名が適切か。この取り組みにより就業不能の正当性（AU）、障害度（GdB）や障害年金の評価基盤が作られます。

しかし、特に精神疾患の分野においては診断を下すのは簡単ではありません。ミュンヘン所在マックスプランク精神医学研究所元所長、フローリアン・ホルスベア教授は、医学におけるうつ病の診断について以下のように述べています。

「精神科医は精神疾患をレントゲン技師がレントゲン写真を見るように、神経医が脳の血流を見るように、または内科医が血液検査の結果を見るように見ることはできません。現時点でうつ病の診断の材料になるものは患者との会話から得られた情報しかありません。診断の場でよく使われるのは患者にする9つの質問です。そのうちの5つが当てはまっていればうつ病と診断します。しかし、4つであればうつ病とはみなしません。この違いは曖昧です。客観的な基準が存在しないため、うつ病の診断には不確実要素がつきものです。」¹

精神科医による
診断

¹ MDK Forum 3/2013, P.7

上記のうつ病についての見解は、精神科医の診断の大部分に当てはまります。「疾病および関連保健問題の国際疾病分類」、通称 ICD-10 の第5章ではこれらの診断名を「F 診断名」と呼んでいます。

ICD-10 第5章

精神および行動の障害 (F00-F99)

F00-F99	症状性のある器質性精神障害
F10-F19	精神作用物質使用による精神および行動の障害
F20-F29	統合失調症、統合失調症型障害および妄想性障害
F30-F39	気分障害
F40-F48	神経症性障害、ストレス関連障害および身体表現性障害
F50-F59	生理的障害および身体的要因に関連した行動症候群
F60-F69	成人の人格および行動の障害
F70-F79	知的障害
F80-F89	心理的発達の障害
F90-F98	小児期および青年期に通常発症する行動および情緒の障害
F99-F99	詳細不明の精神障害

うつ病を含む F30-39 の気分障害および、主に不安障害や強迫性障害を含む F40-48 の神経症性障害、ストレス関連障害、身体表現性障害だけで精神障害を原因とした就業不能 90%を占めます。職場にとってもこれらの精神疾患は大きな問題です。²

職場において上記の診断名が意味を持つのは、従業員が精神障害を理由に引き続き給与の支給を受けながら、または疾病手当の給付を受けながら休職する権利があるかどうかを判断するときだけです。

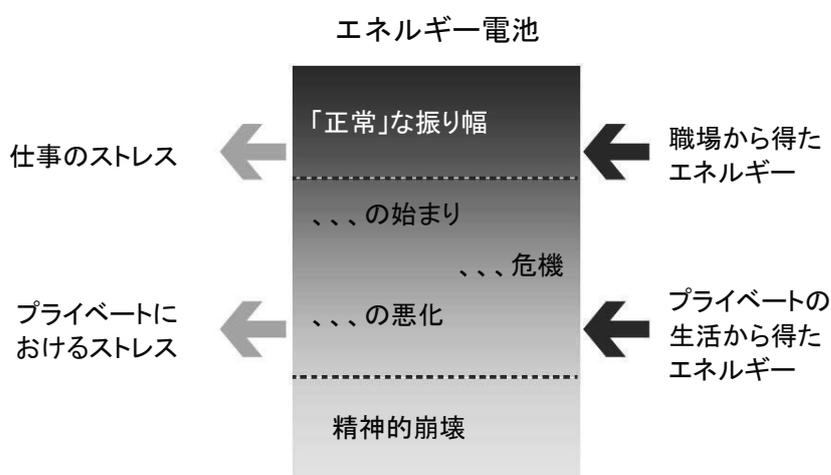
従業員が精神的な危機にあるとき、またはその後に周囲がどう対応するのかにおいては診断名はあまり重要ではありません。精神疾患の見極めは困難で、「障害」がどのようなかたちを取るかには大きな個人差があります。当事者個人が再び精神的な安定を取り戻し、仕事に復帰するために必要な助けや条件は診断名からはわかりません。診断名は当事者のできること、そしてストレスの限界を示すものではありません。

² DAK-健康報告 2013

職場においてはむしろ、精神障害を「ライフストーリーの観点」から見るのが有効です。

以下の「エネルギー電池の図」がそれをわかりやすく示しています。すべての人が「エネルギー電池」というエネルギー源を持っているとします。この電池があることで仕事やプライベートの日常生活を送ることができます。この電池は一般的な充電器のように繰り返し充電しなければなりません。プライベートの生活と職業生活はどちらもエネルギー電池にポジティブにもネガティブにも働きます。

電池にポジティブに働くのは、周囲からの承認、良い人間関係、自らの能力の確認、定期的な休息、パートナー、家庭、余暇の活動などです。



出典 Systemberatung Gimbel

仕事やプライベートな生活から得るエネルギーがそれらに費やされるエネルギーと少なくとも同等であるとき、人はバランスが取れた状態にあります。そのとき、エネルギー電池は良好な状態です。消費エネルギー量が獲得エネルギーよりも大きくなると、バランスを取り戻すにはある程度の時間が必要となり、それまでの間は残り電池を使うこととなります。アンバランスな状態が長期間にわたると、危険ゾーンに陥ります。危険ゾーンに陥った際の反応は人それぞれですが、多かれ少なかれ、身体的または/および精神的な症状があらわれます。

職場においてエネルギー収支の中心となるのは仕事です。つまり、エネルギー電池の図例で示したように、職場で仕事のどんな要素がエネルギーを消費し、またどんな要素がエネルギーを与えるのかを当事者と話し合うことが必要です。そうすることで当事者が再び精神の安定を取り戻し、安定を維持できるように環境を変えることができます。

エネルギー電池の図

2. 職場における精神疾患

2.1 認知

人は内面に問題を抱えていても、他人の目には満足し落ち着いて見えるように様々な方法や手段を使っているものです。しかし、精神的な問題を抱えていたり、精神疾患を患っていることを示す特徴や兆候があります。もちろん絶対的なものではありませんが、兆候に気づき、早いうちに当事者と話す機会を持つことが重要です。

当事者が精神科に入院したり、危機が深刻化した場合、上司、障害者代表委員や同僚など周囲はもっと早くに異変に気づくべきではなかったのだろうかと後悔しがちです。

精神的なストレスへの対処は、人により大きく異なります。表面的にはいつも通りに振る舞い、周囲には全くと言っていいほど問題を気づかれない人もいれば、ストレスの兆候が表面に出る人もいます。管理者や障害者代表委員にとって、そのような状況に対応する方法は基本的に一つしかありません。当事者と話すことです。

最も重要なのは、気づいたことを気のせいだと片付けずに直視することです。同僚の精神的なストレスや問題の兆候には以下のようなものがあります。

基本的な就業能力

- 時間を守らない（正当な理由なく頻繁に遅刻する）。
- 規律の欠如または忍耐力の不足（仕事を中断する、休憩が多い、職場を離れるなど）。
- 無断欠勤をする。欠勤の際、病欠届をすぐに提出しない。
- 短期間の病欠が度重なる。

業績面

- 業績が目に見えて落ちた（質的、量的）。
- 業績にムラがある。
- 頼りない。
- ミスが多く、ケアレスミスをする。
- 忘れっぽい。
- すでに説明を受けた内容やルーチン作業について何度も質問する。
- 終了した作業を何度も確認する。
- 電話応対および/または顧客対応など、特定の業務を避ける。

当事者と話す

精神的ストレスの
兆候

社会的行動

- 人と関わろうとしない：仕事の話し合い、休憩時間、パーティーなどの場で同僚や上司との接触を不自然に避ける。
- 上司や同僚に対し、馴れ馴れしい。
- 批判に過敏に反応する。
- 同僚や上司に対する過剰な不信感や否定的姿勢
- 激しい批判や非難をする。
- 怒りっぽい、または攻撃的で予測のつかない反応をする。
- ふさぎ込んでいる。心ここにあらずの状態でぼうっとしている。
- 長い間、悲しそうにしている。落ち込んでいる。
- 独り言を言う。

全体的な不調

- 不眠を訴える。昼夜のリズムが逆転する。職場で疲れている。
- 異常に落ち着きがない。極度に緊張している。
- 身だしなみに無頓着である。
- 食習慣が変わった。食欲がない。
- 身の回りのことができない（買い物、掃除など）。
- 移動が制限される（外出しない、交通手段を利用しないなど）。³

2.2 躊躇せず行動しよう 戸惑いは普通のこと

問題を抱えた人にその話を振るのは勇気がいるものです。それが精神的な問題となると、ますます躊躇してしまい、状況がさらに複雑になりがちです。早いうちに当事者と話すためには、自分の中の不安を受け入れ、それを乗り越えましょう。適切な時期を選び、適切な言葉で当事者に話しかけましょう。

ある人が精神的な問題を抱えているように思えても、上司や同僚は次のように考えがちです。

- 自分の気のせいだろうか。これはまだ「普通の範囲」だろうか。
- 自分が行動を起こしても良いのだろうか。でしゃばりで不適切だろうか。
- どのくらい様子を見るべきだろうか。問題は自然に解決するだろうか。
- 何と言って話しかけたら良いだろうか。
- 相手が気を悪くしてしまうのではないか。万一、話しかけたことがきっかけで当人が自分を痛めつけてしまったら？

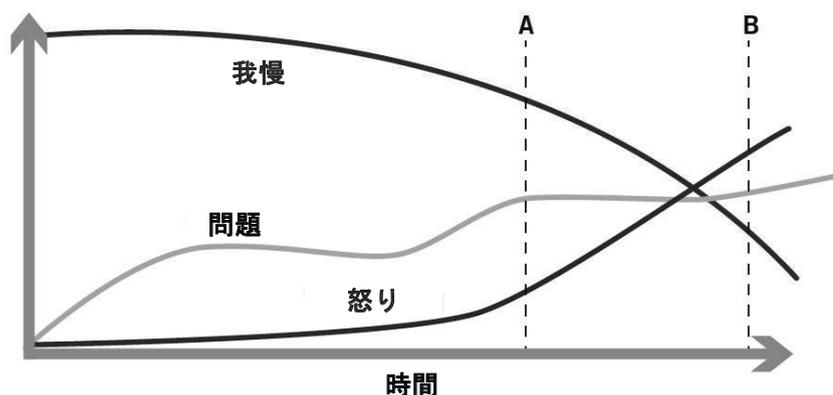
³ Psychisch auffällige oder erkrankte Mitarbeiter – Handlungsleitfaden für Führungskräfte. 「精神的に問題があると思われる、または精神病を発症した従業員への対応ハンドブック」発行者 Unfallkasse Post und Telekom

不安は「麻痺」させる

- 当事者が攻撃的になったり、暴力を振るう可能性はどのくらいだろうか。話しかけることで自分に被害が及ぶ恐れはあるだろうか。

当人に話しかけることを躊躇するのには早まった行動を取るのを抑止する効果があります。しかし、躊躇していると行動を先延ばしにしがちです。職場で問題が生じると、以下の図のようなプロセスが始まります。

いつ行動を起こすべきか



出典 Systemberatung Gimbel

最初のうちは同僚や上司にまだ我慢の余地があります。しかし、問題が数日間、数ヶ月間、時には数年にも及ぶと、周囲の忍耐や理解が薄れ、それと反比例してイライラが募り、怒りが生じ、最終的には労働法上の問題に発展することもあります。

早めに問題解決を図る方がうまく行く可能性が高くなります。

周囲の忍耐力にポジティブに作用するもの

問題の生じた職場では周囲の忍耐力に様々な要因が影響します。以下はその例のいくつかです。

- 問題の生じる以前、当事者との仕事における関係は良好で信頼できるものだった。そのような人は困難な時期にもそれまでに蓄えた「信用」がある。
- 上司や同僚自身に精神的疾患の経験がある。
- 当事者の精神的な問題が原因で周囲に生じる負担をカバーできるような労働条件が整っている。
- 当事者が積極的に状況の改善に取り組み、周囲にそれを伝えている。

周囲にイライラを生じさせる要因

職場で当事者が周囲にイライラを生じさせる要因には次のようなものがあります。

- 当事者の問題が周囲の人の感情に影響を及ぼす。心配したり戸惑いながら当事者に接したときに同僚として不当な扱いを受けた、または不当に干渉されたと感じるなど。
- 当事者が自らの問題を解決しようとせず、それを悪化させるような行動を取っているという印象を与えるとき。
- 同僚や上司が当事者の欠勤や業績不振をカバーするために代理で仕事をしたり、追加の負担を負うとき。

戸惑いは普通のこと、表明して良い

当事者に話しかける適切な時期がいつとは一概に言えないものの、基本的には遅いよりも早い方が良いです。その際には戸惑いを受け入れ、戸惑うのは普通のことだと受け止めましょう。例えば、こんな風に当事者に話しかけてみましょう。

「声をかけるべきかどうか、長いこと迷っていたのですが、このままではあなたがもっと大変になるのではないかと心配で」

当事者に話しかける際には、上司はあくまで自分の印象や観察を述べていると伝えることが重要です。自分の見解が正しいと主張するのではなく、当事者との間に見解の違いがあればそれをクリアにすることを提案しましょう。しかし、強要してはいけません。

精神的な問題における特殊な破壊力

職場で当事者の精神的な問題について話すことに戸惑いがあると、当事者は身の回りの空気の変化を敏感に感じ取り、それが問題行動を悪化させることがしばしばあります。それに対して同僚や上司の苛立ちが大きくなったり、罪悪感を持つこともあります。そのような場合にも、原則として「できるだけ早めに対応」しましょう。

2.3 精神的疾患、精神障害および重度障害者証

精神的疾患および障害：定義

職場における精神疾患の問題はすでに珍しくなくなっています。2014年には精神疾患は、すべての疾病の16%以上を占め、二番目に重大な疾病となりました。⁴

精神疾患は明らかに増加していますが、職場や日常生活におけるストレスの増大だけが原因ではありません。専門家によると、その他の原因として、今日では当事者、医師、またその他の人も精神的な不調に今まで以上に注意を払うようになったことが挙げられます。また、精神疾患に対する社会の許容度も高まっています。精神疾患を患う人が尊重され、専門的な支援を受けられるチャンスが高まっています。

戸惑いを表明する

⁴ DAK-健康報告 2015

「健康」と「病気」の境界線が曖昧なように、「精神病」と「精神的な障害」の区別も明確ではありません。「病気」だとされる人にも、必ず健康な部分があります。

また、状態は良い方にも悪い方にも変化します。今日健康だとみなされている人もいつか病気になる可能性があり、それが長引くと精神障害者になるかもしれません。反対に、精神障害者または精神疾患患者が再び健康になり、症状がなくなって問題が消滅し、再び社会に参加できる可能性もあります。

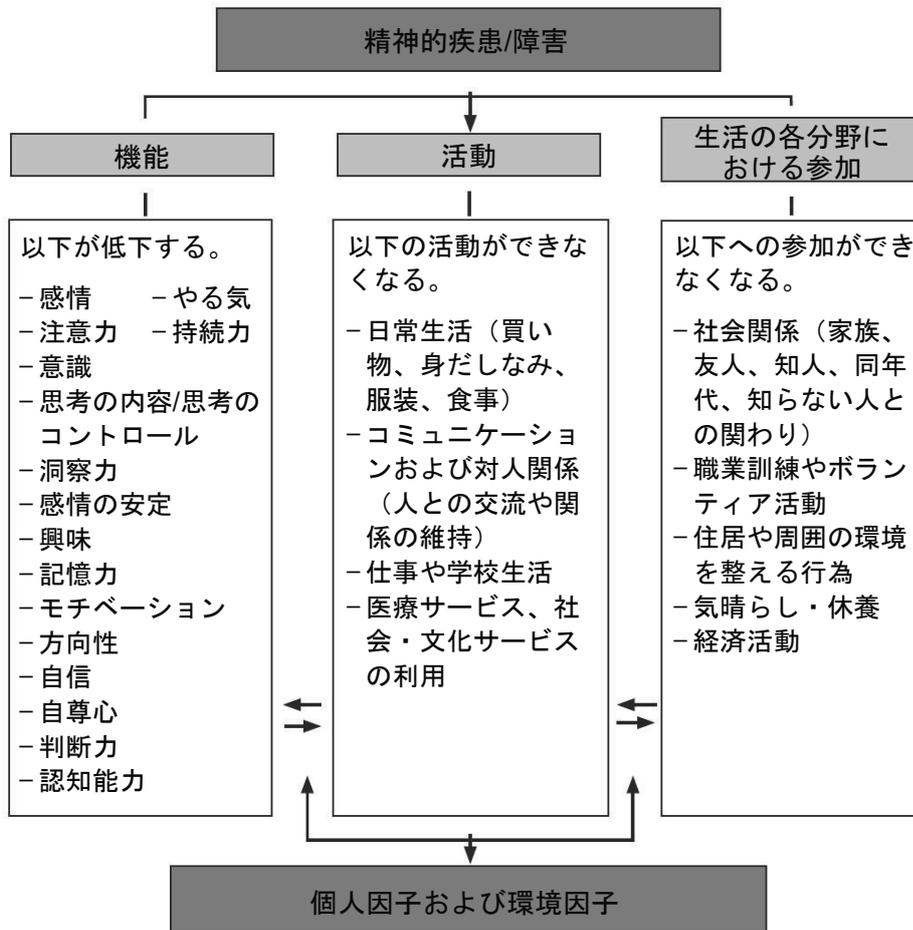
「障害」の定義はこうした生活の様々な分野において社会にフル参加するための個人の能力を表します。新しい社会法では世界保健機関（WHO）の分類に基づいて「障害」が新たに定義されています。「障害」とはこれまでのように欠陥を表すのではなく、社会参加を阻む（一過性に限らない）個人の制約を意味します。

障害の定義

「障害者とは、身体的、精神的または感覚的な障害を有し、6ヶ月以上にわたってその年齢に典型的な健康状態から逸脱し、そのために社会生活への参加が妨げられる可能性が高い人を指す（社会法典第9編第2条第1項）。」

しかし、多くの当事者やその家族は「障害」という言葉を避けます。また、障害という言葉を使用しない専門家もいます。「障害」という言葉はレッテルとなりがちで、劣っているというイメージを植えつけます。「精神科にかかった経験のある人」という表現がより好まれます。

精神的疾患および障害：生じうる結果、影響およびその相互作用



病気がその人の人生において一度だけ生じる場合、そうした一度限りの個々の病気を専門家は一般的にエピソードと呼びます。うつ病が初めて発症したときには「うつ病のエピソード」と呼ばれます。

同じ病気が二度目に生じると、それは障害とみなされます。その場合、患者は「抑うつ障害」を患っているとされます。同じ病気が長期にわたって継続する場合には、「持続性障害」と呼ばれます。

精神的障害および重度障害の特徴の認知

あまり知られていませんが、精神的な障害でも重度障害者証を申請することができます。しかし、精神的な障害で重度障害者の認定を受けるのは身体的な障害の場合よりもハードルが高くなります。統合局の支援や統合専門サービスのカウンセリングを受けるには、原則として重度障害者証の提示が必要です。

認定された 重度障害

本ハンドブックに記載した支援およびカウンセリングの機会は重度障害者または重度障害者と同等の者を対象としています。重度障害者に認定された人には障害度が 50 以上であることを示す重度障害者証が交付されます。認定手続き管轄の行政機関へ申請し、認定を受けます。

社会法典第 9 編 (SGB IX) は職場における重度障害者の支援を法的に規定しています。障害が社会生活への参加に及ぼす影響は 10 刻みで最高 100 の障害度で判定されます。この障害度は、障害の種類や原因ではなく、障害による影響の度合いを示すものであるため、精神障害者も特別な保護の対象となる重度障害者に含まれます。重度障害者に認定されることで、税金上の優遇や LVR 統合局の支援サービスなど、個人的な不利益の調整措置を受けることができます。個々のケースにおいて雇用エージェンシーやドイツ年金保険など管轄のリハビリ担当機関から統合専門サービスに依頼があれば、障害度に関係なく統合専門サービスによる支援を受けることができます。

重度障害者と 同等の権利

重度障害者と同等の権利

障害度 30~40 の人は障害により適切な職場を見つけることが困難であるか、または職を失う可能性がある場合には、重度障害者と同等であるとみなされます (社会法典第 9 編第 2 条第 3 項)。これにより追加の休暇と公共交通機関の無料利用を除き、重度障害者の特別規定を利用することができます (社会法典第 9 編第 68 条第 3 項)。また、LVR 統合局の支援サービスも利用できます。管轄の雇用エージェンシーに申請することで、重度障害者と同等であることの認定を受けられます。

認定の基盤として の医師の鑑定

認定手続きの基準

障害の社会参加への影響

公的機関が重度障害の認定を行う際には、障害による制約と社会参加への影響を評価します。この評価は連邦健康省の医師専門委員会が策定し、定期的に改訂されるドイツ全国共通の鑑定ガイドライン (「社会的補償法および重度障害者法における医師の鑑定のための基準」) を基盤とします。このガイドラインに沿って精神疾患または障害の程度による日常生活および職場への影響 (社会適応度など) が 100 までの等級で示されます (詳しくは LVR 社会統合事務局発行の障害と証明書に関する冊子をご参照ください)。

