

Schöneberg, Katharina; Riede, Hannah

Working Paper

Branchenanalyse Laboranalytik: Zweites Update: Auswirkungen von Corona-Pandemie und Energiekrise

Working Paper Forschungsförderung, No. 350

Provided in Cooperation with:

The Hans Böckler Foundation

Suggested Citation: Schöneberg, Katharina; Riede, Hannah (2024) : Branchenanalyse Laboranalytik: Zweites Update: Auswirkungen von Corona-Pandemie und Energiekrise, Working Paper Forschungsförderung, No. 350, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/305284>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/de/legalcode>

WORKING PAPER FORSCHUNGSFÖRDERUNG

Nummer 350, September 2024

Branchenanalyse Laboranalytik

Zweites Update: Auswirkungen von Corona-Pandemie und Energiekrise

Katharina Schöneberg und Hannah Riede

Auf einen Blick

Die Rahmenbedingungen für Laborunternehmen in Deutschland haben sich durch die Corona-Pandemie und den Ukraine-Krieg verändert. Nachfrageveränderungen, Materialengpässe, erhöhte Kosten und wachsender Preisdruck stellen die Unternehmen vor Herausforderungen. Übernahmen und strukturelle Veränderungen, Fachkräftemangel und Digitalisierung sowie erhöhte Arbeitsbelastung samt wachsender mentaler Beanspruchung und erhöhtem Krankenstand machen die Sicherung guter und fairer Arbeitsbedingungen zu einer wichtigen Aufgabe für die Mitbestimmung. Die vorliegende Studie liefert aktuelle Daten zu den relevanten Entwicklungen der Branche und ihrer Handlungsfelder.

Hannah Riede, M. A. Politikwissenschaften/VWL und Beraterin bei
wmp consult – Wilke Maack, Hamburg

Katharina Schöneberg, M. A. Internationale Wirtschaftsbeziehungen /
Commerce International und Beraterin bei wmp consult – Wilke Maack,
Hamburg

© 2024 by Hans-Böckler-Stiftung
Georg-Glock-Straße 18, 40474 Düsseldorf
www.boeckler.de



„Branchenanalyse Laboranalytik“ von Katharina Schöneberg und
Hannah Riede ist lizenziert unter

Creative Commons Attribution 4.0 (BY).

Diese Lizenz erlaubt unter Voraussetzung der Namensnennung des
Urhebers die Bearbeitung, Vervielfältigung und Verbreitung des Materials
in jedem Format oder Medium für beliebige Zwecke, auch kommerziell.
(Lizenztext: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/de/legalcode>)

Die Bedingungen der Creative-Commons-Lizenz gelten nur für Originalmaterial.
Die Wiederverwendung von Material aus anderen Quellen (gekennzeichnet
mit Quellenangabe) wie z. B. von Schaubildern, Abbildungen, Fotos und Text-
auszügen erfordert ggf. weitere Nutzungsgenehmigungen durch den jeweiligen
Rechteinhaber.

ISSN 2509-2359

Inhalt

Zusammenfassung.....	6
1. Einleitung.....	9
1.1 Hintergrund: aktuelle Entwicklungen	9
1.2 Untersuchungsgegenstand und Fragestellung	10
1.3 Methodische Hinweise	11
2. Wirtschaftliche und strukturelle Entwicklungen in der deutschen Laborbranche	13
2.1 Rechtliche Rahmenbedingungen	13
2.2 Veränderungen der Branchenstruktur	15
2.3 Auswirkungen von Corona-Pandemie und Ukraine-Krieg	19
2.4 Konjunktur, Markttrends und Geschäftsstrategien.....	21
3. Beschäftigung in der Laborbranche	31
3.1 Entwicklung der Beschäftigtenzahlen.....	31
3.2 Fachkräfte- und Ausbildungssituation	35
4. Arbeitsbedingungen in Laborunternehmen	39
4.1 Einschätzung der aktuellen Bedingungen durch Beschäftigte und Betriebsratsmitglieder	39
4.2 Auswirkungen der Corona-Pandemie und des Ukraine-Kriegs.....	41
4.3 Digitalisierung und ihre Auswirkungen	43
5. Entwicklung der betrieblichen Interessenvertretung und der Tarifstrukturen	48
6. Schlussfolgerungen und Ausblick	53
Literatur.....	55

Abbildungen

Abbildung 1: Anzahl der Laborunternehmen	13
Abbildung 2: Einfluss verschiedener Faktoren auf die Geschäftsstrategie aus Sicht der Geschäftsführung	23
Abbildung 3: Ausgaben für medizinische Laborleistungen.....	25
Abbildung 4: Umsatz im Wirtschaftszweig „Technische, physikalische und chemische Untersuchung“	27
Abbildung 5: Beschäftigte in medizinischen und zahnmedizinischen Laboratorien nach Einrichtung und Beruf.....	32
Abbildung 6: Im Wirtschaftszweig „Technische, physikalische und chemische Untersuchung“ tätige Personen.....	33
Abbildung 7: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Laboratoriumsberufen.....	33
Abbildung 8: Geringfügig Beschäftigte in Laboratoriumsberufen	34
Abbildung 9: Ärzt:innen in der Laboratoriumsmedizin nach Altersgruppen	35
Abbildung 10: Einschätzung der Fachkräftesituation durch die Befragten.....	37
Abbildung 11: Einschätzung der Befragten zu den Arbeitsbedingungen.....	40
Abbildung 12: Einschätzung der Befragten zu Aus- und Weiterbildung.....	41
Abbildung 13: Einschätzung der Arbeitsbedingungen im Vergleich zu vor der Corona-Pandemie.....	43
Abbildung 14: Einschätzung des Digitalisierungsfortschritts im Vergleich zu vor der Corona-Pandemie.....	45
Abbildung 15: Einschätzung der Befragten zu den Auswirkungen der digitalen Technologien auf Arbeit und Beschäftigung.....	47
Abbildung 16: Einschätzung der befragten Betriebsratsmitglieder zu Herausforderungen für die Betriebsratsarbeit.....	49

Tabellen

Tabelle 1: Übernahmen von Laborunternehmen durch deutsche Unternehmen.....	17
Tabelle 2: Einschätzungen laut VUP-Konjunkturbarometer	22
Tabelle 3: Umsatz- und Beschäftigungsentwicklung ausgewählter Unternehmen.....	29
Tabelle 4: Arbeitssuchende und gemeldete Arbeitsstellen in Laborberufen	36

Zusammenfassung

Die Rahmenbedingungen für Laborunternehmen in Deutschland haben sich stark verändert, insbesondere durch die Corona-Pandemie. Der rechtliche Rahmen für Laborunternehmen in Deutschland umfasst neben nicht laborspezifischen Themen wie Umweltmanagement, Nachhaltigkeit und unternehmerische Integritätsfragen auch die Akkreditierung und die Vorschriften zur Guten Laborpraxis. Die Vergütung von medizinischen Laborleistungen, das MTA-Reform-Gesetz von 2021 sowie Erwägungen zur gesetzlichen Einschränkung der Gründungsmöglichkeiten von medizinischen Versorgungszentren (MVZ) und zur Erhöhung der Transparenz bezüglich der Trägerschaft sind ebenfalls relevant.

Die Marktkonsolidierung in der Laborbranche setzt sich durch Übernahmen fort. Im medizinischen Bereich führen steigende Gesundheitsausgaben und eine fragmentierte Wettbewerbslandschaft zu verstärkter Konsolidierung und Zentralisierung. Auch die nicht-medizinischen Unternehmen setzen auf Übernahmen zur Stärkung ihres Portfolios. Akquisitionen und Übernahmen durch Private-Equity-Unternehmen bleiben in dem dynamischen Markt von Bedeutung.

Die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Laborbranche sind vielfältig und unterscheiden sich je nach Tätigkeitsfeld. Bei vielen medizinischen Laboren sank anfangs die Nachfrage nach Laborleistungen aufgrund verringerter Arztbesuche, stieg dann jedoch mit der Entwicklung von PCR- und Antigentests deutlich an. Häufig gingen die Einnahmen im Jahr 2022 wieder zurück, da die Nachfrage ebenso wie die staatliche Finanzierung rückläufig war.

Die Lebensmittelanalytik blieb weitgehend unbeeinflusst, da weiterhin konsumiert wurde. Nicht-medizinische Aufträge wie die Materialtestung von Masken und Handschuhen gewannen an Bedeutung. Trotz des vorübergehenden Gewinnzuwachses durch Corona-Tests während der Pandemie stehen viele Labore vor Herausforderungen wie z. B. Materialengpässen. Die steigenden Energiepreise aufgrund des Ukraine-Konflikts belasten die Labore zusätzlich, die große Mengen Strom für Heizung, Lüftung und energieintensive Geräte wie Tiefkühler verbrauchen.

Die Patienten- bzw. Kundenzufriedenheit hat oberste Priorität in den Geschäftsstrategien der Unternehmen, gefolgt von Preisdruck, Kostenreduzierung und Effizienzsteigerung. Ausgaben für medizinische Laborleistungen und Umsätze für der technische, chemische und physikalische Untersuchungen stiegen in den vergangenen Jahren weiter an. Die medizinischen Laborunternehmen verfolgen unterschiedliche Wachstumsstrategien, einschließlich organischem Wachstum, Firmenzukäufen und Entwicklung neuer Geschäftsfelder.

Die Nachfrage nach Testdienstleistungen im Bereich Life-Science bleibt hoch. Unternehmen wie Eurofins, GBA, SGS und Wessling setzen auf kontinuierliche Weiterentwicklung, Investitionen in neue Technologien und die Anpassung an sich ändernde Marktbedingungen, um langfristiges Wachstum zu erreichen.

Es gab einen leichten Rückgang der Beschäftigung in medizinischen Laboren bis 2020, gefolgt von einem pandemiebedingten Anstieg im Jahr 2021 und einem erneuten Rückgang im Jahr 2022. Die Beschäftigtenzahl in den nicht-medizinischen Laboren ging dagegen im Jahr 2020 erstmals seit 2015 wieder zurück. Es ist schwierig für die Unternehmen, ausreichend Fachkräfte zu rekrutieren. Der Fachkräftemangel führt zu höheren Belastungen für die verbleibenden Beschäftigten. Trotz des Fachkräftemangels wird nicht ausreichend in die Ausbildung investiert.

Die Arbeitsbedingungen werden von den Befragten größtenteils als mittelmäßig eingestuft. Der Krankenstand wird als hoch eingeschätzt, wobei emotionale Arbeitsanforderungen häufiger als körperliche Belastungen genannt werden. Überstunden, Arbeitshetze und Zeitdruck sind verbreitet. Die betrieblichen Weiterbildungsmöglichkeiten werden überwiegend negativ bewertet. Während sich die Anforderungen an die Qualifikationen der Beschäftigten geändert haben, werden Fort- und Weiterbildungen sowie die Ausbildung selten ausreichend finanziert, und der Zugang dazu ist oft ungerecht geregelt. Entwicklungsmöglichkeiten und Karrierewege fehlen oft.

Im Vergleich zu vor der Corona-Pandemie ist insbesondere eine verstärkte Abwanderung von Fachkräften zu beobachten. Die mentale Beanspruchung bei der Arbeit und der Krankenstand sowie die Menge der Arbeit haben zugenommen. Verbesserungen werden kaum gesehen. Während die Entlohnung, Arbeitszeit und körperliche Belastung zumeist unverändert blieben, haben sich Stimmung, Personalbemessung, Arbeitsbelastung und emotionale Anforderungen verschlechtert.

Angesichts zunehmender Digitalisierung stehen Labore vor der Herausforderung, datengetriebene Wertschöpfungsmodelle zu entwickeln. Die Transformation in den Laboren ist bereits im Gange, wobei digitale Kommunikationswege, mobile Geräte und zunehmend vernetzte Laborgeräte und -prozesse eine wichtige Rolle spielen. Die Corona-Pandemie hat eine Rolle bei der weiteren Digitalisierung der Branche gespielt. Allerdings bleiben die Umsetzung und die tatsächlichen Auswirkungen der Digitalisierung oft hinter den Erwartungen zurück. Belastungen werden als bedeutender eingeschätzt als etwaige Erleichterungen durch die Digitalisierung.

Die Einhaltung der Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte wird von den Betriebsratsmitgliedern eher negativ bewertet, wobei eine große

Mehrheit angibt, dass dem Betriebsrat nicht ausreichend oder pünktlich Informationen zur Verfügung gestellt werden. Darüber hinaus fühlen sich viele Betriebsräte bei Verhandlungen mit der Geschäftsführung behindert.

Die Themen, die von Betriebsräten behandelt werden, reichen von Arbeitszeit und Entlohnung bis hin zu Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, Personalplanung und Digitalisierung. In Bezug auf Tarifverträge zeigt sich eine wachsende Bedeutung von Tarifaktionen, wie z. B. Warnstreiks bei verschiedenen Unternehmen, um höhere Gehälter und bessere Arbeitsbedingungen zu erreichen.

Die Laborbranche und ihre Beschäftigten stehen vor zahlreichen Herausforderungen, darunter die Sicherstellung der Wettbewerbsfähigkeit, die gerechte Vergütung durch Krankenkassen und die Gewinnung neuer Kund:innen. Der Preisdruck, die Konkurrenz und die Notwendigkeit der Diversifizierung belasten Unternehmen, während die Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung sowie die Bewältigung des Fachkräftemangels von entscheidender Bedeutung sind.

Die fortschreitende Digitalisierung erfordert kontinuierliche Weiterbildung und eine flexible Personalentwicklung. Die Betriebsräte sehen insbesondere in der Sicherung fairer Arbeitsbedingungen Herausforderungen, während die Stärkung der Solidarität der Beschäftigten und die Verhinderung von Behinderungen der Betriebsratsarbeit entscheidend ist.

1. Einleitung

1.1 Hintergrund: aktuelle Entwicklungen

Vier Jahre nach der Veröffentlichung des letzten Updates der Branchenanalyse Laboranalytik (Schöneberg 2020) im Januar 2020 haben sich die Rahmenbedingungen insbesondere durch die Corona-Pandemie für die Laborunternehmen in Deutschland stark verändert. War zu Beginn der Pandemie zunächst die Nachfrage nach Laborleistungen u. a. aufgrund verringerter Arztbesuche eingebrochen, nahmen die Aufträge mit Entwicklung der PCR- und Antigentests deutlich zu (Gerlof/Nößler 2021). Im nicht-medizinischen Bereich kamen Aufträge hinzu, so übernahm Eurofins z. B. die Materialtestung von Masken und Handschuhen.

In vielen Laboren wurden zusätzliche Beschäftigte eingestellt, allerdings bleiben weiterhin Stellen unbesetzt und die Belastung der Beschäftigten steigt weiter. Der Fachkräftemangel wird sich voraussichtlich weiter verschärfen. Negativ wirken sich neben dem Personalmangel auch zu geringe Testkapazitäten und ein wachsender Preisdruck auf die Unternehmen in der Laborbranche aus, ausgelöst durch Materialmangel, steigende Nachfrage und zunehmende Bevorratung.

In einer Umfrage gaben Labormitarbeitende an, dass ein Ungleichgewicht entsteht, da krisenbedingt medizinische Labore bevorzugt wurden. Große Herausforderungen werden von ihnen in Versorgungsengpässen, steigenden Preisen für Verbrauchsmaterial, Personalengpässen, Überarbeitung und dem öffentlichen Druck gesehen (Labo 2022).

Hinzu kommen steigende Energiepreise durch den Ukraine-Konflikt und Sanktionen gegenüber Russland, die sich auch in den Laboren bemerkbar machen, wo Heizung, Lüftung und Klimatechnik sowie energieintensive Geräte wie z. B. Tiefkühler, Inkubatoren, Pumpen und Abzüge große Mengen Strom verbrauchen. In diesem Zusammenhang werden ohnehin schon zunehmende Digitalisierungsbemühungen auf dem Weg hin zu einem „smarten“ Labor, das Energieeinsparungen vereinfacht, noch wichtiger. Im Kontext einer hohen Marktdynamik sind außerdem Akquisitionen und Übernahmen durch Private-Equity-Unternehmen weiterhin von Bedeutung.

Vor dem Hintergrund der vorstehend beschriebenen Herausforderungen und ihren Auswirkungen auf Beschäftigung und Arbeitsbedingungen in Kombination mit dem Aufbau von Mitbestimmungsstrukturen in der Branche der Laboranalytik wird eine zweite Aktualisierung der „Branchenanalyse Laboranalytik“ durchgeführt. Dabei steht die Frage nach den Auswirkungen der Corona-Pandemie und des Ukraine-Konflikts auf die

Laborunternehmen in Deutschland sowie die Folgen für Beschäftigung, Arbeitsbedingungen und Mitbestimmung in der Laborbranche im Vordergrund.

1.2 Untersuchungsgegenstand und Fragestellung

Wie auch in der ersten Studie „Branchenanalyse Laboranalytik“ (Schöneberg et al. 2016) und dem ersten Update (Schöneberg 2020) konzentriert sich die Analyse auf Unternehmen der Privatwirtschaft, die in den Marktsegmenten Lebensmittel-, Material- und Umweltanalytik und medizinische Analytik tätig sind. Die vorliegende Studie zielt darauf ab, die aktuellen wirtschaftlichen und strukturellen Entwicklungen in der Laborbranche zu analysieren und deren Auswirkungen auf Unternehmen, Beschäftigte und Mitbestimmungsgremien zu untersuchen.

In Bezug auf die wirtschaftlichen und strukturellen Entwicklungen werden die Auswirkungen der Corona-Pandemie und des Ukraine-Konflikts auf die Laborunternehmen beleuchtet. Darüber hinaus werden die Umsatzentwicklung und die strategischen Ansätze der Unternehmen in den letzten Jahren analysiert, ebenso wie die Rolle von gesetzlichen Neuerungen, Innovationen und veränderten Marktstrategien. Besonderes Augenmerk liegt zudem auf Veränderungen in den Unternehmensstrukturen, wie Fusionen und Übernahmen, sowie auf dem Einfluss von Private-Equity-Unternehmen auf den deutschen Markt.

Im Bereich der Beschäftigungsentwicklung und Arbeitsbedingungen wird untersucht, wie sich die Markt- und Strukturentwicklungen auf die Beschäftigung auswirken und welche Folgen dies für die Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften hat. Auch die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Beschäftigten sowie die Entwicklung der Arbeitsbedingungen und die Zufriedenheit der Beschäftigten stehen im Fokus. Dabei werden sowohl Herausforderungen als auch Chancen aus der Perspektive der Beschäftigten und ihrer Vertretungen betrachtet.

Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der Entwicklung der betrieblichen Interessenvertretung und von Tarifstrukturen. Hier werden Veränderungen in den Arbeitnehmervertretungsstrukturen sowie die Gründung neuer Betriebsräte analysiert. Auch Hindernisse und Herausforderungen bei der Ausübung der Mitbestimmung werden beleuchtet, ebenso wie die Zusammenarbeit mit Arbeitgebervertretungen. Zudem wird betrachtet, welche Entwicklungen es im Hinblick auf Tarifverträge gab.

1.3 Methodische Hinweise

Entwicklungen und Strategien der Unternehmen der Branche werden anhand von Geschäftsberichten und Jahresabschlüssen untersucht. Darüber hinaus wurden Erhebungen des Statistischen Bundesamtes und der Bundesagentur für Arbeit zu Wirtschafts- und Beschäftigungsdaten analysiert. Wie bereits in der Studie aus dem Jahr 2016 begründet (Schöneberg et al. 2016) ist eine klare statistische Abgrenzung der zu untersuchenden Laborbranche äußerst schwierig.

Um eine Vergleichbarkeit mit der ersten Studie und dem ersten Update (Schöneberg 2020) herzustellen, wurden die dort zugrunde liegenden Daten aktualisiert. Es gelten weiterhin die dort gemachten Einschränkungen, d. h. dass sowohl in der Statistik des Statistischen Bundesamtes als auch der Bundesagentur für Arbeit Wirtschaftszweige und Tätigkeitsfelder enthalten sind, die über den eigentlichen Untersuchungsgegenstand der privaten Laborunternehmen hinausgehen.

Zudem wurde im Zeitraum November 2023 bis Februar 2024 eine Online-Befragung mit Betriebsräten und Beschäftigten aus medizinische Laborunternehmen sowie Laborunternehmen für Lebensmittel-, Material- oder Umweltanalytik durchgeführt. Der Rücklauf umfasste 142 vollständige Antworten, davon 70 Prozent Beschäftigte und 30 Prozent Betriebsratsmitglieder.

