



NACH- HALTIGKEITS- BERICHT

2022/2023

Eine Libelle?



Oder ein gelungenes Artenschutzprojekt?

Liebe Leserin, lieber Leser!

Mit großer Freude präsentieren wir den ersten NHP-Nachhaltigkeitsbericht. Wir wollen Ihnen hiermit einen Einblick in unsere Vision und Bemühungen für eine nachhaltige Zukunft geben.

Als führende Kanzlei im Bereich des öffentlichen Wirtschafts- und Umweltrechts mit starkem Fokus auf das Energie- und Klimarecht ist uns bewusst, dass wir in einer Zeit leben, die von wachsenden Herausforderungen für unsere Umwelt und Gesellschaft geprägt ist.

Auf den folgenden Seiten erfahren Sie, welche wichtigen Maßnahmen wir in den Jahren 2022 und 2023 ergriffen haben und welche Initiativen wir in Zukunft noch planen. Von der Förderung nachhaltiger Mobilität bis hin zur Reduzierung des Energieverbrauchs und der Einbeziehung unserer Mitarbeiter:innen in unsere Nachhaltigkeitsinitiativen – wir haben uns auf den Weg gemacht und sind stolz auf unsere Fortschritte.

Im Interview mit den Partnern Martin Niederhuber und David Suchanek bekommen Sie einen persönlichen Eindruck von unserer Motivation und unserem Engagement.

Wir laden Sie herzlich ein, uns auf dieser Reise zu begleiten und mehr über unsere Kanzlei zu erfahren. Für uns ist Nachhaltigkeit nicht nur ein Ziel, sondern ein Weg, den wir gemeinsam gehen.

Herzliche Grüße

Ihr Team von NHP Rechtsanwälte



Mag. Martin Niederhuber



Dr. Peter Sander, LL.M./MBA



Dr. Florian Stangl, LL.M.



MMag. David Suchanek



Mag. Paul Reichel

Inhalt

Liebe Leserin, lieber Leser!.....	3
Was denkt NHP über Nachhaltigkeit?.....	4
Allgemeine Angaben.....	6
Unternehmensprofil.....	6
Berichterstattung.....	6
Wesentliche Themen.....	7
Unternehmensführung & Ökonomie.....	8
Unternehmensentwicklung.....	8
Purpose.....	9
Netzwerk & Kooperationen.....	10
Auszeichnungen und Engagement.....	11
Compliance.....	11
Datenschutz.....	12
Wettbewerbswidriges Verhalten.....	12
Kund:innenorientierung.....	13
Soziale Verantwortung.....	13
Unser Team in Zahlen.....	13
Geschlechterverteilung.....	14
Arbeitszeitmodelle.....	15
Aus- und Weiterbildung.....	16
Unser Onboarding.....	16
Juristische Weiterbildung.....	17
Weiterbildungsangebote.....	17
Transparenz, Kommunikation und Beteiligung.....	18
Mitarbeiter:innen-Einbindung.....	18
Work-Life-Balance.....	20
Chancengleichheit und Vielfalt.....	20
Gesundheit.....	21
Soziales Engagement.....	21
Umwelt & Ökologie.....	22
CO ₂ -Fußabdruck.....	22
Öko-Check und ÖkoBonus.....	23
Workshops.....	23
Nachhaltigkeitsnewsletter.....	25
Mobilität.....	25
Mobilitätszuschuss bzw. Teuerungsbonus.....	25
Anreize zum Radfahren.....	25
Reduzierung des Kraftstoffverbrauchs.....	26
Abfallvermeidung & Recycling.....	26
Energie.....	27
Zukunft.....	28
Anhang.....	29
GRI-Index.....	29
Kontakt und Impressum.....	31



Was denkt NHP über Nachhaltigkeit?

Interview mit Martin Niederhuber & David Suchanek



MMag. David Suchanek, Mag. Martin Niederhuber

Was hat euch dazu motiviert, Nachhaltigkeit zu einem Thema in eurer Kanzlei zu machen?

Niederhuber: Nachhaltigkeit ist in die DNA unserer Kanzlei eingeschrieben. Wir wollen einen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung unserer Gesellschaft leisten. Da darf man dann vor der eigenen Tür nicht Halt machen. Für uns geht das Hand in Hand mit wirtschaftlichem Erfolg. Wer will heute noch in einer Firma arbeiten, die mit all dem nichts am Hut hat oder zwar vollmundig von Nachhaltigkeit spricht, diese aber nicht wirklich lebt?

Welche Ziele verfolgt NHP im Bereich Nachhaltigkeit und wie möchtet ihr diese erreichen?

Niederhuber: Wir sind Umwelt- und Energierechtler:innen und haben damit die einzigartige Gelegenheit, schon durch unsere anwaltliche Tätigkeit an der Umsetzung nachhaltiger Projekte mitzuarbeiten. Kanzleiintern bemühen wir uns, in allen Aspekten der Nachhaltigkeit nicht nur gut zu sein, sondern jeden Tag immer besser zu werden. Das geht nur, wenn alle im Team an einem Strang ziehen.

Welche konkreten Maßnahmen hat NHP bereits ergriffen, um nachhaltiger zu agieren?

Niederhuber: Eigentlich mehr, als ich hier in aller Kürze aufzählen könnte. Um ein paar Highlights zu nennen: Die Kanzlei ist bei der Stadt Wien als ÖkoBonus-Betrieb zertifiziert, unsere Events erhalten das Prädikat Ökoevent von der Stadt Wien, wir fördern Mobilität per Bahn und Rad, wir hatten gerade einen Diversitätsschwerpunkt unter Einbeziehung aller Mitarbeiter:innen und achten sehr auf ein offenes und partizipatives Miteinander in unserer Firma.

Wie fördert ihr das Bewusstsein für Nachhaltigkeit innerhalb der Kanzlei?

Suchanek: Essentiell ist aus unserer Sicht, dass wir mit gutem Beispiel vorangehen. Wir reisen viel mit dem Zug, achten bei Kanzleievents und unseren Kanzleimittagessen auf vegetarische Kost und hatten auch schon Workshops zur richtigen Abfalltrennung und zum Energiesparen. Ich glaube, dass das einfach „ansteckend“ ist.

Welche Rolle spielt das Thema Umweltschutz und Klimaschutz in der Ausrichtung der Kanzlei?

Suchanek: Wir dürfen bei den nachhaltigen Projekten unserer Mandant:innen mitarbeiten — das ergibt sich ganz einfach aus unserem thematischen Schwerpunkt. Projekte unserer Mandant:innen müssen umweltverträglich sein, da es sonst einfach keine Genehmigungen gibt. Gleichzeitig sind die Projekte selbst ein wesentlicher Baustein für den Umweltschutz.



Allgemeine Angaben



Unternehmensprofil

NHP zählt zu den führenden Kanzleien Österreichs im Bereich des öffentlichen Wirtschafts- und Umweltrechts sowie im Energie- und Klimarecht. Mit Büros in Wien, Graz und Salzburg verfügen wir über eine große Reichweite in Österreich, was für eine spezialisierte Kanzlei im Bereich des öffentlichen Rechts einzigartig ist.

Rund 35 Jurist:innen beraten unsere Mandant:innen in allen Fragen rund um das öffentliche Wirtschafts- und Umweltrecht. Dank unserer langjährigen Expertise in diesen hochspezialisierten Bereichen verfügen wir über ein umfangreiches Netzwerk an Kontakten zu relevanten Entscheidungsträger:innen in Bundes- und Landesbehörden, Hochschulen und Unternehmen.

