

Deutscher Bundestag
Ausschuss f. Familie,
Senioren, Frauen u. Jugend

Ausschussdrucksache
19(13)150g.neu



SAP SE

Dietmar-Hopp-Allee 16
69190 Walldorf
Deutschland
T +49 6227 7-47474
F +49 6227 7-57575
info@sap.com

Deutscher Bundestag
Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Sabine Zimmermann (Zwickau), MdB
Platz der Republik 1
11011 Berlin

Nina Katrin Straßner
Head of Diversity and People Programs Germany
SAP SE
Dietmar-Hopp-Allee 16
69190 Walldorf

07.06.2021

Betr.: Sachverständigenanhörung 07.06.2021 / Antrag „Zehn Tage Elternschutz zusätzlich einführen – BT-Drs. 19/26979“

Sehr geehrte Frau Vorsitzende, sehr geehrte Damen und Herren,

ich bedanke mich für die Einladung zur Stellungnahme in meiner Funktion als „Head of Diversity and People Programs“ der SAP für Deutschland.

Antrag der Fraktion „DIE LINKE - "Zehn Tage Elternschutz zusätzlich einführen" (BT-Drs. 19/26979)“

Die Linksfraktion fordert in ihrem Antrag die Einführung eines zehntägigen Elternschutzes. Das bestehende Mutterschutzgesetz soll zu einem Elternschutzgesetz weiterentwickelt werden. Im Rahmen desseb soll eine zehntägige bezahlte Freistellung von der Arbeit für den zweiten Elternteil oder eine von der leiblichen Mutter benannte soziale Bezugsperson unmittelbar nach der Geburt eines Kindes gewährt werden. Jeweils fünf Tage der Lohnfortzahlung sollen durch den Arbeitgeber und durch den Bund finanziert werden. Zudem sei ein Rückkehrrecht auf den früheren Arbeitsplatz sowie ein Diskriminierungs- und ein Kündigungsverbot im Elternschutz zu verankern. Nach Ansicht der Antragsteller müssten mehr Maßnahmen als bisher ergriffen werden, um eine partnerschaftliche Aufteilung der Sorge- und Erwerbsarbeit zu erreichen. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf soll verbessert und die Übernahme der Sorgearbeit durch Väter beziehungsweise durch den zweiten Elternteil gefördert werden.

Stellungnahme:

Auch SAP sieht in Deutschland die Themen Vereinbarkeit von Familie und Beruf für alle Geschlechter als wichtige Faktoren für eine erfolgreiche unternehmerische Praxis und für den Wirtschaftsstandort Deutschland im Allgemeinen und geht daher in vielen Fällen aufgrund der dem

SAP SE

vertreten durch ihren Vorstand: Christian Klein (CEO), Sabine Bendiek, Luka Mucic, Dr.-Ing. Jürgen Müller, Scott Russell, Thomas Saueressig, Julia White
Vorsitzender des Aufsichtsrats: Hasso Plattner / Registergericht Mannheim HRB 719915
Deutsche Bank AG, Heidelberg: SWIFT-BIC DEUT DE SM 672, IBAN DE78 6727 0003 0091 2030 00 / Steuernummer: 32497/82215; USt-IdentNr.: DE 143454214



Thema „Dimensionen von Familie“ immanenten Vielfalt in vielen Fällen über die gesetzlichen Mindestanforderungen hinaus.

Heutzutage ist es für Fachkräfte weltweit und auch in Deutschland technologisch in sehr vielen Branchen unproblematisch möglich, von überall auf der Welt für ausländische und inländische Unternehmen zu arbeiten. **Wir operieren und konkurrieren mehr und mehr in einem globalen Arbeitsmarkt.** SAP steht dementsprechend im branchenspezifischen Wettbewerb mit inländischen und ausländischen Unternehmen am Standort Deutschland, dementsprechend auch um die besten Talente im nationalen und globalen Arbeitsmarkt. Mit dieser Herausforderung, aber auch Chance, sind wir als Unternehmen die Regel, nicht die Ausnahme.

Die folgende Stellungnahme soll dazu dienen, eine bereits durchgeführte, einem dem Antrag in der Praxis ähnliche Maßnahme zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die „VÄTERZEIT“ und die dahinterstehenden Erwägungen und die tatsächlichen, aus Sicht der SAP als Arbeitgeberin sehr positiven Auswirkungen, sowohl aus Sicht der Führungskräfte als auch aus Sicht der Mitarbeitenden mit Familie oder zukünftigem Kinderwunsch zur Kenntnis zu nehmen.

Was ist die Väterzeit* bei SAP in Deutschland?