Die meisten Befragten arbeiten in einem medizinischen Laborunternehmen (68 Prozent), 18 Prozent geben Umweltanalytik als Tätigkeitsfeld an, 14 Prozent Lebensmittelanalytik und elf Prozent Materialanalytik (Mehrfachnennungen waren möglich). Hinzu kommen einzelne Befragte aus Unternehmen, die komplette Labordienstleistungen anbieten, aus Laborunternehmen für Pharmazie / pharmazeutische Qualitätskontrolle, aus der (chemischen) Industrie, der Dienstleistungsanalytik, der klinischen Forschung sowie einem Ingenieurbüro.

96 Prozent der Befragten geben an, Mitglied der Gewerkschaft IG BCE zu sein. Knapp 36 Prozent arbeiten an Standorten mit 50 bis 249 Beschäftigten, jeweils 18 Prozent an Standorten mit 10 bis 49 Beschäftigten oder 250 bis 500 Beschäftigten. 17 Prozent der Befragten geben an, dass 500 bis 999 Beschäftigte in ihrem Betrieb arbeiten. Leidglich ein Prozent der Befragten gibt an, dass an ihrem Standort weniger als zehn Beschäftigte arbeiten, sechs Prozent arbeiten an Standorten mit 1.000 und mehr Beschäftigten.

Die Standorte, an denen die Befragten arbeiten, sind überwiegend Teil eines internationalen Großunternehmens (63 Prozent). Bei 34 Prozent der Befragten ist der Standort Teil eines deutschen Unternehmens mit mehreren Standorten in Deutschland. Nur zwei Befragte (ein Prozent) ge-

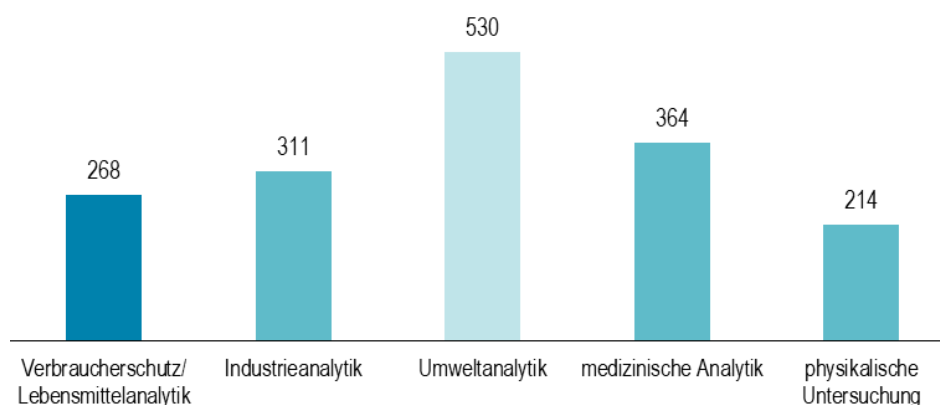
ben an, dass ihr Standort selbstständig bzw. der einzige Standort ist; drei Befragte (zwei Prozent) geben „weiß nicht“ an.

Ergänzt wurden die so erhobenen Daten zur Einschätzung der Geschäftsstrategien, Gewinn- und Probendurchlaufentwicklung, Auswirkungen der Corona-Pandemie und des russischen Angriffs auf die Ukraine, Entwicklung der Beschäftigung und der Arbeitsbedingungen sowie Digitalisierung, Betriebsratsarbeit und künftigen Herausforderungen durch acht qualitative Interviews, die mit Branchenvertreter:innen und Expert:innen geführt wurden.

2. Wirtschaftliche und strukturelle Entwicklungen in der deutschen Laborbranche

Einer Mitgliederumfrage des Deutschen Verbands unabhängiger Prüflaboratorien (VUP) zufolge waren 2023 an 1.314 Standorten privatwirtschaftlich organisierte Prüf- und Kalibrierlaboratorien tätig. Viele der Laborunternehmen sind in mehreren Marktsegmenten tätig. 530 Unternehmen nannten als Tätigkeitsfeld Umweltanalytik, 364 medizinische Analytik (inklusive Pharmaanalytik), 311 Industrieanalytik, 268 Verbraucherschutz und Lebensmittelanalytik und 214 das Kalibrierwesen (vgl. Abbildung 1).

Abbildung 1: Anzahl der Laborunternehmen



Anmerkung: Bei den angegebenen Zahlen handelt es sich um die Anzahl der Nennungen je Marktsegment. Aufgrund veränderter Erhebungsmethoden sind die Zahlen nicht mit den Ergebnissen aus den letzten Studien (Schöneberg et al. 2016; Schöneberg 2020) vergleichbar.

Quelle: eigene Darstellung nach mündlichen Angaben des Interviewpartners vom Deutschen Verband unabhängiger Prüflaboratorien (VUP)

2.1 Rechtliche Rahmenbedingungen

Rechtliche Rahmenbedingungen beziehen sich auf Umweltmanagement, Nachhaltigkeit oder unternehmerische Integritätsfragen wie z. B. das Hinweisgeberschutzgesetz, die zwar nicht laborspezifisch sind, aber die Unternehmen der Branche herausfordern.

Nach Angaben des VUP ist das Thema der Akkreditierung weiterhin in der Branche präsent und relevant. Die gilt insbesondere für die nicht-medizinischen Labore, während die „gute Laborpraxis“ im medizinischen Bereich relevanter ist, sodass für diese die im Rahmen eines Gesetzes zur Änderung des Chemikaliengesetzes durch die Bundesregierung geplante Aktualisierung der Vorschriften über die „Gute Laborpraxis“ eine Rolle spielen wird (Bundesministerium der Justiz 2023).

Die Deutsche Akkreditierungsstelle (DAkkS) hat zum 1. Juli 2023 mit der Umsetzung ihrer angepassten Akkreditierungsprozesse begonnen. Mit der Prozessoptimierung sollen Anpassungen in der Antrags- und Verfahrensbearbeitung eingeführt werden (DAkkS 2023). Mit dem Bürokratieentlastungsgesetz und der Digitalisierung der Akkreditierung besteht Hoffnung auf effizientere Prozesse und Entlastung der Labore (VUP 2024).

Medizinische Laborleistungen werden weiterhin gemäß den Vorschriften der Kassenärztlichen Bundesvereinigung im „einheitlichen Bewertungsmaßstab“ (EBM) quotiert und entsprechend den Budgets der regionalen Kassenärztlichen Vereinigungen unterschiedlich vergütet. Die Vergütung von Laborleistungen für gesetzlich Versicherte wurde zuletzt 2018 reformiert.

Ab dem 1. Januar 2025 werden neue Kostenpauschalen in den EBM aufgenommen, um in-vitro-diagnostische Leistungen spezifisch zu vergüten. Diese umfassen den Transport der Proben, die kostenfreie Bereitstellung von Entnahmematerial und die Technik zur elektronischen Auftragserteilung. Zudem werden Anpassungen beim laborärztlichen Honorar vorgenommen (KBV 2024).

Der Interessenverband der Akkreditierten Labore in der Medizin (ALM) begrüßt die Einführung neuer Pauschalen zur Finanzierung bisher nicht berücksichtigter Kosten, protestiert aber gegen die Beschlüsse des Bewertungsausschusses, die darauf abzielen, die labormedizinischen Kostenerstattungen auf das Niveau von 2008 abzusenken, wodurch die Labore erneut belastet werden (ALM 2024).

Kurzfristig ist keine Änderung der Vergütung für privatärztliche Leistungen gemäß der Gebührenordnung für Ärzte (GOÄ) zu erwarten (Antin Amedes Bidco 2021). Für die medizinischen Labore spielten zudem die Coronavirus-Testverordnung und die damit verbundenen Regelungen zur Abrechnung entsprechender Labortests eine wichtige Rolle.

Hinzu kommt das Gesetz zur Reform der technischen Assistenzberufe in der Medizin (MTA-Reform-Gesetz) von 2021, das zum 1. Januar 2023 in Kraft trat und darauf abzielt, die Berufe in der medizinischen Technologie zeitgemäß und zukunftsorientiert weiterzuentwickeln (Bundesministerium der Justiz 2021). Es modernisiert das Ausbildungsziel, das nun kom-

petenzorientiert ausgestaltet ist. Zudem erweitert es die praktische Ausbildung und macht den Ausbildungsvertrag verbindlicher, wobei Schulgeld nicht mehr erhoben werden darf. Die Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für Medizinische Technologinnen und Medizinische Technologen wurde entsprechend angepasst (Bundesministerium für Gesundheit 2023).

Medizinische Labore sind häufig als medizinische Versorgungszentren (MVZ) organisiert. Für diese spielen Erwägungen zur gesetzlichen Einschränkung der Gründungsmöglichkeiten von MVZ und zur Erhöhung der Transparenz hinsichtlich der Trägerschaft eine Rolle (Schöneberg/Vitols 2023). In der Diskussion waren im Jahr 2021 die Schaffung eines Registers und einer halbjährlichen Meldepflicht für die Betreiber (Deutscher Bundestag 2019 und 2021) sowie 2023 die Schaffung eines MVZ-Regulierungsgesetzes (Bundesrat 2023a; Bundesrat 2023b).

2.2 Veränderungen der Branchenstruktur

Die Marktkonsolidierung durch Übernahmen hält in der Laborbranche weiter an. Im medizinischen Bereich sorgten u. a. steigende Gesundheitsausgaben, die fragmentierte Wettbewerbslandschaft und das weiterhin günstige Finanzierungsumfeld für fortschreitende Konsolidierung (Antin Amedes Bidco 2021). Bei den medizinischen Laboren zeigt sich eine verstärkte Konzentration und Zentralisierung sowie eine zunehmende Institutionalisierung der Labore als Medizinische Versorgungszentren (Höpfer et al. 2021).

Spezialisierungstrends zeigen sich beispielsweise bei Synlab mit dem Verkauf nicht-ärztlicher Bereiche an SGS im Jahr 2020 und der veterinärmedizinischen Sparte an Mars Petcare im Jahr 2023 (Scil 2023) zusammen mit einer Geschäftsausweitung in Pathologie und Rheumatologie (Synlab 2023). Gleichzeitig versuchen andere Unternehmen wie z. B. die schwedische Gruppe Medcover in der Gesundheitsbranche ihre Angebotspalette um Labore zu erweitern.

Im nicht-medizinischen Bereich setzt Eurofins weiterhin eine Vielzahl von Übernahmen um (Eurofins Scientific 2022 und 2023) und Wessling versucht, durch Übernahmen sein Portfolio im Bereich Beratung, Gutachten und Planung zu stärken (Wessling 2021). Ende März 2024 kündigte Wessling die Übernahme der Gruppe durch den australischen Anbieter von analytischen Tests, Inspektionen und Zertifizierung von Laboren ALS Australian Laboratory Services an (Wessling 2024). Auch SGS setzt auf Portfolioerweiterung.

Angesichts eines starken Preiswettbewerbs im nicht-medizinischen Bereich haben kleine, spezialisierte Labore zwar Chancen, im Routinemarkt gestaltet sich ihre Positionierung aber schwierig. Tabelle 1 zeigt eine Auswahl von Übernahmen in den Jahren 2020 bis 2024.

Tabelle 1: Übernahmen von Laborunternehmen durch deutsche Unternehmen (2020–2024)

Jahr	Unternehmen	durch
2020	Medlab Gruppe	amedes
	Lavetan, Turnhout, Belgien; TeLA technische Lebensmittel- und Umweltanalytik, Geestland; Geotaix Umwelttechnologie, Würselen; Ease Law, Krauthausen (umbenannt in Thüringer Umweltinstitut Henterich)	GBA
2021	GBA Nordics Oy, Helsinki, Finnland; JARS, Polen; Geotaix Umwelttechnologie	GBA
	Praxis Dr. Titz; MDL Farben	Synlab
	Synlab A&S	SGS
	Modern Testing Services (Germany); UTC Umwelt & Technologie Consulting Bayreuth; GUB – Gesellschaft für Umweltanalytik und Beratung	Eurofins
2022	MVZ HPH Institut für Pathologie und Hämatopathologie	Limbach
	Medical Device Services – Dr. Rossberger (MDS); Laboratorio Químico Microbiológico (LQM), Spanien	GBA
	Wessling Ungarn; CLL Chemnitzer Laborleistungs GmbH; Stella Analyse; Berghof Analytik und Umweltengineering	Eurofins
	Proderm	SGS
2023	Labor Lübeck MVZ (Mehrheitsbeteiligung)	Limbach
	Labor 3; Crop Science (von SGS)	Eurofins
	Archimedlife, Österreich	amedes
	Schweizer Standorte von Synlab; MVZ Medizinische Laboratorien Düsseldorf; Diagnosticum – PartG	Sonic
2024	Labor Dr. Hauss, Kiel; MVZ Laborverbund; LADR Medizinisches Versorgungszentrum Paderborn	ISG Intermed (LADR)
	Bavaria Health Services (MVZ Labor Bavariahaus / Lab4more)	Eurofins
	MVZ im Medicum Fulda	Limbach

Anmerkung: Bei dieser Übersicht handelt es sich um eine Auswahl ohne Anspruch auf Vollständigkeit.

Quelle: eigene Darstellung nach Geschäftsberichten und Internetseiten der Unternehmen

Im medizinischen Bereich übernehmen Unternehmen Krankenhäuser, damit diese als Träger für MVZ dienen können (2012: Augenklinik Dardenne in Bonn durch Limbach; 2016: St. Marien Krankenhaus Lampertheim durch Eurofins; 2017: Klinik an der Weißenburg durch Sonic; 2019: Klinik Dr. Winkler Husum durch amedes; 2020: Park-Klinik in Kiel durch LADR; 2023: WolfartKlinik in Gräfelfing, davor schon Steinlach-Klinik Mössingen durch Synlab). Weitere Übernahmen von Labor-MVZ erfolgen über Kliniken in Besitz der Unternehmen.

Auch mehrere Private-Equity-Gesellschaften erwarben einzelne Krankenhäuser, um die MVZ-Gründungsfähigkeit als Folge des verabschiedeten Terminservice- und Versorgungsgesetzes zu erhalten (Antin Amedes Bidco 2021). Den Interviewpartner:innen zufolge wurde in den vergangenen drei bis vier Jahren deutlich, dass auch der Einstieg in den Markt in kleinerem Stil als erfolgsversprechend angesehen wird. So sind Private-Equity-Investoren wie Greenpeak Partners und Capiton mit der Academia Holding und HCD HealthCare & Diagnostics neu in spezialisierte Labor eingestiegen.

Angesichts sich verschlechternder Rahmenbedingungen und um zu vermeiden, dass sich kein Käufer zum gewünschten Preis findet, legen Private-Equity-Unternehmen in letzter Zeit sogenannte Continuation-Fonds auf, um Beteiligungen länger behalten zu können. Dies ist z. B. bei der Academia Holding der Fall, einer Plattform für Speziallabore in Humangenetik, Hämostaseologie und Pränataldiagnostik/IVF im Besitz der Beteiligungsgesellschaft Greenpeak (Majunke Consulting 2024).

Die GBA-Gruppe hat seit dem 28. April 2021 mit dem französischen Private-Equity-Haus ARDIAN einen neuen Mehrheitsgesellschafter. Die Veräußererin Quadriga Capital Beratungsgesellschaft mbH ist als Minderheitsgesellschafterin weiterhin an der Gruppe beteiligt (GBA Holding 2022).

Neben Weiterverkäufen wie z. B. auch der amedes an eine Investorengruppe (Omers Infrastructure, Goldman Sachs, AXA) fand mit dem Börsengang Synlabs im Jahr 2021 auch ein Exit eines Private-Equity-Investors statt. Nach einem Rückgang der Synlab-Aktie um fast zwei Drittel nach dem Ende des Booms mit Corona-Tests konnte Cinven sein restliches Anteilspaket allerdings nicht veräußern, was schließlich zu einem Rückkauf durch Cinven führte (FAZ 2023).

Im medizinischen Bereich werden zwar Private-Equity-Aktivitäten immer wieder diskutiert (Schöneberg/Vitols 2023; vgl. auch Fricke 2024), Expert:innen zufolge unterscheiden sich deren Strategien aber nicht notwendigerweise von den Laboren, die sich in Besitz der Ärzteschaft befinden. Auch diese verfolgen ähnliche Wachstumsstrategien und arbeiten ebenfalls gewinnorientiert.

2.3 Auswirkungen von Corona-Pandemie und Ukraine-Krieg

Die Auswirkungen der Corona-Pandemie haben die Branche stark geprägt und zu einer Vielzahl von Veränderungen geführt. Sie unterscheiden sich je nach Tätigkeitsfeld der Labore erheblich. Nach einem anfänglichen Rückgang der Nachfrage nach medizinischen Laborleistungen aufgrund zurückgehender Arztbesuche verzeichneten zu Beginn der Corona-Pandemie besonders Standorte, die Molekularbiologie und/oder PCR anboten, positive Auswirkungen. Die verstärkte Nachfrage führte zu einer erheblichen Expansion, begleitet von der Einstellung zahlreicher befristeter Mitarbeiter:innen.

Diese Phase brachte beträchtliche Einnahmen, die jedoch seit 2022 wieder deutlich zurückgegangen sind, da die staatliche Finanzierung ausblieb und nur noch auf Rezeptbasis abgerechnet wird. Die Lebensmittelanalytik blieb weitgehend unbeeinflusst, da weiterhin konsumiert wurde. Nicht-medizinische Aufträge wie die Materialtestung von Masken und Handschuhen gewannen an Bedeutung.

Knapp 29 Prozent der Befragten geben an, dass sich der Proben-durchlauf im Vergleich zu vor der Corona-Pandemie erhöht hat. Unter den Befragten aus medizinischen Laboren geben dies 33 Prozent an, in der Lebensmittelanalytik 30 Prozent, in der Umweltanalytik 27 Prozent und in der Materialanalytik nur 20 Prozent. Die Erhöhung lag zwischen 2019 und 2023 überwiegend zwischen 15 und 30 Prozent.

In etwa 19 Prozent der Fälle verringerte sich der Probendurchlauf in einer Bandbreite von fünf Prozent bis 40 Prozent. Bei 27 Prozent der Befragten aus Laboren der Materialanalytik ist dies der Fall, bei 23 Prozent in der Umweltanalytik, bei 16 Prozent der in medizinischen Laboren arbeitenden Befragten und bei 15 Prozent in der Lebensmittelanalytik. Knapp 18 Prozent der Befragten berichten, dass sich der Probendurchlauf nicht verändert hat, 35 Prozent machen keine Angabe.

Insgesamt wird in Folge der Pandemie vermehrt auf Homeoffice gesetzt, z. B. für die Ergebnisberichterstattung und das Qualitätsmanagement. Es gibt eine steigende Tendenz zum Homeoffice für Overhead-Tätigkeiten. Aufgrund von Corona vorangetriebene Veränderungen, wie die Trennung von Büro- und Laborräumen, werden beibehalten. Bürokonzepte und organisatorische Anpassungen wurden vorgenommen, einschließlich der Anmietung von Büros in attraktiveren Innenstadtbereichen.

26 Prozent der Befragten geben an, dass sich der Gewinn ihres Unternehmens im Vergleich zu vor der Corona-Pandemie erhöht hat. Bei den medizinischen Laboren war dies hauptsächlich darauf zurückzuführen, dass die Auftragsmengen aufgrund von PCR-Analytik und Corona-Tests

allgemein anstiegen. Des Weiteren verzeichneten Unternehmen sowohl durch Zukäufe als auch durch natürliches Wachstum ein erweitertes Geschäftswachstum. Es wurden weitere Standorte übernommen und neue Kund:innen akquiriert.

In der Lebensmittel-, Material- und Umweltanalytik konnten höhere Umsätze erzielt werden, wo auf konsequente Rationalisierung, Erhöhung der Probenzahlen, Personaleinsparungen und/oder eine Erhöhung der Verkaufspreise gesetzt wurde.

Zehn Prozent der Befragten geben an, dass sich der Gewinn nicht verändert hat. Als Gründe werden hier angegeben, dass das Management schlecht auf Krisen vorbereitet ist, was zu einem Entscheidungsstau, Unsicherheiten und mangelndem Risikomanagement führt. Die Strategie der Gewinnmaximierung dominiert, während wichtige Themen wie Qualifizierung, Standortsicherung und Zukunftsinvestitionen vernachlässigt werden.

Obwohl Unternehmen Preiserhöhungen bei den Kund:innen durchsetzen konnten, gibt es weiterhin Herausforderungen wie hohe Konkurrenz, steigende Energiepreise und Fachkräftemangel. Einnahmen aus Corona-Tests während der Pandemie brachten teilweise einen vorübergehenden Gewinnzuwachs, der jedoch nötig war, um Rückgänge in anderen Bereichen auszugleichen.

