

2

Soziale Nachhaltigkeit

SEITE		
18	2.1	Unsere Beschäftigten: Facts & Figures für das Jahr 2022
19	2.2	Fokusthema: Qualifizierung und Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden
19	2.2.1	Fort- und Weiterbildung bei Labor Berlin
20	2.2.2	Ziele und Maßnahmen zur Beschäftigungsfähigkeit unserer Mitarbeitenden
24	2.3	Fokusthema: Chancengerechtigkeit für unsere Mitarbeitenden
24	2.3.1	Wie Chancengerechtigkeit bei Labor Berlin gelebt wird
26	2.3.2	Externes Hinweisgebersystem bei Labor Berlin
27	2.4	Arbeitsschutz und Arbeitnehmersicherheit bei Labor Berlin

2.1 | Unsere Beschäftigten: Facts & Figures für das Jahr 2022

Mitarbeitende im Fokus

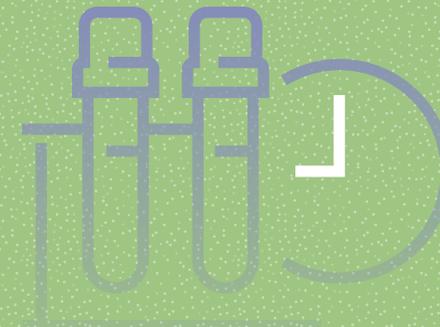
Die Gesundheit, Entwicklung und Zufriedenheit der Mitarbeitenden sind zentrale Aspekte, denen sich Labor Berlin intensiv widmet, um eine nachhaltige und erfolgreiche Zukunft für das Unternehmen zu gestalten. Daher wurde eine Vielzahl an Maßnahmen ergriffen, um nicht nur mehr als 750 Arbeitsplätze zu sichern, sondern allen Mitarbeitenden auch ein attraktives, von Wertschätzung, Respekt und Toleranz geprägtes, förderndes Arbeitsumfeld zu bieten.

Der bundesweite Mangel an qualifiziertem Personal, insbesondere an Fachärzten und medizinisch-technischem Personal, stellt für Labor Berlin eine der größten Herausforderungen dar. Im Geschäftsjahr 2022 konnte der Personalbestand trotz Fachkräftemangels und der angespannten Situation am Arbeitsmarkt weiter aufgebaut werden. Die Herausforderung, auch in Zukunft und unabhängig von den besonderen Anforderungen in der Corona-Pandemie für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer attraktiv zu sein, wird dennoch weiter zunehmen.

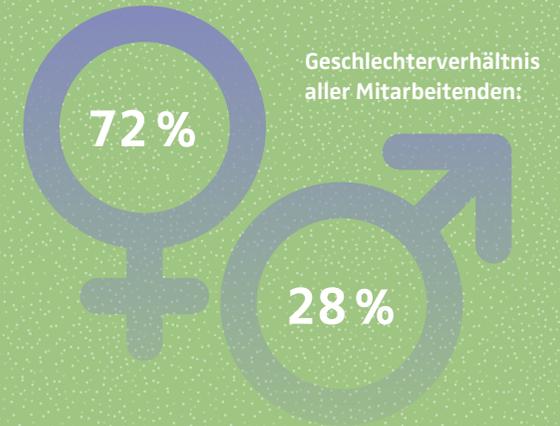


» Das wichtigste und schützenswerteste Gut von Labor Berlin sind unsere Mitarbeitenden. «

Nina Beikert
Geschäftsführerin von Labor Berlin



Wir arbeiten **1.000.000 Stunden**
pro Jahr. Aus Leidenschaft. Für Patienten.



43

Jahre
ist der Altersdurchschnitt
unserer Mitarbeitenden



2.2 | Fokusthema: Qualifizierung und Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden

Die Leistungsfähigkeit von Labor Berlin ist maßgeblich abhängig von deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Ihre fachlichen Qualifikationen, ihr Engagement und ihr persönlicher Einsatz sind der Schlüssel des langjährigen Erfolges. Neben der Gesundheit und Zufriedenheit ist insbesondere die Qualifizierung und Weiterqualifizierung von besonderer Bedeutung.

