

참고자료

# 육아휴직제도 관련 국외 참고자료

- 독 일 -



# 독일 부모휴직 및 부모수당 제도

박귀천(이화여대 법학전문대학원 교수)

## I. 서론

### 1. 독일 육아정책 방향의 변화

산업화와 핵가족화, 여성의 사회참여 확대, 양성평등이념의 발전 등으로 인하여 자녀 양육에 대한 남녀의 공동참여, 자녀양육의 사회적 성격의 의미가 날로 그 중요성을 더해 가고 있고 이는 다른 한편으로는 심각한 저출산 문제 해결과도 직결된다. 이에 따라 자녀양육에 대한 남녀공동참여 및 사회적 책임에 대한 인식은 특히 최근 몇 년간 세계 여러 나라의 노동법과 사회보장법 분야에 중대한 영향을 미쳐왔다.

육아와 직업, 가정이 조화롭게 양립될 수 있도록 하기 위한 현실적인 법적 지원은 자녀가 있는 부모가 육아기간 동안 생계유지에 타격을 받지 않도록 국가가 직접적인 금전적 지원을 하는 방법과 자녀가 있는 부모와 고용관계를 맺고 있는 사용자로 하여금 자녀양육을 위한 육아휴직 부여를 비롯하여 각종 지원을 하도록 강제 혹은 독려하는 방법이 가장 대표적이다.

우리나라의 저출산 문제와 자녀양육에 대한 사회적 책임의 문제를 논의하는 경우 우리보다 일찍부터 저출산 문제의 심각성을 경험하고 자녀양육을 둘러싼 노동법 및 사회보장법상 지원제도를 발전시켜온 서유럽 국가들의 양육정책이 소개되는 경우가 많다. 독일도 그러한 국가 중 하나이고, 우리의 육아휴직 제도와 비견해볼 수 있는 부모휴직(Elternzeit) 및 부모수당(Elterngeld) 제도가 시행되고 있다. 독일은 모성보호제도의 맹아라고 할 수 있는 여성근로자의 출산후 일정기간 동안의 취업금지제도를 1800년대 후반부터 가지고 있었고, 오늘날에는 출산수당(Mutterschaftsgeld), 부모휴직, 부모수당, 아동수당(Kindergeld) 등 모성보호 및 육아 지원과 관련된 여러 법적 제도를 시행하고 있다.

한편, 독일은 일반적으로 유럽 국가들 중에서 강한 가부장적인 전통을 가진 국가로 분류된다.<sup>1)</sup> 에스핑앤더슨의 복지국가 체제 분류에 따르면 독일은 보수적이고 조합주의적인 성향이 강한 복지국가에 속하는데, 이러한 국가유형은 전통적인 가족제도의 유지와 보존에 강한 집착을 보이고 사회보험은 전형적인 경우 일하지 않는 주부들을 적용범위에서 배제하며 가족급여를 통해 모성을 장려한다고 한다.<sup>2)</sup>

요컨대 독일은 본래 남성부양자모델을 대변하는 보수적 유럽대륙모델에 속했기 때문에 '남성생계부양자-여성전업주부모델'을 취했는데, 이후 '남성생계부양자-여성시간제노동자 모델'로 변화되었으며, 최근에는 '이인소득자모델'로의 전환과정에 있다고 한다.<sup>3)</sup> '이인 소득자모델'에서의 부모휴직수당제도는 자녀의 출산과 양육으로 인한 노동시장에서의 경력단절을 완화하고 직장으로의 복귀를 지원하여 경력단절 여성의 노동시장으로의 재진입을 원활하게 하며, 여성을 가족의 돌봄을 책임지는 어머니로서 부차적인 노동자가 아닌 독립된 노동자, 소득자로서 인식하여 출산과 자녀양육에도 불구하고 경력을 지속할 수 있도록 하는데 주안점을 둔다.<sup>4)</sup>

## 2. 독일의 출산율 변화 추이

### 가. 1950년대 이후 독일의 출산율 변화<sup>5)</sup>

독일의 출산율은 1980년 이래로 여성 1명당 약 1.4명을 출산하는 수준을 유지하는 것으로 정체 상태에 있다고 할 수 있다. 다만 지난 몇 년간 약간 증가하는 경향을 보이면서 2015년에는 여성 1인당 1.5명을 출산하는 것으로 집계되었다. 그러나 존속유지수준(Bestanderhaltungsniveau)<sup>6)</sup>은 여성 1명당 2.1명의 자녀를 출산하는 수준이어야 하기 때문에 아직 존속유지수준과는 차이가 많이 나는 상황이다. 독일 통계청에 따르면 1972년 독일의 합계출산율은 1.73이었는데 1973년 에는 1.56으로 떨어졌고 1994년에는 1.24까지 하락하기도 했다.

---

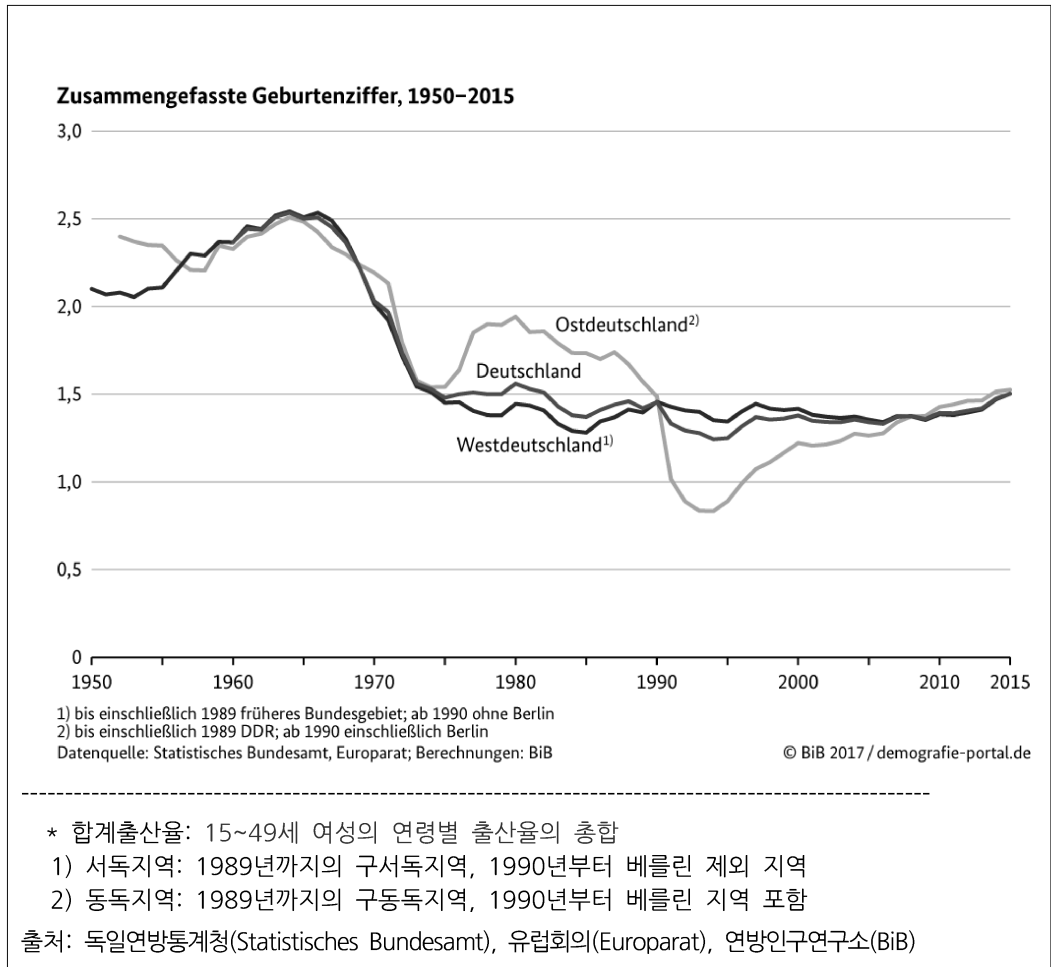
1) 박채복, “독일 출산지원정책의 젠더적 함의”, 『통합유럽연구』 제9권 1집(통권 제16호), 2018, 192쪽.  
2) G. 에스핑앤더슨(저)/박시종(역), 『복지 자본주의의 세 가지 세계』, 성균관대학교 출판부, 2012, 64쪽.  
3) 박채복, 앞의 글, 192쪽.  
4) 박채복, 앞의 글, 191쪽.  
5) [https://www.demografieportal.de/SharedDocs/Informieren/DE/ZahlenFakten/Zusammengefasste\\_Geburtenziffer.html](https://www.demografieportal.de/SharedDocs/Informieren/DE/ZahlenFakten/Zusammengefasste_Geburtenziffer.html)  
6) 이는 자녀세대가 부모세대만큼 유지될 수 있도록 하기 위해 필요한 출생률수준을 의미한다.  
<http://www.bpb.de/politik/innenpolitik/demografischer-wandel/196903/die-wachsende-welt>



1950년대 이후 서독지역과 동독지역의 출산율 변화의 경향은 서로 다른 모습을 보여 주었는데 이는 각각 특수한 원인에 근거한다. 서독지역의 경우 제2차 세계대전 이후 높은 출생율을 보이다가 1960년대 중반부터 분명하게 하락하는 경향을 보여 여성 1명 당 약 2.1명에서 1.5명으로 낮아졌으며 그 이후 낮은 수준을 유지하게 되었다. 출산율 하락 경향은 피임수단이 보편적으로 확산된 것과 더불어 가족과 자녀는 선택할 수 있는 것이 된 전반적인 사회적 가치의 변화에 기인한다. 또한 결혼에 의존하는 경향이 줄어들고 결혼하는 연령이 늦어졌다는 점도 관련된다. 출산율 하락은 3~4명의 자녀를 가진 여성의 비율은 줄어들고 자녀가 없는 여성의 비율은 높아지게 된 현상의 결과이다. 오늘날 서독지역은 전 세계적으로 무자녀 여성의 비율이 가장 높은 지역에 속하고 특히 교육수준이 높은 여성들이 직업적 경력을 위해 자녀를 갖지 않는 경우가 많으며 이러한 현상의 본질적인 원인은 자녀돌봄의 가능성이 부족하다는 점이라고 한다.

한편 동독지역의 경우, 1965년에서 1975년 사이에는 서독지역과 마찬가지로 출산율이 하락하는 경향을 보였다. 이는 피임수단이 확산되고 1972년 이후 임신중절이 가능해진 것에 주로 기인한다. 이후 출산보조 등 동독의 가족정책 조치들에 의해 출산율은 다시 상승하였다. 통독이후 1990년대 전반에는 출산율이 낮아졌지만 이후 다시 상승하여 2015년에는 1.56으로 서독(1.5)에 비해 높은 수준이다.

<1950년~2015년 독일의 합계출산율 변화 추이>7)



독일 통계청에 따르면 2018년 독일의 합계출산율은 1.57이다.<sup>8)</sup> 구서독지역의 합계출산율은 1.58, 구동독지역의 합계출산율은 1.60이다. 1990년~2018년까지의 독일의 출산율 변화는 아래와 같다.

7) [https://www.demografie-portal.de/SharedDocs/Informieren/DE/ZahlenFakten/Zusammengefasste\\_Geburtenziffer.html](https://www.demografie-portal.de/SharedDocs/Informieren/DE/ZahlenFakten/Zusammengefasste_Geburtenziffer.html)

8) [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2019/11/PD19\\_N008\\_122.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2019/11/PD19_N008_122.html)

<1990년~2018년 독일의 연도별 합계출산율

(Zusammengefasste Geburtenziffer nach Kalenderjahren)\*><sup>9)</sup>

연도	독일 전체		구 서독지역**		구 동독지역***	
2018	1.57		1.58		1.60	
2017	1.57		1.58		1.61	
2016	1.59		1.60		1.64	
2015	1.50		1.50		1.56	
2014	1.47		1.47		1.54	
2013	1.42		1.41		1.49	
2012	1.41		1.40		1.48	
2011	1.36****	1.39*****	1.36****	1.38*****	1.43****	1.46*****
2010	1.39		1.39		1.46	
2005	1.34		1.36		1.30	
2000	1.38		1.41		1.21	
1995	1.25		1.34		0.84	
1990	1.45		1.45		1.52	
* 출산연도방식(Geburtsjahrmethode)에 따라 산출						
** 2001년 이후 서베를린 지역 제외						
*** 2001년 이후 동베를린 지역 제외						
**** 2011년 인구조사 이전의 인구 기준						
***** 2011년 인구조사 이후의 인구 기준						
출처: 독일연방통계청(Statistisches Bundesamt), 기준일: 2019. 9. 3.						