27 Prozent der Befragten sehen einen verringerten Gewinn. Begründungen sehen die Befragten u. a. in Managementfehlern, die zu wirtschaftlichen Fehlentscheidungen führten, einschließlich schlechter Krankenhausverträge. Zudem stehen Kostensteigerungen bei Material, Energie und Personal einem statischen Preisniveau für die erbrachten Leistungen gegenüber, wodurch die Gewinnmargen sinken. Die Nachfrage nach Labordienstleistungen ist durch den Wegfall von Coronatests und die Abnahme der Produktion von Kund:innen gesunken.

Die Transportketten sind durch die Energiekrise unterbrochen, was die Kosten erhöht und die Verfügbarkeit von Proben für Analysen verringert. Veränderungen im Gesundheitswesen, wie Abstufungen medizinischer Leistungen durch die Kassenärztlichen Vereinigungen und weniger Arztbesuche, beeinflussen ebenfalls die Umsätze negativ. 37 Prozent der Befragten konnten keine Angaben machen.

Während einige Befragte von nur geringen Auswirkungen des Ukraine-Krieges ausgehen bzw. die Auswirkungen der Corona-Pandemie als höher einschätzen, sehen die meisten Befragten Auswirkungen für die Unternehmen aufgrund gestiegener Kosten. Die steigenden Energiepreise haben die Gewinn- und Verlustrechnung stark belastet.

Die gestiegenen Preise betreffen auch die Beschaffung von Verbrauchsmaterialien und den Strombedarf für Laborgeräte. Hinzu kommen

Lieferengpässe, insbesondere bei Blutentnahmematerial, aufgrund von Rohstoffmangel und kompliziertere Zollanfragen, was zu längeren Lieferzeiten führt. Außerdem sind viele Proben aus Russland und der Ukraine weggefallen, was zu einem Rückgang von Kundenaufträgen aus diesen Regionen führt. Um die finanzielle Lage zu stabilisieren, werden Einsparungen in allen Bereichen vorgenommen. Sparmaßnahmen erstrecken sich auf den Strom- und Energieverbrauch sowie die Personalkosten.

Der VUP hat in einer Sonderumfrage im Herbst 2022 die Resilienz von Laborunternehmen angesichts anhaltender Krisen wie der problematischen Energie- und Materialversorgung untersucht. Die Laborbranche schätzte die Lage überwiegend als besorgniserregend ein, insbesondere aufgrund drohender Versorgungsengpässe im Bereich Energie und Material. 79 Prozent der Befragten sahen die Energieversorgung als besorgniserregend an, 64 Prozent die Materialverfügbarkeit. Drei Prozent sahen die Lage als existenzbedrohend.

Als Reaktion darauf ergreifen die Unternehmen gezielte Maßnahmen, um dieser kritischen Lage entgegenzuwirken. Die Maßnahmen zur Sicherung des Energiebedarfs umfassen hauptsächlich Einsparmaßnahmen, wie ein strenges Monitoring des Energieverbrauchs, die Ausweitung des Homeoffice-Angebots und die Umstrukturierung des Unternehmens. Einige Unternehmen streben auch langfristig eine gewisse Unabhängigkeit von Energielieferanten an (VUP 2023a). Den Interviewpartner:innen zufolge wurde angesichts hoher Energiekosten und eingeschränkter Materialverfügbarkeit über die Möglichkeit von Energiezuschlägen und Preiserhöhungen für Standardprodukte diskutiert.

2.4 Konjunktur, Markttrends und Geschäftsstrategien

Dem VUP-Konjunkturbarometer zufolge wurden die aktuelle Auftragslage sowie die erwartete Auftragslage von den Laborunternehmen Ende 2019 noch positiv eingeschätzt, dies war im April 2020 nicht mehr der Fall. Die Einschätzungen bewegen sich seither im leicht positiven Bereich, lediglich im November 2022 zeigte sich eine leicht negative Bewertung. Im ersten Halbjahr 2023 entwickelte sich die Stimmung in der Laborbranche positiv mit steigenden Umsatzerwartungen und Investitionsbereitschaft. Letztere ging allerdings im zweiten Halbjahr 2023 wieder zurück. Der Fachkräftemangel besteht seit 2019 fort, bei stabilem Bedarf seit 2021 (VUP o. J.; vgl. Tabelle 2).

Tabelle 2: Einschätzungen laut VUP-Konjunkturbarometer (2019–2023)

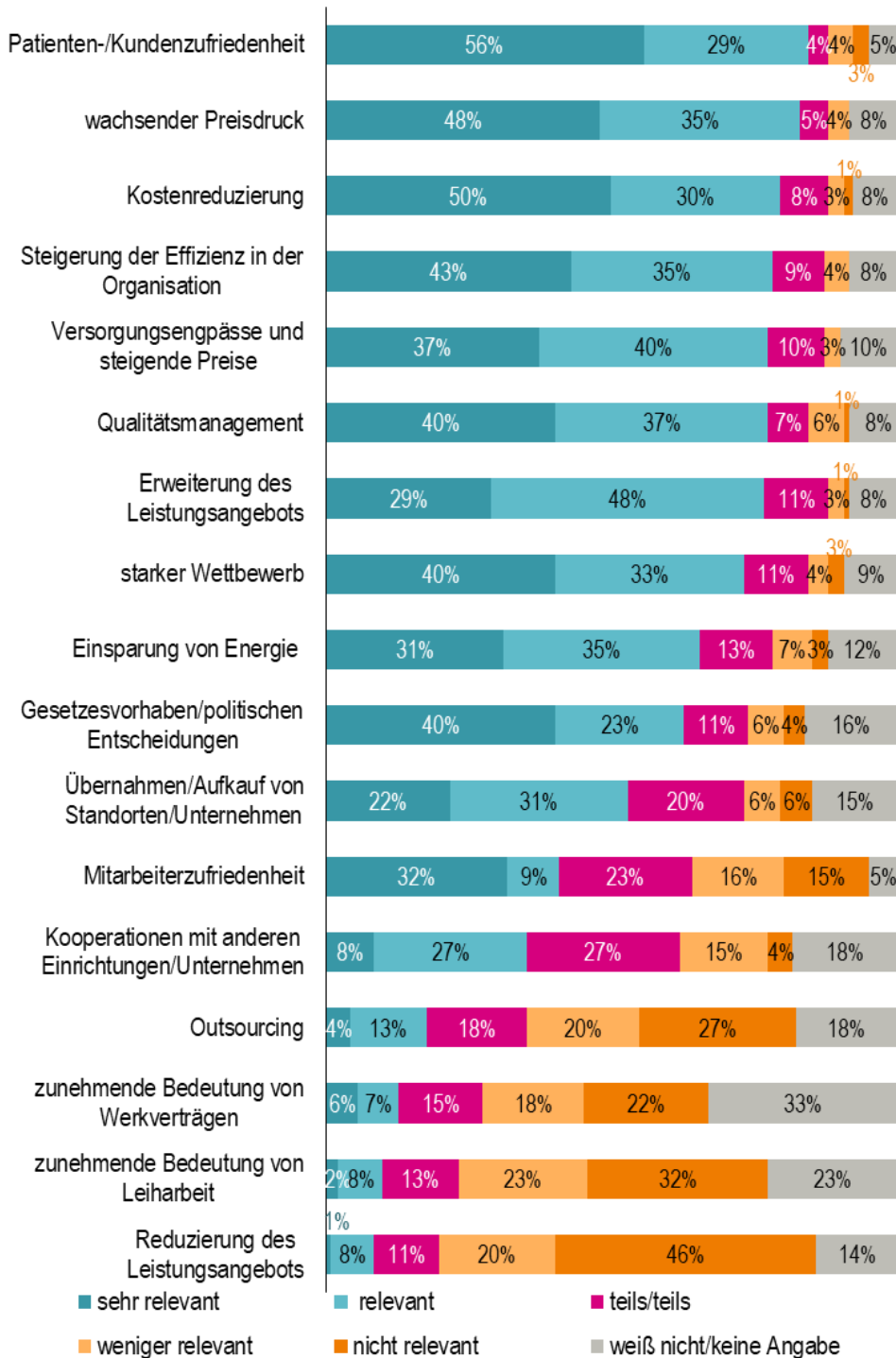
	Okt. 2019	April 2020	Okt. 2020	April 2021	Nov. 2021	Mai 2022	Nov. 2022	April 2023	Nov. 2023
Auftragslage	0,9	-0,8	0,0	0,5	0,4	0,2	-0,2	0,2	0,1
erwartete Auftragslage	0,2	-0,5	0,0	0,5	0,4	0,2	-0,3	0,5	0,3
Investitions- planung	0,5	-0,4	-0,1	0,2	0,5	0,1	-0,1	0,4	0,1
Entwicklung der Arbeitsplätze	0,4	-0,2	-0,1	0,2	0,5	0,2	0,1	0,5	0,2
Verfügbarkeit von Fachkräften	-1,0	-0,5	-0,7	-0,4	-0,9	-1,1	-0,9	-0,8	-0,8

Anmerkung: Bewertung auf einer Skala von -2 bis +2 (Auftragslage: „sehr schlecht“ bis „sehr gut“; erwartete Auftragslage, Investitionsplanung und Entwicklung der Arbeitsplätze: „deutlich weniger“ bis „deutlich mehr“; Verfügbarkeit von Fachkräften: „sehr schlecht“ bis „sehr gut“)
Quelle: eigene Darstellung nach Konjunkturbarometer 2019–2023 (VUP o. J.)

Die Patienten- bzw. Kundenzufriedenheit hat laut den im Rahmen dieser Studie Befragten oberste Priorität in den Geschäftsstrategien ihrer Unternehmen. 85 Prozent der Befragten geben an, dass dies sehr relevant oder relevant für ihre Geschäftsführung ist. Große Bedeutung haben auch der wachsende Preisdruck (83 Prozent), Kostenreduzierung (80 Prozent), die Steigerung der Effizienz in der Organisation (78 Prozent), Versorgungsengpässe und steigende Preise für Verbrauchsmaterial, Qualitätsmanagement und die Erweiterung des Leistungsangebots (je 77 Prozent) sowie der starke Wettbewerb (73 Prozent).

Die Einsparung von Energie spielt für etwa zwei Drittel eine große Rolle und auch Gesetzesvorhaben bzw. politische Entscheidungen und die Übernahme von Standorten bzw. Unternehmen sind relevant. Weniger Bedeutung kommt der Mitarbeiterzufriedenheit, Kooperationen, Outsourcing, Werkverträgen und Leiharbeit zu. Eine Reduzierung des Leistungsangebots spielt nach Einschätzung der Befragten in den Geschäftsstrategien kaum eine Rolle (vgl. Abbildung 2).

Abbildung 2: Einfluss verschiedener Faktoren auf die Geschäftsstrategie aus Sicht der Geschäftsführung



Anmerkung: n = 142

Quelle: eigene Befragung und Darstellung

Neben den genannten Aspekten nennen die Befragten Automatisierung, Personalmangel, die Erweiterung des Portfolios und die Erhöhung der Attraktivität für Investor:innen als relevant für die Geschäftsstrategie der Unternehmen.

2.4.1 Medizinische Laborleistungen

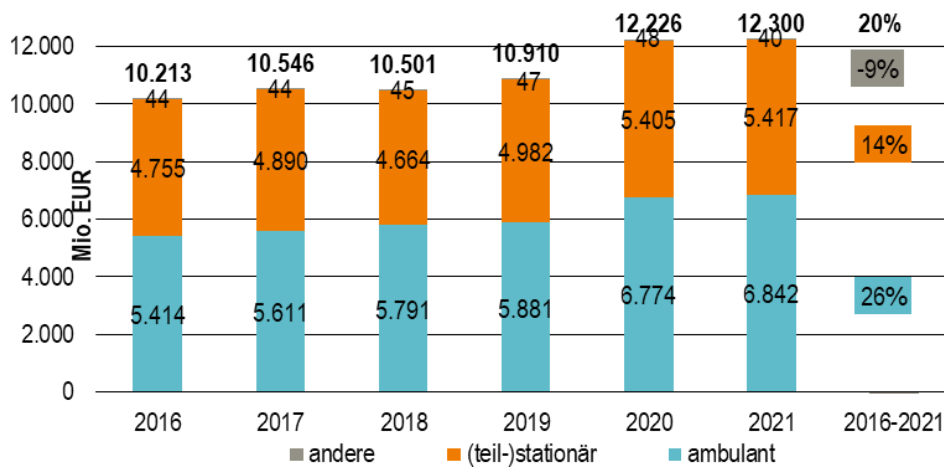
Die Ausgaben für medizinische Laborleistungen in Deutschland sind zwischen 2016 und 2021 weiter um 20 Prozent auf über zwölf Milliarden Euro gestiegen. Dies liegt unter dem Wachstum der Gesundheitsausgaben insgesamt im selben Zeitraum (28 Prozent). Ein besonders starker Anstieg war mit dem Beginn der Corona-Pandemie zu verzeichnen; von 2019 auf 2020 stiegen die Ausgaben um zwölf Prozent an (neun Prozent bei den [teil-]stationären Einrichtungen, 15 Prozent bei den ambulanten Einrichtungen; Statistisches Bundesamt 2024a).

Der Anteil der Ausgaben für ambulante medizinische Laborleistungen an den Gesundheitsangaben liegt 2021 bei knapp drei Prozent. Der Anstieg der Ausgaben war zwischen 2016 und 2021 bei den ambulanten Einrichtungen mit 26 Prozent größer als in den (teil-)stationären Einrichtungen mit 14 Prozent. Im Jahr 2021 machten die Ausgaben von ambulanten Einrichtungen 55 Prozent der gesamten Ausgaben für Laborleistungen aus (vgl. Abbildung 3).

Die Anbieter medizinischer Laborleistungen sind in der Finanzierung weiterhin stark von den Krankenkassen abhängig. Im Jahr 2021 trugen die gesetzlichen Krankenkassen 63 Prozent der Ausgaben, die privaten Kassen 22 Prozent (Statistisches Bundesamt 2024a).

Demografische Trends wie eine alternde Bevölkerung, häufigere Krankheiten und ein Fokus auf präventive Gesundheitsversorgung führen zu einer erhöhten Nachfrage nach klinischen Tests. Eine weitere Beobachtung ist das Outsourcing von Laborleistungen durch Krankenhäuser, wovon private Anbieter profitieren. Ein wachsender Trend ist das Selbstzahlen von diagnostischen Tests, was neue Marktchancen für direkte Dienstleistungen für Verbraucher:innen schafft. Innovationen umfassen u.a. Präzisionsmedizin, Digitaldienste und maschinelles Lernen zur Analyse biologischer Datensätze (Synlab 2023).

Abbildung 3: Ausgaben für medizinische Laborleistungen (2016–2021)



Anmerkung: Die vorliegenden Daten umfassen sowohl Ausgaben für Leistungen, die von gewerblichen Laborunternehmen erbracht wurden, als auch für Leistungen anderer Ärzt:innen. Aufgrund veränderter Erhebungsmethoden und Zuordnungen sind die Zahlen nicht mit den Ergebnissen aus den letzten Studien (Schöneberg et al. 2016; Schöneberg 2020) vergleichbar.

Quelle: eigene Darstellung nach Daten der Gesundheitsberichterstattung des Bundes (Statistisches Bundesamt 2024a)

Die Regulierung des labormedizinischen Marktes in Deutschland führt dazu, dass bei wachsender volumenmäßiger Nachfrage nur ein geringes Umsatzwachstum verzeichnet werden kann. Zukünftige Wachstumschancen für kommerzielle Laborbetreiber bestehen vor allem in der Akquisition von MVZ-Laboratorien, der Übernahme weiterer Krankenhauslaboratorien und der Entwicklung innovativer medizinischer Dienstleistungen für Krankenhäuser und niedergelassene Fachärzt:innen (Limbach 2022).

Die Kosten für medizinische Labore bleiben u. a. durch steigende Mieten und Personalkosten sowie Kosten für Reagenzien hoch, während die Einnahmen begrenzt sind, da Preiserhöhungen durch die kassenärztliche Vereinigung nicht vorgesehen sind. Dies zwingt die Unternehmen dazu, alternative Einnahmequellen zu erschließen, wie die Ausweitung ihrer Dienstleistungen auf den Privatsektor.

Die Unternehmen amedes, LADR, Limbach, Sonic und Synlab verfolgen unterschiedliche Strategien, um ihre Positionen im Bereich der medizinischen Labordienstleistungen zu stärken und auszubauen.

Die Wachstumsstrategien dieser medizinischen Labor ähneln sich und beinhalten sowohl organisches Wachstum als auch Firmenzukäufe. Wäh-

rend LADR weiterhin auf Regionalität, Service und Dienstleistungen vor Ort setzt (ISG 2022), legt Sonic einen Schwerpunkt auf ein überregionales und personenunabhängiges Angebot (Sonic 2023). Sowohl Limbach als auch Synlab streben eine Position als führende Anbieter von medizinischen Laborleistungen in Europa an (Limbach 2022; Synlab 2023).

Konsolidierung und die Nutzung von Synergien spielen für Limbach, Sonic und Synlab eine wichtige Rolle. Modernisierung und Standardisierung analytischer Instrumente und Digitalisierung sollen zur Steigerung der Produktivität und Effizienz beitragen (Limbach 2022; Sonic 2023; Synlab 2023; Antin Amedes Bidco 2021; ISG 2022; Limbach 2022; eigene Interviews).

Während LADR bestrebt ist, bereits bestehende Bereiche, wie Hygieneleistungen und Lebensmittelanalytik sukzessive auszubauen (ISG 2022), heben Limbach und amedes die Entwicklung neuer Geschäftsfelder und Untersuchungsmethoden wie Humangenetik, Pathologie sowie Lebensmittel- und Umweltanalytik (Limbach 2022) und neue genetische Testpanels und Technologien wie Next Generation Sequencing (NGS) hervor (Antin Amedes Bidco 2021).

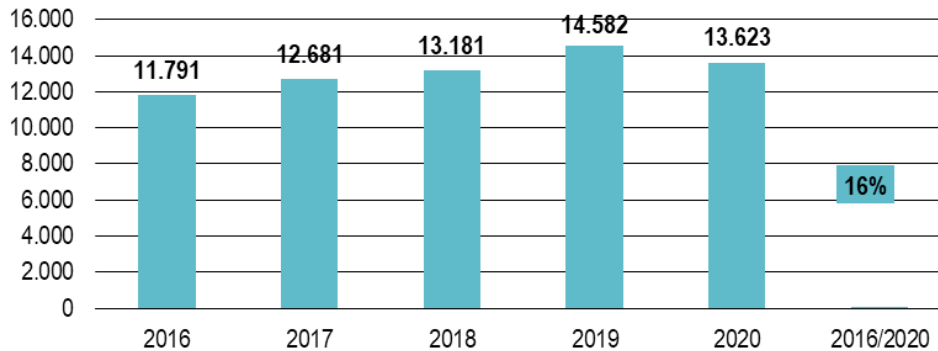
2.4.2 Technische, chemische und physikalische Untersuchung

Die Umsätze im Bereich der technischen, chemischen und physikalischen Untersuchungen stiegen zwischen 2016 und 2020 um 16 Prozent auf knapp 14 Milliarden Euro an (vgl. Abbildung 4). Von 2019 auf 2020 mit dem Beginn der Corona-Pandemie gingen die Umsätze um knapp sieben Prozent zurück (Statistisches Bundesamt 2024c).

Der vermehrte Bedarf an Konformitätsbewertungen und Prüfungen für smarte Produkte und Lösungen, einschließlich künstlicher Intelligenz (KI), schafft einen neuen Markt für Prüflabore. Bioanalytische Tests und biopharmazeutische Testdienstleistungen sind schnell wachsende Märkte, angetrieben durch steigenden Wohlstand, Innovation und neue Technologien.

Die Nachfrage nach Testdienstleistungen im Bereich Life-Science bleibt generell hoch. In einigen Bereichen, vor allem im Lebensmittelsektor, zeigt sich aber ein stagnierendes Marktwachstum und hoher Preisdruck. Im Bereich der Umweltuntersuchungen ist weiterhin eine gute Marktlage in Deutschland festzustellen, jedoch ist auch hier der Wettbewerbsdruck gestiegen. Die Corona-Pandemie hat zusätzliche Herausforderungen mit sich gebracht.

Abbildung 4: Umsatz im Wirtschaftszweig „Technische, physikalische und chemische Untersuchung“ (2016–2020; in Millionen Euro)



Quelle: eigene Darstellung nach Daten der Strukturerhebung im Dienstleistungsbereich (Statistisches Bundesamt 2024c)

Die Labormärkte bleiben überwiegend binnenzentriert, da nationale Gesetze für Bereiche wie Trinkwasser, Boden und Lebensmittel gelten. Ein Teil der großen Zertifizierungsgesellschaften verlagert ihre Aktivitäten ins Ausland aufgrund von Akkreditierungsanforderungen (Eurofins Scientific 2022; Wessling Holding 2022; eigene Interviews).

