



**UN GLOBAL COMPACT
COMMUNICATION ON PROGRESS
FORTSCHRITTSBERICHT 2017**

April 2016 – März 2017

Inhalt

1. Erklärung zur fortgesetzten Unterstützung	3
2. Die 10 Prinzipien des Global Compact	4
2.1. MENSCHENRECHTE	6
2.2. ARBEITSNORMEN	10
2.3. UMWELTSCHUTZ	14
2.4. KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG	16

1. Erklärung zur fortgesetzten Unterstützung

Ich freue mich, Ihnen mitzuteilen, dass Lansky, Ganzger & Partner Rechtsanwälte GmbH die zehn Prinzipien des Global Compact im Bereich der Menschenrechte, Arbeitsrechte, Umweltschutz und Anti-Korruption weiterhin unterstützen wird.

Mit diesem Schreiben bekunden wir unsere Absicht, diese Prinzipien in unserem Einflussbereich auch weiterhin zu fördern. Wir verpflichten uns dazu, den Global Compact und seine Prinzipien in die Unternehmensstrategie, die Unternehmenskultur und das Tagesgeschäft zu integrieren und uns an Kooperationsprojekten zu beteiligen, die die allgemeinen Ziele der Vereinten Nationen, insbesondere die Millennium Development Goals, fördern. Lansky, Ganzger & Partner Rechtsanwälte GmbH kommuniziert dieses Engagement klar gegenüber unseren Stakeholdern und der allgemeinen Öffentlichkeit.

Wir erkennen an, dass eine entscheidende Bedingung unserer Teilnahme am Global Compact das jährliche Einreichen eines Fortschrittsberichts (Communication on Progress, COP) ist, der die Bemühungen unseres Unternehmens zur Umsetzung der zehn Prinzipien beschreibt. Wir unterstützen eine öffentliche Rechenschaftspflicht und das Gebot der Transparenz und verpflichten uns daher, auch weiterhin *jährlich* über unsere Fortschritte zu berichten, im Einklang mit den COP-Richtlinien des Global Compact.

Hochachtungsvoll,

Dr. Gerald Ganzger

Managing Partner / Lansky, Ganzger & Partner Rechtsanwälte GmbH

2. Die 10 Prinzipien des Global Compact

Lansky, Ganzger & Partner Rechtsanwälte GmbH (LGP) verpflichtet sich, die folgenden 10 Prinzipien des Global Compact zu unterstützen und zu fördern:

Prinzip 1:

Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte innerhalb ihres Einflussbereichs unterstützen und achten.

Prinzip 2:

Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

Prinzip 3:

Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.

Prinzip 4:

Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit eintreten.

Prinzip 5:

Unternehmen sollen für die Abschaffung der Kinderarbeit eintreten.

Prinzip 6:

Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten.

Prinzip 7:

Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen.

Prinzip 8:

Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen.

Prinzip 9:

Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.

Prinzip 10:

Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

2.1. MENSCHENRECHTE

Prinzip 1:

Als international agierende Anwaltskanzlei verpflichten wir uns zum Schutz, zur Durchsetzung und zur Achtung der internationalen Menschenrechte innerhalb unseres Einflussbereiches.

Prinzip 2:

Als Anwaltssozietät verpflichten wir uns nicht nur zur Umsetzung der oben genannten Kriterien, sondern tragen auch dafür Sorge, dass sich niemand in unserem Unternehmen in irgendeiner Weise an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig macht.

Darstellung und Umsetzung der grundlegenden Ziele:

Das Thema Menschenrechte ist ein Hauptthema der Kanzlei, da ihr Gründer, Dr. Gabriel Lansky, seit jeher auf diesem Gebiet engagiert ist. Bereits als Student war er für Amnesty International tätig. Später war er jahrelang Vorstandsmitglied der österreichischen Sektion und Vertreter des internationalen Sekretariats von Amnesty International. bei der Uno in Wien. Zusammen mit diversen NGOs setzt Dr. Lansky sich für Menschenrechtsaktivitäten ein, unterstützt Programme gegen die Armut und für die Förderung der Pressefreiheit und gilt als Förderer des Dialogs zwischen kulturellen und religiösen Gemeinschaften. Er ist außerdem Vorstandsmitglied der „Reporter ohne Grenzen“ („Reporters Sans Frontieres“). Diese Aktivitäten prägen die Kanzlei.