2018년 독일의 신생아수는 787,523명이다. 이 중 혼인하지 않은 부모 사이에서 태어난 신생아는 266,896명인데 이는 전체 신생아의 약 34%에 해당되는 수이다.

<2014년~2018년 독일의 신생아수 현황><sup>10)</sup>

항목	2018	2017	2016	2015	2014
신생아수	787,523	784,910	792,141	737,575	714,927
인구 1,000명당 신생아수	9.5	9.5	9.6	9.0	8.8
혼인하지 않은 부모 사이에서 태어난 신생아수	266,896	272,724	281,132	257,903	250,074

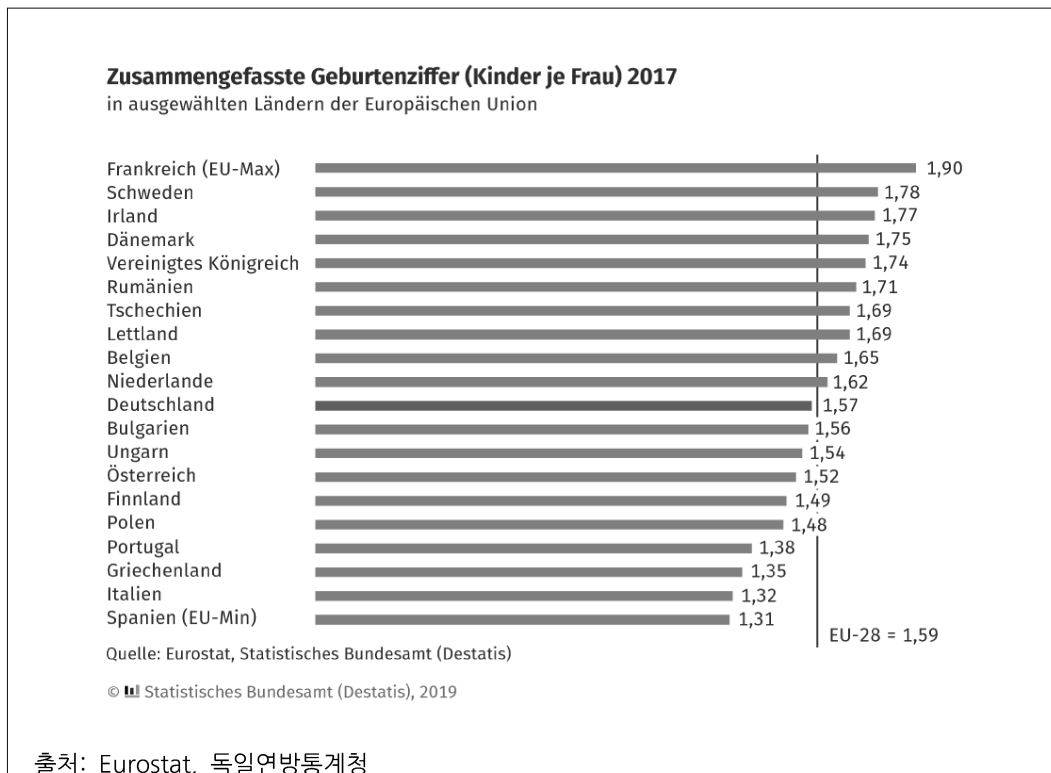
출처: 독일연방통계청

9) <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Geburten/Tabellen/geburtenziffer.html>

10) <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Geburten/Tabellen/lebendgeborene-gestorbene.html>

한편, 다른 유럽국가들과 비교해 볼 때 독일의 출산율은 유럽 내에서 중간 정도 수준이라고 할 수 있다. 2017년 기준으로 합계출산율이 가장 높은 나라는 프랑스(1.9)이고, 그 다음으로 스웨덴(1.78), 아일랜드(1.77), 덴마크(1.75), 영국(1.74), 루마니아(1.71), 체코(1.69), 라트비아(1.69), 벨기에(1.65), 네덜란드(1.62), 독일(1.57), 불가리아(1.56), 헝가리(1.54), 오스트리아(1.52), 핀란드(1.49), 폴란드(1.48), 포르투갈(1.38), 그리스(1.35), 이탈리아(1.32), 스페인(1.31) 순이다.

#### <2017년 유럽연합 국가 합계출산율>



#### 나. 출산 관련 특징

독일 통계청 발표에 따르면 동서독 통일이 이루어진 해인 1989년에 여성이 첫 아이를 출산한 연령은 동독지역의 경우 평균 23세였고, 서독지역의 경우 평균 27세였다. 이에 비해 2018년에는 여성이 첫 아이를 출산한 연령이 동독지역의 경우 평균 29세, 서독지역의 경우 평균 30세로 지난 30년간 초산 연령이 높아진 것으로 드러났다.<sup>11)</sup>

11) [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2019/11/PD19\\_N008\\_122.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2019/11/PD19_N008_122.html)

또 다른 특징은 신생아의 부모가 혼인관계에 있는 경우가 계속 감소하고 있다는 점이다. 1989년 당시 전체 신생아 중 부모가 혼인관계에 있는 경우가 동독지역에서는 66%였고, 서독지역에서는 90%였다. 그러나 2012년에는 구동독지역, 구서독지역 모두 혼인관계에 있는 부모에게서 태어난 신생아의 비율이 72%였고, 2018년에는 더욱 낮아져 이 비율이 66%로 집계되고 있으며 구동독지역은 43%, 구서독지역은 71%이다.

## II. 독일의 모성보호 및 양육 지원 관련 법제의 발전 과정

### 1. 1878년~1952년 이전까지의 관련 법제의 내용

#### 가. 1878년 제국영업규칙

독일 최초의 모성보호제도는 1878년으로 거슬러 올라간다. 당시 가톨릭 사회교리(katholische Soziallehre)에 따라 여성 근로자의 출산이후 3주 동안 취업금지(Beschäftigungsverbot) 제도가 도입되었는데 이는 제국영업규칙(Reichsgewerbeordnung) 제138조 제4항에 도입되었다. 그러나 당시에 이러한 취업금지기간 동안 임금을 보전해주는 제도는 없었기 때문에 실질적으로 활용되기 어려웠다는 한계가 있었다.

#### 나. 1883년 노동자의료보험법

1883년에는 비스마르크 수상 체제 하에서 도입된 노동자의료보험법(Gesetz betreffend die Krankenversicherung der Arbeiter)을 통해 출산이후 3주 동안의 취업금지기간 동안 의료보험을 관리하는 질병금고(Krankenkassen)에서 임금의 50%를 지급하도록 하는 제도가 도입되었다.<sup>12)</sup> 또한 1908년에는 출산전 2주 및 출산후 6주 동안 여성근로자의 취업을 금지하도록 하여 취업금지제도가 출산 이전 임신부에게 적용되는 제도가 도입되었다.

---

12) Andrea Ziefle, Familienpolitik als Determinante weiblicher Lebensverläufe?: Die Auswirkungen des Erziehungsurlaubs auf Familien- und Erwerbsbiographien in Deutschland, Springer-Verlag, 2009, 84쪽.

#### 다. 1927년 출산전후의 취업에 관한 법률

1927년에는 경영계의 반대에도 불구하고 “출산전후의 취업에 관한 법률(Gesetz über die Beschäftigung vor und nach der Niederkunft)”이 제국의회(Reichstag)에서 통과되어 1927년 8월 1일부터 나치시대가 시작되기 전까지 적용되었다. 동법에 의해 출산전 취업금지 기간이 6주로 확대되었다.

동법은 의료보험에 가입할 의무가 있는 여성근로자들에게 적용되었다(법 제1조). 동법은 임신부는 의사로부터 발급받은 증명서가 있는 경우 출산전 6주 동안 근로계약상의 근로의무를 면제받을 권리가 있다고 규정하였고(제2조 제1항) 출산 이후 6주 동안은 취업하는 것이 허용되지 않는다고 하면서 다시 출근하고자 할 때에는 출산후 최소한 6주가 경과된 때여야 한다고 규정하였다.

또한 임신이나 출산으로 인한 질병 때문에 근로할 수 없는 경우 의사의 진단서를 통해 증명하면 추가적으로 6주 동안 근로계약상 근로의무를 면할 수 있다고 규정하고 있다(제2조 제2항). 한편 사용자는 명시적으로 합의한 경우에 한하여 위의 기간 동안 임금을 지급할 의무가 있다(제2조 제3항). 동법은 수유시간에 대한 규정도 두었다. 즉, 출산후 6개월 동안 여성근로자의 요구가 있는 경우, 30분씩 2회 혹은 1시간씩 1회의 유급수유시간을 부여해야 한다고 규정하였다(제3조). 한편, 출산전 6주 및 출산 후 6주 동안은 해고가 금지되었다(제4조).

출산이후 6주간 취업금지 규정을 고의 또는 과실로 위반하거나 법 제3조에 따른 사용자 유급수유시간 부여에 관한 규정을 고의 또는 과실로 위반한 사용자는 벌금형에 처하도록 하고, 법적 효력있는 판결이 내려진 이후 3년 내에 고의로 이 규정들을 위반한 사용자는 벌금형 또는 6개월 이하의 금고형에 처하도록 하고 있다(제5조).

#### 라. 1942년 모성보호법

1942년 5월 17일 모성보호법(법률의 정식명칭은 “소득활동을 하는 모의 보호에 관한 법률(Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mutter)”)에서는 이전까지 법 적용 대상에 포함되지 않았던 농업 및 임업종사자도 포함되었고, 취업금지규정이 8주로 확대되었다.

또한 전체 임신기간 및 출산 이후 4개월 동안 해고가 제한되는 규정이 도입되었고, 출산전후의 취업이 제한되는 전체기간 동안 임금이 계속 지급되도록 하였다. 의료보험에 가입하고 있는 근로자에 대해서는 질병금고에서 지급되었고, 그렇지 아니한 근로자에 대해서는 사용자가 임금을 지급하도록 하였다.<sup>13)</sup>

그러나 나치 정권 하에 있던 이 시기에 여성의 역할은 재생산 목적에 포커스를 맞춘다는 점을 분명히 하였고, 이러한 배경으로 인해 모성보호제도가 개선된 측면이 있기 때문에 이 시기의 모성보호법제 개선에 대해서는 높게 평가해서는 안된다는 지적이 가해진다.<sup>14)</sup>

## 2. 1952년 이후 ~2007년 이전까지의 관련 법제의 내용

### 가. 1952년 모성보호법

제2차 세계대전 이후 독일은 전후 경제복구와 국가 경쟁력 강화를 위해 적극적인 가족정책을 수행했다. 다른 유럽국가와 마찬가지로 독일의 경우도 1950년대와 1960년대 출산율이 폭발적으로 증가했는데, 이 과정에서 전통적인 성역할분업에 기반하여 남성이 가족을 부양하는 남성부양자모델을 확립했다. 가족의 사회적 역할과 기능을 강조하고, 가족의 재정적부담을 완화하기 위해 아동수당, 양육수당제도 및 세금공제제도 정책이 함께 이루어졌다.<sup>15)</sup>

1952년 1월 24일 모성보호법(법률의 정식명칭은 “소득활동을 하는 모의 보호에 관한 법률(Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mutter)”)에서는 출산전후 해고로부터의 보호에 관한 규율이 더욱 강화되었다. 즉, 출산 후 4개월 동안은 중대한 사유(aus wichtigem Grund)가 있어도 해고하지 못하도록 하였다(제9조).

---

13) Andrea Ziefle, 84쪽.

14) <https://www.mdr.de/zeitreise/mutterschutz-deutschland-geschichte-100.html>

15) 박채복, 앞의 글, 196-197쪽.

출산전 6주 및 출산후 6주 동안은 취업이 금지되었고(제3조 및 제6조), 이 기간 중에는 의료보험을 통해 출산수당(Wochengeld) 및 수유수당(Stillgeld)이 지급되었으며, 의료보험에 의한 수당이 지급되지 않는 경우에 대해서는 사용자가 임금을 지급하도록 하였다. 즉, 동법 제13조에 따르면 법정 의료보험 가입의무가 있는 여성근로자는 출산 전 취업이 금지되는 기간 및 출산 이후 처음 6주 동안 출산수당을 받게 되는데 이 경우, 주급근로자는 지난 13주 동안의 평균보수를 기준으로 산정된 출산수당을 지급받았고, 월급근로자는 지난 3개월간의 평균보수를 기준으로 산정된 출산수당을 지급받았다. 단, 급여액의 최저한도는 달력상의 매 1일당 3마르크로 정하였다. 또한 수유를 하는 여성에 대해서는 출산후 26주 동안 달력상 매 1일에 대해 0.75마르크의 수유수당을 지급했다.

