



|||INOERR

Making an impact

Nachhaltigkeit 2026: Verantwortung
übernehmen. Transformation gestalten.

Inhalt



Strategie

- 03 Editorial Co-Sprecher
- 04 Wirkung im Überblick

Environment

- 06 Partner Tobias Bosch über Nachhaltigkeit
- 09 Team Green in der Praxis
- 09 IT-Hardware im Kreislauf
- 10 Nachhaltige Standortwahl

Social

- 12 HR: Entwicklung als Erfolgsfaktor
- 13 Partnerin Anke Meier zum Mentoring-Programm Her Success
- 16 Gesunde Leistung mit Thrive
- 17 Diversity: Vielfalt als Stärke
- 18 Pro bono: Recht im Behindertensport
- 19 Engagement: Social Summer
- 19 Das Justiz-Projekt zur Resilienz
- 20 Das Noerr KinderCamp für Teilhabe

Governance

- 22 Compliance Officer Oliver Schöpp zu Compliance als strukturprägendem Rahmen
- 25 Nachhaltigkeit und starke Strukturen

ESG-Beratung

- 28 ESG-Transformation begleiten
- 29 ESG als Wettbewerbsfaktor nutzen
- 30 Interdisziplinäre Perspektiven

-
- 31 Ansprechpersonen
 - 32 Impressum

Warum Nachhaltigkeit ein zentraler Bestandteil unseres Denkens und Handelns ist

Die mit Nachhaltigkeit verbundenen hohen ökologischen, sozialen und ethischen Standards zählen zu den zentralen Säulen unserer übergreifenden Kanzleistategie. Als Kanzlei übernehmen wir Verantwortung – für unsere Mandanten ebenso wie für unsere Gesellschaft, unsere Umwelt und zukünftige Generationen.

Wie Ressourcen genutzt, Risiken verteilt und der Zugang zu Chancen gestaltet werden, ist geprägt durch die Leitplanken nationalen und internationalen Rechts. Gerade in Zeiten politischer Herausforderungen und technologischer Umwälzungen begreifen wir es daher als unsere Aufgabe, Rahmenbedingungen neu zu denken: klimafreundlich, digital, resilient. Es ist unser Anspruch, Nachhaltigkeit so zu gestalten, dass sie Impulsgeber für Innovation

und langfristige Wettbewerbsfähigkeit ist – für unsere Kanzlei, für unsere Mandanten und für einen zukunftssicheren Wirtschaftsstandort Deutschland.

Vor diesem Hintergrund haben wir umfassende Maßnahmen ergriffen: Ein ambitionierter [Klimaschutz-Fahrplan](#) und eine strenge [Richtlinie zum ressourcenschonen den Reisen](#) zielen darauf ab, unseren ökologischen Fußabdruck zu reduzieren. Die konsequente Förderung unserer Beraterinnen im Rahmen des [Her-Programms](#) leistet einen aktiven Beitrag zur Chancengleichheit. Der Aufbau unseres Diversity-Netzwerks treibt [Inklusion und gelebte Vielfalt](#) bei Noerr voran. Mit der [Thrive-Initiative](#) fördern wir eine gesunde Performancekultur und stärken die Leistungsfähigkeit unserer Teams.

Unsere langjährige [Pro bono-Arbeit](#) und das 2011 ins Leben gerufene [Noerr KinderCamp](#) sind Ausdruck einer tief verwurzelten gesellschaftlichen Verantwortung. Die Stärkung unserer [Compliance-Abteilung](#) garantiert eine integre und belastbare Governance.

Nachhaltigkeit ist mehr als ein Projekt. Nachhaltigkeit treibt uns an: Sie verlangt eine klare Positionierung, konsequentes Handeln und den Mut, Gewohntes zu hinterfragen – in unserer Kanzlei ebenso wie in der Beratung unserer Mandanten.

Torsten Fett
Co-Sprecher

Alexander Ritvay
Co-Sprecher



Durch den engagierten Einsatz unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist es gelungen, Nachhaltigkeit und Verantwortung fest im Kanzleialltag zu verankern. Wir werden unsere Ambitionen mit Nachdruck vorantreiben.



Torsten Fett
Co-Sprecher



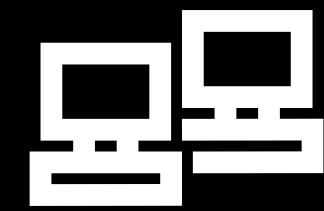
Wer heute auf starke soziale Standards, gelebte Verantwortung und transparente Strukturen setzt, stärkt nicht nur seine Resilienz, sondern sichert auch seine Wettbewerbsposition in der Zukunft.



Alexander Ritvay
Co-Sprecher

Wirkung entfalten

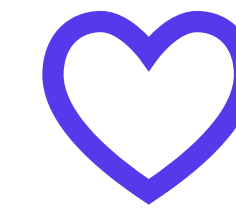
Diese Kennzahlen zeigen, wie das Engagement der Kanzlei unseren Mandanten, dem Markt und der Gesellschaft zugutekommt.



Über

3.900

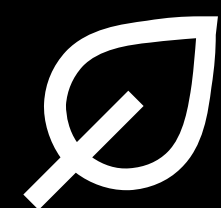
IT-Geräte wurden seit 2019 mit dem Kooperationspartner AfB refurbished / recycelt



Über

3.200

benachteiligten Kindern und Jugendlichen haben wir seit 2011 Ferien im **Noerr KinderCamp** am Fuschlsee ermöglicht



Klimaziel

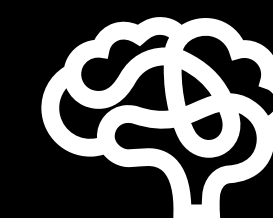
1,5°

Im Einklang mit dem Pariser Klimaschutzabkommen



Aufbau eines Compliance-Management-Systems

Seit 2022 stellen wir Compliance als eigenständigen Bereich organisatorisch neu auf und verfügen zugleich über einen zentralen Bereich zur Verhinderung von Geldwäsche



Mehr als

1.000

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben seit 2022 an unserer Initiative **Thrive** für gesunde Leistung und Wohlbefinden teilgenommen

ESG-Engagement im Kanzleialltag

Fünf ESG-Gruppen prägen die Kanzleikultur bei Noerr und machen das Engagement der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sichtbar – von Diversity und Nachhaltigkeit über persönliche Entwicklung bis hin zu **Pro bono**



Environment

An aerial photograph of a train traveling on a set of tracks that curve through a dense forest. The trees are in various stages of autumn, with colors ranging from bright yellow and orange to deep green. The train is positioned in the center of the frame, moving away from the viewer. The overall scene is a harmonious blend of nature and infrastructure.

Wir arbeiten kontinuierlich daran, unsere Treibhausgasemissionen in allen Bereichen zu reduzieren und richten uns dabei an anerkannten wissenschaftlichen Rahmenwerken wie der Science Based Targets initiative (SBTi) aus. Wir streben nach ganzheitlichem Klimaschutz durch gezielte Maßnahmen, die zur Minimierung unseres CO₂-Ausstoßes beitragen und somit das 1,5 Grad-Ziel des Pariser Klimaschutzabkommens unterstützen.



Interview

Zwischen Termindruck und Klimaverantwortung

Nachhaltigkeit verliert derzeit in der öffentlichen Debatte an Priorität – umso wichtiger ist es, im eigenen Handlungsbereich Verantwortung zu übernehmen. Für Kanzleien ist Mobilität ein zentraler Emissionstreiber. Unser für Nachhaltigkeit verantwortlicher Partner Tobias Bosch erklärt, warum Geschäftsreisen ein entscheidender Hebel sind und wie aus Leitplanken Haltung wird.

Nachhaltigkeit erlebt derzeit Gegenwind. Warum erscheint es vielen plausibel, Klima- und Umweltthemen niedriger zu priorisieren – und wo endet diese Logik?

Tobias Bosch: Ich glaube, viele Menschen erleben derzeit andere Krisen als unmittelbarer: geopolitische Spannungen, wirtschaftlichen Druck, persönliche Unsicherheiten. Der Klimawandel dagegen ist kein plötzlicher Einschnitt, sondern ein schleichender Prozess. Gerade das macht es leichter, ihn zu verdrängen. Aber die physikalischen Vorgänge finden statt. Ob wir darüber sprechen oder nicht – die Veränderungen treten ein.

Partner Tobias Bosch, seit 2015 bei Noerr, im Gespräch über Mobilität und Klimaverantwortung.

Deshalb ist Nachhaltigkeit kein Thema, das man parken kann. Es bleibt – unabhängig von politischen Stimmungen.

Wie stellen Sie sicher, dass Nachhaltigkeit bei Noerr kein Zusatzthema bleibt?

Vor fünf Jahren habe ich das Thema aus persönlicher Überzeugung in die Partnerschaft getragen. Schnell wurde deutlich, dass Nachhaltigkeit keine vorübergehende Einzelinitiative bleiben kann. Deshalb haben wir ESG strukturell verankert: mit einer Head of Sustainability, die das Thema bündelt, und mit quartalsweisen Gesprächen auf Managementebene. Gleichzeitig haben wir mit **Team Green** ein Forum geschaffen, in dem Kolleginnen und Kollegen >



Bewusst unterwegs – die Reiserichtlinie der Kanzlei

Geschäftsreisen gehören zum Kanzlei-Alltag – und zum CO₂-Fußabdruck von Noerr. Deshalb hat die Kanzlei klare Leitplanken gesetzt: Innerdeutsche Ziele mit einer Fahrzeit bis zu 4,5 Stunden sollen bevorzugt mit der Bahn erreicht werden.

Damit klimafreundliches Reisen im Berufsalltag selbstverständlicher wird, greifen mehrere Ebenen ineinander. Bereits im Buchungsprozess werden Optionen nach ihrem CO₂-Ausstoß bewertet und angezeigt. Somit steht bereits bei der Wahl des Verkehrsmittels eine Entscheidungshilfe zur Verfügung.

Gleichzeitig erfasst Noerr systematisch das Reiseverhalten aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, um daraus Erkenntnisse abzuleiten und klimafreundliche Mobilität langfristig stärker zu verankern.



aus verschiedenen Bereichen eigene Impulse setzen und konkrete Maßnahmen in die Kanzlei einbringen können.

Wie arbeitet Team Green konkret?

Team Green ist unser operativer Motor. Rund 15 Kolleginnen und Kollegen aus unterschiedlichen Bereichen treffen sich regelmäßig, um konkrete Themen voranzubringen, vom nachhaltigen Büro über Beschaffung bis hin zu internen Veranstaltungsformaten. Wir diskutieren, was realistisch umsetzbar ist, geben Impulse und tragen sie in die Standorte. Einmal im Jahr vertiefen wir ein Schwerpunktthema in

einem Workshop. So entsteht Veränderung nicht nur im Management, sondern aus der Organisation heraus.

Ein Blick in die Klimabilanz macht deutlich: Geschäftsreisen gehören zu den größten Emissionstreibern. Wo liegt in diesem Bereich der zentrale Hebel?

Mobilität entsteht durch unser eigenes Handeln und lässt sich unmittelbar beeinflussen. Gerade deshalb tragen wir hier auch eine besondere Verantwortung. Wir können Reisen vermeiden, anders organisieren oder bewusst verlagern. Anders als bei unseren Bürostandorten entscheiden

wir in diesem Bereich täglich neu. Genau diese Steuerbarkeit macht Mobilität zu einem besonders relevanten Ansatzpunkt.

Wie übersetzen Sie diesen Ansatz in konkrete Leitplanken?

