OLG Bamberg, Urteil v. 20.04.2026 – 4 U 68/25e

Titel:

Kein Staatshaftungsanspruch wegen fehlerhafter Umsetzung der Vereinbarkeitsrichtlinie

Normenketten:

RL (EU) 2019/1158 Art. 4, Art. 8 Abs. 2, Art. 20

BEEG § 2, § 4 Abs. 3 S. 1, S. 2, Abs. 4 S. 2, § 15 Abs. 3 S. 1

Leitsätze:

1. Dass nach Erlass der Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20.06.2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige (sog. Vereinbarkeitsrichtlinie = VRL) keine dem Art. 4 VRL (Gewährung eines Vaterschaftsurlaubs von zehn Arbeitstagen) entsprechenden Norm in das nationale deutsche Recht implementiert wurde, stellt keinen Verstoß gegen Unionsrecht dar. Denn einem Vater ist es bereits nach § 15 Abs. 3 S. 1 BEEG möglich, nach der Geburt des Kindes eine zehntätige Elternzeit in Anspruch zu nehmen. (Rn. 24 – 25)

2. Soweit gemäß § 4 Abs. 4 S. 2 BEEG eine Elternzeit von zehn Tagen, anders als für den Vaterschaftsurlaub in Art. 8 Abs. 2 VRL vorgesehen, nicht vergütet wird, liegt jedenfalls kein hinreichend qualifizierter Verstoß gegen Unionsrecht vor, der einen Staatshaftungsanspruch gegen die Bundesrepublik Deutschland begründen könnte. (Rn. 26 – 30 und 26 – 30)

Schlagworte:

Unionsrechtlicher Staatshaftungsanspruch, Vorwurf der unterlassenen Umsetzung des in der Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20.06.2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige (sog. Vereinbarkeitsrichtlinie = VRL) vorgesehenen Vaterschaftsurlaubs in nationales Recht, Vaterschaftsurlaub, Staatshaftung, Qualifizierter Verstoß, Schadensersatzanspruch, Elternzeit, Vergütungsanspruch, qualifizierter Verstoß, verspätete Richtlinienumsetzung

Vorinstanz:

LG Würzburg, Endurteil vom 02.04.2025 – 21 O 1791/24

Tenor

1. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Landgerichts Würzburg vom 02.04.2025, Az. 21 O 1791/24 Öff, wird zurückgewiesen.

2. Der Kläger hat die Kosten des Berufungsverfahrens zu tragen.

3. Dieses Urteil und das in Ziffer 1 genannte Urteil des Landgerichts Würzburg sind ohne Sicherheitsleistung vorläufig vollstreckbar.

4. Die Revision gegen dieses Urteil wird nicht zugelassen.

Entscheidungsgründe

I.

1

Der Kläger macht gegen den Beklagten Schadensersatzansprüche wegen einer seiner Auffassung nach nicht erfolgten Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20.06.2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige (sog. Vereinbarkeitsrichtlinie, im Folgenden nur: VRL) durch die Beklagte geltend. Die für den vorliegenden Fall im Wesentlichen maßgeblichen Regelungen der VRL lauten wie folgt:

„Art. 4 Vaterschaftsurlaub

(1) Die Mitgliedstaaten ergreifen die notwendigen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass Väter oder – soweit nach nationalem Recht anerkannt – gleichgestellte zweite Elternteile, Anspruch auf zehn Arbeitstage

Vaterschaftsurlaub haben, der anlässlich der Geburt des Kindes des Arbeitnehmers genommen werden muss. Die Mitgliedstaaten können bestimmen, ob der Vaterschaftsurlaub auch teilweise vor der Geburt des Kindes oder ausschließlich danach genommen werden kann und ob er in flexibler Form genommen werden kann.

(…)

Art. 8 Bezahlung oder Vergütung

(1) Im Einklang mit den nationalen Gegebenheiten, wie dem nationalen Recht, Kollektiv- bzw. Tarifverträgen oder Gepflogenheiten und unter Berücksichtigung der den Sozialpartnern übertragenen Befugnisse stellen die Mitgliedstaaten sicher, dass Arbeitnehmer, die ihr Recht auf Urlaub gemäß Artikel 4 Absatz 1 oder Artikel 5 Absatz 2 in Anspruch nehmen, eine Bezahlung oder eine Vergütung gemäß den Absätzen 2 und 3 des vorliegenden Artikels erhalten.

(2) Bei Vaterschaftsurlaub nach Artikel 4 Absatz 1 ist eine Bezahlung oder Vergütung in einer Höhe zu entrichten, die mindestens der Höhe der Bezahlung oder Vergütung entspricht, die der betreffende Arbeitnehmer vorbehaltlich der im nationalen Recht festgelegten Obergrenzen im Fall einer Unterbrechung seiner Tätigkeit aus Gründen im Zusammenhang mit seinem Gesundheitszustand erhalten würde. Die Mitgliedstaaten können den Anspruch auf eine Bezahlung oder Vergütung von einer vorherigen Beschäftigungsdauer abhängig machen, die jedoch maximal sechs Monate unmittelbar vor dem errechneten Geburtstermin des Kindes betragen darf.

