

Nachhaltigkeitsbericht 2022

Aus Leidenschaft. Für Patienten.

Inhalt

03 Editorial

04 Über diesen Bericht

1

05 Nachhaltigkeit bei Labor Berlin: Themen, Strategien und Ziele

06 1.1 Geschäftsmodell und Nachhaltigkeit

06 1.1.1 Labor Berlin – Eine Erfolgsgeschichte

08 1.1.2 Wertschöpfung: von der Probe bis zum Befund

11 1.1.3 Wesentliche Nachhaltigkeits-themen und Anspruchsgruppen

13 1.2 Nachhaltigkeitsziele und Nachhaltigkeitsstrategie

13 1.2.1 Ausrichtung der Nachhaltigkeitsstrategie: Soziales und Umwelt im Fokus

14 1.2.2 Nachhaltigkeitsziele bei Labor Berlin

15 1.2.3 Verankerung der Zielerreichung und Verantwortung bei den Führungskräften

2

17 Soziale Nachhaltigkeit

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



3

28 Ökologische Nachhaltigkeit

29 3.1 Fokusthema Energie: Effektives Ressourcenmanagement in der Energiekrise

30 3.2 Fokusthema Abfall: Besonderheiten und Maßnahmen zum Recycling

30 3.2.1 Abfallaufkommen und Einordnung der Kategorien

32 3.3 Emissionen

32 3.3.1 Direkte Emissionen durch Labor Berlin (Scope 1)

32 3.3.2 Indirekte Emissionen aus eingekaufter Energie (Scope 2)

32 3.3.3 Alle weiteren indirekten Emissionen in der Wertschöpfungskette (Scope 3)

33 3.4 Ressourcenmanagement

33 3.4.1 Ressourcenverbrauch des Einkaufs in der Wertschöpfungskette

33 3.4.2 Management der weiteren anfallenden Ressourcen für die Geschäftstätigkeit im Hauptlabor

33 3.4.3 Ausblick zum weiteren Vorgehen bezüglich der Umweltthematik

4

34 Nachhaltigkeit durch Innovationsprojekte und -prozesse

5

37 Nachhaltige Unternehmensführung und sozialer Beitrag

38 5.1 Strukturen der Unternehmensführung im Einkauf mit Nachhaltigkeit

38 5.1.1 Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten im Kontext der Unternehmensführung

38 5.1.2 Menschenrechte und ökologische Anforderungen: im Unternehmen und in der Lieferkette

40 5.2 Labor Berlins Beitrag zur Gesellschaft

40 5.2.1 Unser Beitrag zum Gemeinwesen

41 5.2.2 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

42 Index

Editorial

Auf dem Weg zu einer nachhaltigen Zukunft – Unser erster Nachhaltigkeitsbericht

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

mit großer Freude präsentieren wir Ihnen den ersten Nachhaltigkeitsbericht von Labor Berlin. Als Geschäftsführung möchten wir Ihnen einen Einblick in unsere Bestrebungen und Fortschritte in Sachen Nachhaltigkeit bei Labor Berlin geben.

In einer Zeit, in der die Welt vor beispiellosen Herausforderungen steht, in Europa Krieg herrscht und die Medien fast täglich von neuen Naturkatastrophen berichten, gewinnen ökologische Nachhaltigkeit und soziale Verantwortung immer mehr an Bedeutung. Als größtes Krankenhauslabor Europas sehen wir uns in der Verantwortung, nicht nur exzellente Diagnostikleistungen zu erbringen und unsere Patientinnen und Patienten mit Diagnostischer Spitzenmedizin zu versorgen, sondern insbesondere für unsere Mitarbeitenden ein attraktives Arbeitsumfeld zu schaffen. Darüber hinaus ist es uns ein Anliegen, einen positiven Beitrag hinsichtlich gesellschaftlicher Herausforderungen und zum Erhalt unserer Umwelt zu leisten.

Unser Ziel ist es, ökologische, soziale und wirtschaftliche Aspekte in Einklang zu bringen. Wir sind fest davon überzeugt, dass Nachhaltigkeit nicht nur ein Trend, sondern eine Grundvoraussetzung für langfristigen Erfolg ist. Damit leisten wir nicht nur einen wichtigen Beitrag in der Gesundheitsversorgung, sondern sichern auch über 750 Arbeitsplätze in unserem Unternehmen.

Daher spiegelt sich unser Engagement im Sinne der Nachhaltigkeit in vielen verschiedenen Bereichen wider:

Als medizinische Einrichtung stehen für uns die Menschen an erster Stelle. Deshalb fördern wir eine vielfältige und inklusive Arbeitskultur, bilden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus und weiter und sorgen für faire und sichere Arbeitsbedingungen.

Durch unser breites Angebot und unsere vielfältigen Innovationen tragen wir wesentlich dazu bei, dass die Patientinnen und Patienten, die in den zahlreichen Kliniken und Praxen unserer Einsender medizinisch versorgt werden und Zugang zu Diagnostischer Spitzenmedizin erhalten. Aus Leidenschaft. Für Patienten.

Wir engagieren uns in der Gemeinschaft, übernehmen Verantwortung und unterstützen vielfältige soziale Projekte.

Wir setzen uns aktiv für den Schutz der Umwelt ein, indem wir unter anderem Energieeffizienzmaßnahmen ergreifen, Abfall reduzieren und unsere Einsatzstoffe wiederverwenden.

Unser erster Nachhaltigkeitsbericht ist nicht nur eine Momentaufnahme, sondern spiegelt eine kontinuierliche Entwicklung wider. Unser besonderer Dank gilt allen Kolleginnen und Kollegen, die mit ihrem Einsatz und ihrer Begeisterung



für Nachhaltigkeit in den zahlreichen Projekten mitwirken und zu diesem Bericht beigetragen haben. Ihr Engagement ist die treibende Kraft hinter unserem Erfolg.

Abschließend möchten wir Sie einladen, den Nachhaltigkeitsbericht aufmerksam zu lesen und sich von unseren Zielen und Maßnahmen inspirieren zu lassen – denn nur gemeinsam ist eine nachhaltige Zukunft möglich.

Wir freuen uns über Feedback, weitere Ideen und den Austausch mit Ihnen.

Fabian Raddatz
Geschäftsführer

Nina Beikert
Geschäftsführerin



| Über diesen Bericht

Labor Berlin berichtet mit diesem Nachhaltigkeitsbericht erstmals über seine nachhaltigen Aktivitäten. Der Bericht wurde nach dem Rahmenwerk des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) erstellt. Der DNK wird von der Geschäftsstelle des Rates für nachhaltige Entwicklung betreut und deckt die Mindestanforderungen für die Berichterstattung zu nichtfinanziellen Leistungen von Unternehmen ab.

Im Nachhaltigkeitsbericht werden die Tätigkeiten von Labor Berlin für das Geschäftsjahr 2022 vom 01.01.2022 bis zum 31.12.2022 dargestellt.

Grundsätzlich umfassen die Angaben die Aktivitäten der Labor Berlin – Charité Vivantes GmbH und der Labor Berlin Services GmbH, werden jedoch nicht separat ausgewiesen. Im Kapitel Umwelt erfolgt aufgrund eingeschränkter Datenverfügbarkeit die Berichterstattung ausschließlich für das Zentrallabor in der Sylter Straße 2, 13353 Berlin.

Nachhaltigkeit bei Labor Berlin: Themen, Strategien und Ziele

SEITE

06	1.1	Geschäftsmodell und Nachhaltigkeit
06	1.1.1	Labor Berlin – Eine Erfolgsgeschichte
08	1.1.2	Wertschöpfung: von der Probe bis zum Befund
11	1.1.3	Wesentliche Nachhaltigkeitsthemen und Anspruchsgruppen
13	1.2	Nachhaltigkeitsziele und Nachhaltigkeitsstrategie
13	1.2.1	Ausrichtung der Nachhaltigkeitsstrategie: Soziales und Umwelt im Fokus
14	1.2.2	Nachhaltigkeitsziele bei Labor Berlin
15	1.2.3	Verankerung der Zielerreichung und Verantwortung bei den Führungskräften

1.1 | Geschäftsmodell und Nachhaltigkeit

1.1.1

Labor Berlin – Eine Erfolgsgeschichte

Labor Berlin ist Europas größtes Krankenhauslabor. Was wir tun, tun wir *aus Leidenschaft. Für Patienten.*

Im Jahr 2011 haben Charité und Vivantes ihre Labore in einem eigenen Unternehmen zusammengeführt: in der Labor Berlin – Charité Vivantes GmbH. Beide sind weiterhin mit jeweils 50 % Gesellschafter von Labor Berlin.

In rund zwei Jahren entstand aus einer Idee eine konkrete Partnerschaft. Es ist mehr als nur eine Fusion. Kompetenzen wurden und werden hier Schritt für Schritt gebündelt, um innovative Wege zu gehen und Patientinnen und Patienten mit diagnostischer Spitzenmedizin zu versorgen – mitten in Berlin und bestens vernetzt in den deutschen und internationalen Wissenschaftsnetzwerken. Seit der Gründung im Jahr 2011 hat sich Labor Berlin zu einem der führenden Laborunternehmen entwickelt. Wir sind Dienstleister für Labordiagnostik für über 30 Kliniken in ganz Deutschland:



Unsere Labordienstleistungen:

- Diagnostische Spitzenmedizin 24/7 an 365 Tagen im Jahr.
- Ein breites Portfolio: Mit 10 Fachbereichen bietet Labor Berlin das gesamte Spektrum der Labordiagnostik an.
- Schnelle Patientenergebnisse: Weil es in vielen Fällen auf jede Minute ankommt.
- Innovative Diagnostik: Damit unsere Patientinnen und Patienten bestmöglich versorgt werden können.
- Kompetente Ansprechpartnerinnen und -partner für alle klinischen und technischen Fragen.
- Laborkommissionen, Medical Boards und Fortschrittsveranstaltungen: Damit alle von unserem Wissen profitieren.
- Individuelle Kundenbetreuung vor Ort. Wir sind für unsere Einsender da.

Labor Berlin zeichnet sich insbesondere durch seine Innovationskraft aus. Aus diesem Grund gehörte Labor Berlin im Jahr 2021 zum vierten Mal in Folge zu den 100 innovativsten Unternehmen im deutschen Mittelstand und wurde im Jahr 2021 darüber hinaus als eines der TOP-3-Unternehmen ausgezeichnet. (www.top100.de)



» Die Zufriedenheit unserer Einsender ist für uns essentiell. Wir arbeiten rund um die Uhr an allen Standorten, um **Diagnostische Spitzenmedizin schnell und effizient zur Verfügung zu stellen.** «

Nora Wintrich

Leiterin Customer Relations bei Labor Berlin

Labor Berlin vereint 10 Fachbereiche (→ siehe Abb. S. 07) und stellt so eine optimale Probenabarbeitung und einen interdisziplinären Austausch sowie Wissenstransfer über die Fachbereiche hinweg sicher. Routineuntersuchungen werden genauso effizient bearbeitet wie hochspezialisierte und eher seltene Fragestellungen. Notfallproben werden jederzeit schnellstmöglich bearbeitet – durch unsere 12 Laborstandorte in ganz Berlin ist diese Möglichkeit auch jeweils in unmittelbarer Nähe gewährleistet.

Neben der labormedizinischen Versorgung von Charité und Vivantes eröffnet Labor Berlin auch diversen weiteren Kliniken und niedergelassenen Ärzten den Zugang zu diagnostischer Spitzenmedizin. Gemeinsam mit dem **netzwerk Labor** können deutschlandweit mehr als 24.000 Krankenhausbetten versorgt werden. Hier vereinen wir unsere und die Kompetenzen unserer deutschlandweit agierenden Netzwerkpartner, um auch über die Grenzen von Berlin hinaus hochspezialisierte Diagnostik anbieten zu können.

Unsere Fachbereiche im Überblick



Prof. Dr. Kai Kappert

Laboratoriums- medizin & Toxikologie

Der Fachbereich Laboratoriumsmedizin & Toxikologie stellt die laboratoriumsmedizinische Diagnostik für Charité, Vivantes sowie zahlreiche Krankenhäuser regional und überregional 24 Stunden rund um die Uhr sicher.



Prof. Dr. Andreas Diefenbach

Mikrobiologie & Hygiene

Entsprechend der Berliner Tradition von Robert Koch und Hans Christian Gram fühlt sich die Mikrobiologie verpflichtet, die neuesten Methoden zur Erkennung und Charakterisierung von Infektionserregern einzusetzen.



Prof. Dr. Christian Drost

Virologie

Die moderne Virologie stellt ein junges und hoch innovatives Betätigungsfeld für Ärzte und Naturwissenschaftler dar. Wissenschaftliche Forschung und effiziente Krankenversorgung bedingen und befördern sich gegenseitig.



Prof. Dr. Stefan Mundlos

Humangenetik

Der Fachbereich Humangenetik bietet ein umfangreiches, diagnostisches Methodenspektrum und humangenetische Expertise in den Bereichen Molekulargenetik, Zytogenetik, Tumorzytogenetik und Array-CGH an.



Prof. Dr. Susanne Lau
Prof. Dr. Kamran Ghoreschi

Allergiediagnostik

Im Fachbereich Allergiediagnostik steht das gesamte Spektrum moderner Diagnostikmethoden für Kinder und Erwachsene zur Verfügung. Die Diagnostik wird gemeinsam von Labormedizinern, Pädiatern und Dermatologen erbracht.



Prof. Dr. Gerhard Krönke

Autoimmun- diagnostik

Der Fachbereich Autoimmun-diagnostik deckt das gesamte methodische und fachliche Spektrum zur Diagnostik von Krankheiten mit überschießender Reaktion des Immunsystems gegen körpereigenes Gewebe ab.