이와 같이 제13조에 의한 수당을 받지 못하는 근로자에 대해서는 취업이 금지되는 기간 동안 사용자가 임금을 지급하도록 하였는데 주급근로자에 대해서는 지난 13주 동안의 평균보수를 기준으로, 월급근로자에 대해서는 지난 3개월동안의 평균보수를 기준으로 임금을 지급하도록 했다(법 제10조).

#### 나. 1968년 모성보호법

1968년 개정 모성보호법은 출산전후 취업이 금지되는 기간을 출산전 6주, 출산후 8주로 늘렸고, 이 기간 동안 의료보험을 통해 모성수당(Mutterschaftsgeld)이 지급되었으며 그 금액은 매 1일에 대해 최고 25 마르크로 하였다. 이 경우 근로자가 실제 받던 임금과의 차액은 사용자가 지급하도록 하였다. 따라서 높은 수준의 임금을 받던 근로자에 대해서는 사용자의 비용 부담이 컸다.

#### 다. 1979년 모성휴가도입법

1970년대 이후에는 독일 여성들의 경제활동 참가율의 증가와 출산율의 저하가 정부의 가족 및 육아정책에 영향을 주게 되었다. 특히 70년대와 80년대에는 심각한 수준으로 출산율이 감소되었다. 1972년 출산율은 1.73이었던 것에 비해 1983년에는 1.43, 1985년에는 1.37까지 하락하였다. 그리고 자녀가 있는 여성들의 경제활동 참가에 대한 욕구는 높아짐에 따라 자녀양육과 직업의 양립 문제가 대두되었다.<sup>16)</sup>

---

16) Andrea Ziefle, 86쪽.



1979년에는 “모성휴가도입법(Gesetz zur Einführung eines Mutterschaftsurlaubs)” 제정에 의해 모성보호법에 “모성휴가(Mutterschaftsurlaub)”제도가 도입되었다. 이는 현행법상 부모휴직제도와 비교할 수 있는 일종의 휴직제도로서의 최초의 제도라고 할 수 있다. 모성휴가는 출산전후 취업이 금지되는 모성보호기간에 연결하여 아이가 만 6개월이 될 때까지 4개월간 사용할 수 있고, 모성휴가 기간 동안에는 최고 월 750 마르크의 모성수당(Mutterschaftsgeld)이 지급되었다. 또한 이 기간 동안 모에 대한 해고는 금지되었다. 그러나 1984년 법 개정에서 모성수당의 월 최고한도액은 510 마르크로 줄어들었다. 현재는 출산전후 14주의 모성보호기간 동안 임금 100%가 지급된다.

독일연방정부의 조사에 따르면 1981년에는 모성휴가를 사용한 모의 33%는 모성휴가 종료 후 다시 직장으로 돌아갔고 1984년에 이 비율은 44%로 높아졌다. 다만 모성휴가 종료 후 직장으로 복귀하는 모의 약 절반 정도는 파트타임일자리로 돌아가게 되었다고 한다.<sup>17)</sup>

#### 라. 1986년 연방양육수당법

1986년에 제정된 연방양육수당법(Bundeserziehungsgeldgesetz)에서는 출산전후 취업이 금지되는 기간인 모성보호기간에 연결하여 아이가 만 10개월이 될 때까지 양육휴가(Erziehungsurlaub)를 사용할 수 있도록 하였고, 양육수당은 월 600마르크가 지급되었으며 아이가 7개월이 될 때부터는 소득에 따라 수당의 금액이 달라졌다. 1986년 연방양육수당법은 부모가 가정생활과 직업생활 사이에서 보다 많은 선택의 자유를 가질 수 있도록 하는 것을 목적으로 하는 동시에 어린 자녀에 대한 최선의 돌봄을 보장하도록 하는 것을 목적으로 하였다.<sup>18)</sup> 1986년 법 제정 당시 600마르크는 여성근로자들의 평균임금의 26%에 해당되는 금액이었다.<sup>19)</sup>

---

17) Andrea Ziefle, 88쪽.

18) Andrea Ziefle, 88쪽.

19) Andrea Ziefle, 92쪽.

이후 1988년 법개정에서는 양육휴가 및 양육수당 지급기간을 12개월로 늘렸고, 이 기간이 각각 1989년 개정에서는 15개월로, 1990년 개정에서는 18개월로, 1992년 개정에서는 36개월로 늘어났다. 양육휴가는 아버지도 신청할 수 있는 제도였다. 또한 양육휴가 기간 동안에도 주 19시간까지의 단시간근로를 하는 것이 허용되었다. 양육수당의 금액은 2007년에 부모수당이 도입될 때까지 달라지지 않았다.

2001년 법개정에서는 기존의 양육휴가를 대신하여 “부모휴직(Elternzeit)”이라는 용어로 변경된 제도로 바뀌었는데 이에 따르면 36개월까지 부모휴직을 할 수 있고 이 중 12개월은 자녀의 나이가 만 3세~8세 사이의 기간 동안에 사용할 수 있었다. 부모휴직은 부모가 동시에 신청하는 것이 가능했으며 휴직기간 동안에는 주 30시간까지 단시간근로가 허용되었다. 부모휴직기간 동안 지급되는 양육수당은 월 600마르크로 하되 아이가 7개월이 될 때부터 소득에 따라 지급금액이 달라졌다.

연방양육수당법은 2007년 「연방 부모수당 및 부모휴직법」(Bundes elterngeld-und Elternzeitgesetz - BEEG)이 제정, 시행됨에 따라 2008년 12월 31일자로 폐지되었다.

#### **4. 2007년 “연방 부모수당 및 부모휴직법 부모수당법”**

독일의 현행 부모휴직 및 부모수당(Elterngeld) 제도는 2006년말 제정되어, 2007년부터 시행되고 있는 「연방 부모수당 및 부모휴직법」(Bundes Elterngeld-und Elternzeitgesetz -BEEG)에 의해 규율되고 있다. 동법은 그 이전까지 적용되어 왔던 육아수당(Erziehungsgeld)과 부모휴직 제도의 내용을 일과 가정의 양립, 특히 젊은 부부들이 자녀양육과 가정생활, 직업생활을 조화롭게 할 수 있도록 지원한다는 기본 방향 설정 하에서 새롭게 마련된 내용들을 규정했다. 이에 대해서는 아래의 III에서 상세히 소개한다.

2007년 제정법에서는 아이가 만 3세가 될 때까지 3년간 부모휴직을 사용할 수 있도록 하되 이 중 12개월은 아이가 8세가 될 때까지는 이월하여 사용할 수 있도록 하였다. 또한 휴직기간 중 주 30시간 근로가 가능하도록 하였다. 부모수당은 부모중 일방에 대해 12개월까지 지급하고(최고 14개월간 지급), 지급금액은 자녀를 돌보고 있는 부모 또는 모가 자녀 출생전 받았던 월평균 실수령 수입(세금공제후의 순수입)의 67%에 해당되는 금액으로 하되, 최고한도는 1,800유로로 정했다.

독일의 모성보호 및 육아휴직 관련 제도 변화의 역사를 주요 내용 중심으로 정리해보면 아래의 표와 같다.

〈독일의 모성보호 및 육아휴직 관련 제도의 변화〉<sup>20)</sup>

연도	근거 법령	휴가 또는 휴직 기간	임금 내지 수당 지급 수준
1878	제국영업규칙	• 출산후 3주	• 없음
1883	노동자의료보험법	• 출산후 3주	• 지난 2년간 최소한 10개월간 법정 의료 보험에 가입한 여성에 대해 임금의 50%에 해당되는 금액
1908	노동자의료보험법	• 출산전 2주, 출산후 6주	• 상동
1927	출산전후의 취업에 관한 법률	• 출산전 6주(단, 근로자의 선택에 따름), 출산후 6주 • 위 기간 동안 해고 금지	• 상동
1942	모성보호법(소득활동을 하는 모의 보호에 관한 법률)	• 전체 임신기간 동안 해고 금지, 출산전 6주, 출산후 6주 동안 취업금지 • 수유하는 모에 대해서는 출산후 8주, 조산을 한 모에 대해서는 출산후 12주 동안 취업금지	• 의료보험의 적용을 받지 못하는 모에 대한 임금 지급은 사용자가 부담
1952	모성보호법	• 해고금지기간을 출산후 4개월로 확대	
1968	모성보호법	• 출산전 6주, 출산후 8주 동안 취업금지 • 수유를 하는 모, 조산을 한 모에 대해서는 출산후 12주 동안 취업금지	• 의료보험 통해 모성수당 지급(1일당 25마르크 한도)
1979	모성보호법	• 모성보호기간(취업금지 기간)에 연결하여 4개월의 모성휴가 보장 • 모성보호기간 종료이후 2개월간 해고금지	• 모성수당(매월 최고 750 마르크 한도에서 지급)
1984	모성보호법	• 상동	• 모성수당의 매월 최고 지급한도 510마르크

20) Andrea Ziefle, 85쪽 및 89쪽의 표.

연도	근거 법령	휴가 또는 휴직 기간	임금 내지 수당 지급 수준
1986	연방양육수당법	<ul style="list-style-type: none"> <li>모성보호기간에 연결하여 아이가 10개월 될 때까지 양육휴가 보장.</li> <li>아버지도 양육휴가 신청 가능.</li> <li>양육휴가 기간 동안 주 19시간 근로 허용</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>양육수당(아이가 10개월이 될 때까지 매월 600 마르크 한도에서 지급. 단, 아이가 7개월이 될 때부터는 소득수준에 따라 달라짐)</li> </ul>
1988	연방양육수당법	<ul style="list-style-type: none"> <li>아이가 12개월 될 때까지 양육휴가 보장</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>아이가 12개월이 될 때까지 양육수당 지급</li> </ul>
1989	연방양육수당법	<ul style="list-style-type: none"> <li>아이가 15개월 될 때까지 양육휴가 보장</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>아이가 15개월이 될 때까지 양육수당 지급</li> </ul>
1990	연방양육수당법	<ul style="list-style-type: none"> <li>아이가 18개월 될 때까지 양육휴가 보장</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>아이가 18개월이 될 때까지 양육수당 지급</li> </ul>
1992	연방양육수당법	<ul style="list-style-type: none"> <li>아이가 36개월 될 때까지 양육휴가 보장</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>아이가 36개월이 될 때까지 양육수당 지급</li> </ul>
1995	연방양육수당법	<ul style="list-style-type: none"> <li>상동</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>양육수당 금액은 양육휴가 첫 달부터 소득수준에 따라 지급</li> </ul>
2001	연방양육수당법	<ul style="list-style-type: none"> <li>아이가 만 36개월 될 때까지 부모휴직 보장. 이 중 12개월은 아이가 만 3세에서 만 8세 사이에 사용하는 것으로 이월 가능</li> <li>휴직기간 동안 주 30시간 근로 가능</li> <li>부모가 동시에 부모휴직 신청 가능.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>상동</li> </ul>
2007	연방 부모수당 및 부모휴직법	<ul style="list-style-type: none"> <li>아이가 만 3세 될 때까지 3년간 보장. 단, 이중 12개월은 아이가 만 8세가 될 때까지 이월 가능</li> <li>휴직기간 중 주 30시간 근로 가능</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>부모중 일방에 대해 12개월까지 지급(최고 14개월간 부모수당 지급).</li> <li>지급금액은 자녀를 돌보고 있는 부 또는 모가 자녀 출생전 받았던 월평균 실수령 수입(세금공제후의 순수입)의 67%에 해당되는 금액. 단, 최고한도는 1,800유로</li> </ul>

### Ⅲ. 현행법상 부모휴직 및 부모수당의 내용<sup>21)</sup>

현재 적용되고 있는 “연방 부모수당 및 부모휴직법(BEEG)”은 2019년 11월 20일에 마지막으로 개정되었고, 내용상 의미 있는 가장 최근의 개정은 2014년 12월에 이루어졌다고 할 수 있다. 2014년 12월 18일에 개정되어 2015년 1월 1일부터 적용되고 있는 법에서는 기존의 “부모수당(Elterngeld)”에 더하여 “부모수당플러스(ElterngeldPlus)”와 “파트너십보너스(Partnerschaftsbonus)” 제도가 새롭게 도입되었다. 이에 따라 기존 부모수당은 새로운 제도와의 구별을 위해 “기본부모수당(Basiselterngeld)”이라고 부르고 있다.