(3) Bei Elternurlaub nach Artikel 5 Absatz 2 wird diese Bezahlung oder Vergütung von dem Mitgliedstaat oder den Sozialpartnern so festgelegt, dass die Inanspruchnahme von Elternurlaub durch beide Elternteile erleichtert wird.

(…)

Art. 20 Umsetzung (…)

(6) Im Hinblick auf die Erfüllung der Anforderungen der Artikel 4, 5, 6 und 8 dieser Richtlinie und der RL 92/85/EWG können die Mitgliedstaaten jeden Zeitraum und jede Bezahlung oder Vergütung für Arbeitsfreistellung aus familiären Gründen, insbesondere Mutterschaftsurlaub, Vaterschaftsurlaub, Elternurlaub und Urlaub für pflegende Angehörige, der bzw. die auf nationaler Ebene vorgesehen ist und über den Mindeststandards gemäß dieser Richtlinie oder der RL 92/85/EWG liegt, berücksichtigen, sofern die Mindestanforderungen für diesen Urlaub erfüllt sind und das allgemeine Niveau des Arbeitnehmerschutzes in den von den genannten Richtlinien erfassten Bereichen nicht abgesenkt wird.

(7) Wenn die Mitgliedstaaten während eines Elternurlaubs von mindestens sechs Monaten Dauer für jeden Elternteil eine Bezahlung oder Vergütung in Höhe von mindestens 65% des Nettoeinkommens des Arbeitnehmers – möglicherweise vorbehaltlich einer Obergrenze – gewähren, können sie beschließen, nicht die in Artikel 8 Absatz 2 genannte Bezahlung oder Vergütung zu entrichten, sondern diese Regelung weiterzuführen.

(…)“

2
Der Kläger ist in der … seit ...2021 als angestellter …-Mitarbeiter beschäftigt. Am ...01.2024 wurde er Vater eines Kindes. Vom ...01.2024 bis einschließlich ...01.2024 nahm er für insgesamt elf Arbeitstage bezahlten Erholungsurlaub.

3
Der Kläger ist der Auffassung, dass ihm deswegen nach den Grundsätzen des unionsrechtlichen Staatshaftungsanspruchs Schadensersatz gegen die Beklagte zustehe. Diese habe nämlich die VRL, die bis zum 02.08.2022 in nationales Recht umzusetzen war, tatsächlich nicht umgesetzt. Infolgedessen sei es ihm nicht möglich gewesen, nach der Geburt seines Kindes anstelle seines Erholungsurlaubs den in Art. 4 der VRL vorgesehenen zehntägigen Vaterschaftsurlaub in Anspruch zu nehmen. Dieser wäre nach Art. 8 Abs. 2 VRL auch in derjenigen Höhe zu vergüten gewesen, die im Falle einer Unterbrechung der Tätigkeit aus gesundheitlichen Gründen zu zahlen gewesen wäre; in seinem Fall also in Höhe des bei der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall zu zahlenden vollständigen Arbeitsentgelts. Im Falle der

ordnungsgemäßen Umsetzung der Richtlinie hätte er daher statt seines Erholungsurlaubs den in der VRL vorgesehenen zehntägigen Vaterschaftsurlaub in Anspruch genommen. Die unterlassene Umsetzung der Richtlinie, durch die individuelle Rechte von Vätern begründet werden sollten, stelle auch einen für die Bejahung eines unionsrechtlichen Staatshaftungsanspruchs erforderlichen hinreichend qualifizierten Verstoß dar. Die Tatsache, dass ein zunächst gegen die Beklagte eingeleitetes Vertragsverletzungsverfahren wegen der Nichtumsetzung der VRL ohne Begründung eingestellt worden sei, begründe keine Vermutung der Konformität, da die Kommission insoweit ein weites Ermessen habe.

4
Seinen Schaden beziffert der Kläger unter Anwendung von § 11 BUrlG auf 2.202,20 € brutto, wobei er der Berechnung ein monatliches Bruttogehalt von 4.771,36 € zugrunde legt. Darüber hinaus verlangt er die Erstattung, hilfsweise seine Freistellung von vorgerichtlichen Rechtsanwaltsgebühren in Höhe von 552,16 €.

