



Rechtsanwälte
Externe Datenschutzbeauftragte

Nachhaltigkeitsstrategie

Version 2.0

Datum 28. Januar 2026

Autor Scheja & Partners GmbH & Co. KG
Adenauerallee 136 · 53113 Bonn
T +49 228 227 26-0 · F +49 228 227 26-26

www.scheja-partners.de

Inhalt

1.	Management Summary.....	3
2.	Unsere Nachhaltigkeitsstrategie.....	3
2.1	Wesentliche Aspekte für unser Unternehmen.....	3
2.2	Die Schwerpunkte unserer Strategie	4
2.3	Unsere Ziele	6
2.4	Unser Prozessmanagement	7
3.	Unser Schwerpunkt auf die Umwelt.....	8
3.1	Unsere Herausforderungen.....	8
3.2	Von uns genutzte Ressourcen	9
3.3	Unsere getroffenen Maßnahmen zur Ressourceneinsparung.....	10
3.4	Unser Verbesserungspotenzial	11
4.	Unser Schwerpunkt auf unsere Mitarbeiter.....	12
4.1	Von uns getroffene Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmerrechte	12
4.2	Von uns getroffene Maßnahmen zur Gewährleistung der Chancengleichheit.....	13
4.3	Maßnahmen zur Förderung der Mitarbeiterqualifizierung	15
5.	Unser Schwerpunkt auf die Gesellschaft.....	15

1. Management Summary

Unsere Strategie ist ein sich ständig in der Weiterentwicklung befindliches Programm mit definierten Zielen, Maßnahmen, Verantwortlichkeiten und Dokumentationen. Ziele und mögliche Maßnahmen werden von unserem Nachhaltigkeitskomitee in regelmäßigen Statustreffen diskutiert und der Umsetzung zugeführt. Wir orientieren uns an den zwanzig Kriterien des Deutschen Nachhaltigkeitskodex¹, wobei wir uns an ihrer Anwendbarkeit auf unsere Organisation orientieren. Wir richten unsere Nachhaltigkeitsarbeit auf die von uns gesetzten Schwerpunkte der Nachhaltigkeitsstrategie, des Prozessmanagements, der Umwelt und der Gesellschaft. Zentral von uns verfolgte Handlungsfelder sind dabei die Ressourceneinsparung (einschließlich Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen, Ressourcenmanagement, klimarelevante Emissionen), Förderung der Mitarbeiterkultur (einschließlich Arbeitnehmerrechte, Chancengleichheit, Qualifizierung) und Umsetzung eines sozialverantwortlichen Verhaltens (einschließlich Menschenrechte, Gemeinwesen, politische Einflussnahme sowie gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten).