Prof. Dr. Christian Strasburger
Prof. Dr. Knut Mai

Endokrinologie & Stoffwechsel

Der Fachbereich Endokrinologie & Stoffwechsel vereinigt Kompetenzen: So verbinden sich die internistische, gynäkologische und pädiatrische Erfahrung von Klinikern mit der Expertise der pädiatrischen Stoffwechselmedizin und der Labordiagnostik.



Prof. Dr. Lars Bullinger

Hämatologie & Onkologie

Tumorerkrankungen sind außerordentlich heterogen. Zur genauen Diagnosestellung ist häufig ein umfassendes diagnostisches Instrumentarium notwendig. Dazu zählen immunologische Methoden, Genetik und Zytogenetik sowie morphologische Verfahren.



Prof. Dr. Carmen Scheibenbogen
Prof. Dr. Horst von Bernuth

Immunologie

Der Fachbereich Immunologie bietet umfangreiche Diagnostik mit den Schwerpunkten zelluläre Immunphänotypisierung und Funktionsteste für Patienten mit Verdacht auf primäre oder sekundäre Immundefekte sowie für die Intensivmedizin an.



Prof. Dr. Michael Tsokos

Forensische Genetik

Der Fachbereich Forensische Genetik befasst sich mit der DNA-Untersuchung von biologischen Materialien, um Sachbeweise bei rechtlichen Auseinandersetzungen zur Verfügung zu stellen.

1.1.2

Wertschöpfung bei Labor Berlin: von der Probe bis zum Befund

Der Wertschöpfungskette von Labor Berlin vorgelagert, steht die Laboranforderung und Probengewinnung durch entsprechendes Fachpersonal der Kliniken und niedergelassenen Einsender. Nach der Probengewinnung folgt der direkte Transport des Probenmaterials ins Labor. Für eine zuverlässige, genaue und höchsten Qualitätsansprüchen genügende Messung der Probe ist es unerlässlich, dass auch bei dem Transport die präanalytischen Bedingungen (zum Beispiel Temperatur- und Zeitvorgaben, UV-Schutz) stets eingehalten werden. Deshalb erfolgen beispielsweise die Transporte aus den Präsenzlaboren oder ferner gelegenen Einsendern in das Zentrallabor temperaturüberwacht und durch externe spezialisierte Logistikunternehmen, die in der Regel nach festen Tourenplänen die Proben der Einsender einsammeln und der Probenannahme im Zentrallabor übergeben. Innerhalb der Kliniken, also von der Station zum jeweiligen Labor, kommen unterschiedliche Logistikkösungen zum Einsatz (zum Beispiel Rohrpost, Telemiftsysteme, interne Läufer).

Nach Eingang einer Probe ins Labor wird diese im Laborinformationssystem (LIS) registriert. Durch den auf der Probe befindlichen Barcode erfolgt die Zuordnung zu einem Laborauftrag. Dieser Laborauftrag enthält auch die Informationen der konkreten Laboranforderung. Über 90 % der Laboranforderungen erreichen Labor Berlin auf elektronischem Wege. Die einsendenden Kliniken oder niedergelassenen Einrichtungen sind in der Regel über ein elektronisches Anforderungssystem direkt an Labor Berlin angebunden.

In der Probenannahme angekommen, werden die Proben präanalytisch vorbereitet und anschließend an die einzelnen Fachbereiche verteilt.

Innerhalb der 10 Fachbereiche von Labor Berlin erfolgt dann die eigentliche medizinische Diagnostik. Wichtigster Faktor in der gesamten Wertschöpfungskette ist das medizinisch-technische und das ärztliche Personal in den Fachbereichen,

welches für die korrekte Messung an den Systemen, die Aufrechterhaltung der Systemverfügbarkeit, die Einhaltung der Qualitätsstandards sowie die medizinische Beurteilung der Ergebnisse verantwortlich ist.

Die zuständigen Fachärztinnen und Fachärzte validieren die Messwerte im Laborinformationssystem und erstellen so den endgültigen Laborbefund, der den anfordernden Einsendern auf meist digitalem Weg zugestellt wird.

Nach der Bearbeitung werden die Proben einige Zeit aufbewahrt und anschließend fachgerecht entsorgt.

Nachhaltigkeitsaspekte in der Wertschöpfungskette

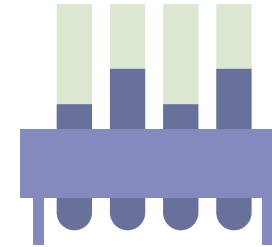
Nachhaltigkeitsaspekte schlagen sich in allen Bereichen der Wertschöpfung bei Labor Berlin nieder.

Personal

Die Mitarbeitenden von Labor Berlin sind als wichtigster Teil der Wertschöpfungskette von besonderer Bedeutung für nachhaltiges Wirtschaften und den wirtschaftlichen Erfolg von Labor Berlin. Ihre Zufriedenheit und damit einhergehend niedrige Fluktuationszahlen, ein attraktives Arbeitsumfeld, Gesundheit am Arbeitsplatz, Teilzeitmodelle, Fort- und Weiterbildung sowie eine nachhaltige Personalgewinnung sind unter anderem wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte, die Labor Berlin im Fokus hat.

Labormanagement

Automatisierte Hochdurchsatzgeräte ermöglichen eine effiziente und schnelle Probenbearbeitung und Befundung und produzieren bei Labor Berlin einen großen Teil der über 60 Millionen Analysen pro Jahr. Die durchschnittliche Turnaround-Time



von Notfallaufträgen beträgt dank effizienter Prozesse bei Labor Berlin unter 35 Minuten. Dies ist sowohl vor dem Hintergrund wirtschaftlicher als auch ökologischer Aspekte von Bedeutung. Unter anderem kann durch eine effiziente Probenbearbeitung die Laufzeit der Geräte reduziert werden und durch automatisierte Prozesse Entlastung der Mitarbeitenden ermöglicht werden.

Informationstechnologie

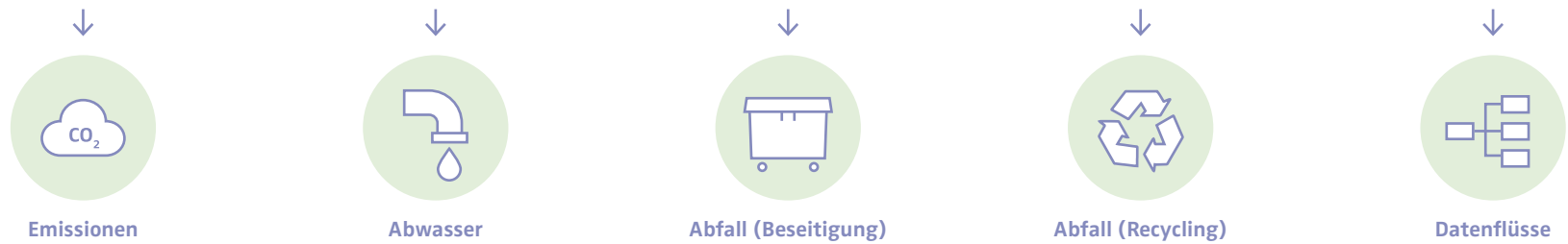
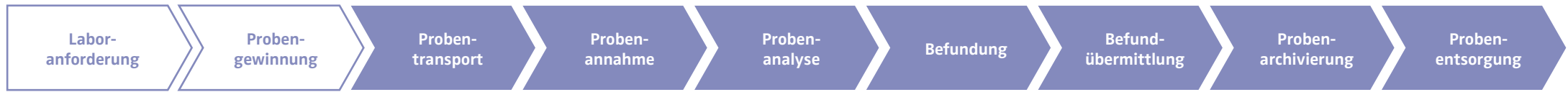
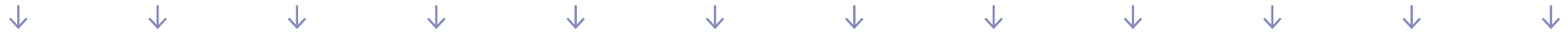
Die Informationstechnologie spielt bei fast allen Teilen der Wertschöpfungskette eine wichtige Rolle und unterstützt Mitarbeitende und Einsender auf vielfältige Weise. Vermieden werden sollen außerdem der Postweg und zusätzlich aufwendige Kommunikationswege, indem der gesamte Laborprozess digital abgebildet und nachvollziehbar digitalisiert ist. Als Folge der digitalisierten Befundübermittlung wird rationeller mit ökologischen Ressourcen gewirtschaftet – zum Beispiel durch den Verzicht auf Papier und die Einsparung von Emissionen aufgrund weniger Transportwege.

Einkauf und Facility Management

Die Qualität und Nachhaltigkeit der angebotenen Laborleistungen hängt in erheblichem Maße von der Zuverlässigkeit, Qualität und Flexibilität der Lieferanten und Dienstleister sowie von den von diesen eingesetzten und vertriebenen Produkten ab. Dies gilt sowohl für Verbrauchsmaterialien als auch für die eingesetzten Analysesysteme und sonstigen Geräte. Die eigene Rolle als Auftraggeber in der Beschaffung ist dabei ebenso wichtig wie die Verantwortung der Lieferanten, nachhaltige Produkte und Dienstleistungen anzubieten und einzusetzen. Labor Berlin arbeitet kontinuierlich daran, Lieferanten und Dienstleister in eine entsprechende Verantwortung zu nehmen, sie über Verhaltenskodizes und weitere verbindliche Vorgaben in der Beschaffung zu nachhaltigem Handeln zu verpflichten sowie Lieferketten als Ganzes im Blick zu behalten.

Wertschöpfung bei Labor Berlin – Von der Probe bis zum Befund

Laborausstattung | Verbrauchsmaterial | Logistik | Hol- & Bringdienst | Teleafift | Rohrpost | Personelle Ressourcen | Fläche | Wasser | Energie | IT-Ressourcen | Qualitätskontrollen



Soziale und ökologische Herausforderungen in der Lieferkette – Handlungsansätze und Dialog mit Lieferanten und Geschäftspartnern

Geschäftsbeziehungen mit externen Einsendern sind langfristig ausgerichtet, üblicherweise mit Laufzeiten von bis zu fünf Jahren. Sie sorgen damit für Planungssicherheit des Unternehmens und unterliegen keinen kurzfristigen Erlösrissen.

Bei kritischen Unregelmäßigkeiten in den zu bewertenden Qualitätsmerkmalen ist gegebenenfalls eine Risikobewertung durchzuführen. Unregelmäßigkeiten können hier auch Informationen sein, die Labor Berlin durch Medien oder Recherche erreichen, beispielsweise dass ein Lieferant gegen Umweltstandards, soziale, ökologische oder ethische Aspekte verstößt. In diesen Fällen werden, in Absprache mit dem zentralen Qualitätsmanagement, Audits bei den Lieferanten durchgeführt und Lieferbeziehungen nötigenfalls ausgesetzt beziehungsweise beendet.

Mögliche Herausforderungen hinsichtlich sozialer, ökologischer und ethischer Gesichtspunkte der Nachhaltigkeit werden bei externen Partnern im offenen Austausch und im Rahmen von Beschaffungsprozessen adressiert. Dabei wird im Rahmen der Beschaffung von Produkten insbesondere darauf geachtet, dass möglichst nachhaltige Materialien genutzt und bezogen werden. Bei dem Bezug von Dienstleistungen stehen hingegen Verpflichtungen auf soziale Aspekte (z.B. Arbeitsbedingungen) im Fokus. Insbesondere im Rahmen von öffentlichen Ausschreibungen fließen Nachhaltigkeitsaspekte und Qualitätsmerkmale in die Bewertung der Lieferanten und Dienstleister sowie deren Produkte ein.



» Nachhaltiges Handeln fordern wir auch von unseren Lieferanten und Geschäftspartnern: Im Rahmen der Beschaffung von Produkten und Dienstleistungen achten wir auf möglichst nachhaltige Materialien. Entsprechende Verpflichtungen geben wir an unsere externen Partner weiter. ‹‹

Fabian Raddatz
Geschäftsführer von Labor Berlin

1.1.3

Wesentliche Nachhaltigkeitsthemen und Anspruchsgruppen

Die Labordiagnostik rangiert in einem streng regulierten Geschäftsumfeld. Ihm liegen einige Besonderheiten, Rahmenbedingungen und unveränderliche Regularien zugrunde. So gibt es unter anderem für verschiedene Verbrauchsmaterialien zur Diagnostik keine Alternativen und somit auch keine Möglichkeiten, ökologisch nachhaltigere Varianten zu verwenden.

Für die Identifizierung der wesentlichen Themenschwerpunkte von Labor Berlin im Kontext der Nachhaltigkeit wurde ein Workshop mit den relevanten Fachabteilungen und der Geschäftsführung durchgeführt. Eingeordnet wurden die Ergebnisse abschließend in die Bereiche ökologische und soziale Nachhaltigkeit sowie nachhaltige Unternehmensführung.

Ausgangspunkt der Wesentlichkeitsanalyse waren die im Entwurf der künftig verpflichtenden European Sustainability Reporting Standards (ESRS) aufgeführten Themen, ergänzt um branchenspezifische Aspekte. Im Rahmen des Wesentlichkeitsworkshops wurden die Ergebnisse durch die Expertinnen und Experten der Fachabteilungen sowie Teilnehmer und Teilnehmerinnen des Workshops bewertet und priorisiert.

Aus diesem Workshop ergaben sich die unten links abgebildeten Hauptfokusthemen in Bezug auf die Nachhaltigkeit für die Geschäftstätigkeit von Labor Berlin.