기본부모수당이 최고 14개월까지 지급되는데 비해서 부모수당플러스는 수당 지급 기간은 최고 28개월까지 지급하되, 수당의 금액은 기본부모수당의 절반만 지급하는 제도이다. 한편 파트너십보너스는 부모가 함께 주 25-30시간을 일하는 것을 전제로 하여 부모수당플러스에 추가로 4개월의 기간 동안 수당을 더 지급하는 제도이다.

#### 1. 부모휴직 제도

부모휴직은 “신청하는 자가 ① 근로자(남녀 불문)일 것, ② 자녀를 스스로 돌볼 것, ③ 자녀와 생계를 같이하며 살 것, ④ 부모휴직 기간 동안 소득활동을 하지 않거나 혹은 1주 30시간 이하의 소득활동만 할 것”이라는 요건 하에서 이용할 수 있는 제도이다.

가. 부모휴직을 신청할 수 있는 근로자

근로자인 부모는 부모휴직 신청권을 갖는다. 즉, 부모휴직은 근로자(Arbeitnehmer)에게 적용되는 제도이다.

---

21) 독일연방 가족·노인·여성·청소년부에서 발간한 부모휴직 및 부모수당에 관한 설명자료, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, *Elterngeld, ElterngeldPlus und Elternzeit*, 22. Auflage, 2019의 내용을 중심으로 정리하였음.

“연방 부모수당 및 부모휴직법”에서는 부모휴직 신청권을 가질 수 있는 근로자의 자격을 다양한 가정형태를 고려하여 규정해놓았다. 즉, 자녀의 친부가 아직 인정되지 않은 상태이거나 친부확인에 대한 신청 결과가 결정되지 않은 상태의 자녀를 가진 근로자가 양육권을 가진 어머니의 동의를 얻은 경우, 배우자 또는 동거인(관청에 동거인으로 등록된 자)의 자녀를 가진 근로자가 양육권을 가진 부 또는 모의 동의를 얻은 경우, 자녀를 종일 돌보는 근로자가 양육권을 가진 부 또는 모의 동의를 얻은 경우 등에도 근로자는 해당 자녀를 돌보기 위해 부모휴직을 신청할 수 있다. 또한 중병, 중증장애를 앓고 있는 손자녀, 형제자매 또는 조카를 돌보는 근로자, 부모가 없는 손자녀, 형제자매 또는 조카를 돌보는 근로자도 부모휴직을 신청할 수 있다.

또한 2009년 개정법에 따르면 조부모는 자신의 자녀(즉, 손자녀의 부 또는 모인 자신의 자녀)가 미성년자이거나 혹은 자신의 자녀가 만 18세가 되기 전에 시작된 직업 교육을 받고 있으며 손자녀의 부모 중 한명이 전일근무를 해야 하는 경우에는 손자녀를 돌보기 위한 목적으로 부모휴직을 신청할 수 있다. 이는 10대에 자녀를 출산하는 부모들이 적지 않은 상황이지만 이들이 자녀를 양육할 능력이 없거나 자녀를 방치하는 등의 사회문제를 고려하여 2009년 개정법에서 도입된 것이다. 다만 조부모의 부모휴직 신청은 손자녀의 부모 중 아무도 부모휴직을 신청하지 않은 경우에만 가능하다. 또한 조부모는 손자녀와 같은 가구에서 생활하고 있어야 하고 자신이 해당 손자녀를 주로 돌보고 있어야 하며 부모휴직 기간 동안에는 주당 30시간을 초과하여 근로할 수 없다.

#### **연방 부모수당 및 부모휴직법 제15조 부모휴직의 청구**

- (1) 근로자(Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer)는 다음의 경우에 부모휴직을 청구할 수 있다.
1. 근로자가 a) 자녀가 있고, b) 이 법 제1조 제3항 또는 4항<sup>22)</sup>에 따른 청구조건을 충족하고 있는 경우이거나 c) 사회법전 제8권 제33조<sup>23)</sup>에 따라 전일 돌봄 대상 자녀가 있는 경우로서 근로자가 이 자녀와 생계를 같이하며 동거하고 있고,
  2. 근로자가 이 자녀를 스스로 돌보고 양육하는 경우  
 위 1의 b 및 c에 따라 부모휴직을 사용할 수 있는 자로서 양육권 없는 사람 및 양육권 없는 부모 중 한 사람은 양육권 있는(sorgeberechtigte) 부모 중 한 사람의 동의를 받아야 한다.

(1a) 손자녀와 생계를 같이하며 동거하고 있고 이러한 손자녀를 스스로 돌보고 양육해야 하며 1. 이러한 손자녀의 부모 중 한명이 미성년자이거나 2. 이러한 손자녀의 부모 중 한명이 만 18세가 되기 전에 시작한, 일반적으로 완전한 노동력을 필요로 하는 직업훈련 중에 있는 경우

단, 해당 손자녀의 부모 중 한명이 부모휴직을 청구하지 않은 기간에 대해서만 휴직청구권이 있다.

#### 나. 부모휴직 기간과 휴직시기 결정

부모휴직은 사용자의 동의를 필요로 하지 않고 부모휴직은 한 아이에 대해 최고 3년간 이용할 수 있다. 단, 아이가 만 3세 이상부터는 최고 24개월간 부모휴직을 사용할 수 있다. 부모휴직의 일부는 아이가 8세가 될 때까지 사용할 수 있다. 아이가 만 8세가 된 때부터는 더 이상 그 아이에 대한 부모휴직을 사용할 수 없다. 요컨대 만 3세 이후 만 8세 이전까지의 기간 동안 사용 가능한 부모휴직 기간의 최고 한도는 24개월이다(법 제15조 제2항).

부모휴직은 아이가 태어난 시점부터 사용할 수 있고, 모의 경우는 모성보호기간에 바로 연결시켜 사용할 수 있다. 모의 경우 출산후 모성보호기간(출산후휴가기간)과 부모휴직기간을 합쳐서 3년을 사용할 수 있는 것이다(법 제15조 제2항). 부의 경우는 아이가 태어난 시점부터 3년간 부모휴직을 사용할 수 있다. 또한 한 아이에 대해 부와 무가 동시에 부모휴직을 사용하는 것도 가능하다.

독일 모성보호법상 출산전후휴가기간은 출산 6주전부터 시작되어 일반적인 출산의 경우에는 출산후 8주까지, 조산이나 쌍둥이 출산의 경우에는 출산후 12주까지인데 산전후휴가기간은 부모휴직기간에 포함된다. 다만 자녀의 아버지가 부모휴직을 신청하는 경우에는 자녀의 어머니의 산전후휴가기간 중에 이미 부모휴직기간이 시작될 수 있다.

---

22) 이는 부모수당의 지급조건 중 자녀를 입양한 경우, 배우자의 자녀나 동성동거인의 자녀와 생계를 같이하는 경우, 친부상태의 확인 절차 중인 자녀와 생계를 같이하며 동거하는 경우, 부모의 중병, 중증장애, 사망 등 특별한 사유로 인해 조카, 손자녀, 증손자녀를 돌보아야 하는 사람 등이 부모수당 지급청구권이 있다고 규정하고 있는 조항이다.

23) 아동 및 청소년부조법상 아이의 연령 및 발달상태에 따라 전일 돌봄이 필요한 경우에 대한 규정.

부모휴직은 한번에 모두 사용할 수도 있고 2회 또는 3회로 나누어 사용할 수도 있다. 또한 사용자가 동의한 경우에는 4회 이상으로 나누어 사용하는 것도 가능하다. 부모휴직은 몇 개월, 몇 주, 몇 일로 나누어 사용하는 것이 모두 가능하다.

한 아이에 대해 부모휴직을 사용하고 있는 기간 중(편의상 ‘첫 번째 부모휴직’이라 함)에 다른 아이가 태어나게 된 경우 이 다른 아이에 대해서도 부모휴직을 신청할 수 있다(편의상 ‘두 번째 부모휴직’이라 함). 두 번째 부모휴직은 첫 번째 부모휴직에 연결하여 바로 사용할 수 있다.

자녀를 입양하는 경우에는 입양한 자녀와 생계를 같이하기로 받아들여진 날부터 부모휴직 사용이 가능하다. 법적인 입양절차가 아직 진행중이라 하더라도 부모휴직 사용은 가능하다. 다만 입양한 자녀가 만 8세가 된 이후부터는 부모휴직을 더 이상 사용할 수 없다는 점은 친생자녀의 경우와 동일하다.

#### 다. 부모휴직의 신청

부모휴직 신청은 늦어도 휴직에 들어가기 7주전 또는 13주전에 서면으로 사용자에게 신청해야 한다. 즉, 해당 자녀가 만 3세 미만인 경우에는 부모휴직을 시작하기 7주 전에 신청해야 하고, 자녀가 만 3세 이상만 8세 이하인 경우에는 부모휴직을 시작하기 13주 전에 신청해야 한다(연방 부모수당 및 부모휴직법 제16조 제1항). 이는 여성근로자가 출산전후휴가기간에 연이어 부모휴직을 이용하는 경우나 남성근로자가 자녀출생 직후 부모휴직을 이용하는 경우에도 마찬가지이다.

자녀의 부모 중 누구라도 부모휴직을 신청할 수 있는데 이는 자신의 배우자 또는 동거인이 부모휴직을 이용했는지 여부에 관계없이 가능하다. 법적 신청요건에 해당되는 한에서는 부모 모두 또는 부모 중 한명이 휴직을 할 수 있고 언제, 얼마동안 부모휴직을 이용할 것인지는 전적으로 각자의 자유로운 결정에 맡겨진다. 3년의 부모휴직기간 중 몇 일, 몇 주 또는 몇 개월만 사용할 수 있음은 물론이다. 부모가 동시에 부모휴직을 이용할 수도 있는데 다만 이러한 경우에는 사회법전(SGB)상의 사회부조 제도와 관련하여 부모 중 한명에 대한 수급의 혜택이 제한될 수 있다.



#### 라. 부모휴직기간 중 단시간 근로

상시 15명을 초과하는 근로자를 고용하고 있는 기업의 근로자는 긴박한 경영상의 사유에 반하지 않는 경우 부모휴직기간 중 단시간근로를 청구할 수 있다. 이 경우 당해 근로자는 소속 사업장 또는 기업에서 6개월 이상 계속 근로관계를 유지하고 있는 자이어야 한다. 근로시간은 최소한 2개월 동안 주당 15시간이상 30시간 이하로 한다(연방 부모수당 및 부모휴직법 제15조 제7항). 월 평균 주당 15시간 이상 30시간 이하가 되어야 한다. 단, 파트너십보너스를 받는 경우에는 부모가 함께 주 25~30시간의 근로를 하는 것이 가능하다.

근로자의 단시간근로 신청은 해당 자녀가 만 3세 미만인 경우 단시간근로 시작 7주 전에 서면으로 이루어져야 하고, 만 3세 생일이 되는 날 이후 만 8세 이하인 경우 단시간근로 시작 13주 전에 서면으로 이루어져야 한다.

만일 긴박한 경영상 사유로 인하여 단시간근로를 허용할 수 없는 경우에 근로자의 자녀가 만 3세 미만인 경우(만 3세 생일 전의 경우), 사용자는 늦어도 단시간근로 신청 이후 4주 이내에 이를 해당 근로자에게 서면으로 알려야 하고, 자녀의 3세 이상 8세 이하인 경우에는 늦어도 단시간근로 신청 이후 8주 이내에 해당 근로자에게 서면으로 알려야 한다.

만일 위 기간 내에 사용자가 단시간근로신청을 거부하지 않은 경우, 근로자가 신청한 단시간근로가 자동적으로 적용된다. 즉, 사용자가 법 소정 기간 내에 서면으로 거부하지 않은 경우에는 근로자가 신청한 시간대로 근로시간이 정해지는 것이다(연방 부모수당 및 부모휴직법 제15조 제7항. 단, 이 규정은 해당 자녀가 2015년 7월 1일부터 출생한 경우에 대해 적용).

사용자가 단시간근로를 허용할 수 없게 된 경우 부모 중 한명이 노동청을 통해 주당 15시간 이상 30시간이하의 단시간근무를 위한 구직노력을 한다면 일정한 요건하에서 실업수당을 받을 수 있게 된다.

사용자가 동의하는 경우 근로자는 부모휴직기간 중 다른 사용자에게 주 30시간 이하의 단시간근로를 제공하는 것이 가능하다. 다만 이를 위해서 근로자는 기존 사용자에게 신청해야 한다. 부모휴직기간 중 자영업을 하고자 하는 경우에도 기존 사용자에게 신청해야 한다. 자영업의 경우에도 주당 30시간까지만 근로가 허용된다.