公的機関が重度障害を認定する際のハードル

しかし、精神障害を簡単に統一的に把握することは難しく、身体的障害や疾病と比べて社会参加への影響の評価も簡単ではありません。このため、精神障害者はなかなか重度障害者に認定されないという現実があります。

また、精神疾患を患う人が重度障害者認定のための申請をするのも簡単ではありません。障害の理由を提示するのが難しかったり、自分の状況を客観視することが困難な場合もあります。障害が公に認定されることで世間から「あの人は頭がおかしい」という目で見られるのではと恐れる人もいます。

そこで、重度障害者代表委員会や統合専門サービスは申請のためのアドバイスをを行い、利用可能な特殊保護や多くの支援サービスについて当事者に案内します。

正当な理由のあるいくつかの特殊なケースにおいては、LVR 統合局は重度障害者証の提示を求めずに雇用主または重度障害者へ経済的支援を行います。そのような個々のケースにおける手続きについては管轄の統合専門サービスがアドバイスします。

2.4 雇用主の責任とその範囲

1996 年以降、労働保護法は労働は（可能である限り）精神的疾患を引き起こすようなものであってはいけなくと定めています。しかし、実践することは簡単ではありません。リスク評価はこの目標に向かっている必要があります。精神疾患は就労の続行が不可能なほど重症化し、長期化する場合があります。

雇用主の責任に関する法的基盤

雇用主には、すべての従業員に対する保護義務（ドイツ基本法第 241 条）があります。障害には特別な配慮が必要です（ドイツ営業法第 106 条文 3）。同法は、「労働は生命および健康への害を可能な限り回避し、残存リスクを抑えるように設計しなければならない。リスクはそれが生じる場所で対処する必要がある（労働保護法第 4 条）」

同法第 5 条は、雇用主は「従業員に労働に関連して存在するリスクを評価することで、それに対して取るべき労働者保護上の措置を調査する義務を負う」と規定しています。2013 年 10 月からは「仕事における精神的ストレス」が明確化されました。また、第 7 条の「経営者の義務」は、自らおよび他者に危険を及ぼさずに就業できないことが明らかな被保険者は、その仕事に従事してはいけなく」と規定しています。

障害を認定することで保護と支援が可能になる

雇用主の保護義務

予防

社会法典第9編第84条第2項により、雇用主には過去12週間において6週間以上就業不能だったすべての従業員に対する職場統合プログラムの実施が義務付けられています。これは重度障害者証の提示とは無関係です。

また、社会法典第9編第84条第1項は重度障害者のためにさらなる予防措置を要求しています。「雇用主は、雇用またはその他の契約関係において、それを脅かす可能性のある人的、行動上の、または職場による困難が生じた場合には、できるだけ早期に重度障害者代表および第93条で指名した代理人および統合局を通し、可能な限りのアドバイスや、場合によっては経済的支援を提案し、問題を取り除き、雇用その他の契約関係ができるだけ長期にわたって継続できるようにする」

また、重度障害者の雇用の内容や形態についても、雇用主に対して以下の法的な規定があります（社会法典9編第81条第4項）。

重度の障害を持つ 被用者の権利

「重度障害者は雇用主に対し、以下を要求することができる。

1. 当事者のスキルおよび知識をできる限り活用し、発展させられる仕事を与える。
2. 企業内における職業教育では当事者の職業的発展を促進するような内容を優先する。
3. 可能な範囲内で社外での職業教育への参加を容易にする。
4. 障害者に優しい施設および企業設備、機器、装置を用意し、特に事故防止を配慮した職場・職場環境・労働時間・組織づくりをする。
5. 職場に必要な技術的ツールを用意する。」

2.5 当事者の責任とその範囲

精神疾患は当事者の行動に制約を与えるため、当事者は一時的に被用者としての義務を果たせなくなってしまうことがあります。しかし、精神疾患を患う人がすべての責任を免除されるわけではありません。就労能力の再生に自ら取り組まなければ、職を失うリスクがあります。

身体的疾患の場合、人は病気の状況およびその影響を精神的な力で克服することができますが、精神疾患の場合にはそうした能力が損なわれてしまいます。しかし、精神疾患を患う被用者にも権利と義務があります。

当事者が病気により危機的な状況にあるにもかかわらず、治療を受けなかったり、就業不能証明書の発行を受けようとしないとき、問題が生じます。精神疾患にもかかわらず仕事を続け、時間厳守、持久力、正確さなど仕事の場で必要とされる基本的な能力が低下したり、自発性やモチベーションが不十分になると、労働契約で規定された義務を十分に果たすことができなくなり、最悪の場合には労働法上の問題を引き起こすことがあります。

労働者は誰も一定の程度は社会適応に意欲的であり、社会的感受性を有し、服装、身だしなみや人とのやり取りなど、最低限の「規範に沿った」行動をしなければなりません。病気が原因でそれができなくなり、労働不能証明書を発行してもらおうともしなければ、関係者にとって状況はとてもストレスの大きなものとなります。こうしたことは当事者が職を失うリスクに繋がります。

周囲がどの程度「寛容」でいられるか、またはイライラを抑えることができるかは、ある程度は当事者次第です。例えば、

(病気が原因で) 身だしなみに十分に注意を払うことができず、だらしない格好で職場に来れば、すぐに同僚に強く拒否されてしまうでしょう。また、

(病気が原因で) コミュニケーションをうまく調整できなかつたり、周囲の人と適度な距離を保つことができなくなると、周囲から次第に避けられるようになるでしょう。

治療や支援を得るように努力すること、健康上の理由で職場での要求を満たすことができなくなったり、上司や障害者代表委員からの助言や指摘を受け入れることができなくなったら、就業不能な状態であることを報告することは当事者の責任です。

しかし、専門医や心理セラピストに相談するには長い間待たなければならないことが多く、残念ながら当事者が責任を十分に果たすことができないのが現状です。

支援を得る努力

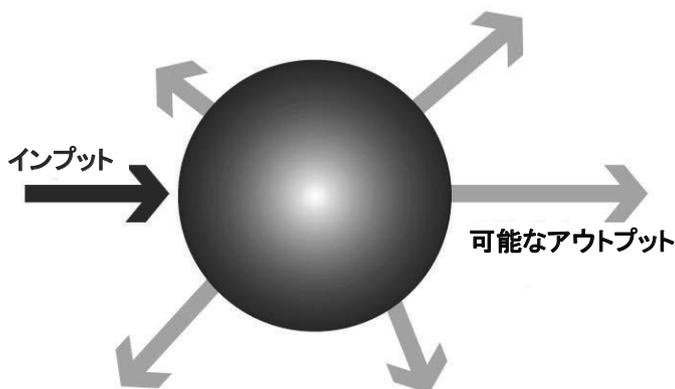
2.6 職場における当事者との接し方ガイドライン

精神疾患を患う人との接し方にはマニュアルやチェックリストはありません。人は一人一人違い、状況も様々です。しかし、ある程度のガイドラインが存在します。

技術的な考え方が支配する現代社会においては、すべての物事には原因と結果があると思われがちです。例えば、トースターにパンを入れて焼き加減を設定しスイッチを入れれば、思い通りのトーストが焼き上がります。もし、焼き上がりが思い通りでなければ、そこには原因があります。トースターの設定が高すぎたか低すぎた、でなければトースターは故障しているでしょう。

このような原因と結果の図式を私たちは無意識のうちに対人関係にも当てはめています。問題の原因を探し、それを突き止めることで問題を解決できるのではないかと考えがちです。しかし、人間は「生きたシステム」であり、ある意味ではブラックボックスであると言えます。私たちは皆、外部からのインプットに独自の方法で反応しています。

人は機械ではない



出典: Systemberatung Gimbel

「万能薬」はない

このため、ある状況では正しく良い対応も、別の状況では全く望まない結果を生むことがあります。一般に対人関係においては、特に精神的危機にある人との関係においては、万能薬はありません。このため、管理職、従業員代表委員会や重度障害者の世話人は大変です。しかし、不確実な状況の中でもうまく対応するための原則やガイドラインが存在します。

ガイドライン 1

精神的危機にある人も他の誰もが必要とするものすべてを必要としており、また、その必要度はより切実です。

通常、精神的な危機にある人は、リスペクト、評価、コンタクト、承認、所属感、優しさ、安全、安心など、他の誰もが必要とするものすべてを必要としています。そして精神的な危機にある人は、それらをより強く求めています。

ガイドライン 2

治療するのではなく話し合う。

このガイドラインは障害者当事者運動において特にプロの治療者や支援者に向けられた要求です。当事者は「話を聞き、私たちの考えに耳を傾け、それからあなたの意見を教えて欲しい」と訴えています。当事者と話し合うことで、当事者にとって何が良いかを一方的に決めるのではなく、当事者と共に考えることができます。

このガイドラインは職場にも応用できます。当事者との話し合いにおいては当事者と同じ目線で話し合い、一緒に解決を図ることが重要です。

ガイドライン 3

失礼な接し方が相手を病気にする。

困難な状況にいる人は安定した状況にいる人よりも敏感です。特定の発言、特に病気に関する発言が当事者に強く響き、傷つけてしまいかねません。思いやりのある、最低限でも相手を尊重した慎重な接し方をすることが望ましく、当事者の精神状態を安定させるのに有効です。

ガイドライン 4

はっきりと伝えることは当事者にとって辛いかもしれないが、それが状況を悪化させることはない。

病気だからといって腫れ物を扱うように当事者を扱わなくてはならないわけではありません。現実や決定事項、変化または範囲が当事者の求めるものではなかったとしても、伝えなくてはなりません。当事者が職場の現実にそぐわない高い期待や計画をしているかもしれません。また、周囲の人が負担に感じている当事者の態度など、当事者にとって辛いことも、もちろん気持ちに配慮しながら、伝える必要があります。はっきりと伝えることでしか共に解決を図ることはできません。

ガイドライン 5

ゆっくりと、早く目的に到達する。

職場は忙しいものです。しかし、危機にある人と接する際には、最初から何度かに分けて話し合う計画を立てる方が一気に解決しようとするよりも結果的に時間の節約になります。

関係者全員が話し合いの内容についてもう一度考えることができるように、結論を出さずに話し合いを終えるのも良いでしょう。こうしたやり方は一見手間がかかるように見えますが、慌てて合意し、望ましくない効果になるのを回避することに繋がります。

ガイドライン 6

自分の解決案に固執しない。

誰もがその人なりの視点で状況を見て解決案を考えます。話し合いの場でそれぞれが自分の意見を通そうとすることがよく見られます。相手はそれを押し付けがましく感じるかもしれません。自分の意見についてもう一度よく考えてみると良いでしょう。当事者の意見にはオープンに耳を傾けましょう。

精神疾患や精神障害を患う人と接する際の8つの原則

- 1. 職場における明確性と透明性**
作業の内容と流れが当事者にとって明確でわかりやすい。疑問があるときにどこに質問すれば良いかを伝えてある。変更を計画するときには早めに伝える。
- 2. 人間関係に継続性がある。安定した関係を築く**
可能であれば、常に相談できる人を当事者の周囲に設置する。同僚、上司、重度障害者世話人または従業員代表委員や人事部スタッフでも良い。安定した信頼の置ける人間関係を構築することが望ましい。
- 3. コンセプトの継続性、目標とステップの明確性**
当事者は職場における自らの問題に関して計画されていることを常に把握している。精神的な危機における仕事および問題解決のための手段について当事者と共に明確な優先順位と目標を設定し、合意する。そこから生じうるポジティブな結果およびネガティブな結果が明確である。原則として小さなステップを取る。互いとの合意が不可欠である。
- 4. 当事者の参加、話し合いによる解決**
職場における精神的危機の解決策の策定には必ず当事者が参加する。様々な関係者の見解や提案は当事者の同席する話し合いで合意し、一貫した解決策を講じる。職場を超えて医療やプライベートの生活における解決策についても合意があることが望ましい。
- 5. 明確なコミュニケーション**
すべての関係者は透明性のある明確な当事者とのコミュニケーションを心がけ、皮肉やほめかし、どちらにも受け取れる発言などを避ける。イエスと言ったらイエス、ノーと言ったらノーと、曖昧にしない。関係者が皆同じ情報を共有する。
- 6. 高すぎる、または低すぎる要求を避ける**
当事者に対する要求は本人のできることに合わせる。必要に応じ、まず柔軟なルールを設定し、期間は限定する。それらの合意または柔軟性の範囲を関係者全員に明確にする。すべての関係者は当事者の感情にストレスとなるような要求をできるだけ避ける。
- 7. 相違に寛容になる**
精神的疾患または精神障害を持つ従業員の症状や行動を周囲は個人の特徴または病気の結果として尊重し、バカにするようなコメントをしたりレッテルを貼らない。その一方で、同僚は上司または場合によっては当事者本人に対し、許容の範囲を適切な方法で示す。
- 8. 注意深い専門的なカウンセリング**
上司や同僚は問題のある当事者の行動を認識し、オープンで適切に対応する。その際、自らの役割に徹し、精神科医やセラピストの役割を演じようとしなない。経営側は当事者と個人面談を設定し、観察したことを当事者に伝え、本人の話を聞く。今後の解決策を策定する際には統合専門サービス（IFD）に相談すると良い。

2.7 周囲の同僚への情報共有および話し合いの機会の提供

精神疾患を患う人は周囲の人々にも同情や心配、または非寛容や怒りなどの強い感情を引き起こします。当事者の同僚には状況に適切に対応するためのサポートが必要です。

職場での精神疾患を患う従業員への対応において、同僚の輪で精神疾患が一般的にどのように認識されているかが重要な意味を持ちます。

同僚は何を知るべき？

当事者と同僚の輪の直接のコミュニケーションでは病気に関する情報はどの程度共有するべきでしょうか。当事者は上司または障害者代表委員と同僚への情報共有について話し合うと良いでしょう。情報共有ガイドラインの設定は両者が共に働く上で必要です。

一般的には病気の詳細や診断名を明かさずに客観的な情報のみを共有することが適切です。そうすることで憶測や噂が広がったり、当事者が「頭がおかしい」とレッテルを貼られるのを防ぐことができます。上司や障害者代表委員、その他の職場関係者も当事者の同僚への情報共有について話し合い、合意する必要があります（「危機からの復帰」の章も参照）。

解決策を講じる際には職場チームの状況にも配慮する

また、上司および障害者代表委員が当事者の同僚に対しどのような対応を取るかは、同僚に生じる職場の問題を解決する上で重要です。精神疾患を患う人がチームにいることは同僚にとってもストレスです。上司は当事者の同僚のストレスの兆候に早いうちに気づく必要があります。さもなければ、職場の人間関係が長期にわたって損なわれる危険があります。

当事者の同僚にストレスが生じているときに同僚に忍耐を求めると、一時的には効果があり、考えるための時間の猶予を与えます。しかし、この猶予はストレスを直ちに打ち除くための効果的な対策を講じるために利用しなければなりません。

話すことで負担を軽くする

これまでの実践から、当事者の同僚にわからないことや不安なことを話す機会を与えることの重要性が明らかになっています。精神疾患およびその影響についての明確で透明性のある「話し合いの場」は多くの場合、職場のチームからストレスを取り除きます。職場の状況が悪化したとき、または精神疾患を患っていた従業員が職場に復帰したときなど、様々な場合に話し合いの機会を設けることができます。

必要最低限の情報
のみ共有する

話し合いの目的は、チームの業務遂行能力や当事者との協力を改善し、両者側の戸惑いを軽減することです。状況に応じて、話し合いの場は当事者参加、または不参加で設けることができますが、その決定は必ず当事者の同意の上で行いましょう。

2.8 社内における対応措置

精神的疾患で休職した従業員の復帰後、または危機の最中には、解決策の一環として、通常、仕事内容の変更や配置換えという手段が取られません。精神疾患により生じる問題について早期に話し合うことは容易ではないため、上司は適切な訓練を受けている必要があります。問題の解決には様々な関係者からなるチームを組むことが望ましいでしょう。

困難な状況が生じた際、企業や行政は解決のために真っ先に「標準的な手段」を利用するでしょう。大きな企業では経営者は例えば企業内医師やソーシャルカウンセラーを利用します。

経営協議会や従業員委員会、または重度障害者の世話人は側面から解決を支援し、当事者に一方的なストレスとなるような規定が設定されないよう配慮します。

最も一般的な対策は仕事内容（一時的な課題の変更や仕事量の変更など）や仕事時間（シフトから外すなど）に関するもので、場合によっては職場の異動やその他の対策が講じられます。

（精神疾患においてしばしば生じる）長期にわたる休職の後、職場復帰する際には、段階的に復帰すると多くの場合において良い結果が得られます。

当事者とじっくり話し合う場を設けることで（「ゆっくりと、早く目標に到達し」）、さらなる解決策が見つかりやすくなります。

解決策を見だしやすい話し合いをするには、9 ページのエネルギー電池の図が役立ちます。図をもとに、以下について話し合いましょう。

- 仕事においてポジティブな経験とはどんな経験か。
- どのようなやり取りがポジティブまたはネガティブに影響するか。
- 仕事または職場でのチームワークに置いて特にエネルギーを消費する要求はどんなものか。
- 仕事内容は変更可能か、また変更は同僚にどんな意味があるか。
- 他の希望分野への異動は可能か。

関係者のスクーリング

職場においては精神的な問題、危機または病気というテーマは他のテーマとは異なり、通常のやり方では行き詰まってしまうがちです。それでも当事者への対応には統一的なアプローチを取るようにしましょう。

統合局は従業員の行動力や協力体制を高めるため、雇用主および障害者代表委員を対象にこのテーマについてのセミナーやスクーリングを定期的に提供しています。精神疾患の問題に適切に早期に対処することに不安のある管理職の方々も参加できます。

LVR 統合局のスクーリングの詳細は以下のサイトからご覧ください。
www.integrationsamt.lvr.de> Informationen für betriebliche Funktionsträger
 > Schulungen

特にお勧めするのは、職場における精神的問題への対応に関する企業内スクーリングです。このスクリーニングには特定の複数の具体的なケースの関係者が一緒に参加します。こうした機会を持つことで、個々のケースから離れて精神疾患への対応の仕方を知り、協力体制を強化することができます。また、それぞれの（役割に応じた）視点を互いによりよく理解し、維持することにも役立ちます。

共同作業をスムーズなものにするために、主に以下の点について話し合しましょう。

- これまでにうまく行き、維持すべきものは何か。
- 改良の必要な点は何か。
- 誰がどんな手段を必要とみなし、その他の人たちはそれをどう考えているか。
- どのような共通項から将来の協力のための合意が可能か。

様々な関係者が「共に考える」ためには外部のモデレーターの利用が有効です。参加者の間に階層的差があり、利益の衝突が生じる可能性があるときには特に外部のモデレーターを利用しましょう。

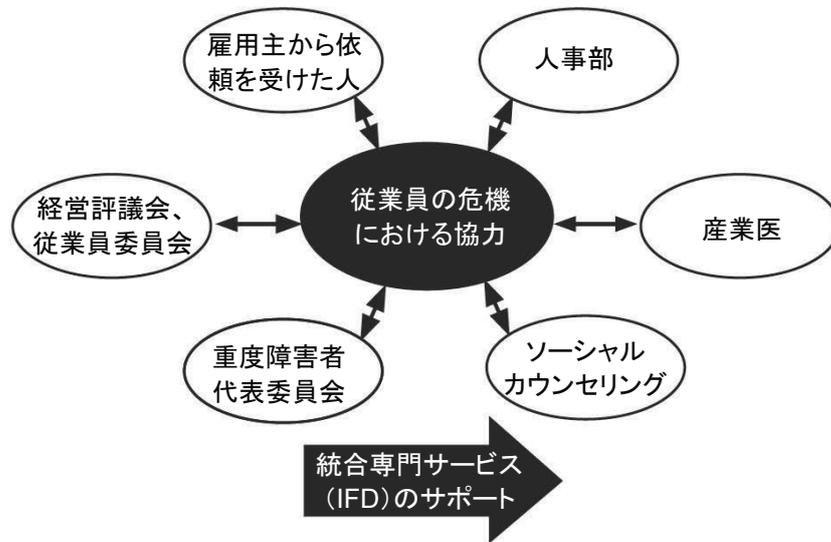
スクーリングがうまく行くと最良の場合には統合チームのような固定サークルを職場に結成することができます。

統合局のセミナー

すべての関係者が一緒に参加する

モデレーション

職場における協力の機能図



法的義務の履行

企業においてはリスク分析を行う際には法的義務の履行を中心に分析を行います。労働保護法は企業に労働条件を調査し、その結果に基づいて必要な災害防止措置を検討するよう義務付けています（労働保護法第5条）。

