

Zwei Elternzeitmodelle im Vergleich- Exemplarisch an Dänemark und Schweden

Eine Analyse der Inanspruchnahme der Elternzeit durch die Väter

Sozialpolitik im internationalen Vergleich (SIV)

Master in Sozialer Arbeit
Bern Luzern St.Gallen Zürich

FS 2018

Sereina Caduff

Inhalt

1	Einleitung und Fragestellung	3
2	Länderauswahl	3
3	Auswertung der Indikatoren	5
3.1	Inanspruchnahme des Vaterschaftsurlaubes	5
3.2	Anteil der Inanspruchnahme der Elternzeit durch den Vater	5
3.3	Dauer der beanspruchten Elternzeit durch den Vater	5
3.4	Allgemeine Haltung der Bevölkerung gegenüber der Beteiligung des Vaters an der Elternzeit.....	5
4	Schlussfolgerung	6
5	Literaturverzeichnis	7
6	Anhang:	8

1 Einleitung und Fragestellung

Am 4. Juli 2017 wurde in der Schweiz die Volksinitiative „Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub – zum Nutzen der ganzen Familie“ eingereicht. Die Initiative fordert vier Wochen Vaterschaftsurlaub. Diese wird jedoch vom Bundesrat in der Medienmitteilung vom 18. Oktober 2017 nicht unterstützt. Im Rahmen der aktuellen Diskussion zum Thema gleichberechtigte Kinderbetreuung und in Hinblick auf eine mögliche Volksabstimmung, beschäftigt sich diese Arbeit mit zwei bestehenden Elternzeitmodellen. Ziel ist es, einen ersten Überblick zu generieren. Da es viele unterschiedliche Formen gibt wie Mutterschaftsurlaub, Vaterschaftsurlaub und Elternzeit genutzt und kombiniert werden, sollen in dieser Arbeit exemplarisch zwei Grundmodelle verglichen werden.

Bei Modell 1 (Schweden) ist ein Teil der Elternzeit frei einteilbar, jedoch eine Zeitspanne für den Vater festgelegt und verfällt bei Nichtinanspruchnahme. Bei Modell 2 (Dänemark) ist die Elternzeit für beide Elternteile gleichermaßen frei einteilbar. So kann der Vater frei wählen, ob und wie lange er sich an der Elternzeit beteiligt.

Die Arbeit geht der Frage nach, wie sich die unterschiedlichen Modelle auf die Inanspruchnahme der Elternzeit durch die Väter auswirken. Hat eine *Vater spezifische Zeit*¹ der Elternzeit zur Folge, dass mehr Väter Elternzeit beanspruchen, als wenn die Elternzeit frei aufteilbar ist?

Als Indikatoren dienen die Inanspruchnahme des Vaterschaftsurlaubes und der Elternzeit durch Väter, die Dauer der beanspruchten Zeit durch die Väter und die finanzielle Entschädigung der Väter. Zudem werden die Akzeptanz von Vaterschaftsurlaub, bzw. die Akzeptanz der Beteiligung des Vaters an der Elternzeit in der Bevölkerung des jeweiligen Landes analysiert und verglichen.

2 Länderauswahl

Schweden und Dänemark eignen sich für einen Vergleich, weil sie in grundlegenden Aspekten ähnlich sind und dadurch ein besserer Vergleich der Modelle möglich ist. Beide Länder verfügen über ein ähnliches Bruttoinlandprodukt [BIP] pro Kopf, leisten etwa gleich hohe Staatsausgaben in der Familienpolitik und liegen damit jeweils über dem Durchschnitt der Europäischen Union (OECD, o. J.). Zudem werden beide Länder mehrheitlich dem skandinavischen Wohlfahrtsmodell zugeschrieben und sind politisch stabil (Schubert, Hegelich & Bazant, 2008, S.150 + S.525). Weiter wurden beide Länder ausgewählt, weil sie seit Jahrzehnten (OECD, 2017b) über eine Elternzeitregelung und einen Vaterschaftsurlaub verfügen und es einen Erfahrungswert zum Vergleichen gibt. In Schweden wurden im Jahr 1974 die Elternzeit, 1980 der Vaterschaftsurlaub und 1995 die Mama- und Papaquote² eingeführt (S.42). In Dänemark wurden 1984 gleichzeitig die Elternzeit und der Vaterschaftsurlaub eingeführt (S.9). Details der Ausgestaltung der beiden Modelle (aktueller Stand) sind in Tabelle 1 beschrieben.