NHP zeichnet sich durch die aktive Beteiligung am umwelt-, energie- und klimarechtlichen Diskurs sowie durch unser wissenschaftliches Engagement aus. Unser Newsletter „NHP News Alert“ erscheint sechs Mal im Jahr und ist eine der meistgelesenen Publikationen zum Energie- und Umweltrecht in Österreich. Darüber hinaus berichten unsere Anwält:innen regelmäßig auf unserem YouTube-Kanal über aktuelle Entwicklungen im österreichischen und europäischen Recht.

Durch unsere Bemühungen in den Bereichen Abfallvermeidung und Energiesparen haben wir im Jahr 2023 erstmals die Auszeichnung als ÖkoBonus-Betrieb erhalten, was den Erfolg unserer Nachhaltigkeitsmaßnahmen unterstreicht.

Berichterstattung

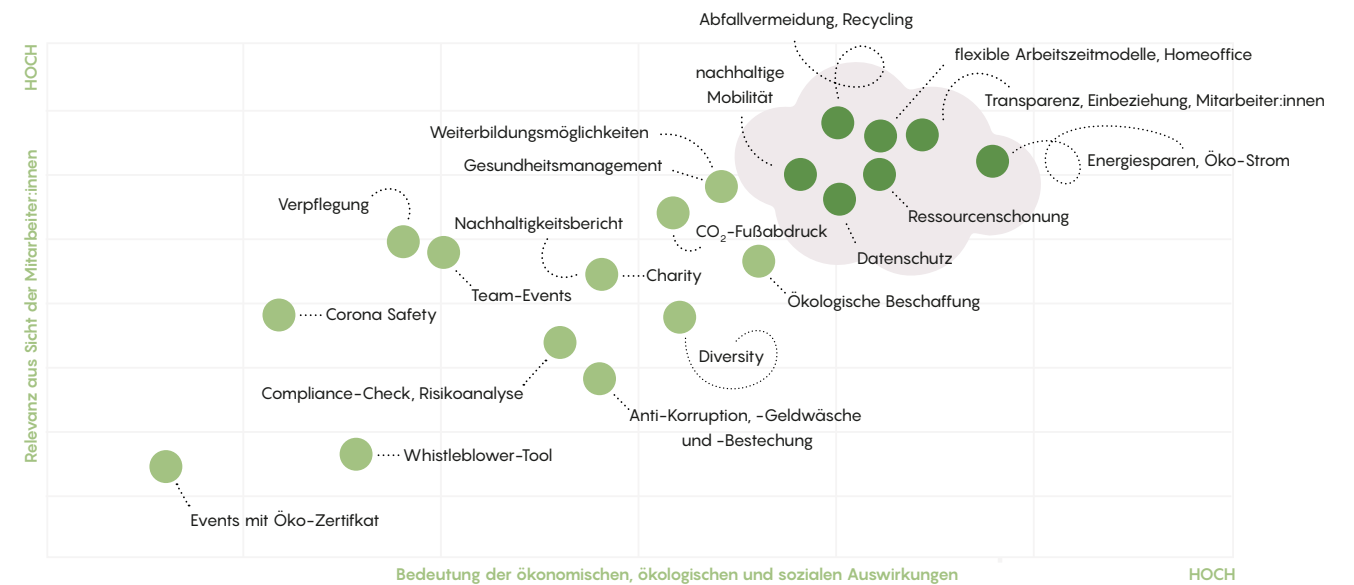
Der Berichtszeitraum umfasst die Jahre 2022 und 2023. Es ist der erste Nachhaltigkeitsbericht von NHP. Bei der Erstellung haben wir uns an den aktuellen Standards der Global Reporting Initiative (GRI) orientiert. Der Bericht wurde aus eigener Kraft und ohne externe Hilfestellung erstellt. Dabei haben wir nach bestem Wissen und Gewissen aktuelle Quellen und Daten verwendet.

Wesentliche Themen

Die Bestimmung der wesentlichen Handlungsfelder erfolgte durch einen strukturierten internen Prozess. Zunächst hat die Unternehmensführung relevante Themen in einer Strategieklausur gesammelt und diskutiert.

Anschließend wurden diese Themen in einer Mitarbeiter:innen-Befragung bewertet, wobei sowohl die persönliche Relevanz als auch die potenziellen ökologischen, ökonomischen und sozialen Auswirkungen berücksichtigt wurden.

Wesentlichkeitsmatrix: Nachhaltigkeit bei NHP



Die Ergebnisse wurden in einer Wesentlichkeitsmatrix grafisch dargestellt. Die Werte der x-Achse beschreiben die Einschätzung der Auswirkung, während die y-Achse die Relevanz aus Sicht der Mitarbeiter:innen widerspiegelt. Auf dieser Basis haben wir folgende wesentliche Themen für unsere Nachhaltigkeitsstrategie identifiziert:

- Abfallvermeidung & Recycling**
- Flexible Arbeitszeitmodelle & Homeoffice**
- Transparenz und Einbeziehung der Mitarbeiter:innen**
- Energiesparen & Ökostrom**
- Ressourcenschonung**

Unternehmens- führung & Ökonomie



Unternehmensentwicklung

NHP wurde 2006 als Umweltrechts-boutique gegründet. Schwerpunkt der Kanzlei war von Anfang an die Betreuung anlagenrechtlicher Genehmigungsverfahren in den Bereichen Energie, Industrie, Infrastruktur sowie der Rohstoff-, Wasser- und Kreislaufwirtschaft.

Aufgrund der großen Nachfrage unserer Mandant:innen wuchs die Kanzlei seither rasant. Der hohen Spezialisierung folgend werden von NHP Projekte und Mandant:innen in ganz Österreich vertreten. Unser Wunsch, neben der starken Verankerung in Wien auch vor Ort bei unseren Kund:innen präsent zu sein, war entscheidend dafür, 2013 neben dem Stammsitz in Wien einen weiteren Standort in Salzburg zu eröffnen. 2021 wurde dieser Weg durch die Eröffnung unserer Grazer Kanzlei erfolgreich fortgesetzt.

Verstanden wir uns Anfangs primär als „Umweltrechtler:innen“ — und das ausschließlich auf Seiten der Projektwerber:innen — kamen im Laufe der Jahre konsequenterweise weitere Rechtsgebiete und -materien dazu. Vor allem das Energie-, Nachhaltigkeits- und Klimaschutzrecht sind heute zwingend im Verbund mit umweltrechtlichen Fragestellungen zu denken, was ergänzend zum öffentlichen Wirtschaftsrecht wiederum auch zivil- und vertragsrechtliche Expertise verlangt.

Dieser Wachstumsprozess des Unternehmens nach außen wurde durch ein „Wachsen nach innen“ begleitet, also der zunehmenden Auseinandersetzung mit unseren Unternehmenswerten und einer konsequenten Mitarbeiter:innen-Orientierung, welche der/dem Einzelnen ausreichend Raum und Entwicklungsmöglichkeiten gibt und gleichzeitig das Miteinander fördert.

Eine Industrieanlage?



Oder ein Beitrag zu energieeffizienter Produktion?

Bahnverkehr?

Oder ein nachhaltiges Infrastrukturprojekt?