「リスク評価」の際には仕事による精神的なストレスも考慮する必要があります（労働保護法第5条第3項第6番）。

リスク評価

リスク評価は仕事内容の評価と具体化を中心に行います。これは精神的ストレスとの関連において仕事内容の評価や具体化がなされる場合も同様です。リスク評価においては仕事に従事する人の精神的な状態や健康を評価するのではなく、仕事の課題やその経過、職場での人間関係に注目します。こうすることで特に従業員の精神的ストレスを特定することができます。ストレスが認知されたら、それを取り除くか、少なくとも軽減する対策を立て、実践しましょう（職場におけるリスク評価 労働者保護ハンドブックも参照）。

2.9 統合局およびリハビリテーション担当機関による支援

社会法典第9編は雇用主に対し義務を与えるだけでなく、様々な範囲の支援サービスを提供しています。特に、統合専門サービス（IFD）による相談サービスは精神疾患を原因とする問題の解決に役立つ。その他にも健康保険や年金保険によるサービスなど、個々のケースごとの解決策をまとめた様々なサービスがあります。

職業生活における支援は「重度障害者が社会的に不利な立場に甘んじるのではなく、その個人の能力や知識をフルに活用し、成長できる職場に雇用され、リハビリテーション担当機関のサービスや雇用主側の対策により職場や競争において健常者と同等であることを目指すべきである」と規定されています（社会法典第9編第102条）。

ラインラント地域では統合局が精神障害に関する重要な手段として、障害者のみを対象とした統合専門サービス（IFD）を設置しています。ここでは精神疾患を患う人々のサポートにおいて特別な経験と資格を有するスタッフがサービスを提供します。

IFD は主に当事者への直接のカウンセリング業務を行っています。当事者ができるだけ早く危機を脱することができるよう、スタッフは当事者を一定期間サポートします。IFD のスタッフは、（特に最初は）職場、家庭または病院にて当事者を訪問し、サービスについて説明し、カウンセリングを提供します。

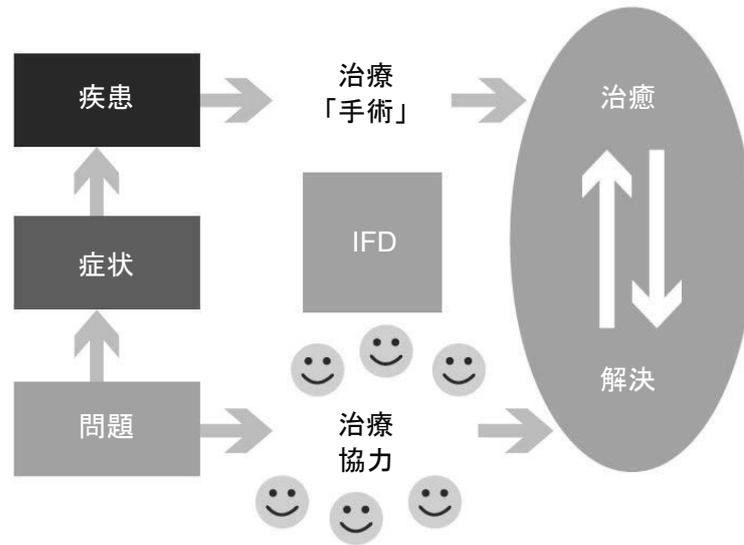
IFD カウンセリングは当事者の個別相談、家族や同僚、経営者との話し合い、職場での話し合いのアレンジやサポート、医療サービス機関への連絡など、問題の克服に関するすべてを含みます。職場への復帰の目処が立ったら、IFD は直ちに当事者へのコーチングを行い、復帰を支援します。プライベートや職場での調整も可能です。

また、IFD はそれぞれの担当地域の重度障害者、経営評議会、管理職の方々や企業や行政のその他の関係者にとっての相談窓口の役割を担います。個々のケースにおけるカウンセリングの他、ご希望に応じ、職場での情報提供会を実施し、また、重度障害者集会や従業員会議で精神疾患と仕事および障害のテーマに関する情報提供も行います。

IFD は医療業界において地域の精神病院や精神科と通常、密接な関係を築いており、企業における問題解決の際に医療措置をサポートいたします。

統合専門サービス
(IFD)

組織へのカウンセリング



出典 Systemberatung Gimbel

IFD はリハビリ担当機関や統合局の多様な支援サービスを熟知しています。以下に精神障害を持つ人とその雇用主にとって重要ないくつかのサービスを紹介します。

スキルの習得

職場において対策の実践に PC スキルなど追加のスキル獲得が必要な場合、IFD は統合局またはその他の機関（年金保険など）による費用負担が可能かどうかを確認します。

仕事場でのサポート/ジョブブローチング

仕事場でのサポートにより状況が改善することが多くあります。例えば一定期間、エルゴセラピストが当事者をサポートすることで、当事者の仕事の成果が上がり、周囲にも良い影響があります。

特別なストレスに対するサービス

精神的疾患を患っている人、または精神的疾患による休職の後、職場復帰した人が長期間にわたって同僚や経営者の大きなサポートを必要とする場合（わからないことを度々質問したり、決断ができないなど）、雇用主はそうしたサポートに費やした時間に対する金銭的な支援を得、時間的な負担の一部補償を受けることができます。

あらゆる対策を講じたにもかかわらず重度障害者の業績が長期にわたって健常者の業績を明らかに下回る場合、雇用主は明確に定義された例外的なケースに限り、補償金を受け取ることができます。このような補償金は統合局へ申請し、IFD がその認定を行います。

障害者に優しい職場づくり

通常、統合局は身体や感覚の障害を持つ人が働きやすい職場づくりに取り組んでいます。しかし、障害者に優しい職場環境の整備は、身体的な疾患や障害と精神的な疾患や障害が併発している場合には特に、精神の安定にも良い影響をもたらします。統合局の技術相談サービスの専門スタッフがお手伝いします。

その他の機関による支援

精神障害を持つ人にとって医学リハビリテーション（クア）はエネルギーを取り戻し、仕事または日常生活におけるストレスを克服する新しい方法を見つけ、実践するための一つの手段です。長期的、または少なくとも一定期間、安定が得られるでしょう。最近では通院でも医学リハビリテーションを受けることができるため、長期入院が難しい人も利用できます。医学リハビリテーションを受けるには、当事者自身が年金保険に申請する必要があります。当事者にとってこの際に重要なのは、医学的リハビリテーションにより症状が緩和される、または職場へ復帰できる見込みがないか、または実施したリハビリテーションに効果がなかった場合、リハビリテーション担当機関はリハビリテーション申請を年金申請に変更することがあるという点です（社会法典第9編第116条）。

精神疾患または精神的障害においては、職業リハビリテーションは二つの観点から検討されます。職業リハビリテーションにおいても年金保険が申請と承認を担当します。

- 重度の精神的危機により休職していた後、以前の職場に復帰するために長期にわたる精神安定のための支援が必要となる場合には年金保険が職場訓練センター（BTZ）における1年間の精神安定措置を承認することがあります。この措置は、仕事をする上で必要な精神の安定を取り戻すことを目的として行います。この期間の間、雇用関係は原則として継続します。
- 精神的な問題が原因でこれまで従事していた仕事を継続できなくなった場合、当事者は職業リハビリテーションを通じて通常2年間の新しい職業訓練を受けることができます。職業訓練は職業訓練センターが実施します。様々な種類の職業訓練や進路ガイダンスが提供されています。職業リハビリテーションを受ける際には、職業訓練を受けた後にどんなポストにつける可能性があるかを企業と相談しましょう。職業リハビリテーションの担当者は、地域の年金保険のリハビリテーションカウンセラーです。

医学リハビリテーション

職業リハビリテーション

年金

疾病手当の給付がすでに完了している場合にも、当事者は職業リハビリテーションを受け、職業生活への段階的な復帰を目指すことができます。職場への復帰は雇用エージェンシーを通して行います。

精神疾患による制約が大きくなると、フルタイムでの就業が不可能になることがあります。多くの場合、そのような当事者は障害年金を申請し、年金の一部を受け取ることができます。1日に可能な就業時間が3時間以上6時間未満とみなされる場合、年金保険から障害年金が支給されます。この際、当事者は勤務時間を6時間未満に制限する必要があり、収入減少額の一部が補填されます。雇用主は原則として、労働時間を規定の時間内に短縮する義務を負います。

精神疾患による制約がさらに大きく、可能な就労が1日3時間未満である場合には、障害者年金の全額支給を申請することができます。通常、障害者年金の全額支給は期限付きで承認されます。障害者年金が支給されている間、雇用関係は原則として継続しますが、雇用契約に異なる規定があるか、または雇用主が解雇を決定した場合はこの限りではありません。

ケース： マルガレーテ・メンガーの場合
障害年金は健康になるための時間を与えてくれる

当初の状況：マルガレーテ・メンガー（48歳）は公務員として役所に勤務している。精神的に限界に達し、病院に入院して治療を受けた。職場の職場復帰プログラムの枠内で雇用主と話し合い、まずは段階的に職場に復帰することになった。しかし、依然としてストレスが大きく、段階的ではあってもまだ職場復帰には十分な健康状態ではないと両者の間で意見が一致した。メンガー氏の休職期間は間もなく終了するため、期間限定で障害年金を申請することになった。健康状況が改善し、職場復帰が可能になった時点で雇用主と適切な時期にまた会い、ふさわしいポストを探すことで合意した。

第4部 特別負担保障給付と労働予算

統合局は重度障害者法に則り負担調整金の徴収と使用、解雇保護、労働生活における同伴支援、重度障害者のための特別援助の一時的な剥奪などを行っている。

このなかで負担調整賦課金を原資として、人的支援と並んで、重度障害者を雇用する雇用主に対して、障害者の就労能力が事業所内の比較可能な従業員の能力を下回った場合、賃金費用を補填する制度がドイツにもある。

さらに、2018年1月に施行された連邦参加法とともに労働予算 (Budget für Arbeit) が導入され、連邦全域で障害者に対して有効な支援となっている。労働予算の目的は障害者に作業所の雇用に対する代替として、雇用主への財政支援と職場での持続的な人的支援を組み合わせることで障害者の一般労働市場での就労と可能とすることである。

○「**重度障害者負担調整金規則 (SchwbAV) 第 27 条による統合局から雇用主への特別負担補償給付の承認に関する連邦統合局・公的扶助連盟 (BIH) の勧告**」連邦統合局・公的扶助連盟 (BIH) . < **Empfehlungen der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) zur Gewährung von Leistungen des Integrationsamtes an Arbeitgeber zur Abgeltung außergewöhnlicher Belastungen nach §27 Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV): BIH, Januar 2018. >**

○「**重度障害者負担調整金規則 (SchwbAV) 第 27 条によるサービス給付申請に関するご案内／給付申請書**」ヴェストファーレン・リッペ地方連合 (LWL) 労働統合局. < **Informationen zum Antrag auf Gewährung von Leistungen nach § 27 Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV) / Antrag auf Leistungen an Arbeitgeber bei außergewöhnlichen Belastungen (§27 SchwbAV), LWL-Inklusionsamt Arbeit, 3/2018. >**

○「**労働予算: 連邦参加法 (BTHG) に関する質問と回答**」連邦障害者福祉就労連盟. < **Fragen und Antworten zum Bundesteilhabegesetz (BTHG) “Budget für Arbeit”: BAG WfbM, url: <http://www.bthg.bagwfbm.de/budget-fuer-arbeit>, 2019. >**

【ラインラント地方連合 (LVR) の統合局と統合扶助 (社会福祉) 共同の「労働予算」申請書類等】

「労働予算」が連邦参加法とともに導入される前から、モデルプロジェクトとして労働予算を取り入れ、実施しているラインラント地方連合による、具体的な実施書類を入手した。

○「**ラインラント地方連合 (LVR) の労働予算**」LVR. < **LVR-Budget für Arbeit: LVR, 2019. >**

○「**LVR 労働予算-包摂キャンペーン**」LVR 統合局／LVR 専門領域社会扶助. < **Das LVR-Budget für Arbeit – aktion inclusion: LVR-Inklusionsamt / LVR-Fachbereiche Sozialhilfe, 31.07.2018. >**

○「LVR 労働予算—包摂キャンペーン：申請書」LVR 統合局／LVR 専門領域社会扶助. < Antrag auf Förderung LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion: LVR-Inklusionsamt / LVR-Fachbereiche Sozialhilfe, 2018. >

1. 序文

重度障害者または重度障害者と同等の者（以下、重度障害者という）に職場を提供する雇用主は、国連の権利者権利条約第 27 条の意味におけるインクルーシブな社会へ向けて、職業生活の分野において重要な寄与をなすものである。

このような雇用主は、重度障害者個人の持つ特別な資質や才能から利益を得ることも少なくない。重度障害者の大部分は労働契約上の義務を支障なく果たすことができるからである。多くの障害者は強い動機を持ち、能力と職業生活で得た専門知識とを労働に生かすことができる。

しかし他方では、特に重い障害のある従業員を雇用している雇用主は、重度障害者を雇用していない、あるいは少数のみ雇用している雇用主に比べて、負担や不利益が大きい場合もある。

障害自体に起因する財務上その他の負担が雇用主にとって過大であることが示されれば、SchwbAV（重度障害者負担調整金規則）第 27 条によって、その負担の少なくとも一部を補償する補助金を受けることができる。

2. 法的根拠

2.1 2001 年 6 月 19 日付社会法典（SGB IX 第 185 条第 3 項第 1 文の 2e、官報 I、p. 1046）および重度障害者負担調整金規則（SchwbAV）第 27 条に基づき、雇用主は負担調整賦課金から、利用できる資金の範囲内において、特別の負担に対する補償として補助金を受けることができる。

2.2 更に、労働における補助に関する法規、特に SGB IX 第 185 条第 5 条および SchwbAV 第 18 条第 1～3 項が適用される。

3. 適用対象となる労働形態

3.1 SGB IX 第 185 条第 3 項第 1 文の 2e および SchwbAV 第 27 条により、対象となる重度障害者が下記のいずれかに該当するとき、特別の負荷の補償のための給付を受けることができる。

- 障害の種類または重度において、特別の障害のある人（SGB IX 第 155 条第 1 項 1a～d を参照）
- 認可された「障害者のための作業所（WfbM）」または SGB IX 第 60 条の意味におけるその他のサービス提供者のもとで就業した経験のある人
- 障害の種類または重度による必要性からパートタイムで（SGB IX 第 158 条第 2 項、第 164

条第 5 項第 3 文との関連において)、週 15 時間以上勤務する人 (SGB IX 第 185 条第 2 項第 3 文参照)、特に給付がないと労働状況を維持できない人

3.2 障害者は下記の場合に SGB IX 第 155 条第 1 項 1a~d の意味において特別の障害のあるグループに属する。

- 障害のため特別の介助者を必要とする人
- 障害のため就労が一時的にとどまらない特別の負担を伴う人
- 障害のため労働能力が一時的にとどまらず顕著に低下している人
- 精神障害、知的障害または発作のみに起因して障害等級が 50 以上である人

3.3 公務員への支給も可能である (SGB IX 第 156 条第 1 項参照)。
支給額については第 7.2 項による。

3.4 SchwbAV 第 21 条第 4 項において SchwbAV 第 27 条を適用することにより、自立した障害者への給付は、本人が給付条件を満たしているならば支給される。この場合、第 6.1.1 項による雇用保護補助金 (BSZ) は支給されない。

SchwAV 第 21 条第 1 項の前提条件は制限なく満たされていなければならない。特に、重度障害者は、障害による制約に関わらず自立的活動によって生活を継続的に維持できる見込みがなければならない。

自立的に活動している障害者が自らの支援を他人に依頼している場合、支援対象の活動が支援者（依頼者自身でなく）によって通常行われるものでない限り、第 6.1.2 項による従業員支援 (PU) が考慮される。

支援によって自立性の欠如が経済的に維持される結果となつてはならない (バーデン・ヴュルテンベルク州行政裁判所判決、2004 年 5 月 4 日 - 9 S 14/03 - br 2004、p. 177)。

3.5 非正規雇用法 (AÜG) による非正規雇用の形態で、第三者 (派遣先) において就労する重度障害者への給付は、この法的規定の特性を考慮して支給される。この場合下記を考慮する必要がある。

雇用主の機能は、派遣元と派遣先との間で分割される。派遣労働者は業務面では派遣先事業場に束縛される。したがって、公的な保護義務との関連において、派遣先の業務への組み入れおよび賃金の支払いは第一義的には派遣先の責任である。

この義務は活動と職場とに関係する。したがって労働における補助も職場に関わる統合局により通常は派遣先において提供される。ただし、賃金は派遣元が負担する。

したがって、特別の負担に対する補償は、重度障害者の就労に関連する具体的な負担を受け者に給付される。第 6.1.1 項（BSZ）による給付の場合、これは通常派遣元である。第 6.1.2 項（PU）による給付は、補助者が派遣元の従業員であるか派遣先の従業員であるかによって決まる。

- 3.6 職業教育中の人に対する給付は、原則として第 6.1.2 項（PU）に関わる給付のみが可能である。この場合、教育中の人には契約上実質的な業務の責任を持たず、職業教育目的のためにのみ就労していることを考慮しなければならない。このため、また雇用エージェンシーによる広範な教育支援（教育支援金など）が存在するため、給付は教育担当者ないし職長以上に支援活動を行う第三者が存在する場合にのみ考慮される。
- 3.7 支援は上記第 3.3～第 3.6 項に該当する人が第 3.1 項の条件をも満たしているときにのみ可能である。

4. 給付の優先順位

- 4.1 給付は SGB IX 第 160 条第 5 項により、リハビリテーション担当機関の SGB IX 第 6 条第 1 項の第 1～5 による同目的および類似の目的の給付に従属する。

このため特に第 6.1.1 項（BSZ）による給付は、SGB III 第 88 条以下または SGB IX 第 50 条第 1 項の 2 による統合補助金（EGZ）が雇用エージェンシーまたは他の担当機関から給付される場合には考慮されない。ただしこのことは 4.2 項には影響しない。

この場合、SchwbAB 第 27 条による給付が可能であることは、第三者によるこれと同等またはこれに優先する給付を減額し、あるいは消滅させるものではない（SGB IX 第 185 条第 6 項第 2 文参照）。

したがって、就労 1 年目には原則として第 6.1.1 項（BSZ）による給付はなされない。

リハビリ担当機関が統合補助金（EGZ）を支払っておらず、かつ下記のいずれかから初めて労働市場に出た人にはこれは適用されない。

- 支援を必要とする学生のための職業斡旋機関
- SGB IX 第 38a 条による援助付き就業における作業所内の資格取得
- 「障害者のための作業所」
- SGB IX 第 60 条による他のサービス提供者における就労

4.2 第 6.1.2 項（PU）による給付は、労働関係発生後最初の 6 ヶ月間は、障害のため訓練期間を超えて追加給付が必要とされる場合にのみ、雇用エージェンシーからの給付に加えて考慮される。

5. 一般的前提条件

5.1 この勧告に基づく給付は、雇用主にとって第 6 項の意味における特別の負担があるとき、下記の場合に限り考慮される。

- SGB IX 第 156 条第 1 項、第 185 条第 2 項第 3 文による職場において無期限または期限付きの雇用関係が存在し、かつ
- 少なくとも法定最低賃金が支払われていること

5.2 これに加えて雇用主と重度障害者との間に、労務提供と存在する稼得能力に対する賃金支払いとの妥当な交換関係が存在することが必要である。

重度障害者による作業の成果が、同等の健常者による作業の成果の半分以下であるならば、妥当な交換関係があるとは言えない。このことは特に第三者による極めて高度な補助が必要な場合に当てはまる。

上記のような交換関係が存在しない（または消滅した）場合には、重度障害者の能力と知識をよりよく活用し発展させることのできる他の職場への転換に可能な限り努めなければならない（SGB IX 第 164 条第 4 項第 1 文を参照）。

ただし例外として、上記の交換関係が適切な方法により最大 18 ヶ月間のうちに達成できることが予見されるならば、第 6 項による給付が支給される。

作業成果と賃金との妥当な交換関係が継続できなくなったと認められる場合は、原則として給付も停止される。ただし例外として、継続給付により重度障害者が「障害者のための作業所」へ移動することが避けられると予想される場合には、引き続き給付が認められることがある。

6. 特別の負担

6.1 SchwbAV 第 27 条第 2 項の意味における特別の負担とは、障害（第 6.2 項参照）、特に下記各項によって惹起された、平均以上の経済的またはその他の負担である。

6.1.1 実際の作業成果と支払われる賃金との不均衡を生ずる、同等の作業所/事務所における通常の作業成果に比べて重度障害者の作業成果の一次的にとどまらない低下（成果の限定）。

そのような成果の限定は特に下記の場合に現れる。

- 作業方法あるいは動きが平均以上に遅い
- 中断、休憩が多い
- 作業にかける手間が多い
- 手待ち時間、待機時間（作業上でなく個人的に発生する作業中断）が長い
- ミスの発生率が平均以上に高い
- モチベーションが著しく欠如している

給付の目的は、重度障害者との雇用関係を、成果の限定にもかかわらず、維持することである。したがって、そのための支援は雇用保護補助金（BSZ）の形をとり、その額は第 8.1.1 項に従って段階付けられる。

