



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2024

UKM

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Leitung Stabsstelle
Nachhaltigkeitsmanagement

Dr.
Beate Rottkemper

Albert-Schweitzer-Campus 1
48149 Münster
Deutschland

+49 (0) 251 83-51687
nachhaltigkeitsmanagement@ukmuenster.de





Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden
Berichtsstandards verfasst:

GRI SRS



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: 2024, 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-datenschutzerklaerung](http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzerklaerung)

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de



Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Das Universitätsklinikum Münster (UKM) gehört zu den führenden universitären Gesundheitszentren in Deutschland und vereint medizinische Spitzenversorgung, innovative Forschung und praxisnahe Lehre unter einem Dach. Als Anstalt des öffentlichen Rechts des Landes Nordrhein-Westfalen spielt es eine zentrale Rolle in der regionalen und überregionalen Gesundheitsversorgung. Die zentrale Stärke des UKM liegt in der integrativen Verbindung von Krankenversorgung, Forschung und Lehre, wodurch eine kontinuierliche Weiterentwicklung der medizinischen Praxis und die Ausbildung zukünftiger Generationen von Mediziner*innen gewährleistet wird.

Mit einem umfassenden Spektrum an medizinischen Dienstleistungen deckt das Klinikum nahezu alle Fachrichtungen der modernen Medizin ab. Über 30 spezialisierte Kliniken und Institute bieten eine breite Palette von diagnostischen, therapeutischen und pflegerischen Leistungen an. Dazu zählen unter anderem die Allgemein- und Viszeralchirurgie, die Onkologie, die Neurologie, die Kardiologie, die Pädiatrie, die Unfallchirurgie und die Transplantationsmedizin. Besonders hervorzuheben sind die hochspezialisierten Zentren, wie das Westdeutsche Tumorzentrum Münster, das Herzzentrum Münster und das Transplantationszentrum Münster, die durch exzellente interdisziplinäre Zusammenarbeit eine patientenorientierte Versorgung auf höchstem Niveau gewährleisten. Die Medizinischen Fakultät der Universität Münster gehört zu einem führenden Akteur in der medizinischen Forschung. Im Mittelpunkt der Forschungsarbeit steht die Translation von Grundlagenforschung in die klinische Anwendung, mit dem Ziel, neue Therapien und diagnostische Verfahren zu entwickeln. Zu den wichtigen Forschungsfeldern zählen die Onkologie, Neurowissenschaften, Infektionskrankheiten und Immunologie. Die Medizinische Fakultät ist zudem an zahlreichen nationalen und internationalen Forschungsnetzwerken beteiligt und kooperiert mit anderen Universitäten und Forschungseinrichtungen, um den medizinischen Fortschritt voranzutreiben. Als universitäres Lehrkrankenhaus übernimmt das UKM eine Schlüsselrolle in der Ausbildung zukünftiger Ärzt*innen und anderer Gesundheitsberufe. Die enge Verzahnung von Theorie und Praxis ermöglicht den Studierenden eine fundierte Ausbildung, die den neuesten wissenschaftlichen Erkenntnissen entspricht. Auch in der Weiterbildung von Fachärzten*innen sowie in der Ausbildung von



Pflegekräften und weiteren Gesundheitsberufen ist das UKM stark engagiert. Durch den Einsatz moderner Lehrmethoden und innovativer Technologien wird sichergestellt, dass die Ausbildung auf höchstem Niveau erfolgt und die Absolvent*innen optimal auf ihre beruflichen Herausforderungen vorbereitet werden. Mit insgesamt 100 Plätzen bietet das UKM im Rahmen des Bundesfreiwilligendienstes und des Freiwilligen Sozialen Jahres wertvolle Einblicke in den Klinikalltag und stellt somit Möglichkeiten bereit, entsprechende Kompetenzen auf unterschiedlichen Gebieten zu fördern.

Strukturell gliedert sich das UKM in mehrere Organisationseinheiten, die unterschiedliche medizinische und administrative Aufgaben abdecken. Diese Struktur gewährleistet eine effiziente Steuerung der vielfältigen Leistungen und stellt sicher, dass die hohen Qualitätsstandards des Hauses konsequent eingehalten werden. Mit mehr als 12.000 Mitarbeitenden, darunter etwa 1.100 Ärztinnen und Ärzte sowie rund 2.100 Pflegekräfte, zählt das Klinikum zu den größten Arbeitgebern in der Region Münster. Die hohe Anzahl von über 50.000 stationären Fällen und rund 535.000 ambulanten Besuchen (inkl. Wiederholungsbesuche) im Jahr 2024 unterstreicht die enorme Bedeutung des UKM für die Gesundheitsversorgung in der Region (weitere Informationen sind im [Geschäftsbericht des UKM](#) zu finden.).

Über seine Rolle als zentraler Akteur im Gesundheitswesen hinaus stellt das UKM auch einen bedeutenden Wirtschaftsfaktor für die Region dar. Des Weiteren engagiert sich das Klinikum für nachhaltige und gesellschaftlich verantwortliche Unternehmensführung, was Maßnahmen zur Reduktion des ökologischen Fußabdrucks, die Förderung von Chancengleichheit und die Unterstützung sozialer Projekte umfasst.

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.

Im UKM wurde 2022 eine neue Strategie entwickelt. Mit dem Titel „Zuerst Raum zum Atmen“ fokussiert diese Strategie auf anstehende Veränderungen durch Ambulantisierung des Gesundheitssystems, auf Netzwerkbildung und den Abbau von Silodenken innerhalb des UKM aber auch darüber hinaus. Ein besonderer Fokus liegt auch auf der Kooperation mit den Niederlanden und Niedersachsen in direkter Nachbarschaft des Münsterlandes. Diese Strategie legt die perspektivische Entwicklung des UKM für fünf Jahre fest, also bis zum Jahr 2027.

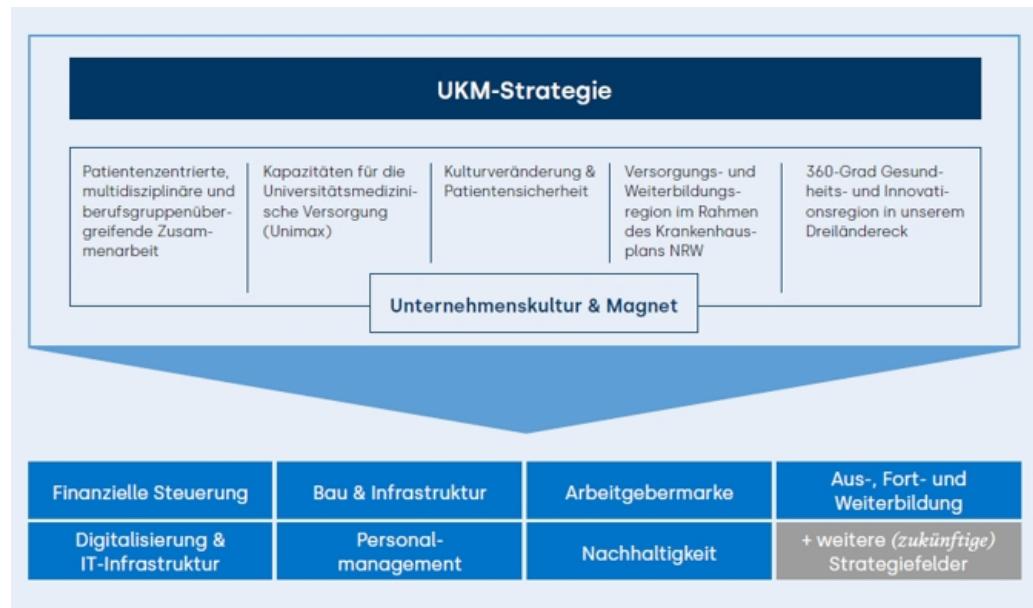


Abbildung 1 - UKM Strategiebild

Diese interdisziplinären Netzwerke und hierarchieübergreifende Arbeitsweise

sind eine Grundvoraussetzung für jede erfolgreiche Transformation. So auch für die Transformation zu einem nachhaltigeren Krankenhaus. Abbildung 1 zeigt die Kernthemen der Strategie.



Abbildung 2 - Ziele für nachhaltige Entwicklung

Das übergeordnete strategische Ziel des UKM ist die Patientenversorgung. Damit zahlt das UKM in seinem ureigenen Auftrag auf das Ziel 3 der Vereinten Nationen „Gesundheit und Wohlergehen“ ein (Abbildung 2). Der gesamte Geschäftszweck des UKM ist damit ein nachhaltiger. Ein weiterer Fokus der aktuellen Strategie ist die Zusammenarbeit in der Region, zusammen mit den Niederlanden und Niedersachsen. Hier werden, wie in Ziel 17 gefordert, starke Partnerschaften entwickelt und gelebt. Die Strategie stellt die Unternehmenskultur und damit einhergehend die angestrebte Magnet-Zertifizierung in ihren Fokus: Das UKM strebt damit nach einer Zusammenarbeit auf Augenhöhe, einer multiprofessionellen Versorgung der Patient*innen und Leistungen der Spitzenmedizin in interdisziplinären Teams. Das Zentrum der Strategie bildet die Entwicklung hin zu einer Organisationskultur, die geprägt ist von Wertschätzung und Respekt, was wiederum auf das Personalmanagement und die Arbeitgebermarke einzahlt (Ziel 8 „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“). Weitere Aspekte, wie die Aus-, Fort- und Weiterbildung der Mitarbeitenden und die Etablierung der Weiterbildungsregion im Münsterland zählen auf das Ziel 4 „Hochwertige Bildung“ ein. Weitere Themen, die am UKM im Fokus stehen und im Einklang mit den Zielen für nachhaltige Entwicklung stehen, sind die Überarbeitung und Veröffentlichung des Gleichstellungsplans 2025 (Ziel 5 „Geschlechtergleichheit“) und die Erarbeitung und Veröffentlichung des Klimaschutzkonzepts in 2024, welches mit seinen 36 Maßnahmen aus den sechs Handlungsfeldern (Beschaffung & Entsorgung, Ernährung, IT-Infrastruktur, Klimafolgenanpassung, Liegenschaften und Mobilität) sukzessive umgesetzt wird (Ziel 13 „Maßnahmen zum Klimaschutz“).

Aufbauend auf der UKM Strategie und den Themen, die in der



Wesentlichkeitsanalyse ermittelt wurden, wird aktuell ein Nachhaltigkeitsverständnis für das UKM und eine Nachhaltigkeits-Roadmap entwickelt, die die Vision und die Prioritäten sowie Ziele für die nächsten Monate und Jahre definieren.

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.

Am UKM wurde bereits im Jahr 2023 eine erste Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt, um zu ermitteln, welche Nachhaltigkeitsthemen besondere Relevanz besitzen und im Rahmen des vorliegenden Nachhaltigkeitsberichts abgebildet werden müssen. Diese Wesentlichkeitsanalyse wurde von verschiedenen Stakeholdern begleitet (mehr zu den beteiligten Stakeholdern im Folgenden und im [Kriterium 9 - Beteiligung der Anspruchsgruppen](#)).

In einem ersten Auftaktworkshop wurden Mitarbeitende aus verschiedenen Bereichen am UKM zum Thema Nachhaltigkeitsberichterstattung abgeholt und es wurden erste Bewertungen von Themen vorgenommen. Involvierte Bereiche waren: Umweltschutz und Entsorgungsmanagement, Unternehmenskommunikation, Finanzcontrolling, Personalcontrolling, Klimaschutz, Gleichstellung, die Betriebskita, Nachhaltigkeitsmanagement und das Energiemanagement. Unterstützt wurde der Workshop durch Studierende der FH Münster unter der Leitung einer Professorin für internationales Nachhaltigkeitsmanagement. Darüber hinaus wurden Interviews mit einigen Schlüsselfunktionen geführt. Unter anderem mit der Geschäftsführung der Tochtergesellschaft UKM IM, mit der Geschäftsführung der Tochtergesellschaft UKM GM, mit dem Geschäftsbereichsleiter für Personal und Recht, mit Mitarbeitenden aus dem Controlling und mit einem wissenschaftlichen Mitarbeiter aus der Klinik sowie mit Kolleg*innen aus dem Bereich Innovation und Digitalisierung und aus dem Bereich Entsorgungsmanagement, Klimaschutzmanagement und Nachhaltigkeitsmanagement. Im Anschluss daran wurden durch das Kernteam rund um die Nachhaltigkeitsberichterstattung wesentliche Themen identifiziert. Diese wurden in der Folge durch Gespräche und Interviews mit den verantwortlichen Bereichen abgeglichen und konkretisiert. Eine konkrete Ausführung der Mitarbeitendenbeteiligung erfolgt in Kriterium 9 - Beteiligung der Anspruchsgruppen in diesem Bericht.

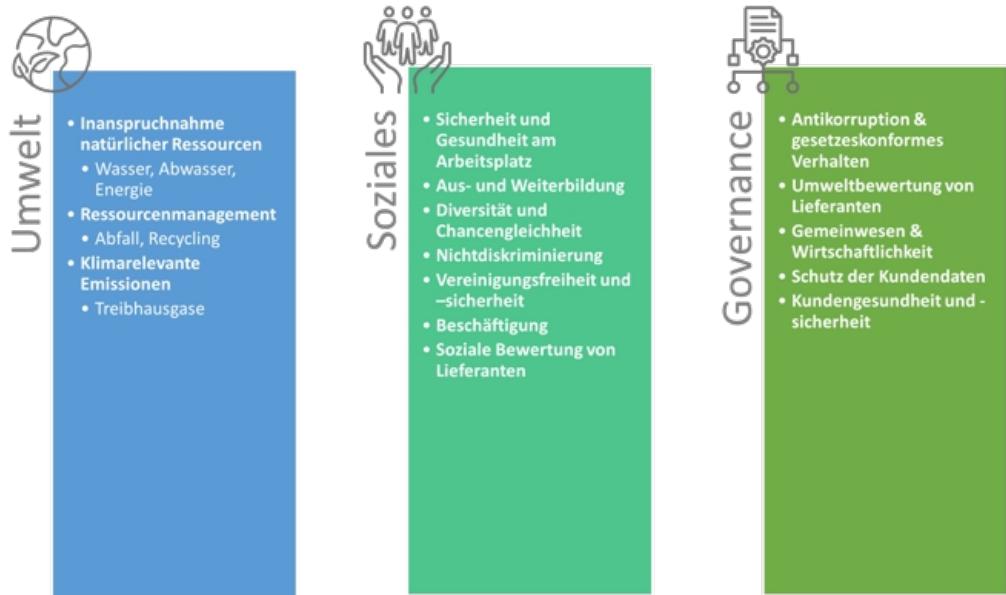


Abbildung 3 - Ergebnis der Wesentlichkeitsanalyse am UKM

Eine grafische Darstellung der als wesentlich identifizierten Themen ist in Abbildung 3 gegeben. Im Folgenden werden die wesentlichen Themen in Kürze dargestellt. Aus dem Bereich Umwelt sind dies die Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen (insbesondere Wasser und Abwasser sowie Energie). Als Krankenhaus und Maximalversorger hat das UKM einen großen Energiebedarf und versucht aus ökologischen und ökonomischen Gründen, die Prozesse im Rahmen des Energiemanagements stetig zu optimieren. Da viele der internen Prozesse (wie beispielsweise die Instrumentenaufbereitung oder die Wäscherei) sehr wasserintensiv sind, hat auch der Wasserverbrauch eine negative Auswirkung auf die Umwelt. Das Ressourcenmanagement, insbesondere Abfall und Recycling, ist ebenso ein relevantes Thema für das UKM im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse. In einem Krankenhaus fallen große Mengen Abfall an, die verantwortungsbewusst gehandhabt und entsorgt werden müssen. Viele der im Gesundheitswesen genutzten Produkte sind Einmalprodukte und in Kunststoff verpackt. Das UKM prüft stetig Optimierungsmöglichkeiten in Richtung Abfalltrennung und Kreislaufwirtschaft. Aufgrund des hohen Energiebedarfs und weiterer negativer Einflüsse wie die Nutzung von Anästhesiegasen oder die Mobilität von Patient*innen, Mitarbeitenden und Besuchenden wird das Thema klimarelevanter Emissionen zu einem wesentlichen Thema für das UKM.

Das UKM ist der größte Arbeitgeber in Münster und einer der größten Ausbildungsbetriebe der Region. Dadurch übt es einen bedeutenden Einfluss auf die Aus- und Weiterbildung aus. In Kooperation mit der Medizinischen Fakultät werden nicht nur Ärzt*innen, sondern auch Krankenpfleger*innen, Handwerksberufe sowie Kaufleute ausgebildet. Darüber hinaus werden am UKM zahlreiche weitere Ausbildungsberufe angeboten. Das UKM beschäftigt



tarifgebundene Mitarbeitende, was eine hohe Arbeitsplatzsicherheit gewährleistet und zu regelmäßigen Gehaltsanpassungen entsprechend der aktuellen Inflationsraten führt. Darüber hinaus leistet das UKM durch eine betriebseigene Kindertagesstätte und ein Familienservice-Büro einen wichtigen Beitrag zur Chancengleichheit seiner Mitarbeiter*innen. In Krankenhäusern und Kliniken ist die Arbeitsbelastung hoch. Die Tätigkeiten sind sowohl mental als auch körperlich anspruchsvoll und auch Schichtdienste stellen eine Belastung für die betroffenen Personen dar. Das Thema "Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz" ist somit von entscheidender Bedeutung im Nachhaltigkeitsbericht. Das Thema Nichtdiskriminierung ist auch für das UKM von großer Relevanz. Das Team des UKM setzt sich aus Mitarbeitenden mit unterschiedlichen Nationalitäten, Vorgeschichten und besonderen Bedürfnissen zusammen. Die Gefahr der Diskriminierung durch Kolleg*innen oder Patient*innen ist stets präsent und muss daher ein zentrales Thema sein. Das UKM hat jedoch auch über die Beschaffung von Waren einen großen Einfluss auf die Mitarbeitenden in der Wertschöpfungskette und auf die Umweltbedingungen in den Produktionsländern. Die derzeitigen Beschaffungskriterien sind in der Regel rein wirtschaftlich definiert. Ein bedeutender Anteil der Produkte, die in Krankenhäusern für die Versorgung der Patientinnen und Patienten benötigt werden, stammt aus globalen Lieferketten. Es ist daher von entscheidender Bedeutung, die negativen Auswirkungen auf die Umwelt zu kennen und zu minimieren. Gleichzeitig muss die Versorgungssicherheit durch Diversifizierung der Lieferketten sichergestellt werden.

Die Erfüllung des Versorgungsauftrags durch das UKM ist an eine solide wirtschaftliche Situation geknüpft. Zu den Faktoren, die die Versorgungssicherheit potenziell gefährden, zählen politische Entwicklungen, Preissteigerungen und der Fachkräftemangel. Auch Fragestellungen in Bezug auf das Gemeinwesen und die Wirtschaftlichkeit werden betrachtet und teilweise im Finanzbericht abgedeckt. Korruption kann dazu führen, dass Lieferanten keinen fairen Wettbewerb erfahren, schlimmstenfalls aber auch dazu, dass Patient*innen nicht die optimale Behandlung bekommen. Aus diesem Grund ist es für das UKM von entscheidender Bedeutung, sich gesetzes- und richtlinienkonform zu verhalten, insbesondere im Hinblick auf das Thema Antikorruption. Gesundheitsdaten bedürfen besonderer Aufmerksamkeit und Schutz. Ein Verlust von Informationen kann sich ebenso nachteilig auf Patient*innen auswirken wie die Veröffentlichung von Patientendaten ohne deren Einwilligung. Der Schutz der Kundendaten ist ein wesentlicher Aspekt des vorliegenden Berichts. Die Patientensicherheit und -gesundheit haben im UKM höchste Priorität. Räumliche und personelle Ressourcenmängel können die Patientenversorgung beeinträchtigen. Wiederholte Verschiebungen von Behandlungen können sich nachteilig auf die Reputation des UKM auswirken. Die genannten Themen sind demnach von entscheidender Relevanz für das UKM und werden im Bericht behandelt. Andererseits wirkt sich die hohe Qualität der medizinischen Versorgung, die auf dem neuesten wissenschaftlichen Stand ist, sowie die zusätzlichen Beratungs- und



Unterstützungsangebote des UKM positiv auf die Gesundheit der Patientinnen und Patienten aus. Das UKM betrachtet auch die Prävention und Gesundheitsbildung in der Region als wesentliche Themen, insbesondere im Hinblick auf Versorgungsunsicherheiten durch den demografischen Wandel und Finanzierungslücken.

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 UKM verfolgt eine ganzheitliche Nachhaltigkeitsstrategie mit dem Ziel, eine zukunftsfähige Gesundheitsversorgung ökologisch, ökonomisch und sozial verantwortungsvoll zu gestalten. Zentrale Bausteine dieser Strategie sind konkrete Maßnahmen, klare Zielsetzungen und eine strukturierte Umsetzung über alle Bereiche hinweg. Ein erster Fokus liegt auf der Erhebung und Reduktion von Speiseabfällen. Dabei ist uns bewusst, dass Nachhaltigkeit nur gelingen kann, wenn ein gemeinsames Verständnis innerhalb des Hauses besteht. Daher erarbeiten wir aktuell gemeinsam mit dem Team Nachhaltigkeit ein Nachhaltigkeitsverständnis für das UKM sowie eine Roadmap mit priorisierten Projekten, die Leitplanken, Zielbilder und konkrete Umsetzungsschritte formuliert und dabei Mitarbeitende aus den unterschiedlichen Bereichen einbindet.