5
Die Beklagte ist dagegen der Auffassung, sie habe die VRL durch das Gesetz zur weiteren Umsetzung der VRL vom 19.12.2022 (BGBl. Teil I 2022, 2510) vollständig umgesetzt. Hierbei sei zu berücksichtigen, dass es gem. Art. 20 Abs. 6 und Abs. 7 VRL für die Umsetzung der Richtlinie ausgereicht habe, die bestehenden Regelungen des Bundeserziehungsgesetzes (BEEG) weiterzuführen, da diese den Mindestanforderungen, welche die VRL für den Vaterschaftsurlaub vorsehe, genügten. Aus § 15 Abs. 3 S. 1 BEEG folge, dass jeder Vater einen „Vaterschaftsurlaub“ von lediglich zehn Arbeitstagen nehmen könne. Wegen Art. 20 Abs. 7 VRL sei der deutsche Gesetzgeber auch nicht verpflichtet gewesen, für eine Vaterschaftszeit von zehn Arbeitstagen eine gesonderte Vergütung festzusetzen. Danach dürften die Mitgliedstaaten abweichend von Art. 8 Abs. 2 VRL eine Regelung weiterführen, nach der während eines Elternurlaubs von mindestens sechs Monaten Dauer für jeden Elternteil eine Bezahlung oder Vergütung in Höhe von mindestens 65% des Nettoeinkommens des Arbeitnehmers gewährt werde. Diese Voraussetzung erfülle das deutsche Recht. Nach § 2 Abs. 1 Satz 1 BEEG betrage das Elterngeld grundsätzlich 67% des Einkommens aus Erwerbstätigkeit vor der Geburt des Kindes. Die Elternteile könnten jeweils sieben der insgesamt 14 Monate (§ 4 Abs. 3 Sätze 1 und 2 BEEG) Elterngeld beziehen.

6
Jedenfalls fehle es aber, selbst wenn man eine unzureichende Umsetzung der VRL annehmen würde, an einer offenkundigen und erheblichen Überschreitung der Grenzen, die dem Ermessen eines Mitgliedstaates bei der Umsetzung der Richtlinie gesetzt seien (qualifizierter Verstoß) und damit an einer zwingenden Voraussetzung des unionsrechtlichen Staatshaftungsanspruchs bei legislativem Unrecht. Die Tatsache, dass die Europäische Kommission das gegen die Beklagte eingeleitete Vertragsverletzungsverfahren eingestellt habe, bestätige die Unionsrechtskonformität des nationalen Rechts. Zumindest aber sei damit die Auffassung der Beklagten, die VRL sei ausreichend umgesetzt worden, durch die Kommission als Hüterin der Verträge als vertretbar qualifiziert worden.

7
Schließlich sei der Vortrag des Klägers zur Schadenshöhe unschlüssig. Ein Verstoß bestünde, wenn man von einem Umsetzungsmangel ausgehen würde, nur insoweit, als das deutsche Recht keine Mindestvergütung von 65% des Nettoeinkommens vorsehe. Nur in dieser Höhe wäre der Kläger geschädigt.

8
Das Landgericht Würzburg hat die Klage mit Endurteil vom 02.04.2025 abgewiesen. Zur Begründung hat es im Wesentlichen ausgeführt, dass der deutsche Gesetzgeber zwar keine eindeutige und klare gesetzliche Grundlage für den in der VRL geforderten Vaterschaftsurlaub geschaffen habe. Denn Art. 4 Abs. 1 VRL sei eindeutig formuliert und der deutsche Gesetzgeber schlichtweg untätig geblieben. Allerdings liege hierin kein qualifizierter Verstoß, weil die Voraussetzungen des Art. 20 Abs. 7 VRL durch § 2 Abs. 1 § 1 BEEG grundsätzlich erfüllt würden, wonach jedem Elternteil während eines Elternurlaubs von sechs Monaten eine Vergütung in Höhe von mindestens 65% des Nettoeinkommens gewährt werde. Auch die teilweise übereinstimmende Zielsetzung der VRL in Bezug auf den Vaterschaftsurlaub und des BEEG sowie die erfolgte Einstellung des Vertragsverletzungsverfahrens seien weitere Argumente gegen einen qualifizierten Verstoß. Schließlich ergebe sich ein Schadensersatzanspruch des Klägers auch nicht aus Vorschriften des nationalen Rechts.

9

Gegen das Urteil des Landgerichts hat der Kläger Berufung eingelegt, mit der er seine erstinstanzlichen Klageanträge weiterverfolgt. Das Landgericht habe verkannt, dass die unterbliebene Umsetzung eines vergüteten Vaterschaftsurlaubs einen hinreichend qualifizierten Verstoß darstelle. So vernachlässige die Nichteinführung fundamentale Ziele der Richtlinie, nämlich die Förderung der gleichmäßigeren Aufteilung von Betreuungs- und Pflegemaßnahmen und die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Die Umsetzung habe auch nicht in Anbetracht der Regelungen des BEEG unterbleiben dürfen, weil die Mindestanforderungen der Richtlinie, dass eine bezahlte Freistellung von mindestens zwei Monaten und zwei Wochen gewährleistet sein müsse (Art. 4 Abs. 1 und 5 Abs. 2 VRL), nur bei Einigkeit der Eltern problemlos erfüllt werde. Zudem werde nach dem BEEG eine nur zweiwöchige Elternzeit nicht vergütet. Dem helfe auch die Regelung des Art. 20 Abs. 7 BEEG nicht ab. Diese setze einen individuellen Elternurlaub von sechs Monaten voraus, was durch das BEEG nicht gewährleistet sei. Ein Zeitraum von sechs Monaten könne lediglich durch Verzicht eines Elternteils auf mindestens fünf Monate bezahlter Elternzeit erreicht werden. Im Übrigen wiederholt der Kläger vertiefend seinen erstinstanzlichen Vortrag.