Purpose

Anfang 2022 haben wir die Notwendigkeit erkannt, unsere stark wachsende Kanzlei optimal auf die Herausforderungen der Klima- und Energiewende vorzubereiten. Wir wollten sicherstellen, dass unsere Struktur und Führung den wachsenden Anforderungen gerecht werden und gleichzeitig unsere Werte und Visionen klar definiert sind.

Über neun Monate hinweg arbeiteten wir in etlichen Workshops intensiv an der Weiterentwicklung unserer Kanzlei. Sämtliche Mitarbeiter:innen wurden in Umfragen und Workshops einbezogen, um ein umfassendes Bild der aktuellen Situation und der zukünftigen Anforderungen zu erhalten. Ein zentrales Ergebnis dieser Arbeit war die Entwicklung unserer Vision und unseres Purpose:



Wir leisten einen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung unserer Gesellschaft, indem wir umweltverträgliche Projekte ermöglichen und den rechtspolitischen Diskurs mitprägen.

Dieser Purpose leitet uns seither bei strategischen und operativen Entscheidungen. Zudem wurden unser Führungsleitbild und konkrete Führungsgrundsätze erarbeitet, um eine nachhaltige und mitarbeiter:innenorientierte Führungskultur zu gewährleisten.



Netzwerk & Kooperationen

Unsere Kanzlei und unsere Jurist:innen sind Mitglieder der Rechtsanwaltskammern Wien, Salzburg und Steiermark und engagieren sich in verschiedenen Vereinen und Organisationen.



Martin Niederhuber ist Präsident des Österreichischen **Wasser- und Abfallwirtschaftsverbandes (ÖWAV)**, der sich ganz der nachhaltigen Wasser- und Kreislaufwirtschaft verschrieben hat.

Wir kooperieren eng mit **Fachhochschulen und Universitäten** und nehmen regelmäßig Lehraufträge wahr. Unser Partner Peter Sander und Univ.-Prof. Daniel Ennöckl von der Universität für Bodenkultur haben den ersten österreichischen **Umweltrechtsblog** initiiert, der juristische und rechtspolitische Kurzbeiträge zu Umweltrechtsthemen tagesaktuell einer breiten Öffentlichkeit zugänglich macht.



Zudem haben sie vor über zehn Jahren einen einzigartigen **Moot Court Umweltrecht** ins Leben gerufen, bei dem Studierende die wesentlichen Rollen und Schritte in einem anlagenrechtlichen Genehmigungsverfahren erlernen. Wir schreiben jährlich ein Stipendium für Umwelt- und Energierecht an den österreichischen Universitäten aus, welches mit 2.000 € dotiert ist.



NHP kooperiert international mit Rechtsanwaltssozietäten im benachbarten EU-Ausland und interdisziplinär mit Heid & Partner sowie denkstatt. Diese Zusammenarbeit ermöglicht eine umfassende Betrachtung des Umwelt- und Vergaberechts im Kontext des nachhaltigen Wirtschaftens. Neben der Jahrestagung „VERUM 360° Nachhaltigkeit“ bieten wir **kostenlose Webinare** zu Nachhaltigkeitsthemen an.

Auszeichnungen und Engagement

Wir sind stolz, dass unsere Beratungsleistungen in den Bereichen Umwelt- und Energierecht vielfach in der Fachpresse anerkannt werden:

JUVE Karriere:

Unsere Konzipient:innen wählten uns 2022 und 2023 zu den beliebtesten Ausbildungskanzleien in Österreich.

JUVE Ranking

Öffentliches Wirtschaftsrecht:

Top-Platzierung im JUVE-Ranking für Öffentliches Wirtschaftsrecht (2022).

Chambers Europe Ranking:

Top-Platzierung in der Kategorie "Public Law: Planning and Environment" (2002). Martin Niederhuber zählt zur Anwaltsspitze im Umweltrecht (2022 und 2023).

Legal500 Green Guide EMEA:

Wir werden im Legal500 Green Guide als führende Umweltboutique anerkannt, die in umwelt- und klimarechtlichen Fragen berät und Nachhaltigkeit in Österreich fördert (2023).

Legal500:

Martin Niederhuber wurde als „Leading Individual“ und David Suchanek als „Next Generation Partner“ ausgezeichnet (2022).

Who's Who Legal:

Martin Niederhuber wurde im Who's Who Legal Global Guide als „Global Leader“ im Bereich Environment in Österreich ausgezeichnet (2022).

Trend Magazin:

Kanzleigründer Martin Niederhuber wurde als Top-Anwalt der „Elite im öffentlichen Wirtschaftsrecht“ gerankt (2022).



JUVE



Chambers
AND PARTNERS

WWL

The
LEGAL
500

trend.
for leaders in business

Compliance

NHP legt großen Wert darauf, sowohl bei der Erbringung der Vertretungs- und Beratungsdienstleistungen als auch in der Organisation der Firma sämtlichen gesetzlichen Erfordernissen zu entsprechen. Wir haben verschiedene Maßnahmen ergriffen, um Compliance zu gewährleisten, darunter insbesondere:

Schulungen:

Regelmäßige Schulungen zu relevanten Themenbereichen, insbesondere Geldwäscheprävention, Datenschutz und Standesrecht.

Compliance-Handbuch:

Aktuell erarbeiten wir ein leicht verständliches Compliance-Handbuch, das die wesentlichen für die Compliance einer Rechtsanwaltskanzlei relevanten Rechtsvorschriften verständlich darstellt und konkrete Präventionsmaßnahmen definiert.

Conflict-Check:

Im Rahmen eines standardisierten Prozedere prüfen und dokumentieren wir, ob die Übernahme eines Mandates Interessenskonflikte auslösen könnte und ob die Richtlinien zur Geldwäscheprävention eingehalten werden.

Updates zu Rechtsentwicklungen:

In internen Weiterbildungsschulungen werden die für den rechtskonformen Kanzleibetrieb relevanten Neuerungen in der Gesetzgebung und Judikatur besprochen.

Whistleblower-Tool:

Wir haben ein elektronisches Hinweisgebersystem, welches von Mitarbeiter:innen anonym genutzt werden kann.

Datenschutz

Als Rechtsanwaltskanzlei verarbeiten wir personenbezogene Daten. Auch wenn aufgrund unseres Schwerpunkts im Bereich Umwelt und Energie wenige sensible Daten anfallen und viele Mandant:innen juristische Personen sind, legen wir großen Wert auf robusten Datenschutz. Dazu gehören halbjährliche Anpassungen des Verzeichnisses, regelmäßige Überprüfung von Kontaktlisten, Datenschutzs Schulungen und die Implementierung und Weiterentwicklung technischer und organisatorischer Maßnahmen zur Datensicherheit.



Wettbewerbswidriges Verhalten

NHP ist nicht von Verfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten und Verstößen gegen das Kartell- und Monopolrecht betroffen.

Kund:innenorientierung

Unsere Mandant:innen haben uns zu dem gemacht, was wir heute sind. Sie sind anspruchsvoll und erwarten völlig zu Recht exzellente Beratung und Vertretung. Viele von ihnen sind langjährige Begleiter:innen unserer Kanzlei und empfehlen uns gerne weiter.

Wir pflegen nachhaltige und langfristige Geschäftsbeziehungen, indem wir die Projekte unserer Kund:innen mit Hands-on-Mentalität begleiten.

Als Dienstleister:innen sind wir immer erreichbar und liefern Know-how und Expertise — pünktlich und auf den Punkt gebracht. Diese Treue und das Vertrauen unserer Mandant:innen sind der beste Beweis für unseren Erfolg und unser Engagement.