Ein zentrales Ziel ist die Reduktion von Treibhausgasemissionen. Mithilfe eines Szenarienplans analysieren wir verschiedene Entwicklungspfade zur Emissionsminderung und setzen uns konkrete Ziele zur Dekarbonisierung. Im 2024 vom Vorstand beschlossenen Klimaschutzkonzept sind insgesamt 36 Maßnahmen in den sechs definierten Handlungsfeldern Mobilität, IT-Infrastruktur, Beschaffung und Entsorgung, Liegenschaften, Ernährung und Klimafolgenanpassung definiert. Diese sind, sofern möglich, mit konkreten Zielen zur Treibhausgasreduzierung verbunden. Beispielhafte Maßnahmen aus den verschiedenen Handlungsfeldern sind:

- Mobilität
 - Entwicklung von Handlungsempfehlungen für klimagerechte Dienstreisen.
 - Ausbau der Fahrradinfrastruktur auf dem UKM – Campus.
- IT-Infrastruktur
 - Die Umstellung der Standardsuchmaschine auf Ecosia.
 - Umstellung der Standarddruckeinstellungen auf S/W- und doppelseitigen Druck.
- Beschaffung und Entsorgung



- Entwicklung von Leitlinien zur nachhaltigen Beschaffung für ausgewählte Produktgruppen.
- Erstellung weiterer Schulungsunterlagen zu Entsorgungs- und Recyclingthemen.
- Umsetzung digitaler Teilnahmebestätigungen für hausinterne Schulungen.
- Liegenschaften
 - Erneuerung von alten Leuchtmitteln und Austausch auf LED-Leuchtmittel.
 - Optimierung und Erneuerung mehrerer Lüftungsanlagen.
 - Installation von Photovoltaikanlagen.
- Ernährung
 - Messung der Speiseabfälle und Entwicklung von Reduzierungsmaßnahmen.
 - Ermittlung des CO₂-Fußabdrucks der Speisen in der Patientenversorgung.
 - Ausweitung des pflanzenbasierten Angebots in der Speisenversorgung der Patient*innen und Mitarbeitenden.
- Klimafolgenanpassung
 - Entwicklung einer Checkliste zum Hitzeschutz für Mitarbeitende.
 - Umsetzung eines Tiny Forests und mehrerer Wildblumenwiesen.

Eine Priorisierung der Ziele findet anhand der Reduktionspotentiale und der Umsetzbarkeit sowie des zeitlichen Horizontes statt. Weitere Details zum Klimaschutzkonzept werden im Kriterium 13 (Klimarelevante Emissionen) erläutert.

Parallel dazu entwickeln wir im Rahmen unseres Energiemanagementsystems (nach DIN ISO 50001) messbare Ziele, die auf einen bewussteren und effizienteren Umgang mit Ressourcen abzielen. Neben technischen Lösungen legen wir großen Wert auf das Wissen und Engagement unserer Mitarbeitenden. Deshalb bauen wir gezielt Angebote zur Aus- und Fortbildung auf, die verschiedene Nachhaltigkeitsthemen adressieren und praxisnah vermitteln.

Die Sensibilisierung der Beschäftigten, Patient*innen und Besucher*innen ist uns ein weiteres Anliegen. Informationskampagnen, Aktionstage und interaktive Formate sollen das Bewusstsein für nachhaltiges Handeln im Alltag fördern. Um neue Ansätze praxisnah erproben zu können, setzen wir im Jahr 2025 auf Pilotstationen und -kliniken, in denen innovative Maßnahmen beispielhaft umgesetzt, getestet und bei Erfolg auf andere Bereiche übertragen werden. Gleichzeitig dokumentieren und verbreiten wir bewährte Praktiken im Haus, um voneinander zu lernen und erfolgreiche Lösungen systematisch zu verstetigen. Hierzu soll im Jahr 2025 eine Kampagne zur Sammlung der Best Practice Ansätze umgesetzt werden. Ergänzend engagieren wir uns im Rahmen des kommunalen Klimastadtvertrags, um gemeinsam mit städtischen Partnern



konkrete Beiträge zum Klimaschutz zu leisten.

Im Bereich der sozialen Nachhaltigkeit hat sich das UKM zum Ziel gesetzt, als eines der ersten Krankenhäuser in Deutschland die [Magnet – Zertifizierung](#) zu erreichen. Dahinter steht der Anspruch eine respektvolle Zusammenarbeit zwischen allen Berufsgruppen zu erreichen. Bereits Ende 2023 wurde das Projekt „Mach-2“ in der Allgemeinchirurgie des UKM gestartet. Das Pilotprojekt läuft bis ins Jahr 2025 und erprobt einige der Maßnahmen zur Entwicklung eines starken berufsgruppenübergreifenden Teamzusammenhalts.

Das UKM hat sich für das Jahr 2025 zum Ziel gesetzt ein Nachhaltigkeitsverständnis zu entwickeln. Dieses beinhaltet einige übergeordnete Nachhaltigkeitsziele des UKM und setzt diese in Bezug zu den 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen. Ab dem kommenden Jahr wird das UKM die eigenen Nachhaltigkeitsziele auf Basis des Nachhaltigkeitsverständnisses formulieren und somit auch in direktem Bezug zu den Zielen für nachhaltige Entwicklung definieren. Eine übergeordnete Priorisierung der Ziele fand im Jahr 2024 nicht statt. Das strategische Nachhaltigkeitsmanagement am UKM befindet sich aktuell im Aufbau und wird in den kommenden Jahren an einer strategischen Planung, auf Basis des Nachhaltigkeitsverständnisses, arbeiten.

Das Kontrollorgan für die im Nachhaltigkeitsmanagement definierten Ziele ist das Nachhaltigkeitsboard. Mindestens einmal jährlich, in der Regel öfter, berichtet die Stabsstellenleitung Nachhaltigkeitsmanagement an das Nachhaltigkeitsboard. Nicht alle Ziele, die in dem vorliegenden Bericht und im Nachhaltigkeitsverständnis adressiert werden, obliegen in der Verantwortung der Stabsstelle Nachhaltigkeitsmanagement. Daher wurde das Team Nachhaltigkeit ins Leben gerufen. In diesem Team arbeiten Personen aus allen relevanten Organisationsbereichen gemeinsam an Fragestellungen zum Thema Nachhaltigkeit. Im Jahr 2025 wird mit dem Aufbau eines Nachhaltigkeitscontrollings begonnen. Sukzessive sollen hier Kennzahlen für die Nachhaltigkeitsberichterstattung definiert und im Anschluss regelmäßig ausgewertet und kommuniziert werden.

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.

Die Kernprozesse am UKM betreffen die Krankenversorgung. Um diese Kernprozesse zu erfüllen, werden zahlreiche Unterstützungsprozesse benötigt. Darüber hinaus kooperiert das UKM mit der Medizinischen Fakultät im



Rahmen von Forschung und Lehre.

Um seinem Versorgungsauftrag gerecht zu werden, arbeitet das UKM mit über 5.000 Lieferanten zusammen. Der Großteil der direkten Lieferanten stammt aus Deutschland und Europa, aber es bestehen auch weltweit direkte Lieferbeziehungen. In der erweiterten Lieferkette ist das UKM äußerst global vernetzt und damit auf Lieferungen und Produktionen weltweit angewiesen. Das übergeordnete Ziel im Beschaffungsprozess ist die Erfüllung des Versorgungsauftrags, den das UKM hat. Dafür hat sich das UKM mit weiteren Universitätskliniken zur Einkaufsgemeinschaft EK-UNICO zusammengeschlossen. Weitere Produkte werden über die Sana Einkaufsgemeinschaft bezogen. Das bedeutet, dass das UKM nicht direkt mit allen Lieferanten verhandelt und somit nicht in jedem Fall die Möglichkeit hat, Nachhaltigkeitskriterien in die Verhandlungen mit einzubringen. Darüber hinaus ist das UKM als öffentlicher Auftraggeber an gesetzliche Vorgaben in den Ausschreibungen gebunden und angehalten neutrale Vergaben durchzuführen. Dabei spielt immer auch die Wirtschaftlichkeit eine entscheidende Rolle, um eine nachhaltige Versorgung der Patient*innen gewährleisten zu können. Dabei organisiert sich das Beschaffungsmanagement am UKM in fünf Strängen, bestehend aus dem strategischen Beschaffungsmanagement, verantwortlich für Lieferanten von besonderer Relevanz, inkl. Verhandlungen, dem operativen Beschaffungsmanagement, verantwortlich für alle weiteren Beschaffungsaufträge, dem Vergabe- und Vertragsmanagement, dem Projekt- und Prozessmanagement und dem Datamanagement. Im Geschäftsbereich Apotheke liegt die Verantwortung für die Beschaffung von Arzneimitteln und Laborbedarf.

Aktuell konzentriert das UKM sich in Bezug auf die vor- und nachgelagerte Lieferkette auf die Betrachtung der direkten Lieferanten bzw. Entsorger. Da viele der Produkte, die am UKM beschafft werden, hoch verarbeitet sind, bedeutet die Nachverfolgung bis zum Beginn der Wertschöpfungskette einen Aufwand, den das UKM nicht ohne Weiteres leisten kann. Diese Entscheidung ist im Einklang mit dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz erfolgt. Für die Bewertung der Lieferanten werden im ersten Schritt das Herkunftsland (abhängig davon sind viele Standards in Bezug auf Menschen- und Arbeitnehmerrechte zu bewerten) und die Branche betrachtet. Werden in dieser ersten Betrachtung besondere Risiken festgestellt oder fällt ein Lieferant anderweitig negativ auf, zum Beispiel durch Medienberichte oder durch direkte Meldungen von Menschrechtsverstößen, wird dieser Lieferant in einem weiteren Schritt genauer untersucht. Folgen können im ersten Schritt die Aufforderung zur Abhilfe der Menschenrechtsverletzungen sein, bis hin zur Beendigung des Vertragsverhältnisses im letzten Schritt, wenn vorherige Maßnahmen nicht gegriffen haben. Dabei muss erwähnt werden, dass das UKM auf viele seiner Lieferanten keinen zu großen Einfluss hat, da diese erstens sehr groß sind und zweitens oft nur über Zwischenhändler ein Kontakt besteht.

Das UKM hat sich eine Grundsatzerkklärung gegeben und einen Verhaltenskodex



erstellt, der auch für die Lieferanten des UKM gilt. Beide Dokumente sind in deutscher und englischer Sprache [auf der Webseite verfügbar](#). Mit der Grundsatzzerklärung bekennt das UKM sich zur Einhaltung der Menschenrechte und formuliert diese Erwartung ebenso für seine Lieferanten. Insbesondere werden folgende Rechte für die Mitarbeitenden des UKM aber auch für die der direkten Lieferanten und Entsorger mit der Grundsatzzerklärung formuliert:

- Verbot von Kinderarbeit
- Verbot von Zwangs- und Pflichtarbeit
- Recht auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
- Vereinigungsfreiheit, Recht auf Kollektivverhandlungen und Streikrecht
- Recht auf Privatsphäre
- Chancengleichheit und Schutz vor Diskriminierung
- Faire Vergütungen und Leistungen
- Umweltschutz
- Schutz lokaler Gemeinschaften und indigener Völker
- Menschenschutz beim Einsatz von Sicherheitskräften.

Im Verhaltenskodex sind grundlegende Verhaltensregeln für die Mitarbeitenden des UKM formuliert. Dieser Verhaltenskodex richtet sich ebenso an die Lieferanten. Die Regeln in diesem Verhaltenskodex gehen über die Einhaltung grundlegender Rechte der Menschen hinaus und umfassen unter anderem Handlungsgrundsätze zum Umweltschutz, zum nachhaltigen Einsatz von wirtschaftlichen Mitteln und zur Ressourcenschonung in den Geschäftsentscheidungen sowie eine vorurteilsfreie Zusammenarbeit und ein von Offenheit und Respekt geprägtes Arbeitsumfeld. Beispiele für Beschaffungen, die im Sinne der Nachhaltigkeit umgestellt wurden, gibt es in verschiedenen Bereichen des UKM. Beispielsweise im Textilmanagement, das einen Teil der Kasacks im Jahr 2024 auf das Material Lyocell umgestellt hat[\[1\]](#). Geplant ist, diese Maßnahme zukünftig weiter auszurollen und weitere Kliniken mit den neuen Kasacks zu versorgen. Oder in der Gastronomie, die mit verschiedenen Lieferanten im Münsterland zusammenarbeitet, um regionales Gemüse und Milchprodukte zu verarbeiten. Dabei muss am Universitätsklinikum immer ein Aspekt auch auf die Vergabekonformität solcher Maßnahmen gelegt werden. Um in Bezug auf die Beschaffung sukzessive besser zu werden, hat sich das UKM dem Netzwerk Zukunft Krankenhauseinkauf (Zuke) und hier speziell der Zuke Green Community angeschlossen. In diesem Netzwerk werden zwischen den Nachhaltigkeitsbotschafter*innen verschiedener Kliniken Erfahrungen zu nachhaltigen Alternativen und Umsetzungsideen nachhaltiger Maßnahmen geteilt.

In der nachgelagerten Wertschöpfungskette spielen vor allem das Recycling von Wertstoffen und die Entsorgung von Abfällen eine maßgebliche Rolle. Hierfür arbeitet das UKM eng mit den Entsorgungsfirmen zusammen. Auf dem Gelände des UKM wird ein eigener Entsorgungshof betrieben, auf dem Wertstoffe und Abfälle gelagert werden können, bis sie durch die Entsorger



abgeholt werden. Das Team Umweltschutz und Entsorgung arbeitet stetig daran die Trennung von Abfällen zu optimieren, aufzuklären und umweltfreundlichere, bzw. verpackungssparsamere Alternativen für das UKM zu evaluieren und nach positiver Evaluation auch einzuführen. Eine Maßnahme aus dem Bereich Entsorgung ist die Kooperation mit der TobaCircle GmbH. Diese stellt Aschenbecher zur Verfügung, in denen Zigarettenkippen gesammelt werden können. Die gesammelten Abfälle aus Zigarettenkippen werden dann in regelmäßigen Abständen von der TobaCircle GmbH abgeholt und fachgerecht entsorgt. So wird sichergestellt, dass keine Giftstoffe aus den Abfällen in den Boden und damit ins Grundwasser gelangen.

[1] Lyocell ist eine umweltschonende Alternative zu Baumwolle, da es aus nachhaltig angebautem Holz gewonnen und in einem nahezu geschlossenen Kreislauf hergestellt wird, in dem ebenfalls die Chemikalien, die zur Produktion benötigt werden, recycelt werden können. Zudem bietet es hohen Tragekomfort durch seine atmungsaktive, weiche und feuchtigkeitsregulierende Faser



Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Das UKM hat seit Herbst 2022 eine Stabsstelle Nachhaltigkeitsmanagement etabliert. Die Stabsstelle ist direkt dem Kaufmännischen Direktor zugeordnet und kann somit auf direkte Art und Weise Entscheidungen herbei führen. In der Stabsstelle arbeiten aktuell acht Personen. Fünf Mitarbeitende im Team Umweltschutz und Entsorgungsmanagement, eine Klimaschutzmanagerin, eine Werkstudentin und die Stabstellenleitung. Darüber hinaus gibt es weitere Personen, die Themen in ihrer Verantwortung haben, die einen starken Nachhaltigkeitsfokus haben: Dazu gehören das Energiemanagement (angesiedelt in der Tochtergesellschaft UKM IM GmbH), bestehend aus drei Mitarbeitenden, das Gleichstellungsbüro mit insgesamt 1,5 VK und das FamilienServiceBüro. Das UKM hat außerdem einen Menschenrechtsbeauftragten benannt, der eng mit der Stabsstelle Nachhaltigkeitsmanagement im Austausch ist. Er ist unter: menschenrechte@ukmuenster.de erreichbar.

Um den interdisziplinären Austausch zu fördern und um der Vielfalt des Themas Nachhaltigkeit gerecht zu werden, wurde in 2024 das Team Nachhaltigkeit gegründet. In dem operativen Team sind insgesamt rund 30 Personen aus den unterschiedlichsten Arbeitsbereichen am UKM vertreten. Vom Arbeitsschutz, Pflege und Medizin, über Hygiene und Qualitätsmanagement, von Compliance und Personal bis hin zum Controlling und Vertreter*innen aus der Fakultät, kommen hier Perspektiven aus dem gesamten UKM zusammen, um gemeinsam an den Nachhaltigkeitsbestrebungen zu arbeiten. Als Entscheidungsgremium wurde darüber hinaus das Nachhaltigkeitsboard gegründet, das die Vorstände umfasst und die Arbeit der Stabsstelle Nachhaltigkeitsmanagement und des Teams Nachhaltigkeit auf strategischer Ebene begleitet.

Das Team Nachhaltigkeit kommt zwei bis vier Mal im Jahr in gesamter Besetzung zusammen und darüber hinaus zu konkreten Arbeitsterminen in teilweise kleineren Untergruppen. Das Nachhaltigkeitsboard wird mindestens einmal im Jahr und bei Bedarf, im Zuge wichtiger Entscheidungen, einberufen. Darüber hinaus wird regelmäßig im Intranet und in der Mitarbeitendenzeitschrift über die Nachhaltigkeitsbestrebungen und –projekte kommuniziert und es werden alle Mitarbeitenden zum Mitwirken und zur Übernahme von Verantwortung in ihrem eigenen Arbeitsbereich aufgerufen. Nur durch ein ausgeprägtes Ownership jeder/jedes einzelnen Mitarbeitenden



kann das Querschnittsthema Nachhaltigkeit in einer Organisation wie dem UKM erfolgreich gelebt und umgesetzt werden.

6. Regeln und Prozesse

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

Zur Umsetzung von Strategien und Konzepten im operativen Geschäft nutzen wir am UKM umfangreiche Prozessbeschreibungen, Dienstanweisungen und Verfahrensanweisungen im Prozessmanagementsystem. Zur Abbildung und internen Veröffentlichung wird ein softwaregestütztes Dokumentenmanagementsystem eingesetzt. So kann ein Zugriff auf aktuelle Regelungen jederzeit gewährleistet werden. Auch für die Stabsstelle Nachhaltigkeitsmanagement gibt es hier einen eigenen Bereich, in dem Unterlagen zur Umsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (Verfahrensordnung, Prozessdefinitionen und Grundsatzklärung) abliegen sowie Prozesse, Leitlinien und Arbeitsanweisungen aus dem Team Umweltschutz und Entsorgungsmanagement.

Im Geschäftsbereich Compliance und Versicherungen wurde ein Verhaltenskodex erarbeitet, der gemeinsam mit der Unternehmenskommunikation sowohl intern wie auch extern verfügbar gemacht wurde. Der Verhaltenskodex richtet sich an alle Mitarbeitenden des UKM und seiner Tochterunternehmen sowie an die Mitarbeitenden der Universitätsmedizin Münster, aber auch an Lieferanten und Dienstleister, die mit dem UKM zusammen arbeiten. Der Verhaltenskodex schreibt Werte für das UKM fest wie zum Beispiel Ressourcenschonung, Gleichbehandlung, Diskriminierungsfreiheit und Nachhaltigkeit. Auch Compliance und Antikorruption sind Themen im Verhaltenskodex.

Zur Vermeidung von Korruption am UKM gibt es darüber hinaus eine Dienstanweisung, die es einzuhalten gilt. Alle Mitarbeitenden werden zu Beginn ihrer Tätigkeit am UKM zu diesen Themen geschult und auf die entsprechenden Regeln und Dienstanweisungen hingewiesen.

Um interne Strukturen sicherzustellen und überprüfen zu können wurde ein einheitliches Berichtswesen geschaffen, über das der Vorstand in regelmäßigen Abständen aus den unterschiedlichen Verwaltungsbereichen über aktuelle Prozesse und Sachstände informiert wird. Der Zyklus für diese reguläre Berichterstattung ist mit einmal jährlich festgeschrieben. Zur Berichterstattung werden Standardrahmenwerke genutzt.

Am UKM haben die Qualität der Versorgung und die Sicherheit der



Patient*innen höchste Priorität. Das Qualitäts- und klinische Risikomanagement ist daher ein zentraler Bestandteil der organisatorischen Steuerung und eng mit der strategischen Weiterentwicklung der Versorgungsqualität verknüpft. Der Vorstand legt die Qualitätspolitik und Qualitätsziele des UKM fest und steuert den kontinuierlichen Verbesserungsprozess auf Leitungsebene.

Innerhalb des Vorstands ist der Ärztliche Direktor als Beauftragter der obersten Leitung für das Qualitätsmanagementsystem (QMS) benannt. Das klinikweite QMS wurde 2007 eingeführt, mehrfach KTQ-zertifiziert und seit 2019 an den Vorgaben der G-BA-Richtlinie zum Qualitätsmanagement in Krankenhäusern ausgerichtet. Die im zentralen QM-Handbuch festgelegten Vorgaben sind klinikweit verbindlich.

Das Zentrale Qualitäts- und klinische Risikomanagement agiert als das Bindeglied zwischen der Vorstandsebene und den Kliniken und Instituten, Geschäftsbereichen und Stabsstellen. Durch folgenden Aufgaben unterstützt das Zentralen Qualitäts- und klinischen Risikomanagements die Umsetzung der Qualitätspolitik- und Qualitätsziele:

- die Koordination aller Qualitäts- und klinischen Risikomanagementprojekte am UKM,
- die übergeordnete Koordination der externen Qualitätssicherung,
- die Unterstützung der Kliniken und Institute und Unterstützungsgebiete sowie
- die Information und Schulung der Mitarbeitenden zu QM relevanten Themen,
- die übergeordnete Koordination des CIRS und dem Controlling daraus resultierender Maßnahmen,
- die Koordination von internen Audits und
- die Initiierung, Durchführung und Auswertung von Befragungen.

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.

In der im Jahr 2022 gegründeten Vorstandsstabsstelle Nachhaltigkeitsmanagement werden die Nachhaltigkeitsbemühungen am UKM zusammengeführt und koordiniert. Dafür werden Kennzahlen entwickelt, die die Erfolgsmessung der Projekte und Vorhaben ermöglicht. Die Entwicklung der Kennzahlen erfolgt gemeinsam mit den zuständigen Bereichen, da Nachhaltigkeit als Querschnittsthema nicht allein in einer Stabsstelle umgesetzt



werden kann. Aus diesem Grund wurde auch das Team Nachhaltigkeit geschaffen, das aktuell aus rund 30 Mitarbeitenden aus den verschiedensten Bereichen des UKM besteht. Das Team arbeitet interdisziplinär auf Augenhöhe zusammen. Damit ist sichergestellt, dass in der Stabsstelle die tatsächlich relevanten Informationen zusammenlaufen können.

Interne Kontrollmaßnahmen, die die Umsetzung gesetzter Ziele und entwickelter Strategien sowie die Einhaltung gesetzlicher Pflichten verfolgen, sind am UKM an verschiedenen Stellen etabliert. Im Rahmen der internen Revision werden gesetzliche Pflichten und ihre Einhaltung kontrolliert und intern auditiert. Darüber hinaus führt auch das Zentrale Qualitäts- und Risikomanagement interne Audits durch, die Bereiche und Teams dabei unterstützen ihre Arbeitsabläufe zu verbessern. Darüber hinaus gibt es fest definierte Berichtsstrukturen, die eine Vergleichbarkeit der internen Kennzahlen und somit eine regelmäßige (in der Regel jährliche) Erfolgsmessung möglich machen. Diese Berichte gehen an den Vorstand, so dass auch die oberste Führungsebene regelmäßig über den aktuellen Stand, über Ziele und über Herausforderung bei der Erreichung dieser Ziele informiert ist.

