



ZUSAMMEN NACHHALTIG.

DNK-Erklärung

Charité – Universitätsmedizin Berlin

Berichtsjahr 2022

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	1
1. Allgemeine Informationen	2
Ergänzende Anmerkungen.....	2
Kontakt.....	3
2. Strategie und Governance.....	4
1. Strategische Analyse und Maßnahmen	4
2. Wesentlichkeit.....	7
3. Ziele	8
4. Tiefe der Wertschöpfungskette.....	9
5. Verantwortung	10
6. Regeln und Prozesse	11
7. Kontrolle	11
8. Anreizsysteme.....	12
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen.....	14
10. Innovations- und Produktmanagement.....	16
3. Ökologie.....	18
11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen.....	18
12. Ressourcenmanagement.....	20
13. Klimarelevante Emissionen.....	23
4. Soziales	25
14. Arbeitnehmerrechte	25
15. Chancengerechtigkeit.....	26
16. Qualifizierung.....	28
17. Menschenrechte.....	29
18. Gemeinwesen	30
5. Compliance.....	31
19. Politische Einflussnahme	31
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	31
6. Weiterführende Links.....	33

1. Allgemeine Informationen

Der Charité - Universitätsmedizin Berlin (im Folgenden Charité genannt), als Körperschaft des öffentlichen Rechts des Landes Berlin, obliegen Aufgaben der Hochschulmedizin und der Translationsforschung. Sie nimmt ihre hochschulmedizinischen Aufgaben in der Einheit von Forschung, Lehre und Krankenversorgung wahr. Die medizinische Fakultät erstreckt sich über alle mit den akademischen Aufgaben der Human- und Zahnmedizin in Forschung und Lehre befassten Einrichtungen der Charité. Das Universitätsklinikum beläuft sich auf alle mit der Krankenversorgung unmittelbar oder mittelbar befassten oder dafür benötigten Einrichtungen. Das Universitätsklinikum dient der Medizinischen Fakultät bei der Erfüllung ihrer Aufgaben in Forschung und Lehre und nimmt Aufgaben in der Krankenversorgung wahr.

Die Charité ist der zentrale Ort der medizinischen und zahnmedizinischen Ausbildung in Berlin. Durch eine praxis- und patientenbezogene Ausbildung auf wissenschaftlicher Basis vermittelt sie grundlegende Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten, die für eine umfassende Gesundheitsversorgung erforderlich sind.

In der Krankenversorgung erbringt die Charité Krankenhausleistungen im stationären, teilstationären und ambulanten Bereich sowie sonstige Versorgungsleistungen. Sie kann sich darüber hinaus durch die Erbringung von Dienst- und Sachleistungen an der Entwicklung des Gesundheitswesens beteiligen.

Die Charité fördert den wissenschaftlichen Nachwuchs. Sie beteiligt sich im Rahmen ihres Anteils an der regionalen Krankenversorgung an der Fort- und Weiterbildung von Ärztinnen und Ärzten und von Zahnärztinnen und Zahnärzten sowie an der Aus- und Weiterbildung in Fachberufen im Gesundheitswesen.

Die Charité nimmt im Auftrag des Landes Berlin die Rechte und Pflichten des Trägers der am Universitätsklinikum bestehenden Schulen und Ausbildungsstätten wahr.

Insbesondere im klinischen Bereich, sowie in der medizinischen Grundlagenforschung dient die Charité dem wissenschaftlichen und medizinischen Fortschritt in der Forschung. Durch interdisziplinäre Vernetzungen, vor allem im und mit dem Translationsforschungsbereich, sollen die Grundlagenforschung und die anwendungsbezogene kliniknahe Forschung weiterentwickelt werden. Die Mitglieder der Charité setzen sich im Bewusstsein ihrer Verantwortung gegenüber der Gesellschaft und der Umwelt mit den möglichen Folgen einer Nutzung ihrer Forschungsergebnisse auseinander.

Das Ziel des Translationsforschungsbereichs liegt in der Stärkung von translationaler biomedizinischer Forschung und in der interdisziplinären Zusammenarbeit von grundlagen-, krankheits- und patientenorientierter Forschung mit einem organ- und indikationsübergreifenden Ansatz.

Ergänzende Anmerkungen

Die Charité verteilt sich insgesamt auf vier Campus. Zu ihr gehören rund 100 Kliniken und Institute, die in 17 Charité Centren gebündelt sind.

Bei Gesamteinnahmen von rund 2,3 Milliarden Euro (inkl. Drittmitteln und Investitionszuschüssen) erzielte die Charité im Berichtsjahr 2022 mit mehr als 126.000 stationären

und teilstationären sowie rund 736.900 ambulanten Fällen Umsatzerlöse in Höhe von insgesamt 1,6 Milliarden Euro.

Im Jahr 2022 waren rund 18.200 Beschäftigte an der Charité tätig. Mit Tochterunternehmen arbeiteten im Jahr 2022 konzernweit durchschnittlich rund 21.600 Beschäftigte in Krankenversorgung, Forschung und Lehre, Service, Verwaltung und Drittmittelbereich. Damit ist die Charité eine der größten Arbeitgeberinnen der Hauptstadt.

Kontakt

Jannis Michael
Abteilungsleiter Nachhaltigkeitsmanagement
Jannis.Michael@charite.de

Maxi Schneider
Projektmanagerin Nachhaltigkeitsmanagement
Maxi.Schneider@charite.de

2. Strategie und Governance

Kriterien 1-4 zu Strategie

Kriterien 5–10 zu Prozessmanagement

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

Die Mitarbeitenden der Charité arbeiten jeden Tag mit Kompetenz und Leidenschaft an einer zukunftsfähigen Gesundheitsversorgung. In einer sich permanent wandelnden Welt heißt das für die Charité auch: „Wir denken Gesundheit neu.“ Nachhaltigkeit ist ein Strategiebaustein der [Strategie „Charité 2030“](#) und ist in den Strategiefeldern „Menschen und Bildung“ sowie „Standorte, Infrastruktur und Wirtschaftlichkeit“ verankert.



Abbildung: Die sechs Strategiefelder der Charité 2030

Dabei begreift die Charité ihre Umwelt und Gesellschaft ganzheitlich und versucht diese in all ihren Dimensionen zu verstehen. Hieraus leitet sich ein Verständnis von Nachhaltigkeit ab, bei dem sich die Charité an den 17 Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen orientiert hat.

Seit März 2021 wurde systematisch ein Nachhaltigkeitsmanagement aufgebaut, das auch die Gründung des neuen Geschäftsbereichs Infrastruktur und Nachhaltigkeitsmanagement zur Folge hatte. Der Geschäftsbereich dient als Knotenpunkt für Nachhaltigkeitsmaßnahmen, setzt selbst eigene Projekte um und ist verantwortlich für die Erarbeitung einer umfassenden Nachhaltigkeitsstrategie. Die Nachhaltigkeitsstrategie basiert auf den verschiedenen Rahmenwerken und Gesetzen wie den 17 Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen, der Strategie Charité 2030

oder dem Energiewendegesetz Berlins. Daraus wurden die vier wesentlichen Handlungsfelder Umwelt, Soziales, Gesundheit und Governance abgeleitet. Im Fokus des Handlungsfeldes „Umwelt“ steht die nachhaltige Campusentwicklung, Mobilität, Abfall und Beschaffung. Soziales beschäftigt sich mit den Mitarbeitenden und der Gesellschaft. Das Handlungsfeld Gesundheit bringt die Krankenversorgung, die Forschung und die Lehre in den Zusammenhang mit Nachhaltigkeitsthemen. Governance, als Fundament der Strategie, umfasst Compliance und Berichterstattung sowie das Thema der Förderung der Eigenverantwortung aller Mitarbeitenden. All diese Bemühungen laufen unter dem Motto „[Zusammen Nachhaltig](#)“.

Beispielhafte Maßnahmen pro Handlungsfeld sind:

Umwelt

- Errichtung eines Blockheizkraftwerks
- Flächendeckende Installation von LED-Leuchten
- Durchführung einer energetische Gebäude- und Anlagenanalyse
- Ausbau des Mobilitätskonzeptes inkl. der Einführung des Jobrads, dem Ausbau von Fahrradstellplätzen sowie der Errichtung von Mobility-Hubs
- Einführung einer nachhaltige Mitarbeiterbekleidung aus Tencel
- Zertifizierte Speiseabfallreduzierung in der Außer-Haus-Verpflegung

Soziales

- Benennung einer Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte
- Einführung der CHEPs (Charité Entlastungs-Punkte) innerhalb des Tarifvertrags
- umfassende Befragung der Mitarbeitenden zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen

Gesundheit

- Projekte zu Hitzebelastung und Auswirkungen auf die Arbeitsleistung
- PROMs (Patient-Reported Outcome Measures) zur Erhebung von Gesundheitsmerkmalen
- Erste Professur zu Klimawandel und Gesundheit

Governance

- regelmäßige Nachhaltigkeitsberichterstattung
- Start der Kampagne „Zusammen Nachhaltig“
- Verteilung von energiespar Thermometern
- Veranstaltung der ersten Nachhaltigkeitstage der Charité

Das Leitbild der Charité verfolgt den Gedanken der zukunftsfähigen Positionierung innerhalb der Gesundheitsversorgung. Daher begreift die Charité Nachhaltigkeit als eine zentrale Herausforderung und trägt mit umfangreichen Maßnahmen in den Bereichen Umwelt, Soziales und Gesundheit zu einer medizinischen Spitzenversorgung bei. Das Ziel der Charité ist die Integration des Nachhaltigkeitsgedankens in das tägliche Handeln aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Arbeitsplatz, sodass das grundlegende Handeln jedes Einzelnen überdacht wird.

Mit der Verabschiedung der Umweltleitlinien 2001/2003 durch den Vorstand bekennt sich die Charité bereits seit längerem zum Grundsatz einer nachhaltigen und zukunftsverträglichen Entwicklung. Eine der daraus resultierenden Maßnahmen ist die gemeinsam mit dem Land Berlin unterzeichnete Klimaschutzvereinbarung.

