



---

## **Ausschussdrucksache 20(13)32f**

---

angeforderte Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung im Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend am 7. November 2022

zu dem Gesetzentwurf der Bundesregierung „Entwurf eines Gesetzes zur weiteren Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates“, BT-Drs. 20/3447

sowie

zu dem Antrag der Fraktion DIE LINKE. „28 Tage Elternschutz für den zweiten Elternteil ab Geburt des Kindes einführen“, BT-Drs. 20/2688

von SAP Deutschland SE & Co. KG, Nina Straßner



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

SAP SE, Dietmar-Hopp-Allee 16, 69190 Walldorf

Ulrike Bahr, MdB  
Platz der Republik 1  
11011 Berlin  
Telefon: +49 30 227-37474  
Fax: +49 30 227-36805  
familienausschuss@bundestag.de

Nina Katrin Straßner  
SAP SE  
Dietmar-Hopp-Allee 16  
69190 Walldorf  
Telefon: +49 178 3822175  
[nina.strassner@sap.com](mailto:nina.strassner@sap.com)

Date: 03.11.2022

**Betr.: Stellungnahme zu dem Gesetzentwurf der Bundesregierung "Entwurf eines Gesetzes zur weiteren Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates" (BT-Drs. 20/3447) und dem Antrag der Fraktion DIE LINKE. "28 Tage Elternschutz für den zweiten Elternteil ab Geburt des Kindes einführen" (BT-Drs. 20/2688)."**

Sehr geehrte Frau Vorsitzende, sehr geehrte Ausschussmitglieder,

ich bedanke mich für die Einladung zur Stellungnahme in meiner Funktion als Global Head of People Initiatives sowie als Head of Diversity Germany der SAP SE mit Hauptsitz in Walldorf.

**Antrag der Fraktion DIE LINKE. - "28 Tage Elternschutz für den zweiten Elternteil ab Geburt des Kindes einführen" (BT-Drs. 20/2688)**

Die Linksfraktion fordert in ihrem Antrag das bestehende Mutterschutzgesetz zu einem Elternschutzgesetz weiterzuentwickeln und darin einen Rechtsanspruch auf Elternschutz festzuschreiben, der eine bezahlte Freistellung von der Arbeitsleistung von 28 Kalendertagen für den zweiten Elternteil oder für eine von der leiblichen Mutter benannte soziale Bezugsperson ab Geburt des Kindes vorsieht. Dabei soll eine Entgeltfortzahlung von 100 Prozent geleistet werden, deren Finanzierung entsprechend der Leistungen aus dem bestehenden Mutterschutzgesetz gestaltet wird. Zudem sei ein Rückkehrrecht auf den früheren Arbeitsplatz zu schaffen und ein Diskriminierungs- und Kündigungsverbot im Zusammenhang mit dem Elternschutz festzuschreiben. Somit soll der frühzeitige Aufbau einer engen Bindung zwischen dem zweiten

**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

Elternteil und dem neugeborenen Kind ermöglicht sowie eine partnerschaftliche Aufteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit erreicht werden.

### **Stellungnahme:**

SAP sieht die Themen Vereinbarkeit von Familie und Beruf für alle Geschlechter als Schlüsselfaktoren für eine erfolgreiche unternehmerische Praxis und für die Zukunft des Wirtschaftsstandorts Deutschland im Allgemeinen und geht daher in vielen Fällen aufgrund der dem 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, die „Väterzeit“ eine bereits seit 30 Monaten etablierte und dem Antrag in der Praxis ähnliche Maßnahme zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie darzulegen. Im Folgenden erläutere ich gerne 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 auch derer mit zukünftigem Kinderwunsch.

### **Was ist die Väterzeit\* bei SAP in Deutschland?**

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 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.

Seit 01.01.2020 haben im Rahmen der Väterzeit\* bei der SAP in Deutschland länger als 6 Monate beschäftigte Väter, selbstverständlich auch Personen in gleichgeschlechtlichen Partnerschaften und Adoptiveltern Paare 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. Bei Mehrlingsgeburten entfällt dies entsprechend auf die ersten 12 Wochen.

