



Deutscher  
NACHHALTIGKEITS  
Kodex

# DNK-Erklärung 2023

zur Nutzung als nichtfinanzielle Erklärung im Sinne  
des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes  
und  
zur Berichterstattung zum Nationalen Aktionsplan  
Wirtschaft und Menschenrechte

---

## Universitätsklinikum Hamburg- Eppendorf (UKE)

---

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Universitätsklinikum Hamburg-  
Eppendorf KöR  
Leiter Vorstands-Stabsstelle  
Nachhaltigkeit/Klimamanagement

Frank Dzukowski

Martinstraße 52  
20246 Hamburg  
Deutschland

0049 40 74105 2298  
0049 40 74104 6252  
f.dzukowski@uke.de



erstellt nach  
CSR-Richtlinie-  
Umsetzungsgesetz

Die Durchsicht der DNK-Erklärung  
erfolgte durch das Büro Deutscher  
Nachhaltigkeitskodex auf formale  
Vollständigkeit nach dem CSR-Richtlinie-  
Umsetzungsgesetz.

## Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden  
Berichtsstandards verfasst:

GRI SRS

Berichtspflicht:



erstellt nach  
CSR-Richtlinie-  
Umsetzungsgesetz

Die Durchsicht der DNK-Erklärung erfolgte  
durch das Büro Deutscher Nachhaltigkeitskodex  
auf formale Vollständigkeit nach dem CSR-  
Richtlinie- Umsetzungsgesetz.

Zusätzliche Berichtsinhalte:



Wirtschaft &  
Menschenrechte

Nationaler Aktionsplan Wirtschaft und  
Menschenrechte in Kriterium 17 -  
Menschenrechte

# Inhaltsübersicht

## Allgemeines

Allgemeine Informationen

## KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

### Strategie

1. Strategische Analyse und Maßnahmen
2. Wesentlichkeit
3. Ziele
4. Tiefe der Wertschöpfungskette

### Prozessmanagement

5. Verantwortung
6. Regeln und Prozesse
7. Kontrolle  
Leistungsindikatoren (5-7)
8. Anreizsysteme  
Leistungsindikatoren (8)
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen  
Leistungsindikatoren (9)
10. Innovations- und Produktmanagement  
Leistungsindikatoren (10)

## KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

### Umwelt

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
12. Ressourcenmanagement  
Leistungsindikatoren (11-12)
13. Klimarelevante Emissionen  
Leistungsindikatoren (13)

### Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte
15. Chancengerechtigkeit
16. Qualifizierung  
Leistungsindikatoren (14-16)
17. Menschenrechte  
Leistungsindikatoren (17)
18. Gemeinwesen  
Leistungsindikatoren (18)
19. Politische Einflussnahme  
Leistungsindikatoren (19)
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten  
Leistungsindikatoren (20)

Stand: 2023, Quelle:  
Unternehmensangaben. Die Haftung  
für die Angaben liegt beim  
berichtenden Unternehmen.

Die Angaben dienen nur der  
Information. Bitte beachten Sie auch  
den Haftungsausschluss unter  
[www.nachhaltigkeitsrat.de/  
impressum-und-datenschutzzerklaerung](http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung)

Heruntergeladen von  
[www.nachhaltigkeitsrat.de](http://www.nachhaltigkeitsrat.de)

# Allgemeines

## Allgemeine Informationen

Beschreiben Sie Ihr Geschäftsmodell (u. a.  
Unternehmensgegenstand, Produkte/Dienstleistungen)

Das UKE Das Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf (UKE) ist seit seiner Gründung im Jahr 1889 eine der führenden Kliniken Europas. Durch die Vernetzung von Medizin, Forschung und Lehre arbeiten alle Mitarbeitenden des UKE Hand in Hand für ein gemeinsames Ziel – die Gesundheit und das Wohlergehen unserer [Patient:innen](#). Für sie forschen wir. Für sie lehren wir. Für sie lernen wir stetig dazu. Mit rund 14.900 Mitarbeitenden ist das UKE einer der größten Arbeitgeber der Freien und Hansestadt Hamburg.

Forschung im UKE Forschung ist eine wichtige Voraussetzung für Fortschritte in Diagnostik und Therapie. Zu den Forschungsschwerpunkten des UKE gehören die Neurowissenschaften, Herz-Kreislauf-Forschung, Versorgungsforschung, Onkologie sowie Infektionen und Entzündungen. Weitere Potenzialbereiche des UKE sind die molekulare Bildgebung und die skelettbiologische Forschung.

Lehre im UKE Das UKE bildet rund 3.400 Medizin und Zahnmedizin studierende aus. Bundesweit werden wir für unsere moderne Ausbildungsform gelobt, in der Theorie und Praxis besser und früher miteinander vernetzt und in der zeitgemäße Elemente wie digitale Lehrbücher oder computerbasierte Simulationsprogramme eingesetzt werden. In den Leistungstests schneiden unsere Medizinstudierenden zum Teil deutlich besser als der Durchschnitt in Deutschland ab. Der 2012 gestartete Modellstudiengang iMED Hamburg erfüllt seit Langem die vom Wissenschaftsrat aufgestellten Kriterien zur Weiterentwicklung des Medizinstudiums in Deutschland. Im Wintersemester 2019/2020 ging mit iMED DENT auch der Modellstudiengang in der Zahnmedizin an den Start.

# KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

## Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

### 1. Strategische Analyse und Maßnahmen

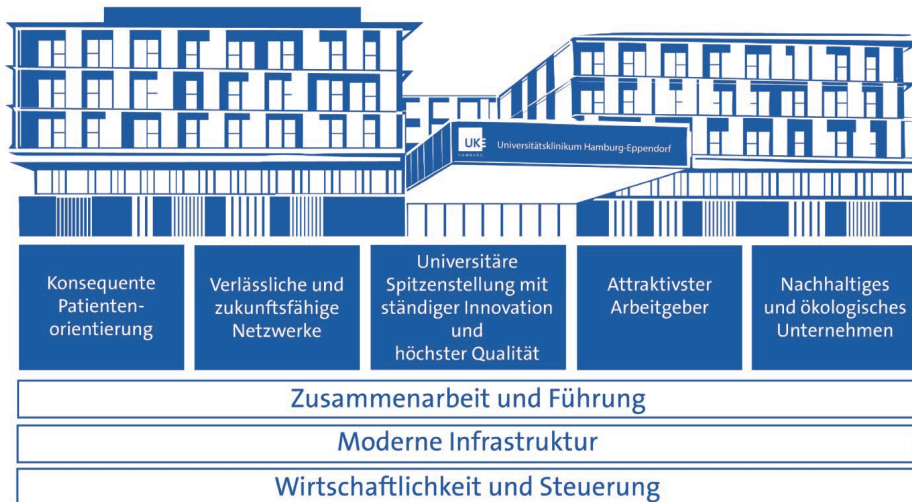
Das Unternehmen legt offen, ob es eine Nachhaltigkeitsstrategie verfolgt. Es erläutert, welche konkreten Maßnahmen es ergreift, um im Einklang mit den wesentlichen und anerkannten branchenspezifischen, nationalen und internationalen Standards zu operieren.

Das UKE versteht sich im Bereich des Gesundheitswesens als Vorreiter für die Etablierung einer nachhaltigen Unternehmenskultur. Diese strategische Ausrichtung wird durch konkrete Zielsetzungen begleitet, die mit den Anforderungen und Zielen auf Landesebene abgestimmt sind. Maßgeblich ist hier die [Hamburger Stadtwirtschaftsstrategie](#). Diese vom Senat inhaltlich und methodisch weiterentwickelte Strategie setzt sektorenbezogene Klimaschutzziele für die Freie und Hansestadt Hamburg bindet nicht nur die 17 Sustainable Development Goals (SDGs) der UN ein, sondern konkretisiert auch die Handlungsfelder samt erforderlicher Maßnahmenportfolios zum Erreichen der anspruchsvollen Ziele. Dies gilt sowohl für den Klimaschutz als auch für die Anpassung an den Klimawandel. Das UKE versteht diese Anforderungen als Mindestzielniveau.

Verdeutlicht wird dies neben der Nachhaltigkeitsstrategie, durch das [Konzernleitbild](#). Aufbauend auf den drei Fundamenten „Wirtschaftlichkeit und Steuerung“, „Moderne Infrastruktur“ und „Zusammenarbeit und Führung“ stehen fünf tragende Säulen, die für das UKE einen eindeutigen Kompass für die Ausrichtung von Strategie und Entwicklung darstellen. Die Aufnahme der Säule „Nachhaltiges und ökologisches Unternehmen“ erfolgte bereits im Jahr 2014 und bildet seitdem die breite Grundlage für die Stärkung ökologischer und nachhaltiger Unternehmenspolitik.

Unser Auftrag:

Wissen – Forschen – Heilen durch vernetzte Kompetenz



Das Thema „Nachhaltiges und ökologisches Unternehmen“ wird durch den Leitbildsatz „Unsere Ressourcen setzen wir gewissenhaft, zielführend und nachhaltig ein. Freiräume verschaffen wir uns durch wirtschaftliches Handeln“ näher fokussiert. Das UKE sieht das Thema „Nachhaltigkeit und Ökologie“ als einen wichtigen strategischen und konzeptionellen Treiber für Dynamik und Entwicklung. In den letzten Jahren wurden bereits unter dem Label „[Das grüne UKE](#)“ zielgerichtete und gute Akzente gesetzt werden. Darüber hinaus spielen auch in anderen Bereichen Nachhaltigkeitsaspekte eine wichtige Rolle, beispielsweise im Energiemanagement, Baumanagement, in der Gastronomie oder bei der Beschaffung.

Ein wesentliches Element zur Weiterentwicklung ist die seit Oktober 2020 agierende [Vorstands-Stabsstelle für Nachhaltigkeit und Klimamanagement](#). Diese Stabsstelle wirkt über die Grenzen der Zentren, Geschäftsbereiche und Tochtergesellschaften hinweg. Die Verortung direkt beim Vorstand sichert Unabhängigkeit und eine notwendige Priorisierung der Umsetzung von Entscheidungen im Bereich der Nachhaltigkeit und dem Klimamanagement. Als themenbezogene Querschnittsfunktion stellt die Stabsstelle Netzwerkarbeit mit Projektbezug und die Konsensfindung sicher.

Die Arbeit der AG „Das grüne UKE“ mit berufsgruppen- und bereichsübergreifenden Themenfeldern zur Verbesserungen der Nachhaltigkeit am UKE wird über die Stabsstelle nahtlos fortgesetzt.

Das Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf (UKE) orientiert sich bei der Zielfindung an den Sustainable Development Goals (SDGs). Diese 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen sollen weltweit der Sicherung einer nachhaltigen Entwicklung auf ökonomischer, sozialer sowie ökologischer Ebene dienen.

Das UKE hat aus der Zielsetzung des Hamburger Klimaplanes sein grundsätzliches Vorgehen abgeleitet, und im Jahr 2020 erstmalig den durch den UKE-Betrieb entstehenden CO<sub>2</sub>-Ausstoß (CCF - Corporate Carbon Footprint) ermittelt. Die Ergebnisse des CCF für das Jahr 2022 fließen in auch in den diesjährigen DNK-Bericht ein. Der auf dieser Basis erstellte Klimaschutzplan benennt konkrete Maßnahmen zur Verringerung und Kompensation des CO<sub>2</sub>-Ausstoßes und reduziert somit Umweltbelastungen. Die Festlegung des erforderlichen Fortschritts und die Identifikation der jährlichen CO<sub>2</sub>-Reduktionsmengen erfolgen in Anlehnung an die Logik der Science Based Targets (SBTs). Diese identifizieren den Reduktionsbedarf zur Vermeidung eines globalen Klimawandels mit einem Temperaturanstieg von über 1,5 Grad Celsius. Auch die Hamburger Stadtwirtschaftsstrategie orientiert sich an diesen Werten.

Das UKE hatte zum Juli 2022 die CO<sub>2</sub>-Einsparziele der UKE-Nachhaltigkeitsstrategie angegeben. Die neuen Ziele des UKE entsprechen der Zielsetzung der Hamburger Stadtwirtschaftsstrategie. Für das Jahr 2040 ist die Treibhausgasneutralität sicherzustellen.

Ein weiteres Ziel der Nachhaltigkeitsaktivitäten im UKE ist die Steigerung der Energieeffizienz mit dem bereits im Jahr 2015 UKE-weit eingeführten Energiemanagement-System nach DIN EN ISO 50001, das in sämtlichen Bereichen des UKE strukturell und organisatorisch verankert ist. In diesem System laufen die Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz zusammen. Die Festlegung und Anpassung der UKE-weiten Energiepolitik, die Weiterentwicklung des Energiecontrollings und die Einbindung der wesentlichen Verantwortlichen sind hier verankert. Zudem werden die laufenden Aktivitäten allen Mitarbeitenden des UKE-Konzerns bekannt gemacht.

## 2. Wesentlichkeit

Das Unternehmen legt offen, welche Aspekte der eigenen Geschäftstätigkeit wesentlich auf Aspekte der Nachhaltigkeit einwirken und welchen wesentlichen Einfluss die Aspekte der Nachhaltigkeit auf die Geschäftstätigkeit haben. Es analysiert die positiven und negativen Wirkungen und gibt an, wie diese Erkenntnisse in die eigenen Prozesse einfließen.

Wissen – Forschen – Heilen durch vernetzte Kompetenz: Das UKE. Dieser Leitspruch fasst das Handlungsumfeld des Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf (UKE) zusammen.

In einer der modernsten Kliniken Europas arbeiten Spezialistinnen und Spezialisten verschiedenster Fachrichtungen unter einem Dach zusammen. Als Universitätsklinikum stellt sich das UKE der Verantwortung, für die

bestmögliche Behandlung von Patient:innen zu lehren und forschen, um bestehende Diagnose- und Behandlungsformen zu verbessern und neue zu entwickeln. Neueste Medizintechnik, eine innovative Informationstechnologie und eine am Versorgungsprozess orientierte bauliche Architektur unterstützen Ärzt:innen, Pflegekräfte und Therapeut:innen. Damit werden ideale Bedingungen für eine enge Vernetzung von Spitzenmedizin, Forschung und Lehre angestrebt. Rund 14.900 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter setzen sich rund um die Uhr für die Gesundheit ein – zum Wohle unserer Patient:innen.

Durch die langjährige Verankerung der Nachhaltigkeit im [UKE-Leitbild](#) ist die ohnehin schlüssige Verbindung von Gesundheitsförderung und Klimaschutz sichergestellt.

Für eine bestmögliche klinische Versorgung sowie zur effizienten Forschungs- und Lehrtätigkeit ist ein hochtechnisiertes Arbeitsumfeld notwendig. Durch die Nutzung von hochentwickelten Gebäuden und modernstem Equipment entsteht ein signifikanter Energieverbrauch. Um Auswirkungen dieser Energienutzung zu reduzieren, betreibt das UKE ein Energiemanagementsystem nach DIN EN ISO 50001, und stellt bei Investitionsentscheidungen sicher, dass effizientes Equipment beschafft wird.

Weiterhin bedingt die Einhaltung von hygienischen und regulativen Vorgaben einen erheblichen Einsatz von medizinischen Einmalprodukten und Verpackungsmaterial. Mittels einer durchgehenden Prüfung der optimalen Nutzung von Ressourcen wird angestrebt, deren Verbrauch auf das geringstmögliche Niveau zu reduzieren. Durch eine prozessorientierte Aufgabenteilung werden sekundäre und tertiäre Dienstleistungen von UKE-eigenen Servicegesellschaften effizient gestaltet. Zur patientenorientierten Qualitätssteigerung werden sämtliche Abläufe auf Möglichkeiten der Digitalisierung geprüft.

Bei ausnahmslos allen Prozessen wird sichergestellt, dass die Umweltauswirkungen auf dem geringstmöglichen Niveau bleiben. Das Ziel der Abfallvermeidung und –reduktion wird durch ein strukturiertes Abfallmanagement verfolgt.

Der UKE-Betrieb erfordert eine verlässliche Versorgungskette mit hohen logistischen Anforderungen. Die hohe Effizienz dieser Logistik wird durch ein digitales und emissionsarmes Versorgungssystem sichergestellt. Im Bereich der Mitarbeitenden-Mobilität werden permanent emissionsmindernde Impulse gesetzt. Im Bereich der Speiseversorgung wird der Einsatz regionaler Produkte gesteigert.

Auf Landesebene werden sehr konkrete Anforderungen und Ziele für die Nachhaltigkeit definiert. Mit der neuen Hamburger



Stadtwirtschaftsstrategie vom März 2022 hat der Senat die Hamburger Anforderungen an die Nachhaltigkeit inhaltlich und methodisch weiterentwickelt. Auf dieser Basis sind die Klimaschutzziele für die Freie und Hansestadt Hamburg mitsamt sektorenbezogenen Zielen festgelegt und das erforderliche Maßnahmenportfolio zum Erreichen der anspruchsvollen Ziele definiert - sowohl für den Klimaschutz als auch für die Anpassung an den Klimawandel. Als Körperschaft der Freien und Hansestadt Hamburg erstrecken sich diese Anforderungen auch auf das UKE. Mit der Übernahme der Hamburger Stadtwirtschaftsstrategie formulierten höheren Einsparziele für die Treibhausgasemissionen/CO<sub>2</sub> hat das UKE bereits im Jahr 2022 seine Ambitionen angehoben.

Zur Sicherstellung qualitativ hochwertiger Ergebnisse in der Krankenversorgung, Forschung und Lehre ist ein hoher Energieeinsatz notwendig. Um die hiermit verbundenen Emissionen auf einem niedrigen Niveau zu halten, betreibt das UKE konzernweit ein Energiemanagementsystem nach DIN EN ISO 50001.

Bei der Beschaffung der für den Betrieb notwendigen Materialien wird die Berücksichtigung nachhaltiger Aspekte kontinuierlich ausgeweitet. Zur Reduktion der mit der Mobilität und Logistik verbundenen Materialien werden in Kooperation mit den Lieferanten und Partnern gemeinsame Konzepte entwickelt.

Die in Kriterium 1 beschriebene Strategie benennt weitere Ziele und Handlungsfelder. Die Umsetzung der Nachhaltigkeitsaktivitäten werden durch die Orientierung an den 17 Sustainable Development Goals (SDGs) der UN strukturiert und abgeglichen.

Im Jahr 2022 wurden eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Das Ergebnis ist hier dargestellt:



Durch die aktive Verfolgung der relevanten Nachhaltigkeitsaspekte erfolgt regelmäßig eine der Gesetzgebung vorausseilende Befassung zugunsten der enthaltenen sozialen und ökologischen Aspekte. Dies bietet die Chance größerer Zufriedenheit der bewertenden Stakeholder und vermeidet das Risiko, das durch eine Unterlassung der Aktivitäten entstehen würde.

Die begleitende strukturierte Stakeholderanalyse beschreibt die wesentlichen Erwartungen der beteiligten Interessengruppen im Bereich der Nachhaltigkeit.

Das Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf sieht sich als Vorbild im Umgang mit den Herausforderungen der Nachhaltigkeit. Die Wahrnehmung dieser hervorstechenden Position durch sämtliche Stakeholder wirkt sich positiv auf die Bewertung des UKE aus. Diese Attraktivität wirkt sowohl positiv für die Rekrutierung von Fachkräften als auch festigend für das Image des UKE in der Öffentlichkeit.

Der Vorstand des UKE unterstützt aus diesem Grund die im Jahr 2020 etablierte Vorstands-Stabsstelle Nachhaltigkeit und Klimamanagement, über die die strategische und operative Erarbeitung von Nachhaltigkeitszielen und deren Erreichung sichergestellt wird.

### 3. Ziele

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und/oder quantitativen sowie zeitlich definierten Nachhaltigkeitsziele gesetzt und operationalisiert werden und wie deren Erreichungsgrad kontrolliert wird.

Das Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf (UKE) soll als Konzern klimaneutral werden und somit mit seinem Betrieb möglichst keinerlei Belastung für das Weltklima darstellen. Sämtliche Umweltbelastungen, die aus den Tätigkeiten in Krankenversorgung, Forschung und Lehre entstehen, sollen auf das geringstmögliche Niveau reduziert werden.

Die permanente Reduktion des CO<sub>2</sub>-Ausstoßes und der Umweltbelastung, sind die Kernziele der [Nachhaltigkeitsstrategie](#) des UKE. Hierzu werden Maßnahmen und Projektpläne entwickelt und umgesetzt.

Sämtliche Bereiche des Konzerns werden beteiligt. Der Fortschritt und der Erfolg dieser Aktivitäten werden ab dem Jahr 2021 über die Einführung eines umfassenden Kennzahlensystems nachverfolgt und sichergestellt. Die Umsetzung erfolgt eigenständig in den UKE-Bereichen, die Berichterstattung erfolgt gegenüber dem Vorstand und dessen Stabsstelle Nachhaltigkeit und Klimamanagement.

Die 17 Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung bilden die Orientierung für die weltweite Sicherung einer nachhaltigen Entwicklung auf ökonomischer, sozialer sowie ökologischer Ebene. Im UKE orientieren sich sämtliche betrieblichen Prozesse an den SDGs und berücksichtigen sie.

Das UKE orientiert sich analog zur am 29. März 2022 verabschiedeten ersten [Hamburger Stadtwirtschaftsstrategie](#) bei der Festlegung seines jährlichen CO<sub>2</sub>-Reduktionsumfangs am ‚Übereinkommen von Paris‘ von 2015 und den Science Based Targets (SBTs). Die SBTs sind auf neuesten wissenschaftlichen Erkenntnissen basierende Zielvorgaben. Das [Übereinkommen von Paris](#) gibt vor, die Erderwärmung auf unter 2 Grad, bzw. 1,5 Grad zu beschränken.

Die konkreten Ziele des UKE im Einzelnen:

- CO<sub>2</sub>-Neutralität spätestens im Jahr 2040
- Jährliche Messung der kontinuierlichen CO<sub>2</sub>-Reduktion durch Erhebung der UKE- CO<sub>2</sub>-Bilanz (mit Hilfe des Corporate Carbon Footprint – CCF)
- Jährlicher Bericht zur Bewertung der Entwicklung und Ergebnisse auf dem

Weg zur Erreichung der Klimaneutralität mit Teil- und Projektberichten an Stakeholder und Darstellung auf der Homepage

- Einhaltung des FHH-Umweltleitfadens samt Umweltkriterien für die Beschaffung
- Auswahl von Lieferanten, Vertragspartnern und deren Produkten auch nach Nachhaltigkeitsaspekten (z. B. eigenem Klimaplan, Öko-Labels) und der Einhaltung der SDGs (z. B. keine Ausbeutung, keine Kinderarbeit, angemessene Löhne/Gehälter)
- Erreichung einer klimaneutralen und nachhaltigen Lieferkette samt umweltverträglicher Transporte
- Verantwortliche, sparsame Verwendung sämtlicher Ressourcen und Vermeidung unnötiger Abfälle
- Steigerung des Anteils genutzter Stoffe und Materialien, die nach Gebrauch in einen neuen Kreislauf gebracht bzw. der Wiederverwertung zugeführt werden
- Fortschreibung der Orientierung auf regionalen Einkauf bei der Speiserversorgung samt Anhebung des Anteils von Bio-Lebensmitteln und Abfallvermeidung
- Berücksichtigung der möglichen effizienzsteigernden Bauelemente und technischen Anlagen bei Neubauten über die gesetzlichen Anforderungen hinaus sowie Etablierung ökologischer Bauelemente (z. B. Gründächer)
- Bewahrung und Weiterentwicklung des UKE-Geländes bezüglich Erholungswert über Baumbestand, Sitzgelegenheiten und Ruhezonen für Besuchende, Patient:innen und Mitarbeitende sowie Berücksichtigung der Biodiversität
- Energieoptimierende Verbesserung der technischen Infrastruktur des UKE für Neubauten und Bestandsgebäude im MVM
- Energieeffizienter Betrieb technischer Anlagen durch kontinuierliche Optimierung der Betriebseinstellungen samt notwendiger Nutzer:innen-Abstimmung
- Festlegung von Energiesparmaßnahmen im Rahmen der Weiterentwicklung des Energiemanagement-Systems
- Ausweitung digitaler Prozesse inklusive Effizienz-Optimierung der technischen Systembestandteile
- Reduktion des Fahrzeugverkehrs mit der Vision des „autofreien UKE“ sowie Weiterentwicklung der Logistik in Richtung Emissionsfreiheit
- Sicherstellung der Gesundheit unserer Beschäftigten

- Motivierende Einbindung der UKE-Mitarbeitenden zur Fokussierung auf die Erreichung nachhaltiger Ziele durch Intensivierung mitarbeitendenorientierter Kommunikation (z. B. Informationsblätter, Kampagnen, Wettbewerbe, Mitmachaktionen, Incentives)
- Beschäftigtenorientierte transparente Fehlerkultur
- Einhaltung von Regeln und Gesetzen durch Etablierung und Dokumentation sicherer Prozesse über das zentrale QM-System
- Aktiver Einsatz zur Sicherstellung von Menschenrechten, Umweltschutz und Anti-Korruption
- Jährliche Überprüfung und gegebenenfalls Anpassung der UKE-Nachhaltigkeitsstrategie

Die Arbeit und Zielerreichung soll anhand von quantitativen Kennzahlen, aber auch durch Berichte über qualitative Ziele kontinuierlich gemessen werden. Der Aufbau eines entsprechenden Berichtskonzeptes erfolgt im Jahr 2021 über die Vorstands-Stabsstelle für Nachhaltigkeit und Klimamanagement. Politische Vorgaben und konkrete Klimaziele der FHH werden hierbei berücksichtigt.

Das Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf bezieht und orientiert sich in sämtlichen betrieblichen Prozessen und Zielsetzungen auf die [Sustainable Development Goals](#). Somit wird die Unterstützung der nachhaltigen Entwicklung analog zu den 17 Zielen der Vereinten Nationen auch im UKE sichergestellt.

Der Bezug zu den 17 SDGs wird im Jahr 2021 in die Außendarstellung des UKE zur Nachhaltigkeit auf der Homepage integriert.

Aufgrund der parallel Verfolgung der Ziele in unterschiedlichen Unternehmensbereichen wurde keine Priorisierung der Nachhaltigkeitsziele vorgenommen.

## 4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Das Unternehmen gibt an, welche Bedeutung Aspekte der Nachhaltigkeit für die Wertschöpfung haben und bis zu welcher Tiefe seiner Wertschöpfungskette Nachhaltigkeitskriterien überprüft werden.

Das Kerngeschäft des Universitätsklinikums sind die Krankenversorgung, der Lehrbetrieb und die Forschung. Dement sprechend können der Wertschöpfungskette alle Produkte,

Dienstleistungen sowie Bau-/Instandhaltungsmaßnahmen zugeordnet werden, die für die Aufrechterhaltung und Weiterentwicklung der oben aufgeführten Tätigkeitsbereiche notwendig sind. Hierzu zählen vor allem Medizin- und Laborprodukte, Arzneimittel, Medizin- und Laborgeräte, Forschungsmaterialien und -geräte, Wirtschafts- und Verwaltungsbedarf, Planungs- und Bauleistungen, Energie, Lebensmittel, IT (Hard- und Software) sowie Dienstleistungen.

Am Anfang der Wertschöpfungskette des UKE steht die Beschaffung. Der Strategische Einkauf steuert sämtliche Beschaffungsvorgänge des UKE und ist der Kaufmännischen Direktion direkt unterstellt. Hierbei werden über circa 4.600 aktive Lieferanten aus verschiedenen Einkaufssachgebieten (exkl. Apotheke und Bau/Technik) koordiniert. Grundsätzliche Aufgabe ist es vor allem, medizinische und ökonomische Ziele in Einklang zu bringen und einen Beitrag zur gleichbleibend hochwertigen Versorgung der Patient:innen zu leisten. Bei der [Beschaffung und Auftragsvergabe](#) werden neben den einschlägigen gesetzlichen Vorgaben, medizinischen Ansprüchen und ökonomischen Gesichtspunkten aber auch zunehmend Nachhaltigkeitsbelange berücksichtigt und verantwortungsvoll abgewogen. In diese fließen sowohl Aspekte der sozialen als auch der ökologischen Nachhaltigkeit ein. Die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen bei Lieferanten und auch Unterlieferanten wird kontinuierlich hinterfragt. Ökologische Aspekte wie Nachhaltigkeit, Energieeffizienz und CO<sub>2</sub>-Emissionen gewinnen zunehmend an Bedeutung bei der Produktauswahl, insbesondere wenn auch die Life Cycle Costs sowie die Energiekosten bei den Kalkulationen betrachtet werden. Als Grundlage für die Beschaffungsentscheidungen dient u. a. das Handbuch der Europäischen Kommission „Umweltorientierte Beschaffung!“. Bevorzugt werden diejenigen Anbieter:innen, die den hohen Qualitätsansprüchen des UKE genügen und die festgelegten Anforderungskriterien erfüllen.

Auch in EU-Ausschreibungsverfahren gewinnen Umweltkriterien zunehmend an Bedeutung. Bereits bei der Eignungsprüfung von Lieferanten werden vorhandene Umwelt- und Energiemanagementsysteme abgefragt und entsprechend berücksichtigt. Im Verfahren zum Abschluss zentraler Drucker- und Rechner-Rahmenverträgen sind z. B. ein Energieverbrauch gemäß Energie Star Verordnung, Materialanforderungen nach EU-Norm, die Reparatur- und Recyclingfähigkeit, eine umweltfreundliche Verpackung und geringe Geräuschemissionen als Bewertungskriterien eingeflossen. Im Bereich der Medizintechnik werden zunehmend gebrauchte, überarbeitete (sog. refurbished) Geräte abgefragt und beschafft. Ebenso gehören die Inzahlungnahme und Rückgabe von Altgeräten zum standardisierten Prozedere beim Austausch von Geräten.

Das UKE führt ein strukturiertes Beschaffungsmanagement durch. Neben Marktanalysen zur Ermittlung passender Lieferanten und Produkte werden auch fachkundige Gremien bei der Auswahl und Beschaffungsentscheidung hinzugezogen.

Zur Qualitätssicherung des Beschaffungsmanagements orientiert sich das UKE an einem detaillierten QM-System, das stetig weiterentwickelt wird. In diesem Rahmen werden u. a. jährlich mindestens 80 bis 100 Lieferanten aus den verschiedenen Einkaufssachgebieten bewertet sowie diverse Audits von Lieferanten durchgeführt, um deren Leistungen und Zuverlässigkeit systematisch und regelmäßig zu beurteilen. Auch hier werden Nachhaltigkeitsaspekte bewertet, wie zum Beispiel Umwelt- und

Energiemanagementsysteme sowie entsprechende Zertifizierungen beim Lieferanten. Bei der Auswahl von Lieferanten legt das UKE nicht nur Wert auf die Produktqualität und eine gute Performance, sondern auch auf eine vertrauensvolle und verlässliche Zusammenarbeit. Lieferanten und andere Dienstleister werden infolgedessen an den individuellen Prozessen im UKE beteiligt und komplexere Produkte und Dienstleistungen durch die Zusammenarbeit in die Wertschöpfungskette des UKE eingebunden.

Sofern es die medizinischen und hygienischen Anforderungen erlauben, sollen Produkte mit Umweltzeichen, wie z. B. [Blauer Engel](#), EU-Umweltzeichen, EPEAT, die für eine umweltfreundliche Herstellung, Nutzung und Entsorgung stehen, eine noch stärkere Beachtung finden. Ziel ist es, kontinuierlich auf umweltfreundliche und ressourcenschonende Produkte und Abläufe umzustellen und z. B. den [Umweltleitfaden 2019](#) der Freien und Hansestadt Hamburg für eine umweltfreundliche Beschaffung größtmöglich zu berücksichtigen. Dafür soll u. a. das hausinterne CS-Material-Bestellsystem – insbesondere für den Verwaltungsbedarf – stetig mit entsprechenden Produkten angepasst werden. Im Herbst 2021 wurden beispielsweise sämtliche Büro-/Kopierpapiere auf Recyclingpapier mit dem Umweltzeichen ‚Blauer Engel‘ umgestellt. Das langfristige Ziel ist es, so weit möglich, vollständig auf Papier zu verzichten. Ein großer Schritt in diese Richtung wurde u. a. durch die Einführung einer elektronischen Patientenakte bereits im Jahr 2011 erreicht. Hierdurch können mehr als 100 Tonnen Papier pro Jahr eingespart werden. Des Weiteren ist der Beschaffungsprozess selbst weitestgehend digitalisiert, angefangen bei elektronischen Bedarfsmeldungen der Anwender:innen, elektronischen Bestellungen im digitalen ERP-System SAP bis hin zu einem digitalen Prozess der Rechnungsverarbeitung und -verbuchung. Mehr als 70 Prozent der Rechnungen werden somit elektronisch verarbeitet.

Die Speiseversorgung in den Health Kitchen-Bistros der Klinik Gastronomie Eppendorf (KGE) GmbH am UKE setzt bereits seit längerem auf die Mehrwegbecher von [NOWASTE](#) sowie auf die [RECUP](#)-Pfandbecher - ein deutschlandweit genutztes Pfandsystem. In 2021 wurde zudem das ReBowl-Pfandsystem für Speisen eingeführt, welches ebenfalls sehr gut angenommen wird. Bei der Versorgung der Patienten:innen wurden Einweg-Transportverpackungen durch Rückgabesysteme ersetzt. Natürlich werden in der gesamten Gastronomie die Änderungen des Verpackungsgesetzes berücksichtigt und so die Mengen an Plastik- und Verpackungsmüll deutlich reduziert.