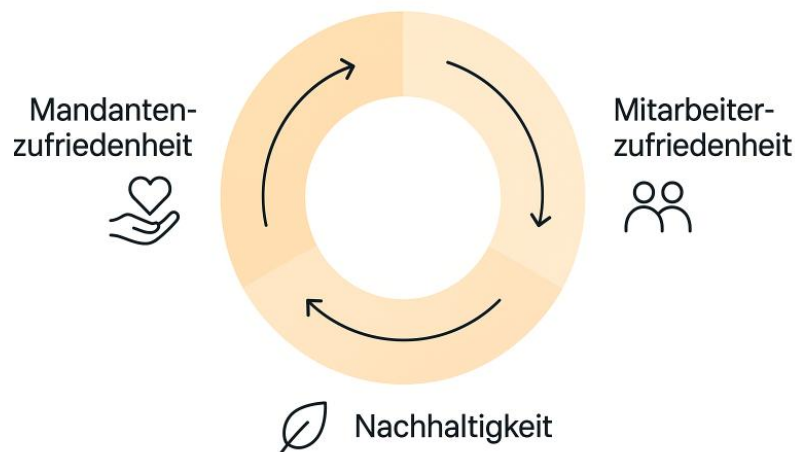
2. Unsere Nachhaltigkeitsstrategie

2.1 Wesentliche Aspekte für unser Unternehmen

Als Rechtsanwaltskanzlei im Bereich der Datenschutzberatung arbeiten wir mit Behörden und Unternehmen aus nahezu jeder Branche in allen Größenklassen. Während unser Hauptsitz in Bonn ist und auch den Lebensmittelpunkt einer Vielzahl unserer Mitarbeitenden darstellt, beraten wir unsere Mandanten hingegen weltweit. Die Identifikation der unterschiedlichsten datenschutzrechtlichen Herausforderungen, die Umsetzung von Schulungsmaßnahmen und die Auditierung von Prozessen fordern dabei mitunter eine Beratung vor Ort. Reisen können damit nicht in Gänze vermieden werden. Dabei sind der Verbrauch natürlicher Ressourcen und der Einfluss von Reisetätigkeiten auf das Familienleben unserer Mitarbeitenden eine ernst zu nehmende Herausforderung.

¹ Vgl. <https://www.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/>. Die Kriterien sind: Strategie, Wesentlichkeit, Ziele, Tiefe der Wertschöpfungskette, Verantwortung, Regeln und Prozesse, Kontrolle, Anreizsysteme, Beteiligung von Anspruchsgruppen, Innovations- und Produktmanagement, Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen, Ressourcenmanagement, Klimarelevante Emissionen, Arbeitnehmerrechte, Chancengleichheit, Qualifizierung, Menschenrechte, Gemeinwesen, Politische Einflussnahme sowie Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten.

Wir sehen uns daher vor die Aufgabe gestellt, die Mandantenzufriedenheit mit der Mitarbeiterzufriedenheit und der Nachhaltigkeit für unser Umfeld in Einklang zu bringen. In dieser Aufgabe sehen wir zugleich auch die Chance, Maßnahmen zu treffen, die Mandanten von unserem Verantwortungsbewusstsein überzeugen, die die Loyalität unserer Mitarbeitenden fördert und zu einer Innovationskultur in unserem Unternehmen führen.



2.2 Die Schwerpunkte unserer Strategie

Wir sind uns unserer sozialen Verantwortung bewusst, weswegen wir ein sozial verantwortungsvolles Handeln und die Gesundheit unserer Mitarbeitenden zum Bestandteil unserer Unternehmensvision gemacht haben.

Ein Mittel zur Umsetzung dieser Schwerpunkte ist unser eingerichtetes Nachhaltigkeitskomitee, das sich in regelmäßigen Meetings zusammenfindet, um mögliche Maßnahmen zu diskutieren und der Realisierung zuzuführen. Bei der Zusammensetzung unseres Nachhaltigkeitskomitees haben wir auf eine heterogene Zusammensetzung von Mitarbeitenden aus der Verwaltung, der IT, der Beratung und der Geschäftsführung geachtet, um zu gewährleisten, dass die verschiedenen Perspektiven und Motivationen in der Ideen- und Entscheidungsfindung berücksichtigt werden.

Aufgabe unseres Nachhaltigkeitskomitees ist es, Themenfelder zu identifizieren, in denen wir uns verbessern oder gegebenenfalls komplett neue Wege beschreiten können. Wir orientieren uns an den Themenschwerpunkten des Deutschen Nachhaltigkeitskodex und legen unser Hauptaugenmerk auf die Themen der Strategie, des Prozessmanagements, der Umwelt und der Gesellschaft (vgl. hierzu konkret im Folgenden unter den Ziffern 3ff.). Zentral von uns verfolgte Handlungsfelder sind

dabei die Reduzierung klimarelevanter Ressourcen, die Förderung unserer Mitarbeiterkultur und die Umsetzung eines sozialverantwortlichen Verhaltens.