10
Der Kläger beantragt im Berufungsverfahren, unter Abänderung des Urteils des Landgerichts Würzburg vom 02.04.2025, Az. 21 O 1791/24 Öff,

1. die Berufungsbeklagte zu verurteilen, an den Berufungskläger 2.202,20 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem 05.09.2024 zu zahlen.

2. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 552,16 EUR außergerichtliche Gebühren für die außergerichtliche Vertretung, nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab Rechtshängigkeit zu zahlen, hilfsweise den Kläger von diesen Gebühren freizustellen.

11
Die Beklagte beantragt

die Zurückweisung der Berufung.

12
Sie verteidigt das angefochtene Urteil unter Vertiefung ihres erstinstanzlichen Vortrags.

13
Der Senat hat am 20.11.2025 einen Hinweisbeschluss erlassen und darauf hingewiesen, dass der Regelung der Art. 20 Abs. 7 VRL in anderen Sprachfassungen ein anderer Sinngehalt beigemessen werden könne als der deutschen Version dieser Vorschrift, was sich auf die Beurteilung der Frage, ob Art. 20 Abs. 7 VRL als Rechtfertigung für die Nichteinführung eines bezahlten Vaterschaftsurlaubs dienen könne, auswirken könne. Hierzu haben die Parteien nachfolgend Stellung genommen.

II.

14
Die zulässige Berufung des Klägers ist unbegründet. Dem Kläger steht gegen die Beklagte kein unionsrechtlicher Staatshaftungsanspruch auf Schadensersatz wegen des Verlusts des nach der Geburt seines Kindes eingesetzten Erholungsurlaubs zu. Dabei kann im Ergebnis dahinstehen, ob die Beklagte verpflichtet war, den in Art. 4 und 8 Abs. 2 VRL geregelten bezahlten oder vergüteten Vaterschaftsurlaub in eine nationale Rechtsvorschrift umzusetzen und dies pflichtwidrig unterlassen hat. Jedenfalls wäre ein entsprechender Verstoß nicht „hinreichend qualifiziert“ im Sinne des unionsrechtlichen Staatshaftungsanspruchs.

15
1. Nach der Rechtsprechung des EuGH kommt eine Haftung eines Mitgliedstaats in Betracht, wenn er gegen eine Norm des Unionsrechts verstoßen hat, die bezweckt, dem Einzelnen Rechte zu verleihen, wenn der Verstoß hinreichend qualifiziert ist und wenn zwischen diesem Verstoß und dem Schaden des Einzelnen ein unmittelbarer Kausalzusammenhang besteht. Dieser Anspruch erfasst alle Bereiche staatlichen Handelns und damit auch das vorliegend infrage stehende legislative Unrecht durch eine unvollständige Umsetzung einer Richtlinie in nationales Recht durch den Gesetzgeber (BGH, Urteil vom 17.01.2019, Az. III ZR 209/17, NJW-RR 2019, 528, Rn. 22, mwN.).

16
a) Es bestehen keine begründeten Zweifel daran, dass die in der VRL enthaltenen Regelungen zum Vaterschaftsurlaub individuell begünstigend sind, d.h. dem Einzelnen entsprechende Rechte verleihen sollen (Daniels, AuR 2024, 335, 337; EuArbRK/Sprenger, 5. Aufl. 2024, RL (EU) 2019/1158 Art. 4 Rn. 1; Treichel, AuR 2022, 248, 249). Dies ergibt sich im Hinblick auf die Verpflichtung, einen Vaterschaftsurlaub zu gewähren und hierfür auch eine Vergütung vorzusehen, zwanglos schon aus dem Wortlaut des Art. 1a VRL, wonach durch die Richtlinie in Bezug auf den Vaterschaftsurlaub individuelle Rechte festgelegt werden.

17
b) Nicht berufen kann sich der Kläger jedoch darauf, dass die Umsetzung der VRL innerhalb der in Art. 20 Abs. 1 VRL vorgesehenen Umsetzungsfrist (bis 02.08.2022) tatsächlich nicht erfolgt ist. Eine formale Umsetzung erfolgte jedenfalls mit dem „Gesetz zur weiteren Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019,1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20.06.2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der RL 2010/18/EU des Rates“ vom 19.12.2022 (BGBl. Teil I 2022, 2510 f.), das am 24.12.2022 in Kraft getreten ist. Die (formale) Umsetzung erfolgte damit noch vor der zum geltend gemachten Schaden führenden Inanspruchnahme des Erholungsurlaubs im Jahr 2024, sodass der Kläger allein aufgrund des Umstands, dass die in Art. 20 Abs. 1 VRL vorgesehene Frist überschritten wurde, keinen Schaden erlitten hat.

