

Zusammenstellung der Workshop Ergebnisse vom

2. Helmholtz Sustainability Summit

Der 2. Helmholtz Sustainability Summit fand am 9. und 10. September 2021 am DESY statt. Um die Partizipation auf Mitarbeitenden-Ebene zum Thema Nachhaltigkeit zu stärken und die nachhaltige Entwicklung in der Helmholtz-Gemeinschaft voranzutreiben, wurden fünf Workshops im Format [Treasure Quest](#) - thematisch gegliedert nach den fünf Funktionsbereichen der LeNa-Handreichung (Organisationsführung, Forschung, Personal, Gebäude und Infrastruktur sowie Unterstützende Prozesse) - durchgeführt. An folgenden Themen wurde in den Workshops gearbeitet:

1. Organisationsführung: Digitalisierung
2. Forschung: Forschen in gesellschaftlicher Verantwortung
3. Personal: Neue Arbeitsmodelle
4. Gebäude und Infrastruktur: Nutzereinbindung
5. Unterstützende Prozesse: Nachhaltige Beschaffung

Im Folgenden werden die thematischen Beschreibungen, die erarbeiteten Ergebnisse sowie die abgeleiteten Handlungsempfehlungen zur eventuellen Weiterverfolgung der jeweiligen Workshop-Themen dargestellt.

1. Organisationsführung: Digitalisierung

Beschreibung:

Im Workshop Digitalisierung wurde sich mit den Begriffen Digitale Kultur, New Work, E-Learning beschäftigt und diese mit Leben gefüllt. Dabei galt es, das Zusammenspiel von Mensch und Maschine im Hinblick auf Effizienz und Gesundheitsverträglichkeit zu beleuchten. In unserer damaligen Vorstellung arbeiteten wir hier mit Experten-Input an einer Charta der Digitalisierung mit übergeordneten Prinzipien und geteilten Werten, welche inspirieren und zeitgleich Motivation zum Handeln geben sollen. Als Ergebnis in diesem Workshop erhofften wir uns einen ersten Aufschlag zu einem Konsens, der im Fortgang idealerweise an allen Zentren in der Helmholtz-Gemeinschaft eigenverantwortlich umgesetzt werden kann. Der aufgezeichnete Impuls von Alexander Bonde, Generalsekretär der Deutsche Bundesstiftung Umwelt DBU, wurde als Experteninput genutzt.

Ergebnisse:

Die Herausforderung des Workshops lag in der Balance zwischen Selbstreferentialität von Digitalisierung als Metaebene und gleichzeitig als umzusetzende zukunftsgerichtete Struktur. Für die weitere Arbeit der Helmholtz-Gemeinschaft in der Digitalisierung wurden vier Prinzipien bzw. Werte als elementar angesehen:

1. Identifikation mit dem Zentrum und der Helmholtz-Gemeinschaft
Als besonders wichtig wird die Gestaltung des kulturellen Wandels angesehen, um die Mitarbeitenden zu erreichen und eine Corporate Digital Identity bei ihnen zu erzeugen.
2. Digitalisierung mitgestalten
Dieses Prinzip stellt den Kernpunkt des Workshops dar und eröffnet ein weites Themenfeld. Eine aktive Mitgestaltung wird weit über ein passives Mitleben gestellt. Als enorm wichtig gilt weiterhin, sich gut zu vernetzen und sich selbst und alles andere von überall auf der Welt virtuell teilen zu können. Nachhaltigkeit in der Digitalisierung allgemein zu klären und dann speziell in der

Digitalisierungsstrategie der Helmholtz-Gemeinschaft zu integrieren, wird als größter Optimierungspunkt angesehen.

3. Klimaneutralität

Für Klimaneutralität soll das Bewusstsein über einen CO₂-Beitrag durch Digitalisierung gestärkt werden. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit Energieeffizienzpotentiale durch dezidierten Einsatz von Soft- und Hardware zu heben. Selbstverständlich ergibt sich daraus ein Standard „Green IT“, der über den derzeit bekannten hinausgeht.

4. Langlebigkeit / Ressourcenschonung

Im Gegensatz zu den Betrachtungen bei der Klimaneutralität steht hier an erster Stelle die Kreislaufwirtschaft. Um nachhaltig zu sein, sollten notwendige Beschaffungen möglichst lange mit den technischen Anforderungen der Digitalisierung Schritt halten, Vorhandenes lange genutzt und Aussortiertes auf jeden Fall in die Wertschöpfungskette zurückgegeben werden.