In dieser wurde vereinbart, die CO₂-Emissionen der Charité bis 2028 im Vergleich zu 2016 um 20 Prozent zu verringern. Dies entspricht über 25 Tausend Tonnen CO₂ pro Jahr. Die Charité berichtet seit 2020 jährlich zu ihren CO₂-Emissionen in einem gesonderten Bericht. Im Jahr 2022 konnte die Charité ihre CO₂-Emissionen um 16 Prozent gegenüber dem Basisjahr 2016 reduzieren.

Für die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie spielen auch die Ergebnisse der Mitarbeitenden-Befragung 2022 der Charité eine bedeutende Rolle. Es wurden Themen wie z.B. Rahmenbedingungen der Arbeit, Zusammenarbeit, Führung, Strategie und Attraktivität abgefragt. Ziel war es, mittels verschiedener Fragen und Antworten, die wahrgenommene Attraktivität und die Bindung an die Charité zu erfassen, damit Spitzenpersonal auch langfristig gehalten werden kann. Für die soziale Dimension der Nachhaltigkeit und Zukunftsfähigkeit der Gesundheitsversorgung erhielt besonders die Aussage: „Mit meiner Arbeit leiste ich einen wertvollen gesellschaftlichen Beitrag“ mit 80 Prozent eine hohe Zustimmung.

Zur Verstetigung der angestrebten Nachhaltigkeitsziele sind Folgebefragungen für 2024 vorgesehen.

2. Wesentlichkeit

Im Hinblick auf die Durchführung der Wesentlichkeitsanalyse für die ökologische Dimension der Nachhaltigkeit hat die Charité zunächst durch eine Befragung interner Stakeholder, Benchmarking und die Berücksichtigung von Regularien und Gesetzen kritische Themenfelder definiert. Aus den Ergebnissen der Wesentlichkeitsanalyse ging hervor, dass die Themenfelder Erneuerbare Energien, Modernisierung und Green IT als am wesentlichsten eingeschätzt wurden. Es folgten die Themenfelder Kommunikation, Berichterstattung und Mobilität. Abschließend wurden die Felder Entsorgung & Recycling, Beschaffung und Lebensmittelversorgung genannt. Aus diesen Ergebnissen leitete sich zunächst bis zum Ende des Jahres 2022 der thematische Projektfokus im Bereich des Nachhaltigkeitsmanagements ab.

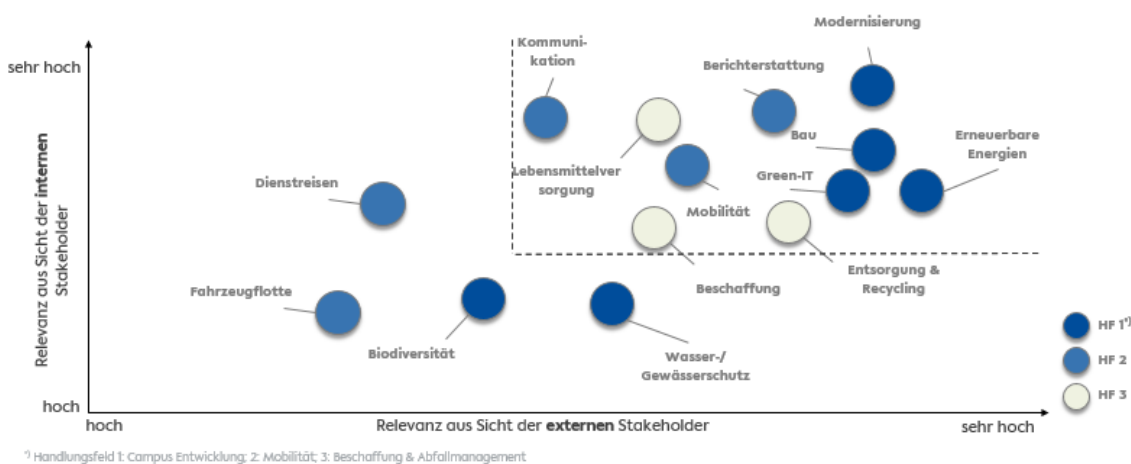


Abbildung: Wesentlichkeitsanalyse der ökonomischen Dimension der Nachhaltigkeit

Um die Erhebung wesentlicher Handlungsfelder wissenschaftlich stärker zu fundieren, hat die Charité Ende des Jahres 2022 die Vorbereitungen zur Durchführung einer Studie im Rahmen einer Masterthesis zur Messung der Wahrnehmung von Nachhaltigkeit von den Mitarbeitenden gestartet. Die Studie startet offiziell in 2023 und die Ergebnisse werden in der zweiten Jahreshälfte erwartet.

3. Ziele

Im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitsstrategie hat es sich die Charité zum Ziel gesetzt:

- den Schutz der Menschen vor umweltbedingten Gesundheitsrisiken weiter zu verbessern,
- moderne und zukunftsfähige Infrastrukturen zu schaffen sowie
- zwischenmenschliche Beziehungen und gesellschaftliches Miteinander zu fördern. Gleichzeitig möchte sie ihren CO₂-Fußabdruck minimieren.

Richtungsweisende Ziele und Grundlage der Priorisierung dieser Maßnahmen stammen zum einen aus den rechtlichen Rahmenbedingungen, wie dem Energiewendegesetz oder dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, und zum anderen aus der Unternehmensstrategie 2030. Darüber hinaus möchte die Charité mit der Unterzeichnung der Klimaschutzvereinbarung mit dem Land Berlin dazu beitragen, CO₂-Emissionen zu reduzieren und dem Berliner Senat beim Ziel der Klimaneutralität bis zum Jahr 2050 zu unterstützen. In diesem Klimaabkommen wurde vereinbart, die CO₂-Emissionen der Charité bis zum Jahr 2028 im Vergleich zu 2016 um 20 Prozent zu verringern. Dies entspricht über 25.000 Tonnen CO₂ pro Jahr. Darüber hinaus hat sich die Charité in ihrer Nachhaltigkeitsstrategie das Ziel gesetzt, bis zum Jahr 2030 30 Prozent der Emissionen reduziert zu haben. Um die Umsetzung unterschiedlicher Maßnahmen zur Reduzierung von Treibhausgasen zu kontrollieren, werden jährlich Scope 1 und 2 in Form der Klimaschutzvereinbarung mit dem Land Berlin berichtet. Darüber hinaus ist eine umfassende Bilanzierung der Scope 1, 2 und 3 für die Charité geplant. Die Vorbereitungen einer konzernweiten CO₂-Bilanzierung wurden im 4. Quartal des Jahres 2022 gestartet, um erstmalig alle drei Scopes des Geschäftsjahres 2021 in der zweiten Jahreshälfte 2023 analysieren zu können.

Zu den weiteren Zielen der Charité zählen:

- Optimierung der Energieeffizienz in Gebäuden und Infrastruktur durch den Ausbau erneuerbarer Energien
- Ausbau einer nachhaltigen Mobilitätskultur
- effiziente Ressourcennutzung sowie umweltfreundliche Beschaffung, Entsorgung und Recycling
- Förderung der Biodiversität an allen Campus
- Speiseabfallreduzierung und die Optimierung eines ökologisch verträglichen Speiseangebots
- Förderung einer nachhaltigen Unternehmenskultur
- Eigenverantwortung der Mitarbeitenden sowie das Bewusstsein für Nachhaltigkeit stärken
- Arbeitsumfeld, Diversität und Inklusion zu fördern
- Weiterentwicklung der Mitarbeitenden stärken
- Beitrag zur Entwicklung einer zukunftsfähigen Gesellschaft erfüllen

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Der Geschäftsbereich Einkauf beschafft alle Produkte und Dienstleistungen (ausgenommen Bau- und Instandhaltungsleistungen, Bibliothek und Arzneimitteln), die für die Wertschöpfung der Charité (= Krankenversorgung, Forschung, Lehrbetrieb) benötigt werden. Dies sind keine Rohstoffe im klassischen Sinne, sondern Medizin- und Laborprodukte und -geräte sowie Wirtschafts- und Verwaltungsbedarf. Beim Einkauf der Charité beginnt die Wertschöpfungskette mit dem Beschaffungsprozess. Ziel bei Investitionsentscheidungen ist es Wirtschaftlichkeit und Nachhaltigkeit gemeinsam zu bewerten. Das bedeutet, dass nicht nur der günstigste Anschaffungspreis den Ausschlag gibt, sondern ebenfalls Qualität, Langlebigkeit und soziale Aspekte wie z.B. die Zahlung von Mindestlohn in die Bewertung mit einfließen. Dies gilt für jede von der Charité getätigte Ausschreibung.

Neben dem Preis werden u.a. auch die Umweltbelange innerhalb der Planung und Umsetzung von Beschaffungsmaßnahmen berücksichtigt. So werden z.B. Produkte des Wirtschafts- und Verwaltungsbedarfes, die nicht den hygienischen Anforderungen eines Krankenhauses unterliegen, vor dem Hintergrund der Nachhaltigkeit analysiert. Dies betrifft z.B. den Einsatz von Recycling-Produkten oder die Umstellung von Einweg- auf Mehrwegartikel (z.B. Einführung von Pfandflaschen) oder auf Verpackungsmaterialien, die mehrfach verwendet werden können und vom Lieferanten unentgeltlich zurückzuführen sind.

Einkaufsrichtlinien und Nachhaltigkeitskriterien in der Beschaffung

Die Charité ist als öffentliche Auftraggeberin an die Rechtsvorschriften des Vergaberechts gebunden und wendet diese im Konzern konsequent an.

Beschaffungen richten sich nach dem europäischen Vergaberecht und dem Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetz (BerlAVG) in der stets aktuellen Fassung.

Darüber hinaus hat die Charité eine innerbetriebliche Vergabeordnung sowie zusätzliche und besondere Vertragsbedingungen (ZVB + BVB), welche für die Lieferanten der Charité verpflichtend gelten, z.B. hinsichtlich der Anerkennung von Tariftreue, Mindestlohn und Sozialversicherungsbeiträgen, ILO-Kernarbeitsnormen und der Frauenförderung. Mit diesen Verpflichtungen werden die Risiken des Verstoßes gegen Menschenrechte reduziert. Die Charité erreicht damit, dass die von ihr eingesetzten Produkte unter Wahrung der Menschenrechte und ohne Zwangs-, Pflicht- oder Kinderarbeit hergestellt, befördert und in Verkehr gebracht wurden. Damit wurden u.a. öko-soziale Standards verankert. Als landeseigenes Unternehmen trägt die Charité somit zur Etablierung einer nachhaltigen Entwicklung bei.