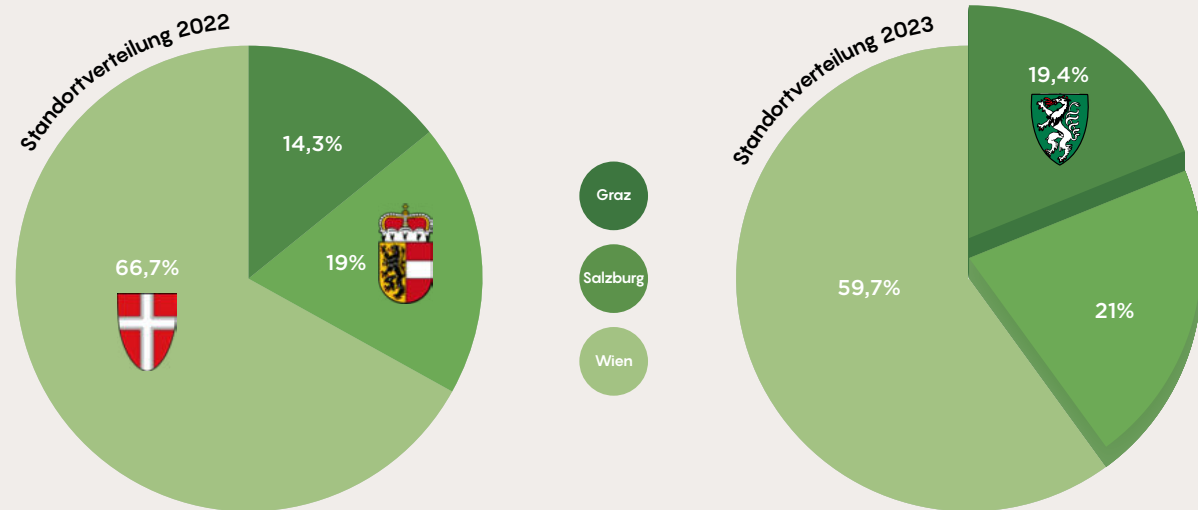


Soziale Verantwortung

Unser Team in Zahlen

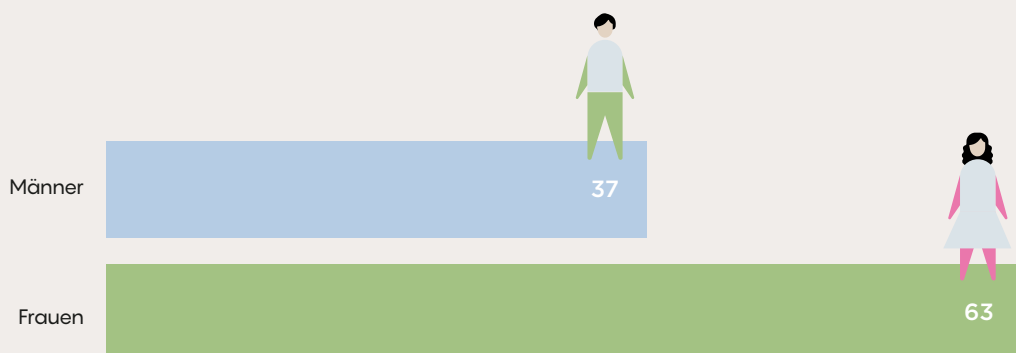
Unser Team bestand zum Stichtag 31.12.2022 aus 63 Mitarbeiter:innen an unseren drei Standorten. Im Jahr 2023 hat sich die Anzahl der Mitarbeiter:innen leicht auf 62 reduziert.

Die Verteilung auf die Standorte hat sich nur geringfügig verändert. Das Durchschnittsalter stieg von 2022 auf 2023 um ein Jahr, von 30 auf 31 Jahre.



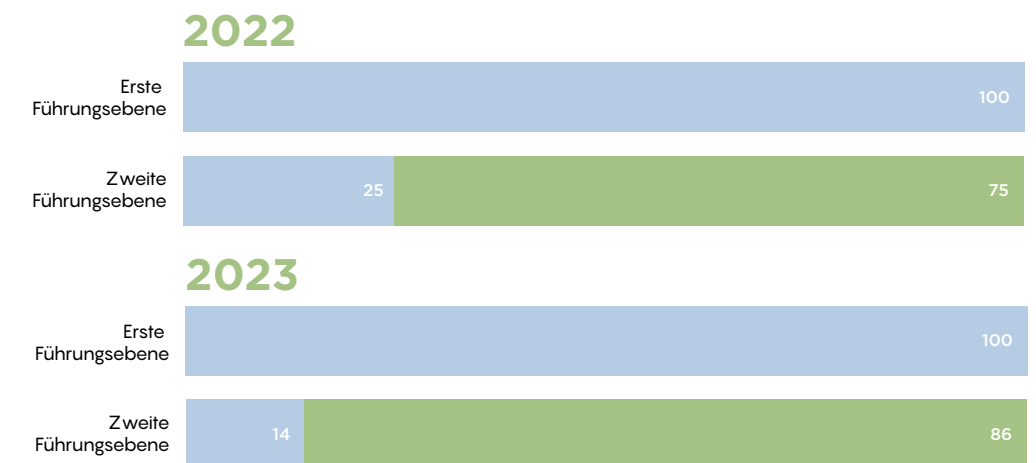
Geschlechterverteilung

Das Team ist weiblich geprägt. 63 % der Mitarbeiter:innen sind Frauen. Diese Zahl blieb von 2022 bis 2023 konstant. In beiden Jahren identifizierte sich keine Person als non-binär.



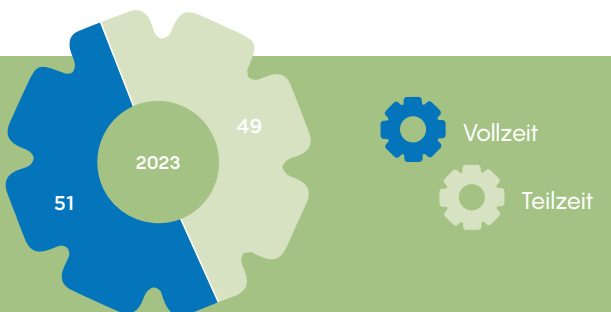
Die Geschäftsführerebene besteht derzeit noch ausschließlich aus Männern. Ein Umstand, den wir in Zukunft gerne ändern möchten und an dessen Rahmenbedingungen wir bereits arbeiten, um eine ausgewogene Geschlechterverteilung zu erreichen. Bereits bei der zweiten Führungsebene stellt sich das Geschlechterverhältnis schon wesentlich

ausgewogener dar. Etwa drei Viertel der Positionen sind mit Frauen besetzt. Diese Führungsebene ist aktiv in die Geschäftsführung eingebunden und in den relevanten Entscheidungsgremien vertreten. Dies zeigt, dass unsere Bemühungen zur Steigerung der Diversität erste Erfolge zeigen und wir auf dem richtigen Weg sind.

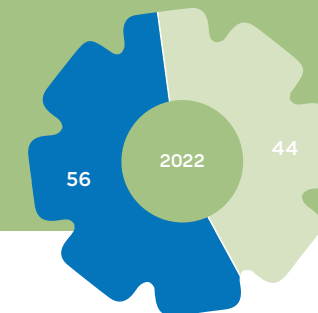


Arbeitszeitmodelle

Flexible Arbeitsmodelle und Homeoffice unterstützen die Work-Life-Balance unserer Mitarbeiter:innen. In den Jahren 2022 und 2023 arbeiteten jeweils etwas mehr als die Hälfte unserer Mitarbeiter:innen in Teilzeit. Dies liegt an unserem umfangreichen Angebot an Teilzeitstellen und der Einbindung vieler Student:innen.