부모휴직기간 중의 단시간근로에 관한 사용자의 근로자의 합의는 부모휴직기간 중에만 유효함은 물론이다. 부모휴직기간이 종료되면 근로관계는 자동적으로 휴직기간 이전에 존재했던 형태로 복귀된다. 부모휴직 기간 중인 근로자가 단시간근로를 할 수 있도록 하는 것은 근로자의 경제적 측면에서의 의미도 있지만 다른 한편으로는 근로자가 업무와 완전히 단절되지 않는다는 점에서 휴직 종료후 직장 복귀의 어려움을 방지한다는 의미도 갖게 된다. 한편 부모휴직 기간 중에는 주당 30시간까지의 소득활동이 허용된다. 부모가 동시에 부모휴직중인 경우에는 부와 모 각각 주당 30시간까지 소득활동에 종사할 수 있다.

#### 마. 부모휴직과 휴가

연방 부모수당 및 부모휴직법은 근로자가 부모휴직 기간 중 휴가 사용에 대한 규정을 별도로 두고 있다(법 제17조).

사용자는 근로자가 부모휴직 중인 각 월(달력상의 월)에 대해 당해 근로자의 휴가 일수를 12분의 1씩 줄일 수 있다. 다만 월의 일부에 대해서는 이를 적용하지 않는다. 또한 부모휴직 기간 중 휴가 일수 감축에 관한 규정은 근로자가 부모휴직 중 단시간근로를 하고 있는 경우에는 적용하지 않는다. 부모휴직 기간 중 휴가 일수 감축의 예는 다음과 같다.

##### <부모휴직기간 중 휴가일수 감축의 예>

예를 들어 연간 30일의 휴가를 가지고 있는 근로자가 5월 5일부터 8월 18일까지 부모휴직을 사용하는 경우, 부모 휴직 기간 중 6월과 7월은 월 전체가 포함되고 5월과 8월은 월의 일부만 포함됨. 따라서 전체 휴가일수 30일 중 12분의 2를 줄이면 5일을 줄이게 되어 총 휴가일수는 25일이 됨.

〈부모휴직 개시 전에 휴가를 전부 사용하거나 많이 사용한 경우〉

예를 들어 연간 30일의 휴가를 사용할 수 있는 근로자가 1월과 2월에 이미 30일에 휴가를 사용한 후 9월부터 12월까지 부모휴직을 한 경우, 연간 휴가일수 30일 중 12분의 4(=10일)를 줄여야 하므로 이 근로자가 당해 년도에 사용가능한 총 휴가일수는 20일이 된다. 그렇다면 이 근로자는 이 해에 휴가를 10일 더 사용한 것이 되므로 사용자는 다음 해에 이 근로자의 휴가에서 10일을 줄일 수 있다.

단, 부모휴직이 어느 달의 2일에 시작되면서 그 달의 1일이 근로면제일(예를 들어 토요일, 일요일, 법정축제일, 모성보호휴가기간에 해당되는 날)인 경우 그 달에 대해서는 휴가일을 감축시키지 않는다. 부모휴직 전에 이미 휴가를 사용하여 당해 년도에 부모휴직기간에 대해 휴가를 감축할 수 없는 경우에는 다음 해에 휴가일수를 줄일 수 있다.

부모휴직 기간 중 혹은 부모휴직 종료 시 근로관계가 종료되는 경우 당해 근로자는 남아 있는 휴가일수만큼 수당으로 받게 된다.

바. 부모휴직기간 중 해고제한

사용자는 원칙적으로 부모휴직 중인 근로자를 해고할 수 없다(연방 부모수당 및 부모휴직법 제18조). 법에서는 근로자가 부모휴직을 신청한 시점부터 사용자는 당해 근로자를 해고해서는 안 된다고 규정하고 있다.

〈연방 부모수당 및 부모휴직법 제18조 해고로부터의 보호〉

(1) 사용자는 근로자가 부모휴직을 신청한 시점부터 당해 근로자를 해고할 수 없다. 해고로부터의 보호가 적용되는 시점은 다음 각 호에 따라 시작된다.

1. 해당 자녀가 만 3세 이하까지는 부모휴직기간 시작 8주전
  2. 해당 자녀가 만 3세 초과 만 8세 이하까지는 부모휴직기간 시작 14주전
- 부모휴직 기간 동안 사용자는 근로자를 해고할 수 없다. 예외적으로 특별한 경우에 해고가 허용되는 것으로 해석될 수 있다. 해고의 허용에 대한 해석은 각 주의 노동 보호를 관할하는 최상급 기관 또는 그 기관에 의해 정해진 기관이 한다. 그 실행을 위해 연방정부는 일반적인 행정규칙을 연방의회의 동의를 받아 공포할 수 있다.

(2) (1)의 규정은 1. 부모휴직 기간 중 동일한 사용자에게 단시간근로를 제공하고 있는 근로자나 2. 부모휴직은 신청하지 않고 단시간근로를 하면서 이 법 제4조 제1항 제1문 및 제3문에 따라 부모수당을 받고 있는 근로자에 대해서 적용된다.

다만, 특별한 예외적인 경우에 사용자는 각 주마다 다르게 정해져 있는 관할 관청에 부모휴직중인 근로자에 대한 해고 허가를 신청하여 허가를 받은 후 해고할 수 있다. 특별한 예외적인 경우라 함은 사업 또는 사업부서가 장기간 휴업하거나 이전하게 되었는데 해당 근로자를 사업내 다른 일자리나 다른 사업에 고용하는 것이 불가능하거나 사용자가 해당 근로자를 기대 가능한 다른 일자리나 사업에 고용하겠다고 제안하였음에도 불구하고 근로자가 이를 거부한 경우, 부모휴직기간 종료후에 근로관계를 유지하는 것이 사업 또는 사용자를 위협하게 하는 경우, 근로자의 중대한 계약상 의무 위반이나 고의적인 범죄행위로 인하여 사용자에게 근로관계의 유지를 기대할 수 없는 경우 등을 대표적인 예로 들 수 있다.

부모휴직기간 중 해고를 당한 근로자가 이에 대한 이의를 제기하고자 하는 경우에는 관할 관청의 해고결정이 이루어진 후 3주 이내에 관할 노동법원에 소송을 제기하여야 한다.

#### 사. 부모휴직 종료후 복직

부모휴직을 마치고 복직하는 근로자는 원칙적으로 휴직 이전의 일자리에 그대로 복귀하게 된다. 다만 근로계약상 정해진 바에 따라 다른 일자리로 배치전환하는 것도 허용될 수 있다. 그러나 새롭게 배치되는 일자리가 이전과 비교하여 동등한 가치를 가지는 일자리여야 한다. 휴직이전보다 열악한 수준의 일자리, 특히 보다 낮은 임금을 받게 되는 일자리로 배치전환하는 것은 허용되지 않는다.

## 2. 부모수당 제도

### 가. 부모수당의 특징 및 종류

부모휴직은 원칙적으로 부모수당 지급과는 독립적으로 운영되는 제도이다. 즉, 부모수당은 부모휴직 이용 여부와 무관하게 지급된다. 다시 말해서 부모휴직을 사용하지 않고 있는 부모도 부모수당은 받을 수 있는 것이다. 자신의 자녀를 스스로 돌봐야 하는 부모는 법 소정 요건에 따라 관할 관청에 신청하여 국가로부터 부모수당을 받을 수 있다. 현재 부모수당의 종류는 ‘기본부모수당(Basiselterngeld)’, ‘부모수당플러스(ElterngeldPlus)’, ‘파트너십보너스(Partnerschaftsbonus)’로 구분된다.

### 나. 부모수당 수급 요건

#### 1) 일반적 수급 요건

부모수당을 받는 자는 주당 30시간 까지만 소득활동에 종사할 수 있고 자녀는 한 가구 내에 함께 살고 있어야 한다. 생부, 생모가 아니더라도 자신의 배우자나 동거인의 자녀를 돌보고 있는 자도 법적 요건을 충족하는 경우 부모수당을 받을 수 있다. 다만 부모휴직중인 조부모가 손자녀를 돌보고 있는 경우라도 원칙적으로 부모수당 청구권은 조부모가 아닌 해당 손자녀의 부모가 갖게 되고 특별한 경우(부모의 중병, 중증장애, 사망 등의 경우)에 한해 예외적으로만 청구권이 인정된다.

부모수당 수급 요건(연방 부모수당 및 부모휴직법 제1조 제1항)

부 또는 모는 다음의 조건을 충족하고 있는 경우에 부모수당을 받는다.

- 당해 자녀를 스스로 돌보고 양육하고 있음.
- 당해 자녀와 생계를 같이하면서 동거하고 있음.
- 소득이 전혀 없거나 주 30시간 이하의 소득활동을 하고 있음.
- 독일에 거주하고 있음.

근로자, 공무원, 자영업자, 실업자, 가정주부(남녀 불문)는 모두 부모수당 수급대상이 되고, 아이가 출생하기 전에 일하고 있지 않았던 사람에게도 부모수당이 지급된다. 또한 부모수당을 받는 자의 자녀가 반드시 수급자의 친생자일 필요는 없다.

#### 부모수당 수급자의 자녀의 범위

- 부모의 친생자
- 배우자, 등록된 동성동거인의 친생자
- 입양한 자녀. 입양절차가 아직 진행중이라 하더라도 당해 자녀를 자신의 가계(Haushalt)에 받아들였고, 당해 자녀가 아직 8세가 되지 않은 경우도 포함함.
- 특별한 경우에는 손자녀 및 증손자녀, 조카, 형제, 자매도 포함됨. 단 이 경우에는 이들의 부모가 중병에 걸렸거나 중증 장애가 있거나 사망한 경우에 한함.
- 위탁양육아동(Pflegekinder)에 대해서는 부모수당을 받을 수 없음. 단, 위탁양육 아동에 대해서는 청소년청(Jugendamt)으로부터 다른 급여를 받을 수 있음.

한부모가 부모수당을 받고자 하는 자는 해당 자녀의 다른 부모 일방과 동거하거나 그 부모 일방이 해당 자녀와 동거하지 않아야 하고, 세법상 한부모에 해당되어야 한다.

그 밖에 부모의 일방이 해당 자녀를 돌보는 것이 그 자녀의 안녕을 위협하게 하는 경우에는 다른 부모 일방이 한부모와 마찬가지로 자녀수당을 받을 수 있다. 이는 예를 들어 부모 일방이 자녀에게 정신적, 육체적인 손상을 가하는 경우와 같은 예외적인 상황이 문제되는 경우라고 할 수 있다.

외국인 부모도 일정한 조건 하에서 부모수당을 받을 수 있다(연방 부모수당 및 부모 휴직법 제1조 제7항). 유럽연합 회원국 출신이거나 아일랜드, 리히텐슈타인, 노르웨이, 스위스 출신인 외국인은 독일에 살고 있거나 독일에서 일하고 있는 경우 부모수당을 받을 수 있다. 그 밖의 국가 출신인 외국인의 경우에는 그가 독일에 영주하고 있고 노동 허가를 받고 있는지 여부에 따라 부모수당 수급 가능 여부가 달라진다. 즉, 독일 영주권을 가지고 있는 외국인, 유럽연합 영주허가를 받은 외국인, 독일에서 노동허가를 받고 있거나 과거 노동허가를 받았던 적이 있으며 체류허가를 받은 외국인으로서 일정한 조건을 충족한 자는 부모수당을 받을 수 있다. 반면 난민절차가 진행중인 동안 체류허가를 받은 외국인에 대해서는 부모수당이 지급되지 않는다.

위에서 언급한바와 같이 주당 30시간을 초과하여 근로하는 경우에는 부모수당을 받을 수 없다. 대학 재학중이거나 직업교육을 받고 있는 경우에는 학업 및 직업교육에 몇 시간이 소요되는지는 상관 없다. 즉, 주당 30시간을 초과하여 공부하거나 직업교육을 받더라도 무방하다.

단, 자녀 출생전 소득세 부과대상이 되었던 부모의 연소득이 합쳐서 5십만(500,000) 유로인 경우(한부모의 경우는 2십5만(250,000) 유로인 경우)에는 부모수당을 받을 수 없다(연방 부모수당 및 부모휴직법 제1조 제8항).

