



---

**Ausarbeitung**

---

**Familienpolitische Leistungen im internationalen Vergleich**  
Finanzierung von Vaterschaftsurlaub und Elternzeit in ausgewählten  
Ländern

**Familienpolitische Leistungen im internationalen Vergleich**

## Finanzierung von Vaterschaftsurlaub und Elternzeit in ausgewählten Ländern

Aktenzeichen: WD 9 - 3000 - 052/22  
Abschluss der Arbeit: 09.08.2022  
Fachbereich: WD 9: Gesundheit, Familie, Senioren, Frauen und Jugend

---

Die Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages unterstützen die Mitglieder des Deutschen Bundestages bei ihrer mandatsbezogenen Tätigkeit. Ihre Arbeiten geben nicht die Auffassung des Deutschen Bundestages, eines seiner Organe oder der Bundestagsverwaltung wieder. Vielmehr liegen sie in der fachlichen Verantwortung der Verfasserinnen und Verfasser sowie der Fachbereichsleitung. Arbeiten der Wissenschaftlichen Dienste geben nur den zum Zeitpunkt der Erstellung des Textes aktuellen Stand wieder und stellen eine individuelle Auftragsarbeit für einen Abgeordneten des Bundestages dar. Die Arbeiten können der Geheimschutzordnung des Bundestages unterliegende, geschützte oder andere nicht zur Veröffentlichung geeignete Informationen enthalten. Eine beabsichtigte Weitergabe oder Veröffentlichung ist vorab dem jeweiligen Fachbereich anzuzeigen und nur mit Angabe der Quelle zulässig. Der Fachbereich berät über die dabei zu berücksichtigenden Fragen.

---

## Inhaltsverzeichnis

<b>1.</b>	<b>Einleitung</b>	<b>4</b>
<b>2.</b>	<b>Dänemark</b>	<b>7</b>
2.1.	Allgemeine Finanzierungsgrundsätze	7
2.2.	Finanzierung von Vaterschaftsurlaub und Elternzeit	8
<b>3.</b>	<b>Frankreich</b>	<b>8</b>
3.1.	Allgemeine Finanzierungsgrundsätze	9
3.2.	Finanzierung von Vaterschaftsurlaub und Elternzeit	10
<b>4.</b>	<b>Griechenland</b>	<b>10</b>
4.1.	Allgemeine Finanzierungsgrundsätze	10
4.2.	Finanzierung von Vaterschaftsurlaub und Elternzeit	11
<b>5.</b>	<b>Island</b>	<b>11</b>
5.1.	Allgemeine Finanzierungsgrundsätze	12
5.2.	Finanzierung von Vaterschaftsurlaub und Elternzeit	12
<b>6.</b>	<b>Italien</b>	<b>13</b>
6.1.	Allgemeine Finanzierungsgrundsätze	14
6.2.	Finanzierung von Vaterschaftsurlaub und Elternzeit	14
<b>7.</b>	<b>Niederlande</b>	<b>15</b>
7.1.	Allgemeine Finanzierungsgrundsätze	15
7.2.	Finanzierung von Vaterschaftsurlaub und Elternzeit	16
<b>8.</b>	<b>Österreich</b>	<b>17</b>
8.1.	Allgemeine Finanzierungsgrundsätze	18
8.2.	Finanzierung von Vaterschaftsurlaub und Elternzeit	19
<b>9.</b>	<b>Polen</b>	<b>19</b>
9.1.	Allgemeine Finanzierungsgrundsätze	20
9.2.	Finanzierung von Vaterschaftsurlaub und Elternzeit	20
<b>10.</b>	<b>Schweden</b>	<b>21</b>
10.1.	Allgemeine Finanzierungsgrundsätze	22
10.2.	Finanzierung von Vaterschaftsurlaub und Elternzeit	22
<b>11.</b>	<b>Spanien</b>	<b>22</b>
11.1.	Allgemeine Finanzierungsgrundsätze	23
11.2.	Finanzierung von Vaterschaftsurlaub und Elternzeit	24

## 1. Einleitung

Die Europäische Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige vom 20. Juni 2019<sup>1</sup> legt für die Europäische Union Mindeststandards fest, um die Gleichstellung von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt weiter zu fördern. In der Begründung dieser sog. **Vereinbarkeitsrichtlinie** heißt es, dass „*die Politik im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zur Förderung der Geschlechtergleichstellung beitragen sollte, indem sie die Erwerbstätigkeit von Frauen und die gerechte Aufteilung von Betreuungs- und Pflegeaufgaben zwischen Männern und Frauen unterstützt und indem sie die Einkommens- und Entgelt-schere zwischen den Geschlechtern schließt.*“

Die Mitgliedsstaaten waren dazu aufgefordert, die Richtlinie bis zum 2. August 2022 umzusetzen und Regelungen zu schaffen, die u. a. eine zehn Tage bezahlte Auszeit für den zweiten Elternteil anlässlich der Geburt des Kindes sowie eine viermonatige Elternzeit für jeden Elternteil, wovon zwei Monate bezahlt und nicht auf den anderen Elternteil übertragbar sind, gewährleisten.<sup>2</sup>

Eine Intensivierung der Teilhabe an der Kindererziehung sowie der partnerschaftlichen Aufgabenteilung von Familien- und Erwerbsarbeit ist nach dem Väterreport des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)<sup>3</sup> für die Generation der Väter heute so wichtig wie nie zuvor.<sup>4</sup> So hätten 48 Prozent der Väter im Jahr 2021 angegeben, dass aus ihrer Sicht im Idealfall beide Partner in ähnlichen Umfängen erwerbstätig sind und sich die Hausarbeit und Kinderbetreuung teilen.

In Deutschland wird der Vereinbarkeit von Beruf- und Familienleben sowie dem Partnerschutz durch die Gewährung von Elternzeit und Elterngeld Rechnung getragen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können zur Betreuung des Kindes gemäß § 15 Abs. 1 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG)<sup>5</sup> vom Arbeitgeber eine Elternzeit verlangen. Der Anspruch auf Elternzeit besteht bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres eines Kindes, dabei können bis zu 24 Monate

- 
- 1 Richtlinie 2019/1158/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates (ABl. L 188/79).
  - 2 Siehe Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), Meilenstein für die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf in der Europäischen Union, abrufbar unter <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/presse/pressemitteilungen/meilenstein-fuer-die-vereinbarkeit-von-familie-pflege-und-beruf-in-der-europaeischen-union-133648>. Dieser und alle weiteren Links wurden zuletzt abgerufen am 9. August 2022.
  - 3 Vgl. hierzu BMFSFJ (Hrsg.), Väterreport. Update 2021, Förderung partnerschaftlicher Modelle, Stand August 2021, abrufbar unter <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/186176/5ce7892cc4d0ea903321b7ee32e46a52/vaeterreport-update-2021-data.pdf>, S. 10.
  - 4 So auch die International Labour Organization (ILO), auf die der Väterreport 2016, Vatersein in Deutschland heute, des BMFSFJ (Hrsg.), Stand November 2016, verweist, abrufbar unter <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/112720/2d7af062c2bc70c8166f5bca1b2a331e/vaeterreport-2016-data.pdf>, S. 9.
  - 5 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 27. Januar 2015 (BGBl. I S. 33), zuletzt geändert durch Artikel 12 des Gesetzes vom 23. Mai 2022 (BGBl. I S. 760).

zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes in Anspruch genommen werden. Innerhalb der Elternzeit muss der Arbeitgeber den Elternteil von der Arbeit freistellen.

Zum finanziellen Ausgleich des fehlenden Arbeitsentgelts wird Elterngeld in Höhe von 67 Prozent des Einkommens aus Erwerbstätigkeit vor der Geburt des Kindes, höchstens bis 1.800 Euro, gewährt. Nach § 4 Abs. 3 BEEG haben Eltern gemeinsam einen Anspruch auf zwölf Monatsbeträge Basiselterngeld. Ist das Einkommen aus Erwerbstätigkeit eines Elternteils in zwei Lebensmonaten gemindert, haben die Eltern gemeinsam Anspruch auf zwei weitere Monate Basiselterngeld (sog. Partnermonate), sodass sich der Bezugszeitraum des sog. Basiselterngeldes für beide Elternteile zusammen auf insgesamt maximal 14 Monate verlängert.

Das BMFSFJ hebt auf seiner Internetseite hervor, dass Deutschland durch die umfassenden Regelungen zu Elternzeit und Elterngeld nicht verpflichtet ist, die in der EU-Richtlinie vorgegebene zehntägige bezahlte Auszeit für den zweiten Elternteil nach der Geburt des Kindes umzusetzen.<sup>6</sup> Im Koalitionsvertrag<sup>7</sup> haben sich die Koalitionspartner dennoch darauf verständigt, eine zweiwöchige vergütete Partnerfreistellung nach der Geburt sowie einen zusätzlichen Partnermonat beim Basiselterngeld einzuführen. Die Umsetzung dieses Vorhabens plant die Bundesregierung noch für dieses Jahr 2022.<sup>8</sup>

Während Eltern in Deutschland nach der Geburt eines Kindes Elternzeit und Elterngeld (mit Partnermonaten) beanspruchen können, existiert in vielen anderen Ländern ergänzend zum Mutterschutz und Mutterschaftsurlaub neben verschiedenen ausgestalteten Elternzeitregelungen bereits der sog. Vaterschaftsurlaub, d. h. ein begrenzter Zeitraum, für den Väter oder gleichgestellte zweite Elternteile nach der Geburt ihres Kindes bezahlt freigestellt werden. Darüber hinaus haben einige europäische Mitgliedsstaaten zur Umsetzung der Vorgaben der Vereinbarkeitsrichtlinie in nationales Recht gerade in den letzten Monaten Gesetzgebungsvorhaben angestoßen, um vorhandene Regelungen abzuändern bzw. zu erweitern.

