



Vaterschaftsurlaub für Bundesbeamte

Nach einem Urteil des Bundesverwaltungsgerichts Köln haben Bundesbeamte anlässlich der Geburt ihres Kindes einen Anspruch auf 10 Tage bezahlten Vaterschaftsurlaub. Dieser Anspruch ergibt sich unmittelbar aus EU-Recht (EU-Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privateben für Eltern und pflegende Angehörige), wie das Verwaltungsgericht Köln am 11. September 2025 klarstellte.

Das Verwaltungsgericht führte aus, dass sich klagende Bundesbeamte unmittelbar auf die Vorschriften zum Vaterschaftsurlaub in der EU-Richtlinie berufen können, denn der deutsche Gesetzgeber ist seiner Verpflichtung, die Richtlinie bis zum 2. August 2022 umzusetzen, nicht nachgekommen.

Die unmittelbare Anwendung einer Richtlinie ist nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes eine Sanktion gegenüber dem Mitgliedstaat dafür, dass dieser eine Richtlinie nicht ordnungsgemäß umgesetzt hat. Zwar wurde während der Umsetzungsfrist ein Referentenentwurf erarbeitet, jedoch ist das entsprechende Gesetz nicht verabschiedet worden.

Das Urteil ist noch nicht rechtskräftig.

Von diesem Urteil können in erster Linie alle Beamten, insbesondere Bundesbeamte, profitieren, denn ihnen steht nach dem Urteil ein 10-tägiger bezahlter Vaterschaftsurlaub zu, auch wenn das deutsche Beamtengesetz bislang einen solchen Urlaub nicht vorsieht.

Aber nicht nur Bundesbeamte, sondern grundsätzlich alle Beamten des öffentlichen Dienstes,

auch Landesbeamte, können von diesem Urteil profitieren. Zwar beruht das konkrete Urteil auf dem Fall eines Bundesbeamten, doch die EU-Richtlinie gilt gleichermaßen für alle öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber, egal ob Bundes- oder Landesrecht Anwendung findet. Auch einem Landesbeamten steht daher der Rechtsweg zu den Verwaltungsgerichten offen.

Neben den Beamten profitieren aber auch die DO-Angestellten des Bundes und der Länder sowie die Tarifbeschäftigten im öffentlichen Dienst von dem Urteil des Verwaltungsgerichts Köln. Wenn sich auch Beamte, DO-Angestellte und Tarifbeschäftigte in ihrem Rechtsstatus unterscheiden, macht dies für die Anwendbarkeit der EU-Richtlinie keinen Unterschied, denn diese spricht allgemein von „Arbeitnehmern“, was auch die tariflich beschäftigten Mitarbeitenden im öffentlichen Dienst umfasst.

Bis zu einer höchstrichterlichen Klärung bleibt das Urteil des Kölner Verwaltungsgerichts formal nur für die Parteien verbindlich. Es entfaltet allerdings eine erhebliche Signalwirkung auch für andere Verwaltungsgerichte sowie für Arbeitsgerichte!

Unterstützen Sie uns!

Mitglied werden unter:
www.gds.info/beitritt



GdS Wir kommt weiter