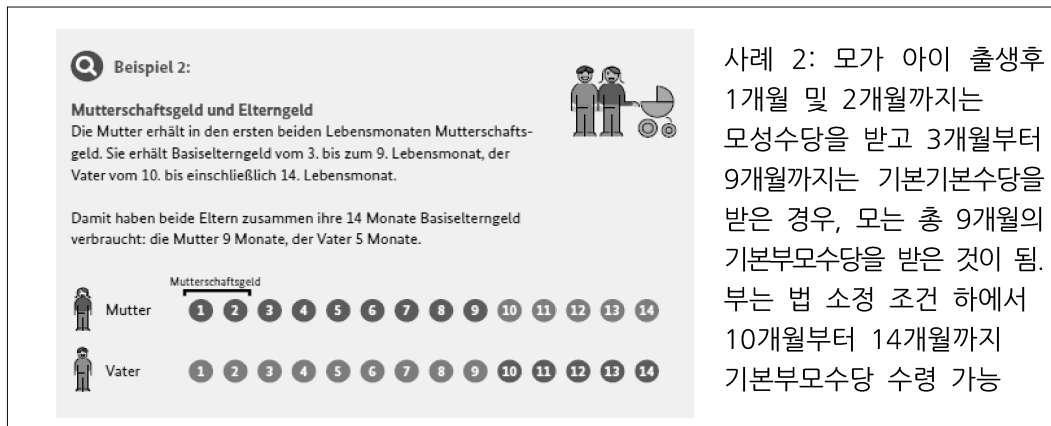
#### 다. 부모수당의 지급 기간

##### 1) 기본부모수당

기본부모수당은 자녀 출산 후 14개월까지 받을 수 있다. 부모는 14개월 한도에서 서로 수급기간을 나누어 받을 수도 있다. 부모는 원칙적으로 최고 12개월 까지 부모수당을 받을 수 있고 이후 추가적인 2개월 동안에는 부모의 소득이 감소된 경우(예컨대 부 또는 모의 부모휴직이나 단시간근로 등으로 인하여 그 이전 소득보다 감소된 경우)나 단독으로 아이를 돌봐야 하는 경우에 부모수당을 계속 받을 수 있다. 따라서 이와 같이 추가적인 2개월은 “파트너의 달(Partnermonate)”이라고 부르기도 한다. 한부모도 위의 요건을 충족한 경우에는 14개월간 수당을 받을 수 있음은 물론이다. 기본부모수당은 부와 모가 번갈아가며 받을 수 있다. 그 예는 아래와 같다.



해당 자녀의 모가 모성수당(Mutterschaftsgeld)<sup>24)</sup>이나 기타 모성급여(Mutterschaftsleistungen)를 받은 달에 대해서 그 달은 '기본부모수당'을 받은 달로 간주된다. 이 기간 중에 실제로 부모가 기본부모수당을 신청했는지 여부와 관계없이 이 달은 기본부모수당을 받은 달로 간주되는 것이다. 그 예는 아래와 같다.



## 2) 부모수당플러스

부모수당플러스 제도는 수급기간은 부모수당의 2배로 하되 수급금액은 부모수당의 절반으로 지급하는 제도이다. 단, 부모수당플러스는 해당 자녀의 모가 모성수당 또는 기타 모성급여를 받는 경우 이 기간 동안에는 부모수당플러스는 받을 수 없고, 단지 기본부모수당만 받을 수 있다. 또한 14개월이 지난 이후에는 중단 없이 부모수당플러스 또는 파트너보너스 형태로만 받을 수 있다.

24) 모성수당은 의료보험에 가입하고 있거나 출산전후휴가기간 동안 임금을 받지 못하는 자에게 지급된다. 후자의 경우에는 학생, 의료보험 임의가입자, 의료보험 가입의무가 없는 자 등이 해당된다. 1일에 대한 최고지급액 한도는 13유로이다.





### Beispiel 1 und 2:

#### Kombination von Basiselterngeld und ElterngeldPlus

Die Mutter erhält in den ersten beiden Lebensmonaten Mutter-schaftsgeld. Diese beiden Monate gelten bei ihr also als Monate mit Basiselterngeld. Der Vater beantragt Basiselterngeld für den 3. und 4. Lebensmonat. Danach beantragt er ElterngeldPlus vom 5. bis zum 24. Lebensmonat.



Damit haben die Eltern 4 Monate Basiselterngeld und 20 Monate ElterngeldPlus verbraucht; das entspricht 14 Monaten Basiselterngeld.

	Mutter	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
		13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
	Vater	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
		13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24

사례 1: 모는 처음 1, 2개월에 모성수당을 받고, 3, 4개월에는 부가 기본부모수당을 받음. 이후 5개월~24개월까지 부가 부모수당플러스를 받게 됨.

Die Mutter bekommt Basiselterngeld in den ersten 4 Lebensmonaten, der Vater in den Lebensmonaten 5 und 6. Beide Eltern bekommen ElterngeldPlus in den Lebensmonaten 7 bis 14.

Damit haben die Eltern 6 Monate Basiselterngeld und 16 Monate ElterngeldPlus verbraucht; das entspricht 14 Monaten Basiselterngeld.

	Mutter	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
	Vater	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14

사례 2: 모가 처음 4개월간 기본부모수당을 받고 부는 5, 6개월에 기본부모수당을 받은 후 7개월부터 14개월까지는 부모가 함께 부모수당플러스를 받는 형태.



### Beispiel 3:

#### Kombination von Basiselterngeld und ElterngeldPlus für Alleinerziehende

Ein alleinerziehender Vater bezieht in den ersten beiden Lebensmonaten Basiselterngeld. Im 3. und 4. Lebensmonat bezieht er ElterngeldPlus. Ab dem 5. Lebensmonat bezieht er wieder Basiselterngeld bis zum 14. Lebensmonat, im 15. und 16. Lebensmonat nochmals ElterngeldPlus.

Damit hat der Vater 12 Monate Basiselterngeld und 4 Monate ElterngeldPlus verbraucht; das entspricht 14 Monaten Basiselterngeld.

	Vater	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
		15	16												

사례 3: 한부모가 기본 부모수당과 부모수당플러스를 결합하여 사용하는 사례. 1, 2개월은 기본부모수당을 받고, 3, 4개월에는 부모수당플러스를 받은 후 5개월부터 14개월까지 다시 기본부모수당을 받은 후 15, 16개월에 다시 부모수당플러스를 받음.

### 3) 파트너십보너스

파트너십보너스는 부모가 함께 직업과 가정의 일을 나누도록 하기 위한 제도라고 할 수 있다. 또한 부모가 헤어져 살면서 자녀를 기르는 경우, 부나 모가 혼자 자녀를 기르는 경우에도 이 제도를 이용할 수 있다. 부와 모는 각각 추가로 4개월간의 부모수당플러스를 파트너십보너스로 받을 수 있다. 이 기간 동안 부와 모는 각각 주 25시간 이상 30시간 이하 일할 수 있다. 한부모인 경우에는 4개월간 주 25시간 이상 30시간 이하 일하는 경우 받을 수 있다. 기본부모수당, 부모수당플러스, 파트너십보너스는 다양한 방식으로 결합시켜 부모가 함께, 혹은 부 또는 모가 받을 수 있다.

**Beispiel 1:**


**Kombination von Basiselterngeld und ElterngeldPlus und Partnerschaftsbonus**

Die Mutter bekommt Basiselterngeld in den ersten 4 Lebensmonaten, der Vater in den Lebensmonaten 5 und 6. Beide Eltern bekommen ElterngeldPlus in den Lebensmonaten 7 bis 14. Von Lebensmonat 15 bis 18 arbeiten sie beide zwischen 25 und 30 Wochenstunden und nehmen dafür den **Partnerschaftsbonus** in Anspruch.

Mutter	<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div>1 2 3 4</div> <div>5 6 7 8 9 10 11 12 13 14</div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div>15 16 17 18</div> </div>
Vater	<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div>1 2 3 4</div> <div>5 6 7 8 9 10 11 12 13 14</div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div>15 16 17 18</div> </div>

사례 1: 부와 모가 기본 부모수당, 부모수당플러스, 파트너십보너스를 결합하여 이용하는 사례. 모는 처음 4개월간 기본부모수당을 수령하고, 부는 5개월 및 6개월에 기본부모수당 수령. 이후 부모가 함께 7개월부터 14개월까지 부모수당플러스를 받고, 부모가 함께 15개월부터 18개월까지 파트너십보너스를 받으며 주당 25시간~30시간 근무함.

한편, 파트너십보너스를 받는 부모 중 한명이라도 수급조건을 충족하지 못한 경우에는 부모 모두 이미 받은 파트너십보너스를 반환해야 한다. 예컨대 파트너십보너스를 받는 동안 허용되는 근로시간을 초과한 경우에 받았던 파트너십보너스를 반납해야 한다.



**Beispiel 2:**

**Wegfall des Partnerschaftsbonus**  
 Beide Eltern bekommen in den ersten 14 Lebensmonaten Elterngeld-Plus. Danach wollen die Eltern gemeinsam den **Partnerschaftsbonus** beziehen. Die Mutter arbeitet vom 15. bis 18. Lebensmonat 25 Stunden pro Woche. Der Vater arbeitet in dieser Zeit 30 Stunden pro Woche. Allerdings macht er im 18. Lebensmonat zusätzlich Überstunden. Dadurch steigt seine durchschnittliche Arbeitszeit auf 32 Stunden pro Woche.

Mutter

Vater

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18										

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18										

Der Vater hat im 18. Lebensmonat mehr als 30 Stunden pro Woche gearbeitet. Damit hat er eine Voraussetzung für den Partnerschaftsbonus nicht erfüllt. Deswegen entfällt der Partnerschaftsbonus für beide Eltern. Die Mutter und der Vater müssen also jeweils den kompletten Partnerschaftsbonus für die Lebensmonate 15 bis 18 zurückzahlen.

사례 2: 부와 모 모두 1개월~14개월까지 부모수당플러스를 받았고, 15개월부터는 파트너십 보너스를 받았음. 모는 15~18개월에 주 25시간 근무. 부는 이 기간 중 주 30시간 근무했으나 18개월에는 연장근로를 하여 1주 평균 32시간 근무함. 따라서 파트너십보너스의 지급 조건을 충족하지 못하게 됨. 이 경우 부와 모 모두 15~18개월에 받은 파트너십 보너스를 반환해야 함.

## 라. 부모수당 금액

기본부모수당액은 소득수준에 따라 자녀를 돌보고 있는 부 또는 모가 자녀 출생전 받았던 월평균 실수령 수입(세금공제후의 순수입)의 65%~67%로 하되 최고한도는 1,800유로로 한다. 소득활동이 없는 부 또는 모는 월간 300유로를 받는다. 부모가 저소득자인 경우 즉, 자녀 출생전 월평균 소득이 1,000유로 이하인 자에 대해서는 소정 비율에 따라 소득의 최고 100%까지 부모수당으로 지급된다. 이 경우 소득이 낮을 수록 소득 보전 비율은 높아진다. 소득 수준에 따른 기본부모수당액의 산출방식은 다음과 같다.

- 월 수입이 1,240유로~1,200유로 사이인 경우: 1,238유로의 경우 실수령 수입의 65.1%, 1,236유로의 경우 실수령 수입의 65.2%와 같이 수입이 줄어들수록 비율을 약간씩 증가시키는 방식으로 산정한다. 1,240유로 이상을 받는 경우 65%로 한다.
- 월 수입이 1,200유로~1,000유로 사이인 경우: 실수령 수입의 67%
- 월 수입이 1,000유로 미만인 경우, 매 2유로 당 약간씩 비율을 높여서 실수령 수입의 100%까지 지급되도록 한다. 예컨대 월 수입이 998유로인 경우는 67.1%, 월 수입이 996유로인 경우는 67.2% 등으로 수입이 2유로 감소될 때마다 비율을 늘려가는 방식이다.
- 소득이 없는 부 또는 모는 월간 300유로를 받는다.

기본부모수당을 산정하는 방식의 예는 아래와 같다.

〈기본부모수당 금액 산정 예시〉

- \* 모의 출산 전 소득은 월 순수입은 2,000유로. 출산 이후 소득 없음.
  - 출산 전 순소득 2,000유로
  - 출산 후 순소득 0유로
  - 출산전후 소득 차이 2,000유로
  - 부모수당: 출산전후 소득 차이 금액의 65%  
 $= 2,000\text{유로} \times 0.65 = 1,300\text{유로(월)}$
- \* 모는 6개월 이후 재취업. 처음에는 단시간근로로 취업하여 월 소득은 500유로임.  
이에 따라 기본부모수당 금액이 변경됨.
  - 출산 전 순소득 2,000유로
  - 출산 후 순소득 500유로
  - 출산전후 소득 차이 1,500유로
  - 부모수당: 출산전후 소득 차이 금액의 65%  
 $= 1,500\text{유로} \times 0.65 = 975\text{유로(월)}$
- \* 모의 월간 총 소득은 월 1,475유로(단시간근로에 대한 임금 500유로 + 기본부모수당 975유로)가 됨.

