



UNIVERSITÄTSKLINIKUM
Schleswig-Holstein

Corporate Governance Konzernbericht

des Universitätsklinikums Schleswig-Holstein
und seiner Tochtergesellschaften
für das Geschäftsjahr 2025

Wissen schafft Gesundheit



INHALTSVERZEICHNIS

VORBEMERKUNG	5
I. BERICHTSPFLICHTEN DES KONZERNS	5
II. GLIEDERUNG DES CORPORATE GOVERNANCE KONZERNBERICHTS	5
III. GLIEDERUNG EINZELNER CORPORATE GOVERNANCE BERICHTE (ZWEITER UND DRITTER ABSCHNITT)	5
ERSTER ABSCHNITT: BERICHT ÜBER NACHHALTIGE UNTERNEHMENSFÜHRUNG DES UKSH INKL. TOCHTERGESELLSCHAFTEN	6
I. Environment	7
1. Mobilitätskonzept	7
2. Wärmeversorgung	8
3. Erneuerbare Energien: Photovoltaikanlagen	9
4. Schonender Einsatz von Rohstoffen und Energie	9
II. Social	10
1. Vereinbarkeit von Beruf und Familie	10
2. Betriebliche Gesundheitsmanagement	11
3. Gewaltprävention	11
4. Betriebliche Suchthilfe und -prävention	11
5. Betriebliche Sozialberatung	11
III. Governance	12
1. Charta der Vielfalt	12
2. Corporate Governance Kodex	12
3. Codex UKSH	13
4. Verhaltenskodex	13
5. Compliance Management	13
ZWEITER ABSCHNITT: CORPORATE GOVERNANCE BERICHT DES UKSH	14
I. Entsprechenserklärung	14
1. Zu Nr. 4.2.1 Satz 1 CGK-SH	14
2. Zu Nr. 4.2.1 Satz 4 CGK-SH	14
3. Zu 4.3.1 Satz 1 CGK-SH	15
4. Zu 4.3.5 Satz 1 CGK-SH	15
5. Zu Nr. 5.1.6 CGK-SH	15
6. Zu Nr. 5.3.2 Satz 1 CGK-SH	16
7. Zu Nr. 5.4.1 Satz 1 und 2 CGK-SH	16
8. Zu Nr. 5.4.6 Satz 1 und 2 CGK-SH	17
II. Gleichstellung in Überwachungsorganen und in Führungspositionen	17
1. Aufsichtsrat	17
2. Führungspositionen	17
DRITTER ABSCHNITT: CORPORATE GOVERNANCE BERICHTE DER TOCHTERGESELLSCHAFTEN DES UKSH	20
VORBEMERKUNG	20
I. ÜBERWACHUNGSORGANE DER TOCHTERGESELLSCHAFTEN DES UKSH	20
II. WAHRNEHMUNG VON GESCHÄFTSFÜHRUNGSFUNKTIONEN DURCH VORSTANDSMITGLIEDER DES UKSH	20
III. PARITÄTISCHE BESETZUNG VON FÜHRUNGSPOSITIONEN	20
ERSTER UNTERABSCHNITT: TOCHTERGESELLSCHAFTEN, AN DENEN DAS UKSH ALLE GESCHÄFTSANTEILE HÄLT	21
A. Ambulanzzentrum des UKSH gGmbH	21
I. Entsprechenserklärung	21
1. Zu Nr. 4.2.1 Satz 1 CGK-SH	21
2. Zu Nr. 4.2.1 Satz 4 CGK-SH	21
3. Zu Nr. 5.2.3 Satz 1 CGK-SH	22

4. Zu Nr. 5.4.1 Satz 1 und 2 CGK-SH	22
II. Gleichstellung im Überwachungsorgan und in Führungspositionen	22
1. Überwachungsorgan	22
2. Führungspositionen	22
B. Service Stern Nord GmbH	24
I. Entsprechenserklärung	24
1. Zu Nr. 4.2.1 Satz 1 CGK-SH	24
2. Zu Nr. 5.3.2 Satz 1 CGK-SH	24
3. Zu Nr. 5.4.1 Satz 1 und 2 CGK-SH	25
II. Gleichstellung im Überwachungsorgan und in Führungspositionen	25
1. Überwachungsorgan	25
2. Führungspositionen	25
C. UKSH Akademie gGmbH	27
I. Entsprechenserklärung	27
1. Zu Nr. 4.2.1 Satz 1 CGK-SH	27
2. Zu Nr. 4.2.1 Satz 4 CGK-SH	27
3. Zu Nr. 5.2.3 Satz 1 CGK-SH	27
4. Zu Nr. 5.4.1 Satz 1 und 2 CGK-SH	28
II. Gleichstellung im Überwachungsorgan und in Führungspositionen	28
1. Überwachungsorgan	28
2. Führungspositionen	28
D. UKSH Energy GmbH	30
I. Entsprechenserklärung	30
1. Zu Nr. 4.2.1 Satz 1 CGK-SH	30
2. Zu Nr. 5.4.1 Satz 1 und 2 CGK-SH	30
II. Gleichstellung im Überwachungsorgan und in Führungspositionen	31
1. Überwachungsorgan	31
2. Führungspositionen	31
E. Zentrum für Integrative Psychiatrie – ZIP gGmbH	32
I. Entsprechenserklärung	32
1. Zu Nr. 4.2.1 Satz 1 bis 3 CGK-SH	32
2. Zu Nr. 4.2.1 Satz 4 CGK-SH	32
3. Zu Nr. 5.2.3 Satz 1 CGK-SH	32
4. Zu Nr. 5.3.2 Satz 1 CGK-SH	33
5. Zu Nr. 5.4.1 Satz 1 und 2 CGK-SH	33
II. Gleichstellung im Überwachungsorgan und in Führungspositionen	34
1. Überwachungsorgan	34
2. Führungspositionen	34
F. Medizinisches Versorgungszentrum der ZIP gGmbH	36
I. Entsprechenserklärung	36
II. Gleichstellung im Überwachungsorgan und in Führungspositionen	36
1. Überwachungsorgan	36
2. Führungspositionen	36
G. UKSH Gesellschaft für IT Services mbH	37
I. Entsprechenserklärung	37
1. Zu Nr. 4.2.1 Satz 1 CGK-SH	37
2. Zu Nr. 4.2.1 Satz 4 CGK-SH	37
3. Zu Nr. 5.2.3 Satz 1 CGK-SH	37
4. Zu Nr. 5.4.1 Satz 1 und 2 CGK-SH	38

II. Gleichstellung im Überwachungsorgan und in Führungspositionen	38
1. Überwachungsorgan (betreffend den Gesellschafter UKSH).....	38
2. Führungspositionen.....	38
H. UKSH Gesellschaft für Informationstechnologie mbH	40
I. Entsprechenserklärung.....	40
II. Gleichstellung im Überwachungsorgan und in Führungspositionen	40
1. Überwachungsorgan (betreffend den Gesellschafter UKSH).....	40
2. Führungspositionen.....	40
ZWEITER UNTERABSCHNITT: GEMISCHTWIRTSCHAFTLICHE TOCHTERGESELLSCHAFTEN	41
A. Dialog Diagnostiklabor GmbH	41
I. Entsprechenserklärung.....	41
1. Zu Nr. 4.2.1 Satz 1 CGK-SH	41
2. Zu Nr. 4.2.1 Satz 4 CGK-SH	41
3. Zu Nr. 4.2.2 Satz 3 CGK-SH	42
4. Zu Nr. 4.3.2 Abs. 3 Satz 1 CGK-SH.....	42
5. Zu Nr. 5.2.3 Satz 1 CGK-SH.....	42
6. Zu Nr. 5.4.1 Satz 1 und 2 CGK-SH.....	43
7. Zu Nr. 7.1.3 Satz 2 CGK-SH	43
II. Gleichstellung im Überwachungsorgan und in Führungspositionen	43
1. Überwachungsorgan (betreffend den Gesellschafter UKSH).....	43
2. Führungspositionen.....	43
B. Universitäre Kinderwunschzentren GmbH	44
I. Entsprechenserklärung.....	44
1. Zu Nr. 4.2.1 Satz 1 CGK-SH	44
2. Zu Nr. 4.3.1 Satz 1 CGK-SH.....	44
3. Zu Nr. 5.4.1 Satz 1 und 2 CGK-SH	45
4. Zu Nr. 6.2 Satz 1 CGK-SH	45
II. Gleichstellung im Überwachungsorgan und in Führungspositionen	45
1. Überwachungsorgan (betreffend den Gesellschafter UKSH).....	45
2. Führungspositionen.....	45
C. IBAF Logopädie­schule am UKSH gGmbH.....	47
I. Entsprechenserklärung.....	47
1. Zu Nr. 4.2.1 Satz 1 CGK-SH	47
2. Zu Nr. 4.2.1 Satz 4 CGK-SH	47
3. Zu Nr. 5.4.1 Satz 1 und 2 CGK-SH.....	48
II. Gleichstellung im Überwachungsorgan und in Führungspositionen	48
1. Überwachungsorgan (betreffend den Gesellschafter UKSH).....	48
2. Führungspositionen.....	48

Vorbemerkung

Der vorliegende Bericht basiert auf dem Corporate Governance Kodex – Schleswig-Holstein (nachfolgend CGK-SH oder Kodex genannt) in der Fassung von 13.12.2021.

I. Berichtspflichten des Konzerns

Bei Konzerngesellschaften soll die Muttergesellschaft gemäß Nr. 1.2 CGK-SH für alle Gesellschaften zusammen berichten.

Nach 4.5 des CGK-SH soll der Bericht einen Abschnitt zur nachhaltigen Unternehmensführung enthalten, worin die Geschäftsleitung die Sicherung der nachhaltigen Entwicklung auf ökonomischer, sozialer sowie ökologischer Ebene darlegt.

Nach Nr. 6.1 des CGK-SH berichten Geschäftsleitung und Überwachungsorgan jährlich über die Corporate Governance des Unternehmens (Corporate Governance Bericht).

II. Gliederung des Corporate Governance Konzernberichts

Der Corporate Governance Konzernbericht des Universitätsklinikums Schleswig-Holstein (UKSH) ist in folgende Abschnitte und Unterabschnitte gegliedert:

- **Erster Abschnitt:** Bericht über nachhaltige Unternehmensführung des UKSH inkl. Tochtergesellschaften
- **Zweiter Abschnitt:** Corporate Governance Bericht des UKSH – rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts.
- **Dritter Abschnitt:** Corporate Governance Berichte der Tochtergesellschaften. Dieser Abschnitt ist weiter unterteilt:
 - **Erster Unterabschnitt:** Acht Gesellschaften, von denen das UKSH an sieben Gesellschaften und die Zentrum für Integrative Psychiatrie gGmbH an einer Gesellschaft alle Geschäftsanteile hält.
 - **Zweiter Unterabschnitt:** Drei gemischtwirtschaftliche Gesellschaften, an denen das UKSH bei zwei Gesellschaften Mehrheitsbeteiligter ist und bei einer Gesellschaft die Hälfte der Geschäftsanteile hält.

III. Gliederung einzelner Corporate Governance Berichte (Zweiter und Dritter Abschnitt)

Der Corporate Governance Bericht über das UKSH sowie die Corporate Governance Berichte über die einzelnen Tochtergesellschaften sind jeweils in zwei Kapitel unterteilt:

- **Entsprechenserklärung gemäß Nr. 6.1 Satz 2 und 3 CGK-SH**
In diesem Kapitel sind jeweils die Abweichungen von den so genannten Soll-Regelungen des Kodex aufgeführt. Hierfür wird zunächst der Wortlaut der Soll-Vorschrift wiedergegeben. Als dann wird die Abweichung dargestellt und anschließend begründet.
- **Gleichstellung gemäß Nr. 6.1 Satz 4 CGK-SH**
Dieses Kapitel legt den Anteil von Frauen in Überwachungsorganen (Aufsichtsrat des UKSH und Gesellschafterversammlung der Tochtergesellschaften) und Führungspositionen (Vorstand bzw. Geschäftsführung sowie sonstige Führungskräfte) offen –verbunden mit dem Hinweis, auf welchen Leitungsebenen (auch Überwachungsorgane) noch keine paritätische Besetzung von Frauen und Männern besteht (siehe Nr. 1.1 Absatz 2 Satz 1 CGK-SH). Die Datenerhebung erfolgt zum Stichtag 31. Dezember 2025.

Erster Abschnitt:

Bericht über nachhaltige Unternehmensführung des UKSH inkl. Tochtergesellschaften

Im Rahmen der Nachhaltigkeitsberichterstattung nach der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) der Europäischen Union erstellt das UKSH ab dem Jahr 2027 einen eigenständigen Nachhaltigkeitsbericht. Nachfolgend sind erste ausgewählte, nachhaltigkeitsrelevante Informationen beispielhaft zusammengestellt (siehe auch UKSH-Homepage: [Nachhaltigkeit am UKSH](#)):

Der Vorstand hat für das Universitätsklinikum Schleswig-Holstein (UKSH)¹ eine umfassende Nachhaltigkeitsstrategie entwickelt.

Als größtes Klinikum und größter Arbeitgeber in Schleswig-Holstein übernimmt das UKSH Verantwortung für seine mehr als 16.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für den Klimaschutz. Im Fokus steht dabei nicht nur die bestmögliche medizinische und pflegerische Versorgung der Patientinnen und Patienten, sondern auch ein verantwortungsvoller Umgang miteinander und die Reduzierung bzw. Vermeidung von CO₂ Emissionen.