¹ *Vater spezifische Zeit* ist eine Zeitspanne, die unabhängig des Vaterschaftsurlaubes exklusiv für den Vater reserviert ist und bei nicht Inanspruchnahme verfällt. Diese ist grundsätzlich ein Teil der Elternzeit.

² *Mama- und Papaquote* entspricht in Schweden der Mutter, bzw. der Vater spezifischen Zeit während der Elternzeit.

Tabelle 1: Elternzeit im Überblick in Schweden und Dänemark

Land	Urlaubsform	Dauer	Entschädigung	Bemerkungen
Schweden (Modell 1)	Mutterschaftsurlaub bevor oder nach Geburt	2 Wochen	Wahlweise kann eine Entschädigung aus der Elternzeit bezogen werden.	
	Vaterschaftsurlaub (Temporärer Urlaub)	2 Wochen	77.6% des Lohnes wird entschädigt, max. €663 pro Woche	Kann frei innerhalb der ersten 60 Tage nach der Geburt beansprucht werden. Kann auch bei ungekannter Vaterschaft auf eine dritte Person übertragen werden.
	Elternzeit	480 Tage (ca. 68.5 Wochen)		
		390 Tage (ca. 56 Wochen)	77.6% des Lohnes wird entschädigt, max. €882 pro Woche oder €25.60 pro Tag (ca. €179 pro Woche) pauschal	Jeweils 90 Tage (13 Wochen) davon sind für einen Elternteil reserviert (sog. Mama- und Papaquote). Diese Zeit verfällt, bei Nichtinanspruchnahme durch den berechtigten Elternteil, die restlichen 210 Tage können frei eingeteilt werden. Erwerbslose bekommen eine Pauschale.
	90 Tage (ca. 13 Wochen)	Pauschal €18 pro Tag (ca. €126 pro Woche)	Je 45 Tage pro Elternteil, kann aber mittels Formular getauscht werden.	
Dänemark (Modell 2)	Mutterschaftsurlaub vor Geburt	18 Wochen	Volle Lohnkompensation, aber max. €570 pro Woche	Angestellte müssen mind. während 13 Wochen 120h, Selbstständige mind. 6 Monate im Jahr vor dem Urlaub gearbeitet haben.
	Mutterschaftsurlaub nach Geburt	14 Wochen	Volle Lohnkompensation, aber max. €570 pro Woche	
	Vaterschaftsurlaub	2 Wochen	Volle Lohnkompensation, aber max. €570 pro Woche	Müssen innerhalb der ersten 14 Wochen nach der Geburt genommen werden. Des Weiteren müssen die Eltern in einer anerkannten Beziehung sein.
	Elternzeit	64 Wochen	Volle Lohnkompensation, aber max. €570 pro Woche während 32 Wochen	32 Wochen pro Elternteil. Beide können auf 40 Wochen oder auf 46 Wochen (nur Angestellte oder Selbstständige) verlängern. Es werden nur einmal 32 Woche entschädigt, der Rest ist unbezahlt.