Die nicht-medizinischen Labore Eurofins, GBA, Wessling und SGS streben ein Wachstum an, sei es durch organische Entwicklung, Akquisitionen oder die Erschließung neuer Märkte und Segmente. Sie investieren in die Entwicklung neuer Technologien und die Förderung von Innovationen, um langfristiges Wachstum und Widerstandsfähigkeit zu erreichen. Die Unternehmen legen Wert darauf, die Bedürfnisse ihrer Kund:innen zu verstehen und entsprechend darauf zu reagieren.

Dies zeigt sich in der Anpassung der Dienstleistungsangebote, der regionalen Präsenz und der Kundenbetreuung. Kontinuierliche Verbesserung der internen Abläufe und Prozesse wird angestrebt, um die Effizienz zu steigern und Kosten zu senken. Die Diversifizierung des Dienstleistungsportfolios, um sich an die sich wandelnden Marktbedingungen anzupassen und neue Geschäftsmöglichkeiten zu erschließen, spielt ebenfalls eine Rolle.

Eurofins verfolgt eine langfristige Wertschöpfungsstrategie, die auf Investitionen in Innovation, Forschung und Entwicklung sowie den Ausbau des Unternehmensnetzwerks durch organische und anorganische Wachstumsstrategien setzt. Der Einsatz von Start-ups oder Greenfield-Laborprojekten wird ebenso angestrebt wie die verstärkte Präsenz in neuen Märkten und Schwellenländern (Eurofins Scientific 2022 und 2023). In Deutschland hat Eurofins sein Geschäftsfeld für Asbestanalytik erweitert

(Eurofins 2023a) und verstärkt seine Aktivitäten mit mikrobiologischen Untersuchungen (Eurofins 2023b). Das Unternehmen betont die Bedeutung regionaler Präsenz und persönlicher Betreuung (Eurofins 2021).

GBA konzentriert sich auf die kontinuierliche Entwicklung von Analysemethoden (GBA Holding 2022). Interne Automatisierung soll zur Effizienzsteigerung beitragen und eine verkürzte Bearbeitungszeit von Prozessen ermöglichen. Es wird intensiv an der Entwicklung der EDV gearbeitet, um potenzielle Kostensenkungen zu realisieren und die Transparenz zu erhöhen (GBA Investment 2021). Eine Erweiterung des Portfolios fand in den Bereichen Pharma, Medizinprodukte, Kosmetik und Agrochemie statt (GBA 2023).

SGS plant, das Wachstum zu beschleunigen und das Vertrauen der Kund:innen zu stärken, indem das Unternehmen in Bereiche investiert, die als vielversprechend angesehen werden, darunter Nachhaltigkeit, digitale Dienstleistungen und Nordamerika. Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der Vereinfachung der Organisationsstruktur, um Verantwortlichkeit, Leistung und Anpassungsfähigkeit zu fördern (SGS 2024).

Wessling strebt eine kontinuierliche Weiterentwicklung des Dienstleistungsportfolios an, um den sich ständig ändernden Anforderungen, gesetzlichen Vorschriften und technologischen Entwicklungen gerecht zu werden. Dies soll durch enge auch internationale Zusammenarbeit sowie die Beteiligung an Forschungs- und Entwicklungsprojekten erreicht werden. Eine Konsolidierung der Kundenbasis wird angestrebt, nicht rentable Branchen werden identifiziert und Standorte geschlossen (Wessling Holding 2022).

Die Umsätze der beispielhaft genannten Laborunternehmen im medizinischen und technischen, chemischen oder physikalischen Bereich stiegen in den vergangenen Jahren an, wobei die medizinischen Labore mit Ausnahme von Synlab höhere Zuwächse generieren konnten. Der Rückgang bei Synlab ist nicht zuletzt auf die Verkäufe von Unternehmensteilen zurückzuführen (vgl. Tabelle 3).

Die Beschäftigtenzahlen nahmen bei allen hier betrachteten Unternehmen zu. Besonders hohe Anstiege der Beschäftigtenzahl zeigten sich bei GBA und Sonic. Für weitere Informationen zum Thema Beschäftigungsentwicklung siehe das folgende Kapitel 3.1.

Tabelle 3: Umsatz- und Beschäftigungsentwicklung ausgewählter Unternehmen

Unternehmen	Umsatz	Veränderung	Anzahl der Beschäftigten	Veränderung
amedes	2018: 256 Mio. € (DE)	+32 %	2018: 3.400 (DE)	+11 %
	2020: 337 Mio. € (DE, AT und Dubai)		2020: 3.800 (DE)	
Eurofins	2020: 3.149 Mio. € (Europa)	+11 %	2020: 24.500 (FTE, Europa)	+20 %
	2022: 3.507 Mio. € (Europa)		2022: 29.400 (FTE, Europa)	
GBA Gesellschaft für Bioanalytik	2019: 104 Mio. € (weltweit)	+12 %	2019: 1.200 (weltweit)	+57 %
	2021: 116 Mio. € (weltweit)		2021: 1.800 (weltweit)	
LADR	2019: 262 Mio. € (DE, PL, FI)	+70 %	2019: 2.700 (DE, PL, FI)	+16 %
	2021: 445 Mio. € (DE, PL, FI)		2021: 3.100 (DE, PL, FI)	
Limbach	2019: 821 Mio. € (DE)	+67 %	2019: 6.700 (DE)	+13 %
	2021: 1.367 Mio. € (DE)		2021: 7.600 (DE)	
SGS Société Générale de Surveillance	2021: 2.953 Mio. CHF (Europa, Afrika, Mittlerer Osten)	+1 %	2021: 39.200 (Europa, Afrika, Mittlerer Osten)	+2 %
	2023: 2.980 Mio. CHF (Europa, Afrika, Mittlerer Osten)		2023: 40.000 (Europa, Afrika, Mittlerer Osten)	
Sonic Healthcare	2019/20: 800 Mio. € (DE)	+59 %	2019/20: 6.500 (DE, BE, CH)	+39 %
	2021/22: 1.275 Mio. € (DE)		2021/22: 9.100 (DE, BE, CH)	
Synlab	2021: 723 Mio. € (DE)	-3 %	2021: 3.800 (DE)	+4 %
	2022: 703 Mio. € (DE)		2022: 4.000 (DE)	
Wessling	2019: 63 Mio. € (DE)	+3 %	2019: 1.600 (weltweit)	+6 %
	2021: 65 Mio. € (DE)		2021: 1.700 (weltweit)	

Quelle: eigene Darstellung nach den Geschäftsberichten der Unternehmen (siehe nächste Seite)

Anmerkungen:

- *amedes*: Konzernabschlüsse der Antin Amedes Bidco GmbH für die Geschäftsjahre 2018 und 2020 (Antin Amedes Bidco 2019 und 2021). Die Beschäftigtenzahlen beziehen sich auf alle Geschäftsbereiche in Deutschland (neben Labor und Klinischer Medizin auch Genetik, Pathologie, Zytologie und Sonstige), die Umsatzzahlen beziehen sich auf den Bereich Labor und Klinische Medizin.
- *Eurofins*: Annual Reports der Eurofins Scientific SE für 2020 und 2022 (Eurofins Scientific 2021 und 2023). Seit 2019 werden die Zahlen für Deutschland nicht mehr gesondert ausgewiesen.
- *GBA Gesellschaft für Bioanalytik*: Konzernabschlüsse der GBA Investment GmbH für das Geschäftsjahr 2019 und der GBA Holding GmbH für das Geschäftsjahr 2021 (GBA Investment 2020; GBA Holding 2022). Im Geschäftsjahr 2016 wurde erstmals ein Konzernabschluss erstellt, sodass keine gesonderten Daten für Deutschland und den Laborbereich mehr vorliegen.
- *LADR*: Konzernabschlüsse der ISG Intermed Holding GmbH & Co. KG für die Jahre 2019 und 2021 (ISG 2020 und 2022). Die Daten umfassen auch Leistungen außerhalb Deutschlands und des Laborbereichs (insbesondere Fach- und Großhandel mit Krankenhaus- und Ärztebedarf).
- *Limbach*: Konzernabschlüsse der Limbach Verwaltungs SE für die Geschäftsjahre 2019 und 2021 (Limbach 2020 und 2022). Die Umsatzerlöse ergeben sich hauptsächlich aus Laborleistungen der MVZ (ca. 95 Prozent).
- *SGS Société Générale de Surveillance*: Jahresberichte für 2021 und 2023 (SGS 2022 und 2024). Die Daten beziehen sich auf die gesamten Prüf-, Inspektions- und Zertifizierungstätigkeiten.
- *Sonic Healthcare*: Konzernabschlüsse der Sonic Healthcare Germany GmbH & Co. KG für die Geschäftsjahre 2019/2020 und 2021/2022 (Sonic 2021 und 2023). Neben Labordienstleistungen sind u. a. auch Histologie, Zytologie und Pathologie enthalten.
- *Synlab*: Annual Reports der Synlab AG für die Geschäftsjahre 2021 und 2022 (Synlab 2022 und 2023).
- *Wessling*: Konzernabschlüsse der Wessling Holding GmbH & Co. KG für die Geschäftsjahre 2019 und 2021 (Wessling Holding 2020 und 2022). Neben der Analytik sind auch Beratung und Planung enthalten.

3. Beschäftigung in der Laborbranche

3.1 Entwicklung der Beschäftigtenzahlen

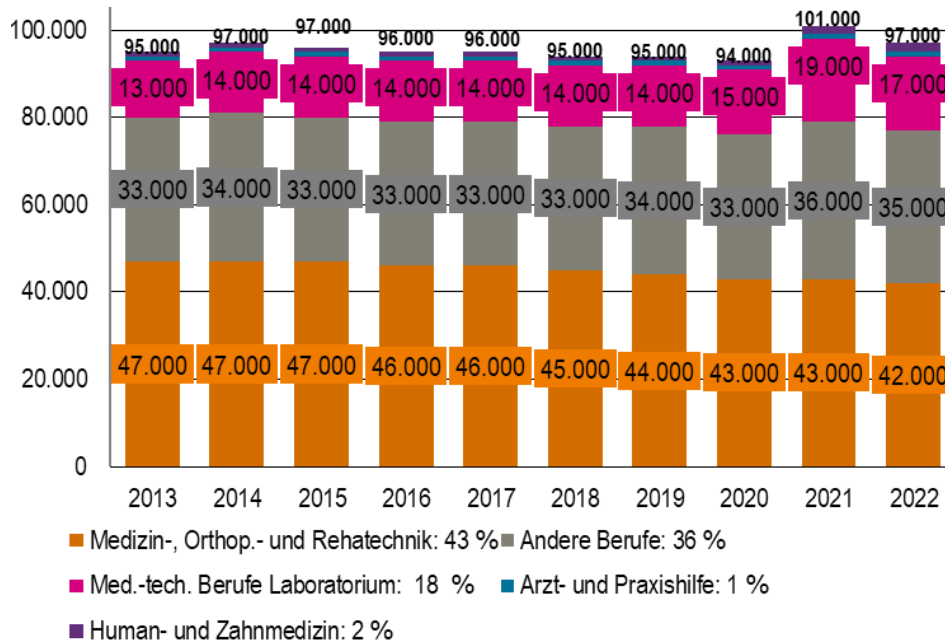
26 Prozent der Befragten gibt an, dass sich die Zahl der Beschäftigten im Vergleich zu vor der Corona-Pandemie erhöht hat. Die Erhöhung zwischen 2019 und 2023 reicht von fünf Prozent bis hin zu 100 Prozent. 33 Prozent der Befragten sehen eine Verringerung der Beschäftigtenzahl im selben Zeitraum, die von zehn bis 60 Prozent reicht, 25 Prozent sehen keinerlei Veränderung, 24 Prozent konnten keine Antwort geben. Eine Verringerung ist eher in der Material-, Lebensmittel und Umweltanalytik zu beobachten als in den medizinischen Laboren, in denen eher ein Aufbau stattfand.

Teilweise sind Akquisitionen für eine Zunahme der Beschäftigtenzahl verantwortlich. Auch in manchen medizinischen Laboren gab es während der Coronazeit keine Personalaufstockung, und die gestiegene Arbeitslast wurde durch Überstunden bewältigt. Teilweise gab es einen Wechsel im Stammpersonal, da viele dem Druck während der Corona-Pandemie nicht standgehalten haben. Wo eine Steigerung des Personals angestrebt wird, gestaltet sich die Besetzung offener Stellen oft schwierig. Die Fluktuation in einigen Unternehmen hat zugenommen. Nachbesetzungen sind oft teuer, langwierig und die Qualifizierung aufwendig.

Die Zahl der Beschäftigten in allen deutschen medizinischen Laboratorien (inklusive Zahnmedizin) wird für 2022 mit 97.000 angegeben. Allerdings ist die Mehrzahl dieser Beschäftigten nicht in dem in dieser Studie erfassten Laborbereich tätig; 43 Prozent entfallen z. B. auf die Medizin-, Orthopädie- und Reha-technik. Insgesamt zeigt sich bis 2020 ein leichter Rückgang der Beschäftigung in den medizinischen und zahnmedizinischen Laboratorien, gefolgt von einem deutlichen pandemiebedingten Anstieg im Jahr 2021 und einem erneuten Rückgang im Jahr 2022 auf das Niveau von 2015.

Der deutlichste Anstieg zeigte sich 2021 bei den medizinisch-technischen Berufen im Laboratorium; zwischen 2013 und 2022 nahm die Beschäftigtenzahl hier um 31 Prozent zu (vgl. Abbildung 5).

Abbildung 5: Beschäftigte in medizinischen und zahnmedizinischen Laboratorien nach Einrichtung und Beruf (2013–2022)



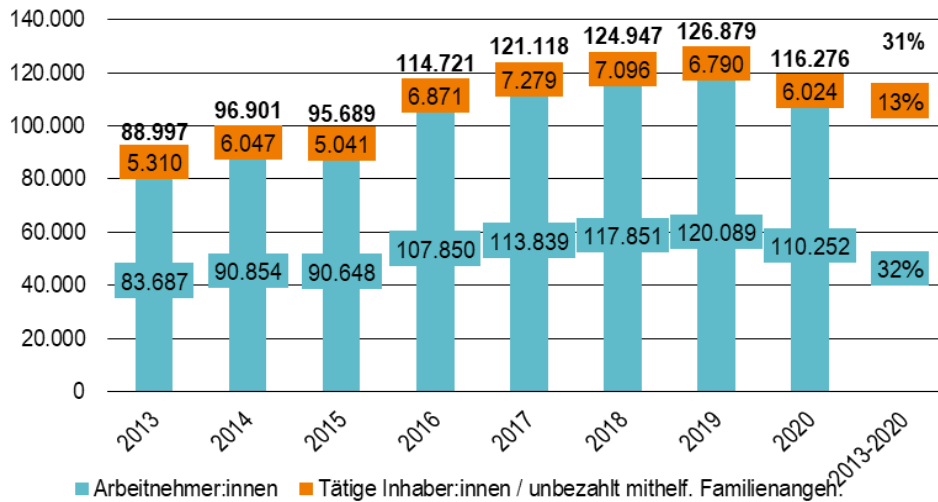
Anmerkungen: Prozentangaben für 2022. Medizinische und zahnmedizinische Laboratorien werden in dieser Statistik zu den Vorleistungsin-
dustrien des Gesundheitswesens gezählt. Neben den Einrichtungen der
Laboratoriumsdiagnostik, pathologischen Instituten, Laboratorien für me-
dizinische Untersuchungen sowie Blut- und Samenbanken werden die
gewerblichen zahntechnischen Laboratorien unter dieser Einrichtung
subsumiert. Die (Prozent-)Angaben sind gerundete Werte. Abweichun-
gen zwischen der Summe der Werte für einzelne Berufe und der Ge-
samtzahl der Beschäftigten sind rundungsbedingt.

Quelle: eigene Darstellung nach Daten der Gesundheitspersonalrech-
nung (Statistisches Bundesamt 2024b)

Die Zahl der in der technischen, physikalischen und chemischen Unter-
suchung tätigen Personen stieg bis zum Jahr 2019 kontinuierlich an und
ging im Jahr 2020 um acht Prozent zurück. Über den gesamten Zeitraum
2013 bis 2020 ist ein Zuwachs von 31 Prozent zu verzeichnen (vgl. Abbil-
dung 6).

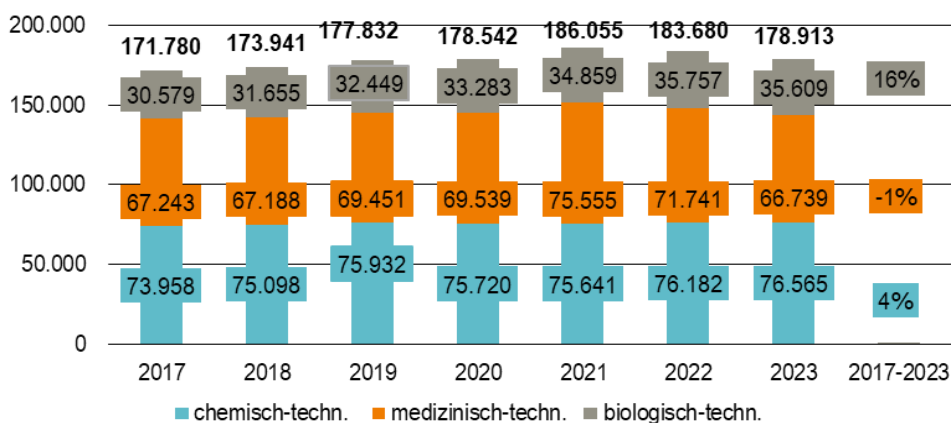
In den drei größten Berufsgruppen im Laboratorium – Berufe im che-
misch-technischen Laboratorium, medizinisch-technische Berufe im La-
boratorium und Berufe im biologisch-technischen Laboratorium – waren
im Juni 2023 knapp 179.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte tä-
tig (vgl. Abbildung 7).

Abbildung 6: Im Wirtschaftszweig „Technische, physikalische und chemische Untersuchung“ tätige Personen (2013–2020)



Anmerkungen: Stichtag jeweils 30.9. Eine Differenzierung nach Industrie, öffentlichem Dienst und privaten Dienstleistungen ist nicht möglich. Quelle: eigene Darstellung nach Daten der Strukturerhebung im Dienstleistungsbereich (Statistisches Bundesamt 2024c)

Abbildung 7: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Laboratoriumsberufen (2017–2023)



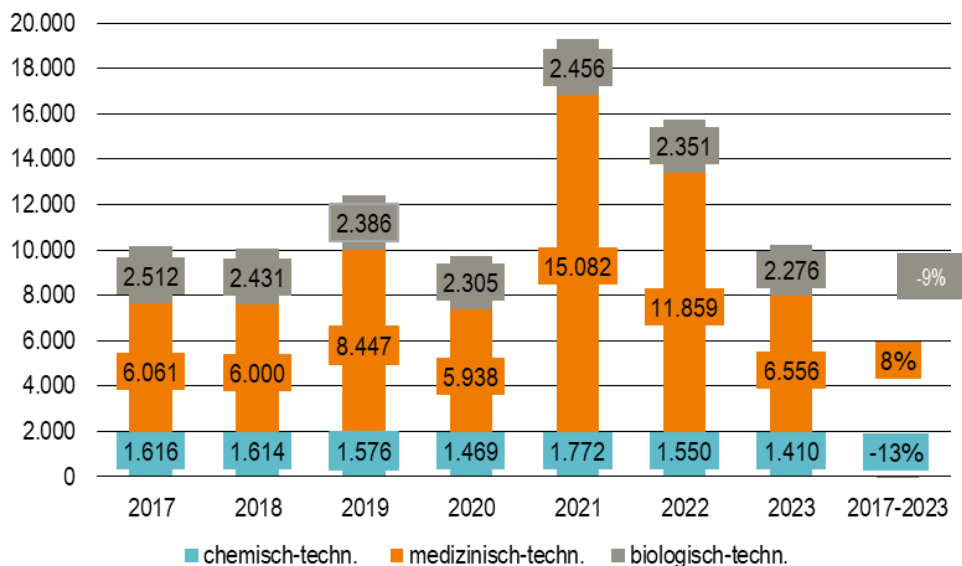
Anmerkungen: Stichtag jeweils 30.6. Es handelt sich um Angaben über alle Wirtschaftszweige hinweg. Eine Differenzierung nach Industrie, öffentlichem Dienst und privaten Dienstleistungen ist nicht möglich. Nicht-technische Berufe z. B. der Verwaltung werden nicht betrachtet. Quelle: eigene Darstellung nach Daten der Bundesagentur für Arbeit (2018, 2019b, 2020, 2021, 2022, 2023b und 2024b)

In den Berufen im chemisch- bzw. biologisch-technischen Laboratorium stieg die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen Juni 2017 und Juni 2023 um ca. vier bzw. 16 Prozent. Bei den medizinisch-technischen Laborberufen ging die Zahl dagegen um ein Prozent zurück.