2.2.1

Fort- und Weiterbildung bei Labor Berlin

Labor Berlin bietet allen Mitarbeitenden ein umfangreiches Fort- und Weiterbildungsangebot, im Rahmen dessen Fort- und Weiterbildungen mit fachlichem, methodischem oder persönlichem (Soft Skills) Bezug wahrgenommen werden können. 2022 wurden über 90 interne Fortbildungen angeboten. Darüber hinaus wird die Teilnahme von Mitarbeitenden an externen Schulungen und Weiterbildungen durch Labor Berlin gefördert.

Im Jahr 2022 umfasste das interne Fort- und Weiterbildungsangebot von Labor Berlin 93 Trainingseinheiten zu verschiedensten Themenkomplexen. Die Übersicht rechts zeigt zur Veranschaulichung ausgewählte Angebote.

Für dieses Fort- und Weiterbildungsangebot wird umfangreich im Unternehmen informiert und geworben: Neben der digitalen Einsicht auf der Fort- und Weiterbildungsplattform wird das gesamte Angebot auch im Handbuch hierzu aufgelistet und erläutert. Dieses Handbuch steht allen Mitarbeitenden an allen Standorten zur Einsicht zur Verfügung. Mit Aushängen wird zusätzlich für die Angebote geworben.

Methodenkompetenz

- Windows 10 in der VDI-Umgebung
- Kreatives Zeitmanagement – Aufgaben typgerecht meistern
- Professionell verhandeln – gut vorbereitet zum optimalen Ergebnis
- Überzeugend präsentieren
- Virtuelle Kommunikation im Team

Fachkompetenz

- Zentrales Qualitätsmanagement
- Interessante Fälle in der Toxikologie
- Neugeborenen-Screening
- Die zentrale Probenannahme – Organisation und Technik
- Verordnung (EU) 2017/746 – Einfluss auf hausinterne In-vitro-Diagnostika (Modul 1)

Führungskompetenz

- Mitarbeitergespräche
- Arbeitsrecht für Führungskräfte
- Bewerberinterviews
- Teamkreativität nutzen
- Neu in der Rolle der Führungskraft

Gesundheitsförderung & Prävention

- Stressmanagement mit dem Zürcher Ressourcen-Modell
- Resilienz
- Stressmanagement
- Burnout-Prävention
- Digital Detox

Sozialkompetenz

- Interkulturelle Kommunikation und Kompetenzentwicklung
- Konfliktmanagement
- Diversität und Inklusion
- Teams und Gruppen lebendig begleiten und weiterentwickeln
- Unconscious Bias und Antidiskriminierung

Pflichtfortbildungen

- Schulung zum Brandschutz- Helfer – theoretischer Teil
- Datenschutz im Unternehmen
- Risiko- und Compliance-Management
- Grundlagen Informationssicherheit
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz für Mitarbeitende

93
interne Trainingseinheiten
insgesamt

580
Teilnehmende gesamt

3.765 h
für Fort- und
Weiterbildung

davon
2.562 h
Teilnehmerinnen

1.042 h
Teilnehmer



*161 Stunden ohne Geschlechtsangabe



2.2.2

Ziele und Maßnahmen zur Beschäftigungsfähigkeit unserer Mitarbeitenden

Ziele zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit

Zufriedenheit und Bindung

Die Zufriedenheit der Mitarbeitenden ist wesentliche Basis dafür, diese auch langfristig an das Unternehmen zu binden. Die Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit sollten daher gleichzeitig auch zur Erhöhung ihrer Zufriedenheit beitragen, um sie langfristig zu binden. Für das Wohlbefinden investiert Labor Berlin auch in unterschiedliche Maßnahmen, wie Feste und Überraschungen zu Feiertagen oder sonstigen Anlässen. Da die arbeitnehmerinitiierte Fluktuation (ohne Renteneintritte) im Jahr 2022 unter 4 % lag, lässt sich daraus ableiten, dass Mitarbeitende bei Labor Berlin grundsätzlich zufrieden sind und sich an das Unternehmen gebunden fühlen. Um weitere Erkenntnisse im Hinblick auf deren Zufriedenheit zu gewinnen, wird im Jahr 2023 eine Mitarbeitendenbefragung durchgeführt.

Gesundheit

Der Erhalt der physischen und psychischen Gesundheit des gesamten Teams ist ein wesentliches Ziel, um dessen langfristige Beschäftigungsfähigkeit sicherzustellen. Die Angebote von Labor Berlin zum Erhalt und zur Verbesserung der Gesundheit, wie zum Beispiel vergünstigte Urban-Sports-Mitgliedschaften, werden zahlreich angenommen und sollen in den kommenden Jahren kontinuierlich ausgeweitet und ergänzt werden.