Im Rahmen der Väterzeit* haben bei der SAP in Deutschland länger als 6 Monate beschäftigte Väter, Personen in gleichgeschlechtlichen Partnerschaften und Adoptivelternpaare seit 01.01.2020 während der gesetzlichen, achtwöchigen Mutterschutzzeit nach der Geburt die Möglichkeit, für 20% ihrer Arbeitszeit bezahlt freigestellt zu werden. Bei einem in Vollzeit berufstätigen Vater* bzw. in gleichgeschlechtlicher Partnerschaft lebenden Mutter* bedeutet dies rechnerisch ein freier Arbeitstag pro Woche, dementsprechend freie 8 Tage, in der Zeit nach der Geburt des Kindes in den ersten 8 Wochen des Mutterschutzes. Bewusst haben wir auf feste Regelungen der individuellen Ausgestaltung verzichtet und so den Führungskräften in Absprache mit den Mitarbeitern die Möglichkeit gegeben, diese 20% Arbeitszeit während der acht Wochen nach ihren familiären und betrieblichen Bedürfnissen zu verteilen. Ansprüche auf gesetzliche Elternzeiten oder Elternteilzeiten bestehen gleichberechtigt und davon unbenommen selbstverständlich weiterhin.

Ausgangslage vor Einführung, Auslöser und Datenlage

Das 1972 gegründete Unternehmen SAP beschäftigt weltweit knapp über 102.000 Mitarbeitende und gehört zu den weltweit führenden Unternehmen in der Technologiebranche, führend im Deutschen Aktienindex. Auf die 14 deutschen Standorte des Unternehmens entfallen knapp über 23.000 fest angestellte Mitarbeitende, mit einem derzeitigen Anteil an männlichen Mitarbeitenden von knapp 70%. Die prozentuale Verteilung von Frauen und Männern in der Belegschaft ist vergleichbar mit allen anderen Unternehmen in der Softwarebranche in Deutschland.



Unsere Personalmaßnahmen verfolgen für die Sicherung des Wirtschaftsstandortes Deutschland und aus unserer Sicht logisch konsequent unter anderem das Ziel der „maximalen Flexibilität“ im Hinblick auf die Gestaltung des Arbeitsplatzes und der Arbeitsbedingungen. Nicht nur Vertrauensarbeitszeit, grundsätzlich fehlender Präsenzpfllichten in den Büros oder auch flexibelste Regelungen im Hinblick auf Reduzierung oder Erhöhung der Arbeitszeiten im Laufe eines Arbeitslebens, sind wesentliche Bausteine unserer Personalführungskultur in Deutschland. Selbstverständlich sind ebenfalls Maßnahmen wie Arbeitszeitkonten oder auch „Social Sabbaticals“ in der Kultur integriert.

Wir **müssen und möchten** auf die individuellen Schwankungen und menschlichen Herausforderungen im Leben unserer Mitarbeitenden flexibel reagieren können, ihnen größtmögliche Wahlfreiheit bieten und ihnen ermöglichen, individuell flexibel ihr Privatleben und den Beruf miteinander vereinbaren zu können. Nur so können wir sicherstellen, dass vermeidbare Hürden abgebaut und eliminiert werden und unsere Mitarbeitenden ihre Stärken einsetzen oder Talente nicht dem Arbeitsmarkt fernbleiben, die wir als Arbeitgeber dringend brauchen.

Flexible Modelle, auch im Hinblick auf rechtliche Möglichkeiten, sind aus unserer Sicht ein entscheidender Faktor um uns als deutscher, aber global agierender Arbeitgeber im globalen Wettbewerb zukunftssicher aufstellen zu können.

Wohlwissend, dass die Bedürfnisse der Mitarbeitenden hier so vielfältig sind, wie Familien in all ihren Dimensionen es in ihren unterschiedlichsten Konstellationen sind, setzen wir auf ein agiles, klares und bürokratiearmes Portfolio und vertrauensvolle Führungskultur. Rechtliche Rahmenbedingungen, wie im hier gegenständlichen Kontext also Elternzeiten oder Elternteilzeit, schöpfen wir selbstverständlich umfassend aus und gehen, wo überall möglich, wirtschaftlich und menschlich sinnvoll sowie effizient umsetzbar, regelmäßig darüber hinaus, um als attraktiver Arbeitgeber die besten Talente zu gewinnen und vor allem auch zu bei uns im Unternehmen zu halten.

Was sind die Bedürfnisse der Mitarbeitenden am Standort Deutschland?