Für den Bereich Energie sind wir am UKM seit 2016 nach ISO 50001 zertifiziert. Im Rahmen dieser Zertifizierung werden Energiekennzahlen gemessen, Ziele und Maßnahmen zur Verbesserung definiert und die Zielerreichung nachgehalten und transparent gemacht. Auf konkrete Kennzahlen aus dem Energiebereich gehen wir in den [Kriterien 11-13 \(Umweltbelange\)](#) ein. Darüber hinaus ist ein CO2-Reduktionsplan erstellt worden, der Ziele zur Treibhausgasminimierung bis zum Jahr 2045 beinhaltet und es wird seit 2022 (Basisjahr) zur Erfolgsmessung eine jährliche Treibhausgasbilanz erstellt.

Im Bereich der sozialen Nachhaltigkeit hilft uns das Audit Berufundfamilie regelmäßig unsere Familienfreundlichkeit unter Beweis zu stellen. Die erste Auditierung fand bereits 2010 statt. Im Anschluss wurde das UKM regelmäßig Re-auditiert und damit wurde bestätigt, dass das UKM eine familienbewusste Personalarbeit umsetzt. Zuletzt fand eine Verleihung des Zertifikats im Jahr 2023 statt. Es wird aktiv zu weiteren Vorschlägen aufgerufen, um die Personalpolitik am UKM noch familienfreundlicher zu gestalten und Familien bewusst zu entlasten. Mit dem Portal EINSZWÖLF wurde darüber hinaus ein Angebot zur Unterstützung der Mitarbeitenden in verschiedenen Lebenssituationen geschaffen. Dieses kann beispielsweise bei Mobbing, sexuellen Belästigungen, Diskriminierung oder sonstigen belastenden Ereignissen in Anspruch genommen werden. Das Unterstützungsangebot umfasst unter anderem psychosoziale Beratung, Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) sowie Coaching und Mediation. Den Mitarbeitenden steht zudem ein Hinweisgeberportal zur Verfügung, um Vorfälle in Bezug auf Korruption, Diskriminierung oder Ungleichbehandlung zu melden.

Zur kontinuierlichen Kontrolle der Qualität und Sicherheit der



Patientenversorgung führt das UKM regelmäßig strukturierte Bewertungen in Organisationseinheiten durch. Ergänzend werden Patienten-, Mitarbeitenden- und Einweiserbefragungen durchgeführt, deren Ergebnisse in konkrete Verbesserungsmaßnahmen einfließen.

Einen weiteren wichtigen Beitrag leisten regelmäßige Begehungen – etwa zu den Themen Hygiene, Brandschutz, Datenschutz, Arbeitssicherheit und Apothekenwesen. Sie dienen der systematischen Prüfung gesetzlicher Anforderungen und fördern eine stetige Weiterentwicklung sicherheitsrelevanter Prozesse.

Gemeldete kritische Ereignisse im klinischen Alltag werden systematisch ausgewertet, um Schwachstellen zu erkennen und geeignete Maßnahmen abzuleiten. Hierbei wird eine UKM-weite 360°Perspektive dadurch eingenommen, dass nicht nur die Professionen und Disziplinen der direkten Patientenversorgung, sondern auch die Expertise der patientennahen Unterstützungsbereiche, als auch weitere Supportivbereiche einbezogen wird. Mit dem „Runden Tisch Patientensicherheit“ etabliert das UKM zu Beginn des Jahres 2025 als eines der ersten Universitätsklinika in Deutschland ein interprofessionelles, interdisziplinäres bereichsübergreifendes Steuerungsgremium, das aktuelle Sicherheitsthemen – wie z.B. Arzneimitteltherapiesicherheit, Sepsisprävention oder Patientensicherheitsaspekte der Informationstechnologien – aufgreift, bewertet und gemeinsam weiterentwickelt. Gemäß dem Motto „Es steht nicht überall Patientensicherheit drauf, wo auch Patientensicherheit drin ist“ findet in diesem Gremium ein UKM-übergreifender Austausch zwischen verschiedenen Berufsgruppen statt. Die Etablierung folgt den Empfehlungen der WHO und orientiert sich an seiner Ausrichtung an deren Global Patient Safety Action Plan (2021–2030). Diese Maßnahmen verdeutlichen den hohen Stellenwert, den die Patientensicherheit und die Qualitätsentwicklung im Selbstverständnis und in der operativen Umsetzung am UKM einnehmen.

Sowohl die Beschäftigten als auch externe Dritte haben die Möglichkeit, potenzielles Fehlverhalten über ein digitales Hinweisgebersystem zu melden. Die Hinweisgeber*innen können dabei selbst entscheiden, ob sie unter Namensnennung oder anonym, Sachverhalte, die den Bereichen der Korruption, der Gleichstellung, Diskriminierung und anderen Compliance-relevanten Themenbereichen zuzuordnen sind, anzeigen möchten. Mit dem Hinweisgebersystem erfüllt das UKM die Anforderungen des Hinweisgeberschutzgesetzes. Darüber hinaus gibt es ein Meldeportal für Beschwerden in Bezug auf das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz. Beide Portale werden vom Geschäftsbereich Compliance und Versicherungen verantwortet, so dass hier an einer Stelle zentral die Beschwerden zusammenlaufen und dokumentiert werden. Über Vorfälle wird der Vorstand regelmäßig informiert.

Der Nachhaltigkeitsbericht wird in Zukunft ein wichtiger Baustein im



Nachhalten und in der Kontrolle der Nachhaltigkeitsbestrebungen des UKM sein. Wir werden im Rahmen der Berichterstattung Fortschritte aufzeigen, aber auch Herausforderungen transparent machen und notwendige Anpassungen begründen und öffentlich machen. Dazu dienen Kennzahlen, die eine Vergleichbarkeit der Berichte sicherstellen.

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.

Aus dem Leitbild des UKM:

Eine auf den einzelnen Menschen abgestimmte Förderung des Heilungsprozesses, persönliche Beratung und Begleitung motivieren unser Handeln. Dabei ist es unsere Aufgabe, eine medizinische Versorgung auf höchstem Niveau auch angesichts begrenzter Mittel zu gewährleisten. Unsere gemeinsame, an den folgenden Grundsätzen ausgerichtete Arbeit erfüllt dieses Leitbild mit Leben.

Kompetenz, Engagement und Mitgefühl

Das UKM bietet eine medizinische Versorgung auf höchstem Niveau und orientiert sich dabei an den Bedürfnissen jedes/r einzelnen Patienten*. Sowohl Patient*innen als auch Angehörigen werden beraten, begleitet und unterstützt. Der modernen Hochleistungsmedizin gibt das UKM ein menschliches Gesicht.

Respekt und Gemeinsinn im Miteinander

Das UKM fördert Teamgeist, Sensibilität und gegenseitige Achtung. Die Gleichstellung von Frau und Mann in allen beruflichen Belangen ist dem UKM ein wichtiges Anliegen.

Forschung für eine bessere Medizin

Die Qualität der wissenschaftlichen Arbeit der Universitätsmedizin Münster sichert den Zugang zu moderner Diagnostik und Therapie.

Ausbildung mit Weitblick

Mit Lehre, Aus- und Fortbildung sichert die Universitätsmedizin Münster die Kontinuität einer hochwertigen medizinischen Versorgung.

Innovation und Effizienz unserer Organisation

Das UKM stellt sich der Herausforderung einer strukturellen und



konzeptionellen Weiterentwicklung bei gleichzeitig bedarfsgerechten Einsatz der zur Verfügung stehenden Mittel. Durch persönliches Engagement wird die hohe Qualität der medizinischen Versorgung sichergestellt. Ein nachhaltiger Umgang mit den Ressourcen wird mithilfe von Umweltleitlinien in der Unternehmenskultur verankert.

Gemeinsam stärker

Dem UKM ist eine aktive Zusammenarbeit sowie eine offener und konstruktiver Dialog mit anderen Partnern des Gesundheitswesens wichtig.

Wir fühlen uns verpflichtet:

**zu persönlicher Integrität,
zum Dienst am Mitmensch,
zu Exzellenz in Krankenversorgung, Forschung und Lehre**

Das UKM hat sich im Jahr 2022 eine neue Strategie, mit dem Titel "Zuerst Raum zum Atmen", gegeben. Daraus abgeleitet wurde ein strategisches Zielbild entwickelt, in dem Nachhaltigkeit ein zentraler Punkt ist. Darüber hinaus hat sich das UKM im Jahr 2023 einen Verhaltenskodex gegeben, der sowohl an Mitarbeitende aber auch Lieferanten adressiert ist und Grundregeln des respektvollen Miteinanders festschreibt.

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.

Anreizsysteme für Vorstand, Führungskräfte und Mitarbeitende

Grundsätzlich hat das UKM sowohl ökologische, soziale als auch ökonomische Ziele in der *Strategie "Zuerst Raum zum Atmen"* festgeschrieben. Das Thema Nachhaltigkeit findet als eines von sieben Kernthemen Erwähnung im Leitbild des UKM und ist somit von allen Führungskräften und Mitarbeitenden zu verfolgen.

Darüber hinaus gibt es verschiedene Anreize, die Mitarbeitende zu mehr ökologischer Nachhaltigkeit motivieren sollen. Beispielsweise im Bereich der *Mobilität* bietet das UKM ein gefördertes Jobticket an, eine Fahrradwerkstatt auf dem Campus, so dass eine Reparatur während der Arbeitszeiten einfach erfolgen kann, eine Mitfahrer-App, die gemeinsam mit der FH Münster und der



Universität Münster angeboten wird, sowie das Jobrad, welches aktuell für die Mitarbeitenden der Töchter angeboten wird. Die Ausweitung des Angebots zum Jobrad auf alle Mitarbeitenden ist gesetztes Ziel.

Anreize für eine Verbesserung des Arbeitsalltages adressiert das UKM mit einem Vorschlagswesen (dem sogenannten Ideenmanagement). Da es sich hier in der Regel um Vorschläge zu Prozessverbesserungen handelt, adressieren sie immer auch nachhaltige Zielsetzungen. Mitarbeitende des UKM und seiner Töchter sind eingeladen, verbesserungsfähige Zustände zu benennen und Lösungen aufzuzeigen. Bei einer positiven Beurteilung des eingereichten Vorschlages wird dieser mit einer Prämie honoriert. Insgesamt wurden bereits 13.500 Ideen eingereicht. Allein in 2024 waren es 368 eingereichte Ideen und es wurden in 2024 41 Prämien im Wert von insgesamt 26.699 Euro vergeben. Die rechenbaren Einsparungen für das UKM beliefen sich auf 117.224 €.

Evaluation durch das Nachhaltigkeitsboard

Der Vorstand wird regelmäßig im Rahmen eines *Nachhaltigkeitsboards* über die zentralen nachhaltigkeitsbezogenen Unternehmensentwicklungen informiert. Somit wird sichergestellt, dass Nachhaltigkeitsaspekte in der Unternehmensführung berücksichtigt werden.

Zielvereinbarungen sind im öffentlichen Dienst kein weitreichend etabliertes Steuerungsinstrument. Am UKM arbeiten lediglich wenige Personen der obersten Führungsebene im Rahmen von Zielvereinbarungen. Diese Vereinbarungen orientieren sich an den strategischen Zielen des UKM.



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 besteht aus einem fixen Jahresgehalt und einer variablen Erfolgsvergütung. Die variable Erfolgsvergütung wird für das abgelaufene Geschäftsjahr nach Feststellung des Jahresabschlusses durch den Wirtschaftsprüfer festgelegt. Grundlage sind die erfüllten Zielvorgaben und die Gesamtperformance.

 - b.** Die Zielkategorien konstituieren sich aus den wirtschaftlichen Zielen des Unternehmens und des eigenen Bereichs, den klinischen Leistungen und dem Qualitätsmanagement. Die vereinbarten Ziele orientieren sich an den strategischen Zielen des UKM.

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.

Die im Berichtszeitraum bestehenden Anstellungsverträge der



Vorstandsmitglieder des UKM enthalten keine Regelungen zur Offenlegung der Vergütung. Die Vergütung der Vorstandsmitglieder des UKM wird jedoch jährlich auf der Homepage des UKM offengelegt.

Die Berechnung des Medians der Jahresgesamtvergütungen aller Angestellten am UKM ist zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht möglich, da diese Kennzahl nicht ohne Weiteres aus dem System abrufbar ist. Im Rahmen des Aufbaus eines Controllings für die relevanten Nachhaltigkeitskennzahlen strebt das UKM auch die Erhebung dieser Kennzahlen an.

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 Aufbaus des Nachhaltigkeitsmanagements am UKM wurde eine Stakeholderanalyse externer und interner Stakeholder durchgeführt. Die Durchführung der Stakeholderanalyse wurde durch das Kernteam zur Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts interdisziplinär umgesetzt. Überprüft und erweitert wurden die Ergebnisse durch das Team Nachhaltigkeit in einem gemeinsamen Workshop. Bei diesem waren Vertreter*innen aus den Bereichen Personal und Recht, Controlling, Finanzen, Ärzteschaft, Pflege, Hygiene, Qualitätsmanagement, Unternehmenskommunikation, Gastronomie, Umweltschutz und Entsorgungsmanagement, Klimaschutz, Energiemanagement, Compliance, Parkraumbewirtschaftung, Gleichstellung und aus der Fakultät anwesend. Das Workshop-Ergebnis zur Stakeholderanalyse ist in Abbildung 4 dargestellt.



Abbildung 4 - Stakeholderanalyse im Team Nachhaltigkeit

Interne Stakeholder werden im Rahmen der Entwicklung des Nachhaltigkeitsmanagements auf verschiedene Art und Weise eingebunden. Mindestens zwei Mal jährlich trifft sich das Team Nachhaltigkeit zu Workshops. Darüber hinaus kommuniziert die Stabsstelle Nachhaltigkeitsmanagement sehr regelmäßig im Intranet und in der Mitarbeitendenzeitschrift und ruft über diese Kanäle zu Beteiligung auf. Neben dem Team Nachhaltigkeit wurde ein Nachhaltigkeitsboard ins Leben gerufen, das die Entscheidungsebene abbildet und ebenfalls mindestens zwei Mal jährlich über die Arbeit der Stabsstelle informiert wird. Im Rahmen der Gleichstellungsarbeit gibt es weitere Angebote zum Austausch speziell zu sozialen Nachhaltigkeitsthemen, ebenso wie es jährlich zwei Gesundheitstage mit verschiedenen Angeboten für Mitarbeitende zur Information, aber auch zur Diskussion und zum Mitwirken, am UKM gibt.

Externe Anspruchsgruppen werden beispielsweise über Social Media informiert, aber auch über Pressemitteilungen. Die Stabsstelle Nachhaltigkeitsmanagement vernetzt sich außerdem mit verschiedenen regionalen und nationalen Stakeholdern, ist über den Klimastadtvertrag mit Nichtregierungsorganisationen und kommunalen Akteur*innen in Kontakt und geht mit Ministerien des Landes ins Gespräch. Die Stabsstelle Nachhaltigkeitsmanagement arbeitet darüber hinaus mit dem Qualitätsmanagement zusammen, um Rückmeldungen von Patient*innen in Bezug auf Nachhaltigkeitsthemen aufzunehmen.

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.

Wichtige Themen, die im Berichtsjahr 2024 aus der Stakeholderanalyse identifiziert wurden und Impulse für das Nachhaltigkeitsmanagement geben, sind folgende:

- Sicherstellung höchster medizinischer Versorgungsqualität
- Umweltschutz und hohe soziale Standards in der Lieferkette
- CO₂-Bilanzierung und Dekarbonisierungsfahrplan
- Employer Branding, Gewinnung von Fachkräften und Weiterentwicklung der Mitarbeitenden
- Sichere Arbeitsbedingungen und Gesundheitsschutz
- Zukunftssichere Arbeitsplätze
- Vereinbarkeit von Familie & Beruf
- Faire und leistungsgerechte Vergütung

i. Das UKM führt regelmäßige Mitarbeitendenbefragungen durch und wertet die Ergebnisse systematisch aus zur stetigen Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Patient*innenversorgung. Darüber hinaus ist der Bereich Personal in regelmäßigen Abstimmungen mit dem Personalrat. Durch die Diversität des Teams Nachhaltigkeit ist außerdem sichergestellt, dass die genannten Themen zurück in die relevanten Bereiche getragen und dort bearbeitet werden können. Der Nachhaltigkeitsbericht selbst dient dazu die Themen noch einmal zusammenzuführen und sichtbar zu machen. Die Kommunikation wird unter anderem in Richtung des Nachhaltigkeitsboards erfolgen.

ii. Die Themen wurden von den Mitarbeitenden selbst geäußert, die die Arbeit des UKM und am UKM aus verschiedenen Blickwinkeln betrachten. Das Einbeziehen einer breiten Gruppe von Mitarbeitenden stellt die vielfältigen Perspektiven sicher. Auch die Perspektive des Vorstands wurde mit einbezogen, indem die Strategie des UKM „Zuerst Raum zum Atmen“ als eine Grundlage für die Stakeholderanalyse gedient hat.

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 UKM setzt stark auf Innovationen, um die Nachhaltigkeit in der Gesundheitsversorgung und bei der Ressourcennutzung zu verbessern. Im Rahmen seiner Nachhaltigkeitsstrategie engagiert sich das UKM für die kontinuierliche Verbesserung der ökologischen, ökonomischen und sozialen Auswirkungen seiner Dienstleistungen. Ein wesentlicher Aspekt ist die Digitalisierung von Prozessen, wie etwa die Einführung elektronischer Patientenakten, die den Papierverbrauch deutlich reduziert und die Effizienz erhöht. Zusätzlich fördert das UKM durch Schulungsprogramme die digitale Kompetenz der Mitarbeitenden und unterstützt so die erfolgreiche Nutzung neuer Technologien. Kontinuierlich werden außerdem neue digitale Lösungen mit Hilfe des "digital healthcare hubs" (dhh) pilotiert. Der dhh gehört zur Tochtergesellschaft UKM Management Solutions GmbH und trägt durch die Möglichkeit der schnellen Pilotierung von innovativen Lösungen wesentlich zur digitalen Transformation des Klinikums bei. Beispiele für Pilotprojekte des dhh im Jahr 2024 sind die Einführung eines Voicebots zur Verbesserung der Erreichbarkeit in der Terminvereinbarung einer Klinik und zur Aufnahme von Tickets im IT-Support sowie das flächenendeckende Ausrollen von Spracherkennungssoftware zur Dokumentation und die Pilotierung digitaler Anamnese in der Aufnahme der Hautklinik. Darüber hinaus wurden bereits Ende 2023 Expertenkreise zu den Themen Künstliche Intelligenz und Extended Reality ins Leben gerufen, die sich vier Mal jährlich treffen und somit einen interdisziplinären Austausch sowie Synergien und Wissensweitergabe ermöglichen. Alle sechs Wochen kommt das Digitalisierungsboard zusammen, um neue Trends und Themen der digitalen Transformation im Blick zu behalten. Im Digitalisierungsboard sind neben dem Kaufmännischen Direktor des UKM auch wichtige zentrale Schnittstellenfunktionen und Entscheider*innen organisiert.

Das Ideenmanagement sorgt dafür, dass neue, auch innovative, Ideen von allen Mitarbeitenden partizipativ eingebracht werden können. Finanzielle Anreize und regelmäßige Preisverleihungen sorgen für ein Anreizsystem zur Beteiligung und für die zugehörige Wertschätzung und Sichtbarkeit für die Ideengeber*innen und die Gutachter*innen. Natürlich sind auch das Nachhaltigkeitsmanagement und das Energiemanagement involviert, um Ideen zur Steigerung der Ressourceneffizienz zu begutachten. Quantitative Daten zum



Ideenmanagement finden Sie unter Kriterium 8.

Ein bedeutendes Innovationsprojekt des UKM ist zudem "Magnet", eine angestrebte Zertifizierung die aus den USA stammt. Ziel ist die Verbesserung der berufsgruppenübergreifenden Zusammenarbeit im Klinikalltag. Somit betrifft das Magnet-Projekt alle Mitarbeitenden und sorgt für eine Steigerung der Arbeitszufriedenheit am UKM und gleichzeitig für eine bessere Versorgungsqualität der Patienten*innen. Letztlich handelt es sich um einen Kulturwandel hin zu einem besseren Miteinander am UKM.

Im Bereich der ökologischen Nachhaltigkeit sind neben Digitalisierungsprojekten weitere Themen relevant. Dazu gehört die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien bei Bauprojekten und in der Beschaffungspolitik. Beispielsweise werden bei Neu- und Umbauvorhaben ökologische Standards wie Gründächer und Photovoltaikanlagen umgesetzt und es werden für ausgewählte Produktgruppen Leitlinien für die nachhaltige Beschaffung entwickelt. Ein weiteres beispielhaftes Projekt ist die Einführung einer Mitfahrer-App, die es Mitarbeitenden ermöglicht Fahrgemeinschaften zu bilden und somit ökologisch und ökonomisch nachhaltiger zur Arbeit zu gelangen. Die App wurde gemeinsam mit der FH und der Uni Münster eingeführt, so dass ein größerer Pool an potentiellen Mitfahrer*innen zur Verfügung steht. Diese Maßnahmen sind Teil einer umfassenden Strategie zur Reduzierung des ökologischen Fußabdrucks und zur Förderung nachhaltiger Praktiken in allen Bereichen des Klinikums. Durch diese vielfältigen Initiativen verbindet das UKM Innovation mit Nachhaltigkeit und trägt somit entscheidend zur Weiterentwicklung des Gesundheitswesens bei. Konkrete Einsparungen sind schwer nachvollziehbar. Im Kriterium 12 wird der Energiebedarf pro Jahr dargestellt und im Kriterium 13 wird die Treibhausgasbilanz für das UKM erläutert. Allerdings sind die Effekte der umgesetzten Neuerungen nicht direkt ablesbar, weil am UKM gleichzeitig eine Steigerung der Bettenanzahl und eine Erhöhung der Mitarbeitendenzahlen angestrebt und umgesetzt werden. Im Rahmen des zu entwickelnden Nachhaltigkeitscontrollings werden in Zukunft konkrete Kennzahlen zur Steigerung der Nachvollziehbarkeit entwickelt.

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)

Im Geschäftsbericht 2024 werden die Anlagen des UKM ausgewiesen. Unter



anderem die Finanzanlagen, welche im Wesentlichen Anteile an verbundenen Unternehmen, Ausleihungen an verbundene Unternehmen und Beteiligungen betreffen. Eine Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren findet für die genannten Finanzanlagen nicht statt. Da das UKM als Anstalt öffentlichen Rechts dem Geschäftszweck nach keine Investitionen tätigt und die Anteile bzw. die Ausleihungen an verbundene(n) Unternehmen zum Zweck der Aufrechterhaltung der Versorgungssicherheit hält, ist eine Prüfung dieser Anlagen nicht zielführend. Die Finanzanlagen des UKM erfolgen nicht aus einer gewinnorientierten Absicht.