6.1.2 重度障害者の作業の遂行に関して、雇用主の他の従業員による必要な支援。

給付の目的は、従業員支援（PU）を提供する人の賃金コストを補償する雇用主への補助金によって、重度障害者との雇用関係を維持することである。

そのような従業員支援は特に下記の形で現れる。

- 長期にわたる、または繰り返される専門的または作業訓練的な教示、指導または確認（特に学習/知的障害者に対して）
- 作業に伴う、作業実行のための定期的な支援と動機付け（特に精神障害者に対して）
- 作業遂行時（持ち上げ・運搬、場内移動など）に定期的に必要になる介助、職場での意思疎通の確保（特に身体的または感覚障害者に対して）

- 6.2 第 6.1 項に記載の費用その他の負担は、障害に起因する機能的制約と、職場での具体的な影響に関連したものでなければならない。対象となるのは認定された障害のみである。

機能的制約が認定されていないときは、認定を申請できることを助言しなければならない。決定権を持つ所管官庁を教示すべきである。

機能障害が遡って認定された場合、給付は直前の申請時点以降、重度障害の認定または追加的機能障害の認定の日付以降に対して可能である。

- 6.3 重度障害者が他人の支援なく賃金に相応する作業成果を上げられるようになる可能性があるならば、これを活用しなければならない (SGB IX 第 164 条第 4 項参照)。

そのような可能性としては特に下記が挙げられる。

- 重度障害者の障害プロフィールに適合する職場の選択、または職場の適合化
- 職場における、障害に適合する設備および装備
- 能力に適合した職業教育、訓練 (職業能力獲得のための事業所内の施策を含む)
- その他の労働時間、労働組織の変更
- 場合によっては、重度障害者自身にとっては賃金の減少となる場合も含め、成果の限定が生じず従業員支援も必要のない、適切かつ実働可能な他職場への移動

このような施策の実行には雇用主の積極的な協力が必要である。協力がいない場合には SGB I 第 66 条第 1 項により給付が停止または減額されることがある。

- 6.4 SchwbAV 第 27 条による給付は、労働における補助に対する他の給付と共に受けることができる。

給付の目的は、従業員支援または追加的給付 (特に IFD による支援、ジョブコーチの委嘱) を通じて重度障害者に事業所の平常値に近い作業能力を発揮すること、または自らの作業能力を自立的に発揮できるようにすることである。同時に、この勧告によるすべての給付の目的は、雇用関係を長期的に確実なものとすることである。

- 6.5 SchwbAV 第 27 条第 2 項にいう平均以上とは、雇用主の費用その他の負担が、作業所または事務所において同等の作業によって発生する通常のコストよりも明らかに高い場合を指す。

通常、下記の状態がこれに相当する。

- a) 重度障害者の作業能力が、事業所/事務所内の他の従業員のそれよりも 30%以上低い（2003 年 12 月 11 日付連邦労働裁判所判決 - 2 AZR 667/02 - 、BAGE 109、87~100 を参照）ときの第 6.1.1 項の意味における成果の限定。
- b) 1 労働日につき平均 1 時間以上必要な、事業所内での第 6.1.2 項の意味における従業員支援。第 8.1.2 項は影響を受けない。

- 6.6 重度障害者が障害のためある職務を免じられたときは、下記を区別しなければならない。

- 当該職務に対する第 6.1.1 項（BSZ）の給付は下記の場合のみ考慮される。
 - 当該職務が同僚により引き継がれ（配置替え）、かつ
 - 重度障害者が追加的かつ全面的に他の職務/作業を引き継がない（無補償）

これらの前提が満たされない場合は、重度障害者の職務が SGB IX 第 164 条第 4 項第 1 文により適合化されていても、障害者は補償により完全な地位を得ているため、特別な負担は生じていない。

- 場合によりこれを補完する第 6.1.2 項（PU）による給付は、追加の人員が重度障害者の担当職務を引き継ぐ場合のみ考慮される。

これ以外の場合は、本来の業務が第 6.1.2 項のように支援のため中断されることがなく、職務の割り振りが変化しただけであるため、特別な負担は生じない。この場合特別な負担が生じていることを証明するには、追加人員の必要性の証明となるような更に高い要求条件を満たさなければならない。

- 6.7 労働不能の時間、SGB IX 第 208 条による追加休暇、あるいは不適切な業務命令による負荷は、この勧告にいう特別な負荷には当たらない。

- 6.8 従業員支援の給付は、SGB IX 第 185 条第 5 項および SchwbAV 第 17 条第 1a 項の意味における労働支援から、通常次のように区別される。すなわち同事業所の従業員による必要な支援（手を貸すなど）は従業員支援であり、第三者による支援は SGB IX 第 185 条第 5 項による労働支援である。

ここで労働支援は原則として、労働契約/就業規則に規定された労働内容の、雇用関係を内容的に規定する核心部分以外の支援を含む。両給付は合計して支給されることがある。労働支援に関する勧告、特に 2.1 項および 3.3 項を参照のこと。

7. 雇用主にとっての負担困難性

- 7.1 第 6 項の意味における障害に起因する特別の費用その他の負担は、雇用主にとって負担困難なものでなければならない。

重度障害者の賃金に能力の低下が既に考慮されている場合、すなわち同等の作業を行う他の従業員に比べて賃金が顕著に低い場合には、この条件が当てはまらない。

- 7.2 負担困難性の度合いは、特に SGB IX 第 154 条第 1 項による事業所の義務の達成を基準に判断される。

この場合、雇用エージェンシーが行う重度障害者の SGB IX 第 159 条による多重評価を考慮に入れることができる。

その他の点では、下記の場合に雇用主の財政的負担可能性について特に厳しい要求がなされる。

- 労働契約または団体協約によって通常の（労働条件変更を選択肢とする）解雇が排除されている場合
- 賃金保証が要求されている場合
- 終身雇用の場合

障害が労働災害または職業病に起因する場合も、雇用主に対する要求の厳格化が正当化される。

- 7.3 特に大規模雇用主、コンツェルン構造の雇用主、公共機関においては、負担の困難は雇用主自体の経済的状況のみならず、特に重度障害者の作業チームにも発生する。

したがって、雇用主が SGB IX 第 164 条第 4 項の義務をどのように果たすかを確認するための（再）承認が求められることがある。

これに関して統合局は技術的助言サービス（TBD）および IFD と共に雇用主に助言し、これらの義務の適切な達成を促す。状況が長期にわたって変化しない場合（例えば、雇用主が重度障害者への事実上の要求を、作業の遅さが障害によるものであっても緩和しない場合）には、将来の給付が減額または停止されることがある。

8. 特別の負担の額と計算

8.1 給付額の算定はそれぞれ必要性の 3 段階に応じて行われる。

8.1.1 必要性の段階は次のとおりである。

a) 6.1.1 項の雇用保護補助金に対する給付減額

段階 1 : 30%

段階 2 : 40%

段階 3 : 50%

b) 6.1.2 項の従業員支援の 1 就業日あたりの時間

段階 1 : 1 時間以上

段階 2 : 2 時間超

段階 3 : 3 時間超

8.1.2 例外として、給付の停止が雇用主に特別の困難をもたらす根拠のある例外的な場合には、0.5 時間以上の PU に対する給付が認められることがある。

8.1.3 雇用保護補助金および従業員支援の段階 3 は例外的な特例と考えるべきものであり、そのための特別な根拠を必要とする。

8.1.4 必要性の各段階に対して、統合局が支給額を決定する。決定に際しては分野、地域あるいは州ごとの障害者または補助者の賃金、および事業に関する雇用主の義務の達成度を考慮する。

この際、従業員の賃金または報酬総額を考慮する。賞与その他の収益に連動する支払いは考慮しない。

- 8.1.5 BSZ はパートタイム勤務に対しては比例により減額する。この場合フルタイム勤務は第一義的には、労働関係の基礎となる団体協約またはその他の労働契約、就業規則などの規定によって定義される。支給額の算定に際してはこれとは別に、週労働時間が 35 時間未満の場合にはフルタイム勤務ではないものと見なす。

ブロックモデルにおける部分退職は、就業段階においてはパートタイムではなくフルタイム勤務として扱い、休暇段階においては給付を行わない。

- 8.2 最終的な総合評価において、雇用主の特別な負担に対する補償給付（雇用保護補助金、従業員支援、または両給付の合計）および第三者への同様な給付（例えば、PU に並行する EGZ）の年額が重度障害者の総年収（総賃金）の 50%を超えてはならない。

「障害者のための作業所」または SGB IX 第 60 条による他のサービス提供者で就労した経験のある人、または給付なしで作業所または他のサービス提供者への変更を余儀なくされた人については、この制限は適用されない。ただし地域の統合事務所のプログラムを優先する。

9. 給付の申請および期間、可能性のある給付減額

- 0.1 給付は申請のあった月から最大 3 年間承認される。
- 0.2 特に下記の場合は給付は 1 年間または 2 年間のみ承認される。
- 給付が最初に承認される時
 - 障害に適合する職場の設備・装備および技術的支援が初めて導入されたとき
 - ジョブコーチの利用などにより、特別の負担に変化が予想される時
- 0.3 申請を繰り返して給付を受けることができる。過去に遡る承認はなされない。
- 0.4 7.2 項の場合は給付が減額されることがある。
- 0.5 給付の前提に変化がなくても、この勧告による給付の受給 3 年目以降は減額（逡減）の可能性はある。
- 0.6 可能な減額の値は統合局が決定する。

0.7 重度障害者が不在（特に休暇、労働不能）であっても、第三者による賃金補填がない限り給付は行われる。ただし賃金または報酬の継続支払いの場合は最長 6 週間とする。

公務員の場合についても、疾病の場合に給与が継続して支払われるならば、給付は同じく 6 週間後に停止される。

0.8 雇用関係が終了すると、原則として下記のとおり給付の前提条件が消滅する。

- 統合局による解雇の承認書の交付の場合、承認書交付の 1 ヶ月後
- 契約解消合意書の場合、合意書への署名から 1 ヶ月後
- 統合局の承認のない解雇の場合、解雇通告受領の 1 ヶ月後。

これは 6.4 項の給付の目的（長期的な雇用関係の確保）が保証され得ないためである。

0.9 雇用主が破産した場合、重度障害者（BSZ の場合）または支援者（PU の場合）に倒産一時金が支払われているならば給付は停止される。短期間労働に対して賃金が支払われた場合も同様である。

10. 管轄地域

この勧告による給付は、職場の存在する地域の統合局の管轄である。

11. 発効

この勧告は 2016 年 6 月 1 日に発効する。2018 年 1 月 1 日には SGB IX の 2018 年 1 月 1 日現在の条文に適合するための修正が行われる。

新規または継続承認に際しては、従来勧告からの変更点に注意しなければならない。

既に承認された給付の継続期間中は変更はなされない。

重度障害者負担調整金規則（SchwbAV）第 27 条による サービス給付申請に関するご案内

現在就労中の重度障害者の多くは、現行の労働契約上の義務を満たしており、そこに問題はなく、あるとしても軽微なものとなります。しかし個別的には、雇用主にとって特別の負担となるような特異な状況が存在する場合があります。このような場合に、ヴェストファーレン・リッペ地方連合（LWL）労働統合局への申請により補助金を受けられる条件について以下の通り説明します。

1. 対象者

貴社の従業員が雇用エージェンシーの認定した重度障害者または重度障害者と同等の者であることが必要です。その証明となるのは雇用エージェンシーによる重度障害証明書または同等認定決定通知書です。いずれの場合も、確認書によって認定された障害の情報が明示されます。

2. 業務内容

貴社の従業員の労働環境および業務内容について当局が必要とする情報は、付帯文書 1 および 2 に示されています。決定には従業員が実際に行っている業務が重要であるため、職位に関する一般的な記述では不十分です。

3. 作業上の特異性

従業員の作業上の特異性には様々な現れ方があります（付帯文書3を参照）。このため、付帯文書3aまたは自由記述として具体的な説明が必要です。

4. 作業上の特異性と認定障害との関係

記載していただく作業上の特異性は、確認書に記載されている認定された障害の結果でなければなりません。この結果を確認するために、貴社従業員の確認書が必要になります。確認書には高度に個人情報が含まれるため、従業員は内容を雇用主に開示してはなりません。データ保護のため、確認書のコピー1部を本人が当局に提出するよう、雇用主から従業員に依頼していただく必要があります。従業員が疑問を持たれた場合、当局へのお問い合わせに応じます。

雇用主は具体的に何をしなければならないか？

給付の前提条件を確認するため、申請に際して下記の文書を提出していただきます。

- 完全に記入した申請書
- 労働環境に関するデータ（付帯文書1）
- 業務記述（付帯文書2）
- 作業上の特異性の記述（付帯文書3、3aまたは自由記述）
- 確認書の写し（データ保護に注意）
- 重度障害証明書または同等認定決定通知書の写し
- 労働契約の写し
- 障害を持つ従業員の直近3回分の給与明細書
- 補助を行う人の直近の給与明細書（必要に応じて）
- SGB IX第163条第2項による最新の届出書（従業員20人以上の場合）（1～3ページ）
- 他の担当機関からの給付を受けている場合：承認書の写し

申請書受領後の処理

必要な書類およびデータの提出後、担当のケースマネジメントにより直ちに専門的サービス（技術的助言サービス、聴覚障害者向け専門サービス、視覚障害者向け専門サービス、統合専門サービス）が開始され、現地でさらに詳細な実情を調査します。

申請手続きに疑問がある場合

下記サイトからケースマネジメントの窓口担当者への連絡が可能です。申請書類も用意されています。

www.lwl-inklusionsamt-arbeit.de/leistungen/Arbeitgeber/belastungen

LWL 労働統合局

48133 Münster

雇用主への特別負担に対する給付申請書
(SchwbAV 第 27 条による)

重要な注意：
金銭的給付は最速で、LEL の申請書受理月内に承認されます。

文書番号：61L-_____

1. 雇用主に関する情報

名称、所在地	連絡窓口担当者（氏名、電話番号、メールアドレス）					
	BR、PRまたはMAV代表者（氏名、電話番号、メールアドレス）					
事業所番号						重度障害者代表者（氏名、電話番号、メールアドレス）
取引銀行（銀行名、IBANコード、BICコード）						
IBANコード：			BICコード：			
有効な団体協約：			作業場所における週労働時間：_____時間			
現在稼働している作業所数： (従業員20人以上の場合はSGB IX第163条第2項p. 1~3による最新の届出書の写しを添付してください)			現在稼働しているSGB IX第154条による重度障害者および重度障害者と同等の者の数			

2. 被用者に関する情報

氏名	生年月日
住所（通り名、郵便番号、市町村名）	(該当する場合) 法定後見人の氏名、住所、電話番号
障害の状態： 障害度：_____	障害度50以上の場合： 重度障害証明書の写しを添付してください。
<input type="checkbox"/> 重度障害者と同等	重度障害者と同等の者の場合： 雇用エージェンシーの同等認定通知書の写しを添付してください。
重複登録： <input type="checkbox"/> あり、_____ヶ所 <input type="checkbox"/> なし	
研修職： 開始時期： <input type="checkbox"/> 無期限 <input type="checkbox"/> 期限 _____まで	現在の職務： 就業場所（住所）： 労働契約の写しを添付してください。

<input type="checkbox"/>	当従業員は下記の理由がある場合、例外的な方法でのみ解雇可能です。
<input type="checkbox"/>	団体協約により、年齢および勤続期間に基づく通常の解雇通告が不可能。
<input type="checkbox"/>	KSchGまたはSGB IXにより、経営協議会委員、職員協議会委員または障害者代表としての職務のため通常の解雇通告が不可能。

3. 請求する給付の情報

<p>下記を明記してください。</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 職場における重度障害者のための労働条件（付帯文書1） ➤ 重度障害者が行う個別的な職務（付帯文書2） ➤ 作業上で特異性が現れる動作、およびその種類と程度（付帯文書3の説明を参照）。自由記述または表（付帯文書3a）での提出が可能です。 	
<p>重度障害者の職務に対して、健常者の同等の職務に対するのと同等の賃金を支給していますか？</p> <p><input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ 理由：</p> <p>直近3回分の給与明細書を添付してください。</p>	
<p>特別負担補助金申請に関し、SGB IXによる業務の地域担当機関（有職障害者に関する専任部署）または統合専門サービスの職員に既に相談している。</p> <p><input type="checkbox"/> いいえ</p> <p><input type="checkbox"/> はい、担当_____氏</p>	
<p>従業員の雇用の際して雇用エージェンシーからの補助金を年金保険または労災保険担当機関から受領した。</p> <p><input type="radio"/> はい <input type="radio"/> いいえ</p>	<p>「はい」の場合、どこから受領しましたか？</p> <p>承認書の写しを添付してください。</p>

上記の情報の正確性と完全性を保証します。同意書が詐欺によって取得され、あるいは重要な事項について著しい不注意に起因する誤った、または不完全な情報に基づく場合、ヴェストファーレン LWL 統合局が同意書の全てまたは一部を、効力が過去に遡る場合を含め撤回し、既に支給された給付の弁済を求めることができることを了承します。

最低賃金法（MiLoG）の適用条項を承知していること、および、それが申請書に記載の従業員との雇用関係に適用されることを保証します。

求められた情報がヴェストファーレン・リッペ地方連合（LWL統合局）の業務に必要であり、一部が記録・加工・保存されること（2003年1月14日付データ保護法の現行改正版）を了承します。個人に関わるデータは、SGB I第35条、SGB X第67条以下に基づいて収集しています。

場所および日付

社印または職印、署名

労働条件の記述

労働時間および労働の形態

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 規則的（団体協約による週間労働時間など） | <input type="checkbox"/> 2直（早番/遅番） |
| <input type="checkbox"/> 不規則 | <input type="checkbox"/> 3直（早番/遅番/夜勤） |
| <input type="checkbox"/> フルタイム：週____時間 | <input type="checkbox"/> 時間給 |
| <input type="checkbox"/> パートタイム：週____時間 | <input type="checkbox"/> 成果給（出来高払い/報奨金） |
| <input type="checkbox"/> 週__日 | |

要求事項/負荷

- | | |
|--|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 作業中の立ち姿勢/座り姿勢/歩行
比率 (%) ____/____/____ | <input type="checkbox"/> 運転中の機械の傍 |
| <input type="checkbox"/> 腕を持ち上げることが多い | <input type="checkbox"/> 前屈姿勢が多い |
| <input type="checkbox"/> 足場上、梯子上など | <input type="checkbox"/> しやがみ姿勢、蹲踞など |

- | | | |
|---------------------|--------------------------|--------------------------|
| | 日常的 | 時々 |
| 7 kg未満の重量物の持ち上げ/運搬 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7～20 kgの重量物の持ち上げ/運搬 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 20 kg超の重量物の持ち上げ/運搬 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

持ち上げまたは運搬の介助者の存在

- なし あり、形態：

_____ 期間： _____

外部的影響

- | | |
|-----------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> 人工光下での作業 | <input type="checkbox"/> 熱、低温、湿度、または通風 |
| <input type="checkbox"/> 屋外作業 | <input type="checkbox"/> 粉塵、煙、ガス、または蒸気による高い負荷 |
| <input type="checkbox"/> 騒音（連続的） | <input type="checkbox"/> 皮膚刺激性を伴う作業 |
| <input type="checkbox"/> 騒音（間欠的） | |

就業時間中の車両の運転

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> 乗用車 | <input type="checkbox"/> バス |
| <input type="checkbox"/> <u>トラック、積荷作業なし</u> | <input type="checkbox"/> <u>トラック、介助なしでの荷積み作業あり</u> |
| <input type="checkbox"/> フォークリフト | <input type="checkbox"/> クレーン |

その他

- | | | |
|---|---------------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> 責任（設備に対する） | <input type="checkbox"/> 責任（人員に対する） | <input type="checkbox"/> 管理業務 |
| <input type="checkbox"/> 時間的/期限的重圧 | <input type="checkbox"/> 公衆との接触 | <input type="checkbox"/> 主としてディスプレイ上の作業 |
| <input type="checkbox"/> 孤立した作業場所 | <input type="checkbox"/> 他人と近接しての作業 | <input type="checkbox"/> 大部屋 |
| <input type="checkbox"/> 出張/外勤/組立作業 | <input type="checkbox"/> 単純な反復作業 | |
| <input type="checkbox"/> チーム作業 | <input type="checkbox"/> 定常的な情報加工 | |
| <input type="checkbox"/> 頻繁に変更される、または並行する課題 | <input type="checkbox"/> 自己責任による自立的作業 | |