Insbesondere der Umweltschutz nimmt im medizinischen Bereich einen immer größeren Stellenwert ein und daher hat es sich das UKSH zu Aufgabe gemacht, die ihm zur Verfügung stehenden Ressourcen umweltschonend und sparsam einzusetzen. Außerdem ist die Verringerung des ökologischen Fußabdrucks mittlerweile ein fester Bestandteil der Unternehmenskultur geworden, wozu auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit zahlreichen Ideen beitragen, um das UKSH für die Zukunft noch nachhaltiger aufzustellen.

Da der Erfolg des UKSH untrennbar mit medizinischer, sozialer und ökologischer Verantwortung verbunden ist, wurde bereits bei der Planung der Neubauten der Weg der Nachhaltigkeit eingeschlagen und zahlreiche Maßnahmen ergriffen, mit denen das UKSH bereits jetzt seinen Emissionsausstoß um 25 Prozent reduzieren konnte.

Die Nachhaltigkeitsaktivitäten des UKSH lassen sich zu einem Großteil unter die ESG-Kriterien zusammenfassen und enthalten die wesentlichen Bausteine Environment, Social und Governance (siehe auch Nr. 4.5.1 CGK-SH zur nachhaltigen Unternehmensführung und Nachhaltigkeitsstrategie):



Abbildung 1: Die Themenbereiche der ESG-Nachhaltigkeitskriterien

¹ Die folgenden Ausführungen gelten sowohl für das UKSH als auch seine Tochtergesellschaften.

I. Environment

Environment bezieht sich auf die Umweltauswirkungen von Unternehmen und deren Beitrag zum Umweltschutz. Es umfasst die Bereiche Klimawandel und Klimaschutz, Umweltverschmutzung, Wasserverbrauch und -schutz sowie den allgemeinen Ressourcenverbrauch und das Abfallmanagement. Das UKSH hat zahlreiche Maßnahmen umgesetzt, die darauf gerichtet sind, die Umwelt sowie die natürlichen Ressourcen zu schützen und zu erhalten.

Das Ziel der nachfolgenden Maßnahmen und weiterer Bemühungen ist es, vor dem Jahr 2040 ein CO₂-neutraler Betrieb im Sinne der Zielsetzung des Landes Schleswig-Holstein zu werden.

Strategien zum Klimaschutz, erneuerbare Energien und Emissionsreduktion

1. Mobilitätskonzept

Um das vom UKSH angestrebte Ziel der CO₂-Neutralität zu erreichen, wurde bereits seit 2020 an einem umfangreichen Mobilitätskonzept gearbeitet. Seit 2023 liegt das Mobilitätskonzept für den Campus Kiel vor. Derzeit befindet sich das Mobilitätskonzept für den Campus Lübeck in der Erarbeitung. Aller Voraussicht nach kann es in diesem Jahr fertiggestellt werden. Dies steht zum einen im Kontext der regionalen Bemühungen in Kiel und Lübeck, den Emissionsausstoß zu senken, und zum anderen im Kontext des vom UKSH angestrebten übergeordneten Ziels der CO₂-Neutralität selbst. Daher fördert das UKSH Alternativen zum motorisierten Individualverkehr.

a) Fahrrad-Mobilitätsstation am UKSH

Zur Förderung der klimafreundlichen Mobilität und zur Förderung des Radverkehrs errichtet das UKSH eine Fahrrad-Mobilitätsstation am Campus Kiel. Auf einer Grundfläche von 1.600 m² entsteht hier ein zentraler Neubau. Rund 1.274 Fahrräder und 63 Lastenräder für Mitarbeitende und Studierende werden in dem Gebäude Platz finden. Für diverse Varianten von E-Bikes werden insgesamt ca. 583 Ladestationen vorgehalten. Eine Selbsthilfewerkstatt komplettiert das Angebot. Zusätzlich wurden 100 mobile Fahrrad-Dreifachbügel in Form von dezentralen Sofortstellplätzen installiert, um zügig für ein gut funktionierendes Angebot von 600 weiteren Fahrradabstellplätzen auf dem Gelände zu sorgen.

Für den Campus Lübeck plant das UKSH die Installation von 8 Bike dezentralen Bikeports zur Unterstützung der autofreien Mobilität. Die Bikeports sollen rd. 90 Fahrrädern qualifizierte Stellplätze (mit Überdachung, abschließbar und teilweise mit Akku-Lademöglichkeiten) bieten.

b) Fahrradleasing am Campus Kiel und Lübeck

Auf Basis der im Dezember 2023 erzielten Tarifeinigung für die Beschäftigten der Länder (TV-L) bietet das UKSH seit März 2025 das Fahrradleasing für seine Mitarbeitenden an. Zum Stichtag 31.12.2025 nutzen 566 Mitarbeitende das vom UKSH angebotene Fahrrad-leasing.

c) „SprossenFlotte“

Das UKSH bietet mit der „Sprossen Flotte“ am Campus Kiel ein attraktives Angebot für den Umstieg auf eine nachhaltige und moderne Mobilitätsform an. Am Campus Kiel gibt es eine SprossenFlotten-Station, an der Mitarbeitende über die App Fahrräder leihen können. Denn eine gute Fahrradinfrastruktur bringt viele Vorteile wie Klimaschutz, verbesserte Mobilität und Parkraumentlastung mit sich. Aktuell stehen rund 1.200 Fahrräder an über 200 Stationen

in Kiel, den Kreisen Rendsburg-Eckernförde und Plön sowie in der Schlei-Region bereit. Darunter rund 100 Pedelecs, 12 Lastenräder sowie 5 E-Lastenräder.

d) Elektroautos und Ladeinfrastruktur am UKSH

Das UKSH plant, alle Autos batterieelektrisch zu betreiben. Bereits aktuell fährt mehr als ein Drittel aller UKSH-PKWs elektrisch oder verfügt über einen Hybrid-Antrieb; jedes ausscheidende Auto wird durch ein E-Auto ersetzt.

Zur Unterstützung der Mobilitätswende wird die bestehende Ladeinfrastruktur für Gäste und interne Fahrzeuge sukzessive ausgebaut. Aktuell verfügt das UKSH bereits über rund 100 Ladepunkte, bis Mitte 2026 kommen rund 50 Ladepunkte hinzu. Der Großteil der Ladepunkte ist für Mitarbeitende und Besuchende öffentlich nutzbar.

e) ÖPNV-Jobticket und Deutschlandticket der NAH.SH

In 2025 hat das UKSH an 7609 Mitarbeitende Zuschüsse für das Deutschlandticket und das Jobticket in Höhe von 30 € pro Monat gezahlt.

f) Mitfahrzentrale „Comovee“ und Shuttlebus zwischen den beiden Campus

Unter dem Motto „gemeinsam zum Arbeitsplatz“ steht seit 2022 allen Beschäftigten des UKSH die kostenlose Nutzung der Mitfahrzentrale „Comovee“ zur Verfügung, um gemeinsames Pendeln zur Arbeit zu fördern.

Mit inzwischen knapp 750 Nutzern und über 60 festen Fahrgemeinschaften wurden auf diese Weise im Jahr 2025 rund 1,9 Millionen Kilometer und 413 Tonnen CO₂ eingespart. Diese Einsparung war möglich, da sich durchschnittlich drei Personen zu einer Fahrgemeinschaft zusammengeschlossen haben und im Mittel eine einfache Strecke von rund 33 Kilometern gemeinsam zur Arbeit gefahren sind.

Ferner fahren zwei durch die Service Stern Nord GmbH betriebene Shuttlebusse fünfmal täglich zwischen den beiden Standorten hin und zurück und tragen ebenfalls zur Vermeidung des motorisierten Individualverkehrs bei.

2. Wärmeversorgung

Auch die Wärmeversorgung soll effizienter gestaltet werden. Um künftig nicht mehr zu 100 Prozent von der Fernwärme abhängig zu sein, ist am Campus Kiel geplant, verstärkt auf Eigenwärmeerzeugung mittels Wärmepumpentechnik zu setzen. Zudem soll die Abwärme der Entwässerung auch über Wärmepumpentechnik genutzt werden. Diese Maßnahmen führen dazu, dass sich der Bezug von Fernwärme verringert, die Autarkie verbessert wird und das UKSH auf diesem Wege die Dekarbonisierung unterstützt, da weniger Gas zur Produktion der gelieferten Fernwärme eingesetzt wird. Im Übrigen sorgen die Stadtwerke durch die Dekarbonisierung des Fernwärmenetzes selbst für die treibhausneutrale Wärmeversorgung.

Der Campus Lübeck wird bereits von einer hocheffizienten Gasturbine, die nach dem Prinzip der Kraft-Wärme-Kopplung Strom und Wärme erzeugt, versorgt. Auf diese Weise spart das UKSH rund 2.500 Tonnen CO₂ im Jahr ein. Darüber hinaus wird künftig bislang ungenutzte Abwärme zur Substitution von Erdgas eingesetzt, wodurch eine weitere Reduktion der CO₂-Emissionen erreicht wird. Durch den Einsatz von Wärmepumpen wird vorhandene Abwärme auf ein höheres Temperaturniveau gebracht und anschließend für die Heizung und die Warmwasserbereitung genutzt.

Sowohl die Gasturbine als auch die Großkesselanlagen sind technisch bereits so ausgelegt, dass künftig der Einsatz von Wasserstoff möglich ist, um den CO₂-Ausstoß weiter zu verringern. Zudem ist der Ausbau der Erdwärmenutzung geplant.

In 2025 konnte durch Umsetzung und Optimierung eine weitere Einsparung von vorläufig 480 Tonnen CO₂ campusübergreifend erzielt werden.

Das Ziel all dieser Maßnahmen ist es, die Energieeffizienz zu erhöhen, den Energieverbrauch sowie die Kosten zu senken und einen Beitrag zur gesetzlich geforderten Energiewende und zum Klimaschutz gemäß EWKG zu leisten.

3. Erneuerbare Energien: Photovoltaikanlagen

Ein wesentlicher Faktor zur Reduzierung von Emissionen ist der Einsatz von erneuerbaren Energien. Aktuell befinden sich auf den Dächern des UKSH 5 Photovoltaikanlagen in Betrieb. Weitere 19 Anlagen befinden sich in der Planung und können ohne Beeinflussung zu den laufenden Baumaßnahmen errichtet werden. Die so erzeugte Energie soll dann direkt in die Netze der beiden UKSH-Standorte fließen.

4. Schonender Einsatz von Rohstoffen und Energie

Neben dem ressourcenschonenderen Umgang mit Energieträgern und alternativen Nutzungsformen (Punkt 2: Wärmeversorgung) umfasst dieser Bereich den Umgang mit Gütern und deren Produktion, das Abfallmanagement, Umweltverschmutzung, einschließlich Wasserverschmutzung.

Zur Ressourcenschonung setzt das UKSH auf die Weiterentwicklung und Optimierung von Technologien sowie auf die Beschaffung von ökologisch verträglich hergestellten Rohstoffen.

Im Hinblick auf den schonenden Einsatz von Energie verfolgt das UKSH eine entsprechende Energiepolitik, zu der nicht zuletzt die aktuelle Selbstverpflichtung zur Einhaltung der Energienorm DIN EN ISO 50001 in Verbindung mit einer jährliche Energieeinsparung von 2 % gehört.

a) Umgang mit Wasserressourcen

Die Apotheke des UKSH hat in 2025 die durch Auslistung des ökotoxischen Wirkstoff Diclofenac-Schmerzgeles die Abwasserbelastung um ca. 70 % reduzieren können. Dieser Wirkstoff ist stark gewässerbelastend. Auch weitere Maßnahmen zur Schonung von Wasser und Trinkwasser werden am UKSH umgesetzt. Dazu gehören unter anderem die bedarfsgerechte Reduzierung von Hygienespülungen sowie der Einsatz von Monitoringsystemen, mit denen der Wasserverbrauch in Spülvorrichtungen überwacht und unnötige Wasserverschwendung frühzeitig erkannt und vermieden wird.

b) Umgang mit Ressourcen und Abfallmanagement

Abfall ist, insbesondere durch die hohen Hygieneanforderungen in einem Krankenhaus, leider unvermeidbar. Dennoch ist es das Ziel, die Abfallmengen am UKSH zu reduzieren und bestmöglich Abfälle zu vermeiden bzw. so weit wie möglich wiederzuverwerten sowie die sachgerechte Trennung und Entsorgung sicherzustellen.

Das Ziel wurde insbesondere durch die folgenden Maßnahmen unterstützt:

Im Rahmen des baulichen Masterplans des UKSH wurde ab 2018 die Arzneimittelversorgung auf Normalstationen schrittweise auf das Unit-Dose System umgestellt. Beim Unit-Dose-System werden Medikamente patientenbezogen bereitgestellt. Die Tabletten sind dabei jeweils einzeln in Folie verpackt und mit allen relevanten Informationen (z. B. Wirkstoff, Dosierung, Einnahmezeitpunkt) gekennzeichnet. Durch die Umstellung kann gemäß *life cycle*

*assessment*² aus dem Jahr 2023 eine deutliche Verbesserung der Umweltbilanz erreicht werden. Den Studienergebnissen zufolge lassen sich die ökologischen Auswirkungen auf relevante Umweltindikatoren – im Vergleich zur konventionellen Stationsversorgung – um etwa 40 % bis 65 % reduzieren. Besonders ausgeprägte Einsparmöglichkeiten sind bei den Umweltindikatoren *Treibhauspotenzial* sowie beim *Potential zur Erschöpfung nicht erneuerbarer, fossiler Ressourcen* zu sehen. Die Hauptgründe für die Verbesserung sind der Verzicht auf Patientendispenser sowie der forcierte Einsatz von oralen Arzneiformen als Bulkware. D.h. es wird auf Medikamentenboxen mit mehreren Fächern für verschiedene Einnahmezeitpunkte (z. B. morgens, mittags, abends) verzichtet und es werden bevorzugt Großpackung eingesetzt, bei denen Medikamente in größeren Mengen in einer gemeinsamen Verpackung und nicht jeweils einzeln verpackt vorliegen. Dadurch sinkt der Anteil der benötigten Arzneimittel in Blisterverpackungen, die als Verbundmaterial aus Kunststoff und Aluminium schwer recyclebar sind.