Abzuwarten bleibt, ob diese europaweit geschaffenen Strukturen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie zur Geschlechtergleichstellung in der Praxis tatsächlich in dem beabsichtigten Umfang angenommen werden. So äußerten Eltern in Deutschland zur Frage der Nutzung von geförderten, partnerschaftlichen Arbeitsmodellen etwa die Sorge vor finanziellen Einbußen bei Teilzeitarbeit beider Elternteile sowie vor fehlenden geeigneten Betreuungsmöglichkeiten, Väter

---

6 Aktuelle Meldung des BMFSFJ vom 8. Juni 2022, Bundeskabinett stärkt Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf, abrufbar unter <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/bundeskabinett-staerkt-vereinbarkeit-von-familie-pflege-und-beruf-198124>.

7 Mehr Fortschritt wagen, Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit, Koalitionsvertrag 2021-2025 zwischen der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands (SPD), Bündnis 90 / Die Grünen und den Freien Demokraten (FDP), abrufbar unter <https://www.bundesregierung.de/breg-de/service/gesetzesvorhaben/koalitionsvertrag-2021-1990800>, S. 100/101.

8 Information des BMFSFJ vom 9. Juni 2022 zum Gesetz zur weiteren Umsetzung der europäischen Vereinbarkeitsrichtlinie in Deutschland (Vereinbarkeitsrichtlinienumsetzungsgesetz - VRUG), abrufbar unter <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/gesetze/vereinbarkeitsrichtlinienumsetzungsgesetz-vrug-198236>.

fürchten zudem Schwierigkeiten durch die Art ihrer Tätigkeit oder die Haltung ihrer Arbeitgeber.<sup>9</sup>

Im Neunten Familienbericht zur Lage der Familien in der Bundesrepublik Deutschland<sup>10</sup> wird ausgeführt, dass zwar in vielen Unternehmen bereits eine familienorientierte Unternehmenskultur gelebt werde, aber dennoch Verbesserungspotenziale bestünden. Das Thema Väterförderung sei zwar in den letzten Jahren zunehmend ins Bewusstsein der Unternehmen gerückt, aus Sicht der Familienberichtscommission sei es aber notwendig, die betriebliche Organisations- und Arbeitskultur in den Blick zu nehmen, da insbesondere Väter aus Angst vor Stigmatisierung und beruflichen Nachteilen oftmals noch zögerlich sind, betriebliche und staatliche Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf tatsächlich zu nutzen.

Die nachfolgenden Ausführungen bieten einen Überblick über die aktuell geltenden Regelungen zum Partnerschutz sowie zur Finanzierung speziell in Bezug auf den Vaterschaftsurlaub<sup>11</sup> sowie die Elternzeit in ausgewählten Ländern. Sonderregelungen, beispielsweise bei Mehrlingsgeburten, Komplikationen unter der Geburt oder bei Adoptionen, werden im Rahmen dieser Arbeit nicht dargestellt.

Die dieser Arbeit zugrundeliegenden Informationen sind, sofern nicht anders angegeben, dem gegenseitigen Informationssystem für soziale Sicherheit, **MISSOC** (Mutual Information System on Social Protection) entnommen. Die Datenbank enthält Informationen über die sozialen Sicherungssysteme in den Mitgliedsstaaten der Europäischen Union sowie der Europäischen Freihandelsassoziation, Stand 1. Januar 2022. Die Informationen zur Finanzierung des Vaterschaftsurlaubs und der Elternzeit entstammen ausschließlich diesem Informationssystem, abrufbar unter <https://www.missoc.org/missoc-information/missoc-vergleichende-tabellen-datenbank/?lang=de>.

Einen grundlegenden Überblick über familienpolitische Leistungen in ausgewählten europäischen Ländern, insbesondere zu Mutterschutz, Elternzeit und Kinderbetreuung, enthalten die Arbeiten:

**Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestages**, Überblick über familienpolitische Leistungen in ausgewählten Ländern, WD 9 – 3000 – 027/22, Sachstand vom 16. Mai 2022, abrufbar unter <https://www.bundestag.de/resource/blob/900008/11a54b8322cf122cd611564d86c965c5/WD-9-027-22-pdf-data.pdf> sowie

**Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestages**, Überblick über familienpolitische Leistungen in ausgewählten europäischen Ländern, Mutterschutz, Elternzeit und Kinderbetreuung,

---

9 Vgl. hierzu Väterreport. Update 2021, Förderung partnerschaftlicher Modelle, BMFSFJ (Hrsg.), Stand August 2021, 1. Auflage, S. 34, abrufbar unter <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/186176/5ce7892cc4d0ea903321b7ee32e46a52/vaeterreport-update-2021-data.pdf>.

10 Neunter Familienbericht, Eltern sein in Deutschland – Ansprüche, Anforderungen und Angebote bei wachsender Vielfalt, vom 3. März 2021, 8.3.2. Familienorientierte Maßnahmen in der Praxis, S. 401 ff. (BT-Drs. 19/27200).

11 Die Ausführungen beziehen sich allerdings allein auf Väter im Anstellungsverhältnis.

---

WD 9 – 3000 – 030/22, Sachstand vom 21. April 2022, abrufbar unter <https://www.bundestag.de/resource/blob/897350/dd7d1240c3574b6e469a0580bc2f5a61/WD-9-030-22-pdf-data.pdf>.

## 2. Dänemark

In Dänemark wurden bereits im Jahr 1984 Regelungen zur Elternzeit und zum Vaterschaftsurlaub eingeführt.<sup>12</sup> Väter in Dänemark haben seither innerhalb der 14 Wochen nach der Geburt einen Anspruch auf zwei aufeinanderfolgende Wochen Vaterschaftsurlaub (dänisch: Fædreorlov), in denen sie Vaterschaftsgeld erhalten. Nach der 14. Woche haben beide Elternteile einen gemeinsamen Anspruch auf 32 Wochen Elternurlaub, d. h., sie erhalten gemeinsame Leistungen (Elterngeld) für 32 Wochen, die zwischen der Mutter und dem Vater aufgeteilt werden können (dänisch: Forældreorlov).

Daraus ergibt sich ein kombinierter Anspruch auf Mutterschafts-, Vaterschafts- und Elterngeld. Die Vaterschaftsleistungen berechnen sich bei Arbeitnehmern auf der Basis der wöchentlichen Arbeitsstunden während des Urlaubs und dem Stundenlohn, den der Arbeitnehmer in den letzten drei vollen Kalendermonaten vor dem Urlaub bezogen hat. Die Obergrenze liegt bei DKK 4.465 (600 Euro) pro Woche bzw. DKK 120,58 (16,22 Euro) pro Stunde (37 Stunden pro Woche).

Für alle Eltern von Kindern, die nach dem 2. August 2022 geboren werden, gelten in Umsetzung der europäischen Vereinbarkeitsrichtlinie neue Bestimmungen für Elterngeld und Elternzeit, die sicherstellen sollen, dass der Elternzeitanspruch zu gleichen Teilen zwischen den Elternteilen aufgeteilt wird. Der Gesamtanspruch von insgesamt 48 Wochen Elternzeit (Mutterschafts-, Vaterschafts- und Elternurlaub) bleibt unverändert, jedoch sind bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern insgesamt elf der jedem Elternteil zustehenden 24 Wochen Elternzeit zweckgebunden. Diese müssen sowohl von der Mutter als auch vom Vater in Verbindung mit der Geburt innerhalb des ersten Lebensjahres des Kindes genommen werden und sind nicht auf den anderen Elternteil übertragbar.<sup>13</sup>

### 2.1. Allgemeine Finanzierungsgrundsätze

Das dänische Sozialschutzsystem wird überwiegend durch eine allgemeine Besteuerung finanziert. Es gibt keine zweckgebundenen Steuern. Die Gemeinden sind verantwortlich für die Mitfinanzierung einer Reihe von Dienstleistungen (z. B. Gesundheitsversorgung, Pflege von älteren Menschen, Rehabilitation außerhalb von Krankenhäusern) und Geldleistungen (z. B. Arbeitslosengeld, Krankengeld) und können ihre eigenen Steuern erheben. Die Verwaltungsgliederung Dänemarks umfasst insgesamt fünf Regionen, die vor allem für das Gesundheitswesen verantwortlich sind, aber selbst keine Steuern erheben dürfen.

---

12 Caduff, Sereina, Zwei Elternzeitmodelle im Vergleich- Exemplarisch an Dänemark und Schweden, Eine Analyse der Inanspruchnahme der Elternzeit durch die Väter, 2018, abrufbar unter [https://virtuelleakademie.ch/wp-content/uploads/2021/07/5\\_2018\\_dk\\_se\\_Caduff\\_Elternzeitmodelle\\_Inanspruchnahme\\_Vaeter.pdf](https://virtuelleakademie.ch/wp-content/uploads/2021/07/5_2018_dk_se_Caduff_Elternzeitmodelle_Inanspruchnahme_Vaeter.pdf).

13 Siehe hierzu die Internetseite der Region Sønderjylland – Schleswig Regionskontor & Infocenter, Leben und Arbeiten in Dänemark, Elternzeit und Elterngeld, abrufbar unter [https://www.pendlerinfo.org/pendlerinfo/de/Leben\\_und\\_arbeiten\\_in\\_Daenemark/Sozialversicherung/Familienleistungen/Elternzeit\\_in\\_DK.php](https://www.pendlerinfo.org/pendlerinfo/de/Leben_und_arbeiten_in_Daenemark/Sozialversicherung/Familienleistungen/Elternzeit_in_DK.php).

## 2.2. Finanzierung von Vaterschaftsurlaub und Elternzeit

Das Mutterschafts-, Vaterschafts- bzw. Elterngeld wird durch Steuern finanziert. Während des Vaterschaftsurlaubs erfolgt dagegen keine gesetzliche Entgeltfortzahlung durch die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber.

