



dbb beamtenbund und tarifunion, GB Tarif, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin

**Mitglieder der Geschäftsführung der  
Bundestarifkommission des dbb**

Mitglieder der Bundestarifkommission des dbb

Mitgliedsgewerkschaften des dbb

dbb einschließlich Landesbünde

dbb bundesfrauenvertretung, dbb jugend,  
dbb bundesseniorenenvertretung

dbb-Dienstleistungszentren

16. Dezember 2025 Sz/ki

**Nr. 20/2025**

***Erstinstanzliches Urteil des Verwaltungsgerichts Köln zum Vaterschaftsurlaub / Urlaub für gleichgestellte zweite Elternteile  
Musterantrag zur vorsorglichen Geltendmachung von Ansprüchen***

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

mit Urteil vom 11. September 2025 (Aktenzeichen 15 K 1556/24) hat das Verwaltungsgericht Köln entschieden, dass ein Bundesbeamter Anspruch auf bezahlten Vaterschaftsurlaub unmittelbar aus der EU-Richtlinie 2019/1158 (Vereinbarkeitsrichtlinie) hat. Das Urteil ist noch nicht rechtskräftig. Es ist nicht ausgeschlossen, dass das Urteil bei Rechtskraft auch Auswirkungen auf Tarifbeschäftigte von Bund, Ländern und Kommunen hat.

Artikel 4 der Vereinbarkeitsrichtlinie besagt, dass die EU-Mitgliedstaaten die notwendigen Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass Väter oder nach nationalem Recht gleichgestellte zweite Elternteile Anspruch auf zehn Tage Vaterschaftsurlaub anlässlich der Geburt des Kindes des Arbeitnehmers / der Arbeitnehmerin haben, unabhängig vom im nationalen Recht definierten Ehe- oder Familienstand, der nach Artikel 8 der Vereinbarkeitsrichtlinie zu bezahlen ist. Die Mitgliedstaaten hatten bis zum 2. August 2022 Zeit, den Inhalt der Richtlinie in nationales Recht umzusetzen.

Das Verwaltungsgericht Köln hat in dem oben genannten Urteil nun entschieden, dass die Bundesrepublik Deutschland die Regelungen zum Vaterschaftsurlaub nicht ordnungsgemäß in nationales Recht umgesetzt habe und dem klagenden Bundesbeamten

daher ein Anspruch auf Vaterschaftsurlaub direkt aus der Vereinbarkeitsrichtlinie zu stehe. Das Gericht führt dazu aus, dass sich Bürgerinnen und Bürger auf die unmittelbare Wirkung der Richtlinie nur gegenüber einem EU-Mitgliedstaat berufen können, unabhängig davon, ob dieser als Arbeitgeber oder Hoheitsträger handelt. Verpflichtungen für private Arbeitgeber würden hingegen nicht begründet. Demgegenüber hat das Landgericht Berlin in einem früheren Urteil vom 1. April 2025 (Aktenzeichen 26 O 133/24) entschieden, dass die bestehenden gesetzlichen Regelungen in Deutschland ausreichend seien, um die Vereinbarkeitsrichtlinie umzusetzen. Auch dieses Urteil ist noch nicht rechtskräftig.

Obwohl das Urteil des Verwaltungsgerichts Köln unmittelbar nur für den zugrundeliegenden Fall des Bundesbeamten gilt, könnten sich – sollte das Urteil rechtskräftig werden – auch Ansprüche für Tarifbeschäftigte ergeben, die ihren Arbeitsvertrag direkt mit einem staatlichen Arbeitgeber in Bund, Land oder Kommunen abgeschlossen haben.

Aufgrund der Regelungen zu Ausschlussfristen in den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes (§§ 37 TVöD, TV-L, TV-H, MTV Autobahn sowie entsprechende Regelungen), nach denen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von in der Regel sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich (in TVöD und TV-H: in Textform) geltend gemacht werden, kommen Ansprüche für Tarifbeschäftigte nur für die Zukunft und zumindest bei Geburtstag des Kindes in den letzten in der Regel sechs Monaten vor Geltendmachung in Betracht. Von einem möglichen Anspruch auf Vaterschaftsurlaub müssen Tage der Arbeitsbefreiung wegen Niederkunft der Ehefrau / der Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes gemäß §§ 29 Abs. 1 a) TVöD, TV-L, TV-H, MTV Autobahn, wegen Niederkunft der in ehe- oder lebenspartnerschaftsähnlicher Gemeinschaft lebenden Lebensgefährtin gemäß § 29 Abs. 1 a) TVöD, Elterntage im Sinne des § 29b TV-H sowie Tage der bezahlten Arbeitsbefreiung aufgrund entsprechender Regelungen abgezogen werden.

Wir empfehlen den betroffenen Tarifbeschäftigten bei Bund, Ländern und Kommunen daher, vorsorglich anlässlich der zukünftigen Geburt ihres Kindes beziehungsweise anlässlich von Geburten in den letzten sechs Monaten vor Geltendmachung einen Antrag auf Gewährung von Vaterschaftsurlaub / Urlaub für gleichgestellte zweite Elternteile zu stellen. Einen entsprechenden Musterantrag fügen wir bei. Sollte der Antrag abgelehnt werden, muss die Arbeit aufgenommen werden; es kann stattdessen Erholungsurlaub beantragt werden.

Über mögliche Rechtsschutzgewährung entscheidet der dbb im Einzelfall. Über die weitere Entwicklung der Rechtsprechung werden wir berichten.

Mit kollegialen Grüßen

Andreas Hemsing  
Zweiter Vorsitzender  
Fachvorstand Tarifpolitik

**Anlage**