Handlungsempfehlung:

Die pandemische Lage der letzten beiden Jahre hat gezeigt, dass es einen enormen Handlungsbedarf im Bereich der Digitalisierung gibt. Die hier als Ergebnisse erarbeiteten Ziele und Maßnahmen stellen einen zu vertiefenden Arbeitsansatz für die Helmholtz-Gemeinschaft dar. Dabei ist es wichtig, die genannten Ansätze mit der aktuellen Leitlinie Nachhaltigkeit zu verknüpfen. Auf dieser Basis gilt es zu unterscheiden, welche dieser Ansätze dann die Gemeinschaft als Ganzes tragen sollte und welche zentrumsbasiert umgesetzt werden können. Alle dargestellten Prinzipien bzw. Werte wurden mit ersten möglichen Maßnahmen unterlegt.

2. Forschung: Forschen in gesellschaftlicher Verantwortung

Beschreibung:

In diesem Workshop wurde beleuchtet, was Forschen in gesellschaftlicher Verantwortung für die Helmholtz-Gemeinschaft bedeuten kann und wie dabei Ressourcen effizient eingesetzt werden können. Grundlage der Diskussion war der [LeNa-Reflexionsrahmen](#) „Forschen in gesellschaftlicher Verantwortung“ mit seinen acht Kriterien (*Ethik, Integrative Herangehensweise, Interdisziplinarität, Nutzerorientierung, Reflexion von Wirkungen, Transdisziplinarität, Transparenz sowie Umgang mit Komplexität und Unsicherheiten*). Es wurde der aktuelle Status Quo bei der Umsetzung des Reflexionsrahmens diskutiert und Ansatzpunkte überlegt, wie ein möglicher Pfad für die Anwendung im Forschungsprozess in der Gemeinschaft aussehen könnte. Ein digitaler Impuls wurde von Prof. Dr. Dr. Ortwin Renn, Wissenschaftlicher Direktor IASS, gehalten.

Ergebnisse:

Die Herausforderung des Workshops lag darin, dass über die Gestaltung eines nachhaltigen Forschungsprozesses unter Einbezug des Reflexionsrahmens diskutiert wurde. Der Workshop zielte explizite nicht darauf ab sich über nachhaltige Forschungsthemen – dem Forschen für Nachhaltigkeit - auszutauschen.

1. Forschen in gesellschaftlicher Verantwortung

Es wurde diskutiert, was die Teilnehmenden unter Forschen in gesellschaftlicher Verantwortung verstehen. Zwei Schwerpunkte haben sich herausgestellt: zum einen geht es um die/den Kommunikation/Dialog/Diskurs mit der Gesellschaft - „das Wirken nach Außen“ - (verständliche Kommunikation, Unsicherheiten offen mitteilen, Wissen/Erkenntnissen kommunizieren, Forschungsfragen aufnehmen usw.). Zum anderen wurde über eine Transformation in der/den Helmholtz-Gemeinschaft/Zentren selbst - also „das Wirken nach Innen“ - (Vorbild sein, Verantwortung für bereitgestellte Ressourcen übernehmen, geringen ökologischen Impact

beabsichtigen, Erkenntnisse umsetzen, gesellschaftlich relevante Lösungen anstreben, Mitarbeitende mitnehmen, usw.) diskutiert.

2. Abfrage zur Umsetzung und Relevanz des Reflexionsrahmens

Auf Grundlage der ersten Diskussion wurde eine Abfrage zur Umsetzung und Relevanz der jeweiligen Kriterien des Reflexionsrahmens im Forschungsprozess durchgeführt (Skala: x-Achse: *Umsetzungstatus*; Beurteilungsmaß: *gar nicht umgesetzt bis hervorragend umgesetzt*; y-Achse: *Relevanz*; Beurteilungsmaß: *unwichtig bis sehr wichtig*). Bei den Kriterien *Ethik*, *Interdisziplinarität*, *Nutzerorientierung*, *Reflexion von Wirkungen*, *Transdisziplinarität* sowie *Transparenz* stellt sich eine lineare Verteilung mit einzelnen Ausprägungen in den jeweiligen Achsenabschnitten heraus. Entweder werden die jeweiligen Kriterien bereits umgesetzt und besitzen dabei eine hohe Relevanz oder es findet keine Umsetzung statt und sind dazu von keiner Relevanz. Beim Kriterium *Integrative Herangehensweise* konnte keine Zuweisung gemacht werden – warum konnte nicht geklärt werden. Beim Kriterium *Umgang mit Komplexität und Unsicherheiten* gibt es eine Streuung im Umsetzungsstatus, es besitzt aber eine notwendige Relevanz.