Verstößt ein Auftragnehmer oder einer seiner Nachunternehmer schuldhaft gegen die Verpflichtung, ist regelmäßig eine Vertragsstrafe vereinbart und die Charité zur fristlosen Kündigung berechtigt.

Jede Vergabestelle kann im Rahmen einer Stichprobe in Höhe von ca. fünf Prozent ihrer jährlichen Auftragsvergaben, die z.B. unter die Frauenförderverordnung fallen, von den Unternehmen einen Nachweis über die Einhaltung der nach dieser Rechtsverordnung übernommenen Verpflichtungen verlangen.

Es gibt klare Beschaffungskriterien zur Wahrung einer nachhaltigen Beschaffung, u.a. bei der Warengruppe „Papier“ (Kosmetiktücher; Kopierpapier, Toiletten – Handtuchpapier etc.). Umweltbezogenen Anforderungen müssen nachgewiesen werden, wie z.B. 100 Prozent Altpapierfasern, der Einsatz von Fabrikationshilfsstoffen (z.B. Gehalt/Konzentration von Schadstoffen im Endprodukt) oder Papierzusatzstoffen, Umweltzertifikate (z.B. Blauer „Engel“, „FSC -. Forest Stewardship Council“) etc. Die vom Bieter angebotenen Produkte und Dienstleistungen werden regelmäßig innerhalb eines Vergabeverfahrens geprüft und fließen in die Vergabeentscheidung mit ein (Mindestkriterium).

Seit 2021 unterliegen die Unternehmen zusätzlich besonderen Nachweispflichten und Kontrollen im Zusammenhang mit der Lieferkettensorgfaltspflicht.

Der Vorstand hat in 2022 die Einführung eines „Systematischen Nachhaltigkeitsmanagements“ beschlossen.

Prüfung und Monitoring

An der Charité existiert ein Verhaltenskodex. Zusätzlich gibt es in Bezug auf das Thema Menschenrechte und Umweltschutz eine Grundsatzerklärung des Vorstandes. Über die Besonderen Vertragsbedingungen (BVB) werden alle Lieferanten der Charité über die Erwartungshaltung der Charité informiert und verpflichten sich zur Einhaltung der Anforderungen (bspw. zur Zahlung des Mindestlohns und zur Einhaltung grundlegender Menschenrechte). Bei besonders risikobehafteten Lieferanten werden weitere Maßnahmen ergriffen (bspw. werden LkSG-Eigenerklärungen eingeholt).

Aufgrund der bestehenden Risikodisposition war eine regelmäßige Vor-Ort-Besichtigung der Lieferanten und Geschäftspartner:innen bisher nicht erforderlich. Die Option hat sich die Charité jedoch vertraglich vorbehalten.

Für Fälle, in denen Hinweise auf (potenzielle) Verstöße vorliegen, gibt es von der Charité definierte Prozesse. Je nach Ergebnis der Sachverhaltsprüfung werden entsprechende Schritte eingeleitet.

5. Verantwortung

Im März 2021 wurde der Geschäftsbereich Infrastruktur und Nachhaltigkeitsmanagement gegründet, der die Nachhaltigkeitsstrategie der Charité steuert. Im Jahr 2022 setzte sich die Abteilung Nachhaltigkeitsmanagement neben der Abteilungsleitung wie folgt zusammen:

- eine Vollzeitkraft im Projektmanagement,
- eine Vollzeitkraft im Bereich Umweltschutz und Gefahrgut
- sowie drei Vollzeitkräfte für das Energiemanagement.

Darüber hinaus werden die diversen Nachhaltigkeitsprojekte durch weitere Bereiche der Charité unterstützt.

Im Rahmen des Strategiebausteins Nachhaltigkeit werden in Quartalsberichten die Ziele und Entwicklungen der Nachhaltigkeitsstrategie mit den zuständigen Vorstand-

mitgliedern besprochen und reflektiert. Einmal jährlich findet eine Gesamt-Vorstandssitzung statt, in der die Nachhaltigkeitsstrategie, der Status quo und die Entwicklung des Strategiebausteins präsentiert werden.

Neben ökonomischen und ökologischen Themen fließen regelmäßig auch Aspekte der sozialen Nachhaltigkeit mit ein. Diversität und Gender Equality werden zudem im Rahmen der Berichterstattung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Vorstand und Aufsichtsrat der Charité abgebildet.

Nachhaltigkeitsthemen werden über verschiedene Instrumente und Kanäle kommuniziert und umgesetzt. Neben den Kanälen der internen und externen Unternehmenskommunikation, in denen Nachhaltigkeit regelmäßig thematisiert werden, nutzt die Charité auch Führungsinstrumente wie bspw. Zielvereinbarungen, ihre Nachhaltigkeitsziele zu erreichen. Wesentliches Steuerungsinstrument sind konkrete, in der Regel investive, Maßnahmen des Vorstands zur Erreichung von Nachhaltigkeitszielen in den Prozess- und Investitionsabläufen der Charité.

6. Regeln und Prozesse

Zur Verankerung des Nachhaltigkeitsgedankens und Umsetzung der Strategie folgt die Charité definierten Prozessen und Standards. Sie veröffentlicht alle zwei Jahre einen Nachhaltigkeitsbericht in Form des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Im Bereich Umwelt hat die Charité bereits ganzheitlich auf ökologisch und sozial verträgliche, und durch das Siegel „grüner Knopf“ zertifizierte Textilien umgestellt. Im Bereich des Neubaus startete die Charité in 2022 erstmalig mit der Zertifizierung nach den Standards der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB) für ihr Neubauprojekt des Neuen Deutschen Herzzentrums (DHZC). Auch im Bereich Compliance wurden bereits in 2022 Prozesse implementiert, um den Standards und Verpflichtungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes gerecht zu werden. Zudem hat die Charité ein Compliance-Management etabliert:

https://www.charite.de/die_charite/organisation/compliance/

Ziel der Charité ist es, diese Richtlinien mit den jeweiligen Verantwortlichen zu überarbeiten und auf einem aktuellen Stand zu halten. Ein zentrales Qualitätsmanagement-Handbuch erfasst zudem sämtliche interne Verfahrensanweisungen, Prozessabläufe und Richtlinien. Zu diesen gehören u.a. die Antikorruptionsrichtlinie und die Beschaffungsrichtlinien, aber auch klinikspezifische Dokumente, die die medizinischen Abläufe regeln. Das Handbuch ist über das Intranet für alle Beschäftigten zugänglich. Alle relevanten wirtschaftlichen Daten veröffentlicht die Charité in ihren Jahresberichten: https://www.charite.de/die_charite/mediathek/publikationen/

7. Kontrolle

2020 hat die Charité ein zentrales System der Strategiesteuerung aufgebaut. In einem OKR-Prozess (Objectives and Key Results) werden mit dem Vorstand die Ziele für das kommende Jahr definiert und quartalsweise berichtet. Die Jahresziele orientieren sich

an den übergeordneten Zielen 2030 und der Unternehmensstrategie 2030. Die Zielerreichung wird fortlaufend mit dem Vorstand diskutiert und nachgesteuert.

In den Quartalsberichten werden die Ziele und Entwicklungen der Nachhaltigkeitsstrategie mit den zuständigen Vorstandmitgliedern besprochen und reflektiert. Der Geschäftsbereich Infrastruktur und Nachhaltigkeitsmanagement berichtet an ihre Vorstandssponsorin Finanzen und Infrastruktur Astrid Lurati. Einmal jährlich findet eine Gesamt-Vorstandssitzung statt, in der die Nachhaltigkeitsstrategie, der Status quo und die Entwicklung des Strategiebausteins präsentiert werden.

Folgende OKR wurden 2022 definiert und erfolgreich umgesetzt:

- Etablierung einer Website, auf der die Nachhaltigkeitsaktivitäten der Charité vorgestellt werden.
- Umsetzung von Kampagnen zur Förderung der Eigenverantwortung der Mitarbeitenden.
- Eine energetische Gebäude- und Anlagenanalyse ist zu 70 Prozent durchgeführt. Abschluss erfolgt in 2023.
- Weiterer Ausbau des bestehenden Mobilitätskonzeptes und Start neuer Projekte zur Förderung der nachhaltigen Mobilität.
- Richtlinien für eine nachhaltige Beschaffung sind erarbeitet.

Eine CO₂-Zielvorgabe für das Jahr 2030 ist erarbeitet.

Darüber hinaus findet ein jährliches Monitoring und dessen Kommunikation an das Abgeordnetenhaus der Ergebnisse und Entwicklungen aus den Anforderungen der Klimaschutzvereinbarung mit dem Land Berlin statt. Dieses unterstützt die Evaluierung der umgesetzten Maßnahmen zur Zielerreichung einer 20-prozentigen CO₂-Reduzierung bis 2028 zum Basisjahr 2016.

8. Anreizsysteme

In den Zielvereinbarungen von Vorständen und Führungskräften ist die Erfüllung mindestens eines Nachhaltigkeitsziels verpflichtend. Die Beurteilung der Zielerreichung erfolgt bei den Vorständen durch den Aufsichtsrat. Auf Ebene der Führungskräfte mit der jeweils nächsthöheren Hierarchieebene.

Darüber hinaus verfolgt die Charité diverse Maßnahmen, um eine zukunftsfähige und nachhaltige Gesundheitsversorgung zu gewährleisten.