LGP Kompetenzzentrum für Grund- und Menschenrechte:

Das LGP Kompetenzzentrum für Grund- und Menschenrechte wurde 2009 im Zuge der Ausweitung der internationalen Aktivitäten der Kanzlei Lansky, Ganzger + partner in der GUS-Region gegründet. Das Kompetenzzentrum hat es sich zur Aufgabe gemacht, die Erfahrung von LGP in der internationalen Rechtsdurchsetzung und ihre Schnittstellenfunktion zwischen Wirtschaft, Politik und Medien in den Dienst der Förderung und Umsetzung von Demokratie, Rechtsstaatlichkeit und Menschenrechten zu stellen. Das Beraterteam aus Menschenrechtsexperten, Universitätsprofessoren und erfahrenen politischen Akteuren ermöglicht einen transdisziplinären Zugang zu rechtlichen Fragestellungen sowie die internationale Kooperation mit renommierten Forschungseinrichtungen.

In der täglichen Praxis steht die Durchsetzung der Grund- und Menschenrechte von Klienten vor nationalen Behörden im Mittelpunkt. Um aufwändige Verfahren vor Höchstgerichten zu vermeiden, wird bei innerstaatlichen Verfahren auf die grundrechtskonforme Auslegung gesetzlicher Normen geachtet. Wenn nötig, wird zur Auslegung von EU-Recht auf Vorabentscheidungen des Europäischen Gerichtshofs hingewirkt. Ist eine gesetzliche Bestimmung selbst grundrechtswidrig, so übernimmt das Expertenteam die Ausarbeitung von Beschwerden und Anträgen an den Verfassungsgerichtshof. Im Falle der Missachtung von Grund- und Menschenrechten in letztinstanzlichen innerstaatlichen Entscheidungen prüft das Kompetenzzentrum, ob eine Beschwerde vor dem Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte oder vor dem UN-Menschenrechtsausschuss in Genf Aussicht auf Erfolg hat und bringt sodann Beschwerden ein.

Veranstaltungsreihe „Menschenrechte bei LGP“:

Im Zuge des Beitritts zum UN Global Compact wurde 2013 die Veranstaltungsreihe „Menschenrechte bei LGP“ ins Leben gerufen. Hierbei finden am neuen Standort der Kanzlei Vorträge und Diskussionen hochrangiger Fachleute über aktuelle menschenrechtliche Fragen, Entwicklungen und Herausforderungen statt. Die Kanzlei hofft damit einen weiteren, wichtigen Beitrag zur allgemeinen Information über das brisante Thema Menschenrechte zu leisten.

Im Jahre 2015 und Anfang wurde und wird die Veranstaltung **„Flüchtlingsstrom nach Europa: Rechtsrahmen und Lösungsideen“** mit einer Vielzahl hochrangiger Akteure vorbereitet. Sie hat am 26. April 2016 in den Kanzleiräumlichkeiten von LGP stattgefunden. Es handelte sich dabei um eine Veranstaltung, die sich in rechtlicher und praktischer Hinsicht mit der derzeitigen Situation und den Verhaltensweisen der Politik auseinandersetzt.

Folgende Fragestellungen sollen im Vordergrund der Veranstaltung stehen:

- Führen die aktuellen Entscheidungen und Maßnahmen zu einer sinnvollen Lösung?
- Sind sie praktisch überhaupt umsetzbar und moralisch zu vertreten?
- Bewegen sie sich innerhalb des österreichischen und europäischen Rechtsrahmens?
- Gibt es alternative – noch nicht in Betracht gezogene – Ansätze?

Lansky, Ganzger + partner ist die einzige Großkanzlei Österreichs, die über eine eigene Abteilung für Fremdenrecht und Migration verfügt. Die Causen im Asyl-, Fremden- und Staatsbürgerschaftsrecht weisen laufend „menschenrechtliche“ Komponenten auf. Speziell binationalen Ehen, bei denen der nichtösterreichische Teil (noch) illegal in Österreich aufhältig ist und wir – ua gestützt auf Art 8 EMRK – Aufenthaltsbewilligungen in Ö durchboxen, spielen die Durchsetzung von Menschenrechten eine Rolle. Aber auch in unserer bedeutenden Medienrechtsabteilung und Strafrechtsabteilung und öffentlich rechtlichen Abteilung steht die Wahrung und Durchsetzung der Menschenrechte im Fokus. Zudem werden jedes Jahr zahlreiche pro bono Fälle vertreten. Darüber hinaus werden laufend komplett ausweglose Fälle gegen eine geringe Pauschale, die lediglich die Auslagen deckt, übernommen.