Dank des Speisensversorgungssystem in den Stationsküchen mussten beispielsweise im Jahr 2020 rund 20 Prozent weniger Mahlzeiten entsorgt werden.

Im gleichen Jahr hat der Einsatz von Trinkwasserautomaten gezeigt, dass 1,5 Mio. Glas- und PET-Flaschen sowie Anlieferungsfahrten eingespart werden konnten.

II. Social

Social steht für die interne Arbeitsplatzkultur eines Unternehmens, die Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Mitarbeiterbindung und -vielfalt, die Arbeitsplatzbedingungen sowie Sicherheits- und Gesundheitsschutz.

Für das UKSH als Arbeitgeber ist es ein großes Anliegen, die Gesundheit, das Wohlbefinden sowie die Arbeitszufriedenheit seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhalten und zu steigern. Um seiner Rolle als verantwortungsvoller Arbeitgeber gerecht zu werden, unterstützt das UKSH seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit zahlreichen Angeboten, die dazu beitragen, die persönliche Motivation für ein positives Arbeitsklima zu fördern. Zudem schafft es die entsprechenden Rahmenbedingungen, um Berufs- und Privatleben miteinander vereinbaren zu können.

1. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Im UKSH fest verankert ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und deshalb schafft es die Voraussetzungen für eine familiengerechte Arbeitswelt. Dazu zählt auch die Beratung und Unterstützung zu den Themengebieten: Mutterschutz, Elternzeit/ -geld, Wiedereinstieg, familiäre Pflegesituationen, alternierendes Home-Office und Mobiles Arbeiten. Zudem haben die Kitas des UKSH von 5.45 Uhr bis 21 Uhr geöffnet und eine Betreuung findet in den Ferienzeiten sowie bei Notfällen statt.

Das bundesweite Projekt „Perspektive Wiedereinstieg“ hat die Entwicklung eines Beratungssystems ermöglicht, von dem potentielle Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger sowie Unternehmen profitieren. Durch ein professionelles Coaching begleitet, finden Beratungen und Schulungen statt, um Menschen nach langjähriger Erwerbspause wieder in den Arbeitsalltag zu integrieren. Das Familienbüro am UKSH hat bewährte Maßnahmen zu den o.g. Themen aus dem Projekt übernommen und führt diese in Eigenregie weiter.

² Baehr, J., Göllner-Völker, L., Baehr, M. et al. Life cycle assessment of pharmaceutical and clinical packaging required for medication administration practices. *Int J Life Cycle Assess* 29, 416–432 (2024). <https://link.springer.com/article/10.1007/s11367-023-02270-x>

Flexible Arbeitszeiten bis hin zum Home-Office und ein zentrales Pflegecenter dienen ebenfalls dazu, den familiären Bedürfnissen der Beschäftigten so weit wie möglich entgegen zu kommen. Eine aktuelle Dienstvereinbarung ermöglicht nichtwissenschaftlichen Beschäftigten, Anträge auf einen Home-Office-Anteil von nun mehr als 40 % ihrer regelmäßigen Arbeitszeit zu stellen. Im Jahr 2025 wurden mehr als 100 zusätzliche Home-Office Arbeitsplätze eingerichtet. Dadurch erhöhte sich die Gesamtzahl der eingerichteten Home-Office-Plätze auf insgesamt 1317 Plätze.

2. Betriebliche Gesundheitsmanagement

Das betriebliche Gesundheitsmanagement umfasst mehrere Bereiche und bietet Kurse rund um das Thema Gesunderhaltung an. Fitness, Bewegung, Entspannung und Ernährung gehören ebenso dazu, wie der Betriebsärztliche Dienst. Er ist Ansprechpartner für die Beschäftigten des UKSH und der Tochtergesellschaften in allen Fragen des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz und zur Verhütung von Berufskrankheiten und Arbeitsunfällen.

3. Gewaltprävention

Das UKSH ist bestrebt, seine Beschäftigten vor gewalttätigen Übergriffen durch Dritte zu schützen und nach Vorfällen zu unterstützen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die Möglichkeit, Meldungen verbaler Angriffe oder Androhung von Gewalt sowie körperliche oder sexualisierte Gewalt in digitaler Form an den Arbeitsschutz zu übermitteln. Die weitere vertrauliche Bearbeitung erfolgt mit dem Ziel, Betroffene individuell zu unterstützen und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu schützen.

In regelmäßigen Treffen werden die gemeldeten Übergriffe anonymisiert ausgewertet, besprochen und entsprechende Maßnahmen zur Gewaltprävention und -intervention erörtert.

4. Betriebliche Suchthilfe und -prävention

Insgesamt neun betriebliche Suchthelferinnen und Suchthelfer sind am UKSH tätig. Sie helfen bei der Vermittlung von professioneller Hilfe, führen Schulungen für Vorgesetzte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch und sind Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für alle Fragen zum Thema Sucht. Sie stehen zudem betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, deren Kolleginnen und Kollegen sowie Angehörigen beratend zur Seite und unterstützen dabei, den Suchtgefahren am Arbeitsplatz vorbeugend entgegenzuwirken. Die speziell ausgebildeten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der betrieblichen Suchthilfe verfügen außerdem über die Zusatzausbildung „Betriebliche Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für psychische Störungen am Arbeitsplatz“ (BAP). Sie sind somit für diese Aufgabe besonders qualifiziert und unterliegen selbstverständlich der Verschwiegenheitspflicht.

5. Betriebliche Sozialberatung

Die Betriebliche Sozialberatung am UKSH gehört zur Stabsstelle Arbeits- und Gesundheitsschutz und bietet den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern fachlich kompetente Beratung und Begleitung in allen herausfordernden Lebenslagen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich bei Belastungen, Sorgen und Konflikten im privaten sowie beruflichen Umfeld, welche die Tätigkeit am Arbeitsplatz beeinflussen, an die Beratung wenden. Ziel ist es, die Stärkung des beruflichen und persönlichen Wohlbefindens zu fördern und den Erhalt der Gesundheit zu unterstützen.

III. Governance

Governance beschreibt die Unternehmensführung und spielt eine entscheidende Rolle, denn damit kommt zum Ausdruck, wie gut ein Unternehmen das eigene Handeln reguliert. Durch eine vertrauenswürdige und respektvolle Unternehmensführung können Belange zwischen Stakeholdern auf verschiedenen Ebenen koordiniert, kontinuierliche Wachstumspfade beschriftet und langfristige Strategien unterstützt werden. Zu den entscheidenden Faktoren in diesem Bereich zählen die interne Unternehmenskultur, das Unternehmensethos, eine transparente und verantwortungsvolle Unternehmensführung sowie die Compliance.

1. Charta der Vielfalt

Bereits 2016 hat der Vorstand des UKSH die „Charta der Vielfalt“ unterzeichnet und seitdem nimmt das UKSH aktiv am jährlich stattfindenden Diversity Tag teil. Als größtem Arbeitgeber in Schleswig-Holstein ist eine familienbewusste und zukunftsorientierte Personalpolitik dem UKSH ein besonderes Anliegen.

Zudem fördert das UKSH die Ausbildung und Beschäftigung internationaler Mitarbeitenden und hat hierzu die Programme „Pflege International“ (seit 2017) und „Ausbildung International“ (seit 2024) eingeführt. Das Programm „Pflege International“ begleitet Pflegekräfte aus unterschiedlichen Ländern auf dem Weg zur Berufsankennung in Deutschland. Dabei werden die internationalen Kolleginnen und Kollegen hinsichtlich der Erweiterung ihrer Sprach- und Fachkompetenz von engagierten Mitarbeitenden des UKSH unterstützt. Seit Programmbeginn wurden mehr als 923 internationale Mitarbeitende im Rahmen von „Pflege International“ begleitet, davon 157 neu hinzugekommene Mitarbeitende im Jahr 2025.

Das Programm „Ausbildung International“ richtet sich insbesondere an internationale Auszubildende in Pflege- und Gesundheitsberufen und begleitet diese strukturiert über die gesamte Ausbildungsdauer. Im Berichtsjahr umfasst das Programm 102 internationale Auszubildende; 55 davon wurden im Jahr 2025 aufgenommen. Ein besonderer Fokus liegt auf der Unterstützung in der Ankommens- und Orientierungsphase sowie an Übergängen zwischen schulischer Ausbildung, Praxis und Prüfungsphasen. Die Maßnahmen erfolgen in enger Zusammenarbeit mit der UKSH Akademie und sind in die bestehenden Ausbildungs-, Unterstützungs- und Qualifizierungsstrukturen des UKSH eingebettet. Zum Gelingen der Integration tragen regelmäßige Netzwerk- und Austauschtreffen sowie ein multiprofessionelles Unterstützungssetting bei, das Integrationsmanagement, sozialpädagogische Begleitung und sprachliche Förderung umfasst.

Ferner setzt sich das UKSH mit der aktiven Teilnahme am Christopher Street Day sowie dem Hisen der Regenbogenflagge für die Akzeptanz der Geschlechtervielfalt und der gleichgeschlechtlichen Lebensweisen ein.

Die Unternehmensführung hat es sich zur Aufgabe gemacht, Vielfalt zu fördern und zu schützen sowie wertschätzende und vorurteilsfreie Arbeitsbedingungen zu schaffen.

2. Corporate Governance Kodex

Das UKSH wendet die Regelungen des CGK-SH an. Dieser legt die grundlegenden Bestimmungen zur Leitung, Überwachung und Prüfung von Unternehmen, an denen das Land Schleswig-Holstein beteiligt ist, fest. Außerdem soll er einen kontinuierlichen Prozess zur Verbesserung der Unternehmensführung und -überwachung anstoßen, sowie diese transparenter und nachvollziehbarer gestalten. Zudem legt er Standards für das Zusammenwirken von Gesellschaftern, Überwachungsorgan und Geschäftsleitung fest. Das UKSH hat im Jahr 2022 für seine jährliche Ausfertigung des

Corporate Governance Konzernberichts eine Auszeichnung mit dem Preis „Deutscher Public Corporate Governance-Musterkodex“ durch die Expertenkommission der Zeppelin Universität Friedrichshafen im Rahmen des „Zukunftssalon Public Corporate Governance“ erhalten.

3. Codex UKSH

Das UKSH hat Kernthemen identifiziert, nach denen es sein Handeln ausrichtet. Diese Themen wurden zu einem „Codex UKSH“ zusammengefasst und beschreiben das am UKSH geltende Selbstverständnis und sollen den Menschen, die am UKSH arbeiten oder mit ihm verbunden sind, als Leitbild der Orientierung dienen.

4. Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex des UKSH ist als Bekenntnis des Vorstands zu einem gemeinsamen Verhaltensstandard zu verstehen. Er fasst die wesentlichen Regelungen und Grundsätze für das Verhalten im UKSH sowie gegenüber externen Partnern und der Öffentlichkeit zusammen. Ziel ist es, ein gemeinsames Verständnis für ein integriertes und verantwortungsvolles Verhalten festzulegen und das Bewusstsein dafür zu entwickeln. Der Verhaltenskodex liegt in drei Sprachen (deutsch, türkisch und englisch) vor und trägt so zu einem verbesserten Werteverständnis aller Mitarbeitenden bei.

5. Compliance Management

Seit 2016 verfügt das UKSH über ein Compliance-Management, in dem die Compliance-Grundsätze und Regeln für rechtssicheres Verhalten, ein faires Miteinander und eine verantwortungsbewusste Unternehmensführung festgelegt sind. Es agiert auf den drei Ebenen: Prävention, Erkennung sowie Reaktion und ist für alle Compliance-Aktivitäten im Unternehmen zuständig. Neben Veranstaltungen und Schulungen zu Compliance-relevanten Themen, überwacht das Compliance-Management die Einhaltung interner und externer Regularien und unterstützt bei der Entwicklung und Implementierung verbindlicher externer und interner Standards.

Daneben findet ein regelmäßiger Austausch im Compliance-Komitee statt, welches als internes Aufklärungs- und Beratungsgremium fungiert. Es ist zuständig für die Aufklärung von Verdachtsfällen auf Verstöße gegen die Compliance-Vorschriften sowie die Beratung und den Ausspruch von Handlungsempfehlungen an den Vorstand bei Compliance-Verstößen.

Zudem finden regelmäßige Gespräche mit dem Risikomanagement statt, um mögliche Risiken zu identifizieren und entsprechende Maßnahmen zu deren Vermeidung und Minimierung einleiten zu können.

Das Compliance-Management dient als zentraler Ansprechpartner für Hinweise auf Compliance-Verstöße. Dazu haben alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des UKSH die Möglichkeit sich vertrauensvoll telefonisch, per Post, per E-Mail oder persönlich an das Compliance-Management zu wenden.

Um einen effizienten Informationsfluss und die notwendige Transparenz zu gewährleisten, erfolgen regelmäßige Berichterstattungen an den Vorstand.