Sehr bewusst haben wir auf konkrete Regelungen der individuellen Ausgestaltung der Lage der freien Tage verzichtet und so den Führungskräften in Absprache mit den Mitarbeitern die Möglichkeit gegeben, diese 20% Arbeitszeit während der ersten acht Wochen nach der Geburt entsprechend ihrer familiären und betrieblichen Bedürfnisse zu verteilen, darüber zu sprechen und sie auszugestalten. Ansprüche auf gesetzliche Elternzeiten oder Elternteilzeiten bestehen gleichberechtigt und davon unbenommen selbstverständlich weiterhin. Die Etablierung verlief weitgehend reibungslos und mit großem Anklang bei den Mitarbeitenden. Nach 30 Monaten wird die Väterzeit\* häufig als Grund genannt, warum die Zufriedenheit mit uns als Arbeitgeberin hoch ist. Besonders geschätzt wird die Möglichkeit der Kombination der Modelle und

die individuelle Kommunikation. Die Planbarkeit der „Ausfallzeit“ wird von den Führungskräften besonders hervorgehoben, da ohnehin bereits ein breites Bewusstsein für die individuellen und schwer vorherzusehenden Herausforderungen der ersten Zeit besteht. Mit der Väterzeit\* werden Abläufe in den ersten Wochen nach der Geburt koordinierter gestaltet und auch die notwendige Abstimmung für die Zeit danach erleichtert, da beide Seiten miteinander proaktiv im Gespräch bleiben. Wir erreichen hier nachhaltige Kommunikation und bessere Prozesse im Rahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die insbesondere bei Mitarbeitern in der Vergangenheit im Vergleich zu Mitarbeiterinnen nicht ausgewogen stattfand.

### **Erfahrungen nach 30 Monaten „Väterzeit\*\*“ in der SAP mit Blick auf Akzeptanz und Inanspruchnahme durch Ihre Mitarbeiter/innen**

Nachdem seit 01.01.2020 „Väterzeit\*\*“ bei der SAP in Deutschland etabliert wurde, können wir an dieser Stelle ein außerordentlich positives Fazit ziehen. Das Angebot wird sehr gut angenommen. In den ersten 15 Monaten haben mehr als 500 Väter und weniger als 10 gleichgeschlechtliche Elternpaare das Angebot in Anspruch genommen, wobei durch die Verankerung als bezahlte Freistellung kein zusätzliches Budget aufgewendet werden musste. Durch die bereits stark in der Unternehmenskultur verankerte flexible Vertrauensarbeitskultur, zeigte sich nicht nur bei den die Väterzeit\* in Anspruch nehmenden Personen die erhoffte Wirkung, zusätzlich wurde das Modell insbesondere positiv von den Führungskräften angenommen und umgesetzt. Im Schnitt haben in den zurückliegenden 22 Monaten im Schnitt 33 Personen pro Monat die Väterzeit\* in Anspruch genommen. Dabei ist insbesondere die Anzahl der jungen Väter\* innerhalb dieses Modells über die letzten zwei Jahre angestiegen. Das Modell etablierte sich aber außerordentlich positiv auch bei Personen, die das zweite oder mehr Kinder bekommen. Interessant ist, dass vor allem eine steigende Tendenz innerhalb der Management Rollen sichtbar ist, was unserem Ziel der flexiblen Möglichkeiten, die sich nach den individuellen Herausforderungen der Karriereplanung richten, entspricht.

