BRR BAUMEISTER ROSING RECHTSANWÄLTE

NACHHALTIGES WIRTSCHAFTEN

WIN-CHARTA NACHHALTIGKEITSBERICHT

2018

BRR BAUMEISTER ROSING RECHTSANWÄLTE

WIN CHARTA

Inhaltsverzeichnis

1. Über uns 1

2. Die WIN-Charta 2

3. Checkliste: Unser Nachhaltigkeitsengagement 3

4. Unsere Schwerpunktthemen 4

Leitsatz Nr. 1: Menschen- und Arbeitnehmerrechte 4

Leitsatz Nr. 2: Mitarbeiterwohlbefinden 6

Leitsatz Nr. 4: Ressourcen 8

5. Weitere Aktivitäten 11

Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange 11

Umweltbelange 11

Ökonomischer Mehrwert 12

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption 13

Regionaler Mehrwert 14

6. Unser WIN!-Projekt 16

7. Kontaktinformationen 18

Ansprechpartner 18

Impressum 18

ÜBER UNS

1. Über uns

UNTERNEHMENSDARSTELLUNG

BRR BAUMEISTER ROSING RECHTSANWÄLTE wurde 1981 in Esslingen gegründet und hat seit 2015 einen zweiten Sitz in Berlin. Anfang 2019 beschäftigt die Kanzlei über 30 Mitarbeiter. BRR Baumeister Rosing Rechtsanwälte blickt auf einen Erfahrungsschatz von über 30 Jahren zurück, der in Verbindung mit dem hochqualifizierten Team eine ausgezeichnete Rechtsberatung in jeder Sachlage bietet.

Die Kanzlei berät Verbraucher und mittelständische Unternehmen auf allen Gebieten des zivilen Wirtschaftsrechts. Besondere Schwerpunkte legen wir dabei auf Arbeitsrecht, Bau- und Immobilienrecht, Verkehrsrecht sowie Internet- und Verbraucherrecht. Dabei greifen wir auch aktuelle Themen wie den Diesel-Abgasskandal und Abmahnungen wegen Urheberrechtsverletzungen für unsere Mandanten auf. Unser Anwaltsteam spricht Deutsch, Englisch, Französisch, Italienisch, Spanisch, Russisch und Polnisch.

BRR zeichnet sich besonders durch ein modernes Arbeitskonzept aus. All unseren Mitarbeitern wird die größtmögliche Freiheit bei der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen eingeräumt. Dabei sorgen wir für einen fairen und gesunden Ausgleich zwischen Arbeit, Freizeit und Familie. Dies ist wesentlicher Teil unserer Kanzlei- und Beschäftigungspolitik.

Unsere Mandanten erhalten von uns passgenaue, moderne und nachhaltige Lösungen für ihre Probleme. Dabei wissen wir: Recht haben heißt nicht immer Recht bekommen. Bei Konflikten und Rechtsstreitigkeiten spielen oft mehr Dinge eine Rolle als rechtliche Fragestellungen. Deshalb stehen wir mit unseren Mandanten sowohl durch unseren rechtlichen Rat wie auch mit unserem „menschlichen Judiz“ zur Seite.

WESENTLICHKEITSGRUNDSATZ

Mit diesem Bericht dokumentieren wir unsere Nachhaltigkeitsarbeit. Der Bericht folgt dem Wesentlichkeitsgrundsatz. Er enthält alle Informationen, die für das Verständnis der Nachhaltigkeitssituation unseres Unternehmens erforderlich sind und die wichtigen wirtschaftlichen, ökologischen und gesellschaftlichen Au0swirkungen unseres Unternehmens widerspiegeln.

2. Die WIN-Charta

BEKENNTNIS ZUR NACHHALTIGKEIT UND ZUR REGION

Mit der Unterzeichnung der WIN-Charta bekennen wir uns zu unserer ökonomischen, ökologischen und sozialen Verantwortung. Zudem identifizieren wir uns mit der Region, in der wir wirtschaften.

DIE 12 LEITSÄTZE DER WIN CHARTA

Die folgenden 12 Leitsätze beschreiben unser Nachhaltigkeitsverständnis.

Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange

Leitsatz 01 – Menschen- und Arbeitnehmerrechte: *"Wir achten und schützen Menschen- und Arbeitnehmerrechte, sichern und fördern Chancengleichheit und verhindern jegliche Form der Diskriminierung und Ausbeutung in all unseren unternehmerischen Prozessen."*

Leitsatz 02 – Mitarbeiterwohlbefinden: *"Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeiter."*

Leitsatz 03 – Anspruchsgruppen: *"Wir berücksichtigen und beachten bei Prozessen alle Anspruchsgruppen und deren Interessen."*

Umweltbelange

Leitsatz 04 – Ressourcen: *"Wir steigern die Ressourceneffizienz, erhöhen die Rohstoffproduktivität und verringern die Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen."*

Leitsatz 05 – Energie und Emissionen: *"Wir setzen erneuerbare Energien ein, steigern die Energieeffizienz und senken Treibhausgas-Emissionen zielkonform oder kompensieren sie klimaneutral."*