Weitere Beispiele zur Betrachtung der gesamten Wertschöpfungskette sind u. a. die Wiederaufbereitung von Kathetern bei zertifizierten akkreditierten Dienstleistern oder die Umstellung von Produkten auf ressourcenschonende Materialien (z. B. hautschonende Windeln mit OEKO-TEX®-Standard aus biologisch abbaubarem Zellstoff). Auch die Verwendung von Mehrwegprodukten, wie z. B. umweltfreundliche Mehrweg-OP-Mäntel, werden im Bereich der Verbrauchsmaterialien ständig als Alternative geprüft.

Zur Erfüllung eines ganzheitlichen Ansatzes wird im UKE auch das Ende der Wertschöpfungskette bestmöglich beachtet. Daher legt das UKE großen Wert auf eine korrekte und spezifische Entsorgung der verschiedenen anfallenden Abfälle. Dabei soll in erster Linie die Abfallvermeidung erreicht werden. Ist dies nicht möglich, wird eine effiziente Abfalltrennung entsprechend der Richtlinien und des Abfallplanes durchgeführt, die durch

den Betriebsbeauftragten für Abfall regelmäßig kontrolliert wird. Dieser führt ebenfalls Schulungen der Mitarbeitenden bzgl. der korrekten Abfalltrennung und Entsorgung durch und steht zudem in direktem Austausch mit dem Strategischen Einkauf und auch den am UKE tätigen Entsorgungsfirmen. Ziel ist es, Abfälle bestmöglich zu vermeiden, auf umweltfreundliche und recyclingfähige Produkte umzustellen, die Kenntnisse und die Sensibilität für dieses Thema bei den Mitarbeitenden zu erhöhen und dadurch das Abfallaufkommen stetig zu verringern. Wiederverwertbare Abfälle sollen der stofflichen oder energetischen Verwertung zugeführt werden.

Die Zertifizierung des Energiemanagementsystems nach DIN EN ISO 50001 wurde auch 2023 durch ein entsprechendes Audit bestätigt. Bereits in den vorangegangenen Jahren gab es ein hohes Engagement bei der Modernisierung der Gebäude und der Energie-, Gebäudeleittechnik sowie der Mess-, Steuerungs- und Regeltechnik des Gebäudealtbestandes, was zu einer deutlichen Verbesserung des Wirkungsgrades geführt hat. Der schon 2013 abgeschlossene Bau und die Integration eines eigenen Blockheizkraftwerkes wird zur Eigenversorgung mit Strom, Wärme, Dampf und Kälte genutzt und steigert die Energieeffizienz maßgeblich.

Auch die Lagerhaltung ist ein treibender Faktor bei der Betrachtung von nachhaltigen Strategien. Durch die Einführung von Vendor-Managed-Inventory (VMI) am UKE ist es gelungen, Transportwege und damit CO<sub>2</sub>-Emissionen stark zu reduzieren, Lagerbestände zu minimieren sowie Prozess- und Materialkosten einzusparen.

Um den Versorgungsauftrag des UKE zu erfüllen und die medizinische Versorgung der Patient:innen auf höchstem Niveau auch weiterhin gewährleisten zu können, hat das UKE mit seinem Zukunftsplan verschiedene Neubauten auf dem Gelände geplant bzw. initiiert. Hierbei wurden bereits bei der Planung und auch bei der bisherigen Umsetzung Nachhaltigkeitsaspekte berücksichtigt, insbesondere mit Fokus auf z. B. Bauweise und Baumaterialien, Tageslichtkonzepte und energieeffiziente Beleuchtung, technische Ausstattung und Anbindung an das vorhandene emissionsfreie fahrerlose Transportsystem (FTS). Dieses liefert die Verbrauchsmaterialien automatisiert und bedarfsorientiert für die Patient:innenversorgung bis in die Stationen. Ebenso können über dieses System sämtliche Warenströme bis hin zur Entsorgung aus den Bereichen gesteuert werden. Koordiniert werden diese Projekte vor allem von der KFE Klinik Facility Management Eppendorf GmbH (KFE) sowie der KLE Klinik Logistik & Engineering GmbH (KLE) als 100-prozentige Tochtergesellschaften.

Auch in 2023 hat das UKE sein Engagement hinsichtlich nachhaltiger Produkte, Prozesse und Lieferketten im Krankenhaus weiter ausgebaut, durch z.B. die Fortführung der Teilnahme an Projekten wie KlinKe der HWR Berlin, durch den intensivierten Kontakt zu ZUKE Green (einer Initiative von Zukunft Krankenhaus-Einkauf) und durch die Prüfung der Einsatzfähigkeit verschiedener nachhaltiger Medizinprodukte in Form verschiedener Pilotprojekte. Im Januar 2023 ist das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) in Kraft getreten. Die sich daraus ergebenden Anforderungen und Pflichten des UKE wurden rechtzeitig bereits in 2022 mit Fachgremien erörtert, notwendige Prozessabläufe geregelt und implementiert, dafür wichtige Dokumente erstellt und im QM-Handbuch veröffentlicht





sowie die vom LkSG betroffenen UKE-Bereiche entsprechend eingewiesen. In diesem Zusammenhang wurde auch die neue Funktion des Menschenrechtsbeauftragten geschaffen und besetzt. Somit konnten alle für das LkSG relevanten Anforderungen rechtzeitig umgesetzt werden.

# Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

## 5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Das UKE steht für Spitzenforschung und medizinische Krankenversorgung auf höchstem Niveau. Es ist Maximalversorger und zählt zu den Einrichtungen der kritischen Infrastruktur der Region.

Organe des UKE sind gemäß dem Gesetz zur Errichtung der Körperschaft Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf (UKEG) das Kuratorium, der Fakultätsrat, die Dekanin sowie der Vorstand. Das Kuratorium setzt sich zusammen aus einer Vertreterin/einem Vertreter der Aufsichtsbehörde sowie der für die Finanzen zuständigen Behörde, vier extern durch den Senat zu berufende Sachverständige, dem Präsidenten der Universität Hamburg, einem vom Fakultätsrat gewähltes nicht dem Vorstand angehörendes Mitglied sowie vier gewählten UKE Mitgliedern aus verschiedenen Bereichen. Das Kuratorium berät den Vorstand und überwacht dessen Geschäftsführung. Ebenso kontrolliert es die Umsetzung der Betriebsziele des Klinikums. Die Medizinische Fakultät wird vom Dekanat geleitet, dem die Dekanin, die Prodekane und die Geschäftsführerin angehören. Das Dekanat entscheidet über alle Angelegenheiten der Medizinischen Fakultät, die nicht dem Fakultätsrat zugewiesen sind. Die Dekanin wird vom Fakultätsrat gewählt und vom Kuratorium bestätigt. Der Fakultätsrat nimmt im Hinblick auf die Medizinische Fakultät die Aufgaben gemäß HmbHG und Aufgaben des Hochschulsenats wahr.

Der Vorstand ist das Steuerungsgremium, das das Klinikum leitet, strategische Entscheidungen trifft und für das übergeordnete operative Geschäft verantwortlich ist. Mitglieder des Vorstandes sind der Ärztliche Direktor, der den Vorsitz innehat, die Dekanin der Medizinischen Fakultät, der Kaufmännische Direktor (derzeit kommissarisch) sowie der Direktor für Patient:innen- und Pflegemanagement. Die Aufgaben des Vorstands sind im UKEG sowie in der UKE-Satzung beschrieben.

Das Thema ‚Nachhaltigkeit und Klimaschutz‘ ist für das UKE von hoher Relevanz. Dies zeigt sich unter anderem darin, dass eine der fünf Säulen des [Konzernleitbildes](#) das UKE als „Nachhaltiges und ökologisches Unternehmen“ deklariert. Damit hat es sich offiziell der Umsetzung zu mehr Nachhaltigkeit und dem Kampf gegen den Klimawandel verpflichtet. Ziele zur Steigerung der Nachhaltigkeit sowie zur Senkung des Ressourcenverbrauchs sind seit langem Bestandteil des Handelns und des Qualitätsentwicklungsplanes des Vorstands. An der Umsetzung und Zielerreichung werden alle Bereiche des UKE beteiligt. Es ist der drittgrößte Arbeitgeber der Freien und Hansestadt Hamburg. Der UKE-Konzern ist dem Hamburger Corporate Governance Kodex (HCGK) verpflichtet und verfolgt die Ziele des [Hamburger Klimaplanes und der Hamburger Stadtwirtschaftsstrategie](#).

Um dieser Verantwortung gegenüber der Umwelt und dem Klima intensiviert nachzukommen, hat das UKE seit Oktober 2020 die [Vorstands-Stabsstelle Nachhaltigkeit und Klimamanagement](#) samt Umweltmanagement implementiert. Neben der Stabsstellenleitung ist hier auch die Umweltmanagementbeauftragte hauptamtlich beschäftigt. Die Stabsstelle ist direkt der Kaufmännischen Direktion unterstellt. Ziel ist es, das Nachhaltigkeitsmanagement des UKE durch diese Vorstandsnähe weiter auszubauen, Nachhaltigkeitsstrategien konzentriert zu verfolgen oder neu zu entwickeln und relevante Themen und Maßnahmen weiter voranzutreiben. Die Stabsstelle hat dabei eine strategische und steuernde Rolle und steht sowohl mit externen als auch internen Stakeholdern in Interaktion. Hier werden relevante Themen gebündelt und Aufgaben vergeben. Dabei sollen alle Mitarbeitenden, engagierte Gruppen und operativ verantwortliche Bereiche des UKE beteiligt werden, um auf dem nachhaltigen Weg des UKE zu einem attraktiven klimaneutralen Unternehmen im Gesundheitswesen vorbildlich und zügig voranzuschreiten.

## 6. Regeln und Prozesse

Das Unternehmen legt offen, wie die Nachhaltigkeitsstrategie durch Regeln und Prozesse im operativen Geschäft implementiert wird.

Im UKE ist ein Managementsystem auf Grundlage der DIN ISO 9001 implementiert. Ziel des Managementsystems ist es, die UKE-Organisationsstrategie effektiv und nachhaltig umzusetzen. Die Organisationsstrategie des UKE ist im [Leitbild des UKE](#) hinterlegt. Hier heißt es unter anderem: „Unsere Ressourcen setzen wir gewissenhaft, zielführend und nachhaltig ein. Freiräume verschaffen wir uns durch wirtschaftliches Handeln.“ Vorstand, Führungskräfte sowie alle Mitarbeitende handeln nach Grundsätzen, die in dem Leitbild des UKE festgeschrieben wurden. Durch die Etablierung der [Vorstands-Stabsstelle Nachhaltigkeit und Klimamanagement](#) im Oktober 2020 und der von ihr entwickelten Nachhaltigkeitsstrategie werden diverse interne Regeln, Standards und Prozesse zur Nachhaltigkeit in das QM-System aufgenommen und fest in das operative Geschäft integriert.

Sämtliche Regelungen sind in Verfahrensanweisungen oder Prozessbeschreibungen in einem übergeordneten QM-Handbuch oder in QM-Handbüchern der einzelnen Bereiche hinterlegt. Regelmäßige Prüfungen der Regelungen sorgen dafür, dass sie immer an die aktuelle Situation angepasst sind. Alle Mitarbeitenden haben über das Intranet Zugriff auf diese Regelungen. Änderungen von Regelungen werden intern kommuniziert.

Grundvoraussetzungen für ein gelebtes QM-System sind:

- motivierende aktive Betreuung durch den GB QM, Kommunikation und Unterstützung durch die Vorgesetzten
- regelmäßige Sitzungen der QM-Gruppe und Beteiligung weiterer Mitarbeitender an der QM-Arbeit zur Unterstützung der QM-Koordinator:innen (QMK)
- Schulungen zur Vertiefung der Normen-Kenntnisse
- kontinuierliche QM-Kommunikation über Auditergebnisse, Korrekturmaßnahmen, geänderte Standard Operating Procedures (SOPs) und Verfahrensanweisungen (VAs) in Klinikkonferenzen, Mitarbeitendenbesprechungen usw.
- ausreichende und kontinuierliche Zeitressource für den QMK, die QM-Gruppe und andere beteiligte Mitarbeitende

Der hohe Qualitätsanspruch des UKE wird für den laufenden Betrieb im Rahmen von Norm-bezogenen Zertifizierungen in den jeweiligen Aufgabenbereichen fortgesetzt. Hierzu zählen u. a. die Zertifizierung des Qualitätsmanagements nach DIN EN ISO 9001, die Zertifizierung des Labormanagements nach DIN ISO 17025 und 15189, die Zertifizierung des Informationssicherheits-Managementsystems nach DIN ISO 27001 und die zunehmende Umsetzung von „Green IT“ in Form einer nachhaltigen, umwelt- und ressourcenschonenden Nutzung, Herstellung und Entsorgung von IT-Systemen. Die Zertifizierung des Umweltmanagementsystems nach DIN ISO 14001 wurde 2015 erfolgreich bestanden und das damals erreichte Qualitätsniveau bis heute aufrechterhalten.

Zudem betreibt der Geschäftsbereich "[Sicherheit und Compliance](#)" das Compliance-Management-System (CMS) des UKE und unterstützt dadurch dabei die UKE-Ziele bzw. Werte in der Lehre, Forschung und Krankenversorgung regelkonform umzusetzen. Der Geschäftsbereich erbringt unabhängige und objektive Prüfungs- und Beratungsdienstleistungen und verantwortet das Compliance-Schulungskonzept. Des Weiteren hat der Bereich Compliance die strukturelle und operative Aufgabe, ein CMS zu etablieren und zu pflegen sowie die Aufgaben der rechtlichen Beratung und Bewertung und die Wahrnehmung des Diensttherrengenehmigungsgeschäfts.

Der Geschäftsbereich "Sicherheit und Compliance" steht als Anlaufstelle – insbesondere für strafrechtliche Fragestellungen speziell zu den Themen Antikorruption, Vorteilsannahme und Interessenkollision – zur Verfügung. Der Bereich unterstützt die Mitarbeiter des UKE durch Beratungen und Bewertungen und hilft dabei, geeignete Lösungen zu finden und/oder diese umzusetzen.

## 7. Kontrolle

Das Unternehmen legt offen, wie und welche Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit in der regelmäßigen internen Planung und Kontrolle genutzt werden. Es legt dar, wie geeignete Prozesse Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten zur internen Steuerung und externen Kommunikation sichern.

### **Das Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf**

Das Nachhaltigkeits-Controlling, das durch die Koordination über die [Vorstands-Stabsstelle Nachhaltigkeit und Klimamangement](#) direkt der Kaufmännischen Direktion zugeordnet ist, unterstreicht die Bedeutung des nachhaltigen Handelns und der ökologischen Ausrichtung im UKE-Konzern. Dies erfolgt durch aktive Umsetzung des [UKE-Leitbildes](#) mit der Säule „Nachhaltiges und ökologisches Unternehmen“.

Über die Stabsstelle werden sämtliche Aktivitäten zu Nachhaltigkeit, Klimaschutz, Ökologie und Energieeffizienz koordiniert. Die langjährigen Aktivitäten und Initiativen aus der Arbeitsgruppe „[Das grüne UKE](#)“, die heute über ein Nachhaltigkeits-Board organisiert ist, finden hier ihre Fortsetzung. Neben energietechnischen Maßnahmen umfasst das thematische Spektrum auch Bereiche wie Beschaffung, IT, Mobilität, Speisenversorgung oder Maßnahmen zur Reduktion des Verbrauchs von Produkten. Weitere Themen und Perspektiven werden kontinuierlich erarbeitet und vorangetrieben.

Sämtliche Nachhaltigkeitsinhalte werden sukzessive mit konkreten Zielen versehen und mit Kennzahlen pro Leistungsbereich weiterentwickelt. Die effiziente Umsetzung wirkt positiv nach innen und außen und verstärkt die Wahrnehmung des UKE-Konzerns als ökologisch orientiertes Unternehmen.

Die Nachhaltigkeitsstrategie des UKE wurde im Jahr 2021 verabschiedet und wird kontinuierlich an neue Anforderungen angepasst. Der Nachhaltigkeitsbericht wird jährlich gemäß den Kriterien des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) erstellt. Des Weiteren wird jährlich mit Beginn für das Jahr 2020 der Corporate Carbon Footprint des UKE berechnet und ausgewiesen.

Die Nachhaltigkeitsziele sind durch die Nachhaltigkeitsstrategie festgelegt. Das Reporting sowie die Kennzahlen zum Nachhaltigkeits-Controlling werden im Jahr 2021 ausgebaut. Im Zuge des UKE-Energiemanagementsystems (EnMS) gem. DIN EN ISO 50001 werden bereits Energieeffizienzziele und Kennzahlen verfolgt (z. B. Energieverbrauch je Fläche, Energieeinsatz je Umsatz). Das EnMS wird jährlich von externen zur Zertifizierung zugelassenen Unternehmen überwacht bzw. rezertifiziert. Ferner erfolgt ein internes regelmäßiges Energiecontrolling samt monatlichem Reporting. Die Qualitätssicherung erfolgt durch die Bereiche Energiemanagement und Finanzcontrolling.

Konkrete Leistungskennzahlen, wie beispielsweise Zahlen zum Energie- und

Ressourcenverbrauch, werden bei den Kriterien 11 (Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen) und 12 (Ressourcenmanagement) genauer dargestellt.

Das UKE verpflichtet sich, die geltenden rechtlichen Anforderungen und Forderungen interessierter Parteien regelmäßig zu überprüfen, zu bewerten und bei Bedarf erforderliche Maßnahmen zu deren Einhaltung zu ergreifen.

Das Prinzip der Energieeffizienz wird schrittweise in sämtliche unternehmerischen Prozesse und Strukturen des UKE integriert. Damit wird das System zum Management und zur Bewertung des Energieflusses kontinuierlich optimiert.

Energierrelevante Kriterien werden entwickelt, um:

- den aktuellen Status im Hinblick auf die spezifische Energieeffizienz messbar zu machen,
- jährliche Ziele zur kontinuierlichen Verbesserung der Energieeffizienz definieren und erreichen zu können sowie
- Energie- und Ressourcenverschwendung aufzudecken und gegensteuern zu können.

Bei der Auslegung, Planung und Beschaffung von Anlagen, Geräten und Gebäuden wird sichergestellt, dass sie einen hohen Grad an Energieeffizienz aufweisen und gleichzeitig ökonomischen Grundsätzen entsprechen. Gleiches gilt für die Beschaffung von Produkten und für Dienstleistungen.

Der Vorstand stellt dem Energieteam, das sich aus den Führungskräften mit der Verantwortung für den wesentlichen Energiebedarf zusammensetzt, die notwendigen Ressourcen und Informationen zur Verfügung, um die gestellten Energieeffizienz-Ziele erreichen zu können. Außerdem werden Mitarbeitende regelmäßig geschult, um ihr Bewusstsein im Hinblick auf effiziente Energienutzung kontinuierlich zu erweitern. Der Grad der Zielerreichung wird durch regelmäßige Audits und Steuerungsmeetings überprüft.

Das UKE hat sich zudem zum effizienzsteigernden, nachhaltigen Umgang mit Energien und den begrenzten natürlichen Ressourcen verpflichtet. Es sieht darin einen wichtigen Bestandteil seiner geschäftlichen Aktivitäten und wertet diesen als einen der Schlüsselfaktoren zum gegenwärtigen und zukünftigen wirtschaftlichen Erfolg. Daher hat der Vorstand das strategische Energieziel festgelegt: Die Kennzahl aus dem Verhältnis des Energieverbrauchs zum Unternehmensumsatz soll jährlich um 3 Prozent gesenkt werden. Dies bildet die Grundlage für die energiepolitischen Aktivitäten im UKE.

### **Das Altonaer Kinderkrankenhaus**

Im Altonaer Kinderkrankenhaus ist keine eigene Nachhaltigkeitskontrollstelle etabliert. Jedoch findet zwischen der AKK-Geschäftsführung und der Vorstands-Stabsstelle für Nachhaltigkeit und Klimamanagement des UKE eine regelmäßige Abstimmung in Form eines Jour Fixes im Zwei-Monats-Rhythmus statt. In diesem regelmäßigen Abstimmungstermin

werden alle relevanten Nachhaltigkeitsthemen des AKK diskutiert.

Im AKK besteht zudem kein Energiemanagementsystem (EnMS) gemäß DIN EN ISO 50001. Die Energieeffizienz sowie alle relevanten Kennzahlen und Prozesse werden hier im Rahmen eines Energieaudits besprochen und kontrolliert.

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** eine Beschreibung der Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen der Organisation.

### **UKE-Konzernleitbild – Wissen – Forschen – Heilen**

Das UKE-Konzernleitbild hält fest, woran sich das Handeln aller UKE-Mitarbeitenden orientiert. Durch die Vernetzung von Medizin, Forschung und Lehre arbeiten alle Mitarbeitende des UKE Hand in Hand für ein gemeinsames Ziel.

Ziel des Leitbildes ist es, allen Mitarbeitenden eine Orientierung im Berufsalltag zu bieten, sie zu motivieren und das WIR-Gefühl im UKE zu stärken. Woran orientieren wir uns? Was motiviert uns? Was leitet unser Handeln? Wie wollen wir führen und geführt werden? Mit diesen Fragen haben sich die Mitarbeitenden und Führungskräfte des UKE auseinandergesetzt und diese wurden im [UKE-Leitbild](#) und -Führungsverständnis zusammengefasst.

### **Verantwortung, Orientierung, Zusammenarbeit, Förderung und Forderung**

#### **Das UKE-Führungsverständnis**

Ein wichtiger Faktor für den Erfolg eines Unternehmens ist die Führung der Mitarbeitenden. Das UKE-Führungsverständnis beschreibt die Grundsätze der Führungskultur. Die neun Grundsätze des UKE-Führungsverständnisses wurden von den Führungskräften des UKE entwickelt und im Juni 2014 vom Vorstand bestätigt. Das Führungsverständnis dient als Orientierungsrahmen für die Führungskräfte am UKE. Die vier Leitthemen sind „Verantwortung übernehmen“, „Orientierung geben“, „Zusammenarbeit stärken“ und „Mitarbeitende fördern und fordern“.

Mit dem Ziel, das Führungsverständnis lebendiger und greifbarer zu gestalten wurden die Aussagen des Führungsverständnisses 2017 von Beschäftigten des Unternehmens (Führungskräfte und Mitarbeitende) in zahlreichen Workshops bewertet und interpretiert. Die Ergebnisse sind in dem konkretisierten Führungsverständnis zusammengefasst. Sie wurden im November 2017 vom Vorstand bestätigt.

- Wir sind Vorbild in Haltung, Anspruch und Einsatz
- Wir begegnen Menschen auf der Grundlage von Wertschätzung, Ehrlichkeit und Vertrauen.
- Wir reflektieren, kommunizieren und verfolgen die Ziele in Forschung, Lehre und Krankenversorgung.
- Wir formulieren klar und transparent unsere Erwartungen an die Mitarbeitenden und zeigen auf, wie jede:r zum Ganzen beiträgt.
- Wir unterstützen unsere Mitarbeitenden bei der Zielerreichung. Dafür schaffen wir die notwendigen individuellen Rahmenbedingungen.
- Wir führen ziel- und ergebnisorientiert, dabei der Situation angepasst.
- Wir hören zu und nehmen Kritik an. Konflikte sprechen wir angemessen an und lösen sie gemeinsam.
- Wir sind bereit, unsere Führungsqualität messen zu lassen und fördern eine Feedbackkultur.
- Das WIR im UKE erreichen wir durch Vernetzung und offenen Austausch zwischen allen Berufsgruppen und Hierarchieebenen.

### **Umsetzung des Führungsverständnisses**

- Jährliches Mitarbeitendengespräch – Feedback, Sinnstiftung (eigene Rolle), Ziele, eigene Perspektive, Personalentwicklung
- Einarbeitungsleitfaden für neue Mitarbeitende - Wertschätzung neuer Mitarbeitender, Vermittlung von Zielen, Aufgaben und Kultur
- Jährliche Strategieklausur mit Leitungsteam – strategische Ausrichtung, Ziele, Projekte und Sinnstiftung
- Regelmäßige Teambesprechungen – Kommunikation, Maßnahmenplanung und Umsetzungsfortschritt
- Management by walking around - Regelmäßiger Rundgang durch die Abteilung und Interesse zeigen

### **Kultur und Werte – Wir leben und schätzen Vielfalt**

Für eine Kultur der Vielfalt steht das UKE genauso wie für die Werte Loyalität, Zuverlässigkeit und Toleranz. Seine Beschäftigten sowie deren Bedürfnisse stellt das UKE ins Zentrum seiner Unternehmenspolitik. Um das Engagement für ein multikulturelles Miteinander zu unterstreichen, hat das UKE die 'Charta der Vielfalt' unterzeichnet. Diese Unternehmensinitiative drückt nicht nur die Vorstellung von Zusammenarbeit und Zusammenleben des UKE aus. Sie hilft auch, diese Grundwerte in unserer Gesellschaft zu fördern und zu verankern.

Für das Altonaer Kinderkrankenhaus (AKK) als Teil des UKE gelten eigene Grundsätze, Standards und Werte, die im Geschäftsalltag eine wichtige Rolle spielen und die Vision des AKK leiten: Das AKK soll nicht nur in der Freien und Hansestadt Hamburg, sondern bundesweit als wichtiges deutsches Kinderzentrum gelten – eine Kinderklinik, die geschätzt wird für die Qualität der medizinischen Versorgung und Pflege, das Engagement der Mitarbeitenden sowie die motivierende und



unterstützende Arbeitsatmosphäre.

Diesen Anspruch hat sich das AKK vor einigen Jahren gesetzt, um die Mitarbeitenden in ihrer täglichen Arbeit zu leiten. Die Strategien des AKK wurden auf Basis dieser Vision weiterentwickelt. Der „Stern des AKK“ ist mit seinen acht Einzelstrahlen das verbindende Symbol der einzelnen Strategien.

Die ökologische und soziale Nachhaltigkeitsstrategie des AKK wird dabei insbesondere durch zwei der insgesamt acht formulierten Strategien im operativen Geschäft integriert.

Unter dem Begriff Blue Hospital sind Nachhaltigkeit, ökologische Orientierung, Ressourcenschonung und eine Gestaltung der Räume, die die Heilung unterstützt als zentrale Anliegen des AKK zusammengefasst. Das AKK bemüht sich um einen besonders niedrigen Energieverbrauch und setzt umweltfreundliche Materialien ein. Dies dient zudem der Qualität der medizinischen Versorgung: Intelligente Lichtsysteme, die wenig Energie verbrauchen, unterstützen zugleich den Tages-Biorhythmus und damit das Wohlbefinden der Patient:innen. Eine Gestaltung der Räume mit freundlichen Farben und ökologischen Materialien fördert ihre Heilung.

Ein weiteres Ziel ist die Optimierung der Prozesse. Dabei ist der Anspruch des AKK der optimale Verlauf jedes Aufenthalts vom ersten Kontakt über Diagnose und Therapie bis zur Entlassung und Nachsorge. Dazu gehören verbindliche Termine, das reibungslose Ineinandergreifen aller Maßnahmen, die gute Kooperation aller beteiligten Personen im Sinne der Patient:innen – vom Arzt über das Pflegepersonal bis zur Verwaltung. Laufen die Prozesse optimal, sind Patient:innen und Mitarbeitende gleichermaßen zufrieden. Zugleich helfen gut eingespielte Abläufe, Zeit zu sparen, und führen damit zusätzlich zu einer geringeren Arbeitsbelastung. Oberstes Ziel ist die Sicherheit der Patient:innen. Mit Hilfe der ständigen Prozessoptimierung wird u. a. die soziale Nachhaltigkeit im AKK bestmöglich gefördert.

## 8. Anreizsysteme

Das Unternehmen legt offen, wie sich die Zielvereinbarungen und Vergütungen für Führungskräfte und Mitarbeiter auch am Erreichen von Nachhaltigkeitszielen und an der langfristigen Wertschöpfung orientieren. Es wird offengelegt, inwiefern die Erreichung dieser Ziele Teil der Evaluation der obersten Führungsebene (Vorstand/Geschäftsführung) durch das Kontrollorgan (Aufsichtsrat/Beirat) ist.

Das Thema Führung steht seit Jahren – neben Qualifizierung, Gesundheitsmanagement und Work-Life-Balance – im Mittelpunkt der beschäftigtenorientierten Personalpolitik des UKE. Mit den gehobenen

Führungskräften werden u. a. monetäre Zielvereinbarungen getroffen, die sich auf die Umsetzung dieser beschäftigtenorientierten Personalpolitik sowie auf fach- und bereichsspezifische Ziele beziehen. Um die Ziele im Führungsbereich zu erreichen, werden die UKE-Führungskräfte mit einer Vielzahl von Angeboten, wie beispielsweise Workshops, Seminaren und Fortbildungen, von der [UKE-Akademie für Bildung & Karriere](#) (ABK) unterstützt. Diese sollen auch helfen, die Führungsleitsätze zu verinnerlichen.

Des Weiteren werden Ziele im Sinne des „nachhaltigen und ökologischen Unternehmen“ vereinbart. Im Rahmen des Qualitätsentwicklungsplanes (QEP) und der Strategieplanung werden jährlich Schwerpunktziele – inklusive der Kategorie „Nachhaltigkeit“ – festgelegt. Diese im Folgenden aufgeführten Nachhaltigkeitsziele fließen in unterschiedlicher Form in die Zielvereinbarungen der Führungskräfte ein.

2010 wurde die AG [„Das grüne UKE“](#) gegründet, mit dem Ziel, den Gedanken der Nachhaltigkeit im UKE weiter zu fördern. Dies erfolgte in der Umsetzung durch zahlreiche Einzelprojekte, u. a. im Bereich des Energiemanagements und der Elektromobilität.

Im jährlich erstellten Qualitätsentwicklungsplan sind die Nachhaltigkeitsziele des UKE ein fester Bestandteil. Diese sind im QEP 2023 aufgeteilt in die **strukturierte Weiterentwicklung der Nachhaltigkeit**, das Thema **Energieeffizienz** sowie die **zukünftige Energieversorgung**.

Die Themen der **strukturierten Weiterentwicklung der Nachhaltigkeit** lauten dabei folgendermaßen:

- Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts 2023 gemäß dem Hamburger Corporate Governance Kodex HCGK und dem Deutschem Nachhaltigkeitskodex (DNK)
- Verbesserung des Corporate Carbon Footprint (CCF) des UKE mit Beteiligung von unterschiedlichen Bereichen wie UKE INside und dem UKE Zentraleinkauf zur Umsetzung nachhaltiger Projekte. Dies erfolgt durch zahlreiche Einzelprojekte.
- Ausweitung der nachhaltigen Mobilität und Fahrradförderung durch die Erhöhung der Anzahl von Elektro- und Plug-In-Hybrid-Fahrzeugen sowie Ladestationen.
- Weiterentwicklung der UKE-Nachhaltigkeitsstrategie im UKE-Konzern durch Ableitung von Teilstrategien für geeignete Bereiche.

Bei der Energieeffizienz konzentriert sich das UKE zudem auf folgende Ziele:

- Detaillierung des vorliegenden Konzepts für den Ausbau von Elektromobilität. Insbesondere geht es dabei um die Abschätzung der Bedarfe, die Zeitschiene sowie um die Ermittlung des Investitionsbedarfes.
- Im Rahmen der Energieeffizienzsteigerung erfolgt die Planung und Durchführung von technischen Projekten an bestehenden technischen Anlagen und Systemen (z. B. LED-Technologie bei der Beleuchtung) sowie die Umsetzung von Einzelprojekten. Nach Durchführung der Maßnahmen erfolgt der Bericht der Energie-/CO<sub>2</sub>- /monetären Einsparung und ROI (Amortisation) sowie der Bericht im EnMS nach DIN EN ISO 50001.

Die zukünftige Energieversorgung beinhaltet nachfolgende Bereiche:

- Erarbeitung einer Strategie und eines Konzepts für eine zukünftige Strom- und ggf. Gasversorgung aus regionalen dezentralen erneuerbaren Energiequellen: Das UKE will dafür geeignete Dienstleister identifizieren und eine Abschätzung der Wirtschaftlichkeit (Stromgestehungskosten und Investitionsvolumen) vornehmen.
- Ziel ist die Errichtung weiterer PV-Anlagen auf oder an in Eigentum befindlichen Gebäuden.

Die Zielfestlegung und die Kontrolle der Zielerreichung für die Vorstandsmitglieder erfolgt durch das Kuratorium. Der Vorstand ist für die Kontrolle der Zielerreichung der nachgeordneten gehobenen Führungskräfte (Klinik-/Institutsdirektor:innen, Zentrumsleitung, Geschäftsführer:innen, Geschäftsbereichsleitungen, Stabsstellenleitungen) zuständig. Diese wiederum sind für die Vereinbarung und Zielerreichung ihrer nachgeordneten Mitarbeitenden und die generelle Zielerreichung Ihres Verantwortungsbereiches verantwortlich.