### 3. Frankreich

Väter in Frankreich erhalten zunächst von ihrer Arbeitgeberin bzw. ihrem Arbeitgeber drei bezahlte Urlaubstage nach der Geburt des Kindes. Zur Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Beruf und einer weiteren Verbesserung der Bedingungen für Eltern wurde der Anspruch auf einen sich daran anschließenden Vaterschaftsurlaub seit dem 1. Juli 2021 von elf auf 25 Tage erhöht.<sup>14</sup>

Dieser 25-tägige Vaterschaftsurlaub setzt sich aus zwei Zeiträumen zusammen. Zunächst hat ein Arbeitnehmer an vier aufeinanderfolgenden Kalendertagen, die sich unmittelbar an den Geburtsurlaub anschließen, Urlaub. Zusätzlich kann ein Arbeitnehmer einen zweiten Zeitraum von 21 Kalendertagen ganz oder teilweise innerhalb von sechs Monaten nach der Geburt des Kindes in einem oder in zwei Teilen in Anspruch nehmen. Während des Vaterschaftsurlaubs erhält der Vater als Kompensation für das fehlende Erwerbseinkommen ein einkommensabhängiges Vaterschaftsgeld in Höhe des Durchschnittseinkommens der letzten drei Monate vor Beginn des Vaterschaftsurlaubs. Es beträgt mindestens 9,66 Euro und maximal 89,03 Euro pro Tag.

Daneben hat jeder als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer beschäftigte Elternteil mit mindestens einjähriger Betriebszugehörigkeit einen Anspruch auf zunächst zwölf Monate Elternzeit (französisch: Congé parental). Die Elternzeit kann zweimal verlängert werden und endet spätestens mit Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes.<sup>15</sup> Die Elternzeit ist grundsätzlich unbezahlt. Während der ersten Lebensmonate des Kindes haben die Eltern allerdings einen Anspruch auf Elterngeld (PreParE). Jedem Elternteil stehen sechs Monate Elterngeld zu, alleinerziehenden Personen zwölf Monate. Für das zweite Kind erhöht sich der Elterngeldanspruch auf 24 Monate (innerhalb der ersten drei Lebensjahre des Kindes), beim dritten Kind sogar auf 48 Monate je Elternteil.

Das Elterngeld setzt zwar eine gewisse Beschäftigungsdauer voraus, ist jedoch einkommensunabhängig. Bei vollständiger Erwerbsunterbrechung eines Elternteils beträgt das Elterngeld monatlich 405,97 Euro und bei einer Teilzeitbeschäftigung bis zu 50 Prozent monatlich 262,45 Euro. Dem Elternteil mit drei oder mehr Kindern, der seine berufliche Tätigkeit gänzlich aufgegeben

---

14 Europäische Kommission, Frankreich – Leistungen bei Mutterschaft und Vaterschaft, abrufbar unter <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1110&langId=de&intPageId=4533>.

15 République française, Congé parental d'éducation à temps plein pour un salarié du secteur privé, abrufbar unter <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2280>; Europäische Kommission, France - Family allowances, abrufbar unter <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1110&langId=en&intPageId=4532>; République française, Légifrance, Code du travail, Chapitre V, Maternité, paternité, adoption et éducation des enfants (Articles L1225-1 à L1225-72), Version en vigueur au 12 mai 2022, abrufbar unter [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section\\_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006189422?codeTitle=travail&anchor=LEGISCTA000006189422#LEGISCTA000006189422](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006189422?codeTitle=travail&anchor=LEGISCTA000006189422#LEGISCTA000006189422).



hat, steht ein Elterngeld in Höhe von 663,58 Euro monatlich zu.<sup>16</sup> Das Elterngeld kann grundsätzlich von beiden Elternteilen gleichzeitig, nacheinander oder nur von einem Elternteil in Anspruch genommen werden. Beanspruchen beide Elternteile gleichzeitig Elterngeld, erhalten sie das Elterngeld nur bis zu einer Gesamtsumme von 405,97 Euro.<sup>17</sup>

Auch wenn Frankreich über ausgewogene Elternzeit- und Elterngeldregelungen verfügt, arbeiten seit Jahren, insbesondere im Vergleich zu Deutschland, mehr Mütter in Vollzeit, auch wenn sie kleine Kinder haben.<sup>18</sup> Einer Analyse der Friedrich-Ebert-Stiftung<sup>19</sup> zufolge wird die Möglichkeit der dreijährigen Elternzeit deshalb nicht so stark angenommen, weil Frankreich kinderreiche Familien, beispielsweise durch höhere Steuervorteile gemessen an der Anzahl der Kinder, unterstützt und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, insbesondere durch ein gutes System von Krippen- und Kindergartenplätzen zur Kinderbetreuung, fördert. Zusätzlich wurde konstatiert, dass in der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik zur Gleichstellung der Geschlechter besonders auf die Belange von Frauen geachtet werde.

### 3.1. Allgemeine Finanzierungsgrundsätze

Das französische Sozialversicherungssystem wird vorwiegend durch Sozialversicherungsbeiträge und Steuern finanziert.

Die Präsentation des Sozialhaushalts erfolgt im Rahmen eines Gesetzesentwurfs zur Finanzierung der sozialen Sicherheit (französisch: loi de financement de la Sécurité sociale, LFSS). Jedes Jahr legt das LFSS die Vorausschätzung für Einnahmen und die Zuweisung der Ausgabenziele für die fünf Zweige der Sozialversicherung (Krankheit, Familie, Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten, Rente und Beiträge und Nachforderungen) fest. Anhand der Bilanz können die einzelnen Sozialversicherungszweige die derzeitige Situation und die voraussichtlichen Entwicklungen unter Berücksichtigung der in den jeweiligen LFSS enthaltenen Bestimmungen nachvollziehen. Für jeden Sozialversicherungszweig gilt jeweils ein eigener Beitragssatz.

- 
- 16 Die Beträge für die Höhe des Elterngeldes gelten für den Zeitraum vom 1. April 2022 bis 31. März 2023, La prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE), abrufbar in französischer Sprache unter <https://www.caf.fr/allocataires/aides-et-demarches/droits-et-prestations/vie-personnelle/la-prestation-partagee-d-education-de-l-enfant-prepare>.
- 17 République française, Prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE), abrufbar unter <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32485>; Allocations Familiales, cat.fr, La prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE), abrufbar unter <https://www.caf.fr/allocataires/droits-et-prestations/s-informer-sur-les-aides/petite-enfance/la-prestation-partagee-d-education-de-l-enfant-prepare>.
- 18 Was Deutsche bei ihrer Familienpolitik noch von Franzosen lernen können, Der deutsch-französische Arbeitsmarkt / Die deutsch-französische Wirtschaft, abrufbar unter <https://www.connexion-emploi.com/de/a/was-deutsche-bei-ihrer-familienpolitik-noch-von-franzosen-lernen-können>.
- 19 Luci, Angela, Frauen auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland und Frankreich, Warum es Französischen besser gelingt, Familie und Beruf zu vereinbaren, Friedrich Ebert Stiftung (Hrsg.), März 2011, abrufbar unter <https://library.fes.de/pdf-files/id/ipa/07901.pdf>.

Die Mittel der Sozialversicherung sind in fünf Kategorien unterteilt: Sozialversicherungsbeiträge (59 Prozent des Gesamthaushalts 2021), Allgemeiner Sozialbeitrag (20 Prozent), Steuern, Abgaben, sonstige Sozialversicherungsbeiträge (17,80 Prozent), Nettotransferleistungen (1,95 Prozent) und sonstige Einnahmen (1,25 Prozent).

Die soziale Sicherheit wird durch ca. 50 Steuer- und Abgabenarten finanziert, darunter der allgemeine Sozialbeitrag und der Beitrag zur Tilgung der Sozialschuld. Bestimmte Sozialleistungen wie das Aktive Solidaritätseinkommen und die Persönliche Pflegebeihilfe werden von den französischen Departements finanziert.

### 3.2. Finanzierung von Vaterschaftsurlaub und Elternzeit

In Frankreich besteht ein verpflichtendes Sozialversicherungssystem, aus dem entgelt- oder einkommensbezogene Leistungen bei Mutterschaft und Vaterschaft durch Sozialabgaben finanziert werden.

Mutterschafts-, Vaterschafts- und Adoptionsgeld (französisch: indemnités journalières de maternité, de paternité et d'adoption) unterliegen der Besteuerung nach allgemeinen Regeln ohne Sonderbestimmungen für Sozialleistungen. Die auf Geldleistungen anfallenden Sozialabgaben betragen 21 Prozent des Bruttoeinkommens innerhalb der festgelegten monatlichen Grenzen der Sozialversicherung (3.428 Euro im Jahr 2022), darunter der Allgemeine Sozialbeitrag und der Beitrag zur Tilgung der Sozialschuld. Die Leistungen werden bei der Berechnung von Rentenansprüchen als Versicherungszeiten angerechnet.

Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber kann ganz oder teilweise die Differenz (oberhalb der Bemessungsgrenze der Sozialversicherung) zwischen dem Arbeitsentgelt und dem Mutterschafts- bzw. Vaterschaftsgeld entsprechend dem nationalen Abkommen der Sozialpartner über die monatliche Lohnauszahlung oder dem jeweiligen Tarifvertrag zahlen.

## 4. Griechenland

Väter in Griechenland erhalten erstmals seit dem Jahr 2021 einen Vaterschaftsurlaub (griechisch: ΑΔΕΙΑ ΠΑΤΡΟΤΗΤΑΣ) von 14 Arbeitstagen bei voller Vergütung durch die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber. Ergänzend hat ein Elternteil Anspruch auf Urlaub zur Kinderbetreuung (griechisch: ΑΔΕΙΑ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ ΤΕΚΝΟΥ) für insgesamt 3,5 Monate, der am Stück oder auf jede andere, von den Eltern vereinbarte Weise, genommen werden kann (z. B. ein Tag pro Woche). So ist es auch möglich, dass ein Elternteil seine Arbeitsstunden um eine Stunde pro Tag für 30 Monate nach dem Ende des Mutterschaftsurlaubs oder für zwei Stunden für die ersten zwölf Monate und für eine Stunde für weitere sechs Monate reduziert.

### 4.1. Allgemeine Finanzierungsgrundsätze

Das Sozialschutzsystem wird überwiegend durch Besteuerung finanziert und nur zu einem geringeren Teil durch Sozialbeiträge. Der Finanzierungsanteil durch Sozialbeiträge und Besteuerung ist nicht gesetzlich festgelegt. Es gibt keine zweckgebundenen Steuern. Sozialbeitragssätze werden für jedes Risiko einzeln festgesetzt. Defizite werden von der Regierung gedeckt.