Konkrete Beispiele **für das Jahr April 2016 bis März 2017** werden im Folgenden kurz zusammengefasst:

Es wurde die PRO BONO Vertretung von einem syrischen Ehepaar, beides Menschenrechtsaktivisten, in einem Asylverfahren übernommen und innerhalb eines Jahres positiv abgewickelt.

Des Weiteren vertreten wir eine fünfköpfige Familie aus dem Irak, welche Opfer des IS-Regimes wurde. Es ist dabei gelungen, innerhalb von wenigen Monaten Einvernahmeterminen zu erhalten; nun warten wir auf die Entscheidung.

Auch vertreten wir eine Mutter mit vier Kindern, welche dem Taliban-Regime entflohen sind, in einem Asylverfahren.

LGP vertritt auch eine junge Frau und einen jungen Mann, welche Afghanistan aus Furcht vor dem Taliban – Regime verlassen haben, in einem Asylverfahren. Für den jungen Mann wurde bereits ein Einvernahmetermin organisiert; derzeit wird die Entscheidung abgewartet.

Weiters vertritt LGP in einem PRO-BONO Asylfall eine afghanische Journalistin, die mit zwei ihrer Kinder das Land aufgrund ständiger Bedrohungen verlassen musste.

LGP unterstützt **die Plattform „Soziale Rechte stärken“** durch unentgeltliche anwaltliche Beratung. Die Volkshilfe unterstützt arme Menschen mit dieser Plattform künftig rechtlich unterstützen, indem sie rechtlich informiert und aufklärt. Ziel der Plattform sei, soziale Ungerechtigkeit auf individueller Ebene zu bekämpfen und Präzedenzfälle zu schaffen. Die Fälle sollen auf rechtlicher und politischer Ebene vorangetrieben sowie öffentlichkeitswirksam begleitet werden. Für die Auswahl der Fälle gibt es einen Falltypenkatalog und einen Expertenbeirat mit Sozialarbeitern. Die Fälle umfassen die Rechtsbereiche Sozialhilfe, Mietrecht, Arbeitsrecht und Chancengleichheitsgesetz. Es

werden Menschen vor Gericht vertreten, denen systematisch der Zugang zum Sozialrecht erschwert wird und die nicht über genügend eigene Mittel verfügen, um sich Gehör zu verschaffen. Fälle mit grundsätzlichen Fragen sollen an die Höchstgerichte gebracht werden, um die Judikatur im Sozialrecht zu erweitern. Die Zielgruppe sind Menschen, die von Armut betroffen, arbeitslos, prekär beschäftigt, pflegebedürftig oder wohnungslos sind.

Maßnahmen zur Messung der Ergebnisse:

- Es erfolgt eine regelmäßige Überprüfung der Grundsätze durch das Kanzleimanagement.
- Es erfolgt eine jährliche Kontrolle im Rahmen des COP - Fortschrittsberichts für den Global Compact.
- Bei unseren Lieferanten und Drittanbietern überprüfen wir die Einhaltung der Menschenrechte sowie der oben genannten arbeits-, sozialrechtlichen Normen und Gesetze zum Schutze von Arbeitnehmer. Bei Verdacht von Verstößen kontrollieren wir und setzen uns mit dem Unternehmen in Verbindung um die Anlassfälle zu klären.

2.2. ARBEITSNORMEN

Prinzip 3:

Als international agierende Anwaltskanzlei verpflichten wir uns zur Wahrung der Vereinigungsfreiheit und zur wirksamen Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen.

Prinzip 4:

Jede Form von Zwangsarbeit ist verboten.

Prinzip 5:

Jede Form von Kinderarbeit ist verboten.

Prinzip 6:

In unserer Anwaltssozietät gibt es keinerlei Formen der Diskriminierung, egal ob nach Geschlecht, ethnischer Herkunft oder Hautfarbe.