Wir haben eine Reiserichtlinie eingeführt, die klare Orientierung gibt und Mobilität bewusster ausrichtet. Für innerdeutsche Strecken unter 4,5 Stunden ist die Bahn die bevorzugte Option, Flugreisen sollen nach Möglichkeit vermieden werden. Wenn sie erforderlich sind, wird die Nutzung von Economy angestrebt. Ergänzend haben wir ein Ampelsystem eingeführt, das bei der Buchung sichtbar macht, wie sich eine Reise zu unseren Vorgaben verhält. Damit schaffen wir Transparenz und erleichtern bewusste Entscheidungen. Gleichzeitig setzen wir auf Eigenverantwortung, denn nicht jede Situation lässt sich schematisch regeln. Auch bei der Hotelauswahl achten wir verstärkt auf Nachhaltigkeitsstandards.

12,6 %

Steigerung der Bahncard-Beantragungen seit 2024

Nachhaltigkeit zeigt sich in Entscheidungen des Alltags. Zum Beispiel bei der Frage: Flug oder Bahn?



Tobias Bosch Partner und Verantwortlicher für Nachhaltigkeit

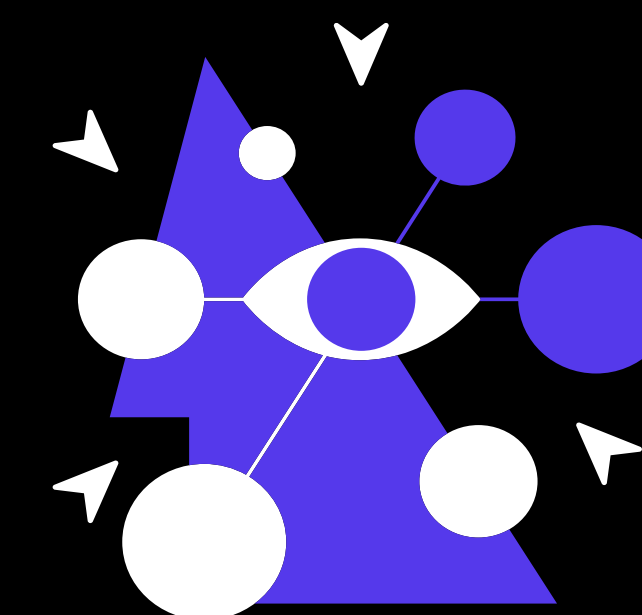
Wie lässt sich nachhaltiges Reisen mit dem hohen Termindruck im Berateralltag vereinbaren?

Mandanten- oder Gerichtstermine lassen sich nicht immer mit einer klimafreundliche Anreise verbinden. Wenn ein Termin um neun Uhr beginnt, wird es mit der Bahn schnell eng. In solchen Situationen entstehen Zielkonflikte zwischen Effizienz und Emissionsreduktion. Selbst eine Anreise am Vorabend ist nicht immer praktikabel. Das gehört zur Realität unseres Berufs. Entsprechend stoßen unsere internen Vorgaben dort an Grenzen, wo externe Erwartungen den Takt bestimmen. Gleichzeitig arbeiten wir daran, bei internen Veranstaltungen bewusst umzusteuern. Partnermeetings beginnen heute später oder werden anders getaktet, damit eine Anreise mit der Bahn realistisch möglich ist. Dort, wo wir selbst Einfluss haben, nutzen wir ihn. In allen

anderen Fällen braucht es Abwägung und verantwortungsvolle Entscheidungen im Einzelfall – aber mit dem klaren Ziel, Emissionen so weit wie möglich zu reduzieren.

Ist nachhaltiges Reisen am Ende eine Frage der Regel – oder der Haltung?

Richtlinien geben Orientierung, aber am Ende entscheidet sich nachhaltiges Reisen >



CO2-Ampelsystem für Geschäftsreisen

Bei der Reisebuchung zeigt ein Ampelsystem, ob die ausgewählte Reiseoption den Vorgaben der Reiserichtlinie entspricht. Abweichungen müssen begründet werden. Gleichzeitig werden Reisedaten systematisch erfasst, um Emissionen zu monitoren und Entwicklungen nachvollziehbar zu machen. So werden CO2-Emissionen bei der Reiseplanung zu einem transparenten Entscheidungskriterium.



Der Klimaschutz-Fahrplan

Der Weg zur klimafreundlichen Kanzlei ist mit klaren Schritten hinterlegt. Erste wichtige Meilensteine sind bereits erreicht:

- > Internes Projektteam für Klimaschutz aufgebaut (**Team Green**)
- > Treibhausgasbilanz erstellt und zentrale Emissionsquellen identifiziert
- > Klimaschutz-Fahrplan mit Zielen und Handlungsfeldern entwickelt
- > Umsetzung gestartet – u. a. mit neuer Reiserichtlinie, Maßnahmen zu Energieeffizienz und Mobilität sowie Initiativen wie **Team Green**, die nachhaltiges Handeln im Kanzleialltag stärken

in der persönlichen Haltung. Wir können Leitplanken setzen und Transparenz schaffen. Doch gerade in einer Partnerschaft mit hoher Eigenverantwortung lässt sich nicht alles verpflichtend durchsetzen. Ich sehe aber, dass sich etwas bewegt. Bei der Anreise zu internen Veranstaltungen sitzen heute deutlich mehr Kolleginnen und Kollegen im Zug als noch vor einigen Jahren. Je mehr wir bewusst mit der Bahn reisen, desto stärker verändert sich auch das Gefühl dafür, was normal ist. Jüngere Generationen gehen oft selbstverständlicher mit dem Thema um, während andere noch an gewohnten Mustern festhalten. Deshalb bleibt es wichtig, die Kolleginnen und Kollegen mitzunehmen. Kulturwandel entsteht nicht über Nacht, sondern durch Vorbilder und konsequentes Dranbleiben.

Sie reisen selbst, wann immer möglich, mit der Bahn. Was verändert sich, wenn diese Entscheidung selbstverständlich wird?

Am Anfang muss man die eigene Routine etwas umstellen. Eine Zugreise dauert manchmal länger, aber ich kann die Zeit sehr gut zum Arbeiten nutzen. Vier Stunden im Zug sind für mich oft produktiver als ein Flug. Natürlich gibt es im Bahnverkehr noch Verbesserungsbedarf, gerade bei Zuverlässigkeit und Infrastruktur. Trotzdem funktioniert vieles gut, wenn man Verbindungen bewusst auswählt. Gleichzeitig hat sich das Reisen insgesamt stark verändert. In den

letzten zehn Jahren hat sich unsere Reisetätigkeit mehr als halbiert, weil heute vieles digital stattfindet. Gerade deshalb lohnt es sich, die verbleibenden Reisen möglichst sinnvoll zu gestalten.

Worauf wird es künftig ankommen, damit nachhaltiges Handeln selbstverständlich bleibt?

Nachhaltiges Handeln wird nur dann selbstverständlich, wenn es dauerhaft Teil der Kanzleikultur wird. Richtlinien und Ziele sind wichtig, aber entscheidend ist, dass das Thema im Alltag präsent bleibt. Dazu gehört, immer wieder zu erklären, warum Veränderungen notwendig sind, und möglichst viele einzubeziehen. Gerade in einer Partnerschaft spielt dabei die Vorbildfunktion eine große Rolle. Wenn Führungspersonen sichtbar Verantwortung übernehmen, entsteht Orientierung für die Organisation. Am Ende geht es darum, Schritt für Schritt Gewohnheiten zu verändern – und den Wandel gemeinsam weiterzutragen. ■



JobRad
Leasing möglich



Bahncard 1. Klasse
Kostenübernahme



Deutschlandticket
Kostenübernahme



IT im Loop – gemeinsam für den Kreislauf

Als 2019 bei Noerr Hunderte Notebooks ausgetauscht werden sollten, stellte sich für Christian Dorsch, Leiter des IT Workplace Service, eine grundsätzliche Frage: Was passiert eigentlich mit der alten IT-Ausstattung? Statt Geräte abzuschreiben, entschied sich die Kanzlei, Hardware systematisch in den Kreislauf zurückzuführen – unter Einhaltung höchster Sicherheitsstandards. Die Wahl fiel auf die AfB gGmbH, ein gemeinnütziges IT-Unternehmen mit zertifizierter Datenvernichtung und vertraglich abgesicherten Prozessen, die den Anforderungen einer Wirtschaftskanzlei entsprechen.

Rund **3.900**
Geräte seit 2019 refurbished / recycled

Ein Blick auf das Jahr 2025 zeigt exemplarisch die Dimension: Statt verschrottet zu werden, wurden 782 Geräte mit 2,5 Tonnen Gewicht aufbereitet oder recycelt. So konnten 54.430 Kilogramm CO₂e eingespart werden. Gleichzeitig

Verschrotten wäre einfacher gewesen. Aber nicht die bessere Lösung.



Christian Dorsch
Head of IT Workplace Service

verbindet AfB ökologische Wirkung mit sozialer Verantwortung. Ein hoher Anteil der Belegschaft arbeitet in inklusiven Strukturen – IT-Aufbereitung wird so zum Motor beruflicher Teilhabe.

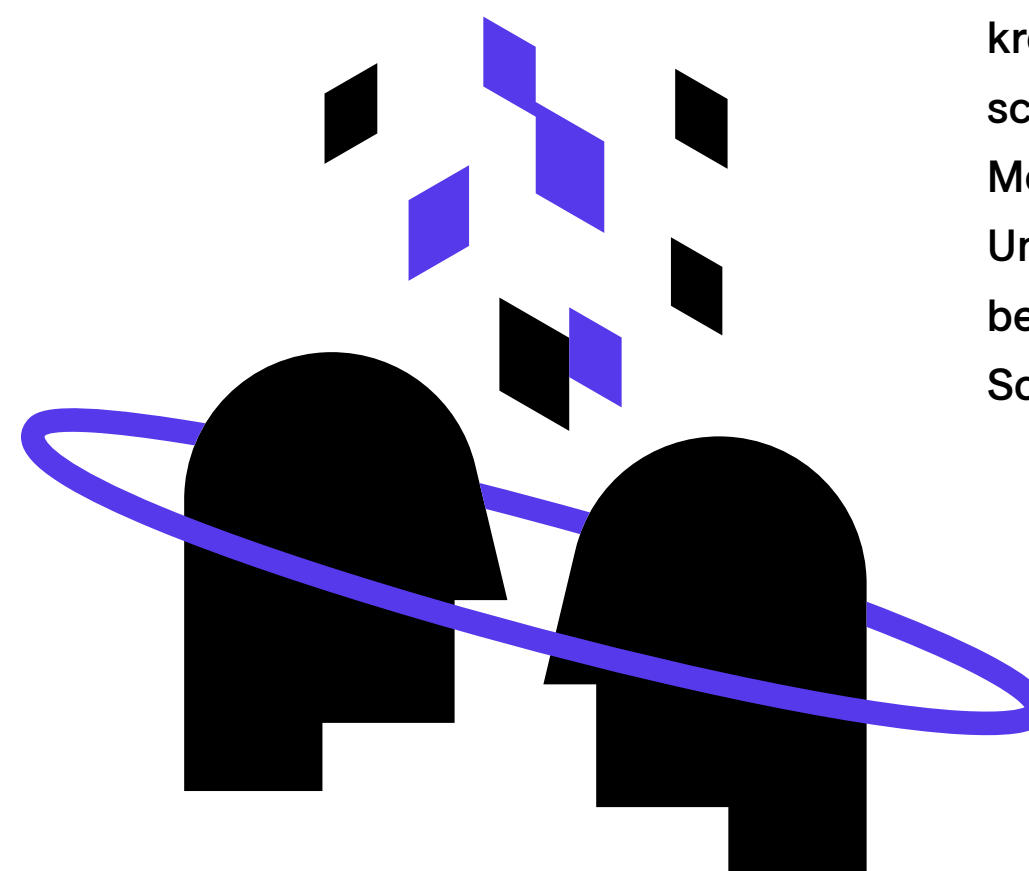
Der Kreislaufgedanke endet nicht bei der Rückgabe von IT-Equipment. Noerr selbst kauft auch aufbereitete Geräte bei AfB ein und führt so den Ressourcenkreislauf fort. Die Berichte über die ausgemusterten Notebooks im IT-Newsletter stoßen ebenso auf hohe Resonanz: Mittlerweile greifen Kolleginnen und Kollegen selbst zu Refurbished-Geräten und tragen den Gedanken der Wiederverwendung weiter. Was als Impuls aus der IT begann, hat sich zu einem strukturellen Element der Nachhaltigkeitsarbeit entwickelt.