Die wesentlichen Anspruchsgruppen von Labor Berlin

Labor Berlin ist es wichtig, die wesentlichen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Anspruchsgruppen für die Nachhaltigkeitsberichterstattung zu identifizieren. Sie sind beziehungsweise sollen künftig regelmäßig Teil des Austausches werden, um Erwartungen und Bedürfnisse zu verstehen und diese in interne Entscheidungen einfließen zu lassen.

Kliniken von Charité & Vivantes

Mit zu jeweils 50 % sind Charité und Vivantes die Gesellschafter von Labor Berlin. Die Versorgung der Kliniken ist unser Kernauftrag und macht den Großteil unserer Diagnostikleistungen aus.

Mitarbeitende & Arbeitnehmervertretung

Als Arbeitgeber haben wir eine große Verantwortung gegenüber unseren mehr als 750 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Berlin. Der verantwortungsvolle Umgang mit ihnen, ihre Zufriedenheit, Entwicklung und Schutz hat für uns höchste Priorität. Die Sicherung von über 750 Arbeitsplätzen ist unser Bestreben.

Patientinnen & Patienten

Unsere Arbeit steht unter einer Mission: Aus Leidenschaft. Für Patienten. Die Patientinnen und Patienten sind der Grund für unser tägliches Engagement, unser Bestes zu geben – rund um die Uhr, 7 Tage die Woche, 365 Tage im Jahr.

Weitere Kundinnen & Kunden

Neben Charité und Vivantes versorgt Labor Berlin über 30 Kliniken in ganz Deutschland mit über 24.000 Krankenhausbetten sowie eine Vielzahl an niedergelassenen Ärztinnen und Ärzten, Medizinische Versorgungszentren (MVZ) und Praxen der Ambulanten Spezialfachärztlichen Versorgung (ASV) mit diagnostischer Spitzenmedizin.

Lieferanten

Eine professionelle und vertrauensvolle Zuliefererkette ist für Labor Berlin von besonderer Bedeutung. Unsere Lieferanten verantworten unter anderem die Ausstattung mit Laborinfrastruktur, die technische Ausstattung, die Versorgung mit Verbrauchsmaterial und Energie.



Im Dialog mit unseren Anspruchsgruppen

Die Gestaltung des Dialogs mit unseren Anspruchsgruppen und die Verwertung der daraus resultierenden Ergebnisse für die Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsmanagements erfolgte im Geschäftsjahr 2022 in unterschiedlichen Formaten.

Beispielsweise findet in folgendem Format der Dialog mit der Anspruchsgruppe Mitarbeitende & Arbeitnehmervertretung statt:

Mit dem 'FORUM Labor Berlin' wurde eine Dialogplattform etabliert, in die Mitarbeitende ihre Ideen und Vorschläge zur Verbesserung der Lohn- und Arbeitsbedingungen bei Labor Berlin einbringen können. In regelmäßigen FORUM-Meetings werden die Vorschläge vorbesprochen und, sofern die Teilnehmenden des Forums den Vorschlag mehrheitlich unterstützen, zur weiteren Prüfung und Entscheidung in eine paritätisch aus Vertretern von Arbeitgeber und Arbeitnehmern sowie des Betriebsrates besetzte Kommission weitergeleitet.



» Das Forum Labor Berlin haben wir gegründet, weil unsere Mitarbeitenden selbst am besten wissen, was verbessert werden kann, um optimale Arbeitsbedingungen zu erreichen. «

Dr. Ulrich Nütz
Leitung Operations bei Labor Berlin

Teilnehmende am FORUM Labor Berlin

obligatorisch:

- Geschäftsführung und Leitung Personal
- Chief Operating Officer (COO) und Leitung Operations
- Ein Betriebsratsmitglied

nicht-obligatorisch:

- Fachbereiche (jeweils eine Vertreterin oder ein Vertreter)
- Standorte (jeweils eine Vertreterin oder ein Vertreter)
- Administrative Bereiche (jeweils eine Vertreterin oder ein Vertreter, Einkauf einschließlich Lager)

FORUM Labor Berlin – In 10 Schritten zu den besten Ideen

-  1 Einreichung der Vorschläge und Ideen
-  2 Gemeinsames Verständnis, clustern und priorisieren
-  3 Weiterleitung der Vorschläge und Ideen an die Kommission
-  4 Entscheidung über Gutachter*in / Sachverständige*n für die Themen
-  5 Inhaltliche & wirtschaftliche Ausarbeitung und Bewertung der Vorschläge
-  6 Vorstellung der Ausarbeitung und der Bewertung
-  7 Entscheidung zur Umsetzbarkeit der Idee
-  8 Vorstellung Ergebnis aus der Kommission
-  9 Umsetzung der freigegebenen Ideen
-  10 Kommunikation der Ergebnisse an die Mitarbeitenden

1.2 | Nachhaltigkeitsziele und Nachhaltigkeitsstrategie

1.2.1

Ausrichtung der Nachhaltigkeitsstrategie: Soziales und Umwelt im Fokus

Im Rahmen vielfältiger Projekte wird bei Labor Berlin seit Langem an unterschiedlichen Themen gearbeitet, die heute unter dem Begriff der Nachhaltigkeit zusammengefasst werden können, ohne dass es dafür eine ganzheitliche Nachhaltigkeitsstrategie gegeben hätte.

Als medizinische Einrichtung stehen für uns die Menschen an erster Stelle. Unser besonderer Fokus liegt dabei auf unseren Mitarbeitenden sowie den Patientinnen und Patienten, die auf unsere Leistungen angewiesen sind.

Die Zufriedenheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist uns ein wichtiges Anliegen, denn wir sind der Überzeugung, dass eine positive Arbeitsatmosphäre zu ihrer Motivation und Leistungsfähigkeit beiträgt. Wir fördern die Gleichstellung aller Angestellten und setzen uns aktiv für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein. Wir schätzen die Vielfalt innerhalb unseres Unternehmens und fördern eine inklusive Arbeitskultur, die auf Diversität basiert. Als Europas größtes Krankenhauslabor trägt Labor Berlin die Verantwortung für die langfristige Sicherung von über 750 Arbeitsplätzen.

Durch unser breites Angebot und unsere vielfältigen Innovationen tragen wir wesentlich dazu bei, dass die Patientinnen und Patienten, die in den zahlreichen Kliniken und Praxen unserer Einsender medizinisch versorgt werden, Zugang zu diagnostischer Spitzenmedizin erhalten. Aus Leidenschaft. Für Patienten.

Als anlagenintensives Unternehmen konzentrieren wir uns im Bereich der ökologischen Nachhaltigkeit insbesondere auf die Optimierung und Reduzierung unseres Energieverbrauchs, unter anderem durch die Implementierung neuer Technologien und Prozesse. Darüber hinaus arbeiten wir kontinuierlich daran, Abfall zu vermeiden und dadurch negative Auswirkungen auf die Umwelt zu minimieren.

Im Bereich der Unternehmensführung legen wir unter anderem großen Wert auf unseren Verhaltenskodex. Wir haben klare Richtlinien zur Vermeidung von Korruption und Bestechung implementiert, um sicherzustellen, dass unsere Geschäftspraktiken auf Integrität und Transparenz beruhen. Darüber hinaus haben wir Maßnahmen ergriffen, damit sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit diesbezüglichen Bedenken anonym an eine externe Stelle wenden können und keine negativen Konsequenzen befürchten müssen.

Sämtliche Einzelmaßnahmen sowie weitere Projekte, die zu einer verbesserten Nachhaltigkeit beitragen, sollen künftig in eine Nachhaltigkeitsvision und -strategie gegossen werden, anhand derer wir uns weiter ausrichten und kontinuierlich unsere Fortschritte messen können.



1.2.2

Nachhaltigkeitsziele bei Labor Berlin

Labor Berlin hat sich darüber hinaus den 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen verschrieben ([➤ THE 17 GOALS | Sustainable Development \(un.org\)](https://www.un.org/sustainabledevelopment/)).

Beispielhaft sind die folgenden ausgewählten Ziele, die Labor Berlin mit konkreten Maßnahmen verfolgt.



Gesundheit und Wohlbefinden

Dieses Ziel bildet den Kern der Geschäftstätigkeit von Labor Berlin. Durch das Angebot diagnostischer Spitzenmedizin leistet Labor Berlin einen wesentlichen Beitrag zur Gesundheitsversorgung und unterstützt dabei, Erkrankungen frühzeitig zu diagnostizieren, Therapieoptionen zu eröffnen und behandelnde Ärzte sowie Patientinnen und Patienten diesbezüglich zu beraten. Hier liegt der Kern unserer Tätigkeit.



Geschlechtergleichstellung

Labor Berlin legt großen Wert auf Geschlechtergleichstellung und fördert die berufliche Entwicklung von Frauen und Männern gleichermaßen. Labor Berlin engagiert sich aktiv für Chancengleichheit und schafft eine inklusive Arbeitsumgebung, in der alle Mitarbeitenden nach denselben Grundsätzen entlohnt werden und dieselben Karriereoptionen haben.



Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum

Als Arbeitgeberin bietet Labor Berlin sichere und menschenwürdige Arbeitsbedingungen. Labor Berlin fördert die berufliche Entwicklung ihrer Mitarbeitenden und trägt so zur Sicherstellung von qualitativ hochwertigen Arbeitsplätzen bei.



Weniger Ungleichheiten

Labor Berlin setzt sich dafür ein, Ungleichheiten zu reduzieren und Zugang zu hochwertigen medizinischen Dienstleistungen für alle Bevölkerungsgruppen zu gewährleisten.



Partnerschaften zur Erreichung der Ziele

Labor Berlin arbeitet mit verschiedenen Partnern und Interessengruppen zusammen, um die Nachhaltigkeitsziele zu erreichen. So kooperiert Labor Berlin beispielsweise mit dem Lette Verein, um eine hochwertige Ausbildung für medizinisch-technische Fachkräfte anbieten zu können. Weiterhin nehmen Vertreter von Labor Berlin unterschiedliche Ämter und Mandate in Interessenvertretungen und Verbänden wahr, um u.a. Vertreter von Politik und Behörden bei medizinischen und organisatorischen Fragen zu beraten.



1.2.3

Verankerung der Zielerreichung und Verantwortung bei den Führungskräften

Die Verantwortung für Nachhaltigkeit und die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens liegt bei der Geschäftsführung in der Gesamtverantwortung. Die operative Verantwortung für die im Fokus stehenden sozialen und ökologischen Nachhaltigkeitsziele liegen bei den Leitungen der Bereiche Personal und Facility Management.

Die zusätzliche Verortung des Nachhaltigkeitsfokus bei Labor Berlin ist Grundlage für deren erfolgreiche Etablierung und Umsetzung.

Im Geschäftsjahr 2022 wurden gemeinsam 16 Strategieprojekte definiert, die auf vielfältige Weise auf die Bestrebungen zu mehr Nachhaltigkeit einzahlen:



Soziale Nachhaltigkeit

1 Qualifikationsbasierter Personaleinsatz

Dieses Strategieprojekt identifiziert die Möglichkeiten, Mitarbeitende entsprechend ihrer Qualifikationen bestmöglich (also mit Fokus auf die Kernkompetenzen) einzusetzen.

2 Wissensmanagement

Dieses Strategieprojekt hat zum Ziel, das wertvolle Wissen innerhalb des Unternehmens zu erfassen, zu teilen und zu nutzen. Es werden Methoden und Technologien implementiert, um den Wissenstransfer zu erleichtern, Best Practices zu fördern und kontinuierliche Verbesserungen und Innovationen zu ermöglichen.

3 Personalgewinnung

Dieses Strategieprojekt stellt sicher, dass wir wissen, welche Mitarbeitenden wir zu welchen Zeitpunkten in welchen Unternehmensbereichen benötigen und wie wir diese für Labor Berlin gewinnen.

4 New Work

Dieses Strategieprojekt befasst sich mit den für Labor Berlin geeigneten Maßnahmen in der zukünftigen Arbeitsorganisation und Aufgabenbearbeitung, um dem strukturellen Wandel in der Arbeitswelt (z.B. Digitalisierung) und den veränderten Anforderungen und Bedürfnissen der Mitarbeitenden gerecht zu werden.

5 Zufriedenheit und Bindung von Mitarbeitenden

Dieses Strategieprojekt befasst sich mit der systematischen Erfassung der Mitarbeiterzufriedenheit und mit der Umsetzung von Maßnahmen zur Verbesserung der Mitarbeiterbindung und -zufriedenheit.

6 MTLA-Ausbildung

Dieses Strategieprojekt stellt sicher, dass wir im Rahmen der Reform der MTLA-Ausbildung und in Kooperation mit der Charité und Vivantes eine qualitativ hochwertige Ausbildung bei Labor Berlin etablieren und anbieten, um so zukünftige Fachkräfte bei Labor Berlin auszubilden und langfristig für Labor Berlin zu gewinnen.

7 Change Management

Dieses Strategieprojekt befasst sich mit den vielen Veränderungen, denen Mitarbeitende bei Labor Berlin begegnen. Darunter fällt beispielsweise die Einführung neuer oder geänderter Prozesse, IT-Systeme, organisatorischer Veränderungen sowie neuer Analysegeräte.

Ökologische Nachhaltigkeit

8 Self-Sampling

Dieses Strategieprojekt hat zum Ziel, den Zugang zu medizinischen Untersuchungen zu erleichtern und gleichzeitig Ressourcen zu schonen. Es dient der Identifizierung und Hebung von Potentialen durch den Einsatz alternativer Matrices unter enger Einbeziehung der Fachbereiche.