Darstellung und Umsetzung der grundlegenden Ziele:

Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz:

Wir achten auf eine ausgewogene und gesunde Ernährung unserer Mitarbeiter. Jedes Stockwerk verfügt über eine eigene Küche; Obst sowie Tee/Kaffee gibt es zur freien Entnahme. In der von der Firma gestützten Kantine im Erdgeschoss werden hochwertige Menüs ohne Konservierungsstoffe und Geschmacksverstärker angeboten, jeder Mitarbeiter erhält zudem einen Kantinentageszuschuss.

Alle unsere Mitarbeiter arbeiten mit benutzerfreundlichen EDV-Ausrüstungen (ergometrische Tastaturen, Flachbildschirme). Es wird stets kontrolliert, ob die EDV Ausrüstungen ordnungsgemäß funktionieren, um gesundheitliche Schäden zu vermeiden. Die Büros und Räumlichkeiten werden, falls gewünscht, mit Pflanzen ausgestattet und verschönt.

Im gesamten Gebäude wurden LED-Lampen mit optimaler Lichtstärke installiert, welche auf dem letzten Stand der Technik sind. Dem kommt besondere Wichtigkeit zu, da die Sonneneinstrahlung durch die Nachbarhäuser vermindert ist.

Aufgrund der vollautomatischen, zentralgesteuerten Heizungsanlage ist die Temperatur in allen Büros und Räumlichkeiten einheitlich und optimiert. Auch die Klimaanlage ist optimal programmiert und stellt sich in der warmen Jahreszeit auf 7°C unter der Außentemperatur ein. Für permanente Frischluftzufuhr ist gesorgt.

Die Mitarbeiter haben die Möglichkeit, gratis ein von der Firma gestütztes öffentliches Fitnesscenter zu nutzen, welches sich großer Beliebtheit erfreut.

Im Jahr 2016 und 2017 wurden alten PCs und Bildschirmen durch neue Geräte ersetzt. Die neuen Bildschirme der neuen elektronischen Geräte schonen verstärkt die Sehkraft der Mitarbeiter.

Achtung des Familienlebens am Arbeitsplatz:

Wir wollen innerhalb der Kanzlei eine Work-Life-Balance sicherstellen. Unsere Büros sind nicht nur kinderfreundlich, sogar die Mitnahme des Nachwuchses ist für die Mitarbeiter möglich. In familiären Notfällen bemühen wir uns um flexible Lösungen.

Nach Möglichkeit kann die Arbeit auch von zu Hause aus erledigt werden (Home Office). Dabei ist allerdings darauf Bedacht zu nehmen, dass das Home Office über eine büroähnliche Einrichtung verfügt und störungsfreies Arbeiten garantiert ist. Diesem Aspekt muss umso größere Aufmerksamkeit gewidmet werden, da die Ablenkung durch Haushalt, Familie, etc. groß ist.

Bildung am Arbeitsplatz und kanzleiinterne Kommunikation:

Innerhalb der Kanzlei wollen wir die Entfaltung der beruflichen Karrieren fördern. Zu diesem Zweck finden ununterbrochen kanzleiinterne Seminare beziehungsweise Schulungen statt (z.B. MS Office Kurse, Englischkurse, etc.); Ziel ist die längerfristigen Perspektive von Arbeitsplätzen.

Die Einführung von im 14 tägigen Rhythmus stattfindenden verpflichtenden „Juristenmeetings“ wurde im Jahr 2015 eingeführt. Die juristischen Mitarbeiter treffen sich dort mit den selbständigen nicht dem Arbeitsrecht unterliegenden Rechtsanwälten, um aktuelle juristische Themen vorzustellen, rechtlichen Grundthemen aufzuarbeiten und aktuelle organisatorische Themen zu besprechen. Das Juristenmeeting dient neben der Kompetenzerweiterung und Schulung zudem der verbesserten Kommunikation der juristischen Mitarbeiter untereinander und mit den selbstständigen Rechtsanwälten und mit den Geschäftsführern von LGP.

Für die administrativen Arbeitskräfte gibt es regelmäßige Treffen, welche ebenfalls der verbesserten Kommunikation und Organisation dienen und als Plattform für aktuelle

Problemstellungen zu nutzen ist. Einmal jährlich findet ein Plenum statt, in dem sämtliche Mitarbeiter und freischaffende Rechtsanwälte von LGP sich treffen, um die jeweilige Anliegen zu kommunizieren und Problemstellungen zu lösen.