Um explizit auch auf die Bedürfnisse von Müttern und Vätern in der Belegschaft, mit Kindern in den unterschiedlichsten Altersklassen, zielführend reagieren zu können, führen wir regelmäßig Befragungen durch. Da analytische Systeme zur Identifizierung des Anteils an „Eltern“ in der Belegschaft nur begrenzt in der Lage sind, greifen wir ergänzend auf Befragungen von Mitgliedern in den Netzwerken der Mitarbeitenden zurück. Hier einschlägig sind die „Moms@SAP“ und „DADS@SAP“. Im Netzwerk „DADS@SAP“ sind allein deutschlandweit derzeit über 800 Väter aktiv. Deren Rückmeldungen, im Kontext mit den Bedürfnissen der Führungskräfte und der arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen, versetzen uns erst in die Lage, relativ neutrale Daten wie

die „Dauer der durchschnittlichen Elternzeit“ oder „Teilzeitquoten“ unter den Geschlechtern zu verstehen und nah an den Realitäten der Mitarbeitenden auswerten und umsetzen zu können.

Das allseits bekannte, gesamtgesellschaftliche Bild der unterschiedlichen Verteilung der Elternzeiten nach Geschlechtern und auch deren stark durchschnittliche Dauer, spiegelt sich selbstverständlich innerhalb der Mitarbeiterschaft der SAP in Deutschland ebenso wider, jedoch mit bemerkenswerten Unterschieden und positiven Tendenzen. Dies ist bei der großen Anzahl an Mitarbeitenden, verteilt auf 14 Regionen in Deutschland, auch nicht weiter überraschend. Lediglich der hohe Anteil an Mitarbeitenden mit einem hohem Bildungsabschluss (ca. 80% der deutschen Belegschaft) ist aus unserer Sicht im vorliegenden Kontext Besonders zu berücksichtigen.

Zusammengefasst lässt sich die Aussage treffen, dass der prozentuale Anteil an Frauen in Teilzeit und der prozentuale Anteil an Frauen in Elternzeit wesentlich höher ist als der dementsprechende Anteil der Männer hieran in der Belegschaft. Unter Berufsanfänger:innen, meist die jungen Jahrgänge, sind die Teilzeitquoten jedoch nur marginal nach Geschlechtern unterschiedlich verteilt. Das lässt Rückschlüsse zu, dass auch bei uns mit steigendem Lebensalter vor allem „kinderbedingt“ in Teilzeit gearbeitet wird.

Ein ähnliches Bild im Hinblick auf die Geschlechterverteilung zeigt sich auch bei der Inanspruchnahme der Elternzeit und deren durchschnittlichen Dauer, die sich in den letzten Jahren, seit der Reform des Elterngeldgesetzes zwar bei der männlichen Belegschaft stetig erhöht hat, dies jedoch nur unwesentlich. Bemerkenswert ist jedoch in unserem heutigen Kontext, dass wir eine wesentlich niedrigere Durchschnittsdauer der Elternzeiten unter den Frauen haben als in der Gesamtgesellschaft. Männer liegen bei knapp unter 2 Monaten, Frauen nur bei 7 Monaten im Schnitt. Das führen wir auf die Wirksamkeit unsere flexiblen Maßnahmen zurück. Zudem haben Frauen während der Pandemie in der Tendenz ihre Arbeitszeit erhöht, nicht gesenkt. Dies führen wir ebenfalls auf unser Engagement im Hinblick auf flexible Maßnahmen – gerade auch für Väter als direkte Zielgruppe, zurück, denn dadurch **schließen wir den vorliegenden Gendergap in den Eltern- und Teilzeitarbeit.**

Warum Väterzeit*

Eine Befragung innerhalb des Netzwerks der aktiven Väter ergab im Jahr 2019, dass viele Väter das Instrument der gesetzlichen Elternzeit, die wir sehr flexibel und unbürokratisch handhaben, durchaus schätzen, aber aus vielfältigen und in ihrem individuellen Familiengefüge liegenden Gründen nicht im rechtlich zulässigen Maße ab der Geburt ausnutzen oder auszunutzen beabsichtigen. Viele Väter gaben an, erst am Ende des ersten Lebensjahres die sogenannten zwei Partnermonate zu nutzen und nicht mehr als das auszuschöpfen.