기존의 양육수당이 3년간 정액으로 지급되던 것에 비하여 부모수당은 최고 14개월 까지 지급되는 것으로 하되 휴직전 부모의 소득수준에 연동되도록 변경한 것이다. 3년의 육아휴직기간 동안 정해진 금액의 육아수당이 지급되던 기존의 육아휴직 및 육아수당 제도가 직업활동과 가정생활 양립을 위해 적절하지 못한 부분이 많다는 문제의식 하에서 현행 부모수당은 지급기간은 단축하되 휴직전 소득수준에 따라 연동 되게 하여 평소의 소득수준이 유지되도록 하는 한편 특히 여성근로자들은 보다 빨리 직업활동에 복귀할 수 있도록 하는 방향으로 설계되었다.

한편, 부모수당플러스와 파트너십보너스의 최저지급금액은 150유로, 최고지급금액은 900유로이다. 부모수당플러스와 파트너십보너스 금액 산정 방식 예시는 아래와 같다.

<출산 이후 소득이 없는 경우 부모수당플러스 금액 산정 예시>

- 출산 전 순소득 2,000유로
- 출산 후 순소득 0유로
- 출산전후 소득 차이 2,000유로
- 기본부모수당 = 출산전후 소득 차이 금액의 65% = 월 1,300유로  
- 최고 12개월간 지급(1,300유로 × 12개월 = 15,600유로)
- 부모수당플러스 = 월 650유로  
- 최고 24개월간 지급(1,300유로 × 24개월 = 15,600유로)

<출산 이후 소득이 있는 경우 부모수당플러스 금액 산정 예시: 최고 한도 금액 미만인 경우>

- 출산 전 순소득 2,000유로
- 출산 후 순소득 1,200유로
- 출산전후 소득 차이 800유로
- 기본부모수당 = 출산전후 소득 차이 금액의 65% = 월 520유로
- 부모수당플러스 = 월 520유로
- \* 부모수당플러스금액은 출산이후 소득이 없는 경우의 기본부모수당의 절반에 해당되는 금액(이 사례의 경우 650유로)을 초과해서는 안되고, 그 미만인 경우의 금액은 그대로 부모수당플러스금액으로 인정함. 따라서 이 사례에서는 최고한도인 650유로보다 낮은 금액인 520유로이기 때문에 부모수당플러스 금액은 기본부모수당 금액과 마찬가지로 월 520유로가 됨. 그럼에도 불구하고 수급기간은 2배로 연장되기 때문에 결과적으로 부모는 두배의 부모수당을 받게 됨. 즉, 12개월간 기본 부모수당을 받는 경우에는 520유로 × 12개월 = 총 6,240유로를 받게 되는데 비해 부모수당플러스를 받는 경우에는 520유로 × 24개월 = 총 12,480유로를 받게 됨.

<출산 이후 소득이 있는 경우 부모수당플러스 금액 산정 예시: 최고 한도 금액 초과인 경우>

- 출산 전 순소득 2,000유로
- 출산 후 순소득 500유로
- 출산전후 소득 차이 1,500유로

- 기본부모수당 = 출산전후 소득 차이 금액의 65% = 월 975유로
- 부모수당플러스 = 월 650유로
- \* 이 사례에서 만일 출산이후 소득이 없는 경우라면 기본부모수당은 1,300유로가 되고 이중 절반에 해당되는 650유로가 부모수당플러스 금액의 최고 한도가 됨. 따라서 기본부모수당을 12개월간 받는 경우에는 975유로 × 12 개월 = 총 11,700유로를 받게 되는데 비해 부모수당플러스를 24개월간 받는 경우에는 650유로 × 24 개월 = 총 15,600유로를 받게 됨.

<소득이 낮은 자에 대한 기본부모수당 금액 산정 예시>

- 출산 전 순소득 700유로
- 출산 후 순소득 50유로
- 출산전후 소득 차이 650유로
- 소득이 1,000유로 미만인 경우, 금액 산출을 위해 67%를 기본 비율로 하되 다음과 같은 방식으로 금액을 산출함
  - 출산 전 순소득 700유로는 1,000유로보다 300유로 적음.
  - 300유로를 2유로로 나눔 = 150유로
  - 150유로에 0.1%를 곱함 = 15%
  - 기본 비율인 67%에 15%를 더함 = 82%
- 기본수당: 출산전후 소득차이 금액인 650유로 × 0.82 = 533유로

출산 이전 소득은 아이가 출생하기 이전 12개월 동안의 소득을 기준으로 산정한다. 자영업자인 경우와 자영업자가 아닌 경우(예컨대 근로자인 경우)에 모두 아이 출생 이전 12개월 동안의 소득을 기준으로 한다.

마. 한 번에 여러 명의 자녀를 낳은 경우에 대한 추가수당 지급

쌍둥이를 낳은 경우 기본부모수당에 더하여 300유로를 추가수당으로 지급하고, 부모수당플러스에 더하여 150유로를 추가수당으로 지급한다. 한 번에 세명 이상의 자녀를 낳은 경우에는 두 배의 추가수당을, 한 번에 네명 이상의 자녀를 낳은 경우에는 세 배의 추가수당을 지급한다. 그 이상으로 여러 명의 자녀를 한 번에 낳은 경우에는 네 배, 다섯배 등으로 증가되는 추가수당을 지급한다. 쌍둥이를 낳은 경우 받을 수 있는 최저한도의 기본부모수당은 600유로가 되고 최고한도는 2,100유로가 된다. 부모수당플러스의 경우는 최저한도가 300유로가 되고 최고한도는 1,050유로가 된다.

#### 바. 형제자매보너스(Geschwisterbonus)

부모수당을 받고 있는 자가 추가로 자녀를 갖게 된 경우 ‘형제자매보너스’를 추가로 받게 된다. 형제자매보너스는 한명의 추가 자녀가 3세 미만이거나 두명의 추가 자녀가 6세 미만이거나 한명의 추가 자녀가 장애를 가지고 있으면서 14세 미만인 경우에 대해 지급한다. 이들은 생계를 같이하며 동거하는 상태여야 한다. 이 경우 부모수당의 10%를 추가로 받을 수 있고, 금액은 기본부모수당의 경우 월 75유로, 부모수당플러스의 경우 월 37.5유로가 최저한도이다. 형제자매보너스와 기본부모수당을 함께 받는 경우, 월 최저한도 금액은 월 375유로, 최고한도는 월 1,980유로가 되고 형제자매보너스와 부모수당플러스를 받는 경우에 월 최저한도 금액은 월 187.5유로, 최고한도는 월 990유로가 된다.

### 3. 부모수당 지급 및 부모휴직 사용 현황

#### 가. 부모수당 관련 현황

2018년 기준 부모수당 지급 전체 건수는 1,829,032건이고, 이 중 남성이 받은 경우가 432,919건, 여성이 받은 경우가 1,396,113건으로 집계되었다.

〈2018년 부모수당의 성별, 수당종류별 지급현황〉<sup>25)</sup>

성별	전체	전체 중				
		부모수당 플러스 제외	부모수당플러스 포함	부모수당플러스포함 건수 중 파트너십보너스 포함		
	지급 건수			전체 지급 건수(1) 에 대한 비율(%)	지급 건수	부모수당 플러스 포함 지급 건수 (3)에 대한 비율(%)
	1	2	3	4	5	6
전체	1,829,032	1,353,638	475,394	26.0	32,481	6.8
남성	432,919	378,319	54,600	12.6	14,972	27.4
여성	1,396,113	975,319	420,794	30.1	17,509	4.2

출처: 독일연방통계청(Statistisches Bundesamt)

25) Statistisches Bundesamt, Öffentliche Sozialleistungen Statistik zum Elterngeld Leistungsbezüge 2018, 2019, 6쪽.

<2018년 부모수당 수급자의 자녀출생전 소득 유무 및 수급기간><sup>26)</sup>

성 별	전 체 건 수	전체건수(1) 중		전체 건수(1) 중 수급기간에 따른 지급건수(개월)						평균 수급기간		
		유	무	2	3~9	10~ 12	13~ 14	15~ 23	24 이상	전 체	그 중	
		자녀출생전 소득									포 함	제 외
											부모 수당 플러스	
	건수										개월	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
전 체	1,829,032	1,407,812	421,220	318,140	121,923	952,703	54,008	299,477	82,781	11.7	18.7	9.3
남	432,919	399,986	32,933	311,441	75,366	33,102	2,487	6,229	4,294	3.8	8.9	3.0
녀	1,396,113	1,007,826	388,287	6,699	46,557	919,601	51,521	293,248	78,487	14.2	20.0	11.7

출처: 독일연방통계청(Statistisches Bundesamt)

전체 지급건수 중 자녀 출생 전에 소득이 없었던 경우는 421,220건으로 23.0%에 해당된다. 특히 여성수급자의 경우 전체 1,396,113건 중 388,287건은 자녀 출생 전에 소득이 없었던 경우로서 이는 여성에 대한 지급건수 중 27.8%에 해당된다. 수급기간 관련하여서는 10~12개월 동안 받은 경우가 전체 952,703건(52.1%)으로 가장 많았다. 한편, 남성의 경우 평균 수급기간이 3.8개월인데 여성은 14.2개월로 차이가 많이 났다.

26) Statistisches Bundesamt, Öffentliche Sozialleistungen Statistik zum Elterngeld Leistungsbezüge 2018, 2019, 7쪽.



<2018년 부모수당 수급자의 자녀출생전 소득 유무 및 수급기간 비율><sup>27)</sup>

	전체	전체(1) 중		전체 (1) 중 수급기간(개월)					
		유	무	2개월 이하	3~ 9개월	10~ 12개월	13~ 14개월	15~ 23개월	24 개월 이상
		자녀출생전 소득							
	비율(%)								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
전체	100	77.0	23.0	17.4	6.7	52.1	3.0	16.4	4.5
남	100	92.4	7.6	71.9	17.4	7.6	0.6	1.4	1.0
녀	100	72.2	27.8	0.5	3.3	65.9	3.7	21.0	5.6

출처: 독일연방통계청(Statistisches Bundesamt)

<2018년 부모수당 평균 수급액><sup>28)</sup>

성별	전체	수급기간 중 월평균 청구금액			수급기간 중 월평균 지급금액		
		전체	유	무	전체	유	무
			자녀출생전 소득			자녀출생전 소득	
	건수	유로(Euro)					
전체	1,829,032	827	989	288	740	878	282
남	432,919	1,198	1,273	292	1,197	1,271	292
녀	1,396,113	712	876	288	599	721	281

출처: 독일연방통계청(Statistisches Bundesamt)

전체 수급자의 월평균 수급금액은 월평균 740유로, 여성의 경우, 월평균 수급금액은 599유로인데 비해 남성의 월평균 수급금액은 1,197유로로 집계되었다.

27) Statistisches Bundesamt, Öffentliche Sozialleistungen Statistik zum Elterngeld Leistungsbezüge 2018, 2019, 8쪽.

28) Statistisches Bundesamt, Öffentliche Sozialleistungen Statistik zum Elterngeld Leistungsbezüge 2018, 2019, 9쪽.

〈2018년 부모수당 수급자의 자녀출생전 월평균소득〉<sup>29)</sup>

성별	전체	전체 중 자녀 출생 전에 소득이 있는 경우							
		합계	자녀 출생 전에 소득이 있는 경우 중 소득 수준(유로)						
			500 미만	500~1,000 미만	1,000~1,240 미만	1,240~1,500 미만	1,500~2,000 미만	2,000~2,770 미만	2,770 이상
	비율(%)								
전체	100	77.0	8.4	14.4	10.0	11.3	22.5	18.9	14.5
남성	100	92.4	2.1	3.3	4.3	8.0	24.0	30.2	28.2
여성	100	72.2	10.9	18.8	12.2	12.7	21.9	14.5	9.1

출처: 독일연방통계청(Statistisches Bundesamt)

〈2018년 부모수당 수급자의 성별, 연령, 가족관계 현황〉<sup>30)</sup>

성별/연령/가족관계		전체 건수	전체 중	
			부모수당플러스 제외 건수	부모수당플러스 포함 건수
전체		1,829,032	1,353,638	475,394
연령	20세 미만	22,516	15,876	6,640
	20세 이상 25세 미만	133,834	93,414	40,420
	25세 이상 30세 미만	442,312	310,091	132,221
	30세 이상 35세 미만	668,328	498,553	169,775
	35세 이상 40세 미만	424,797	327,029	97,768
	40세 이상 45세 미만	110,464	86,894	23,570
	45세 이상	26,781	21,781	5,000
	평균 연령	31.9세	32.1세	31.2세
가족관계	혼인 상태	1,283,099	960,456	322,643
	등록한 동거인	2,490	1,767	723
	비혼	503,176	363,339	139,837
	사별	1,599	1,058	541
	이혼	38,668	27,018	11,650
전체 중 부모가 혼인하지 않고 동거하고 있는 경우		397,809	291,231	106,578

29) Statistisches Bundesamt, Öffentliche Sozialleistungen Statistik zum Elterngeld Leistungsbezüge 2018, 2019, 12쪽.

