



LADR | INTERMED Code of Conduct

Code of Conduct der Intermed und LADR Labore

Stand 11/2023



Code of Conduct der Intermed und LADR Labore

Inhalt

1. Einführung	4
2. Vertrauen durch redliche und regeltreue Führung der Geschäfte – eine persönliche Herausforderung und das Ergebnis gemeinsamer Anstrengungen	6
3. Respektvoller Umgang miteinander – Diskriminierungsverbot – Entwicklung nach Leistung und Potenzial	6
4. Schutz personenbezogener Daten und vertraulicher Informationen – Auskunftsersuchen von Behörden.	7
5. Schutz des Unternehmensvermögens	7
6. Nachhaltiges Unternehmertum	8
7. Persönliche Interessenkonflikte.	9
8. Keine Interessenkonflikte mit Kunden und Geschäftspartnern.	9
9. Schutz des Wettbewerbs	10
10. Keine Tolerierung von Korruption, besondere Vorsicht bei Amtsträgern	10
11. Geschenke, Geschäftsessen und Veranstaltungen	11
12. Spenden und Sponsoring	11
13. Kommunikation gegenüber Kunden, Geschäftspartnern und der Öffentlichkeit, soziale Netzwerke.	11
14. Konsequenzen bei Verstößen	12
15. Erwartungen an Geschäftspartner und Kunden.	13

1. Einführung

Wir sind die ISG Intermed Service GmbH & Co. KG und LADR Laborverbund Dr. Kramer & Kollegen GbR mit den regional unabhängigen LADR Laborgesellschaften. Seit mehr als 35 Jahren vertrauen uns bei der Intermed unsere Kunden im Handel, Dienstleistungs- und Logistikbereich sowie vielen verbundenen Dienstleistungen, seit über 75 Jahren im fachärztlichen LADR Laborbereich Patienten, Ärzte, Krankenhäuser und Laborkunden unserer Expertise im originär medizinischen Bereich.

[Das ist Intermed: intermed.de/wir-ueber-uns/das-ist-intermed](https://www.intermed.de/wir-ueber-uns/das-ist-intermed)

[Das sind wir LADR: LADR.de/ein-starker-verbund/wir-ueber-uns/das-sind-wir](https://www.ladr.de/ein-starker-verbund/wir-ueber-uns/das-sind-wir)

Wir sind und leben als ein inhabergeführtes, ärztliches Familienunternehmen in dritter Generation in Geesthacht. Tief verwurzelt in dieser Region, zusätzlich in vielen Regionen Deutschlands und im europäischen Ausland, werden wir direkt in der medizinischen Patientenversorgung wahrgenommen. Gleichzeitig sind wir für Patienten, Ärzte und Krankenhäuser bis zu 24 Stunden am Tag dort tätig, wo die Entscheidungen über weiteres medizinisches Vorgehen bei drei Vierteln alle Diagnosen getroffen werden und viele uns nicht kennen - im medizinischen Labor. Der medizinische Schwerpunkt in der Labordiagnostik prägt unseren Leitspruch: „Hinter jedem Röhrchen verbirgt sich ein Patientenschicksal.“ Auch wenn Patienten uns nicht immer wahrnehmen, sind wir für sie da. Wir erstellen Diagnosen, versorgen Arztpraxen und Krankenhäuser mit Praxis- und Sprechstundenbedarf. Wir übermitteln medizinische Befunde auf Papier und elektronisch mittels hochmoderner, sicherer IT-Schnittstellen. Wir bilden aus und bilden fort. *Panta rhei.*

Wir sind uns unserer Verantwortung gegenüber den über mehr als 3.800 Mitarbeitenden, gegenüber den über 20.000 Ärzten in zum Teil langjähriger Zusammenarbeit in der Patientenversorgung und den Patienten sowie unseren Kunden bewusst.