Im Sinne der Nachhaltigkeit wurden mit der Verankerung eines Ziels zur Verbesserung der Gleichstellung der Beschäftigten folgende Maßnahmen ergriffen:

- Verabschiedung des Tarifvertrages für Gesundheitsfachberufe in Q4/2021
- Generierung von Entlastungspunkten (CHEP) als Ausgleich für belastende Schichten in den Gesundheitsfachberufen

- Verhandlung des Tarifvertrages für Ärzte in Q4/2022
- Etablierung von Mechanismen zur Reduktion von, um Belastungen und zur Steigerung der Attraktivität der Beschäftigungsbedingungen
- Veröffentlichung einer neuen Karrierewebseite mit digitalem Bewerbermanagementportal
- Vorstellung unterschiedlicher Berufe anhand von Videos
- stärkster Ausbildungsbetrieb in der beruflichen Erstausbildung, mit 800 Plätzen in 17 Berufen in Berlin
- moderne Rahmenbedingungen für Fort- und Weiterbildung
- Schaffung einer Fortbildungsakademie mit neuen Lerninfrastrukturen und Technologien
- 24/7 Lernen und begleiten der organisationalen Veränderung z.B. Integration DHZB
- Ausbau des Mobilitätskonzepts
- Dienstrad-Leasing für bis zu 500 Beschäftigte
- zu Gesunderhaltung besteht die Möglichkeit den Gym Pass oder das breite Sportangebot der Berliner Universitäten vergünstigt zu nutzen
- Betreuungsangebot für Kinder durch eigene Kitaplätze
sowie die digitalen Plattform Voiio, die eine Vielzahl von Beratungsangeboten auf der digitalen Plattform Voiio

Vergütungspolitik

Die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus einem fixen Jahresgehalt und einer variablen Erfolgsvergütung zusammen. Die variable Erfolgsvergütung wird für das abgelaufene Geschäftsjahr, nach Feststellung des Jahresabschlusses durch den Wirtschaftsprüfer nach Maßgabe der erfüllten Zielvorgaben und der Gesamtperformance, vom Personalausschuss des Aufsichtsrats festgelegt. Über die Vergütungsstruktur berät der Aufsichtsrat im Plenum und überprüft diese regelmäßig. Aufgrund des Integrationsmodells von Fakultät und Klinikum setzen sich die Zielkategorien aus den wirtschaftlichen Zielen des Unternehmens und des eigenen Bereichs zusammen und sind für alle Beschäftigten mit variabler Vergütung gültig. Dazu zählen:

- Forschungs- und Lehrleistungen,
- Qualitätsmanagement,
- Familienfreundlichkeit bzw. Gleichstellung,
- Personalentwicklung sowie
- strategische Ziele.

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

Die Charité berücksichtigt eine Vielzahl verschiedener Anspruchsgruppen. Dabei bezieht sie die wesentlichen Anspruchsgruppen in den Prozess der Nachhaltigkeitsstrategie mit ein und bindet durch unterschiedliche Stakeholder-Dialogformate wie Interviews, Umfragen oder das Netzwerk die Meinungen der Anspruchsgruppen in die Evaluation der Ergebnisse und Zielsetzungen mit ein.

Stakeholder-Dialog ökologische Dimension der Nachhaltigkeit

Für die Durchführung einer ersten Wesentlichkeitsanalyse wurden qualitative Interviews mit der zweiten Managementebene geführt.

Die Ergebnisse aus diesen Gesprächen bildeten die Grundlage für eine finale Abstimmung mit dem Vorstand. Dabei wurden abschließend die Bereiche ausgewählt, die als wesentlich empfunden wurden und auf welche sich die Nachhaltigkeitsstrategie im ersten Aufschlag konzentrieren sollte. In 2022 wurden erstmalig die Nachhaltigkeitstage an der Charité durchgeführt. An drei Tagen fanden an den drei bettenführenden Campus diverse Veranstaltungen statt, um die Mitarbeitenden über die Nachhaltigkeitsaktivitäten der Charité zu informieren und in den Austausch mit ihnen zu treten. Darüber hinaus wurden in 2022 die Vorbereitungen für eine Studie zur Messung der Wahrnehmung von Nachhaltigkeit bei den Mitarbeitenden gestartet. Die Ergebnisse werden in der zweiten Jahreshälfte 2023 erwartet.

Im Rahmen der kontinuierlich laufenden Befragung der können Patient:innen die Erfahrungen ihres Aufenthalts an der Charité bewerten. Dazu bietet das Qualitätsmanagement der Charité den Patient:innen ebenfalls ein Freifeld zum Thema ökologische Nachhaltigkeit an. Die Ergebnisse werden von der Abteilung Nachhaltigkeitsmanagement ausgewertet. Allen Mitarbeitenden steht die Möglichkeit zur Verfügung Ihre Ideen, Anregungen und Fragen an die Funktions-Email-Adresse nachhaltigkeit@charite.de zu senden. Aufgrund der Klimaschutzvereinbarung mit dem Land Berlin steht die Charité im jährlichen Austausch mit der Senatsverwaltung für Mobilität, Verkehr, Klimaschutz und Umwelt. Es werden Maßnahmen und Entwicklungen zur Treibhausgasreduktion der Charité besprochen und ausgewertet.

Stakeholder-Dialog soziale Dimension der Nachhaltigkeit

Im Gleichstellungsbüro arbeitet die zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte gemeinsam mit den dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und dem weiteren Team an der Verbesserung der Chancengerechtigkeit für Frauen und alle anderen (in Führungspositionen) unterrepräsentierten Gruppen. Über das Diversity Netzwerk wurden bereits alle Stakeholder für Gleichstellung, Diversität und Inklusion angesprochen und eingeladen, sich untereinander zu vernetzen und auszutauschen, und sich beim alle zwei Jahre stattfindenden Fest der Vielfalt zu präsentieren. Dazu gehören unter anderem die Personalräte, die Schwerbehindertenbeauftragten, die

Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten, die Seelsorgenden, sowie die Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers.

Alle Statusgruppen sind relevant für die Transformation der Charité im Hinblick auf die soziale Nachhaltigkeit.

Deshalb sind im Diversity Netzwerk Akteur:innen aus allen Statusgruppen, z.B. Ärztlicher Dienst, Pflegedienst, Verwaltung und Studierende vertreten, die sich über die diversen Einzelprojekte vernetzen, die das Thema Diversität betreffen und sich über die jeweiligen Bedarfe verständigen.

Mit dem im Jahr 2021 etablierten Steering Committee "Gleichstellung, Diversität, Inklusion" wurde ein partizipativer Steuerungskreis geschaffen, der zusätzlich zu den erwähnten Statusgruppen auch direkt an den Vorstand (Vorsitzende ist die Vorstandin für Personal und Pflege: Carla Eysel) angebunden ist.

Weitere Stakeholder: IPIKA (Fortbildung), Empowerment für Diversität (Projekt seit 2023), Beauftragte für Geschlechtervielfalt (seit 2021), QueerNetzwerk

Von den Stakeholdern wurden für die soziale Dimension als wesentliche Themen genannt:

- Geschlechtergerechtigkeit
- Parität in der Führung
- bessere Vereinbarkeit von Familie und Charité
- Antirassismus im Gesundheitswesen
- bessere Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft und Klinik
- Bekämpfung von sexuellen Übergriffen
- Chancengerechtigkeit entlang aller Achsen von Diversität: Soziale Herkunft, Alter, Ethnizität, Behinderung, sexuelle Identität und Orientierung
- Soziales Engagement der Charité für Geflüchtete

Folgende Kommunikations- und Dialogformate haben sich für die Stakeholder-Gruppen für die soziale Dimension der Nachhaltigkeit an der Charité bereits etabliert.

- Sitzungen
- 4 Mal pro Jahr: Treffen Diversity Netzwerk; offen für alle Beschäftigten und Studierenden der Charité
- 4 Mal pro Jahr: Sitzung Steering Committee Gleichstellung, Diversität, Inklusion; offen für alle Beschäftigten und Studierenden der Charité
- 10 Mal pro Jahr: Runder Tisch für geflüchtete Frauen in Berlin; offen für alle Institutionen, die sich in Berlin im Hilfesystem für geflüchtete Frauen einsetzen
- Einmal pro Jahr: Angebote zum Frauentag, Tag gegen Rassismus, Diversity-Fest
- Regelmäßig: Lectures und Podiumsdiskussionen zu Geschlechtergerechtigkeit (Ronda Habilis), zu Rassismus, oder beispielsweise Arbeitsmigration, Transgeschlechtlichkeit und allen weiteren Themen entlang der Achsen von Diversität

10. Innovations- und Produktmanagement

Prävention

Die Charité begreift Prävention als eine Antwort auf die Herausforderungen, die sich vor dem Hintergrund demografischer und gesellschaftlicher Entwicklungen in Deutschland im Gesundheitssystem ergeben und hat diese in ihrer Strategie „Charité 2030“ als neues Handlungsfeld im Bereich „Gesundheit neu Denken“ beschrieben.

In einem von führenden Wissenschaftler:innen der Charité erarbeiteten Papier zur Prävention wurde sich mit Fragen beschäftigt, wie wir Gesundheit erhalten und stärken können, welchen Beitrag die Charité zu einer lebenswerten Gesundheitsstadt im Sinne des „population health“ leisten und wie die Bevölkerung kollektiv adressiert werden kann.

Auch auf individueller Ebene wurden seit 2021 in der Gesundheitsversorgung der Charité präventive Gesundheitsmaßnahmen angeboten. Sei es im Bereich der Zahnmedizin, der Orthopädie oder in der Anästhesiologie, um nur einige Beispiele zu nennen. Durch eine Spende der Friede Springer gGmbH in Höhe von 70 Mio. EUR im Jahr 2022 kann ein neues Centrum aufgebaut werden, um neue Wege in der Herz-Gesunderhaltung und in der individuellen Herz-Prävention zu gehen. Die Charité unterstützt auch hier mit präventiven Maßnahmen den Ansatz des „population health“ im Bereich der Herz-Kreislauf-Erkrankungen, die mit mehr als 1,5 Millionen stationären Aufnahmen pro Jahr eine Volkskrankheit sind und mit mehr als 340.000 Verstorbenen im Jahr 2021 die häufigste Todesursache in Deutschland war.

Darüber hinaus nimmt die Charité übergreifende Auswertungen und Ableitungen von Verbesserungsmaßnahmen aus der kontinuierlichen Patientenzufriedenheitsbefragung vor. Durch das Lob- und Beschwerdemanagement und dem Critical –Incident Reporting System (CIRS) sollen Arbeitsprozesse sowie die Förderung und Stärkung der Prävention optimiert werden. Die Charité hat ein integriertes Risikomanagementsystem implementiert, welches eine Vielzahl von Geschäftsbereichen betrachtet.

