



Recht auf Rückzug: KELLOGG schützt Mitarbeitende in schwierigen Lebensphasen

- Als einer der weltweit größten Hersteller für Frühstückscerealien und Snacks setzt KELLOGG ein Zeichen zu gesellschaftlichen Tabuthemen und erweitert seine inklusive Arbeitspolitik.
- In physisch und psychisch belastenden Situationen wie Schwangerschaftsverlust, Gender Transition, Behandlung bei unerfülltem Kinderwunsch oder in der Menopause werden Mitarbeitende unterstützt.
- Wer sich einer Fruchtbarkeitsbehandlung unterzieht, darf bis zu dreimal fünf Tage im Jahr eine Arbeitsauszeit nehmen. Diesbezügliche Rechtsansprüche gibt es nicht im deutschen Gesetz.
- Führungskräfte bei KELLOGG werden geschult, wie sie mit Betroffenen über derlei komplexe Lebensumstände sprechen können.

Hamburg, 23. Februar 2023 – Husten, Schnupfen, Halsweh – bei Erkältungssymptomen ist es völlig normal, sich krankzumelden, um gesund zu werden. Es gibt jedoch physisch und psychisch sehr belastende Situationen im Leben, die unfähig machen, dem Beruf wie gewohnt nachzugehen. Doch das anzusprechen und um eine Auszeit zu bitten, ist in unserer Gesellschaft nach wie vor tabu.

Über Themen wie Schwangerschaftsverlust, unerfüllter Kinderwunsch, Menopause oder Gender Transition zu sprechen, ist schwierig – vor allem am Arbeitsplatz. KELLOGG bricht als Vorreiter diese Tabuisierung und gibt eine Policy bekannt, die Mitarbeitende in schwierigen Lebensphasen schützt und unterstützt.

Die Unternehmenspolitik in Deutschland scheint hinsichtlich solcher physischen und psychischen Ausnahmesituationen zurückhaltend zu sein und berücksichtigt diese unzureichend. So haben beispielsweise Paare, die vor dem sechsten Schwangerschaftsmonat ein Kind verlieren, keinen Anspruch auf Erholungstage.¹ Bei KELLOGG können sie nun 14 Tage zusätzlichen bezahlten Genesungsurlaub erhalten. Auch bei Wechseljahrsbeschwerden gibt es keine klaren Regelungen in der deutschen Arbeitspolitik. Obwohl Frauen in der Menopause mitunter so sehr leiden, dass sie in den Vorruhestand gehen.² Ebenso kann eine Hormontherapie bei unerfülltem Kinderwunsch einen körperlichen und seelischen Ausnahmezustand darstellen.

KELLOGG sichert Mitarbeitenden Akzeptanz und Beistand zu

Der in Hamburg ansässige Konzern richtet seine Offensive keineswegs nur an die eigene Belegschaft. „Wir wollen diesen Tabuthemen die angemessene öffentliche Aufmerksamkeit geben“, betont **Daniela Cocirta, Human Resources Lead bei KELLOGG DACH**. „Mit unserer neuen Policy möchten wir einen deutlichen Beitrag zu mehr Vielfalt, Fairness und Inklusion am Arbeitsplatz leisten und eine Kultur schaffen, in der sich die Menschen jederzeit sicher fühlen, ganz gleich in welcher Lebensphase sie sich befinden“, so **Daniela Cocirta** weiter. Was das konkret heißt? „In lebensverändernden Situationen dürfen sich bei uns jetzt Mitarbeitende eine Auszeit zur seelischen und körperlichen Genesung nehmen – unabhängig von der Dauer ihrer Betriebszugehörigkeit.“

KELLOGG leitet Wege ein, die den Arbeitsalltag der Mitarbeitenden verbessern sollen und gleichzeitig einen Leitfaden für Kolleg:innen und Vorgesetzte bilden. Wie fühlen sich Menschen, die solch eine Ausnahmeszeit durchmachen? Wie ist es, ein Kind zu verlieren oder keins bekommen zu können? Welche individuellen Symptome erleidet eine Frau in der Menopause? Diese Fragen können nur die Betroffenen selbst beantworten. Deshalb sind regelmäßige und angstfreie Gespräche mit Kolleg:innen und Führungskräften von großer Bedeutung.