Während die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im chemisch-technischen Laboratorium in den ersten beiden Corona-Jahren 2020 und 2021 leicht zurückging (um 0,2 Prozent bzw. 0,1 Prozent) und in den folgenden Jahren wieder anstieg, stieg sie im medizinisch-technischen Labor 2020 um 0,1 Prozent und 2021 um knapp neun Prozent an, um anschließend bis 2023 unter das Niveau von 2017 zu fallen. Im biologisch-technischen Labor stieg die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bis 2022 kontinuierlich an und ging erst 2023 zurück (vgl. Abbildung 7).

Während die Zahl der geringfügig Beschäftigten in den Laboratoriumsberufen im vorangegangenen Betrachtungszeitraum (September 2015 bis März 2019) in allen Teilbereichen zurückgegangen war (Schöneberg 2020), stieg sie in den medizinisch-technischen Laboren zwischen 2017 und 2023 um acht Prozent an (vgl. Abbildung 8). Ein besonders starker Anstieg (154 Prozent) war im Jahr 2021 zu beobachten.

Abbildung 8: Geringfügig Beschäftigte in Laboratoriumsberufen (2017–2023)



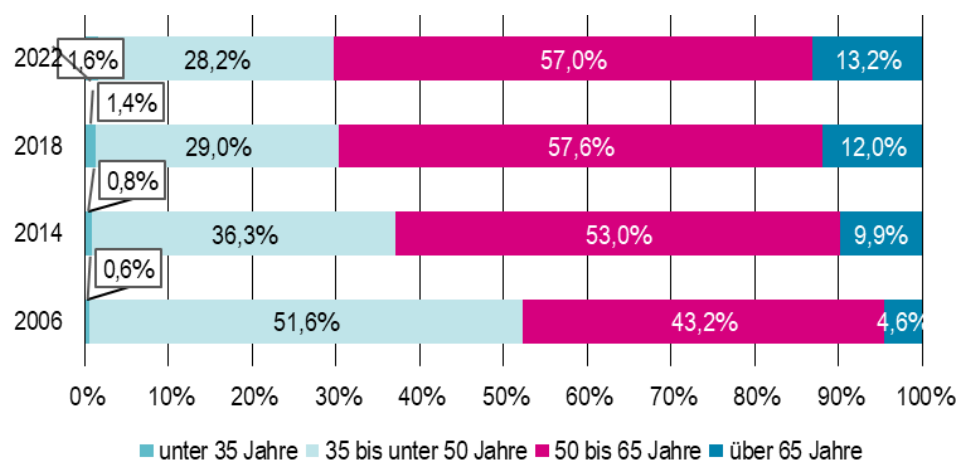
Quelle: eigene Darstellung nach Daten der Bundesagentur für Arbeit (2018, 2019b, 2020, 2021, 2022, 2023b und 2024b)

Die Interviewpartner:innen schätzen die Entwicklung der Beschäftigtenzahlen je nach Tätigkeitsbereich unterschiedlich ein. Während in Bereichen mit steigender Nachfrage nach Analysen wie teilweise in der Lebensmittelanalytik eine Aufstockung stattfindet, bleibt die Zahl der Beschäftigten in anderen Bereichen stabil. In den medizinischen Laboren haben nach der Corona-Pandemie befristete Beschäftigte die Unternehmen wieder verlassen. Tendenziell wird davon ausgegangen, dass sich die Zahl der Arbeitsplätze eher weiter verringern wird, teilweise werden Standorte geschlossen und Aufgaben zusammengelegt (amedes 2023; eigene Interviews).

3.2 Fachkräfte- und Ausbildungssituation

Zwischen 2014 und 2022 nahm die Zahl der berufstätigen Laborärzt:innen von 1.064 um 14 Prozent auf 1.209 zu (Bundesärztekammer 2014 und 2023). Es sind aber immer weniger junge Ärzt:innen in der Laboratoriumsmedizin tätig, gleichzeitig stieg der Anteil der über 50-jährigen Laborärzt:innen zwischen 2014 und 2022 von 63 auf 70 Prozent (vgl. Abbildung 9). Der Altersstrukturwandel sorgt für Schwierigkeiten bei der Nachbesetzung von durch Renteneintritt freigewordenen Stellen.

Abbildung 9: Ärzt:innen in der Laboratoriumsmedizin nach Altersgruppen



Quelle: eigene Darstellung nach Bundesärztekammer 2006, 2014, 2018, 2023

Während medizinische Fachangestellte und Ärzt:innen zu den Engpassberufen gehören, die die Bundesagentur für Arbeit in ihrer Fachkräfteengpassanalyse 2022 ausweist, zählen die Berufe im biologisch-technischen, chemisch-technischen und medizinisch-technischen Laboratorium nicht dazu (Bundesagentur für Arbeit 2023a). Gegenläufig zum vergangenen Berichtsraum (Schöneberg 2020) ging der Bestand der gemeldeten Arbeitsstellen in allen drei Bereichen seit 2019 zwischen vier und 23 Prozent zurück, während die Zahl der Arbeitssuchenden zunahm (vgl. Tabelle 4).

Tabelle 4: Arbeitssuchende und gemeldete Arbeitsstellen in Laborberufen (2019 und 2024)

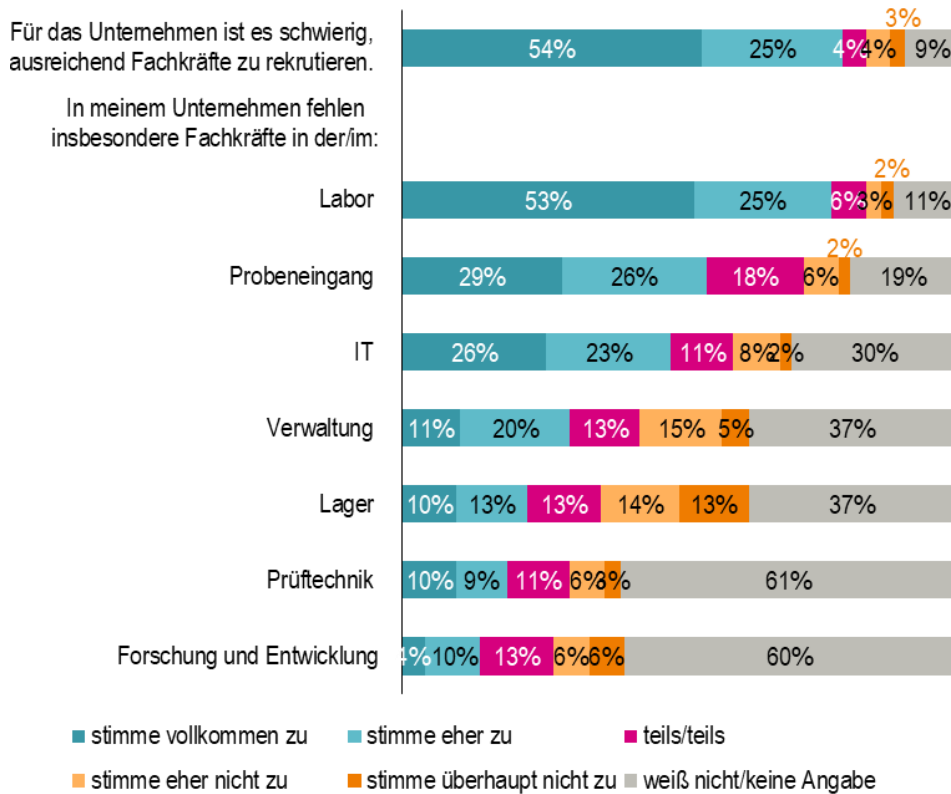
	Arbeits-suchende	Verän-derung	Gemeldete Arbeitsstellen (Bestand)	Verän-derung
Berufe im biologisch-technischen Laboratorium	2019: 2.276	+22 %	2019: 370	-4 %
	2024: 2.772		2024: 355	
Berufe im chemisch-technischen Laboratorium	2019: 2.933	+12 %	2019: 1.211	-23 %
	2024: 3.284		2024: 927	
medizinisch-technische Berufe im Laboratorium	2019: 1.612	+24 %	2019: 409	-8 %
	2024: 2.004		2024: 375	

Anmerkung: Berichtsmonat März 2019 und Februar 2024

Quelle: eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit 2019a und 2024a

Diese Entwicklung spiegelt sich allerdings nicht in den Befragungsergebnissen wider. Mehr als drei Viertel der im Rahmen dieser Studie Befragten geben an, dass es für ihr Unternehmen schwierig ist, ausreichend Fachkräfte zu rekrutieren. Insbesondere im Labor und im Probeneingang fehlen Fachkräfte (vgl. Abbildung 10). Da die Statistik der Bundesagentur für Arbeit auch den öffentlichen Dienst und andere Bereiche der Untersuchung, Inspektion und Zertifizierung, als die in dieser Studie betrachteten, umfasst, ist davon auszugehen, dass diese mehr davon profitieren als die privaten Laborunternehmen.

Abbildung 10: Einschätzung der Fachkräftesituation durch die Befragten



Anmerkung: n = 142

Quelle: eigene Befragung und Darstellung

Die Interviewpartner:innen hoben hervor, dass Fachkräfte zu finden und zu binden eine große Herausforderung für die Branche ist. Es wird davon ausgegangen, dass hinsichtlich des Fachkräftemangels noch lange nicht der Höhepunkt erreicht ist. Die Konkurrenz um Fachkräfte ist hoch, besonders mit dem öffentlichen Dienst. Qualifizierte Laborärzt:innen und medizinisch-technisches Personal sind nur sehr limitiert verfügbar. Teilweise können im ärztlichen Bereich Stellen nicht nachbesetzt werden, was zu einem Umsatzrückgang führen kann. Die Nachbesetzung von Kassenarztsitzen innerhalb eines halben Jahres ist entscheidend, da ohne diese Besetzung keine Abrechnung möglich ist.

Selbst Labore in der Pharmaindustrie haben Schwierigkeiten, qualifiziertes Personal für die Produktionsbereiche zu finden, insbesondere für Chemikant:innen und Pharmakant:innen. Viele Bewerber:innen möchten keine Schichtarbeit leisten. Die Rekrutierung von Führungskräften gestaltet sich ebenfalls herausfordernd.

Der Fachkräftemangel kommt zwar einerseits den Beschäftigten zugute, da sie sich dadurch in einer besseren Verhandlungsposition befinden, andererseits führt der Personalmangel aber auch zu höheren Belastungen. Die Belastungen für die verbleibenden Mitarbeiter:innen sind deutlich gestiegen.

Nur 21 Prozent der Befragten stimmen zu, dass in ihrem Unternehmen genug in die Ausbildung investiert wird. Da es schwierig ist, geeignete Auszubildende zu finden, zweifeln einige Unternehmen daran, weiterhin ausbilden zu können. Mit Neuordnung der MTA-Ausbildung ab 2023 als duale Ausbildung bilden einige Unternehmen wieder in diesem Bereich aus. Allerdings hebt der Verband der Akkreditierten Labore in der Medizin (ALM) hervor, dass die neuen Anforderungen an die Ausbildung mehr Ressourcen in den Laboren erfordern (ALM 2022b). Der Verband sieht dringenden Regelungsbedarf bezüglich der Finanzierung der neuen Ausbildung zur Medizinischen Technolog:in für Laboratoriumsanalytik (ALM 2022a).

Der VUP bietet jungen Führungskräften in der Laborwirtschaft mit dem Programm „VUP-Next Generation“ eine Plattform für Persönlichkeitsentwicklung und Erfahrungsaustausch (VUP 2023b). Betriebliche Maßnahmen zur Rekrutierung von Fachkräften sind u. a.:

- Zusammenarbeit mit Universitäten
- Angebot von Berufspraktika, Begleitung von Bachelor- und Masterarbeiten und das Angebot dualer Studiengänge (Wessling Holding 2022)
- Talentmanagement und strategische Nachfolgeplanung
- digitale Führungskräfte- und Mitarbeitertrainings
- Stärkung der Arbeitgebermarke
- (Re-)Auditierung für Beruf und Familie
- Einführung von E-Learning-Plattformen und Bewerbermanagement-Systemen (Antin Amedes Bidco 2021)
- Bindung durch betriebliche Altersvorsorge, Jobfahrrad, Kinderbetreuung und betriebliches Gesundheitsmanagement (ISG 2022)

Auch das proaktive Anwerben von Beschäftigten aus dem Ausland gewinnt nach Aussagen der Interviewpartner:innen an Bedeutung. Migration aus Balkanländern hat dazu beigetragen, spezialisierte Fachkräfte zu gewinnen, da die Ausbildung dort ähnlich wie in Deutschland ist und die Anerkennung vergleichsweise einfach. Ausländische Bewerber:innen, die eine medizinische Ausbildung absolviert haben, können nach einer mehrmonatigen Laborpraxis und Anerkennung ihrer Qualifikationen als MTAs tätig werden. Einige arbeiten auch als Aushilfen in der Mikrobiologie, beispielsweise beim Ausstreichen von Proben, da sie sich die Anerkennung nicht leisten können.

4. Arbeitsbedingungen in Laborunternehmen

4.1 Einschätzung der aktuellen Bedingungen durch Beschäftigte und Betriebsratsmitglieder

Insgesamt werden die Arbeitsbedingungen von den Befragten überwiegend mittelmäßig eingeschätzt. 42 Prozent vergaben drei Punkte auf einer Skala von 1 = „sehr schlecht“ bis 5 = „sehr gut“. Vier Prozent schätzen die Arbeitsbedingungen als „sehr gut“ ein, 26 Prozent als „gut“. 18 Prozent sind der Ansicht, dass sie „schlecht“ sind, und sechs Prozent geben „sehr schlecht“ an (n = 142; vier Prozent machen keine Angabe).

Der Krankenstand wird von 57 Prozent der Befragten als hoch eingestuft (vgl. Abbildung 11). Die emotionalen Arbeitsforderungen werden häufiger hoch eingeschätzt (55 Prozent der Befragten stimmen vollkommen oder eher zu) als die körperliche Belastung (34 Prozent). Die Beschäftigten haben zwar häufig Einfluss auf die Gestaltung ihrer Arbeitszeit (55 Prozent), 51 Prozent geben aber auch an, dass mehrmals im Monat oder öfter Überstunden geleistet werden müssen.

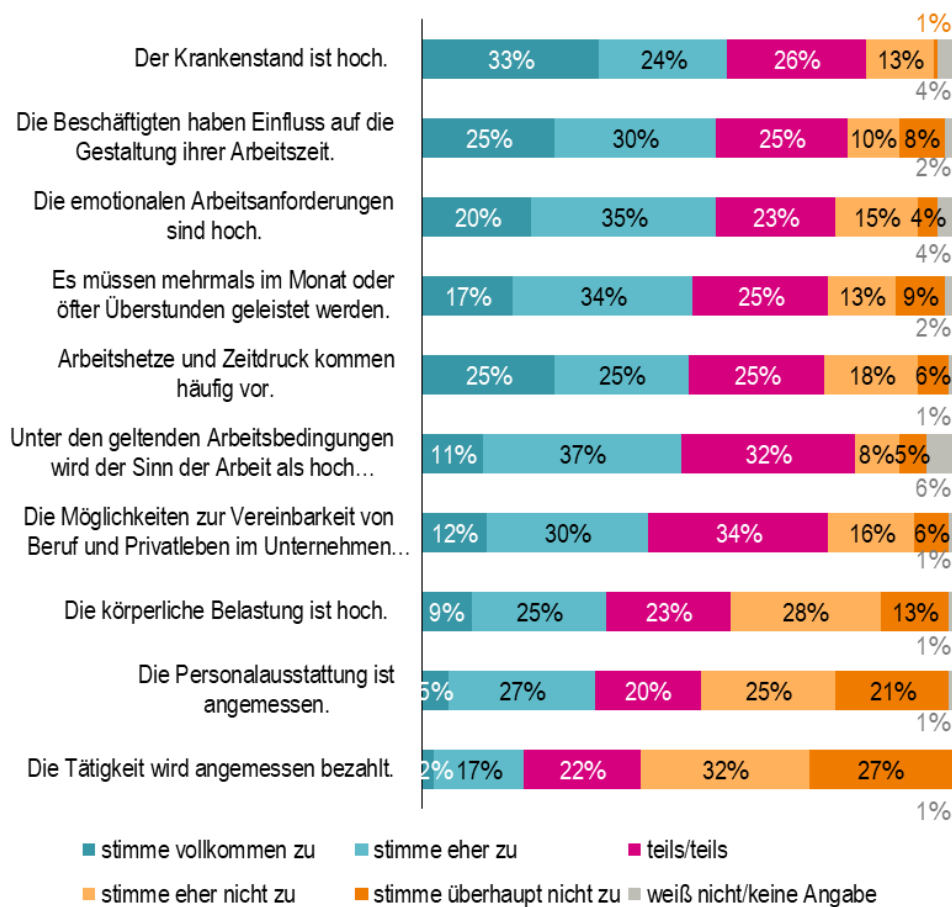
Die Hälfte ist zudem der Ansicht, dass Arbeitshetze und Zeitdruck häufig vorkommen. Nicht ganz die Hälfte (48 Prozent) ist der Ansicht, dass die Arbeit unter den geltenden Bedingungen als sinnhaft gesehen wird. Für 42 Prozent sind die Möglichkeiten zur Vereinbarung von Beruf und Privatleben gut. 32 Prozent halten die Personalausstattung für angemessen und nur 19 Prozent die Bezahlung der Tätigkeit.

Die betrieblichen Weiterbildungsmöglichkeiten werden von 22 Prozent als „sehr gut“ oder „gut“, von 27 Prozent als mittelmäßig und von 38 Prozent als „schlecht“ bzw. „sehr schlecht“ bewertet (n = 142; 13 Prozent geben keine Einschätzung ab).

Fast drei Viertel der Befragten geben an, dass sich zumindest teilweise die Tätigkeiten im Beruf und die Anforderungen an die Qualifikation verändert haben (vgl. Abbildung 12). Positiv zu vermerken ist, dass nur zehn Prozent der Befragten nicht bezahlt für Fort- und Weiterbildungen freigestellt werden. Allerdings fehlen bei 52 Prozent Entwicklungsmöglichkeiten und Karrierewege und nur 38 Prozent sehen die Beschäftigten für ihre Aufgaben ausreichend qualifiziert.

Fort- und Weiterbildungen sowie die Ausbildung werden eher selten ausreichend finanziert und auch die Gerechtigkeit beim Zugang zur Weiterbildung lässt noch häufig zu wünschen übrig. Insgesamt werden nur von 18 Prozent Verbesserungen in den Weiterbildungsmöglichkeiten in den vergangenen fünf Jahren gesehen.