Kuration und Versorgung

Die Charité identifiziert übergreifende Qualitätsindikatoren auf Klinikebene, um eine medizinische Spitzenversorgung zu gewährleisten.

Rehabilitative Gesundheitsversorgung

Implementierung Patient Reported Outcomes (PROMs)

Die standardisierte Erfassung des subjektiv erlebten Gesundheitszustands mithilfe von Patient-Reported Outcome Measures (PROM) in Fragebogenform steht im Fokus der Patientennutzenorientierung der Strategie Charité 2030. Das Projekt wird in Zusammenarbeit mit dem Charité Center for Patient-Centered Outcomes Research im Auftrag des Vorstands Krankenversorgung der Charité umgesetzt.

Projektnutzen:

- verbesserte Kommunikation zwischen dem medizinischen Personal und den Patient:innen
- patientenorientierte medizinische Behandlung

- individualisierte Behandlungsangebote

Projektziele:

- strukturierte, flächendeckende digitale Erfassung der Gesundheit aus der Perspektive der Patient:innen in der Routineversorgung
- Verwendung des PROMIS-33 (Charité-Minimalstandard) in annähernd 100% der diagnosestellenden Kliniken
- Nachhaltigkeit der Behandlung

Meilensteine bis Ende 2022:

- Konzeption 2021/22
- Ausschreibung und Zuschlag für PROMs-Software 2021/22
- Umsetzung in Pilotkliniken Ende 2022

Nachhaltigkeit in Innovationen innerhalb der Forschungsarbeit der Charité

Einstein Research Units für a) social cohesion, b) Global Health (Vorbereitungsmodul); das QUEST Center for Responsible Research als Initiative der Charité (Ziel ist die Transformation von Forschung, um qualitativ hochwertige und nachhaltige Forschung zu erreichen) sowie Charité 3R und auch das Einstein-Zentrum 3R (jeweils mit dem Ziel den 3R Prinzipien gerecht zu werden und Alternativen für Tierversuche zu fördern)

3. Ökologie

Kriterien 11-13 zu Umweltbelange

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

Die Charité nimmt zur Gewährleistung der medizinischen Spitzenversorgung eine Vielzahl von Ressourcen in Anspruch. Durch ihr umfangreiches Leistungsspektrum verbraucht die Charité Ressourcen wie Energie (Strom, Wärme, Dampf, Erdgas, Heizöl, Diesel) und Wasser und verursacht Umweltauswirkungen wie Abfall und Abwasser. Zu den weiteren Ressourcen, die genutzt werden, gehören eine Vielzahl an medizinischen Verbrauchs- und Verwaltungsmaterialien sowie technischer Geräte. Folgende Ressourcen werden von der Charité verbraucht und im Folgenden hinsichtlich des Einsatzes von Ressourceneffizienzmaßnahmen betrachtet.

- Energie
- Wasser
- Beschaffung von Gebrauchs- und Verbrauchsgütern
- Abfall
- Biodiversität

Energie

Im Geschäftsjahr 2022 verbrauchte die Charité folgende Medien:

Medium	Verbrauch	Einheit
Strom	98.182	MWh
Erdgas	117.996	MWh
Heizöl	36.310	Liter
Fernwärme	94.201	MWh

Zusätzlich zum verbrauchten Strombezug wurden 30.193 MWh Strom aus Eigenerzeugung mittels Kraft-Wärmekopplung erzeugt. Das macht 23,5 Prozent des Gesamtstromverbrauchs im Jahr 2022 aus.

Der Wärmebedarf setzt sich zu 79,2 Prozent aus Fremdbezug und zu 20,8 Prozent aus Eigenerzeugung mittels Kraft-Wärmekopplung zusammen. Dampf wird zu 100 Prozent aus Erdgas (25 Prozent) und aus Abhitze des BHKWs (75 Prozent) selbst erzeugt. Im Vergleich zum Vorjahr 2021 wurden 13.400 MWh mehr Strom bezogen. Grund dafür war auch die Wiederaufnahme des regulären Betriebs nach Beendigung der Schutzmaßnahmen in Folge der Corona-Pandemie.

Der Bedarf an Erdgas reduzierte sich um 18,8 Prozent (25.582 MWh). Der Bezug von Fernwärme reduzierte sich ebenso um fast 10 Prozent (10.169 MWh).

Wasser:

Im Geschäftsjahr 2022 verbrauchte die Charité 638.228 m³ Wasser und entwässerte 612.233 m³. Im Vergleich zum Vorjahr wurden 2,4 Prozent und damit 15.288 m³ weniger Wasser verbraucht.

Beschaffung von Gebrauchs- und Verbrauchsgütern

An der Charité werden auf Grund des breit gefächerten Leistungsspektrums Heilen, Forschen, Lehren neben Büromaterialien (beispielsweise Papier), eine Vielzahl verschiedener medizinischer Produkte zur Krankenversorgung (Handschuhe, Spritzen, Hygienepapiere, Reinigungs- und Desinfektionsmittel etc.) sowie diverse Chemikalien (Lösungsmittel, Formaldehyd etc.) eingesetzt. Ziel ist die schrittweise Gestaltung eines nachhaltigen Beschaffungsmanagements mit dem Fokus auf Ressourcenschonung. Ein Beispiel dafür ist die Einführung von Kopier-A4-Recyclingpapier seit Oktober 2021. Der Anteil an Recyclingpapier am Gesamtverbrauch lag 2022 bei 15 Prozent, zertifiziert mit dem Blauen Engel seit 2021 und von Textilien wie beispielsweise Flachwäsche mit dem Siegel "Grüner Knopf" in 2022.

In 2022 betrug der Verbrauch an Kopier-A4-Papier (weiß) ca. 48.480.000 Blatt. In den letzten 3 Jahren ist der Papierverbrauch (A4/A3/A5-Kopierpapier) auf Grund verschiedener technischer und prozessorientierter Maßnahmen (Digitalisierung in Verwaltungsbereichen und im medizinischen Bereich), aber auch bedingt durch Corona um ca. 16 Prozent gesunken.

Vertiefende organisatorische Maßnahmen wie gezielte Schulungen zum Nutzungsverhalten und das Vorantreiben der Digitalisierung sollen den Papierverbrauch in den nächsten Jahren weiter reduzieren und die verstärkte Nutzung von Recyclingpapier fördern.

Im Zuge der erstellten CO₂-Bilanz für das Geschäftsjahr 2021 wurden innerhalb der Scope 3 die beschafften Waren und Güter betrachtet. Ziele sind die Identifizierung von Hot Spots großer Emissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette und die Ableitung zielführender Handlungsempfehlungen und Beschaffungsrichtlinien, um die Gesamtemissionen der Charité weiter zu reduzieren.

Abfall

Im Vergleich zum Vorjahr haben sich die Abfallmengen um 480,65 Tonnen und somit um 5 Prozent verringert. Die Gesamtabfallmenge 2022 beläuft sich auf 9.251,17 Tonnen gefährliche und ungefährliche Abfälle.

Auf Grund des Tätigkeitsbereichs Heilen (Pflege und Diagnostik) dominiert die Abfallfraktion Restabfall, bestehend aus dem krankenhausspezifischen Abfall (ASN 18 01 04) und gemischtem Siedlungsabfall (ASN 20 03 01), das Abfallaufkommen an der Charité mit ca. 5.540 Tonnen.

In 2022 wurden u.a. ca. 2.890 Tonnen der klassischen Wertstoffe wie Kunststoffe, Papier/Pappe, Glas, Metalle, Bioabfall (Garten- u. Parkabfälle, Speiseabfälle) und Holz getrennt gesammelt und einer stofflichen Verwertung zugeführt.

Der gefährliche Abfall (138 Tonnen), mit einem Anteil von 1,3 Prozent am Gesamtabfallaufkommen, ist innerhalb der letzten 10 Jahre um 70 Prozent zurückgegangen. Dazu

gehören insbesondere Laborchemikalien, infektiöse Abfälle, Zytostatika-Abfälle sowie Lösungs- und Betriebsmittelabfälle.

Bei den gefährlichen Abfällen konnten 12,3 Prozent einer Verwertung zugeführt werden. Insgesamt werden an der Charité ca. 50 verschiedene Abfallfraktionen getrennt gesammelt und zum größten Teil einer stofflichen sowie thermischen Verwertung zugeführt. Bei den ungefährlichen Abfällen beträgt die Gesamt-Verwertungsquote (stoffliche + thermische Verwertung) bei ca. 98 Prozent, wobei 24 Prozent davon stofflich verwertet werden.

Ziel des Abfallmanagements an der Charité ist es vermeidbare Abfälle zu reduzieren, beispielsweise durch Nutzenintensivierung (Weiterverwendung innerhalb der Börsen). Nicht vermeidbare Abfälle sollen durch eine effiziente getrennte Abfallerfassung einer möglichst hochwertigen Verwertung zugeführt werden (Fokus: Recycling). Insgesamt sollen bis zum Jahr 2025 50 Prozent der Speiseabfälle reduziert werden. Ein weiteres internes Ziel ist die Erhöhung der stofflichen Verwertungsquote auf 30 Prozent.

Die getrennte Wertstofftrennung und Abfallvermeidung gehören neben der Sicherstellung der Rechtskonformität zu den Kernaufgaben eines nachhaltigen Abfallmanagements.

Die getrennte Wertstofffassung gemäß dem Abfalltrennkonzert der Charité und dem Farbleitsystem wurde vor vielen Jahren eingeführt und etabliert, und wird kontinuierlich weiter ausgebaut.