Quelle 1: basierend auf Blocksgaard und Rostgaard (2017) und Duvander, Haas und Hwang (2017)

Wie der Tabelle 1 entnommen werden kann, kennt Schweden nur einen kurzen Mutterschaftsurlaub, hat dafür aber eine lange Elternzeit. Schweden hat damit ein Elternzeitmodell, welches Vater und Mutter zu gleichen Teilen berücksichtigt. Ein Teil kann frei eingeteilt werden, der andere Teil ist für den Vater und die Mutter in gleichen Teilen reserviert. Die Mama- und Papaquote entsprechen jeweils 13 Wochen. Weiter kann die Elternzeit bis zum 12. Lebensjahr des Kindes in Blöcken genommen werden (Duvander et al., 2017, S. 4-5).

In Dänemark hingegen ist der Mutterschaftsurlaub mit maximal möglichen 32 Wochen umfassend geregelt und macht etwa einen Drittel von der insgesamt zur Verfügung stehenden Zeit aus. Die Elternzeit ist auf 32 Woche pro Elternteil festgelegt. Jedoch werden nur 32 der 64 Wochen Elternzeit finanziell vergütet, die restlichen 32 Wochen können unbezahlt bezogen

werden. Hiermit gibt es in Dänemark keine bezahlte Vater spezifische Zeit (OECD, 2017a, S7-8).

3 Auswertung der Indikatoren

3.1 Inanspruchnahme des Vaterschaftsurlaubes

Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung [OECD] schreibt im Jahr 2016 (a), dass die Inanspruchnahme von Vaterschaftsurlaub zeitnah zur Geburt eines Kindes in den OECD-Ländern generell ziemlich hoch ist. Dies unabhängig davon, ob die Zeit finanziell entschädigt wird oder nicht (S. 9). Die OECD (2016b: S.3) hat 2006 sowie 2013 Daten erhoben über die Inanspruchnahme des Vaterschaftsurlaubes. In Schweden und Dänemark haben über 70% der Anspruchsberechtigten das Angebot genutzt, wobei der Anteil Schwedens mit 75% etwas höher liegt. Weiter ist keine Veränderung der Inanspruchnahme von 2006 zu 2013 erkennbar (Vgl. Anhang 1).

3.2 Anteil der Inanspruchnahme der Elternzeit durch den Vater

Im Jahr 2013 nahmen in Dänemark nur knapp 60% der Väter die Elternzeit in Anspruch, wohingegen Schweden mit ungefähr 90% im Vergleich zu den anderen OECD-Staaten, zusammen mit Island, führend ist (OECD, 2016b, S.5; Vgl. Anhang 2). Die OECD stellt fest, dass die Einführung einer Vater spezifischen Zeit wie die Papaquote in Schweden, zu einem Anstieg der Anzahl der Inanspruchnahme geführt hat. Es zeigt sich auch, dass sich die Dauer der Inanspruchnahme durch die Quote erhöht hat (2016a, S. 14).

3.3 Dauer der beanspruchten Elternzeit durch den Vater

Gemäss OECD wurden von der maximal möglichen Dauer der Elternzeit im Jahr 2014 in Schweden nicht ganz 30% und in Dänemark weniger als 10% von den Vätern genutzt. Dies entspricht in Schweden einer durchschnittlichen Bezugsdauer von ungefähr 120 Tagen, bzw. 17 Wochen. Wohingegen es in Dänemark etwa 3.5 Wochen sind (2016b, S.6; vgl. Anhang 3). In Schweden ist die durchschnittliche Elternzeit, die der Vater in Anspruch nimmt höher, als die festgelegte Vater spezifische Zeit. In Dänemark liegt die beanspruchte Zeit einiges tiefer, als die möglichen 32 Wochen. Der Unterschied der beanspruchten Dauer der beiden Länder von ungefähr 13 Wochen, entspricht der Dauer der Papaquote in Schweden.