Weiterentwicklung der Führungskultur

Gemeinsam mit allen Führungskräften soll die Führungskultur bei Labor Berlin ständig weiterentwickelt werden, um im Unternehmen eine Kultur der vertrauensvollen Zusammenarbeit über alle Hierarchieebenen zu etablieren, in der alle Mitarbeitenden ihr Bestes geben und Verantwortung übernehmen möchten.

Eine relativ geringe Fluktuation deutet darauf hin, dass die Weiterentwicklung der Führungskultur zu einer positiven Entwicklung der Kultur und der Zusammenarbeit im Unternehmen beigetragen und zu einer Bindung der Mitarbeitenden geführt hat. Es ist geplant, auch zu diesem Aspekt im Rahmen einer Mitarbeitendenbefragung im Jahr 2023 weitere Erkenntnisse zu gewinnen und daraus geeignete Maßnahmen abzuleiten.

Diagnostische Spitzenmedizin

Insbesondere die fachlichen Fort- und Weiterbildungen dienen der Sicherstellung des Anspruchs, diagnostische Spitzenmedizin zu erbringen.

Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit

Bildung und Weiterbildung

Labor Berlin stellt ein umfangreiches Fort- und Weiterbildungsprogramm zur Verfügung, das zahlreiche fachliche Weiterbildungsangebote beinhaltet. Diese Angebote stellen sicher, dass sich Mitarbeitende in ihrem Arbeitsbereich jederzeit auf den neuesten Wissensstand bringen und sich kontinuierlich fachlich weiterentwickeln können, um ihre Beschäftigungsfähigkeit in fachlicher Hinsicht auch langfristig sicherzustellen. [→ vgl. Grafik zum Fort- und Weiterbildungsprogramm S. 19]



The poster features a young girl with goggles and a lab coat, holding a flask, in a chemistry lab setting. The text on the poster includes the Labor Berlin logo, the headline 'Weiterbilden ist kinderleicht.', and a call to action 'Chancen nutzen & jetzt anmelden' with a QR code labeled 'Scan me'. The background is pink and purple with decorative elements.

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Zur Sicherstellung des betrieblichen Gesundheitsmanagements gibt es verschiedene fest installierte Stellen und Prozesse. So steht der Bereich Arbeitssicherheit hinsichtlich der Sicherstellung einer gesundheitsfördernden Arbeitsumgebung jederzeit beratend zur Seite. Für die Sicherstellung der physischen und psychischen Gesundheit der Mitarbeitenden unterstützt die Arbeitsschutzkoordination die jeweiligen Vorgesetzten und Mitarbeitenden der einzelnen Bereiche.

Hierzu zählen folgende Maßnahmen:

- Organisation und Durchführung regelmäßiger Arbeitsplatzbegehungen durch die Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Arbeitsmedizin (Betriebsarzt)
- Organisation der arbeitsmedizinischen Vorsorge für die Mitarbeitenden
- Umfangreiches Beratungs- und Schulungsangebot
- Hilfestellung bei der Erstellung relevanter Unterlagen und Dokumente (Gefährdungsbeurteilungen, Gefahrstoffverzeichnisse)
- Sicherstellung der Benennung und Bestellungen erforderlicher Betriebsbeauftragter sowie Organisation der Aus- und Fortbildung
- Entwicklung, Überprüfung und Überarbeitung zentraler Regelungen zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (zum Beispiel Übertragung von Unternehmerpflichten)

- Nachverfolgung von Veränderungen relevanter Vorschriften und Information der betreffenden Kreise über wesentliche Neuerungen
- Überprüfung der Notfallregelungen und Verfahrensanweisungen bei Unfällen
- Beratung der Führungskräfte und Zusammenarbeit mit den Fachkräften für Arbeitssicherheit und dem Betriebsarzt

Darüber hinaus stehen allen Mitarbeitenden über den Betriebsarzt – neben den verpflichtenden Untersuchungen und Maßnahmen – verschiedene Vorsorgeuntersuchungen zur Verfügung. Labor Berlin bietet unter anderem seit vielen Jahren Gripeschutz- sowie nun auch Corona-Impfungen an, um die Gesundheit der Mitarbeitenden zu unterstützen.