3. Hürden für eine Umsetzung der Reflexionskriterien

Es wurde diskutiert, welche Hürden bei einer Umsetzung der Reflexionskriterien bestehen. Es wurde hinterfragt, ob das Thema „Forschen in gesellschaftlicher Verantwortung“ – wie es im Reflexionsrahmen beschrieben wird - in der Führungsebene bekannt und umgesetzt wird. Ebenso fehlt es an entsprechender Weiterbildung und der Einbindung der Forschenden, um den Wandel im Forschungsprozess zu ermöglichen. Generell wurde angemerkt, dass die Zugänglichkeit des Reflexionsrahmens extrem abstrakt und seine Sichtbarkeit sehr beschränkt ist. Ebenso ist für die unterschiedlichen Forschungsdisziplinen der Anwendungsbezug nicht immer klar und intuitiv umsetzbar. Bisher existiert kein Praxisbeispiel, wie der Reflexionsrahmen in einem Forschungsprojekt umgesetzt und welcher Vorteil durch die Anwendung erreicht wurde.

Es ist unklar, wie zukünftig in Projektgenehmigungsprozessen das Forschen in gesellschaftlicher Verantwortung berücksichtigt werden kann. Eine entsprechende transparente Kommunikation, welche den Nutzen für die Anwendung der Kriterien beschreibt, wäre nützlich. Ebenso ist eine strukturelle Verankerung beim Umsetzungsprozess hilfreich, um möglichen Widerständen frühzeitig entgegenwirken zu können. Ebenso helfen verbindliche Leitplanken bzw. Rahmenbedingungen, um den Forschenden aufzuzeigen, was genau von ihnen gefordert wird.

Hinweis:

Die detaillierteren Ergebnisse werden an das Projektteam von [LeNa Shape](#) weitergeleitet, um dies als Helmholtz-Beitrag im Aufarbeitungsprozess des Reflexionsrahmens einfließen lassen zu können.

Handlungsempfehlung:

Die Helmholtz-Gemeinschaft und Zentren sollten sich mit der Implementierung für die Bewertung ihrer Forschungsaktivitäten mit dem Reflexionsrahmen „Forschen in gesellschaftlicher Verantwortung“ auseinandersetzen. Dies ist auch eine zentrale Aufgabe, welche in der Helmholtz Leitlinie Nachhaltigkeit beschrieben wird. Ebenso sollte herausgearbeitet werden, wie auf Gemeinschafts- und auf zentrenindividueller Ebene vom Reflexionsrahmen profitiert werden könnte. Nicht alle Kriterien sind unbedingt maßgeblich in allen Forschungsbereichen von zentraler Bedeutung. Dies könnte forschungsbereichabhängig erarbeitet werden. Als hilfreiches Instrument könnte beispielsweise auch eine Implementierung der Reflexionskriterien bei der POF-Begutachtung sein, da dies einen klaren Rahmen für alle setzen würde. Eine frühzeitige Auseinandersetzung mit dieser Thematik würde ebenso helfen, da entsprechende Nachhaltigkeitskriterien in Forschungsanträge sicherlich zukünftig eine Rolle spielen werden (beispielsweise erarbeitet die DFG derzeit an Nachhaltigkeitskriterien, welche bei zukünftigen Antragsstellungen bedient werden sollen).

3. Personal: Neue Arbeitsmodelle

Beschreibung:

Wir alle haben die Erfahrung gemacht, dass die Covid19-Pandemie den Trend zu neuen, flexibleren, hybriden Arbeitsmodellen stark beschleunigt. Allerorten ist zu hören: „Das geht doch auch digital“. Dienstreisen und Meetings werden z. B. an neuen Kriterien gemessen und im Unterschied zu vorher wird jetzt geprüft, ob und wann Treffen in Präsenz den damit verbundenen Zeitaufwand rechtfertigen. In diesem Workshop haben sich die Teilnehmenden mit der Fragestellung beschäftigt, wie die zukünftigen Herausforderungen dieser komplexen neuen Modelle nachhaltig umgesetzt werden können – für die Mitarbeitenden, die Führungskräfte und die Organisation als Ganzes. Zusätzlich inspiriert wurden die Teilnehmenden durch den digitalen Fachvortrag von Josephine Hofmann vom Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation.