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.

Folgende Ressourcen sind für das UKM besonders relevant:

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

Im Folgenden wird die Entwicklung der Verbrauchswerte für verschiedene Ressourcen, soweit möglich, kurz beleuchtet und es werden Maßnahmen zur Reduktion der Ressourcennutzung definiert. Auf das Thema Energie wird im Abschnitt klimarelevante Emissionen noch ausführlicher eingegangen.

Energie: Der Gesamtenergieverbrauch des UKM setzt sich aus Nah- und Fernwärme, Strom, Dampf und Erdgas zusammen. Im Jahr 2024 hatte das UKM einen Gesamtbezug von 149.418 MWh. Den größten Anteil mit fast 40% bildet dabei Strom. Der Wärmebedarf des UKM setzt sich zu 77% aus Fernwärme und zu 23% aus Nahwärmeerzeugung mittels Blockheizkraftwerk (BHKW) zusammen. Das UKM verfügt über vier Blockkraftheizwerke an verschiedenen Orten. Im Bereich Strom verringerte sich der Verbrauch um ca. 4% im Vergleich zu 2020. Der Bezug von Fernwärme und der von Erdgas sind nahezu konstant geblieben, jedoch bei einer Vergrößerung der zu beheizenden Flächen und einem Anstieg der Betten. Dank einer energetischen Optimierung der technischen Anlagen werden jährlich circa 12.000 Tonnen CO₂ im Vergleich zur technischen Infrastruktur vor [Durchführung der Maßnahmen eingespart](#). Durch die [Fassadensanierung der Bettentürme im Jahr 2019](#) konnte der Heizwärmebedarf reduziert und somit der Heizdampfbezug verringert werden, [was sich positiv auf die Energiebilanz auswirkt](#). In den Daten zum



Energieverbrauch ist darüber hinaus ein Peak durch die Corona-Pandemie in den Jahren 2020 und 2021 zu erkennen. In dieser Zeit wurde die Betriebsweise der zentralen Raumlufttechnischen Anlagen von einem standardmäßigen Umluft- auf einen Außenluftbetrieb umgestellt.

Wasser: Im Berichtsjahr 2024 lag der Verbrauch des UKM bei 392.429 m³ Leitungswasser. Seit 2021 gab es einen Anstieg des Wasserverbrauchs um fast 14%. Die Interpretation des Wasserverbrauchs ist durch Sondereinflüsse teilweise schwer umzusetzen.

Beschaffung von Gebrauchs- und Verbrauchsgütern/Materialien: Am UKM werden aufgrund des breiten Leistungsspektrums Heilen, Forschen und Lehren neben Büromaterialien (wie zum Beispiel Papier) eine Vielzahl verschiedener medizinischer Produkte zur Krankenversorgung (Handschuhe, Spritzen, Hygienepapiere, Reinigungs- und Desinfektionsmittel etc.) sowie diverse Chemikalien (Lösungsmittel, Formaldehyd, Gase etc.) eingesetzt. Das Ziel ist die schrittweise Etablierung eines nachhaltigen Beschaffungsmanagements mit einem Schwerpunkt auf Ressourcenschonung. Weitere organisatorische Maßnahmen wie gezielte Schulungen vom Umweltschutzmanagement zur Abfalltrennung in Pflege- und Forschungsbereichen und die Förderung der Digitalisierung sollen zur Sensibilisierung und Abfallvermeidung beitragen. Im Rahmen der CO₂-Bilanz für das Geschäftsjahr 2022 wurden innerhalb von Scope 3 die beschafften Waren und Güter betrachtet. Ziele sind die Identifizierung von Hotspots großer Emissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette und die Ableitung zielführender Handlungsempfehlungen und Beschaffungsrichtlinien, um die Gesamtemissionen des UKM weiter zu reduzieren.

Abfall: Die Gesamtabfallmenge des UKM betrug im Jahr 2024 4.001,24 Tonnen. Somit konnte die Abfallmenge um 206,1 Tonnen im Vergleich zum Vorjahr verringert werden, das sind knapp 5%. Die Interpretation solcher Rückgänge auf Ebene der Gesamtabfallzahlen ist quasi nicht möglich, da Bautätigkeiten, Sonderbelastungen wie die Coronapandemie oder umfangreiche Streiks, wie beispielsweise im Jahr 2022, Einfluss auf die Abfallmengen haben. Der Restabfall (ASN 18 01 04) bildet mit über 50% bzw. 2035 Tonnen den größten Anteil. Die darauffolgenden größten Kategorien bilden mit 475 Tonnen die Wertstoffe und mit 390 Tonnen die Speiseabfälle. Von den insgesamt 40 Abfallarten im UKM wurden vier (Asbestabfälle, Dämmmaterialien, Infektiöse Abfälle, Lösemittelgemische) gemäß dem Europäischen Abfallverzeichnis als gefährlich eingestuft. Auffällig ist der Rückgang der Bauabfälle im Jahr 2024 im Vergleich zum Vorjahr, der durch den Fortschritt in der Sanierung der Bettentürme am UKM, in deren Zuge 2023 große Mengen Asbest entsorgt werden mussten, zu erklären ist.

Recycling: Insgesamt setzt das UKM sich das Ziel, seinen Abfall zu reduzieren und die Verwertungsquote zu erhöhen, um einen nachhaltigeren Umgang mit



Ressourcen zu gewährleisten. Um dieses Ziel zu erreichen, werden immer wieder auch innovative Lösungen evaluiert und erprobt. Beispiele bereits umgesetzter Projekte sind die Zusammenarbeit mit einem Aufbereiter von Ein- und Mehrweg Paletten sowie die Nutzung von Relevo als Mehrweglösung für Verpflegung To-Go.

Biodiversität/Fläche: Die Nutzungsfläche des UKM und der Universitätsmedizin Münster beträgt 330.000 m². Seit 2020 gibt es zwei Großbauten, die sich im Bau befinden und eine Zertifizierung in Silber nach dem „Bewertungssystem nachhaltiges Bauen“ (BNB) des Bundesministeriums des Innern und Heimat (BMI) anstreben. [Bei den Gebäuden handelt es sich um das Forschungszentrum MedForCe und das Body & Brain Institute \(BBIM\)](#). Hierbei werden unter anderem folgende Aspekte berücksichtigt: Materialrecycling, Schadstoffarme Bauprodukte und ein optimierter Energiebedarf. Das UKM setzt bereits seit 2008 einen großen Fokus auf Flachdachbegrünung, so dass fast alle Flächen begrünt oder mindestens teilbegrünt sind. In Summe kommt das UKM auf eine Flachdachbegrünung von 37.000m².

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 Gesundheitswesen hat einen erheblichen Einfluss auf den Klimawandel. Mehr als 5% der deutschlandweiten Treibhausgasemissionen gehen auf das Gesundheitswesen zurück. Ein nicht unerheblicher Teil dieser Treibhausgasemissionen geht auf die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette zurück, sprich auf die eingekauften Waren. Umso besser das UKM mit seinen Ressourcen managt, umso geringer sind diese Auswirkungen. Darüber hinaus ist der Energiebedarf eines Krankenhauses enorm (mehr dazu in den folgenden Leistungsindikatoren). Der hohe Energiebedarf von Krankenhäusern im Allgemeinen und vom UKM im Speziellen erzeugen direkte negative ökologische Auswirkungen. Um diesen Energiebedarf zu reduzieren hat das UKM bereits viele Jahre ein Energiesparcontracting abgeschlossen. Darüber hinaus ist das UKM seit 2016 nach der ISO 50001 zertifiziert.



Das UKM folgt fundamentalen Leitlinien und hat Grundsätze für ein nachhaltiges Handeln definiert[1]. Die Uniklinik fördert das Umweltbewusstsein seiner Mitarbeiter*innen und setzt sich aktiv für den Umweltschutz ein. Die Leitung legt Umweltpolitik und -ziele fest, integriert Umweltaspekte in Entscheidungen und überwacht regelmäßig den Fortschritt. Das UKM strebt umweltverträgliche Dienstleistungen an, reduziert den Energieaufwand und bezieht Lieferanten ein. Transparente Kommunikation und Patienteninformationen über Umweltauswirkungen sind ebenfalls Teil des Engagements. Mit der Erstellung eines integrierten Klimaschutzkonzepts geht das UKM große Schritte in Richtung Nachhaltigkeit. Das Konzept inkludiert die Benennung einer Klimaschutzmanagerin im Jahr 2023, die Erstellung einer Treibhausgasbilanz, eine Potential- und Szenarienanalyse, sowie Klimaschutzziele und Maßnahmenprogramme[2].

Innerhalb der ökologischen Dimension zum Klimaschutz arbeitet das UKM aktuell in sechs definierten Handlungsfeldern[2]:

- Liegenschaften**
- Mobilität**
- Beschaffung und Entsorgung**
- IT-Infrastruktur**
- Ernährung**
- Klimafolgenanpassung**

[1] <https://nachhaltigkeit.ukmuenster.de/leitlinien-grundsaezze>

[2] <https://nachhaltigkeit.ukmuenster.de/projekte/klimaschutz>

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.

Das UKM ist kein produzierendes Gewerbe. Diese Kennzahlen sind deswegen nicht relevant.



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.** Kühlergieverbrauch
 - iv.** Dampfverbrauch
- d.** In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):
 - i.** verkauften Strom
 - ii.** verkaufte Heizungsenergie
 - iii.** verkaufte Kühlergie
 - 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.

302-1

- a. und b. Das UKM bezieht aktuell keinen Ökostrom. Die Energiequellen sind in 302-1 c. aufgeführt.
- c. Im Folgenden finden Sie eine Aufstellung der Energieverbräuche am UKM für die Jahre 2020-2024.

Medium		Einheit	2020	2021	2022	2023	2024
Strom		MWh	68.179	69.273	65.702	64.764	65.519
davon	Stromfremdbezug	MWh	56.944	57.345	56.335	55.831	56.918
davon	Stromerzeugung (BHKW)	MWh	(11.235)	(11.928)	(9.367)	(8.933)	(8.601)
Fern-/Nahwärme		MWh	37.429	48.724	42.660	41.837	42.435
davon	Fernwärme	MWh	25.121	35.586	32.388	32.054	32.763
davon	Nahwärmeerzeugung (BHKW)	MWh	(12.308)	(13.138)	(10.272)	(9.783)	(9.672)
MD-Dampf		MWh	33.165	33.148	30.948	29.673	29.664
davon	MD-Gebrauchsdampf	MWh	26.931	25.846	25.015	25.100	25.795
davon	MD-Verbrauchsdampf	MWh	6.234	7.302	5.933	4.573	3.869
Erdgas		MWh	36.894	39.149	32.171	30.312	30.073
Energiebezug		MWh	152.124	165.228	151.842	147.870	149.418

Tabelle 1 - Energiebezug und Energieerzeugung am UKM im Jahresvergleich

Die Eigenerzeugung bei Strom und Nahwärme stammen aus erdgasbetriebenen Blockheizkraftwerken.

d. Das UKM verkauft keine Energie an Externe. Aktuell bezieht das UKM keine Energie aus erneuerbaren Quellen.

e. Siehe unter 302-1 c.

f. und g. Keine Angaben.

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.



Die Verringerung des Energieverbrauchs über die letzten vier Jahre wird in der unter 302-1 aufgeführten Tabelle deutlich. Grund für die Verringerung ist ein fortlaufendes Energiesparcontracting und die laufende Erneuerung der technischen Anlagen (siehe Text zu Ressourcenmanagement). Darüber hinaus sind in den Zahlen jedoch auch die Ausläufer der Corona-Pandemie enthalten, die für deutlich höhere Energieverbräuche gesorgt haben. Die Energieverbräuche gesamt lassen sich ohne ein ins Verhältnis setzen zur genutzten Fläche kaum realistisch bewerten, da sich durch Bautätigkeiten, Renovierungen, Anmietungen und Umnutzungen laufend Änderungen ergeben.

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 Gesamtvolumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmekquellen.
- 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 ($\leq 1000 \text{ mg/l}$ Filtrattrockenrückstand (Total Dissolved Solids (TDS)));
 - ii.** anderes Wasser ($> 1000 \text{ mg/l}$ Filtrattrockenrückstand (TDS)).
- d.** Gegebenenfalls erforderlicher Kontext dazu, wie die Daten zusammengestellt wurden, z. B. Standards, Methoden und Annahmen.

SRS - 303 - 3 a.

v. Es wird lediglich Wasser von Dritten entnommen.



Verbrauch in qm			
2021	2022	2023	2024
341.810	362.203	385.400	396.098

Tabelle 2 - Wasserverbrauch am UKM im Jahresvergleich

SRS - 303 - 3 b.

Münster und das Münsterland ist aktuell und auch strukturell, laut einer Studie des BUND zum Grundwasserstress in Deutschland aus dem Jahr 2025[1], keine Region des Wasserstresses. Dementsprechend trifft dieses Kriterium nicht zu, bzw. die Menge entspricht 0. Es gibt jedoch Regionen im Norden von Münster, die zumindest akut von Grundwasserstress betroffen sind. Deswegen gilt es die Situation weiter zu beobachten.

SRS - 303 - 3 c.

Die gesamte Wassermenge bezieht sich auf Süßwasser.

[1] Lütkemeier, David und Kuhn, Robert 2025: Grundwasserstress in Deutschland, Bund für Umwelt und Naturschutz Deutschland e.V.

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.

GRI SRS 306-3 a.



Abfallgruppe	Gewicht in Tonnen
Restabfall	2035,09
Wertstoffe	474,93
Speiseabfälle	390,34
Tiereinstreu	280,01
Bauabfälle	249,27
Grünabfälle	219,16
Sperrmüll	142,18
Elektroschrott	72,35
Sonstiger krankenhauspez. Abfall	53,36
Metallschrott	45,48
Chemikalien u.Ä.	39,08
Summe	4.001,24

Tabelle 3 - Gesamtabfallzahlen 2024 - Zusammengefasst nach Abfallgruppen

In der folgenden Tabelle werden ausgewählte Abfallarten und ihre mengenmäßige Veränderung im Zeitverlauf dargestellt.

Ausgewählte Abfallarten in Tonnen	2021	2022	2023	2024	Veränderung 2023 / 2024
Restabfall	2151,74	1989,79	1995,85	2035,09	2%
Infektiöse Abfälle	43,79	37,49	39,02	35,46	-9%
Papier	307,99	248,25	337,52	320,54	-5%
Chemikalien	30,89	40,32	44,97	39,08	-13%
Elektroschrott	49,33	50,98	72,51	72,35	0%
Metallschrott	63,46	57,65	45,89	45,48	-1%
Bauabfälle	157,08	239,57	455,53	249,27	-45%
Sperrmüll	106,02	129,80	135,50	142,18	5%
Körperteile/Organe	10,15	9,24	10,42	9,51	-9%
Zytostatika	5,94	5,80	6,07	5,92	-2%
Tierkörper, infektiös	2,33	1,97	1,94	1,39	-28%
Tierkörper, nicht infektiös (Kleintiere)*	1,08	4,50	1,62	1,08	-33%
Datenträger	126,71	99,69	91,65	104,36	14%

Tabelle 4 - Jahresvergleich von ausgewählten Abfallarten



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.

Das Gesundheitswesen spielt bei der Reduktion von klimarelevanten Emissionen eine bedeutende Rolle, denn es verursacht in Deutschland über 5 % der THG-Emissionen. In diesem Sinne möchte das UKM auch die lokalen und nationalen Klimaschutzziele unterstützen und seinen Beitrag zum Klimaschutz leisten. Daher hat es in den Jahren 2023 und 2024 ein Klimaschutzkonzept, im Rahmen der Nationalen Klimaschutzinitiative gefördert vom Bundesklimaschutzministerium, verfasst.

Das Konzept baut auf den vielfältigen Maßnahmen auf, die bereits vor vielen Jahren am UKM umgesetzt wurden und stetig umgesetzt werden, um Energie einzusparen und Treibhausgasemissionen zu reduzieren. Zu den Maßnahmen zählen unter anderem:

- der Einsatz von Blockheizkraftwerken,
- die Reduktion des Kältemitteleinsatzes,
- die bedarfsgerechte Einstellung von Luftvolumenströmen,
- der Bau von Gebäuden nach dem Bewertungssystem Nachhaltiges Bauen (BNB),
- Informationsangebote zur Wertstofftrennung,
- die Nutzung von Mehrweg-Wärmedecken,
- der Einsatz von weniger klimaschädlichen volatilen Narkosegasen wie Sevofluran,
- das Angebot von Dienstfahrrädern, einer Mitfahrbörse und einem bezuschussten Jobticket,
- die Bereitstellung von Ladesäulen für E-Autos sowie die Aufnahme erster E-Fahrzeuge in den Fuhrpark,
- Digitalisierungsprojekte zur Reduktion des Papierverbrauchs,
- eine verstärkte Integration vegetarischer und veganer Speisen in der Gastronomie.

Auch durch Aktionen wie das Stadtradeln wird das Bewusstsein für nachhaltige Mobilität im Krankenhauskontext gestärkt. Die Gesundheit von Mitarbeitenden soll gefördert, CO₂-Emissionen reduziert und die Luftqualität rund ums Krankenhaus verbessert werden.

Derzeit wird die Fassadensanierung der beiden Türme des UKM weiter ausgeführt, um Energie zu sparen und den Wärmeeintrag in den Sommermonaten durch eine spezielle Verschattungstechnik zu verringern. Außerdem erfolgt der konsequente Austausch und Einsatz von LED-Technik.



Darüber hinaus ist geplant, Leitlinien und Checklisten einzuführen, um Beschaffung, Laborbetrieb und Veranstaltungen nachhaltiger zu gestalten. Weitere nächste Schritte sind in der Maßnahmenliste des Klimaschutzkonzepts verankert (siehe Tabelle 5). Im Bereich der Energie wird regelmäßig der Einsatz von erneuerbaren Energien von dem Geschäftsbereich UKM Infrastruktur (UKM IM) geprüft. Das Energiemanagement des UKM ist nach ISO 50001 zertifiziert. Die Umsetzung sowie der Fortschritt der Bemühungen werden durch ein Klimaschutzcontrolling messbar und greifbar gemacht.

Maßnahmennummer	Maßnahmentitel
Beschaffung & Entsorgung	
BE1	Leitlinien zur nachhaltigen Beschaffung
BE2	Schulungskonzept zur Sensibilisierung der Mitarbeitenden in der Wertstoff- und Abfalltrennung
BE3	Recyclingpapier
BE4	Digitale Teilnahmebescheinigungen
BE5	Prüfung von Atemkalkrecycling
BE6	Abfallvermeidung beim Einsatz von Einwegprodukten
BE7	Prüfung des Einsatzes von Mehrwegbehältern für Rückstellproben
Ernährung	
E1	Erhöhung des veganen und vegetarischen Angebots
E2	Zwei Portionsgrößen in der Patientenversorgung
E3	Kommunikationskampagne zum Thema Ernährung in der Cafeteria
E4	Lebensmittelabfallmessung in der Cafeteria
IT-Infrastruktur	
I1	Duplex- und Schwarzweiß-Druck als Standard
I2	Optimierung der Energiesparmöglichkeiten
I3	Digitalisierung des Prozesses "Einstellungszusage bis Vertragsunterzeichnung"
I4	Steigerung der nachhaltigen Nutzung von Geräten
I5	Ecosia
Klimafolgenanpassung	
K1	Wildblumenwiesen
K2	Tiny Forest
K3	Hitzeschutzcheckliste
Liegenschaften	
L1	Photovoltaik
L2	Erneuerung der Beleuchtung im Altklinikbereich im Rahmen der Instandhaltung und Instandsetzung
L3	Erneuerung der Beleuchtung im Versorgungszentrum
L4	Motorentausch RLT Zentralgebäude
L5	Erneuerung der Lüftungsanlagen im Versorgungszentrum
L6	Optimierung der Lüftungsanlagen im Lehrgebäude

Mobilität	
M1	Handlungsempfehlungen für klimagerechte Dienstreisen
M2	Ladeinfrastruktur für E-Autos der Mitarbeitenden sowie Besucherinnen und Besucher
M3	Fahrradinfrastruktur
M4	Ladeinfrastruktur für betriebseigene E-Fahrzeuge
M5	Aktionen und Kommunikation zu nachhaltigen Mobilitätsoptionen
M6	Klimafreundliche Umrüstung des betriebseigenen Fuhrparks (E-Mobilitätskonzept)
M7	Erhebung der Patientenmobilität
Übergreifend	
Ü1	Klimaschutzschulung und -kommunikation
Ü2	Grünes Labor
Ü3	Nachhaltige Veranstaltungen
Ü4	Klimaschutz-Scouts

Tabelle 5 - Maßnahmenliste aus dem Klimaschutzkonzept

Im Rahmen des Klimaschutzkonzepts wurde eine Treibhausgasbilanz für das UKM inklusive seiner Tochterunternehmen erstellt (Basisjahr 2022). Die Bilanzierung wurde nach dem endenergiebasierten Verursacherprinzip statt dem Territorialprinzip durchgeführt. Diese Treibhausgasbilanz wird jährlich fortgeführt, orientiert sich am Greenhouse Gas Protocol und umfasst Scope 1 (direkte Emissionen durch Verbrennung und Verflüchtigungen), Scope 2 (indirekte Emissionen durch eingekaufte Energie) sowie ausgewählte Bereiche aus Scope 3 (Dienstreisen, Abfall, Pendel- und Patientenmobilität, ausgewählte eingekauft Waren). Die größten Emissionsquellen ergeben sich aus den Bereichen Energie, Beschaffung und Mobilität (siehe Abbildung 5). Das liegt unter anderem am 24h Betrieb eines Universitätsklinikums, den vielfältigen Beschaffungen, als auch der Mitarbeitenden- sowie Patientenmobilität.

Im Bilanzjahr 2022 betrugen die Gesamtemissionen des UKM 146.351 t CO₂e inklusive Unsicherheitsaufschlag, wie der Abbildung 5 zu entnehmen ist. Die Aufschlüsselung der Emissionen zeigt, dass die Beschaffung und Ensorgung mit 43 Prozent den größten Anteil ausmachen, gefolgt von den Liegenschaften mit 33 Prozent und der Mobilität mit 15 Prozent (Abbildung 6). Im Jahr 2023 lagen die Gesamtemissionen bei 146.256 t CO₂e. Also etwa 95 t CO₂e unter der Menge aus dem Basisjahr 2022.