Als Erfolge dieser Bemühungen können wir bereits auf die folgenden Ergebnisse verweisen:

2.2.1 Reduzierung klimarelevanter Ressourcen (Auswahl)

- Bezug von 100 % Ökostrom
- Einsatz einer nachhaltigen Bank (GLS Gemeinschaftsbank)
- E-Lademöglichkeit für E-Fahrzeuge der Mitarbeitenden
- Reduzierung des Erdgasverbrauchs durch die Umsetzung eines Heizkonzepts
- Förderung des umweltfreundlichen Reisens durch Zurverfügungstellung des Jobtickets und einer Bahncard und eines Genehmigungsvorbehalt für Inlandsflüge
- Berücksichtigung von Gütesiegeln (Fairtrade, BIO) und regionalen Produkten beim Einkauf
- Reduzierung des Plastikkonsums aufgrund der Fokussierung auf Alternativprodukte (bspw. Glasflaschen statt Plastikflaschen bei den zur Verfügung gestellten Getränken)
- Angebot von veganen und vegetarischen Speisen auf Veranstaltungen
- Insektenfreundliche Begrünung der Außenflächen

2.2.2 Förderung der Mitarbeiterkultur

- Fitnessraum für die Gesundheitsförderung sowie Einsatz ergonomischer Arbeitsmaterialien
- Förderung von Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch flexible Stunden, finanzielle Unterstützungen für die Kinderbetreuung und Ermöglichung von mobilem Arbeiten
- Fortbildungskonzept für beratende Mitarbeitende, inklusive bis zu 12 Personentagen pro Jahr Freistellung und Finanzierung externer Fortbildungskosten

- Förderung einer offenen Feedbackkultur durch regelmäßige Mitarbeitergespräche (mit dem unmittelbaren Vorgesetzten sowie der Geschäftsführung) im Rahmen eines definierten Feedback-Konzepts inklusive Richtlinien und Musterdokumenten
- Veranstaltung von und Teilnahme an regelmäßigen sozialen Events, wie Betriebsausflug, Sommerfest, Weihnachtsfeier, Firmenlauf, offene Veranstaltung zum Deutsche Post Marathon Bonn
- Angebot gesunder Snacks am Arbeitsplatz (z.B. Obst, Gemüse, Nüsse) und finanzielle Zuschüsse für verschiedene Kantinen

2.2.3 Sozialverantwortliches Verhalten

- Pro-bono-Tätigkeit bspw. für gemeinnützige Vereine
- Reduzierte Stundensätze für NGOs
- Regelmäßige Spenden an verschiedenste Organisationen mit Themenschwerpunkten wie Umwelt und Menschenrechte
- Förderung regionaler Projekte mit gesellschaftssozialer Ausrichtung

Reduzierung klimarelevanter Ressourcen



- 100 % Ökostrom & nachhaltige Bank
- E-Ladestationen, Heizkonzept
- Umweltfreundliches Reisen (Jobticket, Bahncard)

Förderung der Mitarbeiterkultur



- Fitness & ergonomische Arbeitsplätze
- Flexible Zeiten, Kinderbetreuung, Homeoffice

Sozialverantwortliches Verhalten



- Pro-Bono-Tätigkeiten & reduzierte NGO-Sätze
- Regelmäßige Spenden für Umwelt & Menschenrechte
- Unterstützung regionaler Projekte

2.3 Unsere Ziele

Unser aktueller Status stellt uns gleichwohl nicht zufrieden, sondern soll fortlaufend verbessert werden, indem wir weitere Schwerpunktthemen und Umsetzungsmaßnahmen suchen. Unsere Mitarbeitenden bleiben ein essentieller Bestandteil dieser Verbesserungskultur, indem sie jederzeit Vorschläge für neue Maßnahmen beim Nachhaltigkeitskomitee einreichen können.

Ob unsere Maßnahmen erfolgreich sind, misst unser Nachhaltigkeitskomitee an verschiedenen harten Kennzahlen, beispielsweise der Reduzierung unseres Verbrauchs oder der Zunahme von Bahnreisen im Vergleich zu einer sinkenden Zahl an Flugreisen. Wichtige Indikatoren für den Erfolg

sind für uns auch das Feedback unserer Mitarbeitenden, ihr Engagement bei der Umsetzung von Maßnahmen, ihre Nutzung unserer Angebote und die Einbringung von persönlichem Know-How.