### **Zufriedenheit der Mitarbeitenden in Bezug auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf und das Thema der erhöhten Sichtbarkeit des „Vatersein“ und dem Blick auf gemeinsame „Care Arbeit“**

Innerhalb der 2021 durchgeführten Mitarbeitendenbefragung zu den Diversitätsdimensionen innerhalb der SAP in Deutschland, konnten wir feststellen, dass Mitarbeitende, die mit ihrem gewählten Arbeitszeitmodell zufrieden sind in erster Linie den Komplex „Vereinbarkeit“ nennen, der ihnen besonders gut gelingt. Hierzu gaben 95% der Männer\* und 94% der Frauen\* bei SAP in Deutschland an, dass sie mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf stark zufrieden sind. Mitarbeitende, die angeben mit ihrem gewählten Modell nicht zufrieden zu sein, geben an, dass dieser Komplex ihnen noch immer individuell Schwierigkeiten bereitet. Das zeigt uns, dass bei Fragen der Vereinbarkeit offenbar ein ganz wesentlicher Dreh- und Angelpunkt liegt und dieser auch im Zusammenspiel der gesellschaftlichen Möglichkeiten, die vorgefundenen Gegebenheiten der Partner\*innen bei anderen Arbeitgebenden und auch Betreuungsmöglichkeiten in den Kommunen funktionieren müssen, damit Angebote der Unternehmen den gewünschten Erfolg haben. Die Systeme müssen dementsprechend deutlicher ineinandergreifen, so dass die Bemühungen der einzelnen Akteure (Unternehmen, Kommunen, Schulen, freie Träger etc.) in den Familien nachhaltig greifen können.

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“, in denen allein deutschlandweit derzeit über 800 Personen aktiv sind.

Positiv hoben die befragten Führungskräfte im Hinblick auf die Väterzeit\* 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 Personen stellen und auf diese als Arbeitgeber aktiv Rücksicht nehmen zu können, sie bei der Gestaltung des Arbeitsplatzes mitdenken zu können und deren Bedürfnisse zu hören. Zwar bildeten Väter selbstverständlich schon vorher in der Belegschaft einen großen Teil, sie waren aber nicht in diesem Maße sichtbar, wie nun unter anderem durch diese proaktive Maßnahme geschehen. Wir haben das Selbstverständnis der männlichen Mitarbeitenden im Hinblick auf ihre Familie fraglos stärken und ihre Identität im Hinblick auf ihr Bedürfnis nach Familie und Verantwortung bei der Carearbeit und damit auch in der Gesellschaft stärken können. Dies halten wir im Hinblick auf das notwendige Aufbrechen von Stereotypen, die in diesem Komplex gesellschaftlich noch immer weiblich geprägt sind, für eine gute und positive Entwicklung, die allen Geschlechtern zu Gute kommt. Auch Väter möchten in ihrer Vaterschaft am Arbeitsplatz ernstgenommen, wahrgenommen und gehört werden.

### **Kulturwandel im Umgang mit Familienzeit unter den männlichen Angestellten und Vorgesetzten**

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 in der Tendenz wider. 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. 95% der Belegschaft in Deutschland) ist aus unserer Sicht im vorliegenden Kontext der Stellungnahme eines DAX Konzerns der IT Branche besonders zu erwähnen.

Dies vorangestellt, bemerken wir jedoch auch deutliche Unterschiede und positive Tendenzen. Zusammengefasst lässt sich zwar nachwievordie 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. Am Anfang des Berufslebens, also in den meist jungen Jahrgängen, sind die Teilzeitquoten nur marginal nach Geschlechtern unterschiedlich verteilt. Das lässt schon rein formal Rückschlüsse zu, dass auch bei uns mit steigendem Lebensalter vor allem „kinderbedingt“ in Teilzeit gearbeitet wird. Dies, und bemerkenswert auch die Pflegezeiten der eigenen Eltern, gaben die Mitarbeitenden auch in der diesjährigen Umfrage als Hauptgrund für reduzierte Arbeitszeiten an.

Jedoch hat sich im Hinblick auf die Elternzeit seit 2019 die Anzahl der Väter\*, die diese in Anspruch nehmen mehr als verdoppelt. Zusätzlich hat sich bei uns das Modell des Co-Leaderships stark etabliert und stieg von 17 auf über 40 Tandems in den Führungsebenen an. Hier kann ein aufstrebender Trend von Männern\*, darunter auch Vätern\* beobachtet werden. Die 40 Co-Leadership Tandems sind nahezu paritätisch verteilt, hier handelt es sich also nicht um ein „Müttermodell“, sondern mithin um ein Führungsmodell, dass allen Geschlechtern zunehmend attraktiv erscheint und sicherlich von unseren flexiblen Möglichkeiten gespeist wird.