Leitsatz 06 – Produktverantwortung: *"Wir übernehmen für unsere Leistungen und Produkte Verantwortung, indem wir den Wertschöpfungsprozess und den Produktzyklus auf ihre Nachhaltigkeit hin untersuchen und diesbezüglich Transparenz schaffen."*

Ökonomischer Mehrwert

Leitsatz 07 – Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze: *"Wir stellen den langfristigen Unternehmenserfolg sicher und bieten Arbeitsplätze in der Region."*

Leitsatz 08 – Nachhaltige Innovationen: *"Wir fördern Innovationen für Produkte und Dienstleistungen, welche die Nachhaltigkeit steigern und das Innovationspotenzial der baden-württembergischen Wirtschaft unterstreichen."*

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

Leitsatz 09 – Finanzentscheidungen: *"Wir handeln im Geiste der Nachhaltigkeit vor allem auch im Kontext von Finanzentscheidungen."*

Leitsatz 10 – Anti-Korruption: *"Wir verhindern Korruption, decken sie auf und sanktionieren sie."*

Regionaler Mehrwert

Leitsatz 11 – Regionaler Mehrwert: *"Wir generieren einen Mehrwert für die Region, in der wir wirtschaften."*

Leitsatz 12 – Anreize zum Umdenken: *"Wir setzen auf allen Unternehmensebenen Anreize zum Umdenken und zum Handeln und beziehen sowohl unsere Mitarbeiter als auch alle anderen Anspruchsgruppen in einen ständigen Prozess zur Steigerung der unternehmerischen Nachhaltigkeit ein."*

ENGAGIERTE UNTERNEHMEN AUS BADEN-WÜRTTEMBERG

Ausführliche Informationen zur WIN-Charta und weiteren Unterzeichnern der WIN-Charta finden Sie auf www.win-bw.com.

3. Checkliste: Unser Nachhaltigkeitsengagement

Charta-Unterzeichner seit: 01. Juni 2017

ÜBERSICHT: NACHHALTIGKEITSANSTRENGUNGEN IM UNTERNEHMEN

	SCHWER-PUNKTSETZUNG	QUALITATIVE DOKUMENTATION	QUANTITATIVE DOKUMENTATION
Leitsatz 1	x	☐	☐
Leitsatz 2	x	☐	☐
Leitsatz 3	☐	x	☐
Leitsatz 4	x	☐	☐
Leitsatz 5	☐	x	☐
Leitsatz 6	☐	x	☐
Leitsatz 7	☐	x	☐
Leitsatz 8	☐	x	☐
Leitsatz 9	☐	x	☐
Leitsatz 10	☐	x	☐
Leitsatz 11	☐	x	☐
Leitsatz 12	☐	x	☐

NACHHALTIGKEITSANSTRENGUNGEN VOR ORT

Unterstütztes WIN!-Projekt: Projekt Lehmhausen, Blankensee, Mecklenburg-Vorpommern

Schwerpunktbereich:

X Energie und Klima X Ressourcen ☐ Bildung für nachhaltige Entwicklung

☐ Mobilität ☐ Integration

Art der Förderung:

☐ Finanziell ☐ Materiell X personell

Umfang der Förderung: 40 Arbeitsstunden

Projektpate: Rechtsanwalt Florian S. O. Rosing

4. Unsere Schwerpunktthemen

ÜBERBLICK ÜBER DIE GEWÄHLTEN SCHWERPUNKTE

- Leitsatz 1: Menschen- und Arbeitnehmerrechte: „Wir achten und schützen Menschen- und Arbeitnehmerrechte, sichern und fördern die Chancengleichheit und verhindern jegliche Form der Diskriminierung und Ausbeutung in all unseren unternehmerischen Prozessen."
- Leitsatz 2: Mitarbeiterwohlbefinden: „Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeiter."
- Leitsatz 4: Ressourcen: „Wir steigern die Ressourceneffizienz, erhöhen die Rohstoffproduktivität und verringern die Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen."

WARUM UNS DIESE SCHWERPUNKTE BESONDERS WICHTIG SIND

Wir sind eine aufstrebende Rechtsanwaltskanzlei, die sich innerhalb der letzten Jahre bereits erheblich vergrößert hat und stetig weitere Mitarbeiter gewinnen möchte. Der Schutz und die Achtung von Arbeitnehmerrechten sind dabei allein schon aufgrund der Kenntnisse und Beratungsexpertise im Bereich des Arbeitsrechts für uns selbstverständlich.

Darüber hinaus möchten wir unseren Mitarbeitern nachhaltige Arbeits- und Lebenskonzepte anbieten. Dadurch möchten wir zu Wohlbefinden und Zufriedenheit unseres Teams beitragen. Denn wir sind überzeugt, dass der Erfolg der Kanzlei wie auch er Erfolg unserer Mandanten maßgeblich auch von diesen Faktoren abhängt.