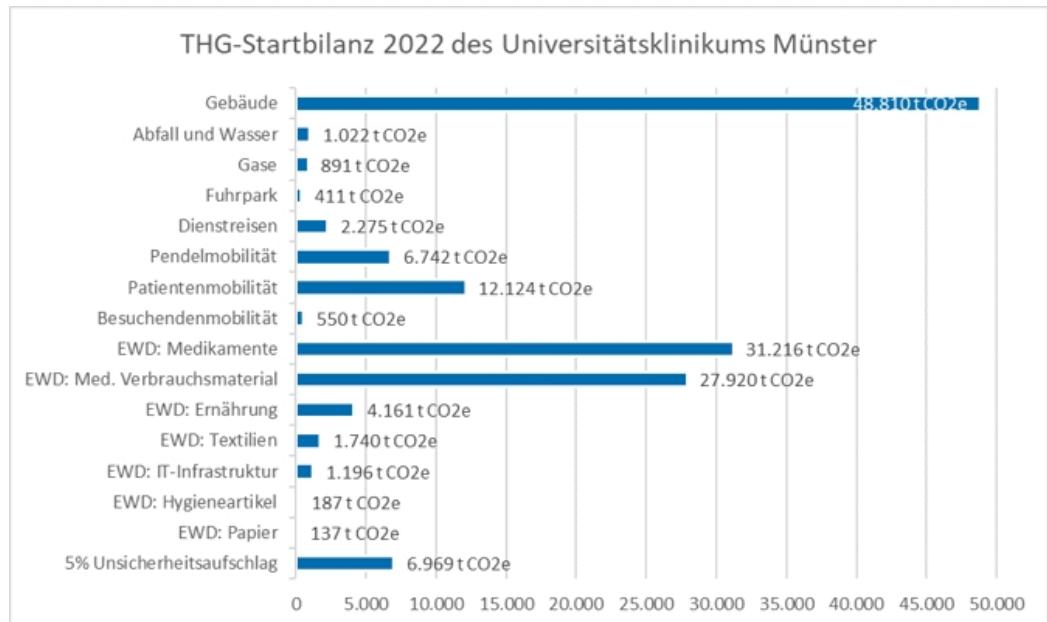


Abbildung 5 - THG-Startbilanz des UKM

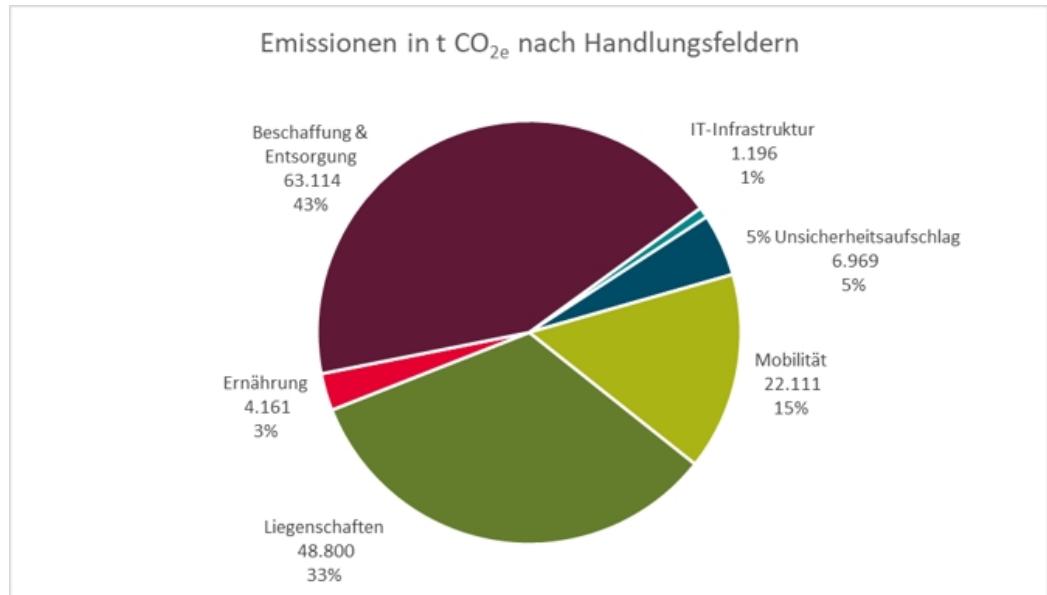


Abbildung 6 - Emissionen im Jahr 2022 nach Handlungsfeldern

Aufbauend auf der Treibhausgasbilanz sollen die Treibhausgasemissionen entsprechend der gesetzten Klimaschutzziele sukzessive über die nächsten Jahre reduziert werden. Folgendes Klimaschutzziel wurde mit entsprechenden Zwischenzielen festgelegt: Das UKM möchte bis 2045 das Maximum des Einsparpotentials umgesetzt haben und die THG-Emissionen um ~105.000 t CO₂e im Vergleich zu 2022 auf weniger als ~42.000 t CO₂e senken. Bis 2030 sollen die THG-Emissionen um ~32.000 t CO₂e im Vergleich zu dem Basisjahr 2022 auf ~114.000 t CO₂e gesenkt werden. Die Erreichung der Treibhausgasneutralität könnte durch den Kauf von Kompensationszertifikaten für die übrigen Treibhausgasemissionen, finanziert mit Mitteln des Landes

NRW, erfolgen. Zur Erreichung des Klimaschutzzieles wurden im Klimaschutzkonzept die zuvor genannten 36 Maßnahmen festgelegt, die in den kommenden Jahren schrittweise umgesetzt oder angestoßen werden sollen. Allgemein ergibt sich somit der in der folgenden Grafik dunkelblau dargestellte THG-Reduktionspfad für das UKM, wenn die oben genannten Maßnahmen zusätzlich zu den allgemeinen Trends umgesetzt würden (Klimaschutzszenario). Wenn nur die allgemeinen Trends ohne Klimaschutzmaßnahmen wirken würden, würde der Reduktionspfad der hellblauen Linie entsprechen (Referenzszenario).

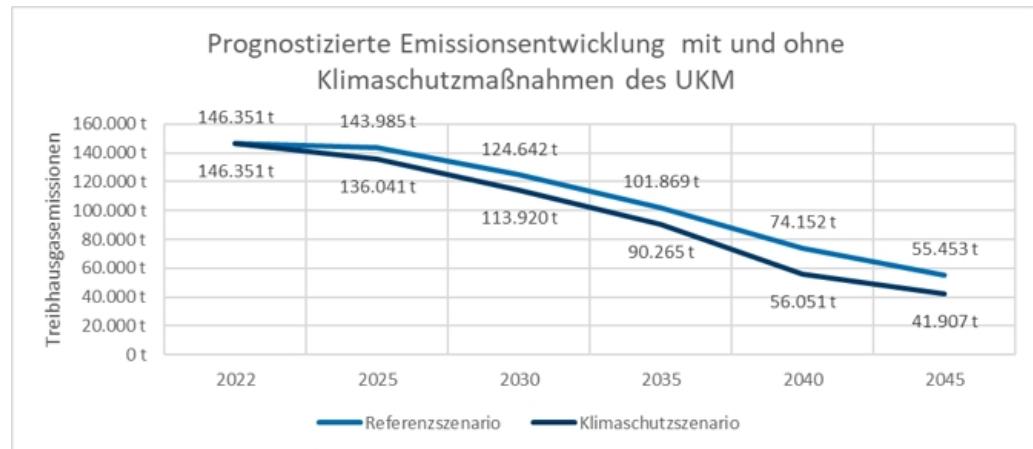


Abbildung 7 - Referenzszenario und Klimaschutzszenario

Im Folgenden sind beispielhafte Maßnahmen mit den dazugehörigen Zielsetzungen dargestellt.

Untersuchte avisierte Maßnahmen	Einflussbereich	THG-Einsparung
Erneuerung der Lüftungsanlagen im Versorgungszentrum	Stromverbrauch	2.821 t CO ₂ /a
Nachhaltige Beschaffung	Allgemein	3.471 t CO ₂ /a
Ladeinfrastruktur für E-Autos des eigenen Fuhrparks (E-Mobilitätskonzept)	Dienstreisemobilität	526 t CO ₂ /a
Handlungsempfehlungen für klimagerechte Dienstreisen	Dienstreisemobilität	364 t CO ₂ /a

Tabelle 6 - Untersuchte Maßnahmen



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 CO₂-Äquivalent.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c.** Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-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.
 - a.** Zum Erstellungszeitraum dieses Berichts waren die Daten der THG-Bilanz für das Jahr 2024 noch nicht vollständig. Sie konnten somit nicht mehr in diesen Bericht einfließen. Aus diesem Grund werden in diesem und den folgenden Indikatoren die Daten aus dem Jahr 2023 herangezogen.

Die direkten Emissionen/Scope 1-Emissionen beliefen sich im Jahr 2023 auf 8.201 t CO₂e.

Kategorie	Emissionsquelle	Menge	Einheit	CO ₂ -Emissionen (Scope 1)
Verflüchtigungen	Isofluran	84,22	kg	45,40
Verflüchtigungen	Sevofluran	700,20	kg	136,54
Mobile Verbrennung	Verbrauch Benzin	53.021,88	l	128,31
Mobile Verbrennung	Verbrauch Benzin E10	33.575,90	l	73,20
Mobile Verbrennung	Verbrauch Diesel	53.628,24	l	143,19
Mobile Verbrennung	Autogas (LPG)	131,61	l	0,22
Verflüchtigungen	Kältemittel R410A und andere Quellen	38,22	kg	79,80
Energie_Wärme	Erdgas (Eigenerzeugung) (Brennwert)	41.715.883,66	kWh	7.594,17

Tabelle 7 - Emissionswerte Scope 1

b. Bei der Bilanzierung wurden alle relevanten Treibhausgase gemäß dem Greenhouse Gas Protocol berücksichtigt. Die Umrechnung erfolgte in CO₂-Äquivalente (CO₂e) auf Basis der GWP-Faktoren.

c. Keine Angabe.

d. Als Basisjahr wurde 2022 gewählt, da für dieses Jahr eine gute Datenverfügbarkeit bestand und die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie bereits weitgehend abgeklungen waren. Die direkten THG-Emissionen (Scope 1) lagen 2022 bei 11.573 t CO₂e.

e. Die Emissionsfaktoren stammen aus verschiedenen Quellen:

Daten	Datenquelle	Daten-Quellen der Emissionsfaktoren güte*
Erdgas	Energiemanagement: Rechnungen und Hochrechnung für Anmietungen	B
Diesel, Benzin	Rechnungen	A
Kältemittel	Rechnungen	A
Med. Gase	Rechnungen	A
Techn. Gase	Rechnungen mit Schätzung der Verflüchtigung	B

Emissionsberichterstattungsverordnung 2022;
UBA 2021

DIN EN 16258:2012; Bundesministeriums für Digitales und Verkehr (BMDV)

IPCC 2021 (AR6); Berechnungen von CAFOGES auf Basis von bekannten Emissionsfaktoren; ÖKOBAUDAT-Datensätze (Version: 2021-II vom 25.06.2021)

IPCC, 2021; Cafoges-Modellierung basiert auf Inventardaten von: Hu et al. (2021). *The carbon footprint of general anaesthetics: A case study in the UK.* Resources, Conservation & Recycling 167, 105411. <https://doi.org/10.1016/j.resconrec.2021.105411>
Datenbank EcoInvent

IPCC, 2021:
https://www.ipcc.ch/report/ar6/wg1/downloads/report/IPCC_AR6_WGI_Chapter07_SM.pdf; IPCC 2021 (AR6); Cafoges-Berechnungen; https://www.bafa.de/SharedDocs/Downloads/DE/Energie/eew_infoblatt_co2_faktoren_2021.pdf?blob=publicationFile&v=5;
Idem at: <https://www.ecocostsvalue.com/data>

Tabelle 8 - Datenquellen, Datengüte sowie Emissionsfaktorenquellen

*Die Datengüte erfolgte entsprechend folgender Eingruppierung:

- Datengüte A: Primärdaten durch Rechnungen, direkten Messungen oder SAP-Auswertungen
- Datengüte B: Primärdaten mit Hochrechnungen
- Datengüte C: Schätzungen auf Grundlage interner Gespräche.

- f. Es wurde der Bilanzrahmen der operativen Kontrolle gewählt.
 g. Für die Erstellung der Emissionsbilanz wurde das Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol) als Leitfaden genutzt. Im Bereich der Emissionen und Energieverbräuche der Wärmeversorgung (im Zeitverlauf und in der Prognose) wurden Annahmen getroffen, die von externen Parteien und generellen Entwicklungen abhängen. Diese Annahmen sind im Klimaschutzkonzept dokumentiert und können dort eingesehen werden. Die Bilanzierung erfolgte mit der Software „Excel“, einem Standardprogramm von Microsoft. Es wurde eine angepasste Version des BayCalc Tool 1.6 der Universität der Bundeswehr München verwendet. Zudem wurden für Emissionsfaktoren und Bilanzierungsbereiche das Cafoges-Tool, welches im Rahmen einer Förderung durch die Deutsche Bundesstiftung Umwelt durch das Öko-Institut e.V. und dem Institut für Allgemeinmedizin der Universitätsklinik Freiburg entwickelt



wurde, herangezogen.

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 CO₂-Äquivalent.
- b.** Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasierter indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- c.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ 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.

a. und b. Zum Erstellungszeitraum dieses Berichts waren die Daten der THG-Bilanz für das Jahr 2024 noch nicht vollständig. Sie konnten somit nicht mehr in diesen Bericht einfließen. Aus diesem Grund werden in diesem und den folgenden Indikatoren die Daten aus dem Jahr 2023 herangezogen.

Die indirekten energiebezogenen Emissionen/Scope 2-Emissionen beliefen sich im Jahr 2023 auf 25.888 t CO₂e (marktbasierter Ansatz).

Kategorie	Emissionsquelle	Menge	Einheit	CO2-Emissionen (Scope 2)
Energie_Strom	Strom	57.424.000,00	kWh	8.081,33
Energie_Strom	Strom (Strommix Deutschland)	2.350.632,93	kWh	1.464,67
Energie_Wärme	Fernwärme	33.194.121,65	kWh	8.109,67
Energie_Wärme	Dampf	60.423.641,04	kWh	8.232,14

Tabelle 9 - Emissionswerte Scope 2

- c. Bei der Bilanzierung wurden alle relevanten Treibhausgase gemäß dem Greenhouse Gas Protocol berücksichtigt. Die Umrechnung erfolgte in CO₂-Äquivalente (CO₂e) auf Basis der GWP-Faktoren.
- d. Als Basisjahr wurde 2022 gewählt, da für dieses Jahr eine gute Datenverfügbarkeit bestand und die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie bereits weitgehend abgeklungen waren. Die indirekten energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2) lagen 2022 bei 29.952 t CO₂e (marktbasierter Ansatz).
- e. Die Emissionsfaktoren stammen aus verschiedenen Quellen:

Daten	Datenquelle	Datengüte	Quellen der Emissionsfaktoren
Dampf sowie Vorkette	Energiemanagement: Rechnungen sowie Hochrechnung für Anmietungen	B	Universität Münster; DEFRA 2022
Nahwärme sowie Vorkette	Energiemanagement: Rechnungen sowie Hochrechnung für Anmietungen	B	Universität Münster; DEFRA 2022
Fernwärme sowie Vorkette	Energiemanagement: Rechnungen sowie Hochrechnung für Anmietungen	B	DEFRA 2022
Strom sowie Vorkette	Energiemanagement: Rechnungen sowie Hochrechnung für Anmietungen	B	Stadtwerke Flensburg Residualmix; Berechnung auf Basis von: GEMIS 5.0, El-mix-DE-2020; eins energie Energiemix ohne Sonderfallregelungen

Tabelle 10 - Datenquellen, Datengüte sowie Emissionsfaktorenquellen

- f. Siehe SRS-305-1 f.

- g. Siehe SRS-305-1 g.



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 CO₂-Äquivalenten.
 - b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
 - c. Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-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.
 - a. Zum Erstellungszeitraum dieses Berichts waren die Daten der THG-Bilanz für das Jahr 2024 noch nicht vollständig. Sie konnten somit nicht mehr in diesen Bericht einfließen. Aus diesem Grund werden in diesem und den folgenden Indikatoren die Daten aus dem Jahr 2023 herangezogen.
- Die indirekten sonstigen Emissionen/Scope 3-Emissionen beliefen sich im Jahr 2023 auf 105.203 t CO₂e.
- b. Bei der Bilanzierung wurden alle relevanten Treibhausgase gemäß dem Greenhouse Gas Protocol einbezogen. Die Umrechnung erfolgte in CO₂-Äquivalente (CO₂e) auf Basis der GWP-Faktoren.
 - c. Keine Angabe.



d. Einbezogen wurden folgende Kategorien:

- Mobilität: Dienstreisen, Pendelmobilität, Patientenmobilität, Besuchendenmobilität
- Abfall und Wasser
- Energiebezogene Emissionen
- Informationstechnologie
- Eingekaufte Waren: Medikamente, medizinische und technische Gase, medizinisches Verbrauchsmaterial, Kältemittel, Lebensmittel, Textilien, Hygieneartikel, Reinigungsmittel und Papier

e. Als Basisjahr wurde 2022 gewählt, da für dieses Jahr eine gute Datenverfügbarkeit bestand und die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie bereits weitgehend abgeklungen waren. Die indirekten THG-Emissionen (Scope 3) lagen 2022 bei 97.857 t CO₂e.

f. Die verwendeten Emissionsfaktoren stammen aus verschiedenen Quellen, darunter GEMIS, das Umweltbundesamt (UBA), DEFRA sowie lieferantenspezifische Angaben. Als Datenbasis wurden außerdem ÖKOBAUDAT, IFEU und die Cafoges-Datenbank herangezogen.

g. Siehe SRS-305-1 g.

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 CO₂ Äquivalenten.

b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ 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.

a. Zum Erstellungszeitraum dieses Berichts waren die Daten der THG-Bilanz für das Jahr 2024 noch nicht vollständig. Sie konnten somit nicht mehr in diesen



Bericht einfließen. Aus diesem Grund werden in diesem und den folgenden Indikatoren die Daten aus dem Jahr 2023 herangezogen.

Bei der Bilanzierung der Treibhausgasemissionen wird mit einem fünfprozentigen Unsicherheitsaufschlag gerechnet. Somit ergaben sich für das Basisjahr 2022 insgesamt 146.351 t CO₂e und für das Jahr 2023 146.256 t CO₂. Dies ist eine Reduktion, um 95 t CO₂e vom Basisjahr zum folgenden Jahr.

Dieser direkte Jahresvergleich ist wenig aussagekräftig. Daher wird eine Betrachtung des Basisjahrs mit einem in der Zukunft liegenden Jahr angestrebt. Dann können voraussichtlich die Einflüsse der dann bereits umgesetzten oben erwähnten Maßnahmen berücksichtigt werden.

- b. Bei der Bilanzierung wurden alle relevanten Treibhausgase gemäß dem Greenhouse Gas Protocol einbezogen. Die Umrechnung erfolgte in CO₂-Äquivalente (CO₂e) auf Basis der GWP-Faktoren.
- c. Als Basisjahr wurde 2022 gewählt, da für dieses Jahr eine gute Datenverfügbarkeit bestand und die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie bereits weitgehend abgeklungen waren.
- d. Eine Reduktion ist in Scope 1 und 2 erfolgt, wohingegen es zu einer Erhöhung in Scope 3 gekommen ist.
- e. Siehe SRS-305-1 g.



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 UKM hat einen öffentlichen Versorgungsauftrag, der auf der untrennbar Kombination von komplexer Versorgung mit Forschung und Lehre basiert. Es bekennt sich zu der hieraus resultierenden ethischen und rechtlichen Verantwortung bei der Erfüllung der gesetzlich übertragenen Aufgaben, sei es in der Krankenversorgung seiner Patient*innen, der Fort- und Weiterbildung seiner Mitarbeitenden sowie des Zusammenwirkens mit der Medizinischen Fakultät der Universität Münster im Bereich von Forschung und Lehre. Das UKM ist lediglich in Deutschland tätig und agiert dementsprechend nach Regeln und Gesetzen, die im nationalen Recht gelten. Darüber hinaus beschreiben Landesgesetze sowie TV-L und TV-Ärzte für den Großteil der Mitarbeitenden weiterführende Rechte und Pflichten.

Verhaltenskodex: Das UKM hat alle wesentlichen Regeln und Grundsätze, die für alle Mitarbeitenden des UKM und seiner Tochterunternehmen sowie für alle Mitarbeitenden der Universitätsmedizin Münster gelten, in einem [Verhaltenskodex](#) zusammengefasst. Der Kodex dient den Mitarbeitenden als Leitfaden für ihr Verhalten im UKM sowie im Verhältnis zu Externen. Ziel ist es, eine nachhaltigere Unternehmenskultur zu etablieren, in der diese Regeln und Verhaltensweisen im gesamten UKM gelebt und im täglichen Handeln verankert werden.

Strategien zur Achtung der Arbeitnehmerrechte: Das UKM ist ein verantwortungsvoller und zukunftsorientierter Arbeitgeber. Die Einhaltung der Arbeitnehmerrechte ist dabei ein zentrales Handlungsfeld. Das UKM unterliegt den tarifrechtlichen Vorgaben des TV-Ärzte und des TV-L. Diese regeln die grundsätzlichen Rechte und Pflichten der Arbeitsvertragsparteien.

Die Mitarbeitenden des UKM sind durch den wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Personalrat vertreten. Dieser setzt sich für die Anliegen der



Mitarbeitenden ein und steht in einem vertrauensvollen Austausch mit dem Vorstand des UKM. Neben den tariflich fixierten arbeitsrechtlichen Vorgaben werden nicht im Gesetz geregelte Aspekte des Verhältnisses zwischen Arbeitgeber und Mitarbeitenden in Dienstvereinbarungen geregelt. Es erfolgen darüber hinaus regelmäßige Informationen der Personalräte an die Mitarbeitenden. Für Auszubildende gibt es zudem eine eigens etablierte Jugend- und Auszubildendenvertretung.

Das UKM setzt sich darüber hinaus dafür ein, den Mitarbeitenden ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zu bieten. Der Arbeitsmedizinische und Sicherheitstechnische Dienst erfüllt alle betriebsärztlichen, personalärztlichen und sicherheitstechnischen Aufgaben für das UKM. Dieser unterstützt u. a. auch bei Gefährdungsbeurteilungen des Arbeitsplatzes und bietet Beratungen zur Gesundheitsförderung an (z. B. Ergonomie am Arbeitsplatz). Durch verschiedene Schulungen (z. B. Brandschutz) und die umfassende Dokumentation in Verfahrens- und Arbeitsanweisungen werden Mitarbeitende hinsichtlich der Themen Arbeitssicherheit und -schutz unterrichtet.