Biodiversität:

Das Gelände der Charité, verteilt auf mehre Standorte, hat eine Größe von ca. 702.775 m². Davon sind ca. 230.000 m² Graufäche und 460.500 m² Dachfläche. Und somit 65,5 Prozent versiegelt und bebaut. Die unversiegelte Grünfläche beläuft sich auf ca. 242.000 m². Das entspricht ca. 34,5 Prozent der Gesamtfläche. Dazu zählen unterschiedliche Parkanlagen, bewusst naturbelassene Flächen, Blühwiesen für Bienen und andere Insekten, zahlreiche einheimische Pflanzen und über 2.500 Bäume (ca. 138 verschiedene Baumarten) sowie vier Naturdenkmäler. Insgesamt wurden bereits 8 Wildblumenwiesen angelegt. Zusätzlich befinden sich am Campus Virchow-Klinikum und Campus Charité Mitte 17 begrünte Dachflächen. Auf den Campus wurden zudem Insektenhotels, Bienenbeuten, Nistplätze und Einflugöffnungen für Fledermäuse sowie sichere Kunstnester für die unter Artenschutz stehende Rauchschnalbe errichtet. Im Rahmen der Gestaltung eines nachhaltigen Biodiversitätsmanagements sind weitere Maßnahmen zur insektenfreundlichen Campusgestaltung geplant. Dazu zählen die Erweiterung von Blühwiesen, die Umwandlung von Rasenflächen sowie die Errichtung weiterer Insektenhotel und Bienenbeuten.

12. Ressourcenmanagement

Bereits mit der Verabschiedung der Umwelitleitlinien in 2001/2003 bekennt sich der Vorstand der Charité zu einer nachhaltigen und zukunftsverträglichen Entwicklung. Einen weiteren Schritt in Richtung der Entwicklung einer nachhaltigen Universitätsmedizin ist die Charité mit der Gründung einer Abteilung für Nachhaltigkeitsmanage-

ment in 2021 gegangen. Neben dem Aufbau eines systematischen Nachhaltigkeitsmanagements bündelt die Abteilung alle nachhaltigkeits- und klimaschutzorientierten Aktivitäten an der Charité und treibt Nachhaltigkeitsthemen aktiv voran.

Zu den Zielsetzungen für mehr Ressourceneffizienz gehören:

- Reduktion der CO₂-Emissionen um 30 Prozent bis 2030 im Vergleich zum Basisjahr 2016.
- Optimierung der Energieeffizienz in Gebäuden und Infrastruktur sowie Ausbau von erneuerbarer Energien
- Implementierung einer flächendeckenden LED-Strategie mit 70-prozentiger Umsetzung bis 2025
- Ausbau einer nachhaltigen Mobilitätsstruktur mit dem Ziel jährlich 250 neue Jobräder für Mitarbeitende auszugeben
- Effiziente Ressourcennutzung sowie umweltfreundliche Beschaffung, Entsorgung und Recycling
- Kontinuierliche und prozessoptimierte Bilanzierung aller Emissionen (Scope 1-3)
- Förderung der Biodiversität an allen Campus
- Etablierung von Steuerungsinstrumenten im Energiemanagement bis 2024
- Speiseabfallreduzierung und Optimierung eines ökologisch verträglichen Speiseangebots inkl. Speiseabfallreduzierung um 50 Prozent bis 2025.

Innerhalb der ökologischen Dimension der Nachhaltigkeit wurden 3 Themenfelder definiert:

- Nachhaltige Campuserwicklung
- Mobilität
- Beschaffung & Abfallmanagement

Folgende Maßnahmen wurden in 2022 u.a. bereits umgesetzt/gestartet:

- Energieeffizienzanalysen der 30 ineffizientesten Gebäude
- Austausch ineffizienter technischer Anlagen
- Implementierung einer flächendeckenden LED-Strategie wurde bereits zu 35 Prozent umgesetzt
- -Einrichtung von Mobility Hubs an allen 4 Campus
- Erfolgreiche Einführung des Jobrads mit knapp 600 abgeschlossenen Einzelnutzungsverträgen in 2 Jahren
- Umstellung auf sozial- und umweltverträgliche Dienstkleidung und Flachwäsche. Umstellung von Baumwolle auf Tencel
- Kommunikationskampagne „Zusammen Nachhaltig“ und Durchführung der Nachhaltigkeitstage zur Steigerung des Nachhaltigkeitsbewusstseins der Mitarbeitenden

- Verteilung von Energiesparthermometern am Arbeitsplatz im Rahmen der Unternehmenskampagne „Zusammen Nachhaltig“
- Begehungen und Schulungen, Netzwerktreffen zum Thema Umwelt
- Reduktion der klimaschädlichen Narkosegase um 80 Prozent im Vergleich zum Jahr 2015
- Start der systematischen Speiseabfallreduzierung und damit einhergehender Analysen
- Fortführung der ressourcenschonenden getrennten Abfallsammlung (Behälter- und Abfallsackreduzierung)
- Laufende Umsetzung eines Farbleitsystems
- CO₂-Analyse der Lieferketten wurde gestartet
- ca. 900 weitere Fahrradstellplätze wurden geschaffen

Abfallart	2022
	Menge in t
Gesamtabfall *	9.251,17
davon Abfall zur Verwertung	9.100,85
davon Abfall zur Beseitigung	150,36
ungefährlicher Abfall	9.113,17
davon Abfall zur Verwertung	9.083,81
davon Kompostierung	211,55
davon stoffliche Verwertung	2.227,86
davon energetische Verwertung	6.644,39
davon Abfall zur Beseitigung	29,37
davon Verbrennung im MHKW	29,37
gefährlicher Abfall	138,03
davon Abfall zur Verwertung	17,04

davon Abfall zur Beseitigung	120,99
Anzahl Abfallarten insgesamt	56
davon gefährliche Abfallarten	26
davon ungefährliche Abfallarten	32

13. Klimarelevante Emissionen

Auf das Gesundheitswesen gehen über 5 Prozent der nationalen klimaschädlichen Treibhausgasemissionen zurück. Die Krankenhäuser, als Hauptvertreter des Gesundheitswesens, spielen dabei eine zentrale Rolle. Mit einem kontinuierlichen 24-Stunden-Betrieb und höchsten technischen Anforderungen hinsichtlich Klimatisierung, medizintechnischer Ausstattung und Patientenkomfort haben Krankenhäuser einen sehr hohen Energiebedarf, der ebenso klimaschädliche Treibhausgas-Emissionen verursacht. Zur Unterstützung der Erreichung der Klimaschutzziele des Landes Berlin und um bis 2045 klimaneutral zu sein, hat die Charité eine Klimaschutzvereinbarung mit dem Land Berlin unterzeichnet. Die Charité bekennt sich somit zu den unter § 3 Absatz 1 EWG genannten Klimaschutzzielen und erklärt sich mit der Klimaschutzvereinbarung dazu bereit, das Land Berlin bei dessen Zielerreichung zu unterstützen. Dabei wird bis zum Jahr 2028 eine Reduktion der CO₂-Emissionen um 20 Prozent im Vergleich zum Basisjahr 2016 angestrebt. Die Vereinbarung orientiert sich an den vom Land für 2020 und 2030 definierten Teilzielen. Vor diesem Hintergrund wurde im Rahmen der Vereinbarung, im Sinne eines separaten Zwischenziels beschlossen, dass bis Ende 2023 eine Reduzierung in Höhe von 10 Prozent gegenüber dem Basisjahr erreicht wird. Dieses Zwischenziel konnte bereits erreicht werden.

Neben der Erhebung der Medien aus Scope 1 und 2 (Erdgas, Heizöl, Strom, Fernwärme, sonstiges aus Fuhrpark) werden jährlich die Entwicklungen definierter Maßnahmen evaluiert. Die erreichten Energie- und CO₂-Einsparungen werden jährlich von der Charité dokumentiert und bewertet.

Gemäß der Monitoring-Vorgaben der Klimaschutzvereinbarung mit dem Land Berlin konnten 16 Prozent der Emissionen zum Basisjahr reduziert werden. Das sind umgerechnet 20.094 Tonnen CO₂. Die Charité emittierte 106.491 Tonnen CO₂ in Scope 1 und 2 im Jahr 2022.

Im Jahr 2022 hat die Charité erstmalig die Erhebung der Emissionszahlen in den Scope 1, 2 und 3 für das Geschäftsjahr 2021 gestartet. Die Ergebnisse werden in 2023 erhoben und ausgewertet.

Folgende Maßnahmen und Aktivitäten werden innerhalb der Klimaschutzvereinbarung dokumentiert:

Maßnahmengruppe	Nr.	Kurzbeschreibung
Bauliche und technische Maßnahmen	1	LED-Strategie
	2	Raumlufttechnische Anlagen (RTL)
	3	Pumpentechnik
	4	Kältetechnik
	5	Druckluft
	6	Energetische Gebäudesanierung
	7	Neubaumaßnahmen
Erneuerbare Energien	8	Ausbau erneuerbarer Energien
Organisatorische Maßnahmen	9	Stärkung des Umweltbewusstseins/ Kommunikation
Mobilität	10	Konzept zur nachhaltigen Mobilität
Green IT	11	Weiterführung IT-Programm
Sonstige Maßnahmen	12	Erfahrungsaustausch/ Netzwerk
	13	Second-Hand-Börsen

Bei einem gesamten Energieverbrauch von 320.732 MWh wurden im Jahr 2022 106.491 Tonnen CO₂ emittiert. Die Bezugsfläche hat sich im Vergleich zum Basisjahr um ca. 11,4 Prozent vergrößert und im Vergleich zum Vorjahr um über 12 Prozent. Es ergibt sich keine signifikante Veränderung der Emissionseinsparung zum Vorjahr. Dabei gilt es zu berücksichtigen, dass 2022 erstmalig wieder im Normalbetrieb, ohne die Einschränkungen aufgrund der Corona-Pandemie, betrachtet werden kann.

Über die Zielvereinbarung der Klimaschutzvereinbarung hinaus strebt die Charité eine Reduzierung ihrer Emissionen um 30 Prozent bis 2030 an.

Im Jahr 2022 hat die Charité erstmalig die Erhebung der Emissionszahlen in den Scope 1, 2 und 3 für das Geschäftsjahr 2021 gestartet. Die Ergebnisse werden in 2023 erhoben und ausgewertet. Ausgehend von der umfangreichen CO₂-Bilanzierung sollen auch Handlungsempfehlungen und nachhaltige Beschaffungsrichtlinien für den Einkauf der Charité abgeleitet werden. Diese Zielsetzung ist auch Teil der Zielvereinbarung des Geschäftsbereichs Einkauf. Die Charité verspricht sich als eine der größten europäischen Universitätskliniken ihre Marktposition positiv auf die Entwicklung zu nachhaltigeren Lieferketten zu nutzen und Emissionsverursacher besser identifizieren zu können.