Im UKE bestehen diverse nicht-monetäre Anreizsysteme. Diese dienen unter anderem dazu, den Umgang mit Nachhaltigkeit im Unternehmen weiter zu verbessern. Beispielsweise gibt es das UKE-Ideenmanagement, welches auf folgenden drei Säulen steht:

1. Ideenwettbewerb „[Mach Mit!](#)“

Der Ideenwettbewerb am UKE bietet Mitarbeitenden die Möglichkeit Verbesserungsvorschläge, Ideen und sonstigen Anregungen einzubringen. So wird das große Potential des bereichsbezogenen Praxiswissens für Verbesserungen- und Einsparungen durch Optimierung der Abläufe im Arbeitsumfeld genutzt. Alle Mitarbeitenden können auch über den eigenen Arbeitsplatz hinaus Veränderungen und Verbesserungen bewirken.

Ziel und Zweck eines Vorschlags ist die Verbesserung:

- der Qualität und des Qualitätsmanagements,
- der Patient:innenorientierung und -sicherheit,
- der Arbeitgeberattraktivität (u. a. Gesundheit, Beruf und Familie),
- der Führungsqualität,
- der Internen Kommunikation,
- der Umweltbilanz,
- der Vernetzung im Gesundheitswesen und Hochschulbereich,
- der infrastrukturellen Ausstattung des UKE sowie
- der Prozessabläufe und Steigerung der Wirtschaftlichkeit.

2. Best Practice: UKE-Auszeichnung für mehr Patientenorientierung und -sicherheit

Es gibt bereits viele Projekte im UKE, die zur konsequenten Patient:innenorientierung beitragen. Im Jahr 2015 wurde beispielsweise der "Best Practice"-Wettbewerb eingeführt, bei dem UKE Mitarbeitende Erfolgsbeispiele für mehr Patient:innenorientierung und -sicherheit einreichen können. Die Ansätze und Inhalte können dann auf andere Bereiche

übertragen und dort ebenfalls angewendet werden. Beispiele hierfür sind u.a. die "Einarbeitungstage Anästhesie" und "Patient:innenfilme inn der Physiotherapie".

### 3. Die Arbeitsgruppen im UKE

Die Basis von UKE Inside stellt die interprofessionelle Zusammenarbeit verschiedener Berufsgruppen und Fachbereiche dar. Themen von UKE Inside werden in den drei Haupt-Arbeitsgruppen (AG), der AG ‚Führung und Qualifizierung‘, der AG ‚Gesundheit‘ und der AG ‚Balance zwischen Beruf, Familie und Freizeit‘ sowie den entsprechenden Unter-Arbeitsgruppen (U-AG) entwickelt und umgesetzt. Übergreifende und zentral zu behandelnde Themen werden in den übergeordneten AGs (Ü-AG) konzipiert.



Neben den oben beschriebenen Rahmenbedingungen, die auch im AKK gelten, befindet sich hier aktuell die AG ‚Betriebliches Vorschlagswesen‘ in Gründung.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und Führungskräfte, aufgeschlüsselt nach folgenden Vergütungsarten:
  - i.** Grundgehalt und variable Vergütung, einschließlich leistungsbasierter Vergütung, aktienbasierter Vergütung, Boni und aufgeschoben oder bedingt zugeteilter Aktien;
  - ii.** Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz;
  - iii.** Abfindungen;
  - iv.** Rückforderungen;
  - v.** Altersversorgungsleistungen, einschließlich der Unterscheidung zwischen Vorsorgeplänen und Beitragssätzen für das höchste Kontrollorgan, Führungskräfte und alle sonstigen Angestellten.
- b.** wie Leistungskriterien der Vergütungspolitik in Beziehung zu den Zielen des höchsten Kontrollorgans und der Führungskräfte für ökonomische, ökologische und soziale Themen stehen.

**a.**

Die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus einem fixen Jahresgehalt und einer variablen Erfolgsvergütung zusammen. Die variable Erfolgsvergütung wird für das abgelaufene Geschäftsjahr nach Feststellung des Jahresabschlusses durch den Wirtschaftsprüfer nach Maßgabe der erfüllten Zielvorgaben und der Gesamtpformance durch das Kuratorium unter Vorsitz der Senatorin der Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke festgelegt.

**b.**

Aufgrund des Integrationsmodells von Fakultät und Klinikum des UKE setzen sich die Zielkategorien aus den wirtschaftlichen Zielen des Unternehmens und des eigenen Bereichs, den klinischen, Forschungs- und Lehrleistungen, dem Qualitätsmanagement (u. a. personalpolitische und ökologische Ziele) zusammen und sind für alle Mitarbeitenden mit variabler Vergütung gültig. Die grundlegenden Ziele und Inhalte sind oben im Text zum Aspekt 1 dieses Kriteriums dargestellt.

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person der Organisation in jedem einzelnen Land mit einer wichtigen Betriebsstätte zum Median der Jahresgesamtvergütung für alle Angestellten (mit Ausnahme der am höchsten bezahlten Person) im gleichen Land.

**c.**

Die Jahresvergütung der am höchsten bezahlten Person der Organisation entspricht im Berichtsjahr 2023 dem 11-fachen des Medians aller Beschäftigten der UKE-Körperschaft.

## 9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

Das Unternehmen legt offen, wie gesellschaftliche und wirtschaftlich relevante Anspruchsgruppen identifiziert und in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden. Es legt offen, ob und wie ein kontinuierlicher Dialog mit ihnen gepflegt und seine Ergebnisse in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden.

Im Rahmen des [UKE-Qualitätsmanagements](#) ist jeder Geschäftsbereich des UKE dazu aufgefordert, eine jährliche Analyse der sogenannten ‚Interessierten Parteien‘ (Anspruchsgruppen) durchzuführen. Der Begriff ‚Interessierte Partei‘ wurde durch die DIN EN ISO 9000: 2015-11 folgendermaßen definiert: Anspruchsgruppe – Person oder Organisation,

- die eine Entscheidung oder Tätigkeit beeinflussen kann,
- die davon beeinflusst sein kann, oder
- die sich davon beeinflusst fühlen kann.

Bei der jährlichen Analyse werden jeweils die wichtigsten Stakeholder des Bereiches ermittelt und der Einfluss auf die Strategie und Ausrichtung (mittel/hoch/gering) bewertet. Es wird festgehalten, welche Erwartungen und Anforderungen die ‚Interessierten Parteien‘ haben, wie der Kontakt zur ‚Interessierten Partei‘ gehalten wird und welche Dokumente und Nachweise es dazu gibt. Insgesamt wurden in den Geschäftsbereichen und Tochtergesellschaften des UKE folgende Stakeholder identifiziert, die jeweils einem bestimmten Umfeld zugeordnet wurden:

- Patient:innen (Wettbewerbsumfeld)

- Studierende (Wettbewerbsumfeld)
- Einweiser:innen/Zuweiser:innen (Wettbewerbsumfeld)
- Kostenträger (Wirtschaftliches Umfeld)
- Mitarbeitende (Internes Umfeld)
- Behörde/Stadt Hamburg (Rechtliches Umfeld)
- Presse & Öffentlichkeit (Kulturelles Umfeld)
- Dienstleister, wie z. B. Versicherungsunternehmen (Wirtschaftliches Umfeld)
- Kooperationen und andere Krankenhäuser (Wirtschaftliches Umfeld)

Der Dialog mit den Stakeholdern gestaltet sich unterschiedlich. Der Kontakt und Austausch erfolgt unter anderem über regelmäßige, protokollierte Termine (Jour Fixe), über verschiedene Befragungen, Jahresgespräche oder auch Begehungstermine, z. B. durch Kommissionen. Bei allen Dialogformen haben beide Parteien die Gelegenheit zur Berichterstattung und der Einbringung von Ideen.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

Leistungsindikator GRI SRS-102-44: Wichtige Themen und Anliegen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** wichtige, im Rahmen der Einbindung der Stakeholder geäußerte Themen und Anliegen, unter anderem:

- i. wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;
- ii. die Stakeholder-Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.

Aspekte der Nachhaltigkeit werden, soweit möglich, in Aufgaben und Projekten bereits berücksichtigt. Im Stakeholder-Dialog ist das Thema Nachhaltigkeit für die Kernthemen „Wissen, Forschen, Heilen“ ein begleitender Aspekt. Durch die [Vorstands-Stabsstelle Nachhaltigkeit und Klimamanagement](#) erfolgt eine kontinuierliche Sensibilisierung aller UKE-Beteiligten zur Verstärkung dieser Aspekte beim Austausch mit den Anspruchsgruppen. Im Rahmen der Vorbereitungen auf die für das UKE im Berichtsjahr 2025 wirkende CSRD-Berichtspflicht wird eine strukturierte Vorgendweise und Dokumentation realisiert werden.

Durch Aktionen wie „Die grüne Tat“, „[Mach mit](#)“ und auch durch das Lob- und Beschwerdemanagement bestehen Möglichkeiten für alle Beschäftigten, Patient:innen, Besuchende sowie Stakeholder, sich mit Vorschlägen zur Optimierung innerhalb der UKE-Struktur einzubringen. Diese werden auf ihre Umsetzbarkeit hin geprüft und können daraufhin in Nachhaltigkeitsprojekte des Unternehmens einfließen.

## 10. Innovations- und Produktmanagement

Das Unternehmen legt offen, wie es durch geeignete Prozesse dazu beiträgt, dass Innovationen bei Produkten und Dienstleistungen die Nachhaltigkeit bei der eigenen Ressourcennutzung und bei Nutzern verbessern. Ebenso wird für die wesentlichen Produkte und Dienstleistungen dargelegt, ob und wie deren aktuelle und zukünftige Wirkung in der Wertschöpfungskette und im Produktlebenszyklus bewertet wird.

### **Das Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf**

Die Produkte und Dienstleistungen des UKE sind universitäre Medizin, Forschung und Lehre. Um bei sämtlichen Leistungsinhalten und den unterstützenden Prozessen eine durchgängige Berücksichtigung der Nachhaltigkeitsaspekte sicherzustellen, koordiniert die Vorstands-[Stabsstelle Nachhaltigkeit und Klimamanagement](#) die Einhaltung der Grundlagen des UKE-Leitbildes.

Dieses [UKE-Konzernleitbild](#) beschreibt aufbauend auf den drei Fundamenten „Wirtschaftlichkeit und Steuerung“, „Infrastruktur“ und „Zusammenarbeit und Führung“ fünf tragende Säulen, die für das UKE einen eindeutigen Kompass für die Ausrichtung, Strategie und Entwicklung darstellen. Die Säule „Nachhaltiges und ökologisches Unternehmen“ ist seit 2014 die wesentliche Grundlage für die Stärkung ökologischer und nachhaltiger Unternehmenspolitik.

Für das Altonaer Kinderkrankenhaus (AKK) gilt in diesem Bereich anstelle des UKE-Leitbildes die eigens definierte Vision, die als „[Stern des AKK](#)“ mit seinen acht Einzelsäulen (Strategien) abgebildet wird. Der Stern ist das verbindende Symbol der einzelnen Strategien und dient dem AKK als Orientierungsgrundlage u. a. für sein nachhaltiges Handeln. Unter dem Aspekt des Innovations- und Produktmanagements sind insbesondere die Säulen „Blue Hospital“ sowie „Optimierung der Prozesse“ als besonders relevant anzusehen. Hinzu kommt für den sozialen Bereich der Nachhaltigkeit zusätzlich die tragende Säule „Innovationen und neue Behandlungsmethoden“. Dabei geht es darum, dass die wachsende Spezialisierung der Medizin eine fortlaufend bessere Versorgung der Patient:innen ermöglicht. Entscheidend für das AKK ist dabei die Zusammenarbeit der verschiedenen Spezialisten und Berufsgruppen, da nur interdisziplinär ganzheitliche Therapieansätze gelingen können. Dieses Konzept macht das AKK über die Stadtgrenzen hinaus attraktiv.

Im UKE ist bereits seit 2010 die Arbeitsgruppe „[Das grüne UKE](#)“ mit berufsgruppen- und bereichsübergreifenden Themenfeldern zur Steigerung der Nachhaltigkeit am UKE tätig. Die langjährigen Aktivitäten und Initiativen aus der Arbeitsgruppe finden in der 2019 etablierten Vorstands-Stabsstelle Nachhaltigkeit und Klimamanagement und im UKE-Nachhaltigkeitsboard ihre Fortsetzung. Die Schaffung einer eigens auf dieses Thema



fokussierten Stabsstelle unterstreicht das Anliegen und die Ambition des UKE zur kontinuierlichen Steigerung seiner Nachhaltigkeitsausrichtung im Konzern.

Die Stabsstelle agiert über die Grenzen der Zentren, Geschäftsbereiche und Tochtergesellschaften hinaus und ihre direkte Anbindung an den Vorstand sichert Unabhängigkeit sowie Durchschlagskraft bei der Umsetzung von Entscheidungen. Als Querschnittsfunktion stehen die Netzwerkarbeit und die Konsensfindung im Vordergrund. Auf dieser Basis ist gewährleistet, dass sich die Wirkung auf sämtliche Prozesse in den Kliniken, Instituten, Geschäftsbereichen, Tochtergesellschaften und im Dekanat zur Förderung von Nachhaltigkeit und Innovation erstreckt.

Neben den energieeffizienzsteigernden Maßnahmen der technischen Dienstleistungsbereiche – das größte Projekt war der Aufbau eines Blockheizkraftwerkes mit Kraft-Wärme-Kälte-Kopplung (BHKW mit KWKK) im Jahr 2013 mit einer elektrischen Leistung von 2 MW – werden Potenziale zur Verbesserung der Nachhaltigkeit identifiziert, Projekte entwickelt und umgesetzt. Weiterhin fließen steigende Anforderungen, Qualifizierungskriterien und Vorgaben zur Nachhaltigkeit in sämtliche Beschaffungsvorgänge und externe Beauftragungen ein.

Viele Projekte wurden dauerhaft in Prozesse und permanente Systeme überführt, wie das Ideenmanagement mit dem Titel "[Mach mit](#)", um eine Beteiligung der Mitarbeitenden und deren Akzeptanz sicherzustellen.

Das Projekt „digitale Patientenakte“, dient dem Ziel des papierlosen Krankenhauses. In der gastronomischen Tochtergesellschaft wird das [RECUP](#)-Pfand- und -Mehrwegbecher-System genutzt und ausgebaut, welches deutschlandweit zum Einsatz kommt. Seit der Einführung sparen wir jährlich 300.000 Einwegbecher. Im Bereich der Speiseversorgung unserer 15.000 Mitarbeitenden wurde der Anteil vegetarischer Menüs von 40% im Jahr 2020 auf 64% im Jahr 2024 erhöht.

Ein konzernübergreifendes Energiemanagementsystem nach DIN EN ISO 50001 sichert die kontinuierliche Weiterentwicklung der Energieeffizienz. Im Bereich der Logistik erfolgt auf dem Zentralgelände des UKE eine gebäudeübergreifende emissionsfreie Versorgung mit medizinischem Material und Verbrauchsartikeln über ein fahrerloses Transportsystem (FTS) sowie der Transport von Probenmaterial über eine Rohrpostanlage. Durch den Betrieb mit Grünstrom ist dieser Transport emissionsfrei.

Als grundlegende Positionierung zur Nachhaltigkeit wird die Selbstverpflichtung zur Einhaltung des **B.A.U.M.-Kodex** für nachhaltiges Wirtschaften nach außen und innen gewahrt.

#### Einkaufs- und Beschaffungsrichtlinien

Das Thema Ökologie im Einkauf – als Schlüssel für eine nachhaltige Beschaffung – hat im UKE deutlich an Bedeutung gewonnen. Grundsätzlich erfolgen alle Einkaufspraktiken im UKE unter Einhaltung sozialer und ökologischer Mindeststandards in der gesamten Supply

Chain. Fair Trade, also der Handel zu Weltmarktpreisen unter Einhaltung von internationalen Umwelt- und Sozialstandards, ist im UKE ein wesentlicher Aspekt bei der Beschaffung.

Eine systematische Integration von nachhaltigen und ökologischen Aspekten bei der Einkaufsentscheidung und Beschaffungsstrategie ist, soweit möglich, fester Bestandteil in der Beschaffung. Das UKE fördert durch den intensiven Austausch mit seinen Lieferanten, dass in neue, umweltschonende Produktionsverfahren investiert wird und bringt sich als Ideengeber entsprechend ein. Die Einhaltung der Sorgfaltspflichten gemäß Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) im Rahmen der strukturierten Festlegungen durch Verfahrensanweisungen und Verantwortlichkeiten im Qualitätsmanagementhandbuch ergänzen diesen Dialog z.B. mit erweiterten Lieferantenaudits.

Selbstverständlich müssen auch ökologische und nachhaltige Produkte die wirtschaftlichen Kriterien und Anforderungen des UKE erfüllen. Doch schon heute sind diesbezüglich sinnvolle Produkte in vielen Fällen wettbewerbsfähig, wenn man den Gesamtprozess und die damit verbundenen Life Cycle Costs vergleicht.

Kostensenkungen bei den eingesetzten Produkten können durch Minimierung von Materialeinsatz und Energieverbrauch erreicht werden. Beides trägt zur Umweltverträglichkeit bei und schont Ressourcen. Auch die Reduktion von Transport und Verkehr sowie die Minimierung von Abfällen und das Schließen von Kreisläufen schont die Umwelt und ermöglicht gleichzeitig weitere Einsparungen. Durch die Erhöhung des Einsatzes von erneuerbaren Ressourcen bei den zu beschaffenden Produkten können langfristig strategische Wettbewerbsvorteile entstehen.

Der Einkauf im UKE nutzt daher seine Hebelwirkung für eine nachhaltige Entwicklung, indem neben den klassischen Einkaufskriterien wie Preis, Qualität und Zuverlässigkeit auch neue „grüne“ Einkaufskriterien in der Beschaffungsentscheidung Berücksichtigung finden. Nicht jeder Artikel eignet sich für eine solche „grüne“-Bewertung. Hier müssen zum einen Aufwand und Nutzen einer solchen Bewertung in angemessenen Verhältnis stehen und zum anderen lassen sich Artikel zum Beispiel aufgrund von nicht ausreichender Produktinformation nur in Maßen bewerten.

Insbesondere der Bereich der medizinischen Verbrauchsartikel (Spritzen, Kanülen, Verbandsmaterial etc.) stellt eine umfassende und extrem vielfältige Produktgruppe im Klinikalltag des UKE dar. Diese Produkte werden überwiegend nach einmaligem Gebrauch in den Müll und entsorgt. Dies führt zu erheblichem Ressourcenverbrauch und zu Umweltbelastungen. Durch die dadurch erzwungene Mehrproduktion entstehen damit einhergehend vermehrt CO<sub>2</sub>-Emissionen. Insbesondere hier wird der Einkauf des UKE künftig Projekte entwickeln, die eine Nachhaltigkeitsbewertung zulassen. Voraussetzung für solche umfassenden Analysen ist das Vorhandensein von entsprechenden Informationen über die Produkte. Bisher sind diese Informationen nicht vorhanden oder nur schwer von den Herstellern zu erhalten. Ein unterstützendes Element beim Einkauf ökologischer und nachhaltiger Produkte sind daher derzeit vor allem Öko- bzw. Nachhaltigkeitslabels von herstellerunabhängigen Organisationen (z. B. [Blauer Engel](#), EU-Umweltzeichen, EPEAT).

Das UKE ergänzt die Standard-Kriterien wie Zuverlässigkeit, Servicequalität oder Preistreue bei den Einkaufsentscheidungen mit weitergehenden sozialen Standards. Die Beachtung von Arbeits- und Menschenrechten ist hierbei ein ausschlaggebendes Kriterium. Das UKE hat sich verpflichtet, über Ergänzende Vertragsbedingungen (EVB) auf die Beachtung der ILO-Kernarbeitsnormen hinzuwirken.

Als Ergänzende Vertragsbedingungen zum zu vergebenden Auftrag muss der Bieter [Eigenerklärungen](#) abgeben, die als vertragliche Nebenpflicht im Falle des Zuschlags Bestandteil des Vertrages sind. Der Lieferant verpflichtet sich darin, den Auftrag ausschließlich mit Waren auszuführen, die nachweislich unter Beachtung der ILO-Kernarbeitsnormen gewonnen oder hergestellt worden sind. Für den Verstoß gegen die vertraglichen Nebenpflichten nach diesem EVB-ILO bei der Ausführung des Auftrages werden damit Sanktionsmöglichkeiten für den Auftraggeber vertraglich vereinbart. Tariftreue und Mindestlohn, insbesondere bei Dienst- und Bauleistungen, sind Grundvoraussetzung für das UKE für eine Auftragsvergabe. Dies gilt auch für etwaige Unterauftragsnehmer.

Eine weitere Grundvoraussetzung ist, dass niedrige Preise für Dienstleistungen oder Produkte nicht auf zu niedrige Löhne, schlechte Arbeitsbedingungen, Überstunden oder unsichere Arbeitsverhältnisse zurückzuführen sind.

Soziale Standards sind neben dem Umweltschutz eine wichtige Bewertungsgröße bei der Auswahl von Lieferanten und werden bei Ausschreibungen abgefragt. Eine Vielzahl der Lieferanten des UKE verfügen zudem bereits über systematische Zertifizierungen z. B. nach ISO 14001 oder ISO 9001.

Der Strategische Einkauf des UKE führt des Weiteren selbstständig Lieferantenaudits im In- und Ausland durch. Teil dieser Audits ist die Überprüfung der Einhaltung von Sicherheits- und Umweltvorschriften, Einhaltung von Arbeitssicherheit (auch Unterlieferanten), Gehälter auf landestypischem Niveau (auch Unterlieferanten) und die Sicherstellung der Vermeidung von Kinderarbeit.

Die Digitalisierung ist ein zentrales Ziel für Beschaffung und Supply Chain im UKE. Der überwiegende Teil der Prozesse erfolgen im UKE-Einkauf und der Supply Chain bereits papierlos. Weit mehr als 60 Prozent der eingehenden Rechnungen werden vollständig digital und papierlos verarbeitet. Im Zentrallager wird Robotertechnik eingesetzt, um die Arbeitsbedingungen für die Mitarbeitenden weiter zu erleichtern und die körperliche Belastung zu minimieren.

Zudem wird der Einkauf im UKE künftig Folgendes tun, um die Themen Umweltschutz und Nachhaltigkeit weiter voranzutreiben:

- Etablierung eines „Life Cycle Thinking“ bei der Produktauswahl
- Beschaffung aller notwendigen Informationen für eine ökologische und nachhaltige Produktbewertung
- Soweit sinnvoll und möglich Verwendung von Mehrwegprodukten anstelle von Einwegartikeln

- Beachtung von Umwelt- und Nachhaltigkeitslabels bei der Lieferanten- und Produktauswahl
- Bewertung der eingesetzten Rohstoffe bei Produkten und Produktionsprozessen der Lieferanten
- Durchführung von Öko-Audits bei den Lieferanten
- Augenmerk auf soziale Mindeststandards in der gesamten Supply Chain
- Beachtung der Produkteignung zur Kreislaufwirtschaft
- Vermehrter Einsatz, soweit möglich und sinnvoll, von Produkten mit Recycling-Anteil
- Wenn wirtschaftlich vertretbar: „buy local“ – je näher desto besser
- Einführung von umweltintelligenten Prozessen im Einkauf und der gesamten Lieferkette
- Grundsätzlich nur umweltfreundliche Verpackungsarten

Die Unterstützung durch die Mitarbeitenden im UKE, der Partner und Lieferanten ist dabei unverzichtbar. Dabei wird Umweltschutz im Beschaffungswesen des UKE als große Chance zur Kostenreduktion verstanden.

#### Stärkung der Innovationskraft im UKE

Seit ihrer Gründung im Jahr 2004 verknüpft die [MediGate GmbH](#), ein Unternehmen des UKE, die Interessen von Wissenschaftler:innen mit Fördermittelgebern und Industrie.

Mit ihrer Unterstützung in den Bereichen Drittmittelverträge, Kalkulation und Controlling Klinischer Studien, Förderberatung und Verwertung des geistigen Eigentums trägt die MediGate maßgeblich dazu bei, UKE-Forschungsergebnisse aus dem Labor zum Wohle der Patient:innen in die Anwendung zu bringen.

MediGate bietet Wissenschaftler:innen des UKE sowie deren Partnern eine professionelle Unterstützung im Vertragsmanagement, bei der Vorbereitung klinischer Studien, in der Förderberatung und im Technologietransfer.

Ziel ist die nachhaltige Verbesserung der Patient:innenversorgung durch innovative Ansätze sowie die Stärkung der Wissenschaft und Forschung im UKE, zum einen durch Steigerung des Drittmittelaufkommens und zum anderen mittels der Verwertung des am UKE generierten geistigen Eigentums.

Dies wird in den folgenden fünf Bereichen geleistet:

1. Vertragsmanagement Drittmittel
2. Kalkulation und Controlling Klinischer Studien
3. Nationale Forschungsförderung
4. Technologietransfer

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen.

**(Hinweis: der Indikator ist auch bei einer  
Berichterstattung nach GRI SRS zu berichten)**

Das UKE weist unter den Finanzanlagen Anteile an verbundenen Unternehmen und Anteile an Unternehmen, mit denen ein Beteiligungsverhältnis besteht, aus. Eine Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren findet für die genannten Finanzanlagen nicht statt. Weitere Finanzanlagen sind im Jahresabschluss zum 31.12.2023 nicht enthalten.

# KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

## Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

### 11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

Das Unternehmen legt offen, in welchem Umfang natürliche Ressourcen für die Geschäftstätigkeit in Anspruch genommen werden. Infrage kommen hier Materialien sowie der Input und Output von Wasser, Boden, Abfall, Energie, Fläche, Biodiversität sowie Emissionen für den Lebenszyklus von Produkten und Dienstleistungen.

Das Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf ist Dienstleister im Gesundheitssektor mit einem Versorgungsauftrag für den Großraum Hamburg. Im Fokus steht die Krankenversorgung. Daneben gehören die Forschung und der Lehrbetrieb zum Kerngeschäft des UKE. Im Rahmen dieser Tätigkeiten werden sowohl von den patientennahen Bereichen, den Forschungsbereichen als auch den Servicegesellschaften insbesondere die Ressourcen Wasser und Energie genutzt, sowie Ressourcen im Kontext der Nutzung von Medizinprodukten. Umweltauswirkungen haben die entstehenden Abfälle, Abwässer, Emissionen sowie die Flächenverdichtung aufgrund des [Zukunftsplans 2050](#) des UKE. Da sich das UKE über seinen hohen Verbrauch an notwendigen Ressourcen sowie seiner eigenen Umweltauswirkung bewußt ist, wurde bereits in der Nachhaltigkeitsstrategie des UKE Konzerns festgeschrieben, den Einsatz insbesondere der begrenzten natürlichen Ressourcen so weit wie möglich zu reduzieren, eine permanente Reduktion der CO<sub>2</sub>- und anderer Emissionen anzustreben sowie die Umweltbelastung durch den Betrieb des UKE so umfassend wie möglich zu verringern.

**Energie:** Das UKE bezieht für seine Geschäftstätigkeit Strom, Erdgas und Fernwärme. Ferner wird für die Notstromaggregate ein geringer Anteil an Heizöl eingesetzt. Im Berichtsjahr lag der Gesamtenergieverbrauch bei 146.461 MWh (inkl. Verkauf), davon wurden 56.723 MWh Strom, 61.362 MWh Heizwärme, 13.364 MWh Kälte und 15.012 MWh Dampf verbraucht. Im Stromverbrauch sind rund 15,6 GWh Eigenstromerzeugung mittels Blockheizkraftwerk (BHKW) enthalten. Der Wärmebedarf setzt sich zu 93 Prozent aus Fremdbezug und zu 7 Prozent aus Eigenerzeugung mittels BHKW zusammen. Dampf wird selbst erzeugt aus Erdgas (45 Prozent) und aus Abhitze des BHKWs (55 Prozent). Für den Betrieb des BHKWs werden rund 44,6 GWh Erdgas bezogen. Weitere 7,3 GWh Erdgas werden in Dampfkesseln eingesetzt.

**Wasser / Abwasser:** Im Jahr 2023 wurde für die gesamte Geschäftstätigkeit ein Volumen von 336.111 m<sup>3</sup> Wasser bezogen.

**Materialien:** Aufgrund des umfangreichen Leistungsportfolios des UKE kommt eine Vielzahl unterschiedlichster Materialien zum Einsatz (z. B. Produkte der Krankenversorgung, Diagnostika, Chemikalien, Büromaterialien, IT-Zubehör). Die zum Einsatz kommenden Materialien werden derzeit nicht differenziert nach natürlichen und nicht erneuerbaren Ressourcen erfasst. Das Gesamtvolumen von Materialien oder Materialgruppen kann gegenwärtig nicht beziffert werden, da verschiedene Materialien wie z. B. Verpackungsmaterial aus der Beschaffung nicht erfasst werden. Rückschlüsse könnten – allerdings nur teilweise – über die Abfallmengen abgeleitet werden (s. u.).

**Abfall:** Die Abfall-Gesamtmenge betrug im Berichtsjahr 4.981 Tonnen. Das ist nahezu identisch zum Vorjahr. Folgende Abfallarten werden differenziert: krankenhausspezifischer Abfall, Abfall zur Verwertung (Pappe/Papier/Kartonagen, Glas, Leichtverpackungen, Altakten, Speisereste, Abscheiderinhalte, Tierstreu, Sperrmüll/Altholz, Schrottmittel, Bauschutt), gefährliche Abfälle (Elektronikschrott, infektiöse Abfälle, Zytostatika, Chemikalien). Radioaktive Stoffe werden gesondert erfasst. Die gefährlichen Abfälle bilden mengenmäßig einen vergleichsweise geringen Anteil der gesamten Entsorgungsmenge und werden einem zertifizierten Zerlegebetrieb überführt. Im Berichtsjahr hat sich die Menge der gefährlichen Abfälle mit 291 Tonnen im Vergleich zum Vorjahr um 93 Tonnen reduziert. Die gefährlichen Abfälle machen damit 5,8% des gesamten Abfallvolumens dar. Der krankenhausspezifische Restabfall (z. B. Einmalmaterialien wie OP-Handschuhe, Schlauchsysteme, Wundverbände, verschmutzte Verpackungen) dominiert mit 61,5 % Gewichtsanteil am Abfallaufkommen des UKE. Wertstoffmengen wie Pappe/Papier, Glas, Altmittel und Verpackungen aus Kunststoff werden der Sortierung und Wiederverwertung zugeführt. Biologische Abfälle und Speiseabfälle werden getrennt erfasst und über einen zertifizierten Entsorgungsdienstleister verwertet.

**Emissionen:** Die Summe der direkten CO<sub>2</sub>-Emissionen betrug im Berichtsjahr 25.305 Tonnen (Berechnungsgrundlage Emissionsfaktor finnische Methode, Erläuterung siehe DNK13) und ist damit nahezu identisch mit dem Vorjahr. Wird für die Berechnung der vom Energieversorger Wärme Hamburg für das Berichtsjahr zur Verfügung gestellte Emissionsfaktor zugrunde gelegt (Erläuterung siehe DNK13), so ergeben sich mit 13.385 Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalenten deutlich weniger Emissionen. Nähere Erläuterungen, warum mit verschiedenen Emissionsfaktoren gerechnet wurde, sind im Kapitel DNK13 nachzulesen. Indirekte und sonstige indirekte CO<sub>2</sub>-Emissionen werden derzeit nicht erfasst (siehe auch Kapitel 13 des Nachhaltigkeitsberichtes).

**Fläche / Biodiversität:** Die Hauptliegenschaft des UKE umfasst eine Fläche von ca. 330.000 m<sup>2</sup>. Hiervon sind ca. 221.300 m<sup>2</sup> (ca. 68%) versiegelt. Insgesamt verfügt das UKE über ca. 106.200 m<sup>2</sup> (ca. 32%) Grünfläche, auf denen zahlreiche Pflanzen und über 1.000 Bäume wachsen. Zusätzlich befinden sich auf der Hauptliegenschaft des UKE mehrere Gründächer mit einer Fläche von ca. 5.166 m<sup>2</sup>. Zur Förderung der Biodiversität wurde 2021 im Rahmen eines Pilotprojekts eine Grasfläche von ca. 40 m<sup>2</sup> in eine Wildblumenwiese umgewandelt. Nachfolgend wurde in einem 3-Jahresplan die weitere

Umgestaltung von Teilflächen unterschiedlicher Größe zu Wildblumenwiesen bis 2025 festgelegt. Zudem wird auf jedem dieser Wildblumenareale ein Insektenhotel installiert. Aktuell werden an 3 Standorten Bienenstöcke von Mitarbeitenden mit Imkererfahrung überwacht und gepflegt. Der auf dem UKE Gelände befindliche Teich wurde 2022 saniert und mit neuen Anpflanzungen versehen. Zum Auffangen von Regenwasser wurden bisher ca. 4200 m<sup>2</sup> Versickerungsfläche (Zisternen) geschaffen.

## 12. Ressourcenmanagement

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und quantitativen Ziele es sich für seine Ressourceneffizienz, insbesondere den Einsatz erneuerbarer Energien, die Steigerung der Rohstoffproduktivität und die Verringerung der Inanspruchnahme von Ökosystemdienstleistungen gesetzt hat, welche Maßnahmen und Strategien es hierzu verfolgt, wie diese erfüllt wurden bzw. in Zukunft erfüllt werden sollen und wo es Risiken sieht.