9 Flächenmanagement

Dieses Strategieprojekt zielt darauf ab, die Ressourcennutzung in Bezug auf die Flächenausstattung zu optimieren. Es werden Strategien entwickelt, um Platz effizient zu nutzen, den Raumbedarf zu analysieren, flexible Arbeitsumgebungen zu schaffen und nachhaltige Praktiken bei der Nutzung von Räumlichkeiten zu fördern.

Nachhaltige Unternehmensführung

10 Führungskultur

Dieses Strategieprojekt stellt sicher, dass wir kontinuierlich an der gemeinsamen Weiterentwicklung unserer Führungskultur bei Labor Berlin arbeiten, um ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem Mitarbeitende gerne arbeiten und ihr Bestes geben können und wollen.

11 Innovationsmanagement

Dieses Strategieprojekt stellt sicher, dass Labor Berlin an der Spitze der medizinischen Innovationen bleibt. Es umfasst die Identifizierung neuer Trends, die Zusammenarbeit mit externen Partnern, die Einführung neuer Technologien und die Förderung einer Innovationskultur innerhalb des Unternehmens.

12 Professionalisierung interner Prozesse

Dieses Strategieprojekt etabliert Strukturen, Rollen und Verantwortlichkeiten für die systematische Identifikation, Priorisierung, Modellierung und kontinuierliche Verbesserung aller Prozesse anhand eines ausgewählten Beispielprozesses.

Nachhaltige Unternehmensentwicklung

13 Bestandskundenentwicklung

Dieses Strategieprojekt konzentriert sich darauf, langfristige Beziehungen zu den bestehenden Kunden aufzubauen und zu pflegen. Es werden gezielte Maßnahmen ergriffen, um die Kundenzufriedenheit zu steigern, neue Produkte und Dienstleistungen anzubieten und die Kundenbindung zu stärken. Gleichzeitig werden bestehende Leistungen professionalisiert.

14 B2C/Selbstzahler

Dieses Strategieprojekt stellt sicher, dass wir die Chancen und Anforderungen aus dem B2C-Markt kennen und wissen, welche Leistungen wir in diesem Markt anbieten werden, und die notwendigen Ressourcen identifiziert haben.

15 Data Science

Dieses Strategieprojekt etabliert Strukturen, Rollen, Verantwortlichkeiten, Methoden und Werkzeuge für die systematische Analyse von (Labor-)Daten zur Generierung von wissenschaftlich und/oder wirtschaftlich verwertbaren Informationen (u.a. für Prozesse, Produkte, Dienstleistungen und Geschäftsmodelle).

16 Diagnostische Innovation

Dieses Strategieprojekt etabliert die Prozesse zur zeitnahen und bedarfsgerechten Einführung zukunftsreicher innovativer Diagnostik unter enger Einbindung der Fachbereiche.

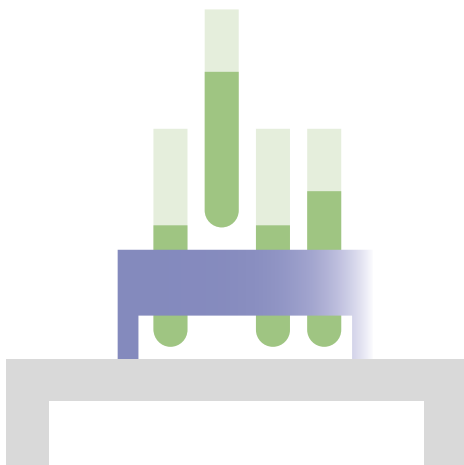


Wie sich Nachhaltigkeitsziele in Zielvereinbarungen und Vergütungen niederschlagen

Für Mitarbeitende mit Führungs- oder Projektverantwortung wird in der Regel auch ein variabler Vergütungsbestandteil im Rahmen von Zielvereinbarungen geplant. In diesem Zuge werden auch Nachhaltigkeitsziele, wie beispielsweise die Etablierung alternativer Energieerzeugung oder die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts, individuell mit denjenigen Mitarbeitenden vereinbart, die in ihrer Funktion zentral darauf Einfluss nehmen und entsprechende Ziele umsetzen können. Die erfolgreiche Erfüllung von vereinbarten Zielen geht mit einer entsprechenden zusätzlichen individuellen und leistungsbezogenen Vergütung einher.

Zielvereinbarungen werden in der Regel mit der nächsthöheren Führungskraft vereinbart und nachgehalten.

Die Geschäftsführung informiert regelmäßig in den Sitzungen des Aufsichtsrates über wesentliche Themen, wie Nachhaltigkeit, Finanzlage, Compliance und Corporate Governance.



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

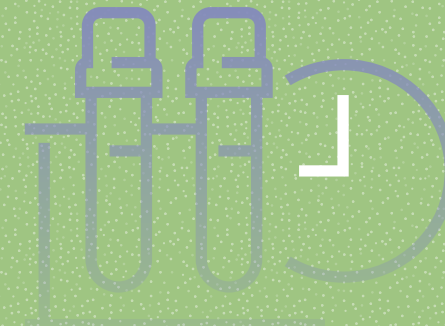
Die Gesundheit, Entwicklung und Zufriedenheit der Mitarbeitenden sind zentrale Aspekte, denen sich Labor Berlin intensiv widmet, um eine nachhaltige und erfolgreiche Zukunft für das Unternehmen zu gestalten. Daher wurde eine Vielzahl an Maßnahmen ergriffen, um nicht nur mehr als 750 Arbeitsplätze zu 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.

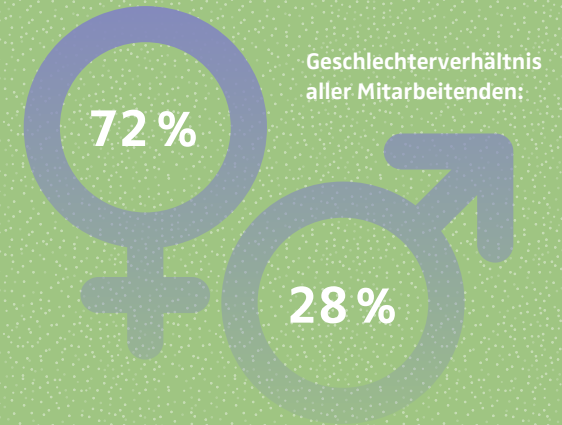


» Das wichtigste und schützenswerteste Gut von Labor Berlin sind unsere Mitarbeitenden. «

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 Ansicht 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 red hair and goggles, sitting at a desk with various laboratory glassware and a microscope. The background is a chalkboard with mathematical formulas. 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'.

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.

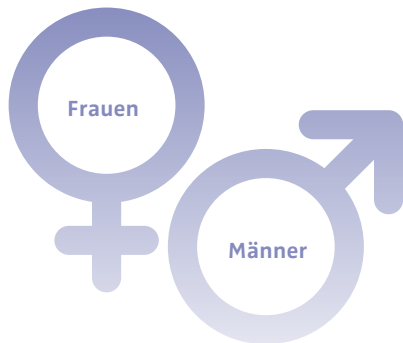
Darüber hinaus wurde im Jahr 2022 auch eine zentrale Befragung der Mitarbeitenden konzeptioniert, um daraus zielgerichtete, zusätzliche Ideen und Handlungsfelder abzuleiten. Folgende Fragenkomplexe wurden im Rahmen der Befragung erarbeitet:

- 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

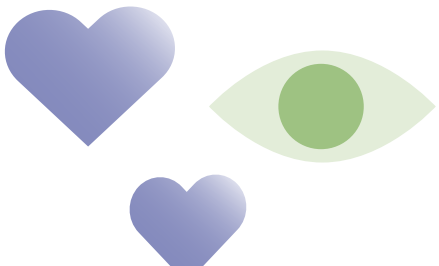
Geschäftsführerin von Labor Berlin

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.



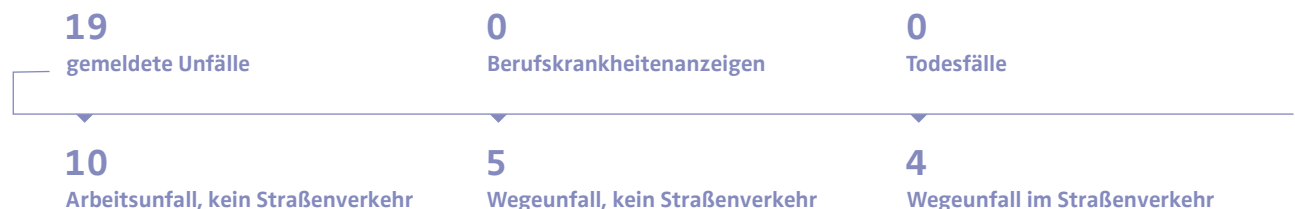
» Der Arbeits- und Gesundheitsschutz unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist für uns eine Herzensangelegenheit. «

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.





Ökologische Nachhaltigkeit

3

SEITE

29	3.1	Fokusthema Energie: Effektives Ressourcenmanagement in der Energiekrise
30	3.2	Fokusthema Abfall: Besonderheiten und Maßnahmen zum Recycling
30	3.2.1	Abfallaufkommen und Einordnung der Kategorien
32	3.3	Emissionen
32	3.3.1	Direkte Emissionen durch Labor Berlin (Scope 1)
32	3.3.2	Indirekte Emissionen aus eingekaufter Energie (Scope 2)
32	3.3.3	Alle weiteren indirekten Emissionen in der Wertschöpfungskette (Scope 3)
33	3.4	Ressourcenmanagement
33	3.4.1	Ressourcenverbrauch des Einkaufs in der Wertschöpfungskette
33	3.4.2	Management der weiteren anfallenden Ressourcen für die Geschäftstätigkeit im Hauptlabor
33	3.4.3	Ausblick zum weiteren Vorgehen bezüglich der Umweltthematik

3.1 | Fokusthema Energie: Effektives Ressourcenmanagement in der Energiekrise

Negative Auswirkungen auf die Umwelt zu minimieren und die Geschäftstätigkeiten, wo möglich, nachhaltiger zu gestalten, ist für Labor Berlin von besonderer Bedeutung.

Der effiziente Umgang mit Ressourcen ist eine zentrale Herausforderung für Unternehmen im Rahmen der Nachhaltigkeit. Der steigende Bedarf an natürlichen Ressourcen und die zunehmende Knappheit einiger Materialien erfordern ein Umdenken und eine bewusste Reduzierung des Ressourcenverbrauchs.

Für das Geschäftsjahr 2022 wurden die folgenden Ziele zur Energieoptimierung und Energieeinsparungen gesetzt:

- Identifikation und Prüfung geeigneter Energieeffizienzpotentiale und möglicher Energieeinsparmaßnahmen

- Prüfung möglicher Optionen zur alternativen Energieerzeugung

Zur Erreichung dieser Ziele wurden verschiedene Maßnahmen zur Energieoptimierung am Standort Sylter Straße analysiert und befinden sich in verschiedenen Stadien der Umsetzung. Ein Teil der Maßnahmen wurde bereits umgesetzt, wie beispielsweise die Optimierungen des Betriebs der technischen Anlagen des Standortes. Weitere Maßnahmen zur Reduzierung des Ressourcenverbrauchs, insbesondere durch alternative Energieerzeugung beziehungsweise Nutzung erneuerbarer Energien (Photovoltaik-Anlage, Wärmepumpe und Wärmerückgewinnung) befinden sich in Prüfung oder liegen als Konzepte zur weiteren Prüfung vor.

Kennzahlen des Stromverbrauchs im Hauptlabor

Ein Anteil des hohen Stromverbrauchs ist auf die installierten Kältemaschinen zur Klimatisierung der Laborbereiche im Gebäude der Sylter Straße zurückzuführen, welche aufgrund der hohen Prozessenergie und Wärmelasten im Gebäude erforderlich sind. Aufgrund des hohen Jahreskältebedarfs ist neben der Kälteerzeugung mit herkömmlichen Kältemitteln auch eine freie Kälteerzeugung als Naturalkühlung vorgesehen. Die Naturalkühlung ist eine Methode zur Kühlung von Kältemaschinen ohne den Einsatz von zusätzlichen Kältemitteln. Stattdessen wird die natürliche Umgebungstemperatur genutzt, um die Wärme abzuführen. Dies führt zu einer energieeffizienteren Kühlung ohne den ständigen Einsatz eines herkömmlichen Kältemittels.

Der Stromverbrauch hat sich im Geschäftsjahr 2022 im Vergleich zum Vorjahr nicht wesentlich verändert.



2.245.105 kWh
2021

2.507.824 kWh
2022



3.2 | Fokusthema Abfall: Besonderheiten und Maßnahmen zum Recycling

In Anlehnung an die Vollzugshilfe zur Entsorgung von Abfällen aus Einrichtungen des Gesundheitswesens (LAGA 18, Stand Juni 2021) wird bei Labor Berlin eine sichere und ordnungsgemäße Abfallentsorgung gewährleistet, mit der Zielsetzung, mögliche Krankheitsübertragungen und Umweltbelastung weitestgehend zu vermeiden. Dies geschieht mit Maßnahmen zum Umweltschutz, Arbeitsschutz und Infektionsschutz bis hin zur Wahrung aller erforderlichen Maßnahmen zur öffentlichen Sicherheit. Dabei spielt die Erfüllung der Anforderungen an den ordnungsgemäßen inner- und außerbetrieblichen Transport der Abfälle eine bedeutende Rolle im Unternehmen.

Zu den innerbetrieblichen Maßnahmen gehören:

- die getrennte Erfassung der Abfälle an den einzelnen Abfallstellen nach festgelegten Abfallschlüsseln
- das Sammeln und Transportieren zur zentralen innerbetrieblichen Sammelstelle in der Sylter Straße
- das direkte Bereitstellen bestimmter Abfallfraktionen für die Entsorgung an den einzelnen Standorten.

