

FAQs – Vaterschaftsurlaub

Wer hat einen Anspruch auf Vaterschaftsurlaub?

Einen Anspruch haben Väter und ihnen nach nationalem Recht gleichgestellte zweite Elternteile. Er gilt für Beamte und Tarifbeschäftigte gleichermaßen.

Was ist zu tun, wenn die Geburt meines Kindes bevorsteht?

Werdende Väter sollten rechtzeitig bei ihrer personalführenden Stelle einen Antrag auf Vaterschaftsurlaub stellen. Hierfür steht ein von uns vorbereiteter Musterantrag (A) zur Verfügung. Der Antrag enthält zudem die Bitte um Ruhendstellung des Verfahrens, bis eine höchstrichterliche Entscheidung vorliegt.

Was muss ich tun, wenn ich eine ablehnende Entscheidung erhalte?

Solltest Du eine ablehnende Entscheidung erhalten, empfiehlt es sich, einen Rechtsschutzantrag über die Kreisgruppe einzureichen. In diesem Fall führt der DGB-Rechtsschutz die Verfahren.

Kann ich auch nachträglich Vaterschaftsurlaub beantragen?

Ein rückwirkender Anspruch auf Gewährung von Vaterschaftsurlaub besteht nach unserer Einschätzung nicht, denn die EU-Richtlinie schreibt in Art. 4 Abs. 1 vor, dass der Vaterschaftsurlaub „anlässlich der Geburt des Kindes des Arbeitnehmers genommen werden muss“. Nach dem Wortlaut der Richtlinie muss der Vaterschaftsurlaub in einem engen zeitlichen Zusammenhang mit der Geburt genommen werden. Der Vaterschaftsurlaub soll frühzeitig eine enge Bindung zwischen Vätern und Kindern ermöglichen.

Was gilt, wenn ich in direktem Zusammenhang mit der Geburt Erholungsurlaub genommen habe?

Solltest Du nach der Umsetzungsfrist der Richtlinie am 02. August 2022 im **direkten zeitlichen Zusammenhang** mit der Geburt deines Kindes Erholungsurlaub genommen haben, könnte dir ein Schadensersatzanspruch in Form einer Gutschrift auf dein Urlaubskonto zustehen. Für diesen Fall haben wir den Musterantrag (B) vorbereitet. Sollte statt Erholungsurlaub Dienstfrei genommen worden sein, gilt das vermutlich auch.

Bitte bedenke, dass der Urlaub in einem unmittelbaren Zusammenhang mit der Geburt genommen worden sein muss.

Was heißt „anlässlich der Geburt“?

So genau wissen wir das nicht. Die EU-Richtlinie ist im Wortlaut sehr streng. Danach soll der Urlaub um den Zeitpunkt der Geburt des Kindes genommen werden und eindeutig mit der Geburt zusammenhängen. Nach unserer Einschätzung sollten maximal zwei Wochen nach der Geburt vergangen sein.

Was gilt für Tarifbeschäftigte?

Im Tarifrecht ist die Ausschlussfrist des § 37 TV-L sehr bestimmt. Danach gilt für Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis eine Ausschlussfrist von 6 Monaten nach Fälligkeit. Ob die Ausschlussfrist hier für den Antrag (B) überhaupt einschlägig ist und ab wann von einer Fälligkeit ausgegangen werden kann, ist nicht ganz sicher. Der Antrag sollte aber eingereicht werden.

Sofern tarifbeschäftigte Kollegen Väter werden (Antrag A), können auch sie Vaterschaftsurlaub beantragen. Unser Musterantrag sieht eine Ruhendstellung bei Ablehnung vor. Für Tarifbeschäftigte ist diese Ruhendstellung unbeachtlich. Sie müssen den Anspruch nach dem TV-L schriftlich geltend machen. Er unterliegt dann der regelmäßigen Verjährungsfrist von 3 Jahren nach § 195 BGB.

Wo muss ich den Antrag einreichen?

Der Antrag ist bei deiner personalführenden Stelle einzureichen.