Wir möchten nicht nur Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeitern übernehmen, sondern auch gegenüber der Umwelt. Uns ist bewusst, dass eine saubere Umwelt die Grundlage für ein gesundes Leben darstellt und daher geschützt werden muss. Auch deshalb möchten wir vorbildlich voranschreiten und beim Betrieb der Kanzlei möglichst ressourcenschonend agieren.

Leitsatz Nr. 1: Menschen- und Arbeitnehmerrechte

ZIELSETZUNG

Wir betrachten das Wissen und die Kenntnisse unserer Mitarbeiter als das höchste Gut unserer Kanzlei. Wir sind überzeugt, dass kontinuierliches Lernen einer der wesentlichen Bestandteile für unsere fachliche Qualifikation ist.

Wir finanzieren wir unseren Mitarbeitern verschiedene Fort- und Weiterbildungen, die sie in ihrer beruflichen Laufbahn entscheidend voranbringen. Auch unseren studentischen Mitarbeitern werden kleinere Fortbildungen ermöglicht.

Weiterhin sind wir bei BRR der Meinung, dass uns eine gewisse Fürsorgepflicht gegenüber unseren Mitarbeitern trifft. Das beinhaltet auch darauf zu achten, dass unsere Mitarbeiter ausreichend

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Erholungstage wahrnehmen. Aus diesem Grund gewähren wir unseren Mitarbeitern über das gesetzlich vorgeschriebene Maß hinaus Urlaub und richten uns bei der Arbeitsplanung wie selbstverständlich individuellen Bedürfnissen. Auch legen wir großen Wert auf die Einhaltung des „Feierabends“ ab 18 Uhr. Überstunden werden nur in Ausnahmefällen akzeptiert – und dann auch vergütet.

Neben dem Engagement für unsere eigenen Mitarbeiter haben wir auch ein Interesse daran, die Arbeitnehmerrechte eines jeden anderen zu schützen und zu stärken. Durch unseren Schwerpunkt im Arbeitsrecht und die langjährige Erfahrung sind wir darauf spezialisiert, diesem nachzukommen.

Das umfasst neben der Verteidigung einzelner Arbeitnehmer auch die Durchführung von Schulungen und Seminaren für Betriebsräte und Gewerkschaften. Dadurch geben wir unsere Expertise an Externe weiter und helfen Arbeitnehmern, sich selbstständig gegenüber dem Arbeitgeber zu behaupten und Rechte durchzusetzen. Bei der Beratung von Arbeitgebern achten wir ebenfalls auf einen gesunden Ausgleich der Interessen zwischen Unternehmen und Arbeitnehmern. Dies fördern wir unter anderem durch Schulungen für Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Betriebsräte zur vertrauensvollen Zusammenarbeit.

Weiterhin wenden wir im Rahmen unserer anwaltlichen Beratung die Verfahrenswerkzeuge der Mediation an. Im Rahmen der Mediation wird es streitenden Parteien ermöglicht, selbstständig eine gemeinsame Lösung für ihren Konflikt zu finden, der für alle tragbar ist. Dadurch wird ein Perspektivwechsel weg von der Position des eigenen Anspruchs hin zu einem interessenorientierten Austausch ermöglicht, der einen Blick auf die individuellen Bedürfnisse aller hat. Die sodann gelernte multikausale Sicht auf Problemursachen anstelle individueller Schuldzuschreibungen hat auch außerhalb von Mediationsverhandlungen einen positiven Effekt auf das Zusammenleben und das Zusammen-Wirtschaften.

Im Rahmen der Gütestelle Rosing bieten wir darüber hinaus Verbrauchern und Unternehmern bundesweit Unterstützung bei der außergerichtlichen Verhandlung zivilrechtlicher Ansprüche. Hierfür wurden wir von der Präsidentin des Landgerichts Stuttgart als Gütestelle staatlich anerkannt.

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- Angebot und Zahl der durchgeführten Schulungen für Arbeitnehmervereinigungen um 25 Schulungstage erhöht
- Angebot für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für Mitarbeiter ausgebaut
- Die Anzahl der Fachanwälte in der Kanzlei von vier auf sechs erhöht
- Alle Teamleiter haben zu Beginn des Jahres mit ihren Teammitgliedern über das Thema „Überstunden“ gesprochen und deutlich gemacht, dass der „Feierabend ab 18 Uhr“ möglichst eingehalten wird

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Wir haben betriebsintern eine Kampagne für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gestartet, die über Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen informiert und explizit dazu aufruft, diese zu nutzen. Wir haben in diesem Jahr ein zufriedenstellendes Feedback dazu von den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen erhalten und werden diese Kampagne im kommenden Jahr weiter ausbauen.

Auch das Angebot der Schulungen für Arbeitnehmervereinigungen, das wir in diesem Jahr erhöht haben, wurde zufriedenstellend genutzt. Hier werden wir – je nach Nachfrage – im kommenden Jahr die Schulungstage wieder erhöhen.

Durch die Einstellung und interne Fortbildung von zwei weiteren Fachanwälten konnten wir die Belastung der einzelnen Mitarbeiter durch das erhöhte Arbeitsaufkommen spürbar reduzieren. Unter anderem ist auch die Zahl der Überstunden merklich gesunken.