Zweiter Abschnitt: Corporate Governance Bericht des UKSH

I. Entsprechenserklärung

Das UKSH hat im Geschäftsjahr 2025 alle vom Vorstand und vom Aufsichtsrat zu verantwortenden Regelungen des CGK-SH mit folgenden Ausnahmen eingehalten:

1. Zu Nr. 4.2.1 Satz 1 CGK-SH

a) Wortlaut der Soll-Regelung:

Die Geschäftsleitung soll aus einer Person bestehen.

b) Darstellung der Abweichung von der Soll-Regelung:

Der Vorstand besteht aus fünf Mitgliedern.

c) Begründung für die Abweichung von der Soll-Regelung:

Die Abweichung ergibt sich aus § 87a Abs. 1 Satz 1 und Satz 4 Hochschulgesetz (HSG) in Verbindung mit § 7 Abs. 2 der Hauptsatzung des UKSH. Dort ist geregelt, dass der Vorstand aus den folgenden zu bezeichnenden Mitgliedern besteht:

1. Vorstandsmitglied für Krankenversorgung als Vorsitzende oder Vorsitzender / CEO,
2. Kaufmännisches Vorstandsmitglied / CFO,
3. Vorstandsmitglied für Krankenpflege, Patientenservice und Personalangelegenheiten / CHRO sowie
4. den Dekaninnen und Dekanen als Vorstandsmitglieder für Forschung und Lehre; falls kein Fachbereich im Bereich der klinischen Medizin besteht, tritt an die Stelle der Dekanin oder des Dekans als Vorstandsmitglied für Forschung und Lehre eine Vizepräsidentin oder ein Vizepräsident als Vorstandsmitglied für Forschung und Lehre.

2. Zu Nr. 4.2.1 Satz 4 CGK-SH

a) Wortlaut der Soll-Regelung:

Bei der Besetzung einer aus mehreren Personen bestehenden Geschäftsleitung soll die paritätische Besetzung von Frauen und Männern beachtet werden.

b) Darstellung der Abweichung von der Soll-Regelung:

Der Vorstand besteht aus einem weiblichen Mitglied und vier männlichen Mitgliedern.

c) Begründung für die Abweichung von der Soll-Regelung:

Die Abweichung ergibt sich aus § 87a Abs. 1 HSG. Bei einer ungeraden Mitgliederzahl ist eine paritätische Besetzung nicht möglich. Bei den Vorstandspositionen des Vorstandsvorsitzenden, des Kaufmännischen Vorstandsmitglieds und dem Vorstandsmitglied für Krankenpflege, Patientenservice und Personalangelegenheiten hat jeweils ein Bewerbungs- und Auswahlverfahren stattgefunden. Die Verfahren führten zu der bestehenden Besetzung.

§ 87a Abs. 1 Nr. 4 HSG regelt, dass die Dekaninnen und Dekane die Positionen als Vorstandsmitglieder für Forschung und Lehre bekleiden; falls kein Fachbereich im Bereich der

klinischen Medizin besteht, tritt an die Stelle der Dekanin oder des Dekans als Vorstandsmitglied für Forschung und Lehre eine Vizepräsidentin oder ein Vizepräsident als Vorstandsmitglied für Forschung und Lehre.

Aufgrund der vorgenannten Regelung übernehmen der Dekan der Medizinischen Fakultät der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel, Herr Prof. Dr. Joachim Thiery, sowie der Vizepräsident für Medizin der Universität zu Lübeck, Herr Prof. Dr. Thomas Münte, die Funktion der Vorstandsmitglieder für Forschung und Lehre.

3. Zu 4.3.1 Satz 1 CGK-SH

a) Wortlaut der Soll-Regelung:

Die Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung wird vom Überwachungsorgan in den Anstellungsverträgen unter zweifelsfreiem Ausweis der Gesamtbezüge und in angemessener Höhe auf der Grundlage einer Leistungsbeurteilung oder eines Zeugnisses festgelegt.

b) Darstellung der Abweichung von der Soll-Regelung:

Nicht der Aufsichtsrat als Überwachungsorgan i.S. des CGK-SH, sondern die Gewährträgerversammlung ist für die Vertragsangelegenheiten der Mitglieder des Vorstands zuständig.

c) Begründung für die Abweichung von der Soll-Regelung:

Die Abweichung ergibt sich aus § 86c Absatz 1 Nr. 1 HSG. Zu den Aufgaben der Gewährträgerversammlung gehören die Vertragsangelegenheiten der Mitglieder des Vorstands und die Vorgabe von Zielen.

4. Zu 4.3.5 Satz 1 CGK-SH

a) Wortlaut der Soll-Regelung:

Das Überwachungsorgan soll über das Vergütungssystem für die Geschäftsleitung einschließlich der wesentlichen Vertragselemente beraten und es regelmäßig überprüfen und erforderlichenfalls anpassen.

b) Darstellung der Abweichung von der Soll-Regelung:

Siehe oben Abschnitt II. Nr. 3 (zu 4.3.1 Satz 1 CGK-SH).

c) Begründung für die Abweichung von der Soll-Regelung:

Siehe oben Abschnitt II. Nr. 3 (zu 4.3.1 Satz 1 CGK-SH).

5. Zu Nr. 5.1.6 CGK-SH

a) Wortlaut der Soll-Regelung:

Protokolle über Beschlüsse des Überwachungsorgans (Sitzungen, Beschlüsse im Umlaufverfahren etc.) sollen spätestens sechs Wochen nach Beschlussfassung allen Mitgliedern des Überwachungsorgans vorliegen.

b) Darstellung der Abweichung von der Soll-Regelung:

Das Protokoll von zwei Aufsichtsratssitzungen ist später als sechs Wochen nach Beschlussdatum versendet worden.

c) Begründung für die Abweichung von der Soll-Regelung:

Aufgrund urlaubsbedingter Abwesenheit sind die Protokolle zu zwei Sitzungen verzögert bzw. mit dem Versand aller Unterlagen für die jeweils nachfolgende Sitzung an die Mitglieder des Aufsichtsrats versendet worden.

6. Zu Nr. 5.3.2 Satz 1 CGK-SH

a) Wortlaut der Soll-Regelung:

Das Überwachungsorgan größerer Unternehmen (Unternehmen, die gemäß § 267 HGB als große Kapitalgesellschaften einzustufen sind oder wären) soll einen Prüfungsausschuss (Audit Committee) oder einen Finanzausschuss einrichten, der sich insbesondere mit der Überwachung des Rechnungslegungsprozesses, der Wirksamkeit des internen Kontrollsystems, des internen Risikomanagementsystems und des internen Revisionsystems sowie der Abschlussprüfung, hierbei insbesondere der Unabhängigkeit der Abschlussprüferin bzw. des Abschlussprüfers, der Erteilung des Prüfungsauftrags, der Bestimmung von Prüfungsschwerpunkten, der Honorarvereinbarung und der von der Abschlussprüferin bzw. vom Abschlussprüfer zusätzlich erbrachten Leistungen, befasst.

b) Darstellung der Abweichung von der Soll-Regelung:

Das UKSH ist handelsrechtlich als große Kapitalgesellschaft einzustufen. Der Aufsichtsrat hat keinen Prüfungsausschuss (Audit Committee) oder Finanzausschuss gebildet, jedoch in seiner Sitzung am 26. Juni 2019 die Einrichtung eines Wirtschaftsausschusses beschlossen. Der Wirtschaftsausschuss des Aufsichtsrates bewertet die wirtschaftlichen Empfehlungen des Vorstandes und bereitet die diesbezüglichen Beschlussfassungen des Gesamtorgans vor. Die Aufgaben des Wirtschaftsausschusses überschneiden sich mit den in der Soll-Regelung genannten Aufgaben eines Prüfungs- oder Finanzausschusses, sie sind jedoch nicht vollständig deckungsgleich.

c) Begründung für die Abweichung von der Soll-Regelung:

Die in Nr. 5.3.2 Satz 1 CGK-SH dargestellten Aufgaben werden vom Aufsichtsrat mit Unterstützung des Wirtschaftsausschusses übernommen.

7. Zu Nr. 5.4.1 Satz 1 und 2 CGK-SH

a) Wortlaut der Soll-Regelung:

Das Überwachungsorgan soll mit Personen besetzt sein, die hinsichtlich ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen geeignet und hinsichtlich ihrer beruflichen Beanspruchung in der Lage sind, die Aufgaben des Mitglieds eines Überwachungsorgans wahrzunehmen. Hierbei soll die paritätische Besetzung von Frauen und Männern beachtet werden.

b) Darstellung der Abweichung von der Soll-Regelung:

Der Aufsichtsrat besteht aus neun Mitgliedern. Ende 2025 hat der Aufsichtsrat sechs männliche und drei weibliche Mitglieder. Demnach beträgt der Anteil der Frauen 33,3 %.

c) Begründung für die Abweichung von der Soll-Regelung:

Die Abweichung ergibt sich zum einen aus der in § 86 Abs. 1 HSG geregelten Zusammensetzung und Benennung der Mitglieder des Aufsichtsrats.

8. Zu Nr. 5.4.6 Satz 1 und 2 CGK-SH

a) Wortlaut der Soll-Regelung:

Jedes Mitglied des Überwachungsorgans achtet darauf, dass ihm für die Wahrnehmung seiner Mandate genügend Zeit zur Verfügung steht. Es soll nicht mehr als fünf Mandate in Überwachungsorganen wahrnehmen.

b) Darstellung der Abweichung von der Soll-Regelung:

Herr Staatssekretär Guido Wendt ist Vorsitzender des Aufsichtsrats und hat mehr als fünf Mandate in Überwachungsorganen.

c) Begründung für die Abweichung von der Soll-Regelung:

Der Vorsitzende des Aufsichtsrats hat die Möglichkeit, bei Bedarf administrative Unterstützung bei der Prüfung und Aufbereitung von Unterlagen in Anspruch zu nehmen.

II. Gleichstellung in Überwachungsorganen und in Führungspositionen

1. Aufsichtsrat

Siehe oben Abschnitt II. Nr. 7 (zu Nr. 5.4.1 Satz 1 und 2 CGK-SH).

2. Führungspositionen

a) Vorstand

Siehe oben Abschnitt II. Nr. 2 (zu Nr. 4.2.1 Satz 4 CGK-SH).

b) Sonstige Führungspositionen

In den Fällen, in denen im Berichtszeitraum auf einer Leitungsebene des UKSH eine paritätische Besetzung nicht vorlag, war grundsätzlich der Umstand ursächlich, dass in früheren Auswahlverfahren, in denen Entscheidungen nach den Kriterien der Eignung, Befähigung und fachliche Leistung getroffen wurden, keine oder keine adäquaten Bewerbungen des jeweils anderen Geschlechts vorgelegen hatten.

ba) Krankenversorgung

(1) Direktorinnen und Direktoren von Kliniken und Instituten

Von 87 Kliniken und Instituten war Ende 2025 in zwei Einrichtungen die Führungsposition unbesetzt. Von 85 Leitungen waren 64 männlich und 21 weiblich. Der Anteil der Frauen betrug 24,7 %.

Das UKSH kann nach § 90 Abs. 5 HSG durch Abschluss eines Chefarztvertrages nur die Person als Direktorin oder Direktor einer Klinik oder eines Institutes anstellen, welche die Christian-Albrechts-Universität zu Kiel oder die Universität zu Lübeck für das jeweilige Fachgebiet zur Universitätsprofessorin oder zum Universitätsprofessor berufen hat.

(2) Leiterinnen und Leiter von Sektionen

In 36 Sektionen waren Ende 2025 26 Leitungspositionen männlich und zehn weiblich. Der Anteil der Frauen betrug 27,8 %.

(3) Leiterinnen und Leiter von Zentralen Einrichtungen

Von 18 Leitungspositionen waren neun weiblich und neun männlich. Der Anteil der Frauen betrug 50 %.

(4) Fachärztinnen/Fachärzte, denen die ständige Vertretung der Chefärztin/des Chefarztes vom Arbeitgeber übertragen worden ist (EG 4 TV-Ärzte)

Von 46 Beschäftigten waren 37 männlich und neun weiblich. Der Anteil der Frauen betrug 19,6 %.

(5) Oberärztinnen und Oberärzte (EG 3 TV-Ärzte)

Von 423 Beschäftigten waren 261 männlich und 162 weiblich. Der Anteil der Frauen betrug 38,3 %.

(6) Pflegedienstleitungen (Pflegermanager und Pflegermanagerinnen)

Von 13 Pflegedienstleitungen (Pflegermanager und Pflegermanagerinnen) waren sieben weiblich und sechs männlich. Der Anteil der Frauen betrug 53,8 %.

(7) Leitungen der Medizinisch-Technischen Laboratoriumsassistentinnen und -assistenten (MTLA)

Von acht leitenden MTLA waren sieben weiblich und einer männlich. Der Anteil der Frauen betrug 87,5 %.

(8) Leitungen der Medizinisch-Technischen Radiologieassistentinnen und -assistenten (MTRA)

Von 15 leitenden MTRA waren elf weiblich und vier männlich. Der Anteil der Frauen betrug 73,3 %.

bb) Verwaltung**(1) Geschäftsführung für Vorstandsangelegenheiten**

Die Führungsposition war mit einem Mann besetzt.

(2) Leitungen der Campus und Zentren des UKSH**– Ärztliche Direktorinnen und Ärztliche Direktoren**

Die vier Führungspositionen waren mit Männern besetzt.

– **Kaufmännische Direktorinnen und Direktoren**

Die Führungspositionen in den vier Zentren waren mit zwei Frauen und einem Mann besetzt: Das Zentrum Campus Kiel war mit einer Frau, das Zentrum Campus Lübeck mit einem Mann besetzt. Die Führungspositionen in den beiden campusübergreifenden Zentren sind stets in Personalunion wahrzunehmen. Sie waren mit einer Frau besetzt. Der Anteil der Frauen an den drei Führungspositionen betrug 66,7 %.