Außerbetriebliche Maßnahmen sind unter anderem solche, die zur Erfüllung der Sicherungspflichten (§ 4 der GGVSEB Gefahrgutverordnung Straße, Eisenbahn und Binnenschifffahrt) erforderlich werden.

Durch die Beauftragung geeigneter Entsorgungsfachbetriebe, die Bestellung einer Gefahrgutbeauftragten und die Konformität zu den Anforderungen der SBB (Sonderabfallgesellschaft Brandenburg/Berlin GmbH) werden die Sicherungspflichten zielführend umgesetzt. Regelmäßige Begehungen, Auditierung der Dienstleister und entsprechende Auswertungen helfen, Schwachstellen zu erkennen und Vorgänge regelmäßig zu optimieren. Ziel des Abfallmanagements von Labor Berlin ist demnach eine sichere, umweltverträgliche, rechtskonforme und wirtschaftlich vernünftige Abfallentsorgung. Im Vergleich zum Geschäftsjahr 2021 ist die gesamte Abfallmenge pandemiebedingt noch einmal leicht angestiegen.

3.2.1

Abfallaufkommen und Einordnung der Kategorien

Die Abfallgruppen unterscheiden sich im Wesentlichen durch ihre Gefährdung und die Art der Gefährdung:

Abfallgruppe A

Haushaltsähnliche Gewerbeabfälle und Siedlungsabfälle (Abfälle, an deren Sammlung und Entsorgung aus infektionspräventiver und umwelthygienischer Sicht keine besonderen Anforderungen zu stellen sind) sind Abfälle ohne gefährliche Eigenschaften, die vorrangig in Verwaltungsbereichen, aber auch im Laborbetrieb anfallen. Dazu gehören beispielsweise Wertstoffe wie Papier und Leichtverpackungen.

Abfallgruppe B

Dies betrifft insbesondere Abfälle, an deren Sammlung und Entsorgung aus infektionspräventiver Sicht innerhalb der Einrichtungen des Gesundheitsdienstes keine besonderen Anforderungen zu stellen sind. Diese Abfälle werden so gesammelt und transportiert, dass eine Verbreitung von Krankheitserregern verhindert wird. Diese Abfälle werden zudem von gemischten Siedlungsabfällen getrennt gehalten.

Abfallgruppe C

Dies betrifft Abfälle, an deren Sammlung und Entsorgung aus infektionspräventiver Sicht innerhalb und außerhalb der Einrichtungen des Gesundheitsdienstes besondere Anforderungen zu stellen sind. Die Sammlung dieser Abfälle erfolgt direkt am Arbeitsplatz – es erfolgt ein sicherer Verschluss des Sammelbehälters für den Transport. Als C-Abfall zu entsorgen sind erregerrhaltiges Material und mit erregerrhaltigem Material kontaminierte Abfälle bei definierten Infektionskrankheiten.

Abfallgruppe D

Dies betrifft Abfälle, an deren Entsorgung aus umwelthygienischer Sicht innerhalb und außerhalb der Einrichtungen des Gesundheitsdienstes besondere Anforderungen zu stellen sind. Zum Beispiel Chemikalien und brennbare Flüssigkeiten.

Abfallgruppe E

Dies betrifft Abfälle, an deren Entsorgung aus ethischer Sicht zusätzliche Anforderungen zu stellen sind. Zum Beispiel verfallene Blutkonserven.

Die vorher genannten Abfallgruppen lassen sich in die Kategorien gefährliche und nicht gefährliche Abfälle einordnen und werden in Unternehmen mit dieser Unterscheidung gekennzeichnet, da für gefährliche Abfälle ein spezifisches Entsorgungsverfahren notwendig ist. Zu den nicht gefährlichen Abfallgruppen gehören A und B. Die gefährlichen Abfallgruppen sind C, D und E.



Sonderabfälle, die im Rahmen der Geschäftstätigkeit von Labor Berlin anfallen, sind hauptsächlich infektiöse Abfälle (Abfallgruppe C), die mit zum Teil meldepflichtigen Krankheitserregern behaftet sind und daher als infektiös einzustufen sind. Diese Abfälle sind aus Gründen der Infektionsprävention ohne vorheriges Verdichten oder Zerkleinern in den für ihre Sammlung gesonderten Behältnissen in einer zugelassenen Anlage zu verbrennen. Außerhalb der Verbrennung dieser haben die infektiösen Abfälle keine ökologischen Auswirkungen auf die Umwelt.

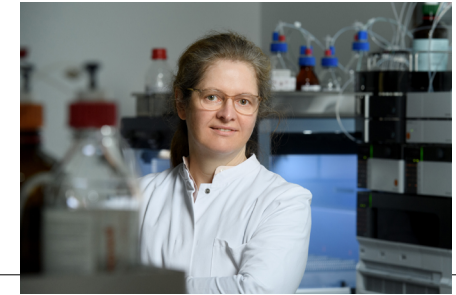
Maßnahmen zur Abfallvermeidung und Recycling

Das Abfallaufkommen spielt in Bezug auf die Nachhaltigkeit von Labor Berlin eine wichtige Rolle. Die Vermeidung von Abfall ist aufgrund des Geschäftsmodells aktuell noch schwierig. Daher wurde zuletzt der Fokus auf das Recycling der Abfälle gelegt. In diesem Zusammenhang wurde in Kooperation mit dem Berliner Start-up-Unternehmen Merijaan ein Projekt entwickelt, bei welchem aus Laborplastik verschiedenste Produkte hergestellt werden.

Seit Projektstart im Geschäftsjahr 2022 wurden so circa 1100 kg Laborplastik recycelt. Daraus wurden beispielsweise Hand Boards, Board Racks und Karabinerhaken hergestellt, die öffentlich über Merijaan erworben werden können. Auch eine gemeinsame Produktentwicklung für laborspezifische Produkte ist in Überlegung.

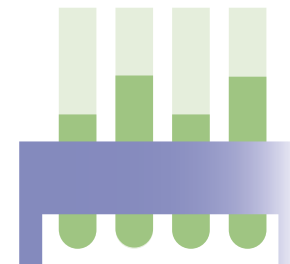
Des Weiteren führt Labor Berlin weitere Recycling-Aktivitäten durch und beteiligt sich an unterschiedlichen Rückführungsoptionen. Ungefähr 150 kg Pipettenspitzen-Racks werden pro Monat recycelt. Außerdem führt Labor Berlin Reagenz-Kassetten, Styropor-Kisten und Kartonagen an das liefernde Unternehmen zurück.

Um hier die Mengen weiter zu reduzieren, befinden sich zurzeit verschiedene Rücknahmesysteme und Nachhaltigkeitskonzepte in der Prüfung (zum Beispiel von der Firma Roche und der Firma Remondis). Dies könnte die Abfallmengen der Leichtverpackungen zusätzlich erheblich reduzieren.



» Wir sind begeistert, dass wir durch die Kooperation mit Merijaan wertvolle Einsatzstoffe aus dem täglichen Laborbedarf recyceln lassen können, statt sie entsorgen zu müssen. «

Peggy Kießling
Leiterin der Toxikologie bei Labor Berlin



3.3 | Emissionen

Als Unternehmen ist es Labor Berlin ein zentrales Anliegen, die Umweltauswirkungen zu verstehen und an Maßnahmen zur Reduktion dieser zu arbeiten. Dieses Kapitel soll einen Überblick über die Emissionen schaffen, die im Unternehmen anfallen – definiert in Scope 1, 2 und 3.

3.3.1

Direkte Emissionen durch Labor Berlin (Scope 1)

Scope 1 bezieht sich auf direkte Treibhausgasemissionen, die aus den Quellen resultieren, die sich innerhalb der direkten Kontrolle eines Unternehmens befinden. Das umfasst Emissionen aus der Verbrennung von fossilen Brennstoffen in firmeneigenen Anlagen, wie Heizungen, Kesseln oder auch Fahrzeugen. Scope-1-Emissionen sind essenziell für Unternehmen, um ihre eigenen Auswirkungen auf den Klimawandel zu verstehen und gezielte Maßnahmen zur Emissionsreduzierung zu ergreifen.

Da bei Labor Berlin kein Produktionsprozess, sondern Labor-diagnostik stattfindet, fallen hinsichtlich Scope 1 hauptsächlich die eigene Dienstwagenflotte und die Kältetechnik des Gebäudes ins Gewicht. Die Treibhausgasemissionen der Kältemittel in der Kältetechnik können in diesem Berichtsjahr noch nicht zur Verfügung gestellt werden.

— **1,78 CO₂ in t**
2022

Die Emissionen wurden nach Vorlage des GHG-Protocol berechnet. Die durchschnittlichen gefahrenen Kilometer wurden durch den Einkauf bereitgestellt. Als Emissionsfaktor wurden die durchschnittlichen Pkw-Emissionen in Deutschland von Statista verwendet. Hierbei wurden nur CO₂-Emissionen erfasst.

3.3.2

Indirekte Emissionen aus eingekaufter Energie (Scope 2)

Scope 2 bezieht sich auf indirekte Treibhausgasemissionen, die aus der Erzeugung von eingekaufter Energie resultieren, wie beispielsweise Strom, den ein Unternehmen von externen Energieversorgern bezieht. Diese Emissionen entstehen außerhalb der direkten Kontrolle des Unternehmens, sind aber eng mit dessen Aktivitäten verbunden.

Der Strom wird aktuell über die Charité bezogen, daher ist der Einfluss von Labor Berlin auf die ausgewählten Energiequellen, wie beispielsweise erneuerbare Energien, begrenzt.

— **1.180,5 CO₂ in t**
2022

Die Emissionen wurden nach Vorlage des GHG-Protocol berechnet. Der Verbrauch in kWh wurde durch das Facility Management bereitgestellt. Als Emissionsfaktor wurde der Strommix und CO₂-Ausstoß nach Heizsystem Deutschland von Statista verwendet. Hierbei wurden nur CO₂-Emissionen erfasst.

3.3.3

Alle weiteren indirekten Emissionen in der Wertschöpfungskette (Scope 3)

Scope 3 bezieht sich auf alle weiteren indirekten Treibhausgasemissionen, die aus den Aktivitäten eines Unternehmens entlang der gesamten Wertschöpfungskette entstehen, einschließlich Lieferanten, Kunden und anderer externer Partner. Bei Labor Berlin umfasst das beispielsweise den Transport von Laborproben von den Krankenhäusern zu den Laborstandorten, die Fahrtwege der Mitarbeitenden oder auch die Entsorgung von Abfällen, insbesondere in der Kategorie gefährliche Abfälle. Aktuell können noch keine Aussagen zu den Scope-3-Emissionen getroffen werden. Dennoch ist Labor Berlin bewusst, dass deren Berücksichtigung wichtig ist, um die vollständigen Klimaauswirkungen des Unternehmens zu verstehen. Labor Berlin plant, diese zu erfassen.



3.4 | Ressourcenmanagement

Um das Leistungsspektrum der Labordiagnostik von Labor Berlin in vollem Umfang erbringen zu können, wird nicht nur Energie in Form von Strom verbraucht, sondern weitere Ressourcen beansprucht, beispielsweise Fernwärme und Wasser.

3.4.1

Ressourcenverbrauch des Einkaufs in der Wertschöpfungskette

Auch im Einkauf wurden verschiedene Maßnahmen ergriffen, um den Ressourcenverbrauch zu minimieren. Zur Reduzierung der Anzahl der Anlieferungen, und damit verbunden zur Reduzierung von Emissionen, wurde eine systematische Bündelung von Bestellungen nach Standort und Lieferant etabliert. Material, das von den Laborbereichen regelmäßig verwendet wird, wird als Lagermaterial im eigenen Lager vorgehalten und kann von dort aus bei Bedarf abgerufen werden, so dass keine Einzelbestellungen erfolgen. Darüber hinaus wurde durch eine optimierte Wareneingangskontrolle und Bearbeitung des Wareneingangs die Anzahl an Reklamationen und Neubestellungen, die zu zusätzlichen Emissionen durch den Transport und zum Verwurf von Ressourcen führen, auf ein Minimum reduziert.

3.4.2

Management der weiteren anfallenden Ressourcen für die Geschäftstätigkeit im Hauptlabor

Labor Berlin ist Eigentümer des Gebäudes in der Sylter Straße 2 in Berlin, das sich auf einem erbgepachteten Grundstück mit einer Grundstücksgröße von ca. 2744 m² befindet. Die Bodenversiegelung und der Ressourcenverbrauch sind insofern verbundene Aspekte, da die Versiegelung der Böden durch Gebäude, Parkplätze und Infrastruktur die natürliche Bodenfunktion, die Wasserspeicherung und die Biodiversität beeinträchtigt.

Eine weitere Ressource, die durch Labor Berlin genutzt wird, ist der Wärmeverbrauch in Form von Fernwärme. Auch hier werden Maßnahmen zur effizienten Nutzung erarbeitet.