Aufgrund der Herausforderung, die der Arbeitsalltag im Gesundheitswesen mit sich bringt, hat das UKM zudem die Stabsstelle "Ressourcen und Resilienz in der Pflege" etabliert, die die Themen Stressbewältigung, Selbstfürsorge und psychische Flexibilität für die pflegerischen Mitarbeitenden adressiert. Die Arbeit im Gesundheitswesen kann sehr belastend sein, sei es aufgrund der Arbeitszeiten oder des Umfelds, in dem schwer kranke Patient*innen versorgt werden müssen. Viele Mitarbeitende im Gesundheitswesen sind intrinsisch stark motiviert. Diese Motivation kann jedoch dazu führen, dass sie nicht darauf achten, ausreichende Ruhepausen einzuhalten. Der Fachkräftemangel und der Wunsch, die Kolleg*innen nicht allein zu lassen, können dieses Phänomen noch verstärken. Insbesondere für Arbeitnehmer*innen im Gesundheitswesen besteht das Risiko, dass die eigene Gesundheit in den Hintergrund tritt. Studien zeigen, dass psychische Belastungen einen Einfluss auf das Ergebnis für die Patient*innen haben können. Das wiederum hat einen Einfluss auf die psychische Befindlichkeit – ein Teufelskreis kann losgetreten werden. Als Arbeitgeber verfolgt das UKM das Ziel, seine Beschäftigten im Arbeitsalltag dabei zu unterstützen, Belastungen wahrzunehmen, einen angemessenen Umgang damit zu erlernen und bestehende Ressourcen dafür zu nutzen oder weiter auszubauen.

Beteiligung von Mitarbeitenden: Durch das Ideenmanagement des UKM besteht für die Mitarbeitenden die Möglichkeit, Verbesserungsvorschläge einzureichen, die bei positiver Beurteilung prämiert werden. Hierfür werden sowohl finanzielle Prämien als auch Sachprämien vergeben. Das Ideenmanagement am UKM wird intensiv beworben und durch den Vorstand gefördert, so dass auf diese Form der Mitwirkung eine hohe Relevanz gelegt wird. Über das Ideenmanagement wurde im Jahr 2022 bereits eine Sonderaktion zum Thema Ideen zur Energieeinsparung durchgeführt. Aktuell befindet sich die Stabsstelle Nachhaltigkeitsmanagement im Austausch mit dem



Ideenmanagement, um Ende 2025 eine Kampagne zur Sammlung von Nachhaltigkeitsideen und Best Practices umzusetzen. Ein weiteres Ziel zur Beteiligung der Mitarbeitenden in Bezug auf Nachhaltigkeitsfragestellungen ist das Etablieren sogenannter "Grüner Pilotkliniken". Ein Projekt das im kommenden Jahr auf den Weg gebracht und dann in den Folgejahren verstetigt werden soll. Im Jahr 2025 sollen die ersten vier Grünen Pilotkliniken etabliert werden.

Dem Team Nachhaltigkeit kommt eine besondere Rolle zu, weil die beteiligten Mitarbeitenden in allen strategischen Entwicklungen aus der Stabsstelle Nachhaltigkeitsmanagement eng involviert werden. Über interne Kommunikationskanäle (z. B. Mitarbeitendenzeitschrift PulsSCHLAG, Newsletter, Intranet) werden die Mitarbeitenden regelmäßig über das Thema Nachhaltigkeit und zu weiteren Themen informiert und zur Beteiligung aufgerufen. Die Beteiligung am Team Nachhaltigkeit ermöglicht es im Nachhaltigkeitsbereich besonders engagierten Kolleg*innen direkt mitzuwirken was die Gestaltung des Themas am UKM betrifft. Darüber hinaus werden regelmäßig Mitarbeitendenbefragungen zu verschiedenen Themen, wie beispielsweise das Arbeiten im Homeoffice, die Mitarbeitendenmobilität, eine gesunde und nachhaltige Ernährung in der Mitarbeitendenverpflegung aber auch zur Mitarbeitendenzufriedenheit durchgeführt.

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 Migranten und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.

Das UKM erkennt und schätzt die sichtbaren und nicht sichtbaren Unterschiede sowie Gemeinsamkeiten der Mitarbeitenden. Diese Vielfalt wird nicht nur toleriert, sondern bewusst und gezielt genutzt. Die Einbeziehung der unterschiedlichen Talente, Fähigkeiten und Eigenschaften der Kolleginnen und Kollegen unterstützt die Arbeit an der Uniklinik maßgeblich. Sie dient gleichermaßen der Erfüllung des gesellschaftlichen Auftrags des UKM sowie der persönlichen Leistungsfähigkeit jedes einzelnen Mitarbeitenden. Gleichzeitig wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch vielfältige Maßnahmen gefördert.

Das UKM hat verschiedene Ziele für die Chancengerechtigkeit und die Vielfalt im UKM, die angemessene Bezahlung aller Mitarbeitenden, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Integration aufgestellt. Der Ausbau des



Gleichstellungsplan des UKM befasst sich mit der Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern und der Gestaltung einer Arbeitsumgebung, die insgesamt der Vielfalt von Persönlichkeiten, Lebensmodellen und Karrierewegen der Beschäftigten gerecht wird. Wir streben den Aufbau eines gleichen Anteils von Frauen und Männern in allen Tarifgruppen an. Ein weiteres Ziel ist die Führungskräfteentwicklung: Das UKM hat sich zum Ziel gesetzt, perspektivisch bei sich abzeichnenden strukturellen oder personellen Veränderungen Grundlagen für die Entwicklung von Frauen in und für Führungspositionen zu schaffen. Im Bereich der Verbesserung der Arbeitsumgebung im Sinne des Gendermanagements bestehen folgende Ziele:

- Teilzeitbeschäftigung mit Rückkehroption zu höherem Stundenumfang, Umsetzung der Brückenteilzeit
- Führungspositionen in Teilzeit fördern
- Beurlaubungsoptionen in unterschiedlichen Lebensphasen (Berufliche Qualifizierung, familiäre Auszeit etc.) ermöglichen
- Familienbewusste Arbeitszeitmodelle (Poollsungen in der Pflege, Gleitzeit etc.) weiterentwickeln
- Erhöhung der Akzeptanz der häuslichen Telearbeit in entsprechenden Lebensphasen (z.B. bei Erkrankung oder körperlicher Einschränkung, familiäre Pflichten etc.)
- Schaffung einer förderlichen und diskriminierungsfreien Führungskultur (Förderung der Diversity)

Um diese Ziele voranzutreiben und damit die Chancengleichheit, die Vielfalt sowie Integration zu fördern und Arten von Diskriminierung zu vermeiden, wurden unter anderem folgende übergreifende Stellen im UKM geschaffen:

- Gleichstellungsbeauftragte
- Schwerbehindertenvertretung
- Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- Klinisches Ethik-Komitee
- Arbeitsgruppe für Antidiskriminierung
- Geschäftsbereich Pflegeentwicklung
- Arbeitsgruppe Diversity.

Die Arbeitsgruppe Diversity arbeitet an Möglichkeiten zur Sensibilisierung und Förderung einer Sprachfähigkeit sowie an der Entwicklung von Instrumenten zur Unterstützung von Führungskräften. Sie sucht nach Ideen für die Entwicklung gegenseitiger Offenheit und stellt gute Beispiele vor, um die Vorteile einer vielfältigen Zusammenarbeit sichtbar zu machen. Veranstaltungen sollen das Kennenlernen der Anderen unterstützen und einen respektvollen Umgang miteinander fördern. Es wird sich auf folgende Themen konzentriert:

- Interkulturelle Kompetenz
- Menschen mit Behinderung
- Alter und Generationen
- Gender und Geschlechterrollen.



Das UKM zeichnet sich durch eine große Vielfalt der Beschäftigten aus und profitiert von den verschiedenen Talenten, Fertigkeiten und Erfahrungen der Mitarbeitenden. Das UKM erfüllt seit Jahren die in Deutschland gesetzlich vorgegebene Quote von 5 % der Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen und überschreitet sie in der Regel. Wir verfügen über eine Schwerbehindertenvertretung, die sich aktiv für die Belange von Menschen mit Behinderung einsetzt. Weitere Informationen zur Schwerbehindertenvertretung finden Sie auf der entsprechenden Website der Uniklinik. Zudem arbeitet das UKM eng mit dem Integrationsfachdienst zusammen, um die Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben zu unterstützen.

Wir legen großen Wert auf einen diskriminierungsfreien Umgang miteinander, der sich auch im Sprachgebrauch widerspiegelt. Ein Leitfaden zur diskriminierungsfreien Sprache, der in der Arbeitsgruppe "Gerechte Sprache" erarbeitet wurde, soll die Aufmerksamkeit auf die täglich verwendete Sprache lenken und zu einem gerechten und diskriminierungsfreien Sprachgebrauch im Alltag ermutigen. Dieser Leitfaden ist Teil der Bemühungen, die Vielfältigkeit der Beschäftigten zu fördern und ihre gleichberechtigte Teilhabe sicherzustellen. Zudem sollen Dokumente und Formulare sukzessive gender- und diversitygerecht angepasst bzw. verfasst werden, wo dies bisher noch nicht erreicht wurde.

Der Gleichstellungsplan ist eine Zielorientierung des UKM für die Realisierung der Gleichstellung und die Gestaltung einer angemessenen Arbeitsumgebung. Er ist zudem eine Bestandsaufnahme über die Besetzung von Positionen, die Bezahlung und die Beteiligungsquoten von Frauen an Entgeltgruppen. Eine Entgeltgleichheit zwischen den Geschlechtern ist am UKM durch vorgegebene Tarifverträge und die Kontrolle der Eingruppierung durch die Personalvertretung gewährleistet. Im UKM erfolgt eine Sensibilisierung der Führungskräfte und eine gendergerechte Gestaltung von Einstellungs- und Aufstiegsverfahren zur Erreichung der Gleichstellung von Männern und Frauen. Die Förderung des Interesses geeigneter Frauen an Führungsaufgaben soll stärker betrieben werden. Die Gender- und Diversity-Sensibilisierung in entsprechenden Maßnahmen muss daher weiterentwickelt werden. Die Abteilung Personalentwicklung des Geschäftsbereichs Personal ist im Wesentlichen mit der Umsetzung der Maßnahmen betraut, von der auch dieser Frauenförderplan erstellt wurde. Zudem gibt es im UKM Gleichstellungsbeauftragte, welche die Zielerreichung fokussieren und durch vielfältige Maßnahmen vorantreiben. Quantitative Ziele hat das UKM sich aktuell nicht gesetzt, im Zuge des Fachkräftemangels ist jede*r neue*r Kolleg*in willkommen und Weiterbildungen werden allen Kolleg*innen angeboten. Darüber hinaus sind entsprechende quantitative Quoten anspruchsvoll zu definieren und nachzuhalten.

Auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie spielt beim Gleichstellungsplan



eine große Rolle. Das UKM ist seit 2010 mit dem Zertifikat "audit berufundfamilie" ausgezeichnet, das die familienbewusste Personalpolitik und die Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie bestätigt. Teilzeitmodelle und Beurlaubungen zur Übernahme von Familienpflichten werden sowohl für Mütter als auch für Väter aktiv gefördert. Auch Männer nutzen die Elternzeitmöglichkeiten oder die Reduzierung der Arbeitszeit um sich den familiären Pflichten widmen zu können. Kontinuierlich wird in Arbeitsgruppen an der Weiterentwicklung und Anpassung der Arbeitszeitmodelle gearbeitet. Die Abteilung „Zeitwirtschaft“ arbeitet zusammen mit der Personalentwicklung, die die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie vorantreibt. Die Bereiche werden aktiv dabei unterstützt, geschlechtergerechte und familienbewusste Modelle für die Beschäftigten zu entwickeln. Es besteht eine umfassende Infrastruktur und folgende Maßnahmen werden durchgeführt, um (werdende) Mütter und Väter und auch pflegende Angehörige bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen:

- Beratungsangebote
- FamilienServiceBüro
- Flexible Notfallkinderbetreuung
- Online-Nachhilfe ubiMaster
- Betriebliche Kindertagesstätte
- Flexibilisierte Arbeitszeitmodelle und vielfältige auch spezielle Teilzeitmodelle
- Häusliche Telearbeit
- Vorträge und Veranstaltungen zum Thema Pflege von Angehörigen
- Fortbildung für Führungskräfte
- Förderung von Führung in Teilzeit
- U.v.m.

Das UKM setzt sich außerdem als fester Partner der kommunalen Stiftung Mitmachkinder für die Bildung und Chancengleichheit ein. Die Kinder und Jugendlichen aus einkommensschwachen Familien werden in Bereichen wie Sport, Kultur und Musik gefördert, damit sie die Möglichkeit erhalten, gleichberechtigt am sozialen und kulturellen Leben in Münster teilzunehmen. Die Grundlage dieser Zusammenarbeit bildet die Rest-Cent-Spende: Dabei wird monatlich der Cent-Betrag hinter dem Komma des Netto-Einkommens einbehalten und vom UKM an die Stiftung überwiesen. Ergänzt wird dies durch zahlreiche weitere Aktionen, bei denen Geld für die Mitmachkinder gesammelt wird. Dieses Engagement ist ein herausragendes Beispiel für die soziale Verantwortung des UKM.

Das UKM bietet zahlreiche weitere Informations- und Unterstützungsangebote, wie:

- Veranstaltungen zum Weltfrauentag
- Portal EINSZWÖLF: Dies ist ein Mitarbeitendenangebot und dient der Unterstützung bei Diskriminierung, Rassismus, Sexismus, Mobbing und für erkrankte Mitarbeitende. Außerdem werden auf diesem Portal



psychosoziale Beratung, Mediation und Coaching bereitgestellt.

- Portal UKMA: Dies ermöglicht die Buchung von Deutschunterricht für interne Mitarbeitende und weiteren Angeboten.
- Fortbildungen speziell für Frauenkarrieren, welche in den kommenden Jahren noch weiter ausgebaut werden sollen.

In Bezug auf die Erreichung der bisherigen Ziele zeigt sich, dass der Frauenanteil in den höheren Einkommensgruppen nicht das Geschlechterverhältnis innerhalb der Pflege oder der Gesamtheit der Beschäftigten widerspiegelt, sondern darunter liegt. Allerdings ist eine leichte positive Entwicklung erkennbar: Dies zeigt sich sowohl in einem leicht abnehmenden Trend der Frauen in den unteren Einkommensgruppen als auch in einem positiven Anstieg in den höheren Entgeltgruppen.

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.

UKM als Arbeitgeber: Qualifizierte und motivierte Mitarbeiternde sind die wichtigste Ressource in einem Krankenhaus. Das Gesundheitswesen weist dabei eine Dynamik auf, in der die Beschäftigten besonders gefordert sind. Das UKM ist ein verantwortungsvoller Arbeitgeber, der die Rahmenbedingungen für eine fachliche und persönliche Weiterentwicklung der Mitarbeitenden schafft. Die Qualifizierung der Mitarbeitenden des UKM und seiner Tochtergesellschaften stellt ein zentrales Handlungsfeld der Nachhaltigkeitsstrategie dar. Als größtes Krankenhaus und bedeutender Arbeitgeber in der Region bedient das UKM durch die Qualifizierung und Fachkräfte sicherung auch zentrale gesellschaftliche Themen. Im Fokus stehen dabei die Aus- und Weiterbildung, die Wissensvermittlung im Rahmen von Pflichtschulungen sowie die betriebliche Sozialberatung und Gesundheitsförderung.

Ausbildung: Das UKM bietet ein breites Spektrum an Ausbildungsberufen und zählt zu den führenden Ausbildungsstätten in der Region. In 2024 befanden sich 874 Personen in den folgenden Ausbildungen:

- Pflegefachmann/-frau
- Krankenpflegehelfer*in
- Pflegefachassistenz
- Medizinisch Technische Radiologieassistent*in (MTRA)
- Medizinische*r Technolog*in in der Laboratoriumsanalytik (MTLA)
- Operationstechnische Assistent*in



- Anästhesietechnische Assistent*in
- Orthoptist*in
- Diätassistent*in
- Physiotherapeut*in
- Logopäd*in
- Kaufmännische Berufe
- Technische Berufe
- Handwerksberufe.

Das UKM beteiligt sich zudem an der Aus- und Weiterbildung von Mediziner*innen, Zahnmediziner*innen und Pharmazeut*innen. Darüber hinaus bietet das UKM Traineeprogramme und Angebote für Studierende in Kooperation mit der Medizinischen Fakultät Münster an (z. B. Studium Hebammenwissenschaft).

Fortbildung: Mit zwei hauseigenen Bildungseinrichtungen (Park Akademie, Bildungsinstitut für Pflege und Gesundheit) bietet das UKM seinen Mitarbeitenden und den Mitarbeitenden der Tochtergesellschaften ein vielfältiges Angebot an individuellen Maßnahmen zur fachlichen und persönlichen Weiterentwicklung an. In jährlichen Mitarbeitendengesprächen legen Mitarbeitende und Führungskräfte gemeinsam die persönliche Entwicklung fest. Das Fortbildungsangebot wird kontinuierlich evaluiert und weiterentwickelt.

Wissenstransfer spielt im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie eine entscheidende Rolle. Das UKM plant daher Workshops und Schulungen, um alle Mitarbeitenden über relevante Nachhaltigkeits- und Umweltthemen zu informieren.

Pflichtschulungen: Zwecks Sicherstellung der Einhaltung des Datenschutz am UKM und seinen Tochtergesellschaften vor dem Hintergrund der DSGVO (Datenschutzgrundverordnung) müssen alle Mitarbeitenden regelmäßig an Datenschutzunterweisungen teilnehmen. Gleches gilt für das Thema des Brandschutzes und der Katastrophenvorsorge. Es erfolgt ein kontinuierliches Monitoring der Teilnahme an den Pflichtschulungen.

Betriebliche Sozialberatung und Gesundheitsförderung: Der Arbeitsmedizinische und Sicherheitstechnische Dienst des UKM arbeitet ganzheitlich im Sinne der Einbeziehung körperlicher, psychischer und sozialer Dimensionen von Gesundheit und den Einflussfaktoren der Arbeit und des Lebensraumes sowie deren Zusammenhänge. Der Bereich Betriebliche Sozialberatung und [Gesundheitsförderung](#) unterstützt Mitarbeitende und Vorgesetzte bei betrieblichen und privaten Konflikten und möchte dazu beitragen, dass die persönliche Gesundheit, das Wohlbefinden, die Arbeitszufriedenheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden erhalten oder wieder hergestellt werden.



An den Standorten Münster und Steinfurt werden vielfältige Gesundheitskurse für die Mitarbeitenden angeboten. Neben Sport- und Entspannungskursen werden Vorträge und Workshops zu Themen, wie Achtsamkeit, Selbstbehauptung, Ernährung und vieles mehr angeboten. Mitarbeitende können zudem Einzelberatungen in Anspruch nehmen, z. B. nach längerer Erkrankung oder im Rahmen der Wiedereingliederung am Arbeitsplatz. Im Rahmen der Sozialberatung stehen den Mitarbeitenden Unterstützungsangebote z. B. in Bezug auf Konflikte am Arbeitsplatz oder bei Problemen in der Partnerschaft zu Verfügung. Im Jahr 2023 wurde das Projekt UKMgesund initiiert. Das Projekt hat eine Gesamtlaufzeit von zwei Jahren und adressiert das Ziel, das Thema Mitarbeitendengesundheit am UKM ganzheitlich zu adressieren und strategisch aufzusetzen. Dabei konzentriert sich UKMgesund nicht nur auf die physische Gesundheit der Mitarbeitenden, sondern auch auf die mentale Gesundheit. Bereits im Jahr 2023 wurde ein Netzwerk ins Leben gerufen, das im Jahr 2024 weiter ausgebaut wird. Das Netzwerk soll helfen das interdisziplinäre Thema Gesundheit in all seinen Facetten am UKM zu etablieren und Synergien, beispielsweise auch zum Thema Nachhaltigkeitsmanagement oder zum Kulturmanagement, zu heben.

Risiko: Fachkräftemangel: Mit diversen Personalmarketingmaßnahmen hebt sich das UKM positiv als Marke gegenüber anderen Mitbewerbern ab. Die Abteilung Personalentwicklung und -gewinnung im Geschäftsbereich Personal und Recht sichert, dass wir hervorragend qualifiziertes Personal gewinnen und langfristig an uns binden.

Als Antwort auf den zunehmenden Fachkräftemangel wurde im Jahr 2024 eine Arbeitgebermarke entwickelt und ausgerollt, die die Besonderheiten und Werte des UKM hervorhebt. Sie trägt dazu bei, unsere Rolle als bedeutender Arbeitgeber in der Region und darüber hinaus zu unterstreichen und die Gewinnung qualifizierter Fachkräfte nachhaltig zu fördern.

Das Team der Personalgewinnung im Geschäftsbereich Personal und Recht hat die Aufgabe, die vom UKM und seinen Töchtern benötigten Arbeitskräfte zu gewinnen. Um Stellen künftig schneller besetzen zu können, haben wir die Prozesse verschlankt und digitalisiert. Die Personalentwicklung unterstützt die Beschäftigten mit zahlreichen Maßnahmen und Angeboten dabei, den Zukunftsanforderungen gerecht zu werden und sich weiterentwickeln zu können. Wir fördern interdisziplinären Teamgeist und Mut zum eigenverantwortlichen Denken und Handeln - zum Wohl unserer Patient*innen.

Da niemand die Bedürfnisse des eigenen Teams besser kennt, als die Teammitglieder selbst, können Bestandsmitarbeitende neue potentielle Kolleg*innen mithilfe des Programms "Mitarbeitende werben Mitarbeitende" vorschlagen und erhalten eine Prämie bei erfolgreicher Neueinstellung. Es können grundsätzlich alle Mitarbeitenden des UKM und der Tochtergesellschaften an diesem Programm teilnehmen. Ausgenommen sind Empfehlungen von Vorstandsmitgliedern sowie von Führungskräften für



Positionen in ihrem eigenen Verantwortungsbereich.

Des Weiteren werden pflegerische Mitarbeitende durch gezielte Akquisemaßnahmen attrahiert. Als eines der ersten Krankenhäuser in Deutschland strebt das UKM [die Magnet-Zertifizierung](#) an. Mit diesem Konzept aus den USA sollen eine verbesserte Arbeitszufriedenheit der Pflegenden und gleichzeitig eine verbesserte Versorgung der Patient*innen erreicht werden. Im ersten Schritt setzt das UKM auf einzelne sogenannte Magnet-Stationen, auf denen insbesondere die Zusammenarbeit auf Augenhöhe von Pflegenden, ärztlichem Personal und weiteren Berufsgruppen im Fokus steht.