Zusätzlich werden über das MVZ von Labor Berlin regelmäßige, für die Mitarbeitenden kostenfreie Labor-Check-Ups angeboten, die freiwillig und präventiv beziehungsweise zur Früherkennung etwaiger Erkrankungen in Anspruch genommen werden können.

Dieses Angebot soll kurzfristig über eine Ausweitung des Angebots durch fundierte, zielgerichtete Untersuchungen, wie einem Immunstatus- oder Allergiecheck, ausgeweitet werden.

Zur Förderung und zum langfristigen Erhalt der psychischen Gesundheit stehen den Mitarbeitenden zusätzlich über das Fort- und Weiterbildungsprogramm von Labor Berlin zahlreiche Trainings (wie Burnout-Prävention oder Stressmanagement) zur Verfügung.



Auch Angebote zur Förderung und zum Erhalt der körperlichen Gesundheit gehören zu den Angeboten, die Labor Berlin den Mitarbeitenden zur Verfügung stellt. Über eine Mitgliedschaft im Urban Sports Club mit Hunderten, den individuellen Präferenzen und Bedürfnissen angepassten, wohnortnahen Sport- und Wellnessangeboten oder die Möglichkeit eines durch den Arbeitgeber unterstützten Fahrradleasings über JobRad leistet Labor Berlin einen zusätzlichen Beitrag zur Gesundheit und zum Wohlbefinden der Mitarbeitenden.

Digitalisierung

Alle Mitarbeitenden sind durch die Bereitstellung von Tablets, Laptops oder sonstigen Computern technisch ausgestattet, um auch online auf das Fort- und Weiterbildungsprogramm zugreifen zu können. Zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Freizeit steht – zum Teil und wo möglich – Mitarbeitenden von Labor Berlin die Remote-Arbeit offen. Hierzu gibt es zahlreiche Angebote im Fort- und Weiterbildungsprogramm, die bedarfsbezogen eine Aktualisierung oder Erweiterung spezifischer IT-Kenntnisse ermöglichen (Excel-Schulung, Medat-Training).

Demografischer Wandel

Um die Beschäftigungsfähigkeit von Mitarbeitenden im Rahmen des demographischen Wandels sicherzustellen, unterstützt Labor Berlin vielfältige Formen von Teilzeit- und Arbeitszeitmodellen der Kolleginnen und Kollegen. Im Jahr 2022 haben bei Labor Berlin durchschnittlich 38 % der Mitarbeitenden in Teilzeit gearbeitet.

Darüber hinaus haben alle Mitarbeitenden die Möglichkeit, über die Plattform ‚Voio‘ vielfältige Unterstützungsangebote für alle Lebensphasen sowie für die Betreuung und Pflege von Angehörigen zu nutzen. Voio unterstützt mit vielfältigen Workshops, Kursen und Events, virtueller Kinderbetreuung, diversen Ferienangeboten sowie mit ausgewählten Beratungs- und Coachingangeboten für jede Lebenslage.

Dem demografischen Wandel begegnet Labor Berlin außerdem mit einer Reihe verschiedenster Ausbildungsmöglichkeiten:



Innovativ durch den demografischen Wandel: Die besten Mitarbeitenden für Labor Berlin gewinnen und entwickeln

Ärztinnen und Ärzte

Weiterbildung für Ärztinnen und Ärzte

- Strukturierte und vollständige Facharztweiterbildung
- Klinisches Jahr in Kooperation mit der Charité
- Für den 'Facharzt für Laboratoriumsmedizin' sowie 'Facharzt für Mikrobiologie, Virologie und Infektionsepidemiologie

Clinical Laboratory Scientist

- 50 % Charité, 50 % Labor Berlin
- Eine Brücke zwischen Forschung, Klinik und Diagnostik

Medizinisch-technischer Dienst

Unterstützung der MTLA-Ausbildung

- Kooperation mit verschiedenen MTLA-Schulen
- Angebot der verpflichtenden Laborpraktika für Schülerinnen und Schüler

Zusatzausbildung

- Zusatzqualifikation für Mitarbeitende mit naturwissenschaftlichem Studienabschluss
- Ausbildung zum klinischen Chemiker bzw. Fach-Naturwissenschaftler