Die erhöhte Nachfrage weiterer Unterstützungsmöglichkeiten von Vereinbarkeit von Familie und Beruf führen wir auf die Wirksamkeit unserer flexiblen Maßnahmen zurück. Frauen haben dementsprechend während der Pandemie in der Tendenz ihre Arbeitszeit bei SAP in Deutschland in der Tendenz 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.

Dies zeigt uns, dass unser Ziel eine nachhaltige Veränderung möglich zu machen, diese proaktiv als Arbeitgeberin mit anzustoßen und ein Fokus auf mehr als punktuelle Auszeiten und anschließender

Fortführung der „klassischen Modelle“ bezieht, erreicht wird. Die nachhaltige Umgestaltung von Möglichkeiten der Gestaltung eines individuellen Familienlebens, in dem eine Berufstätigkeit beider Geschlechter gefördert wird, halten wir für einen entscheidenden Faktor im Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit und die Beseitigung der Unterschiede im Hinblick auf Einkommen, Wohlstand, Altersvorsorge und auch im Hinblick auf den Fachkräftemangel.

**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, der Arbeitszeit und der gebotenen Arbeitsbedingungen.**

Diese wurden im Zuge der Pandemiesituation innerhalb des „Pledge to Flex“ Konzeptes global verankert. 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, nicht nur 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 zu jeder Zeit flexibel reagieren können, insbesondere während Sondersituationen wie der Pandemie, 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.

### **Ist die aktuelle Elternzeitregelung zu unflexibel und der Bürokratieaufwand zu hoch?**

Das Instrument der gesetzlichen Elternzeit wird zwar unter den Mitarbeitenden sehr geschätzt, aber aus vielfältigen und in den individuellen Familiengefüge liegenden Gründen nicht im rechtlich zulässigen Maße ab der Geburt ausgenutzt. Zudem sehen wir hier einen Unterschied zwischen den Geschlechtern, der sich mit den vorhandenen, gesetzlichen Regelungen offenbar nicht zureichend aufbrechen lässt.

Eine Befragung innerhalb des Netzwerks der aktiven Väter ergab im Jahr 2019, dass finanzielle Einschränkungen durch längere Elternzeiten durch den Elterngeldbezug ein wesentlicher Faktor sind. Die mit der gesetzlichen Elternzeit verbundene, als unflexibel empfunden Höchstarbeitszeit von 30h in Elternteilzeit, sowie der bürokratische Aufwand bei der Beantragung von Elterngeld in Elternteilzeit bei den staatlichen Stellen, um den Verdienstaufschlag auszugleichen, wurden ebenfalls innerhalb der Netzwerke genannt. 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 aktiv beeinflussen und setzen daher konsequent auf eine Vielfalt an Möglichkeiten, Elternschaft im Beruf aktiv zu leben, in dem wir die gebotenen Rahmen ausnutzen und gestalten.

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 attraktive Arbeitgeberin die besten Talente zu gewinnen und vor allem auch zu bei uns im Unternehmen und am Standort in Deutschland zu halten.

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. Der Wirtschaftsstandort Deutschland profitiert von einem herausragend sozialen Gefüge, von der Sicherheit der Arbeitsplätze und von der Förderung individueller, flexibler Möglichkeiten. Wir sind als Unternehmen vollumfänglich bereit, die in unserer Macht stehenden Antworten auf die Fragen und Herausforderungen zu geben und unsererseits Bedingungen für Familien zu schaffen, die auf die Schwankungen im Leben adäquat eingehen. Hier gilt es aus unserer Sicht, die Synergien von Politik und Wirtschaft noch mehr auszubauen.

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