Interne Schulungen auf dem Gebiet der Arbeitszeiterfassung:

Nach der Einführung des elektronischen Arbeitszeiterfassungssystems für alle Angestellte von LGP im Jahr 2014, um den angestellten Mitarbeitern die Einhaltung und Überprüfung ihrer Arbeitszeiten zu erleichtern, wurden im Jahr 2015 Schulungen für die notwendige Erfassung von Arbeitszeiten und Arbeitsinhalten der angestellten juristischen Mitarbeiter durchgeführt. Diese Schulung konnte auch von den selbstständigen Rechtsanwälte von LGP genutzt werden.

Ausbau des Kanzleimanagements:

Zudem wurde die Stelle des Kanzleileiters besetzt, welcher neben der Personalchefin sich neben Aufgaben der Kanzleileitung um alle Angelegenheiten und Bedürfnisse der Mitarbeiter von LGP kümmert und dadurch einen substantiellen Beitrag in Sachen Nachhaltigkeit, Organisationsentwicklung, Personalentwicklung, Prozessoptimierung und Coaching leistet.

Gleiches Recht für alle:

Jegliche Form der Diskriminierung ist zu vermeiden, unabhängig von der Stellung der Person im Unternehmen oder der Art des Beschäftigungsverhältnisses. Bereits die Stellenausschreibungen erfolgen geschlechtsneutral; jede Bezugnahme auf Geschlecht, Alter, Weltanschauung, ethnischer Zugehörigkeit oder sexueller Orientierung soll vermieden werden. Auf diesen Grundsatz wird auch bei der Anbahnung des Arbeitsverhältnisses (insbesondere beim Vorstellungsgespräch) Bedacht genommen.

Die Gehälter bei LGP sind marktgerecht ausgestaltet, es gibt keine geschlechtsspezifische oder sonstige Entgeltdiskriminierung.

Unsere Kanzlei zeichnet sich durch ein internationales und multikulturelles Arbeitsklima aus. Insgesamt werden bei LGP 25 Sprachen gesprochen, die Mitarbeiter kommen aus über 20 Ländern der Welt.

Maßnahmen zur Umsetzung der Ziele:

- Weiterführung der Möglichkeiten für Mitarbeiter mit Kindern sowie des Home Offices.
- Weiterführung der oben genannten Schulungs- und Ausbildungsmöglichkeiten.

- Bei persönlichen Problemen/Anliegen ist jederzeit eine individuelle Beratung zu Arbeitsthemen möglich.
- Bei Beschwerden können jederzeit die Verwaltung, unsere Kanzleileitung oder auch direkt einer der Partner kontaktiert werden.
- Gemäß den UN Global Compact Prinzipien achten wir auch in Bezug auf Lieferanten auf die Einhaltung der Arbeitsnormen und wählen alle Drittanbieter nach diesen – Kriterien aus. In diesem Zusammenhang haben wir im Vertrag mit unserem – Reinigungsunternehmen verankert, dass diese die arbeits-, sozialrechtlichen Normen und Gesetze zum Schutze von Arbeitnehmer einhalten müssen.

Maßnahmen zur Messung der Ergebnisse:

- Regelmäßige Mitarbeitergespräche geben Auskunft über die Zufriedenheit der Mitarbeiter und die Einhaltung der Arbeitsnormen.
- Es erfolgt eine regelmäßige Überprüfung der Grundsätze durch das Kanzleimanagement.
- Es erfolgt eine jährliche Kontrolle im Rahmen des COP - Fortschrittsberichts für den Global Compact.
- Bei unseren Lieferanten und Drittanbietern überprüfen wir die Einhaltung der vertraglich festgelegten arbeits- und sozialrechtlichen Normen und Gesetze zum Schutze von Arbeitnehmer. Bei Verdacht von Verstößen kontrollieren wir und setzen uns mit dem Unternehmen in Verbindung um die Anlassfälle zu klären.

2.3. UMWELTSCHUTZ

Prinzip 7:

Als international agierende Anwaltskanzlei verpflichten wir uns zu einem vorsorgenden Ansatz im Umgang mit Umweltproblemen.

Prinzip 8:

Es werden innerhalb unseres Unternehmens Initiativen ergriffen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen.

Prinzip 9:

Unsere Kanzlei fördert die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien.