4. Soziales

Kriterien 14–16 zu Arbeitnehmerbelange

Kriterium 17 zu Menschenrechte

Kriterium 18 zu Soziales/Gemeinwesen

14. Arbeitnehmerrechte

Die Charité beschäftigt konzernweit über 21.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ist damit eine Dabei hat die Charité keine nennenswerten internationalen Betriebsstätten und setzt ihre Beschäftigten nur in Berlin ein. Soweit Beschäftigte im internationalen Kontext tätig werden, bleiben die nationalen Standards weiterhin verbindlich. Die Charité hält sich an alle geltenden Gesetze, Vorschriften und Tarifverträge (z.B. TVöD / TV-ÄB). Nationale und internationale Standards zu Arbeitnehmerrechten werden durch ein umfassendes, tarifvertragliches System regelmäßig mit Gewerkschaften verhandelt und in der Charité umgesetzt. Dies betrifft insbesondere Gesetze zur Wahrung von Menschenrechten und fairen Arbeitsbedingungen. Daneben werden solche Standards auf betrieblicher Ebene in regelmäßigen Terminen mit den Beschäftigtenvertretungen besprochen, vereinbart und nachgehalten und durch betriebliche kollektive Vereinbarungen für alle Beschäftigten verankert. Die jeweiligen, sich daraus ergebenden Handlungsfelder, Rechte und Pflichten sind für alle Beschäftigten öffentlich zugänglich.

Ebenso sind Verfahrensanweisungen über ein zentrales System für alle Beschäftigten transparent und zugänglich gemacht. Regelmäßige Informationen erfolgen durch die Vorstandsressorts. Sie werden aber auch durch die Bereichsleitungen für alle Beschäftigten strukturiert aufbereitet und über das Intranet und weitere Verteiler zugänglich gemacht. (z.B. regelmäßige Mailings des Managements.)

Alle Beschäftigtenvertretungen sowie die Betriebsgruppen der Gewerkschaften haben die Möglichkeit in gleicher Weise das Medium zu nutzen.

Wesentlicher Baustein des sozialen Dialogs sind regelmäßige Personalversammlungen, bei denen Mitglieder des Vorstands und des Managements berichten und sich den Fragen der Mitarbeitenden stellen. Das wird ergänzt durch weitere Formate wie etwa das "offene Büro", in dem Mitarbeiter auch mit individuellen Fragestellungen und Problemen direkt an das Management herantreten können. Schließlich können auch etwaige Misstände oder Kritikpunkte über ein Hinweisgebersystem und verschiedene Kommunikationswege an die Leitung der Charité herangetragen werden.

Aus der Geschäftstätigkeit ergeben sich keine negativen Auswirkungen auf Arbeitnehmerrechte im eigentlichen Sinn. Belastungen durch Beanspruchung und stetige Weiterentwicklungen im Sinne lebenslangen Lernens werden durch kollektive Regelungen auf gewerkschaftlicher und betrieblicher Ebene begrenzt.

Die Charité lebt von der Innovativität ihrer Beschäftigten. Mit der Dienstvereinbarung zum Ideenmanagement/Betrieblichen Vorschlagswesen (BVW) ist der Umgang mit

Ideen und Verbesserungsvorschlägen vertraglich geregelt und bietet allen Beschäftigten die Möglichkeit, Anregungen, Verbesserungsvorschläge einzureichen und sich auf diese Weise nachhaltig zu beteiligen.

In naher Zukunft ist geplant ein deutlich moderneres Intranet ("social intranet") einzuführen, welches in ungleich höherem Maß eine bidirektionale Kommunikation erlaubt, in dem z.B. Mitarbeiter auf Informationen des Managements direkt reagieren können.

Statistik Arbeitsunfälle

Zeitraum	Gesamtunfälle Charité	Wegeunfälle	Arbeitsunfälle	Sportunfälle
2022	629	281	345	3

Für alle Angestellten (Anm.: Zahlen betreffen, Mitarbeiter, Azubis, Praktikanten, Studenten):	Anzahl	
Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen	0	
Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen)	Schnitt-, Stich- oder Schürfwunde	120
	Augenverletzung	22
	Knochenbruch/ Knochensplitterung	16
	Prellung/ Verstauchung/ Quetschung/ Platzwunde	121
	Verbrennung/ Verbrühung/ Verätzung	0
	Vergiftung/ Allergische Reaktion	0
	Zerrung/ Verrenkung/ Blockierung	36
	Sonstige Verletzung	23
	Psychisches Trauma	5
	Todesfälle	0
Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen	s.o.	
die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen	s.o.	
Anzahl der gearbeiteten Stunden	Keine Angabe möglich	

15. Chancengerechtigkeit

Die Charité hat im Jahr 2013 die Charta der Vielfalt unterzeichnet und hat seit 2017 ein Diversity Mission Statement, das vom Vorstand unterzeichnet wurde. Die Aspekte Gleichstellung, Diversität und Inklusion spielen eine wichtige Rolle in der „Strategie 2030“.

Das Vorstandsmitglied, Carla Eysel, hat das Steering Committee Gleichstellung, Diversität, Inklusion (GDI) mitbegründet und ist dessen Vorsitzende. Das Gleichstellungsbüro der Charité umfasst die Zentrale Frauenbeauftragte der Charité, ihre Stellvertreterin, sowie bis zu 3 dezentrale Frauenbeauftragte und wird unterstützt durch eine Office Managerin.

Die Leitung des Mentoring Competence Centers, die Koordination des Ingeborg Rapoport Fellowship, die Koordination des Tenure-Track-Mentoring-Programms, die Koordination von Women for Women: Charité für Geflüchtete Frauen, sowie die Diversity-Koordination wird jeweils von einer Mitarbeitenden übernommen. Eine Office-Assistentin für die Öffentlichkeitsarbeit, eine studentische Hilfskraft für das Peer-Mentoring-Programm und eine studentische Beauftragte für die Diversitätsförderung, sowie eine Beauftragte für Geschlechtervielfalt ergänzen das Kernteam.

Assoziiert ist das Familienbüro als eigene Stabsstelle mit einer Leitung und 2 Mitarbeitenden.

Die Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers hat eine unabhängige Stelle und die Schwerbehindertenbeauftragten engagieren sich aktiv für die Gesundheitsförderung. Aus diesem Stellenprofil ergeben sich Angebote entlang der sozialen Nachhaltigkeit, die im Folgenden nur exemplarisch aufgezählt werden können:

- Allgemeine Öffentlichkeitsarbeit zum Thema Benachteiligung und Diskriminierung,
- Systematische Unterstützung von marginalisierten Menschen in Einstellungs- und Berufungsverfahren,
- Sensibilisierung und Beratung von Führungskräften hinsichtlich der Berücksichtigung aller vorhandenen Potentiale und Talente aktueller oder potentieller Mitarbeitenden,
- Unterstützung von PostDoc Frauen und frisch berufenen Professorinnen durch Coaching, Mentoring und die Seminarreihe zu Kommunikation, Führung, Forschungsmanagement, Führungskräftecoaching für Professorinnen,
- Vernetzung von weiblichen Führungskräften in Form der Charité Ladies* Alliance,
- Angebote für weibliche* Studierende in Form des Ingeborg Rapoport Fellowship,
- Gesprächskreise für geflüchtete Frauen, sowie der Runde Tisch für geflüchtete Frauen,
- Peer-Mentoring Programm für alle Erstsemester,
- Vernetzung der dezentralen (klinikinternen und fachspezifischen) Gleichstellungsinitiativen an der Charité,
- Angebote des Familienbüros zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Charité (audit berufundfamilie und audit familiengerechtehochschule seit 2007),

- Karriere- und Konfliktberatung,
- Beratung durch das Gleichstellungsbüro bei Diskriminierung und sexuellen Übergriffen,
- Unconscious Bias Trainings,
- Eingeladene in Berufungsverfahren legen ein schriftliches Konzept zur Nachwuchsförderung unter besonderer Berücksichtigung der weiblichen Nachwuchskräfte vor, welches ein Jahr nach Dienstantritt evaluiert wird,
- ein Gleichstellungskonzept, das an alle relevanten Gremien der Charité berichtet wird,
- ein Diversitätskonzept, das an alle Beschäftigten kommuniziert wird,
- ein Norm-Fortbildung zum AGG für alle Beschäftigten der Charité wird gerade erarbeitet,
- eine Online-Fortbildung zum Thema Verhinderung von und Verhalten bei sexueller Belästigung wird aktuell erarbeitet
- Das Tenure-Track-Mentoring-Programm mit diversitätssensiblen Ansatz wird zurzeit aufgebaut
- Beratung von Studierenden, die Rassismus erfahren
- Kompetente Beratung und Unterstützung von Menschen mit Behinderung oder gleichgestellten Beeinträchtigungen in Einstellungsverfahren und bei der Gestaltung eines angemessenen Arbeitsplatzes

16. Qualifizierung

Die Charité hat sich zum Ziel gesetzt fachliche und überfachliche Qualifizierungsangebote für alle Mitarbeitenden zu gewährleisten. Diese sollen gleichermaßen in digitalen als auch analogen Qualifizierungsformaten stattfinden. Die Charité Fortbildungsakademie bietet hierfür den Rahmen und koordiniert die Qualifizierungsangebote und Lernformate.

Diese Zielsetzung soll durch eine Reihe von Maßnahmen erreicht werden.

Dazu zählen:

- Systematische Schärfung des allgemeinen Seminarprogramms in Einklang mit strategischen Zielen
- neues Kompetenzmodell und Werterahmen
- Strategischer Auf- und Ausbau des eLearning-Angebots durch interne Produktionen und Zukäufe
- Neuer moderner Standort als Ort des Lernens und des Austauschs, für Qualifizierung, Workshops und Veranstaltungsformate
- Aufbau einer zentralen, berufsgruppenübergreifenden Führungskräftequalifizierung (Charité-Führungskräfteprogramm)

- In 2022 wurden mehr als 220 Präsenzfortbildungen und Webinare mit ca. 2500 Teilnehmenden wahrgenommen. Im digitalen Wahlkurskatalog wurden 450 Kurse mit ca. 5000 Buchungen in Anspruch genommen. Die Abschlussquote bei den digitalen Normfortbildungen der Charité lag in 2022 bei 80 Prozent und umfasste somit 16.000 Personen.