Initiative im Kanzleialltag

Mit Team Green den Wandel vorantreiben

Seit 2021 gestalten engagierte Kolleginnen und Kollegen bei Noerr den Wandel zur klimafreundlichen Kanzlei aktiv mit. Im **Team Green** kommen juristische und nicht-juristische Bereiche standortübergreifend zusammen, von Beratung und Assistenz über IT und Einkauf bis zu Kommunikation und Travel-Management. Entscheidend ist nicht die Funktion, sondern die Bereitschaft, sich einzubringen.

Neben dem Tages- und Mandatsgeschäft engagieren sich die Mitglieder während ihrer Arbeitszeit dafür, Umweltthemen systematisch im Kanzleialltag voranzubringen und ökologische Verantwortung in angepasste Abläufe zu übersetzen. Im regelmäßigen Austausch bündeln sie Ideen aus den Fachbereichen und arbeiten eng mit dem Nachhaltigkeitsmanagement zusammen. Dabei wirken sie an der jährlichen Klimabilanz der Kanzlei mit, entwickeln den Klimaschutz-Fahrplan weiter und stoßen gemeinsam mit den Fachabteilungen konkrete Maßnahmen an – vom ressourcenschonenden Büro bis zu klimafreundlicherer Mobilität. Entscheidend ist, dass sie die Umsetzung bis zur sichtbaren Veränderung begleiten. So wird Nachhaltigkeit Schritt für Schritt Teil des gelebten Kanzleialltags. ■



3 Fragen an

Valentina Nieß
Associated Partner und
Mitglied im Team Green

Warum braucht eine führende Wirtschaftskanzlei wie Noerr heute ein Team Green?

Nachhaltigkeit prägt zunehmend die Erwartungen von Mandanten und sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Mit **Team Green** bündeln wir das Engagement aus verschiedenen Bereichen und stärken unsere Glaubwürdigkeit in Transformationsfragen.

Was hat Team Green im Kanzleialltag bereits verändert?

Team Green hat Impulse für nachhaltigere Beschaffung gesetzt und das Bewusstsein für Ressourcen im Büroalltag gestärkt. Aktionen wie **Social Summer** und Volunteering verbinden Umweltengagement mit einem sozialen Beitrag.

Wo liegt die größte Bewährungsprobe für Nachhaltigkeit in Kanzleien?

Engagement dauerhaft zu verankern: Einzelinitiativen müssen in klare Strukturen überführt werden – mit belastbaren Daten, Transparenz und Verantwortung auf allen Ebenen.

Nachhaltige Standortentwicklung

Neue Büros, mehr Energieeffizienz

Bürogebäude entscheiden maßgeblich über Energieverbrauch und Emissionen. Für uns sind sie deshalb ein wirksamer Hebel für mehr Effizienz und CO₂-Reduktion. Daher beziehen wir diese Faktoren gezielt in die Auswahl neuer Standorte ein.

Als für die Büros in Frankfurt und Düsseldorf ein Umzug anstand, haben wir Nachhaltigkeitskriterien von Anfang an in die Auswahl der neuen Bürogebäude einbezogen.

Unser Ziel war es, Standorte zu finden, die unseren Anforderungen an Energieeffizienz und Ressourcenschonung entsprechen und langfristig mit unseren Klimazielen vereinbar sind. Dass die neuen Gebäudekomplexe einem hohen Standard folgen, zeigt sich in der angestrebten DGNB-Zertifizierung¹ in Platin, die beide Standorte nach Abschluss der Umbauten erreichen sollen.

In Düsseldorf wird dieser Anspruch an nachhaltige Gebäudeentwicklung konkret: Mehr als 50 % der bestehenden Bausubstanz bleiben erhalten und vermeiden so rund 3.500 Tonnen graue

Emissionen – ein Ansatz, der Prinzipien der Kreislaufwirtschaft im Gebäudebestand aufgreift. Ergänzt wird dies unter anderem durch den Einsatz erneuerbarer Energiequellen wie Photovoltaik und Geothermie, FSC-zertifizierte Materialien im Innenausbau sowie eine extensive Dachbegrünung. Intelligente Gebäudetechnik steuert zudem den Energieverbrauch im Betrieb gezielt.

In Frankfurt haben wir uns bewusst für ein denkmalgeschütztes Bestandsgebäude entschieden. Dieses wird derzeit unter Beachtung zeitgemäßer energetischer Standards grundlegend modernisiert. So kommen beispielsweise Photovoltaiksysteme zum Einsatz. Im Zuge der Modernisierung bleibt ein signifikanter Teil der bestehenden Gebäudesubstanz erhalten und es werden keine zusätzlichen Flächen versiegelt.

Unsere Bürostandorte spiegeln unseren Anspruch an nachhaltiges und zukunftsweisendes Arbeiten wider.



Alexander Jänecke
Partner und Büroleiter
Frankfurt

Auch im Bestand arbeiten wir gemeinsam mit den Gebäudeeigentümern an der Weiterentwicklung: Am Berliner Standort konnte beispielsweise der Energieverbrauch 2024 im Vergleich zum Vorjahr durch technische Effizienzmaßnahmen, Lifecycle-basierte Modernisierungen und den Einsatz von KI zur Optimierung des Gebäudebetriebs um rund sechs Prozent gesenkt werden. Parallel dazu gingen auch die CO₂-Emissionen zurück. Für uns werden Gebäude damit vom reinen Betriebsfaktor zu einem Bestandteil unserer Klimastrategie. ■

100 %

Ökostrom an allen deutschen Standorten



Der Umzug an den neuen Düsseldorfer Bürostandort mit DGNB-Vorzertifikat in Platin ist für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Jahr 2027 geplant.

¹ Die DGNB-Zertifizierung ist ein renommiertes Gütesiegel der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB) für nachhaltige Gebäude, Quartiere und Innenräume.

Social

A smiling woman with voluminous curly hair is the central focus. She is wearing a light pink blazer over a dark blue top and a black skirt with a gold belt buckle. She holds a white tablet computer. The background is a bright, modern office space with large windows and a green plant in the foreground.

Wir engagieren uns für unsere Gesellschaft und unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Vielfalt, Equity und Inklusion prägen unsere Kultur – mit besonderem Fokus auf Chancengleichheit für Frauen. Verantwortung übernehmen wir durch konkretes Handeln, etwa durch Pro bono-Arbeit und soziale Projekte.

Nachhaltiges Recruiting

Zukunftsfähige Köpfe sind unser Kapital

Nachhaltige Exzellenz prägt unseren Anspruch – in der Beratung ebenso wie in allen Teams. Sie entsteht dort, wo Menschen ein Umfeld finden, das ihre persönliche Entwicklung und ihre berufliche Karriere fördert, sie in ihrer Vielfalt stärkt und ihre Leistungsfähigkeit langfristig schützt. Die Grundlage wird durch unsere einzigartige Förderkultur gebildet. Sie ist zugleich ein strategischer Hebel für Resilienz und Zukunftsfähigkeit.

Wir gehören zu den erfolgreichsten unabhängigen Kanzleien Europas. Unsere Stärke liegt im Zusammenspiel aus individueller Ambition und gemeinsamer Verantwortung. Die im Folgenden vorgestellten HR-Initiativen spiegeln sich in Spitzenrankings, in der Zufriedenheit unserer Associates und in einer Arbeitskultur, die nachhaltige Leistungsfähigkeit systematisch entwickelt. Sie prägen unseren Arbeitsalltag und schaffen Raum für gemeinsames Wachsen – fachlich, menschlich und organisatorisch.

Mit unserem Programm **Rise** unterstützen wir jede Beraterin und jeden Berater auf ihrem individuellen Karriereweg – vom Associate bis zur Equity Partnerin oder zum Equity Partner. Fachliche Exzellenz und persönliche Entwicklung greifen entlang klarer Wegmarken in verbindlichen Modulen und individuellen Vertiefungen ineinander. So gestalten wir Entwicklung mit Struktur.

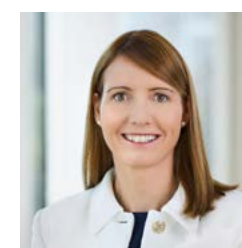
Perspektivenvielfalt ist für uns eine zentrale Voraussetzung für starke Führung. Mit der Initiative **Her** fördern wir

gezielt die Karriereentwicklung von Frauen in der Kanzlei. Das Mentoring-Programm **Her Success** begleitet unsere Beraterinnen auf ihrem Weg in die Partnerschaft. In Tandems mit Partnerinnen und Partnern sowie einem Buddy tauschen sie sich aus, erhalten Feedback, vernetzen sich strategisch und erweitern so ihre Handlungsspielräume. **Her** steht für gelebte Chancengleichheit und den Anspruch auf gleichberechtigte Teilhabe.

Der Arbeitsalltag in einer Kanzlei ist anspruchsvoll und fordernd. Genau deshalb investieren wir bewusst in gesunde Leistungsfähigkeit. Mit **Thrive** etablieren wir eine übergreifende Kultur der **Healthy Performance**. In Trainings und Workshops vermitteln wir Wissen und Werkzeuge für mentale und körperliche Stärke, fördern bewusste Selbstführung und begleiten die Umsetzung im Alltag. Resilienz ist für uns eine zentrale Kompetenz und Voraussetzung für nachhaltige Performance.

Verantwortung endet für uns nicht im Mandat. Sie prägt auch unsere Kultur und unser gesellschaftliches Engagement. Mit **Team Green** und dem **Diversity Committee** treiben wir die nachhaltige Transformation unserer Kanzlei voran und verankern ökologische Verantwortung und Chancengerechtigkeit dauerhaft. Auch gesellschaftliches Engagement braucht Freiräume.

Als Kanzlei denken wir Entwicklung nicht punktuell, sondern langfristig. Zukunftsfähigkeit bedeutet für uns, Persönlichkeiten über ihren gesamten Karriereweg hinweg zu begleiten und gezielt zu stärken – fachlich, persönlich und in ihrer Führungsrolle. Diese Investition ist Teil unserer Strategie und Ausdruck unseres Anspruchs an nachhaltige Exzellenz.



Ulrike Lehbrink
Chief Human Resources Officer

Wir schaffen sie bewusst und ermöglichen **Pro bono-Arbeit** in Deutschland und weltweit.

Wir entwickeln uns kontinuierlich weiter – als Organisation, in unseren Teams und auf persönlicher Ebene. Nachhaltige Exzellenz ist für uns kein Zielpunkt, sondern kontinuierlicher Antrieb. ■

Mitgestalten und wachsen

Noerr schafft Räume, in denen sich Menschen einbringen, Verantwortung übernehmen, beruflich weiterentwickeln und über sich hinauswachsen können.



Rise
begleitet individuelle Entwicklung auf allen Karrierestufen



Her
unterstützt Frauen auf dem Weg in Führungsverantwortung



Thrive
stärkt gesunde und nachhaltige Leistungsfähigkeit



Team Green
gestaltet ökologische Verantwortung aktiv mit



Team Diversity
treibt Chancengerechtigkeit voran



Pro bono
engagiert sich für Grund- und Menschenrechte und für die Allgemeinheit

Interview

Her Success: Gemeinsames Ziel Partnerschaft

Wie werden aus exzellenten Juristinnen erfolgreiche Partnerinnen? Anke Meier, Partnerin und Projektverantwortliche für Her Success, und Paula Link, Senior Associate und Mentee des Programms, sprechen über Karrierewege, strukturelle Hürden – und darüber, wie Frauenförderung die gesamte Kanzleikultur verändert.