MTLA-Traineeprogramm

- Attraktive Einstiegsmöglichkeit für MTLA
- Förderung der interdisziplinären Vernetzung
- Vorreiter in der Branche mit diesem Angebot
- Breite Ausbildung in unterschiedlichen Fachbereichen der Labormedizin
- Förderung der fachlichen und persönlichen Entwicklung

Anpassungslehrgang

- In Kooperation mit dem Lette Verein
- 1-jähriger Lehrgang zur MTLA-Ausbildung für ausländische Mitarbeitende
- Ziel: Anerkennung der MTLA-Ausbildung aus dem Heimatland in Deutschland
- Für 5 Mitarbeitende von Labor Berlin könnte im Jahr 2022 die Anerkennung erfolgen

Labor Berlin im Feel-Good-Modus: Events & Aktionen für unsere Mitarbeitenden

— Heimspiel!

Kooperation mit dem Handballverein Füchse Berlin: Verlosung kostenloser VIP-Tickets für Bundesligaheimspiele und zwei Heimspiele der EHF European League

— Surprise

Kleine und größere Überraschungen zu Neujahr, Ostern & Nikolaus

— Die Highlights unseres Sommerfestes

Labor Berlin feierte den Sommer in bester Gesellschaft mit Teams, Familien, Freunden und Kollegen. Sportliche Abenteuer im Klettergarten und mutige Sprünge auf die Riesenschaukel sorgten für Spaß und Adrenalin bei allen Teilnehmenden. Bunt bemalte Gesichter und glitzernde Tattoos zauberten ein Lächeln auf die Gesichter von Groß und Klein. Tanz und Musik begleitete die Gäste bis in die späten Stunden – ein unvergesslicher Tag.



— Die Highlights zu Weihnachten

Vor dem Zentrallabor öffnete unser eigener Weihnachtsmarkt seine Pforten. Der verlockende Duft von Glühwein erfüllte die Luft und trug zum richtigen Weihnachtsgefühl bei, während gebrannte Mandeln und fluffige Zuckerwatte in Hülle und Fülle genossen werden konnten.

— Vitaminbomben

10.000 kg Obst
in Körben im Jahr 2022

— Gut versorgt:

Spontane Leckereien aus dem Eiswagen und Food-Truck direkt vor der Haustür

2.3 | Fokusthema: Chancengerechtigkeit für unsere Mitarbeitenden

Unsere chancengerechte Unternehmenskultur trägt nicht nur zur Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden bei, sondern soll auch das Unternehmen selbst stärken. Labor Berlins Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kommen aktuell aus 23 verschiedenen Nationen und bringen damit unter anderem auch verschiedene Perspektiven, Erfahrungen und Fähigkeiten ein, die eine große Bereicherung für Labor Berlin bedeuten.

2.3.1

Wie Chancengerechtigkeit bei Labor Berlin gelebt wird

Ziele zur Förderung von Chancengerechtigkeit

Chancengerechtigkeit bei Labor Berlin bezieht sich auf die Gleichstellung der Mitarbeitenden und die Schaffung fairer Möglichkeiten für alle unabhängig von:

- **Geschlecht**
- **Herkunft oder ethnischer Zugehörigkeit**
- **Sexueller Orientierung**
- **Jeder anderen geschützten Eigenschaft**

Unsere chancengerechte Unternehmenskultur fördert die Vielfalt und Inklusion und schafft ein Umfeld, in dem jede und jeder Mitarbeitende entsprechend der Qualifikation und Tätigkeit entlohnt wird, dieselben Chancen hat, befördert zu werden, Verantwortung zu übernehmen und erfolgreich zu sein. Sie bietet gleiche Karrierechancen für alle Mitarbeitende und setzt sich für die Beseitigung von Hindernissen ein, die einen Aufstieg erschweren könnten.

Die hohe Quote von Frauen in Führungspositionen sowie die hohe Teilzeitquote bei Labor Berlin zeigt, dass die Zielsetzung von Labor Berlin, Chancengleichheit und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen, bereits zu einem hohen Maße erfüllt werden kann.

Die konkreten und messbaren Ziele, die bezüglich Chancengerechtigkeit und Vielfalt, angemessener Bezahlung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Integration erreicht werden sollen, sowie die diesbezügliche Strategie werden aktuell noch definiert. Auch ohne diese explizite Definition erfolgt eine regelmäßige Prüfung der Kennzahlen in Hinblick auf die genannten Themen.