Die Finanzierung erfolgt durch die Zentralregierung. Regionale und lokale Behörden sind nicht an der Finanzierung des Sozialschutzes beteiligt. Als Bemessungsgrundlage werden alle Einkünfte aus Erwerbsarbeit (einschließlich Boni etc.) herangezogen. Einen Mindesteinkommensbetrag gibt es nicht, es gilt aber ein Höchstbetrag von 6.500 Euro monatlich.

#### 4.2. Finanzierung von Vaterschaftsurlaub und Elternzeit

Vaterschaftsurlaub und Elternzeit werden in Griechenland durch Besteuerung und zu einem geringen Teil durch Sozialbeiträge finanziert. Es besteht ein obligatorisches Sozialversicherungssystem. Die Sozialbeitragssätze für Mutterschaft (sowie Krankheit und Arbeitsunfälle) betragen insgesamt 0,65 Prozent, davon tragen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 0,40 Prozent und Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber 0,25 Prozent.

### 5. Island

Ursprünglich galt Island in Bezug auf den Väterschutz als „Nachzügler“ unter den nordischen Ländern, die zum Teil schon deutlich länger über Regelungen für Väter verfügt hatten.<sup>20</sup> Nachdem im Jahr 1998 isländischen Vätern zunächst zwei Wochen Elternzeit unmittelbar nach der Geburt des Kindes gewährt wurde, erfolgte im Jahr 2000 eine umfassende Gesetzesnovelle zum Mutter- und Vaterschaftsurlaub sowie zur Elternzeit, mit der u. a. die Elternzeit verlängert, das Elterngeld erhöht und ein Kündigungsschutz für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geschaffen wurden. Dieses neue Gesetz führte dazu, dass die Anzahl der Väter, die ihren Teil der Elternzeit in Anspruch nahmen, von ca. 30 Prozent im Jahr 1998 auf 82,4 Prozent im Jahr 2001 und schließlich bis zum Jahr 2008 auf 90 Prozent anstieg.<sup>21</sup>

Bei einer Geburt bzw. Adoption im Jahr 2021 bzw. 2022 beträgt die Höchstdauer des bezahlten Mutterschafts-/Vaterschaftsurlaubs in Island insgesamt zwölf Monate, von denen zwei Wochen für die Mutter nach der Entbindung obligatorisch sind. Jeder Elternteil hat Anspruch auf sechs Monate bezahlten Urlaub, von denen sechs Wochen auf den anderen Elternteil übertragen werden können. Beide Elternteile können entscheiden, wie und wann sie den Urlaub nehmen, wobei sie ihren jeweiligen Urlaub auch im gleichen Zeitraum in Anspruch nehmen können. Der Urlaub kann auf Teilzeitbasis und/oder mit Unterbrechungen genommen werden, muss jedoch in jedem Fall genommen werden, bevor das Kind das Alter von 24 Monaten erreicht.

Während des Mutterschafts-/Vaterschaftsurlaubs erhalten beide Elternteile Elterngeld (isländisch: greiðslur úr fæðingarorlofssjóði), sofern sie vor der Geburt ihres Kindes sechs aufeinanderfolgende Monate im Umfang von mindestens 25 Prozent abhängig beschäftigt waren. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten 80 Prozent des durchschnittlichen Arbeitsentgelts, dabei

---

20 Vgl. hierzu die sehr aussagekräftigen Übersichten zur Situation in den nordischen Ländern von Lammi-Taskula, Johanna, *Fathers and leave in the Nordic Countries: commonalities and differences*, International Network on Leave Policies and Research, National Institute for Health and Welfare, Finland, vom 9. August 2022, abrufbar unter [https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user\\_upload/k\\_leavenetwork/seminars/2012/S3a.Taskula.pptx](https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/seminars/2012/S3a.Taskula.pptx).

21 Zur historischen Einordnung und Entwicklung von Elterngeld und Elternzeit in Island siehe Gíslason, Ingólfur von, *Vaterschaftsurlaub und der Anteil von Vätern an der Elternzeit in Island*, Friedrich Ebert Stiftung (Hrsg.), November 2012, S. 2 ff., abrufbar unter <https://library.fes.de/pdf-files/id/09458.pdf>.

werden als Berechnungszeitraum die letzten zwölf Monate bis zum sechsten Monat vor der Geburt einbezogen.

Als Mindestleistungen beziehen Eltern mit einer Teilzeitbeschäftigung von 25 bis 49 Prozent für Kinder, die im Jahr 2022 geboren wurden, pro Monat ISK 143,963 (975 Euro). Das Elterngeld für Eltern mit einer Beschäftigung von 50 bis 100 Prozent darf für Kinder, die im Jahr 2022 geboren wurden, nicht unter ISK 199.522 (1.352 Euro) pro Monat liegen. Der Höchstbetrag beläuft sich auf ISK 600.000 (4.065 Euro) pro Monat. Eltern, die einer Teilzeitbeschäftigung unter 25 Prozent nachgehen oder arbeitslos sind, erhalten eine pauschale Elternschaftsbeihilfe (isländisch: fæðingarstyrkur). Für Kinder, die im Jahr 2022 geboren wurden, beträgt diese ISK 87.062 (590 Euro) pro Monat. Eltern in Vollzeit-Ausbildungsprogrammen erhalten für Kinder, die im Jahr 2022 geboren wurden, pro Monat ISK 199.522 (1.352 Euro).

Zusätzlich zum Mutterschafts-/Vaterschaftsurlaubs haben beide Elternteile Anspruch auf vier Monate unbezahlten Erziehungsurlaub, der genommen werden muss, bevor das Kind acht Jahre alt wird. Auch diesen Urlaub können Eltern bis zu einem Monat vor dem errechneten Entbindungstermin in Anspruch nehmen.

### 5.1. Allgemeine Finanzierungsgrundsätze

Das Sozialschutzsystem ist weitgehend steuerfinanziert. Einen Teil der Finanzierung stellen Sozialschutzbeiträge über den Staatshaushalt bereit. Diese Sozialschutzbeiträge werden von den Steuerbehörden erhoben und eingezogen. Der gesetzlich festgelegte allgemeine Sozialversicherungsbeitragssatz liegt für das Einkommensjahr 2022 bei 6,35 Prozent.

Sozialversicherungsbeiträge werden auf sämtliche Vergütungen, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten, erhoben. Die Beitragsbasis setzt sich aus allen Lohnarten oder Arbeitsvergütungen zusammen, die der Einkommensteuer unterliegen. Zur Finanzierung des Sozialschutzes werden keine zweckgebundenen Steuern verwendet. Sozialhilfe auf staatlicher Ebene wird vom Staat, allgemeine Sozialhilfe wird von den lokalen Behörden finanziert.

### 5.2. Finanzierung von Vaterschaftsurlaub und Elternzeit

Das Elterngeld (isländisch: greiðslur úr fæðingarorlofssjóði) als einkommensbezogene Leistung sowie der Mutterschafts- /Vaterschaftsurlaub für abhängig erwerbstätige Eltern werden über den Staatshaushalt durch die allgemeinen Sozialversicherungsbeiträge finanziert.

Die pauschale Elternschaftsbeihilfe (isländisch: fæðingarstyrkur) für Nichterwerbstätige ist steuerfinanziert. Die Zentralregierung deckt entstehende Defizite in allen diesen Bereichen ab. Eine gesetzliche Entgeltfortzahlung durch die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber erfolgt nicht.

## 6. Italien

Nachdem Italien den obligatorischen und fakultativen Vaterschaftsurlaub im Jahr 2012 eingeführt hatte<sup>22</sup>, wurde die Dauer des obligatorischen Vaterschaftsurlaubs im Jahr 2018 von zwei auf vier Tage, im Jahr 2019 auf fünf Tage und im Jahr 2020 auf sieben Tage ausgeweitet.<sup>23</sup>

Im Jahr 2021 wurde der verpflichtende Vaterschaftsurlaub nochmals erhöht. Für Geburten ab dem 1. Januar 2021 erhalten Väter in Italien nunmehr einen zehntägigen bezahlten Pflichturlaub (italienisch: congedo di paternità).<sup>24</sup> Zusätzlich steht ihnen ein freiwilliger Urlaubstag zu, der in der Regel unbezahlt ist. Sowohl der verpflichtende als auch der freiwillige Urlaub müssen innerhalb von fünf Monaten nach der Geburt des Kindes, aber nicht fortlaufend, beansprucht werden. Während des zehntägigen Pflichturlaubs wird ein Vaterschaftsgeld (italienisch: indennità di paternità) in Höhe von 100 Prozent des Einkommens gezahlt. Des Weiteren kann der Vater bis zu drei Monate bezahlten Urlaub nach der Geburt des Kindes einfordern, wenn die Mutter diesen nicht beansprucht, weil sie sich nicht selbst um das Kind kümmern kann oder wenn der Vater das alleinige Sorgerecht für das Kind hat.

Als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigte Eltern haben derzeit nach Ende des jeweils geltenden Pflichturlaubs und bis zum zwölften Lebensjahr des Kindes einen Anspruch auf insgesamt zehn Monate Elternschaftsurlaub (italienisch: congedo parentale facoltativo). Ein Elternteil kann davon maximal sechs Monate für sich beanspruchen. Sofern der Vater mindestens drei Monate Elternschaftsurlaub nimmt, erhöht sich der Anspruch beider Eltern auf insgesamt elf Monate. Der Vater kann in diesem Fall statt maximal sechs Monate sieben Monate nehmen. Der gemeinsame Elternschaftsurlaub kann von beiden Eltern gleichzeitig oder nacheinander sowie ununterbrochen oder in mehreren Zeitabschnitten genutzt werden. Zudem besteht die Möglichkeit, den Elternschaftsurlaub im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung stundenweise aufzuteilen.