Das UKE hat einen Versorgungsauftrag für den Großraum Hamburg und zählt zur kritischen Infrastruktur. Dementsprechend müssen Aspekte der unterbrechungsfreien und hoch qualitativen Krankenversorgung, hygienische Anforderungen und nachhaltiges Agieren in Einklang gebracht werden. Bereits 2015 hat sich das UKE ausdrücklich zum nachhaltigen Handeln bekannt und den Anspruch „Nachhaltiges und ökologisches Unternehmen“ als eine der fünf tragenden Säulen in sein [Leitbild](#) aufgenommen. Der Leitsatz „Unsere Ressourcen setzen wir gewissenhaft, zielführend und nachhaltig ein“ unterstreicht diese Ausrichtung und beschreibt die Grundlage für die vom UKE angestrebte Stärkung ökologischer und nachhaltiger Unternehmenspolitik. Um bereits initiierte Aktivitäten und Projekte zielgerichtet voranzutreiben und eine nachhaltige Unternehmenspolitik verstärkt umzusetzen, wurde im Oktober 2020 die [Vorstands-Stabsstelle Nachhaltigkeit und Klimamanagement](#) etabliert, dessen Leitung durch die Umweltmanagementbeauftragte unterstützt wird. Diese Stabsstelle steuert die Umwelt- und Nachhaltigkeitsthemen zentral und treibt diese voran.

Jährlich werden sämtliche Bereiche vom Vorstand aufgefordert, ihren Qualitätsentwicklungsplan (QEP) für das kommende Jahr zu beschreiben. In diesem QEP sind auch die Ziele zur Nachhaltigkeit verankert. Zudem werden die Bereichsleitungen aufgefordert, übergeordnete Ziele entsprechend der fünften Säule des Leitbildes „Nachhaltiges und ökologisches Unternehmen“ für die weitere Wirtschaftsplanung des UKE zu benennen. Im Rahmen des jährlichen QEP erfolgt eine strukturierte Risikobewertung in Form einer SWOT-Analyse.

Mit der ersten Fortschreibung des [Hamburger Klimaplan](#) 2019 hat der Senat den Hamburger Klimaplan inhaltlich und methodisch konkretisiert. Darin werden neue Klimaschutzziele der Freien und Hansestadt Hamburg sowie Maßnahmen zur Anpassung an



den Klimawandel festgelegt. Mit der in 2022 entwickelten Hamburger Stadtwirtschaftsstrategie wurde ein Leitbild vorgestellt, in dem gemeinsame Ziele sowohl der Stadt und auch der öffentlichen Unternehmen formuliert werden, die dem Gemeinwohl dienen. Darin werden in den vier Themenclustern (1) Wirksamkeit und Leistungsfähigkeit, (2) Ökonomie, (3) Klima und Umwelt sowie (4) Soziale Verantwortung, Zielvorgaben beschrieben, an denen sich auch die Unternehmenspolitik ausrichten soll. Als Körperschaft der Freien und Hansestadt Hamburg erstrecken sich diese Zielvorgaben auch auf das UKE. Ziel des UKE ist es, die eigene Unternehmenspolitik derart fortzuschreiben, dass die Anforderungen und Entwicklungen der Hamburger Stadtwirtschaftsstrategie mindestens erfüllt werden und das UKE somit auch zur Erfüllung der nationalen Bestrebungen sowie des [Übereinkommen von Paris](#) von 2015 und des europäischen Green Deals (Klimaneutralität bis 2050) beiträgt.

Das selbstgesteckte, übergeordnete Ziel des Vorstands ist „Das klimaneutrale UKE“ bis zum Jahr 2040. Um eine Datengrundlage für zukünftige Maßnahmen zu schaffen, wurde in 2021 erstmals die CO<sub>2</sub>-Bilanz des Unternehmens bestimmt und der CO<sub>2</sub>-Fussabdruck für das Jahr 2020 ermittelt. Damit wurde die Grundlage für die nun folgenden jährlichen CO<sub>2</sub>-Bilanzierungen gelegt. Im Jahr 2023 wurde der CO<sub>2</sub>-Fussabdruck für das Jahr 2022 ermittelt. Dieser beträgt für das UKE alleine rund 50.700 Tonnen CO<sub>2</sub>. UKE mit dem Altonaer Kinderkrankenhaus (AKK) zusammen verursachen ca. 54.000 Tonnen CO<sub>2</sub> Emissionen. Damit gelang eine Reduktion der CO<sub>2</sub>-Emissionen um ca. 8% im Vergleich zum Vorjahr und erreicht die gesetzten Ziele. Neben einem Klimaschutzplan mit der Beteiligung an CO<sub>2</sub>-Kompensationsprojekten sowie der im September 2021 erfolgten kompletten Umstellung auf 100% Grünstrom sollen weitere Maßnahmen und Projekte zur Erreichung dieses Zieles sowie zum langfristig nachhaltigen Agieren beitragen. Auch zukünftig zu berücksichtigende relevante Themenfelder und Bereiche sind vor allem das bereits aktiv eingebundene Energiemanagement, das Baumanagement, die Gastronomie, das Abfallmanagement, die Beschaffung, IT, Mobilität sowie die Motivation der Mitarbeitenden und deren Überzeugung zu nachhaltigem Verhalten. Als Multiplikatoren für die nachhaltige Entwicklung in allen Bereichen wirken die rund 50 Umweltmanagementkoordinatoren (UMK), die gemeinsam mit der Vorstands-Stabsstelle für Nachhaltigkeit und Klimamanagement und den Führungskräften praxisorientierte Projekte initiieren.

Basis der Kerntätigkeiten in Gesundheitsversorgung, Forschung und Lehre ist die durchgängige Gewährleistung der Rechtskonformität (Compliance) sowie die Verringerung des Ressourcenverbrauchs insbesondere der begrenzten natürlichen Ressourcen und die Reduzierung, bzw. Vermeidung nachteiliger Umweltauswirkungen durch den Betrieb des UKE (wie z.B. Abfall und Emissionen).

Daher wurde das UKE bereits 2015 nach DIN ISO EN 9001 (Qualitätsmanagement) und DIN ISO EN 14001 (Umweltmanagementsystem) zertifiziert und das Qualitätsniveau fortwährend gesteigert. Die Zertifizierung des Energiemanagementsystems nach DIN ISO EN 50001 (Energiemanagement) erfolgt regelmäßig und wurde im November 2023 erneut in einem Rezertifizierungsaudit bestätigt.

In den vergangenen Jahren konnten bereits verschiedene Maßnahmen und Projekte

umgesetzt werden, die zu einer ganz erheblichen Einsparung von Energie und anderen Ressourcen geführt haben. Zusätzliche Aktionen und Aufklärungskampagnen konnten ebenfalls dazu beitragen, nachteilige Umweltauswirkungen zu reduzieren und Mitarbeitende für ein nachhaltiges und klimafreundliches Verhalten zu sensibilisieren, bzw. zu motivieren (siehe dazu Tabelle am Ende dieses Textes).

Potenzielle Risiken und negative Umweltauswirkungen könnten bei Nichteinhaltung gesetzlicher umweltrelevanter Vorschriften auftreten. Vorgeschriebene und notwendige medizinische und hygienische Anforderungen (z. B. Sterilität, spezielle Therapieformen und der dadurch bedingte Energie- und Materialeinsatz) können dem Nachhaltigkeitsgedanken entgegenstehen, sind jedoch häufig nicht zu umgehen. Die durch den [Zukunftsplan 2050](#) des UKE unvermeidbare Flächenverdichtung steht in Konkurrenz zur Vergrößerung der naturbelassenen Außenflächen. In diesem Zusammenhang wird ein bestmöglicher Ausgleich negativer Effekte angestrebt (s. u. Tabelle: Gründächer, Biodiversität, optimierte Flächennutzung).

Ziele, Maßnahmenswerpunkte	Einzelne Maßnahmen
<b>Energiemanagement (ausgewählte Maßnahmen und Projekte):</b>	
Bau und Betrieb eines Blockheizkraftwerkes	Zur Eigenversorgung mit Strom, Wärme, Dampf und Kälte; Inbetriebnahme 2013, 2021 Wartung mit Generalüberholung
Strategisches Ziel: Energieeffizienzsteigerung um 3%/Jahr	Um den Energieverbrauch trotz der in den vergangenen Jahren bereits durchgeführten und sehr effizienten Einsparmaßnahmen sowie der klinikspezifischen Gegebenheiten weiterhin in geeigneter Form beurteilen und nachverfolgen zu können, wurde eine spezifische Kennzahl (Energy-Performance-Indicator-Wert, EnPI-Wert) entwickelt, die den Energieverbrauch pro Mio. Euro Umsatz darstellt
Energiemanagementsystem	Re-Zertifizierung nach DIN EN ISO 50001 (2023)
Technische Maßnahmen zur Effizienzsteigerung	Austausch, bzw. Einbau energiesparender LED-Leuchtmittel in diversen Gebäuden, auf dem Gelände und in Aufzügen; zusätzlich Nachrüstung von Bewegungsmeldern in Lager- und Sanitärräumen (fortlaufend)
	Installation einer automatisierten Aufzugsschachtentlüftung im Campus Forschung zur Verringerung der Wärmeverluste (2019 abgeschlossen)
	Umstellung der Lüftungsanlagen für Health Kitchen im Campus Lehre (2019 abgeschlossen)
	Modernisierung der Steuerungstechnik der drei Aufzüge für das Fahrerlose Transport-System (FTS)

	im Gebäude N17 (2019 abgeschlossen)
	Teilmodernisierung der Aufzugssteuerung Hubschrauberlandeplatz (2020 abgeschlossen)
	Modernisierung der Steuerungstechnik des Campus Forschung (2019 abgeschlossen)
	Modernisierung der Steuerungstechnik bei drei Aufzügen in Gebäude O24 (2021 abgeschlossen)
	UKE-weiter Einbau von messtechnischen Zählgeräten zur gebäudespezifischen Bestimmung der Verbräuche von Strom, Wasser, Wärme, Dampf und Kälte (Ende 2021 abgeschlossen)
	Sanierungen der Lüftungsanlagen im Hörsaalgebäude W30, FTH, N61, N81 und ZMNH (Abschluss 2023)
	Sanierung der Heizungsverteilung im Hörsaalgebäude W30 (Abschluss 2023)
	Pilotprojekt zur Prüfung des Energieeinsparpotentials durch Temperaturumstellung / -erhöhung bei Ultra- Tiefkühlgeräten (2023)
	Einbau von wassersparenden Duschköpfen in Duschbereichen (fortlaufend)
Energiebeschaffung: Zusammensetzung des bezogenen Strommix – Ziel: 100% Grünstrom	Ab September 2021 Umstellung auf den Bezug von Grünstrom
CO2-Kompensation	Anteilig werden die CO2-Emissionen des Erdgasverbrauches durch Zertifikate kompensiert. Insgesamt 4.270 Tonnen, Anteil 8 Prozent (für 2023)
Entwicklung von Checklisten	Zur übersichtlichen Gestaltung und Vergleichbarkeit von technischen Bauprojekten wurden Checklisten entwickelt, in denen die Einhaltung von verbesserten Standards und Fördermöglichkeiten abgefragt werden.

<b>Baumanagement (ausgewählte Maßnahmen und Projekte):</b>	
Verstärkte Berücksichtigung von Nachhaltigkeits- und Klimaaspekten bei der Planung und Umsetzung von Bauvorhaben	Berücksichtigung dieser Ansprüche bei der Auswahl klimafreundlicher Baustoffe und Materialien, der technischen Ausstattung, der Möbel, der Verpflichtung von Lieferanten und externen Gewerken etc. sowie Einhaltung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes
Verbesserung der Bausubstanz	Fortlaufende Sanierung des Gebäudebestands
Anwendung Effizienzhaus-40 Standard bei Planungen von Neubauten	Betrifft die Neubauten der Phase II des Zukunftsplans 2050, Erarbeitung konkreter Maßnahmen zur Zielerreichung der CO <sub>2</sub> -Neutralität während der Budgetplanung und Planungsphase
Verstärkte Nutzung von Solarenergie (Photovoltaik oder Solarthermie)	Errichtung von drei PV-Anlagen auf Bestandsgebäuden zur Eigenstrom-versorgung. Umsetzung und Inbetriebnahme 2023/2024. (Bisher wurden bereits mehrere Dachflächen dem Energieanbieter Hamburg Energie für die Errichtung und den Betrieb von PV-Anlagen zur Verfügung gestellt.)
Weiterer Ausbau von Gründächern	Aktueller Stand (12.2023): mehrere Gründächer mit einer Fläche von ca. 5.166 m <sup>2</sup>
Entwicklung von Checklisten	Zur übersichtlichen Gestaltung und Vergleichbarkeit von Bauprojekten wurden Checklisten entwickelt, in denen die Einhaltung von neuen verbesserten Standards und Fördermöglichkeiten abgefragt werden.
Fenstersanierung	Energetische Sanierung der Fenster in W30 (Abschluss 2023)
Ausbau der Ladeinfrastruktur	Fortlaufender Ausbau von Ladepunkten auf der Hauptliegenschaft

<b>Gastronomie, Speisenversorgung (ausgewählte Maßnahmen und Projekte):</b>	
Umsetzung hoher Qualitätsansprüche an Speisen und Getränken	Kein Einsatz gentechnisch veränderter Lebensmittel
	Täglicher Einsatz von regionalen und Bio-Produkten (täglich, wenn möglich werden alle Sättigungsbeilagen ausschließlich mit Bioprodukten hergestellt; Angebot von Bio-Getränken und Bio-Brot; Biogemüse, wenn möglich in den Health Kitchen Stores).
	Kaffeespezialitäten nach fairen Standards, bzw. Bezug aus regionalen Kleinröstereien (seit 2016)
	Berücksichtigung des Vorhandenseins verschiedener Zertifikate bei der Auswahl von Lieferanten (z. B. Nachweis der artgerechten Tierhaltung)
	BIO Zertifizierung gemäß Artikel 29 Abs. 1 der Verordnung (EG) Nr. 834 / 2007 (seit 2017)
	Küchenleiter wurde bereits 2017 zum Bio-Botschafter Hamburgs ernannt
Ausweitung des vegetarischen Speisenangebots	Täglich Auswahl zwischen vier Gerichten, von denen mindestens ein Gericht vegetarisch und ein Gericht vegan ist
	1x/Woche ausschließlich vegetarische Gerichte ("Veggie Day")
Verringerung der zu entsorgenden Lebensmittelabfälle	Optimierte Planung und Verwendung (seit 2009 konnte der Nassmüll nahezu halbiert werden)
Verringerung von Abfall/Pfand	Verstärkter Einsatz von Trinkwasserschankanlagen
Verstärkte Nutzung von Pfand- und Mehrwegsystemen	Wasser in Glasflaschen (seit 2018)
	Seit 2018 Teilnahme am <a href="#">RECUP</a> -System (Coffee to go)
	Seit 2021 Teilnahme am ReBowl-Pfandsystem für Speisen
	Wiederverwendbares Mitnahmegeschirr im Mitarbeiterrestaurant (seit 2018)
Reduzierung von Abfall	Einsatz sich zersetzender Einmalbecher (seit 2017)
	Strohhalme und Einmalgeschirr im Mitarbeiterrestaurant abgeschafft (2018)
	Vermeidung, bzw. Reduktion von Umverpackungen
Ressourcenschonung, technischer Bereich	Einsatz von Spülmaschinen mit Wärmerückgewinnung in den dezentralen Stationsküchen (2016)
<b>Abfallmanagement (ausgewählte Maßnahmen und Projekte):</b>	

Steigerung der Recyclingquote	Weiterer Ausbau der Rückführung gebrauchter Verpackungen an die lizenzierten Rücknahmesysteme (2022/2023)
	Verbesserung der Abstimmung zwischen Verpackungsherstellern, Lieferanten, Klinik, Entsorgungsfachbetrieben und Rücknahmesystemen (2022/2023)
Weitere Abfallreduktion	Siehe oben, Gastronomie
	Reduzierung der Restabfallmengen durch gesteigerte Trennung und Müllvermeidung (gemäß Abfallplan UKE)
	Aufklärungskampagnen, Schulung und Motivation der Mitarbeitenden zur korrekten Abfalltrennung und für ein nachhaltiges und bewusstes Verhalten (durch z. B. Schulungsmaßnahmen zur Sammlung und zum Verpacken der infektiösen Abfälle konnte die Abfallmenge von 2019 gegenüber 2018 um 5 % verringert werden) (regelmäßig)
	Einführung des Unit-Dose-Systems in der Apotheke bereits 2011 und dadurch Einsparung von problematischem Blisterabfall (Aluminium-Kunststoff-Verbundmaterial) und Faltschachtelvolumen (Papier)
	Regelmäßige Kontrollen durch den Betriebsbeauftragten für Abfall in den Bereichen und auf dem Gelände
	Regelmäßige Beratungen und Schulungen vor Ort durch den Betriebsbeauftragten für Abfall und die Fachkräfte für Arbeitssicherheit
	Durchführung von Pilotprojekten zu Nachhaltigkeits- und Abfallvermeidungsprojekten: z.Zt. Recycling Atemkalk (10-2022), Recycling von Beatmungsschläuchen (11-2022), Verpackungen aus dem Labor und Sterilgutverpackung in Planung
	Reduzierung der Abfallmenge bei Einweg-Holzpaletten. Einsatz von Mehrweg- Europaletten z.B. bei der Behälterlieferung mit Gefahrgutbehältern (seit 2022)
	Rückführung von Styroporboxen und Kühlakkus zur Wiederverwendung an Apotheke und Zentrallager, um die Abfallmenge zu minimieren und Neubeschaffungen zu vermeiden (September 2023)
	Sammlung und Rückgabe von Medikamentenresten (seit 06-2022)
	Sammlung und Rückgabe von Kontrastmittelresten in der Radiologie (seit Juni 2023)
Reduktion von Papier	Einführung einer elektronischen Patientenakte bereits 2009 (wodurch mehr als 100 Tonnen Papier pro Jahr eingespart werden können)
	Einsparung von Papier durch verstärkte Digitalisierung und elektronische Bearbeitung von Rechnungen und Vorgängen, Fax-to-Mail, Veränderung von Prozessen, Schulung und Veränderung des Verhaltens der Mitarbeitenden (mehr als 60% der Rechnungen werden mittlerweile elektronisch verarbeitet, Ziel ist diesen Anteil stetig zu erhöhen)
	Nutzung von geschreddertem Papier und Kartonagen als Füllmaterial bei der Versendung von medizinischen Geräten zur Reparatur (regelmäßig durch die Medizintechnik)

	Integration von Vermeidungshinweisen (z. B. beim Ausdrucken einer E-Mail)
--	---

<b>Beschaffung (ausgewählte Maßnahmen und Projekte):</b>	
Verstärkte Berücksichtigung von Umweltschutz und Nachhaltigkeit	Erhöhung und Konkretisierung der Anforderungen an Lieferanten und beauftragte Firmen, inkl. entsprechender Nachweise bei Ausschreibungen und Vergabeverfahren (Berücksichtigung Life Cycle, Lieferketten, Verpackungen, Kreislaufwirtschaft, etc.) (2021/2022, fortlaufend)
	Durchführung regelmäßiger Bewertungen (80-100/a) und Audits (mind. 3/a) von Lieferanten (fortlaufend)
	Möglichst weiterführende Umsetzung der im <a href="#">Umweltleitfaden 2019</a> der Freien und Hansestadt Hamburg für nachhaltige Beschaffungen gestellten Anforderungen
	Oktober 2021 Umstellung der Kopierpapiere auf Recyclingpapier mit dem Umweltzeichen Blauer Engel
	Möglichst verstärkte Berücksichtigung von Umweltzeichen bei der Auswahl von Produkten

<b>Logistik (ausgewählte Projekte):</b>	
Einsatz automatisierter Transportsysteme	Anbindung der neuen, bzw. in Planung befindlichen Gebäude an das seit 2009 bestehende Rohrpostsystem (aktuell: ca. 12 Kilometer Rohrpostnetz und 60 Terminals; Verbindung von ca. 300 Stationen und Funktionseinheiten sowie ca. 100 Laboren auf dem Campus), wo dies möglich und sinnvoll erscheint.
	2017 wurden die Gebäude O50 & O70 des UKE an das bereits bestehende Fahrerlose Transport-System (FTS) angebunden, das die Produkte bedarfsorientiert für die Patientenversorgung automatisiert bis in die Stationen liefert und über das sämtliche Warenströme bis hin zur Entsorgung aus den Bereichen gesteuert werden. Dadurch konnte der CO <sub>2</sub> -Ausstoß von Lieferungen auf dem Gelände reduziert werden. Eine Einführung dieses Systems ist auch bei den aktuellen großen Neubauten des UKE (Universitäres Herz- und Gefäßzentrum, Martini-Klinik, Campus Forschung II) geplant.

<b>Mobilität (ausgewählte Maßnahmen und Projekte):</b>	
Fahrrad-Förderung	Fahrradwerkstatt Dr. Bike zentral auf dem Gelände lokalisiert (seit 2010)
	Regelmäßig stattfindende Fahrradaktionen zur Information und zu Sicherheitsaspekten, inkl. dem Angebot von Fahrradkodierungen

	Gründung einer AG Fahrrad (Herbst 2021), um Fahrrad-spezifische Themen zu diskutieren und potentielle Maßnahmen und Aktionen zu initiieren, bzw. umzusetzen sowie Informationen weiterzuleiten und zu veröffentlichen
	Weitere Steigerung der Anzahl und Qualität von Fahrradabstellplätzen (Bügel, Boxen, Doppelstöcker) (2023)
	Aufstellung einer Fahrrad-Reparaturstation im Bereich von Dr. Bike, 24/7 Zugriffsmöglichkeit (2023)
	Kooperation mit StadtRad seit 2013 (Eingang Martinistr.), bzw. 2015 (Campus Lehre)
	Oktober 2021: Start Fahrrad-Leasing (Deutsche Dienstrad)
	UKE-Umfrage zur Fahrradnutzung der Mitarbeitenden (Juli 2023)
	Beauftragung einer Bedarfsanalyse zur Ermittlung der aktuellen Fahrradnutzung sowie vor allem zur Ermittlung des zukünftigen Bedarfs, um darüber ggfs. weitere Maßnahmen abzuleiten (Herbst 2023, anvisierter Abschluss der Studie 02-2024 )
	Zertifizierung des UKE als Fahrradfreundlicher Arbeitgeber mit der Auszeichnung „Gold“ durch den ADFC (09-2023)
(E-)Mobilität	Stetiger Austausch der Pool-Fahrzeuge auf dem UKE-Gelände durch Fahrzeuge mit E-/Hybridantrieb
	Neuanschaffung von Poolfahrzeugen nur noch mit E-/Hybridantrieb
	Inbetriebnahme von 49 UKE-eigenen Ladepunkten für Fahrzeuge mit E-Antrieb auf der Liegenschaft zur Nutzung durch Pool- und Dienstfahrzeuge des UKE sowie Option der Nutzung durch Mitarbeitende des UKE (bisher durch die Personalräte abgelehnt) (2023)
	Angebot und Förderung von E-/Hybridantrieb bei der Dienstwagenflotte
	Kooperation mit der Shell AG zur CO <sub>2</sub> -Kompensation mittels der Tankkarten der Dienstfahrzeuge (seit 04-2006)
	Kooperation mit Car2Go, bzw. switch mit derzeit fünf Stellplätzen direkt auf dem UKE-Gelände seit 2018
	Einrichtung einer MOIA-Haltestelle vor dem Hauptgebäude (2022) sowie einer MOIA Haltestelle für Menschen mit Beeinträchtigungen vor W31 (2023)
Mobilität der Mitarbeitenden	In Planung: Durchführung einer Umfrage zur Erfassung der Mitarbeitenden-Mobilität, bzw. des Einzugsgebietes, um optimierte, ggfs. auch individuelle Angebote und Vorschläge bzgl. der Anfahrtswege machen zu können
	Förderung der Nutzung des öffentlichen Nahverkehrs durch das Angebot vergünstigter HVV Tarife ("ProfiCard", Deutschlandticket)
	Anpassung der Dienstreiseregulierung, um nachhaltiges Reisen zu priorisieren (2023)
Öffentlicher Nahverkehr	Anbindung der Buslinie 281 direkt auf dem UKE-Gelände (2016)



	In Planung: direkte U-Bahn-Anbindung mit Linie U5 durch die FHH/HVV
<b>Mitarbeitende (ausgewählte Maßnahmen und Projekte):</b>	
Steigerung der Kenntnisse/Qualifizierung bzgl. Nachhaltigkeit und Klimaschutz	Informationsvermittlung an neue Mitarbeitende im Rahmen der Einführungstage des UKE (regelmäßig)
	Information der Studierenden an den Einführungstagen für Erstsemester (regelmäßig)
	Beteiligung der Studierenden im Rahmen von "Health-for-Future" (eigene Homepage für Studierende, Intensivierung der Nachhaltigkeitsthemen in Second Track) (seit 2021)
	Information der Führungskräfte während des verpflichtenden Führungsscheines (regelmäßig)
	Information der Geschäftsbereichsleitungen und Geschäftsführer im Rahmen der sogenannten Curschmannrunde (regelmäßig)
	Information über die Intranetseite der AG " <a href="#">Das grüne UKE</a> " sowie der Vorstands-Stabsstelle für Nachhaltigkeit und Klimamanagement samt Nachhaltigkeitsbericht
	Informationen zu speziellen Themen über den UKE Newsletter und die Zeitschrift UKE news
	E-Learning zum Thema Nachhaltigkeit und Klimamanagement vorbereitet (2023)
	Spezielle Schulungen und Informationen zu bestimmten Themen durch die Beauftragten vor Ort und auf Anfrage (z. B. durch die Vorstands-Stabsstelle Nachhaltigkeit und Klimamanagement, den Betriebsbeauftragten für Abfall, die Fachkraft für Arbeitssicherheit)
	In Planung: Informationen für die Mitarbeitenden im Rahmen der Infobörse des UKE
	Verstärkte Einbindung motivierter Mitarbeitenden als sog. Umweltmanagementkoordinator:innen als Ansprechpartner:innen und Wissensträger:innen ("Multiplikator:innen") in den Bereichen (Wiederaufnahme des Austausches 2023)
	Informationsflyer zu bestimmten Themen (z. B. Strom sparen, Ernährung)
Steigerung der Motivation	Regelmäßige Aktionstage, z. B. Fahrrad-Aktionstag zur Information und zu Sicherheitsthemen, inkl. Fahrradcodierung vor Ort
	Regelmäßige Aktionstage im Restaurant für Mitarbeitende, z. B. "feelgood", "Thema superfood"
	Quiz und Gewinnspiel für Mitarbeitende zu speziellen Umweltthemen (2021)
	Beteiligung der Mitarbeitenden, z. B. als Umweltmanagement-koordinator:innen oder als Teilnehmer:innen an spez. Projekten und AGs

	Beteiligung der Studierenden im Rahmen von "Health-for-Future" (eigene Homepage für Studierende, Intensivierung der Nachhaltigkeitsthemen in Second Track) (seit 2021)
	Angebot von Apps etc. zur Steigerung der Motivation und Änderung des Verhaltens (z. B. <a href="#">Klimaretter/Lebensretter</a> , 2021)

<b>Fläche/Biodiversität (ausgewählte Maßnahmen und Projekte):</b>	
Kompensation im Zuge von Baumaßnahmen	Die im Zuge der Entstehung von neuen Gebäuden (aktuell: Universitäres Herz- und Gefäßzentrum, Martini-Klinik, Campus Forschung II) verlorene Fläche, bzw. die dadurch gefälltten/entfernten Bäume werden durch Wiederaufforstung im Stadtgebiet oder durch Neupflanzung auf der eigenen Liegenschaft ersetzt
Biodiversität	Aktuell befinden sich auf dem Gelände an drei Standorten Bienenstöcke.
	Nach der erfolgreichen Pilotphase 2021 (Anlegen einer Wildblumenwiese) wurde nachfolgend die Umwandlung und Neugestaltung von Gras- und Mischflächen in Wildblumenareale in einem 3-Jahresplan festgelegt. Darüber hinaus wird auf jedem dieser Wildblumenareale ein Insektenhotel installiert werden.
	Weitere Errichtung, bzw. Ausbau vorhandener "Erholungsflächen" (Mikroklima, Schatten, Bänke etc.). U.a. wurde 2022 ein auf dem UKE Gelände befindlicher Teich saniert und mit neuen Anpflanzungen versehen.
	In Planung: bei Neubauten der Phase II des Zukunftsplanes 2050 Errichtung von Gründächern und Nutzung von Photovoltaikanlagen s. o.
	Auszeichnung des UKE durch den NABU Hamburg mit der Plakette „UnternehmensNatur - Wir sind dabei“ (Sommer 2023)
	Einrichtung von Totholzarealen auf dem UKE-Gelände (seit ca. 2014)
	Installation von 2 Futterhäuschen für Eichhörnchen (2023)
	Gemeinsame Pflanzaktion mit Beteiligung von UKE-Mitarbeitenden von 15.000 Setzlingen verschiedener Baumarten im Rahmen eines Aufforstungsprojektes (im Herzogtum Lauenburg) (02-2023)

<b>Informationstechnologie (ausgewählte Maßnahmen und Projekte):</b>	
Green IT	Zunehmende Berücksichtigung von Umwelt- und Nachhaltigkeitskriterien bei Ausschreibungsverfahren für die zentralen Drucker- und Rechner-Rahmenverträge für eine nachhaltige, umwelt- und ressourcenschonende Nutzung, Herstellung und Entsorgung von IT-Systemen (Energie Star Verordnung, Materialanforderungen nach EU-Norm, Reparatur- und Recyclingfähigkeit, Verpackung, Geräuschemission etc.)
	Zunehmende Beachtung entsprechender Umweltlabel
Steigerung der Digitalisierung	Siehe oben, Einführung einer elektronischen Patientenakte bereits 2009
Reduktion des Energieverbrauchs	Einsatz neuer/virtueller Server mit deutlich höherer Energieeffizienz (Einsatz von VMware seit 2009 fortlaufend)
	Einsatz von Klimageräten im Rechenzentrum mit besonders energieeffizienter Wasserkühlung (Einsatz von Klimageräten mit besonders energieeffizienter Wasserkühlung seit 2014 fortlaufend, auch im neuen Serverraum im Campus Forschung II)
	Getrennte Warm- und Kaltgänge (seit 2014 fortlaufend in allen danach entstandenen Neubauten, auch im neuen Serverraum im Campus Forschung II)
	UKE-weiter Austausch, durch Einsatz von Druckern und Multifunktionssystemen mit automatischem Energiesparmodus; gleichzeitig deutliche Reduktion der Anzahl an Druckern durch "Gemeinschaftsnutzung"/Einführung von Abteilungsdruckern (anstelle von Arbeitsplatzdruckern); Drucker mit „Follow Me“-Funktion (06-2018)
	Rechenzentrum: Umrüstung der Speichertechnologie von Plattensystem auf Flashsystem (2021)
	Austausch vieler alter Arbeitsplatzrechner im Rahmen von Gebäude-Umzügen und IT-Rollouts. Die neuen Geräte arbeiten deutlich energieeffizienter als die Vorgängerversion.

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Gesamtgewicht oder -volumen der Materialien, die zur Herstellung und Verpackung der wichtigsten Produkte und Dienstleistungen der Organisation während des Berichtszeitraums verwendet wurden, nach:
- i.** eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien;
  - ii.** eingesetzten erneuerbaren Materialien.