INDIKATOREN

Eine quantitative Dokumentation der Ergebnisse und Entwicklungen wird bei uns aufgrund der Betriebsgröße und des Arbeitsvolumens nicht geführt.

AUSBLICK

Wir werden auch 2019 an diesem Schwerpunktthema festhalten, da es einer der Grundpfeiler unserer Kanzlei ist. Wir wissen, dass ein Fort- und Weiterbildungsangebot immens wichtig für die Entwicklung der Kanzlei ist. Je mehr unsere Mitarbeiter spezialisiert sind, umso mehr können wir als Arbeitgeber davon profitieren und unseren Mandanten einen verbesserten Service bieten.

Dasselbe gilt auch für den Abbau von Überstunden und die Entlastung der einzelnen Mitarbeiter. Wir sind überzeugt davon, dass ein Unternehmen nicht davon profitieren kann, wenn zu viel Arbeit auf einzelnen Schultern lastet. Auch im kommenden Jahr werden wir neue Mitarbeiter einstellen, die uns bei der Bewältigung der täglichen Aufgaben entlasten.

- Geplante Aktivität: Einstellung weiterer Mitarbeiter 2019
- Unser Ziel: Festlegung der Zahl an Fort- und Weiterbildungen, die wir pro Jahr erreichen wollen

Leitsatz Nr. 2: Mitarbeiterwohlbefinden

ZIELSETZUNG

Wir sind uns bewusst, dass ein Unternehmen nur durch sein Team stark ist.

Ein eingespieltes und zufriedenes Team, in dem sich alle Mitarbeiter wohlfühlen, ist uns besonders wichtig. Dies erreichen wir durch die Beachtung und Einbindung der zwischenmenschlichen Bedürfnisse unserer Mitarbeiter.

Bei uns hat die Vereinbarkeit zwischen Familie und Beruf einen großen Stellenwert. Um diese Vereinbarkeit zu ermöglichen, steht den Mitarbeitern eine weitestgehend flexible Einteilung der Arbeitszeit zu. Sie können zwischen unterschiedlichen Teilzeitangeboten und der Möglichkeit eines Home-Office wählen, um Familie und Beruf auf optimale Weise zu vereinen.

Im Büro herrscht grundlegend das Prinzip der offenen Tür. Die Mitarbeiter haben zu jeder Zeit die Möglichkeit, sich an die Geschäftsführung zu wenden, wobei stets ein offener und problemorientierter Diskurs stattfindet. „Teamgeist statt Ellenbogen“ – nach diesem Prinzip suchen wir immer nach den

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Ursachen von Fehlern, nicht nach „Schuldigen“. Mit unseren Mitarbeitern führen wir daher regelmäßige Auswertungsgespräche. Jährliche Mitarbeitergespräche dienen darüber hinaus dazu, immer wieder neu zu eruieren, wie es dem Mitarbeiter in der Zusammenarbeit ergeht, welche Ziele er hat und welche beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten für ihn bestehen.

Unseren Mitarbeiter wollen wir eine langfristige Bindung ermöglichen. Denn auch nur so erhalten wir ein vertrautes und eingespieltes Team. Daher sorgen wir von vornherein dafür, die studentischen Mitarbeiter für eine spätere Zusammenarbeit auszubilden. Auch unsere Fachangestellten und anwaltlichen Mitarbeitern wollen wir vom ersten Tag ein Umfeld bieten, dass zu einer möglichst langen Zusammenarbeit einlädt.

Wir möchten gemeinsame außerbetriebliche Aktivitäten öfter durchführen und den Zusammenhalt und internen Austausch weiter stärken. Deshalb werden wir mehr standortübergreifende und standortbezogene Treffen anregen. Wir möchten unseren Fokus insbesondere auf unsere studentischen Mitarbeiter legen und ihnen die Möglichkeit geben, sich auf Kosten der Kanzlei einmal im Monat außerhalb der Kanzlei „auf ein Bier“ zu treffen - ohne Vorgesetzte und Anwälte. So wird ein Rahmen geschaffen, in dem sie sich über das Studium und die Arbeit austauschen können. Die dabei entstehende Bewirtungsrechnung wird durch die Kanzlei übernommen.

Um eine noch angenehmere Arbeitsatmosphäre zu schaffen, werden wir den Mitarbeitern in der Kanzlei eine gewisse Versorgung anbieten. Dafür werden wir Obst und kleinere Snacks anbieten. Es sollen biologische, regionale und fair produzierte Lebensmittel bevorzugt werden.

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- Es finden jährliche Mitarbeitergespräche statt.
- Die monatlichen Treffen der Studenten auf Einladung der Kanzlei entsprachen jenen der vergangenen Monate.
- Die standortübergreifenden Treffen wurden von jährlich auf halbjährlich erhöht.
- In den Büroräumen wurde eine durchgängige Versorgung mit Obst eingeführt.