Im Jahr 2023 wurden insgesamt 576 Homeoffice-Tage verzeichnet, was im Vergleich zu 2022 eine steigende Tendenz zeigt. Aufgrund der individuellen Bedürfnisse variiert die Nutzung von Homeoffice-Tagen stark zwischen den Mitarbeiter:innen, unabhängig von Geschlecht oder Position.



Aus- und Weiterbildung

Maßnahmen zur Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeiter:innen sind entscheidend für die nachhaltige Entwicklung unserer Kanzlei. Sie fördern die berufliche und persönliche Entwicklung, stärken die Mitarbeiter:innenbindung und erhöhen unsere Attraktivität als Arbeitgeber.



Unser Onboarding

Die Grundlage für einen erfolgreichen Einstieg bildet ein strukturierter Onboarding-Prozess. Neueinsteiger:innen werden umfassend mit unserer Kanzlei, den Abläufen und unserer Firmenkultur vertraut gemacht.

Jährliche Entwicklungsgespräche mit den Führungskräften sollen sicherstellen, dass Entwicklungsfelder und -potenziale besprochen werden, die im laufenden Austausch möglicherweise zu kurz kommen.

Juristische Weiterbildung

Für unsere Jurist:innen finden monatlich „EduSessions“ statt. Bei diesen internen Weiterbildungs- und Wissenstransfer-Veranstaltungen werden Vorträge von internen und externen Referent:innen gehalten, Diskussionen geführt, Feedback gegeben, Judikaturberichte vorgestellt, Praxistipps vermittelt sowie Highlight-Mandate und Strategien besprochen. Wir übernehmen für unsere Konzipient:innen die Kosten für die erforderlichen AWAK-Ausbildungs-Seminare.

Besonders erfreulich ist, dass wir bereits zwei Jahre in Folge von unseren Konzipient:innen im JUVE Arbeitgeber-Ranking zu einer der „beliebtesten Ausbildungskanzleien“ in Österreich gewählt wurden.

Weiterbildungsangebote

Bei NHP schätzen und fördern wir die Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeiter:innen und unterstützen diese aktiv, sowohl finanziell als auch organisatorisch. Zudem veranstalten wir regelmäßig interne Schulungen zu aktuellen Themen, wie beispielsweise effizientes Arbeiten im „Multitasking-Modus“.

Zusätzlich unterstützen wir gerne individuelle, fachspezifische Weiterbildungen. Sollten umfangreiche Ausbildungen auf individueller Ebene erforderlich sein, bieten wir die Möglichkeit, eine Bildungskarenz zu vereinbaren.



Transparenz, Kommunikation und Beteiligung

NHP weist einen hohen Grad an Organisation und entsprechenden Strukturen auf. Dies zeigt sich insbesondere in der durchdachten und gezielten Kommunikation untereinander bzw. gegenüber unseren Mitarbeiter:innen.

Unterschiedliche Formate und digitale Lösungen ermöglichen es uns, allen Mitarbeiter:innen laufend wichtige Updates zukommen zu lassen, egal ob sie im Büro, im Homeoffice oder an einem unserer Standorte arbeiten. Digitale Tools spielen dabei eine zentrale Rolle, indem sie einen einfachen Zugang zu Informationen von jedem Ort und jedem Gerät aus ermöglichen.

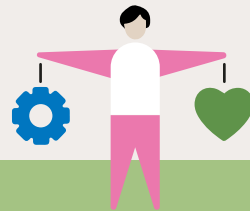
Neben diesen digitalen Möglichkeiten fördern wir den persönlichen Austausch durch verschiedene Formen von regelmäßigen Meetings. Besonders hervorzuheben sind die monatlichen hybriden Sitzungen. Hierbei werden die wichtigsten Informationen aus den einzelnen Bereichen zusammengetragen und dem gesamten Team mitgeteilt. Entscheidungen der Geschäftsführung und relevante Informationen werden zeitnah in Online-Meetings weitergegeben.

Daneben gibt es eine „Open Door Policy“, sodass Anliegen der Mitarbeiter:innen auch außerhalb der diversen Kommunikationsformate angesprochen werden können und sollen.

Mitarbeiter:innen-Einbindung

Unsere Mitarbeiter:innen spielen eine aktive Rolle bei der Gestaltung unserer Organisation. Neben den regelmäßigen Meetings, Feedback-Gesprächen und Umfragen bieten wir verschiedene Formate an, um Ideen und Verbesserungsvorschläge in den Arbeitsalltag zu integrieren.

Beispielsweise veranstalten wir alle zwei Jahre eine Innovationsinitiative. Dabei werden kreative Ideen und innovative Lösungen erarbeitet und präsentiert. Die besten Vorschläge werden in die Praxis umgesetzt. Im Rahmen der letzten Initiative wurden unter anderem ergonomische Arbeitsplätze eingeführt sowie ein Klimaworkshop organisiert.



Work-Life-Balance

Wir wissen, dass es je nach individueller Lebenssituation unterschiedliche Rahmenbedingungen braucht, um erfolgreich arbeiten zu können. Unser Ansatz ist es dabei, spezifisch auf die Bedürfnisse unserer Mitarbeiter:innen einzugehen.

Unsere Teilzeitmodelle werden von vielen Mitarbeiter:innen genutzt. Für Eltern versuchen wir optimale Rahmenbedingungen zu schaffen, um Beruf und Familie zu vereinbaren. Es freut uns, dass bisher alle Kolleg:innen nach der Elternkarenz zurückgekehrt sind.

Flexibilität durch Homeoffice ist bei uns gelebte Praxis. Auch Pendeln zwischen unseren Standorten in Wien, Salzburg und Graz ist möglich und wird gerne genutzt. Wir finden immer gemeinsame Lösungen.

Für unsere studentischen Mitarbeiter:innen steht Vereinbarkeit mit dem Studium an erster Stelle. Hier liegt die Einteilung der Dienstzeiten komplett im jeweiligen Studierenden-Team und gewährleistet so eine optimale Zeiteinteilung.

Insgesamt bieten wir durch flexible Arbeitszeitmodelle, Teilzeitoptionen, Homeoffice, Bildungskarenz und weitere Maßnahmen ein modernes und anpassungsfähiges Arbeitsumfeld.

Chancengleichheit und Vielfalt

Unser Team zeichnet sich durch Vielfalt aus. Jede:r bringt ihren/seinen individuellen Hintergrund und persönliche Ansichten mit, wir respektieren und unterstützen einander.

Im Rahmen eines Diversitätsworkshops haben wir uns mit unbewussten Vorurteilen, inklusiver Kommunikation und der Bedeutung von Diversität im Arbeitsalltag auseinandergesetzt. Ziel war es auch, ein stärkeres Bewusstsein zu schaffen und eine noch offenere und respektvollere Arbeitsatmosphäre zu fördern.



Seit 2023 kooperieren wir mit den Paragraphinnen, einem Netzwerk engagierter Juristinnen, die sich der Förderung von Frauen in juristischen Berufen verschrieben haben.