Ergebnisse:

Im Workshop wurden drei Kernergebnisse festgehalten:

1. Entgrenzung und gesundes Arbeiten

Die Veränderungen, die durch die „neue Art“ des digitalen und mobilen Arbeitens entstanden sind, sollen von Führungskräften vorgelebt werden, um sich zu dieser Arbeitsweise zu bekennen und als Vorbild Vertrauen zu schaffen. Entsprechende Leitplanken für die gesamte Organisation braucht es, um das zukünftige Arbeiten auszugestalten. Angemessene Gestaltungsspielräume sind hierbei notwendig, um für Bereiche, Gruppen und Teams interne Vereinbarungen zur Arbeitsweise abzustimmen und festzulegen – nicht alles ist für alle Bereiche, Gruppen und Teams gleich praktikabel. Dabei darf der Blick auf einzelne Menschen für ein gesundes Arbeiten nicht vergessen werden. Attraktive und einladende Schulungsangebote helfen die Veränderungsbereitschaft bei Mitarbeitenden und Führungskräften zu erhöhen. Hier gilt es ein Augenmerk auf die Förderung von sozialen Kompetenzen zu legen. Bei Projektplanungen muss auf eine realistische Planung mit Ressourcenbindung in Kombination mit einer transparenten Kommunikation geachtet werden.

2. Führung

Nachhaltiges Führen ist erforderlich für die Herausforderungen des digitalen und orts-unabhängigen Arbeitens. Bei der Gestaltung dieser Arbeitswelt sollten Top-Führungskräfte ihre mittlere Führungsebene explizit einbeziehen, um beim Arbeitskulturwandel organisations-übergreifend mitzuwirken und diesen entsprechend Vorleben zu können. Insgesamt muss Führung als Profession in Wissenschaft und Administration mit folgender Ausrichtung etabliert werden: beteiligungsorientiert, wertebasiert, selbstorganisierend, ergebnisorientiert sowie flexibel.

Auf Arbeitsebene liegt die Umsetzung hybrider, mobiler Arbeitsmodelle nicht in der alleinigen Verantwortung einer Führungskraft, sondern bei allen Beschäftigten einer Gruppe. Die Führungskraft gibt Impulse, gestaltet verantwortlich die Gruppendynamik, stellt Gemeinschaft sowie Austausch und Interesse an der Arbeit der Anderen sicher. Statt auf Kontrolle sollte Vertrauen und Delegation die Basis für jegliches Führungshandeln bilden.

3. Organisations- und Arbeitskultur

Durch die pandemische Situation der letzten Jahre bietet sich nun die Möglichkeit zu untersuchen, was im Laufe der Pandemie bezüglich des virtuellen Arbeitens gelernt und beibehalten werden sollte. Die „Gunst der Stunde“ sollte genutzt werden, denn sie bietet Potential in vielerlei Hinsicht die Zentren weiterzuentwickeln: die Etablierung als ein attraktiver Arbeitgeber, gute Arbeitskultur als Basis für Exzellenz/Spitzenforschung, Erhöhung der Motivation und der Zufriedenheit der Mitarbeitenden, die lernende Organisation stärken sowie die Initiierung von effizienten und effektiven Transformationsprozessen für eine neue Arbeitskultur und -modelle. In dieser neuen

Arbeitskultur ist es selbstverständlich, dass Arbeit auch gewissenhaft an einem anderen Ort erledigt werden kann. Präsenz gestaltet sich in zwei Formen: „Wir arbeiten am gleichen Ort“ sowie „Wir arbeiten gleichzeitig“.

Handlungsempfehlung:

Die Ergebnisse des Workshops zeigen, dass eine nachhaltige Gestaltung innovativer, mobiler Arbeitsmodelle vielfältige Anforderungen erfüllen muss. Einige der wichtigsten Voraussetzungen sind in dieser Zusammenfassung der Ergebnisse beschrieben worden. Weitere Ideen und Maßnahmen wurden im Workshop erarbeitet. Eine Reihe weiterer Themen sind zusätzlich relevant wie z.B. die Gestaltung einer neuen Organisationskultur (Wie viel Präsenz braucht eine Organisation, damit eine hohe Identifikationskultur entsteht bzw. erhalten bleibt?), Anforderungen an den Datenschutz und IT-Ausstattung, neue Bürokonzepte und vieles mehr. Neue innovative Arbeitsmodelle zu entwickeln, bleibt eine spannende, komplexe und lohnende Herausforderung der nächsten Jahre, denn es bietet viele Möglichkeiten die Attraktivität als interessanter und innovativer Arbeitgeber zu steigern. Dies sollte auf Gemeinschafts-Ebene angegangen werden.