Frau Meier, warum gehört Frauenförderung bei Noerr in die Verantwortung der Partnerschaft – und nicht allein in den Bereich Personalentwicklung?

Anke Meier: Zentrale Themen einer Kanzlei kann man nicht einfach delegieren. Dazu gehört auch Frauenförderung. Die Partnerschaft prägt, wie Karrierewege gestaltet werden, wer Sichtbarkeit bekommt und welche Chancen sich eröffnen. Wenn wir wollen, dass mehr Frauen den Weg in Führungspositionen gehen, müssen wir diese Entwicklung aktiv unterstützen. Programme wie Her Success helfen uns dabei, Strukturen zu schaffen und Kolleginnen auf dem Weg zur Partnerschaft gezielt zu begleiten. Damit prägen wir auch die Führungskultur unserer Kanzlei.

Frau Link, wie erleben Sie zu Beginn Ihrer Karriere die Ausgangslage für Frauen im Kanzleialltag?

Paula Link: In vielen Situationen merkt man, dass Frauen noch in der Minderheit sind – etwa in größeren Meetings, in Projekten oder bei externen Terminen. Das prägt auch die Dynamik solcher Runden. Männliche Kollegen kennen diese Perspektive nicht, weil sie selten erleben, selbst einmal nicht in der Mehrheit zu sein. Gerade dadurch wird deutlich, dass es strukturelle Unterschiede gibt.

Partnerin Anke Meier im Austausch mit Senior Associate Paula Link über das Programm Her Success.

Männer erleben selten, wie es ist, an einem Tisch in der Minderheit zu sein.



Paula Link
Senior Associate
und Mentee

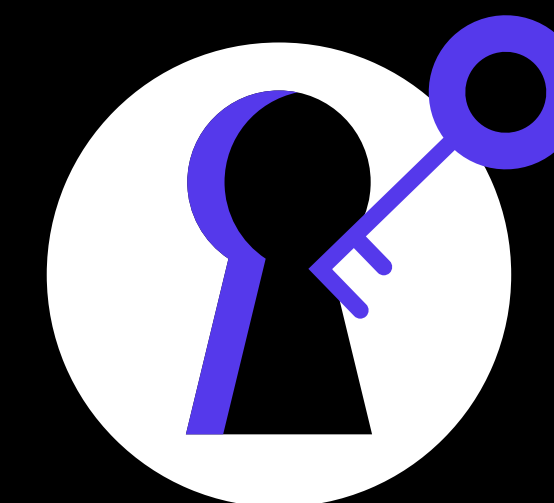
Anke Meier: Wir beobachten im Alltag, dass Männern oft schneller Sichtbarkeit zuge-
traut wird, während Frauen eher im Hinter-
grund arbeiten. Deshalb ist es wichtig, hier
bewusst gegenzusteuern und Kolleginnen
frühzeitig zu ermutigen, sichtbare Rollen zu
übernehmen.

Warum reicht fachliche Exzellenz auf dem Weg zur Partnerschaft nicht aus?

Anke Meier: Juristische Qualität ist die Grundlage. Wer Partnerin oder Partner werden will, braucht darüber hinaus eine unternehmerische Perspektive: Mandanten gewinnen, im Markt sichtbar sein und Netzwerke aufbauen. Es geht darum, sich zu einer Beraterpersönlichkeit zu entwickeln, die Vertrauen schafft und neue Geschäftsfelder erschließt. Genau an dieser Stelle setzt das Programm Her Success an und unterstützt Kolleginnen dabei, diese Rolle frühzeitig zu entwickeln.

Wie unterstützt Her Success Anwältinnen auf dem Weg zur Partnerschaft?

Paula Link: Her Success ist ein Mentoring-Programm, bei dem ich auf meinem Weg zur Partnerschaft von einem Tandem aus Mentorin oder Mentor und Buddy begleitet werde. >



Her Success Mentoring

Seit 2024 begleitet Her Success rund 90 Anwältinnen strukturiert auf ihrem Weg in die Partnerschaft. Senior Associates werden zunächst von einem Tandem aus Mentorin oder Mentor aus der Partnerschaft und einem Buddy aus dem Kreis der Counsel oder Associated Partner begleitet. Mit der Beförderung zum Associated Partner folgt Stufe zwei mit Mentoring durch einen Equity Partnerin oder Equity Partner. Ziel ist es, mehr Frauen erfolgreich in die Partnerschaft zu bringen.

Her – modernes Empowerment für Anwältinnen

Mit dem Programm Her bündelt Noerr Trainings, Netzwerke, Austauschformate und Mentoring. So werden Anwältinnen auf ihrem Weg in Führungspositionen unterstützt.

- **Her Rise**
Einzigartiges Trainings- und Entwicklungsprogramm für Anwältinnen mit Workshops und Impulsen zu Karriere, Selbstmarketing und Positionierung.
- **Her Executive Circle**
Inspirierende Veranstaltungsreihe, die Anwältinnen mit weiblichen Führungskräften aus Wirtschaft, Wissenschaft und Öffentlichkeit vernetzt.
- **Her Network**
Kanzleiinterne Vernetzungsplattform von Anwältinnen für Anwältinnen mit Austauschformaten wie Lunches, Führungen oder Vorträgen.
- **Her Success**
Zweistufiges Mentoring-Programm für Anwältinnen auf dem Weg zur Partnerschaft mit persönlicher Begleitung durch eine Partnerin oder einen Partner und Associated Partner.



Mit beiden kann ich Fragen besprechen, die auf diesem Weg entstehen – etwa zu Positionierung, Auftreten oder persönlichen Zielen. Besonders wertvoll ist dabei, von ihren Erfahrungen zu profitieren, konkrete Situationen aus dem Kanzleialltag zu reflektieren und Kontakte innerhalb der Kanzlei aufzubauen. Das hilft mir, die nächsten Schritte auf meinem Karriereweg bewusster zu planen.

Welche Wirkung entfaltet das Programm darüber hinaus in der Kanzlei?

Anke Meier: Her Success wirkt weit über die individuelle Förderung hinaus. Durch den engen Austausch zwischen Mentees, Buddys und Mentorin oder Mentor erleben viele Partner und Associated Partner erstmals konkret, welche Herausforderungen Kolleginnen auf ihrem Karriereweg begegnen. Dieser Perspektivwechsel schärft das Bewusstsein dafür, wie Sichtbarkeit entsteht, wie Mandatsarbeit verteilt wird und welche Erwartungen an Führung gestellt werden – und wirkt damit auch auf die Führungskultur in der Kanzlei. Gleichzeitig entstehen neue Netzwerke über Praxisgruppen und Standorte hinweg, die den Austausch stärken. Das verändert langfristig auch die Zusammenarbeit – weil mehr Verständnis dafür entsteht, wie vielfältig Karrieren sein können und wie wichtig es ist, Talente gezielt zu fördern.



Her Success setzt bewusst auf ein Tandem aus Mentorin beziehungsweise Mentor und Buddy. Was macht diese Kombination so wertvoll?

Anke Meier: Mentor und Buddy bringen bewusst zwei unterschiedliche Perspektiven ein. Mentorinnen und Mentoren sind Partnerinnen und Partner, die ihre Erfahrungen zu unternehmerischer Verantwortung, Mandatsentwicklung oder Führungsfragen aus vielen Jahren Kanzleiarbeit weitergeben. Buddys sind meist Associated Partner und damit näher an der aktuellen Karrieresituation der Mentees. >

Unser Ziel ist klar: Wir wollen mehr Frauen in die Partnerschaft bringen – und sie auf diesem Weg gezielt begleiten.



Anke Meier
Partnerin und Verantwortliche für Her Success

So entsteht ein Austausch, der strategische Perspektiven mit sehr praktischen Erfahrungen verbindet. Weil Buddys dabei eine wichtige Rolle spielen, haben wir für sie eine eigene Programmebene geschaffen, auf der sie sich austauschen und ihre Rolle weiterentwickeln können.

Paula Link: Mich hat vor allem überrascht, wie offen dieser Austausch ist. Gerade am Anfang entwickelt sich die Zusammenarbeit mit Partnerinnen und Partnern noch. Im Austausch mit Mentor und Buddy merkt man aber schnell, dass alle – unabhängig von der Seniorität – ein gemeinsames Ziel verfolgen. Dadurch entstehen vertrauensvolle Gespräche, ehrliches Feedback und konkrete Hinweise für den eigenen Karriereweg.

Welche Rolle spielt Diversität in Führungsteams für die Zukunftsfähigkeit von Noerr?

Anke Meier: Diversität ist nicht nur eine kulturelle Frage, sondern auch ein wirtschaftlicher Faktor. Unterschiedliche

Perspektiven erweitern den Blick auf komplexe Fragestellungen und führen oft zu besseren Lösungen. Gerade in einer vielschichtigen Beratungswelt ist es wichtig, dass Führungsteams unterschiedliche Sichtweisen einbringen. Vielfalt stärkt damit auch die Wettbewerbsfähigkeit einer Kanzlei.

Woran werden Sie in einigen Jahren erkennen, dass Her Success strukturell Wirkung entfaltet?

Anke Meier: Wir messen uns zunächst daran, wie sich die Frauenquote auf der Ebene der assoziierten Partnerinnen entwickelt. Bis zur Equity-Partnerschaft dauert es länger. Entscheidend ist deshalb, einen größeren Pool an weiblichen Associated Partnern aufzubauen. Jede Kollegin, die auf diesem Weg eine Beförderungstufe erreicht, ist ein Erfolg.

Paula Link: Langfristig ist für mich ein wichtiges Ziel, dass Diversität in der Partnerschaft zur Normalität wird. Im besten Fall braucht es irgendwann keine speziellen Förderprogramme mehr, weil ein diverses Partnerumfeld selbstverständlich geworden ist und auch das Bewusstsein dafür in der Kanzlei gewachsen ist. Entscheidend ist für mich, dass Frauen sich stärker mit der Rolle als Partnerin, Unternehmerin und Führungskraft identifizieren können – und zugleich die strukturellen Rahmenbedingungen, Entwicklungsperspektiven und Offenheit in der Kanzlei diesen Weg selbstverständlich ermöglichen. ■

90

Rund 90 Mentees nehmen derzeit am Programm **Her Success** teil



„Die feminine Art zu netzwerken“: Inspirierender Austausch mit Helene Banner, Keynote-Speakerin zum Thema Leadership, und Noerr Partnerin Meike von Levetzow (re.) im Rahmen von **Her Executive Circle** am 27. Mai 2025 in Berlin.

Female. Future. Forward. Der Her Executive Circle.

Der **Her Executive Circle** bringt Noerr-Beraterinnen mit weiblichen Führungskräften aus Wirtschaft, Politik, Wissenschaft und Gesellschaft zusammen. In Panel-diskussionen, Keynotes, Workshops, Lunch-Sessions und Abendveranstaltungen schaffen wir Räume für fundierten fachlichen Austausch und authentische Einblicke in Leadership, Transformation und wegweisende Karrierewege – auch über Ländergrenzen hinweg.

Zu den Speakerinnen zählen inspirierende Persönlichkeiten – etwa die ehemalige Volkswagen-Vorständin Hiltrud D. Werner,

die ehemalige Profi-Fußballerin Viktoria Schnaderbeck oder Aufsichtsrätin und Managerin Sabine Eckhardt – die aus erster Hand ihre Erfahrungen zu Führung, Verantwortung und Wandel teilen.