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Anhand unserer jährlichen Mitarbeiterbefragungen stellen wir eine durchgehend hohe Mitarbeiterzufriedenheit fest. Dadurch, dass wir unseren Mitarbeitern jederzeit eine „offene Tür“ bieten, konnten wir Probleme, Wünsche und Ideen zeitnah angehen bzw. umsetzen. Dies wollen wir im kommenden Jahr auf gleich hohem Niveau halten.

Was die außenbetrieblichen Treffen der Mitarbeiter betrifft, werden wir weiterhin aktiv auf eine erhöhte Teilnahme hinwirken. Das bereitgestellte Obstangebot wird von den Mitarbeitern sehr gut genutzt, dementsprechend wurden die Rationen in den vergangenen Monaten aufgestockt.

INDIKATOREN

Wie oben bereits aufgeführt, wird eine quantitative Dokumentation der Ergebnisse und Entwicklungen bei uns aufgrund der Betriebsgröße und dem Arbeitsvolumen nicht geführt.

AUSBLICK

Wir wollen weiterhin dafür sorgen, dass unser Unternehmen durch unser Team stark ist. Dafür wollen wir im kommenden Jahr außenbetriebliche Events für alle Mitarbeiter starten. Dazu gehören gemeinsames Grillen und Feierabendbier auf der Dachterrasse, ein Social Day oder gemeinsame sportliche Aktivitäten.

Die Bereitstellung von frischem Obst soll ergänzt werden durch die nötige Flüssigkeitszufuhr. Wir werden im kommenden Jahr neben Kaffee und Tee auch verschiedene Kaltgetränke (Wasser, Säfte für Schorle usw) für die Mitarbeiter in ausreichendem Maße bereitstellen.

- Geplante Aktivitäten: Team-Bonding-Events, Obst und Getränke für Mitarbeiter
- Unser Ziel: Die Stärkung des Teams

Leitsatz Nr. 4: Ressourcen

ZIELSETZUNG

Unsere Kanzlei ist eine von wenigen Kanzleien in Deutschland, die ihren Papierverbrauch aufgrund der fortschrittlichen Nutzung moderner IT bereits auf ein Minimum reduziert hat. Dieses Ziel verfolgen wir konsequent weiter. Außerdem bevorzugen wir bei Geschäftsreisen Bahn, Bus oder ÖPNV. Ein Flug kommt nur dort in Betracht, wo es wirklich nötig ist. Unseren Mitarbeitern stellen wir bei Bedarf ein Ticket für den öffentlichen Personennahverkehr zu Verfügung, um Autofahrten zu verringern.

Der Papierverbrauch wird weiter konsequent reduziert werden. Hierfür wird die Umstellung auf die digitale Kommunikation noch weiter vorangetrieben werden. Dazu zählt nicht nur die interne Kommunikation, sondern auch das Bemühen, den deutschen Gerichten die Digitalisierung näher zu bringen und auf den Schriftwechsel in Papierform weitestgehend zu verzichten. Hierzu setzen wir fast ausschließlich E-Fax ein und streben an, Schriftsätze nach Möglichkeit nicht zusätzlich noch per Papier zu versenden. Die Kommunikation zwischen den Mitarbeitern und den Standorten läuft schon fast ausschließlich digital, aber auch hier gibt es noch Verbesserungsmöglichkeiten. Durch die richtige Anleitung und weitere Innovation wollen wir hierbei irgendwann vollständig auf Papier verzichten können.

Die Wege die jetzt noch mit dem Flugzeug zurückgelegt werden, versuchen wir weiter einzuschränken, sodass nur noch geflogen wird, wenn der Zeitplan nicht mehr anders realisierbar ist.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- Die momentane Anzahl von 20 Flügen im Jahr sollen um 20 % reduziert werden.
- Die Autokilometer werden ebenfalls um 20 % verringert und es wird noch mehr auf den öffentlichen Personennahverkehr gesetzt. Die gefahrenen Kilometer liegen 2016/17 monatlich bei ca 1.480 km.
- Der momentane monatliche Papierverbrauch von ca. 5000 gedruckten Blättern soll um weitere 30 Prozent gesenkt werden.

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Unserem Ziel, die Anzahl der geschäftlichen Flüge zu reduzieren, sind wir ein wenig nähergekommen, allerdings nicht in dem gewünschten Umfang. Waren es im vergangenen Jahr noch 20 Flüge, konnten wir die Zahl in diesem Jahr auf 17 Flüge reduzieren.

Was die Autokilometer betrifft, so haben wir in diesem Jahr unternehmensintern einen Aufruf gestartet, statt des Autos den ÖPNV oder das Fahrrad zu nutzen. Wir bieten unseren Mitarbeitern bei Bedarf ein ÖPNV-Ticket, was in diesem Jahr von 8 Mitarbeitern in Anspruch genommen wurde. Dies wollen wir in Zukunft weiter ausbauen.

Den Papierverbrauch innerhalb des Unternehmens konnten wir durch weitere IT-Maßnahmen weiter reduzieren. Mittlerweile befinden wir uns bei 3500 Blatt pro Monat.