4. Gebäude und Infrastruktur: Nutzereinbindung

Beschreibung:

Ein wichtiges Ziel im Bereich der Nachhaltigkeit von Gebäuden und Infrastruktur ist die Effizienz der eingesetzten Ressourcen, insbesondere in Bezug auf Energie und Kosten. Eine wichtige Grundlage dafür ist eine umfassende Bedarfsklärung bereits vor Beginn der Planungsphase. Oft müssen jedoch in späteren Phasen des Planungsprozesses noch Änderungen umgesetzt werden, welche zu Beginn nicht berücksichtigt wurden. Dies führt oft zu erheblichen Kostensteigerungen, die dann z. B. zu Lasten von besonders effizienter Gebäudetechnik gehen. In diesem Workshop wurde diskutiert, wie mithilfe von Nutzereinbindung eine nachhaltige Entwicklung von Gebäuden und Infrastrukturen gelingen könnte. Ein digitaler Impuls wurde durch Christoph Schulte im Rodde, Referent für Hochschulbau der Freien Hansestadt Bremen, gehalten.

Ergebnisse:

Im Rahmen des Workshops wurden zunächst Themen mit Optimierungspotential identifiziert. Diese wurden dann zu den drei Themenbereichen Personen, Erwartungen und Bedarf sowie Prozesse und Werkzeuge geclustert, welche anschließend vertieft weiterbearbeitet wurden.

1. Personen

Es wurde diskutiert, welche Personen in den Prozess involviert werden sollten und wie diese motiviert werden können diesen im Sinne der Nachhaltigkeit mitzugestalten. Wichtig ist zunächst, dass Nachhaltigkeitsaspekte als integraler Bestandteil bei Planung und Betrieb mitgedacht und implementiert werden. Hierfür sind zunächst die operativ Zuständigen verantwortlich. Diese müssen jedoch die Nutzenden rechtzeitig einbinden, bei diesem Bewusstsein schaffen und zu nachhaltigen Entscheidungen und Verhalten motivieren.

2. Erwartungen und Bedarf

Die Kernfrage zu diesem Themenbereich war, wie Wünsche und Erwartungen von Nutzenden zu tatsächlichen Bedarfen weiterentwickelt und unter Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten umgesetzt werden können. Hierbei wurde festgestellt, dass es im Hinblick auf Nachhaltigkeit noch zu oft an konkreten Vorgaben sowie Zuständigkeiten und Vorgehensweisen fehlt. Hierzu zählt insbesondere auch, dass es unter den am Prozessbeteiligten oft kein gemeinsames Verständnis des Nachhaltigkeitsbegriffs gibt.

3. Prozess und Werkzeuge

Hier wurde thematisiert, wie die Prozessgestaltung in einem Bauprojekt effizient und nachhaltig gestaltet werden kann, speziell auch um Kostensteigerungen und Ressourcenverbräuche durch Änderungswünsche zu späteren Zeitpunkten - sowohl im Bau als auch bei späteren Umnutzungen - zu minimieren. Dazu wurde beispielhaft ein Prozessablauf skizziert und möglich Werkzeuge gesammelt. Wichtige Werkzeuge - um zum richtigen Zeitpunkt die richtigen Fragen an die Nutzenden zu stellen - können z. B. Checklisten oder die Einbindung von Experten sein. Zum Visualisieren und zur Dokumentation von Parametern dienen unter anderem 3D-Modelle und BIM. Die einzelnen Werkzeuge finden dabei bereits in verschiedenen Zentren Anwendung. Sie könnten aber in der Kombination eine größere Wirkung entfalten.

Handlungsempfehlung:

Im Rahmen des Workshops wurden zu allen drei Themenbereichen Empfehlungen und Ideen für mögliche Maßnahmen erarbeitet. Einzelne wie z.B. die Nachhaltigkeitsunterweisung sind niederschwellig umzusetzen und sollten über die Nachhaltigkeitsdelegierten in die Zentren eingebracht werden. Andere Empfehlungen benötigen noch mehr konzeptuelle Arbeit. Hier wäre es zu empfehlen dies über die relevanten Helmholtz-Arbeitskreise (insbesondere Planen und Bauen sowie Facility Management) gemeinsam zu erarbeiten. Die Ergebnisse sollten dann individuell auf Zentrums Ebene heruntergebrochen werden können.