Vor diesem Hintergrund entwickelten wir 2022 unseren Code of Conduct. Im Jahr 2012 hielten wir erstmals in unserem Leitbild in Worten fest, was seit 1945 durch unseren Unternehmensgründer Dr. Siegfried Kramer, seinen Sohn Dr. Detlef Kramer und seinen Enkeln Prof. Dr. Jan Kramer und Dr. Tobias Kramer in Unternehmenskultur gemeinsam mit den Beschäftigten gelebt wird.

[Leitbild LADR: LADR.de/ein-starker-verbund/wir-ueber-uns/leitbild](https://www.ladr.de/ein-starker-verbund/wir-ueber-uns/leitbild)

Grundlagen unseres Handelns sind Eigenverantwortung, Aufrichtigkeit, Loyalität sowie der Respekt gegenüber Mitmenschen und Umwelt. Das Mindestmaß hierfür ist das Einhalten sämtlicher einschlägiger Gesetze, Verordnungen und Regelungen, die für unsere Unternehmen in Deutschland und Europa gelten. Die Führungskräfte tragen dabei eine besondere Verantwortung. Ihr Verhalten soll in allen Belangen ihr Bewusstsein für nachhaltige Mitarbeiterführung und Unternehmensentwicklung widerspiegeln. Dies verlangt von ihnen, dass sie stets soziale Belange und Umweltbelange in ihre Unternehmenstätigkeit und in die Wechselbeziehungen mit allen interessierten Personen integrieren.

Dieser Code of Conduct verdeutlicht diese Grundsätze. Ziel ist es, Situationen vorzubeugen, die die Redlichkeit unseres Verhaltens und das Vertrauen in unsere Leistungen in Frage stellen könnten. Zugleich soll jede(r) Beschäftigte zu eigenverantwortlichem Verhalten ermutigt und dafür Orientierung gegeben werden.

In diesem Code of Conduct sind die zur Erreichung dieser Ziele erforderlichen grundlegenden Regeln, Normen und Verhaltensweisen festgelegt.

Der Code of Conduct gilt für uns alle, die in oder für LADR und Intermed tätig sind („Beschäftigte“). Dies sind die Gesellschafter, die Führungskräfte, Arbeitnehmer (inkl. Leiharbeiter, u. ä.) und sonstige Mitarbeitende der verbundenen Unternehmen. Wenn im Code of Conduct LADR und Intermed genannt werden, umfasst dies alle direkt oder indirekt davon gesteuerten oder verbundenen Unternehmen.

2. Vertrauen durch redliche und regeltreue Führung der Geschäfte – eine persönliche Herausforderung und das Ergebnis gemeinsamer Anstrengungen

Diese Ziele können wir nur erreichen, wenn alle Beteiligten mitwirken. Daher formuliert der Code of Conduct für alle Beschäftigten verbindliche Anforderungen.

Führungskräfte haben eine Vorbildfunktion. Sie tragen Verantwortung für das eigene Verhalten und das Verhalten der Beschäftigten in ihrem Zuständigkeitsbereich ebenso wie für die ordnungsgemäße Einhaltung aller dort zur Vermeidung von Reputations- und Rechtsrisiken vorgesehenen Verfahren. Sie haben die erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zu ergreifen, um die vollständige Einhaltung des Verhaltenskodex bei unseren Geschäftsverfahren und Vorgehensweisen zu gewährleisten.

Alle anderen Beschäftigten werden darin unterstützt, alle in ihrem Arbeitsumfeld einschlägigen Gesetze und behördlichen Vorschriften zu kennen und zu beachten. Dabei bieten die internen Anweisungen und Richtlinien wesentliche Unterstützung und Orientierung.

Alle Beschäftigten sind gehalten, sich in ihrem Arbeitsumfeld redlich und fair zu verhalten und jeden Konflikt zwischen privaten und geschäftlichen Interessen der LADR oder Intermed oder den Interessen unserer Kunden zu vermeiden.