3.4 Allgemeine Haltung der Bevölkerung gegenüber der Beteiligung des Vaters an der Elternzeit

Eine Befragung in 30 Ländern im Jahr 2012 des „International Social Survey Programm“ [ISSP] zeigt auf, dass in der Mehrheit der Länder über die Hälfte der Befragten der Meinung sind, die Mutter sollte die Elternzeit „grösstenteils“ oder „ganz beanspruchen“ (vgl. OECD, 2016b, S.6-7). In der Befragung des ISSP fällt auf, dass sich die Bevölkerung in Schweden überwiegend (mehr als 60%) für eine „gleichwertige“ Aufteilung“ während der Elternzeit aussprechen. In Dänemark hingegen sind ungefähr die Hälfte der Befragten dafür, dass die Elternzeit „grösstenteils“ von der Mutter genommen werden soll und nur etwa 45% sind für eine „gleichwertige“ Aufteilung (OECD, 2016b, S.7; vgl. Anhang 4). Evertsson, Boye und Erman (2015) stellen fest, das befragte Paare in Schweden zwischen dem modernen (Aufteilung der Betreuung) und traditionellen Rollenbild (Mutter als alleinige Betreuungsperson) hin und her gerissen sind. Viele dieser Paare entscheiden sich schlussendlich eher für das traditionelle Rollenmodell, da sie das Wohl des Kindes eher mit der Bindung des Kindes zur Mutter als zum

Vater in Verbindung bringen. Paare, welche sich klar für eine gleichberechtigte Rollenteilung aussprechen, setzen dies meistens auch um (S.17-20). Bygren und Duvander haben in einer Studie festgestellt, dass ein grosser Einflussfaktor zur Inanspruchnahme der Elternzeit durch den Vater die Bedingungen am Arbeitsplatz sind. Väter nehmen mehr Urlaub, wenn das bei der Arbeitsstelle bereits ein anderer Vater gemacht hat und es auf grundsätzliche Akzeptanz gestossen ist. Gibt es keine Vorbilder, beanspruchen Väter weniger Elternzeit. Die Bedingungen am Arbeitsplatz der Mutter haben dabei kaum Einfluss auf den Entscheid (2006, S.370-371).

4 Schlussfolgerung

Der Vaterschaftsurlaub scheint in Europa gut etabliert zu sein. Denn er wird unabhängig von einer finanziellen Entschädigung allgemein gut genutzt. Bei der Vater spezifischen Zeit sieht dies anders aus. Die um 13 Wochen höhere durchschnittlich beanspruchte Dauer der Elternzeit sowie die 30% Höhere Inanspruchnahme der Elternzeit durch die Väter in Schweden sprechen dafür, dass eine bezahlte Vater spezifische Zeit die Inanspruchnahme durch die Väter erhöht. Ein weiterer Faktor, welcher mit den Auswertungen der Indikatoren kohärent ist, ist die allgemeine Haltung der Bevölkerung gegenüber der gleichberechtigten Aufteilung der Kinderbetreuung nach der Geburt. Die schwedische Bevölkerung zeigt hier eine offener Haltung als Dänemark. Wobei aber die Haltung des unmittelbaren, vor allem beruflichen Umfeldes bei den schwedischen Vätern einen starken Einfluss zu haben scheint, auf die Inanspruchnahme der Elternzeit über die Vater spezifische Zeit hinaus. In dieser Arbeit wurde die strukturelle Flexibilität, wann und wie lange die Elternzeit beansprucht werden kann, nicht berücksichtigt. Dieser Faktor sollte in einer weiteren Arbeit zusätzlich analysiert werden.

Abschliessend lässt sich festhalten, dass die Gleichstellung von Mann und Frau in der frühkindlichen Betreuung sehr komplex ist und von verschiedenen Faktoren abhängig ist. Möchte die Schweiz in Zukunft erreichen, dass eine gleichberechtigte Kinderbetreuung möglich ist, besteht ein erster Schritt darin, einen bezahlten Vaterschaftsurlaub gesetzlich zu verankern.