Abbildung 11: Einschätzung der Befragten zu den Arbeitsbedingungen

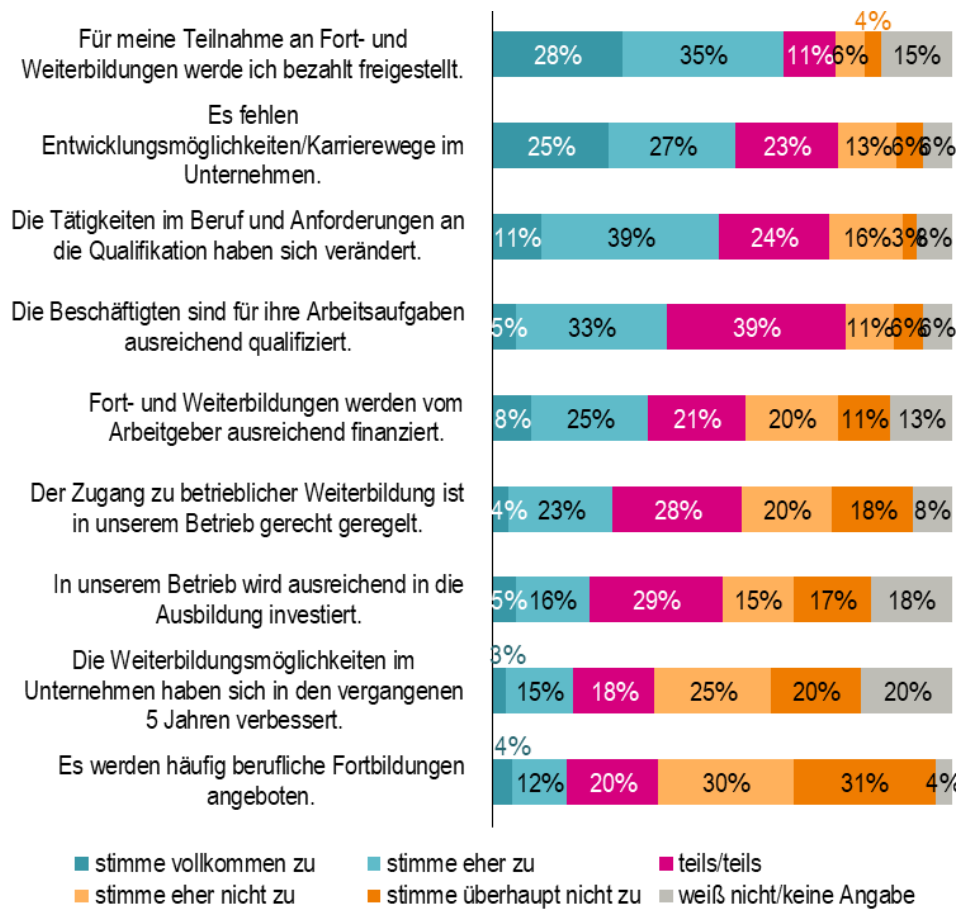


Anmerkung: $n = 142$

Quelle: eigene Befragung und Darstellung

Während einige Unternehmen durchaus bemüht sind, den Beschäftigten eine große Anzahl von Schulungen zu bieten, hoben einige Interviewpartner:innen hervor, dass sich die Beschäftigten unzureichend unterstützt fühlen. Auch variieren teilweise die Weiterbildungsmöglichkeiten je nach Berufsgruppe. In manchen Unternehmen haben seit Beginn der Pandemie keine Weiterbildungen mehr stattgefunden. Die Ablehnung von Weiterbildungsanträgen durch Vorgesetzte stellt eine Hürde dar, die die berufliche Qualifikation stagnieren lässt. In Zeiten sich rasch verändernder Arbeitsanforderungen und Technologien ist eine kontinuierliche Weiterbildung jedoch essenziell, um wettbewerbsfähig zu bleiben.

Abbildung 12: Einschätzung der Befragten zu Aus- und Weiterbildung



Anmerkung: $n = 142$

Quelle: eigene Befragung und Darstellung

4.2 Auswirkungen der Corona-Pandemie und des Ukraine-Kriegs

In vielen Unternehmen haben sich die Arbeitsbedingungen im Vergleich zu vor der Corona-Pandemie verändert. Unternehmen mussten schnell neue Arbeitsmodelle einführen, was zu einem erhöhten Arbeitsaufwand führte, einschließlich Überstunden und einem 24/7-Betrieb. Die Einführung von Homeoffice und verstärkter Digitalisierung brachte Vorteile wie bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, aber auch Herausforderungen wie verschwommene Grenzen zwischen Arbeits- und Privatleben oder negative Auswirkungen auf Arbeitsklima und Teamgeist durch fehlenden persönlichen Kontakt.

Finanzielle Herausforderungen durch Umsatzeinbußen während der Pandemie belasteten viele Unternehmen und führten zu Personalabbau oder Sparmaßnahmen, was die Arbeitsbelastung für die verbleibenden Mitarbeiter:innen erhöhte. Angst vor Arbeitsplatzverlust verstärkt Spannungen und kann zu einem negativen Arbeitsumfeld führen. Der Kaufkraftverlust und steigende Lebenshaltungskosten führen zu finanziellen Engpässen für die Beschäftigten.

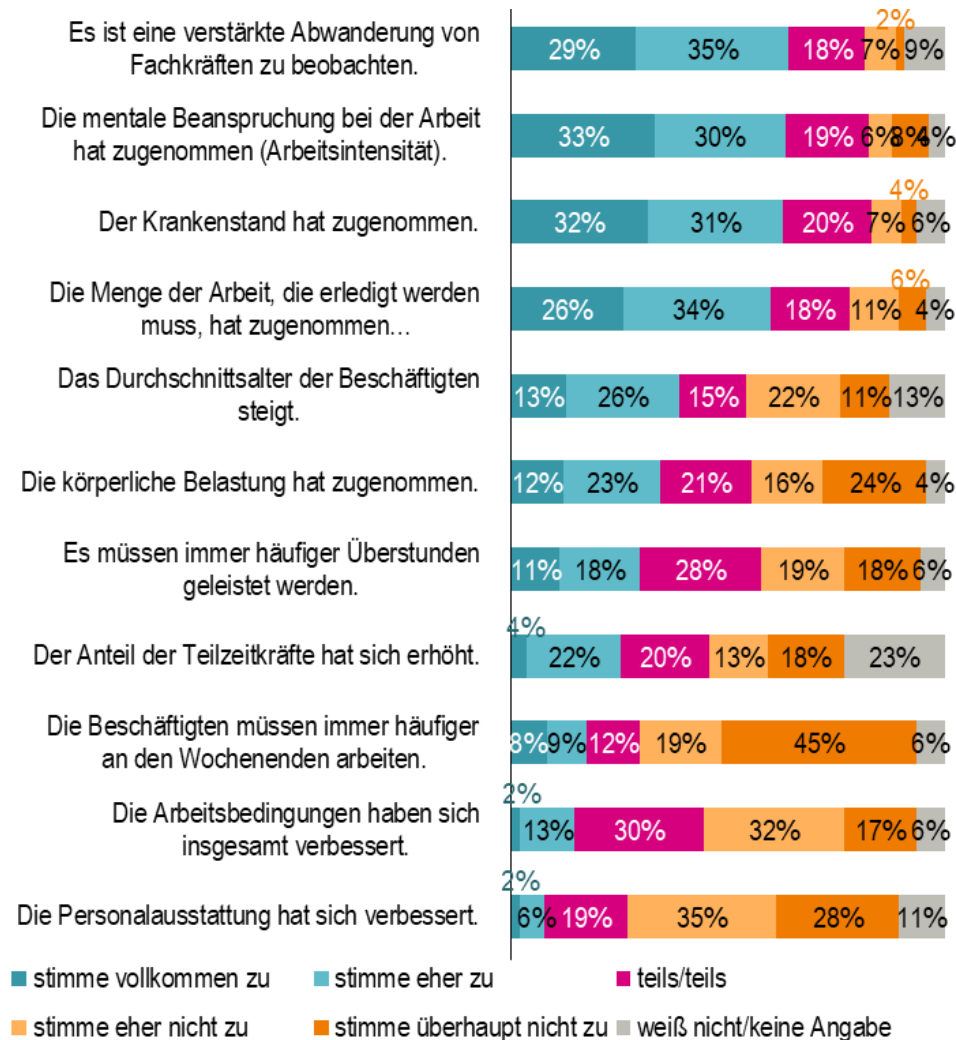
Die Arbeitsbedingungen haben sich seit Beginn der Pandemie verschlechtert, mit einem steigenden Druck auf die verbleibenden Beschäftigten. Es gibt eine Überlastung und Arbeitsverdichtung, da weniger Mitarbeiter:innen mehr Arbeit übernehmen müssen, oft mit Überstunden und Wochenendediensten. Prozessoptimierungen und strukturelle Veränderungen haben zu einer erhöhten Arbeitsbelastung geführt, ebenso wie der Ausfall von Arbeitskräften aufgrund von Krankheit.

Im Vergleich zu vor der Corona-Pandemie ist insbesondere eine verstärkte Abwanderung von Fachkräften zu beobachten. Die mentale Beanspruchung bei der Arbeit und der Krankenstand, sowie die Menge der Arbeit haben zugenommen (vgl. Abbildung 13).

Verbesserungen werden von den Befragten kaum gesehen. Während die Entlohnung, Arbeitszeit und körperliche Belastung zumeist unverändert blieben, haben sich Stimmung, Personalbemessung, Arbeitsbelastung und emotionale Anforderungen verschlechtert.

Während eine Vielzahl der Befragten keine direkten Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen des russischen Angriffs auf die Ukraine sieht, heben einige Befragte hervor, dass die mit höheren Kosten verbundenen Einsparmaßnahmen die Arbeitsbedingungen negativ beeinflussen. Die höheren Energiekosten werden von den Unternehmen als Argument für das Ausbleiben von Lohnerhöhungen verwendet. Dies sorgt für allgemeinen Unmut und auch für den Arbeitgeberwechsel einiger gut ausgebildeter Beschäftigter.

Abbildung 13: Einschätzung der Arbeitsbedingungen im Vergleich zu vor der Corona-Pandemie



Anmerkung: $n = 142$

Quelle: eigene Befragung und Darstellung

4.3 Digitalisierung und ihre Auswirkungen

Es werden mögliche Geschäftsmodelle zur Nutzung von Daten für Qualität und Forschung im Gesundheitsdatenbereich diskutiert, vor allem im Kontext des Gesundheitsdatengesetzes und der E-Akte. Labore stehen vor der Herausforderung, datengetriebene Wertschöpfungsmodelle zu entwickeln.

Die Bundesanstalt für Materialforschung und -prüfung untersucht Digitalisierung im Bereich Prüf- und Kalibrierlabore in der QI-FoKuS-Studie (BAM 2022). Unter den Befragten waren 64 Prozent Prüflabore. Die Digitalisierung wird von den meisten Einrichtungen in Deutschland positiv wahrgenommen und von über 80 Prozent der Befragten als Chance betrachtet. Etwa drei Viertel erwarten in den nächsten fünf bis zehn Jahren einen signifikanten Einfluss der Digitalisierung auf ihre Aktivitäten. Die Fortschritte bei der Digitalisierung variieren stark zwischen den Einrichtungen. Hauptziele der Digitalisierungsbemühungen sind Prozessoptimierung und Effizienzsteigerung, wobei interne Prozesse am meisten beeinflusst werden.

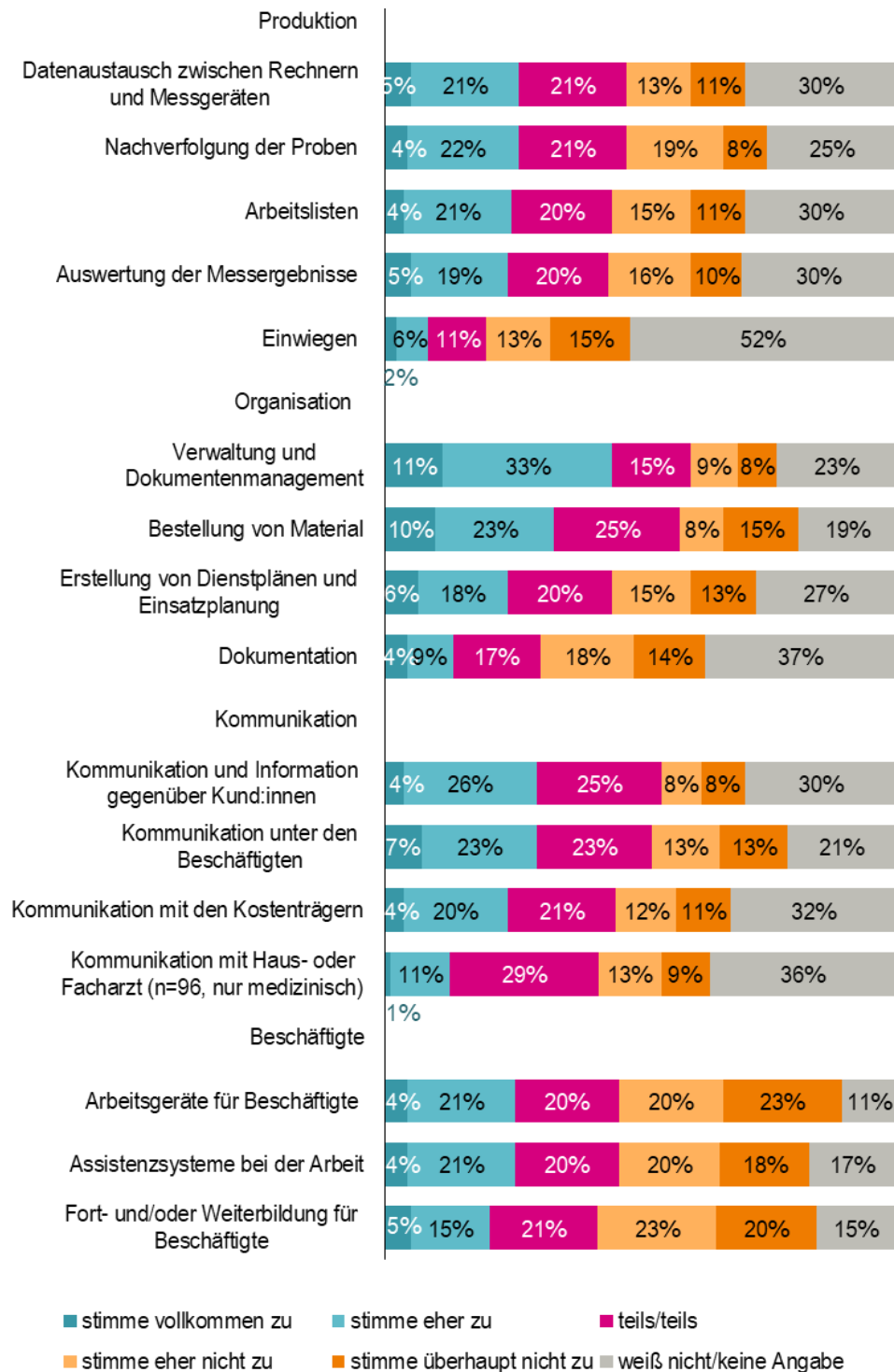
Die Transformation in den Laboren ist bereits im Gange, mit digitalen Kommunikationswegen und mobilen Geräten, mit zunehmend vernetzten Laborgeräten und -prozessen und daten- bzw. KI-unterstützten Analytik- und Prüfvorgängen. Zum Teil hält auch die Robotik bereits Einzug ins Labor, vor allem in größeren Unternehmen. In Zukunft könnten datengetriebene Modelle sogar Labortests überflüssig machen könnten (durch Sensoren wie es sie z. B. an Landmaschinen gibt, die die Untersuchung von Bodenproben ersetzen könnten).

Die digitale Transformation wirft Fragen hinsichtlich (bundes)einheitlicher Meldewege (z. B. Legionellen an Gesundheitsämter) und einer einheitlichen Laborsprache auf. Die Bürokratie bzw. die schleppende Digitalisierung der Verwaltung ist eine große Herausforderung. Die gemeinsame Nutzung von Daten zwischen Unternehmen steht noch vor Herausforderungen in Bezug auf Wettbewerb, Zuständigkeiten, Regulatorik und Datenschutz.

Die Pandemie spielte eine große Rolle bei der weiteren Digitalisierung der Branche. 14 Prozent der Befragten stimmen vollkommen zu, dass die Digitalisierung im Unternehmen durch die Corona-Pandemie vorangetrieben wurde. 42 Prozent stimmen eher und 19 Prozent teilweise zu. Der Ukraine-Krieg hatte dagegen deutlich geringere Auswirkungen. Nur sechs Prozent der Befragten sehen ihn als Treiber der Digitalisierung, 13 Prozent stimmen eher zu und 25 Prozent teilweise (n = 142; eigene Befragung).

Im Vergleich zu vor der Corona-Pandemie ist ein Fortschritt der Digitalisierung insbesondere in Verwaltung und Dokumentenmanagement zu beobachten, wo 44 Prozent der Befragten vollkommen oder eher zustimmen. 33 Prozent der Befragten sehen dies bei der Bestellung von Material und 30 bei der Kommunikation unter den Beschäftigten und mit Kund:innen bzw. Patient:innen. In der Produktion war die Veränderung geringer ausgeprägt (vgl. Abbildung 14).

Abbildung 14: Einschätzung des Digitalisierungsfortschritts im Vergleich zu vor der Corona-Pandemie



Anmerkung: n = 142

Quelle: eigene Befragung und Darstellung

Es wurden zahlreiche weitere Maßnahmen wie die Einführung neuer Systeme und Software, die Automatisierung von Prozessen und die Vereinheitlichung von Systemen geplant. Dazu gehören digitale Personalakten und Zeiterfassung, digitaler Rechnungslauf, neue Bestellsysteme, neues Trainings- und Dokumentenmanagement, Labor-Informations- und Management-Systeme, KI-Anwendungen (vgl. auch Eurofins Scientific 2022 und Wessling Holding 2022), Probenerfassungssysteme und mehr.

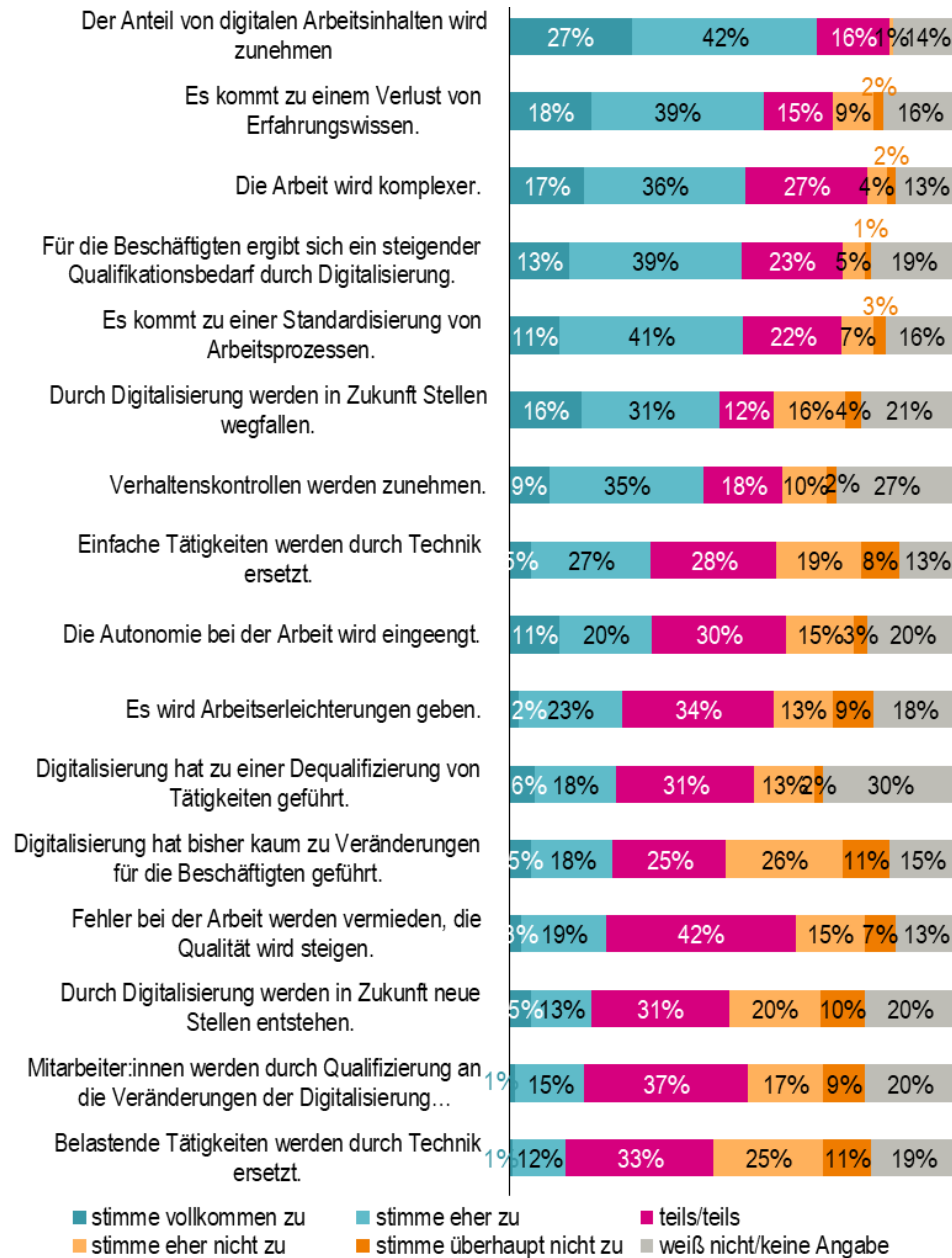
Eine Vereinheitlichung und Datentransfer zwischen den verschiedenen Standorten sowohl deutschland- als auch weltweit wird angestrebt. Trotz dieser Pläne und Investitionen bleibt die tatsächliche Umsetzung oft hinter den Erwartungen zurück, da Ressourcen und Beschäftigte fehlen.