Grundsätzlich haben die Eltern innerhalb der ersten sechs Lebensjahre des Kindes einen gemeinsamen Anspruch auf Elterngeld von insgesamt sechs Monaten. Das Elterngeld beträgt 30 Prozent des jeweiligen Einkommens. Darüber hinaus besteht ein Anspruch auf Elterngeld nur bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen, insbesondere bei niedrigem Einkommen.

---

22 Gesetz Nr. 92 vom 28. Juni 2012, Artikel 4 Absätze 24 bis 26 über die Bereitstellung von Maßnahmen zur Unterstützung der Vaterschaft (recante le disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita), abrufbar unter <https://www.normattiva.it/>.

23 Istituto Nazionale Previdenza Sociale (INPS), Vaterschaftsurlaub (Geburt, Adoption oder Inpflegenahme eines Kindes), vom 23. März 2021, abrufbar in deutscher Sprache unter <https://www.inps.it/gss/default.aspx?sPathID=%3b0%3b54516%3b54523%3b&lastMenu=54523&iMenu=102&iNodo=54523&p4=2>; interessant hierzu auch das Hintergrunddokument des Bundesamts für Sozialversicherungen (BSV) der Schweizerischen Eidgenossenschaft, Der Vaterschaftsurlaub im internationalen Vergleich, vom 30. Juli 2020, abrufbar unter <https://www.bsv.admin.ch/dam/bsv/de/dokumente/eo/faktenblaetter/hintergrund-vaterschaftsurlaub-international.pdf.download.pdf/Hintergrunddokument%20-%20Der%20Vaterschaftsurlaub%20im%20internationalen%20Vergleich.pdf>.

24 Vgl. Rödl & Partner, Durch das Haushaltsgesetz 2021 eingeführte Gesetzesneuheiten im Bereich Arbeitsrecht in Italien, Verpflichtender Vaterschaftsurlaub, veröffentlicht am 14. Januar 2021, abrufbar unter <https://www.roedel.de/themen/italien-2021-arbeitsrecht-corona-haushaltsgesetz-neuheiten#verpflichtender>.

---

Zur weiteren Umsetzung der europäischen Vereinbarkeitsrichtlinie wurde zwischenzeitlich ein Gesetzesdekret verabschiedet, wonach sich der bezahlte Elternurlaub für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer künftig von sechs auf neun Monate erhöht und dieser nicht mehr bis zum sechsten, sondern bis zum 12. Lebensjahr des Kindes, bei entsprechend verlängerter Zahlung des gleichbleibend hohen Elterngeldes von 30 Prozent des Arbeitsentgelts, in Anspruch genommen werden kann.<sup>25</sup> Das Gesetz ist seit dem 12. Mai 2022 in Kraft und sieht eine Umsetzung innerhalb von 24 Monaten nach der Verabschiedung vor.

### 6.1. Allgemeine Finanzierungsgrundsätze

In Italien wird zwischen dem versicherungsgebundenen System und dem Sozialhilfesystem unterschieden. Das versicherungsgebundene System wird durch Leistungsbeiträge auf Umlagebasis finanziert, während das Sozialhilfesystem hauptsächlich durch eine allgemeine Besteuerung getragen wird.

Der durch Besteuerung bereitgestellte Anteil der Finanzierung wird über die Zuweisung der Haushaltsmittel festgelegt. Es werden keine zweckgebundenen Steuern zur Finanzierung des Sozialschutzes verwendet. Sozialversicherungsbeiträge werden für jedes Risiko gesondert festgelegt.

### 6.2. Finanzierung von Vaterschaftsurlaub und Elternzeit

Bei Mutterschafts-/Vaterschaftsgeld (italienisch: *indennità di maternità/paternità*) und dem zusätzlichen fakultativen Elternschaftsurlaub erfolgt eine Lohnfortzahlung durch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber im Namen des Nationalen Instituts für Soziale Sicherheit (Istituto Nazionale della previdenza sociale, INPS). Die Lohnzahlungen werden von dessen fälligen Beiträgen abgezogen.

Geldleistungen bei Mutterschaft und Vaterschaft sind versicherungsgebunden und werden durch Sozialversicherungsbeiträge finanziert, die von der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber bezahlt werden.

Für Arbeiterinnen und Arbeiter sowie Büroangestellte gilt der gleiche Sozialbeitragsatz, er unterscheidet sich aber nach Tätigkeitssektoren. So gilt für den Industriesektor ein Sozialbeitragsatz in Höhe von 0,46 Prozent und für den Handel ein Satz in Höhe von 0,24 Prozent. Eine Bemessungsgrenze gibt es nicht.

---

25 Gesetzesdekret Nr. 32/2022, vom 7. April 2022, abrufbar unter <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/gu/2022/04/27/97/sg/pdf>; einen groben Überblick der Änderungen bietet der Artikel: Neuerungen bei Mutterschaft und Elternurlaub: Das müssen Sie wissen, Stol.it, Nachrichten für Südtirol, vom 24. Juni 2022, abrufbar unter <https://www.stol.it/artikel/politik/neuerungen-bei-mutterschaft-und-elterurlaub-das-muessen-sie-wissen>.

## 7. Niederlande

In den Niederlanden<sup>26</sup> wird Arbeitnehmern ein freiwilliger Vaterschaftsurlaub bis zu höchstens sechs Wochen gewährt. Eine Woche des freiwilligen bezahlten Vaterschaftsurlaubs (niederländisch: geboorteverlof) kann innerhalb von vier Wochen und fünf zusätzliche Wochen können als Partnerurlaub (ergänzender Geburtsurlaub, niederländisch: aanvullend geboorteverlof) innerhalb von 26 Wochen nach der Geburt genommen werden. Der Vaterschaftsurlaub ist möglich auf Teilzeit- oder Vollzeitbasis und/oder mit Unterbrechungen. Er ist nicht übertragbar. Um Eltern zu motivieren, den Vaterschaftsurlaub in Anspruch zu nehmen, erhält der Vater als finanziellen Ausgleich Vaterschaftsgeld, welches von der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber gezahlt wird und in der ersten Woche des Geburtsurlaubs 100 Prozent und in den zusätzlichen fünf Wochen 70 Prozent des Tageslohns beträgt.<sup>27</sup>

Daneben kann jeder Elternteil Elternurlaub (niederländisch: ouderschapsverlof) zur Betreuung von höchstens dem 26fachen der Anzahl der wöchentlichen Arbeitsstunden in Anspruch nehmen, solange das Kind noch nicht acht Jahre alt ist. Bisher handelte es sich hierbei um einen unbezahlten Urlaub. Aufgrund einer Gesetzesänderung zur Umsetzung der europäischen Vereinbarkeitsrichtlinie erhalten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab dem 2. August 2022 für die Dauer von neun Wochen eine Leistung der niederländischen Arbeitsagentur UWV<sup>28</sup> und damit eine teilweise bezahlte Elternzeit in Höhe von 70 Prozent des Gehalts des Elternteils, wenn die bezahlte Elternzeit von neun Wochen innerhalb des ersten Lebensjahres des Kindes genommen wird und der Anspruch auf Elternzeit zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des neuen Gesetzes noch nicht vollständig erfüllt worden ist.<sup>29</sup>

### 7.1. Allgemeine Finanzierungsgrundsätze

Das Sozialschutzsystem wird überwiegend durch Sozialbeiträge finanziert. Entstehende Defizite deckt die Regierung ab.

Die Volksversicherungen (niederländisch: volksverzekeringen), die Alter, Hinterbliebene und Langzeitpflege abdecken, werden durch Sozialbeiträge aller Einwohner und Personen, die ihren

---

26 Ausführliche Informationen zu den Niederlanden auf der Internetseite der niederländischen Regierung, Rijksoverheid, abrufbar unter <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen>; siehe auch die Informationsbroschüre zum Thema Schwangerschaft und Arbeit, von: Stichting van de Arbeid, Zwangerschap en werk – Een handreiking voor werkgevers en werknemers, März 2022, abrufbar unter <https://www.stvda.nl/-/media/stvda/downloads/publicaties/2022/zwangerschap-en-werk-handreiking.pdf>.

27 Vgl. hierzu die Informationen auf der Internetseite der Europäischen Kommission, Beschäftigung, Soziales und Integration, abrufbar unter <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1122&langId=de&intPageId=4987>.

28 Die UWV ist eine niederländische Wohlfahrtsbehörde, die für die Ausführung der Arbeitnehmersicherungen bei Arbeitslosigkeit, Krankheit und Arbeitsunfähigkeit zuständig ist. Siehe hierzu die Informationen auf der Internetseite der Europäischen Kommission, Beschäftigung, Soziales und Integration, abrufbar unter <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1122&langId=de&intPageId=4987>.

29 Deutsch-Niederländische Handelskammer (DNHK), Elternzeit mit Elterngeld in den Niederlanden, vom 28. Oktober 2021, abrufbar unter <https://www.dnhk.org/newsroom/news/news-details/ab-dem-02-august-2022-elternzeit-mit-elterngeld-in-den-niederlanden>.

Wohnsitz nicht in den Niederlanden haben, aber der niederländischen Einkommensteuer unterliegen, finanziert. Die Arbeitnehmersicherungen (niederländisch: werknemersverzekeringen) zur Abdeckung von Arbeitslosigkeit, Invalidität und Geldleistungen bei Krankheit (einschließlich denen bei Mutterschaft/Vaterschaft), werden von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und Versorgungseinrichtungen finanziert.

Durch eine allgemeine Besteuerung werden eine Mindestsicherung (niederländisch: Participatiewet) sowie Leistungen, die gemäß dem Allgemeinen Kindergeldgesetz (niederländisch: Algemene Kinderbijslagwet) und dem Gesetz über kinderbezogene Beihilfe (niederländisch: Wet op het kindgebonden budget) bereitgestellt werden, finanziert. Der jeweilige Finanzierungsanteil, der durch Sozialbeiträge und Besteuerung bereitgestellt werden soll, ist nicht gesetzlich festgelegt und kann variieren.

## 7.2. Finanzierung von Vaterschaftsurlaub und Elternzeit

Während des Vaterschaftsurlaubs von insgesamt sechs Wochen erfolgt eine Lohnfortzahlung durch die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber für fünf Tage (100 Prozent des täglichen Entgelts). Die Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgeber werden von der Sozialversicherungsverwaltung nicht entschädigt.