2.4 Unser Prozessmanagement

2.4.1 Unsere Regeln und Prozesse

Unser Nachhaltigkeitskomitee ist das führende Organ für unsere Nachhaltigkeitsstrategie. Es besteht aus vier Mitgliedern, jeweils aus dem Bereich Verwaltung, IT, Beratung und Geschäftsführung. In regelmäßigen, mindestens quartalsweisen Meetings werden aktuelle Vorschläge für ein nachhaltigeres Handeln des Unternehmens gleichberechtigt diskutiert. Als relevant in Betracht kommende Maßnahmen werden dann von jeweils ein bis zwei Mitgliedern weiter bearbeitet. Im Fokus der Prüfung stehen der Umfang der Einsparung von Ressourcen, die Nutzung regionaler und/oder natürlicher Ressourcen sowie der mögliche Einfluss auf die Zufriedenheit der Mitarbeitenden. Das Komitee bewertet die Ergebnisse gemeinsam und stimmt sich über die Einführung der Maßnahmen ab. Bei der Umsetzung kostenintensiver Maßnahmen wird die Gesellschafterversammlung einbezogen. Die Umsetzung der Maßnahme obliegt dem Nachhaltigkeitskomitee. Dieses dokumentiert und steuert seine Tätigkeit mithilfe eines umfassenden Aktionsplans inklusive Prioritäten, Zuständigkeiten und Meilensteinen.

2.4.2 Unsere Anreizsysteme

Um unsere Mitarbeitenden dazu zu ermutigen, an der Erreichung unserer Nachhaltigkeitsziele mitzuwirken, treffen wir Anreize, von denen unsere Mitarbeitenden unmittelbar profitieren (z.B. Bahncard, Jobticket). Wir sorgen für eine gesunde Mitarbeiterverpflegung, indem wir täglich regionales und saisonales Obst, Gemüse und Nüsse kostenlos als Snack zur Verfügung stellen sowie die Mittagsgerichte in verschiedenen Kantinen subventionieren. Ebenfalls bieten wir kostenlose Getränke, sowie - etwa für unseren Fairtrade- und Bio-Kaffee - pflanzliche Milchalternativen an.

Darüber hinaus werden Mitarbeitende, die an der Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele mitarbeiten, quartalsmäßig mit einer festen Stundenanzahl von ihren sonstigen dienstlichen Verpflichtungen freigestellt. Nicht mehr benötigte IT oder Einrichtungsgegenstände werden den Mitarbeitenden nach fachkundiger Entfernung etwaiger Kanzlei-Daten kostenlos zur privaten Nutzung angeboten.

Feedback und Verbesserungsvorschläge können von unseren Mitarbeitenden jederzeit an das Nachhaltigkeitskomitee herangetragen werden. Ebenso gibt es in den halbjährlich stattfindenden

Mitarbeitergesprächen mit der Geschäftsführung die Möglichkeit, Ideen vorzutragen sowie dazu Stellung zu nehmen, ob die Unternehmensziele aus Sicht der Mitarbeitenden erreicht oder verfehlt werden. Die in den Mitarbeitergesprächen vorgetragenen Punkte werden im Nachgang von der Geschäftsführung besprochen und bei Anpassungsbedarf an das Nachhaltigkeitskomitee zur Verbesserung kommuniziert.

Anreize für Mitarbeitende



3. Unser Schwerpunkt auf die Umwelt

3.1 Unsere Herausforderungen

Unser Unternehmen betreibt seine Geschäftstätigkeit in gemieteten Bürogebäuden. Das Gebäude der Hauptniederlassung unterliegt dem Denkmalschutz mit entsprechenden öffentlich-rechtlichen Auflagen und Genehmigungspflichten, die den Handlungsspielraum für bauliche Veränderungen wesentlich einschränken. Insbesondere der Erhalt der Originalsubstanz von Fassade, Fenstern und Dachdeckung begrenzt energetische Maßnahmen wie eine Fassadendämmung, eine Fassaden- oder Dachbegrünung und die Installation von Photovoltaik. Hinzu kommen mietrechtliche Grenzen, da das Unternehmen als Mieterin nicht über die zentralen Anlagen wie Heizung oder Lüftung entscheiden kann. Diese Rahmenbedingungen wirken sich unmittelbar auf die Erreichung der Nachhaltigkeitsziele aus, weil wichtige Faktoren nicht im Einflussbereich des Unternehmens liegen.