INDIKATOREN

Wie oben bereits aufgeführt, wird eine quantitative Dokumentation der Ergebnisse und Entwicklungen bei uns aufgrund der Betriebsgröße und dem Arbeitsvolumen nicht geführt.

AUSBLICK

Wir arbeiten weiterhin daran, die Flugreisen so weit wie möglich zu reduzieren. Für das kommende Jahr peilen wir wieder eine Reduzierung von etwa 20 Prozent an. Mitarbeitern wird bei anstehenden Reisen immer nahegelegt, zuerst nach passenden Zugverbindungen zu suchen.

Auch in Sachen Autonutzung wollen wir intern mehr dafür plädieren, auf andere umweltschonende Verkehrsmittel zurückzugreifen. Wir planen für das kommende Jahr eine Umfrage, wer wie viel Kilometer pro Monat mit dem Auto zur Arbeit fährt und wie viele Kilometer davon durch freiwillige Fahrrad- oder ÖPNV-Nutzung eingespart werden können. Auch die Anschaffung von Business Bikes soll diskutiert werden.

Um Verpackungsmüll bzw die Herstellung von Getränkebehältern zu reduzieren, werden wir das Leitungswasser in den Büros durch Entkalker u.ä. so aufbereiten, dass es von allen problemlos als Trinkwasser genutzt werden kann und wir damit die Mineralwasserlieferung in Flaschen reduzieren können.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

- Geplante Aktivitäten: weitere Reduzierung von Flugreisen, Papierverbrauch
- Unser Ziel: mehr Ressourcen einsparen

5. Weitere Aktivitäten

Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange

LEITSATZ 03 – ANSPRUCHSGRUPPEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Zur Anspruchsgruppe unserer Kanzlei gehören neben unseren Mandaten auch unsere Mitarbeiter und Lieferanten sowie der Staat und die Gesellschaft. Durch unsere rechtliche Arbeit und den Einsatz für unsere Mandanten arbeiten wir stets an der Durchsetzung und Fortbildung des Rechts.
- Neben dieser rechtsdurchsetzenden Tätigkeit möchten wir uns stärker auf eine politische Positionierung konzentrieren, um so unsere gesellschaftliche Verantwortung gegenüber unseren Anspruchsgruppen intensiver wahrnehmen zu können.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Erschließung neuer Themen, die für Verbraucher von Nutzen sein können: Datenschutz, unerwünschte Werbung, Widerruf von Verträgen.
- Für das kommende Jahr ist die Etablierung von Medienkanälen (Blog, Social Media) vorgesehen, um über gesellschaftsrelevante Themen zu informieren.

Ausblick:

- Wir wollen den Verbraucherschutz weiter in den Mittelpunkt stellen und dazu auch über Themen informieren, die über unsere Rechtsgebiete hinausgehen. Dies soll in den kommenden Jahren verstärkt ausgebaut werden.

Umweltbelange

LEITSATZ 05 – ENERGIE UND EMISSIONEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- In unserem Berliner Büro nutzen wir ausschließlich Ökostrom, der den strengeren Voraussetzungen des Greenpeace e.V. entspricht. Dies möchten wir in naher Zukunft auf das Büro in Esslingen erweitern.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Das Esslinger Büro verfügt jetzt auch über 100% Ökostrom.

- Ältere Geräte mit hohem Stromverbrauch (Rechner, Bildschirme, Drucker, aber auch Küchengeräte wie Kühlschrank, Mikrowelle oder Wasserkocher) werden nach und nach durch Energie sparende Geräte ersetzt.

Ausblick:

- Im kommenden Jahr sollen alle Leuchtmittel in den Büros überprüft werden und gegebenenfalls durch umweltfreundlichere Alternativen ersetzt werden.
- Das Rechtsgebiet „Dieselskandal“ wird weiter ausgebaut.

LEITSATZ 06 – PRODUKTVERANTWORTUNG

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Wir achten darauf, dass wir keine Mandate von Unternehmen annehmen, von denen bekannt ist, dass sie massiv gegen Menschen- und Arbeitnehmerrechte verstoßen oder gravierende Umweltverstöße begangen haben.
- Außerdem sorgen wir dafür, dass der von uns rechtlich erteilte Rat in den einzelnen Mandaten und die dort gegebenen Empfehlungen stets nachhaltigen Charakter haben.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- In diesem Jahr hat es für uns keine Mandate gegeben, bei denen oben genannte Verstöße bekannt waren.

Ausblick:

- Auch in Zukunft werden wir nach den oben genannten Maßnahmen handeln.