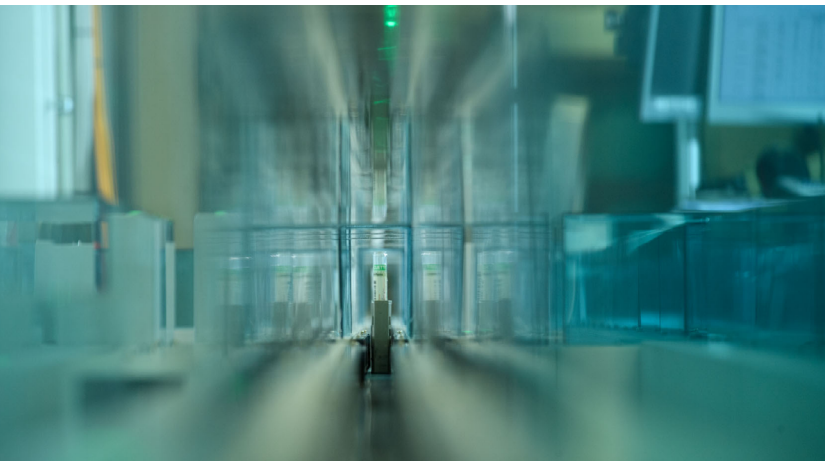
Wasser spielt eine wesentliche Rolle in verschiedenen Aspekten der Labordiagnostik. Es wird insbesondere zum Prozessieren der Gerätesysteme und Analysendurchführung und Reagenzherstellung benötigt.

Des Weiteren wird Wasser auch in einigen Laborgeräten zur Kühlung verwendet, um eine konstante Temperatur aufrechtzuerhalten.

3.4.3

Ausblick zum weiteren Vorgehen bezüglich der Umweltthematik

In Bezug auf die wesentlichen Umweltthemen von Labor Berlin wird eine verstärkte Integration nachhaltiger Ziele und Maßnahmen und auch deren Kontrolle in Zukunft fokussiert werden. Vor allem hinsichtlich Energie- und Abfallmanagement sollen bereits erarbeitete Maßnahmen erweitert werden, um einen positiven Beitrag zur Anpassung an den Klimawandel und Umweltschutz zu leisten.



Wärmeverbrauch

341.131 kWh

2022

*geschätzt basierend auf Abrechnung 2021 und Abschlagzahlungen 2022



Trinkwasserlieferung

4.817,17 m³

2021

7.277,00 m³

2022

*außerplanmäßiger Anstieg aus technischen Gründen

4

**Nachhaltigkeit durch
Innovationsprojekte
und -prozesse**

Als Anbieter diagnostischer Spitzenmedizin investiert Labor Berlin in Innovationen, um dauerhaft die Rolle als Qualitätsanbieter und Innovationsführer am Markt zu festigen und auszubauen. Die Überführung neuer diagnostischer Verfahren aus der Forschung in marktreife Diagnostika ist nicht nur von großer Bedeutung für die kontinuierliche Weiterentwicklung von Labor Berlin, sondern trägt dazu bei, dass Patientinnen und Patienten von Charité, Vivantes und vielen weiteren Kliniken und niedergelassenen Einsendern mit diagnostischer Spitzenmedizin versorgt werden können.

Bereits 2013 wurde bei Labor Berlin ein professioneller Prozess zur Innovationsförderung etabliert und kontinuierlich weiterentwickelt. Dieser beschleunigt den Transfer von Innovationen in Routine-Anwendungen.

Jeder Mitarbeitende von Labor Berlin kann einen Antrag auf Innovationsförderung einreichen. Einmal pro Jahr tagt hierzu der unabhängige Innovationsbeirat, bestehend aus Experten der Gesundheitsbranche. Ziel ist es, die einzelnen Anträge zu bewerten, zu priorisieren und die Geschäftsführung von Labor Berlin hinsichtlich der bestmöglichen Verwendung der zur Verfügung stehenden, selbst erwirtschafteten Mittel zu beraten.

Bei geförderten Projekten handelt es sich um die zielgerichtete Entwicklung von innovativen Tests und Verfahren mit dem Ziel, die Patientenversorgung im Sinne einer gänzlich neuen, schnelleren oder noch zielgerichteteren Diagnostik zu verbessern.

In diesem Sinne leisten auch die Innovationsprojekte einen Beitrag zur Nachhaltigkeit. Zusätzlich soll durch andere Innovationsprojekte die ökologische Nachhaltigkeit gestärkt

werden, wie zum Beispiel bei "Probentransport via Drohnen" und "DBS-Methoden". (→ vgl. Infoboxen S. 36)

Labor Berlin ist insgesamt stets auf der Suche nach Innovationen und Produkten, die die Nachhaltigkeit bei Labor Berlin erhöhen. Dies geschieht unter anderem in Form gezielter, strukturierter Austausch-Formate mit Dienstleistern und anderen externen Anbietern.

Auch das FORUM Labor Berlin ist Bestandteil des institutionalisierten Innovationsprozesses im Unternehmen. Hier werden auch nachhaltigkeitsrelevante Vorschläge aufgenommen und sichergestellt, dass sinnvolle unternehmensweite Verbesserungen auch im Sinne der Ressourceneinsparung und -optimierung etabliert werden. (→ vgl. Kapitel 2.2.1, S. 12)

Mitglieder des Innovationsbeirates

Externe Mitglieder

Prof. Dr. Frank Heppner
Direktor Neuropathologie,
Charité Universitätsmedizin Berlin

Prof. Dr. Martin Hirsch
Phillips-Universität Marburg /
ADA Health

Dr. Peter Kaspar
Mitglied des Vorstands,
Biomérieux

Dr. Valerie Kirchberger
Managing Director, HRTBT Medical
Solutions GmbH

Prof. Dr. Heyo Kroemer
Vorstandsvorsitzender,
Charité Universitätsmedizin Berlin

Dr. Thomas Schinecker
CEO,
Roche Gruppe

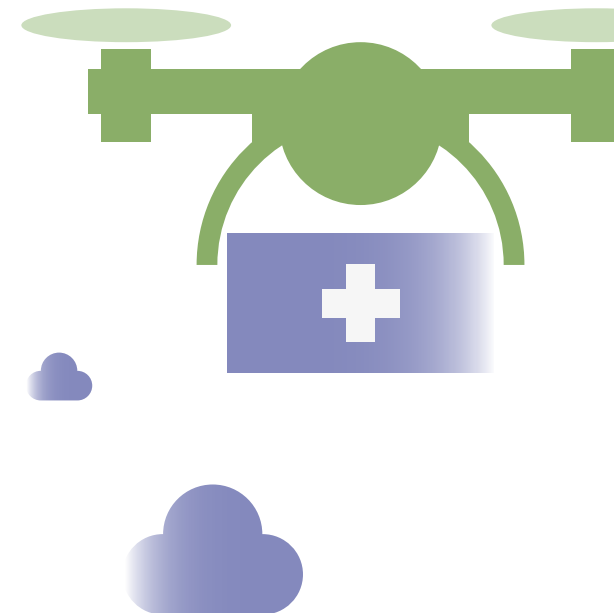
PD Dr. Christian Scholz
Chefarzt für Innere Medizin
Hämatologie und Onkologie, Vivantes

Enno Spiller
CFO,
Formycon AG

Michael Weickert
Stellvertretender Direktor,
Deutsche Apotheker- und Ärztebank EG

Interne Mitglieder

- der Aufsichtsrat
- die Geschäftsführung
- die medizinische Leitung
- die Leitung Studien Kooperationen
Innovationsmanagement
- die Direktorinnen und
Direktoren der Fachbereiche



Einige Beispiele unserer Innovationsprojekte



Probentransport mit Drohnen

- Probentransport zwischen Kliniken und Zentrallabor
- Alternative zu dieselbetriebenen Pkw
- Elektrifizierte Luftfahrzeuge ersetzen 400.000 km Fahrtstrecke pro Jahr in Berlin
- 100.000 km CO₂ weniger Emission pro Jahr

Tuberkulose-Assay

■ Neue durch Labor Berlin entwickelte diagnostische Verfahren ermöglichen schnellere und eindeutige Diagnosen und somit auch die Beschleunigung von Therapien sowie die Verkürzung von Liegezeiten der Patientinnen und Patienten in den Kliniken. So auch das Projekt TB-Assay, das im Zuge der Innovationsförderung von Labor Berlin entwickelt wurde. Obwohl die Tuberkulose hierzulande bereits als nahezu überwunden galt, stieg in den vergangenen Jahren die Zahl der Tuberkulosefälle in Deutschland – nicht zuletzt als Folge von Migrationsbewegungen von Menschen aus Kriegsgebieten ohne medizinische Versorgung. Ausgangspunkt des Forschungsprojekts war der steigende Bedarf an einer labordiagnostischen Methode, die dem Arzt hilft, bei entsprechendem klinischen Verdacht, schnell eine Entscheidung für oder gegen eine Tuberkulosetherapie zu treffen. Um eine aktive Tuberkulose labordiagnostisch einwandfrei festzustellen, muss der Erreger meist mit aufwendigen und langwierigen mikrobiologischen Verfahren nachgewiesen werden. Das Team um Dr. Christian Meisel, Leiter der Immunologie bei Labor Berlin, hat sich die Aufgabe gestellt, eine Methode zu finden, die diese Unterscheidung schneller und mit geringerem Aufwand ermöglicht. Dazu haben sie sich den tuberkulosespezifischen T-Lymphozyten, kurz T-Zellen, gewidmet, also einer Gruppe von weißen Blutzellen, die der Immunabwehr dient. Diese Zellen wurden einer aufwendigen Multiparameter-Analyse mittels der sogenannten Durchflusszytometrie unterworfen und ein Test etabliert, der nicht nur Auskunft über das Vorliegen, sondern auch über den Status einer Tuberkuloseinfektion (aktiv oder latent) innerhalb eines Tages geben kann. Dazu wird nur eine Blutprobe benötigt, wie sie in der Routinediagnostik standardmäßig abgenommen wird. Der Test kann dabei auch sogenannte extra-pulmonale Tuberkulose-Erkrankungen erkennen, bei denen die Probengewinnung für mikrobiologische Tests nur durch invasive Eingriffe möglich ist.

Weitere Beispiele aus der Laborpraxis

■ Die durch Labor Berlin zur Verfügung gestellte Decision-Support-Lösungen im Anforderungsmanagement stellen sicher, dass unsere Kunden (nur) die relevanten und tatsächlich nötigen Diagnostik-Leistungen anfordern. Dies spart Ressourcen und trägt zur Verbesserung der Patientenversorgung bei. Gleichzeitig wird die Qualität der Diagnostik erhöht, indem gemeinsam mit den Einsendern Regeln etabliert wurden, um wichtige Zusatz- beziehungsweise Folgeuntersuchungen direkt zu beauftragen.

■ Die optimale Raumnutzung stellt Labor Berlin als wachsendes Unternehmen regelmäßig vor Herausforderungen. Unter anderem die Vielzahl an Großgeräten und der Wechsel von benötigten Analysesystemen und sonstigen Geräten bedürfen regelmäßiger Reviews von Raumnutzungs-Konzepten. In diesem Rahmen erfolgen regelmäßige Bestandsaufnahmen und Erneuerungen oder Optimierungen zur bestmöglichen Nutzung der zur Verfügung stehenden Laborflächen, zur Verteilung und effizienten Gestaltung von Wärmelasten, zur gemeinsamen Wasseraufbereitung und zu projektübergreifendem Abfallmanagement. Die bestehenden und nötigen Rahmenbedingungen und möglichen Lösungsansätze werden jeweils mit Kooperationspartnern gemeinsam diskutiert, erarbeitet und umgesetzt.



Dry Blood Spot – Mit Trockenblut zum Selbsttest

- Diagnostik auf Grundlage von Trockenblutkarten
- Reduzierung von Arztbesuchen
- Verwendung von weniger Probenmaterial durch Patient Blood Management
- Reduzierung von Verbrauchsmaterialien, wie Kunststoff-Blutabnahmeröhren und Abnahmebesteck

WirtschaftsWoche

Deutschlands
innovativste
Mittelständler

2022

Labor Berlin

Im Test: 4.000 Unternehmen
Partner: Munich Strategy
Ausgabe 33/2022

Labor Berlin für Innovationskraft ausgezeichnet

Als einziges Labor konnte sich Labor Berlin im WirtschaftsWoche-Ranking der innovativsten Mittelständler Deutschlands unter den Top 20 platzieren. Seit 2011 veröffentlicht die WirtschaftsWoche diese Klassifikation, für deren Ermittlung die Innovationskraft von 4.000 mittelständischen Unternehmen analysiert wird.

5

Nachhaltige Unternehmensführung und sozialer Beitrag

SEITE

- | | | |
|----|------------|---|
| 38 | 5.1 | Strukturen der Unternehmensführung im Einklang mit Nachhaltigkeit |
| 38 | 5.1.1 | Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten im Kontext der Unternehmensführung |
| 38 | 5.1.2 | Menschenrechte und ökologische Anforderungen: Im Unternehmen und in der Lieferkette |
| 40 | 5.2 | Labor Berlins Beitrag zur Gesellschaft |
| 40 | 5.2.1 | Unser Beitrag zum Gemeinwesen |
| 41 | 5.2.2 | Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert |

5.1 | Strukturen der Unternehmensführung im Einklang mit Nachhaltigkeit

5.1.1

Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten im Kontext der Unternehmensführung

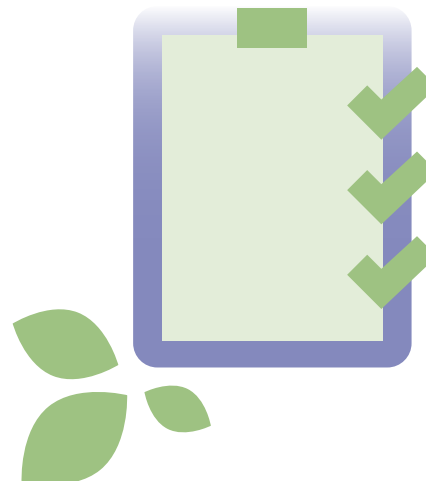
Labor Berlin verfügt über ein seit Jahren etabliertes Risiko- und Compliance-Managementsystem, das auch im Geschäftsjahr 2022 den aktuellen Bedingungen und gesetzlichen Regelungen angepasst wurde.