3.2 Von uns genutzte Ressourcen

Die Wertschöpfung unseres Unternehmens beruht überwiegend auf digitalen Prozessen, Beratungsleistungen und der vertrauensvollen Datenverarbeitung. Unser ökologischer Fußabdruck wird insbesondere durch unseren Energieverbrauch mit unseren IT-Systemen, Geschäftsreisen und unserer Büroinfrastruktur bestimmt. Wir sind davon überzeugt, dass wir einen gezielten und umfangreichen Beitrag zur Reduzierung von Emissionen leisten können, wenn wir uns weiter auf umweltschützende Maßnahmen konzentrieren und gezielt Ressourcen einsparen.

Zudem stärkt ein sparsamer Ressourceneinsatz unsere betriebliche Resilienz und unsere Wirtschaftlichkeit. Reduzierte Energie-, Reise- und Materialbedarfe senken laufende Kosten, vereinfachen unsere Prozesse und führen auch zu einer stärkeren Mandantenbindung. Viele unserer Mandanten legen bei der Auswahl ihrer Dienstleister Wert auf nachhaltige Arbeitsweisen und das Bewusstsein einer Mitverantwortung für unsere Gesellschaft und unsere Umwelt.

Wir haben die folgenden genutzten natürlichen Ressourcen sowie klimarelevanten Emissionen als für unseren Arbeitsalltag relevant identifiziert:

- Gas und Strom (IT-Betrieb, Hardware- und Softwarenutzung, Heizung)
- Treibstoffe, inklusive Kerosin (Reisen)
- Wasser (Sanitär, Küche, Reinigung, Getränke)
- Lebensmittel (Kaffee, Tee, Milch, Obst, Mittagsgeschenke)
- Papier (Ausdrucke, Notizblöcke)
- Metalle, Mineralien und seltene Erden (Laptops, Verkabelung, Monitore, Smartphones, Festplatten)
- Kunststoffe (Hardware, Büromaterial, Verpackungen)



3.3 Unsere getroffenen Maßnahmen zur Ressourceneinsparung

Zur Reduzierung klimarelevanter Ressourcen haben wir eine Reihe gezielter Maßnahmen umgesetzt. So wird der gesamte Strombedarf durch den Bezug von 100 % Ökostrom gedeckt. Darüber hinaus wurde ein Heizkonzept entwickelt und umgesetzt, um den Erdgasverbrauch deutlich zu reduzieren. Zur Reduzierung des Papierbedarfs wurde zudem die digitale Aktenführung eingeführt, wodurch Dokumente weitgehend papierlos erstellt, bearbeitet und archiviert werden können.

Auch im Finanzwesen sowie im Einkauf wird auf Nachhaltigkeit geachtet: Das Unternehmen arbeitet mit der nachhaltigen GLS Gemeinschaftsbank zusammen. Es werden regionale Produkte, vorzugsweise mit Gütesiegeln wie Fairtrade oder BIO eingesetzt.

Um umweltfreundliches Reisen zu fördern, werden den Mitarbeitenden Jobtickets und Bahncards sowie E-Lademöglichkeiten für Elektrofahrzeuge bereitgestellt. Zudem besteht ein Genehmigungsvorbehalt für Inlandsflüge, um vermeidbare Flugreisen zu reduzieren.

Ein weiterer Fokus liegt auf der Reduzierung des Plastikkonsums, beispielsweise durch die Verwendung von Glasflaschen statt Plastikflaschen bei den bereitgestellten Getränken. Bei Veranstaltungen wird auf ein vielfältiges Angebot an veganen und vegetarischen Speisen geachtet. Ergänzend dazu werden die Außenanlagen insektenfreundlich begrünt, um die lokale Biodiversität zu fördern und einen Beitrag zum Artenschutz zu leisten.



3.4 Unser Verbesserungspotenzial

Im Rahmen der fortlaufenden Analyse unserer Nutzung natürlicher Ressourcen haben wir verschiedene Verbesserungspotenziale identifiziert, die zu einer weiteren Reduzierung des Energieverbrauchs und einer effizienteren Ressourcennutzung beitragen können.