UKE:

GRI SRS-301-1 (a) Eingesetzte Materialien a. Gesamtgewicht oder -volumen der Materialien, die zur Herstellung und Verpackung der wichtigsten Produkte und Dienstleistungen der Organisation verwendet wurden	2018	2019	2020	2021	2022	2023
a.i Gesamtgewicht oder -volumen der eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien	(Keine Herstellung von Produkten, Dienstleistung ist Gesundheitsversorgung)					
a.ii Gesamtgewicht oder -volumen der eingesetzten erneuerbaren Materialien	(Keine Herstellung von Produkten, Dienstleistung ist Gesundheitsversorgung)					

AKK:

GRI SRS-301-1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen a. Gesamtgewicht oder -volumen der Materialien, die zur Herstellung und Verpackung der wichtigsten Produkte und Dienstleistungen der Organisation verwendet wurden	2018	2019	2020	2021	2022	2023
a.i Gesamtgewicht oder -volumen der eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien	(Keine Herstellung von Produkten, Dienstleistung ist Gesundheitsversorgung)					
a.ii Gesamtgewicht oder -volumen der eingesetzten erneuerbaren Materialien	(Keine Herstellung von Produkten, Dienstleistung ist Gesundheitsversorgung)					

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

**b.** Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

**c.** In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:

- i.** Stromverbrauch
- ii.** Heizenergieverbrauch
- iii.** Kühlenergieverbrauch
- iv.** Dampfverbrauch

**d.** In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):

- i.** verkauften Strom
- ii.** verkaufte Heizungsenergie
- iii.** verkaufte Kühlenergie
- iv.** verkauften Dampf

**e.** Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.

**f.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

**g.** Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

UKE:



GRI SRS-302-1 (a-g) Energieverbrauch innerhalb der Organisation	2018	2019	2020	2021	2022	2023
a. Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen	1.248 MWh	1.132 MWh	936 MWh	870 MWh	626 MWh	1.227 MWh
davon Diesel	1.043 MWh	919 MWh	754 MWh	562 MWh	467 MWh	609 MWh
davon Benzin	203 MWh	211 MWh	181 MWh	306 MWh	157 MWh	615 MWh
davon CNG	3 MWh	1 MWh	2 MWh	3 MWh	3 MWh	3 MWh
b. Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen	0 MWh	0 MWh	0 MWh	0,7 MWh	0,6 MWh	36,9 MWh
Ladestrom	0 MWh	0 MWh	0 MWh	0,7 MWh	0,6 MWh	36,9 MWh
c. Gesamter Energieverbrauch (inkl. Verkauf)	147.010 MWh	145.363 MWh	143.469 MWh	151.265 MWh	144.733 MWh	146.461 MWh
davon Stromverbrauch	56.437 MWh	56.699 MWh	56.288 MWh	57.313 MWh	55.942 MWh	56.723 MWh
davon Heizenergieverbrauch	60.798 MWh	59.828 MWh	59.293 MWh	65.334 MWh	60.410 MWh	61.362 MWh
davon Kühlenergieverbrauch	14.504 MWh	13.816 MWh	14.055 MWh	13.579 MWh	12.761 MWh	13.364 MWh
davon Dampfverbrauch	15.271 MWh	15.020 MWh	13.832 MWh	15.040 MWh	15.619 MWh	15.012 MWh
d. Gesamter Energieverkauf	5.838 MWh	5.850 MWh	6.278 MWh	7.325 MWh	8.982 MWh	9.726 MWh
davon verkaufter Strom	2.892 MWh	2.903 MWh	3.093 MWh	3.649 MWh	3.774 MWh	3.746 MWh
davon verkaufte Heizungsenergie	2.327 MWh	2.296 MWh	2.490 MWh	2.943 MWh	4.520 MWh	5.283 MWh
davon verkaufte Kühlenergie	324 MWh	362 MWh	436 MWh	466 MWh	418 MWh	429 MWh
davon verkaufter Dampf	295 MWh	289 MWh	259 MWh	267 MWh	270 MWh	269 MWh
e. Gesamter Energieverbrauch innerhalb der Organisation	142.420 MWh	140.644 MWh	138.128 MWh	144.810 MWh	136.377 MWh	137.999 MWh
f. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm	Die Berechnungen werden mit Standardprogrammen MS-Excel durchgeführt. Die Berechnungen basieren sowohl auf messtechnischen Einrichtungen von Energieversorgungsunternehmen als auch auf internen Messeinrichtungen und Nebenkostenabrechnungen von Vermietern. Zudem werden Erfahrungswerte verwendet: Wirkungsgrad Dampfkessel ZMNH: 85%.					
g. Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren	Erfahrungswerte, Vergleichsmessungen					

AKK:

GRI SRS-302-1 (a-g) Energieverbrauch innerhalb der Organisation	2018	2019	2020	2021	2022	2023
a. Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen	0 MWh	0 MWh	0 MWh	0 MWh	0 MWh	0 MWh
davon Diesel						
davon Benzin						
davon CNG						
b. Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen	0 MWh	0 MWh	0 MWh	0 MWh	0 MWh	0 MWh
c. Gesamter Energieverbrauch (inkl. Verkauf)	8.427 MWh	7.879 MWh	7.185 MWh	8.492 MWh	8.055 MWh	8.035 MWh
davon Stromverbrauch	1.479 MWh	1.424 MWh	1.557 MWh	1.363 MWh	1.361 MWh	1.357 MWh
davon Heizenergieverbrauch						
davon Kühlenergieverbrauch						
davon Dampfverbrauch						
davon Gasverbrauch	6.948 MWh	6.455 MWh	5.627 MWh	7.129 MWh	6.694 MWh	6.678 MWh
d. Gesamter Energieverkauf				Entfällt		
davon verkaufter Strom				Entfällt		
davon verkaufte Heizungsenergie				Entfällt		
davon verkaufte Kühlenergie				Entfällt		
davon verkaufter Dampf				Entfällt		
e. Gesamter Energieverbrauch innerhalb der Organisation	8.427 MWh	7.879 MWh	7.185 MWh	8.492 MWh	8.055 MWh	8.035 MWh
f. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm	Geeichte Verbrauchsmengenzählung					
g. Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren	Erfahrungswerte, Vergleichsmessungen					

## Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, in Joule oder deren Vielfachen.

**b.** Die in die Verringerung einbezogenen Energiearten: Kraftstoff, elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf oder alle.

**c.** Die Grundlage für die Berechnung der Verringerung des Energieverbrauchs wie Basisjahr oder Basis/Referenz, sowie die Gründe für diese Wahl.

**d.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

UKE:

GRI SRS-302-4 (a-d) Verringerung des Energieverbrauchs die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde	2018	2019	2020	2021	2022	2023
a. Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs	266 MWh	280 MWh	693 MWh	642 MWh	818 MWh	1.091 MWh
Strom	191 MWh	280 MWh	693 MWh	632 MWh	438 MWh	301 MWh
Wärme				10 MWh	380 MWh	790 MWh
Erdgas	75 MWh					
b. Einbezogene Energiearten (Kraftstoff, elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf)	Strom, Erdgas	Strom	Strom	Strom, Wärme	Strom, Wärme	Strom, Wärme
c. Grundlage für die Berechnung der Verringerung des Energieverbrauchs	Die Einsparungen werden i. d. R. auf Basis von Vorher-Nachher-Messungen ermittelt. Wo dies messtechnisch nicht möglich ist, erfolgt eine rechnerische Kalkulation, beispielsweise auf Basis der Anschlussleistungen und Betriebszeiten.					
d. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm	Je nach Verfügbarkeit werden geeichte und stationäre oder mobile Zähler zwecks Einsparermittlung genutzt. Die Berechnungen erfolgen in der Regel via MS-Excel und einer Energiemanagementsoftware.					

AKK:

GRI SRS-302-4 (a-d) Verringerung des Energieverbrauchs	2018	2019	2020	2021	2022	2023
a. Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs	Die Daten zur Energieeinsparung wurden nicht separat erfasst und können an dieser Stelle nicht kalkuliert werden					
Strom	Entfällt					
Wärme	Entfällt					
Erdgas	Entfällt					
b. Einbezogene Energiearten	Entfällt					
c. Grundlage für die Berechnung der Verringerung des Energieverbrauchs	Entfällt					
d. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm	Entfällt					

Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen  
offenlegen:

**a.** Gesamte Wasserentnahme aus allen Bereichen in Megalitern  
sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden  
Quellen (falls zutreffend):

- i.** Oberflächenwasser;
- ii.** Grundwasser;
- iii.** Meerwasser;
- iv.** produziertes Wasser;
- v.** Wasser von Dritten.

**b.** Gesamte Wasserentnahme in Megalitern aus allen Bereichen  
mit Wasserstress sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge  
nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):

- i.** Oberflächenwasser;
- ii.** Grundwasser;
- iii.** Meerwasser;
- iv.** produziertes Wasser;
- v.** Wasser von Dritten sowie eine Aufschlüsselung des  
Gesamt Volumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmekategorien.

**c.** Eine Aufschlüsselung der gesamten Wasserentnahme aus jeder  
der in den Angaben 303-3-a und 303-3-b aufgeführten Quellen in  
Megalitern nach den folgenden Kategorien:

- i.** Süßwasser ( $\leq 1000$  mg/l Filtrattrockenrückstand (Total  
Dissolved Solids (TDS)));
- ii.** anderes Wasser ( $> 1000$  mg/l Filtrattrockenrückstand (TDS)).

**d.** Gegebenenfalls erforderlicher Kontext dazu, wie die Daten  
zusammengestellt wurden, z. B. Standards, Methoden und  
Annahmen.

UKE:



GRI SRS-303-3 (a-d) Wasserentnahme	2018	2019	2020	2021	2022	2023
a. Gesamte Wasserentnahme aus allen Bereichen	357.455 m <sup>3</sup>	344.728 m <sup>3</sup>	344.171 m <sup>3</sup>	343.823 m <sup>3</sup>	346.071 m <sup>3</sup>	336.111 m <sup>3</sup>
davon Oberflächenwasser	0 m <sup>3</sup>	0 m <sup>3</sup>	0 m <sup>3</sup>	0 m <sup>3</sup>	0 m <sup>3</sup>	0 m <sup>3</sup>
davon Grundwasser	0 m <sup>3</sup>	0 m <sup>3</sup>	0 m <sup>3</sup>	0 m <sup>3</sup>	0 m <sup>3</sup>	0 m <sup>3</sup>
davon Meerwasser	0 m <sup>3</sup>	0 m <sup>3</sup>	0 m <sup>3</sup>	0 m <sup>3</sup>	0 m <sup>3</sup>	0 m <sup>3</sup>
davon produziertes Wasser	0 m <sup>3</sup>	0 m <sup>3</sup>	0 m <sup>3</sup>	0 m <sup>3</sup>	0 m <sup>3</sup>	0 m <sup>3</sup>
davon Wasser von Dritten	357.455 m <sup>3</sup>	344.728 m <sup>3</sup>	344.171 m <sup>3</sup>	343.823 m <sup>3</sup>	346.071 m <sup>3</sup>	336.111 m <sup>3</sup>
b. Gesamte Wasserentnahme aus allen Bereichen mit Wasserstress	keine Angabe					
davon Oberflächenwasser	keine Angabe					
davon Grundwasser	keine Angabe					
davon Meerwasser	keine Angabe					
davon produziertes Wasser	keine Angabe					
davon Wasser von Dritten	keine Angabe					
c. Eine Aufschlüsselung der gesamten Wasserentnahme	357.455 m <sup>3</sup>	344.728 m <sup>3</sup>	344.171 m <sup>3</sup>	343.823 m <sup>3</sup>	346.071 m <sup>3</sup>	336.111 m <sup>3</sup>
davon Süßwasser	357.455 m <sup>3</sup>	344.728 m <sup>3</sup>	344.171 m <sup>3</sup>	343.823 m <sup>3</sup>	346.071 m <sup>3</sup>	336.111 m <sup>3</sup>
davon anderes Wasser	0 m <sup>3</sup>	0 m <sup>3</sup>	0 m <sup>3</sup>	0 m <sup>3</sup>	0 m <sup>3</sup>	0 m <sup>3</sup>
d. Gegebenenfalls erforderlicher Kontext dazu, wie die Daten zusammengestellt wurden, z. B. Standards, Methoden und Annahmen	Die Zusammenstellung basiert auf der messtechnischen Erfassung der Wasserbezüge.					

AKK:

GRI SRS-303-3 (a-d) Wasserentnahme	2018	2019	2020	2021	2022	2023
a. Gesamte Wasserentnahme aus allen Bereichen	20.600 m <sup>3</sup>	21.500 m <sup>3</sup>	19.300 m <sup>3</sup>	24.800 m <sup>3</sup>	19.152 m <sup>3</sup>	19.657 m <sup>3</sup>
davon Oberflächenwasser	0 m <sup>3</sup>	0 m <sup>3</sup>	0 m <sup>3</sup>	0 m <sup>3</sup>	0 m <sup>3</sup>	0 m <sup>3</sup>
davon Grundwasser	0 m <sup>3</sup>	0 m <sup>3</sup>	0 m <sup>3</sup>	0 m <sup>3</sup>	0 m <sup>3</sup>	0 m <sup>3</sup>
davon Meerwasser	0 m <sup>3</sup>	0 m <sup>3</sup>	0 m <sup>3</sup>	0 m <sup>3</sup>	0 m <sup>3</sup>	0 m <sup>3</sup>
davon produziertes Wasser	0 m <sup>3</sup>	0 m <sup>3</sup>	0 m <sup>3</sup>	0 m <sup>3</sup>	0 m <sup>3</sup>	0 m <sup>3</sup>
davon Wasser von Dritten	20.600 m <sup>3</sup>	21.500 m <sup>3</sup>	19.300 m <sup>3</sup>	24.800 m <sup>3</sup>	19.152 m <sup>3</sup>	19.657 m <sup>3</sup>
b. Gesamte Wasserentnahme aus allen Bereichen mit Wasserstress	keine Angabe					
davon Oberflächenwasser	keine Angabe					
davon Grundwasser	keine Angabe					
davon Meerwasser	keine Angabe					
davon produziertes Wasser	keine Angabe					
davon Wasser von Dritten	keine Angabe					
c. Gesamten Wasserentnahme	20.600 m <sup>3</sup>	21.500 m <sup>3</sup>	19.300 m <sup>3</sup>	24.800 m <sup>3</sup>	19.152 m <sup>3</sup>	19.657 m <sup>3</sup>
davon Süßwasser	20.600 m <sup>3</sup>	21.500 m <sup>3</sup>	19.300 m <sup>3</sup>	24.800 m <sup>3</sup>	19.152 m <sup>3</sup>	19.657 m <sup>3</sup>
davon anderes Wasser	0 m <sup>3</sup>	0 m <sup>3</sup>	0 m <sup>3</sup>	0 m <sup>3</sup>	0 m <sup>3</sup>	0 m <sup>3</sup>
d. Gegebenenfalls erforderlicher Kontext dazu, wie die Daten zusammengestellt wurden, z. B. Standards, Methoden und Annahmen	Die Zusammenstellung basiert auf der messtechnischen Erfassung der Wasserbezüge.					

Leistungsindikator GRI SRS-306-3 (2020): Angefallener Abfall

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls in metrischen Tonnen sowie eine Aufschlüsselung dieser Summe nach Zusammensetzung des Abfalls.

**b.** Kontextbezogene Informationen, die für das Verständnis der Daten und der Art, wie die Daten zusammengestellt wurden, erforderlich sind.

UKE:

GRI SRS-306-3 (2020) (a-b) Angefallener Abfall	2018	2019	2020	2021	2022	2023
a. Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls sowie Zusammensetzung, in Tonnen						
Gefährlicher Abfall, in Tonnen	212,2	194,9	259,3	179,0	384,0	291,0
Elektronikschrott	29,0	25,0	55,0	34,0	62,0	13,0
Infektiöse Abfälle	62,2	58,0	83,7	38,0	157,0	122,0
Zytostatika	13,5	11,1	12,9	5,0	13,0	15,0
Chemikalien	107,5	100,7	107,7	102,0	152,0	141,0
Ungefährliche Abfälle zur Verwertung, in Tonnen	1556,8	1625,6	1509,1	1516,0	1588,0	1626,0
Pappe, Papier, Kartonagen	548,6	494,2	529,3	555,0	535,0	526,0
Glas	116,3	132,6	121,0	134,0	131,0	127,0
Leichtverpackungen	127,5	128,2	136,8	135,0	223,0	279,0
Altakten	162,2	302,7	134,8	145,0	121,0	124,0
Speiseabfälle	151,0	145,3	125,9	113,0	137,0	141,0
Abscheiderinhalte	84,5	127,8	136,8	133,0	133,0	133,0
Tierstreu	119,2	94,4	126,0	123,0	119,0	103,0
Spermüll/Altholz	147,8	149,4	126,7	130,0	125,0	129,0
Schrottmetall	62,8	40,1	46,9	47,0	51,0	63,0
Bauabfall	37,0	11,0	25,0	1,0	13,0	1,0
Krankenhaus-spezifischer Restabfall, in Tonnen	3374,8	3268,7	3179,0	3202,0	2996,0	3064,0
b. Kontextbezogene Informationen, die für das Verständnis der Daten und der Art, wie die Daten zusammengestellt wurden, erforderlich sind						

AKK:

GRI SRS-306-3 (2020) (a, b) Angefallener Abfall	2018	2019	2020	2021	2022	2023
a. Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls, in Tonnen						
Gefährliche Abfälle, in Tonnen	1,0	0,6	3,3	3,3	5,1	1,2
Abfälle, an deren Sammlungen und Entsorgung aus infektionspräventiver Sicht besondere Anforderungen gestellt werden (180103*)	0,2	0,4	3,3	3,3	4,9	1,1
Andere organische Lösungsmittel, Waschflüssigkeiten und Mutterlaugen (070104*)	0,2	0,2	0,1	0,0	0,0	0,0
Leuchtstoffröhren und andere quecksilberhaltige Abfälle (200121*)	0,2	0,1		0,0	0,0	0,1
Gebrauchte Geräte, die FCKW, HFCKW oder HFKW enthalten (160211*)	0,2			0,0	0,0	0,0
Batterien und Akkumulatoren (200133*)	0,3			0,0	0,2	0,0
Ungefährliche Abfälle zur Verwertung, in Tonnen	272,4	264,8	239,8	237,1	220,7	230,2
Verpackungen aus Papier und Pappe (150101)	1,0	5,4	24,1	24,4	19,8	22,6
Glas (160120)	12,4	2,6	2,6	0,8	1,4	3,4
Spermüll (200307)	0,7			0,0	0,0	0,0
Holz (170201)	7,0	8,8	14,7	11,1	0,0	4,7
Abfälle, an deren Sammlung und Entsorgung aus infektionspräventiver Sicht keine besonderen Anforderungen gestellt werden (180104)	220,6	221,7	198,4	195,3	191,6	192,4
Papier und Pappe (200101)	24,1	21,9			0,0	0,0
Gebrauchte Geräte mit Ausnahme derjenigen, die unter 160209 bis 160213 fallen (160214)	5,8				0,0	0,0
Verpackungen aus Holz (150103)	0,8	4,5		1,9	7,0	3,5
Gemischte Verpackungen (150106)				3,6	0,9	3,6
Gemischte Bau- und Abbruchabfälle (170904)					0,0	0,0
b. Kontextbezogene Informationen, die für das Verständnis der Daten und der Art, wie die Daten zusammengestellt wurden, erforderlich sind.	Die Daten wurden aus Rechnungen, Entsorgungsnachweisen und Statistiken zusammengetragen.					

## 13. Klimarelevante Emissionen

Das Unternehmen legt die Treibhausgas(THG)-Emissionen entsprechend dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol oder darauf basierenden Standards offen und gibt seine selbst gesetzten Ziele zur Reduktion der Emissionen an.

Die jährliche Ermittlung der Treibhausgas-Emissionen des UKE und des AKK erfolgt als Corporate Carbon Footprint (CCF) entsprechend dem Greenhouse Gas Protocol (GHG).

Die wichtigste klimarelevante Emissionsquelle des UKE ist der Energieverbrauch. Hierunter fallen die Heizwärme, der Erdgasverbrauch und der Einsatz von Heizöl und Kraftstoffen. Seit September 2021 erfolgt die Stromversorgung auf Grünstrombasis, so dass hierfür keine Emissionen anfallen.

Die Ermittlung der aus dem Energiebezug resultierenden CO<sub>2</sub>-Emissionen erfolgt mit Hilfe von spezifischen Emissionsfaktoren (EF), die von der Behörde für Umwelt, Klima, Energie und Agrarwirtschaft (BUKEA) vorgegeben werden. Für das Berichtsjahr 2023 erfolgte dabei eine Umstellung der Berechnungsgrundlage der Emissionsfaktoren für Heizwärme. In den Vorjahren wurden die Emissionswerte nach der sog. finnischen Methode von der BUKEA ermittelt. Hierbei wird relativ viel CO<sub>2</sub> der Wärme zuordnet. Die finnische Methode liegt den Energiebilanzen der Länder zu Grunde, der Emissionsfaktor spiegelt zudem wieder, dass die Fernwärme noch einen relativ hohen Steinkohle-Anteil enthält. Ab dem Berichtsjahr 2023 sollten für die Berechnungen die direkt vom jeweiligen Energieversorger ermittelten und genannten Emissionsfaktoren herangezogen werden. Hieraus resultiert ein deutlicher Unterschied der Emissionen. Um diese Veränderung transparent darzustellen, wurden die CO<sub>2</sub>-Emissionen für 2023 vergleichend mit den beiden unterschiedlichen Emissionsfaktoren berechnet und gegenübergestellt. Hiernach ergaben sich nach der finnischen Methode (EF: 300 g/kWh, 2023/1) in Summe Emissionen von ca. 25.300 Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalenten, was in etwa dem Ausmaß des Vorjahres entspricht. Wurden die Emissionen mit dem konkreten Emissionsfaktor unseres Energieversorgers Wärme Hamburg berechnet (64 g/kWh, 2023/2), so ergab sich eine um 47% reduzierte Summe von nur ca. 13.400 Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalenten. Diese deutliche Reduktion ist alleine auf die an unseren Wärme-Energieversorger angepasste Berechnungsgrundlage zurückzuführen, stellt die Emissionen realistisch dar und soll zukünftig weiterverwendet werden.

Ein ebenfalls wesentlicher Teil der Emissionsquellen sind die umfänglichen Transportaktivitäten. Hierzu zählen der Patienten:innen- und Labortransport auf dem UKE-Gelände und die Güterlogistik auf dem Gelände sowie zwischen dem in Norderstedt gelegenen Logistikzentrum und dem UKE. Weitere klimarelevante Emissionen werden durch die Mobilität der Lieferanten:innen und externer Vertragspartner:innen, die am UKE tätig sind und die anfahrenenden Mitarbeitenden und Studierenden hervorgerufen. Da die

hierdurch erzeugten Emissionen mengenmäßig momentan nicht erfasst werden (können), kann das Ausmaß dieser indirekten und sonstigen Emissionen derzeit nicht konkret kalkuliert werden.

Die wesentliche Ursache für die signifikanten Mengen klimarelevanter Emissionen und den hohen Ressourceneinsatz liegt in der Aufgabe des UKE als Universitätsklinik und Maximalversorger und damit einhergehend der Größe des UKE mit über 15.000 Mitarbeitenden, ca. 3200 Studierenden der Human- und Zahnmedizin, ca. 230 Studierenden aus der Hebammenwissenschaft, jährlich ca. 95.000 stationär und ca. 450.000 ambulant betreuten Patient:innen und einer zusätzlichen Vielzahl an Lieferanten:innen und Besuchenden. Neben dem durch die hoch technisierten Behandlungsformen hervorgerufenen hohen Energieverbrauch verursacht allein die Grundversorgung der hohen Personenzahl Umweltauswirkungen durch Energie- und Wasserverbrauch, Mobilität sowie Speisen- und Getränkeversorgung. Auch aktuelle Bauvorhaben und künftig die Weiterentwicklung im Rahmen des [Zukunftsplan 2050](#) des UKE führen zu Umweltauswirkungen. So sieht der Zukunftsplan 2050 die Errichtung mehrerer neuer Gebäude auf dem Campus vor, um auch in Zukunft eine Krankenversorgung, Forschung und Lehre auf Spitzenniveau und mit internationaler Ausstrahlung zu ermöglichen. Hierdurch werden aktuell und auch in den kommenden Jahren neben dem Energieverbrauch auch die Flächennutzung und Biodiversität beeinflusst. Dabei wird der Einsatz umweltverträglicher und ressourcenschonender Materialien und Techniken und ein bestmöglicher Ausgleich negativer Effekte angestrebt, die z. T. bereits im Kriterium DNK 12 beschrieben wurden.

Mit der ersten Fortschreibung des [Hamburger Klimaplan](#)s (2019) entwickelte der Senat der Freien und Hansestadt Hamburg den Klimaplan vom Dezember 2015 inhaltlich und methodisch weiter und hat definierte Klimaziele festgesetzt. Darin werden die erforderlichen Maßnahmen aufgeführt, um die verursachten Treibhausgasemissionen schnell und umfassend zu reduzieren.

Aktuell wird mit der in 2022 verabschiedeten [Hamburger Stadtwirtschaftsstrategie](#) ein Leitbild vorgestellt, in dem gemeinsame Ziele sowohl der Stadt und auch der öffentlichen Unternehmen formuliert werden, die dem Gemeinwohl dienen. Darin werden in den vier Themenclustern (1) Wirksamkeit und Leistungsfähigkeit, (2) Ökonomie, (3) Klima und Umwelt sowie (4) Soziale Verantwortung, Zielvorgaben beschrieben, an denen sich auch die Unternehmenspolitik ausrichten soll. Als Körperschaft der Freien und Hansestadt Hamburg erstrecken sich diese Zielvorgaben auch auf das UKE. Ziel des UKE ist es, die eigene Unternehmenspolitik derart aufzustellen, dass die im Hamburger Klimaplan, bzw. der Hamburger Stadtwirtschaftsstrategie gestellten Anforderungen mindestens erfüllt werden und das UKE somit zur Erfüllung des Hamburger Gemeinwohls, aber auch der nationalen Bestrebungen sowie des [Übereinkommen von Paris](#) von 2015 und des europäischen Green Deals (Klimaneutralität bis 2050) beiträgt. Entsprechend der Hamburger Stadtwirtschaftsstrategie wird eine Klimaneutralität des UKE bis 2040 angestrebt, die auch in der UKE Nachhaltigkeitsstrategie dokumentiert ist. Mit dieser eigenen Zielsetzung des UKE werden auch die Anforderungen des Klimaschutzgesetzes (Klimaneutralität bis 2045) übererfüllt. Der Verbrauch insbesondere der begrenzten natürlichen Ressourcen soll größtmöglich reduziert und die durch den Betrieb des UKE hervorgerufenen Auswirkungen

auf die Umwelt sollen bestmöglich eingegrenzt werden.  
Aufgrund der Übererreichung der CO<sub>2</sub>-Einsparziele in den Jahren 2021 und 2022 beträgt das jährliche Einsparziel ab 2023 jährlich 5 %.

Hauptansatzpunkte zur Erreichung der vorgegebenen Ziele werden vor allem bei der Wärmewende und Gebäudeeffizienz (durch die Effizienzsteigerung von Altgebäuden, bzw. deren Gebäudetechnik sowie entsprechende Planung von Neubauten) sowie im Bereich Mobilität gesehen.

In Hinblick auf die Gebäudeeffizienz wurde im Rahmen der strukturellen Anpassung eine neue Struktur zum Management der UKE-Immobilien etabliert. Dieses Modell stellt die Betreuung der Gebäude und Anlagen über alle Lebenszyklen sicher. Seit 2022 werden über diese Struktur auch Mittel zur erweiterten Gebäude- und Infrastruktur-Instandhaltung bereitgestellt. Bei notwendigem Ersatz von Bauteilen wird durchgängig auch der Aspekt der Effizienzsteigerung berücksichtigt.

Ein weiteres wichtiges Teilziel des UKE hinsichtlich des Einsatzes nachhaltiger Energiequellen wurde im September 2021 durch die Umstellung des Strombezugs auf Grünstrom erreicht. Weitere Beispiele für einzelne Maßnahmen und Projekte zur Effizienzsteigerung, Verringerung des Ressourcenverbrauchs etc. werden auch in Kapitel DNK 12 beschrieben. Bei der Umsetzung aller Ziele ist es essentiell, dass die Mitarbeitenden sensibilisiert und eingebunden werden, um ein entsprechend nachhaltiges Bewusstsein und Verhalten zu erreichen.

2022 ist die EU-Taxonomieverordnung wirksam geworden. Als Vorbereitung auf die in diesem Rahmen voraussichtlich ab 2025 auch für das UKE als großes Nicht-Finanzunternehmen geltenden sukzessive ausgeweiteten Berichtspflichten, beschäftigt sich das UKE schon jetzt mit den ergänzenden Anforderungen bzgl. der nichtfinanziellen Erklärung zu den Nachhaltigkeitsaktivitäten und der CSRD-Berichtspflicht. Hierfür werden beteiligte Bereiche dafür sensibilisiert, die Finanzströme hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf die Nachhaltigkeit zu bewerten und zu dokumentieren.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator GRI SRS-305-1 (siehe GH-EN15): Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- c.** Biogene CO<sub>2</sub>-Emissionen in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
  - i.** der Begründung für diese Wahl;
  - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
  - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

UKE:



GRI SRS-305-1 (a-g) (siehe GH-EN15) Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	2019	2020	2021	2022	2023 (1)	2023 (2)
a. Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen, in Tonnen CO <sub>2</sub> -Äquivalent	47.310 t	44.434 t	36.408 t	25.183 t	25.305 t	13.385 t
Strom	40.925 MWh	40.155 MWh	29.216 MWh	0 MWh	0 MWh	0 MWh
Wärme	49.253 MWh	48.939 MWh	55.927 MWh	50.419 MWh	50.511 MWh	50.511 MWh
Erdgas	52.863 MWh	53.675 MWh	46.982 MWh	48.641 MWh	53.365 MWh	53.365 MWh
Heizöl	496 MWh	496 MWh	532 MWh	535 MWh	521 MWh	521 MWh
Diesel	919 MWh	754 MWh	562 MWh	467 MWh	609 MWh	609 MWh
Benzin	211 MWh	181 MWh	306 MWh	157 MWh	615 MWh	615 MWh
CNG	1 MWh	2 MWh	3 MWh	3 MWh	3 MWh	3 MWh
Emissionsfaktor Strom	533 g/kWh	474 g/kWh	390 g/kWh	348 g/kWh	442 g/kWh	442 g/kWh
Emissionsfaktor Heizwärme	314 g/kWh	312 g/kWh	288 g/kWh	318 g/kWh	300 g/kWh	64 g/kWh
Emissionsfaktor Erdgas	182 g/kWh	182 g/kWh	182 g/kWh	182 g/kWh	182 g/kWh	182 g/kWh
Emissionsfaktor Heizöl	268 g/kWh	268 g/kWh	268 g/kWh	268 g/kWh	268 g/kWh	268 g/kWh
Emissionsfaktor Diesel	246 g/kWh	246 g/kWh	246 g/kWh	246 g/kWh	246 g/kWh	246 g/kWh
Emissionsfaktor Benzin	243 g/kWh	243 g/kWh	243 g/kWh	243 g/kWh	243 g/kWh	243 g/kWh
Emissionsfaktor Flüssiggas (CNG)	230 g/kWh	230 g/kWh	230 g/kWh	230 g/kWh	230 g/kWh	230 g/kWh
b. In die Berechnung einbezogene Gase	Es wurden keine Gase berücksichtigt, da diese im Energiebereich nicht auftreten, bzw. bisher nicht ermittelt wurden					
c. Biogene CO <sub>2</sub> -Emissionen	Entfällt					
d. Gewähltes Basisjahr	Das Basisjahr ist 2020. Bei den dargestellten Emissionswerten handelt es sich um die direkten Emissionen des jeweiligen Jahres / des Berichtsjahres, die mit den abgestimmten Emissionsfaktoren (EF) der Behörde für Umwelt, Klima, Energie und Agrarwirtschaft (BUKEA), Leitstelle Klima, ermittelt wurden. Als Vergleich 2023 (1) EF (März 2023, nach finnischer Methode, wie in den Vorjahren), 2023 (2) EF (März 2024, via Energieversorger Wärme Hamburg).					
i Begründung für die Wahl	Als Basisjahr wurde das Jahr 2020 gewählt, da im Jahr 2020 erstmals der Corporate Carbon Footprint des UKE Konzerns ermittelt wurde. Auswahl der verwendeten Emissionsfaktoren im Rahmen des Hamburger Klimaplan, bzw. der Hamburger Stadtwirtschaftsstrategie nach den Vorgaben der Behörde für Umwelt, Klima, Energie und Agrarwirtschaft (BUKEA), Leitstelle Klima.					
ii Emissionen im Basisjahr	Siehe d					
iii Kontext für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen	Umstellung auf den Bezug von Grünstrom ab September 2021.					
e. Quelle der Emissionsfaktoren	Auswahl der Emissionsfaktoren für die Berechnung der Reduktion von CO <sub>2</sub> -Emissionen im Rahmen des Hamburger Klimaplan, bzw. der Hamburger Stadtwirtschaftsstrategie nach den Vorgaben der Behörde für Umwelt, Klima, Energie und Agrarwirtschaft (BUKEA), Leitstelle Klima. Als Vergleich 2023 (1) EF (März 2023, nach finnischer Methode, wie in den Vorjahren), 2023 (2) EF (März 2024, via Energieversorger Wärme Hamburg).					
f. Konsolidierungsansatz für Emissionen	Entsprechend Hamburger Klimaplan, bzw. Hamburger Stadtwirtschaftsstrategie					
g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes	Berechnung in Excel					

Hinweis: Die gelb markierten Felder in der Tabelle (a) weisen den Unterschied zwischen nationalem und konkretem CO<sub>2</sub>-Äquivalent des Hamburger Fernwärme-Lieferanten aus.

AKK:



GRI SRS-305-1 (a-g) (siehe GH-EN15)	2019	2020	2021	2022	2023 (1)	2023 (2)
Direkte THG-Emissionen (Scope 1)						
a. Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen, in Tonnen CO <sub>2</sub> -Äquivalent	2.056,48 t	1.927,18 t	2.165,09 t	1.871,93 t	1.183,59 t	1.183,59 t
b. In die Berechnung einbezogene Gase	CO <sub>2</sub>					
c. Biogene CO <sub>2</sub> -Emissionen, in Tonnen CO <sub>2</sub> -Äquivalent	Entfällt					
d. Gewähltes Basisjahr	Das Basisjahr ist 2020. Bei den dargestellten Emissionswerten handelt es sich um die direkten Emissionen des jeweiligen Jahres / des Berichtsjahres, die mit den abgestimmten Emissionsfaktoren (EF) der Behörde für Umwelt, Klima, Energie und Agrarwirtschaft (BUKEA), Leitstelle Klima, ermittelt wurden. Als Vergleich 2023 (1) EF (März 2023, nach finnischer Methode, wie in den Vorjahren), 2023 (2) EF (März 2024, via Energieversorger Wärme Hamburg). (Da das AKK keine Fernwärme bezogen hat, wirken sich die unterschiedlichen EF hier nicht aus.)					
i Begründung für die Wahl	Als Basisjahr wurde das Jahr 2020 gewählt, da im Jahr 2020 erstmals der Corporate Carbon Footprint des UKE Konzerns ermittelt wurde. Auswahl der verwendeten Emissionsfaktoren im Rahmen des Hamburger Klimaplan, bzw. der Hamburger Stadtwirtschaftsstrategie nach den Vorgaben der Behörde für Umwelt, Klima, Energie und Agrarwirtschaft (BUKEA), Leitstelle Klima.					
ii Emissionen im Basisjahr	Siehe d					
iii Kontext für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen	Das AKK wird seit dem 1.1.2023 über die UIV mit Grünstrom versorgt.					
e. Quelle der Emissionsfaktoren	Auswahl der Emissionsfaktoren für die Berechnung der Reduktion von CO <sub>2</sub> -Emissionen im Rahmen des Hamburger Klimaplan, bzw. der Hamburger Stadtwirtschaftsstrategie nach den Vorgaben der Behörde für Umwelt, Klima, Energie und Agrarwirtschaft (BUKEA), Leitstelle Klima. Als Vergleich 2023 (1) EF (März 2023, nach finnischer Methode, wie in den Vorjahren), 2023 (2) EF (März 2024, via Energieversorger Wärme Hamburg).					
f. Konsolidierungsansatz für Emissionen	Entsprechend Hamburger Klimaplan, bzw. Hamburger Stadtwirtschaftsstrategie					
g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm	Berechnung in Excel					



Leistungsindikator GRI SRS-305-2: Indirekte energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- b.** Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- c.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
  - i.** der Begründung für diese Wahl;
  - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
  - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Hinweis zu den folgenden Tabellen: Sowohl im UKE als auch im AKK sind die in diesem Aspekt abgefragten Daten dauerhaft in der vorausgehenden Tabelle GRI SRS-305-1 enthalten.