Darüber hinaus existiert eine Reihe an aktiven Maßnahmen und entsprechenden Datenerhebungen, welche diese Aspekte bei Labor Berlin adressieren:

Maßnahmen zur Förderung von Chancengerechtigkeit

Wir achten darauf, unsere Einstellungsverfahren frei von Vorurteilen zu gestalten sowie Bewerberinnen und Bewerber nach ihren Fähigkeiten und Leistungen und nicht den äußeren Merkmalen zu bewerten. Schulungsprogramme, wie zum

Beispiel ein für alle Mitarbeitenden verpflichtendes Training zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), unterstützen den Abbau von Vorurteilen und stereotypen Denkmustern, um ein Bewusstsein für Chancengerechtigkeit zu schaffen und Diskriminierung vorzubeugen.

Für den kontinuierlichen Fortschritt erfolgen bei Labor Berlin halbjährliche Datenanalysen von Kennzahlen zur Alterspyramide, zum Anteil von Frauen und Männern in Führungspositionen, zur Teilzeitquote, zur Schwerbehindertenquote und weiteren.

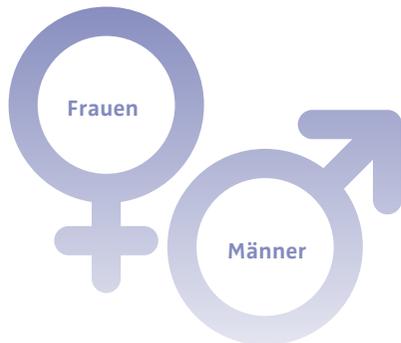
Darüber hinaus wurde im Jahr 2022 auch eine zentrale Befragung der Mitarbeitenden konzeptioniert, um daraus zielgerichtete, zusätzliche Ideen und Handlungsfelder abzuleiten. Folgende Fragenkomplexe wurden im Rahmen der Befragung erarbeitet:

- Rahmenbedingungen
- Arbeitsaufgabe und persönliches Wachstum
- Kommunikation und Zusammenarbeit
- Führung
- Attraktivität und Bindung
- Zwei offene Fragen:
"Ich arbeite gern bei Labor Berlin, weil ..."
"Für meine Zukunft bei Labor Berlin würde ich mir am meisten wünschen, dass ..."

Die Befragung fand im Geschäftsjahr 2023 statt.

Geschlechterspezifische Vielfalt

Grundsätzlich fördert Labor Berlin die Gleichstellung von Frauen und Männern und hat es sich zum Ziel gemacht, Chancengleichheit zu schaffen und einer etwaigen Benachteiligung von Frauen entgegenzuwirken. Damit soll auch die Bedeutung der Gleichstellung im Erwerbsleben unterstrichen werden. Zur Darstellung der Chancengleichheit von Frauen und Männern wird die Geschlechterverteilung bei Führungsfunktionen ermittelt.



Führungspositionen ges.	58 %	42 %
Oberes Management	36 %	64 %
Geschäftsführung	50 %	50 %
Aufsichtsrat	25 %	75 %

Altersverteilung im Aufsichtsrat

75 %	> 50 Jahre
25 %	30 – 50 Jahre

Angemessene Bezahlung

Die Labor Berlin 'Lohngrundsätze' ermöglichen Transparenz zur bestehenden Gehaltsstruktur. Hier werden Gehälter nach Tätigkeit und Erfahrungsstufe aufgeschlüsselt. Die Eingruppierung in die Lohngrundsätze erfolgt geschlechterunabhängig und ausschließlich nach objektiven Faktoren, wie Tätigkeit, Ausbildung und Berufserfahrung. Die Lohngrundsätze wurden, wie auch in den Vorjahren, im Jahr 2022 angepasst und erhöht, um eine angemessene, wettbewerbsfähige und attraktive Bezahlung fortlaufend zu gewährleisten.