„Uns ist es wirklich wichtig, dass Menschen den Mut aufbringen, über ihre belastenden Themen zu sprechen, und dabei ernstgenommen zu werden“, hebt **Oliver Bruns, Geschäftsführer Kellogg Deutschland**, hervor. „Um in dieser Hinsicht eine offene Kultur zu fördern, werden wir Führungskräfte



entsprechend schulen, damit ihre Aufmerksamkeit und ihr Verständnis für diese komplexen Situationen geschärft werden und sie einfühlsam damit umgehen können.”

Das neue Recht auf Rückzug

Entscheidend dabei ist das Recht auf Rückzug: Wer ein Baby verliert, ob Mutter oder Partner:in, braucht ausreichend Zeit, um körperlich und seelisch zu genesen. Deswegen haben Betroffene Anspruch auf zwei Wochen Auszeit bei voller Bezahlung. Diese können sie selbst bescheinigen, ohne dass ein ärztlicher Nachweis erforderlich ist. Für die Genesung gibt es keine zeitliche Begrenzung. Deshalb können sich Beschäftigte nach ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz weitere freie Genesungstage nehmen. Auch für alle ärztlichen oder therapeutischen Termine in Verbindung mit dem Verlust, werden die Betroffenen beurlaubt. KELLOGG bietet darüber hinaus flexible Arbeitszeitmodelle wie eine stufenweise Rückkehr zur Arbeit, mehr Pausen und Zeit abseits des Computers oder vorübergehendes Reduzieren der Arbeitszeit.

Das gilt auch für Mitarbeitende mit unerfülltem Kinderwunsch, um sie bei einer Fruchtbarkeitsbehandlung oder In-vitro-Fertilisation (Methode zur künstlichen Befruchtung) zu unterstützen. Betroffene dürfen bis zu dreimal fünf Tage bezahlten Urlaub in einem Zeitraum von zwölf Monaten nehmen.

Umfassende Unterstützung

Frauen in den Wechseljahren erleben diese häufig wie Kranksein. Kleine Veränderungen des Arbeitsumfelds helfen oft schon. Ventilatoren am Schreibtisch beispielweise oder Wohlfühlräume, in die man sich zurückziehen kann. Auch Arbeitsbedingungen lassen sich flexibel gestalten, was Arbeitsort, Arbeitszeiten oder das Teilnehmen an Terminen betrifft.

Mitarbeitende, die sich einer Geschlechtsangleichung unterziehen, können bei KELLOGG ebenfalls mit Unterstützung rechnen. Dabei werden Abwesenheiten für Therapien oder medizinische Eingriffe genauso behandelt wie jede andere Operation oder notwendige ärztliche Behandlung.

„Wir sind das erste Unternehmen in Deutschland, das sich in diesem Umfang offen für Akzeptanz und Beistand für Mitarbeitende in schweren Lebensphasen einsetzt“, betont **Daniela Cocirta**. „Wir verankern diese Tabuthemen offiziell in unserer Policy und wollen damit Vorbild für eine faire und vielfältige Arbeitspolitik sein.“

¹ Welche Regelungen gelten bei Fehlgeburt, Totgeburt oder Schwangerschaftsabbruch? | Familienportal des Bundes

² Menopause-in-the-Workplace-Impact-on-Women-in-Financial-Services.pdf (sc.com)

Über KELLOGG:

Wir bei KELLOGG verfolgen das Ziel, weltweit eine gute und gerechte Welt zu schaffen in der jeder einen Platz am Tisch erhält. Im Jahr 2022 erzielte KELLOGG mit Marken wie beispielsweise KELLOGG'S® CORN FLAKES, KELLOGG'S® TOPPAS®, KELLOGG'S® FROSTIES®, KELLOGG'S® CHOCO KRISPIES®, KELLOGG'S® TRESOR® sowie PRINGLES® einen Umsatz von 15,3 Milliarden US-Dollar. Über unsere Plattform [Kellogg's® Better Days](#) setzen wir positive Initiativen in den Bereichen Ernährung, Natur und Gesellschaft um, unterstützen weltweit soziale Projekte und haben uns dazu verpflichtet, bis 2030 drei Milliarden Better Days mit unseren Partnern zu gestalten. Für mehr Informationen besuchen Sie unsere Website www.kelloggs.de, www.kelloggcompany.com oder www.OpenforBreakfast.com.