過去 12 ヶ月間に業務内容または上記の労働条件に変化がありましたか？

- いいえ はい、内容： _____
- _____

将来さらに変更になる予定はありますか？

- いいえ はい、内容： _____
- _____

作業内容の記述

作業の名称 : _____

作業の区分と重み

	各区分の詳細	比重 (作業全体に 対する%)
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		

100%

作業上の特異性の記述

付帯文書 2 の各作業区分について、従業員にどのような作業上の特異性があるかを詳細に記述してください。

作業上の特異性とは

従業員の作業上の特異性は様々な形で現れます。

作業上の特異性の意味の 1 つは、作業の様態が同等の健常者と異なる部分です（例えば、作業が遅い、誤りが多い、中断が多いなど）。

また、作業中に同僚または上司の支援（例えば、動機づけ、検査、注意喚起、確認質問、具体的な動作の補助など）を必要とすることも、作業上の特異性と考えられます。

申請を処理するためには、作業上の特異性とその程度についての具体的な情報が必要です。

そのために、従業員が個々の作業区分においてどのような作業上の特異性を示すか、またそれほどの程度か（1 週間のうち何分か）をそれぞれ記載してください。作業に介助を必要としている場合は、誰が介助しているかも明記してください。

作業上の特異性とその記述の例：

- ホテル客室の清掃に要する時間 30 分のところを 45 分かかる。
- 通常の休憩 2 回のところ 3 回の休憩をとる。
- 同僚 Meyer 氏による作業実行への動機づけを週約 50 分必要とする。
- 作業結果を Müller 夫人が定期的に検査する必要があるため、そのために週 60 分が必要である。
- 機械を清掃するように上司 Schmidt 氏が注意を喚起しなければならない。そのために週 40 分を要している。
- Schulz 夫人が洗濯物袋の運搬を週 30 分手伝わなければならない。

作業上の特異性の記述には次の表（付帯文書 3a）を用いても、あるいは自由記述でも差し支えありません。

付帯文書2による 作業区分	作業上の特異性： 作業上の特異性の種類と程度（1労働週あたりの分数）
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
介助者の氏名	

連邦参加法 (BTHG) に関する質問と回答



[連邦参加法]

労働予算

労働予算に関する取決めは、いつ発効するのですか？

最終更新日時: 2018年1月19日9時31分

連邦全体に適用される労働予算は2018年1月1日に発効しました。

労働予算とは何ですか？

最終更新日時: 2017年3月15日12時28分

労働予算の目標は、障害者に作業所での就業に代わる就業の選択肢を与えることを可能にすることです。障害者は、雇用主に対する金銭的支援——いわゆる業績低下調整金——と職場における連続的な従業員支援——介護給付——の組み合わせによって、一般労働市場に属する企業における労働可能性を利用するものとされています。

労働予算は法的にはどこに根拠があるのですか？

最終更新日時: 2017年3月15日12時27分

労働予算は——一般労働市場における社会保険加入義務のある雇用にもかかわらず——基本的には「職業生活への参加のための給付」です。2018年以降、連邦参加法の枠内で、連邦全体に適用される労働予算が、すべての州で可能になります。それは、新社会法典第9編第61条において法的に位置づけられています。

そこでは、社会保険加入義務があり、また、賃金協約による賃金、又はその地域で通常とされる賃金が支払われる労働関係の提供を受ける障害者には、「職業生活への参加のための給付」を受けられる権利があるとされています。具体的には、この予算は、障害者を雇用したことによる業績低下を調整するための、雇用主に対する賃金費用助成金を含んでいます。さらにこの予算は、同様に職場において障害のせいで必要になる指導と同伴のための支出を保証します。

それゆえ、この予算は「職業生活への参加のための給付」を二つの構成要素に区別する給付であると理解することができます。——詳しく言えば、一方では雇用主に対する業績低下調整金であり、他

方では就業者に対する同伴と指導のための支出です。賃金費用助成金も、職場における支援給付も、継続的に予定されており、資金は給付担当機関が供給します。

雇用主向けの賃金費用助成金は、支払われる労働報酬額の最大 75%に達することがあります。その際、——社会法典第 9 編第 18 条第 1 項による社会保険における基準額に基づき——月に 1,190 ユーロの上限を超えることは許されません。しかし、州法によってこれを超える額とすることは可能です。

誰が労働予算を要求できるのですか？

最終更新日時: 2018 年 1 月 19 日 9 時 32 分

労働予算には、障害者のための作業所で勤務している障害者に、一般労働市場において社会保険加入義務のある就業を可能にすることが求められています。それゆえ、要求権があるのは、社会法典第 9 編第 61 条第 1 項により、「障害者のための認定作業所」における作業領域での給付に対する要求権を持っている障害者です。この要求権は、社会法典第 9 編第 60 条による他のサービス提供者者において「職業生活への参加のための給付」を受ける障害者も対象としています。

この範囲に含まれる人々は、基本的に、既に雇用主が見つかり、それに対応する労働契約が存在する限り、確かに労働予算に対する権利を持っています。しかし、一般労働市場での就業の意味における労働予算に対する事実上の法的請求権は存在しません。というのも、民間及び公的雇用主における就業のための給付を可能にする給付担当機関の義務はなく、まして該当する就業を用意する義務はないからです。

予算受取人はどのような法的地位を占めているのですか？

最終更新日時: 2017 年 3 月 15 日 12 時 28 分

WfbM 派遣作業所とは異なり、労働予算の枠内で勤務している障害者とは、該当する労働者の権利を内容とする、古典的な労働契約が締結されます。それゆえ、古典的な労働法上の根拠が考慮されます。それには例えば、最低賃金水準を下回ってはならない賃金が含まれます。それゆえ、WfbM 派遣作業所とは異なり、障害者と雇用主の間の法的関係と労働関係に従って企業内への完全な事業上の統合に至るのです。

労働契約と労働者の地位にもかかわらず、予算受取人は、永続的に完全に稼得能力が低く、それゆえ統合扶助の意味におけるリハビリテーションを受けるべき者であり続けます。これが意味するのは、彼らが作業所への無制約の復帰権を持っているということです。

予算受取人は継続的に稼得能力が低いので、失業保険における保険加入義務は存在しません。同様に予算受取人は、年金保険における全受給資格を持ちます。しかし、労働関係から生じるその他のすべての権利と義務は有効です。これは、社会保険料の各半分を予算受取人と雇用主が支払わねばならないということも意味しています。その上、予算受取人に対しては、作業所の従業員に適用される、（社会保険における基準額の 80 パーセントへの）年金保険料の増額は行われません。その限りで、場合によっては普通より少ない保険料が年金保険に支払われることもあります。

どれほどの同伴が必要で、そのうちの何に資金が出されるのでしょうか？

最終更新日時: 2017年3月15日 12時28分

同伴の程度とそれに伴う支出の額は、法的根拠のどこにも具体的に示されていません。法律は、これらの支出が労働予算の一部であることを指摘しているだけです。そのせいで、どれだけの範囲とどれほどの支援の必要が適切であると理解されるのかははっきりしないままです。

既にいくつかの州で試されている労働予算を見ると、この問いの解釈は非常に様々に行われていることがわかります。給付担当機関が予め定めた同伴の割当額から、自由に交渉しうる同伴支出を経て、古典的な作業所の費用を基準とする制限に至るまで、実際には色々なケースが観察できます。少なくとも予算規模の測定とその基礎となっている基準における方向づけを可能にするガイドラインを作成することが望ましいでしょう。そうすることによってのみ、十分に与えられている予算は、真の、また多くの障害者にとって質的に価値の高い選択肢であることができます。

これが意味するのは、障害者にとっても、雇用主にとっても、管轄相談窓口に関する明瞭性と、申請、目標集団、手段の助成規模に関する明瞭性が行き渡っていなければならないということです。確かに障害者は法的意味において受給資格者であるものの、支払は雇用主に対して行われます。この三和音を複雑でない形で実施するには、同様に給付担当機関の側におけるさらなる具体化が必要です。

この予算は障害者年金に対してはどのような影響がありますか？

最終更新日時: 2017年3月15日 12時28分

完全な稼働能力低下に基づく年金を受給している予算受取人は、追加収入の上限に注意したほうがよいでしょう。というのも、年金保険の意味において報酬に該当しない作業所での報酬と比較すると、労働予算の枠内における雇用に基づいて支払われる賃金は、年金保険の意味において報酬に該当するからです。

実際にこれほどどのように実施されるのでしょうか？

最終更新日時: 2017年3月15日 12時26分

具体的な個別事例における形態は、最終的には現場で、障害者、給付担当機関、雇用主との合意において行われます。ここで調整を容易にするためには、特定の枠組条件を州レベル又は市町村レベルで取決めることが得策です。その際、恐らく、既に現在、労働予算が存在する州で得られた経験が重要な根拠となるでしょう。

例えば、同伴に関する支出を測定するための基準又は業績低下調整金の具体的な最高額を定めることが考えられます。後者の場合、各州は連邦の取決めを上回ることができます。

ラインラント地方連合（LVR）の労働予算

連邦参加法（BTHG）の重要な目標は、労働市場における障害者の雇用機会の強化です。これを実行するために、LVR は新たな「LVR 労働予算——包摂キャンペーン」を提供します。

LVR 労働予算——包摂キャンペーン

「LVR 労働予算——包摂キャンペーン」は、——雇用主と障害者のための——一般労働市場における労働と訓練への移行を支援するための、新たな法的給付と既存の法的給付を単一の提供者から提供します。「学校及び統合」局（LVR 統合局）並びに社会福祉局（LVR 統合扶助）が共同でこの給付を実施します。

2017 年末まで様々な支援プログラムと支援モデルを束ねていた、これまでの「LVR 労働予算」の肯定的経験に基づいて、新たな「LVR 労働予算——包摂キャンペーン」も、連邦参加法によっては埋められていない、いくつかの既存の隙間を自発的給付によって——まず第一に LVR 統合局による負担調整賦課金を用いて埋めます。

「LVR 労働予算」のこれまでの構成部分は、「キャンペーン 5 (aktion5)」、「LVR 複合賃金による移行 500 プラス (Übergang 500 Plus mit dem LVR-Kombilohn)」、「STAR——学校が労働世界に出会う (Schule trifft Arbeitswelt)」のようなモデルとプロジェクト及びモデルプロジェクト「追加収入」です。

誰が「LVR 労働予算——包摂キャンペーン」から利益を得るのですか？

「LVR 労働予算——包摂キャンペーン」は、特に不利な立場に置かれている重度障害者又は重度障害者と同等の認定を受けた障害者に役立ちます。

そのことにより LVR は以下の重度障害者を支援します。

- 「障害者のための作業所」から一般労働市場へ移る重度障害者、
- 支援学校又は共同学習から一般労働市場へ移る重度障害者、又は一般労働市場へ移る準備をしている重度障害者、
- 求職中であり、精神障害を抱えている重度障害者、
- 自閉症の診断を受けている重度障害者。

その他の情報と申請

- [LVR 労働予算——包摂キャンペーンの詳細 \(PDF, 44 kB \)](#)
- [LVR 労働予算——包摂キャンペーン給付申請書 \(PDF, 56 kB \)](#)

LVR労働予算——包摂キャンペーン

「LVR労働予算——包摂キャンペーン」は、LVR専門領域である統合局と社会扶助の共同プログラムです。それは社会法典第9編第61条による法的給付である統合扶助労働予算のみならず負担調整金の自発的給付も内容としています。LVR労働予算——包摂キャンペーンは、そのことにより、とりわけ従来のモデルプロジェクトと特別プログラム「移行500プラス (Übergang 500 Plus)」及び「キャンペーン5 (aktion5)」を継続するものです。

LVR労働予算——包摂キャンペーンの構成

「LVR労働予算——包摂キャンペーン」は2つの部分から成り立っています。

- 第I部：「障害者のための作業所 (WfbM)」からの転換者又は学校卒業後のWfbMへの受入れに対する選択肢としての一般予算給付（モデル「移行500プラス」の継続として）
- 第II部：重度障害者及び特別に支援を必要としている者のための特別予算給付（プログラム「キャンペーン5」の継続として）

第I部：一般予算給付

このプログラム部分では、WfbM又は他のサービス提供業者の作業領域から一般労働市場における職場又は訓練の場に移る（ことを希望する）者、またその者の雇用主が支援を受けます。

特殊教育による支援の必要があり、基本的障害並びに重度障害がある学校卒業者に対して、直接目前に迫っているWfbMへ受入れに対する選択肢として同様のことが適用されます。

第I部の給付

統合専門サービス (IFD) による仲介
雇用主／職業訓練事業所
IFD職業同伴
場合によってはジョブコーチング
WfbM への復帰権

第I部の給付の詳細

I. 統合専門サービス (IFD) による仲介

IFDは、以下のグループに属する者のために、一般労働市場における労働関係又は職業訓練関係への仲介を委託することができます。

- WfbM又は他のサービス提供業者の労働領域において雇用されている者、
- WfbM又は他のサービス提供業者の労働領域への受入れに対する要求権を持っている者。

IFDの委託については全体計画手続における統合扶助の担当機関が決定します。

IFDは、規則により、プログラム「KAoA-STAR——学校が労働社会に出会う (Schule trifft Arbeitswelt)」において、基本的障害及び重度障害を抱えており、特殊教育の必要がある学校卒業者に同伴することができます。基本的障害の審査は、統合扶助担当機関により、統合局の委託において行われます。

II. 雇用主／職業訓練事業所

一般労働市場における社会保険加入義務を伴う労働関係への仲介の際に、雇用主は社会法典第9編第61条による賃金費用補助を受けることができます。重要なのは、社会法典第9編第61条による労働予算の枠内における労働関係は失業保険を免除されている（社会法典第9編第28条第1項）ことに注意することです。雇用主に対する補助の額と期間は、規則により、統合扶助担当機関が全体計画において確認し、決定を通知します。必要審査は、補完的に、IFDの専門サービスによる意見表明 (FDS = fachdienstliche Stellungnahme) によって行われます。

職業訓練の仲介の際に、また学校卒業者（上記参照）において、LVR統合局による雇用主又は職業訓練事業所に対する補助の額と期間の確認が行われます。

各確認に基づき、雇用主は、全状況においてLVR統合局に給付の支払を申請することができます。

III. IFD 職業同伴

労働への仲介、又は事業所における職業教育への仲介が成功した後、IFDは労働関係又は職業教育関係の必要な指導と同伴を委託します。この委託の一部をなしているのは、承認期間又は職業教育終了前の専門サービスによる意見表明 (FDS)

の作成です。

IV. ジョブコーチング

労働と職業訓練への仲介が成功した後、追加的に、また理由のある申請に応じて、「LVR労働予算——包摂キャンペーン」の枠内で、事業所におけるジョブコーチングが承認されることがあります。

V. WfbMへの復帰権

労働予算を使って労働生活に参加する者たちは、社会法典第9編第220条第3項に基づき、WfbMへの受入れ請求権を持っています。

第II部：特別な予算給付

特に不利な立場に置かれている重度障害者又はそれと同等とされる者は、一次労働市場への編入のために、第II部による給付を受け取ることができます。これは特に以下の人々です。

- WfbM又は他のサービス提供者から一般労働市場へ移る（ことを希望）する重度障害者、
- 支援学校又は共同学習学校を卒業する重度障害を持つ生徒、
- 精神障害を持つ、求職中の重度障害者。
- 自閉症の診断を受けている重度障害者。

さらに職業教育関係と完全社会保険加入義務のある職場には補助金を与えることができます。

第II部の給付

雇用助成金
職業訓練助成金
予算給付
重度障害者負担調整金令第26b条による給付
重度障害者負担調整金令第26a条による給付
社会法典第9編第55条によるIFD式職業同伴

第II部の給付の詳細

I. 雇用助成金

上記目標集団に属する重度障害者を完全社会保険加入義務のある職場に雇用する雇用主は、雇用助成金を受け取ることができます。その額は以下の通りです。

- 無期雇用の場合、5,000ユーロ
- 有期雇用の場合、2,000ユーロ
- 有期労働関係の無期労働関係への転換の場合、3,000ユーロ。

申請時点で雇用義務のない雇用主（従業員20人未満）については、上記助成金は各1,000ユーロずつ増額されます。

社会法典第9編第151条第4項により事業所での職業訓練期間について同等認定されていた職業訓練生を社会保険加入義務のある雇用に迎え入れる雇用主は、2,000ユーロの額の助成金を1回受け取ることができます。

第I部（一般予算給付）による給付を受ける者については、雇用助成金を承認することはできません。

II. 職業訓練助成金

上記目標集団に属する重度障害者を事業所での職業訓練の目的で雇用する職業訓練事業所は、職業訓練助成金を受け取ることができます。職業教育法（BBiG）第66条及び手工業法（HWO）第42m条による職業訓練も助成を受けることができます（専門実務家）。

職業教育助成金の額は3,000ユーロです。——申請時点で雇用義務のない職業訓練事業所については助成金は1,000ユーロ増額されます。

事業所での職業教育の修了と労働関係への受入れ後には雇用助成金（上記参照）を与えることができます。

第I部による給付（一般予算給付）を受けている者、又は事業所での職業訓練期間について同等認定されている者（社会法典第9編第151条第4項）について職業訓練助成金を承認することはできません。

III. 予算給付

上記目標集団に属する重度障害者を労働市場における具体的な労働関係又は職業訓練関係に導くことは、個別的支援の必要に合わせられている予算給付によって支援することができます。

以下の場合、予算給付を承認することができます。

- 学校修了段階における職業準備授業の間、
- 職業実習の間、
- 一般労働市場への移行準備のために、
- 雇用関係における最初の3年間において、
- 事業所における職業訓練の全期間の間、また職業訓練事業所において雇用が継続される場合、職業訓練修了の3年後に。

助成可能であるのは、特に以下の場合です。

- 職業準備資格措置、
- 職業関連講習及びセミナー、
- 障害処理の職業に関連する観点、
- 事業所での実習の実施の枠内での異常な支出、
- LVR統合局の勧告に基づくジョブコーチング、
- 自閉症スペクトラム症に属する者の複合個別コーチング及び集団コーチング。

予算給付は個別に、また集団の資格付与に対して行うことができます。

学校運営者及びリハビリテーション担当機関の給付を予算給付によって置き換えることはできません。——これらの給付は優先的に要求しなければなりません。運転免許取得費用を助成することはできません。

IV. 重度障害者負担調整金令第26a条による給付

申請時点で雇用義務がないにもかかわらず(従業員20人未満)、特に不利な立場に置かれている重度障害者を職業訓練のために雇い入れる雇用主は、職業訓練の料金(例えば受験料)に対する補助金を受け取ることができます。

補助金の額は個別事例において証明された料金に従います。

V. 重度障害者負担調整金令第26b条による給付

障害のある青少年、又は事業所での職業訓練の期間に対して社会法典第9編第151条第4項により同等認定を受けている若い成人を職業訓練のために雇い入れる雇用主は、助成金と補助金を受け取ることができます。

補助金の額は、以下の通りです。

- 職業訓練の開始にあたっては1,000ユーロ、
- 職業訓練の年毎に各2,000ユーロ、
- 職業訓練の修了に際しては1,000ユーロ。

VI. 社会法典IX第55条による職業同伴

事業所における援助付き就業の個別の資格付与段階に引き続き、社会保険加入義務を伴って重度障害者を雇用する雇用主、及び雇用された重度障害者には、社会法典第9編第55条による職業同伴に対する請求権があります。職業同伴はIFDに委託します。

LVR労働予算——包摂キャンペーンの実行

「LVR労働予算——包摂キャンペーン」の実行は、LVR統合局によって行われます。

「LVR労働予算——包摂キャンペーン」の支援可能性に関する助言は、地域統合専門サービスが提供します。地域の相談窓口は以下に掲載されています。

www.ifd-rheinland.de

プログラムと申請書類に関するその他の情報につきましては以下に掲載されています。

www.budget-fuer-arbeit.lvr.de

そこにはその都度最新の情報と書類の有効な版が掲載されています。

連絡先: aktion.inklusion@lvr.de

作成年月日: 2018年7月31日

重度障害者に関する申告			
姓、名	生年月日	事業所所属開始年月日	労働時間
障害度	<input type="checkbox"/> 社会法典第9編第2条第3項による同等認定 <input type="checkbox"/> 社会法典第9編第151条第4項による同等認定		仕事の種類
雇用身分:	<input type="checkbox"/> 学校 <input type="checkbox"/> 障害者のための作業所／他の提供業者 <input type="checkbox"/> 無職の期間 _____ ~ _____ <input type="checkbox"/> その他		
企業に関する申告			
社名、住所、電話、電子メール:			
職場の所在地が会社所在地と異なる場合、住所を挙げてください:			
IBAN		BIC	
申請時点における社会保険加入義務のある従業員数*:		社会法典IX第71条による雇用義務	
<input type="checkbox"/> 従業員20人未満 <input type="checkbox"/> 従業員21人以上249人以下 <input type="checkbox"/> 従業員250人以上 (*職業訓練生を含まない)		<input type="checkbox"/> あり <input type="checkbox"/> なし	
担当者 (名前、電話番号、電子メール)			
雇用主が申請した給付 <input type="checkbox"/> 雇用助成金 <input type="checkbox"/> 職業訓練助成金 <input type="checkbox"/> 受験料に対する補助 <small>重度障害者負担調整金規則第26a条——雇用義務のない事業所における27歳未満の職業訓練生のための</small> <input type="checkbox"/> 重度障害者負担調整金規則第26b条による給付 <small>職業訓練の期間について社会法典第9編第151条第4項により同等認定されている人々のための</small>		障害者自身が申請した給付 <input type="checkbox"/> 予算給付 予算給付の助成の前提条件は、労働関係の開始後6ヶ月以内に給付を申請することです。申請は雇用主への給付とは無関係です。 申請された給付に関する具体的な説明:	
障害者自身が申請した給付 (予算給付) に対してのみ:			
予算給付に対する譲渡宣言: <input type="checkbox"/> これにより、私は、申請された給付の清算を直接LVR統合局と提供者 _____ の間で行うことができると同意することを宣言します。			
口座名義人	IBAN		BIC
雇用助成金と職業訓練助成金のための助成の前提条件は、労働関係と職業訓練関係の開始後3ヶ月以内に給付を申請することです。 私が最低賃金法 (MiLoG) の有効な取決めを知っており、それが上記の者との雇用関係に対して適用されることに間違いありません。			
年月日、署名、場合によっては社印			