Für die Rückengesundheit bieten wir alle zwei Wochen eine Online-Einheit „Rücken-Fit“ an, die von einer Fitness-trainerin live durchgeführt wird. Diese gesunde Pause findet direkt am Arbeitsplatz während der Arbeitszeit statt. Ergonomische Arbeitsmittel wie Sitzbälle und Fußstützen stehen ebenfalls zur Verfügung. Wir fördern sportliche Aktivitäten, indem wir an Fußballturnieren und Laufevents teilnehmen sowie eine NHP Radl-Challenge veranstalten.

Gesundheit

Die Gesundheit unseres Teams liegt uns am Herzen, wir fördern sie durch verschiedene Maßnahmen und Impulse.

Täglich stehen frisches Obst und Gemüse sowie eine Müsli-Bar für gesunde Snacks bereit. Einmal wöchentlich wird ein vegetarisches Mittagessen gekocht und frisch gepresste Säfte und Smoothies zubereitet. Wir achten auf Bio-Qualität und bevorzugen regionale Produkte.



Soziales Engagement

Unser soziales Engagement umfasst eine Reihe von Initiativen und Kooperationen:

Pro Bono-Fälle:

Wir setzen unsere juristischen Fähigkeiten ein, um gemeinnützigen Organisationen zu helfen. Beispielsweise unterstützen wir den Verein Klimavolks-begehren bei der Ausarbeitung von Gesetzesvorschlägen und vertreten Einzelpersonen im Bereich Sozialrecht.

Pro Bono Roundtable:

Im Jahr 2023 sind wir einem Pro Bono-Roundtable beigetreten. Dieses Format dient dem regelmäßigen Austausch über Pro Bono-Rechtsberatung und der Entwicklung gemeinsamer Projekte.

Teuerungsbonus/Mobilitätszuschuss:

Um unsere Mitarbeiter:innen in Zeiten der Teuerung zu entlasten, haben wir Maßnahmen zur Mobilitätsförderung und finanziellen Unterstützung eingeführt.

Sponsorings:

Wir sponsern verschiedene Veranstaltungen, darunter das Umweltrechtsforum 2023 (Uni Graz), die Österreichische Assistent:innen-Tagung und die Tagung Netzwerke/Energiewende (Uni Innsbruck).



Kooperation mit AfB:

Wir arbeiten mit AfB, einem sozialen Dienstleister, zusammen, um Alt-elektrogeräte wiederzuverwenden und Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Spendenaktionen:

Wir haben in den Jahren 2022 und 2023 verschiedene Organisationen wie Arche Noah, die Kindernothilfe, CLAW, das St. Anna Kinderspital und die Österreichische Schulsporthilfe finanziell unterstützt. Besonders am Herzen liegt uns die jährliche Spendenaktion für die Kinderkrebsforschung des St. Anna Kinderspitals, bei der wir zu Weihnachten Kuschtiere an Mandant:innen und Mitarbeiter:innen verschenken.

Umgekehrter Adventskalender:

An zwei Standorten haben Mitarbeiter:innen selbstständig die Teilnahme an der Caritas-Aktion „Umgekehrter Adventskalender“ organisiert. Dabei wurden je Standort 24 Pakete mit dringend benötigten Sachspenden gesammelt.

Rote Nasen Box:

Durch das Sammeln von Drucker-Tonern und Kartuschen werden Spenden gesammelt, um Besuche von Clowns bei kranken Kindern in Krankenhäusern zu ermöglichen.



Umwelt & Ökologie



CO₂-Fußabdruck

Ein wichtiger Aspekt der Nachhaltigkeit ist der CO₂-Footprint, also die Menge an Treibhausgasen, die wir durch unsere Tätigkeit verursachen. Ein spezialisierter Partner unterstützt uns dabei, unseren CO₂-Fußabdruck zu erfassen und zu analysieren. Derzeit erfassen wir alle relevanten Emissionsquellen. Nach Abschluss der Datenerfassung werden wir unseren CO₂-Footprint berechnen und in einem Bericht zusammenfassen.

Öko-Check und ÖkoBonus

Wir sind stolz darauf, dass wir uns aktiv an zwei Projekten des ÖkoBusiness Wien beteiligt haben. Das erste Projekt war der Öko-Check, bei dem wir unsere gesamte Kanzlei von einem unabhängigen Umweltberatungsunternehmen überprüfen ließen. Dabei wurden alle Aspekte unserer Kanzleitätigkeit analysiert, von der Büroausstattung über die Mobilität bis hin zur Beschaffung. Basierend auf dem Öko-Check erhielten wir einen Bericht, der uns die Bereiche aufzeigte, in denen wir die größten Verbesserungen in Bezug auf Nachhaltigkeit erzielen konnten, und uns konkrete Maßnahmen empfahl.

Das zweite Projekt war der ÖkoBonus, eine Initiative, die auf dem Öko-Check aufbaute und uns dazu motivierte, die vorgeschlagenen Maßnahmen umzusetzen und die Verbesserung zu evaluieren. Es wurden sehr viele verschiedene Schritte unternommen, um unseren ökologischen Fußabdruck zu verringern, wie z.B. die Optimierung unserer Heiz- und Kühlsysteme, die Reduzierung von Abfällen durch verbesserte Beschaffung und die Sensibilisierung unserer Mitarbeiter:innen für eine ressourcenschonende Arbeitsweise. Als besonderen Anreiz zur Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel gab es erstmalig einen Mobilitätzuschuss für alle Mitarbeiter:innen.

Nachdem wir die Umsetzungen vor einer Jury der Stadt Wien präsentiert hatten, wurden wir mit der Auszeichnung als Öko-Bonus-Betrieb geehrt.



Workshops

Um unsere Mitarbeiter:innen auf dem Weg zur Nachhaltigkeit zu sensibilisieren und zu unterstützen, haben wir mehrere Workshops abgehalten und einen betriebsinternen Nachhaltigkeits-Newsletter eingeführt.

Im Workshop zu Abfallvermeidung & Recycling haben wir Strategien entwickelt, um den Verbrauch von Einwegmaterialien zu reduzieren und effizientes Recycling zu fördern. Dabei entstand ein verbessertes Abfallkonzept.

Im Workshop zur Energieeffizienz erarbeiteten wir Lösungen zur Optimierung unseres Strom- und Wärmebedarfs und möglichen Energieeinsparungen.

Nachhaltigkeitsnewsletter

Der interne Nachhaltigkeitsnewsletter ist ein Kommunikationsinstrument, das NHP nutzt, um regelmäßig das gesamte Team zu informieren. Der Newsletter soll die Beteiligung und das Bewusstsein der Mitarbeiter:innen für Nachhaltigkeitsthemen innerhalb und auch außerhalb unserer Kanzlei fördern und sie über aktuelle Entwicklungen und Maßnahmen informieren.

Der Newsletter enthält beispielsweise folgende Inhalte:

- Allgemeine Erklärungen zu wichtigen Begriffen wie Nachhaltigkeit und Diversität
- Informationen zu aktuellen Maßnahmen und Zielen der Kanzlei im Umwelt- und Klimaschutz
- saisonale Tipps für nachhaltiges Leben und Arbeiten



MOBILITÄT

Mobilitätzuschuss bzw. Teuerungsbonus

Um unsere Mitarbeiter:innen in Zeiten steigender Lebenshaltungskosten zu entlasten, haben wir verschiedene Maßnahmen zur Mobilitätsförderung und finanziellen Unterstützung eingeführt:

- einen Kostenzuschuss zum Klimaticket,
- eine Teuerungsprämie oder
- eine Kostenerstattung für das Jahresticket der öffentlichen Verkehrsmittel in der Heimatstadt (Wien/Salzburg/Graz).