Darstellung und Umsetzung der grundlegenden Ziele:

Nachdem Papier eine unserer meistgenutzten Ressourcen ist, pflegen wir damit einen sparsamen Umgang. Zur Einsparung des Papierverbrauches sollen Seiten, wenn möglich, beidseitig bedruckt werden. Eine entsprechende Überprüfung erfolgte in äußerst umfangreichem Maße im November-Dezember 2014. Gedruckt wird mittels umweltfreundlicher Technik. Die Entsorgung von Papier erfolgt fachgerecht (Recycling) in dafür vorgesehenen Behältern beziehungsweise Aktenvernichtern (zur Verfügung gestellt von der Firma Reisswolf).

LGP hat sich für eine umweltzertifizierte Druckfirma entschieden, die alle Broschüren und Marketingmaterialien der Kanzlei unter Einhaltung der Umweltvorschriften herstellt.

Generell achten wir auf den Kauf und die Beschaffung von umweltfreundlichen Produkten.

Eine innovative Besonderheit in unserer Kanzlei ist, dass Mineralwasser über Wasserhähne bezogen werden kann; dadurch werden Unmengen von Plastikflaschen eingespart und schädliche Emissionen (durch den LKW-Transport) vermieden.

Generell wird in unserer Kanzlei auf möglichst sparsamen Umgang mit Wasser und Strom geachtet. Unsere Mitarbeiter sind dazu angehalten, nach Büroschluss alle Lichter sowie PCs auszuschalten. Entsprechende Maßnahmen werden laufend durchgesetzt.

Dienstreisen sollen nach Möglichkeit durch Videokonferenzen ersetzt werden (im Interesse des Klimaschutzes). Nach Möglichkeit sollen unsere Mitarbeiter öffentliche Verkehrsmittel anstelle von Taxis oder PKWs benutzen.

Die Büros in unserem Gebäude sind nicht nur umweltfreundlich eingerichtet, es wird auch auf umweltschonendes Büromaterial geachtet. Altgeräte werden durch die Firma Reisswolf fachgerecht entsorgt. Generell wird auf die Vermeidung sowie die Reduktion von Abfall besonderes Augenmerk gelegt.

Im gesamten Gebäude wurden bereits im Jahr 2014 energiesparende LED-Lampen installiert. Die LED – Lampen werden stets entsprechend dem letzten Stand der Technik erneuert und dadurch ein Beitrag zur Energieeinsparung geleistet. LED-Lampen besitzen die höchste Energieeffizienz. Sie wandeln im Vergleich zu ihren Konkurrenten, die meiste Energie in Licht um. Eine 60-Watt-Glühbirne hat eine Leuchtkraft von ca. 600 Lumen. Eine aktuelle LED-Lampe die 600 Lumen erzeugt, verbraucht dagegen nur 8 W.

Im Jahr 2016 wurden alten PCs und Bildschirmen durch neue Geräte ersetzt. Diese haben einen geringeren Strombedarf und entlasten damit die Umwelt.

Maßnahmen zur Umsetzung der Ziele:

Lieferanten werden um genaue Umweltangaben bezüglich ihrer Produkte gebeten und auch anhand dieser Kriterien ausgewählt.

Für Beschwerden ist jederzeit eine Meldung an Verwaltung, unsere Kanzleileitung oder einen Partner möglich.

LGP bietet denjenigen, die mit dem Fahrrad zur Arbeit kommen, die Möglichkeit eines abschließbaren Raumes für das Abstellen des Fahrrades neben dem Eingang der Kanzlei.

Maßnahmen zur Messung der Ergebnisse:

Es erfolgt eine regelmäßige Überprüfung der Grundsätze durch das Kanzleimanagement.

Es erfolgt eine jährliche Kontrolle im Rahmen des COP - Fortschrittsberichts für den Global Compact.

Bei unseren Lieferanten und Drittanbietern überprüfen wir die Einhaltung der Umweltschutznormen.

2.4. KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG

Prinzip 10:

Als international agierende Anwaltssozietät tritt die Kanzlei LGP gegen alle Arten der Korruption, einschließlich Erpressung und Bestechung ein.

Darstellung und Umsetzung der grundlegenden Ziele:

Datenschutz:

Datenschutz ist ein zentraler Aspekt. Daten aller Art werden absolut vertraulich behandelt, gleich ob sie unsere Kunden oder die Mitarbeiter betreffen. Unter keinen Umständen dürfen sie an Dritte weitergegeben werden (Email-Richtlinien, Verpflichtende Entsorgung von Akten in Aktenvernichtern).