Integration von ausländischen Fachkräften

Labor Berlin hat in den vergangenen Jahren zahlreiche Kolleginnen und Kollegen aus dem Ausland rekrutiert und bei der Anerkennung ihrer jeweiligen Ausbildung in Deutschland unterstützt. Im Jahr 2022 haben allein 5 Kolleginnen und Kollegen am Anpassungslehrgang teilgenommen und konnten so die Anerkennung ihrer MTL-Ausbildung in Deutschland erlangen. [→ vgl. Anpassungslehrgang S. 22]



23 verschiedene Nationalitäten

arbeiten gemeinsam bei Labor Berlin

Integration von Menschen mit Behinderung

Labor Berlin stellt sicher, dass Mitarbeitende mit Schwerbehinderung auf leidensgerechten Arbeitsplätzen eingesetzt und in ihrem Arbeitsumfeld persönlich gut integriert werden. Hierzu wurden unterschiedliche räumliche wie auch organisatorische Maßnahmen ergriffen, um die Mitarbeitenden bei der Ausübung ihrer Tätigkeit sowie darüber hinaus zu unterstützen. Labor Berlin arbeitet diesbezüglich bei Bedarf auch eng mit den Schwerbehindertenvertretungen von Charité und Vivantes zusammen.

Die Schwerbehindertenquote ermöglicht eine Aussage zur Einbindung behinderter Menschen bei Labor Berlin (Inklusion). 5 % der Mitarbeitenden von Labor Berlin haben einen Schwerbehindertenstatus und sind in adäquaten Tätigkeitsfeldern bei Labor Berlin eingesetzt.

Vereinbarung von Familie & Beruf

Labor Berlin unterstützt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit dem Angebot flexibler Arbeits- und Teilzeitmodelle. In Kooperation mit dem "Kids Mobil" unterstützt Labor Berlin die Mitarbeitenden außerdem durch die Übernahme der Kosten für eine kurzfristige Notfall-Kinderbetreuung.

Im Hinblick auf betriebliche Rahmenbedingungen, die eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen, wird die Teilzeitquote ermittelt. Bei Labor Berlin haben im Jahr 2022 durchschnittlich 38 % der Mitarbeitenden in Teilzeit gearbeitet.



5 %
Schwerbehinder-
tenquote



38 %
in Teilzeit

2.3.2

Externes Hinweisgebersystem bei Labor Berlin

Diskriminierung, Grenzverletzungen und sexuelle Belästigung sind in der Gesellschaft leider nach wie vor ein Thema. Für Betroffene ist es aber oftmals schwer, die Tat offen zu benennen und interne Wege zu beschreiten, auch aus Angst vor (weiterer) Diskriminierung. Labor Berlin legt daher besonderen Wert darauf, jede und jeden Einzelnen vor Diskriminierung, Grenzverletzungen und sexueller Belästigung zu schützen und ein Klima des Vertrauens am Arbeitsplatz zu schaffen. Für die Meldung von Diskriminierungsvorfällen steht den Mitarbeitenden das Team der Gleichstellungsbeauftragten der Charité als Anlaufstelle zur Verfügung. Dieses berät und unterstützt alle Beschäftigten bei Fragen zur Gleichstellung sowie die Geschäftsführung von Labor Berlin und weitere Leitungsebenen bei der Umsetzung des gesetzlichen Auftrags der Chancengleichheit von Frauen und Männern. Sämtliche etwaige Meldungen werden aufgegriffen und konsequent nachverfolgt.

Labor Berlin positioniert sich zudem klar gegen Diskriminierung und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz mit dem Ziel, eine Kultur des Hinschauens und des "So-Nicht" innerhalb des Unternehmens zu schaffen. Durch die Einrichtung eines externen, vertraulichen und anonymisierten Hinweisgebersystems wird die Hemmschwelle für eine Meldung von Fällen von Diskriminierung und sexualisierter Gewalt so weit wie möglich herabgesetzt.

Im Rahmen des internen Fort- und Weiterbildungsprogramms sind alle Mitarbeitenden verpflichtet, regelmäßig eine Online-Schulungen durchführen, um sich mit den rechtlichen Regelungen des Anti-Diskriminierungsgesetzes vertraut zu machen.