Alle Beschäftigten werden ausdrücklich ermutigt, die Compliance-Ansprechpartner oder ihre Vorgesetzten anzusprechen, wenn sie feststellen, dass sich jemand möglicherweise nicht regelkonform verhält. Das kann verhindern, dass aus kleinen Problemen große werden. Niemand, der in redlicher Absicht Mitteilung macht, muss Nachteile befürchten – auch dann nicht, wenn sich die Mitteilung als unbegründet herausstellen sollte. Hierfür stehen Unternehmensleitung bzw. Betriebsparteien ein. Mitteilungen können auch anonym über das interne oder externe Meldeportal Hintbox® erfolgen.

3. Respektvoller Umgang miteinander – Diskriminierungsverbot – Entwicklung nach Leistung und Potenzial

Unser Erfolg beruht wesentlich auch auf dem respektvollen Umgang miteinander. Wir sind bereit, aus Fehlern zu lernen und schätzen das offene Wort.

Wir sind darauf bedacht, dass unsere Beschäftigten so vielfältig sind wie unser Kundenstamm. LADR und Intermed dulden schon deswegen keinerlei Diskriminierung oder Belästigung im Arbeitsumfeld, sei es aufgrund von Alter, Behinderungen, Herkunft, Geschlecht, politischer Haltung oder gewerkschaftlicher/betriebsverfassungsrechtlicher Betätigung, Religion oder sexueller Orientierung. Wesentliches Kriterium für die Entwicklung von Beschäftigten ist deren individuelle Leistung und deren Potenzial.

4. Schutz personenbezogener Daten und vertraulicher Informationen – Auskunftsersuchen von Behörden

Wir achten strikt auf die Einhaltung der Regelungen zum Schutz personenbezogener Daten und respektieren das allgemeine Persönlichkeitsrecht aller Personen, wenn ihre persönlichen Daten betroffen sind.

Vertrauliche Informationen und Unterlagen über Kunden, die LADR oder Intermed oder Beschäftigte erlangen, müssen vor dem Einblick Dritter wie auch nicht beteiligter Kollegen in geeigneter Weise geschützt werden.

Personenbezogene Daten dürfen nur erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, soweit dies für festgelegte, eindeutige und rechtmäßige Zwecke erforderlich ist. Die Verwendung von Daten muss für die Betroffenen transparent sein. Ihre Rechte auf Auskunft und Berichtigung sowie gegebenenfalls auf Widerspruch, Sperrung und Löschung sind zu wahren. Daten der Beschäftigten werden durch entsprechende Regelungen geschützt.

Bei der technischen Absicherung vor unberechtigtem Zugriff auf Daten und Informationen sowie vor Verlust oder Zerstörung ist ein angemessener Standard einzuhalten, der dem Stand der Technik entspricht.

LADR und Intermed kooperieren mit allen zuständigen öffentlichen Stellen und Aufsichtsbehörden. Bei Auskunftsersuchen erfolgt die Kommunikation über die bestellten Beschäftigten sowie den betrieblichen Datenschutzbeauftragten.

intermed.de/datenschutz LADR.de/startseite/datenschutz

5. Schutz des Unternehmensvermögens

Das geistige Eigentum unserer/s Unternehmen/s ist unser wertvollstes Anlagegut, das von allen Beschäftigten geschützt werden muss. In gleichem Maße respektieren wir das geistige Eigentum anderer. Zum geistigen Eigentum zählen unter anderem die Urheberrechte (einschließlich der Urheberrechte für Software und Datenbanken), Marken, Knowhow oder sonstige urheberrechtliche Informationen.

Technische Betriebsgeheimnisse und kaufmännische Geschäftsgeheimnisse sind wichtige Unternehmensressourcen. Beschäftigte sind daher zu ihrem Schutz verpflichtet. Dazu zählt die strikte Einhaltung der Informationssicherheitsvorschriften bei LADR und Intermed.