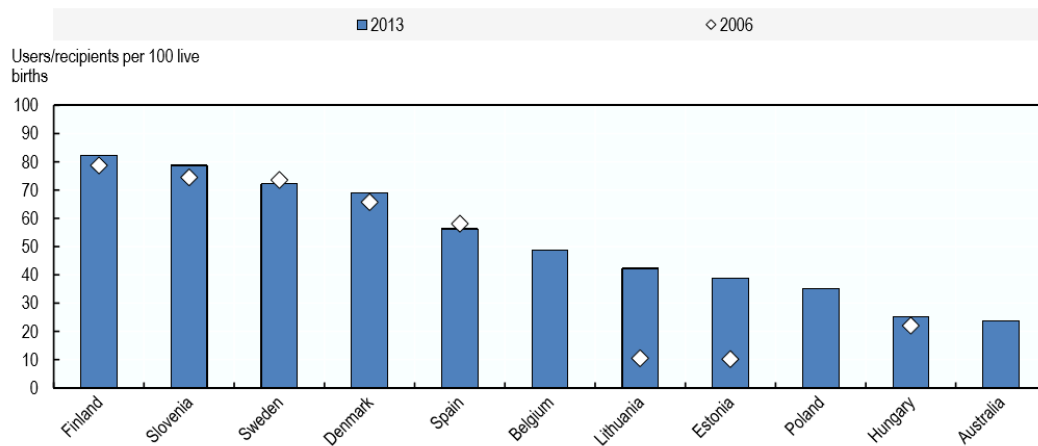
5 Literaturverzeichnis

- Bloksgaard, L. & Rostgaard, T. (2017). Denmark country note. in: Blum S., Koslowski A., & Moss P. (eds.) *International Review of Leave Policies and Research 2017*. Gefunden unter http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/
- Bygren, M., & A-Z. Duvander (2006). Parents' workplace situation and fathers' parental leave use. *Journal of Marriage and Family*, 06(68), 362-372.
- Duvander, A.-Z., Haas, L., & Hwang, P. (2017). Sweden country note. In: Blum S., Koslowski A., & Moss P. (eds.) *International Review of Leave Policies and Research 2017*. Gefunden unter http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/
- Evertsson, M., Boye, K. & Erman, J. (2015). Fathers on call – A study on the sharing of care work among parents in Sweden. A mixed methods approach. *Families and Societies. Working Paper Series*, 15(27).
- OECD. (o. J.). *Family benefits public spending*. Gefunden unter <https://data.oecd.org/socialexp/family-benefits-public-spending.htm>
- OECD. (2016a). *Background brief on father's leave and its use*. OECD Publishing
- OECD. (2016b). Use of childbirth-related leave by mothers and fathers. *OECD Family database*, PF2.2, Social Policy Division – Directorate of Employment, Labour and Social Affairs. Gefunden unter <http://www.oecd.org/els/family/database.htm>
- OECD. (2017a). Key characteristics of parental leave systems, *OECD Family database*, PF2.1, Social Policy Division – Directorate of Employment, Labour and Social Affairs. Gefunden unter www.oecd.org/social/family/database.htm
- OECD. (2017b). Detail of change in parental leave by country, *OECD Family database*, PF2.5 ANNEX, Social Policy Division – Directorate of Employment, Labour and Social Affairs. Gefunden unter www.oecd.org/social/family/database.htm
- Schubert, K., Hegelich, S. & Bazant U. (2008). (Hrsg.) *Europäische Wohlfahrtssysteme. Ein Handbuch*. Wiesbaden: VS Verlag

6 Anhang:

Anhang 1: Nutzer von bezahltem Vaterschaftsurlaub

Chart PF2.2.B. Users of paid paternity leave
Recipients/users of publicly-administered paternity leave benefits or publicly-administered paid paternity leave^a per 100 live births, 2006^b and 2013^c.



a) Data refer to recipients/users of publicly-administered paternity leave benefits or paid paternity leave only, and do not include individuals using only employer-provided paternity leave or unpaid leave. Data for Australia, Denmark, Finland, Hungary, Poland, Spain, Sweden and Lithuania refer to the number receiving paternity benefits or equivalent. For Australia, data refer to the number of fathers and other partners who received the full two weeks of 'Dad and Partner Pay'. For Finland, data refer to the number receiving the portion of the paternity allowance that is available while the mother is on maternity or parental leave, only. For Sweden, data refer to the number using the 10-day 'temporary parental benefit in connection with the birth of a child or adoption', only. For Belgium, Estonia, and Slovenia, data refer to the number using paid paternity leave or equivalent. For Slovenia, data refer to the number using the initial 15 day paid paternity leave only.