Globale Vernetzung als Mehrwert

Mit **Her Executive Circle International** bieten wir die Möglichkeit zur globalen Vernetzung: Hier kommen Noerr-Partnerinnen mit ihren Counterparts in den internationalen Partnerkanzleien zusammen, um sich fachlich und persönlich auszutauschen und ihre Beziehungen über Grenzen hinweg zu stärken.

Die Zukunft von Leadership entsteht im Austausch – über Branchen, Erfahrungen und Perspektiven hinweg.



Katrin Andrä
Partnerin und Co-Koordinatorin **Her Network / Her Executive Circle**

Noerr Thrive

Change the Game für gesunde Leistung

Hochleistung unter Zeitdruck prägt unseren Arbeitsalltag. Komplexe Mandate und Aufgaben, hohe Verantwortung und enge Taktung gehören dazu – ebenso wie der Anspruch, auch unter Belastung fokussiert, konstruktiv und leistungsfähig zu bleiben.



Mit Noerr Thrive stärken wir gezielt das, was uns langfristig leistungsfähig macht: die mentale und körperliche Gesundheit.

Thrive ist unser kanzleiweites Resilienzprogramm und zugleich eine wachsende Community. Die Initiative setzt dort an, wo Belastung im Berufsalltag am stärksten wirkt: beim Umgang mit Stress, Energie und Aufmerksamkeit. Ziel ist eine Kultur gesunder Leistung, die auf bewusste Selbstführung und konstruktive Zusammenarbeit setzt.

Thrive verfolgt einen dreistufigen Ansatz: Wir vermitteln fundiertes Wissen zu mentaler Stärke und Stresskompetenz, entwickeln daraus individuelle Strategien

Thrive stärkt nicht nur Individuen, sondern auch unsere Zusammenarbeit – und damit den Erfolg unserer Kanzlei.



Meike von Levetzow
Partnerin und Co-Koordinatorin Thrive

Mehr als

1.000

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben seit 2022 an unserer Initiative Thrive teilgenommen

für den Arbeitsalltag und verankern das Gelernte konkret in Teamarbeit, Führung und persönlichem Arbeitsstil – unterstützt durch Trainings, Coachings und standortübergreifende Formate.

Ein besonderer Schwerpunkt ist das **Game-Changer-Programm**. In Peergroup-Coachings arbeiten Teilnehmerinnen und Teilnehmer online über mehrere Monate an Themen wie Resilienz, Produktivität, Zusammenarbeit und Führung, ergänzt durch individuelle Einzelgespräche. Im Fokus stehen konkrete Gewohnheiten, praxisnahe Werkzeuge und ein vertrauensvoller Austausch in der Gruppe auf Augenhöhe.

Thrive übersetzt wissenschaftliche Erkenntnisse in wirksame Praxis – für gesunde Leistung im anspruchsvollen Arbeitsalltag. ■



3 Fragen an Alexander Schilling
Partner und Koordinator Thrive-Club Frankfurt

Welcher Impuls aus Thrive hat für Sie im Alltag den größten Unterschied gemacht?

Die bewusstere Verknüpfung von Körper und Geist. Thrive hat mir gezeigt, wie stark sich körperliche Anspannung, Schlaf, Atmung oder Bewegung unmittelbar auf Konzentration, Entscheidungsfähigkeit und Gelassenheit auswirken. Besonders hilfreich sind die alltagstauglichen Übungen.

Was machen Sie heute anders, wenn Belastung im Team spürbar wird?

Ich achte stärker darauf, Leistungsfähigkeit und Regeneration im Team zusammenzudenken. Wir priorisieren klarer, sprechen Engpässe früher an und verteilen Aufgaben bewusster. So bleibt hohe Leistung auch in intensiveren Phasen nachhaltig möglich.

Was braucht es, damit Thrive im Arbeitsalltag nachhaltig wirkt?

Vor allem Konsequenz und Vorbilder. Wenn Führungskräfte zeigen, dass bewusste Pausen, realistische Planung und das Ansprechen von Belastung selbstverständlich sind, können die Impulse aus Thrive dauerhaft Teil der Arbeitskultur werden.

Diversity, Equity & Inclusion

Vielfalt als Stärke – und als Auftrag

Internationale, interdisziplinäre und interkulturelle Teams prägen unsere Kanzlei. Unterschiedliche Perspektiven stärken unsere Zusammenarbeit und unsere Beratung. Deshalb fördern wir Diversität strukturell und verbessern Chancengleichheit kontinuierlich.

Diversity ist für uns mehr als ein gesellschaftliches Anliegen – sie ist Teil unserer Kanzleistrategie und entsprechend strukturell verankert: Ein Diversity Committee entwickelt Initiativen und begleitet Maßnahmen, unterstützt von einem kanzleiweiten Netzwerk engagierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Ergänzend sensibilisieren Trainings zu Unconscious Bias für unbewusste Denkmuster und tragen dazu bei, faire Entscheidungsprozesse zu stärken.

Verschiedene Perspektiven stärken unsere Exzellenz, denn Vielfalt prägt die Kultur unserer Kanzlei.



Michael Hawkins
Partner und Co-Head
Diversity Committee

Seit 2012 sind wir zudem Unterzeichner der Charta der Vielfalt und engagieren uns darüber hinaus in zahlreichen Netzwerken, Initiativen und Veranstaltungen für mehr Diversität im juristischen Umfeld. Dazu gehören Kooperationen mit Organisationen aus dem Diversity-Kontext ebenso wie **Pro bono-Beratung** für Initiativen, die sich für Gleichberechtigung und gesellschaft-

Mehr Vielfalt im Recht beginnt im Studium. Mit dem Noerr Deutschlandstipendium wollen wir genau dort Chancen öffnen.



Marlies Raschke
Partnerin und Co-Head
Diversity Committee

liche Teilhabe einsetzen. Einen Überblick über unsere Aktivitäten und Partnerschaften bietet unser Diversity-Positionspapier.

Gleichzeitig verstehen wir Vielfalt als Prozess. Deshalb überprüfen wir regelmäßig, wie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Zusammenarbeit und Chancengleichheit erleben und wo sich Strukturen weiterentwickeln lassen. Aktuell stehen zwei Themen besonders im Fokus. Zum einen die Förderung von Frauen in juristischen Karrieren: Mit den Programmen der **Her-Initiative** stärken wir Entwicklung, Vernetzung und Sichtbarkeit unserer Beraterinnen. Zum anderen rückt die soziale Herkunft stärker in den Blick. Mit dem **Noerr Diversity Deutschlandstipendium**, das Partnerin Marlies Raschke und Partner Michael Hawkins verantworten, unterstützen wir talentierte Studierende unabhängig von finanziellen Voraussetzungen und familiären Bildungshintergründen. ■



Treffen der von Noerr geförderten Stipendiatinnen und Stipendiaten des Deutschlandstipendiums Anfang 2026 in Münster.

Mehr Vielfalt mit dem Deutschlandstipendium

Talent darf nicht am Geld scheitern. Mit dem **Deutschlandstipendium** unterstützt Noerr junge Menschen im Jurastudium, vor allem besonders begabte Studentinnen und Studenten, Bildungsaufsteiger und -aufsteigerinnen sowie engagierte Nachwuchsjuristinnen und -juristen.

Seit dem Wintersemester 2021 vergibt **Noerr Deutschlandstipendien** – zunächst an der Leibniz Universität Hannover, seit 2022 auch an den Universitäten Münster und Passau. Heute umfasst das Programm zwölf Stipendien.

Das Noerr Deutschlandstipendium hilft mir, mein Studium zu finanzieren und mich auf die Examensvorbereitung zu konzentrieren. Gleichzeitig empfinde ich es als große Wertschätzung für meine bisherigen Leistungen. Besonders wertvoll finde ich, dass es Förderer und Stipendiaten verbindet und Chancen für die Zeit nach dem Studium eröffnet.



Marlene Streilein
Studentin der Rechtswissenschaften (Staatsexamen),
Leibniz Universität Hannover

Mehr als **250**
Unterstützerinnen und Unterstützer
des Diversity-Netzwerks

Gemeinnütziges Engagement

Wie Pro bono-Beratung den Parasport stärkt

Juristische Expertise setzt Impulse – auch jenseits etablierter Wirtschaftsbeziehungen. Mit **Pro bono** setzen wir unser Know-how gezielt dort ein, wo es gesellschaftlich wirksam werden kann.

Pro bono-Mandate betreuen wir bewusst entlang gesellschaftlicher Themenfelder, die Fragen von Rechtsstaatlichkeit, Teilhabe und Verantwortung betreffen. Gleichzeitig verstehen wir sie als Beitrag, rechtliche Expertise auch über das Wirtschaftsleben hinaus wirkungsvoll einzusetzen.

Ein gutes Beispiel und zugleich ein zentrales **Pro bono**-Mandat von Noerr ist die Zusammenarbeit mit dem Deutschen Behindertensportverband e. V. Der Verband organisiert Breiten- und Spitzensport für Menschen mit Behinderungen und ist zugleich das Nationale Paralympische Komitee für Deutschland.

Engagement im Lex-Mundi-Netzwerk

Noerr berät regelmäßig die Lex Mundi Pro Bono Foundation und unterstützt so Initiativen, die an nachhaltigen Lösungen für soziale, wirtschaftliche und ökologische Herausforderungen arbeiten. Über das Lex-Mundi-Netzwerk, einen Zusammenschluss führender Anwaltskanzleien aus mehr als 120 Ländern, engagiert

sich Noerr, um Projekte von Social Entrepreneurs und Social-Impact-Organisationen durch Mentoring, Workshops und gezielte Beratung in unterschiedlichen Rechtsgebieten zu unterstützen.

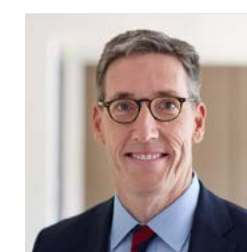
[Zu Lex Mundi](#) ↗

Wir begleiten den Deutschen Behindertensportverband bei verschiedenen rechtlichen Fragestellungen und unterstützen ihn, seine Organisation weiterzuentwickeln. So hat unsere Kanzlei unter anderem eine umfassende Strukturreform begleitet, bei der erstmals die Rolle eines hauptamtlichen Vorstands eingeführt wurde – ein wesentlicher Schritt für die Weiterentwicklung der Gestaltungsmöglichkeiten des Verbands. Gleichzeitig beraten wir immer wieder zu konkreten Fragen, etwa zur sozialversicherungsrechtlichen Einordnung von Trainerinnen und Trainern oder zu Beschäftigungsmodellen im Leistungssport.

Unsere Beratung bewegt sich an der Schnittstelle zwischen rechtlichen Rahmenbedingungen und den besonderen Anforderungen des Leistungssports. Gerade im Parasport treffen Vorgaben zu Beschäftigungsformen oder Arbeitszeiten auf Trainings- und Wettkampfsituationen, die sich nicht ohne Weiteres in klassische juristische Kategorien übertragen lassen. Hier entwickeln wir gemeinsam mit dem Verband praktikable Lösungen und schaffen stabile Strukturen für den Sport.

Pro bono-Arbeit wirkt dabei auf mehreren Ebenen. Sie stärkt Organisationen, die gesellschaftliche Verantwortung übernehmen, und ist zugleich Ausdruck der eigenen Identität, mit Beratung weitergehende Impulse

Pro bono verbindet gesellschaftliche Verantwortung mit fachlicher Exzellenz – und schafft nachhaltigen Mehrwert für alle Beteiligten.