Darüber hinaus adressiert das UKM den Fachkräftemangel mit der weltweiten [Akquise internationaler Fachkräfte](#), in Albanien, Brasilien, Indonesien, Iran, Italien, Kolumbien, Marokko, Mexiko, Tunesien, Türkei und Vietnam. Für eine erfolgreiche Integration der internationalen Fachkräfte legt das UKM hier einen starken Fokus auf ein intensives Onboarding, eine enge Begleitung während des Anerkennungsprozesses sowie eine intensive fachliche Einarbeitung. Für die soziale Integration stehen den internationalen Fachkräften u. a. Kulturbotschafter*innen zur Seite, die als direkte Ansprechpartner*innen bei kulturellen Fragen fungieren. Darüber hinaus kümmert sich das UKM um die Sprachunterstützung und die Stärkung der interkulturellen Kompetenz durch Coachings, Fortbildungen sowie Reflexionsgespräche. Zudem stellt das UKM den internationalen Fachkräften Wohnraum zur Verfügung.

Des Weiteren zählen auch die o. g. Ausbildungsmöglichkeiten auf die Strategie, dem Fachkräftemangel zu begegnen, ein. [Zahlreiche Mitarbeitendenvorteile](#), wie z. B. flexible Arbeitszeitmodelle, betriebliche Altersvorsorge, Mitarbeitendenevents, virtueller Nachhilfeunterricht für Kinder der Mitarbeitenden, vergünstigte Einkaufskonditionen, zählen auf die Attraktivität des UKM als Arbeitsgeber ein. In der App "benefits.me" können Mitarbeitende zudem Vergünstigungen im Bereich von Veranstaltungen, Erlebnissen und Gastronomie erhalten. In der App finden sich mehr als 8.300 Angebote mit bis zu 89% Rabatt.

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.

Angaben zu 403-9:



a. Arbeitsbedingte Verletzungen	2024
i. Anzahl und Rate der Todesfälle	0
ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen	Definition des Schweregrads fehlt
iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen	
iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen	Kontaminationsverletzungen in Verbindung mit Schnitt-, Stich- und Schürfverletzungen: 341 Fälle
	Verstauchung / Quetschung: 64 Fälle
	Knochenbrüche und Knochensplitterung: 11 Fälle
v. Anzahl der gearbeiteten Stunden	Keine Angabe möglich

Tabelle 11 - Arbeitsbedingte Verletzungen 2024

Daten zu 403-9 b sind für uns nicht ermittelbar.

Daten zu 403-10 a und 403-10 b sind für uns nicht ermittelbar.

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.

a. Informationen zum Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz finden Mitarbeitende im Intranet und im Nexus Curator. Darüber hinaus werden sowohl in der Einführungsschulung, die alle Mitarbeitende des UKM und der Tochterfirmen besuchen müssen, als auch in regelmäßigen Abständen in



darüberhinausgehenden Schulungen relevante Arbeits- und Gesundheitsschutzthemen geschult. Verantwortlich für die Organisation des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ist die in Arbeitgeberposition stehenden Person (z.B. Klinikleitung, Institutsleitung usw.). Je nach Arbeitsumfeld werden verschiedene Fokusthemen geschult, darunter:

- Arbeitsschutz allgemein
- Biostoff/Gefahrstoff
- Strahlenschutz/Laserschutz
- Hygiene

Regelhafte Begehungen der einzelnen Kliniken, Institute, Bereiche und Stationen durch die Fachkräfte für Arbeitssicherheit und die Betriebsärzt*innen unterstützen die in Arbeitgeberposition stehende Person. Weitere Aufgaben der in Arbeitgeberposition stehenden Person sind in Bezug auf Arbeits- und Gesundheitsschutz:

- Organisation der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung (Erstellen und Fortschreiben, Maßnahmen ableiten, umsetzen und kontrollieren).
- Alle betroffenen Mitarbeitenden gemäß den durchzuführenden Arbeiten auf Grundlage der Gefährdungsbeurteilung entsprechend der Rechtsvorschriften unterweisen (ggf. Delegation an Sach- / Fachkundige).
- Notwendige arbeitsmedizinische Vorsorgen nach ArbMedVV anbieten oder veranlassen und durch den Arbeitsmedizinischen und Sicherheitstechnischen Dienst durchführen lassen.
- Notwendige Arbeitsschutzmittel auswählen, anschaffen bzw. zur Verfügung stellen, regelmäßig die Funktionsfähigkeit und Anwendung überprüfen lassen (z.B. durch die Mitarbeitenden).
- Festgestellte Sicherheitsmängel unverzüglich beseitigen bzw. entsprechende Informationen und Maßnahmen zu deren Beseitigung entwickeln und einleiten.
- Für den Zuständigkeitsbereich Arbeitsanweisungen und/oder Betriebsanweisungen als Standard erstellen, die Mitarbeitenden hierin unterweisen und deren Anwendung und Umsetzung kontrollieren.
- Eine wirksame Erste Hilfe sicherstellen, Ersthelfer bestellen und für eine Ordnungs- und turnusgemäße Aus- und Fortbildung der Ersthelfenden sorgen.
- Sicherheitsbeauftragte gemäß DGUV-Vorschrift 1 § 20 bestellen und für eine notwendige Aus- und Fortbildung der Sicherheitsbeauftragten Sorge tragen.

- b. Es existieren für viele der UKM-Tochterfirmen sowie für das UKM selbst jeweils ein Arbeitsschutzausschuss (ASA), der quartalsmäßig tagt. Der Arbeitsschutzausschuss setzt sich aus folgenden Mitgliedern zusammen: dem Arbeitgeber (oder einer von ihm beauftragten Person), zwei Mitgliedern der Personalräte („wissenschaftlicher PR“ sowie „nicht wissenschaftlicher PR“ beim UKM) oder der jeweiligen Betriebsräte (bei den Tochterfirmen), den Betriebsärzten, den Fachkräften für Arbeitssicherheit und den

Sicherheitsbeauftragten. Zusätzlich sind die Schwerbehindertenvertretung und die Gleichstellungsbeauftragten in beratender Funktion beteiligt. Zu den einzelnen Tagesordnungspunkten werden dann ggf. weitere Personen geladen (Hygiene, Strahlenschutz, Brandschutz usw.).

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.

Verschiedene Fortbildungsangebote für unterschiedliche Berufsgruppen und auch viele externe Angebote werden von den UKM Beschäftigten genutzt. Eine konkrete Darstellung der Nutzung aller internen und externen Fortbildungsangebote ist an dieser Stelle nur teilweise realisierbar. Bei der künftig geplanten Erweiterung der internen digitalen Anmeldesysteme soll die Erhebung von Daten zu Fort- und Weiterbildungsangeboten ausgebaut werden. Insgesamt hat das UKM für Fort- und Weiterbildung in 2024 rd. 1,9 Mio. € verausgabt. Die Gesamtzahl der Stunden ist aufgrund der verschiedenen Fortbildungsmodalitäten (interne Fortbildungsangebote, Webinare, externe Veranstaltungen, Trainer*innen, die ins Haus kommen) nur mit erheblichem Aufwand zu ermitteln. Im Rahmen des Aufbaus eines Nachhaltigkeitscontrollings werden diese Zahlen in den kommenden Jahren verfügbar gemacht.

Die interne Fortbildungsreihe Management für Medizin richtet sich an Führungskräfte des UKM und der Tochtergesellschaften. Insgesamt haben im Jahr 2024 249 Beschäftigte an der Fortbildungsreihe teilgenommen. Die Frauenquote entspricht hier der Quote der weiblichen Beschäftigten:

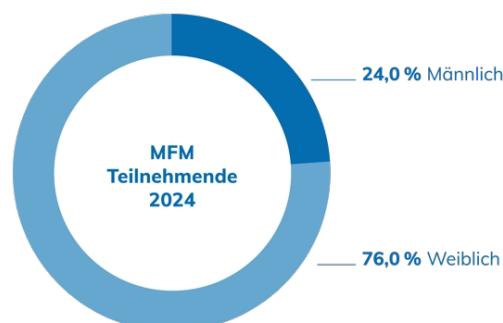


Abbildung 8 - Teilnehmende an der Fortbildungsreihe MfM nach Geschlecht



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).

SRS - 405 - 1:

a.i. Der Aufsichtsrat besteht zu 46% aus weiblichen und zu 54% aus männlichen Mitgliedern.

a.ii. Diese Informationen liegen uns für das Jahr 2024 nicht vor.

b.i.

Zum Stichtag 31.12.2024 weist das UKM folgende Verteilung der Geschlechter nach Berufsgruppe auf (s. Tabelle 12):

Bereiche	Gesamt	männlich	weiblich	divers	Frauenanteil 2024
Ärztlicher Dienst	46	31	15	0	32,6%
Pflegedienst	3.212	647	2.565	0	79,9%
Med.-Tech. Dienst	2.129	333	1.796	0	84,4%
Funktionsdienst	523	79	444	0	84,9%
Klinisches Hauspersonal	22	11	11	0	50,0%
Wirt- u. Versorgungsdienst	576	384	192	0	33,3%
Technischer Dienst	64	61	3	0	4,7%
Verwaltungsdienst	965	339	626	0	64,9%
Sonderdienst	79	16	63	0	79,7%
Pers. Ausbildungsstätten	110	25	85	0	77,3%
Schüler/Schülerinnen	795	120	674	1	84,8%
Auszubildende	100	25	75	0	75,0%
Gesamt	8.621	2.071	6.549	1	76,0%

Tabelle 12 - Mitarbeitende am UKM nach Berufsgruppe und Geschlecht



Bei Personen mit Führungspositionen avisiert das UKM eine angemessene Berücksichtigung beider Geschlechter. Der Vorstand des Universitätsklinikums Münster war im Berichtsjahr 2024 zu 80 % aus männlichen und zu 20 % aus weiblichen Mitgliedern besetzt. Der Anteil weiblicher und männlicher Führungskräfte in 2024 ist der Tabelle 13 zu entnehmen, s. auch Corporate Governance Bericht

2024 https://www.ukm.de/fileadmin/user_upload/Presse/Mediathek/Corporate_Governance-Berichte/ukm-corporate-governance-bericht-2024.pdf

	Frauen (%)	Männer (%)
Ärztlicher Dienst		
Klinik-/Institutsdirektor*innen	23,68	76,32
Oberärzt*innen	38,50	61,50
Pflegedienst		
Pflegedienstleistungen	66,67	33,33
Stations-/ Bereichsleitungen	65,22	34,78
Verwaltungsdienst		
Geschäftsbereichsleitungen	50,00	50,00
Hauptabteilungsleitungen	50,00	50,00
Abteilungsleitungen	54,72	45,28
Teamleitungen	54,64	45,36

Tabelle 13 - Geschlechterverteilung in Führungspositionen des UKM

Im Bereich der Fakultät gibt die folgende Tabelle einen Überblick über die Geschlechterverteilung bei den Wissenschaftler*innen zum Stand 01.12.2024 (s. Tabelle 14):

Wissenschaftliche Karrierestufen	Anzahl m	Anzahl w
Nicht promoviertes wissenschaftliches Personal	349	436
Promoviertes wissenschaftliches Personal (ohne eigene Arbeitsgruppe)	631	581
Professuren C2	0	0
Professuren C3/W2	14	4
Professuren C4/W3	77	17

Tabelle 14 - Wissenschaftliche Mitarbeitende nach Geschlecht

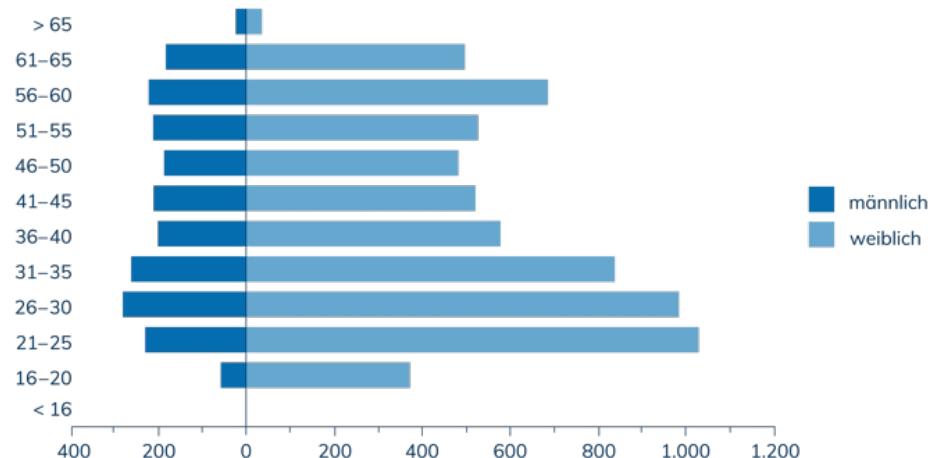


Abbildung 9 - Altersstruktur nach Geschlecht (Stand 31.12.2024)

Ergänzend zu den geforderten Leistungsindikatoren, gibt die Tabelle 15 einen Überblick über die Anzahl der Mitarbeitenden in Elternzeit nach Berufsgruppen und Geschlecht (zum Stichtag 31.12.2024):

Bereiche	Gesamt	männlich	weiblich	divers	Frauenanteil 2024
Ärztlicher Dienst	0	0	0	0	0,0%
Pflegedienst	145	3	142	0	97,9%
Med.-Tech. Dienst	65	0	65	0	100,0%
Funktionsdienst	22	0	22	0	100,0%
Klinisches Hauspersonal	0	0	0	0	0,0%
Wirt- u. Versorgungsdienst	4	2	2	0	50,0%
Technischer Dienst	0	0	0	0	0,0%
Verwaltungsdienst	50	3	47	0	94,0%
Sonderdienst	3	0	3	0	100,0%
Pers. Ausbildungsstätten	6	0	6	0	100,0%
Schüler/Schülerinnen	0	0	0	0	0,0%
Auszubildende	0	0	0	0	0,0%
Gesamt	295	8	287	0	97,3%

Tabelle 15 - Elternzeit nach Berufsgruppen und Geschlecht



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.

Für das Jahr 2024 werden keine Angaben zu Diskriminierungsvorfällen gemacht, weil es für das Berichtsjahr noch keine belastbar dokumentierten Fallzahlen gibt. Die Meldewege sind divers und die Dokumentation zu den Zahlen dementsprechend ebenso. Mit dem Portal einszwölf (das Ansprechpersonen und Unterstützungsangebote zu verschiedenen Themen anbietet) und einer etablierten Arbeitsgruppe zum Thema Antidiskriminierung hat das UKM jedoch einen Prozess zur Vereinheitlichung der Dokumentation ins Leben gerufen, mit dem angestrebt wird, dass in kommenden Berichten konkrete Zahlen genannt werden können.

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.

Das UKM führt jährliche Risikoanalysen durch, um frühzeitig zu ermitteln, welche Lieferanten einer besonderen Beobachtung bedürfen. Im Rahmen dieser Risikoanalyse wird außerdem ermittelt welche Risiken bei unseren Lieferanten insbesondere relevant sind und im Blick behalten werden müssen.



Im Jahr 2024 waren die Risiken bei den Geschäftspartnern des UKM insbesondere:

- Verbot der Beauftragung oder Nutzung privater/öffentlicher Sicherheitskräfte, die aufgrund mangelnder Unterweisung oder Kontrolle zu Beeinträchtigungen führen können
- Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren
- Zerstörung der natürlichen Lebensgrundlage durch Umweltverunreinigungen
- Missachtung der Koalitionsfreiheit - Vereinigungsfreiheit & Recht auf Kollektivverhandlungen
- Widerrechtliche Verletzung von Landrechten
- Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung
- Verbot des Vorenthaltens eines angemessenen Lohns
- Verbotene Produktion und/oder Verwendung von Stoffen im Anwendungsbereich des Stockholmer Übereinkommens (POP) sowie nicht umweltgerechter Umgang mit POP-haltigen Abfällen
- Verbotene Ein-/Ausfuhr gefährlicher Abfälle im Sinne des Basler Übereinkommens

Nähere Informationen finden Sie in unserer Grundsatzzerklärung, die auf der Webseite des UKM veröffentlicht ist (<https://www.ukm.de/kontakt/hinweisgebersystem-lieferkette>). Darüber hinaus hat sich das UKM einen Verhaltenskodex gegeben, der auch die Lieferanten mit einbezieht: <https://www.ukm.de/verhaltenskodex>.

Die menschenrechtlichen Risiken und die eigenen Einflussmöglichkeiten werden verschieden hoch eingeschätzt. Die Risiken werden gewichtet und ggf. priorisiert. Mithilfe des IT-gestützten Risikomanagement-Tools werden Risiken anhand der folgenden Kriterien priorisiert:

- der zu erwarteten Schwere der Verletzung nach Grad, Anzahl der Betroffenen und Unumkehrbarkeit, auf Basis des eigenen Einflussvermögens
- auf Basis der Wahrscheinlichkeit des Eintritts,
- auf Basis der Art und Umfang der eigenen Geschäftstätigkeit,
- auf Basis der Art des Verursachungsbeitrags.

Als besonders schwerwiegende und unumkehrbare Verletzungen gelten Verstöße gegen das Verbot der schlimmsten Formen von Kinderarbeit, das Folterverbot sowie das Verbot von Zwangsarbeit und Sklaverei. Wir behandeln entsprechende Risiken mit höchster Priorität. Anschließend werden insbesondere Risiken betrachtet, die eine große Anzahl von Menschen betreffen, wie beispielsweise Verstöße gegen Arbeitsschutznormen, Lohndiskriminierung und die Herbeiführung schädlicher Boden-, Luft- und Gewässerverunreinigungen. Bei der Priorisierung werden Zulieferer aus Hochrisikobranchen konsequent besonders kritisch analysiert. Das Einflussvermögen auf den unmittelbaren Verursacher einer potenziellen



Verletzung wird insbesondere anhand des Umsatzvolumens mit dem betreffenden Zulieferer bewertet.

Mitarbeitende im Einkauf und im Bereich Compliance werden regelmäßig zu menschrechtsbezogenen Themen geschult. Im Jahr 2025 möchte das UKM außerdem einen Verhaltenskodex speziell für Lieferanten entwickeln.

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“.

Im Rahmen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes werden alle Geschäftspartner des UKM, die mindestens ein relevantes Umsatzvolumen erreichen, auf Risiken geprüft. Ab dem Jahr 2025 sollen außerdem alle Verträge mit entsprechenden Klauseln versehen werden und zusätzlich soll ein Verhaltenskodex speziell für Lieferanten entwickelt werden.

Eine explizite Angabe zur Gesamtzahl, bzw. zum Prozentsatz der auf Menschenrechtsaspekte geprüften erheblichen Investitionsvereinbarungen ist mangels entsprechender Dokumentationsunterlagen nicht ermittelbar.

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 UKM hat ausschließlich Betriebsstätten in Deutschland. Darüber hinaus befindet sich das UKM in einem sehr regulierten Umfeld, sowohl in Bezug auf Mitarbeiterrechte als auch in Bezug auf Patient*innen. Die Einhaltung von



Menschenrechten ist somit eine Selbstverständlichkeit und es gibt verschiedene Stellen, an denen potentielle Verstöße gegen Gleichstellungsthemen oder Arbeitnehmerrechte gemeldet werden können.

Die meisten Geschäftspartner, mit denen das UKM zusammenarbeitet, haben ebenso einen Sitz in Deutschland, bzw. in der EU. Die wenigen Ausnahmen werden im Rahmen der jährlichen Risikoanalyse genauer betrachtet.

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.

Alle neuen Lieferanten unterliegen den Vorgaben des Vergaberechts. Eine darüber hinausgehende Prüfung findet nicht statt, bzw. erst im Rahmen der jährlichen Risikonalyse.

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 Geschäftsjahr 2024 wurden rund 6000 Lieferanten nach Länderkennzeichen und Branchencode analysiert und je nach Relevanz des Geschäftspartners, bei Feststellung eines potentiellen Risikos, kontaktiert.



Im Jahr 2024 wurden in der Folge elf Lieferanten kontaktiert, da bei diesen ein erhöhtes potentielles Risiko festgestellt wurde.

Risiken die im Rahmen der Analyse festgestellt wurden, sind:

- Verbot der Beauftragung oder Nutzung privater/öffentlicher Sicherheitskräfte, die aufgrund mangelnder Unterweisung oder Kontrolle zu Beeinträchtigungen führen können
- Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren
- Zerstörung der natürlichen Lebensgrundlage durch Umweltverunreinigungen
- Missachtung der Koalitionsfreiheit - Vereinigungsfreiheit & Recht auf Kollektivverhandlungen
- Widerrechtliche Verletzung von Landrechten
- Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung
- Verbot des Vorenthaltens eines angemessenen Lohns
- Verbotene Produktion und/oder Verwendung von Stoffen im Anwendungsbereich des Stockholmer Übereinkommens (POP) sowie nicht umweltgerechter Umgang mit POP-haltigen Abfällen
- Verbotene Ein-/Ausfuhr gefährlicher Abfälle im Sinne des Basler Übereinkommens

Auf keinen der Geschäftspartner hat das UKM einen entsprechenden Einfluss, dass eine konkrete Vereinbarung von Verbesserungen umsetzbar gewesen wäre.

Aufgrund der Relevanz der ermittelten Geschäftspartner für das UKM, wurde keine Geschäftsbeziehung beendet. Dazu muss erläutert werden, dass die Risikoausprägung bei den entsprechenden Geschäftspartnern moderat ist und die Risiken bei den Geschäftspartnern lediglich anhand von Länderkennzeichen und Branche ermittelt wurden und nicht anhand direkter Hinweise.

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.

Als universitätsmedizinische Einrichtung nimmt das UKM eine besondere Verantwortung in der Region Münster und darüber hinaus wahr. Diese ergibt sich einerseits aus den grundlegenden Aufgaben des UKM in der



Patientenversorgung, aber auch aus dem Zusammenwirken mit der Medizinischen Fakultät im Bereich der Forschung und der akademischen Ausbildung. Darüber hinaus engagiert sich das Universitätsklinikum in unterschiedlicher Weise mit dem Ziel, regionale Strukturen zu stärken und nachhaltige Verbindungen zu seinem lokalen Umfeld zu fördern.