Für die zusätzlichen fünf Wochen wird die Leistung in Höhe von 70 Prozent des Tageslohns aus dem Arbeitsunfähigkeitsfonds (niederländisch: Arbeidsongeschiktheidsfonds, Aof) gezahlt, welcher durch Arbeitgeberbeiträge finanziert wird. Die Obergrenze liegt bei 70 Prozent des täglichen Höchstbetrages (160,13 Euro), die Zahlung erfolgt einmalig. Die Leistungen für den fünfwöchigen Partnerurlaub erhält die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber auf Antrag von der Arbeitnehmersicherung erstattet.

Die Leistungen unterliegen der Besteuerung nach allgemeinen Regeln, dabei gibt es keine Sonderbestimmungen für Sozialleistungen. Auf Leistungen anfallende Sozialabgaben ergeben sich aus dem Gesetz über Arbeit und Gesundheitspflege (niederländisch: Wet arbeid en zorg, Wazo)<sup>30</sup>. Hiernach werden vom Mutterschafts-, Vaterschafts- und Adoptionsgeld Sozialversicherungsbeiträge für das Allgemeine Hinterbliebenengesetz (niederländisch: Algemene Nabestaandenwet, ANW), das Langzeitpflegegesetz (niederländisch: Wet langdurige zorg, WLZ) sowie das Allgemeine Altersrentengesetz (niederländisch: Algemene Ouderdomswet AOW) einbehalten.

Das zum 2. August 2022 neu eingeführte neunwöchige Elterngeld, als eine Leistung der niederländischen Arbeitsagentur UWV, wird durch Sozialversicherungsbeiträge, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entsprechend ihrem Einkommen an die niederländischen Sozialversicherungen zahlen, finanziert.<sup>31</sup>

---

30 Gesetz über Arbeit und Gesundheitspflege (Wet arbeid en zorg, Wazo) vom 16. November 2001, Verzeichnis der Rechtsakte abrufbar unter [www.wetten.nl](http://www.wetten.nl).

31 Siehe Grenzinfolpunkt. Wohnen, Arbeiten und Studieren in den Niederlanden oder Deutschland, Sozialversicherungsbeiträge, Wo zahle ich Sozialversicherungsbeiträge?, abrufbar unter <https://www.grensinfo.nl/de/deo-nnl/belasting/premie?situatie=deonnl>.



## 8. Österreich

Österreich hatte bereits vor dem Abschluss der europäischen Vereinbarkeitsrichtlinie umfassende und zum Teil auch weitreichendere Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.<sup>32</sup>

Nachdem sich bereits seit dem Jahr 2017 Regelungen zu einem Vaterschaftsurlaub im Dienstrecht des Bundes und einiger Bundesländer sowie in bestimmten Kollektivverträgen fanden,<sup>33</sup> besteht für unselbständig erwerbstätige Väter in Österreich seit dem 1. September 2019 ein Anspruch auf Freistellung für die Dauer von einem Monat im Zeitraum von der Geburt des Kindes bis zum Ablauf des Beschäftigungsverbot der Mutter nach der Geburt des Kindes (sog. Papamonat).<sup>34</sup> Als finanziellen Ausgleich erhalten Väter einen Familienzeitbonus (FZB) in Höhe von 22,60 Euro täglich und somit insgesamt ca. 700 Euro.<sup>35</sup>

Wie der österreichischen Presse zu entnehmen ist, wurde die Einführung des Papamonats auch kritisch gesehen. So habe sich die Wirtschaftskammer gegen einen Rechtsanspruch auf den Papamonat insbesondere deshalb ausgesprochen, weil es für kleine Betriebe nicht praktikabel und nur schwer umsetzbar sei, für vier Wochen auf Fachkräfte zu verzichten.<sup>36</sup> Dabei bestehe Österreichs Wirtschaft zu 99,6 Prozent aus kleinen und mittleren Betrieben. Die Arbeiterkammer sei der Ansicht gewesen, dass der Betrag, den die Väter monatlich bekommen, nicht ausreiche, und dadurch die Gefahr hoch sei, dass der Papamonat nicht in Anspruch genommen werde.<sup>37</sup>

---

32 Hierzu ein Beitrag von Vogt-Majarek, Birgit, Umsetzung der Work-Life-Balance-RL, vom 13. Juni 2022, in: TRAI-NiNG – das Magazin für Weiterbildung und HR-Management, abrufbar unter <https://www.magazintrainging.com/umsetzung-der-work-life-balance-rl/>.

33 Vgl. die Informationen auf der Internetseite der österreichischen Regierung, abrufbar unter [https://www.oesterreich.gv.at/themen/arbeit\\_und\\_pension/elternkarenz\\_und\\_elternteilzeit/papamonat\\_%E2%80%93%93\\_freistellung\\_f%C3%BCr\\_vaeter\\_aus\\_anlass\\_der\\_geburt\\_ihres\\_kind.es.html](https://www.oesterreich.gv.at/themen/arbeit_und_pension/elternkarenz_und_elternteilzeit/papamonat_%E2%80%93%93_freistellung_f%C3%BCr_vaeter_aus_anlass_der_geburt_ihres_kind.es.html); siehe auch Internetseite des Parlaments der Republik Österreich, Parlamentskorrespondenz Nr. 674 vom 15. Juni 2016, Kinderbetreuungsgeld: Ab März 2017 kommt flexibles Konto, abrufbar unter [https://www.parlament.gv.at/PAKT/PR/JAHR\\_2016/PK0674/#:~:text=Es%20ersetzt%20ab%20dem%201.35%20Monate%20begrenzt%20sein%20wird.](https://www.parlament.gv.at/PAKT/PR/JAHR_2016/PK0674/#:~:text=Es%20ersetzt%20ab%20dem%201.35%20Monate%20begrenzt%20sein%20wird.)

34 § 1a Abs. 1 Bundesgesetz, mit dem Karenz für Väter geschaffen wird (Väter-Karenzgesetz – VKG) in der Fassung vom 27. Juli 2022, abrufbar unter <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008674>.

35 Vgl. dazu auch die Internetseite der behördenübergreifenden Plattform vom österreichischen Bundesministerium für Finanzen, abrufbar unter [https://www.oesterreich.gv.at/themen/familie\\_und\\_partnerschaft/geburt/3/2/Seite.080623.html](https://www.oesterreich.gv.at/themen/familie_und_partnerschaft/geburt/3/2/Seite.080623.html).

36 Dazu der Beitrag: ÖVP will Anspruch auf Papamonat regierungsintern diskutieren, Kleine Zeitung, vom 4. Februar 2019, abrufbar unter <https://www.kleinezeitung.at/service/newsticker/5573907/OeVP-will-Anspruch-auf-Papamonat-regierungsintern-diskutieren>.

37 Siehe hierzu den Bericht von Breit, Lisa, Was Expertinnen vom Papamonat halten, vom 2. September 2019, in: DERSTANDARD, abrufbar unter <https://www.derstandard.de/story/2000107981764/was-expertinnen-vom-papamonat-halten> sowie den Bericht: Papamonat tritt in Kraft, Wiener Zeitung vom 30. August 2019, abrufbar unter <https://www.wienerzeitung.at/nachrichten/politik/oesterreich/2025071-Papamonat-tritt-in-Kraft.html>.

Väter, die den FZB in Anspruch nehmen wollen, müssen in den letzten 182 Kalendertagen unmittelbar vor Bezugsbeginn der Leistung durchgehend eine in Österreich kranken- und pensionsversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit tatsächlich und ununterbrochen ausgeübt haben. In diesem Zeitraum dürfen keine Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung (z. B. Arbeitslosengeld, Notstandshilfe, Weiterbildungsgeld, Bildungsteilzeitgeld etc.) bezogen worden sein. Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit von insgesamt bis zu 14 Tagen sowie Krankenstand oder Erholungsurlaub bei aufrechtem Dienstverhältnis mit Lohnfortzahlung sind zulässig.<sup>38</sup>

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben einen Anspruch auf Karenz, das heißt auf Freistellung von der Arbeitsleistung gegen Entfall des Entgelts. Der Anspruch besteht längstens bis zur Vollendung des 24. Lebensmonates des Kindes. Die Karenz kann zwischen den Eltern zweimal geteilt werden, es sind also insgesamt drei Karenzteile zulässig (z. B. Mutter/Vater/Mutter), wobei jeder Teil mindestens zwei Monate dauern muss. Mütter und Väter dürfen nicht gleichzeitig Karenz für dasselbe Kind nehmen. Lediglich beim ersten Wechsel zwischen den Elternteilen ist eine Überschneidung von einem Monat möglich. In diesem Fall darf die Karenz insgesamt nur bis zum Ende des 23. Lebensmonats des Kindes dauern.<sup>39</sup>

Zum Ausgleich finanzieller Einbußen, die durch die Betreuung des Kindes entstehen, haben die Eltern einen Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld. Die Bezugsdauer des Kinderbetreuungsgeldes muss sich nicht mit der Dauer der Karenz decken. Die Karenz und das Kinderbetreuungsgeld sind unabhängig voneinander. Das Kinderbetreuungsgeld kann entweder als pauschale oder als einkommensabhängige Leistung bezogen werden.<sup>40</sup>

### 8.1. Allgemeine Finanzierungsgrundsätze

Das Sozialschutzsystem wird in Österreich überwiegend durch Sozialbeiträge von Versicherten und Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern sowie allgemeinen Steuern finanziert. Der Anteil der Finanzierung, der durch Sozialbeiträge und Besteuerung aufgebracht wird, ist gesetzlich festgelegt. Für jedes Risiko werden gesonderte Sätze festgelegt. Die Bemessungsgrundlage umfasst alle regelmäßigen Arbeitsentgelte sowie Sonderzahlungen und ist für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber die gleiche.