Hohe Sicherheitsstandards in Bezug auf IT-Daten (keine Verwendung unternehmensfremder Hardware, ausreichender Schutz durch Virenschutzprogramm „Endpoint Protection“ und Firewall, ausreichender Passwortschutz durch sichere Passwörter) sind in unserer Kanzlei selbstverständlich.

Die Verschwiegenheitspflicht als einer der obersten Grundsätze einer Anwaltskanzlei schlechthin muss von allen Mitarbeitern eingehalten werden. Diese haben in- und außerhalb der Arbeit sowohl Integrität als auch Unabhängigkeit zu wahren.

Einführung der ISO-Zertifizierung 27001:

Im Sommer 2014 wurde IT Security Tools, die ISO-Zertifizierung 27001, eingeführt, um Strukturen und Richtlinien für unsere IT Landschaft aufzubauen. Der Fokus von ISO 27001 ist der Schutz von Informationen in einem Unternehmen und stellt somit auch für die Mandanten unserer Kanzlei ein Vorteil dar.

ISO 27001 spezifiziert die Anforderungen für die Herstellung, Einführung, Betrieb, Überwachung, Wartung und Verbesserung eines dokumentierten [Informationssicherheits-Managementsystems](#) (ISMS):

„Diese Internationale Norm wurde erarbeitet, um Anforderungen für die Einrichtung, Umsetzung, Aufrechterhaltung und fortlaufende Verbesserung eines Informationssicherheitsmanagementsystems (ISMS) festzulegen. Die Einführung eines Informationssicherheitsmanagementsystems stellt für eine Organisation eine strategische Entscheidung dar. Erstellung und Umsetzung eines Informationssicherheitsmanagementsystems innerhalb einer Organisation richten sich nach deren Bedürfnissen und Zielen, den Sicherheitsanforderungen, den organisatorischen Abläufen sowie nach Größe und Struktur der Organisation. Es ist davon auszugehen, dass sich alle diese Einflussgrößen im Laufe der Zeit ändern. Das Informationssicherheitsmanagementsystem wahrt die Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit von Information unter Anwendung eines Risikomanagementprozesses und verleiht interessierten Parteien das Vertrauen in eine angemessene Steuerung von Risiken.“

Dazu zählen die unter anderem auch die Definition von Zielen, die Berücksichtigung der Risiken innerhalb des spezifischen Unternehmens, sowie der Aufbau einer ISMS Organisation. Um das Zertifikat zu erhalten, wird eine externe Firma ein Audit vornehmen.

Beim Zertifizierungsaudit werden vom Auditor ausgewählte Mitarbeiter zum Interview eingeladen, um die Einhaltung zu verifizieren.

Um die Informationssicherheit in die Geschäftsprozesse zu integrieren, hat das Management von LGP im Jahr 2016 folgende ISMS Organisation definiert:

- **Security Board:** (Dr. Gabriel Lansky, Dr. Gerald Ganzger) - Die Endverantwortung für alle sicherheitsrelevanten Themen obliegt dem Security Board. Das Security Board fungiert als oberste Informationssicherheitsinstanz, ihm obliegt die Entscheidungsgewalt
- **Information Security Manager:** (Dr. Helena Marko) – Der Betrieb des ISMS obliegt dem Information Security Manager. Der Information Security Manager fungiert als erste Ansprechperson für sicherheitsrelevante Themen.
- **IT-Sicherheitsbeauftragter:** (Savas Halici) Der IT-Sicherheitsbeauftragte fungiert als erste Ansprechperson für technische, sicherheitsrelevante Themen.

Es wurde ein mehrstufiges Schulungsprogramm umgesetzt. Das Schulungsprogramm beinhaltet die Integration der Informationssicherheit in die Geschäftsprozesse von LGP. Es wurden die dazu notwendigen Richtlinien veröffentlicht, die den erlaubten Umgang mit Mandanteninformationen beschreiben, um die Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit derselben sicherzustellen.

- Vertraulichkeit: Mandanteninformationen dürfen nur berechtigten Personen zugänglich sein.
- Integrität: Korrektheit und Vollständigkeit der Mandanteninformationen.
- Verfügbarkeit: Mandanteninformationen sollen verfügbar sein, wenn wir sie benötigen.