Das Vermögen und die Betriebseinrichtungen, die Geschäftsunterlagen und die Arbeitsmittel bei LADR und Intermed dürfen weder zu privaten Zwecken genutzt und missbraucht noch unberechtigt Dritten überlassen werden. Ausnahmen unterliegen gesonderten Regelungen.

6. Nachhaltiges Unternehmertum

LADR und Intermed bekennen sich zu ihrer sozialen und ökologischen Verantwortung. Mit einer freiwilligen Übernahme von Verpflichtungen, die über ohnehin einzuhaltende gesetzliche und vertragliche Verpflichtungen hinausgehen, streben wir danach, die allgemeinen Sozial- und Umweltschutzstandards anzuheben. Wir fühlen uns höchsten ethischen Standards und ökologischen Grundsätzen auch dann verpflichtet, wenn diese noch nicht in unmittelbar verpflichtende rechtliche nationale oder internationale Normen eingeflossen sind. Wir tun dies in der Überzeugung, dass wirtschaftlicher Erfolg maßgeblich vom sozialen Zusammenhalt der Beschäftigten und einem darauf aufbauenden wissensbasierten vertrauensvollen Austausch der Beschäftigten untereinander und unternehmensübergreifend abhängig ist. Dies setzt voraus, dass Unternehmen die Sicherheit vermitteln, dass auch zukünftigen Generationen hinreichend Ressourcen zum Leben und Wirtschaften zur Verfügung stehen.

Dabei praktizieren LADR und Intermed eine offene Unternehmenspolitik, die widerstreitende Interessen in einer globalen Sicht von Qualität und Nachhaltigkeit in Einklang zu bringen sucht. Das Konzept des nachhaltigen Unternehmertums beinhaltet die Verpflichtung von LADR und Intermed, neue Partnerschaften und weitere Entfaltungsmöglichkeiten für bestehende Partnerschaften mit anderen Unternehmen herauszubilden. Dies gilt in den Bereichen sozialer Dialog, Betriebspartnerschaft auf Augenhöhe, Erwerb von Qualifikationen, Chancengleichheit, Antizipation und Bewältigung des Wandels. In allen diesen Bereichen sind wir bestrebt, unsere Investitionen über gesetzliche Mindeststandards hinaus nachhaltig zu tätigen. Die Umsetzung erfolgt auf lokaler und nationaler Ebene in Bezug auf den wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt sowie den Gesundheitsschutz. Auf einer globalen Ebene gilt dies in Bezug auf den Umweltschutz und die Einhaltung von Menschenrechten.

LADR und Intermed werden ihre Entwicklungsschritte auf dem Weg zum nachhaltigen Unternehmertum unabhängig vom erreichten Erfolg transparent publizieren und sich dabei an fachlichen Standards normierter Publikationspflichten orientieren. Erstmals wird im Jahr 2024 ein solcher Bericht auf unseren Internetseiten abrufbar sein.

LADR und Intermed fühlen sich nicht nur innerhalb ihrer eigenen Geschäftsbereiche zur Verwirklichung eines nachhaltigen Unternehmertums verpflichtet, sondern entlang ihrer gesamten Wertschöpfungskette. Nach Maßgabe ihrer Einflussmöglichkeiten setzen sich LADR und Intermed auch hier für die Verwirklichung ihrer ethischen Prinzipien ein und beachten die einschlägigen gesetzlichen Regelungen.

Alle Beschäftigten machen den Grundsatz nachhaltigen Unternehmertums zum Maßstab des eigenen Handelns. Jeder Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin wird dazu angehalten, die natürlichen Ressourcen zu schützen. Sie sollen sicherstellen, dass die geschäftlichen Aktivitäten von LADR und Intermed durch sparsamen Einsatz von Energie und Material sowie durch Abfallvermeidung und Recycling die Umwelt möglichst wenig zu belasten. Jede(r) Verantwortliche soll bei der Auswahl von Zulieferern, Werbematerialien oder anderen externen Dienstleistungen neben den wirtschaftlichen Gesichtspunkten auch die ökologischen und sozialen Kriterien beachten.