Zur Einhaltung von gesetzes- und richtlinienkonformen Verhalten im Unternehmen wird eine Antikorruptionsrichtlinie vorgehalten, die allen Mitarbeitenden zur Verfügung steht, sowie verpflichtende Risiko- und Compliance-Schulungen, die jährlich von allen Mitarbeitenden absolviert werden müssen. Ziel ist die Sensibilisierung für Compliance-Themen. Darüber hinaus steht allen Mitarbeitenden ein externer Vertrauensanwalt zur Verfügung, über den etwaige Meldungen von Unregelmäßigkeiten anonym erfolgen können.

Das Thema Compliance gehört zum Aufgabenbereich der Abteilung Recht und Governance mit direkter Berichtslinie an die Geschäftsführung und Verantwortung durch diese. Die Überprüfung der Compliance- und Risikosysteme wird stichprobenhaft durch die interne Revision durchgeführt.

Im Geschäftsjahr 2022 sind keine Verstöße (rechtswidriges Verhalten, insbesondere Korruption) bekannt geworden. Es ist daher davon auszugehen, dass die vorhandenen betriebsinternen Regularien in Verbindung mit den entsprechenden Pflichtschulungen (wie AGG, Arbeitssicherheit, Risiko- und Compliance-Management) ausreichend wirksam sind.

Ein potentielles Compliance-Risiko in der Wertschöpfungskette, das von externen Lieferanten oder Dienstleistern verursacht werden kann, ist die unsachgemäße Beeinflussung von Vergabeverfahren. Dieses Risiko wird durch eine professionelle und gesetzeskonforme Durchführung öffentlicher Vergabeverfahren minimiert, die insbesondere durch das unternehmenseigene, jährlich aktualisierte Beschaffungshandbuch geregelt wird. Dieses ist für alle Mitarbeitenden, die an Einkaufs- und Vergabeprozessen beteiligt sind, verpflichtend.



5.1.2

Menschenrechte und ökologische Anforderungen: im Unternehmen und in der Lieferkette

Labor Berlin ist im Rahmen bestimmter Beschaffungsvorgänge an vergaberechtliche Vorgaben, die unter anderem landesrechtliche Vorschriften umfassen, gebunden.

Insbesondere das Landesrecht legt einen besonderen Fokus auf die Einhaltung von Menschenrechten in der Lieferkette. Um sicherzustellen, dass die Vergabe von öffentlichen Aufträgen mit den Grundsätzen der Menschenrechte übereinstimmt, müssen dabei bestimmte Anforderungen erfüllt sein.

So müssen öffentliche Auftraggeber bei der Vergabe von Aufträgen unter anderem sicherstellen, dass die Bieter soziale, umweltbezogene und arbeitsrechtliche Standards einhalten. Dies schließt die Einhaltung von Menschenrechten in der gesamten Lieferkette mit ein.

Die Anforderungen des Vergaberechts in Bezug auf die Einhaltung von Menschenrechten, die seitens Labor Berlin auftraggeberseitig in öffentlichen Ausschreibungen umgesetzt werden, umfassen:

Transparenz und Offenlegung

Bieter müssen detaillierte Informationen über ihre Lieferkette bereitstellen, einschließlich der beteiligten Unternehmen, Standorte und Arbeitsbedingungen.

Ausschlusskriterien

Unternehmen, die nachweislich gegen Menschenrechte verstoßen haben, können von der Teilnahme an Vergabeverfahren ausgeschlossen werden.

Nachweis der Einhaltung

Bieter müssen nachweisen, dass sie angemessene Maßnahmen ergriffen haben, um Menschenrechtsverletzungen zu vermeiden. Dies kann durch die Vorlage von Zertifizierungen, Verhaltenskodizes oder Nachhaltigkeitsberichten erfolgen.

Subunternehmer und Lieferanten

Bieter sind verpflichtet, sicherzustellen, dass auch ihre Subunternehmer und Lieferanten die Menschenrechtsstandards einhalten. Sie müssen in der Lage sein, dies nachzuweisen und gegebenenfalls entsprechende Maßnahmen zu ergreifen.

Monitoring und Sanktionen

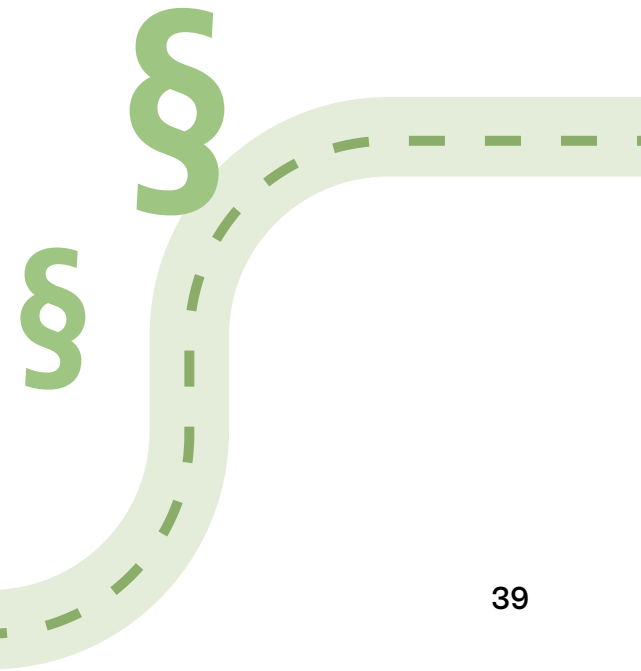
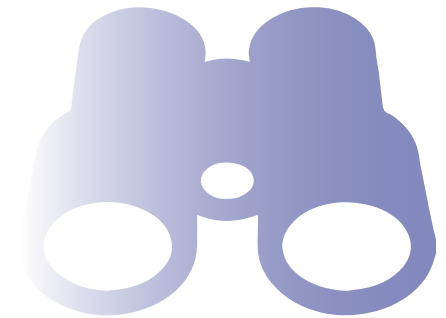
Der öffentliche Auftraggeber behält sich das Recht vor, die Einhaltung der Menschenrechtsstandards während der Vertragslaufzeit zu überwachen. Bei Verstößen können Sanktionen, wie beispielsweise Vertragsstrafen oder Vertragskündigungen, verhängt werden.

Diese Anforderungen sollen sicherstellen, dass öffentliche Aufträge nur an Unternehmen vergeben werden, die nachweislich Menschenrechte respektieren und in ihrer Lieferkette verantwortungsvoll handeln. Durch diese Maßnahmen wird angestrebt, Menschenrechtsverletzungen zu verhindern und eine faire und nachhaltige Beschaffungspraxis zu fördern.

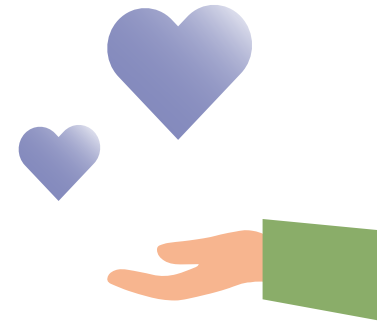
Grundsätzlich befindet sich Labor Berlin hinsichtlich der Beschaffung und des Einsatzes von Material, Geräten und Dienstleistungen für den labormedizinischen Bereich in einem stark reglementierten Bereich, unter anderem hinsichtlich folgender Vorgaben:

- Die DIN ISO EN 13485 ist eine Norm, die in erster Linie auf die Qualität und Sicherheit von Medizinprodukten ausgerichtet ist. Sie konzentriert sich auf die Erfüllung regulatorischer Anforderungen und die Einhaltung von Qualitätsstandards im medizinischen Bereich und wird daher im Rahmen von Beschaffungsprojekten oftmals als Mindeststandard gefordert.
- Die IVDR ist eine Verordnung der Europäischen Union, die die Regulierung von In-vitro-Diagnostika (IVDs) regelt. Sie legt Anforderungen an die Leistungsbewertung, Zulassung, Überwachung und Kennzeichnung von IVDs fest. Hersteller von IVDs müssen ihre Produkte gemäß den Bestimmungen der IVDR zertifizieren lassen, um sie auf dem europäischen Markt zu verkaufen. Auch die IVDR-Konformität fließt dementsprechend regelmäßig in Marktvorgaben unserer Beschaffungsprojekte ein.
- Zudem ist der Anbietermarkt durch Patente, exklusive Vertriebsrechte für bestimmte Produkte und andere Schutzrechte geprägt. Diese Besonderheiten dienen dazu, den geistigen Eigentumsanspruch von Unternehmen auf ihre innovativen Technologien, Produkte oder Verfahren zu sichern und ihnen einen Wettbewerbsvorteil zu verschaffen, um die meist hohen Entwicklungs- und Forschungskosten zu refinanzieren sowie den Vertrieb in bestimmten Regionen zu kontrollieren. Zugleich limitieren die o.g. Marktphänomene allerdings oftmals die Auswahlmöglichkeiten auf Auftraggeberseite erheblich.

Alle zuvor genannten Aspekte führen dazu, dass die Auswahl der Lieferanten für den Einkauf bei Labor Berlin letztlich limitiert sein kann, was in der Folge Auswirkungen auf die Möglichkeit der Forderung von Nachhaltigkeitsaspekten im freien Wettbewerb hat.



5.2 | Labor Berlins Beitrag zur Gesellschaft



5.2.1

Unser Beitrag zum Gemeinwesen

Labor Berlin sucht aktiv den Dialog mit Personen, Institutionen und Verbänden auf kommunaler und regionaler Ebene, um gemeinsam positive Veränderungen herbeizuführen.

Eine bedeutende Rolle, die Labor Berlin während der Pandemie übernommen hat, ist die Bereitstellung von diagnostischen Tests und Analysen zur Eindämmung der Verbreitung von COVID-19. Labor Berlin hat sich intensiv für die Erforschung, Entwicklung und Umsetzung von Tests und innovativen Lösungen im Zusammenhang mit der Pandemiebekämpfung engagiert.

Zudem unterstützt Labor Berlin regelmäßig gemeinnützige Organisationen und Initiativen durch Spenden. Diese tragen dazu bei, wichtige soziale und kulturelle Projekte in der Gemeinschaft zu fördern und zu unterstützen.

Spendenempfänger im Jahr 2022

- Aktion Deutschland Hilft Ukraine
- Die Arche
- SOS Kinderdorf
- Startfinanz
- Vivantes Hospiz GmbH
- Caritas
- Diakonie Katastrophenhilfe
- DRK für Ukraine
- Gropius-Kapelle
- MTA-Ausbildung 2022
- UNICEF für Ukraine
- Vier Pfoten

Labor Berlin engagiert sich außerdem für die Gewinnung ausländischer Arbeitskräfte, insbesondere im Rahmen des Anerkennungsverfahrens für medizinisch-technische Laboratoriumsassistentinnen und -assistenten (MTLA). Labor Berlin unterstützt und begleitet qualifizierte Fachkräfte aus dem Ausland bei der Anerkennung ihrer Berufsqualifikationen, um ihnen den Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern und ihr Potenzial in der Gemeinschaft zu nutzen.

Des Weiteren zeigt Labor Berlin sein Engagement für geflüchtete Menschen, insbesondere aus der Ukraine. Dazu wurden kurzfristig Wohnungen zur Verfügung gestellt, um Geflüchtete eine sichere Unterkunft zu bieten.

Labor Berlin nimmt unter anderem auch durch besonderes Engagement im Vorstand sowie in unterschiedlichen Arbeitsgruppen im Verein der akkreditierten Labore in der Medizin e.V. (ALM) an der Beratung politischer Einrichtungen und Funktionen auf Landes- und Bundesebene teil. Labor Berlin ist aktiv im ALM e.V., dem Interessenverband der akkreditierten medizinischen Labore in Deutschland. Durch die Mitgliedschaft und aktive Beteiligung zeigt Labor Berlin sein Engagement für die Förderung von Qualität, Standards und Best Practices in der medizinischen Laborbranche. Das Unternehmen bringt seine Expertise und Erfahrung ein, um gemeinsam mit anderen Akteuren der Branche an der Weiterentwicklung und Verbesserung des Gesundheitssystems mitzuwirken. Während der Corona-Pandemie wurde durch die Bereitstellung wöchentlicher Statistiken zu den Infektionszahlen ein wesentlicher Beitrag geleistet, um sowohl auf kommunaler als auch auf Bundesebene der Politik als auch vielen anderen Institutionen zu ermöglichen, die jeweils aktuelle Situation bewerten zu können.

Zudem bietet der ALM e.V. eine Plattform für den Austausch von Wissen, Erfahrungen und bewährten Verfahren unter den Mitgliedern.

Durch die aktive Beteiligung im ALM e.V. unterstützt Labor Berlin die Weiterentwicklung der medizinischen Laborbranche und trägt zur Stärkung der Qualität und Effizienz von Laborleistungen in Deutschland bei.



» Wir begleiten mikrobiologische Visiten, um gemeinsam mit den behandelnden Ärzten die optimale Therapie für die Patienten zu wählen. «

Dr. Andreas Knaust

Leiter Diagnostik Mikrobiologie bei Labor Berlin

5.2.2

Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

Als Europas größtes Krankenhauslabor ist Labor Berlin ein wichtiger Arbeitgeber und generiert mit seiner Geschäftstätigkeit einen nachhaltigen wirtschaftlichen Wert für die Gemeinschaft.

Labor Berlin

Im Geschäftsjahr 2022 erzielte die Labor Berlin – Charité Vivantes GmbH einen Umsatz von 89.605 TEUR und erhöhte diesen damit um 1.213 TEUR bzw. 1,4 % gegenüber dem Vorjahr. Der Anstieg ist überwiegend auf die Diagnostik mittels Corona-PCR zurückzuführen.