Korruptionsbekämpfung:

Mit Bestellung von Manfred Stimmler als Kanzleileiter von LGP wurde ein Experte der Pflichten und Rechte eines österreichischen Rechtsanwaltes besetzt. Er hatte 40 Jahre lang die Führung des Kammeramtes der Rechtsanwaltskammer Wien inne und war über viele Jahre in leitenden Funktionen bei juristischen Fachverlagen tätig.

Er leistet einen entscheidenden Beitrag bei der Schulung von Rechtsanwaltsanwärtern und Fortbildung von Rechtsanwälten betreffend ihrer Rechte und Pflichten gegenüber Mandanten und Dritten bei der berufsmäßigen Parteienvertretung in allen gerichtlichen und außergerichtlichen, in allen öffentlichen und privaten Angelegenheiten. Zudem unterliegen Rechtsanwaltsanwärter und Rechtsanwälte einer gesetzlich geschützten Verschwiegenheitspflicht sowie strenger Standesvorschriften zum Schutz der Klienten, diese ergeben sich in Österreich aus der Rechtsanwaltsordnung (RAO). Bei der Einhaltung dieser Bestimmung unterstützt der Kanzleileiter mit seiner ausgewiesenen Expertise nebst der Übernahme von Aufgaben der allgemeinen Kanzleileitung. Hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang, dass der Rechtsanwalt im Hinblick auf die besonders hohe Gefahr der Geldwäscherei oder Terrorismusfinanzierung verpflichtet, alle Geschäfte besonders sorgfältig zu prüfen, bei denen er im Namen und auf Rechnung seiner Partei Finanz- oder Immobilientransaktionen durchführt oder für seine Partei an deren Planung oder Durchführung mitwirkt. Bei der Einhaltung der sich aus dieser Gefahr ergebenden Pflichten, welche in den §§ 8 a - f RAO festgehalten sind, steht Manfred Stimmler als Coach und Supervisor zur Verfügung.

Der Startschuss zur Implementierung von Maßnahmen zur Erfüllung der aus der 4. Geldwäsche-Richtlinie erwachsenden Sorgfaltspflichten erfolgte im März 2017 durch externe und interne Schulungen unserer Mitarbeiter. Diese wurden über die neue Rechtslage unterrichtet und angewiesen, die in ihrem jeweiligen Verantwortungsbereich liegenden strukturellen Änderungen zu vollziehen.

Im Fokus der Maßnahmen stand zunächst insbesondere die kanzlei- und mandatsbezogene Risikoanalyse, deren Ergebnisse in die Kanzleiorganisation einfließen werden.

Es wurden intern durch Rechtsanwalt Mag. Roman Tobeiner Schulungen durchgeführt, welche sowohl über den Inhalt der Richtlinie sowie damit neue bestehende Präventionspflichten der Mitarbeiter informiert haben. Diese Sorgfaltspflichten umfassen die Verpflichtung zur Einholung zusätzlicher Informationen über den Kunden/Mandanten, die in Aussicht genommene Geschäftsbeziehung und die Herkunft der Gelder, von Gründen für die geplanten Transaktionen, der Zustimmung der Geschäftsleitung vor Anknüpfung der Geschäftsbeziehung und die erhöhte Überwachung der Geschäftsbeziehung.

Maßnahmen zur Umsetzung der Ziele:

- Zahlungen aller Art werden genau erfasst und verbucht. Jeden Verdacht auf Korruption, Erpressung oder Bestechung leiten wir an die zuständigen Behörden weiter.
- Mitarbeiter werden im Rahmen einer Verschwiegenheitserklärung zu diesem Thema sensibilisiert und verpflichtet.
- Auch unsere Geschäftspartner und Lieferanten sind dazu angehalten, die Prinzipien der Korruptionsbekämpfung sowie die Verschwiegenheitspflicht einzuhalten.
- Für Fragen und Beschwerden auf diesem Sachgebiet stehen die Verwaltung, unsere Kanzleileitung sowie die Partner zur Verfügung.

Maßnahmen zur Messung der Ergebnisse:

- Es erfolgt eine regelmäßige Überprüfung der Grundsätze durch das Kanzlei-management.
- Es erfolgt eine jährliche Kontrolle im Rahmen des COP - Fortschrittsberichts für den Global Compact.