Ein wichtiger Ansatzpunkt ist die Erweiterung sensorgestützter Beleuchtungssysteme. Durch den verstärkten Einsatz von Bewegungs- und Helligkeitssensoren kann der Stromverbrauch für die Beleuchtung deutlich gesenkt werden, da Lichtquellen nur bei tatsächlichem Bedarf aktiviert bleiben. Ergänzend dazu prüfen wir die Einführung intelligenter Abschaltkonzepte, die Geräte und Systeme automatisch in den Energiesparmodus versetzen oder vollständig abschalten, wenn sie nicht genutzt werden.

Auch im Bereich der Gebäudetechnik sehen wir Potenzial: Smarte Thermostatlösungen könnten dazu beitragen, Heiz- und Kühlprozesse bedarfsgerechter zu steuern. Auf diese Weise ließe sich nicht nur der Energieverbrauch weiter senken, sondern auch der Komfort für Mitarbeitende erhöhen.

Darüber hinaus wird die Nachhaltigkeit unserer IT-Infrastruktur zunehmend in den Blick genommen. Dies betrifft insbesondere die Auswahl von Rechenzentren und Hosting-Dienstleistern, bei denen verstärkt auf Nachhaltigkeitszertifikate und energieeffiziente Betriebsweisen geachtet wird. Ziel ist es, den CO₂-Fußabdruck digitaler Prozesse weiter zu reduzieren.

Ein weiteres Handlungsfeld betrifft den bewussten und verantwortungsvollen Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI). Hier streben wir an, KI-Technologien so zu nutzen, dass sie Mehrwert schaffen, ohne unnötige Ressourcen zu verbrauchen. Dazu gehört die Priorisierung energieeffizienter Modelle, die Vermeidung überflüssiger Rechenprozesse sowie eine transparente Bewertung der ökologischen Auswirkungen.

Insgesamt verstehen wir diese Themen als strategische Ansatzpunkte, um unsere Nachhaltigkeitsleistung langfristig zu steigern und technologische Innovationen gezielt im Sinne einer umwelt- und ressourcenschonenden Unternehmensführung einzusetzen.

Verbesserungsoptionen



Erweiterung
sensorgestütz-
ter Beleuchtung



Intelligente
Abschalt-
konzepte



Smarte
Thermostat-
lösungen



Rechenzentren
/ Hosting der IT;
Nachhaltigkeits-
zertifikate von
IT-Dienstleistern



Bewusste und
verantwortung-
volle Nutzung
von KI

4. Unser Schwerpunkt auf unsere Mitarbeiter

4.1 Von uns getroffene Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmerrechte

In unserem Unternehmen bekennen wir uns selbstverständlich zu Achtung, Förderung und zum Schutz der Rechte unserer Mitarbeitenden. Wir halten selbstverständlich alle einschlägigen Gesetze ein, insbesondere das Arbeitszeitgesetz. Wir gewährleisten rechtssichere Arbeitsverträge, die jederzeitige Möglichkeit der Vertragsverhandlung und -anpassung und eine transparente Vergütungsstruktur. Arbeitszeiten, Überstunden und geforderte Erreichbarkeiten sind klar geregelt. Wir unterstützen flexible Arbeitsmodelle ebenso wie die mobile Arbeit unserer Mitarbeitenden.

Wir stellen durch wöchentliche Team-Meetings sicher, dass unsere Mitarbeitenden zeitnah über wesentliche Änderungen wie organisatorische Anpassungen, neuen Technologieeinsatz oder neue Arbeitsabläufe informiert werden. Soweit relevant, werden Leitfäden erstellt und den Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt.

Das Arbeits- und Gesundheitsmanagement spielt eine wesentliche Rolle. Wir sorgen für eine ergonomische Arbeitsplatzgestaltung sowohl im Büro als auch im Home-Office, fordern die Teilnahme an verpflichtenden Unterweisungen (bspw. Arbeitssicherheit) und fördern unsere Ersthelfer und Brandschutzexperten durch regelmäßige Schulungen. Wir bieten Präventionsangebote zur Förderung der mentalen Gesundheit und Fitnessangebote zur Förderung der physischen Gesundheit an.