Ökonomischer Mehrwert

LEITSATZ 07 – UNTERNEHMENSERFOLG UND ARBEITSPLÄTZE

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Wir vergrößern uns stetig und schaffen so immer mehr Arbeitsplätze, sowohl in Esslingen als auch in Berlin.
- Wir begreifen Nachwuchsförderung als eine elementare Aufgabe und möchten unseren studentischen Mitarbeitern daher eine gute Ausbildung ermöglichen und ihnen darüber hinaus die Möglichkeit bieten, später als Referendare und Anwälte bei uns zu arbeiten.
- Gleiches gilt für unsere Auszubildenden, für die wir nach Möglichkeit eine Weiteranstellung in unserer Kanzlei anstreben.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Im vergangenen Jahr haben wir in Esslingen fünf neue Mitarbeiter eingestellt. Von unseren studentischen Mitarbeitern und Auszubildenden konnten wir drei in ein festes Anstellungsverhältnis übernehmen.
- Auch im kommenden Jahr werden wir in Esslingen wie auch Berlin neue Arbeitskräfte einstellen, da wir ein steigendes Arbeitsvolumen erwarten.

Ausblick:

- Da wir uns als Kanzlei immer weiterentwickeln und für uns neue Rechtsgebiete erschließen, ist auch eine steigende Mitarbeiterzahl in den kommenden Jahren zu erwarten.

LEITSATZ 08 – NACHHALTIGE INNOVATIONEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Wir öffnen unsere Kanzlei für neue Formen der Rechtsberatung, da wir überzeugt davon sind, dass innovative Ideen gerade im Bereich der beratenden Berufe eine außergewöhnliche Rolle spielen.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Wir wollen die Rechtsberatung für Mandanten und Kanzleien vereinfachen. Dafür haben wir dieses Jahr mit der Entwicklung von nachhaltigen IT-Lösungen begonnen, die für alle einfachere und kürzere Wege bedeuten.
- Dieser Bereich soll im kommenden Jahr weiter ausgebaut werden.

Ausblick:

- Wir arbeiten auch weiterhin an dem Ziel, die führende Verbraucherkanzlei in Sachen Online-Beratung zu werden.

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

LEITSATZ 09 – FINANZENTSCHEIDUNGEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Bei den Investitionen, die die Kanzlei tätigt, wird stets beachtet, dass es sich bei den Neuanschaffungen und den Dienstleistern um nachhaltige Produkte bzw. Unternehmen handelt.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Wie oben berichtet, haben wir dieses Jahr unsere Büros auf Ökostrom umgestellt und Maßnahmen eingeleitet, um Strom und Energie zu sparen.

- Auch bei der Anschaffung von Geräten und Arbeitsmaterial achten wir darauf, nachhaltig zu wirtschaften.

Ausblick:

- Wir werden auch in den kommenden Jahren weiter auf Nachhaltigkeit setzen.

LEITSATZ 10 – ANTI-KORRUPTION

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Wir werden unsere Kenntnisse über relevante Fragen der Compliance in unserer Kanzlei organisatorisch bündeln und so dafür sorgen, dass die Rechtskonformität des Handelns der Kanzlei gewahrt ist.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Transparenz steht bei uns an oberster Stelle, daher wurden auch in diesem Jahr in allen Bereichen die nötigen Maßnahmen getroffen, um die Rechtskonformität des Handelns der Kanzlei zu gewähren.

Ausblick:

- Auch im kommenden Jahr werden wir mit gleicher Haltung handeln.

Regionaler Mehrwert

LEITSATZ 11 – REGIONALER MEHRWERT

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Den regionalen Mehrwert erreichen wir durch die Schaffung neuer Arbeitsplätze in der Region. Den hauptsächlichen Anteil generieren wir jedoch durch die Dienstleistungen, die wir für unsere Mandanten erbringen. Hierbei unterstützen wir regionale Arbeitnehmervereinigungen und Unternehmen, aber auch Verbraucherinnen und Verbraucher aus der Region.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Wie oben geschildert, konnten wir in diesem Jahr fünf neue Stellen in Esslingen schaffen.
- In mehr als 500 Fällen haben wir Verbrauchern vor Ort zu ihrem Recht verhelfen können.

Ausblick:

WEITERE AKTIVITÄTEN

- Wir arbeiten kontinuierlich an neuen Rechtsgebieten für Verbraucher, sodass auch in den kommenden Jahren mit neuen Arbeitsplätzen in Esslingen und auch Berlin zu rechnen ist.
- Wir wollen unseren Stand als Verbraucherkanzlei in der Region weiter stärken.

LEITSATZ 12 – ANREIZE ZUM UMDENKEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Wir motivieren unsere Mitarbeiter, auch in ihrem privaten Umfeld auf Kriterien der Nachhaltigkeit zu achten.
- Wir planen Bonus-Systeme, die gesundheitliche Aktivitäten oder nachhaltigen Konsum belohnen.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Bei von der Kanzlei organisierten Mitarbeitertreffen, Weihnachtsfeiern o.ä. wird schon bei der Planung darauf geachtet, dass Müll reduziert und Ressourcen geschont werden.
- Bei der Umsetzung des Bonus-Systems sind wir noch im Anfangsstadium der Überlegungen, hier sollen im kommenden Jahr weitere Schritte unternommen werden
- Wir organisieren betriebsintern Lauftreffs zu sportlicher Aktivität.

Ausblick:

- Ausarbeitung der Idee des Bonus-Systems in den kommenden Jahren.