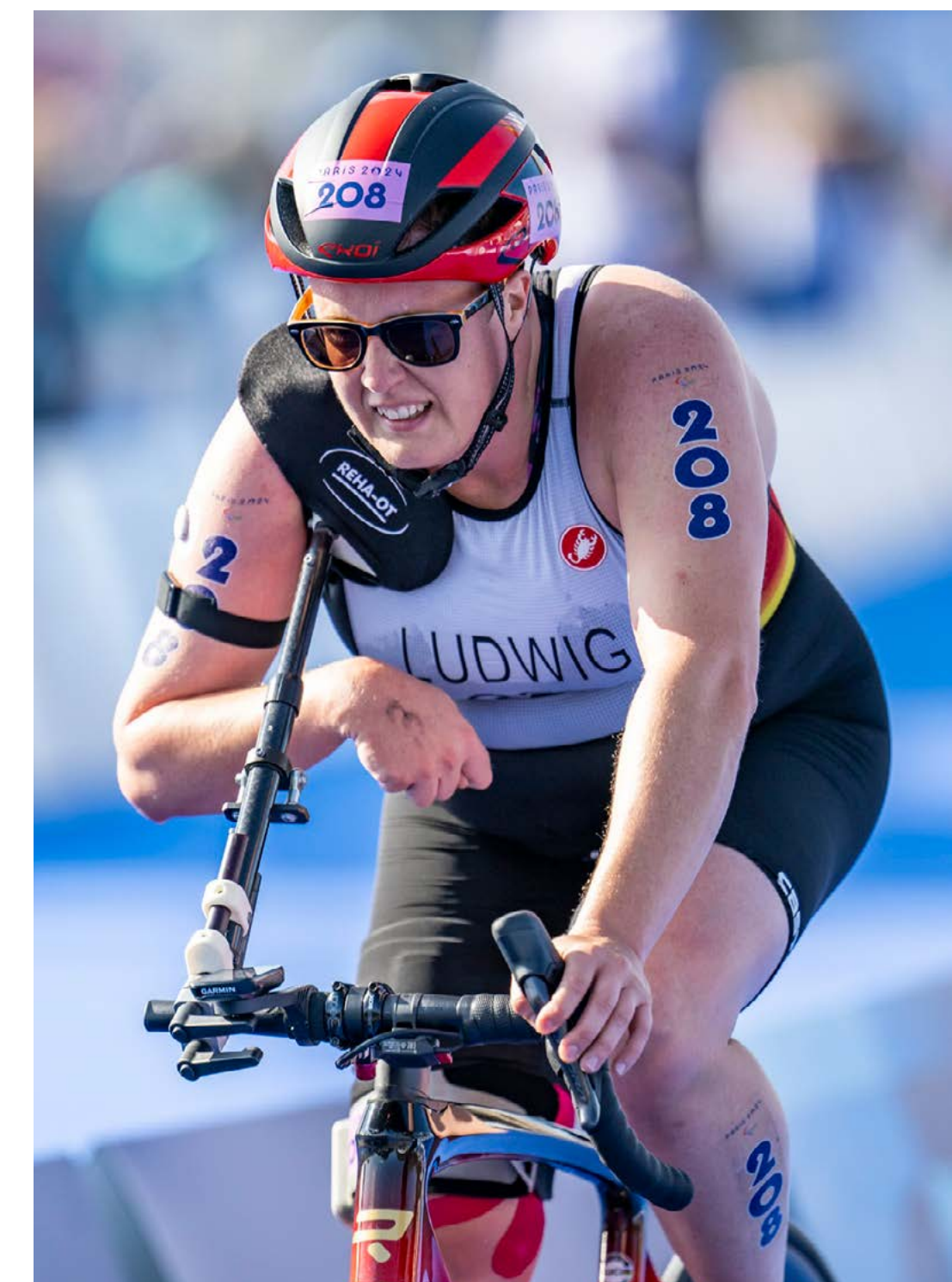


Holger Alfes
Partner und Verantwortlicher für Pro bono

Ausgewählte Pro bono-Mandate

Pro bono-Mandate stellen je nach Kontext ganz unterschiedliche Anforderungen. Die folgenden Mandate stehen exemplarisch für das Engagement von Noerr 2025.

- > Clooney Foundation for Justice
- > Deutscher Behindertensportverband (DBS) e. V.
- > Lex Mundi Pro Bono Foundation
- > Right Livelihood Award Foundation (Alternative Nobel Prize)
- > Zoologische Gesellschaft Frankfurt von 1858 e. V.



Paratriathlon, Schweinfurt 2025 – **Pro bono** stärkt die strukturellen Grundlagen des Parasports.

setzen zu wollen. Gleichzeitig eröffnen **Pro bono**-Mandate innerhalb der Kanzlei besondere Möglichkeiten: Kolleginnen und Kollegen aus unterschiedlichen Bereichen übernehmen gemeinsam Verantwortung und arbeiten an komplexen Mandaten und Lösungen. So verbindet **Pro bono** gesellschaftliche Wirkung mit einem gemeinsamen Wirken innerhalb der Kanzlei. ■



Rollstuhlbasketball bei der SportWoche für Alle.

Social Summer: Team Noerr in Bewegung für Teilhabe

Beim ersten Noerr Social Summer 2025 wurde sportliche Bewegung zum gesellschaftlichen Engagement. Kolleginnen und Kollegen liefen und radelten für den guten Zweck – und verwandelten jeden Kilometer in Spenden für die SportWoche für Alle des Deutschen Behindertensportverbands.

Die vom Team Noerr gesammelten Spenden helfen ganz konkret: Sie unterstützen inklusive Sportangebote,

43.300 €

für die SportWoche für Alle gesammelt

ermöglichen die Anschaffung angepasster Sportgeräte und helfen Vereinen, ihre Angebote gezielt für Menschen mit und ohne Behinderung zu öffnen und nachhaltig auszubauen. So entsteht Zugang zu Bewegung und Gemeinschaft, besonders für Kinder und Jugendliche mit Behinderung.

Der große interne Zuspruch zeigt, wie viel Energie in der gemeinsamen Initiative steckt. Der Social Summer geht deshalb 2026 in die nächste Runde.



Team Noerr unterwegs im Social Summer 2025.

Über 21.500 km

von Team Noerr gelaufen und geradelt

Gesellschaftliches Engagement

Der Rechtsstaat im Belastungstest

Gerichte sind Garanten des Rechtsstaats. Doch wie widerstandsfähig ist die Justiz gegen autoritär-populistische Eingriffe? Dieser Frage geht das Justiz-Projekt des Verfassungsblogs nach – mit dabei: Senior Associate Lennart Laude.

Eine unabhängige Justiz gehört zu den tragenden Säulen demokratischer Gesellschaften. Sie schafft durch ihre Kontrolle Vertrauen in staatliche Institutionen, sichert wirtschaftliche Stabilität – und macht verlässliche rechtliche Beratung überhaupt erst möglich. Doch wie widerstandsfähig ist dieses System tatsächlich? Genau hier setzt das Justiz-Projekt des Verfassungsblogs an. Die Open-Access-Plattform analysiert seit Jahren Strategien autoritär-populistischer Kräfte, die demokratische Institutionen von innen heraus unter Druck setzen. Aufbauend auf früheren Recherchen und internationalen Vergleichen zu anderen Staaten untersucht das Projekt,

inwiefern auch die deutsche Justiz verwundbar ist. In über siebzig Gesprächen mit Richterinnen und Richtern, Staatsanwältinnen und Staatsanwälten, weiteren Justizangestellten sowie Anwältinnen und Anwälten hat das Team mögliche Schwachstellen der Justiz analysiert und Szenarien entwickelt, wie durch politische Einflussnahme auf die dritte Gewalt deren Unabhängigkeit bedroht werden könnte.

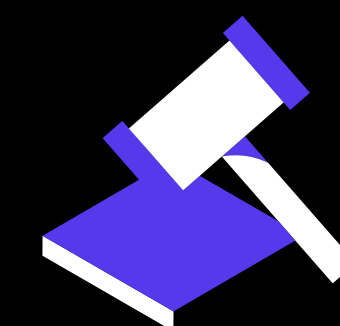
Eine zentrale Erkenntnis: Die Justiz ist kein abstraktes System, sondern ihre Stabilität wird maßgeblich von den Menschen

Ohne unabhängige Gerichte verliert Recht seine Verlässlichkeit. Deshalb geht uns der Schutz des Rechtsstaats alle an.



Lennart Laude Senior Associate

bestimmt, die in ihr tätig sind und Verantwortung tragen. Besonders die Besetzung unterschiedlicher Schlüsselpositionen in der Gerichtsorganisation beeinflusst, wie widerstandsfähig Gerichte gegenüber politischem Druck agieren können. Genau hier setzt auch Lennart Laudes Engagement an. Neben seiner Tätigkeit in der Kanzlei bringt er sich seit mehreren Jahren in Projekte des Verfassungsblogs ein und war Teil des Teams hinter dem Justiz-Projekt – aus der Überzeugung heraus, dass der Rechtsstaat auch in Deutschland keine Selbstverständlichkeit ist. Die Ergebnisse des Projekts werden frei zugänglich veröffentlicht und in Workshops sowie Fortbildungen für Justizangehörige diskutiert, um Risiken sichtbar zu machen und die Widerstandsfähigkeit der Justiz zu stärken.



Das Justiz-Projekt des Verfassungsblogs

Weltweit gerät die unabhängige und unparteiische Justiz unter den Druck des autoritären Populismus. Wie verwundbar ist die Recht sprechende Gewalt in Deutschland?

Zum Justiz-Projekt

Soziales Engagement

Ausgezeichnet: das Noerr KinderCamp

Wenn Kinder und Jugendliche am Lagerfeuer ihr Stockbrot drehen oder zum ersten Mal auf einem See paddeln, ist das mehr als ein Ferienvergnügen. Sie erleben Selbstwirksamkeit. Genau dafür gibt es unser **Noerr KinderCamp**.

Chancengleichheit entsteht für uns nicht durch Worte, sondern durch Räume, die Möglichkeiten eröffnen. 2011 griffen deshalb 450 unserer Beraterinnen und Berater der Kanzlei zu Säge, Hammer und Pinsel und bauten am Fuschlsee in Österreich ein Feriendorf aus bunt bemalten Holzwagen. Seitdem steht das Feriencamp jeden Sommer verschiedenen Kinder- und Jugendorganisationen für eine Auszeit vom oftmals schwierigen Alltag zur Verfügung.

Mehr als **3.200** Kindern und Jugendlichen hat Noerr seit 2011 unbeschwerte Ferien am Fuschlsee in Österreich ermöglicht.

Die Organisation und Finanzierung übernimmt der gemeinnützige Verein Noerr KinderCamp e.V. vollständig. Anreise, Verpflegung, pädagogisches Wochenprogramm und Instandhaltung der zehn Wagen werden durch Spenden getragen – vor allem von unseren Partnerinnen, Partnern sowie den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Kanzlei. 2019 und 2022 engagierten sich unsere Kanzlei-Teams erneut vor Ort, um die naturnahe Anlage langfristig als Entwicklungschance zu erhalten.

Im Camp geht es nicht um Animation, sondern um das Sammeln neuer, positiver Erfahrungen. Unter dem Leitmotiv „Wald, Wiese, Wasser – Natur erleben, gestalten und verstehen“ entdecken die Kinder ihre Umgebung und sich selbst neu. Mit sozial-

pädagogischer Unterstützung erkunden sie Berge und Seen, wandern zu Burgruinen, meistern den Klettergarten oder kochen am Lagerfeuer. Kreative Workshops und Naturerlebnisse wechseln sich ab. Das Programm wird altersgerecht und flexibel gestaltet – und stärkt Mut, Gemeinschaft und Selbstvertrauen.

Was hier entsteht, wirkt oft über die Camp-Wochen hinaus. Es sind Erfahrungen, die Mut machen und neue Perspektiven eröffnen.



Gerlinde Brenner
Projektmanagerin
Noerr KinderCamp e.V.