Nachhaltiges Unternehmertum soll möglichst zu einer langfristigen Leistungssteigerung sowie zu höheren Gewinnen und stärkerem Wachstum führen. Kurz-, mittel- und langfristige Effekte nachhaltigen Unternehmertums werden hinsichtlich unmittelbarer und mittelbarer Folgen anhand noch zu bildender Kriterien bestimmt und werden Grundlage für späteres und stetes Nachsteuern sein.

[LADR.de/ein-starker-verbund/wir-ueber-uns/nachhaltigkeit](https://ladr.de/ein-starker-verbund/wir-ueber-uns/nachhaltigkeit)
[Nachhaltigkeit ist uns wichtig im Büro, bei Sortiment und Logistik: intermed.de/wir-ueber-uns/nachhaltigkeit](https://intermed.de/wir-ueber-uns/nachhaltigkeit)

7. Persönliche Interessenkonflikte

Wenn Beschäftigte Konflikte zwischen ihren persönlichen Interessen und den beruflichen Aufgaben bzw. den Interessen von LADR, Intermed oder unseren Kunden geraten, kann dies das Ansehen dieser Beschäftigten und der Gesellschaften insgesamt beschädigen.

Beschäftigte sollen daher solche Situationen im Interesse von LADR und Intermed wie im eigenen Interesse vermeiden. Im Einzelnen gilt:

- Keine finanziellen Beteiligungen an Unternehmen, die von beruflichen Entscheidungen des Mitarbeiters, der Mitarbeiterin oder von LADR und Intermed betroffen sein können.
- Auftragsvergaben an Angehörige, Lebenspartner oder andere nahestehende Personen von Beschäftigten sind – sofern bekannt – dem/der Vorgesetzten und Compliance-Verantwortlichen im Vorhinein anzuzeigen. Das gilt auch für Geschäfte mit Unternehmen, an denen Angehörige direkt oder mittelbar beteiligt sind.
- Keine Übernahme unternehmerisch verantwortlicher Positionen (z.B. Gesellschafter, Geschäftsführer, Vorstand, Aufsichtsrat, Beirat) bei Kunden, Geschäftspartnern oder Wettbewerbern ohne die vorherige Zustimmung der Geschäftsleitung nach Meldung an Compliance-Verantwortlichen. Nebentätigkeiten sind grundsätzlich im Vorfeld anzuzeigen und in der Personalakte zu dokumentieren.
- Beachtung der bei Eintritt in LADR oder Intermed ausgehändigten und im Intranet sowie Internet abrufbaren Compliance Richtlinie.

Entscheidend ist dabei die Wahrnehmung Dritter. Schon der Anschein eines persönlichen Interessenkonfliktes kann schaden. Beschäftigte können bei berechtigtem Interesse um Entbindung von konkreten einzelnen Aufgaben bitten, die zu einem Interessenkonflikt führen könnten. Dieses gilt nicht für unwesentliche Beteiligungen, beispielsweise durch Erwerb von Aktien im geregelten Markt.

8. Keine Interessenkonflikte mit Kunden und Geschäftspartnern

LADR und Intermed streben mit ihren Kunden und Geschäftspartnern nachhaltige Geschäftsbeziehungen zum beiderseitigen Vorteil an.

Dieser Fokus besteht auch bei bioanalytischen Laborleistungen. Alle Dienstleistungen der Intermed für medizinische Einrichtungen haben ebenfalls die Bedeutung der Kunden in der Patientenversorgung stets im Blick. In der labormedizinischen oder sonstigen medizinischen Patientenversorgung handelt es sich dabei um eine ärztliche Versorgungsleistung und/oder um eine Leistung im Interesse der Gesunderhaltung der Bevölkerung.