– **Pflegedirektorinnen und Pflegedirektoren**

Beide Führungspositionen waren mit Frauen besetzt.

– **Medizin-Technische Direktorinnen und Direktoren**

Die Führungsposition war nicht besetzt.

(3) Leitungen der Stabsstellen und Dezernate

– **Leitungen der Stabsstellen**

Die zehn Führungspositionen waren mit sieben Männern und drei Frauen besetzt. Der Anteil der Frauen betrug 30,0 %.

– **Leitungen der Dezernate**

Von sieben Dezernaten waren fünf Leitungen männlich und zwei weiblich. Der Anteil der Frauen betrug 28,6 %.

Dritter Abschnitt:

Corporate Governance Berichte der Tochtergesellschaften des UKSH

Vorbemerkung

I. Überwachungsorgane der Tochtergesellschaften des UKSH

Die Tochtergesellschaften haben keine Aufsichtsräte. Überwachungsorgan der Gesellschaften ist die Gesellschafterversammlung. In den Gesellschafterversammlungen der Tochtergesellschaften wird das UKSH als Gesellschafter durch den Vorstand vertreten. Vgl. auch Ausführungen zum Vorstand im zweiten Abschnitt (zu Nr. 4.2.1 CGK-SH).

Nach § 6 Nr. 4 Hauptsatzung des UKSH bedarf die Stimmabgabe in den Gesellschafterversammlungen der Tochtergesellschaften für Beschlüsse über Rechtsgeschäfte, Maßnahmen und Regelungen, die im UKSH der Beschlusszuständigkeit oder der Zustimmung des Aufsichtsrates unterliegen, der Zustimmung des Aufsichtsrates des UKSH.

§ 85 Abs. 2 HSG und § 6 Hauptsatzung des UKSH enthalten Aufzählungen der Gegenstände und Geschäfte, die im UKSH der Beschlusszuständigkeit oder des Erfordernisses der Zustimmung des Aufsichtsrates unterliegen. Hieraus resultiert, dass auch in den Tochtergesellschaften des UKSH Entscheidungen über wesentliche Angelegenheiten nicht ohne Beschluss bzw. Zustimmung durch den Aufsichtsrat des UKSH getroffen werden dürfen.

II. Wahrnehmung von Geschäftsführungsfunktionen durch Vorstandsmitglieder des UKSH

Die Mitglieder des Vorstands sind grundsätzlich in Personalunion auch Mitglieder in den Geschäftsführungen der Tochtergesellschaften. Dadurch wird sichergestellt, dass die Tochtergesellschaften Entscheidungen treffen und umsetzen, die auch mit den Interessen des Konzerns im Einklang stehen. Dadurch, dass die Vorstandsmitglieder für ihre nebenberuflich ausgeübten Funktionen als Geschäftsführer in Tochtergesellschaften des UKSH keine zusätzlichen Vergütungen beziehen, wird der Konzern finanziell entlastet. Darüber hinaus ist die Personalunion in den Fällen relevant, in denen bei Leistungsbeziehungen zwischen dem UKSH und Tochtergesellschaften Kosten über eine umsatzsteuerliche Organschaft gesenkt werden.

III. Paritätische Besetzung von Führungspositionen

In den Fällen, in denen im Berichtszeitraum auf einer Leitungsebene der Tochtergesellschaften eine paritätische Besetzung nicht vorlag, war in Fällen, in denen Positionen nicht durch Mitglieder des Vorstands des UKSH besetzt waren, grundsätzlich der Umstand ursächlich, dass in früheren Auswahlverfahren, in denen Entscheidungen nach den Kriterien der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung getroffen wurden, keine oder keine adäquaten Bewerbungen des jeweils anderen Geschlechts vorgelegen hatten.

Erster Unterabschnitt:
Tochtergesellschaften, an denen das UKSH alle Geschäftsanteile hält

A. Ambulanzzentrum des UKSH gGmbH

Die AZ gGmbH hat im Geschäftsjahr 2025 alle von der Geschäftsführung und vom Überwachungsorgan zu verantwortenden Regelungen des CGK-SH mit folgenden Ausnahmen eingehalten:

I. Entsprechenserklärung

1. Zu Nr. 4.2.1 Satz 1 CGK-SH

a) Wortlaut der Soll-Regelung:

Die Geschäftsleitung soll aus einer Person bestehen.

b) Darstellung der Abweichung von der Soll-Regelung:

Die Geschäftsführung der AZ gGmbH besteht aus drei Mitgliedern:

- Vorstandsvorsitzender und Vorstandsmitglied für Krankenversorgung des UKSH / CEO,
- Kaufmännisches Vorstandsmitglied des UKSH / CFO,
- Kaufmännische Direktorin des Campusübergreifenden Diagnostikzentrums (CZD) und des Campusübergreifenden Radiologiezentrums (CZR).

c) Begründung für die Abweichung von der Soll-Regelung:

Im Hinblick auf die strategische und wirtschaftliche Bedeutung der Gesellschaft bedarf diese einer Geschäftsführung, in der ärztlicher und kaufmännischer Sachverstand vorhanden ist. Darüber hinaus bedarf es für Rechtsgeschäfte, Maßnahmen und Regelungen des laufenden Geschäftsbetriebs einer Kaufmännischen Geschäftsführerin.

2. Zu Nr. 4.2.1 Satz 4 CGK-SH

a) Wortlaut der Soll-Regelung:

Bei der Besetzung einer aus mehreren Personen bestehenden Geschäftsleitung soll die paritätische Besetzung von Frauen und Männern beachtet werden.

b) Darstellung der Abweichung von der Soll-Regelung:

Die Geschäftsführung besteht aus zwei Männern und einer Frau.

c) Begründung für die Abweichung von der Soll-Regelung:

Bei einer ungeraden Mitgliederzahl ist eine paritätische Besetzung nicht möglich. Die fachlich zuständigen Vorstandsmitglieder des UKSH und die Kaufmännische Direktorin des CZD/CZR übernehmen in Personalunion die Funktion der Geschäftsführer bzw. Geschäftsführerin in der AZ gGmbH.

3. Zu Nr. 5.2.3 Satz 1 CGK-SH

a) Wortlaut der Soll-Regelung:

Vorsitzende bzw. Vorsitzender des Überwachungsorgans soll nicht werden, wer zuvor Mitglied der Geschäftsleitung des Unternehmens war.

b) Darstellung der Abweichung von der Soll-Regelung:

Der Vorsitzende des Überwachungsorgans (hier: Gesellschafterversammlung der AZ gGmbH) ist gleichzeitig einer der Geschäftsführer der Gesellschaft.

c) Begründung für die Abweichung von der Soll-Regelung:

Der Grund für die Abweichung ergibt sich aus Nr. II der Vorbemerkung („Personalunion“). Zudem ist zu berücksichtigen, dass wesentliche Entscheidungen der Gesellschaft der Zustimmung des Aufsichtsrates des UKSH bedürfen (siehe Nr. I der Vorbemerkung).

4. Zu Nr. 5.4.1 Satz 1 und 2 CGK-SH

a) Wortlaut der Soll-Regelung:

Das Überwachungsorgan soll mit Personen besetzt sein, die hinsichtlich ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen geeignet und hinsichtlich ihrer beruflichen Beanspruchung in der Lage sind, die Aufgaben des Mitglieds eines Überwachungsorgans wahrzunehmen. Hierbei soll die paritätische Besetzung von Frauen und Männern beachtet werden.

b) Darstellung der Abweichung von der Soll-Regelung:

Das Überwachungsorgan ist die Gesellschafterversammlung. Alleiniger Gesellschafter ist das UKSH. In der Gesellschafterversammlung wird das UKSH durch den Vorstand vertreten. Der Vorstand bestand zum Stichtag 31.12.2025 aus vier männlichen Mitgliedern und einem weiblichen Mitglied.

c) Begründung für die Abweichung von der Soll-Regelung:

Die Abweichung ergibt sich aus den Regelungen des Hochschulgesetzes und den Ergebnissen der Auswahlverfahren.

II. Gleichstellung im Überwachungsorgan und in Führungspositionen

1. Überwachungsorgan

Alleiniger Gesellschafter ist das UKSH, vertreten durch den Vorstand. Der Vorstand bestand zum Stichtag 31.12.2025 aus vier männlichen Mitgliedern und einem weiblichen Mitglied.

2. Führungspositionen

a) Geschäftsführung

Die Geschäftsführung bestand aus zwei Männern und einer Frau.

b) Sonstige Führungspositionen**ba) Kaufmännische Leitung der AZ gGmbH**

Diese Führungsposition war mit einer Frau besetzt.

bb) Ärztliche Leitungen von Medizinischen Versorgungszentren

Die fünf Positionen waren mit Männern besetzt. Eine paritätische Besetzung war bislang nicht möglich, da in den Auswahlverfahren adäquate Bewerbungen von Frauen nicht vorlagen.

B. Service Stern Nord GmbH

Die Service Stern Nord GmbH hat im Geschäftsjahr 2025 alle von der Geschäftsführung und vom Überwachungsorgan zu verantwortenden Regelungen CGK-SH mit folgenden Ausnahmen eingehalten:

I. Entsprechenserklärung

1. Zu Nr. 4.2.1 Satz 1 CGK-SH

a) Wortlaut der Soll-Regelung:

Die Geschäftsleitung soll aus einer Person bestehen.

b) Darstellung der Abweichung von der Soll-Regelung:

Die Geschäftsführung besteht aus drei Mitgliedern:

- Kaufmännisches Vorstandsmitglied des UKSH / CFO,
- Vorstandsmitglied für Krankenpflege, Patientenservice und Personalangelegenheiten des UKSH /CHRO,
- Geschäftsführerin in der SSN

c) Begründung für die Abweichung von der Soll-Regelung:

Im Hinblick auf die strategische und wirtschaftliche Bedeutung der Gesellschaft bedarf diese einer Geschäftsführung, in der kaufmännischer Sachverstand und Erfahrungen im Patientenservice sowie Kenntnisse der operativen Prozessabläufe vorhanden sind.

2. Zu Nr. 5.3.2 Satz 1 CGK-SH

a) Wortlaut der Soll-Regelung:

Das Überwachungsorgan größerer Unternehmen (Unternehmen, die gemäß § 267 HGB als große Kapitalgesellschaften einzustufen sind oder wären) soll einen Prüfungsausschuss (Audit Committee) oder einen Finanzausschuss einrichten, der sich insbesondere mit der Überwachung des Rechnungslegungsprozesses, der Wirksamkeit des internen Kontrollsystems, des internen Risikomanagementsystems und des internen Revisionsystems sowie der Abschlussprüfung, hierbei insbesondere der Unabhängigkeit der Abschlussprüferin bzw. des Abschlussprüfers, der Erteilung des Prüfungsauftrags, der Bestimmung von Prüfungsschwerpunkten, der Honorarvereinbarung und der von der Abschlussprüferin bzw. vom Abschlussprüfer zusätzlich erbrachten Leistungen, befasst.

b) Darstellung der Abweichung von der Soll-Regelung:

Die Service Stern Nord GmbH ist eine große Kapitalgesellschaft. Die Gesellschafterversammlung hat keinen Prüfungsausschuss (Audit Committee) oder Finanzausschuss eingerichtet.

c) Begründung für die Abweichung von der Soll-Regelung:

Im Konzern UKSH befasst sich der Aufsichtsrat mit Unterstützung des Wirtschaftsausschusses betreffend die Service Stern Nord GmbH unter anderem mit der Überwachung des Rechnungslegungsprozesses, der Wirksamkeit des internen Kontrollsystems, des internen

Risikomanagementsystems und des internen Revisionsystems sowie der Abschlussprüfung, hierbei insbesondere mit der Unabhängigkeit der Abschlussprüferin bzw. des Abschlussprüfers, der Erteilung des Prüfungsauftrags, der Bestimmung von Prüfungsschwerpunkten und der von der Abschlussprüferin bzw. vom Abschlussprüfer zusätzlich erbrachten Leistungen. Daher bedarf es keines Prüfungs- oder Finanzausschusses der Gesellschafterversammlung der Service Stern Nord GmbH.

3. Zu Nr. 5.4.1 Satz 1 und 2 CGK-SH

a) Wortlaut der Soll-Regelung:

Das Überwachungsorgan soll mit Personen besetzt sein, die hinsichtlich ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen geeignet und hinsichtlich ihrer beruflichen Beanspruchung in der Lage sind, die Aufgaben des Mitglieds eines Überwachungsorgans wahrzunehmen. Hierbei soll die paritätische Besetzung von Frauen und Männern beachtet werden.

b) Darstellung der Abweichung von der Soll-Regelung:

Das Überwachungsorgan ist die Gesellschafterversammlung. Alleiniger Gesellschafter ist das UKSH. In der Gesellschafterversammlung wird das UKSH durch den Vorstand vertreten. Der Vorstand bestand zum Stichtag 31.12.2025 aus vier männlichen Mitgliedern und einem weiblichen Mitglied.

c) Begründung für die Abweichung von der Soll-Regelung:

Die Abweichung ergibt sich aus den Regelungen des Hochschulgesetzes und den Ergebnissen der Auswahlverfahren.

II. Gleichstellung im Überwachungsorgan und in Führungspositionen

1. Überwachungsorgan

Alleiniger Gesellschafter ist das UKSH, vertreten durch den Vorstand. Der Vorstand bestand zum Stichtag 31.12.2025 aus vier männlichen Mitgliedern und einem weiblichen Mitglied.