UKE:



GRI SRS-305-2 (a-g) Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2)	2019	2020	2021	2022	2023 (1)	2023 (2)
a. Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen, in Tonnen CO <sub>2</sub> -Äquivalent	Diese Daten wurden bisher nicht ermittelt, wodurch aktuell keine belastbaren Werte angegeben werden können					
b. Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen	Entfällt					
c. In die Berechnung einbezogene Gase	Entfällt					
d. Gewähltes Basisjahr	Entfällt					
e. Quelle der Emissionsfaktoren	Entfällt					
f. Konsolidierungsansatz für Emissionen	Entfällt					
g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm	Entfällt					

AKK:

GRI SRS-305-2 (a-g) Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2)	2019	2020	2021	2022	2023 (1)	2023 (2)
a. Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen, in Tonnen CO <sub>2</sub> -Äquivalent	Diese Daten wurden bisher nicht ermittelt, wodurch aktuell keine belastbaren Werte angegeben werden können					
b. Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen, in Tonnen CO <sub>2</sub> -Äquivalent	Entfällt					
c. In die Berechnung einbezogene Gase	Entfällt					
d. Gewähltes Basisjahr	Entfällt					
i. Begründung für diese Wahl	Entfällt					
ii. Emissionen im Basisjahr	Entfällt					
iii. Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen	Entfällt					
e. Quelle der Emissionsfaktoren	Entfällt					
f. Konsolidierungsansatz für Emissionen	Entfällt					
g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm	Entfällt					

Leistungsindikator GRI SRS-305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalenten.
- b.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- c.** Biogene CO<sub>2</sub>-Emissionen in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- d.** Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.
- e.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
  - i.** der Begründung für diese Wahl;
  - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
  - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- f.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Hinweis zu den folgenden Tabellen: Sowohl im UKE als auch im AKK sind die in diesem Aspekt abgefragten Daten dauerhaft in der vorausgehenden Tabelle GRI SRS-305-1 enthalten

UKE:

GRI SRS-305-3 (a-g) Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	2019	2020	2021	2022	2023 (1)	2023 (2)
a. Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen, in Tonnen CO <sub>2</sub> -Äquivalent	Diese Daten wurden bisher nicht ermittelt, wodurch aktuell keine belastbaren Werte angegeben werden können					
b. In die Berechnung einbezogene Gase	Entfällt					
c. Biogene CO <sub>2</sub> -Emissionen	Entfällt					
d. Kategorien und Aktivitäten, die einbezogen wurden	Entfällt					
e. Gewähltes Basisjahr	Entfällt					
f. Quelle der Emissionsfaktoren	Entfällt					
g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm	Entfällt					

AKK:

GRI SRS-305-3 (a-g) Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	2019	2020	2021	2022	2023 (1)	2023 (2)
a. Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen, in Tonnen CO <sub>2</sub> -Äquivalent	Diese Daten wurden bisher nicht ermittelt, wodurch aktuell keine belastbaren Werte angegeben werden können					
b. In die Berechnung einbezogene Gase	Entfällt					
c. Biogene CO <sub>2</sub> -Emissionen, in Tonnen CO <sub>2</sub> -Äquivalent	Entfällt					
d. Kategorien und Aktivitäten, die einbezogen wurden	Entfällt					
e. Gewähltes Basisjahr	Entfällt					
i. Begründung für diese Wahl	Entfällt					
ii. Emissionen im Basisjahr	Entfällt					
iii. Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen	Entfällt					
f. Quelle der Emissionsfaktoren	Entfällt					
g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm	Entfällt					

Leistungsindikator GRI SRS-305-5: Senkung der THG-Emissionen  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO<sub>2</sub> Äquivalenten.

**b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.

**c.** Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.

**d.** Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen.

**e.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.



UKE:

GRI SRS-305-5 (a-e) Senkung der THG-Emissionen	2019	2020	2021	2022	2023 (1)	2023 (2)
a. Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung sind, in Tonnen CO <sub>2</sub> -Äquivalent	149 t	328 t	249 t	273 t	370 t	184 t
b. In die Berechnung einbezogene Gase	Keine Gase, da ausschließlich Energieeffizienz-Projekte durchgeführt wurden.					
c. Basisjahr oder Basis/Referenz	Siehe GRI SRS-305-1 d					
d. Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist	Die Senkung erfolgte bisher im Bereich der direkten Emissionen					
e. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm	Siehe GRI SRS-305-1 d und e					

AKK:

GRI SRS-305-5 (a-e) Senkung der THG-Emissionen	2019	2020	2021	2022	2023 (1)	2023 (2)
a. Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung sind, in Tonnen CO <sub>2</sub> -Äquivalent	Die Daten zur Energieeinsparung wurden nicht separat erfasst und können an dieser Stelle nicht kalkuliert werden					
b. In die Berechnung einbezogene Gase	Entfällt					
c. Basisjahr oder Basis/Referenz	Entfällt					
d. Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist	Entfällt					
e. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm	Entfällt					

## Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

## Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

### 14. Arbeitnehmerrechte

Das Unternehmen berichtet, wie es national und international anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten einhält sowie die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen und am Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens fördert, welche Ziele es sich hierbei setzt, welche Ergebnisse bisher erzielt wurden und wo es Risiken sieht.

Das UKE beschäftigt konzernweit über 14.900 Mitarbeitende und ist damit einer der größten Arbeitgeber in der Freien und Hansestadt Hamburg und der Region. Das Universitätsklinikum verfügt über keine internationalen Betriebsstätten. Soweit Beschäftigte im internationalen Kontext tätig werden, bleiben die nationalen Standards weiterhin verbindlich. Das UKE hält sich an alle geltenden Gesetze und Vorschriften. Nationale und internationale Standards der Arbeitnehmer:innenrechte werden durch ein umfassendes, [tarifvertragliches System](#) sichergestellt.

Das UKE regelt die Beschäftigungsverhältnisse mit Zulieferbetrieben und dienstleistenden Firmen auf vertraglicher Ebene mittels entsprechender Eigenerklärungen der Unternehmen über die Entsprechung zum Arbeitnehmer-Entsendegesetz, Regelungen zum Mindestlohn und die Einhaltung von Mindestarbeitsbedingungen samt Verweis auf entsprechende Gesetzesvorlagen. Diese sind verpflichtet, den Tarifvertrag zu befolgen bzw. den gesetzlichen Anforderungen zum Mindestlohn zu entsprechen. Der Strategische Einkauf des UKE führt regelhaft stichprobenartig Lieferantenaudits durch. Teil dieser Audits ist die Überprüfung der Einhaltung von Sicherheits- und Umweltvorschriften, der Arbeitssicherheit (auch bei Unterlieferanten) und der Gehälter auf landestypischem Niveau.

Mitbestimmungspflichtige Änderungen, Standards und Verordnungen werden im UKE auf betrieblicher Ebene bei regelmäßigen Terminen mit den Beschäftigtenvertretungen (nicht-wissenschaftlicher und wissenschaftlicher Personalrat im UKE und Betriebsräte in den Tochtergesellschaften) besprochen, vereinbart und nachgehalten. Die jeweiligen sich daraus ergebenden Regelungen und Dienst-/Beriebsanweisungen sind für alle Beschäftigten jederzeit einsehbar. Ebenso sind über das Qualitätsmanagementsystem Prozesse und Regelungen für alle Beschäftigten im Intranet zur Einsicht



bereitgestellt. Aktuelle Informationen erreichen die Mitarbeitenden in einem wöchentlichen E-Mail-Newsletter und werden im Intranet nachgehalten. Zudem findet viermal jährlich eine vom Vorstand geführte Infobörse statt, die die Möglichkeit für direkte Nachfragen bietet. Die Beschäftigtenvertretungen informieren ebenfalls regelmäßig über entsprechende Mitarbeitendenversammlungen und nutzen digitale Kommunikationswege. Auf diesem Wege wird die durchgängige Einhaltung der Arbeitnehmerrechte samt Information, Gesundheits- und Arbeitsschutz angestrebt.

Das UKE beteiligt seit 2010 alle Mitarbeitenden an der beschäftigtenorientierten Personalpolitik, welche unter der Bezeichnung ‚UKE INside‘ im Unternehmen gelebt wird. Die Ergebnisse, Angebote und Regelungen sind einzusehen auf der [UKE-Karriereseite](#).

Die Mitarbeiter:innenbefragung UKE PULS wird in regelmäßigen, meist jährlichen, Abständen konzernweit durchgeführt und hat zum Ziel, die Unternehmens- und Führungskultur zu erheben. Die Teilnehmerquote liegt durchschnittlich bei etwa 33 Prozent. Alle Kliniken, Institute, zentralen Dienste und Gesellschaften erhalten Ergebnisberichte.

Das Ideenmanagement im UKE steht auf drei Säulen: Ideenwettbewerb Mach Mit!, UKE-Auszeichnung – Patient:innenorientierung und Arbeitsgruppen. Der prämiengebundene Ideenwettbewerb bietet den Mitarbeitenden die Möglichkeit, mit kreativen Vorschlägen zu Veränderungen und Verbesserungen der Organisation, auch über den eigenen Arbeitsplatz hinaus, beizutragen. Im Jahr 2022 wurden 174 Vorschläge eingebracht. In diesem Vorschlagswesen werden die Mitarbeitenden ausdrücklich auch zur Abgabe von Vorschlägen zur Verbesserung der Nachhaltigkeit samt Energieeffizienz aufgefordert. Weitere Prozesse im Sinne des Umweltschutzes werden zusätzlich gemeinsam mit der Belegschaft durch Kampagnen und Gewinnspielaktionen gestaltet.

Es gibt ein umfassendes System zur Erfüllung der Anforderungen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes. Zu dem System gehören die Betriebsärzt:innen, die zentralen Fachkräfte für Arbeitssicherheit sowie in den Bereichen tätige Sicherheitsbeauftragte. Diese bilden jeweils den Arbeitssicherheitsausschuss für das UKE sowie für alle Tochterunternehmen.

Die Geschäftstätigkeit des UKE zielt auf die bestmögliche Behandlung der Patient:innen, auf eine wegweisende Forschung und auf die Vermittlung von Wissen. Aus diesen Bestrebungen ergeben sich keine wesentlichen negativen Auswirkungen auf Arbeitnehmer:innenrechte.

Für sämtliche Aspekte dieses Kriteriums besteht das generelle Ziel und der Anspruch einer kontinuierlichen Analyse und Verbesserung. Der inhaltliche Bericht erfolgt kontinuierlich über das Berichtswesen der verantwortlichen Bereiche (z.B. QM, Personal, InSide).

Im UKE besteht ein Risikomanagementsystem, dass sämtliche relevanten Risiken des Geschäftsbetriebes bewertet und mögliche Gegenmaßnahmen beschreibt. Die sich auf die Arbeitnehmerbelange auswirkenden Risiken werden über geeignete Maßnahmen und Strukturen im Arbeitssicherheits-Management identifiziert, bearbeitet und dokumentiert. Auch die Risiken aus Geschäftsbeziehungen werden systematisch über ein Vertragsmanagementsystem gehandhabt, um Risiken auf die Arbeitnehmerbelange auszuschließen. Aus den Produkten des UKE (Wissen, Forschung, Heilung) sind keine negativen Auswirkungen auf die Arbeitnehmerbelange zu erwarten.

Da es sich bei den Nachhaltigkeits-Zielsetzungen im Bereich der Arbeitnehmerrechte und Beteiligung der Mitarbeitenden durchgängig um qualitative Ziele handelt, sind quantitative Ziele nicht benannt.

## 15. Chancengerechtigkeit

Das Unternehmen legt offen, wie es national und international Prozesse implementiert und welche Ziele es hat, um Chancengerechtigkeit und Vielfalt (Diversity), Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Mitbestimmung, Integration von Migrant\*innen und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.

Das UKE weist mit seinen Beschäftigten und Studierenden eine Diversität auf, die eine unschätzbare Bereicherung für alle Strukturen und Bereiche im UKE darstellt. Vielfältigkeit ist Teil der Unternehmens- und Führungskultur und findet innerhalb des UKE Akzeptanz und Unterstützung. Dies spiegelt sich in sämtlichen Gremien, Einrichtungen und Gesellschaften des Unternehmens wider. Nicht zuletzt ist die Diversität ein zentraler Punkt der jährlichen Vorstandsziele.

Das Universitätsklinikum betrachtet die Vielfalt als Chance, die daraus gewonnenen Eindrücke, Erfahrungen und Emotionen in die Gestaltung von zielgruppengerechten und innovativen Handlungen einfließen zu lassen. Geschlecht, Alter, sexuelle Orientierung, körperliche Beeinträchtigung, ethnische oder soziale Herkunft sowie Religion stellen somit keine Schranken, sondern Basis für die ausgezeichnete Arbeit in Wissenschaft, Forschung und unmittelbarer Patient:innenversorgung dar.

Eine Kultur der Anerkennung und Offenheit zu schaffen und zu tragen, ist Aufgabe aller Beschäftigten und Studierenden im gesamten UKE. Gleichzeitig stellt das UKE seine Beschäftigten sowie deren Bedürfnisse ins Zentrum seiner Unternehmenspolitik. So ist es eine Selbstverständlichkeit, den Weg für



Chancengerechtigkeit zu ebnen, um alle gleichermaßen in ihren Talenten zu fördern und entsprechend ihrer Kompetenzen zu beteiligen. Um kontinuierlich für das Thema Diversität und Chancengerechtigkeit zu sensibilisieren, wie auch die Entwicklung weiterer Themenkomplexe anzustoßen, sind übergreifend agierende Stellen im UKE geschaffen worden:

- beschäftigtenorientierte Personalpolitik – UKE INside
- Gleichstellungsbeauftragte für nichtwissenschaftliches Personal sowie für wissenschaftliches Personal und Studierende
- Schwerbehindertenvertretungen
- Beauftragte des Arbeitgebers für die Belange von Menschen mit Behinderung
- Beauftragte für Migration, Integration und Anti-Rassismus
- Beauftragte für klinische Ethik.

Um das Engagement für ein [multikulturelles Miteinander](#) zu unterstreichen, hat sich das UKE Ende 2013 zur Unterzeichnung der 'Charta der Vielfalt' entschlossen, welche in einem jährlichen Diversitäts-Aktionstag mündet. Diese Unternehmensinitiative drückt nicht nur die Vorstellung von Zusammenarbeit und Zusammenleben aus. Sie hilft auch, diese Grundwerte in unserer Gesellschaft zu fördern und zu verankern. Die aus der Charta entstandenen Ziele werden aus der Beschäftigtenperspektive u. a. im Rahmen von UKE INside weitergeführt. In berufsgruppen- und hierarchieübergreifenden Arbeitsgruppen werden die Themen in enger Zusammenarbeit mit den jeweiligen Expert:innen, Fachbereichen und Interessierten sowie mit dem Vorstand des UKE kontinuierlich weiterentwickelt, umgesetzt und evaluiert.

Das UKE hat zu Beginn des Jahres 2021 eine Empfehlung zum gendersensiblen Sprach- und Schreibgebrauch veröffentlicht. Unser gemeinsames Ziel sollte es sein, alle Personen gleichermaßen anzusprechen, um sie sprachlich sichtbar zu machen.

Die Chancengerechtigkeit beginnt bereits in den Personalauswahlgesprächen, in welchen beispielsweise Geschlecht und Alter im Spiegel individueller Lebensbedürfnisse und Kompetenzen betrachtet werden. Die Nennung der Geschlechter in w/m/d wird bei Stellenausschreibungen berücksichtigt. Die Tarifverträge gewährleisten seit langem eine überwiegend gleiche Entlohnung bei gleicher Arbeit.

Die [Gleichstellungsbeauftragte für das nichtwissenschaftliche Personal am UKE](#) koordiniert Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Mitarbeitenden und Studierenden mit Kindern eine gleichberechtigte Chance zur Teilnahme an Forschung, Bildung und Medizin bieten, z. B. durch anpassungsfähige Arbeitszeitmodelle. So gibt es vielfältige Angebote, welche den Bedarf an zeitlicher Flexibilität abdecken.

Hierzu zählen:

- Organisierte Kinderferienbetreuung im Frühling, Sommer und Herbst
- individuelle Betreuung über die Kooperation 'Oma's Hilfsdienst'
- individuelle Beratung zu Elternzeit, Elterngeld und beruflichem Wiedereinstieg nach familienbedingter Abwesenheit sowie Infoveranstaltungen
- Still- und Ruheraum, um Schwangeren einen Rückzug zu ermöglichen und stillenden Frauen die berufliche Rückkehr zu erleichtern
- mobile Spielekisten abgestimmt auf drei Altersgruppen, um im UKE bei gleichzeitiger Kinderbetreuung zu arbeiten
- individuelle Beratung für Studierende mit Familienverantwortung
- mobile Telearbeit.

Die [Kita](#) auf dem Campus verfügt über 160 Betreuungsplätze. Die Kita-Kommission vergibt Betreuungsplätze nach sozialen Kriterien an im Schichtdienst beschäftigtes Personal der Pflege und des ärztlichen Bereichs sowie an Studierende. Über "Flexikids" stehen drei Betreuungsplätze bis zu sechs Monate für Kinder von im UKE tätigen Gästen, Studierenden, Beschäftigten in Prüfungssituationen zur Verfügung.

Das [Gleichstellungsteam für wissenschaftliches Personal und Studierende](#) unterstützt z. B. die Karriereförderung von Nachwuchswissenschaftler:innen mittels unterschiedlicher Programme, bietet eine Anlaufstelle für Fragen rund um die Vereinbarkeit von Wissenschaft und/oder Studium und Familienverantwortung sowie Aspekte der Diversität.

Die 5. Staffel des Rahel-Liebeschütz-Plaut-Mentoringprogramms für PostDoc Wissenschaftler:innen wie auch Kliniker:innen begann im Oktober 2020 mit dem Ziel, die Anzahl der Habilitand:innen zu erhöhen und durch die Berücksichtigung von Diversity-Dimensionen die Vielfalt des wissenschaftlichen Nachwuchses zu fördern. Im Januar 2022 startete ein zusätzliches Internationales Mentoringprogramm für Wissenschaftler:innen mit internationalem Hintergrund bzw. Interesse an internationaler Karriereentwicklung.

Der Umgang mit Diversität sowie die daraus entstehenden Chancen sind Gegenstand eines speziellen Seminarprogramms der Gleichstellungsbeauftragten des nicht-wissenschaftlichen Personals in Zusammenarbeit mit der Akademie für Bildung und Karriere. Die Inhalte beziehen sich auf die Förderung der Gleichstellung im persönlichen und beruflichen Umfeld für Frauen, aber auch für Männer.

Weitere Informations- und Hilfsdienste für Beschäftigte und Studierende sind regelmäßige Schulungen, digitale Präventionsangebote, Anlaufstellen für sexuelle Belästigung und Gewalt und die AGG-Beschwerdestelle, welche vor dem Hintergrund des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes allen Beschäftigten das Recht einräumt, sich bei dieser Dienststelle zu beschweren.

Menschen mit einer Behinderung, erhalten individuelle Beratung durch die

Inklusionsbeauftragte, um ihren Arbeitsplatz in Bezug auf Einschränkungen und Möglichkeiten sowie Erfahrungen gemeinsam mit der Führungskraft entsprechend anzupassen bzw. einen neuen zu eruieren. Eine weitere Aufgabe ist es, gezielte Maßnahmen im Unternehmen hinsichtlich Barrierefreiheit umzusetzen und damit für behindertengerechte Erleichterungen im Arbeitsalltag zu sorgen.

Diskriminierung ist auch für das UKE in einer multikulturellen Großstadt wie der Freien und Hansestadt Hamburg ein wichtiges Thema. Durch die Beauftragte für Migration, Integration und Anti-Rassismus finden viele Aktivitäten statt, um das Bewusstsein für diese Thematik zu steigern und die Mitarbeitenden zu sensibilisieren. Es existieren z. B. Seminarangebote zu Anti-Diskriminierung und Vielfalt.

Die Beauftragte für Migration, Integration und Anti-Rassismus bietet eine Anlaufstelle für Betroffene von rassistischer Diskriminierung. In diesem Rahmen steht ein geschützter Raum zur Verfügung, in dem die Erfahrungen der Betroffenen gehört und ernst genommen werden. Auf Wunsch erhalten die Betroffenen Unterstützung, ihre Anliegen mit in das Team oder zu Vorgesetzten zu nehmen und dort in den Dialog einzusteigen.

Im UKE besteht bereits ein breites Portfolio an Maßnahmen zur Förderung der Chancengerechtigkeit. Die Umsetzung und Anwendung unterliegt einer kontinuierlichen qualitativen und quantitativen Evaluation. Neben den projektbezogenen Auswertungen überwacht die in UKE INside angesiedelte Arbeitsgruppe Kennzahlen und Controlling die Aspekte Vereinbarkeit, Führung, Qualifizierung und Gesundheitsmanagement und kann so die Umsetzung für das UKE bewerten und weitere Handlungsfelder identifizieren.

Für die in diesem Kriterium benannten Zielsetzungen und Aufgabenstellungen gibt es bislang keine quantitativen Ziele. Aufgrund der Weiterentwicklung des Aufgabenfeldes der Beteiligten wurde die für das Jahr 2022 geplante Bewertung, ob eine quantitative Erfassung von Maßnahmen sinnvoll ist und daraus abgeleitete zeitliche Vorgaben mit Entwicklung von Ergebnisvorgaben erfolgen kann, in das Jahr 2024 verschoben.

## 16. Qualifizierung

Das Unternehmen legt offen, welche Ziele es gesetzt und welche Maßnahmen es ergriffen hat, um die Beschäftigungsfähigkeit, d. h. die Fähigkeit zur Teilhabe an der Arbeits- und Berufswelt aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zu fördern und im Hinblick auf die demografische Entwicklung anzupassen, und wo es Risiken sieht.

Die Mitarbeitenden bilden durch ihr Wissen, ihre Einsatzkraft und ihre Erfahrung das Fundament des UKE. Die Gesundheit und Zufriedenheit aller Mitarbeitenden ist daher von größter Bedeutung. Deshalb ist es für den UKE-Konzern ein zentrales Ziel, die Mitarbeitenden zu fördern, zu unterstützen und auf die immer wieder neuen Herausforderungen vorzubereiten. Dies umfasst die sich wandelnde Gesellschaft, demografische Entwicklung und Veränderungen in der Arbeitswelt.

Neben den ca. 3200 Studierenden in den bundesweit vielbeachteten Modulstudiengängen Human- und Zahnmedizin und den ca. 230 Studierenden der Hebammenwissenschaft findet die Ausbildung in 16 Fächern von Pflege, über medizinische und naturwissenschaftliche, technische und handwerkliche Berufe bis zum kaufmännischen Bereich statt. Zudem gibt es zahlreiche Möglichkeiten, an Praktika oder Förderprogrammen teilzunehmen.

An der UKE [Akademie für Bildung und Karriere](#) (ABK) besteht die Möglichkeit, international anerkannte Bachelor-Studiengänge zu belegen. Zu den Studiengängen, die in Kooperation mit der Nordakademie, der Hochschule für Angewandte Wissenschaften (HAW) Hamburg und der Hochschule 21 aus Buxtehude sowie dem HanseMerkur Zentrum für Traditionelle Chinesische Medizin angeboten werden, zählen:

- Betriebswirtschaftslehre (B.Sc.)
- Duale Hebammenwissenschaften (B.Sc.)
- Pflege (B.A.)
- Physiotherapie (B.Sc.)
- Traditionelle Chinesische Medizin
- Wirtschaftsinformatik (B.Sc.)
- Wirtschaftsingenieurwesen (B.Sc.).

Die Vielzahl an Fort- und Weiterbildungsangeboten der ABK dient der maßgeschneiderten Weiterbildung berufserfahrener Fachkräfte des UKE sowie der Ausbildung von Nachwuchsfachkräften. Der Qualifizierungsbedarf wird in verschiedenen Gesprächsformaten zwischen Führungskraft und Beschäftigten individuell ermittelt und dokumentiert.

Die Zahl der Ausbildungsplätze ergibt sich aus dem Bedarf des UKE an Nachwuchskräften (Fachkräftesicherung). Ende 2023 verfügte die ABK über ca. 1.000 Plätze in ihren Ausbildungen und Studiengängen. Das Angebot an Fort- und Weiterbildungen entsteht auf Grundlage von Mitarbeitendenbefragungen, informellen Befragungen der Organisationsbereiche und auf Grundlage der strategischen Ziele des UKE.

UKE Inside beschreibt die beschäftigtenorientierte Personalpolitik des UKE. In einer berufsgruppen- und hierarchieübergreifenden Organisationsstruktur werden die Themen a) Gesundheit, b) Führung und Qualifizierung und c) Vereinbarkeit von Beruf und Familie bearbeitet. In vielfältigen Projekten werden konkrete Probleme adressiert, Lösungen

gefunden, Ideen (weiter-) entwickelt, neuartige Konzepte pilotiert, ggfs, nachhaltig verankert und evaluativ begleitet. Diese Projekte werden in 3 Steuerungskreisen (AG Gesundheit, AG Führung & Qualifizierung, AG Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit) unter Beteiligung der Projektleitungen, allen wichtigen Akteuren:innen und Beauftragten des Unternehmens, interessierten Mitarbeitenden, den Interessensvertretungen, der Personalleitung und dem Vorstand begleitet, diskutiert, weiterentwickelt und evaluiert. So werden im UKE nachhaltig auf breiter Basis Optimierungspotenziale generiert und Themen nachhaltig vorangetrieben. Mit diesem partizipativen Ansatz wird eine offene, gesundheitsfördernde und mitarbeitendenorientierte Unternehmenskultur nachhaltig verfolgt. Die kontinuierliche Optimierung für bestehende Angebote /Maßnahmen und die Entwicklung von Strategien/Maßnahmen für neue Herausforderungen wird so sichergestellt. Als Ergebnis gibt es im UKE eine Vielzahl von Angeboten und unterstützenden Maßnahmen, welche die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit stärken, die individuelle Gesundheitskompetenz und Weiterentwicklungsmöglichkeiten fördern sowie eine wertschätzende Führung ermöglichen.

AG ‚Führung und Qualifizierung‘ steht für:

- Vermittlung und Umsetzung des UKE-Führungsverständnisses
- Förderung des Dialogs mit den Mitarbeitenden
- nachhaltige Umsetzung und Weiterentwicklung der UKE-Führungskultur
- Förderung einer systematischen Personalentwicklung
- Entwicklung von Konzepten zur Einführung neuer Kollegen:innen.

AG ‚Gesundheit‘ steht für:

- Förderung der Gesundheit und des Wohlbefindens aller Mitarbeitenden
- Optimierung der Arbeitsorganisation und der Arbeitsbedingungen
- Optimierung interner Abläufe und der Kommunikation unter den Mitarbeitenden unterschiedlicher Berufsgruppen
- Unterstützung der Mitarbeitenden in der Verbesserung ihrer individuellen Gesundheitskompetenz.

AG ‚Balance, Beruf, Familie, Freizeit‘ steht für:

- Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Umsetzung und Weiterentwicklung einer altersgerechten Personalpolitik, besonders unter den Aspekten des Arbeitsortes, der Arbeitszeit, der Arbeitsorganisation, des Team- und Führungsverständnisses.

Des Weiteren können Beschäftigte des UKE gezielte Unterstützung zu Konfliktmanagement, Ruhestand, alternierende oder mobile Telearbeit, Dienstplansicherheit usw. in Anspruch nehmen.

Um gesundheitseinschränkenden Risiken entgegenzuwirken und die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeitenden zu erhalten, bietet der Betriebsärztliche Dienst, mit Unterstützung weiterer Einrichtungen des UKE, zahlreiche Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements an. In den jährlich stattfindenden Mitarbeitendengesprächen mit der Führungskraft können individuell Bedarfe ermittelt, gemeinsame Lösungen besprochen und dokumentiert werden. Zusammengefasst bietet das UKE in seiner breiten Struktur Beratung zu Resilienz, Ernährung, Sucht, Sportangeboten und Gesundheitschecks an.

Die Psychosoziale Beratung und Suchtprävention im UKE bietet eine vertrauliche Beratung für Mitarbeitende und speziell für Führungskräfte:

- Beratung und Unterstützung bei beruflichen und privaten Problemen, psychischen Störungen und Suchterkrankungen
- Krisenintervention
- individuelle Unterstützung von Führungskräften im Umgang mit psychischen Störungen und Suchtproblemen am Arbeitsplatz
- Qualifizierungsmaßnahmen für Führungskräfte zum gesundheitsgerechten Führen.

Weitere Angebote, die im Kontext von UKE INside fortlaufend weiterentwickelt und aktualisiert werden:

- Seminarangebote für Mitarbeitende zur Erhöhung der Gesundheitskompetenz (z. B. Schlafhygiene und Schichtdienst, gesunde Ernährung, weitere Angebote aus den Handlungsfeldern der individuellen Prävention)
- kollegiales sowie professionelles Beratungsangebot nach besonders belastenden Ereignissen (Stress- und Traumaprävention)
- Kursangebote zur Stressreduktion (Resilienztrainings, Yoga, Achtsamkeit)
- Ohrakupunktur zur Stressreduktion.

Zum ganzheitlichen Ansatz des Arbeitsschutzes zählen auch arbeitsmedizinische Untersuchungen (ca. 7700) sowie verschiedenste Beratungen durch den betriebsärztlichen Dienst (im Berichtsjahr 2023 insgesamt ca. 4700 Beratungen). Inhalte dieser Beratungen sind neben allgemeinmedizinischen Beratungen u.a. die Gestaltung des Arbeitsplatzes hinsichtlich Ergonomie und optischer Hilfsmittel (Bildschirmarbeitsplatzbrillen), zu Fragen der Arbeitshygiene, individuellem Gehörschutz sowie den Gefährdungsbeurteilungen.

Auch die Versorgung mit Impfungen wie Hepatitis, Masern-Mumps-Röteln, Influenza oder COVID-19, wie auch vereinzelt eine Reise- und Tropenmedizinische Beratung für einen beruflichen Auslandsaufenthalt (oder auch im Rahmen von UKE INside als privates Serviceangebot) zählen zur Versorgung.

Der Betriebsärztliche Dienst führt die Beratungen von Schwangeren und Menschen mit Behinderungen zur Wiedereingliederung nach langer Krankheit bezüglich Arbeits- und Gesundheitsschutz durch. Rückkehrer:innen wird im Rahmen des betrieblichen

Eingliederungsmanagements die Chance geboten, eine ihren Qualifikationen und Arbeitsmöglichkeiten entsprechende Stelle zu erhalten.

Im UKE wird weiter auf Digitalisierung gesetzt. Zum Beispiel wird bereits der überwiegende Teil der Prozesse im Einkauf und der Supply Chain papierlos durchgeführt. Dies erleichtert viele Arbeitsschritte, stellt aber auch neue Herausforderungen. Das UKE trägt mit seinen [Fort- und Weiterbildungsprogrammen](#) dafür Sorge, die Qualifikation der Beschäftigten den aktuellen Anforderungen entsprechend anzupassen. Es existiert bereits eine Vielzahl an E-Learning Programmen, z. B. für Pflichtfortbildungen. Auch die digitale Patient:innenakte gehört neben anderer medizinbasierter Software zum Alltag im UKE.

Die zentrale Zielsetzung bei der Förderung unserer Mitarbeitenden handhaben wir als kontinuierlichen Verbesserungsprozess in allen oben beschriebenen Aspekten und Bereichen. Es gibt ein weitreichendes Kennzahlenportfolio, welches als Grundlage für die Identifikation von Optimierungs- und Weiterentwicklungspotentialen für die Projekte UKE INside dient. Ausgewählte Themen sind im strategisch übergeordneten Qualitätsentwicklungsplan des UKEs platziert. Die langjährig entwickelte Struktur zur Steuerung sowie die Anpassung begleitender Kennzahlen wurde im Berichtsjahr angemessen fortgeführt.

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Für alle Angestellten:

**i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;

**ii.** Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);

**iii.** Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;

**iv.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;

**v.** Anzahl der gearbeiteten Stunden.

**b.** Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

**i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter

- Verletzungen;  
**ii.** Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);  
**iii.** Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;  
**iv.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;  
**v.** Anzahl der gearbeiteten Stunden.