Anreize zum Radfahren



Seit zwei Jahren veranstalten wir die NHP Radl-Challenge, bei der alle mit dem Fahrrad gefahrenen Kilometer der teilnehmenden Mitarbeiter:innen erfasst werden. Wir nutzen dabei „Österreich radelt“ als Plattform zur Erfassung und Verwaltung der gefahrenen Kilometer.

Hier sind die beeindruckenden Ergebnisse unserer NHP Radl Challenge:



Die/der Sieger:in mit den meisten Kilometern erhält einen Gutschein für ein kostenloses Fahrrad-Service. Besonders motivierend ist, dass die Ergebnisse eine deutliche Steigerung im Vergleich zum Vorjahr zeigen und jedes Jahr mehr Mitarbeiter:innen teilnehmen.

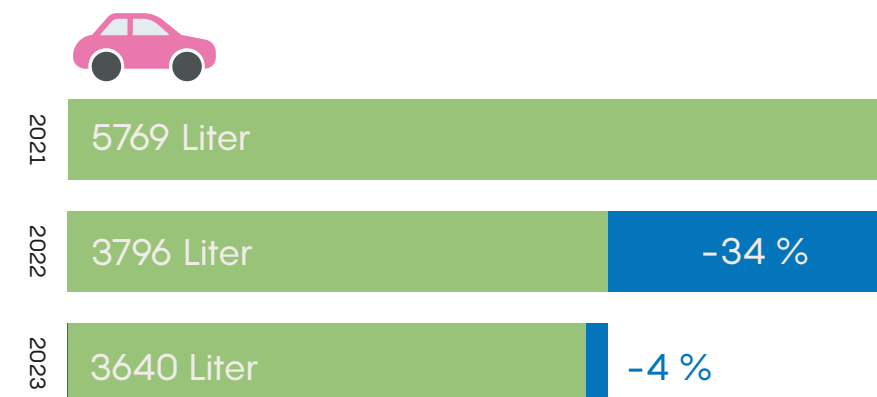
In unserer Wiener Kanzlei steht eine eigene Fahrradgarage mit E-Ladestation zur Verfügung.



Reduzierung des Kraftstoffverbrauchs

Wir sind stolz darauf, den Kraftstoffverbrauch unserer Dienstwägen erheblich gesenkt zu haben. Von 2022 auf 2023 konnten wir den Verbrauch um 4 % reduzieren. Diese vergleichsweise geringe Reduktion liegt daran, dass wir durch gezielte Maßnahmen bereits im Vorjahr ein Drittel des Verbrauchs einsparen konnten.

Wir fahren fast ausschließlich mit dem Zug und nutzen die Dienstwägen nur für Fahrten zu Mandant:innen, die mit öffentlichen Verkehrsmitteln kaum zu erreichen sind. Um dies weiter zu verbessern, wollen wir verstärkt auf eine Kombination aus Zug- und Mietautos setzen.





Abfallvermeidung & Recycling

NHP hat eine Reihe von Maßnahmen ergriffen, um Abfall zu vermeiden und ein effektives Recycling zu fördern. Diese Maßnahmen wurden durch die Teilnahme an den oben bereits erwähnten ÖkoBusiness-Projekten und dem Workshop zum Thema Abfallvermeidung & Recycling initiiert und umgesetzt.

Unser neues Abfallkonzept legt den Fokus auf eine verbesserte Mülltrennung, um sicherzustellen, dass Abfälle optimal recycelt werden können.

Wir haben unsere Beschaffungspraktiken dahingehend optimiert, dass wir keine Säfte und Wasser mehr in Glas-Einweggebinden kaufen. Getränke werden nur noch in Mehrweg-Behältern beschafft. Unsere Reinigungsprodukte wurden vollständig auf ökologische Produkte umgestellt. In Bezug auf Bürobedarf haben wir unsere Kuverts von FSC-zertifiziertem Papier auf Recycling-Kuverts umgestellt. Darüber hinaus verwenden wir seit vielen Jahren Recyclingpapier. Zusätzlich setzen wir verstärkt auf elektronische Aktenführung, um Ressourcen zu schonen und den Papierverbrauch durch weniger Ausdrücke zu reduzieren.

Wir setzen auf einen nachhaltigen Umgang mit Lebensmitteln. Beispielsweise werden bei uns überreifes Obst und Gemüse zu Smoothies und Obstsalaten verarbeitet.



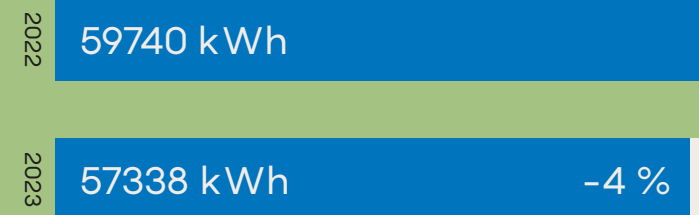
Energie

Wir haben etliche Maßnahmen zur Einsparung von Energie umgesetzt und unsere Mitarbeiter:innen dahingehend geschult. Wie auch zur Abfallvermeidung haben wir einen Workshop zum Thema Energieeffizienz veranstaltet, in dem einige der untenstehenden Verbesserungen entwickelt wurden.

In unserer Wiener Kanzlei haben wir unsere veraltete Heizanlage optimiert und dadurch den Energieverbrauch um 15 % reduziert. Für 2024 sind eine umfassende Modernisierung der Heizanlage sowie die Errichtung einer PV-Anlage auf dem Dach der Wiener Kanzlei geplant. Zur Reduktion der Raumtemperaturen im Sommer haben wir südseitig in Beschaffungsmaßnahmen investiert. Mitarbeiter:innen

wurden geschult, wie man im Sommer und Winter richtig lüftet und beschattet, insbesondere bei Betrieb der Klimaanlage oder Heizung. Zusätzlich haben wir ein Heizrohr im gekühlten Serverraum gedämmt, um Wärmeverluste zu minimieren.

Im Rahmen des ÖkoBonus-Projekts haben wir weitere Maßnahmen zur Einsparung von Energie gesetzt: Die Temperatur der Kühlschränke wurde optimiert, bei den Warmwasser-Untertischspeichern wurde der ECO-Modus eingestellt, Drucker werden über Nacht und am Wochenende abgeschaltet und unsere Geschirrspüler laufen nur bei voller Auslastung und im ECO-Modus.



Unsere Maßnahmen zeigen Wirkung, denn trotz des steigenden Bedarfs ist der Energieverbrauch leicht rückläufig.



Photovoltaik?

Oder ein nachhaltiges Energie-Infrastrukturprojekt?

Zukunft

Wir sind überzeugt, dass die kommenden Jahre viele Herausforderungen im Bereich der Nachhaltigkeit für uns bereithalten werden. Wir haben uns auf den Weg gemacht und die Richtung ist klar: Wir wollen eine nachhaltige Zukunft gestalten und uns kontinuierlich verbessern.

Ein zentraler Schwerpunkt ist die Förderung der Geschlechtervielfalt, insbesondere in unserer Geschäftsführung. Obwohl wir bereits Fortschritte sehen, müssen wir weiterhin daran arbeiten, die Rahmenbedingungen für den Aufstieg von Frauen in Führungspositionen zu verbessern. Wir sehen Diversität als einen wesentlichen Bestandteil unseres Erfolges und unserer Zukunft.