Der Personalaufwand belief sich auf 18.830 TEUR und erhöhte sich damit gegenüber dem Vorjahr um 3.376 TEUR bzw. 21,8 %. Die Aufwendungen von Charité und Vivantes lagen im Jahr 2022 bei 15.019 TEUR (im Vorjahr 15.898 TEUR).

Insgesamt erzielte die Labor Berlin – Charité Vivantes GmbH einen Jahresüberschuss i.H.v. 2.437 TEUR (Vorjahr 2.863 TEUR). Die Entwicklung ist im Wesentlichen auf die gestiegenen Kosten, insbesondere Personalkosten, zurückzuführen, die nicht vollständig an die Kunden weitergegeben werden konnten.

Im Berichtsjahr wurden Investitionen i.H.v. 1.296 TEUR getätigt, die mit 829 TEUR die Anschaffung von Laborgeräten betreffen.

89.605 TEUR

Umsatz 2022, Labor Berlin

Labor Berlin Services

Die Labor Berlin – Charité Vivantes Services GmbH erzielte im Geschäftsjahr 2022 einen Umsatz von 38.765 TEUR, was eine Minderung zum Vorjahr um 4.469 TEUR, bzw. 10,3 % darstellt. Der Rückgang zieht sich durch alle Geschäftsfelder und ist im Wesentlichen auf einen Rückgang der Einsendungen für die Corona-PCR-Diagnostik zurückzuführen.

Der Personalaufwand belief sich auf 6.338 TEUR und erhöhte sich damit gegenüber dem Vorjahr um 421 TEUR.

Insgesamt erzielte die Labor Berlin – Charité Vivantes Services GmbH einen Jahresüberschuss von 3.034 TEUR (Vorjahr 3.191 TEUR). Damit wurde trotz Rückgang des Umsatzes und gestiegenen Personalkosten ein mit dem Vorjahr vergleichbares Ergebnis erzielt.

Die Investitionen des Geschäftsjahres 2022 beliefen sich auf 20 TEUR und wurden dabei insbesondere für Geräte, die im Rahmen von Kooperationsprojekten zum Einsatz kommen, getätigt.

Sämtliche Kosten werden aus der eigenen Geschäftstätigkeit finanziert. Weder Labor Berlin noch Labor Berlin Services erhalten Finanz- oder Fördermittel einschließlich Garantien der öffentlichen Hand.

38.765 TEUR

Umsatz 2022, Labor Berlin Services





Index

Index

	Nr.	Kriterium	Inhalte/Verweis
Strategie	1	Strategische Maßnahmen und Analyse	→ 1.2.1 / Seite 13: Ausrichtung der Nachhaltigkeitsstrategie: Soziales und Umwelt im Fokus
	2	Wesentlichkeit	→ 1.1.3 / Seite 11: Wesentlichkeit bei Labor Berlin: Von Nachhaltigkeitsthemen über Anspruchsgruppen
	3	Ziele	→ 1.2.2 / Seite 14: Nachhaltigkeitsziele bei Labor Berlin
	4	Tiefe der Wertschöpfungskette	→ 1.1.2 / Seite 08: Wertschöpfung bei Labor Berlin: Von der Probe bis zum Befund
	5	Verantwortung	→ 1.2.3 / Seite 15: Verankerung der Zielerreichung und Verantwortung bei den Führungskräften ① Die Verantwortung für Nachhaltigkeit und die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens liegt bei der Geschäftsführung in der Gesamtverantwortung. Je nach Thema liegt die Verantwortung im Leitungsteam.
	6	Regeln und Prozesse	→ 1.1.2 / Seite 08: Wertschöpfung bei Labor Berlin: Von der Probe bis zum Befund → 5.1.2 / Seite 38: Menschenrechte und ökologische Anforderungen: Im Unternehmen und in der Lieferkette
	7	Kontrolle	→ 1.2.3 / Seite 15: Verankerung der Zielerreichung und Verantwortung bei den Führungskräften → 2.1 / Seite 18: Unsere Beschäftigten: Facts & Figures für das Jahr 2022 Bei Mitarbeitenden, die aktiv Einfluss auf die Nachhaltigkeitsfaktoren nehmen können, sind entsprechende Ziele in der Zielvereinbarung verankert. Im Bereich Personal findet eine regelmäßige Erhebung von Kennzahlen unter konsistenter Nutzung der Datenquellen für die Erhebung der Daten statt.
Prozessmanagement	5-7	GRI 102-16: Werte	→ 1.2.1 / Seite 13: Ausrichtung der Nachhaltigkeitsstrategie: Soziales und Umwelt im Fokus
	8	Anreizsysteme	→ 1.2.3 / Seite 15: Verankerung der Zielerreichung und Verantwortung bei den Führungskräften
	8	RI 102-35a: Vergütungspolitik	① Es wird auf eine detaillierte Beschreibung verzichtet.
	8	GRI 102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	① Es wird auf eine detaillierte Beschreibung verzichtet.
	9	Beteiligung von Anspruchsgruppen	→ 1.1.3 / Seite 11: Wesentliche Nachhaltigkeitsthemen und Anspruchsgruppen
	9	GRI 102-44: Wichtige Themen und Anliegen	① Keine durch Anspruchsgruppen geäußerten wichtigen Themen und Anliegen.
Umwelt	10	Innovations- und Produktmanagement	① Aktuell wird die Wirkung der Innovationsprozesse entlang der Wertschöpfungskette nicht erfasst. Weitere Akteure, wie Mitarbeitende und andere Stakeholdergruppen werden bereits in den Innovationsprozess eingebunden, aber dieser Prozess wird für das Berichtsjahr 2022 noch nicht dokumentiert.
	10	G4 FS11: Finanzanlagen	① Diese Kennzahl kann nicht angegeben werden, da Finanzanlagen aktuell nicht eine Auswahlprüfung auf ökologische oder soziale Faktoren durchlaufen.
	11	Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen	→ 3.1 Fokusthema Energie / Seite 29: Energie – Effektives Ressourcenmanagement in der Energiekrise → 3.2 Fokusthema Abfall / Seite 30: Abfall – Besonderheiten und Maßnahmen zum Recycling → 3.4 / Seite 30: Ressourcenmanagement
	12	Ressourcenmanagement	① Die Zielerreichung ökologischer Strategien und wesentliche Risiken aus der Geschäftstätigkeit mit negativen Auswirkungen auf Ressourcen werden aktuell nicht verfolgt und dokumentiert.

Index

11-12	GRI 301-1: Eingesetzte Materialien	<ul style="list-style-type: none"> Die quantitative Menge von eingesetzten Materialien zur Labordiagnostik kann im aktuellen Berichtsjahr noch nicht erfasst werden.
11-12	GRI 302-1: Energieverbrauch	→ 3.1 Fokusthema Energie / Seite 29: Effektives Ressourcenmanagement in der Energiekrise
11-12	GRI 302-4: Verringerung des Energieverbrauchs	<ul style="list-style-type: none"> Quantitativ kann die direkte Auswirkung der Maßnahmen zur Energieeffizienz im aktuellen Berichtsjahr noch nicht erfasst werden.
11-12	GRI 303-3: Wasserentnahme	→ 3.4.2 / Seite 33: Management der weiteren anfallenden Ressourcen für die Geschäftstätigkeit im Hauptlabor
11-12	GRI 306-3: Angefallener Abfall	→ 3.2 Fokusthema Abfall / Seite 30: Besonderheiten und Maßnahmen zum Recycling
13	Klimarelevante Emissionen	→ 3.3 / Seite 32: Emissionen
13	GRI 305-1: Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	→ 3.3.1 / Seite 32: Direkte Emissionen durch Labor Berlin (Scope 1)
13	GRI 305-2: Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2)	→ 3.3.2 / Seite 32: Indirekte Emissionen aus eingekaufter Energie (Scope 2)
13	GRI 305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	→ 3.3.3 / Seite 32: Alle weiteren indirekten Emissionen in der Wertschöpfungskette (Scope 3)
13	GRI 305-5: Senkung der THG-Emissionen	<ul style="list-style-type: none"> An einem Maßnahmenplan zur vollständigen Erfassung der Treibhausgasemissionen und einem damit verbundenen Maßnahmenplan und einer -kontrolle zur Senkung der Treibhausgasemissionen wird in Zukunft gearbeitet werden.
14	Arbeitnehmerrechte	<ul style="list-style-type: none"> Im Rahmen der Mitbestimmung (Betriebsverfassungsgesetz) werden Arbeitnehmervertreter entsprechend der rechtlichen Regelungen angehört, informiert oder zur Beratung hinzugezogen; die Rechte der Gewerkschaften werden auch bei Labor Berlin entsprechend berücksichtigt (z.B. Streikrecht der Mitarbeitenden). Für die weitere Berücksichtigung der Arbeitnehmerrechte vergleiche Ausführungen zum FORUM Labor Berlin. <p>Das Unternehmen ist selbst nicht international tätig, die Wertschöpfungskette ist jedoch international. Nichteinhaltung von gesetzlichen Vorgaben, z.B. betreffend Arbeitssicherheit. Es besteht das Risiko von Verletzung von Arbeitnehmerrechten in der vorgelagerten Lieferkette, insbesondere bei der Produktion von Verbrauchsmaterialien. Aktuell sind keine Hinweise auf die Verletzung von Arbeitnehmerrechten bekannt, aber Labor Berlin steht erst am Anfang, detailliertere Informationen mit Blick auf die Lieferkette zu erheben.</p>
15	Chancengerechtigkeit	→ 2.3 Fokusthema Chancengerechtigkeit / Seite 20: Chancengerechtigkeit für unsere Mitarbeitenden
16	Qualifizierung	→ 2.2 Fokusthema Qualifizierung und Zufriedenheit / Seite 19: Qualifizierung und Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden
14-16	GRI 403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen	→ 2.4 / Seite 27: Arbeitsschutz und Arbeitnehmersicherheit bei Labor Berlin
14-16	GRI 403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen	→ 2.4 / Seite 27: Arbeitsschutz und Arbeitnehmersicherheit bei Labor Berlin

Index

14-16	GRI 403-4: Mitarbeiterbeteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	→ 2.4 / Seite 27: Arbeitsschutz und Arbeitnehmersicherheit bei Labor Berlin
14-16	GRI 404-1: Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen	→ 2.2.1 / Seite 19: Fort- und Weiterbildung bei Labor Berlin
14-16	GRI 405-1: Diversität	→ 2.1 / Seite 18: Unsere Beschäftigten: Facts & Figures für das Jahr 2022
14-16	GRI 406-1: Diskriminierungsvorfälle	① Aus dem Berichtszeitraum sind keine Diskriminierungsvorfälle bei Labor Berlin zu verzeichnen.
17	Menschenrechte	→ 5.1.2 / Seite 38: Menschenrechte und ökologische Anforderungen: Im Unternehmen und in der Lieferkette: ① Da die Einhaltung von Menschenrechten für Labor Berlin eine Selbstverständlichkeit darstellt, wurde diesbezüglich keine gesonderte Strategie ausgearbeitet.
17	GRI 412-3: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen	① Es wurde keine Investitionsvereinbarung über die Landesverordnung hinaus auf Menschenrechtsaspekte geprüft.
17	GRI 412-1: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten	① Es wurden keine Betriebsstätten explizit auf Menschenrechtsaspekte geprüft.
17	GRI 414-1: Auf soziale Aspekte geprüfte neue Lieferanten	① Es wurden keine neuen Lieferanten auf soziale Aspekte geprüft, dennoch werden nur solche Lieferanten ausgewählt, die am Markt etabliert sind, sämtliche Eignungskriterien und Leistungsvorgaben, die Nachhaltigkeitsaspekte enthalten, erfüllen und sich an die jeweiligen Vergaberichtlinien halten.
17	GRI 414-2: Soziale Auswirkungen in der Lieferkette	① Es sind keine Lieferanten bekannt, bei denen tatsächliche oder potenzielle negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette auftreten.
18	Gemeinwesen	→ 5.2.1 / Seite 40: Unser Beitrag zum Gemeinwesen
18	GRI 201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	→ 5.2.2 / Seite 41: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert
19	Politische Einflussnahme	→ 5.2.1 / Seite 40: Unser Beitrag zum Gemeinwesen: ① Es wird sich an die Vorgaben des Lobbyregistergesetz (LobbyG) gehalten und entsprechender Austausch wird im Lobbyregister dokumentiert. Außer durch die Beteiligung von Labor Berlin an der ALM e.V. wird keine politische Einflussnahme ausgeübt (Verweis E.2.2.1).
19	GRI 415-1: Parteispenden	① Labor Berlin verhält sich parteipolitisch neutral. Zuwendungen oder Spenden an Parteien oder Politiker werden grundsätzlich nicht getätigt.
20	Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	→ 5.1.1 / Seite 38: Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten im Kontext der Unternehmensführung
20	GRI 205-1: Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten	① Das Zentrallabor, der Verwaltungsstandort (EHF) und alle Präsenzlabore wurden auf Korruptionsrisiken geprüft.
20	GRI 205-3: Korruptionsvorfälle	① Im Geschäftsjahr 2022 sind keine Korruptionsvorfälle aufgetreten.
20	GRI 419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften	① Im Geschäftsjahr 2022 wurde kein Fall einer Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt.

Impressum

Labor Berlin – Charité Vivantes GmbH
Labor Berlin – Charité Vivantes Services GmbH

Sylter Straße 2
13353 Berlin

**Konzeption, Redaktionsleitung,
Text & Projektmanagement**
Antonia Sachtleben, Annett Dauchert

Gestaltung
Christin Betge

Fotos
David Ausserhofer
Kaiserwetter/Laurence Chaperon