18
c) Ebenso wenig kann der Kläger mit Erfolg geltend machen, dass es einem Vater, anders als nach Art. 4 Abs. 1, 5 Abs. 2, 8 VRL vorgesehen, nach dem BEEG nicht möglich sei, einen bezahlten Erziehungsurlaub von zwei Monaten und zwei Wochen zu nehmen, wenn die Mutter nicht zustimme, sondern ihrerseits zwölf Monate Elterngeld beanspruche, da in diesem Falle dem Vater nur zwei Monate bezahlte Elternzeit verblieben (Wietfeld/Hinrichsen, EuZA 2023, 363, 380). Diese Konstellation ist hier nicht gegeben. Es kommt damit nicht darauf an, ob, wie die Beklagte ausführlich dargelegt hat, nach § 5 Abs. 2 BEEG im Falle der Uneinigkeit der Eltern, jeder Elternteil jedenfalls bis zur Hälfte der zustehenden Monate Elterngeld beziehen kann. Entsprechendes gilt auch für den Einwand des Klägers, dass auch die Erfüllung des Art. 20 Abs. 7 VRL nur dann gewährleistet sei, wenn zwischen den Eltern ein dementsprechendes Einverständnis bestehe.

19
d) Schließlich kann auch nicht festgestellt werden, dass die Beklagte gegen ihre Verpflichtung zur Umsetzung des in der VRL vorgesehen vergüteten Vaterschaftsurlaubs von zehn Arbeitstagen in innerstaatliches Recht in qualifizierter Weise verstoßen hat.

20
aa) Zu Recht hat das Landgericht zwar festgestellt, dass das nationale Recht einen den Regelungen des Art. 4 und 8 Abs. 2 VRL entsprechenden vergüteten Vaterschaftsurlaub von zehn Arbeitstagen tatsächlich nicht vorsieht und damit insoweit eine entsprechende Umsetzung der VRL nicht erfolgt ist. Dies zieht die Beklagte auch nicht in Zweifel.

21
bb) In der nicht erfolgten Umsetzung der VRL in Bezug auf den dort vorgesehenen Vaterschaftsurlaub liegt jedenfalls aber kein Verstoß, der hinreichend qualifiziert wäre.

22
(1) Hierbei gilt, dass ein Verstoß des nationalen Gesetzgebers gegen das Unionsrecht dann hinreichend qualifiziert ist, wenn der betreffende Mitgliedstaat bei der Wahrnehmung seiner Rechtssetzungsbefugnisse die Grenzen, die der Ausübung seiner Befugnisse gesetzt sind, offenkundig und erheblich überschritten hat. Diesem restriktiven Haftungsmaßstab liegt die Erwägung zugrunde, dass die Wahrnehmung gesetzgeberischer Tätigkeit, insbesondere bei wirtschaftspolitischen Entscheidungen, nicht jedes Mal durch die Möglichkeit von Schadensersatzklagen behindert werden darf, wenn Allgemeininteressen den Erlass von Maßnahmen gebieten, die die Interessen des Einzelnen beeinträchtigen können. Nur wenn der Mitgliedstaat zum Zeitpunkt der Rechtsverletzung über einen erheblich verringerten oder gar auf Null reduzierten Gestaltungsspielraum verfügte, kann schon die bloße Verletzung des Gemeinschaftsrechts ausreichen, um einen hinreichend qualifizierten Verstoß anzunehmen. Um festzustellen, ob ein hinreichend qualifizierter Verstoß vorliegt, sind alle Gesichtspunkte des Einzelfalls zu berücksichtigen, die für den dem

nationalen Gericht vorgelegten Sachverhalt kennzeichnend sind. Zu diesen Gesichtspunkten gehören insbesondere das Maß an Klarheit und Genauigkeit der verletzten Vorschrift, die Frage, ob der Verstoß oder der Schaden vorsätzlich begangen beziehungsweise zugefügt wurde oder nicht, die Frage, ob ein etwaiger Rechtsirrtum entschuldbar ist oder nicht, und die Frage, ob möglicherweise das Verhalten eines Gemeinschaftsorgans dazu beigetragen hat, dass nationale Maßnahmen oder Praktiken in gemeinschaftsrechtswidriger Weise eingeführt oder aufrechterhalten wurden. Ob nach diesen Kriterien ein qualifizierter Verstoß gegen Gemeinschaftsrecht zu bejahen ist, haben in tatsächlicher wie rechtlicher Hinsicht die nationalen Gerichte festzustellen (BGH, Urteil vom 17.01.2019, Az. III ZR 209/17, NJW-RR 2019, 528, Rn. 26, 27).

23
(2) Vor dem Hintergrund der vorgenannten Grundsätze kann ein hinreichend qualifizierter Verstoß nicht angenommen werden.

