

# „Nachhaltigkeit ist ein klarer Wettbewerbsvorteil“

**Im Gespräch.** Irene Meingast und Christoph Luegmair erklären, warum sich die Wirtschaftskanzlei SCWP Schindhelm zur gesellschaftlichen Verantwortung bekennt und welche Nachhaltigkeitsmaßnahmen sie setzt.

**SCWP Schindhelm hat im ESG-Bereich (Environment, Social, Governance, Anm.) in den vergangenen Jahren eine besondere Kernkompetenz aufgebaut. Warum haben Sie bereits auf Nachhaltigkeit gesetzt, als der Begriff noch nicht in aller Munde war?**

**Christoph Luegmair:** Der Begriff ESG ist in der Rechtsanwaltschaft ein sehr wichtiges Thema geworden - das war nicht immer so. Dabei fasst ESG in Wahrheit lediglich drei Bereiche zusammen, die bereits für jedes Unternehmen wichtig waren, das seine soziale Verantwortung aktiv wahrnahm. Unsere Kanzlei hat seit jeher eine nachhaltige Denkweise ausgezeichnet und deswegen haben wir beschlossen, diesen Fokus noch stärker zu betonen - im Hinblick auf künftige Mitarbeitende, aber auch künftige Mandant:innen. Wir wollen aktiv Themenführerschaft im Bereich Nachhaltigkeit übernehmen und uns gemeinsam mit unseren Mitarbeitenden und Mandant:innen weiterentwickeln. Denn wir begleiten einerseits Unternehmen ganzheitlich, andererseits brauchen wir Menschen in unserem Team, welche die dafür notwendige Leidenschaft und Affinität mitbringen.

**Irene Meingast:** Nachhaltigkeit ist in der Wirtschaft heute nicht mehr die Kür, sondern eine Pflicht: Wir merken, dass auch unsere Mandant:innen sich immer stärker mit dem Thema auseinandersetzen. Wir sehen uns als Partner unserer Mandant:innen und eine vertrauensvolle Beziehung zu ihnen basiert darauf, ihre Lebensrealität fachlich wie menschlich genau abzubilden. Dafür braucht es Mitarbeitende, die bereit sind, die sich daraus ergebenden rechtlichen Herausforderungen zu meistern und bei Bedarf auch juristisches Neuland zu betreten. Doch die besten Köpfe bekommen wir nur, wenn wir auch die unterschiedlichen Lebenswelten unserer Mitarbeitenden berücksichtigen und für alle Platz schaffen. Damit Veränderung passiert, müssen also Rahmenbedingungen geschaffen werden, die individuell optimiert sind. Diversität wird heute gern als Schlagwort gebraucht, doch wirkliche Diversität betrifft mehr als nur die Gleichstellung der Geschlechter. Es gibt viele Modelle, die bei uns in der Kanzlei gelebt werden, etwa Teilzeitmöglichkeiten auf allen Karrierestufen und unabhängig von der persönlichen Familiensituation.

**Die Digitalisierung macht auch vor Rechtsberufen nicht halt. Kann mehr Digitalisierung dabei helfen, die Beratungsqualität zu verbessern und zugleich die Nachhaltigkeit zu erhöhen?**

**Luegmair:** Gerade die vergangenen Jahre haben den Siegeszug der Digitalisierung noch einmal beschleunigt, auch in der Rechtsbranche. Verwaltung, Ämter, Gerichte: Alles wird digital. Auch im Bereich „Social“ des ESG-Universums kann die Digitalisierung einen wichtigen Beitrag leisten, indem Menschen entlastet werden. Doch die Digitalisierung ist kein Königsweg, manches lässt sich nicht einfach „wegdigitalisieren“. Unsere Arbeit bleibt in erster Linie ein „people business“, das auf Vertrauen basiert. Wir sind als Gründungsmitglied des Legal Tech Hubs überzeugt davon, dass uns digitale Lösungen wie beispielsweise Bots und künstliche Intelligenz sehr viel bringen - gerade auch im Bereich Nachhaltigkeit. Letzten Endes stehen aber hinter jeder Technologie, also auch der KI, Expertinnen



Irene Meingast, Partnerin und Standortleiterin des Standorts Wien, und Christoph Luegmair, Managing Partner bei der Wirtschaftskanzlei SCWP Schindhelm.

[Daniel Novotny]

und Experten aus Fleisch und Blut. Trotz KI wird spezialisierte Beratung daher immer in der Hand von „echten“ Expertinnen und Experten bleiben.

**Woher bekommen Sie diese? Beschäftigt der Fachkräftemangel auch die Rechtsbranche besonders?**

**Luegmair:** Ja, denn das Berufsfeld hat sich stark erweitert. Nicht nur Kanzleien, auch die öffentliche Hand und die rasant wachsenden Rechtsabteilungen von Unternehmen suchen Fachkräfte. Doch der Glanz des Anwaltsberufes ist nicht verblasst und es gibt genügend Nachwuchstalente, denen das vielfältige Betätigungsfeld, das wir bieten, Spaß macht und die sehr viel Einsatzbereitschaft zeigen. Wir gelten als Top-Arbeitgeber und setzen mit unserer SCWP-Akademie darauf, unsere Mitarbeitenden auch selbst weiterzubilden.