Mehr als zwei Drittel der Befragten (69 Prozent) sind der Ansicht, dass der Anteil von digitalen Arbeitsinhalten zunehmen wird. 57 Prozent geben an, dass es zu einem Verlust an Erfahrungswissen kommt, für 53 Prozent wird die Arbeit komplexer. Je 52 Prozent glauben, dass sich für die Beschäftigten ein steigender Qualifikationsbedarf durch Digitalisierung ergibt und dass es zu einer Standardisierung von Arbeitsprozessen kommt. Weniger als die Hälfte ist der Meinung, dass in Zukunft Stellen wegfallen werden (47 Prozent), Verhaltenskontrollen zunehmen werden (44 Prozent), einfache Tätigkeiten durch Technik ersetzt werden (32 Prozent) und die Autonomie bei der Arbeit eingeengt wird (31 Prozent).

Nur 25 Prozent sind der Meinung, dass es Arbeitserleichterungen geben wird, 22 Prozent gehen davon aus, dass Fehler bei der Arbeit vermieden werden und die Qualität steigen wird. Ebenfalls nur 18 Prozent glauben, dass durch die Digitalisierung in Zukunft neue Stellen entstehen. 16 Prozent sehen, dass Mitarbeiter:innen durch Qualifizierung an die Veränderungen der Digitalisierung herangeführt werden. Auch glauben nur 13 Prozent, dass belastende Tätigkeiten durch Technik ersetzt werden (vgl. Abbildung 15).

Die Interviewpartner:innen hoben hervor, dass die Digitalisierung sowohl als Fluch als auch als Segen betrachtet wird. Die Einführung neuer Software führt oft zu zusätzlicher Arbeit. Fachkräfte und Laborärzt:innen schätzen aber auch die Digitalisierung als Vereinfachung, da sie z. B. Mikroskoparbeit durch Software ersetzt und die Beurteilung von Fotografien von überall aus ermöglicht, was aber auch die Trennlinie zwischen Arbeitszeit und Freizeit leichter verschwimmen lässt. Im Niedriglohnsektor und bei medizinischen Fachangestellten werden die Auswirkungen der Digitalisierung jedoch eher nicht positiv wahrgenommen.

Abbildung 15: Einschätzung der Befragten zu den Auswirkungen der digitalen Technologien auf Arbeit und Beschäftigung



Anmerkung: n = 142

Quelle: eigene Befragung und Darstellung

5. Entwicklung der betrieblichen Interessenvertretung und der Tarifstrukturen

Ein Fünftel der Befragten gibt an, dass in den vergangenen fünf Jahren im Unternehmen zusätzliche Betriebsräte gegründet wurden. Dies umfasst Betriebsräte an neuen Standorten und an bestehenden Standorten aufgrund von Unzufriedenheit oder des Verhaltens der Geschäftsführung, Gesamt- und Konzernbetriebsräte aufgrund zunehmender Zahl von Standorten und zur besseren Organisation und Kommunikation zwischen den verschiedenen Bereichen innerhalb des Konzerns. Die Interviewpartner:innen gaben aber auch an, dass teilweise Betriebsräte an einigen Standorten aufgelöst wurden.

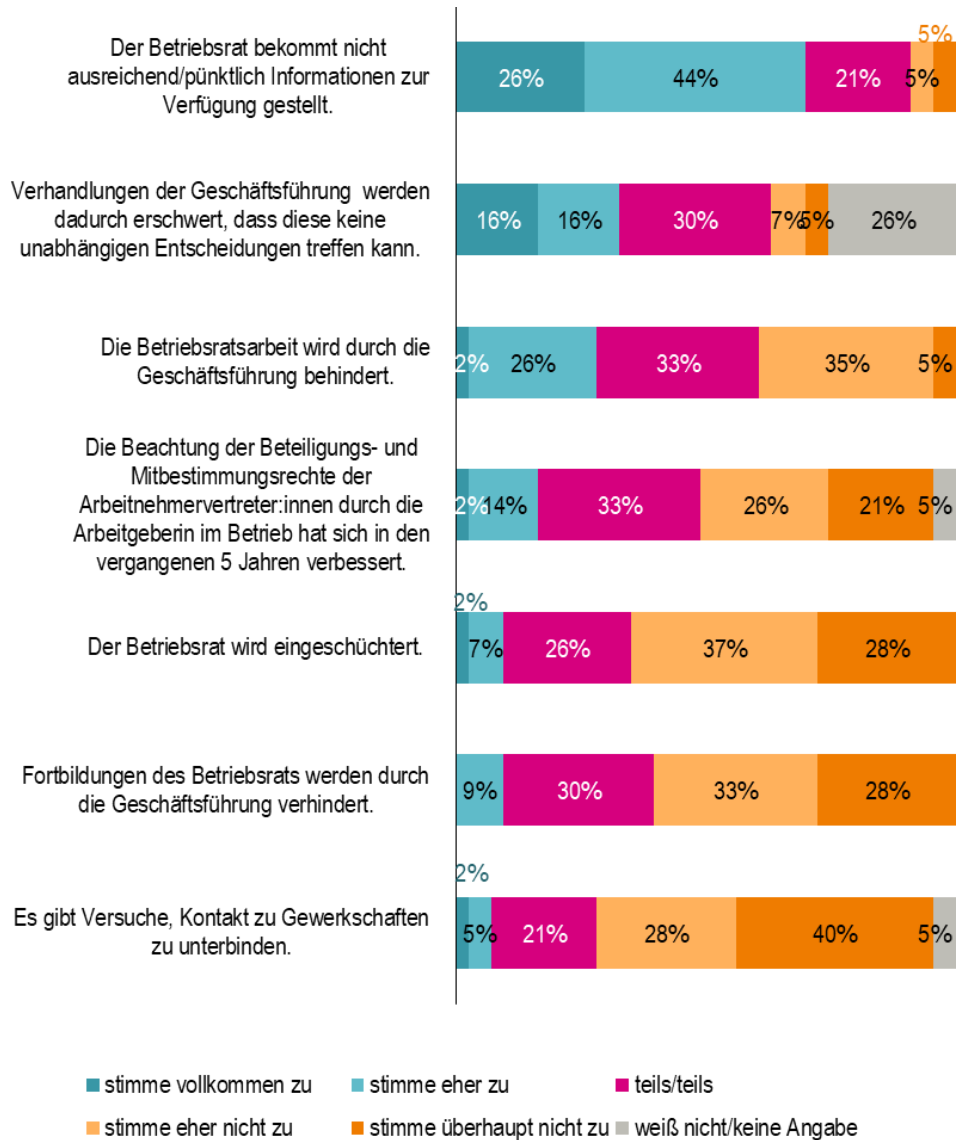
Die Beachtung der Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmervertreter:innen durch die Arbeitgeberin im Betrieb bewerten die befragten Betriebsratsmitglieder ($n = 43$) eher negativ (fünf Prozent geben eine sehr positive Bewertung ab, neun Prozent positiv, 49 Prozent mittelmäßig, 23 Prozent negativ und 14 Prozent sehr negativ).

Die Befragten geben zu 70 Prozent an, dass dem Betriebsrat nicht ausreichend oder pünktlich Informationen zur Verfügung gestellt werden. Bezieht man auch die Antwort „teils/teils“ mit ein, sind es sogar 91 Prozent. Mindestens teilweise sehen 62 Prozent der Befragten, dass die Verhandlungen mit der Geschäftsführung dadurch erschwert werden, dass diese keine unabhängigen Entscheidungen treffen kann; 61 Prozent geben an, dass die Betriebsratsarbeit durch die Geschäftsführung behindert wird.

Eine geringere Bedeutung haben die Einschüchterung des Betriebsrats, die Verhinderung von Fortbildungen des Betriebsrates und die Unterbindung von Kontakt zur Gewerkschaft. Nur 16 Prozent sind der Ansicht, dass sich die Beachtung der Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmervertreter:innen durch die Arbeitgeberin im Betrieb in den vergangenen fünf Jahren verbessert hat. Weitere 33 Prozent geben an, dass dies teilweise der Fall ist (vgl. Abbildung 16).

Die Interviewpartner:innen hoben außerdem hervor, dass die Betriebsratsarbeit u. a. dadurch erschwert wird, dass lange Wartezeiten für Termine mit der Geschäftsführung bestehen, Prozesse, um die zuständige Führungsebene zu erreichen, langwierig und schwierig sind und Betriebsvereinbarungen nicht eingehalten werden.

Abbildung 16: Einschätzung der befragten Betriebsratsmitglieder zu Herausforderungen für die Betriebsratsarbeit



Anmerkung: $n = 43$

Quelle: eigene Befragung und Darstellung

Obwohl Gesprächsbereitschaft seitens der Geschäftsführung besteht, werden Verzögerungstaktiken angewendet, Kostenargumente vorgebracht oder Reisen des Betriebsrats behindert. Die Durchführung von Betriebsversammlungen ist mancherorts schwierig geworden, da virtuelle Versammlungen nicht mehr erlaubt sind und Raumkosten seitens der Ge-

schäftsführung als zu hoch angesehen werden. Zudem ist es oft schwierig, Nachwuchs für die Arbeit im Betriebsrat zu finden.

Eine bessere Entlohnung ist eines der durch die Befragten am häufigsten genannten Themen, um die sich der Betriebsrat kümmern sollte. Dabei stehen die Anpassung an die Inflation, eine faire Eingruppierung und die Anpassung unterschiedlicher Verträge im Vordergrund. Über den Abschluss einer Betriebsvereinbarung zum Entgelt und die Anpassung des Haustarifvertrages an die allgemeine Lohnentwicklung hinaus, äußern mehrere Befragte den Wunsch nach dem Abschluss eines Tarifvertrags.

Auch dem Erhalt von Stellen wird von den Befragten eine große Bedeutung beigemessen. Arbeitsplatzsicherung und Sozialplanverhandlungen wurden von mehreren Befragten genannt. Insgesamt werden von den Befragten die Personalplanung sowie die Einstellung von mehr Personal als Themen für den Betriebsrat gesehen. Angesichts einer Unterbesetzung sollte gegen Einstellungsstopps vorgegangen werden, qualifizierte neue Mitarbeiter:innen angeworben werden, die Bindung der Beschäftigten erhöht sowie die Fluktuation verringert werden. In diesem Zusammenhang spielen auch Richtlinien für Befristungen bzw. Vorgaben zur Entfristung sowie die Erhöhung der Mitarbeiterzufriedenheit eine Rolle.

Hinzu kommt die gesundheitsfördernde Ausstattung der Arbeitsplätze, Schaffung von Karrieremöglichkeiten und Verbesserung der Aufstiegsmöglichkeiten im Unternehmen, Schulung und Qualifizierung der Beschäftigten, Anpassung der Arbeitszeiten, Digitalisierung, Reduzierung der Arbeitsbelastung und das Vorgehen gegen Mobbing.

Die seit Beginn der Corona-Pandemie abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen umfassen eine Vielzahl von Themen, darunter mobiles Arbeiten, Urlaubsplanung, Kurzarbeit, Schichtarbeit, Arbeitszeitregelungen, Telearbeit, IT-Systeme, Mitarbeitergespräche, Sonderurlaub, Corona-bedingte Verhaltensmaßnahmen, Ideenmanagement, Recruiting, Bike-Leasing und Diensträder, Zeiterfassung, E-Learning, Einsatz von Software wie SAP, Rufbereitschaft und Mental Health.

Die Themen der Betriebsräte umfassen eine breite Palette von Angelegenheiten, darunter:

- Arbeitszeit und Zeiterfassung
- Homeoffice-Regelungen
- Besetzung offener Stellen
- betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)
- Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Vergütung
- psychische Belastung am Arbeitsplatz
- Datenschutz, Ausbildung und Qualifizierung
- Standortsicherung

- Fachkräfteentwicklung
- Hinweisgebergesetz
- Mitarbeiterfluktuation
- Interessenausgleich und Sozialplan
- Stellenabbau
- Kündigungen
- Tarifverträge
- Belastungsanzeigen
- Notfallpläne
- Motivation von Beschäftigten
- Beschäftigungssicherung
- Einhaltung von Betriebsvereinbarungen
- Personal- und Fachkräftemangel
- Prozessoptimierung
- Schließung von Standorten
- Arbeitsverdichtung
- Einarbeitung neuer Mitarbeiter:innen
- Weiterbildung
- Verhaltenskodex
- Digitalisierung
- Ideenmanagement

Bei 52 Prozent der Befragten kommt ein Haustarifvertrag zur Anwendung, bei 15 Prozent kein Tarifvertrag, bei acht Prozent ein Branchentarifvertrag. In sieben Prozent der Fälle findet eine Orientierung an einem Tarifvertrag statt. Obwohl es in vielen Unternehmen noch keinen Tarifvertrag gibt, erkennen die Geschäftsführungen zunehmend, dass eine geregelte Gehaltsstruktur wichtig ist, um qualifizierte Beschäftigte zu gewinnen und beginnen mit den Betriebsräten in dieser Sache zusammenzuarbeiten. In einigen Fällen wurde bei gescheiterter betrieblicher Lohngestaltung die Gewerkschaft einbezogen.

Tarifaktionen kam in den vergangenen Jahren eine zunehmende Bedeutung zu. Während sich z. B. bei Eurofins der wachsende Unmut der Beschäftigten im Jahr 2023 in einer Demonstration für die Aufnahme von Tarifverhandlungen zeigte (IG BCE 2023a) und sich auch bei Wessling der Kampf für einen Tarifvertrag fortsetzt (IG BCE 2023b), fanden bei amedes angesichts der stockenden Tarifverhandlungen im Jahr 2021 Kundgebungen, Postkartenaktionen und politische Mittagspausen an verschiedenen Standorten statt. Schließlich konnte eine Einigung herbeigeführt und neben Gehaltserhöhungen von fünf Prozent und Zahlung einer Corona-Prämie erstmals Urlaubsgeld bei amedes eingeführt werden (IG BCE 2021).

Im Januar 2024 kam es bei Synlab zu Warnstreiks, da das Unternehmen der Forderung einer Lohnerhöhung von elf Prozent, einer Erhöhung des Urlaubsgeldes sowie einer zusätzlichen Jahressonderzahlung nicht nachkam (IG BCE 2024a). Schließlich einigte sich die Gewerkschaft IG BCE mit Synlab in der fünften Tarifrunde, wodurch 3.500 Beschäftigte in medizinischen Versorgungszentren im Schnitt eine Gehaltserhöhung von kann 15 Prozent sowie eine einmalige Inflationsausgleichsprämie erhalten. Außerdem wurden Verbesserungen im Manteltarifvertrag in Hinsicht auf Urlaub, Urlaubs- und Weihnachtsgeld erreicht (IG BCE 2024b).

6. Schlussfolgerungen und Ausblick

Die Laborbranche und die Beschäftigten stehen vor einer Vielzahl von Herausforderungen. Im Hinblick auf die Wettbewerbsfähigkeit und den Fortbestand der Unternehmen spielen die Finanzierung der Gesundheitssysteme, die gerechte Vergütung durch die Krankenkassen und die Gewinnung neuer Kund:innen bzw. Einsender:innen eine Rolle. Sollte die Quotierung durch den „einheitlichen Bewertungsmaßstab“ (EBM) und die Gebührenordnung für Ärzte (GOÄ) gleich bleiben, aber die Kosten im Unternehmen steigen, wird dies durch Mehrarbeit abgedeckt werden müssen. Wenn jedoch die Finanzierung durch Krankenkassen weiter reduziert wird, führt dies zu Preisdruck und könnte ggf. zur Schließung von Laboren führen.

Der Preisdruck sowie die Konkurrenz nehmen auch bei den nicht medizinischen Laboren zu. Unternehmen streben nach Diversifizierung und suchen nach neuen Geschäftsfeldern, um ihre Einnahmen zu stabilisieren. Obwohl einige Unternehmen bereit sind, Preisnachlässe mitzugehen, wird die Qualität als oberste Priorität angesehen. Zukünftige Herausforderungen stehen vor allem im Zeichen der Rentabilität und der Effizienzsteigerung in allen Bereichen. Es gilt, Verbrauchs- und Materialkosten auszugleichen, ohne dass die Mitarbeiter:innen weniger verdienen.

Investitionen und Entscheidungen in Konzernen bedürfen einer erhöhten Transparenz und Kommunikation. Es besteht das Bedürfnis nach einer transparenten und wertschätzenden Unternehmenskultur, um das Engagement der Beschäftigten langfristig aufrechtzuerhalten. Die Anerkennung der Bedeutung angemessener Gehälter für Fachpersonal ist ein Schritt in die richtige Richtung, um langfristig qualifizierte Mitarbeiter:innen zu gewinnen und zu halten. Auch wenn es keinen Tarifvertrag gibt, sollte die Vergütung nach einer klaren Struktur erfolgen, die jedoch nicht weit vom Tarifvertrag entfernt sein sollte.

Ein wichtiger Aspekt mit Blick auf die Beschäftigung ist der anhaltende Fachkräftemangel. Es wird für Unternehmen weiterhin schwierig sein, qualifizierte Mitarbeiter:innen zu finden und zu halten. Die geburtenstarken Jahrgänge gehen in den nächsten Jahren in Rente, das kann schlecht oder nicht aufgefangen werden. Durch den Weggang von Arbeitskräften verschwindet wertvolles Wissen.

Die Mitarbeiterzufriedenheit wird daher für die Unternehmen immer wichtiger. Angemessene Gehälter, Wertschätzung der Arbeit sowie familienfreundliche Arbeitszeiten können dazu beitragen. Gelingt es den Unternehmen nicht, für Beschäftigte in Verwaltung und IT attraktiv zu bleiben, wird ein vermehrtes Outsourcing in diesen Bereichen erwartet. Steigende Fall- bzw. Probenzahlen sowie zunehmende Anforderungen an die

Qualität bei unveränderter oder gar sinkender Beschäftigtenzahl sowie einem hohen Krankenstand sorgen für weiter zunehmende Belastungen.

Die zunehmende Digitalisierung erfordert kontinuierliche Weiterbildungen und das Aufrechterhalten eines aktuellen Wissensstandes bei den Beschäftigten. Es gilt, die Mitarbeitermotivation aufrechtzuerhalten, die Belastung am Arbeitsplatz zu reduzieren und die Balance zwischen Qualität und Quantität zu finden. All diese Herausforderungen erfordern eine strategische Herangehensweise an Personalentwicklung und Mitarbeiterbindung, um langfristig erfolgreich zu bleiben.

In den kommenden Jahren sehen die befragten Betriebsräte einige Herausforderungen für die betriebliche Interessenvertretung. Ein zentraler Punkt ist die fortschreitende Digitalisierung, die nicht nur neue Arbeitsabläufe und Technologien mit sich bringt, sondern auch Fragen des Datenschutzes und der Mitarbeiterüberwachung aufwirft. Die Einführung von Künstlicher Intelligenz und digitalen Überwachungsmaßnahmen erfordert eine kritische Auseinandersetzung und eine angemessene Vertretung der Interessen der Beschäftigten.

Die Umsetzung eines einheitlichen Entgelttrahmentarifvertrags stellt eine weitere Herausforderung dar, ebenso wie der Umgang mit dem Fachkräftemangel und die Sicherung besserer Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten sowie Stellenerhalt. Es gilt darauf achten, dass die Rechte der Arbeitnehmer:innen nicht durch Internationalisierung und Konzernvorgaben verwässert werden und demokratische Strukturen erhalten bleiben.

Zudem müssen die Betriebsräte sich weiterhin für faire Lohnstrukturen und eine sozialverträgliche Personalpolitik einsetzen, um die Rechte und Bedürfnisse der Beschäftigten zu wahren und zu stärken. Flächendeckende Tarifverträge und Gehaltsanpassungen, die über der Inflation liegen, sollten gefördert werden.

Angesichts dieser Aufgaben gilt es auch, Mitglieder für den Betriebsrat zu gewinnen und die Solidarität der Beschäftigten untereinander zu stärken. Es gilt eine Behinderung der Betriebsratsarbeit zu verhindern und Mitbestimmung insbesondere auch Führungskräften näher zu bringen.

Literatur

Alle im Folgenden genannten Webseiten wurden zuletzt am 20.8.2024 abgerufen, soweit nicht anders angegeben.