**Die Punkte c-g des Indikators SRS 403-9 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.**

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Für alle Angestellten:
- i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
  - ii.** Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
  - iii.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen;
- b.** Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:
- i.** Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
  - ii.** Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
  - iii.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.

**Die Punkte c-e des Indikators SRS 403-10 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.**

UKE:





GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen	2022	2023	Hinweise
<b>a. Für alle Angestellten</b>			
i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen	0	0	
ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen)	0	0	
iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen:			
gemeldete Arbeits- und Wegeunfälle	246	357	
davon anzeigepflichtige Arbeitsunfälle	61	91	
davon anzeigepflichtige Wegeunfälle	39	77	
davon Bagatellunfälle	146	189	
iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen:			
Schnitt- und Stichverletzungen	246	70	
Mechanische Verletzungen	49	69	
Psychische Belastung	5	8	
Kontamination	22	5	
Verbrennung	4	4	
Schock	0	0	
Bisswunden	0	0	
Sonstige	6		
Sonstige	4		
Sonstige	106	201	
v. Anzahl der gearbeiteten Stunden			Angabe nicht möglich
<b>b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden</b>			Hierzu liegen keine Daten vor
i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter			
ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen)			
iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen:			
Arbeitsunfälle			
Wegeunfälle			
Bagatellunfälle			
iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen:			
Schnitt- und Stichverletzungen			
Mechanische Verletzungen			
Psychische Verletzungen			
Kontamination			
Verbrennung			
Schock			
Bisswunden			
Sonstige			
Sonstige			
v. Anzahl der gearbeiteten Stunden			

AKK:



GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen	2022	2023	Hinweise
<b>a. Für alle Angestellten</b>			
<i>i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen</i>	0	0	
<i>ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen)</i>	0	0	
<i>iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen:</i>			
<i>gemeldete Arbeits- und Wegeunfälle</i>	71	62	
<i>davon anzeigepflichtige Arbeitsunfälle</i>	16	20	
<i>davon anzeigepflichtige Wegeunfälle</i>	20	18	
<i>davon Bagatellunfälle</i>	35	24	
<i>iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen:</i>			
<i>Schnitt- und Stichverletzungen</i>	5	10	
<i>Mechanische Verletzungen</i>	8	6	
<i>Psychische Belastung</i>	0	0	
<i>Kontamination</i>	1	0	
<i>Verbrennung</i>	0	0	
<i>Schock</i>	0	0	
<i>Bisswunden</i>	0	0	
<i>Prellung</i>	0	0	
<i>SARS-CoV2</i>	0	0	
<i>v. Anzahl der gearbeiteten Stunden</i>			
<b>b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden</b>	Hierzu liegen keine Daten vor		Hierzu liegen keine Daten vor
<i>i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen</i>			
<i>ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen)</i>			
<i>iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen:</i>			
<i>Arbeitsunfälle</i>			
<i>Wegeunfälle</i>			
<i>Bagatellunfälle</i>			
<i>iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen:</i>			
<i>Schnitt- und Stichverletzungen</i>			
<i>Mechanische Verletzungen</i>			
<i>Psychische Verletzungen</i>			
<i>Kontamination</i>			
<i>Verbrennung</i>			
<i>Schock</i>			
<i>Bisswunden</i>			
<i>Sonstige</i>			
<i>Sonstige</i>			
<i>v. Anzahl der gearbeiteten Stunden</i>			

UKE:

GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen	2022	2023	Hinweise
<b>a. Für alle Angestellten</b>			
i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen	0	0	
ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen	unklar		
iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankung:			
SARS-CoV2-Infektionen	6	2	
Hautprobleme	6		
traumatisierende Ereignisse im Dienst	4		
andere		1	
<b>b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden</b>			Hierzu liegen keine Daten vor
i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen			
ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen			
iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankung:			
SARS-CoV2-Infektionen			
Sonstige			
Sonstige			

AKK:

GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen	2022	2023	Hinweise
<b>a. Für alle Angestellten</b>			
i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen	0	0	
ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen	0	0	
iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankung:			
SARS-CoV2-Infektionen	0	0	
Sonstige			
Sonstige			
<b>b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden</b>	Hierzu liegen keine Daten vor	Hierzu liegen keine Daten vor	Hierzu liegen keine Daten vor
i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen			
ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen			
iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankung:			
SARS-CoV2-Infektionen			
Sonstige			
Sonstige			

Leistungsindikator GRI SRS-403-4: Mitarbeiterbeteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die berichtende Organisation muss für Angestellte, und Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden, folgende Informationen offenlegen:

**a.** Eine Beschreibung der Verfahren zur Mitarbeiterbeteiligung und Konsultation bei der Entwicklung, Umsetzung und Leistungsbewertung des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und zur Bereitstellung des Zugriffs auf sowie zur Kommunikation von relevanten Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gegenüber den Mitarbeitern.

**b.** Wenn es formelle Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gibt, eine Beschreibung ihrer Zuständigkeiten, der Häufigkeit der Treffen, der Entscheidungsgewalt und, ob und gegebenenfalls warum Mitarbeiter in diesen Ausschüssen nicht vertreten sind.

UKE:



GRI SRS-403-4: Mitarbeiterbeteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	2022	2023	Hinweise
Die berichtende Organisation muss für Angestellte und Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden, folgende Informationen offenlegen:			
<b>a.</b> Eine Beschreibung der Verfahren zur Mitarbeiterbeteiligung und Konsultation bei der Entwicklung, Umsetzung und Leistungsbewertung des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und zur Bereitstellung des Zugriffs auf sowie zur Kommunikation von relevanten Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gegenüber den Mitarbeitern.			
<i>Ggfs. Text bitte nachfolgend eintragen:</i>			
<p>Ausführliche Informationen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz finden die Mitarbeitenden auf den Intranet-Seiten des UKE unter den Rubriken Geschäftsbereich Sicherheit und Compliance, Geschäftsbereich Personal, Betriebsärztlicher Dienst und UKE Inside. Diese umfassen u. a. das Arbeitsschutzgesetz, Checklisten für Gefährdungsbeurteilungen und biologische Arbeitsstoffe, Hinweise zum Mutterschutz, Präventionsmaßnahmen und Check-up-Angebote sowie weitere Möglichkeiten zu einem gesunden Lebensstil. Neuerungen werden per E-Mail-Newsletter kommuniziert. Jeder Bereich verfügt über einen oder mehrere Sicherheitsbeauftragten, die speziell geschult werden. Zudem finden regelmäßige Sicherheitsbegehungen statt. Jedem Bereich ist eine Ansprechpartner:in der Arbeitssicherheit (Geschäftsbereich Sicherheit und Compliance) zugeteilt. Zur Unterstützung der Führungskräfte steht ein E-Learning-Modul zur Verfügung. Weitere Arbeitssicherheitsschulungen werden durchgeführt für: Auszubildende, Führungskräfte - „Führungsschein“, neue Mitarbeitende während der Einführungstage, die Ausbildung der Hygienemotor:innen und die Qualifizierung der Sicherheitsbeauftragten.</p> <p>Jährlich finden ca. 4.700 Beratungen der Mitarbeitenden durch den Betriebsärztlichen Dienst zu Nadelstichverletzungen, Bildschirmarbeitsbrillen, Integration, Mutterschutz, Rehabilitationsmaßnahmen usw. statt.</p>			
<b>b.</b> Wenn es formelle Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gibt, eine Beschreibung ihrer Zuständigkeiten, der Häufigkeit der Treffen, der Entscheidungsgewalt und, ob und gegebenenfalls warum Mitarbeiter in diesen Ausschüssen nicht vertreten sind.			
<i>Ggfs. Text bitte nachfolgend eintragen:</i>			
<p>Es existiert ein Arbeitssicherheitsausschuss für das UKE sowie für alle Tochterunternehmen. Diese tauschen sich jeweils in vier regelhaften Veranstaltungen im Jahr aus. Der Vorsitz wird jeweils durch die Geschäftsführung gehalten. Weiterhin festgelegt sind die Teilnehmenden (Führungskräfte, Beauftragte, Schnittstellen), der Vorabversand von Einladungen und Tagesordnung, die Dokumentation über Protokoll und Anwesenheitslisten.</p> <p>Seit 2010 entwickelt das UKE kontinuierlich ein ganzheitliches betriebliches Gesundheitsmanagement, das in die Aufbau- und Ablauforganisation des Unternehmens integriert ist und damit wesentlicher Bestandteil einer beschäftigtenorientierten Personalpolitik unter dem Dach von UKE Inside ist.</p> <p>Die AG ‚Gesundheit‘ als zentrales Gremium des UKE-Gesundheitsmanagements, unter Beteiligung des Betriebsärztlichen Dienstes, trifft sich viermal jährlich mit den dazugehörigen Projekten /Unterarbeitsgruppen (UAG):</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• individuelle Prävention</li><li>• psychische Gesundheit</li><li>• Inklusion</li><li>• Nichtraucherenschutz</li><li>• Stress- und Traumaprävention</li><li>• Diagnose UKE Inside</li><li>• Kommunikation (Intranet UKE Inside, Broschüren, Roadshow, Nuggets, Intranet, UKE news).</li></ul>			

AKK:

GRI SRS-403-4: Mitarbeiterbeteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	2022	2023	Hinweise
Die berichtende Organisation muss für Angestellte und Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden, folgende Informationen offenlegen:			
<p><b>a.</b> Eine Beschreibung der Verfahren zur Mitarbeiterbeteiligung und Konsultation bei der Entwicklung, Umsetzung und Leistungsbewertung des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und zur Bereitstellung des Zugriffs auf sowie zur Kommunikation von relevanten Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gegenüber den <u>Mitarbeitern</u>.</p> <p><i>Text bitte nachfolgend eintragen:</i></p> <p>Informationen zur Arbeitssicherheit finden die Mitarbeitenden auf der Seite der Arbeitssicherheit im Intranet (Plone). Von hier aus wird auf relevante Dokumente (z.B. Betriebsanweisungen, Mutterschutz, Unfallanzeigen, Nadelstichverletzungen, etc.) verlinkt. Zudem finden sie hier die Protokolle des Arbeitssicherheitsausschusses und der sicherheitstechnischen Begehungen sowie Termine für Schulungen, Begehungen, Arbeitsgruppen. Darüber hinaus sind die Kontaktdaten der internen Ansprechpartner:innen des AKKs genannt sowie die der externen Sicherheitsfachkraft der DEKRA und des externen Betriebsarztes der Firma HANZA.</p> <p>Im Rahmen der Einführungsveranstaltung für neue Mitarbeitende werden die Ansprechpartner:innen des AKK vorgestellt und u.a. erste Hinweise zum Arbeits- und Gesundheitsschutz vermittelt. Zudem werden die Mitarbeitenden durch die jeweiligen Führungskräfte einmal jährlich geschult. Unterstützend hierzu wurde den Führungskräften während der Coronazeit eine Präsentation über das Intranet durch die DEKRA zur Verfügung gestellt, ergänzt durch fünf Präsenzveranstaltungen im zweiten Halbjahr 2023. Unterweisungsnachweise der Teilnehmer:innen werden in der Abteilung betriebliche Aus-, Fort- und Weiterbildung vorgehalten. Zusätzlich steht den Mitarbeitenden auch die online Schulung des eLearning-Moduls des UKEs zur Verfügung.</p>			
<p><b>b.</b> Wenn es formelle Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gibt, eine Beschreibung ihrer Zuständigkeiten, der Häufigkeit der Treffen, der Entscheidungsgewalt und, ob und gegebenenfalls warum Mitarbeiter in diesen Ausschüssen nicht vertreten sind.</p> <p><i>Text bitte nachfolgend eintragen:</i></p> <p>Es findet viermal jährlich der Arbeitssicherheitsausschuss für das AKK statt. Der Vorsitz wird durch die Geschäftsführung gestellt. Darüber hinaus nehmen die Sicherheitsfachkräfte (intern/extern), der Betriebsarzt, der Betriebsrat, die Sicherheitsbeauftragten des AKK, die Hygienefachkraft sowie bei Bedarf zusätzliche Mitarbeitende wie z.B. die Ausbildungsleitung und / oder Leitung des Einkaufs teil. Das Protokoll wird durch die externe Sicherheitsfachkraft der DEKRA erstellt und über das AKK verteilt.</p> <p>Die AG für Gefährdungsbeurteilungen wird durch den Vertreter der Geschäftsführung geleitet. Sitzungen finden im Abstand von jeweils ca. 6 Wochen statt. Besprechungsthemen sind die Neugestaltung der Gefährdungsbeurteilung nach Arbeitsschutzgesetz sowie die erstmalige Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung zu psychischen Belastungen am Arbeitsplatz.</p> <p>Die AG für betriebliche Gesundheitsförderung wird durch eine Referentin der Personalabteilung geführt und findet einmal im Monat statt. Teilnehmende sind interessierte Mitarbeitende sowie der Betriebsrat. Den Mitarbeitenden werden durch die AG Angebote zur Gesundheitsförderung unterbreitet. So werden unterschiedliche Bewegungsangebote, wie z.B. HILIT, Yoga, etc. gestellt. Diese fanden aufgrund der Corona Pandemie z.T. online statt. Zudem werden unter anderem auch der Gesundheitstag oder die Schrittzähleraktion durch die AG betriebliche Gesundheitsförderung organisiert.</p>			

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** durchschnittliche Stundenzahl, die die Angestellten einer Organisation während des Berichtszeitraums für die Aus- und Weiterbildung aufgewendet haben, aufgeschlüsselt nach:
- i.** Geschlecht;
  - ii.** Angestelltenkategorie.

UKE:

GRI SRS-404-1: Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen	2022	2023	Hinweise
a. durchschnittliche Stundenzahl, die die Angestellten einer Organisation während des Berichtszeitraums für die Aus- und Weiterbildung aufgewendet haben, aufgeschlüsselt nach:	4.110	3.815	
i. Geschlecht			
weiblich			
männlich			
divers			
Ggfs. Text bitte nachfolgend eintragen:			
<p>Im UKE liegen für den Berichtszeitraum keine in geeigneter Form auswertbaren Daten nach Geschlecht und Angestelltenkategorie vor.</p>			
ii. Angestelltenkategorie			

AKK:

GRI SRS-404-1: Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen	2022	2023	Hinweise
a. durchschnittliche Stundenzahl, die die Angestellten einer Organisation während des Berichtszeitraums für die Aus- und Weiterbildung aufgewendet haben, aufgeschlüsselt nach:			
i. Geschlecht			
weiblich	nicht gesondert erfasst	nicht gesondert erfasst	
männlich			
divers			
Ggfs. bitte nachfolgend Text eingeben:			
<p>Im Jahr 2023 sind insgesamt ca. 1720 Stunden für alle Mitarbeitenden des AKK in Aus- und Weiterbildung geflossen. Die Präsenzveranstaltungen wurden nach Ende der Corona-Pandemie wieder komplett hochgefahren, zusätzlich wurden die digitalen Angebote fortgeführt. Dadurch konnte insgesamt eine höhere Teilnahmequote erreicht werden. Im AKK liegen für den Berichtszeitraum keine in geeigneter Form auswertbaren Daten nach Geschlecht und Angestelltenkategorie vor.</p>			
ii. Angestelltenkategorie	nicht gesondert erfasst	nicht gesondert erfasst	



Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen  
offenlegen:

- a.** Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
  - i.** Geschlecht;
  - ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
  - iii.** Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).
  
- b.** Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
  - i.** Geschlecht;
  - ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
  - iii.** Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

UKE:



GRI SRS-405-1: Diversität	2022	2023	
<b>a. a. Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation (hier: Kuratorium) in jeder der folgenden Diversitätskategorien:</b>			
<i>i. Geschlecht</i>			
männlich (%)	50	5 (42)	
weiblich (%)	50	7 (58)	
divers (%)			
<i>ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt; Personen (%)</i>			
unter 30 Jahre alt			
30-50 Jahre alt	5	nicht verfügbar	
über 50 Jahre alt	7	nicht verfügbar	
<i>iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z.B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen)</i>			
<i>Ggfs. Text bitte nachfolgend eintragen:</i>			
Die Beauftragte für Migration, Integration und Anti-Rassismus entwickelt Strategien und Konzepte, um das Bewusstsein und die Sensibilität für Diversität zu steigern. Die gewünschten Kennzahlen zu entwickeln ist wünschenswert, allerdings umfasst dies einen längeren Prozess. Somit ist noch nicht mit Klarheit zu sagen, wann es Kennzahlen geben wird. Diversitätsdimensionen, insbesondere die Repräsentanz von People of Color, werden nicht erhoben. Es erfolgt allerdings eine diesbezügliche Erhebung, die in verschiedenen Instanzen des UKE diskutiert wird. Lediglich die Daten zur Diversitätsdimension Geschlecht werden für die binären Geschlechtsformen erhoben, da differenziertere Angaben vom IT System derzeit nicht erfasst werden können.			
<b>b. Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:</b>			Diese Daten werden nicht erhoben, siehe oben
<i>i. Geschlecht, in %</i>	2023, m (%)	2023, w (%)	2023, divers (%)
Funktionsdienst	21	79	
Ärztlicher Dienst	52	48	
Pflegedienst	19	81	
Med.techn. Dienst	23	77	
Wirtsch. u. Versorg.dienst	90	10	
Technischer Dienst	68	32	
Verwaltungsdienst	38	62	
Sonderdienst	15	85	
Pers. d. Ausbild.stätten	19	81	
Sonstiges Personal	16	84	
<i>ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt, in %</i>	2023, < 30 Jahre (%)	2023, 30-50 Jahre (%)	2023, > 50 Jahre (%)
Funktionsdienst	22	50	28
Ärztlicher Dienst	22	63	15
Pflegedienst	38	44	18
Med.techn. Dienst	24	50	26
Wirtsch. u. Versorg.dienst	0	20	80
Technischer Dienst	21	47	32
Verwaltungsdienst	9	51	40
Sonderdienst	14	31	55
Pers. d. Ausbild.stätten	17	53	30
Sonstiges Personal	88	12	0
<i>iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z.B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen)</i>			

AKK:

GRI SRS-405-1: Diversität	2022	2023	
<b>a. Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:</b>			
<i>i. Geschlecht</i>			
männlich (%)	13,0	12,7	
weiblich (%)	87,0	87,3	
divers (%)			
<i>ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt; Personen (%)</i>			
unter 30 Jahre alt	34,6	35,0	
30-50 Jahre alt	43,6	43,0	
über 50 Jahre alt	21,8	21,9	
<i>iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z.B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen)</i>			
Ggfs. Text bitte nachfolgend eintragen:			
<p>Das AKK orientiert sich bei diesem Thema an dem UKE. Die Beauftragte für Migration, Integration und Anti-Rassismus des UKE entwickelt Strategien und Konzepte, um das Bewusstsein und die Sensibilität für Diversität zu steigern. Die gewünschten Kennzahlen zu entwickeln ist wünschenswert, allerdings umfasst dies einen längeren Prozess. Somit ist noch nicht mit Klarheit zu sagen, wann es Kennzahlen geben wird.</p> <p>Diversitätsdimensionen, insbesondere die Repräsentanz von People of Color, werden nicht erhoben. Es erfolgt allerdings eine diesbezügliche Erhebung, die in verschiedenen Instanzen des UKE diskutiert wird. Lediglich die Daten zur Diversitätsdimension Geschlecht werden für die binären Geschlechtsformen erhoben, da differenziertere Angaben vom IT System derzeit nicht erfasst werden können.</p>			
<b>b. Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:</b>			Diese Daten werden nicht erhoben, siehe oben
<i>i. Geschlecht, in %</i>	2023, m (%)	2023, w (%)	2023, divers (%)
Funktionsdienst	04,8	95,2	
Ärztlicher Dienst	33,0	67,0	
Pflegedienst	04,8	95,2	
Med.techn. Dienst	11,8	88,2	
Wirtsch. u. Versorg.dienst	00,0	00,0	
Technischer Dienst	87,5	12,5	
Verwaltungsdienst	18,0	82,0	
Sonderdienst	16,7	83,3	
Pers. d. Ausbild.stätten	00,0	100,0	
Sonstiges Personal	03,0	97,0	
<i>ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt, in %</i>	2023, < 30 Jahre (%)	2023, 30-50 Jahre (%)	2023, > 50 Jahre (%)
Funktionsdienst	31,0	46,4	22,6
Ärztlicher Dienst	10,0	75,1	14,8
Pflegedienst	30,8	39,2	30,0
Med.techn. Dienst	21,5	46,2	32,3
Wirtsch. u. Versorg.dienst	00,0	00,0	00,0
Technischer Dienst	06,3	31,3	62,5
Verwaltungsdienst	18,0	60,7	21,3
Sonderdienst	50,0	33,3	16,7
Pers. d. Ausbild.stätten	00,0	50,0	50,0
Sonstiges Personal	95,9	04,1	00,0
<i>iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z.B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen)</i>			

Leistungsindikator GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen  
offenlegen:

- a.** Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums.
- b.** Status der Vorfälle und ergriffene Maßnahmen mit Bezug auf die folgenden Punkte:
  - i.** Von der Organisation geprüfter Vorfall;
  - ii.** Umgesetzte Abhilfepläne;
  - iii.** Abhilfepläne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im Rahmen eines routinemäßigen internen Managementprüfverfahrens bewertet wurden;
  - iv.** Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage.

UKE:

GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle	2022	2023	Hinweise
a. Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums	14	9	
<p><i>Ggfs. Text bitte nachfolgend eintragen:</i></p> <p>An die AGG-Beschwerdestelle können sich alle Mitarbeitenden des UKE wenden, die sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis aus rassistischen Gründen oder der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität benachteiligt fühlen.</p> <p>An die AGG-Beschwerdestelle sind im Jahr 2023 insgesamt 7 Fälle herangetragen worden, die eine Benachteiligung im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) zum Gegenstand hatten.</p> <p>Da nicht alle Betroffenen von Sexismus eine Anlaufstelle aufsuchen oder sich beschweren, gibt es keine validen Daten zu allen sexistischen Grenzverletzungen, lediglich für die bei der AGG Beschwerdestelle angezeigten (in 2023 insgesamt 4 Fälle, die oben in der Tabelle enthalten sind).</p> <p>Die Gleichstellungsbeauftragte entwickelt Maßnahmen, um zum Thema sexuelle Orientierung sowie geschlechtliche Identität und Vielfalt zu sensibilisieren. Auch hier geht es darum ein Bewußtsein für Vielfalt zu schaffen, um eine offene und akzeptierende Haltung bei allen Beschäftigten zu erreichen.</p> <p>Mit der Broschüre Nein heisst Nein! wurde die Empfehlung zum Umgang mit Sexismus und Gewalt und daraus erfolgter Diskriminierung am Arbeitsplatz vorgelegt und bietet allen Beteiligten Orientierung. Zugleich wird zum Thema durch Schulungen auf verschiedenen Ebenen sensibilisiert. An die Gleichstellungsbeauftragte wurden im Jahr 2023 2 Fälle herangetragen.</p>			
b. Status der Vorfälle und ergriffene Maßnahmen mit Bezug auf die folgenden Punkte:	2022	2023	Hinweise
i. Von der Organisation geprüfter Vorfall	14	9	
ii. Umgesetzte Abhilfepläne	Abhilfepläne waren nicht erforderlich, allen Beschwerden konnte direkt abgeholfen werden	Abhilfepläne waren nicht erforderlich, allen Beschwerden konnte direkt abgeholfen werden	
iii. Abhilfepläne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im Rahmen eines routinemäßigen internen Managementprüfverfahrens bewertet wurden	0	0	
iv. Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage	korrekt	korrekt	
<p><i>Ggfs. Text bitte nachfolgend eintragen:</i></p> <p>Die Gleichstellungsbeauftragte bietet eine Anlaufstelle für Betroffene von Sexismus, Diskriminierung auf Grund des Geschlechts sowie der sexuellen Orientierung. In einem geschützten und vertrauensvollem Rahmen können Betroffene Erlebtes schildern und erhalten auf Wunsch anliegenorientierte stärkende Unterstützung.</p> <p>Die VA 5.01.25 Vorgehen nach besonders belastenden Ereignissen/ Prävention von Traumafolgestörungen bietet Beschäftigten die notwendige psychische Unterstützung bei diskriminierendem Verhalten und Gewalteinwirkung durch andere.</p>			

AKK:

GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle	2022	2023	Hinweise
a. Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums	0	0	
Ggfs. Text bitte nachfolgend eintragen:			
Im AKK sind im Berichtszeitraum keine Diskriminierungsvorfälle bekannt geworden oder entsprechende Beschwerden erhoben worden.			
b. Status der Vorfälle und ergriffene Maßnahmen mit Bezug auf die folgenden Punkte:	2022	2023	Hinweise
i. Von der Organisation geprüfter Vorfall	entfällt	entfällt	
ii. Umgesetzte Abhilfepläne	entfällt	entfällt	
iii. Abhilfepläne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im Rahmen eines routinemäßigen internen Managementprüfverfahrens bewertet wurden	entfällt	entfällt	
iv. Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage	entfällt	entfällt	
Ggfs. Text bitte nachfolgend eintragen:			
Keine Vorfälle.			

## Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

### 17. Menschenrechte

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Strategien und Zielsetzungen für das Unternehmen und seine Lieferkette ergriffen werden, um zu erreichen, dass Menschenrechte weltweit geachtet und Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung verhindert werden. Hierbei ist auch auf Ergebnisse der Maßnahmen und etwaige Risiken einzugehen.

Bei sämtlichen durch das UKE getroffenen Investitionsentscheidungen erfolgt eine gemeinsame kritische Bewertung von Wirtschaftlichkeit und Nachhaltigkeit. Konkret bedeutet dies, dass neben einem günstigen Anschaffungspreis vor allem Qualität, Langlebigkeit und soziale Aspekte den Ausschlag für einen Geschäftsabschluss geben. Dies gilt für sämtliche Ausschreibungen.

Als Einrichtung des öffentlichen Rechts und aufgrund der Größe des Unternehmens fällt dem UKE eine besondere Verantwortung bei der Auswahl von Lieferanten, dienstleistenden Firmen und Produkten zu. Die Beschaffungskriterien des UKE sowie dessen Tochtergesellschaften sind an die

aktuelle Fassung des europäischen Vergaberechts und des Hamburgischen Vergabegesetzes (HmbVgG) – Gütesiegel, Zertifizierung o. ä. – gebunden.

Im Rahmen der [Beschaffungsentscheidung](#) finden Fakten wie die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen, Sozialstandards, die Verpflichtungserklärung zur Geheimhaltung und zur Einhaltung der Datenschutzbestimmungen oder ISO Zertifikate Berücksichtigung. Zudem erfolgt eine Abfrage der "Eigenerklärungen zum Nichtvorliegen von Ausschlussgründen und ggf. zur Selbstreinigung/Zusicherung der Einhaltung von Ausführungsbedingungen", welche u. a. die Wahrung der Menschenrechte beinhaltet.

Sowohl bei den nationalen Vergabeverfahren und Beschaffungen (bis zu einem Auftragswert in Höhe von 214.000 Euro) als auch bei EU-weiten Vergabeverfahren gilt: Sofern es sich bei der Beschaffung um eine Dienstleistung ab 1.000 Euro (ohne Umsatzsteuer) handelt, ist von den Bewerbern oder Bietern bei Angebotsabforderung eine Eigenerklärung zur Tariftreue und zur Zahlung des jeweils festgelegten Mindestlohnes einzuholen und revisionssicher abzulegen.

Das UKE minimiert durch dieses Vorgehen von vornherein das Risiko eines Verstoßes gegen die Menschenrechte sowie der Ausbeutung durch Zwangs- und Kinderarbeit innerhalb von Lieferketten und Produktionsschritten. Verstoßen Auftragnehmer oder ihre Nachunternehmer wissentlich gegen die getroffene Verpflichtung, ist das UKE zur fristlosen Kündigung berechtigt.

Zur systematischen Beurteilung der Leistungen führt das UKE einmal jährlich eine Lieferantenbewertung durch. Darüber hinausgehend finden internationale Lieferantenaudits durch den Geschäftsbereich Einkauf statt, die eine Überprüfung der Anforderungen an die geltenden Bestimmungen zu Arbeitsschutz, Kinderarbeit u. a. beinhalten. Der zentrale Einkauf des UKE musste bisher keine Maßnahmen wegen der Nichterreichung des hier genannten Zielhorizonts in einem Lieferantenaudit ergreifen.

Ein Risiko besteht aufgrund der Abhängigkeit vom Wahrheitsgehalt der getroffenen Angaben der Lieferanten und Zertifizierer. Nicht alle Partner können in vollumfänglicher Ausführlichkeit überprüft werden. Hier müssen zum einen Aufwand und Nutzen einer solchen Bewertung in angemessenem Verhältnis stehen und zum anderen lassen sich Artikel zum Beispiel aufgrund von nicht ausreichender Produktinformation nur in einem eingeschränkten Maß bewerten.

Die zentrale Zielsetzung zur Einhaltung der Menschenrechte in unserer Lieferkette handhaben wir als kontinuierlichen Verbesserungsprozess in allen oben beschriebenen Aspekten und Bereichen. Hierzu gibt es als Ziel- und Ergebnisbericht die Berichterstattung an das BAFA. Mangels bekanntgewordener Verstöße entstanden bislang keine darstellbaren Kennzahlen.

Im Jahr 2023 wurde zudem die gesetzliche geforderte Struktur zur Erfüllung der Anforderungen zur Identifikation und Dokumentation verbliebener Risiken bezüglich der Einhaltung der Menschenrechte im Rahmen der Erfüllung der Anforderungen aus dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) etabliert. Dies beinhaltet die erfolgte Ernennung eines Menschenrechtsbeauftragten gemäß LkSG.

### **Erklärung im Sinne des NAP Wirtschaft und Menschenrechte**

#### **1. Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte**

- a. )** Berichten Sie, ob Ihr Unternehmen über eine eigene Unternehmensrichtlinie zur Achtung der Menschenrechte verfügt und ob diese Richtlinie die ILO-Kernarbeitsnormen umfasst.
- b. )** Hat die Unternehmensleitung die Grundsatzerklärung verabschiedet?
- c. )** Beschreiben Sie die interne und externe Kommunikation Ihres Unternehmens zur Grundsatzerklärung.
- d. )** Auf welcher Ebene ist die Verantwortung für menschenrechtliche Belange verankert? (CSR-RUG Checkliste 1b)
- e. )** Welche Reichweite hat die Richtlinie (welche Standorte, auch Tochterunternehmen etc.)

Das UKE hat über die Unternehmensleitung als Unternehmensrichtlinie eine UKEGrundsatzerklärung gemäß Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) und Compliance veröffentlicht. Diese gilt im gesamten UKEKonzern und wurde aktiv bei unseren Mitarbeitenden und unseren geschäftlicher Partnern mitgeteilt. Das UKE bekennt sich hier ausdrücklich zu den Grundsätzen der Nachhaltigkeit, zum sozialen Engagement und zur Integrität. Wirtschaftlicher Erfolg und gesellschaftlich verantwortliches Handeln sind kein Widerspruch. Die Verantwortung für die Umsetzung dieser Grundsatzerklärung obliegt dem Vorstandsvorsitzenden des UKE und den Geschäftsführenden der Tochtergesellschaften. Die gesellschaftliche Verantwortung und Menschenrechte sind dort wie folgt festgelegt:

Unser Engagement für die Menschenrechte basiert auf den UNLeitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (UNLeitprinzipien) der Vereinten Nationen. Unser Ansatz wird durch die Internationale Menschenrechtscharta und die Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit der Internationalen Arbeitsorganisation von 1998 geprägt. Wir bekennen uns zur Einhaltung der Konventionen und Empfehlungen der Internationalen Arbeitsorganisationen (ILO) zu Arbeits- und Sozialstandards und die

die Grundsatzerklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)  
über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik (MNE Declaration).

2. Verfahren zur Ermittlung tatsächlicher und potenziell  
nachteiliger Auswirkungen auf die Menschenrechte

**a. )** Berichten Sie, ob und wie Ihr Unternehmen  
mensenrechtliche Risiken analysiert (durch Ihre  
Geschäftstätigkeit, durch Geschäftsbeziehungen, durch Produkte  
und Dienstleistungen, an Standorten, durch politische  
Rahmenbedingungen) (Kriterium 17, Checkliste Aspekt 4)

**b. )** Werden besonders schutzbedürftige Personengruppen in die  
Risikobetrachtung mit einbezogen?

**c. )** Wie hoch werden die menschenrechtlichen Risiken und die  
eigenen Einflussmöglichkeiten diesen zu begegnen eingeschätzt?

**d. )** Wie werden menschenrechtliche Risiken in das  
Risikomanagement Ihres Unternehmens integriert?

Die Einhaltung der für uns geltenden Gesetze und Verordnungen ist für  
unser Handeln maßgeblich und wir achten bei allen Geschäftsbeziehungen auf  
die Einhaltung der internationalen Menschenrechte.

In unseren Geschäftsbeziehungen weisen wir nachdrücklich darauf hin,  
welche Bedeutung wir ethischen, sozialen und ökologischen Standards  
beimessen.

Stellen wir fest, dass unsere Standards nicht eingehalten werden, arbeiten  
wir mit den Lieferanten zusammen, um sicherzugehen, dass  
geeignete Korrekturmaßnahmen umgesetzt werden.