Sozialbeiträge sind zu entrichten, wenn das Einkommen über der Geringfügigkeitsgrenze liegt (im Jahr 2022: 485,85 Euro pro Monat). Es gilt eine Bemessungsgrenze, wonach für ein monatliches Einkommen über 5.670 Euro und für das 13. und 14. Gehalt, jährlich insgesamt über

---

38 Ausführliche Informationen auf der Internetseite der österreichischen Regierung, abrufbar unter <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/familie/weitere-leistungen-fuer-familien/familienzeitbonus/anspruchsvoraussetzungen-familienzeitbonus.html>.

39 Weitere Informationen auf der Internetseite der österreichischen Regierung, abrufbar unter [https://www.oesterreich.gv.at/themen/arbeit\\_und\\_pension/elternkarenz\\_und\\_elternzeit/Seite.3590007.html#:~:text=Arbeitnehmerinnen%20und%20Arbeitnehmer%20haben%20Anspruch,der%20Schutzfrist%20nach%20der%20Geburt; siehe auch https://www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/familie/kinderbetreuungsgeld/kinderbetreuungsgeld-und-arbeitsrecht.html](https://www.oesterreich.gv.at/themen/arbeit_und_pension/elternkarenz_und_elternzeit/Seite.3590007.html#:~:text=Arbeitnehmerinnen%20und%20Arbeitnehmer%20haben%20Anspruch,der%20Schutzfrist%20nach%20der%20Geburt; siehe auch https://www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/familie/kinderbetreuungsgeld/kinderbetreuungsgeld-und-arbeitsrecht.html).

40 Bundeskanzleramt, Kinderbetreuungsgeldsysteme, abrufbar unter <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/familie/kinderbetreuungsgeld/basisinformationen-kinderbetreuungsgeld/kinderbetreuungsgeldsysteme.html>.

11.340 Euro, keine Beiträge zu entrichten sind. Es werden keine zweckgebundenen Steuern erhoben. Leistungen im Bereich der Mindestsicherung sind steuerfinanziert und fallen in die Zuständigkeit der Länder und Gemeinden. Die Mittel werden größtenteils von der Bundesebene auf die regionale Ebene übertragen.

## 8.2. Finanzierung von Vaterschaftsurlaub und Elternzeit

Die Leistungen für Mutterschaft/Vaterschaft werden versicherungsbasiert aus den Sozialbeiträgen finanziert. Der Familienlastenausgleichsfonds wird derzeit überwiegend durch Arbeitgeberbeiträge finanziert. Defizite werden durch die Ausfallhaftung des Bundes abgedeckt. Auf die Leistungen fallen keine Sozialabgaben an.

Die Beitragssätze für Leistungen der Krankenversicherung (Geld- und Sachleistungen bei Krankheit, Mutterschaft) betragen für Arbeiterinnen und Arbeiter sowie Angestellte 7,65 Prozent, davon tragen 3,87 Prozent die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und 3,78 Prozent die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Die bezahlten Urlaubszeiten werden bei der Berechnung der Altersleistungen berücksichtigt. Es erfolgt keine gesetzliche Lohnfortzahlung durch die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber.

## 9. Polen

Polen erfüllte bereits im Jahr 2019 die Mindestanforderungen der EU-Vereinbarkeitsrichtlinie im Hinblick auf den Vaterschaftsurlaub.<sup>41</sup> In Polen<sup>42</sup> haben als Arbeitnehmer beschäftigte Väter einen Anspruch auf zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub, welcher innerhalb von 24 Monaten nach der Geburt des Kindes zu nehmen ist. Der Vaterschaftsurlaub ist freiwillig. Er kann in einer Woche oder in zwei einwöchigen Zeitabschnitten in Anspruch genommen werden. Der Vater erhält während des Vaterschaftsurlaubs Vaterschaftsgeld in Höhe von 100 Prozent des Arbeitslohns.

Darüber hinaus haben Eltern über den Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub hinaus einen Anspruch auf Elternzeit von insgesamt 32 Wochen. Sofern während der Elternzeit einer Teilzeitbeschäftigung nachgegangen wird, verlängert sich die Elternzeit entsprechend auf insgesamt bis zu 64 Wochen. Die Elternzeit muss bis zur Vollendung des sechsten Lebensjahres des Kindes genommen werden. Beide Elternteile können den Anspruch unter sich aufteilen. Sie können die Elternzeit in höchstens vier Zeitabschnitte unterteilen. Während des Elternurlaubs beträgt das Elterngeld 100 Prozent des Arbeitslohns für die ersten sechs Wochen und 60 Prozent für die übrige Zeit.<sup>43</sup>

---

41 Zum Vergleich von Mutterschutzleistungen und Elterngeld einzelner EU-Staaten vor der Umsetzung der Richtlinie 2019/1158 siehe den Beitrag von Stalinski, Sandra, Wie Mutterschutz und Elterngeld geregelt sind, vom 18. Juli 2019, abrufbar unter <https://www.tagesschau.de/ausland/mutterschutz-elternzeit-eu-101.html>.

42 Ausführliche Informationen zu Polen auf der Internetseite der polnischen Regierung, abrufbar unter <https://www.biznes.gov.pl/en/firma/doing-business-in-poland/employment-of-workers/leave-and-benefits-related-to-maternity-and-parenthood>; Europäische Kommission, Beschäftigung, Soziales und Integration, Polen – Elternschaft, abrufbar unter <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1124&langId=de&intPageId=4719>.

43 Siehe Eures Triregio, Mütter und Eltern in Polen, abrufbar unter <https://www.eures-triregio.eu/muetter-und-eltern-in-polen.html>.

Zudem haben die Eltern einen Anspruch auf Betreuungs- bzw. Erziehungsurlaub. Der Betreuungsurlaub kann insgesamt bis zu 36 Monate dauern und ist in der Regel unbezahlt. Er muss bis zur Vollendung des sechsten Lebensjahres des Kindes genommen werden. Beide Elternteile können die 36 Monate untereinander aufteilen, wobei jedem Elternteil mindestens ein Monat verbleiben muss. Die Eltern können den Betreuungsurlaub gleichzeitig oder nacheinander beanspruchen und ihn in bis zu fünf Zeitabschnitte unterteilen.

### 9.1. Allgemeine Finanzierungsgrundsätze

Das Sozialschutzsystem in Polen wird durch Sozialbeiträge und Besteuerung finanziert. Es werden keine zweckgebundenen Steuern zur Finanzierung des Sozialschutzes erhoben. Das Sozialschutzsystem besteht aus: Sozialversicherung (Altersrentenversicherung, Invalidenrentenversicherung, Versicherung bei Krankheit und Mutterschaft sowie Versicherung bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten) und Sozialhilfesystem, Krankenversicherungssystem, Arbeitslosengeld und Familienleistungen.

Das Sozialversicherungssystem, das Krankenversicherungssystem und das Arbeitslosengeld werden hauptsächlich durch Sozialbeiträge finanziert. Diese werden als Prozentsatz des Einkommens berechnet, getrennt für jedes Risiko. Der Staat deckt Defizite ab oder finanziert einige Leistungen direkt aus Steuern, wie z. B. einige medizinische Dienstleistungen.

Der Anteil, den Sozialbeiträge und Besteuerung an der Finanzierung haben, ist nicht in der Gesetzgebung oder den Verordnungen bezüglich des Sozialschutzsystems festgelegt. Regionale oder örtliche Behörden sind an der Finanzierung des Sozialschutzsystems nicht beteiligt. Der Staat ist für die Organisation und Finanzierung des Sozialschutzsystems verantwortlich, Leistungen können aber durch die Gemeinden angeboten werden.

### 9.2. Finanzierung von Vaterschaftsurlaub und Elternzeit

Mutterschafts- und Vaterschaftsgeld sind in Polen Leistungen der Krankenversicherung, die hauptsächlich durch Sozialbeiträge finanziert wird.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Selbständige zahlen Sozialbeiträge in Höhe von 2,45 Prozent. Mindest- oder Höchsteinkommensbeträge gibt es keine. Bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wird die Zahlung im Auftrag des Trägers der sozialen Sicherheit (polnisch: Zakład Ubezpieczeń Społecznych, ZUS) durch diejenigen Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgeber getätigt, die mehr als 20 Angestellte haben und dafür eine Erstattung erhalten.

Die Geldleistungen während des Elternurlaubs (polnisch: Urlop rodzicielski) und Leistungen während der Elternzeit unterliegen der Besteuerung. Von der Leistung während des Elternurlaubs erfolgt ein Abzug von Beiträgen zur Kranken-, Renten-, Invaliden- und Hinterbliebenenversicherung.

## 10. Schweden

Die schwedische Familienpolitik gilt seit den 1970er Jahren international als Vorreiter.<sup>44</sup> So führte Schweden zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie der Gleichstellung der Geschlechter als erstes Land ein Elterngeld ein.<sup>45</sup>

In Schweden wird Vätern ein zeitweiliger Urlaub von zehn Tagen gewährt, währenddessen sie rund 80 Prozent ihres Einkommens bis zu einer oberen Bemessungsgrenze in Höhe des 7,5-fachen des Grundbetrags (im Jahr 2022: SEK 48.300 bzw. 4.715 Euro) und damit bis zu SEK 362.200 (35.358 Euro) als Kompensation erhalten. Die zehn Tage müssen, sobald das Kind zu Hause ist, innerhalb von 60 Tagen genommen werden.<sup>46</sup>

Die Eltern haben einen Anspruch auf Elterngeld (schwedisch: föräldrapenning) für insgesamt 480 Tage. Sie können die 480 Tage grundsätzlich untereinander aufteilen, wobei 90 Tage jedem Elternteil verbleiben müssen. Die beiden Elternteile können das Elterngeld, mit Ausnahme eines Zeitraumes von 30 Tagen während des ersten Lebensjahres des Kindes, ausschließlich nacheinander und nicht parallel beziehen. Der Anspruch besteht bis zur Vollendung des zwölften Lebensjahres des Kindes beziehungsweise bis zur Beendigung der fünften Schulklasse.<sup>47</sup>

An 390 von 480 Tagen entspricht die Leistung dem Satz für Geldleistungen im Krankheitsfall. Sie beträgt etwa 80 Prozent des Gehalts bis zu einer oberen Bemessungsgrenze in Höhe des zehnfachen des Grundbetrags (schwedisch: prisbasbelopp), also SEK 476.000 (46.892 Euro). Der garantierte Grundbetrag liegt bei SEK 250 (24 Euro) pro Tag. Für die restlichen 90 Tage wird ein einkommensunabhängiger Mindestbetrag in Höhe von SEK 180 (18 Euro) pro Tag gewährt. Unabhängig vom Bezug des Elterngeldes haben Eltern einen Anspruch auf Elternzeit, bis das Kind 18 Monate alt ist.