チェックリスト——あなたの申請書に挙げられているすべての書類と記入済みのチェックリストを添付してください。

1	提出すべき書類	✓
1.1	記入し、署名した申請用紙	
1.2	障害の種類がわかる確認通知の写し。 確認通知は封をした封筒に入れて添付することもできれば、該当者が直接LVR統合局に送ることもできます。	
1.3	——有効な——重度障害者証明書の両面又は雇用エージェンシーによる同等認定証明書の写し	
1.4	両者が署名した労働契約書又は職業訓練契約書の写し	
1.5	雇用された者の履歴書	
2	以下の問いについて申告してください。	
2.1	障害は仕事にどのように影響しますか？	
2.2	仲介を行ったのは誰ですか？ 担当者を挙げて下さい。	
3	障害者自身が申請した予算給付のみについて：	
3.1	両者が署名した労働契約書又は職業訓練契約書の写し それがない場合は： 実習契約又は雇用主の拘束力のある覚書の写し。	
3.2	具体的な労働関係又は職業訓練関係の確立措置又は安定化措置はどのように役立ちますか？	
3.3	申請した措置のための優先的費用負担者が存在しますか？ 承認通知又は拒否通知の写しを添付してください。	

年月日、署名者の署名と職務

第5部 重度障害者の一般雇用推進の動向の関係資料

ドイツでは、一般労働市場におけるそのほかの雇用への参加では特に困難に直面する対象グループに対して、統合局の予算による「包摂事業所」が整備されている。これは、法的には一般労働市場に分類され、実際には障害者のための作業所と一般労働市場との間の架け橋となっている。連邦参加法によって今までの統合事業所を表す“Integrationsbetrieb”から“Inklusionsbetrieb（包摂事業所）へと表記が変わっている。

包摂事業所は一般労働市場における重度障害者の雇用のための法的かつ経済的における自営企業あるいは企業内事業所あるいは部署である。包摂事業所では雇用する対象グループに含まれる重度障害者を最低30%以上雇用しなければならない。全従業員に占める割合は50%を超えてはならない。この割合には精神的な疾病、障害あるいは障害の恐れのあるものも算定される。

○「社会法典第9編第215条以下の2019年1月1日以降有効な版(SGB IX)による包摂事業所の助成に関する連邦統合局・公的扶助連盟(BIH)による勧告」連邦統合局・公的扶助連盟(BIH) . < Empfehlungen der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) zur Förderung von Inklusionsbetrieben nach §§ 215 ff. Sozialgesetzbuch Neuntes Buch in der ab 01.01.2019 gültigen Fassung (SGB IX) : BIH, September 2018.>

○「包摂事業所への助成」ラインラント地方連合(LVR)統合局. < Die Förderung von Inklusionsbetrieben: LVR – Inklusionsamt. 2019. >

約130の包摂事業所を認定し、重度障害者の雇用を推進しているラインラント地方の包摂事業所の政策についての資料である。

2018年9月作成

1. 助成の法的根拠と法的性格

1.1. 法的根拠

包摂事業所の法的根拠は、社会法典第9編第215～218条にある。それによれば、統合局は包摂事業所を現金給付により支援することができる(社会法典第9編第185条第3項第1文第3号第2選択肢、社会法典第9編第217条、重度障害者負担調整金規則(SchwabAV)第17条第1項第1文第3号、第28a条)。

1.2. 労働生活同伴扶助の他の給付との関係

統合局による包摂事業所の助成は、労働生活同伴支援の一部であり、——これは社会法典第9編第185条第3項第1文第1号及び第2号による重度障害者と雇用主に対する(個別)給付と同様である(社会法典第9編第185条第3項第1文前半を参照)。

労働生活同伴支援の様々な給付は、基本的に並行して実施することができる。それらは相互に必ずしも排除し合うことはない。この原則の例外と給付相互間の関係に関する問いは第5節で取り扱われる。

1.3. 裁量

原則による包摂事業所の助成、並びに助成の種類と規模及びその地域的配分は、統合局の裁量範囲にある。

2. 概念規定、標的集団、課題、事業所に包摂された作業所(WfbM派遣作業所)

2.1. 包摂事業所の概念

包摂事業所は、一般労働市場における障害者のその他の雇用における参加が、障害の種類と程度により、あらゆる助成可能性を尽くし、統合専門サービスを投入したにもかかわらず特別な困難に突き当たることが予想されるような重度障害者の一般労働市場における雇用に役立つ。包摂事業所は一般労働市場に数えられ、そのことにより社会法典第9編第215条による特別な助成にもかかわらず、一般労働市場の雇用主として助成を受けることができる。社会法典第9編第215条により、以下の形式の包摂事業所を区別することができる。すなわち、包摂企業、法的非独立包摂事業所及び包摂部門である。

2.1.1. 包摂企業

包摂企業は

- 永続的に設置され
- 法的、経済的に自立した組織であり、
- 利益を上げることが目的としている。

個別に見れば、

a) 組織形態

包摂企業は、個人商人、合名会社、または資本会社の法的形式をとって経営しなければならない。商法及び会社法の規則によれば、それらは簿記義務があり、利益と損失を証明しなければならない。

b) 営利目的

営利目的は排除されない。

- 企業の公益性の地位によって(公課法(A0)第52条)、
- 包摂事業所が、資格付与、リハビリテーション、または重度障害者又は他の目標集団の包摂を準備する措置を——場合によっては同時に雇用の意図を持って——講じる場合。これは「障害者のための作業所(WfbM)」の従業員による派遣作業所にも適用される。

特に、公的資金による包摂事業所の全従業員の人件費助成が経済活動によって目指される売上げを明確に上回る場合、必要な利益目標からの——助成に有害な——逸脱がありうる。

2.1.2. 法的非独立包摂事業所と包摂部門

企業内の包摂事業所及び包摂部門は、社会法典第9編第154条第2項の意味における企業又は公的雇用主の法的非独立事業所又は事業部門であり、それら自体は包摂企業ではなく、第2.1.1節に挙げた特徴を持つ。これに関するさらに詳しい説明については、第6節を参照。

2.2. 目標集団

2018年9月作成

包摂企業は第2.1節に挙げられている重度障害者の特別な目標集団において、障害者のうち特に以下の集団を受入れる。

- a) 労働生活において特に不利な影響を及ぼし、単独で又は他の仲介を阻害する事情とともに包摂事業所外の一般労働市場への参加を困難にする、又は妨げる、知的障害若しくは精神障害を持つ、又は重度の身体傷害、知覚障害、若しくは多重障害を持つ重度障害者、又は
- b) 「障害者のための作業所」又は精神医学施設における目標に向けた準備の後で一般労働市場での事業所又は官庁への移行にとって問題となる、またこの移行の準備をすることが求められている重度障害者、又は
- c) 事前に包摂事業所で職業準備教育措置に参加し、そこで雇用され、またさらに資格を得る場合にのみ一般労働市場での雇用の見込みがある、学校教育終了後の重度障害者、又は
- d) 第3編第18条の意味における(少なくとも1年間にわたる)長期失業中の重度障害者。

目標集団への帰属は、統全局が「目標集団調査のための労働扶助」(付録1)に基づいて決定する。統全局は、包摂事業者助成の枠内で、特にb)とc)に挙げられている目標集団のために重点設定又は見積りを行うことができる。

2.3. 課題

包摂企業は、社会法典第9編第216条第1文により、重度障害者に社会法典第9編第156条第1項、第185条第2項第3文の意味における職場への雇用(少なくとも週に12時間)と労働同伴介護を提供し、必要な場合に限り、以下も提供する。

- 職業教育続行措置又は該当する企業外の措置への参加機会、
- 事業所における健康増進措置、
- 一般労働市場における事業所又は官庁へのその他の雇用に伴う際の支援、並びに
- 包摂事業所における雇用を準備するための適切な措置。

その際、何より重要なのは、雇用と労働同伴介護の課題領域である。これが意味するのは、包摂に適した、また能力の発揮を支援する労働条件の枠内における雇用である。

2.4. 事業所に包摂された職場 (WfbM派遣作業所)

包摂事業所又はその他の雇用主におけるWfbM従業員の通常の労働関係への引継ぎが、見通しうる期間内に可能であるように思える場合、包摂事業所の職場には、WfbMから派遣された従業員を配置することができる。事業所に包摂されたこの職場 (WfbM派遣作業所) が包摂事業所内に占める規模を包摂事業所は予め統全局と調整する。

社会法典第9編第217条による助成給付を事業所に包摂された作業所 (WfbM派遣作業所) の資金として使用してはならない。包摂事業所は、事業所に包摂された作業所の資金調達と形態を常に透明にする。統全局は、事業所に包摂された作業所 (WfbM派遣作業所) 及びそこで雇用されている者に関する、又は参加計画手続又は全体計画手続に関するWfbM専門委員会の意見表明と議事録の通知を受ける。

3. 助成の前提

3.1. 経済的射程

助成が前提としているのは、統全局の評価によれば、包摂事業所が経済的に持続可能な射程を持っていることである。

3.2. 計画コンセプト

包摂事業所は、統全局に持続的経済的射程の評価を許すコンセプトを統全局に提出しなければならない。

事業所の経常経費の大部分が市場での収益の達成によって、また副次的にのみ経常的な公的補助金によって補われることを事業所の経営計画が基本的に目指していることをこのコンセプトから認識できるものとする。提出されるべきコンセプトが満たさねばならない要求の詳細は、付録2に書かれている。

3.3. 補完的及び継続的経済性審査

2018年9月作成

統合局は以下を行うことが可能である。

- 包摂事業所から経営鑑定書の提出を求めることができる。また、
- 専門機関(例えば商工会議所)に助言を求めて予想する経済的射程を判断させることができる。

統合局は、包摂事業所からいつでも経営状況に関する情報と書類(例えば決算、経営評価(BWA = betriebswirtschaftliche Auswertungen)、モニタリングの結果、流動性計画)——を要求することができる。統合局は、現行の経済性審査においても、いつでも専門機関に助言を求めることができる。

3.4. 包摂事業所における助成の前提

包摂事業所は第2.2節の意味における重度障害者を少なくとも30パーセント雇用する。

障害があるか、障害の恐れがあり、一般労働市場におけるその他の雇用が障害の程度又はその他の状況が原因となり特に困難に突き当たっている精神病患者の数もこれに含まれる。第2文による対象者グループへの所属の確認は、通常、管轄するリハビリテーション担当機関によって行われる。

従業員における重度障害者の割合は、通常、50パーセントを超えないものとする。非重度障害者と仲介に支障のない者の有効な割合には、包摂の性格と企業の経済性を保証するのに役立つことが求められている。

特に過去にもっと高い割合で雇用されていた重度障害者によって経済的に均衡の取れた事業成果を明らかに達成できた包摂事業所を統合局はこの上限遵守から除外することができる。

4. 助成の種類と規模

社会法典第9編第217条によれば、包摂事業所は、負担調整資金から、装備、経営に関する助言と特別な支出を含む、構築、拡張、現代化のための給付を受けることができる。統合局は、補助金(貸付でも)、貸付金、利子補助、流動性支援の形で給付を与えることができる。

流動性支援は、例外的に、そのことにより、重度障害者にとって既存の就業可能性が失われるのを防ぐことができる場合に行われる。

障害がある、又は障害の恐れのある精神病患者のための社会法典第9編第216条による給付の資金調達

2018年9月作成

は、管轄リハビリテーション担当機関によって行われる。

4.1. 構築、拡張、現代化、装備

a) 助成可能性

第2.2節の意味における障害者のための職場を作る、又は維持するために、これらの支出が必要である場合、特に設備対象と装備対象（特に職場装備のための機械や機器）が助成可能である。

現代化措置は助成可能である。

買換えは助成できない。

建設投資は例外事例のみ助成可能である。土地費用と人件費は助成できない。

b) 助成の種類と規模

給付の種類と額は個別事例の状況に基づいて決定される。統全局は、決定に際して、特に、第2.2節の重度障害者に包摂事業所においてどの程度の就業の割合が分配されるかを考慮する。

助成額の決定に際して、統全局は、通常、包摂事業所の全支出の固有割合30パーセントを基準とする。

建設費用の助成は、通常、貸付金の形で行われる。建設費用は、これが職場の新設にどうしても必要である場合にのみ助成することができる。

流動性支援は、通常、貸付金の形でのみ行うことができる。

4.2. 経営に関する助言

4.2.1. 起業に関する助言

起業に関する助言の資金調達の際には、起業者が知っている機関（例えば、会議所、州営企業）の資金を優先的に利用しなければならない。これらが利用できないか、十分な規模で利用できない場合、起業に関する助言、経営プロジェクト作成、独立第三者による市場調査の実施には、発生する費用の最大80パーセント、ただし、最高で5,000ユーロを補助することができる。第3節のせいで発生する鑑定費用

2018年9月作成

もこの補助金によってまかなわれる。起業に関する助言への助成は、情報に富む暫定的説明の提出後に初めて可能になる。

4.2.2. 経営に関する継続的助言

独立した第三者による経営のための継続的助言に必要な支出、特に、さらなる戦略的企業計画を支援するために、投資決定、プロジェクト計算及び製造計算、拡張計画、移転計画、容量計算、流動性計画と流動性管理の構築に際して必要になる支出は、発生する費用の最大80パーセントを、ただし、1年に2500ユーロを上限として補助することができる。

4.2.3. 危機段階における助言

危機的局面及び強化段階における助言については、個別事例の必要に応じて、事業所規模、市場における状況、従業員の区分を考慮して決定される。

4.2.4. 制度化された助言提供

第4.2.1～4.2.3節による助成の代わりに、第三者機関に経営に関する助言のための常勤職を設けることにより助成することもできる。

4.3. 特別な支出

以下の場合、助成可能な特別な支出が行われる。

- 包摂事業所の継続的費用が、一般労働市場における、分野と規模の等しい企業の典型的な費用を超える場合、
- 第2.2節の意味における重度障害者を数的に平均を超えて雇用したこと、又は資格付与とリハビリテーションの目標を追求したことが費用超過の原因でありうる場合、また、
- その結果、包摂事業所の競争力が阻害されるかもしれない場合。

この意味における特別な支出を表しているのは以下の場合である。

- 就業している重度障害者に必要な労働同伴支援*が平均的な程度を超える場合、並びに必要な場合に限り、特に柔軟な、また従業員の能力に適した事業所構造及び事業所プロセスの維持費。

*労働同伴介護の説明については、この勧告の付録3を参照せよ。

2018年9月作成

統合同局は、就業している各重度障害者に対して、包摂事業所の特別な支出を総額として調整することができる。総額の算定に際して、統合同局は特に以下を考慮することができる。

- 事業所の規模
- 就業期間
- 就業規模
- 就業率、並びに
- 就業者の障害の種類と範囲

統合同局は、特別な支出の調整のための給付を

- 就業している重度障害者が労働不能になった場合、又は
 - 就業している重度障害者が他の理由で欠勤した場合
- 最長6週間の期間にわたって与え続けることができる。

特別な支出を調整するための給付は、雇用エージェンシーの継続的給付と同時に行うことができる(第5.3節参照)。

5. 包摂事業所への特別な助成と他の助成給付との関係

5.1. 重度障害者負担調整金規則による重度障害者のための職場の提供と職業訓練の場の提供への助成に対する関係

特に助成が現代化措置のための給付も許す場合に限り、助成の継続を許す、社会法典第9編第217条による包摂事業所への助成は、重度障害者負担調整金規則による重度障害者のための職場の提供と職業訓練の提供への助成に優先する。

5.2. 社会法典第9編第185条第1項第3号、重度障害者負担調整金規則第17条以下による、労働生活における同伴支援の枠内での個別助成に対する関係

a) 原則

基本的に言えるのは、該当する必要がある場合(第1.2節参照)、社会法典第9編第185条第3項第1号及び第2号による重度障害者と雇用主に対する個別助成のための統合同局の給付は、包摂事業所への助成とはあくまで無関係であり、個別助成とプロジェクト助成は併存するということである。

2018年9月作成

b) 社会法典第9編第185条第3項第2号文字a、重度障害者負担調整金規則第26条による、職場での障害に適した設備への助成

職場での障害に適した設備の助成に際しては、該当する給付が、通常、既に社会法典第9編第217条による包摂事業所の構築への助成に含まれているということに注意すべきである。しかし、そのような助成は、特に追加的適応と個別措置に際して、同様に考慮することができる。

c) 社会法典第9編第185条第3項第2号文字e、重度障害者負担調整金規則第27条による異常な負担に際しての給付

統合同局は、重度障害者を雇用した結果としての異常な負担を[社会法典第9編第]185条第3項第2号文字e、重度障害者負担調整金規則第27条による給付によって調整することができる。この給付は第4.3節の特別な支出と組み合わせて行うことができる。この根拠による支給の前提に対しては、重度障害者負担調整金規則第27条に関する各州のガイドラインが適用される。

給付は、通常、総額として行うものとする。異常な負担を調整するための支出額の算定に際して、統合同局はとりわけ以下の基準を考慮することができる。

- 障害の種類と程度、
- それまでの職業経験、
- 比較的長期にわたる雇用期間の後の安定化、
- 労働関係の程度。

統合同局は、給付額の算定に際して、自らの給付の総額と第三者の給付が全体として重度障害者の税込み年収に対して適切な比率になるように注意する。必要な場合には、統合同局の給付額を適合させねばならない。

d) 社会法典第9編第185条第4項による必要な労働援助費用の引受け

社会法典第9編第185条第3項第1号による重度障害者への個別給付は、労働生活における同伴支援のための一般助成条件を遵守しつつ、無制限に行うことができる。社会法典第9編第185条第4項による個人的労働援助の必要審査に際しては、包摂事業者が既に特別な法的課題設定に基づいて特別な労働同伴介護を行わねばならず、それに対して包摂事業者は社会法典第9編第217条、重度障害者負担調整金規則第27条による該当する優先的給付を受けることができるということを考慮しなければならない。

5.3. 他のリハビリテーション担当機関の給付に対する関係

2018年9月作成

社会法典第9編第185条第3項第3号、重度障害者負担調整金規則第17条第1項第3番による統合局による包摂事業所への助成は、重度障害者負担調整金規則第18条第1項によれば、社会法典第9編第185条第3項第1号及び第2号、重度障害者負担調整金規則第17条第1項第1号及び第2号による個別助成と同様、他のリハビリテーション担当機関の給付より優先度が低い。これが意味しているのは、特に

- 社会法典第3編による連邦雇用エージェンシーの労働助成給付、及び
- 統合局が職業生活における同伴扶助の枠内で与えることができるであろう、社会法典第2編による第雇用エージェンシーと市町村担当機関の基本的保証給付が優先されるということである。統合局は特別な支出を調整するための給付(第4.3節参照)を社会法典第3編による重度障害者の包摂のための雇用エージェンシーの継続的給付と同時に行うこともできる。

6. 法的非独立包摂事業所の助成における特殊性(事業所と部門)

6.1. 助成できない施設との区別

包摂事業所は、一般労働市場の構成部分であり、通常経済競争の参加者である(第2.1節参照)。それゆえ、法的非独立包摂事業所と包摂部門は、社会法典第9編第215条第1項による助成可能な行動形式としては、通常、商法、経済法、独占禁止法の意味における経済企業、又は社会法典第9編第154条第2項による公的雇用主のみが経営することができる。従って、社会福祉団体、公益団体、財団、特殊施設、又はリハビリテーション施設、また、公益、社会福祉、又はリハビリテーションのみを目的として追求し、他の製品又はサービスの提供者と競争する商工業活動を行う、他の組織は、この組織の枠内では、社会法典第9編第215条第1項の意味における助成可能な、法的非独立包摂事業所/包摂部門を設立することも経営することもできない。ただし、公益的地位とそれと結びついている、利潤追求の意図の基本的欠如だけでは、法的非独立包摂事業所又は包摂部門に対する助成に合致しない(第2.1.1節参照)。

例外として、公益有限会社(gGmbH)の法的形式を持っている公益組織は、法的非独立包摂事業所/包摂部門を設立するか、経営することができる。それは以下の場合である。