- ALM – Akkreditierte Labore in der Medizin (2022a): Ungeklärte Finanzierung der neuen MTLA-Ausbildung in ambulant tätigen Laboren. Gesetz über die Berufe in der medizinischen Technologie (MT-Berufe-Gesetz – MTBG). Schreiben vom 28.2.2022.
www.alm-ev.de/stellungnahmen/ungeklaerte-finanzierung-der-neuen-mtla-ausbildung-in-ambulant-taetigen-laboren/
- ALM – Akkreditierte Labore in der Medizin (2022b): Verschärfung des Fachkräftemangels: Schwerwiegende Faktoren verhindern Erhöhung der Ausbildungskapazitäten im Bereich MTL. Schreiben vom 7.12.2022.
www.alm-ev.de/stellungnahmen/verschaerfung-des-fachkraeftemangels-schwerwiegende-faktoren-verhindern-erhoehung-der-ausbildungskapazitaeten-im-bereich-mtl1/
- ALM – Akkreditierte Labore in der Medizin (2024): Labore lehnen die Abwertung von Laboruntersuchungen zur Gegenfinanzierung neuer EBM-Pauschalen ab. Pressemitteilung vom 18.4.2024.
www.alm-ev.de/wp-content/uploads/2024/04/240418-ALM-PM-Transportkosten.pdf
- amedes (2023): amedes-Gruppe stellt Weichen für eine nachhaltig erfolgreiche Zukunft. Pressemitteilung vom 29.9.2023.
<https://newsroom.amedes-group.com/pressreleases/amedes-gruppe-stellt-weichen-fuer-eine-nachhaltig-erfolgreiche-zukunft-3275661>
- Antin Amedes Bidco GmbH (2019): Konzernabschluss zum Geschäftsjahr vom 1.1.2018 bis zum 31.12.2018.
www.bundesanzeiger.de
- Antin Amedes Bidco GmbH (2021): Konzernabschluss zum Geschäftsjahr vom 1.1.2020 bis zum 31.12.2020.
www.bundesanzeiger.de
- BAM – Bundesanstalt für Materialforschung und -prüfung (2022): Digitalisierung in der Konformitätsbewertung in Deutschland. Eine QI-FoKuS-Studie.
<https://netzwerke.bam.de/Netzwerke/Content/DE/Standardartikel/Netzwerke/QI-FoKuS/qi-fokus-studien.html>

- Bundesagentur für Arbeit (2018): Beschäftigte nach Berufen (Klassifikation der Berufe 2010) – Deutschland, West/Ost und Länder (Quartalszahlen), Deutschland, Stichtag: 30. Juni 2017.
<https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201706/iiia6/beschaeftigung-sozbe-bo-heft/bo-heft-d-0-201706-xlsx.xlsx?blob=publicationFile&v=1>
- Bundesagentur für Arbeit (2019a): Arbeitsmarkt nach Berufen (Monatszahlen), Deutschland, West/Ost und Länder, März 2019.
<https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201903/iiia4/berufe-heft-kldb2010/berufe-heft-kldb2010-d-0-201903-xlsx.xlsx?blob=publicationFile&v=2>
- Bundesagentur für Arbeit (2019b): Beschäftigte nach Berufen (Klassifikation der Berufe 2010) – Deutschland, West/Ost und Länder (Quartalszahlen), Deutschland, Stichtag: 30. Juni 2018.
<https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201806/iiia6/beschaeftigung-sozbe-bo-heft/bo-heft-d-0-201806-xlsx.xlsx?blob=publicationFile&v=1>
- Bundesagentur für Arbeit (2020): Beschäftigte nach Berufen (Klassifikation der Berufe 2010) – Deutschland, West/Ost und Länder (Quartalszahlen), Deutschland, Stichtag: 30. Juni 2019.
<https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201906/iiia6/beschaeftigung-sozbe-bo-heft/bo-heft-d-0-201906-xlsx.xlsx?blob=publicationFile&v=1>
- Bundesagentur für Arbeit (2021): Beschäftigte nach Berufen (Klassifikation der Berufe 2010) – Deutschland, West/Ost und Länder (Quartalszahlen), Deutschland, Stichtag: 30. Juni 2020.
<https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/202006/iiia6/beschaeftigung-sozbe-bo-heft/bo-heft-d-0-202006-xlsx.xlsx?blob=publicationFile&v=1>
- Bundesagentur für Arbeit (2022): Beschäftigte nach Berufen (Klassifikation der Berufe 2010) – Deutschland, West/Ost und Länder (Quartalszahlen), Deutschland, Stichtag: 30. Juni 2021.
<https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/202106/iiia6/beschaeftigung-sozbe-bo-heft/bo-heft-d-0-202106-xlsx.xlsx?blob=publicationFile&v=1>
- Bundesagentur für Arbeit (2023a): Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt, Mai 2023. Fachkräfteengpassanalyse 2022.
https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?topic_f=fachkraefte-engpassanalyse

- Bundesagentur für Arbeit (2023b): Beschäftigte nach Berufen (Klassifikation der Berufe 2010) – Deutschland, West/Ost und Länder (Quartalszahlen), Deutschland, Stichtag: 30. Juni 2022.
<https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/202206/iiia6/beschaeftigung-sozbe-bo-heft/bo-heft-d-0-202206-xlsx.xlsx?blob=publicationFile&v=1>
- Bundesagentur für Arbeit (2024a): Arbeitsmarkt nach Berufen (Monatszahlen), Februar 2024.
<https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/202402/iiia4/berufe-heft-kldb2010/berufe-heft-kldb2010-dwol-0-202402-xlsx.xlsx?blob=publicationFile&v=1>
- Bundesagentur für Arbeit (2024b): Beschäftigte nach Berufen (Klassifikation der Berufe 2010) – Deutschland, West/Ost und Länder (Quartalszahlen), Deutschland, Stichtag: 30. Juni 2023.
<https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/202306/iiia6/beschaeftigung-sozbe-bo-heft/bo-heft-d-0-202306-xlsx.xlsx?blob=publicationFile&v=2>
- Bundesärztekammer (2006): Ärztestatistik zum 31. Dezember 2006.
www.bundesaerztekammer.de/fileadmin/user_upload/downloads/Aerztestatistik2006.pdf
- Bundesärztekammer (2014): Ärztestatistik zum 31. Dezember 2014.
www.bundesaerztekammer.de/fileadmin/user_upload/downloads/pdf-Ordner/Statistik2014/Stat14AbbTab.pdf
- Bundesärztekammer (2018): Ärztestatistik zum 31. Dezember 2018.
www.bundesaerztekammer.de/fileadmin/user_upload/downloads/pdf-Ordner/Statistik2018/Stat18AbbTab.pdf
- Bundesärztekammer (2023): Ärztestatistik zum 31. Dezember 2022.
www.bundesaerztekammer.de/fileadmin/user_upload/BAEK/Ueber_uns/Statistik/AErztestatistik_2022_09062023.pdf
- Bundesministerium der Justiz (Hrsg.) (2021): Gesetz zur Reform der technischen Assistenzberufe in der Medizin und zur Änderung weiterer Gesetze (MTA-Reform-Gesetz). Vom 24. Februar 2021.
www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=BundesanzeigerBGBl&jumpTo=bgbl121s0274.pdf#bgbl_%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27bgbl121s0274.pdf%27%5D_1710756181512
- Bundesministerium der Justiz (Hrsg.) (2023): Viertes Gesetz zur Änderung des Chemikaliengesetzes. Vom 16. November 2023.
www.recht.bund.de/bgbl/1/2023/313/regelungstext.pdf?blob=publicationFile&v=2

Bundesministerium für Gesundheit (2023): Berufe in der medizinischen Technologie.

www.bundesgesundheitsministerium.de/themen/gesundheitswesen/gesundheitsberufe/berufe-in-der-medizinischen-technologie

Bundesrat (2023a): Antrag der Länder Bayern, Rheinland-Pfalz, Schleswig-Holstein. Entschließung des Bundesrates „Schaffung eines MVZ-Regulierungsgesetzes“. Drucksache 211/23 vom 10.5.2023.

<https://dserver.bundestag.de/brd/2023/0211-23.pdf>

Bundesrat (2023b): Stenografischer Bericht. 1034. Sitzung. Berlin, Freitag, den 16. Juni 2023.

<https://dserver.bundestag.de/brp/1034.pdf>

DAkKS – Deutsche Akkreditierungsstelle (2023): DAkKS führt angepasste Prozesse ein. Umstellung der Verfahrensbearbeitung erfolgt schrittweise. Pressemitteilung vom 3.7.2023.

www.dakks.de/de/pressemitteilung-detail/dakks-fuehrt-angepasste-prozesse-ein.html

Deutscher Bundestag (2019): Antrag der Abgeordneten Dr. Achim Kessler, Susanne Ferschl, Matthias W. Birkwald, Sylvia Gabelmann, Katja Kipping, Jan Korte, Jutta Krellmann, Cornelia Möhring, Jessica Tatti, Harald Weinberg, Sabine Zimmermann (Zwickau), Pia Zimmermann und der Fraktion Die Linke. Kapitalinteressen in der Gesundheitsversorgung offenlegen. Drucksache 19/14372 vom 23.10.2019.

<https://dip21.bundestag.de/dip21/btd/19/143/1914372.pdf>

Deutscher Bundestag (2021): Beschlussempfehlung und Bericht des Ausschusses für Gesundheit (14. Ausschuss) zu dem Antrag der Abgeordneten Dr. Achim Kessler, Susanne Ferschl, Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion Die Linke: Kapitalinteressen in der Gesundheitsversorgung offenlegen. Drucksache 19/29373 vom 5.5.2021.

<https://dserver.bundestag.de/btd/19/293/1929373.pdf>

Eurofins (2021): Verstärkung durch neuen Standort in Radebeul bei Dresden. Meldung vom 15.11.2021.

www.eurofins.de/umwelt/unternehmen/aktuelles/news/verstaerkung-durch-neuen-standort-in-radebeul-bei-dresden/

Eurofins (2023a): Jetzt neu: Eurofins Umwelt eröffnet neue Asbestlabore in Berlin und Ratingen. Meldung vom 16.11.2023.

www.eurofins.de/umwelt/unternehmen/aktuelles/news/jetzt-neu-eurofins-umwelt-eroeffnet-neue-asbestlabore-in-berlin-und-ratingen/

- Eurofins (2023b): Neuer Standort der Eurofins Umwelt Nord GmbH in Rostock. Meldung vom 11.5.2023.
www.eurofins.de/umwelt/unternehmen/aktuelles/news/neuer-standort-der-eurofins-umwelt-nord-gmbh-in-rostock/
- Eurofins Scientific SE (2021): 2020 Annual Report.
https://cdnmedia.eurofins.com/corporate-eurofins/media/12154498/eurofins-scientific-full-year-2020-annual-report_final.pdf
- Eurofins Scientific SE (2022): 2021 Annual Report.
https://cdnmedia.eurofins.com/corporate-eurofins/media/12157865/eurofins-scientific-2021-annual-report_final.pdf
- Eurofins Scientific SE (2023): Annual Report 2022.
https://cdnmedia.eurofins.com/corporate-eurofins/media/12160326/eurofins-scientific-2022-annual-report_final.pdf
- FAZ – Frankfurter Allgemeine Zeitung (2023): Finanzinvestor Cinven will Medizin-Laborkette Synlab ganz kaufen. In: faz.net, 29.9.2023.
www.faz.net/aktuell/wirtschaft/unternehmen/finanzinvestor-cinven-will-medizin-laborkette-synlab-ganz-kaufen-19209164.html
- Fricke, Frank-Ulrich (2024): Evidenz hilft: Beeinflusst die Übernahme durch private, nicht-ärztliche Kapitalgeber das Abrechnungsverhalten von MVZ? Studie im Auftrag von ALM – Akkreditierte Labore in der Medizin und BBMV – Bundesverband der Betreiber medizinischer Versorgungszentren
www.alm-ev.de/wp-content/uploads/2024/03/240311-MVZ-Studie-final.pdf
- GBA (2023): GBA Group bündelt breiteres Angebotsspektrum in neuer Division Life Sciences. Pressemitteilung vom 17.1.2023.
www.gba-group.com/blog/pharma/division-life-sciences/
- GBA Holding GmbH (2022): Konzernabschluss zum Geschäftsjahr vom 1.1.2021 bis zum 31.12.2021.
www.bundesanzeiger.de
- GBA Investment GmbH (2020): Konzernabschluss zum Geschäftsjahr vom 1.1.2019 bis zum 31.12.2019.
www.bundesanzeiger.de
- GBA Investment GmbH (2021): Konzernabschluss zum Geschäftsjahr vom 1.1.2020 bis zum 31.12.2020.
www.bundesanzeiger.de
- Gerlof, Hauke / Nößler / Denis (2021): Die Corona-Pandemie – eine Goldgrube für Labormediziner? „ÄrzteTag“-Podcast. In: ÄrzteZeitung, 25.5.2021.
www.aerztezeitung.de/Podcasts/Die-Corona-Pandemie-eine-Goldgrube-fuer-Labormediziner-419861.html

- Höpfner, Thomas / Militzer-Horstmann, Carsta / Schäffer, Tobias / Schmiedel, Lisa / Schrey, Christopher / Kurscheid, Clarissa / Mollenhauer, Judith (2021): Studie zur Identifikation von Zusammenhängen zwischen der Trägerschaft und der Qualität labormedizinischer Leistungserbringung in Deutschland.
www.alm-ev.de/wp-content/uploads/2021/06/210608-Studie-ALM-WIG2-figus.pdf
- IG BCE – Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (2021): Labordienstleister. Abschluss bei Amedes.
<https://igbce.de/igbce/abschluss-bei-amedes-185572>
- IG BCE – Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (2023a): Tarifdemo bei Eurofins – die Unzufriedenheit wächst!
<https://igbce.de/igbce/tarifdemo-bei-eurofins-die-unzufriedenheit-waechst--226056>
- IG BCE – Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (2023b): Wessling. Beschäftigte kämpfen für Tarifvertrag.
<https://igbce.de/igbce/beschaefigte-kaempfen-fuer-tarifvertrag-221202>
- IG BCE – Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (2024a): Labordienstleister Synlab. Bundesweite Warnstreiks.
<https://igbce.de/igbce/warnstreik-bei-synlab-231972>
- IG BCE – Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (2024b): Streiks bei Synlab erfolgreich: Tarifabschluss steht.
www.presseportal.de/pm/56813/5710726
- ISG – ISG Intermed Holding GmbH & Co. KG (2020): Konzernabschluss zum Geschäftsjahr vom 1.1.2019 bis zum 31.12.2019.
www.bundesanzeiger.de
- ISG – ISG Intermed Holding GmbH & Co. KG (2022): Konzernabschluss zum Geschäftsjahr vom 1.1.2021 bis zum 31.12.2021.
www.bundesanzeiger.de
- KBV – Kassenärztliche Bundesvereinigung (2024): Neue Kostenpauschalen für In-vitro-Diagnostik und Anpassung des laborärztlichen Honorars. Meldung vom 11.4.2024.
www.kbv.de/html/1150_68777.php
- Labo (2022): Labormitarbeitende befragt. Stimmungsbild aus der Laborbranche. In: Labo, 17.2.2022.
www.labo.de/news/labormitarbeitende-befragt-stimmungsbild-aus-der-laborbranche.htm
- Limbach – Limbach Verwaltungs SE (2020): Konzernabschluss zum Geschäftsjahr vom 1.1.2019 bis zum 31.12.2019.
www.bundesanzeiger.de

- Limbach – Limbach Verwaltungs SE (2022): Konzernabschluss zum Geschäftsjahr vom 1.1.2021 bis zum 31.12.2021.
www.bundesanzeiger.de
- Majunke Consulting (2024): Rödl & Partner berät Greenpeak Partners bei Closing des Continuation Fund I. Meldung vom 22.4.2024.
<https://majunke.com/roedl-partner-beraet-greenpeak-partners-bei-closing-des-continuation-fund-i>
- Schöneberg, Katharina (2020): Branchenanalyse Laboranalytik – Update. Working Paper Forschungsförderung, Nr. 171. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
www.boeckler.de/fpdf/HBS-007608/p_fofoe_WP_171_2020.pdf
- Schöneberg, Katharina / Vitols, Katrin (2023): Branchenanalyse Medizinische Versorgungszentren. Strukturen, wirtschaftliche Trends, Arbeit und Beschäftigung in der ambulanten medizinischen Versorgung. Working Paper Forschungsförderung, Nr. 288. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?produkt=HBS-008615
- Schöneberg, Katharina / Wilke, Peter / Klotz, Sebastian / Venzke, Oliver (2016): Branchenanalyse Laboranalytik. Wirtschaftliche Trends, Beschäftigungsentwicklung, Arbeits- und Gehaltsbedingungen. Study Nr. 342. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
www.boeckler.de/fpdf/HBS-006491/p_study_hbs_342.pdf
- Scil – Scil Animal Care Company (2023): Mars schließt die Übernahme von Synlab Vet ab, einem europäischen Anbieter von spezialisierter veterinärmedizinischer Labordiagnostik. Pressemitteilung vom 14.8.2023.
www.scilvet.de/ueber-scil/neuigkeiten/mars-schliesst-die-uebernahme-von-synlab-vet-ab-einem-europaeischen-anbieter-von-spezialisierter-veterinaermedizinischer-labordiagnostik
- SGS – Société Générale de Surveillance (2022): Enabling a better, safer and more interconnected world. SGS 2021 Integrated Report.
www.sgs.com/-/media/sgscorp/documents/corporate/reports-and-presentations/2020s/2021/sgs-2021-integrated-report.cdn.en.pdf
- SGS – Société Générale de Surveillance (2024): When you need to be sure. SGS 2023 Integrated Report.
www.sgs.com/-/media/sgscorp/documents/corporate/reports-and-presentations/2020s/2023/sgs-2023-integrated-report-en.cdn.1.en.ashx
- Sonic – Sonic Healthcare Germany GmbH & Co. KG (2021): Konzernabschluss zum Geschäftsjahr vom 1.7.2019 bis zum 30.6.2020.
www.bundesanzeiger.de

- Sonic – Sonic Healthcare Germany GmbH & Co. KG (2023):
Konzernabschluss zum Geschäftsjahr vom 1.7.2021 bis zum 30.6.2022.
www.bundesanzeiger.de
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2024a): Gesundheitsausgaben in Mio. €.
www.gbe-bund.de/gbe/isgbe.fundstellen?p_uid=gast&p_aid=78222228&p_sprache=D&p_thema_id=19470&p_action=TRT#wrap (Abruf am 14.3.2024)
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2024b): GPR, Gesundheitspersonal nach Geschlecht, Einrichtung und Beruf.
https://www.gbe-bund.de/gbe/isgbe.information?p_uid=gast&p_aid=78886838&p_sprache=D&p_thema_id=20841&p_thema_id2=14501&p_thema_id3=15352&p_thema_id4=18152
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2024c): Statistik 47415.
Strukturerhebung im Dienstleistungsbereich, WZ08-712: Technische, physikalische und chemische Untersuchung.
www-genesis.destatis.de/genesis/online?operation=statistic&code=47415&levelindex=0&levelid=1726342938460#abreadcrumb (Abruf am 15.3.2024)
- Synlab AG (2022): Annual Report 2021.
www.synlab.ag/fileadmin/Financial_Reports/Financial_Reports_EN/Synlab_AR_2021_EN_PW.pdf
- Synlab AG (2023): Annual Report 2022.
www.synlab.ag/fileadmin/Financial_Reports/Financial_Reports_EN/SYNLAB_AR_2022_EN_PW.pdf
- VUP – Deutscher Verband unabhängiger Prüflaboratorien (o. J.): VUP-Konjunkturbarometer.
<https://vup.de/benchmarking-konjunkturbarometer-start.html>
- VUP – Deutscher Verband unabhängiger Prüflaboratorien (2023a): Branchenblick: Energie & Materialkrise (Nov/2022).
<https://vup.de/benchmarking-branchenblick-energie-nov-2022.html>
- VUP – Deutscher Verband unabhängiger Prüflaboratorien (2023b): VUP Next Generation. Führungskraft im Labor – und nun?
<https://vup.de/next-generation.html>
- VUP – Deutscher Verband unabhängiger Prüflaboratorien (2024): Viertes Bürokratieentlastungsgesetz beschlossen. Geplante Änderung des Akkreditierungsstellengesetzes sinnvoll, greift aber zu kurz. Meldung vom 14.3.2024.
<https://vup.de/artikel.html?typ=i&id=4321>

Wessling (2021): Wessling expandiert mit Gutachter- und Sachverständigenbüro IFUA. Meldung vom 1.9.2021.

<https://de.wessling-group.com/de/wessling-expandiert-mit-gutachter-und-sachverstaendigenbuero-ifua>

Wessling (2024): Wessling bekommt bald neuen Eigentümer. Meldung vom 25.3.2034.

<https://de.wessling-group.com/de/wessling-bekommt-bald-neuen-eigentuemer>

Wessling Holding GmbH & Co. KG (2020): Konzernabschluss zum Geschäftsjahr vom 1.1.2019 bis zum 31.12.2019.

www.bundesanzeiger.de

Wessling Holding GmbH & Co. KG (2022): Konzernabschluss zum Geschäftsjahr vom 1.1.2021 bis zum 31.12.2021.

www.bundesanzeiger.de