Weiters werden wir uns im kommenden Jahr auf die Entwicklung unserer Führungskräfte fokussieren. Wir wollen die Kompetenzen unserer Führungskräfte stärken und sie auf zukünftige Herausforderungen vorbereiten. Zudem werden wir uns intensiv mit unseren Führungsgrundsätzen auseinandersetzen.

Im Sommer 2024 sind eine umfassende Dachsanierung und -dämmung unserer Wiener Kanzlei sowie die Installation einer eigenen Photovoltaikanlage geplant. Dies wird uns ermöglichen, einen Teil unseres Energiebedarfs nachhaltig zu decken und unseren

CO₂-Fußabdruck weiter zu reduzieren. Die Reduktion unseres CO₂-Fußabdrucks, die Verbesserung der Energieeffizienz und die nachhaltige Beschaffung von Materialien bleiben auch weiterhin zentrale Themen.

Ein weiterer Schwerpunkt liegt bei den Möglichkeiten, die sich durch den Einsatz künstlicher Intelligenz ergeben. Ziel ist es, KI-Technologien sinnvoll und ethisch vertretbar in unsere Arbeitsabläufe zu integrieren.

Verbesserungen in der Meeting-Struktur sollen die Effizienz steigern. Dabei legen wir besonderen Wert auf die Optimierung der standortübergreifenden Kommunikation und die Einführung neuer Tools für Kollaboration und Wissenstransfer.

Mit diesen Maßnahmen sind wir zuversichtlich, dass wir unsere Ziele erreichen und die Herausforderungen erfolgreich meistern werden. Wir bleiben engagiert, um unsere ökologische und soziale Verantwortung weiter zu stärken.



Anhang

GRI Standard			Seitenzahl	Abschnitt
GRI 1:	Grundlagen 2021	Unternehmensprofil und Grundwerte	6	1.1 Unternehmensprofil
GRI 2:	Allgemeine Angaben 2021	Berichterstattung und Methodik des Berichts	6	1.2 Berichterstattung
GRI 3:	Wesentliche Themen 2021	Identifizierung wesentlicher Themen und Nachhaltigkeitsaspekte	7	1.3 Wesentliche Themen
GRI 101:	Grundlagen	Grundprinzipien der GRI-Standards	7	1.3 Wesentliche Themen
GRI 102:	Allgemeine Angaben	Allgemeine Angaben zum Unternehmen und zur Berichterstattung	6	1.1 Unternehmensprofil, 1.2 Berichterstattung
GRI 103:	Managementansatz	Managementansatz zur Nachhaltigkeit und strategische Ausrichtung	9, 18	2.2 Purpose, 3.4 Transparenz Kommunikation und Beteiligung
GRI 201:	Wirtschaftliche Leistung	Unternehmensentwicklung und wirtschaftliche Leistung	8	2.1 Unternehmensentwicklung
GRI 202:	Marktpräsenz	Marktpräsenz und Geschlechterverteilung im Unternehmen	13	3.1 Unser Team in Zahlen
GRI 203:	Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen	Wirtschaftliche Auswirkungen und soziales Engagement	10, 21	2.3 Netzwerk & Kooperationen, 3.8 Soziales Engagement
GRI 204:	Beschaffungspraktiken	Beschaffungspraktiken und nachhaltige Lieferketten	23	4.2 Öko-Check und ÖkoBonus
GRI 205:	Korruptionsbekämpfung	Korruptionsbekämpfung und Compliance-Maßnahmen	11, 12	2.4 Compliance, 2.6 Wettbewerbswidriges Verhalten
GRI 206:	Wettbewerbswidriges Verhalten	Maßnahmen zur Verhinderung wettbewerbswidrigen Verhaltens	12	2.6 Wettbewerbswidriges Verhalten
GRI 301:	Materialien	Verwendung und Management von Materialien	26	4.6 Abfallvermeidung & Recycling
GRI 302:	Energie	Energieverbrauch, -effizienz und Reduktionsmaßnahmen	27	4.7 Energie
GRI 303:	Wasser und Abwasser	Wassermanagement und nachhaltige Nutzung von Wasserressourcen	27	4.7 Energie
GRI 304:	Biodiversität	Schutz der Biodiversität und Umweltmaßnahmen	23, 26	4.2 Öko-Check und ÖkoBonus, 4.6 Abfallvermeidung & Recycling
GRI 305:	Emissionen	CO ₂ -Emissionen und Initiativen zur Emissionsreduktion	22, 25	4.1 CO ₂ -Fußabdruck, 4.5 Mobilität
GRI 306:	Abfall	Abfallmanagement und Recyclingpraktiken	26	4.6 Abfallvermeidung & Recycling
GRI 308:	Bewertung der Lieferanten nach Umweltkriterien	Bewertung der Lieferanten nach Umweltkriterien	23	4.2 Öko-Check und ÖkoBonus
GRI 401:	Beschäftigung	Beschäftigungsbedingungen und flexible Arbeitsmodelle	13, 15	3.1 Unser Team in Zahlen, 3.2 Arbeitszeitmodelle
GRI 402:	Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis	Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehungen und Arbeitszeitmodelle	15	3.2 Arbeitszeitmodelle
GRI 403:	Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen für Mitarbeiter:innen	21	3.7 Gesundheit
GRI 404:	Aus- und Weiterbildung	Programme zur Aus- und Weiterbildung	16, 17	3.3 Aus- und Weiterbildung, 3.3.2 Juristische Weiterbildung
GRI 405:	Diversität und Chancengleichheit	Förderung der Diversität und Chancengleichheit	20	3.6 Chancengleichheit und Vielfalt
GRI 406:	Nichtdiskriminierung	Richtlinien gegen Diskriminierung am Arbeitsplatz	20	3.6 Chancengleichheit und Vielfalt
GRI 413:	Lokale Gemeinschaften	Lokale Gemeinschaften und soziales Engagement	21	3.8 Soziales Engagement
GRI 418:	Datenschutz der Kunden	Datenschutzrichtlinien für Kundendaten	12	2.5 Datenschutz
GRI 419:	Sozioökonomische Compliance	Einhaltung sozioökonomischer Vorschriften und Standards	11	2.4 Compliance



Kontakt:

Ihre Ansprechpartner:innen:
David Suchanek, Partner
david.suchanek@nhp.eu

Dijana Dukic, Co-Kanzleileiterin
dijana.dukic@nhp.eu

Impressum

Niederhuber & Partner
Rechtsanwälte GmbH
Reisnerstraße 53, 1030 Wien
01 513 21 34
office@nhp.eu

Diesen Bericht und weitere
Informationen finden
Sie auf unserer Website:

www.nhp.eu



Niederhuber & Partner
Rechtsanwälte GmbH

1030 **Wien**, Reisnerstraße 53
+43 1 513 21 24, office@nhp.eu

5020 **Salzburg**, Wilhelm-Spazier-Straße 2a
+43 662 90 92 33, salzburg@nhp.eu

8020 **Graz**, Metahofgasse 16
+43 316 207 383, graz@nhp.eu

www.nhp.eu

-  [nhplaw](#)
-  [nhprechtsanwaelte](#)
-  [3MinutenUmweltrecht](#)
-  [WillkommenUmweltrecht](#)
-  [NHP Rechtsanwälte](#)
-  [3MinutenUmweltrecht](#)