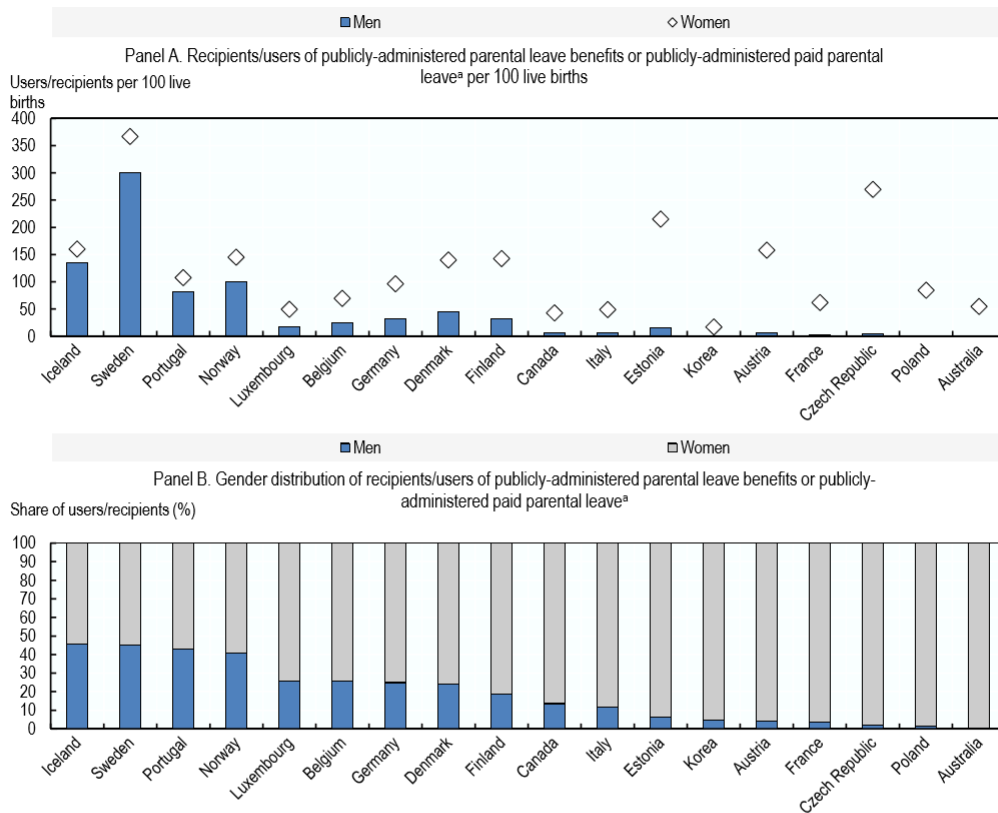
b) For Spain, 2008

c) Data for Australia refer to 2013-14, for Belgium to 2008, and for Poland to 2014

Source: OECD calculations based on information from national ministries and statistical offices; Moss, P. (2015) International Review of Leave Policies and Research 2015. Available at: http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/

Chart PF2.2.C. Users of paid parental leave

Recipients/users of publicly-administered parental leave benefits or publicly-administered paid parental leave^a, by gender, 2013^b