- a) (少なくとも)第2.1節の意味における公益有限会社自体が営利も目的として活動しており、サービスや製品の他の提供者と競争しており、また
- b) 公益有限会社の枠内で設立すべき、又は経営すべき、法的非独立包摂事業所/包摂部門が営利のみを目的としており、第2.1節の意味における市場参加者として活動することを求められているか、活

2018年9月作成

動している場合。

法的非独立包摂事業所又は包摂部門とその公益運営機関(公益有限会社)に対しては、さらに第2.1.1節第5文が準用される。

6.2. 職場の創出、雇用率

目標集団に属する重度障害者(第2.2項参照)のために社会法典第9編第156条第1項、社会法典第9編第185条第2項3文の意味における職場を事業所内に新たに作る法的非独立包摂事業所は、助成を受けることができる。包摂事業所内の職場の全体数に対するこれらの職場の割合は、少なくとも30パーセントでなければならない。さらに企業全体は、社会法典第9編第154条により法的に定められている雇用義務を果たさねばならない。

6.3. 特別な要求

法的非独立包摂企業又は包摂部門は、上位の企業、又は経営する公的雇用主とは異なる、独自の課題構造、組織構造、指揮命令構造を示さねばならない。証明のためには、計画コンセプト(第3.2節参照)の他に、独自の課題構造、組織構造、指揮命令系統が判明する組織図又は業務分配計画を提出しなければならない。

法的非独立包摂事業所、又は包摂部門の上位にある企業、又は経営する公的雇用主は、統合局と調整しなければならない企業内部のコスト中心アカウンティングにおける適切な方法によって、その財務状況を統合局に対して明らかにしなければならない。社会法典第9編第216条(第2.3条参照)による自らの課題の他に、社会法典第9編第164条第4項による雇用主の義務も完全に果たしていることを企業又は公的雇用主は統合局に証明しなければならない。

6.4. 異動可能性

雇用されている重度障害者が企業内又は公共雇用主における他の職場へ移動できることを保証しなければならない。特に社会法典第9編第164条第1項による雇用主の義務の履行においては、企業内又は公共雇用主において欠員のある職場を法的非独立包摂事業所又は包摂部門で雇用されている重度障害者によって充足できるかどうかを常に検討しなければならない。

2018年9月作成

6.5. 包摂協定

法的非独立包摂事業所又は包摂部門を設立する企業又は公的雇用主は、企業内又は行政機関において事前に社会法典第9編第166条による包摂協定を締結しておくものとする。

法的非独立包摂事業所又は包摂部門の設立に際しては、包摂協定に第6.4節による異動の実施を補足しなければならない。

設立の際に包摂協定がまだ存在していない場合、これを構築中の適切な期間内に締結するものとする。

7. 手続

7.1. 物的管轄と地域的管轄

社会法典第9編第215条第1項の意味における包摂事業所に対する同伴扶助の全給付については、助成対象の職場の場所が存在する領域の統合局が管轄する。社会法典第9編第216条第2文による給付の資金供給については、リハビリテーション担当機関が管轄する。

7.2. 申請、証明、給付時点

給付は包摂事業所の所有者が申請しなければならない。申請とともに必要な証明書を提出しなければならない。社会法典第9編第215条第4項に基づく第3.4節に従った雇用率に対する人員の加算については、リハビリテーション担当機関の適切な証明書を提出しなければならない。現行の給付に際しても統合局はいつでも証明書を要求することができる。統合局は早ければ申請の月から給付を実施する。

7.3. 費用の証明

包摂事業所は、助成給付の目的に対応した使用を統合局に証明しなければならない。統合局が（例えば第4.3節による特別な支出を調整するために）現行の総額としての助成を行う場合、定期的間隔で

- 雇用している重度障害者の名簿、及び
- 適切な証明（例えば給料証明）を提出しなければならない。

2018年9月作成

社会法典第9編第185条第3項第3番、第217条による助成を申請するか、又は受け取る包摂事業所は、要求されなくても、雇用している重度障害者の助成のために包摂事業所が第三者から受け取っている全給付を統合局に報告する義務がある。通知の写しを提出しなければならない。

7.4. 保証の実施

投資経費の助成に関して、助成通知に述べられている労働契約を遵守するために、包摂事業所は適切な保証を行わねばならない。保証の種類と規模は個別事例において決定しなければならない。

7.5. 統計

統合局は、包摂事業所への助成を給付事例と金銭的支出により区別して統計的に把握する。統計は実施した個別助成も考慮するものとする。

目標集団調査のための労働扶助——付録1——

A 通常、以下の条件が存在する場合、目標集団帰属性が認められる。
A1 個別GdB = 又は > 50の場合の知的障害
A2 個別GdB = 又は > 50の場合の精神障害
A3 GdB = 又は > 50の場合におけるWfbMの作業領域からの移行
A4 GdB = 又は > 50の場合における精神病施設* からの移行
A5 GdB = 又は > 50の場合における学校** からの移行
A6 GdB = 又は > 50の長期失業重度障害者

B 以下の条件の一つが存在する場合、目標集団帰属性は、CとDに挙げられている基準を考慮してさらに正確に審査される。
B1 GdB = 又は > 50の重度身体障害
B2 GdB = 又は > 50の重度知覚傷害
B3 GdB = 又は > 50の重度多重傷害
B4 GdB 30又は40及び社会法典第9編第2条第3項による同等認定を受けた者
B5 GdB = 又は > 50の場合におけるWfbMの職業教育領域からの移行
B6 精神病施設からの移行であってA4に含まれない場合
B7 学校からの移行であってA5に含まれない場合

C 職業に関連する障害の影響
C1 項目Bに挙げられている障害の、労働生活に対する特別に不利な影響が存在する
C2 すべての助成可能性を尽くし、統合専門サービス(IFD)が投入されたにもかかわらず、仲介が特別な困難に突き当たる

D 障害に対するそれ以外の仲介の阻害要因が存在する、詳しく言えば
A6参照
D1 年齢 (> 50歳)
D2 欠けている職業資格
D3 その他:

2018年9月作成

NA又はBに含まれる全事例集団に関する証明書:	
N1	重度障害の確認に関する承認通知
N2	有効な重度障害証明書
N3	第三者の給付に関する証明書(貸金費用助成等)
N4	労働契約及び場合によっては労働契約に対する添付文書

通常Bに含まれる事例集団のみに関する証明書:	
N5	B4群に含まれる場合の同等認定通知
N6	労働生活に対する障害の不利な影響に関する解説
N7	以前の失業に関する証明書
N8	職歴と職業資格が欠けていることに関する説明
N9	その他の仲介阻害要因の説明

移行者又は卒業者のみに関する証明:	
N10	WfbM又は精神病施設からの移行に際しての、目標に向けた準備の経過と期間に関する説明
N11	学校卒業者における卒業証明書

註:

全事例群に対しては以下が適用される。目標集団は、正規の職業を持たない重度障害者、つまり、失業している者又は社会保険加入義務のある仕事の地位を持たない者に通常は限定される。特別に助成される労働関係及び雇用関係は、個別事例において、その例外とすることができる。

包摂事業所における活動は、職業に特に障害がある者にとっても、重度障害者一般にとっても、労働生活への参加の通常形式ではない。この労働扶助によって自動的承認手続が根拠づけられることはない。目標集団帰属性の承認は、常に統全局の個別事例に関する決定の枠内で行われる。

N6、N7、N8、N9に関する証明は、場合によっては報告書にまとめることができる。例えば報告は、IFD又は他の適切な施設の専門サービスによる意見表明によって行うことができる。

* A4について: 精神病施設に多様性と違いがあるせいで、これについては州特有の規定が必要である。

社会法典第9編第215条以下の2019年1月1日以降有効な版(SGB IX)による包摂事業所の助成に関する連邦統合局・公的扶助連盟(BIH)による勧告



2018年9月作成

** A5について: 学校と学校修了資格に多様性と違いがあるせいで、これについては州特有の規定が必要である。

起業に関する経営上の助言に基づく、包摂事業所の計画コンセプトの説明に対する内容的要求

コンセプトは以下の内容に関する情報を提供すべきであろう。

- 1.1. 製品又は行われるべきサービスの正確な記述、市場機会の評価、販売市場及び販売戦略の説明
- 1.2. 企業、事業所、部門のような型への分類に関する法的関係及び組織構造。そのために重要なのは、既に存在している事業所と目的事業所の記述である。
 - a) 共同経営者に関する申告を含む(有限会社の場合)、包摂事業所、会社、又は団体に関する申告
 - b) 定款、運営組織の法的代表者、場合によっては(公課法第51条以下の意味における)税制優遇に関する申告
- 1.3. 個人コンセプトの説明——指揮命令レベル
将来の経営者又は包摂事業所に主として責任を負っている事業所長の資格と職業経験に関する申告:
 - a) 形式的資格
 - b) 製造経験と分野における経験
 - c) 経営経験(作業能力の低い従業員に関する経験も)
 - d) 履歴書
- 1.4. 個人コンセプトの説明——従業員:
 - a) 雇用されるべき重度障害者の職場に対する要求の説明
 - b) 人員配置計画(複雑なプロジェクトの場合、組織図)、基本的役割の説明
 - c) 事業所内における(又は事業所外における)人材育成の措置と基準の説明
 - d) 雇用されるべき重度障害者の雇用手続又は選択手続の説明
- 1.5. 事業所開設5年後の、経済的に目標とする発展の説明、それに対する補足としてコメント付きの計画計算。第1段階では経営上の決定要因を詳細に説明しなければならない。
 - a) 投資: 計画されている投資(調達価格、利用期間、毎年の減価償却)の詳細な説明
 - b) 人件費: 人員配置計画と事業所の賃金関係に関する申告に基づいて、人件費は数年間にわたって計算される。毎年の昇給が考慮される。場合によっては計画されるかもしれない従業員の継続雇用は別に示される。
 - c) 事業費用: 比較数と経験値に基づく評価。詳細な占有費用に関する申告(賃貸契約の種類、期間、

2018年9月作成

価格変化)、光熱費、広告、保険、簿記、会計検査

- d) 変動費用(原料、商品、材料): 分野指数又は同等事業所の経験値に基づく該当する申告の調査
- e) 場合によっては計算上の費用: 投資の減価償却の他に、それぞれ事業所支所及び具体的な危険状態により、場合によっては利子費用と資金調達費用のために、全体的な価値訂正、不良債権と開始損失、危険費用とリスク費用を想定しなければならない。

1.6. 補助金: 期待しうる補助金は、助成手段を挙げて説明し、計算しなければならない。

投資費用助成は、利益計画と損失計画に取入れられるべきであろう。事業所は再投資の収入の目標を追求し、場合によっては利潤を資産改善、準備金、又は新たな職場の創出のために使用すべきであろう。

1.7. 「損益分岐点(break-even-points)」の算出と検証

「損益分岐点」は、経営上の決定要因に基づいて——補助金を考慮し、また補助金を考慮せずに——算出される。

結果として算出された売上目標は以下の観点で検証される。

- 事業所の作業能力(人的、機械的資源、必要な備蓄を考慮して)
- 市場の状況(製品の販売可能性)
- 成長力学(必要な、又は算出された成長目標は、現実的に達成可能なのか? 側面を固めるどのような措置が必要なのか?)
- 従業員の作業能力(既存事業所での経験に従って、生産性の値と生産性向上を考慮して)

1.8. 目標プロジェクトの説明

予め定められた設定目標を堅実に満たすことができるためには、申請者はどのような補助率を長期間必要であると見なしているのか?

その際、法的助成手段と想定しうる人員変動を考慮しなければならない。

社会法典第9編第216条の意味における労働同伴介護

言語的簡素化の理由から、以下では、その都度、男性形を使用する。同伴及び介護という概念は同義語として使用される。

前文:

包摂事業所は、一次労働市場の企業、部門、事業所である。それらは、一次労働市場のその他の雇用主から、特に、社会法典第9編第215条の目標集団に属する人間を高い割合で雇用することにより、特別な課題を果たすという点で区別される。

包摂事業所は、様々な分野で活動しており、極めて様々な企業規模を持ち、極めて様々な障害を持つ、様々な数の目標集団の従業員を雇用する。

包摂事業所における継続的な、有資格労働同伴介護の必要は、特別な支援の必要がある目標集団の従業員の、不釣り合いに高い雇用率から生じる。社会法典第9編第215条第2項によるこの人員群は、労働市場において特別な困難に突き当たる。これはしばしば、何度も挫折した包摂の試みを伴う個別的職歴に反映している。

労働同伴介護の資金は、社会法典第9編第217条による特別支出給付の構成部分として供給される。

法的根拠(社会法典第9編第216条)

包摂事業所は、重度障害者に雇用、事業所における健康増進措置、労働同伴介護を提供し、必要である限り、職業教育続行措置又は該当する企業外の措置への参加機会、及び一般労働市場における事業所又は官庁へのその他の雇用へと仲介する際の支援、並びに包摂企業における雇用を準備するための適切な措置も提供する。

労働同伴介護の原則

前文に挙げられている個々の包摂事業所の極めて様々な枠組条件のせいで、統一的な、すべての包摂事業所に等しく適用可能な労働同伴介護の定義又は内容的記述はほとんど不可能である。それゆえ以下では一般的原則／ガイドラインのみを定義する。

- a) 労働同伴介護は目標を基準とする。

2018年9月作成

労働同伴介護によって通常の稼得活動が保証されるものとする。

b) 労働同伴介護は障害特有のものである。

労働同伴介護は様々な障害の影響と必要を考慮する。

c) 労働同伴介護は能力と資源を基準として行われる。

標的集団の就業者は、能力の枠内で使用され、発達の潜在能力を尽くすよう促される。

d) 労働同伴介護は個人を基準とし、また対話を基準として行われる。

労働同伴介護は、個別的であり、目標集団の就業者を必要な決定プロセスに関与させる。

e) 労働同伴介護は事業所を基準にして行われる。

事業所の利害と具体的な各職場の要求は事業所の環境を含めて考慮される。

f) 労働同伴介護は職場の特徴と能力の特徴の適合を支援する。

職場の要求と〔労働者の〕能力がお互いに大部分一致すれば、労働関係は安定する。職場を目標集団の就業者の各能力に適合させる、及び／又は就業者の能力をさらに発展させるように働きかけがなされる。

心理社会的労働同伴介護との区別

職場に関連する労働同伴介護と心理社会的労働同伴介護を区別しなければならない。両形式間の移行は、個別事例においては流動的であることがあり、また区別も不明瞭のままとならざるをえない。職場に関連する労働同伴支援には、特に、訓練、集中的な労働指導、労働成果の監視、必要な場合にはそれらの修正が含まれる。——つまり、それは、目標集団の就業者を労働と賃金が適切な比率で相互に対応するような、適切な労働成果を生み出す状態に至らせるためのすべてである。職場に関連する同伴支援は、定期的に内部で包摂事業所によって行われる。

心理社会的労働同伴支援は、さらにそれを超えて、その全体的な生活関連の中にある目標集団の就業者に及ぶ。心理社会的同伴支援は、目標集団の就業者が労働者としての役割そのものを満たすことができるのを妨げるあらゆる問題の克服に際して、支援がなされるよう配慮する。

2018年9月作成

これに含まれるのは、例えば、就業者の能力、同僚や上司との交際、危機介入、又は治療による助力又は他の外的助言提供を要求する必要の認識である。

労働同伴介護の内容

労働同伴介護の課題と内容は、社会法典第9編又は重度障害者負担調整金規則には具体的に挙げられていない。労働同伴介護の活動は、各事業所の状況及び各職場の状況を考慮し、類推により社会法典第9編第193条第2項に依拠して、以下であることがある。

- 重度障害者の能力を評価・判断し、その際、個別の能力、業績、関心の特徴を作成すること、
- 重度障害者、雇用主、場合によっては委託者、学校教育又は職業教育又はリハビリテーションにおける送り出す側の施設の緊密な協力のもとで、実習生に包摂事業所での雇用の準備させること、
- 重度の——特に精神障害と学習障害の青少年——の事業所における職業教育に同伴すること、
- 重度障害者に予定されている職場での労働の準備をさせること、
- 重度障害者に職場において、又は職業にとって実践的な能力の訓練の際に、具体的職場に同伴すること、
- 重度障害者の同意を得て、障害の種類と影響及び該当する行動規則について、事業所又は官庁における従業員に情報を与え助言すること、
- 危機における介入及び職場に関連する心理社会的介護を実施すること、
- 追加で必要となる措置（例えばジョブコーチング又は労働援助）を主導すること、
- 事業所内での異動の際に重度障害者に同伴すること、
- 障害に起因する労働条件の形成に際して協力すること、
- 事業所への再包摂に際して重度障害者に同伴すること。

労働生活同伴介護に対する専門的要求

労働生活同伴介護が法的に定義されていないのと全く同様に、形式的資格要求に関するガイドラインも存在しない。

労働生活同伴介護に際しては、それぞれの障害の種類が事業所での労働プロセスにどのように影響しているのかを知っておくべきであろう。従って、該当する資格はせいぜい範例的にしか挙げることができない。ソーシャルワーカー、社会教育者、作業療法士、障害に関する追加資格（例えば社会精神医学）を持つ看護師、WfBMにおける労働支援と職業支援のための訓練を受け、経験のある専門家、職業訓練適性試験及び心理社会的追加資格を持つ、長期間の経験のある専門労働者／被用者、その他多数。

有資格労働同伴支援のための個人の能力に関する証明は、該当する、また長期にわたる個人的経験と

2018年9月作成

事業に関する経験によっても行うことができる。

労働同伴介護の組織

包摂事業所内における労働同伴介護は、定期的に自らの従業員によって確保すべきであろう。しかし、心理社会的労働同伴介護も、包摂事業所自体の従業員によって行うことができる。ただし、その場合、介護者はその従業員に対する人的責任を同時に負うべきではないであろう。経営責任との混同は利益相反につながることもあり、個人中心介護に必要な中立性が脅かされる。

労働同伴介護に具体的な形態を与えること、及びそれを事業所の状況において規定することは、各包摂事業所自体の義務である。支援提供の種類と範囲は、事業所の枠組と個人の必要を考慮して定めるものとする。

心理社会的労働同伴介護のために、統合局は包摂事業所に包摂専門サービスの一時的な心理社会的支援の提供——特に従業員の採用と準備の領域における訓練段階と危機介入における同伴——を提供することができる。

調査権

統合局は、労働同伴介護の実施に関する調査権を持ち、特に、労働同伴支援が行われていないか、不十分な労働同伴支援しか行われていない場合、介入を行うであろう。

労働同伴介護の期間

長年にわたって存在する包摂事業所から得られた経験によって、目標集団の従業員のための労働同伴介護が、大抵、継続的に必要であることが示されている。特定の雇用期間の後に継続的労働同伴介護のための必要がもはや存在しなくなるという想定は、通例、特に該当する重度障害者の目標集団の場合、当てはまらない。むしろ、労働同伴介護の基本的必要が、労働関係の全期間に対して必要であるということ的前提としなければならない。

一括補償

社会法典第9編第217条による特別な支出の給付の枠内における労働同伴介護の継続的必要の一括補償は、個々の目標集団の就業者が補償される額より少ない支出を要するのに対し、他の就業者がそれより多くの支出を要するという事態を調整する。



包摂事業所への助成

包摂事業所への助成は、一般労働市場の助成企業において重度障害者のための職場を創出し、継続的に保証するための、LVR 統合局の特別な助成手段です。

包摂事業所は一般労働市場の経済企業であり、それらは通常の経済活動（例えば手工業、商業、又はサービス事業）の他に、特別な社会的任務を負っています。この社会的任務は、障害の種類と程度により、又は長期間失業又は一般労働市場における他の仲介を阻害する状況により支援を必要とする、重度障害者の雇用、資格付与、仲介です。

雇用義務のある各雇用主が職場の5%を重度障害者で充足しなければならないのに対し、包摂事業所は職場の30%～50%に特に不利な立場に置かれている重度障害者を雇用します。障害があるか、障害の恐れがあり、一般労働市場への参加が障害の程度及びその他の状況のせいで特に困難に突き当たっている精神病の従業員の数もこの率に算入されます。

基本的にLVR 統合局による包摂事業所への助成は、他の各雇用主が重度障害者を雇用し就労させる際にLVR 統合局に申請することができる助成に一致します。重度障害者のための職場の新たな創出に際しては、その助成には、投資費用及び不利益調整としての継続補助金が含まれています。

包摂事業所は、これらの補助金を一括形式で受け取ります。それらの事業所では、従業員総数に占める重度障害者又は精神病患者の割合が特に高いことにより、障害に適した労働条件に関する、他より明確に高い要求が行われるからです。

他の企業との競争において利益をもたらす補助金（例えば経営費用への補助金等）は、包摂事業所には与えられません。

1. 法的根拠

包摂事業所への助成の根拠は、社会法典第9編第215～217条から生じます（SGB IX）。助成の前提、助成の条件、補助の可能性に関するさらに詳しい取決めは『連邦統合局・公的扶助連盟（BIH）による助成に関する勧告』に書かれています。さらにラインラント地方連合（LVR）とヴェストファーレン・