Beschäftigte haben daher dafür zu sorgen, dass die Interessen unserer Kunden und Geschäftspartner in fairer Weise berücksichtigt werden. Interessen von Kunden oder Geschäftspartnern dürfen nicht zum Nachteil anderer Kunden oder Geschäftspartner in den Vordergrund gestellt werden.

9. Schutz des Wettbewerbs

Wettbewerbsgesetze verbieten Verhaltensweisen, die den freien und fairen Wettbewerb behindern und den Handel einschränken. Diese Gesetze gelten für uns als Lieferant und Käufer von Dienstleistungen und Waren gleichermaßen.

LADR und Intermed beteiligen sich nicht an illegalen, wettbewerbsbeschränkenden Vereinbarungen und Verhaltensweisen, insbesondere Absprachen über Preise, Konditionen und Marktaufteilung mit Wettbewerbern. Bevor Beschäftigte von Standardverträgen oder in Kooperationsverträgen vorgesehenen Verfahren abweichen, klären sie mit der jeweiligen Geschäftsführung oder der Rechtsabteilung der Intermed ab, dass damit keine unzulässigen wettbewerbsrechtlichen Auswirkungen verbunden sind. Bei Kontakten zu Wettbewerbern und Geschäftspartnern sprechen Beschäftigte von LADR und Intermed in verantwortlicher Weise nicht über interne Angelegenheiten, wie z.B. über Preise und Verkaufs- oder Finanzierungsbedingungen, Kosten, Marktübersichten, organisatorische Abläufe oder andere vertrauliche Informationen, aus denen Wettbewerber oder Geschäftspartner Wettbewerbsvorteile ziehen könnten.

LADR und Intermed helfen auch zukünftig mit regelmäßigen Schulungen und anderen geeigneten Maßnahmen dabei, dass problematische Verhaltensweisen durch alle Beschäftigten rechtzeitig und zutreffend erkannt werden können.

10. Keine Tolerierung von Korruption, besondere Vorsicht bei Amtsträgern

Unser Erfolg am Markt beruht auf Innovationen, Begeisterungsfähigkeit, Leistungskraft, Flexibilität und Servicebereitschaft und darf nicht durch unlautere Zuwendungen erschlichen werden. Unsere Kooperations- und Geschäftspartner vertrauen auf die professionelle Urteilsfähigkeit unserer Beschäftigten.

LADR und Intermed tolerieren daher keinerlei Form von Bestechung oder Bestechlichkeit, Vorteilsannahme oder Vorteilsgewährung.

Wer die Regeln für Geschenke und Einladungen in Ziff. 10 dieses Codes of Conduct und die Compliance Richtlinie nicht beachtet, läuft das Risiko, sich wegen Korruptionsdelikten strafbar zu machen. Bereits das Versprechen oder Fordern unlauterer Vorteile kann strafbar sein.

Bei Einladungen und Zuwendungen an Personen außerhalb der LADR und Intermed sind in jedem Fall deren interne Regeln für Geschenke und Einladungen zu beachten. Dies gilt in besonderem Maße für den Kontakt mit Amtsträgern und der Ärzteschaft.

Die Zuwendung von Vorteilen an Amtsträger und die Ärzteschaft kann als Vorteilsannahme oder Vorteilsgewährung schon allein deshalb strafbar sein, weil sie im Hinblick auf die Amtsstellung oder entgegen des Verbots ärztlicher Zuweisung gegen Entgelt erfolgt. Es ist nicht erforderlich, dass die Amtsausübung in unlauterer Weise beeinflusst werden soll. Jede mit der Wahrnehmung öffentlicher Aufgaben beauftragte Person kann Amtsträger sein, nicht nur Beamte und Angestellte des öffentlichen Dienstes.