- 
- 44 Kassner, Karsten/Rüling, Anneli, Familienpolitik aus der Gleichstellungsperspektive, Ein europäischer Vergleich, Friedrich Ebert Stiftung (Hrsg.), 2007, S. 23 ff., abrufbar unter <https://library.fes.de/pdf-files/do/04262.pdf>.
- 45 Zum schwedischen Modell siehe auch die vergleichende Studie der Prognos AG in Kooperation mit dem Institute for Future Studies (Stockholm), Elterngeld und Elternzeit (schwedisch: Föräldraförsäkring och föräldraleighet), Ein Erfahrungsbericht aus Schweden, im Auftrag des BMFSFJ, vom 22. Januar 2005, abrufbar unter <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/76340/c2be7ef93b5e31e55d711e9069526d54/erfahrungsbericht-schweden-elterngeld-elternzeit-data.pdf>.
- 46 Vgl. die Informationen auf der Internetseite der Europäischen Kommission, Beschäftigung, Soziales und Integration, abrufbar unter <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1130&intPageId=4808&langId=de>; Försäkringskassan, 10 Days, abrufbar unter <https://www.forsakringskassan.se/english/parents/when-the-child-is-born/10-days>.
- 47 Für ausführliche Informationen zu Schweden siehe Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestages, Elterngeld in Schweden, WD 9 - 3000 - 089/19, Sachstand vom 10. Dezember 2019, abrufbar unter <https://www.bundestag.de/resource/blob/678118/fe6786d7febfc160b2ddbdc34d40ce1/WD-9-089-19-pdf-data.pdf>; Försäkringskassan, Parental benefit, abrufbar unter <https://www.forsakringskassan.se/english/parents/when-the-child-is-born/parental-benefit>.

### 10.1. Allgemeine Finanzierungsgrundsätze

Der Sozialschutz wird in Schweden durch eine Mischung aus Steuern und Beiträgen finanziert. Für die verschiedenen Risikoarten gelten unterschiedliche Sozialbeitragsätze, die in der Steuergesetzgebung festgelegt sind. Auf Einkommen unter SEK 1.000 (98 Euro) pro Jahr sind keine Sozialbeiträge zu entrichten. Daneben gibt es keine Befreiungen von der Beitragspflicht.

Der Staat sowie regionale und lokale Behörden sind an der Finanzierung des Sozialschutzes beteiligt. Regionen und Gemeinden können ihre eigenen Steuern erheben. Arbeitnehmerinnen sowie Arbeitnehmer und Selbstständige zahlen Sozialbeiträge auf Basis ihres Einkommens. Es werden keine zweckgebundenen Steuern erhoben.

### 10.2. Finanzierung von Vaterschaftsurlaub und Elternzeit

In Schweden gibt es eine verpflichtende Elternschaftsversicherung (schwedisch: föräldraförsäkring) mit einkommensbezogenen und pauschalen Leistungen, die hauptsächlich über die Sozialversicherungsbeiträge finanziert wird. Der Sozialbeitragsatz, welcher für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern abgeführt wird, liegt bei 2,60 Prozent. Daneben wird die Elternschaftsversicherung auch aus Steuermitteln finanziert, da Geldleistungen grundsätzlich der Besteuerung unterliegen. Sozialleistungen fallen hier keine an.

Die Zeiten, in denen Elterngeld beansprucht wird, werden auf die Rentenansprüche angerechnet. Für die ersten vier Jahre nach der Geburt gibt es spezifische Rentenansprüche, die in diesem Zeitraum dem Elternteil mit dem niedrigsten Einkommen gewährt werden; dieses Rentenrecht ist auf den anderen Elternteil übertragbar. Im Allgemeinen erfolgt keine obligatorische Lohnfortzahlung durch die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber, außer Tarifverträge sehen eine entsprechende Lohnfortzahlung vor.

## 11. Spanien

Nachdem die spanische Regierung im Jahr 2007 zur Herstellung der Gleichberechtigung zwischen Frauen und Männern einen dreizehntägigen Vaterschaftsurlaub eingeführt hatte,<sup>48</sup> erfolgte eine stufenweise Verlängerung des Vaterschaftsurlaubs auf vier Wochen im Jahr 2017, auf fünf Wochen im Jahr 2018, auf acht Wochen im Jahr 2019 und auf zwölf Wochen im Jahr 2020.<sup>49</sup>

Seit dem 1. Januar 2021 haben Mütter und Väter in Spanien schließlich jeweils Anspruch auf 16 Wochen Mutterschafts- bzw. Vaterschaftsurlaub (spanisch: prestación por nacimiento y cuidado de menor). Um Väter in die Kinderbetreuung einzubinden, sind sechs Wochen Mutter-

---

48 Gesetz zur Herstellung der Gleichstellung von Frauen und Männern vom 22. März 2007 (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), abrufbar unter <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>.

49 Siehe den Beitrag von Rötzer, Florian, Sinkt nach einem Vaterschaftsurlaub die Lust auf weitere Kinder?, in: heise online, vom 30. Mai 2019, abrufbar unter <https://www.heise.de/tp/features/Sinkt-nach-einem-Vaterschaftsurlaub-die-Lust-auf-weitere-Kinder-4419331.html>.

schafts- und Vaterschaftsurlaub für beide Elternteile unmittelbar nach der Geburt des Kindes obligatorisch und nicht übertragbar.<sup>50</sup> Nach kritischen Stimmen, insbesondere feministischer Organisationen, habe diese Regelung allerdings das Ziel der Verbesserung der Gleichberechtigung der Geschlechter verfehlt, da Eltern gezwungen seien, die ersten sechs Wochen gleichzeitig den Urlaub zu beziehen und dies unflexibel und auch für die Gleichberechtigung nicht förderlich sei.<sup>51</sup>

Von den 16 Wochen Mutterschafts- bzw. Vaterschaftsurlaub können vier Wochen vor der Geburt und die restlichen Wochen innerhalb des ersten Lebensjahres des Kindes entweder an einem Stück oder in mehreren Zeitintervallen beansprucht werden. Der Mutterschafts- bzw. Vaterschaftsurlaub kann auf Teilzeitbasis genommen werden, ausgenommen die sechs Wochen direkt nach der Geburt. Während der Elternzeit erhalten beide Elternteile durch den Bezug von Elterngeld vollen Lohnausgleich. Darüber hinaus können Eltern bis zu drei Jahre unbezahlten Urlaub für jedes Kind nehmen (spanisch: Excedencia por cuidado de hijo).

### 11.1. Allgemeine Finanzierungsgrundsätze

In Spanien wird das Sozialschutzsystem durch eine Mischung aus Sozialbeiträgen und Steuern finanziert. Grundsätzlich werden Geldleistungen durch Sozialbeiträge und Sachleistungen durch Steuern finanziert.

Die Beitragsbasis für den Sozialschutz darf die absolute Höchstgrenze, die für jedes Steuerjahr im entsprechenden allgemeinen Staatshaushaltsgesetz festgelegt wird, nicht übersteigen. Für das Jahr 2022 beträgt die Höchstgrenze (spanisch: tope máximo de cotización) 4.139,40 Euro monatlich. Die Mindestgrenze liegt bei 1.166,70 Euro monatlich. Es werden zweckgebundene Steuern zur Finanzierung des Sozialschutzes erhoben.

Einige sozialbeitragsfinanzierte Geldleistungen (wie z.B. Altersleistungen oder Hinterbliebenenleistungen) werden durch Steuern ergänzt, um eine Mindestrente zu garantieren. Der Staat übernimmt zudem den Kostenanteil des Arbeitslosengeldes (spanisch: prestaciones por desempleo), welcher nicht durch Sozialbeiträge gedeckt ist.

Regionale und lokale Behörden sind an der Finanzierung nicht beteiligt (mit Ausnahme der Langzeitpflege). Die autonomen Regionen (spanisch: Comunidades Autónomas) verfügen über sehr wenig Steuerautonomie. Leistungen für Alter, Invalidität, Hinterbliebene sowie einige Leistungen in Verbindung mit Arbeitsunfällen werden auf Umlagebasis finanziert.

---

50 Siehe hierzu den Artikel mit einer vergleichenden Betrachtung zu Deutschland von Janker, Karin/Wilhelm, Hannah, *Meine Zeit, deine Zeit, Elternzeit*, in: Süddeutsche Zeitung, vom 18. Januar 2021, abrufbar unter <https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/gleichberechtigung-meine-zeit-deine-zeit-elternzeit-1.5176868>.

51 Pfändler, Melanie, *Unflexible Papizeit, Spanien: Vier Monate Vaterschaftsurlaub reicht einigen noch nicht*, Beitrag vom 23. Februar 2021 auf der Internetseite vom Schweizer Radio und Fernsehen (SRF), abrufbar unter <https://www.srf.ch/news/international/unflexible-papizeit-spanien-vier-monate-vaterschaftsurlaub-reicht-einigen-noch-nicht>.

## 11.2. Finanzierung von Vaterschaftsurlaub und Elternzeit

Die Leistungen für Mutterschaft und Vaterschaft werden durch Sozialbeiträge von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern finanziert. Der Beitragssatz für den Sozialschutz (ausgenommen Arbeitslosigkeit und Arbeitsunfälle) liegt bei 28,3 Prozent, davon tragen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 4,7 Prozent und Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber 23,6 Prozent.

Die Geldleistungen unterliegen der Besteuerung nach allgemeinen Regeln. Von den Leistungen sind die anfallenden Sozialabgaben zu entrichten. Es gibt keine gesetzliche Entgeltfortzahlung durch die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber.

\* \* \*