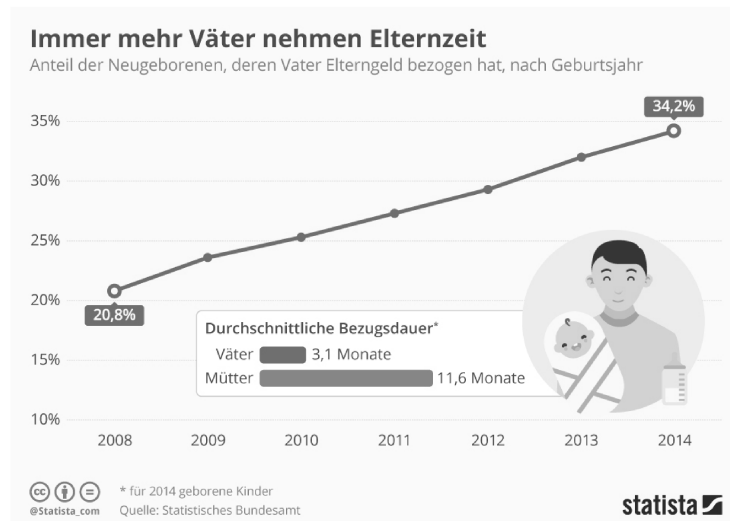
성별/연령/가족관계		전체 건수	전체 중	
			부모수당플러스 제외 건수	부모수당플러스 포함 건수
남성		432,919	378,319	54,600
연령	20세 미만	328	259	69
	20세 이상 25세 미만	6,476	5,544	932
	25세 이상 30세 미만	58,904	52,470	6,434
	30세 이상 35세 미만	156,033	137,971	18,062
	35세 이상 40세 미만	134,789	117,296	17,493
	40세 이상 45세 미만	53,293	45,613	7,680
	45세 이상	23,096	19,166	3,930
	평균 연령	34.8세	34.7세	35.4세
가족 관계	혼인 상태	321,781	282,641	39,140
	등록한 동거인	156	111	45
	비혼	105,189	90,674	14,515
	사별	195	144	51
	이혼	5,598	4,749	849
전체 중 부모가 혼인하지 않고 동거하고 있는 경우		99,182	85,867	13,315
여성		1,396,113	975,319	420,794
연령	20세 미만	22,188	15,617	6,571
	20세 이상 25세 미만	127,358	87,870	39,488
	25세 이상 30세 미만	383,408	257,621	125,787
	30세 이상 35세 미만	512,295	360,582	151,713
	35세 이상 40세 미만	290,008	209,733	80,275
	40세 이상 45세 미만	57,171	41,281	15,890
	45세 이상	3,685	2,615	1,070
	평균 연령	31.0세	31.1세	30.7세
가족 관계	혼인 상태	961,318	677,815	283,503
	등록한 동거인	2,334	1,656	678
	비혼	397,987	272,665	125,322
	사별	1,404	914	490
	이혼	33,070	22,269	10,801
전체 중 부모가 혼인하지 않고 동거하고 있는 경우		298,627	205,364	93,263

30) Statistisches Bundesamt, Öffentliche Sozialleistungen Statistik zum Elterngeld Leistungsbezüge 2018, 2019, 13쪽.

## 나. 부모휴직 사용 현황

2007년 “연방 부모수당 및 부모휴직법”이 제정된 이후 부의 부모휴직 사용은 지속적으로 증가하고 있는 것으로 나타나고 있다. 신생아에 대해 부가 부모수당을 받는 경우가 2008년 20.8%에서 2014년 34.2%로 증가한 것으로 집계되고 있다. 다만 부는 평균 3.1개월을 사용하는데 비해 모는 평균 11.6개월을 사용하여 기간에서는 차이가 많이 났다.

### 〈부의 육아휴직 사용 증가 추세〉



출처: 독일연방통계청(Statistisches Bundesamt)

#### IV. 결론 및 시사점

- ① 독일은 일반적으로 유럽 국가들 중에서 강한 가부장적인 전통을 가진 국가로 분류되며 보수적이고 조합주의적인 성향이 강한 복지국가에 속한다. 독일은 본래 남성 부양자모델을 대변하는 보수적 유럽대륙모델에 속했는데 최근의 가족·양육정책은 여성을 가족 돌봄을 책임지는 어머니로서 부차적인 노동자가 아닌 독립된 노동자, 소득자로서 인식하여 출산과 자녀양육에도 불구하고 경력을 지속할 수 있도록 하는데 주안점을 두고 있다.
- ② 독일의 출산율은 1980년 이래로 여성 1명당 약 1.4명을 출산하는 수준을 유지하는 것으로 정체상태에 있다고 할 수 있다. 다만 지난 몇 년간 약간 증가하는 경향을 보이면서 2015년에는 여성 1인당 1.5명을 출산하는 것으로 집계되었다. 2018년 기준 독일 합계출산율은 1.57이다.
- ③ 독일에서는 일찍이 19세기말부터 의료보험과의 연계를 통한 모성보호 제도를 만들었다. 특히 1970년대, 1980년대에 낮은 출산율이 문제됨에 따라 여러 차례 법개정을 통해 육아휴직 제도를 확대·강화해 왔다. 독일의 현행 부모휴직 및 부모수당 제도는 2006년말 제정되어, 2007년부터 시행되고 있는 「연방 부모수당 및 부모휴직법」에 의해 규율되고 있는데, 동법은 그 이전까지 적용되어 왔던 육아수당과 부모휴직 제도의 내용을 일과 가정의 양립, 특히 젊은 부부들이 자녀 양육과 가정생활, 직업생활을 조화롭게 할 수 있도록 지원한다는 기본 방향 설정 하에서 새롭게 마련된 내용들을 규정했다.
- ④ 독일의 부모휴직 및 부모수당은 혼인 여부에 관계없이 다양한 가족관계와 다양한 상황 하에서 자녀 양육을 하는 부모, 조부모 등을 지원하는 제도라고 할 수 있다. 혼인 관계에 있지 않은 부모의 부모휴직 및 부모수당 신청 건수도 계속 증가하고 있다.

- ⑤ 부모휴직은 원칙적으로 근로자인 부모에게 인정되는 제도이다. 반면 독일 부모수당 제도는 원칙적으로 부모휴직과 무관하게 이용할 수 있는 제도이고 예컨대 자녀 출생 전 소득이 전혀 없었던 부모에 대해서도 부모수당이 지급될 수 있다. 2007년 법개정을 통해 자녀수당 금액은 자녀 출생전 소득과 자녀 출생후 소득과의 차액에 대한 일정비율에 해당되는 금액을 지급하는 방식으로 변경되었다. 기존에 정액으로 지급되던 부모수당이 소득대비 일정비율을 지급하는 방식으로 변경된 것이다.
- ⑥ 부모수당 수급 기간 및 부모휴직 기간 중에도 종속노동 혹은 자영업 등의 직업 활동을 주간 30시간까지 가능하도록 하고 있어 육아로 인한 경력단절을 방지할 수 있도록 하고 있다. 사용자는 특별한 경영상 사유가 없는 한 부모휴직 기간 중 단시간근로로의 전환을 거부할 수 없다.
- ⑦ 현행법상 부모수당은 기본부모수당, 부모수당플러스, 파트너십보너스로 분류되는데 부모들은 이 세 가지 수당을 다양하게 결합하여 받을 수 있다. 부모가 함께, 혹은 한부모가 자신의 상황에 맞게 세 가지 수당 제도를 다양한 방식으로 이용하여 직업활동과 자녀 양육을 양립시킬 수 있도록 도모하고 있다.

※ 참고: 자녀수당 및 보육수당

독일에서는 부모수당 외에도 자녀수당(Kindergeld) 및 보육수당(Betreuungsgeld)을 통해 육아를 지원하고 있다. 이에 관해 간단히 살펴본다.

## 1. 자녀수당(Kindergeld)

독일의 자녀수당에 대해 규율하고 있는 현행법은 소득세법(Einkommensteuergesetz) 과 연방자녀수당법(Bundeskindergeldgesetz)이다. 독일 내에 거주하고 있고 무제한납세 의무를 부담하고 있는(unbeschränkt einkommensteuerpflichtig) 부모는 소득세법 제62조 이하에 따라 자녀수당을 지급받는데 이는 조세우대조치(Steuervergütung)로서의 성격을 갖는다. 자녀수당은 소득과 무관하게 일정액이 지급되고, 다만 자녀수에 따라 다르게 지급된다.

2019년 기준 자녀수당 금액은 다음과 같다.

- 첫째 및 둘째 자녀에 대해서는 매월 204유로
- 셋째 자녀에 대해서는 매월 210유로
- 넷째 및 그 이상의 자녀에 대해서는 매월 235유로

자녀수당 지급 대상은 다음과 같다.

- 만 18세 이하의 모든 자녀
- 직업교육을 받고 있는 만 25세 이하의 자녀
- 만 21세 이하의 실직중인 자녀

직업교육자리의 부족으로 인해 직업교육을 시작할 수 없거나 혹은 계속할 수 없었던 경우도 직업교육을 받고 있는 경우로 간주한다. 첫 번째 직업교육 또는 첫 번째 대학교육을 마친 자녀에 대해서는 통상적으로 주간 20시간을 초과하는 소득활동에 종사하고 있지 못한 경우에 한하여 자녀수당 지급대상이 될 수 있다. 자녀가 부모와 함께 살고 있는 경우 누가 자녀수당을 받을지를 정할 수 있다.

외국에 거주하고 있고 소득세법에 따라 독일에서 무제한납세의무를 부담하고 있지 않은 부모는 법 소정 조건 하에서 연방자녀수당법에 따라 자녀수당을 받을 수 있다.

## 2. 보육수당(Betreuungsgeld)

보육수당은 “연방 부모수당 및 부모휴직법”에 따라 2012년 8월 1일 이후 태어난 자녀에 대해 당해 자녀가 만 15개월이 된 때부터 만 36개월이 될 때까지 지급하는 수당이다. 2014년 8월 1일 이전에는 월 100유로를, 2014년 8월 1일부터는 월 150유로를 지급한다(법 제27조 제3항).

15개월 이전에는 부모수당을 더 이상 받을 수 없는 경우에 한하여 보육수당을 받을 수 있고, 그 경우 보육수당은 자녀 한 명당 22개월을 초과하여 지급될 수 없다. 보육수당의 지급에 관한 관할은 주정부에 의해 지정된 보육수당기관이 맡는다. 이에 따라 각 주별로 각기 다른 기관들이 보육수당 지급에 대해 관리하고 있다. 예컨대 바덴-뷔

르템베르크(Baden-Württemberg)주는 은행에서 보육수당에 대해 담당하고 있는 반면 베를린(Berlin)주에서는 청소년관청(Jugendämter)에서 담당하고 있고, 노르트라인-베스트팔렌(Nordrhein-Westfalen)주에서는 가족금고(Familienkassen)에서 담당하고 있다.

본래 법에서는 보육수당을 연방정부에서 관할하도록 하고 있었으나 2015. 7. 21. 연방헌법재판소가 보육수당을 연방정부의 관할하에 지급하도록 하는 법규정이 헌법에 위반되어 무효라고 결정하였기 때문에<sup>31)</sup> 이후로는 각 주가 보육수당 지급 여부를 결정하고 전적으로 주의 책임 하에 보육수당 지급에 대해 관리하게 되었다. 연방헌법재판소 결정을 통해 연방정부는 900,000,000유로를 절감할 수 있게 되었다고 한다.

---

31) BVerfG, Urteil des Ersten Senats vom 21. Juli 2015 - 1 BvF 2/13.