6. Unser WIN!-Projekt

Mit unserem WIN!-Projekt leisten wir einen Nachhaltigkeitsbeitrag für die Region.

DIESES PROJEKT UNTERSTÜTZEN WIR

Wir unterstützen das Projekt Lehmhausen. Dabei handelt es sich um einen gemeinnützigen Verein, dessen Zweck die Gründung einer ökologisch basierten Siedlungsgemeinschaft ist, welche zunächst einmal in Blankensee, Mecklenburg-Vorpommern, entstehen soll.

Den Mittelpunkt des Vereins bildet die Gemeinschaft. Die Siedlung soll dabei eine interkulturelle und solidarische Allgenerationsgemeinschaft beherbergen, wobei sich jeder mit seinen persönlichen Fähigkeiten in die Gemeinschaft einbringt. Durch das gemeinschaftliche Leben soll es allen ermöglicht werden die Familie und den Beruf zu vereinen. Außerdem ist es so möglich den Kindern einen geschützten Rahmen zu bieten, in dem sie sich stets frei und zugleich sicher entfalten können.

Der ökologische Aspekt wird dabei durch die konsequent klimaneutrale Bauweise verwirklicht. Dafür wird eine Kombination aus verschiedenen Passiv-Solar-Bautechniken angewandt, wobei ein hoher Anteil erneuerbarer Baumaterialien verwendet wird (so z.B. Stroh, Holz, Lehm).

Allerdings soll bei dem Projekt nicht nur Wohnraum entstehen, sondern es sollen zusätzlich Kulturelle Angebote und gewisse wirtschaftliche Betätigungen geschaffen werden. Im kulturellen Bereich plant der Verein die Veranstaltung von Theatern, Konzerten und ähnlichen gesellschaftlichen Ereignissen. Diese sind dabei nicht intern geplant, sondern sollen zu einer offenen Kommunikation zwischen der Siedlung und den angrenzenden Gemeinden, Regionen, Menschen und Vereinen führen.

Innerhalb der verschiedenen Gebäude sollen neben den Gemeinschaftsräumen auch Räumen für Seminare und Tagungen entstehen. Diese Angeboten, sowie das kulturelle Angebot sollen die umliegende Region zusätzlich wirtschaftlich beleben.

Der Verein Lehmhausen hat sich im Jahre 2014 gegründet und wächst seitdem stetig. Das konkrete Projekt in Blankensee besteht seitdem es im Jahre 2015 zu einem entsprechenden Grundstücksangebot gekommen ist. Die Unterstützung durch Baumeister Rosing Rechtsanwälte erfolgt hierbei seit 2016.

Das Projekt Lehmhausen ist als bundesweites Pilotprojekt konzipiert. Nach der erfolgreichen Startphase sollen ähnliche Projekte in weiteren Bundesländern entstehen. Geplant sind hier insbesondere Baden-Württemberg, Bayern und Nordrhein-Westfalen.

ART UND UMFANG DER UNTERSTÜTZUNG

Die Unterstützung erfolgt in einer vollumfänglichen rechtlichen Beratung und Betreuung durch die Kanzlei Baumeister Rosing Rechtsanwälte, dabei federführend durch Rechtsanwalt Florian S. O. Rosing. Der Schwerpunkt liegt dabei im Gesellschafts- und Immobilienrecht. Wir beraten der Verein vor allem im Bereich der Planung, Finanzierung, dem Kauf bzw. der Pacht des Grundstückes sowie der Strukturierung und Organisation des Verkaufs der einzelnen Einheiten. Außerdem berät Rechtsanwalt

Rosing in allgemeinen vereins- und vertragsrechtlichen rechtlichen Fragen. Der Arbeitsaufwand betrug bisher insgesamt etwa 40 Arbeitsstunden.

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Aufgrund verschiedener Hürden konnte unsere Mitarbeit an dem genannten Projekt leider nicht weiter verwirklicht werden.

Insgesamt wurde das Projekt schließlich von den Initiatoren vorläufig beendet. Dennoch werden wir nach einem weiteren für uns geeigneten Projekt suchen, da wir Nachhaltigkeitsengagement für unabdinglich halten und unserer gesellschaftlichen Verantwortung auch gerecht werden wollen.

AUSBLICK

Im kommenden Jahr wollen wir ein neues Projekt in Angriff nehmen. Geplant ist hier eine Unterstützung der Bemühungen zur Reduktion von Plastik und Papiermüll, vor allem im Bereich Werbewurfsendung.

7. Kontaktinformationen

Ansprechpartner

Rechtsanwalt Florian S. O. Rosing

Impressum

Herausgegeben am 11.01.2021 von

Baumeister Rosing Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Blumenstr. 44, 73728 Esslingen
Telefon: +49 (0) 711 / 317 007
Fax: +49 (0) 711 / 319 308
E-Mail: mail@baumeister-rosing.de
Internet: www.baumeister-rosing.de

Geschäftsführer: RA Florian M. Baumeister, RA Florian S. O. Rosing

BRR BAUMEISTER ROSING RECHTSANWÄLTE