リッペ地方連合（LWL）の統合局は、包摂事業所への助成のさらなる詳細について調整済みです。

2. 包摂事業所の形態

包摂事業所は3つの異なる組織形態を持つことができます。

- 包摂企業
- 企業内の、若しくは社会法典第9編第154条第2項の意味における公共雇用主によって経営されている包摂事業所、又は
- 包摂部門。

社会法典第9編第215条第2項の目標集団に属する者のために、少なくとも3つの職場が創出される場合、助成は可能です。包摂事業所は、永続的に設置され、法的及び経済的に自立している組織であって、利益を上げることを目的としています。例えば、法的形態としては、以下が問題になります。

- 個人商人
- 合名会社又は資本会社（例えば有限会社、民間共同経営会社）
- 財団、共同組合（……）。

例えば公益有限会社の形態における公益上の地位は、企業の利益を目的とする機能を制約しません。社団法人（e. V.）の法的形態は、利益を目的とする企業機能と一致させることはできず、従って包摂企業の運営者としては問題になりません。

包摂事業所と包摂部門は、経済企業又は公的雇用主の法的に独立していない組織形態であり、これらは包摂企業と同じ目標を追求します。包摂事業所又は包摂部門の承認を求める雇用主は、企業全体として5%の法的雇用率を満たすべきでしょう。

（リハビリテーション施設としての）「障害者のための作業所」、社会福祉団体、又はそれと同等の組織は、組織構造の内部に包摂事業所又は包摂部門を設立することはできません。

3. 包摂事業所の任務

包摂事業所は重度障害者に以下を提供します。

- 一般労働市場の職場における賃金協定による、又はその地域で通常とされる賃金を伴う、通常の社会保険加入義務のある雇用（社会法典第9編第156条第1項）、
- 労働同伴介護、
- 職業教育続行の可能性、
- 一般労働市場における他の雇用への仲介に際しての支援、
- 包摂事業所における雇用を準備するための適切な措置（例えば実習、訓練）。

企業内部の、又は社会法典第9編第154条第2項の意味における公的雇用主が経営する包摂事業所は、包摂事業所内部で重度障害者のための専門的及び心理社会的労働同伴介護が行われるように保証しなければなりません。これは、心理社会資格、若しくはそれに該当する資格を持つ専門家、又は該当する二重資格を持つ従業員が行うことができます。労働同伴介護の種類と組織は、LVR 統合局に証明しなければなりません。

4. 包摂事業所の目標集団

包摂事業所は、障害の種類と程度に基づいて、又は長期失業又は仲介を阻害する事情（例えば年齢、不足している資格）に基づいて、またあらゆる助成可能性を尽くしたにもかかわらず、特に不利な立場に置かれている重度障害者を雇用します。

これは特に以下の人々です。

- 重度の知的障害、又は精神障害を持つ、又は重度の身体障害、知覚障害、又は多重障害を持つ者
- 「障害者のための作業所」出身、又は一般労働市場に対する準備のための精神病施設出身の重度障害者
- 一般労働市場での労働の準備を行っている、重度障害を持つ学校卒業生。
- 社会法典第3編第18条の意味において、長期間失業している重度障害者

上記目標集団への個々人の帰属性の審査は、LVR 統合局が行い、そのためには少なくとも援護局の確認通知、現在有効な重度障害証明書、並びに履歴書が必要とされます。

さらに、障害があるか、障害の恐れがあり、一般労働市場への参加が障害の程度及びその他の状況のせいで特に困難に突き当たっている精神病患者も包摂事業所は雇用します。これらの者は包摂事業所に対して適用される雇用率に加算されます。目標集団帰属性の審査、及びこれらの者に対する給付の資金供給は、LVR 統合局によってではなく、管轄リハビリテーション担当機関によって行われます。

上記目標集団の他に包摂事業所は、重度障害のない者、特に精神疾患のある者を雇用します。上記目標集団に属さない重度障害者も同様に雇用することができます。重度障害者や仲介に支障のある精神病患者ではない者も十分多い割合とすることには、包摂の性格と企業の経済性を保証することが必要とされているからです。

包摂企業に対しては以下が適用されます。

- 全雇用の少なくとも 30%を上記目標集団に属する者が占めねばなりません。
- 雇用されているすべての重度障害者又は仲介に支障のある精神疾患を持つ者の割合は 50%を超えてはなりません。
- 職場として認められるのは、包摂事業所において、少なくとも 12 時間の労働時間を持つ者が雇用される部署です。

企業内の、若しくは社会法典第 9 編第 154 条第 2 項の意味における公共雇用主によって経営されている包摂事業所及び統合部門に対しては、この雇用率は適用されません。それにもかかわらず、これらの包摂事業所においても、特別な目的集団に属する重度障害者の雇用の目標を追求しなければなりません。

5. 包摂事業所への資金助成

包摂事業所に対する資金助成の可能性は、1 回の補助金又は扶助（例えば投資又は経営に関する助言）と継続的な給付（例えば障害者を雇用したことによる業績低下の調整、又は特別な支出）によって異なります。

基本的に、LVR 統合局による包摂事業所への助成は、劣位の原則に従います。従って、他の管轄費用負担者の補助金を優先的に申請しなければなりません。

さらに包摂事業所は、他の、例えば財団の助成資金も開拓する義務を負っており、これらの資金は LVR 統合局による助成との関連では助成の妨げとなりません。

職場に障害に適した設備を施すための、社会法典第 9 編第 185 条第 3 項第 2a 号による雇用主への個別給付は、通常、プロジェクト助成に含まれています。それにもかかわらず、包摂事業所は、個別事例において、社会法典第 9 編第 185 条第 3 項第 2a 号に基づき、重度障害者負担調整金規則（SchwbAV）第 26 条との関連で、個々の職場及び訓練場の障害に適した設備のための給付を受けることができます。

5.1. 経営に関する助言

包摂事業所と申請者は、LVR 統合局を通じて経営に関する助言を受けることができます。この助言は、存在を根拠づける助言、又は特別な理由による継続的助言として承認することができます。

必要な経営に関する助言のために、LVR 統合局は、経営コンサルタントを利用できます。助言プロセスの終わりに、助言者は、LVR 統合局のために、計画されているプロジェクトのための、経営に関する意見書を作成します。この意見書は、例えば財団における助成資金の申請のためにも利用することができます。

包摂事業所、又は申請者に対する、経営上の助言のための、LVR 統合局による委託は、情報に富む暫定的企業コンセプトの提出後に初めて行われます。これは確証のないアイデアのスケッチ以上のものでなければならず、具体的なビジネスプランの概略を示さねばなりません。

5.2. 包摂事業所への投資扶助

包摂事業所への投資扶助は、構築、拡張、現代化、装備のために行うことができます。

構築と拡張には、包摂事業所の構築又は拡張に役立つ建築家給付を含む、建築投資と現物投資が含まれます。土地取得費用、又は人件費、若しくは信用融資費用、店舗の家賃、及びプロジェクト暫定費用は助成できません。

現代化と装備は、特に、機械、機器、又は事務所装備に該当します。純粋な買換えは助成できません。投資扶助のための財政援助の種類としては、補助金、貸付金、利息補助が問題になります。助成の種類と額は、個々の包摂事業所の事情に基づいて決定されます。個別事例の評価に際しては、特に、従業員総数における重度障害者の割合、プロジェクト運営者の経済状況、投資総額、資金調達計画、並びにプロジェクトと分野に関連する基準が考慮されます。

投資総額の最大 80%が助成可能であり、投資費用の 20%は自己負担分として調達しなければなりません。

補助金に対しては以下の基準値が適用されます。

- 新たに創出された、重度障害者の職場あたり、必要な費用の 80%、ただし、最大 20,000.- ユーロを補助金として支払うことができます。

- 重度障害者の既存の職場を確保するためには、個別事例において、例えば現在の職場が閉鎖された場合、補助により企業の別の部署で職場を保持することができる場合、必要な費用の80%を、ただし、最大15,000ユーロを補助金として支払うことができます。

上記の額は基準値であり、各補助金、貸付金、又は利息補助金の額はプロジェクトに関連して定められます。

補助金と貸付金は、約束期間にわたる保証の設定によりLVR統合局に対して確保されねばなりません。約束期間は、それぞれ助成の種類と規模により定められます。担保としては、銀行保証又は共同経営者保証、抵当権設定登記、また、例外的事例においては、装備対象の動産譲渡担保が問題になります。様々な担保の組合せが可能です。

装備対象のリースは、定められた補助金の枠内で助成可能であり——この場合、担保の設定は不要です。

承認された重度障害を伴わない精神病患者の区分に対する投資扶助の資金調達は、LVR統合局によってではなく、管轄リハビリテーション担当機関によって行われます。

5.3. 不利益調整としての継続的補助金

包摂事業所は、従業員総数に特に高い割合を占める重度障害者の雇用のために、不利益調整としての継続的補助金を受取ります。これらの給付は一括形式で行われ、1暦年に対して定められ、通常は3ヶ月毎に支払われます。継続的助成は職業訓練生に対しても適用されます。包摂事業所内の社会法典第2編第16e条による給付が承認されている重度障害者の労働関係に対しては、このガイドラインの第5.3.1節及び5.3.2節による調整金の資金からの継続的補助金は支払われません。

承認された重度障害を伴わない精神病患者の区分に対する継続的補助金の資金調達は、LVR統合局によってではなく、管轄リハビリテーション担当機関によって行われます。

5.3.1. 特別な支出の補償

社会法典第9編第217条によれば、包摂事業所は、いわゆる特別な支出のための財政的資金を受け取ることができます。これは、分野と規模の等しい企業の典型的な費用を超える支出であり、その支出は、特に不利な立場に置かれている重度障害者の雇用と資格付与とリハビリテーションの目標の追求に起因し、包摂事業所の競争力を他の企業と比較して弱めることがあります。これには特に以下が数えられます。

- 平均を超える支出を要する労働同伴介護、

- 職場における一時的又は継続的な心理社会的介護、
- 特別な障害に適した事業所構造及び事業プロセスの維持、

特別な支出の補償は一括して行われます。目標集団の1就業者あたりの総額は、

- 月に210ユーロです。

5.3.2. 重度障害者負担調整金規則第27条による雇用保証補助金

目標集団の重度障害者を雇用する場合（4節参照）、通常、その労働業績が、同等の重度障害者の普通の業績を下回っているということが前提とされています。この労働業績の制約を調整するために、包摂事業所は目標集団に属する者に対して、該当する総額（雇用保証補助金）を受取ります。

- それは、第三者の賃金費用補助金を事前に差し引いた後（いわゆる労働者の処理済税込み額）の、労働者の税込み給料（労働者の税込み額）の30%です。

6. 手続（管轄、使用証明、支払方法）

管轄領域に助成されるべき職場の所在地がある統合局が、包摂事業所を管轄します。

包摂事業所への給付は、早ければ、新たな包摂事業所又は拡張計画の助成を求める申請が行われた月から行われます。申請年月日は、設立計画又は拡張計画に関する有効な経営上の書類を含む、審査可能な当初コンセプト又は拡張コンセプトの提出の時点です。

継続的給付は、通常、該当する証明を事前に提出した後、3ヶ月毎に支払われます。

このガイドラインに基づく助成を申請する、又は受取る包摂事業所は、要求されなくても、この包摂事業所内で雇用されている者のためのすべての助成をLVR統合局に報告するか、該当する通知のコピーを提出し、また、助成資金の目的に該当する使用を証明する義務を負っています（LVR統合局の規定による使用証明）。

給付法上の基礎的前提を審査するために、LVR統合局は、操業中の包摂事業所において、経営状況（例えば決算、経営評価、流動性計画）を要求することができます。

LVR 統合局は、毎年、事業所訪問の際に目的に該当する資金使用をチェックし、証明書原本を閲覧します。

プロジェクトのアイデアをお持ちであれば、私たちに相談してください。

LVR 統合局の目標は、従業員にとって確実に継続的な職場を持つ、経済的に運営可能な包摂事業所に助成することです。

あなたのプロジェクトの評価にとっては、また、最終的にはあなたの申請の処理にとっては、あなたがあなたの企業理念（製品、サービス等）に関する、従業員コンセプトに関する、投資と現在の事業の資金調達に関する、できる限り具体的な申告を行うことが重要です。情報に富み、従って審査可能な書類に基づいてのみ、私たちは適切な決定を下すことができます。

LVR 統合局におけるあなたの担当者は以下の通りです。

(当初) コンセプトに関する要求

以下の一覧表には、考えうる当初コンセプト又は拡張コンセプトに関する代表的な区分が含まれています——しかし、これは、個別事例においては、コンセプトにより、また分野により、大きく異なっていることがあります。それにもかかわらず、この区分は、コンセプトの作成に際して、ガイドラインとして役立つことができます。

1. 企業理念

- 製品又は提供されるべきサービスの正確な説明（誰が、何を、どこで、どのように、誰に、なぜ、どのような条件で提供する／販売するのか?）
- 市場機会の評価
- 販売市場及び販売戦略の説明
- 計画されている企業展開の申告

2. 従業員に関するコンセプト

以下に関する申告を伴う、従業員コンセプトの説明

- 職場の要求
- 人員配置計画
- 経営者の資格／経営者（分野における経験及び／又は経営上の指揮機能）
- 心理社会的／労働同伴介護の資格
- 従業員の選択
- 事業所内部の人員展開措置と資格付与措置
- 重度障害者のための職場に関する詳細な仕事の記述
- 社会法典第9編第215条第2項の特別な目標集団に属する者の雇用に関する運営者／共同経営者／経営者の経験の説明

3. 法的関係と組織構造（拡張に際しては考慮されない）

- 計画されている企業の助成手段、包摂企業、又は包摂事業所、包摂部門に対する分類
- 既に存在している企業、事業所の部分、又は目的事業所の説明
- 「社会起業家」に関する申告
 - 協会又は団体の場合：他の活動の説明

- 個人の場合: 本人に関する申告
- 規約、共同経営者との契約、運営者内部、又は会社内部の組織、及び、場合によっては税制優遇

4. 経済性と計画計算

- コメント付きの（計画されている）経済性の説明——既存企業の場合: 現状の説明と決算及び現在の経営評価の提出
- 支出と収益による（コメント付きの）詳細な分類、特に
 - 投資
 - 運営費（分類）
 - 人件費（分類）
 - 変動費
 - 計算上の費用
 - 利息費用及び資金調達費用
 - 場合によってはその他の費用
 - 事業活動による売上と収益（分類）
 - その他の収益（分類）
- 投資の必要全体と全資金調達計画の一覧表
- 5年間にわたって計画されている企業展開を含む経済性計算
- （少なくとも最初の12ヶ月は補助金の支払を考慮した）企業設立／企業展開に対する流動性計画
- 経済的な目標プロジェクトの説明（補助率の変化、損益分岐点への到達、機会とリスク、市場の推移、等）

用語

ドイツ語

訳 語	原 語
移行手当	Übergangsgeld
援護局	Versorgungsamt
援助付き就業	Unterstützte Beschäftigung
解雇からの保護/解雇保護	Kündigungsschutz
稼得能力	Erwerbsfähigkeit
義務職場/義務職場数	Pflichtarbeitsplätze
給付実施リハビリテーション担当機関	Leistender Rehabilitationsträger
給付のワンストップサービス	Leistungen wie aus einer Hand
経営協議会	Betriebsrat
公的雇用主	öffentliche Arbeitgeber
公的青少年援助(担当機関)	öffentliche Jugendhilfe
公的年金保険	gesetzlichen Rentenversicherung
交付援護証明書	Bergmannsversorgungsschein
国際生活機能分類	Internationalen Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit
国連「障害者権利条約」	UN-Behindertenrechtskonvention
個人予算	Persönliches Budget
雇用エージェンシー	Agentur für Arbeit
雇用義務	Beschäftigungspflicht
雇用主	Arbeitgeber
雇用保護補助金 (BSZ)	Beschäftigungssicherungszuschuss (BSZ)
サービス提供事業者/給付提供者/ 給付実施機関	Leistungserbringer
財政給付	Finanzielle Leistungen
参加計画会議	Teilhabeplankonferenz
自助	Selbsthilfe
失業給付	Arbeitslosengeld
社会参加のための給付	Leistungen zur sozialen Teilhabe
社会福祉事務所/社会扶助事務所	Fürsorgestelle
社会福祉事務所/社会扶助事務所	Sozialamt
社会扶助機関	Sozialhilfe
従業員支援 (PU)	Personelle Unterstützung (PU)
重度障害者証明書	Schwerbehindertenausweis
重度障害者と同等の者	Gleichgestellte behinderte Menschen

訳語	原語
重度障害者負担調整賦課金規則	SchwAV (Schwerbehinderteten-Ausgleichsabgabeverordnung)
重度障害者法	Schwerbehindertenrecht
「州のフレームワーク合意」	Landesrahmenvereinbarung
受給資格者	Leistungsberechtigte
障害者代表委員/障害者代表	Interessenvertretung
「障害者のための作業所 (WfbM)」	Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM)
使用関係/雇用関係	Beschäftigungsverhältnis
職業訓練	Berufsausbildung
職業訓練助成金	Berufsausbildungsbeihilfe
職業訓練法 (BBiG)	Berufsbildungsgesetz (BBiG)
「職業生活への参加のための給付」	Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben
「職業生活への参加のための特別給付」	besondere Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben
職場の維持	Erhaltung eines Arbeitsplatzes
職場の獲得	Erlangung eines Arbeitsplatzes
ジョブセンター	Jobcenter
身上監護権者	Personensorgeberechtigte
生活維持給付、生計維持のための給付	Existenzsichernden Leistungen
生計費補助	Unterhaltsbeihilfe
生計を保障する給付	Unterhaltssichernde Leistungen
生計を保障する給付	Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhaltes/Unterhaltssichernde Leistungen
戦争犠牲者援護	Kriegsopferfürsorge
戦争犠牲者援護	Kriegsopferversorgung
全体計画	Gesamtplanung
全体計画会議	Gesamtplankonferenz
専門的な指示	Fachliche Weisungen
創業補助金	Gründungszuschuss
地方公共団体	Gebietskörperschaft
地方公共団体連合	Verband von Gebietskörperschaften
統合企業	Integrationsunternehmen
統合同局	Integrationsamt
統合事業所	Integrationsbetriebe
統合専門サービス	Integrationsfachdienst (IFD)
統合扶助/統合援助	Eingliederungshilfe
統合プロジェクト	Integrationsprojekte
同等認定	Gleichstellung

訳語	原語
同伴支援	Begleitenden Hilfe
非正規雇用法	Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)
被用者	Arbeitnehmer
負担調整賦課金	Ausgleichsabgabe
編入助成金/統合助成金	Eingliederungszuschuss (EGZ)
包摂・インクルージョン(Inklusion)	Inklusion
包摂企業	Inklusionsunternehmen
包摂事業所	Inklusionsbetriebe
民間雇用主	private Arbeitgeber
養護教育給付	Heilpädagogische Leistungen
連邦雇用エージェンシー	Bundesagentur für Arbeit
連邦参加法 (BTHG)	Bundesteilhabegesetz (Das Gesetz zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen)
連邦統合局・公的扶助連盟 (BIH)	Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfrsorgestellen
連邦保健省	Bundesministerium für Gesundheit
連邦リハビリテーション連合	Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation
連邦労働・社会省	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
労働援助	Arbeitshilfe
労働予算	Budget für Arbeit
労務	Arbeitsleistung

ホームページについて

本冊子のほか、障害者職業総合センターの研究成果物については、一部を除いて、下記のホームページからPDFファイルによりダウンロードできます。

【障害者職業総合センター研究部門ホームページ】

<http://www.nivr.jeed.go.jp/>

著作権等について

当研究成果物については、公正な慣行に合致するものであり、かつ、報道、批評、研究その他の引用の目的上正当な範囲内であれば、自由に引用することができます。(著作権法第32条1項)

また、説明の材料として新聞紙、雑誌その他の刊行物に転載することが可能です。(著作権法第32条2項)

その際には出所を明示するなどして、必ず引用及び転載元を明示するとともに下記までご連絡ください。

また、視覚障害その他の理由で活字のままではこの本を利用できない方のために、営利を目的とする場合を除き、「録音図書」「点字図書」「拡大写本」等を作成することも認めております。

なお、視覚障害者の方等で本冊子のテキストファイル(文章のみ)を希望されるときも下記までご連絡ください。

【連絡先】

障害者職業総合センター研究企画部企画調整室

電話 043-297-9067

FAX 043-297-9057

資料シリーズ No. 103 の 2

ドイツにおける障害認定及び就労困難性の判定に係る実務関連資料

編集・発行 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
障害者職業総合センター
〒261-0014
千葉県美浜区若葉 3-1-3
電話 043-297-9067
FAX 043-297-9057

発行日 2020年3月
印刷・製本 情報印刷株式会社

NVR

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

ISSN 0918-4570

リサイクル適性[Ⓐ]

この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。