11. Geschenke, Geschäftsessen und Veranstaltungen

Geschenke, Geschäftsessen und Veranstaltungen zu Informations-, Repräsentations- oder Unterhaltungszwecken können ein legitimes Mittel zum Aufbau und zur Unterstützung von Kooperations- und Geschäftsverbindungen sein. Sie dürfen allerdings nie dazu dienen, unlautere geschäftliche Vorteile zu erlangen und in einem Umfang oder einer Art und Weise erfolgen, die geeignet sind, die berufliche Unabhängigkeit und Urteilskraft der Beteiligten in Frage zu stellen. LADR und Intermed unterstützen jeden Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin durch mitbestimmte Leitlinien, regelmäßige Schulungen und klare Betragsgrenzen.

Besondere strenge Maßstäbe sind bei Kontakten mit Amtsträgern, Ärztinnen und Ärzten geboten. Hierbei sind die Regeln für Geschenke und Einladungen des jeweiligen Dienstherrn und andere Vorgaben zu beachten.

12. Spenden und Sponsoring

Spenden und Sponsoring sind wesentliche Instrumente zur Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung; die finanzielle Unterstützung von Gemeinwohlbelangen ist grundsätzlich auf Öffentlichkeit angelegt. Über Spenden und Sponsoring entscheidet die jeweilige Geschäftsführung der LADR Laborgesellschaften bzw. der Intermed. Sie dürfen nicht dazu dienen, bei Kooperations- und Geschäftspartnern mittelbar unlautere Vorteile zu erwirken.

13. Kommunikation gegenüber Kunden, Geschäftspartnern und der Öffentlichkeit, soziale Netzwerke

Alle wesentlichen Verlautbarungen und Berichte von LADR und Intermed müssen vollständig, redlich, genau, zeitnah und verständlich sein; sei es gegenüber Kooperations- und Geschäftspartnern, Einsendern, Kunden oder der Öffentlichkeit.

Das gilt insbesondere für Informationen und Werbematerial über unsere Produkte und Dienstleistungen. Für Beschäftigte der LADR Laborgesellschaften und die dortigen ärztlichen Leistungen ist das geltende Arztrecht in Bezug auf Einschränkungen und Verbote von Werbung zu beachten. Fachinformationen stellen dabei keine Werbung dar.

Informationen an Kooperations- und Geschäftspartner, Einsender, Kunden oder die Öffentlichkeit über LADR und Intermed, unsere Produkte, unsere Kunden oder Geschäftspartner dürfen nur über hierzu autorisierte Beschäftigte erfolgen.

Wer sich außerhalb einer entsprechenden Zuständigkeit bei LADR oder Intermed in einer öffentlichen Diskussion oder in sozialen Netzwerken zu Themen äußert, die die Gesellschaften oder

unsere Geschäftspartner berühren, soll deutlich machen, dass er oder sie als Privatperson handelt. Dies wird regelmäßig durch die Nutzung privater Accounts (Konten), E-Mail-Adressen u.ä. erfolgen. Es muss inhaltlich so erfolgen, dass nicht der Eindruck entstehen kann, LADR oder Intermed teile die geäußerte Meinung. Er oder sie soll dabei nicht gegen die berechtigten Interessen der Arbeitgeber und der Geschäftspartner verstoßen. Im Rahmen der geschützten Freiheit der Meinungsäußerung muss also die arbeitsvertragliche Pflicht zu Rücksichtnahme und Loyalität gegenüber dem Arbeitgeber und dessen Geschäftsbeziehungen gewahrt bleiben.

Äußerungen in E-Mails oder sozialen Netzwerken, die formlos und spontan erfolgen, sollen in dem Bewusstsein abgegeben werden, dass sie beim Empfänger bzw. in der (Internet-)Öffentlichkeit für lange Zeit festgehalten werden und einsehbar bleiben können. Für die private E-Mail-Nutzung unter Verwendung der IT-Infrastruktur der Intermed und der jeweiligen LADR Laborgesellschaften sind zusätzlich die einschlägigen Regelungen zu beachten. Dies bedeutet unter anderem, dass dienstliche E-Mail-Adressen damit im Zweifel dauerhaft archiviert und durch den Arbeitgeber oder Dritte eingesehen werden könnten.