4.2 Von uns getroffene Maßnahmen zur Gewährleistung der Chancengleichheit

Die Einhaltung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, das uns eine Grundlage zum Schutz unserer Mitarbeitenden vor Diskriminierung aufgrund von Alter, Behinderung, ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung und sexueller Identität bietet, ist für uns eine Selbstverständlichkeit. Dies spiegelt sich z. B. in unserer ca. 45 - 50 %-igen Gesamtfrauenquote innerhalb des Unternehmens und der Einstellung zahlreicher Mitarbeitenden mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen sowie Lebenserfahrungen wider. Darüber hinaus hat für uns die Schaffung von Chancengleichheit unabhängig von sozialen und kulturellen Hintergründen eine hohe Priorität. Unsere Mitarbeitenden werden aufgrund von gesundheitlichen Einschränkungen nicht benachteiligt. Durch die Anschaffung entsprechender Arbeitsmittel und das Angebot einer individuellen Gesundheitsförderung beugen wir Krankheiten unserer Mitarbeitenden vor.

Wir sind uns zudem unserer sozialen Verantwortung hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bewusst. Deshalb ermöglichen wir unseren Mitarbeitenden weitgehende Möglichkeiten für flexible Arbeitszeiten. Darüber hinaus unterstützen wir diese durch Zuschüsse zur Kinderbetreuung und die Möglichkeit des mobilen Arbeitens.

Wir setzen auf Teamarbeit und eine heterogene Struktur innerhalb unserer Referate. Diese bestehen aus Juniors, Associates, Managing Associates und Seniors und berichten jeweils an einen Partner des Unternehmens, um einen bestmöglichen Wissens- und Erfahrungstransfer zu gewährleisten. Zu jedem Referat gehört zumindest eine studentische Hilfskraft, die unsere Mitarbeitenden unterstützt. Neue Beschäftigte fördern wir mit einem mehrmonatigen internen Mentoring-Programm, so dass diese vom vorhandenen Wissen der anderen Mitarbeitenden profitieren und schnell in den Arbeitsalltag integriert werden.

Besondere Berücksichtigung findet unser Lern- und Weiterbildungsmanagement. In zweiwöchigem Turnus sind unterschiedliche Mitarbeiterteams dafür zuständig, die für uns wichtigsten Informationsquellen (z. B. Urteile, Gesetzgebung, Fachliteratur, behördliche Standards, Online-Foren) zu prüfen und wichtige Entwicklungen über unseren „Know-How-Kanal“ und wöchentlich stattfindenden „Know-How-Meetings“ an das Team weiterzugeben. Unser „Know-How-Board“ entscheidet im regelmäßigen Turnus über darüber hinaus gehende Maßnahmen (z. B. Entwicklung von Musterdokumenten, besondere Schulungsmaßnahmen). Zudem sind alle Mitarbeitenden angehalten, sich in regelmäßigem Turnus auch extern fortbilden zu lassen.

Wir setzen auf flache Hierarchien, offene Kommunikation und profitieren von unserer gepflegten Feedback-Kultur. Detaillierte Stellenprofile für unsere Mitarbeitenden (unter anderem Junior, Associate, Managing Associate, Senior, Salary Partner und Managing Partner) geben einen transparenten Rahmen für das persönliche Anforderungsprofil. So wird auf die individuellen Kenntnisse und Erfahrungen im Karriereverlauf Rücksicht genommen. Entscheidungen über Karriereschritte werden auf Basis strukturierter Karriereentwicklungsgesprächen getroffen. So erreichen wir, dass Beförderungen chancengleich, fair und frei von sachfremden Erwägungen erfolgen.

Ergänzend greift eine geregelte Bonuslogik mit transparenten Kriterien. Die variable Vergütung orientiert sich an klar definierten Parametern, die neben den wirtschaftlichen Kennzahlen auch die Qualität der Arbeit, die Mandantenzufriedenheit sowie den Wissenstransfer für die Kollegen und Kolleginnen stützt. Erwartungen und Ziele werden zu Beginn des Jahres im Rahmen eines Jahresgesprächs einvernehmlich vereinbart. In einem Halbjahresgespräch wird die unterjährige Entwicklung der Zusammenarbeit gemeinsam diskutiert, bewertet und etwaiges Verbesserungspotenzial eruiert.