2025 wurde dieses kontinuierliche Engagement mit dem **Deutscher Preis für Unternehmensengagement – UPJ e.V.** ausgezeichnet. Für uns ist das Bestätigung und Ansporn zugleich, Verantwortung langfristig zu übernehmen – für Kinder und Jugendliche, die besondere Unterstützung brauchen. ■



Preisträger des UPJ Award 2025
Gemeinsam für Bildung und Chancengerechtigkeit



Zuletzt wurde das Camp 2022 durch gemeinsames Engagement vor Ort erneuert und gepflegt, damit benachteiligte Kinder und Jugendliche auch in Zukunft eine Auszeit von ihrem oft schwierigen Alltag erleben können.

Wir sind mit Rucksäcken voller wertvoller Erinnerungen nach Hause gefahren.



Anikó Löttsch
Mitarbeiterin Kinder- und Jugendheim Benshausen

Governance



Wir übernehmen Verantwortung für unser Geschäft und unsere Partner. Ethische Standards, die Achtung von Menschen- und Umweltrechten sowie Transparenz über unseren ESG-Fortschritt bilden die Grundlage. Gleichzeitig schaffen klare Compliance-Strukturen und die Verankerung von Nachhaltigkeit auf höchster Ebene Verlässlichkeit.



Interview

Exzellenz braucht eine Governance mit System

Eine herausragende Governance entsteht nicht durch Checklisten, sondern durch Strukturen, Prozesse und Maßnahmen. Seit 2022 baut Noerr die interne Compliance systematisch aus. Ein Gespräch mit Chief Compliance Officer Oliver Schöpp über Architektur, Kultur und Verantwortung.

Unter der Führung von Oliver Schöpp wurde die interne Compliance bei Noerr organisatorisch neu aufgestellt. Seitdem werden die relevanten Themen durch eine mehrköpfige Compliance-Abteilung betreut. Zudem wurde ein zentrales Team zur Durchführung der Geldwäscheprüfung aufgebaut. Mit diesen grundlegenden Änderungen begann eine neue Phase der Compliance-Governance bei Noerr.

Herr Schöpp, was hat sich verändert, als Compliance bei Noerr zu einem „Fulltime“-Thema wurde?

Oliver Schöpp: Die Perspektive. Solange Compliance neben der Mandatsarbeit läuft, reagiert man eher. Man beantwortet

Anfragen und löst Einzelfälle. Mit einer eigenen Struktur konnten wir anfangen, stärker vorzudenken. Die regulatorischen Anforderungen nehmen zu, Mandanten fragen detaillierter nach, die Aufsicht prüft intensiver. Es war klar: Wir brauchen eine Professionalisierung und stärkeren Fokus.

Wie haben Sie diese Professionalisierung organisatorisch verankert?

Indem wir Verantwortung klar zugeordnet haben. Compliance ist heute eine eigenständige Organisationseinheit mit definierten Zuständigkeiten. Wir haben ein Compliance-Management-System aufgebaut und damit unter anderem unsere Richtlinien systematisch gebündelt, Prozesse klar beschrieben und Eskalationswege festgelegt. Es geht jedoch nicht nur um das >

Chief Compliance Officer
Oliver Schöpp im Gespräch.



Vom Regelwerk zur Systemarchitektur

Noerr hat eine eigenständige, interne Compliance-Abteilung aufgebaut, die auch ESG und Datenschutz umfasst. Grundlage der Governance ist ein Compliance-Management-System, das Richtlinien bündelt, Verantwortlichkeiten definiert, Eskalationswege regelt und ein Monitoring verankert. So wird Compliance zum strukturellen Bestandteil der Organisationsqualität.



schaffen Verlässlichkeit im Ablauf. Die Unterschriftenrichtlinie ist dafür ein gutes Beispiel: Sie regelt transparent, wer wann einzubinden ist, und schafft Klarheit hinsichtlich der Zeichnungsbefugnisse. Solche Strukturen werden im Alltag als Entlastung erlebt. Compliance wird heute als selbstverständlicher Teil unserer Organisationsqualität verstanden.

Neben dem Compliance-Team gibt es ein eigenständiges Anti-Geldwäsche-Team. Wie funktioniert das Zusammenspiel?

Die operative Geldwäscheprüfung liegt bei Noerr in einem spezialisierten Team mit mehreren Kolleginnen und Kollegen. Sie arbeiten an verschiedenen Standorten als feste Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner und übernehmen die gesetzlich

vorgeschriebene Prüfung bei der Mandatsannahme. Compliance setzt den Rahmen, schult das Team und überwacht die Prozesse. So verbinden wir fachliche Nähe zum Mandat mit klarer struktureller Kontrolle.

Was gewinnt Noerr durch diese Struktur?

Sie schafft klare Verantwortlichkeiten und professionelle Prüfprozesse. Die Mandate können geführt werden, während die regulatorischen Anforderungen vom Team erledigt werden. Die gebündelte Expertise sorgt für einheitliche Standards und konsistente Dokumentationen. Das reduziert Fehlerquellen und gibt uns Sicherheit im Umgang mit den steigenden Regulierungsanforderungen und der Aufsicht. Genau daraus wächst Vertrauen – intern wie extern. >



Erschaffen von Regeln. Wir überprüfen unsere Verfahren fortlaufend, passen sie an neue regulatorische Anforderungen an und entwickeln sie kontinuierlich weiter. Compliance ist für uns kein statisches Regelwerk, sondern ein Rahmen, der sich mit der Organisation mitbewegt.

Woran erkennen Sie heute, dass Compliance als Mehrwert wahrgenommen wird?

Vor allem daran, dass wir frühzeitig eingebunden werden – nicht erst, wenn ein Thema kritisch wird, sondern bereits in der Planungsphase. Das verändert den Austausch. Prozesse geben Orientierung und

Als Anti-Geldwäsche-Team identifizieren wir Risiken frühzeitig und schaffen regulatorische Sicherheit für Kanzlei und Mandant.



Heike Möbus
Mitarbeiterin Anti-Geldwäsche-Team



Berlin 2026: Das Anti-Geldwäsche-Team trifft sich zum Austausch. Diskutiert werden aktuelle regulatorische Entwicklungen und die nächste Phase des KI-Pilotprojekts.

Steigende Regulierungsanforderungen bedeuten auch: mehr Daten, mehr Dokumentation, mehr Komplexität. Wie steuern Sie das?

Wir haben begonnen, in Pilotprojekten den Einsatz von KI bei der Analyse und



Anwaltliches Berufsrecht als Strukturprinzip

Das Berufsrecht regelt die Voraussetzungen, Rechte und Pflichten zur Ausübung des Anwaltsberufs und betrifft in Kanzleien auch die Organisation als Ganzes. Gesetzesänderungen und gerichtliche Entscheidungen können Prozesse infrage stellen und mögliche Haftungsbestände eröffnen. Deshalb müssen Abläufe jederzeit klar definiert, Verantwortlichkeiten nachvollziehbar und Dokumentationen belastbar sein. Berufsrecht wirkt damit strukturprägend – nicht punktuell.

Strukturierung größerer Datenmengen in Geldwäscheprüfungen zu erproben. Dabei gehen wir sehr bewusst vor. Für uns ist entscheidend, dass jede technologische Unterstützung transparent und nachvollziehbar bleibt und sich in unsere bestehenden Prüfprozesse einfügt. KI ergänzt die Prüfung, sie ersetzt sie nicht. Die rechtliche Bewertung und die Verantwortung liegen weiterhin beim Menschen. KI kann Abläufe konsistenter machen und Ressourcen entlasten – aber sie ist ein Instrument, kein Entscheidungsträger.

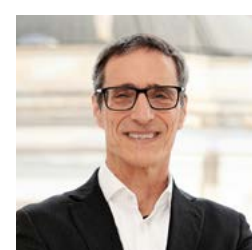
Sie betonen, dass die Verantwortung beim Menschen bleibt. Welche Rolle spielt dabei das anwaltliche Berufsrecht?

Das Berufsrecht ist ein Bereich, der sich durch Rechtsprechung und technische Entwicklungen kontinuierlich verändert. Gerade bei neuen Themen wie dem Einsatz von KI stellen sich sofort berufsrechtliche Fragen – etwa hinsichtlich der Haftung oder der Wahrung des Berufsgeheimnisses bei der Nutzung einer KI von Drittanbietern. Wir prüfen daher kontinuierlich, ob unsere internen Prozesse mit aktuellen Anforderungen im Einklang stehen. Wenn neue Diskussionen aufkommen oder Urteile ergehen, gleichen wir ab, ob Anpassungsbedarf besteht. Berufsrecht bedeutet für uns also nicht nur Gesetzeskenntnis, sondern aktives Monitoring und organisatorische Umsetzung.

Welche Rolle spielt eine professionelle Compliance-Struktur heute im Wettbewerb um Mandate?

Die Erwartungshaltung hat sich deutlich verändert. In Panelverfahren entscheidet heute nicht nur juristische Expertise, sondern auch Governance-Qualität. Compliance-Strukturen werden geprüft, hinterfragt und verglichen. Hier kommt uns unter anderem auch der Aufbau des Bereichs ESG und die Festlegung unserer Werte in einem Verhaltenskodex zugute. Eine belastbare Organisation ist damit ein Wettbewerbsfaktor und sichtbarer Ausdruck von Exzellenz. Sie steht dafür, dass wir regulatorische Anforderungen nicht nur erfüllen, sondern antizipieren und systematisch umsetzen – und genau das schafft das Vertrauen, auf dem langfristige Mandatsbeziehungen beruhen. ■

Compliance ist für uns kein Reagieren auf Regulierung, sondern Teil unserer strategischen Qualität. Wir antizipieren Entwicklungen, um bestmöglich vorbereitet zu sein.



Oliver Schöpp
Chief Compliance Officer



Nachhaltigkeitsmanagement

Klare Ziele. Starke Strukturen. Nachhaltige Wirkung.

Verantwortungsvolles Wirtschaften ist für uns mehr als das Erfüllen regulatorischer Anforderungen. Wir verankern sie bewusst in unseren Strukturen, definieren klare Prozesse und steuern sie aktiv über verbindliche Governance – so wird Nachhaltigkeit zu einem festen Bestandteil unserer täglichen Arbeit.

Als Kanzlei, die Transformation begleitet, verstehen wir Nachhaltigkeit als eigenen Gestaltungsauftrag. Daraus folgt ein klarer Anspruch: Nachhaltigkeit soll nicht nur als Zusatz zur Mandatsarbeit gesehen werden, sondern strukturell in der Organisation verankert sein. Deshalb haben wir zentrale Themen wie ESG, Compliance und Datenschutz bewusst in eigenständige Verantwortungsbereiche überführt und klare Zuständigkeiten geschaffen.

Das Nachhaltigkeitsmanagement verantwortet die Umsetzung unserer ESG-Ziele, wie beispielsweise die Entwicklung zu einer klimafreundlichen Kanzlei, die Erhöhung der Chancengleichheit und verantwortungsvolles Wirtschaften. Mareen Walus-Kiefer steuert als Head of

Sustainability die Umsetzung dieser Ziele durch konkrete Maßnahmen. Sie arbeitet dabei eng mit den Sprechern der Kanzlei sowie Tobias Bosch, dem verantwortlichen Partner für Nachhaltigkeit, und Chief Compliance Officer Oliver Schöpp zusammen. Außerdem koordiniert sie sich mit weiteren operativen Funktionen wie HR, IT, Kommunikation und dem Travel-Management.