24
(aa) Ein Verstoß kann nicht bereits daraus abgeleitet werden, dass keine dem Art. 4 VRL entsprechenden Norm in das nationale Recht implementiert wurde. Denn es ist einem Vater schon nach § 15 Abs. 3 S. 1 BEEG möglich, eine zehntätige Elternzeit nach der Geburt des Kindes in Anspruch zu nehmen. Dagegen wird zwar argumentiert, dass Art. 20 Abs. 6 VRL nicht die Umsetzungspflicht bezüglich des Vaterschaftsurlaubs entfallen lasse, da die RL-Bestimmung lediglich auf die sogenannte Angelidaki-Rechtsprechung des EuGH (Urteil vom 23.4.2009, Az. C-378/07 bis C-380/07) reagiere und keine Verschränkung der verschiedenen Urlaubsarten zulasse (EuArbRK/Sprenger, 5. Aufl. 2024, RL (EU) 2019/1158 Art. 4 Rn. 6a; Treichel, AuR, 2022, 2248, 250). Dagegen kann jedoch, wie in dem für die Beklagte erstatteten Rechtsgutachten von N. vom 30.06.2025 ausgeführt (Anlage BK 4, S. 7ff.), mit Recht eingewandt werden, dass das Regressionsverbot schon in Art. 16 Abs. 2 VRL normiert sei und Art. 20 Abs. 6 VRL daher ein eigenständiger Regelungsgehalt dahingehend zuzuschreiben sei, dass die Umsetzungspflicht einer Arbeitsfreistellung aus familiären Gründen mit der überschießenden Umsetzung einer anderen Arbeitsfreistellung erfüllt werden kann. Im Ergebnis kann damit grundsätzlich der von der Richtlinie vorgesehene Vaterschaftsurlaub durch die überschießende Umsetzung des Elternurlaubs ersetzt werden, soweit hierdurch die Mindestanforderungen der Richtlinie beachtet werden.

25
Auch aus der sich aus dem Erwägungsgrund Nr. 19 der VRL ergebenden Zielrichtung des Vaterschaftsurlaubs folgt insoweit nichts anderes. Zwar soll der Vaterschaftsurlaub danach eine gleichmäßige Aufteilung von Betreuungs- und Pflegeaufgaben zwischen Frauen und Männern fördern und den frühzeitigen Aufbau einer engen Bindung zwischen Vätern und Kindern ermöglichen, wobei der Vaterschaftsurlaub zum Zweck der Erbringung von Betreuungs- und Pflegeleistungen um den Zeitpunkt der Geburt herum genommen werden soll. Allerdings kann dieses Ziel im Ergebnis auch mit der im BEEG normierten Elternzeit erreicht werden (Wietfeld/Hinrichsen, a.a.O. S. 381). Anders wäre dies allenfalls, wenn in der VRL zwingend vorgesehen wäre, dass der Vaterschaftsurlaub auch bereits vor der Geburt genommen werden kann und damit der Fokus eher auf die Betreuung der Mutter und weiterer Kinder sowie die Haushaltsführung gerichtet wäre und damit auf die Herausforderungen, die aufgrund der (bevorstehenden) Geburt neben der eigentlichen Betreuung und Pflege des Neugeborenen regelmäßig entstehen. Dies ist jedoch aufgrund der Tatsache, dass die Gewährung des Vaterschaftsurlaubs vor der Geburt oder bei einer Totgeburt optional ausgestaltet ist, erkennbar nicht der Fall.

26
(bb) Wie bereits im Hinweisbeschluss vom 20.11.2025 ausgeführt, bestehen allerdings Bedenken, ob die nicht erfolgte Einführung eines bezahlten Vaterschaftsurlaubs durch die Beklagte im Hinblick auf die Tatsache, dass nach § 4 Abs. 4 S. 2 BEEG ein Anspruch auf Elterngeld nur dann besteht, wenn dieses für mindestens zwei Monate bezogen wird, nach Art. 20 Abs. 6 und 7 VRL gerechtfertigt ist. Zwar besteht für einen Vater, wie bereits ausgeführt, nach dem nationalen Recht (§ 15 Abs. 3 S. 1 BEEG) die Möglichkeit, einen „Vaterschaftsurlaub“ von zehn Tagen aus den im Erwägungsgrund Nr. 19 der VRL genannten Gründen in Anspruch zu nehmen. Allerdings wird dieser, anders als in Art. 8 Abs. 2 VRL vorgesehen, nach dem nationalen Recht nicht vergütet.