2. Führungspositionen

a) Geschäftsführung

Die Geschäftsführung bestand aus zwei Frauen und einem Mann.

b) Sonstige Führungspositionen

ba) Geschäftsleitung

(1) Kaufmännische Geschäftsleitung

Die Führungsposition war mit einer Frau besetzt.

(2) **Operative Geschäftsleitung**

Die Führungsposition war mit einer Frau besetzt. Diese Frau bekleidet in Personalunion die beiden Positionen Geschäftsführerin in der SSN (siehe 2a) und operative Geschäftsleitung.

bb) Kaufmännischer Bereich und Stabsstelle

Von den insgesamt 2 Führungspositionen waren beide mit einer Frau besetzt. Eine Frau bekleidete in Personalunion die beiden Positionen Kaufmännische Geschäftsleitung (siehe 2 ba) Nr. 1) und Leitung des Kaufmännischen Bereiches.

bc) Operative Campusleitungen

Die Führungspositionen waren mit einem Mann und einer Frau besetzt.

bd) Fachbereichsleitungen

Von 9 Fachbereichsleitungen waren 5 männlich und 4 weiblich. Der Anteil der Frauen betrug 44,4 %.

C. UKSH Akademie gGmbH

Die UKSH Akademie gGmbH hat im Geschäftsjahr 2025 alle von der Geschäftsführung und vom Überwachungsorgan zu verantwortenden Regelungen des CGK-SH mit folgenden Ausnahmen eingehalten:

I. Entsprechenserklärung

1. Zu Nr. 4.2.1 Satz 1 CGK-SH

a) Wortlaut der Soll-Regelung:

Die Geschäftsleitung soll aus einer Person bestehen.

b) Darstellung der Abweichung von der Soll-Regelung:

Die Geschäftsführung besteht aus drei Mitgliedern:

- Vorstandsvorsitzender und Vorstandsmitglied für Krankenversorgung des UKSH / CEO,
- Vorstandsmitglied für Krankenpflege, Patientenservice und Personalangelegenheiten des UKSH / CHRO,
- Kaufmännische Geschäftsführerin der UKSH Akademie gGmbH.

c) Begründung für die Abweichung von der Soll-Regelung:

Im Hinblick auf die strategische und wirtschaftliche Bedeutung der Gesellschaft bedarf diese einer Geschäftsführung, in der ärztlicher und pflegerischer Sachverstand vorhanden ist. Darüber hinaus bedarf es für Rechtsgeschäfte, Maßnahmen und Regelungen des laufenden Geschäftsbetriebs einer Kaufmännischen Geschäftsführung.

2. Zu Nr. 4.2.1 Satz 4 CGK-SH

a) Wortlaut der Soll-Regelung:

Bei der Besetzung einer aus mehreren Personen bestehenden Geschäftsleitung soll die paritätische Besetzung von Frauen und Männern beachtet werden.

b) Darstellung der Abweichung von der Soll-Regelung:

Die Geschäftsführung bestand zum Stichtag 31.12.2025 aus zwei Frauen und einem Mann.

c) Begründung für die Abweichung von der Soll-Regelung:

Die Geschäftsführung besteht aus drei Personen. Bei einer ungeraden Zahl ist eine paritätische Besetzung nicht möglich.

3. Zu Nr. 5.2.3 Satz 1 CGK-SH

a) Wortlaut der Soll-Regelung:

Vorsitzende bzw. Vorsitzender des Überwachungsorgans soll nicht werden, wer zuvor Mitglied der Geschäftsleitung des Unternehmens war.

b) Darstellung der Abweichung von der Soll-Regelung:

Der Vorsitzende des Überwachungsorgans (hier: Gesellschafterversammlung der UKSH Akademie gGmbH) ist gleichzeitig einer der Geschäftsführer der Gesellschaft.

c) Begründung für die Abweichung von der Soll-Regelung:

Der Grund für die Abweichung ergibt sich aus Nr. II der Vorbemerkung („Personalunion“). Zudem ist zu berücksichtigen, dass wesentliche Entscheidungen der Gesellschaft der Zustimmung des Aufsichtsrates des UKSH bedürfen (siehe Nr. I der Vorbemerkung).

4. Zu Nr. 5.4.1 Satz 1 und 2 CGK-SH**a) Wortlaut der Soll-Regelung:**

Das Überwachungsorgan soll mit Personen besetzt sein, die hinsichtlich ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen geeignet und hinsichtlich ihrer beruflichen Beanspruchung in der Lage sind, die Aufgaben des Mitglieds eines Überwachungsorgans wahrzunehmen. Hierbei soll die paritätische Besetzung von Frauen und Männern beachtet werden.

b) Darstellung der Abweichung von der Soll-Regelung:

Das Überwachungsorgan ist die Gesellschafterversammlung. Alleiniger Gesellschafter ist das UKSH. In der Gesellschafterversammlung wird das UKSH durch den Vorstand vertreten. Der Vorstand bestand zum Stichtag 31.12.2025 aus vier männlichen Mitgliedern und einem weiblichen Mitglied.

c) Begründung für die Abweichung von der Soll-Regelung:

Die Abweichung ergibt sich aus den Regelungen des Hochschulgesetzes und den Ergebnissen der Auswahlverfahren.

II. Gleichstellung im Überwachungsorgan und in Führungspositionen**1. Überwachungsorgan**

Alleiniger Gesellschafter ist das UKSH, vertreten durch den Vorstand. Der Vorstand bestand zum Stichtag 31.12.2025 aus vier männlichen Mitgliedern und einem weiblichen Mitglied.

2. Führungspositionen**a) Geschäftsführung**

Die Geschäftsführung bestand zum Stichtag 31.12.2025 aus einem Mann und zwei Frauen. Der Anteil der Frauen betrug 66,67%.

b) Sonstige Führungspositionen**ba) Pädagogische Leitung der UKSH Akademie gGmbH**

Diese Position war mit einer Frau besetzt.

bb) Leitungen der Schulen

Die sechs Schulleitungen waren mit Frauen besetzt. In den Auswahlverfahren lagen bislang keine nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung adäquaten Bewerbungen von Männern vor.

bc) Leitung in der Fort- und Weiterbildung

Die Position ist mit einer Frau besetzt.

D. UKSH Energy GmbH

Die UKSH Energy GmbH hat im Geschäftsjahr 2025 alle von der Geschäftsführung und vom Überwachungsorgan zu verantwortenden Regelungen des CGK-SH mit folgenden Ausnahmen eingehalten:

I. Entsprechenserklärung

1. Zu Nr. 4.2.1 Satz 1 CGK-SH

a) Wortlaut der Soll-Regelung:

Die Geschäftsleitung soll aus einer Person bestehen.

b) Darstellung der Abweichung von der Soll-Regelung:

- Die Geschäftsführung besteht aus zwei Mitgliedern:
- Kaufmännisches Vorstandsmitglied des UKSH / CFO,
- Kaufmännische Direktorin des Campus Kiel des UKSH.

c) Begründung für die Abweichung von der Soll-Regelung:

Im Hinblick auf die strategische und wirtschaftliche Bedeutung der Gesellschaft bedarf diese einer Geschäftsführung, die ein Mitglied des Vorstands des UKSH enthält. Darüber hinaus bedarf es für Rechtsgeschäfte, Maßnahmen und Regelungen des laufenden Geschäftsbetriebs einer Kaufmännischen Geschäftsführung.

2. Zu Nr. 5.4.1 Satz 1 und 2 CGK-SH

a) Wortlaut der Soll-Regelung:

Das Überwachungsorgan soll mit Personen besetzt sein, die hinsichtlich ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen geeignet und hinsichtlich ihrer beruflichen Beanspruchung in der Lage sind, die Aufgaben des Mitglieds eines Überwachungsorgans wahrzunehmen. Hierbei soll die paritätische Besetzung von Frauen und Männern beachtet werden.

b) Darstellung der Abweichung von der Soll-Regelung:

Das Überwachungsorgan ist die Gesellschafterversammlung. Alleiniger Gesellschafter ist das UKSH. In der Gesellschafterversammlung wird das UKSH durch den Vorstand vertreten. Der Vorstand bestand zum Stichtag 31.12.2025 aus vier männlichen Mitgliedern und einem weiblichen Mitglied.

c) Begründung für die Abweichung von der Soll-Regelung:

Die Abweichung ergibt sich aus den Regelungen des Hochschulgesetzes und den Ergebnissen der Auswahlverfahren.

II. Gleichstellung im Überwachungsorgan und in Führungspositionen

1. Überwachungsorgan

Alleiniger Gesellschafter ist das UKSH, vertreten durch den Vorstand. Der Vorstand bestand zum Stichtag 31.12.2025 aus vier männlichen Mitgliedern und einem weiblichen Mitglied.

2. Führungspositionen

a) Geschäftsführung

Die Geschäftsführung bestand aus einem Mann und einer Frau. Der Anteil der Frauen betrug 50,0 %.

b) Sonstige Führungspositionen

Keine.

E. Zentrum für Integrative Psychiatrie – ZIP gGmbH

Die ZIP gGmbH hat im Geschäftsjahr 2025 alle von der Geschäftsführung und vom Überwachungsorgan zu verantwortenden Regelungen des CGK-SH mit folgenden Ausnahmen eingehalten:

I. Entsprechenserklärung

1. Zu Nr. 4.2.1 Satz 1 bis 3 CGK-SH

a) Wortlaut der Soll-Regelung:

Die Geschäftsleitung soll aus einer Person bestehen.

b) Darstellung der Abweichung von der Soll-Regelung:

Die Geschäftsführung besteht aus drei Personen:

- Vorstandsvorsitzender und Vorstandsmitglied für Krankenversorgung des UKSH / CEO,
- Vorstandsmitglied für Krankenpflege, Patientenservice und Personalangelegenheiten des UKSH / CHRO,
- Kaufmännische Geschäftsführerin der ZIP gGmbH.

c) Begründung für die Abweichung von der Soll-Regelung:

Im Hinblick auf die strategische und wirtschaftliche Bedeutung der Gesellschaft bedarf diese einer Geschäftsführung, in der ärztlicher und pflegerischer Sachverstand vorhanden ist. Darüber hinaus bedarf es für Rechtsgeschäfte, Maßnahmen und Regelungen des laufenden Geschäftsbetriebs einer Kaufmännischen Geschäftsführung.

2. Zu Nr. 4.2.1 Satz 4 CGK-SH

a) Wortlaut der Soll-Regelung:

Bei der Besetzung einer aus mehreren Personen bestehenden Geschäftsleitung soll die paritätische Besetzung von Frauen und Männern beachtet werden.

b) Darstellung der Abweichung von der Soll-Regelung:

Die Geschäftsführung bestand zum Stichtag 31.12.2025 aus einem Mann und zwei Frauen.

c) Begründung für die Abweichung von der Soll-Regelung:

Die Geschäftsführung besteht aus drei Personen. Bei einer ungeraden Zahl ist eine paritätische Besetzung nicht möglich.

3. Zu Nr. 5.2.3 Satz 1 CGK-SH

a) Wortlaut der Soll-Regelung:

Vorsitzende bzw. Vorsitzender des Überwachungsorgans soll nicht werden, wer zuvor Mitglied der Geschäftsleitung des Unternehmens war.

b) Darstellung der Abweichung von der Soll-Regelung:

Der Vorsitzende des Überwachungsorgans (hier: Gesellschafterversammlung der ZIP gGmbH) ist gleichzeitig einer der Geschäftsführer der Gesellschaft.

c) Begründung für die Abweichung von der Soll-Regelung:

Der Grund für die Abweichung ergibt sich aus Nr. II der Vorbemerkung („Personalunion“). Zudem ist zu berücksichtigen, dass wesentliche Entscheidungen der Gesellschaft der Zustimmung des Aufsichtsrates des UKSH bedürfen (siehe Nr. I der Vorbemerkung).

4. Zu Nr. 5.3.2 Satz 1 CGK-SH**a) Wortlaut der Soll-Regelung:**

Das Überwachungsorgan größerer Unternehmen (Unternehmen, die gemäß § 267 HGB als große Kapitalgesellschaften einzustufen sind oder wären) soll einen Prüfungsausschuss (Audit Committee) oder einen Finanzausschuss einrichten, der sich insbesondere mit der Überwachung des Rechnungslegungsprozesses, der Wirksamkeit des internen Kontrollsystems, des internen Risikomanagementsystems und des internen Revisionsystems sowie der Abschlussprüfung, hierbei insbesondere der Unabhängigkeit der Abschlussprüferin bzw. des Abschlussprüfers, der Erteilung des Prüfungsauftrags, der Bestimmung von Prüfungsschwerpunkten, der Honorarvereinbarung und der von der Abschlussprüferin bzw. vom Abschlussprüfer zusätzlich erbrachten Leistungen, befasst.

b) Darstellung der Abweichung von der Soll-Regelung:

Die ZIP gGmbH ist eine große Kapitalgesellschaft. Die Gesellschafterversammlung hat keinen Prüfungsausschuss (Audit Committee) oder Finanzausschuss eingerichtet.

c) Begründung für die Abweichung von der Soll-Regelung:

Im Konzern UKSH befasst sich der Aufsichtsrat mit Unterstützung des Wirtschaftsausschusses betreffend die ZIP gGmbH unter anderem mit der Überwachung des Rechnungslegungsprozesses, der Wirksamkeit des internen Kontrollsystems, des internen Risikomanagementsystems und des internen Revisionsystems sowie der Abschlussprüfung, hierbei insbesondere mit der Unabhängigkeit der Abschlussprüferin bzw. des Abschlussprüfers, der Erteilung des Prüfungsauftrags, der Bestimmung von Prüfungsschwerpunkten und der von der Abschlussprüferin bzw. vom Abschlussprüfer zusätzlich erbrachten Leistungen. Daher bedarf es keines Prüfungs- oder Finanzausschusses der Gesellschafterversammlung der ZIP gGmbH.