Wir beziehen unsere Produkte ausschließlich von Lieferanten, die in  
einem formellen Arbeitsumfeld tätig sind. Außerdem überwachen wir die  
Einhaltung unserer Standards, etwa des Verbots von Kinderarbeit. Deshalb  
fördern wir Initiativen und ergreifen Maßnahmen mit dem Ziel, die  
Bedingungen für die

Beschaffung im Einklang mit unseren hohen Standards weiter zu verbessern.

Als örtlich ansässiger Endverbraucher von (Medizin)produkten und  
Dienstleistungen im Gesundheitssektor gehen wir von einem geringen  
mensenrechtlicher Risiko in unserem Verantwortungsbereich aus.

Wird festgestellt, dass ein Risiko besteht, dass unsere  
Geschäftsaktivitäten negative Auswirkungen auf die Menschenrechte  
verursachen oder mitverursachen, verfügen wir über ein Verfahren zur  
Bewertung, Änderung, Einstellung und/oder Korrektur der Aktivität.



3. Maßnahmen zur Wirksamkeitskontrolle / Element:  
Beschwerdemechanismus

**a. )** Gibt es Schulungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Menschenrechten?

**b. )** Berichten Sie, ob und wie die Einhaltung von Menschenrechten geprüft wird.

**c. )** Beschreiben Sie interne Beschwerdemechanismen und klare Zuständigkeiten im Unternehmen oder erläutern Sie, wie der Zugang zu externen Beschwerdeverfahren sichergestellt wird.

**d. )** Gelten Whistle-Blowing-Mechanismen auch für Zulieferer?

Die Mitarbeitenden mit Bezug zur Lieferkette werden über die in diesem Kriterium beschriebenen Rahmenbedingungen geschult. Wir bestärken unsere Mitarbeitenden, vermutete Verstöße gegen diese Grundsatzerklärung zu Menschenrechten über ein Beschwerde- oder Streitbeilegungsverfahren über ein zentrales Meldeformular im UKE-Intranet zu melden. Unsere Partner und Dritte haben die Möglichkeit, potenzielle Verstöße gegen diese Grundsatzerklärung zu Menschenrechten zu melden. Unsere Überwachungsprozesse überprüfen wir fortlaufend und arbeiten daran, sie noch wirksamer zu gestalten. Zur Einhaltung internationaler Menschenrechtsstandards, nationaler Gesetze und der Richtlinien des UKE führen wir eine angemessene Sorgfaltspflicht-Prüfung der Menschenrechte durch, um potenzielle und tatsächliche negative Auswirkungen auf die Menschenrechte in unseren Geschäftsaktivitäten und unserer Lieferkette zu identifizieren, zu bewerten und zu adressieren.

4. Menschenrechtliche Sorgfaltspflicht in der Wertschöpfungskette

**a. )** Gibt es einen Verhaltenskodex für zuliefernde Unternehmen, der die vier ILO-Kernarbeitsnormen umfasst?

**b. )** Berichten Sie, ob und wie eine Prüfung von menschenrechtlichen Risiken vor dem Eingehen einer Geschäftspartnerschaft durchgeführt wird.

**c. )** Werden zuliefernde Unternehmen zu Menschenrechten geschult?

**d. )** Mit welchen Prozessen stellt Ihr Unternehmen die Einhaltung von Menschenrechten bei zuliefernden Unternehmen sicher?

**e. )** Ergreifen Sie (gemeinsam mit zuliefernden Unternehmen) Maßnahmen im Konfliktfall oder kooperieren Sie mit weiteren Akteuren? Wenn ja: welchen?

**f. )** Welche Konzepte gibt es zur Wiedergutmachung? Berichten Sie über Fälle im Berichtszeitraum.

(Siehe auch 17.1.): Das UKE hat über die Unternehmensleitung als Unternehmensrichtlinie eine UKE-Grundsatzerklärung gemäß Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) und Compliance veröffentlicht. Diese gilt im gesamten UKE-Konzern und wurde aktiv bei unseren Mitarbeitenden und unseren geschäftlicher Partnern mitgeteilt. Das UKE bekennt sich hier ausdrücklich zu den Grundsätzen der Nachhaltigkeit, zum sozialen Engagement und zur Integrität. Wirtschaftlicher Erfolg und gesellschaftlich verantwortliches Handeln sind kein Widerspruch. Die Verantwortung für die Umsetzung dieser Grundsatzerklärung obliegt dem Vorstandsvorsitzenden des UKE und den Geschäftsführenden der Tochtergesellschaften. Die gesellschaftliche Verantwortung und Menschenrechte sind dort wie folgt festgelegt: Unser Engagement für die Menschenrechte basiert auf den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (UN-Leitprinzipien) der Vereinten Nationen. Unser Ansatz wird durch die Internationale Menschenrechtscharta und die Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit der Internationalen Arbeitsorganisation von 1998 geprägt. Wir bekennen uns zur Einhaltung der Konventionen und Empfehlungen der Internationalen Arbeitsorganisationen (ILO) zu Arbeits und Sozialstandards und die Grundsatzerklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik (MNE Declaration). Die Einhaltung der für uns geltenden Gesetze und Verordnungen ist für

unser Handeln maßgeblich und wir achten bei allen Geschäftsbeziehungen auf die Einhaltung der internationalen Menschenrechte.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator GRI SRS-412-3: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Gesamtzahl und Prozentsatz der erheblichen Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden.

**b.** Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

Das UKE fordert im Rahmen sämtlicher Vergabe und Beschaffungsverfahren bei einem Auftragswert ab 1.000 Euro (ohne Mehrwertsteuer) eine verpflichtende Eigenerklärung entsprechend des Vergaberechts. Eine explizite (Prozent)Zahl der auf Menschenrechtsaspekte geprüften erheblichen Investitionsvereinbarungen ist mangels entsprechender Dokumentationsunterlagen nicht ermittelbar.

Da sich aus der verpflichtenden Eigenerklärung für unsere Lieferanten eine direkte Verpflichtung zur Einhaltung der Menschenrechte ergibt, gehen wir von einer vollständigen Erfüllung der Anforderung aus.

Leistungsindikator GRI SRS-412-1: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, an denen eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde, aufgeschlüsselt nach Ländern.

Das UKE hat ausschließlich eigene Geschäftsstandorte in Deutschland. Hier wird von einer vollständigen Einhaltung der Menschenrechte ausgegangen ( für Lieferanten/Vertragspartner s.o. GRI-SRS-412-3). Zur systematischen Beurteilung der Leistungen von Geschäftspartnern führt der Geschäftsbereich Einkauf einmal jährlich eine Lieferantenbewertung durch. Dies sind pro Jahr

etwa 80 bis 100 Lieferanten aus verschiedenen Einkaufssachgebieten. Darüber hinausgehend finden internationale Lieferantenaudits statt, die eine Überprüfung der Anforderungen seit 2023 auch aus dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) an die geltenden Bestimmungen zu Arbeitsschutz, Kinderarbeit u. a. beinhalten. Eine Prüfung in aller Detailtiefe kann aufgrund der Menge an Lieferanten und dem damit verbundenen Aufwand nicht erfolgen.

Leistungsindikator GRI SRS-414-1: Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferanten  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Prozentsatz der neuen Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden.

Das UKE fordert im Rahmen sämtlicher Vergabe und Beschaffungsverfahren bei einem Auftragswert ab 1.000 Euro (ohne Mehrwertsteuer) eine verpflichtende Eigenerklärung entsprechend des Vergaberechts. Ein konkreter Prozentsatz der Lieferanten die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden, ist nicht zu benennen, da eine entsprechende Dokumentationsgrundlage nicht besteht. Weitere Aussagen sind unter Leistungsindikator GRI SRS-414-2 dargestellt.

Leistungsindikator GRI SRS-414-2: Soziale Auswirkungen in der Lieferkette  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Zahl der Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft wurden.

**b.** Zahl der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden.

**c.** Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen, die in der Lieferkette ermittelt wurden.

**d.** Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt und infolge der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden.

**e.** Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt wurden und infolgedessen die Geschäftsbeziehung beendet wurde, sowie Gründe für diese Entscheidung.

Im Jahr 2023 wurden bei über 4.064 Lieferanten (Medikalprodukte, Investive

Güter, Bau, EDV/IT und Dienstleistungen) Bestellungen platziert. Zur systematischen Beurteilung der Leistungen führt der Geschäftsbereich Einkauf einmal jährlich eine Lieferantenbewertung durch. Dies sind pro Jahr etwa 80 bis 100 Lieferanten aus verschiedenen Einkaufssachgebieten. Darüber hinausgehend finden internationale Lieferantenaudits statt, die eine Überprüfung der Anforderungen an die geltenden Bestimmungen zu Arbeitsschutz, Kinderarbeit u. a. beinhalten. Seit 2023 werden auch die Anforderungen gemäß Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) erfüllt. Eine Prüfung in aller Detailtiefe kann aufgrund der Menge an Lieferanten und dem damit verbundenen Aufwand nicht erfolgen. Der Geschäftsbereich Einkauf musste bislang keine Maßnahmen wegen der Nichterreichung des hier genannten Zielhorizonts in einem Lieferantenaudit ergreifen. Da sich aus der verpflichtenden [Eigenerklärung](#) für unsere Lieferanten eine direkte Verpflichtung zur Einhaltung der Menschenrechte, sozialen Standards und LkSG-Anforderungen ergibt, gehen wir von einer vollständigen Erfüllung der Anforderung aus. Uns sind keine Abweichungen bzw. potenzielle negative soziale Auswirkungen bekannt geworden und es wurden keine Geschäftsbeziehung beendet.

## Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

### 18. Gemeinwesen

Das Unternehmen legt offen, wie es zum Gemeinwesen in den Regionen beiträgt, in denen es wesentliche Geschäftstätigkeiten ausübt.

Die wesentliche Geschäftstätigkeit des UKE wird durch den Vorstand des UKE verantwortet und ist umfasst durch den Leitspruch "Wissen - Forschen - Heilen - durch vernetzte Kompetenz". Durch die bestmögliche Erfüllung der hiermit verbundenen Aufgaben und Anforderungen erbringt das UKE einen spürbaren Leistungsanteil im Gesundheitswesen und damit für das Gemeinwohl. Die Zielsetzungen und Rahmenbedingungen werden sowohl im Leitbild als auch im QM-Handbuch festgelegt und im Sinne eines zielgerichteten Managments pro Fachdisziplin weiterentwickelt. Für alle maßgeblichen Bereiche existiert ein angemessenes Berichtswesen samt Kennzahlenverfolgung. Diese Inhalte und Zielsetzungen entsprechen der Kernaufgabe des UKE und gelten somit allgemeingültig ohne Terminbindung. Im Jahr 2022 wurden 453.870 patienten ambulant und 89.074 stationär behandelt.

Das UKE bietet zudem interessierten Bürger:innen eine Vielzahl

unterschiedlicher Programme, u. a. zur Berufsorientierung und zur Erhöhung des Praxisbezugs von Studiengängen und ist an Schüler:innen, Studierende oder sonstige Interessierte gerichtet. Das Angebotsportfolio umfasst Schülerpraktika, kaufmännische Praktika, medizinische Praktika, ein Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ), den Bundesfreiwilligendienst (BFD) oder auch ehrenamtliche Tätigkeiten.

Studierende am UKE haben die Möglichkeit, auch international Erfahrungen zu sammeln. Auslandssemester an Partneruniversitäten oder Auslandsaufenthalte im Rahmen eines Praktischen Jahres oder einer Famulatur. Die Medizinische Fakultät verfügt über weltweite Kooperationspartner und Austauschprogramme und bietet den Studierenden diverse Möglichkeiten in diesem Bereich. Ferner haben Studierende der Partneruniversitäten die Möglichkeit, ein Praktikum oder Auslandssemester an der Medizinischen Fakultät der Universität Hamburg zu absolvieren. Partnerschaften bestehen u. a. mit Einrichtungen in folgenden Ländern:

- Erasmus-Partneruniversitäten der Medizinischen Fakultät der Universität Hamburg:  
Frankreich, Italien, Kroatien, Spanien, Portugal, Polen, Tschechien, Türkei
- Weitere Partneruniversitäten – Auslandssemester:  
Peru, Schweiz
- Weitere Partneruniversitäten – Famulatur:  
China, Südost-Europa-Kooperation
- Weitere Partneruniversitäten – Praktisches Jahr:  
Japan, Neuseeland

Das UKE übernimmt zudem Aufgaben der Gesundheitsversorgung und Prävention für vulnerable Bevölkerungsgruppen mit erschwerem Zugang zu Gesundheitsversorgung. Beispielhaft hierfür ist die [Flüchtlingsambulanz](#) für Kinder und Jugendliche.

Seit 1998 bietet ein Team aus mittlerweile 14 Ärzt:innen, Therapeut:innen sowie Sozialpädagog:innen Kindern und Jugendlichen mit Fluchtgeschichte sowie deren Angehörigen Hilfe bei der Bewältigung von Traumafolgestörungen und bei ihrer Integration in Deutschland. In der Flüchtlingsambulanz werden jährlich rund 540 Patient:innen pro Jahr in bis zu 21 Sprachen behandelt, die meisten von ihnen stammen aus Afghanistan, Syrien und Somalia. Die Einrichtung zählt zu den ältesten, größten und umfangreichsten ihrer Art in Deutschland. Gefördert wird die Flüchtlingsambulanz von der Hamburger Sozialbehörde sowie von der Stiftung ‚Children for Tomorrow‘ (CfT) mit ihrer Botschafterin Stefanie Graf.

Das multikulturelle und interdisziplinäre Team bietet Psychotherapien, psychiatrische und psychosoziale Angebote sowie non-verbale Therapieformen wie Kunsttherapie sowohl einzeln als auch in Gruppen an. Die Behandlungen werden ungeachtet des Aufenthaltsstatus der Patient:innen durchgeführt.

Knapp 70 Prozent von ihnen leiden an einer Posttraumatischen Belastungsstörung (PTBS), ein Großteil unter depressiven Episoden und Anpassungsschwierigkeiten. Alle Therapeut:innen verfügen über Zusatzqualifikationen in der Behandlung von Traumata.

Ergänzt werden die therapeutischen und psychosozialen Angebote durch wechselnde Programme für Flüchtlingskinder und -jugendliche während der Hamburger Ferien.

#### Besonderheiten

Die Flüchtlingsambulanz hat 47 Dolmetscher unter Vertrag, die mehr als 21 Sprachen sprechen, darunter etwa Dari/Farsi, Fula, Kurmanci oder Mandinka. Voraussetzung für die Mitarbeit in der Flüchtlingsambulanz ist eine Pflichtfortbildung zu den Grundlagen und Besonderheiten des Dolmetschens im therapeutischen Setting. Durchschnittlich werden die Dolmetscher:innen 1100 Mal pro Quartal in der Flüchtlingsambulanz eingesetzt. Etwa einmal pro Monat bietet die Flüchtlingsambulanz eine Fortbildung für Berufsgruppen aus dem Bildungssektor, darunter Lehrer:innen, Erzieher:innen und Jugendhelfer:innen, an. 2018 haben 92 Teilnehmer:innen die Fortbildungen für Berufsgruppen aus dem Bildungs- und Gesundheitssektor wahrgenommen. Die Themen reichen vom Umgang mit traumatisierten Kindern und Jugendlichen mit Fluchterfahrung über berufsspezifische Fallsupervision bis zu Techniken zur Anspannungsregulation bei geflüchteten Jugendlichen.

Für die in diesem Kriterium benannten Inhalte konnten unter Anwendung der Aspekte des UKE-weiten Risikomanagementsystems keine relevanten Risiken identifiziert werden.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

Leistungsindikator GRI SRS-201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:

- i.** unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
- ii.** ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
- iii.** beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.

**b.** Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.

Bei Gesamteinnahmen von insgesamt 1,211 Milliarden Euro (inklusive Drittmittel und Investitionszuschüssen) erzielte das UKE im Berichtsjahr 2023 mit 95.077 stationären und teilstationären sowie rund 454.747 ambulanten Fällen Umsatzerlöse aus dem Krankenhausbetrieb in Höhe von insgesamt 970,4 Millionen Euro.

Insgesamt ergibt sich für das Berichtsjahr 2023 ein Jahresüberschuss in Höhe von gut zwei Millionen Euro. Das UKE übererfüllt mit diesem Ergebnis sein Wirtschaftsplanziel. Dies war nur mit dem überdurchschnittlichen Engagement aller Beschäftigten zu erreichen.

**UKE Konzern-Lagebericht zum 31.12.2023**



Geschäftsverlauf im Vergleich zum Vorjahr			
	2023	2022	Veränderung
	TEUR	TEUR	in %
Erlöse aus dem Krankenhausbetrieb	970.420	887.600	9,3
andere Umsatzerlöse	240.774	185.524	29,3
<b>Zwischenergebnis</b>	<b>1.211.194</b>	<b>1.073.123</b>	<b>12,8</b>
Bestandsveränderung	6.450	2.595	148,5
Andere aktivierte Eigenleistungen	5.258	3.034	73,3
Zuweisungen und Zuschüsse	336.997	393.524	-14,4
Andere betriebliche Erträge	33.892	24.492	40,2
Materialaufwand	-437.307	-403.509	8,4
Personalaufwand	-933.734	-870.636	7,2
<b>Zwischenergebnis</b>	<b>222.750</b>	<b>222.624</b>	<b>14,0</b>
Ergebniswirksame Abschreibungen auf eigenmittelfinanziertes Anlagevermögen	-17.129	-15.540	0,1
Sonstige betriebliche Aufwendungen inkl. Drittmittel	-201.393	-197.944	1,7
<b>Zwischenergebnis</b>	<b>4.228</b>	<b>9.140</b>	<b>-53,7</b>
Beteiligungsergebnis		100	
Zinsergebnis (Aufwand)	-3.851	-4.665	-17,5
<b>Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit</b>	<b>377</b>	<b>4.575</b>	<b>-91,6</b>
Steuern	1.662	-1.976	k.A.
<b>Jahresüberschuss (i.Vj. Jahresfehlbetrag )</b>	<b>2.038</b>	<b>2.598</b>	<b>-18,4</b>

## Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

### 19. Politische Einflussnahme

Alle wesentlichen Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren, alle Einträge in Lobbylisten, alle wesentlichen Zahlungen von Mitgliedsbeiträgen, alle Zuwendungen an Regierungen sowie alle Spenden an Parteien und Politiker sollen nach Ländern differenziert offengelegt werden.

Es sind keine laufenden Gesetzgebungsverfahren, die ausschließlich das Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf (UKE) betreffen, bekannt. Sämtliche das UKE betreffenden Gesetzgebungsverfahren für Gesundheitseinrichtungen und die im UKE-Konzern bestehenden Geschäftsstrukturen werden auf ihre Auswirkungen auf das UKE hin strukturiert bewertet. Sofern sich Änderungsbedarf ergibt, wird dieser zur Sicherstellung der neuen

Anforderungen umgesetzt. Aktuelle diesbezügliche Eingaben sind nicht bekannt.

Das UKE ist eine landesunmittelbare rechtsfähige Körperschaft des öffentlichen Rechts (KöR) der Freien und Hansestadt Hamburg. Es verhält sich parteipolitisch neutral. Zuwendungen oder Spenden an Parteien oder Politiker:innen werden grundsätzlich nicht getätigt. Mit Ausnahme der für eine Universitätsklinik üblichen Interessensvertretungen (DHV Deutscher Hochschulverband e.V., VUD Verband der Universitätsklinika Deutschlands e.V., MFT Medizinischer Fakultätentag der Bundesrepublik Deutschland e.V., HKG Hamburger Krankenhausgesellschaft e.V., Handelskammer Hamburg, diverse Fachgesellschaften über die verantwortlichen Fachvertreter) unterhält das UKE keine Mitgliedschaften in politisch aktiven Organisationen oder Unternehmen. Die Geschäftstätigkeit des UKE wird durch eine Vielzahl gesetzlicher und untergesetzlicher Rahmenbedingungen geregelt. Das [UKE-Gesetz](#) sowie die darauf aufbauende Satzung des UKE regeln die grundlegenden Verantwortlichkeiten, Gremien und Strukturen des UKE.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Monetären Gesamtwert der Parteispenden in Form von finanziellen Beiträgen und Sachzuwendungen, die direkt oder indirekt von der Organisation geleistet wurden, nach Land und Empfänger/Begünstigtem.
- b.** Gegebenenfalls wie der monetäre Wert von Sachzuwendungen geschätzt wurde.

Das UKE ist eine landesunmittelbare rechtsfähige Körperschaft des öffentlichen Rechts der Freien und Hansestadt Hamburg. Es verhält sich parteipolitisch neutral. Zuwendungen oder Spenden an Parteien oder Politiker:innen werden grundsätzlich nicht getätigt.

## 20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und insbesondere von Korruption existieren, wie sie geprüft werden, welche Ergebnisse hierzu vorliegen und wo Risiken liegen. Es stellt dar, wie Korruption und andere Gesetzesverstöße im Unternehmen verhindert, aufgedeckt und sanktioniert werden.

Die Strategie der Compliance-Organisation folgt einem Mehrfaktorenansatz. Neben schriftlichen Regelwerken, die im Qualitätsmanagement-Handbuch veröffentlicht werden und deren Beachtung arbeitsvertraglich vorgesehen sind, erfolgt eine Sensibilisierung durch anlassbezogene oder routinemäßige Schulungen. Alle neuen Beschäftigten des UKE, inklusive Vorstandsmitgliedern, erhalten an ihrem ersten Tag eine Complianceunterweisung im Rahmen der sogenannten Einführungstage. Künftig sind auch E-Learning Module geplant, um die Informationsvermittlung auch unter Zuhilfenahme neuer Medien zu gewährleisten.

Die Evaluation erfolgt durch regelmäßige Befragungen sowie durch die Kontrolle der Internen Revision. Die Compliance-Beauftragten sind der Internen Revision nicht weisungsbefugt, soweit es die Aufsicht der Compliance Organisation betrifft.

Das Thema Compliance wird durch die Compliance-Beauftragten des UKE (Leitung und Stellvertretung des GB [Sicherheit & Compliance](#)) federführend ausgeübt. Um ihre Aufgaben adäquat zu erfüllen, sind die Compliance-Beauftragten gegenüber dem Personal der Zentralen Dienste weisungsbefugt. Sie können das Personal oder den Zentralen Dienst zur Aufgabenerledigung hinzuziehen. Die Unternehmensleitung wird durch regelmäßige Jour Fixe-Termine oder im Zuge des routinemäßigen und/oder anlassbezogenen Berichtswesens einbezogen.

Die Führungskräfte werden durch routinemäßige und anlassbezogene [Schulungen](#) unterwiesen und darüber hinaus auch durch schriftliche Regelwerke. In neuralgischen Bereichen oder bei entsprechendem Bedarf werden sogenannte Compliance-Erklärungen durch die Führungskräfte abgegeben. In diesen Erklärungen sind dezidierte Vorgaben zu bestimmten Sachverhalten enthalten.

Die bisherigen Ziele wurden weitestgehend erreicht. Es liegen keine Anhaltspunkte für strafbare Handlungen vor. Das Compliance-Management-System (CMS) des UKE wird weiterentwickelt und entsprechend ergänzt.

Das UKE ist eine universitäre Einrichtung. Aus diesem Grund ist die wissenschaftliche Betätigungsfreiheit zu gewährleisten. Insbesondere diese Freiheit sowie die gesetzlichen Vorgaben zur Einwerbung von Drittmitteln beinhalten Risiken für – auch unbewusstes – korruptives Handeln. Darüber hinaus ist das UKE vielschichtig, sodass ein singuläres Kerngeschäft nicht besteht. Die Umsetzung der Compliance am UKE erfordert daher ein breites Spektrum an Fachwissen, welches stets auf dem neuesten Stand zu halten ist.

#### UKE-Ombudsperson

Der offene und angemessene Umgang mit Konflikten zählt zu den neun Grundsätzen des UKE-Führungsverständnisses. Das UKE verfügt über eine Vielzahl an Kontaktstellen und Hilfsangeboten, darunter den Betriebsärztlichen Dienst, die psychosoziale Beratung, Personalvertretungen und Beauftragte des UKE sowie ehrenamtliche Ombudspersonen. Bei Verdachtsmomenten stehen den Mitarbeitenden, Führungskräften, Patient:innen sowie Angehörigen die UKE-Ombudspersonen als vertrauensvolle Ansprechpartner zur Seite. Diese sind ehrenamtlich berufen und keine Angestellten des UKE, sodass sie vollständig unabhängig, vertraulich und verschwiegen sowie unparteiisch vermittelnd arbeiten. Beide Ombudspersonen sind juristisch ausgebildet, jedoch keine Rechtsberater. Dafür sind ausschließlich die Anwaltschaft und die Öffentliche Rechtsauskunft- und Vergleichsstelle der Freien und Hansestadt Hamburg zuständig.

#### GB Sicherheit & Compliance

Ziel des Compliance-Management-Systems am UKE ist es, die Einhaltung von gesetzlichen Bestimmungen und internen Richtlinien zu gewährleisten. Das CM-System erfasst durch regelmäßige Analysen mögliche Risiken für das UKE und identifiziert mögliche Regelverstöße. Ebenso gilt es, zeitnahe und angemessene Reaktionen bei Regelverletzungen zu zeigen und gegebenenfalls Sanktionen zu verhängen. Image und Reputation des UKE werden hierdurch geschützt. Das Compliance-Ziel des UKE lautet wie folgt:

*„Wir verhalten uns regelkonform, um unsere Ziele und Werte in der Lehre, der Forschung und Krankenversorgung zu erreichen.“*

Die Compliance-Organisation erbringt unabhängige und objektive Prüfungs- und Beratungsdienstleistungen und verantwortet das Compliance-Schulungskonzept. Die im Folgenden dargestellten strukturellen und operativen Aufgaben werden wahrgenommen:

- Compliance-Management-System:
  - Einführung und Betrieb des Compliance-Management-Systems am UKE in Anlehnung an den Wirtschaftsprüferstandard IDW PS 980

- und der ISO 19600
- Fortentwicklung und/oder Anpassung des Compliance-Management Systems
- Compliance-Risikoanalyse:
  - Durchführung der Risikoanalyse bzw. systematische Risikoerkennung in allen relevanten Bereichen
  - Zusammenfassung und Bewertung der Risiken sowie Ableitung von ggf. erforderlichen Korrekturmaßnahmen
  - Überwachung der Maßnahmenumsetzung und Festlegung der Risikoberichterstattung
- Compliance-Kommunikation:
  - Schulungsmanagement (Bestimmung des notwendigen Schulungsbedarfs, regelmäßige Durchführung von Compliance-Schulungen, beispielsweise im Rahmen der Einführungstage, klinikspezifische Schulungen und/oder Schulungen der Führungskräfte im UKE)
  - Kommunikationsmanagement (Kommunikation mit Ermittlungsbehörden etc.; Kommunikation im Krisenfall)
  - Vorbereitung der Erklärungen zum Compliance-Management-System im Sinne des Hamburger Corporate Governance Kodex
- Compliance-Kultur:
  - Analyse und Evaluierung der Wertekultur, sowie Vorbereitung der Analyse und Evaluierung des Compliance-Management-Systems
  - Fortentwicklung der Compliance-Vorgaben mit dem Vorstand (Standard Operating Procedure (SOP), Verfahrensanweisungen (VA), Schulungsmanagement)
  - Koordinierung des Genehmigungswesens am UKE
- Compliance-Audit:
  - Koordination von anlasslosen und anlassbezogenen Audits in allen UKE-Bereichen mit der Zielsetzung der Einhaltung der Compliance-Ziele (Funktionsfähigkeit)
- Schnittstellen- und Informationsmanagement:
  - Strukturierte Zusammenführung der im Unternehmen vorhandenen Informationen nebst Einordnung und Bewertung derselben im Rahmen der Risikoanalyse
  - u. a. Festlegung von einheitlichen Reaktionen auf Regelverstöße in Zusammenarbeit mit den jeweiligen Bereichen
  - Zusammentragen und Auswertung der relevanten/fallbezogenen Informationen und Berichterstattung
- Geldwäschebeauftragte:r:
  - Der Geschäftsbereich Sicherheit und Compliance ist zur Einhaltung der Vorgaben des Geldwäschegesetzes zuständig und stellt aus diesem Grund den Geldwäschebeauftragten

- Arbeitskreise:
  - Die Compliance, vertreten durch die Leitung, nimmt an dem ‚Arbeitskreis Compliance‘ teil
  - Die Compliance, vertreten durch die Leitung, leitet den Arbeitskreis ‚Anonyme Hinweise‘
- Compliance-Beratung und –Bewertung:
  - Rechtliche/vertragliche Beratungen, in Ergänzung zu den Leistungen des Geschäftsbereiches Recht, zu Compliance-Sachverhalten und deren Bewertung im Hinblick auf die Einhaltung von Vorgaben
  - Sachverhaltsaufklärung bei Compliance-Meldungen
  - Bearbeitung und Begleitung von strafrechtlichen Verfahren, die gegen die Beschäftigten gerichtet sind oder die das UKE gegen Dritte initiiert
- Dienstherrengenehmigungsprozedere:
  - Bearbeitung der Dienstherrengenehmigungen durch die Stabsstelle Compliance und Fort- und Weiterentwicklung des Dienstherrengenehmigungswesens.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator GRI SRS-205-1: Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Gesamtzahl und Prozentsatz der Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden.

**b.** Erhebliche Korruptionsrisiken, die im Rahmen der Risikobewertung ermittelt wurden.

**a.**

Das UKE verfügt über ein Compliance-Management-System (CMS), welches in Anlehnung an den IDW PS 980 umgesetzt wurde. Neben der KÖR sind auch die Tochtergesellschaften eingeschlossen. Es sind mithin alle Betriebsstätten auf das Bestehen von Korruptionsrisiken geprüft.

**b.**

Das Risiko der unzulässigen Vorteilsannahme bzw. Vorteilsgewährung im Sinne der §§ 299 a, b StGB sowie der §§ 331, 333 StGB sind als erhebliche Risiken identifiziert worden. Darüber hinaus ist das strafrechtliche Risiko der Untreue sowie des Betrugs als weitere wesentliche Risiken identifiziert worden.

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle  
Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

- a.** Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsvorfälle.
- b.** Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden.
- c.** Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden.
- d.** Öffentliche rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption, die im Berichtszeitraum gegen die Organisation oder deren Angestellte eingeleitet wurden, sowie die Ergebnisse dieser Verfahren.

**a.**

Im letzten Jahr wurde weder im UKE noch im AKK ein Korruptionsfall bestätigt.

**b.**

Im letzten Jahr wurden weder im UKE noch im AKK Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt.

**c.**

Im Jahr 2015, und seitdem kontinuierlich, wurden alle Kooperationsverträge überprüft und eine Vielzahl (> 15) aufgrund geänderter Rechtslage gekündigt bzw. nicht verlängert. Im Übrigen erfolgten seitdem umfangreiche vertragliche Anpassungen.

**d.**

Im letzten Jahr wurden weder im UKE noch im AKK öffentliche rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption eingeleitet.

Leistungsindikator GRI SRS-419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:

- i.** Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
- ii.** Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
- iii.** Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.

**b.** Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.

**c.** Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

**a.**

- i. Keine
- ii. Keine
- iii. Keine

**b.**

Es wurden im UKE und dem AKK keine Nichteinhaltung festgestellt.

**c.**

Dem UKE und dem AKK wurden keine erheblichen Bußgelder oder nicht-monetäre Sanktionen auferlegt.



# Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

In dieser DNK-Erklärung wurde nach dem „comply or explain“ Prinzip zu den nachfolgend aufgeführten GRI-Indikatoren berichtet. Dieses Dokument verweist auf die GRI-Standards 2016, sofern in der Tabelle nicht anders vermerkt.

Bereiche	DNK-Kriterien	GRI SRS Indikatoren
STRATEGIE	1. Strategische Analyse und Maßnahmen	
	2. Wesentlichkeit	
	3. Ziele	
	4. Tiefe der Wertschöpfungskette	
PROZESS-MANAGEMENT	5. Verantwortung	GRI SRS 102-16
	6. Regeln und Prozesse	
	7. Kontrolle	
	8. Anreizsysteme	GRI SRS 102-35 GRI SRS 102-38
	9. Beteiligung von Anspruchsgruppen	GRI SRS 102-44
	10. Innovations- und Produktmanagement	G4-FS11
UMWELT	11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	GRI SRS 301-1
	12. Ressourcenmanagement	GRI SRS 302-1 GRI SRS 302-4 GRI SRS 303-3 (2018) GRI SRS 306-3 (2020)*
	13. Klimarelevante Emissionen	GRI SRS 305-1 GRI SRS 305-2 GRI SRS 305-3 GRI SRS 305-5
GESELLSCHAFT	14. Arbeitnehmerrechte	GRI SRS 403-4 (2018)
	15. Chancengerechtigkeit	GRI SRS 403-9 (2018)
	16. Qualifizierung	GRI SRS 403-10 (2018) GRI SRS 404-1 GRI SRS 405-1 GRI SRS 406-1
	17. Menschenrechte	GRI SRS 412-3 GRI SRS 412-1 GRI SRS 414-1 GRI SRS 414-2
	18. Gemeinwesen	GRI SRS 201-1
	19. Politische Einflussnahme	GRI SRS 415-1
	20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	GRI SRS 205-1 GRI SRS 205-3 GRI SRS 419-1

\*GRI hat GRI SRS 306 (Abfall) angepasst. Die überarbeitete Version tritt zum 01.01.2022 in Kraft. Im Zuge dessen hat sich für die Berichterstattung zu angefallenen Abfall die Nummerierung von 306-2 zu 306-3 geändert.