27

Der deutsche Wortlaut des Art. 20 Abs. 7 VRL kann zwar dahingehend verstanden werden, dass die Vergütung nur für einen Elternurlaub von einer Dauer von mindestens sechs Monaten vorgesehen sein muss, um von einer Vergütung nach Art. 8 Abs. 2 VRL absehen zu können, für einen Elternurlaub, dessen Dauer weniger als sechs Monate beträgt, aber nicht notwendigerweise. Allerdings soll nach dem Konzept der VRL der nach Art. 8 Abs. 2 VRL zu vergütende zehntägige Vaterschaftsurlaub unabhängig vom Elternurlaub genommen werden können. Auch sieht die VRL, anders als das BEEG, eine Mindestdauer des Elternurlaubs als Voraussetzung für die Gewährung einer Vergütung nicht vor. Weshalb vor diesem Hintergrund eine nationale Regelung, die eine Vergütung für einen Elternurlaub von mindestens sechs Monaten, aber nicht für einen kürzeren Elternurlaub vorsieht, es rechtfertigen soll, von einer Vergütung des Vaterschaftsurlaubs vollständig abzusehen, ist nicht nachvollziehbar (Verwaltungsgericht Köln, Urteil vom 11.09.2025, Az. 15 K 1556/24, Rn. 25 ff., juris). Es ist vielmehr fraglich, ob der deutsche Wortlaut der Regelung die Intention des Richtliniengebers richtig wiedergibt. Dies zeigt ein Vergleich der Fassung des Art. 20 Abs. 7 VRL in anderen Sprachen deutlich:

„Where Member States ensure a payment or an allowance of at least 65% of the worker's net wage, which may be subject to a ceiling, for at least six months of parental leave for each parent, they may decide to maintain such system rather than provide for the payment or allowance referred to in Article 8(2).

Lorsque les États membres assurent une rémunération ou une allocation d'au moins 65% du salaire net du travailleur, pouvant être soumise à un plafond, pendant au moins six mois de congé parental pour chaque parent, ils peuvent décider de maintenir ce régime plutôt que de prévoir la rémunération ou l'allocation visées à l'article 8, paragraphe 2.

Cuando los Estados miembros garantice una remuneración o una prestación económica de al menos el 65% del salario neto del trabajador, que puede estar sujeta a un límite máximo, al menos durante seis meses del permiso parental de cada progenitor, podrán decidir si mantienen dicho sistema en lugar de establecer la remuneración o la prestación a que se hace referencia en el artículo 8, apartado 2.“

28
In den vorzitierten englischen, französischen und spanischen Fassungen der Richtlinie bezieht sich der Begriff der Mindestdauer nicht auf die Länge des Elternurlaubs, sondern auf den Zeitraum der Vergütung des Elternurlaubs. Mit anderen Worten: Die nationale Regelung im Sinne des Art. 20 Abs. 7 VRL muss vorsehen, dass mindestens sechs Monate (“for at least six months“, „pendant au moins six mois“, „al menos durante seis meses“) des Elternurlaubs, unabhängig von dessen Dauer, vergütet werden, und damit auch kürzere Elternurlaube. Der Zweck des Art. 20 Abs. 7 VRL (in den vorzitierten Fassungen) liegt nach Auffassung des Senats damit nachvollziehbar darin, dass im Falle einer nationalen Regelung, die eine Zahlung von mindestens 65% des Nettoeinkommens für mindestens sechs Monate des Elternurlaubs vorsieht, von einer potenziell höheren Vergütung des Vaterschaftsurlaubs gem. Art. 8 Abs. 2 VRL abgesehen werden darf und sich der Vater, wenn er für einen Vaterschaftsurlaub optiert, in diesem Fall mit 65% des Nettoeinkommens zufriedengeben muss. Der Vaterschaftsurlaub wird in diesem Fall gleichsam als „zehntätiger Elternurlaub“ mit der in Art. 20 Abs. 7 VRL vorausgesetzten Vergütung von mindestens 65% des Nettoeinkommens gewährt (so auch das Verwaltungsgericht Köln, a.a.O. Rn. 36). Dagegen spricht auch nicht der Einwand der Beklagten, dass bei dieser Auslegung die Regelung des Art. 20 Abs. 7 VRL in allen Mitgliedsstaaten leerliefe, in denen weniger als 65% des Nettoeinkommens im Krankheitsfall bezahlt werden (Schriftsatz vom 12.12.2025, S. 10). Denn auch nach dem eigenen Vortrag der Beklagten ist in 21 und damit in der Mehrzahl der Mitgliedstaaten das Gegenteil der Fall. In den restlichen Mitgliedstaaten würde auch keine „systemwidrige Erhöhung der Vergütung oder Bezahlung“ erfolgen, denn es verbliebe schlicht bei der nationalen Regelung.

29
Die genannten Sprachfassungen der Regelung können einer Auslegung auch zugrunde gelegt werden. So sind bei der Frage der Auslegung nach ständiger Rechtsprechung des EuGH (etwa EuGH, Urt. v. 01.08.2025 – C-76/24, GRUR 2025, 1507, Rn. 25) nicht nur ihr Wortlaut, sondern auch ihr Kontext und die Ziele zu berücksichtigen, die mit der Regelung verfolgt werden. Auch muss bei der Frage, welche Sprachfassung einer Entscheidung zugrunde zu legen ist, berücksichtigt werden, dass nach ständiger Rechtsprechung des EuGH die in einer der Sprachfassungen einer Vorschrift des Unionsrechts verwendete Formulierung nicht als alleinige Grundlage für die Auslegung dieser Vorschrift herangezogen werden oder Vorrang vor den übrigen Sprachfassungen beanspruchen kann, da die Vorschriften des Unionsrechts im

Licht der Fassungen in allen Sprachen der Union einheitlich ausgelegt und angewandt werden müssen (EuGH, Urteil v, 06.10.2021, Az. C-561/19, NJW 2021, 3303 Rn. 43).