5. Zu Nr. 5.4.1 Satz 1 und 2 CGK-SH**a) Wortlaut der Soll-Regelung:**

Das Überwachungsorgan soll mit Personen besetzt sein, die hinsichtlich ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen geeignet und hinsichtlich ihrer beruflichen Beanspruchung in der Lage sind, die Aufgaben des Mitglieds eines Überwachungsorgans wahrzunehmen. Hierbei soll die paritätische Besetzung von Frauen und Männern beachtet werden.

b) Darstellung der Abweichung von der Soll-Regelung:

Das Überwachungsorgan ist die Gesellschafterversammlung. Alleiniger Gesellschafter ist das UKSH. In der Gesellschafterversammlung wird das UKSH durch den Vorstand vertreten. Der Vorstand bestand zum Stichtag 31.12.2025 aus vier männlichen Mitgliedern und einem weiblichen Mitglied.

c) Begründung für die Abweichung von der Soll-Regelung:

Die Abweichung ergibt sich aus den Regelungen des Hochschulgesetzes und den Ergebnissen der Auswahlverfahren.

II. Gleichstellung im Überwachungsorgan und in Führungspositionen**1. Überwachungsorgan**

Alleiniger Gesellschafter ist das UKSH, vertreten durch den Vorstand. Der Vorstand bestand zum Stichtag 31.12.2025 aus vier männlichen Mitgliedern und einem weiblichen Mitglied.

2. Führungspositionen**a) Geschäftsführung**

Die Geschäftsführung bestand zum Stichtag 31.12.2025 aus einem Mann und zwei Frauen. Der Anteil der Frauen betrug 66,7 %.

b) Sonstige Führungspositionen

In den Fällen, in denen auf einer Leitungsebene eine paritätische Besetzung nicht vorlag, ist grundsätzlich der Umstand ursächlich, dass in Auswahlverfahren nach den Kriterien der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung adäquate Bewerbungen des jeweils anderen Geschlechts nicht vorgelegen hatten.

ba) Krankenversorgung**(1) Ärztliche Direktoren, Leiterinnen und Leiter von Kliniken, Instituten und Ambulanzzentren**

Von zehn Führungspositionen waren vier mit drei Frauen besetzt. Zwei Positionen davon entfielen in Personalunion auf eine Frau. Die sechs weiteren Positionen waren mit vier Männern besetzt. Drei Positionen entfielen in Personalunion auf einen Mann. Der Anteil der Frauen betrug 40,0 %.

Die ZIP gGmbH ist aufgrund von Kooperationsverträgen mit der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel und der Universität zu Lübeck gebunden, durch Abschluss eines Chefarztvertrages die Person als Direktorin oder Direktor einer Klinik oder eines Institutes anzustellen, welche die Christian-Albrechts-Universität zu Kiel oder die Universität zu Lübeck für das jeweilige Fachgebiet zur Universitätsprofessorin oder zum Universitätsprofessor berufen hat.

Die Ambulanzzentren werden als wirtschaftlich und organisatorisch eigenständige Einrichtungen innerhalb der ZIP gGmbH mit jeweils eigenen ärztlichen Leitungen geführt.

(2) Oberärztinnen und Oberärzte

Von 33 Oberärztinnen und Oberärzten waren 19 weiblich und 14 männlich. Der Anteil der Frauen betrug 57,6 %.

(3) Leitende Psychologen/innen

Von acht leitenden Psychologinnen und Psychologen waren fünf weiblich und drei männlich. Der Anteil der Frauen betrug 62,5 %.

(4) Pflegedienstleitungen

Von zwei Pflegedienstleitungen war eine weiblich und eine männlich. Der Anteil der Frauen betrug 50,0 %.

bb) Verwaltung

Von vier Führungspositionen waren zum Stichtag 31.12.2025 zwei weiblich und zwei männlich besetzt. Der Anteil der Frauen betrug 50,0 %.

F. Medizinisches Versorgungszentrum der ZIP gGmbH

Die MVZ der ZIP gGmbH ist eine 100 %-ige Tochtergesellschaft der ZIP gGmbH. Im Geschäftsjahr 2025 hat die MVZ der ZIP gGmbH alle von der Geschäftsführung und vom Überwachungsorgan zu verantwortenden Regelungen CGK-SH mit folgenden Ausnahmen eingehalten:

I. Entsprechenserklärung

Die obigen Ausführungen zu Buchstabe E Nr. I gelten entsprechend.

II. Gleichstellung im Überwachungsorgan und in Führungspositionen

1. Überwachungsorgan

Alleiniger Gesellschafter ist die ZIP gGmbH, vertreten durch die Geschäftsführung der ZIP gGmbH. Die Geschäftsführung der ZIP gGmbH bestand zum Stichtag 31.12.2025 aus einem Mann und zwei Frauen. Der Anteil der Frauen betrug 66,7 %

2. Führungspositionen

a) Geschäftsführung

Die Geschäftsführung bestand in 2025 aus einem Mann und zwei Frauen. Der Anteil der Frauen betrug 66,7 %.

b) Sonstige Führungspositionen

Ärztliche Leitung der MVZ der ZIP gGmbH
Die Position der Ärztlichen Leitung war mit einer Frau besetzt.

G. UKSH Gesellschaft für IT Services mbH

Die UKSH ITSG hat im Geschäftsjahr 2025 alle von der Geschäftsführung und vom Überwachungsorgan zu verantwortenden Regelungen des CGK-SH mit folgenden Ausnahmen eingehalten:

I. Entsprechenserklärung

1. Zu Nr. 4.2.1 Satz 1 CGK-SH

a) Wortlaut der Soll-Regelung:

Die Geschäftsleitung soll aus einer Person bestehen.

b) Darstellung der Abweichung von der Soll-Regelung:

Die Geschäftsführung besteht aus zwei Personen:

- Vorstandsvorsitzender und Vorstandsmitglied für Krankenversorgung des UKSH / CEO
- Leiter Stabsstelle Informationstechnologie des UKSH

c) Begründung für die Abweichung von der Soll-Regelung:

Im Hinblick auf die strategische und wirtschaftliche Bedeutung der Gesellschaft bedarf diese einer Geschäftsführung, in der ärztlicher Sachverstand sowie spezifischer informationstechnologischer Sachverstand aus dem UKSH vorhanden ist.

2. Zu Nr. 4.2.1 Satz 4 CGK-SH

a) Wortlaut der Soll-Regelung:

Bei der Besetzung einer aus mehreren Personen bestehenden Geschäftsleitung soll die paritätische Besetzung von Frauen und Männern beachtet werden.

b) Darstellung der Abweichung von der Soll-Regelung:

Die Geschäftsführung besteht aus zwei Mitgliedern. Die Personen sind männlich.

c) Begründung für die Abweichung von der Soll-Regelung:

Das fachlich zuständige Vorstandsmitglied des UKSH übernimmt in Personalunion die Funktion des Geschäftsführers in der UKSH ITSG. Die zweite Geschäftsführungsposition des UKSH wird grundsätzlich durch die Leitung der Stabsstelle Informationstechnologie des UKSH besetzt. Beide Positionen sind durch Männer besetzt. Die Besetzung der Positionen (Vorstandsmitglied des UKSH und Leitung der Stabsstelle Informationstechnologie des UKSH) erfolgte als Ergebnis einer Auswahlentscheidung mit zwei männlichen Personen. Adäquate Bewerbungen von Frauen haben nicht vorgelegen.

3. Zu Nr. 5.2.3 Satz 1 CGK-SH

a) Wortlaut der Soll-Regelung:

Vorsitzende bzw. Vorsitzender des Überwachungsorgans soll nicht werden, wer zuvor Mitglied der Geschäftsleitung des Unternehmens war.

b) Darstellung der Abweichung von der Soll-Regelung:

Der Vorsitzende des Überwachungsorgans (hier: Gesellschafterversammlung der UKSH ITSG) ist gleichzeitig einer der Geschäftsführer der Gesellschaft.

c) Begründung für die Abweichung von der Soll-Regelung:

Der Grund für die Abweichung ergibt sich aus Nr. II der Vorbemerkung („Personalunion“). Zudem ist zu berücksichtigen, dass im Vorfeld von wesentlichen Entscheidungen der Gesellschaft die Zustimmung des Aufsichtsrates des UKSH erforderlich ist (siehe Nr. I der Vorbemerkung).

4. Zu Nr. 5.4.1 Satz 1 und 2 CGK-SH**a) Wortlaut der Soll-Regelung:**

Das Überwachungsorgan soll mit Personen besetzt sein, die hinsichtlich ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen geeignet und hinsichtlich ihrer beruflichen Beanspruchung in der Lage sind, die Aufgaben des Mitglieds eines Überwachungsorgans wahrzunehmen. Hierbei soll die paritätische Besetzung von Frauen und Männern beachtet werden.

b) Darstellung der Abweichung von der Soll-Regelung:

Das Überwachungsorgan ist die Gesellschafterversammlung. In der Gesellschafterversammlung wird das UKSH durch Mitglieder des Vorstands des UKSH vertreten. Der Vorstand bestand zum Stichtag 31.12.2025 aus vier männlichen Mitgliedern und einem weiblichen Mitglied.

c) Begründung für die Abweichung von der Soll-Regelung:

Die Abweichung ergibt sich aus den Regelungen des Hochschulgesetzes und den Ergebnissen der Auswahlverfahren.

II. Gleichstellung im Überwachungsorgan und in Führungspositionen**1. Überwachungsorgan (betreffend den Gesellschafter UKSH)**

In der Gesellschafterversammlung wird das UKSH durch den Vorstand vertreten. Der Vorstand bestand zum Stichtag 31.12.2025 aus vier männlichen Mitgliedern und einem weiblichen Mitglied.

2. Führungspositionen**a) Geschäftsführung**

Die Geschäftsführung bestand aus zwei Männern.

b) Sonstige Führungspositionen**ba) Leitung Unternehmensentwicklung und Projektmanagement**

Die Position war mit einem Mann besetzt.

bb) Leitung IT-Operations

Die Position war mit einem Mann besetzt.

bc) Kaufmännische Leitung und Personalleitung

Die Führungspositionen der kaufmännischen Leitung und der Personalleitung wurden im Berichtsjahr 2025 zusammengefasst und in Personalunion wahrgenommen. Die Position war mit einem Mann besetzt.

bd) Bereichsleitungen

Die fünf Positionen (Administrative Verfahren, Klinische Verfahren/KIS, Klinische Verfahren/ESR, Systembetrieb, Servicemanagement) waren mit Männern besetzt.

H. UKSH Gesellschaft für Informationstechnologie mbH

Die UKSH GfIT hat im Geschäftsjahr 2025 alle von der Geschäftsführung und vom Überwachungsorgan zu verantwortenden Regelungen des CGK-SH mit folgenden Ausnahmen eingehalten:

I. Entsprechenserklärung

Gleichlautend mit den Ausführungen zur UKSH ITSG (siehe Buchstabe G Nr. I).

II. Gleichstellung im Überwachungsorgan und in Führungspositionen

1. Überwachungsorgan (betreffend den Gesellschafter UKSH)

Gleichlautend mit den Ausführungen zur UKSH ITSG (siehe Buchstabe G Nr. II.1).

2. Führungspositionen

a) Geschäftsführung

Gleichlautend mit den Ausführungen zur UKSH ITSG (siehe Buchstabe G Nr. II.2.a).

b) Sonstige Führungspositionen

Keine.

Zweiter Unterabschnitt: Gemischtwirtschaftliche Tochtergesellschaften

A. Dialog Diagnostiklabor GmbH

Gesellschaftsanteile:

- Geschäftsanteile des UKSH: 74,9 %
- Geschäftsanteile der HELIOS Verwaltung Nord GmbH: 25,1 %

Die Dialog Diagnostiklabor GmbH (Dialog) hat im Geschäftsjahr 2025 alle von der Geschäftsführung und vom Überwachungsorgan zu verantwortenden Regelungen des CGK-SH mit folgenden Ausnahmen eingehalten:

I. Entsprechenserklärung

1. Zu Nr. 4.2.1 Satz 1 CGK-SH

a) Wortlaut der Soll-Regelung:

Die Geschäftsleitung soll aus einer Person bestehen.

b) Darstellung der Abweichung von der Soll-Regelung:

Die Geschäftsleitung besteht aus drei Personen:

- Vorstandsvorsitzender und Vorstandsmitglied für Krankenversorgung des UKSH / CEO,
- Ärztlicher Geschäftsführer der Dialog,
- Kaufmännische Geschäftsführerin der Dialog.

c) Begründung für die Abweichung von der Soll-Regelung:

Im Hinblick auf die strategische und wirtschaftliche Bedeutung der Gesellschaft bedarf diese einer Geschäftsführung, in der gesellschaftsübergreifender ärztlicher Sachverstand, spezifischer ärztlicher Sachverstand und kaufmännischer Sachverstand vorhanden ist.

2. Zu Nr. 4.2.1 Satz 4 CGK-SH

a) Wortlaut der Soll-Regelung:

Bei der Besetzung einer aus mehreren Personen bestehenden Geschäftsleitung soll die paritätische Besetzung von Frauen und Männern beachtet werden.

b) Darstellung der Abweichung von der Soll-Regelung:

Die Geschäftsführung besteht aus zwei Männern und einer Frau.

c) Begründung für die Abweichung von der Soll-Regelung:

Die Geschäftsführung besteht aus drei Personen. Bei einer ungeraden Zahl ist eine paritätische Besetzung nicht möglich.