Unter anderem wurden die **finanziellen Einschränkungen durch längere Elternzeiten** durch den Elterngeldbezug genannt oder die mit der gesetzlichen Elternzeit verbundene, als **unflexibel empfunden Höchstarbeitszeit von 30h in Elternteilzeit**, sowie der verhältnismäßig **hohe**,

bürokratische Aufwand bei der Beantragung von Elterngeld in Elternteilzeit bei den staatlichen Stellen, um den Verdienstausfall auszugleichen. Sie äußerten zudem das Bedürfnis, eng an ihren Teams oder Aufgaben eingebunden bleiben zu wollen und empfanden die **gesetzliche Regelung der Elternzeit als „starr“ und „unflexibel“** in der konkreten Handhabung. Diese können wir als **Unternehmen aber nicht beeinflussen** und setzen daher konsequent auf eine Vielfalt an Möglichkeiten, Elternschaft im Beruf aktiv zu leben.

Um unserem Ziel, der Förderung der gleichberechtigten Teilhabe am Berufsleben von Frauen und Männern, maximal zu entsprechen, haben wir uns entschieden, Maßnahmen mit einer klaren Zielrichtung im Hinblick auf Männer und ihr wachsendes Bedürfnis innerhalb ihrer Familien -auch in Zukunft- einen höheren Anteil der Sorgearbeit aktiv zu übernehmen, stark und proaktiv in den Blick zu nehmen.

Fazit nach 15 Monaten der Einführung:

Da sich oftmals in den ersten Wochen nach der Geburt Weichen stellen und das Bedürfnis, gerade in der emotional aufwühlenden, dazu körperlich anstrengenden und für familiäre Aufgabenverteilung oftmals prägende Zeit der Neugeborenenbetreuung auch seitens des Arbeitgebers gesehen und unterstützt werden sollte, wurde die Väterzeit* wie oben dargestellt etabliert und – im Fazit an dieser Stelle: sehr gut angenommen.

Bewusst haben wir die Väterzeit* kommunikativ nicht als Ersatz, sondern als ergänzende Alternative zur Elternzeit ausgestaltet. Es ist den Vätern nach wie vor unbenommen zu einem späteren Zeitpunkt in Elternzeit zu gehen oder Elternteilzeit zu beantragen. Im Übrigen hat sich die Elternzeitquote seit Einführung der Väterzeit* wie gewohnt in den letzten Jahren erhöht, aber nicht gewichtig. Frauen haben ihre Arbeitszeiten im Schnitt allerdings erhöht. Dies wohlgermerkt während der Pandemie und den erhöhten Herausforderungen an Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben. Ob hier ein direkter Zusammenhang zur Väterzeit* besteht, lässt sich an der Stelle noch nicht sagen.

In den ersten 15 Monaten haben mehr als 500 Väter und weniger als 10 gleichgeschlechtliche Elternpaare das Angebot in Anspruch genommen. Wir zählen über 10.000 Tage. Zusätzliches Budget haben wir hierfür nicht aufwenden müssen. Durch die bestehende Übung mit der Vertrauensarbeitszeitkultur und dem verhältnismäßig „kleinen“ Zeitaufwand von einem Tag die Woche, der flächendeckend unproblematisch aufgefangen werden kann, konnte das Modell auch bei den Führungskräften sehr schnell Anklang finden. Die erhoffte Wirkung war dementsprechend groß im Vergleich zum Umsetzungsaufwand innerhalb der SAP.

Positiv hoben die Führungskräfte hervor, nun auch aktive Gespräche mit männlichen Mitarbeitenden und mit gleichgeschlechtlichen Partner:innen lebenden über Vereinbarkeit und Arbeitsmodelle der Zukunft zu führen. Sie meldeten zurück, nun viel deutlicher und offener wahrzunehmen, wer in einem Team „Vater“ ist, welche Herausforderungen sich diesen Männern stellen und auf diese als Arbeitgeber Rücksicht nehmen zu können. Zwar waren Väter



selbstverständlich schon vorher in der Belegschaft ein großer Teil, waren aber nicht in diesem Maße sichtbar - wie jetzt durch diese proaktive Maßnahmen. Wir haben durch diese Maßnahme das Selbstverständnis der männlichen Mitarbeitenden im Hinblick auf ihre Familie fraglos stärken können und dieses Element einer männlichen Identität stärken können. **Dies halten wir im Hinblick auf eine Eliminierung von familienbezogenen, oftmals weiblich geprägten Stereotypen am Arbeitsplatz für eine gute und positive Entwicklung.** Die Frage nach „Maßnahmen und Möglichkeiten“ Familien und Beruf zu vereinbaren wird dadurch auch verstärkt zu einem gleichermaßen männlich konnotierten Thema und trägt aus unserer Sicht zu mehr Geschlechtergerechtigkeit in allen Belangen bei.

Nina Katrin Straßner, LL.M
Head of Diversity and People Programs SAP SE, Germany
Fachanwältin für Arbeitsrecht