30
(cc) Im Ergebnis kann allerdings die Frage, ob aus den vorgenannten Erwägungen eine Umsetzung zu erfolgen hatte, offen bleiben. Denn die unterlassene Umsetzung stellt jedenfalls keinen hinreichend qualifizierten Verstoß dar. So ist der dem Art. 20 Abs. 7 VRL zuzuordnende Erwägungsgrund Nr. 26 nicht außer Acht zu lassen, wonach positive Auswirkungen auf die Beschäftigungsquote von Müttern spürbar seien, wenn ein großer Teil des Elternurlaubs Vätern gewährt wird. Im Hinblick auf die Tatsache, dass auch die Gesetzesbegründung für die in § 4 Abs. 3 BEEG vorgesehene Mindestbezugsdauer von zwei Monaten den Vätern die Entscheidung gegenüber Dritten erleichtern soll, sich mehr Zeit für das Kind zu nehmen (BT-Drucksache 16/9415, S. 6), wird auch hierdurch das vom Richtliniengeber erstrebte Ziel, durch eine längere Elternzeit von Vätern positive Auswirkungen auf die Beschäftigung von Müttern herbeizuführen, verfolgt. Die Entscheidung der Beklagten, einen bezahlten Vaterschaftsurlaub nicht vorzusehen, steht damit im Ergebnis letztlich im Einklang mit dem vorgenannten Erwägungsgrund Nr. 27 der VRL. Die Auffassung der Beklagten, dass die nationale Regelung wegen Art. 20 Abs. 7 VRL einen vergüteten Vaterschaftsurlaub entbehrlich mache, ist damit zumindest nachvollziehbar. Ein offenkundiger Verstoß gegen ein in der Richtlinie klar und unmissverständlich ausformuliertes Umsetzungsgebot liegt damit nicht vor. Denn wie bereits ausgeführt könnte, wenn man allein vom Wortlaut der deutschen Fassung des Art. 20 Abs. 7 VRL ausgeht, aufgrund der im BEEG getroffenen Regelungen eine Umsetzungsverpflichtung verneint werden. Ferner lagen zum Zeitpunkt der Schadensentstehung auch keine Gerichtsentscheidungen oder eine gefestigte herrschende Ansicht in der Literatur vor, in denen eine Umsetzungsverpflichtung des Vaterschaftsurlaubs gefordert wurde. Zu berücksichtigen war ferner, dass ein Vertragsverletzungsverfahren gegen die Beklagte, wenn auch ohne Begründung, eingestellt wurde und laut einer Stellungnahme des „European Parliamentary Research Service“ aus dem März 2025 (Anlage BK7) in Deutschland die Voraussetzungen der Ausnahmeregelung der Art. 20 Abs. 6 und 7 VRL durch die nationalen Regelungen erfüllt werden. Unter Berücksichtigung dieser Gesamtumstände kann damit ein hinreichend qualifizierter Verstoß als Voraussetzung für einen unionsrechtlichen Haftungsanspruch im Ergebnis nicht bejaht werden.

31
2. Nachdem der Anspruch schon dem Grund nach nicht besteht, kann es dahinstehen, ob der geltend gemachte Schaden der Höhe nach schlüssig begründet wurde.

32
3. Der Kläger hat gegen die Beklagte mangels eines Hauptanspruchs auch keinen Anspruch auf Ersatz der geltend gemachten vorgerichtlichen Rechtsanwaltskosten oder auf Freistellung von diesen Kosten.

III.

33
Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

34
Die Entscheidung über die vorläufige Vollstreckbarkeit folgt aus §§ 708 Nr. 10, 713 ZPO.

35
Die Revision ist nicht zuzulassen. Die Revisionsgründe des § 543 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 (grundsätzliche Bedeutung der Rechtssache) und Nr. 2 Alt. 1 ZPO (Fortbildung des Rechts) liegen hier nicht vor. Die Voraussetzungen des unionsrechtlichen Staatshaftungsanspruchs sind höchstrichterlich geklärt; jedenfalls ein qualifizierter Verstoß liegt danach nicht vor. Die Frage, ob eine Umsetzung des in der VRL vorgesehenen Vaterschaftsurlaubs geboten gewesen wäre, bedarf damit keiner höchstrichterlichen Klärung. Auch der Revisionsgrund des § 542 Abs. 2 S.1 Nr. 2 Alt. 2 ZPO liegt nicht vor, nachdem hier von keinem von einem höheren oder gleichgeordneten Gericht aufgestellten Rechtssatz abgewichen wurde (Zöller/Feskorn, ZPO, 36. Aufl., § 543, Rn. 16).