3. Zu Nr. 4.2.2 Satz 3 CGK-SH

a) Wortlaut der Soll-Regelung:

Bei Erstbestellungen (von Mitgliedern der Geschäftsleitung) soll eine Bestelldauer von drei Jahren nicht überschritten werden.

b) Darstellung der Abweichung von der Soll-Regelung:

Der Geschäftsführeranstellungsvertrag der Kaufmännischen Geschäftsführerin ist unbefristet.

c) Begründung für die Abweichung von der Soll-Regelung:

Die Kaufmännische Geschäftsführerin, die im Aufgabenspektrum der Gesellschaft über spezielle Fachkenntnisse und langjährige Erfahrungen verfügt, stand für ein befristetes Anstellungsverhältnis nicht zur Verfügung.

4. Zu Nr. 4.3.2 Abs. 3 Satz 1 CGK-SH

a) Wortlaut der Soll-Regelung:

Im Anstellungsvertrag soll eine Obergrenze für variable Vergütungskomponenten festgelegt werden.

b) Darstellung der Abweichung von der Soll-Regelung:

Für einen geringen Anteil der variablen Vergütungskomponente liegt keine Obergrenze vor.

c) Begründung für die Abweichung von der Soll-Regelung:

Im Hinblick auf die Gesamtsumme der variablen Vergütungskomponenten ist der Anteil, für den keine Obergrenze definiert ist, gering.

5. Zu Nr. 5.2.3 Satz 1 CGK-SH

a) Wortlaut der Soll-Regelung:

Vorsitzende bzw. Vorsitzender des Überwachungsorgans soll nicht werden, wer zuvor Mitglied der Geschäftsleitung des Unternehmens war.

b) Darstellung der Abweichung von der Soll-Regelung:

Der Vorsitzende des Überwachungsorgans (hier: Gesellschafterversammlung der Dialog GmbH) ist gleichzeitig einer der Geschäftsführer der Gesellschaft.

c) Begründung für die Abweichung von der Soll-Regelung:

Der Grund für die Abweichung ergibt sich aus Nr. II der Vorbemerkung („Personalunion“). Zudem ist zu berücksichtigen, dass wesentliche Entscheidungen der Gesellschaft der Zustimmung des Aufsichtsrates des UKSH bedürfen (siehe Nr. I der Vorbemerkung).

6. Zu Nr. 5.4.1 Satz 1 und 2 CGK-SH

a) Wortlaut der Soll-Regelung:

Das Überwachungsorgan soll mit Personen besetzt sein, die hinsichtlich ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen geeignet und hinsichtlich ihrer beruflichen Beanspruchung in der Lage sind, die Aufgaben des Mitglieds eines Überwachungsorgans wahrzunehmen. Hierbei soll die paritätische Besetzung von Frauen und Männern beachtet werden.

b) Darstellung der Abweichung von der Soll-Regelung:

Das Überwachungsorgan ist die Gesellschafterversammlung. In der Gesellschafterversammlung wird das UKSH durch den Vorstand vertreten. Der Vorstand bestand zum Stichtag 31.12.2025 aus vier männlichen Mitgliedern und einem weiblichen Mitglied.

c) Begründung für die Abweichung von der Soll-Regelung:

Die Abweichung ergibt sich aus den Regelungen des Hochschulgesetzes und den Ergebnissen der Auswahlverfahren.

7. Zu Nr. 7.1.3 Satz 2 CGK-SH

a) Wortlaut der Soll-Regelung:

In den Statuten des Unternehmens sollen Fristen zur Vorlage des Jahresabschlusses und der Quartalsberichte geregelt werden.

b) Darstellung der Abweichung von der Soll-Regelung:

In den Statuten des Unternehmens sind keine Fristen betreffend die Quartalsberichte geregelt.

c) Begründung für die Abweichung von der Soll-Regelung:

Die Gesellschaft berichtet monatlich an den Gesellschafter UKSH.

II. Gleichstellung im Überwachungsorgan und in Führungspositionen

1. Überwachungsorgan (betreffend den Gesellschafter UKSH)

In der Gesellschafterversammlung wird das UKSH durch den Vorstand vertreten. Der Vorstand bestand zum Stichtag 31.12.2025 aus vier männlichen Mitgliedern und einem weiblichen Mitglied.

2. Führungspositionen

a) Geschäftsführung

Die Geschäftsführung bestand aus zwei Männern und einer Frau. Der Anteil der Frauen betrug 33,3 %.

b) Laborleitungen

Die 16 Laborleitungen waren mit Frauen besetzt. Der Anteil der Frauen betrug 100 %.

B. Universitäre Kinderwunschzentren GmbH

Gesellschaftsanteile:

- Geschäftsanteile des UKSH: 51,0 %
- Geschäftsanteile der Park-Klinik Manhagen GmbH Co. KG: 49,0 %

Die Universitäre Kinderwunschzentren GmbH hat im Geschäftsjahr 2025 alle von der Geschäftsführung und vom Überwachungsorgan zu verantwortenden Regelungen des CGK-SH mit folgenden Ausnahmen eingehalten:

I. Entsprechenserklärung

1. Zu Nr. 4.2.1 Satz 1 CGK-SH

a) Wortlaut der Soll-Regelung:

Die Geschäftsleitung soll aus einer Person bestehen.

b) Darstellung der Abweichung von der Soll-Regelung:

Die Geschäftsführung besteht aus zwei Personen:

- der vom UKSH benannten Geschäftsführerin, die in Personalunion auch die Funktion der kaufmännischen Direktorin des Campus Kiel übernimmt,
- dem von der Park-Klinik Manhagen GmbH Co. KG benannten Geschäftsführer.

c) Begründung für die Abweichung von der Soll-Regelung:

Es handelt sich um eine gemischtwirtschaftliche Gesellschaft. Es liegt im Interesse der beiden Gesellschafter, in der Geschäftsführung vertreten zu sein. Die Besetzung der Geschäftsführung erfolgt im Hinblick auf die gemeinsame Zusammenarbeit der beiden Standorte.

2. Zu Nr. 4.3.1 Satz 1 CGK-SH

a) Wortlaut der Soll-Regelung:

Die Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung wird vom Überwachungsorgan in den Anstellungsverträgen unter zweifelsfreiem Ausweis der Gesamtbezüge und in angemessener Höhe auf der Grundlage einer Leistungsbeurteilung oder eines Zeugnisses festgelegt.

b) Darstellung der Abweichung von der Soll-Regelung:

Die Vergütung des vom privaten Partner benannten Geschäftsführers wird nicht durch das Überwachungsorgan festgelegt.

c) Begründung für die Abweichung von der Soll-Regelung:

Der vom privaten Unternehmen benannte Geschäftsführer ist in dem Unternehmen angestellt. Seine Vergütung wird von dem privaten Unternehmen festgelegt.

3. Zu Nr. 5.4.1 Satz 1 und 2 CGK-SH

a) Wortlaut der Soll-Regelung:

Das Überwachungsorgan soll mit Personen besetzt sein, die hinsichtlich ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen geeignet und hinsichtlich ihrer beruflichen Beanspruchung in der Lage sind, die Aufgaben des Mitglieds eines Überwachungsorgans wahrzunehmen. Hierbei soll die paritätische Besetzung von Frauen und Männern beachtet werden.

b) Darstellung der Abweichung von der Soll-Regelung:

Das Überwachungsorgan ist die Gesellschafterversammlung. In der Gesellschafterversammlung wird das UKSH durch den Vorstand vertreten. Der Vorstand bestand zum Stichtag 31.12.2025 aus vier männlichen Mitgliedern und einem weiblichen Mitglied.

c) Begründung für die Abweichung von der Soll-Regelung:

Die Abweichung ergibt sich aus den Regelungen des Hochschulgesetzes und den Ergebnissen der Auswahlverfahren.

4. Zu Nr. 6.2 Satz 1 CGK-SH

a) Wortlaut der Soll-Regelung:

Die Vergütung jedes Mitglieds der Geschäftsleitung und des Überwachungsorgans soll aufgeteilt nach erfolgsunabhängigen und erfolgsbezogenen Komponenten sowie Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung, individualisiert und aufgegliedert nach Bestandteilen veröffentlicht werden.

b) Darstellung der Abweichung von der Soll-Regelung:

Die Vergütung des vom privaten Partner benannten Geschäftsführers darf nicht veröffentlicht werden.

c) Begründung für die Abweichung von der Soll-Regelung:

Der Vorstand des UKSH hat in Gesprächen mit dem vom privaten Partner benannten Geschäftsführer darauf hingewirkt, dass er sich mit der Veröffentlichung seiner Vergütung einverstanden erklärt. Dieser hat jedoch sein Einverständnis hierzu nicht erteilt.

II. Gleichstellung im Überwachungsorgan und in Führungspositionen

1. Überwachungsorgan (betreffend den Gesellschafter UKSH)

In der Gesellschafterversammlung wird das UKSH durch den Vorstand vertreten. Der Vorstand bestand zum Stichtag 31.12.2025 aus vier männlichen Mitgliedern und einem weiblichen Mitglied.

2. Führungspositionen

a) Geschäftsführung

Die Geschäftsführung bestand aus einem Mann und einer Frau.

b) Ärztliche Leitung von Medizinischen Versorgungszentren

Die Führungsposition war mit einem Mann besetzt.

C. IBAF Logopädieschule am UKSH gGmbH

Gesellschaftsanteile:

- Geschäftsanteile des UKSH: 50,0 %
- Geschäftsanteile des Instituts für berufliche Aus- und Fortbildung gGmbH: 50,0 %

Die IBAF Logopädieschule am UKSH gGmbH hat im Geschäftsjahr 2025 alle von der Geschäftsführung und vom Überwachungsorgan zu verantwortenden Regelungen des CGK-SH mit folgenden Ausnahmen eingehalten:

I. Entsprechenserklärung

1. Zu Nr. 4.2.1 Satz 1 CGK-SH

a) Wortlaut der Soll-Regelung:

Die Geschäftsleitung soll aus einer Person bestehen.

b) Darstellung der Abweichung von der Soll-Regelung:

Die Geschäftsführung besteht aus zwei Personen:

- der vom UKSH benannten Geschäftsführerin, die in Personalunion auch die Funktion der kaufmännischen Geschäftsführung der UKSH Akademie gGmbH übernimmt
- der vom Institut für berufliche Aus- und Fortbildung benannten Geschäftsführerin.

c) Begründung für die Abweichung von der Soll-Regelung:

Es handelt sich um eine gemischtwirtschaftliche Gesellschaft. Es liegt im Interesse der beiden Gesellschafter, in der Geschäftsführung vertreten zu sein. Die Besetzung der Geschäftsführung erfolgt im Hinblick auf den Bildungsauftrag der Gesellschaft.

2. Zu Nr. 4.2.1 Satz 4 CGK-SH

a) Wortlaut der Soll-Regelung:

Bei der Besetzung einer aus mehreren Personen bestehenden Geschäftsleitung soll die paritätische Besetzung von Frauen und Männern beachtet werden.

b) Darstellung der Abweichung von der Soll-Regelung:

Die Geschäftsführung besteht aus zwei Frauen.

c) Begründung für die Abweichung von der Soll-Regelung:

Die fachlich zuständigen Geschäftsführerinnen des UKSH und des Instituts für berufliche Aus- und Fortbildung übernehmen in Personalunion die Funktion der Geschäftsführung der IBAF Logopädieschule am UKSH. Eine Erweiterung der Geschäftsführung ist derzeit nicht geboten.

3. Zu Nr. 5.4.1 Satz 1 und 2 CGK-SH

a) Wortlaut der Soll-Regelung:

Das Überwachungsorgan soll mit Personen besetzt sein, die hinsichtlich ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen geeignet und hinsichtlich ihrer beruflichen Beanspruchung in der Lage sind, die Aufgaben des Mitglieds eines Überwachungsorgans wahrzunehmen. Hierbei soll die paritätische Besetzung von Frauen und Männern beachtet werden.

b) Darstellung der Abweichung von der Soll-Regelung:

Das Überwachungsorgan ist die Gesellschafterversammlung. In der Gesellschafterversammlung wird das UKSH durch den Vorstand vertreten. Der Vorstand bestand zum Stichtag 31.12.2025 aus vier männlichen Mitgliedern und einem weiblichen Mitglied.

c) Begründung für die Abweichung von der Soll-Regelung:

Die Abweichung ergibt sich aus den Regelungen des Hochschulgesetzes und den Ergebnissen der Auswahlverfahren.

II. Gleichstellung im Überwachungsorgan und in Führungspositionen

1. Überwachungsorgan (betreffend den Gesellschafter UKSH)

In der Gesellschafterversammlung wird das UKSH durch den Vorstand vertreten. Der Vorstand bestand zum Stichtag 31.12.2025 aus vier männlichen Mitgliedern und einem weiblichen Mitglied.

2. Führungspositionen

a) Geschäftsführung

Die Geschäftsführung bestand aus zwei Frauen.

b) Schulleitung

Die Schulleitung ist mit einer Frau besetzt.

Für den Vorstand
des Universitätsklinikums Schleswig-Holstein

Kiel / Lübeck, den 13.4. 2026



Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Jens Scholz
Vorstandsvorsitzender/CEO



Peter Pansegrau
Kaufmännischer Vorstand/CFO

Für den Aufsichtsrat
des Universitätsklinikums Schleswig-Holstein

Kiel / Lübeck, den 13. April 2026



Guido Wendt
Vorsitzender des Aufsichtsrats