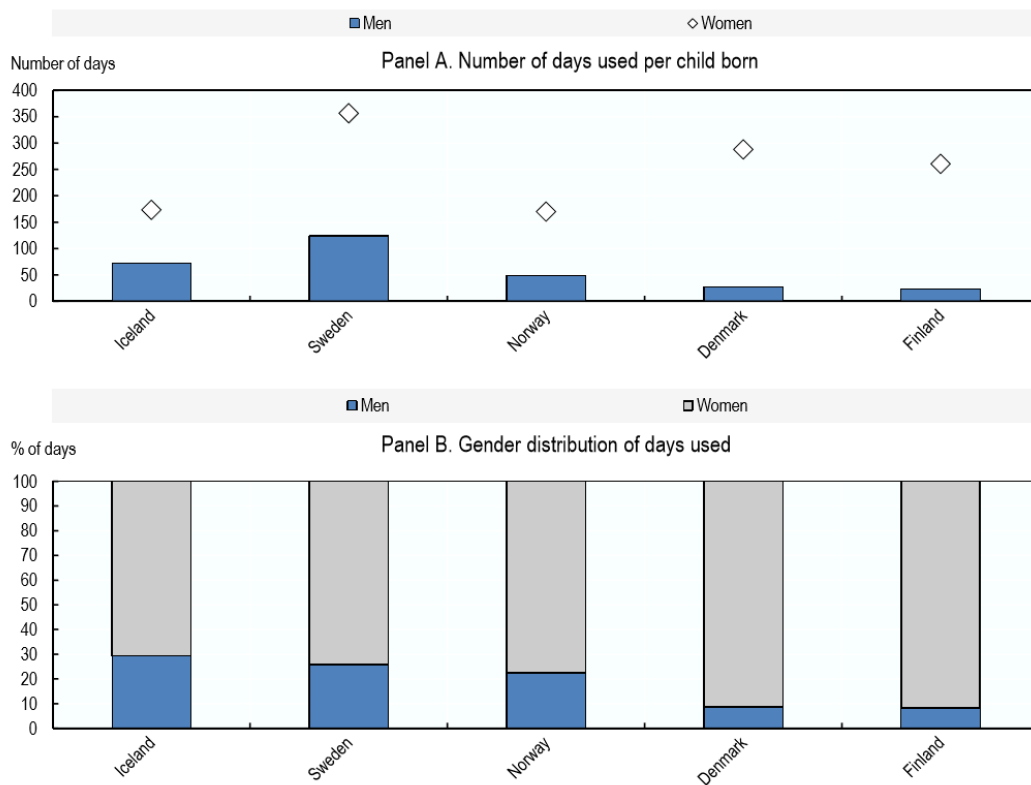


a) Data refer to recipients/users of publicly-administered parental leave benefits or publicly-administered paid parental leave, and do not include users of maternity or paternity leave unless the country in question does not make a distinction between the different leaves (e.g. Iceland, Portugal). Data for Belgium and Korea refer to users of statutory paid parental leave (or equivalent). For Korea, data cover private sector employees only. Data for Australia, Austria, Canada, the Czech Republic, Denmark, Estonia, Finland, Germany, Iceland, Italy, Luxembourg, Norway, Poland and Sweden refer to recipients of statutory parental leave benefits (or equivalent). For Australia, data refer to recipients of 'Parental Leave Pay' only. For Austria, data refer to recipients of 'Kinderbetreuungsgeld' (childcare allowance). For Denmark, data refer to recipients of benefits for the 32 week 'common leave' period only. For Finland, data refer to the male share of recipients of the parental allowance only, and do not include recipients of the paternity allowance (either that available during or after the parental leave period). For France, data refer to recipients of CLCA (Complément de libre choix d'activité). For Germany, data refer to recipients of 'Elterngeld' (parental allowance) for those with children born in the given year. For Iceland, data refer to recipients of any benefits in relation to maternity/paternity (i.e. benefits paid during either the mother or father-quota or during the sharable period of parental leave). For Portugal, data refer to recipients of benefits for 'Initial Parental Leave' only. In all cases data refer only to those using statutory schemes and do not include individual's using only employer-provided parental leave or parental leave pay.