Ein wesentliches Element der regionalen Verantwortung liegt in der wirtschaftlichen Bedeutung des Klinikums. Als einer der größten Arbeitgeber der Region trägt das UKM zur lokalen Wertschöpfung und Beschäftigung bei. Es fördert nachhaltige Mobilität unter seinen Mitarbeitenden, unter anderem durch das Pendla-Portal, das Fahrgemeinschaften koordiniert und so Emissionen reduziert. Über die Plattform „Lokalerie“ unterstützt das UKM gezielt kleinere Unternehmen in der Region, indem UKM-Beschäftigte dort rabattierte Angebote erhalten. Seit Juli 2023 beteiligt sich das Klinikum zudem an der Initiative „Too Good To Go“ und bietet nicht verkaufte Speisen in Form vergünstigter Überraschungstüten an – ein Beitrag zur Reduzierung von Lebensmittelverschwendungen, der Mitarbeitenden wie externen Gästen zugutekommt.

Im Mai 2024 führte das UKM gemeinsam mit der FH Münster eine CO₂-bewusste Woche durch. In der Cafeteria wurden Gerichte hinsichtlich ihrer Klimabilanz analysiert und besonders nachhaltige Optionen sichtbar gekennzeichnet. Ein begleitender Infostand bot Interessierten die Möglichkeit, mehr darüber zu erfahren, wie Essensentscheidungen Umwelt und Klima beeinflussen können. Ziel war es, das Bewusstsein für nachhaltigen Konsum zu stärken und aufzuzeigen, dass jeder durch bewusste Entscheidungen im Alltag einen Beitrag zum Klimaschutz leisten kann. Die UKM-Cafeteria kooperiert darüber hinaus mit dem Unternehmen Boonian, um pflanzenbasierte Lebensmittel in das Speisenangebot zu integrieren. Damit unterstützt das UKM eine klimafreundliche Ernährung im Klinikalltag und stärkt das Angebot nachhaltiger Verpflegung am Standort.

Das UKM unterstützt Mitarbeitende mit einem vielfältigen Angebot zur Gesundheitsförderung – von Bewegungskursen und Workshops bis hin zu Vorträgen und digitalen Formaten. Ergänzend dazu fördern gemeinsame Sportevents wie Firmenläufe, der Soccer-Cup oder Wandertage nicht nur Bewegung, sondern auch den Zusammenhalt im Team. Die Initiative „Bewusst Bewegt“ richtet sich darüber hinaus an Menschen am UKM insgesamt – Mitarbeitende wie Patient*innen – und bietet Impulse zur Selbstfürsorge, die sich flexibel in den Alltag integrieren lassen. Regelmäßige Impfkampagnen, die durch den Arbeitsmedizinischen Dienst organisiert werden, stützen die Präventionsarbeit intern und leisten zugleich einen Beitrag zur Gesundheitsvorsorge in der Region.

Zur Gesundheitskommunikation nutzt das UKM verschiedene digitale Formate. Im „UKM-OnlineTalk“ beantworten Expert*innen im Livestream aktuelle Fragen



und treten mit Teilnehmenden in den Austausch. Der Podcast „Risiko & Nebenwirkung“ ergänzt dieses Angebot durch Gespräche mit UKM-Expert*innen zu Prävention und Gesundheitsalltag. Die Podcastfolgen sind auf allen gängigen Plattformen verfügbar und bieten Bürger*innen einen einfachen Zugang zu Gesundheitsthemen.

Das UKM bietet Mitarbeitenden sowie Patient*innen und Besuchenden ein umfassendes Kulturprogramm, bestehend aus Afterwork Veranstaltungen, Mitarbeitendenpartys und [diversen musikalischen und kulturellen Veranstaltungen](#). Das Kulturprogramm dient sowohl dem Wohlbefinden der Patient*innen, Besuchenden und Mitarbeitenden als auch im Rahmen der Mitarbeitendenveranstaltungen dem interdisziplinären Austausch der Beschäftigten.

Im Rahmen der IHK-Initiative „Partnerschaft Schule-Betrieb“ kooperiert das UKM mit mehreren weiterführenden Schulen in der Region. Ziel ist es, Schüler*innen durch praxisnahe Einblicke in das Berufsfeld Klinik bei der beruflichen Orientierung zu unterstützen und Lehrkräften eine praxisbezogene Ergänzung des Unterrichts zu ermöglichen. Zusätzlich kooperiert das UKM mit externen medizinischen und handwerklichen Einrichtungen, um Auszubildenden praxisnahe Lernmöglichkeiten außerhalb der Klinik zu ermöglichen.

Am UKM übernehmen ehrenamtlich Engagierte unterstützende Aufgaben im Klinikalltag, unter anderem im Rahmen von Besuchsdiensten, der Patientenbegleitung oder der Tätigkeit als Patientenfürsprecher*innen. Darüber hinaus engagieren sich Ehrenamtliche in Kooperationsprojekten mit externen Organisationen, z.B. im Familienhaus des UKM oder in gemeinschaftlichen Beratungsangeboten mit der Aidshilfe Münster. Ehrenamtliche sind damit ein wichtiges Bindeglied zwischen Klinik und Gesellschaft. Ihr Engagement ergänzt die professionelle Versorgung durch persönliche Zuwendung und stärkt die patientenzentrierte Ausrichtung des UKM.

Darüber hinaus engagiert sich das UKM in gesellschaftlichen Themenfeldern mit besonderer Relevanz für das Gemeinwesen. Die Gleichstellungsbeauftragten wirken beispielsweise im kommunalen Handlungsplan zur Umsetzung der Istanbul-Konvention mit, um Hilfsstrukturen für Betroffene von Gewalt zu verbessern. Zudem beteiligt sich das UKM an stadtweiten Aktionen wie dem Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen. Thematische Beleuchtung der UKM-Türme und entsprechende Beflaggung setzen sichtbare Zeichen im Stadtbild. Auch durch geschlechtersensible Kommunikation – etwa in Informationen für Patient*innen, Praxen und die interessierte Öffentlichkeit – leistet das UKM einen Beitrag zur Sichtbarkeit und Anerkennung gesellschaftlicher Vielfalt.

Im Sinne einer ganzheitlichen Verantwortung richtet das UKM den Blick dabei nicht nur nach außen, sondern auch auf die eigenen Strukturen. So beteiligt



sich das Universitätsklinikum an der internationalen Magnet4Europe-Studie, die zum Ziel hat, die Arbeitsumgebung im ärztlichen und pflegerischen Bereich zu verbessern, um die psychische Gesundheit von Mitarbeitenden sowie Patientensicherheit und Versorgungsqualität zu stärken. Die Umsetzung erfolgt in Zusammenarbeit mit einem Magnet®-zertifizierten US-Partnerkrankenhaus im Rahmen eines europäischen Forschungsprojekts. Im Jahr 2024 wurden im Rahmen der Magnet-Zertifizierung pflegesensitive Indikatoren erhoben und mit internationalen Benchmarks verglichen, um die Pflegequalität nachhaltig zu verbessern; zudem wurde eine Mitarbeitendenzufriedenheitsbefragung durchgeführt, um gezielte Maßnahmen zur Stärkung der Mitarbeitendenbindung abzuleiten und umzusetzen.

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.

SRS-201-1 a.

Die wirtschaftlichen Tätigkeiten werden jährlich im Geschäftsbericht des UKM dargelegt und veröffentlicht. Der vollständige Geschäftsbericht für das Jahr

2024 sowie weitere Publikationen des UKM stehen in der Mediathek zur Verfügung und können unter folgendem Link eingesehen werden: www.ukm.de/presse/mmediathek.

Ergebnisrechnung

	2023 (in TEUR)	2024 (in TEUR)	+/- absolut	+/- in Prozent
Erlöse aus Krankenhausleistungen	467.272	517.523	50.251	10,8
Übrige Umsatzerlöse	215.720	232.649	16.929	7,8
Umsatz	682.992	750.172	67.180	9,8
Bestandsveränderungen	342	1.472	1.129	330,1
Gesamtleistung	683.334	751.643	68.309	10,0
Zuweisungen und Zuschüsse der öffentlichen Hand	215.737	193.229	-22.508	-10,4
Sonstige betriebliche Erträge	154.240	150.884	-3.356	-2,2
Betriebsleitung	1.053.311	1.095.765	42.445	4,0
Materialaufwand	307.484	328.226	20.742	6,7
Personalaufwand	612.919	644.741	31.822	5,2
Abschreibungen aus Eigenmitteln	5.144	4.401	-743	-14,4
Sonstige betriebliche Aufwendungen (einschl. sonstiger Steuern)	193.494	171.517	-21.977	-11,4
Betriebsaufwand	1.119.041	1.148.885	29.844	2,7
Betriebsergebnis	-65.730	-53.129	12.601	19,2
Finanzergebnis	-3.938	-14.984	-11.046	-280,5
Neutrales Ergebnis	-40.041	46.046	6.005	15,0
Ergebnis vor Ertragsteuern	-29.627	-22.067	7.560	25,5
Ertragssteuer	1.433	2.913	1.480	103,3
Jahresergebnis	-28.194	-19.154	9.040	32,1

Tabelle 16 - Jahresergebnis des UKM für das Jahr 2024

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.

Das UKM ist eine rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts (AöR). Das UKM verhält sich parteipolitisch neutral. Gemäß den geltenden Bestimmungen sind Zuwendungen oder Spenden an Parteien unzulässig.

Das UKM ist Mitglied in Interessensverbänden, wie der KGNW -



Krankenhausgesellschaft Nordrhein-Westfalens und des VUD - Verband der Universitätsklinika Deutschlands.

Aktuell für das UKM relevante Gesetzgebungsverfahren sind unter anderem das Krankenhausversorgungsverbesserungsgesetz, das Pflegefachassistenzeinführungsgesetz und das Digital-Gesetz.

Zu aktuellen Gesetzgebungsverfahren ist das UKM laufend mit der Stadt Münster, den Ministerien des Landes NRW und den Interessensverbänden im Austausch.

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 Kriterium SRS-415-1 ist nicht wesentlich für das UKM. Es werden weder direkt noch indirekt Parteispenden durch das UKM getätigten.

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.

Das UKM misst der Korruptionsprävention einen hohen Stellenwert bei und fördert eine transparente und integritätsgeprägte Unternehmenskultur. Aus diesem Grund wurde im Jahr 2019 der Geschäftsbereich Compliance und Versicherungen gegründet. Dieser Bereich ist verantwortlich für den Betrieb

und die kontinuierliche Weiterentwicklung des Compliance Management Systems, mit einem besonderen Fokus auf die Korruptionsprävention. Ein wesentlicher Bestandteil der Aufgaben des ernannten Chief Compliance Officer (CCO) ist die Überwachung der Einhaltung von Antikorruptionsbestimmungen, insbesondere in Bezug auf die Straftatbestände gemäß §§ 299a ff. StGB, die Bestechung und Bestechlichkeit im Gesundheitswesen betreffen.

Die Unternehmensführung wird in regelmäßigen Jour-Fixe-Terminen oder anlassbezogen über Maßnahmen und Vorkommnisse informiert und in relevante Entscheidungsprozesse eingebunden.

Der Prozess zur Korruptionsprävention ist fest in den regelhaften Abläufen des UKM verankert und umfasst alle relevanten Gesellschaften und Bereiche. Dabei wird besonderer Wert auf die zielgerichtete Kommunikation und Schulung der Mitarbeitenden gelegt. Dies stärkt das Bewusstsein für Compliance-Themen und fördert Verhaltenssicherheit im beruflichen Alltag. Die Inhalte zu Compliance- und Antikorruptionsrichtlinien werden dabei spezifisch auf die jeweiligen Funktionen und Bedürfnisse der Zielgruppen abgestimmt.

Die angebotenen Schulungen umfassen ein vielfältiges Angebot, das sowohl einmalige als auch wiederkehrende Maßnahmen beinhaltet:

- **Basisschulungen:** Alle neuen Mitarbeitenden nehmen verpflichtend an einer Grundlagenschulung zu den Compliance- und Antikorruptionsrichtlinien teil.
- **Regelmäßige Schulungen für Führungskräfte:** Diese konzentrieren sich auf vertiefende Inhalte und die besondere Verantwortung, die mit leitenden Positionen verbunden ist.
- **Spezialschulungen:** Ergänzend dazu werden spezifische Themen behandelt, die sich auf besondere Compliance-relevante Fragestellungen beziehen.

Im Jahr 2024 nahmen insgesamt 1.853 Mitarbeitende an den Schulungen teil. Dies spiegelt die hohe Relevanz und Akzeptanz der Maßnahmen im gesamten UKM wider.

Nach den positiven Erfahrungen mit virtuellen Veranstaltungen während der Corona-Pandemie finden die meisten Schulungen inzwischen online statt. Dies ermöglicht eine flexible Teilnahme unabhängig von Ort und Zeit. Zudem unterstützen wir unsere Mitarbeiter*innen bei der Umsetzung der Compliance-Anforderungen im Arbeitsalltag durch die Bereitstellung des Verhaltenskodex sowie ergänzenden Leitlinien und Prozessbeschreibungen.

Die Mitarbeitenden des UKM und seiner Tochtergesellschaften werden dazu ermutigt, Verstöße gegen gesetzliche Vorschriften oder interne Richtlinien zu melden. Dies kann direkt an Führungskräfte oder an den Chief Compliance Officer erfolgen. Darüber hinaus steht ein digitales Hinweisgebersystem zur



Verfügung, das sowohl internen Mitarbeitenden als auch externen Dritten offensteht. Über dieses System können Hinweise auf Verstöße im Bereich Korruption, Gleichstellung und andere Compliance-relevante Themen entweder anonym oder namentlich eingereicht werden. Das UKM erfüllt mit diesem System die Anforderungen des Hinweisgeberschutzgesetzes, das am 2. Juli 2023 in Kraft trat.

Das Compliance-Management-System (CMS) orientiert sich am IDW PS 980 und wird von der Internen Revision geprüft. Zuletzt erfolgte die Prüfung im Jahr 2024. Die Ergebnisse fließen in die kontinuierliche Weiterentwicklung des Systems ein.

Insgesamt konnten wir die uns gesteckten Ziele in den Bereichen der Prävention von Korruption und der Einhaltung von Korruptionsbestimmungen erreichen. Im Berichtszeitraum wurden keine Korruptionsfälle bestätigt.

Sollte es in der Zukunft zu Korruptionsvorfällen kommen, wird das UKM konsequent und transparent handeln. Dies umfasst sowohl interne disziplinarische Maßnahmen als auch die Einschaltung externer Stellen, wie etwa den zuständigen Strafverfolgungsbehörden, falls erforderlich. Die konsequente Verfolgung potenzieller Verstöße unterstreicht den hohen Stellenwert, den das Universitätsklinikum der Einhaltung von Antikorruptionsrichtlinien beimisst, und gewährleistet die Wahrung von Integrität und Transparenz im Krankenhausbetrieb.

Unser CMS wird fortlaufend weiterentwickelt, um die Wirksamkeit der bestehenden Maßnahmen weiter zu verbessern. Durch regelkonformes Verhalten schaffen wir gemeinsam Vertrauen – sowohl innerhalb des UKM als auch in der Außenwahrnehmung. Dies stärkt unsere Position als verlässlicher Partner im Gesundheitswesen gegenüber Patient*innen, Geschäftspartnern und der Öffentlichkeit.

Inhaltliche Ergänzungen

Schutz der Kundendaten

Schutz der Patientendaten am Universitätsklinikum Münster: Seit jeher nehmen wir den Schutz personenbezogener Daten sehr ernst. Im UKM verpflichten wir uns zur rechtskonformen Verarbeitung personenbezogener Daten und fördern aktiv den kontinuierlichen Ausbau und die Weiterentwicklung unserer Datenschutzstrukturen. Der Schutz der Daten unserer Patient*innen, Mitarbeitenden, Geschäftspartner*innen und Kund*innen ist zentral für unser Handeln und bildet die Grundlage einer vertrauensvollen Zusammenarbeit.



Datenschutzmanagement am UKM: Unser Datenschutzmanagement wird durch das Datenschutz-Team verantwortet, das direkt an den Vorstand berichtet. Es gewährleistet, dass alle datenschutzrechtlichen Vorgaben – insbesondere die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) – konsequent umgesetzt werden. Das Team Datenschutz ist verantwortlich für die Weiterentwicklung des DSMS und stellt sicher, dass Datenschutz durch organisatorische und technische Maßnahmen im gesamten Unternehmen integriert wird. Zudem übernimmt es eine Schlüsselrolle in der internen Beratung zu Datenschutzfragen, koordiniert die Durchführung von Audits und Schulungen und verwaltet das Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten. Eine enge Kooperation erfolgt zudem mit der Stabsstelle Unternehmenssicherheit, die mit einem klinikeigenen [Security Operation Center \(SOC\)](#) umfassende Maßnahmen zur Cyber- und Informationssicherheit koordiniert. Das SOC stärkt die Sicherheit in Bereichen wie IT, Medizin- und Gebäudetechnik und wurde 2024 für seine innovative Ausrichtung international ausgezeichnet.

In allen Organisationseinheiten des Universitätsklinikums haben wir Datenschutzkoordinator*innen (DSK) benannt, die als erste Ansprechpartner*innen für zu Datenschutzfragen für Mitarbeitende in ihren Bereichen fungieren und dafür sorgen, dass stets ein hohes Datenschutzniveau eingehalten wird. Die DSK führen regelmäßige bereichsspezifische Audits und Schulungen durch und dokumentieren die Verarbeitungstätigkeiten. Im Jahr 2024 waren rund 220 DSK bei uns im Einsatz. Um die DSK bestmöglich auf ihre Aufgaben vorzubereiten, finden jährliche Pflichtschulungen durch das Team Datenschutz statt. In diesen Schulungen werden weiterführende Informationen zu aktuellen Datenschutzthemen vermittelt. Darüber hinaus erhalten die DSK Datenschutz-Newsletter, die sie gezielt zu spezifische Themen sensibilisieren und es ihnen ermöglichen, aktuelle Entwicklungen schnell in ihre Bereiche tragen zu können.

Sensibilisierung und Datenschutzkultur: Der Schutz personenbezogener Daten ist eine grundlegende Verantwortung aller Mitarbeitenden. Daher werden neue Beschäftigte im Rahmen einer verpflichtenden Basisschulung mit den wesentlichen Aspekten des Datenschutzes vertraut gemacht und lernen den verantwortungsvollen Umgang mit sensiblen Informationen. Ergänzend dazu stellt eine jährliche verpflichtende E-Learning-Schulung sicher, dass sie stets über aktuelle Entwicklungen und Anforderungen im Datenschutz informiert bleiben.

Technische und organisatorische Maßnahmen: Zur Unterstützung unseres Datenschutzmanagements wird eine Datenschutzsoftware eingesetzt, die es allen Beschäftigten ermöglicht, Datenschutzverstöße sowie Verarbeitungstätigkeiten schnell zu melden und zu dokumentieren. Über die Software werden das Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten gepflegt, Audits und Datenschutzverletzungen erfasst sowie das Maßnahmenmanagement koordiniert. Auch wird das System genutzt, um regelmäßige Newsletter an unterschiedliche Interessengruppen wie Leitungen,

Datenschutzkoordinator*innen und Bearbeiter*innen zu versenden. Ergänzend unterstützt die Stabsstelle Unternehmenssicherheit mit Maßnahmen im Bereich Cyber- und Informationssicherheit den technischen Schutz personenbezogener Daten. Dazu zählen die kontinuierliche Überwachung des Datenverkehrs auf Anomalien, die Analyse potenzieller Schadsoftware sowie regelmäßige Penetrationstests. Auffälligkeiten mit Datenschutzbezug werden an die Stabsstelle Datenschutz weitergeleitet und im etablierten Verfahren bearbeitet.

Meldung von Datenschutzverletzungen und Betroffenenrechten: Wird eine Datenschutzverletzung festgestellt, können unsere Mitarbeitenden diese schnell und unkompliziert über ein für alle zugängliches Online-Formular melden. Das Datenschutz-Team prüft den Vorfall umgehend und koordiniert bei Bedarf alle erforderlichen Maßnahmen, um potenzielle Auswirkungen zu minimieren und gegebenenfalls Unternehmensprozesse zu verbessern. Eine gründliche Risikoanalyse wird durchgeführt, um zu klären, ob eine Meldepflicht bei der Aufsichtsbehörde nach Art. 33 DSGVO oder eine Informationspflicht gegenüber den Betroffenen nach Art. 34 DSGVO besteht. Diese Schritte werden dann umgehend umgesetzt. Im Jahr 2024 wurden insgesamt 80 Datenschutzverletzungen gemäß Art. 33 DSGVO an die zuständige Aufsichtsbehörde gemeldet. Beschwerden der Aufsichtsbehörde gab es im Berichtszeitraum keine. Alle Betroffenen – dazu gehören Patient*innen, Mitarbeitende, Kund*innen und Geschäftspartner*innen – können ihre Betroffenenrechte gemäß Art. 15 ff. DSGVO über ein Formular auf unserer Website geltend machen. Ein klar definierter Prozess stellt sicher, dass alle Anfragen in Übereinstimmung mit der DSGVO und der aktuellen Rechtsprechung bearbeitet werden. Im Jahr 2024 haben 29 Betroffene ihre Rechte gemäß der DSGVO gegenüber uns geltend gemacht.

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. Die Prüfung zur Einhaltung von Korruptionsbestimmungen erfolgt für alle relevanten Gesellschaften und Bereiche, einschließlich des Vorstands, der Geschäftsbereiche, Stabsstellen, Zentren, Kliniken, Institute, der Tochtergesellschaften sowie der medizinischen Fakultät der Universität



Münster. Damit sind 100% der Betriebsstätten des UKM geprüft worden plus die medizinische Fakultät. Es handelt sich um insgesamt sechs Tochtergesellschaften und den Mutterkonzern selbst.

- b. Im Rahmen der Risikobewertung wurde insbesondere das Risiko der Bestechung und Bestechlichkeit im Gesundheitswesen gemäß §§ 299a/b ff. StGB als relevant ermittelt.

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 Berichtsjahr wurden keine Korruptionsfälle bestätigt.
 - b. Ebenfalls gab es im Berichtszeitraum keine Korruptionsvorfälle, die eine Entlassung oder Abmahnung von Angestellten zur Folge hatten.
 - c. Im Jahr 2024 wurden keine Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert.
 - d. Im vergangenen Jahr wurden keine öffentlichen rechtlichen 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.
 - b.** Es wurde kein Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/ oder Vorschriften am UKM ermittelt.
 - c.** Dem UKM wurden keine erheblichen Bußgelder und 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 6. Regeln und Prozesse 7. Kontrolle	GRI SRS 102-16
	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 12. Ressourcenmanagement	GRI SRS 301-1 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 15. Chancengerechtigkeit 16. Qualifizierung	GRI SRS 403-4 (2018) GRI SRS 403-9 (2018) 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.