**Wie motivieren Sie im Zeitalter von Work-Life-Balance Ihre Teammitglieder?**

**Luegmair:** Indem wir selbst motiviert sind und ihnen die Chance bieten, flexible Arbeitszeiten, Home-Office und mobiles Arbeiten zu nutzen. Auch bieten wir an allen unseren Standorten eine entsprechende Basisinfrastruktur. Und Freizeit ist Freizeit: Wir erwarten von unseren Mitarbeitenden nicht, dass sie mitten in der Nacht berufliche E-Mails lesen, sondern wünschen uns, dass sie ihre Ruhezeiten dazu nutzen, ihre „Batterien“ zu laden. Denn wenn das Arbeitsumfeld passt, gelingt auch die Karriere im gleichen

Unternehmen: Es gibt bei uns Menschen, die es vom Praktikum bis hin zur Partnerschaft gebracht haben.

**Meingast:** Der Wettkampf um die besten Talente ist intensiver geworden, wir finden aber nach wie vor die Menschen, die wir suchen. Denn es ist für viele sehr interessant, dass wir zahlreiche unterschiedliche Klient:innen und Fälle begleiten und eine breite und fundierte Ausbildung im Job bieten. Sich im Unternehmen weiterentwickeln zu können, halte ich auch für sehr wichtig.

**Hilft das klare Bekenntnis von SCWP Schindhelm zur Diversität auch dabei, neue Mitarbeitende zu finden?**

**Meingast:** Das ist eindeutig der Fall. Denn während universitäre Bildung früher ein Privileg und die Rechtsbranche wenig durchmischte war, kommen junge Talente heute meistens nicht aus einer Juristenfamilie, sondern aus unterschiedlichen Hintergründen. Diese Diversität aktiv zu unterstützen, ist eine große Hilfe in der Praxis: Eine diverse Kanzlei kann Mandant:innen mit einem diversen Hintergrund und internationaler Tätigkeit sehr gut begleiten.

**Luegmair:** Wobei sich Diversität für uns neben anderen Punkten ausdrücklich auch auf das Lebensalter bezieht - übrigens auch bei unseren Mandant:innen, siehe Themen wie Arbeitsrecht oder Unternehmensübergabe. Zuletzt haben wir einen neuen Mitarbeiter mit 62 Jahren aufgenommen. Es war jemand, der vor seiner Emeritierung nach

Jahren der unabhängigen Tätigkeit auch das Umfeld einer großen Sozietät kennenlernen wollte. Das war ideal für uns, denn er kann seine Erfahrung sehr gut mit den jungen Mitarbeitenden teilen.

**Ist jener Mehrwert, den der Fokus auf Nachhaltigkeit und soziale Verantwortung bei SCWP Schindhelm bringt, auch in anderen Bereichen messbar?**

**Meingast:** Eindeutig: Nachhaltigkeit ist ein klarer Wettbewerbsvorteil, für unsere Mandant:innen wie auch für uns selbst. Daher arbeiten wir ständig daran, unsere Prozesse weiter zu optimieren und weitere Schritte Richtung mehr Nachhaltigkeit zu setzen. Diese machen wir überprüfbar und nachvollziehbar, indem wir sie in unserem Nachhaltigkeitsbericht transparent darlegen.

**Nachhaltigkeitsberichte kennt man eher von Großkonzernen. Warum hat sich SCWP Schindhelm entschlossen, einen eigenen Nachhaltigkeitsbericht zu publizieren? Was sind die Highlights des Berichts?**

**Meingast:** Nachhaltigkeit und Erfolg stehen für uns im Einklang. Als ganzheitlich denkende Kanzlei achten wir nicht nur auf unsere Ergebnisse, sondern nehmen auch unsere Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeitenden, der Gesellschaft und unserer Umwelt wahr. Die Schwerpunkte des Berichts sind Aus- und Weiterbildung, Compliance und Chancen- und Leistungsgerechtigkeit sowie Digitalisierung und ein bewusster Um-

gang mit Ressourcen. Die Highlights liegen aber klar im Bereich des „S“ (Soziales). Hier haben wir bereits entscheidende Schritte nach vorne gemacht. Geschlechterunabhängige Chancen- und Leistungsgerechtigkeit sind für uns seit Jahren eine Selbstverständlichkeit. Dazu gehört auch 100 Percent Equal Payment: An allen vier Standorten besteht ein fixes Gehaltssystem für alle Mitarbeitenden ohne geschlechtsspezifische Differenzierung. Unsere Mitarbeitenden sind Schlüsselressource und wesentlicher Faktor für den Kanzleierfolg. Diesem Anspruch folgend ist auch ein breites Angebot an Aus- und Weiterbildung für unsere Mitarbeitenden fixer Bestandteil unserer Kanzleistategie. Besonders stolz sind wir darauf, dass all unsere Konzipient:innen in unserem letzten Geschäftsjahr die Anwaltsprüfung erfolgreich bestanden haben.

**Luegmair:** Noch wichtiger als die Zahlen im Nachhaltigkeitsbericht ist jedoch das Bewusstsein, dass die Anstrengungen in diesem Bereich essenziell sind - und das wollten wir transparent aufzeigen. Denn auch die Energiewende findet zuallererst in den Köpfen statt. Nur wer bereit ist, die Veränderungen mitzutragen, wird langfristig erfolgreich sein - davon sind wir zutiefst überzeugt.

## INFORMATION

Die Seite entstand mit finanzieller Unterstützung von Saxinger, Chalupsky & Partner Rechtsanwälte GmbH.