b) Data for Australia refer to 2012-13, for Belgium to 2012, for France to 2011, and for Korea and Poland to 2014

Source: OECD calculations based on information from national ministries and statistical offices; Moss, P. (2015) International Review of Leave Policies and Research 2015. Available at: http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/

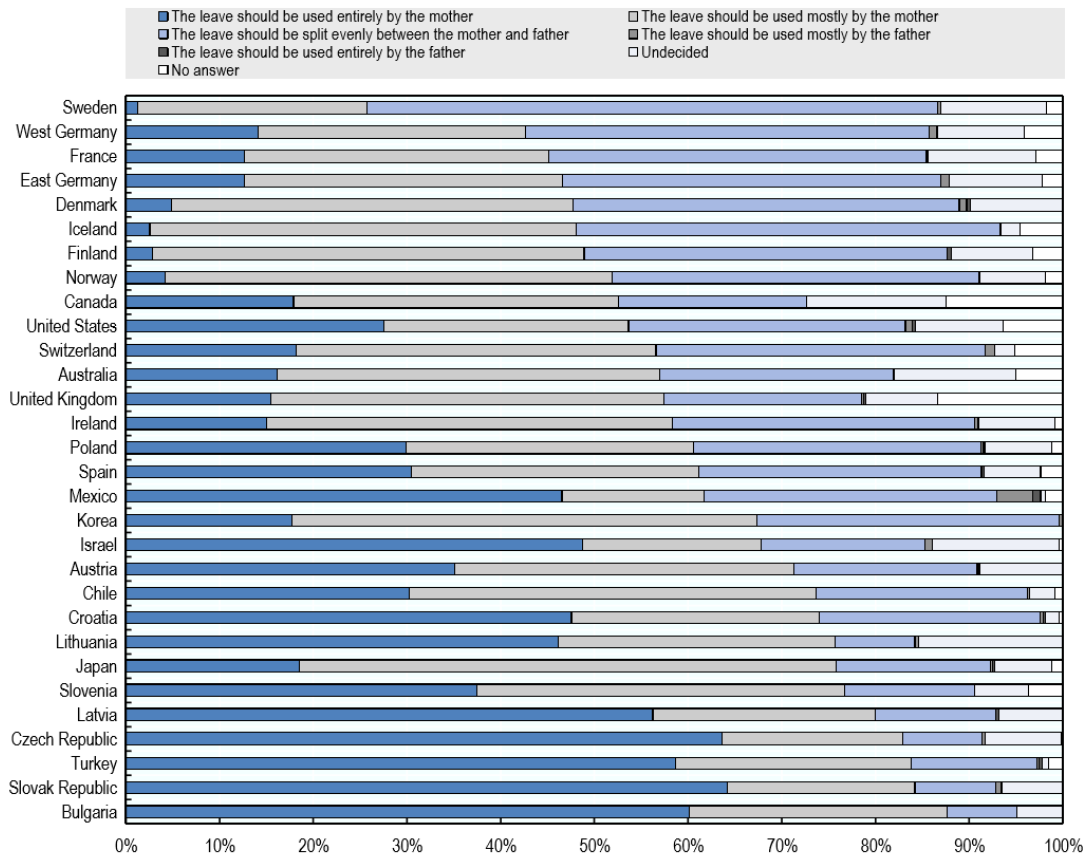
Chart PF2.2.D. Duration of paid leave for men and women
 Number of days of maternity, paternity and parental leave benefits used by gender, 2014



Source: Nordic Social Statistical Committee (NOSOSCO)

Chart PF2.2.E. Attitudes towards the gender distribution of leave-taking

Distribution of responses to the question "Consider a couple who both work full-time and now have a new born child. Both are in a similar work situation and are eligible for paid leave. How should this paid leave period be divided between the mother and the father?", 2012



Note: distribution of responses among those who believe that paid leave should be available

Source: International Social Survey Programme 2012