5. Unterstützende Prozesse: Nachhaltige Beschaffung

Beschreibung:

Im Workshop „Nachhaltige Beschaffung – bewerben, implementieren, verpflichten“ wurde die Grundlage einer nachhaltigen Beschaffung entlang eines Einkaufsprozesses diskutiert. Schon weit vor einer Bestellung sollte Nachhaltigkeit mitgedacht werden. Dabei sind Nutzende bzw. Anfordernde genauso in der Verantwortung wie der/die Beschaffende. Impulse wurden durch Kerstin Körner, Leiterin der Abteilung Einkauf vom Helmholtz-Zentrum für Umweltforschung GmbH, und Martin Wünnemann, Kompetenzstelle für nachhaltige Beschaffung des BMI, gegeben.

Ergebnisse:

Es wurden drei Schwerpunkte herausgearbeitet:

1. Rollenverteilungen, Entscheidungsbefugnisse und Nachhaltigkeitskriterien

Beim nachhaltigen Einkaufsprozess besteht die Herausforderung vor allem im bestmöglichen Einklang der drei Nachhaltigkeits-Dimensionen. Kaum eine Entscheidung ist ohne Zielkonflikte zwischen den einzelnen Dimensionen möglich. Wer entscheidet am Ende, was wichtiger und was nachhaltiger ist? Wie lassen sich z. B. ökologische vor ökonomische Aspekte stellen? Es fehlen in den Organisationen häufig Akteure mit entsprechendem Know-how, festgelegte Entscheidungsprozesse (-wege) oder Zuständigkeiten bzw. eine genaue Rollenverteilung. Darüber hinaus ist in der Regel nicht geklärt, wie stark die Nachhaltigkeit in der Leistungsbeschreibung vertreten und gewichtet sein darf, wie Nachhaltigkeitsaspekte als Ausschlusskriterien in die Bewertungsmatrix gebracht werden oder wie Nachhaltigkeit gemessen werden kann und wer beim Prüfen der Kriterien (Label, Zertifikate, etc.) die fachliche Expertise hierzu mitbringt und unterstützend tätig wird.

2. Optimierung von Prozessen

Neben dem Einsatz von nachhaltigen Produkten bzw. Gütern sollen auch die Prozesse des Einkaufs möglichst schlank, effektiv, effizient, sozial verantwortlich, kompatibel, etc. sein ([Lean Management System](#)). Durch die Optimierung von Prozessen können in der Regel Ressourcen (Zeit,

Geld, Personal) gespart und/oder optimaler genutzt werden. Auch eine nachhaltige Materialwirtschaft wird als Teil des nachhaltigen Einkaufs gesehen.

3. Nachhaltigkeitsexpertise sowie bereitgestellte Ressourcen

In den verschiedenen Helmholtz-Zentren sind derzeit keine Nachhaltigkeitsreferenten oder -Gremien für nachhaltige Beschaffung in den Beschaffungsprozess involviert bzw. überhaupt vorhanden. Nachhaltiger Einkauf braucht aber Zeit und Ressourcen, insbesondere für den Aufbau von effektiven und effizienten nachhaltigen Beschaffungsprozessen. Der Einkauf ist häufig überlastet, sodass Theorie und Praxis oft schwer zu vereinbaren sind. Auch sind Informationen zur nachhaltigen Beschaffung kaum vorhanden und es gibt wenig bis keine internen Schulungsangebote oder spezielle Ansprechpartner zur nachhaltigen Beschaffung.

Handlungsempfehlung:

Nachhaltige Beschaffung wird für die Zentren in den nächsten Jahren eine zentrale Herausforderung darstellen, da es vermehrt von der Politik eingefordert werden könnte (siehe [Maßnahmenprogramm Nachhaltigkeit – Weiterentwicklung 2021](#)). Das Thema ist ebenso eine zentrale Zielsetzung in der Helmholtz Leitlinie Nachhaltigkeit (Unterstützende Prozesse). Dementsprechend sollten Überlegungen angestellt werden, um den kommenden Anforderungen entsprechend genüge tragen zu können. Notwendige Schwerpunkte, Ideen und Maßnahmen wurden in dem Workshop erarbeitet. Es wird empfohlen, dass der Arbeitskreis Beschaffungswesen, Material- und Gerätewirtschaft sich mit diesen Themen weitergehend auseinandersetzt und sie fortentwickelt. Ebenso sollten die Synergien der Gemeinschaft genutzt werden, um etwaige rechtlichen Hürden und Unklarheiten bzw. ver hindernde Rahmenbedingungen für nachhaltige Beschaffung gemeinschaftlich anzugehen.