Wissen wird in unserem Unternehmen als Ressource verstanden. Deshalb haben wir einen umfangreichen Wissenspool inklusive entsprechender Musterdokumente, der von unseren Mitarbeitenden für das Team aufgebaut und gepflegt wird. Unsere Mitarbeitenden übernehmen die Verantwortung für verschiedene Themen und erstellen Checklisten und Mustertexte, von denen alle profitieren.

4.3 Maßnahmen zur Förderung der Mitarbeiterqualifizierung

Unser Ziel ist es, auf Grundlage einer vielfältigen Organisationsstruktur und -kultur effiziente, kreative und vielseitige Diskussions- und Problemlösungsansätze zu entwickeln und umzusetzen. Damit wollen wir herausragende Leistungen erzielen, von denen nicht nur unsere Mitarbeitenden, sondern auch unsere Mandanten profitieren. Um dies zu erreichen, schaffen wir ein Arbeitsumfeld, in dem alle Mitarbeitenden in hohem Maße wertgeschätzt und gefördert werden. Je nach Vorkenntnissen, Fähigkeiten und Interessen bieten wir interne und externe Schulungen an und fördern die Teilnahme an Konferenzen, Tagungen und Seminaren durch persönliche Freistellung und Kostenübernahme. Dies wird flankiert durch unser umfassendes Konzept für kanzeleinternen „Know-How-Transfer“. So können unsere Mitarbeitenden ihre individuellen Fähigkeiten zum Wohle aller weiterentwickeln.

Schwerpunktsetzung



5. Unser Schwerpunkt auf die Gesellschaft

Wir sehen uns als aktiven Teil der Regionen, in denen wir arbeiten und leben. Über unser Kerngeschäft hinaus engagieren wir uns für soziale und ökologische Themen. Wir bieten NGOs und lokalen Verbänden reduzierte Stundensätze an oder werden mitunter pro bono für diese tätig. Darüber hinaus spenden wir jährlich an ausgewählte gemeinnützige Institutionen.

Wir kooperieren in der Lehre mit der Universität Oldenburg und führen als Trainer eine Vielzahl von Schulungen gemeinsam mit dem Bildungswerk der Nordrhein-Westfälischen Wirtschaft e. V. durch.

All unsere Tätigkeiten werden politisch neutral, rechtskonform und unter Wahrung der anwaltlichen Verschwiegenheit durchgeführt. Spenden oder Sponsoring werden nach einem Vier-Augen-Prinzip freigegeben und es existieren Regeln gegen Interessenskonflikte (keine Kopplung an Mandatsentscheidungen).

Wir tragen aktiv zur Rechtsbildung und zur qualitätvollen Fortentwicklung des Rechts bei. Wir beteiligen uns regelmäßig an Konsultationen zu Gesetzes- und Verordnungsentwürfen auf Bundes- und EU-Ebene und geben fachlich fundierte Stellungnahmen ab. Ziel ist, es Praxistauglichkeit, Grundrechtskonformität und Klarheit von Normen zu erhöhen. Unseren Mitarbeitenden stellen wir hierzu jährlich Ressourcen von zumindest 16 Arbeitsstunden zur Verfügung. Wir priorisieren unsere Vorhaben dabei nach gesellschaftlicher Relevanz, Mandatsbezug, Betroffenheit von Grundrechten, Vollzugstauglichkeit und zeitlicher und fachlicher Machbarkeit.

Zudem engagieren wir uns durch eine aktive Mitarbeit und ehrenamtliche Wahrnehmung von Positionen in diversen Vereinen im Interesse eines grundrechtskonformen Datenschutzes, etwa im Fachverband externer Datenschutzbeauftragter e.V. und im User Group Standard Datenschutzmodell e.V. Darüber sind wir passives Mitglied in zahlreichen datenschutzrechtlich ausgerichteten Vereinen.