14. Konsequenzen bei Verstößen

Verstöße gegen diese Regeln können erhebliche Reputationsverluste und rechtliche Nachteile für die betreffenden Beschäftigten, deren Kollegen und LADR sowie Intermed zur Folge haben, bis hin zu Bußgeldern, Strafverfahren oder Einschränkungen behördlicher Erlaubnisse. Zumeist wird ein solches Fehlverhalten eine arbeitsrechtliche Pflichtverletzung sein und zu entsprechenden Sanktionen führen können.

15. Erwartungen an Geschäftspartner und Kunden

Die oben genannten Punkte verlangen ein verantwortungsbewusstes Handeln durch die Organe der LADR und Intermed und die Beschäftigten. Das Ziel unseres Handelns für einen fairen Umgang, die Achtung der Menschenrechte und Vermeidung umweltbezogener Risiken kann nicht alleine durch uns erreicht werden. Aus diesem Anlass erwarten wir von unseren bestehenden und zukünftigen Geschäftspartnern, Mitbewerbern und Kunden ebenfalls im Rahmen des eigenen Verantwortungsbereichs die o.g. Gesetze, Richtlinien und Handlungsempfehlungen zu befolgen und uns die Möglichkeit zu geben dieses innerhalb der Lieferkette z.B. im Rahmen von Audits oder Befragungen zu überprüfen.

Unterstützung

Bei Bedarf bieten wir Ihnen Unterstützung im Umgang mit dem Code of Conduct an. Bitte wenden Sie sich an: coc@intermed.de oder coc@LADR.de



Im LADR Laborverbund Dr. Kramer & Kollegen werden Sie gerne beraten.

**LADR Laborzentrum
Baden-Baden**
T: 07221 21 17-0

**LADR Laborzentrum
Berlin**
T: 030 30 11 87-0

**LADR Laborzentrum
Braunschweig**
T: 0531 310 76-100

**LADR Laborzentrum
Bremen**
T: 0421 43 07-300

**LADR Laborzentrum
Hannover**
T: 0511 901 36-0

**Hormonzentrum
Münster**
T: 0251 871 13-23

**LADR Laborzentrum
an den Immanuel Kliniken,
Hennigsdorf**
T: 03302 20 60-100
**Zweigpraxis Bernau,
Zweigpraxis Rüdersdorf**

**LADR Laborzentrum
Neuruppin**
T: 03391 35 01-0

**LADR Laborzentrum
Nord, Flintbek**
T: 04347 90 80-100
Zweigpraxis Eutin

**LADR Laborzentrum
Nord-West, Schüttorf**
T: 05923 98 87-100
Zweigpraxis Leer
T: 0491 454 59-0

**LADR Laborzentrum
Paderborn**
T: 05251 28 81 87-0

**LADR Laborzentrum
Recklinghausen**
T: 02361 30 00-0

**LADR Zentrallabor
Dr. Kramer & Kollegen,
Geesthacht**
T: 04152 803-0

**MVZ Labor Dr. Klein
Dr. Schmitt GmbH**
Kaiserslautern
T: 0631 303 24-0

Partner des Labor-
verbundes:
LIS Labor im Sommershof,
Köln
T: 0221 93 55 56-0

**LADR Der Laborverbund
Dr. Kramer & Kollegen GbR**
Lauenburger Straße 67
21502 Geesthacht
T: 04152 803-0
F: 04152 803-369
interesse@LADR.de

Der Laborverbund dient ausschließlich der Präsentation unabhängiger LADR Einzelgesellschaften.

INTERMed

Der Partner für Praxis und Krankenhaus
intermed.de