» Alle Mitarbeitenden, unabhängig von Geschlecht, Herkunft, religiöser oder sexueller Orientierung, sollen bei uns in einer sicheren und vertrauensvollen Umgebung arbeiten können. «

Nina Beikert

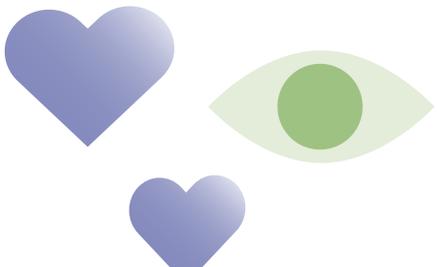
Geschäftsführerin von Labor Berlin

Schutz von Whistleblowern

Der mit der Entgegennahme und der Verfolgung von vertraulichen und anonymisierten Hinweisen beauftragte Dienstleister verfügt über langjährige Erfahrungen als externe anwaltliche Ombudsperson öffentlicher sowie privatwirtschaftlicher Unternehmen. Der Dienstleister ist daher routiniert im Umgang mit derartigen Vorfällen, der Berücksichtigung der Interessen von Geschädigten und Unternehmen, dem angemessenen Umgang mit möglichen Täterinnen und Tätern unter Berücksichtigung arbeitsrechtlicher Vorschriften, Reputationsrisiken sowie einer etwaigen Kommunikation mit den Ermittlungsbehörden.

Betroffene sowie Zeuginnen und Zeugen, die mehr als nur einen Hinweis zu Diskriminierungsvorfällen geben möchten, können wählen, ob sie das vertrauliche Gespräch mit einem Rechtsanwalt oder einer Rechtsanwältin führen möchten. Die Anwälte und Anwältinnen des Dienstleisters sind im Strafrecht spezialisiert und verfügen über besondere Erfahrungen in diesem Bereich. Der Dienstleister nimmt Hinweise vertraulich entgegen, unterzieht den jeweiligen Sachverhalt einer rechtlichen Prüfung und berät anschließend – im Falle der Freigabe durch den Hinweisgeber – weitere Schritte mit der/dem jeweiligen Ansprechpartnerin/Ansprechpartner bei Labor Berlin.

(www.laborberlin.com/ueber-uns/gleichstellung)



2.4 | Arbeitsschutz und Arbeitnehmersicherheit bei Labor Berlin

Aufgaben und Funktion des Arbeitsschutzausschusses (ASA)

Der ASA hat die Aufgabe, über Anliegen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beraten. Der Ausschuss trifft vierteljährlich zusammen und berät über folgende Themen:

- Aktuelle Sicherheitsprobleme, z.B. schwere Unfälle.
- Auswertung der Unfallstatistik, Analyse des Unfallgeschehens im Betrieb.
- Beratung über Maßnahmen und Einrichtungen, um Unfall- und Gesundheitsgefahren zu begegnen.
- Erfahrungsaustausch zu umgesetzten Maßnahmen.
- Auswertung von Arbeitssicherheitsbegehungen und Ableitung erforderlicher Maßnahmen.
- Auswertung ermittelter Mängel und Vorschläge zu deren Beseitigung.
- Beratung sicherheitstechnischer und arbeitsmedizinischer Aspekte bei der Einführung neuer Arbeitsverfahren, Arbeitsplätze oder neuer Arbeitsstoffe.
- Erarbeiten von Maßnahmen der Ausbildung, Schulung und Sicherheitsmotivation.
- Koordination von Aufgaben zur Arbeitssicherheit.
- Information über Baumaßnahmen.

Der Arbeitsschutzausschuss ist ein betriebliches Gremium, das den Austausch über relevante Themen im Arbeitsschutz und der Unfallverhütung intensiviert und den Arbeitsschutz kontinuierlich verbessert. Er ist kein Beschluss-, sondern ein Beratungsorgan.

Die Vorteile des Arbeitsschutzausschusses liegen in der Zusammensetzung unterschiedlicher Funktionsträger. Dies ermöglicht die Betrachtung und den Austausch zu einzelnen Themen aus verschiedenen Blickwinkeln:

- Arbeitsschutzkoordination
- Referentin der Geschäftsführung
- Sicherheitsbeauftragte
- Betriebsrat
- Betriebsarzt
- Fachkräfte für Arbeitssicherheit
- Im Bedarfsfall weitere Beteiligte

Durch die Anwesenheit des Betriebsrates im Arbeitsschutzausschuss ist die Beteiligung der Mitarbeitendenvertretung sichergestellt.



» Der Arbeits- und Gesundheitsschutz unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist für uns eine Herzensangelegenheit. «

Katja Strunk
Leitung Facility Management bei Labor Berlin

Unfallstatistik

Labor Berlin 2022

Es können nur solche Unfälle erfasst werden, bei denen die Mitarbeitenden bei einem Durchgangsarzt vorgestellt werden und folglich eine Unfallanzeige an die Unfallkasse übermittelt wird.