17. Menschenrechte

Die Charité führt sowohl für die eigenen Aktivitäten als auch im Hinblick auf Zulieferunternehmen ein Risikomanagement durch. Hierfür werden alle Prozesse umfangreich dokumentiert und vielfältige Informationen bereitgestellt sowie Maßnahmen bei identifizierten (potentiellen) Risiken bzw. Verstößen ergriffen.

Die intern identifizierten Risiken können der Grundsatzerklärung der Charité unter IV. entnommen werden.

[Grundsatzerklärung der Charité](#)

Im Hinblick auf Lieferanten hat die Charité insbesondere folgende Risikofelder identifiziert:

- Diskriminierung und Ungleichbehandlung
- Vorenthalten eines angemessenen Lohns
- Missachtung des Arbeitsschutzes und der Arbeitssicherheit
- Verstöße gegen die internationalen Umweltschutzstandards

Kontrolle

Innerhalb der Charité erfolgt die Kontrolle durch die zentralen Beauftragten, die Vorgesetzten und sonstige zuständige Stellen. Risikobasierte Kontrollen auf externer Ebene finden statt, sobald sich auf Grundlage der Risikobetrachtung hinreichende Gründe ergeben. Dabei werden die Lieferanten der Charité vertraglich dazu verpflichtet Kontrollen durch die Charité zuzulassen.

Risiken

Innerhalb der Charité sind sehr viele verschiedene Berufsgruppen mit teilweise sehr spezifischen Aufgabenfeldern tätig. Aufgrund dessen sind zielgruppengerechte Schulungen in Bezug auf die Qualifizierung der eigenen Mitarbeitenden erforderlich. Die Charité vereint mit den Feldern Krankenversorgung, Forschung und Lehre sowie den ergänzenden Verwaltungsbereichen zudem eine Vielzahl von Bereichen mit ganz unterschiedlichen Risikoprofilen. Diese Aspekte sowie der stetige Fortschritt in der Medizin und Wissenschaft führen dazu, dass auch an die Qualifizierung der Beschäftigten spezifischen Anforderungen gestellt sind.

Im Hinblick auf die Zulieferunternehmen der Charité ergibt sich ein Risiko aus der Anzahl und Verschiedenartigkeit der Zulieferunternehmen. Als weltweit agierendes Universitätsklinikum tätigt die Charité eine hohe Anzahl von Bestellungen pro Tag. Die Schulung der relevanten Beschäftigten von Zulieferunternehmen (bspw. im Hinblick auf Menschenrechts- und Umweltschutzthemen) ist eine Verpflichtung aber auch ein

Anliegen der Charité. Aufgrund der bereits genannten Aspekte stellt dies zuweilen auch eine Herausforderung dar.

Schulungen

An der Charité werden Schulungen zu einer Vielzahl von Themen durchgeführt. Aufgrund der unterschiedlichen Schulungserfordernissen in den einzelnen Bereichen, der oben bereits beschriebenen Struktur der Charité sowie der unterschiedlichen Schulungsformate erfolgt keine zentrale Erfassung aller Schulungen sowie aller Teilnehmenden. Die Durchführungsverantwortung und -dokumentation obliegt den verantwortlichen Bereichen sowie den zentralen Beauftragten.

Risiko-Assessments und Screenings von Lieferanten und verbundenen Organisationen

An der Charité erfolgte ein initiales Risiko-Assessment/ Screening aller Lieferanten. Dieses wird jährlich erneut durchgeführt. Einmal monatlich werden besonders risikobehaftete Lieferanten identifiziert und einer tiefergehenden Prüfung unterzogen. Zudem erfolgt ein Screening bei allen risikobehafteten Zulieferunternehmen je nach Umsatzhöhe. Insgesamt hat die Charité bisher nur einen Lieferantendialog zum Thema Menschenrechte durchgeführt.

Die Charité überprüft seit 2019 alle ihre bestehenden und neuen Lieferanten auf die auf soziale Auswirkungen. Insgesamt wurde nur bei einem Lieferanten erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt.

Infolge der Bewertung wurden Verbesserungen vereinbart.

18. Gemeinwesen

Regionale Vernetzung und Entwicklung

Die Charité ist ein Treiber der regionalen und nationalen, gesundheitlichen, wirtschaftlichen und ökonomischen Entwicklung. Dies ist nachgewiesen durch eine Vielzahl von Mitgliedschaften in regionalen Versorgungs- und Forschungsnetzwerken.

Große Bereiche der Charité sind – auch in der wirtschaftlichen Bewertung – gemeinwohlorientiert. Mit über 200 Mio. Euro Drittmitteln pro Jahr wird das Gesundheitssystem der Zukunft entwickelt. Die Charité hat in den letzten Jahren immer wieder Lösungen für die Öffentlichkeit entwickelt und umgesetzt. So die Gesundheitsversorgung während der Flüchtlingswelle 2015 oder die Leitung regionaler Versorgungskonzepte während der Corona-Pandemie 2021/2022.

Die Charité hat über 8.000 Studierende und Auszubildende und trägt damit zur Wirtschaftskraft des Landes bei.

Bildung im Bereich Gesundheit und Soziales

Die Charité führt immer wieder Kampagnen der gesundheitlichen Aufklärung durch. Ein Beispiel für eine filmischen Kampagne stellt das Projekt: „Charité Hörsaal“ dar. https://www.youtube.com/channel/UCChjcVnmny_iOH0EUEXDeLw

Die Charité beteiligt sich jährlich an allen 3 bettenführenden Campus an der Langen Nacht der Wissenschaften. Interessierten wird ein Einblick hinter die Kulissen der Charité gegeben und die Medizin erlebbar gemacht.

5. Compliance

Kriterien 19-20 zu Compliance

19. Politische Einflussnahme

Für die Charité sind eine Reihe von Gesetzgebungsverfahren relevant, die besonders das Gesundheitswesen betreffen. Dazu zählen beispielsweise das Berliner Landeskrankenhausgesetz, das Krankenhaustransparenzgesetz, das Gesundheitsversorgungsweiterentwicklungsgesetz oder auch das Gesundheitsdatennutzungsgesetz.

Aufgrund der Größe der Charité ist eine Einzelaufzählung aller relevanten Gesetzgebungsverfahren, die in diesem Rahmen (un-)mittelbar relevant sind, nicht abbildbar.

Die Charité nimmt einen direkten politischen Einfluss auf ihre Umwelt durch Beratungen, Stellungnahmen, Gutachten oder Initiativen in Verbänden. Die Einflussnahmen erfolgen im Einklang mit den Lobbyregistriergesetzen.

Im Jahresbericht der Charité sind weitere Informationen über Geldgebende extern finanzierter Einrichtungen oder Forschungsprojekte zu entnehmen.

[Jahresbericht der Charité](#)

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Compliance- und Antikorruptionsrichtlinien

Innerhalb der Charité orientieren sich alle Richtlinien an den landesrechtlichen und strafrechtlichen Bestimmungen. Für die Beschäftigten werden verschiedene Dokumente und Informationsmaterialien zur Verfügung gestellt (Handlungsempfehlungen zur Korruptionsprävention, Kommunikation auf Intranetseiten etc.). Zudem nimmt die Charité ein internes Risikomanagement im Hinblick auf Korruptionsrisiken vor. Die Beschaffungsstellen sowie Beschaffungsprozesse sind klar definiert. Allen Beschäftigten steht eine Schulung mit dem Schwerpunkt „Korruptionsprävention“ zur Verfügung.

Zudem hat die Charité ein Due-Diligence-Prozess für relevante Lieferanten etabliert (bspw. Einholen von Erklärungen).

Die Charité ahndet Verstöße ausschließlich nach tiefgehender Prüfung und bei sicherem Nachweis des Verstoßes. Mögliche Konsequenzen können arbeitsrechtliche Maßnahmen oder auch eine Abgabe zur strafrechtlichen Bewertung sein. Dies ist abhängig von der Art und Schwere des Verstoßes. Bei Verstößen von Lieferanten oder anderen Vertragspartner:innen kann es zu einer Beendigung der Vertragsbeziehung kommen oder auch die Abgabe zur strafrechtlichen Bewertung.

Besonders risikobehaftet im Hinblick auf Korruption sind grundsätzlich Bereiche in denen:

- Beschaffungen getätigt/ freigegeben werden,
- Drittmittel eingeworben bzw. verwaltet werden,
- regelmäßiger Kontakt zu Externen besteht,
- Verträge geschlossen werden und
- über die Erteilung von Genehmigungen entschieden wird.

Im Kontext Korruption wurden insbesondere folgende Risiken identifiziert:

- Bestechung
- Bestechlichkeit
- Verstoß gegen Vergaberichtlinien
- Untreue

Verantwortlichkeit

Die Charité verfügt über ein Compliance-Management-System, das über mehrere Stufen aufgebaut ist. Hauptverantwortlich ist der Vorstandsvorsitzende der Charité. Zudem existiert ein zentraler Compliance-Beauftragter in der Abteilung Compliance-Management, der durch die dezentralen Compliance-Beauftragten unterstützt wird. Die Compliance-Verantwortung wird bis zu den jeweiligen Führungskräften der Bereiche/Abteilungen ausgeweitet.

Die Charité sensibilisiert ihre Führungskräfte, durch ihre gleichzeitige Funktion als dezentrale Compliance-Beauftragte, sofern Sie eine Organisationseinheit leiten bzw. eine definierte Stellung innehaben. Es werden sowohl Schulungen vor Ort als auch in digitaler Form angeboten und durchgeführt.

An der Charité, und insbesondere im Compliance-Management-System, werden alle gemeldeten Verdachtsmomente auf mögliche Compliance-Verstöße erfasst, nach Art und Umfang geclustert und im gesetzlich erforderlichen Rahmen bearbeitet und dokumentiert. Details zur Anzahl, zum Inhalt oder zu nachfolgenden Maßnahmen können aufgrund der Vertraulichkeit der Informationen nicht gegeben werden.

6. Weiterführende Links

www.nachhaltigkeit.charite.de

<https://www.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/de-DE/Home/Database>