Ambition wird steuerbar

Unser Nachhaltigkeitsmanagement steuern wir auf der Basis belastbarer Daten. Hierfür erfassen wir zentrale Kennzahlen – von Emissionen nach dem Greenhouse Gas Protocol (GHG-Protokoll) über Mobilitätsdaten bis hin zu Aspekten wie Diversität. Seit mehreren Jahren lassen wir unsere

Klimabilanz von unserem zertifizierten Partner phiyond GmbH extern erstellen, die Grundlage für unseren Klimaschutz-Fahrplan ist. Aus diesen Analysen leiten wir konkrete Maßnahmen ab und entwickeln sie kontinuierlich weiter. Parallel dazu bauen wir ein umfassendes ESG-Reporting auf, um Fortschritte systematisch zu erfassen und transparent zu kommunizieren. Perspektivisch orientieren wir uns dabei an etablierten Richtwerten wie den European Sustainability Reporting Standards (ESRS) und der Science Based Targets initiative (SBTi).

Wir arbeiten daran, unsere ESG-Ziele wirkungsorientiert zu realisieren, etwa durch klare Abstimmungsformate und eine regelmäßige Evaluation unserer Fortschritte. In der Praxis setzen wir dies konkret um: In regelmäßigen Jours fixes mit den Sprechern und im jährlichen ESG-Strategiemeeting werten wir gemeinsam mit Kolleginnen und Kollegen aus relevanten Funktionen unsere ESG-Daten aus, gleichen Ziele und Fortschritte ab und entwickeln unsere Roadmap kontinuierlich weiter.

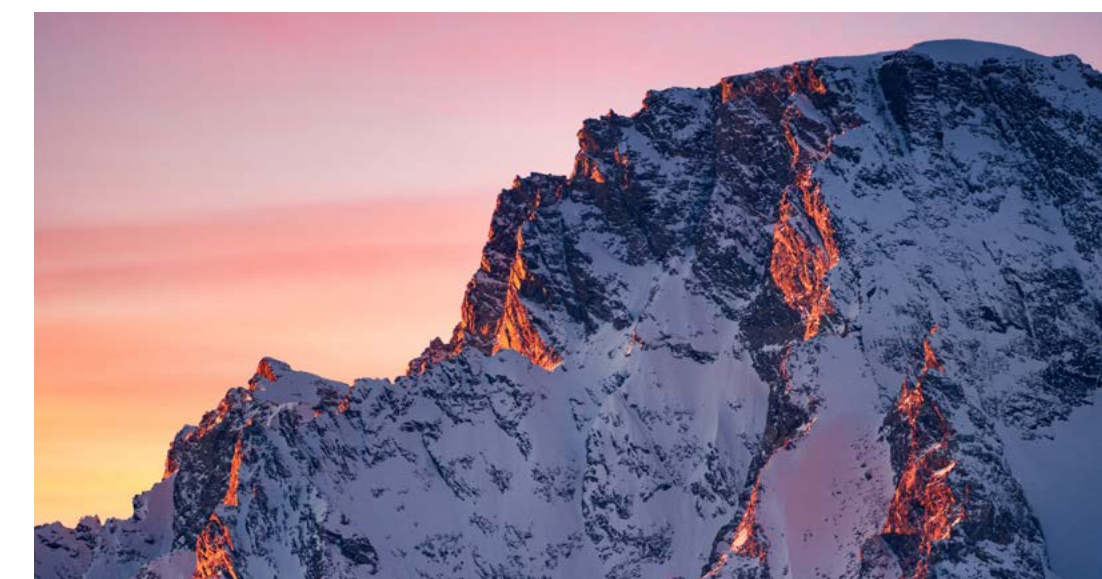
Nachhaltigkeit lebt von Menschen. Sie gestalten die Transformation im Alltag – klare Strukturen geben den Rahmen und gemeinsames Handeln schafft Wirkung.



Mareen Walus-Kiefer
Head of Sustainability

Vom Ziel zur Umsetzung

Ein zentrales Beispiel für die erfolgreiche bereichsübergreifende Zusammenarbeit ist das Teamwork mit unserem Travel-Management: Im Rahmen unserer Wesentlichkeitsanalyse 2025 wurden gemeinsam mit internen und externen ESG-Stakeholdern zentrale Handlungsfelder identifiziert. Dabei wurde das Reiseverhalten als ein wesentlicher Emissionstreiber erkannt. >



Verantwortung mit Wirkung

Nachhaltigkeit prägt das Handeln von Noerr. Die Kanzlei setzt dort an, wo sie strukturell Einfluss nehmen kann. Unsere Schwerpunkte spiegeln sich in diesen Sustainable Development Goals (SDGs) wider:



Vor diesem Hintergrund hat Noerr eine Reiserichtlinie eingeführt, die nachhaltigere Mobilitätsentscheidungen fördert, und ein systematisches Travel Reporting aufgebaut. Dafür wird das Buchungsverhalten für Bahn- und Flugreisen strukturiert ausgewertet. Gleichzeitig wurde ein Ampelsystem im Buchungsprozess eingeführt, das Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Einhaltung der Reiserichtlinie unterstützt und ihnen hilft, nachhaltigere Optionen direkt zu erkennen. So schaffen wir Transparenz und können Maßnahmen gezielt weiterentwickeln.

Die enge Zusammenarbeit zwischen Nachhaltigkeits- und Travel-Management ist Teil unseres ganzheitlichen Ansatzes. Schritt für Schritt integrieren wir Nachhaltigkeit in bestehende Prozesse aller ESG-relevanten Handlungsfelder, steuern diese gemeinsam mit den Kolleginnen und Kollegen aus den jeweiligen Bereichen und entwickeln Maßnahmen kontinuierlich weiter.

Stellvertretend dafür steht die Kooperation zwischen dem Nachhaltigkeitsmanagement und der Compliance: Gemeinsam haben wir einen Lieferantenkodex entwickelt, der verbindliche Standards in Bezug auf Menschenrechte, Arbeitsbedingungen

und Umweltschutz definiert und in unsere Beschaffungsprozesse eingebettet ist.

Wir verstehen Nachhaltigkeit bewusst als gemeinsame Aufgabe. Unsere ESG-Teams, wie beispielsweise **Team Green** und das **Diversity Committee**, schaffen gezielte Beteiligung und bringen vielfältige Perspektiven aus der gesamten Kanzlei ein. Wir fördern diesen Austausch aktiv, denn es sind die Menschen, die die Transformation im Alltag vorantreiben. Die strukturelle Verankerung schafft dafür den organisatorischen Rahmen – die konkrete Umsetzung entsteht im Zusammenspiel aller Bereiche. ■

Mitgliedschaften und Initiativen

In ausgewählten Netzwerken und Initiativen engagiert sich Noerr für den fachlichen Austausch und setzt Impulse für Nachhaltigkeit, Vielfalt und verantwortungsvolle Transformation. Die dargestellten Initiativen stehen exemplarisch für dieses Engagement.

econsense

djb Deutscher Juristinnenbund

afb SOCIAL & GREEN IT

charta der vielfalt

PROUT AT WORK

IWiL

LexMundi World Ready

Meilensteine der Nachhaltigkeit

2021

- Team Green gegründet
- Klimabilanz etabliert
- Diversity Committee gegründet

2022

- Position für Nachhaltigkeitsmanagement geschaffen
- Thrive-Initiative eingeführt

2023

- Hinweisgebersystem eingeführt (gemäß Hinweisgeberschutzgesetz [🔗](#))

2024

- Reiserichtlinie mit Fokus Nachhaltigkeit veröffentlicht
- Mentoringprogramm Her Success gestartet
- 100% Ökostrom an allen deutschen Standorten

2025

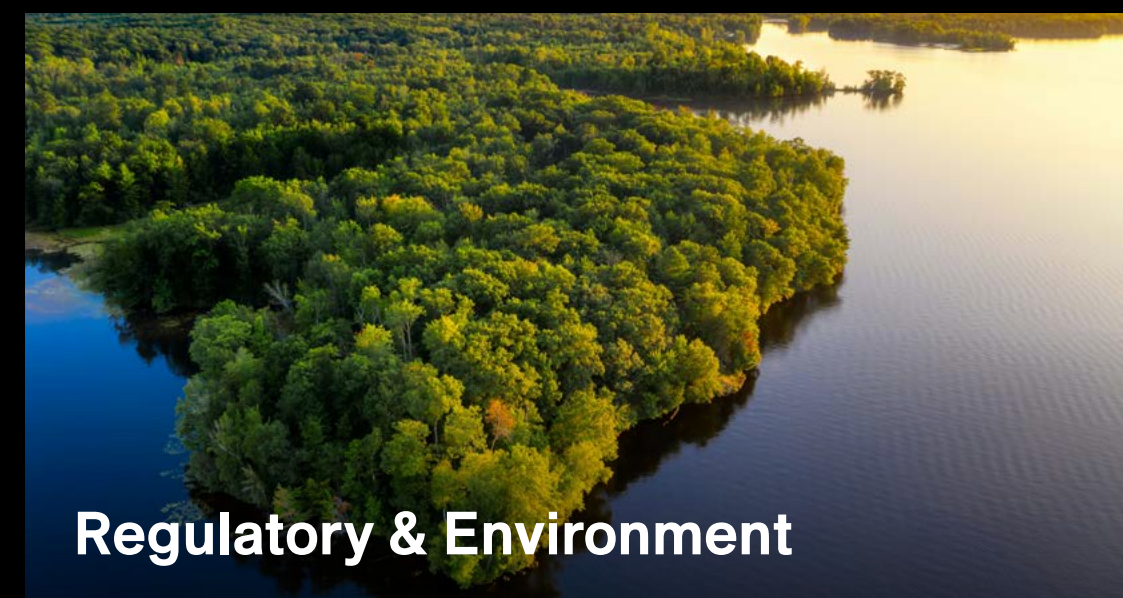
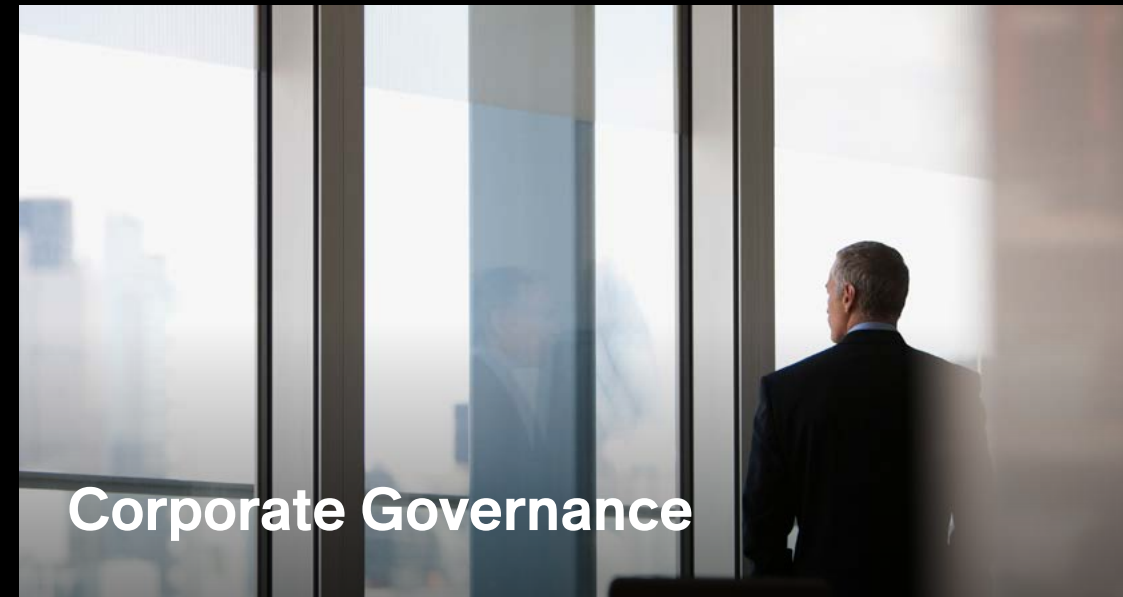
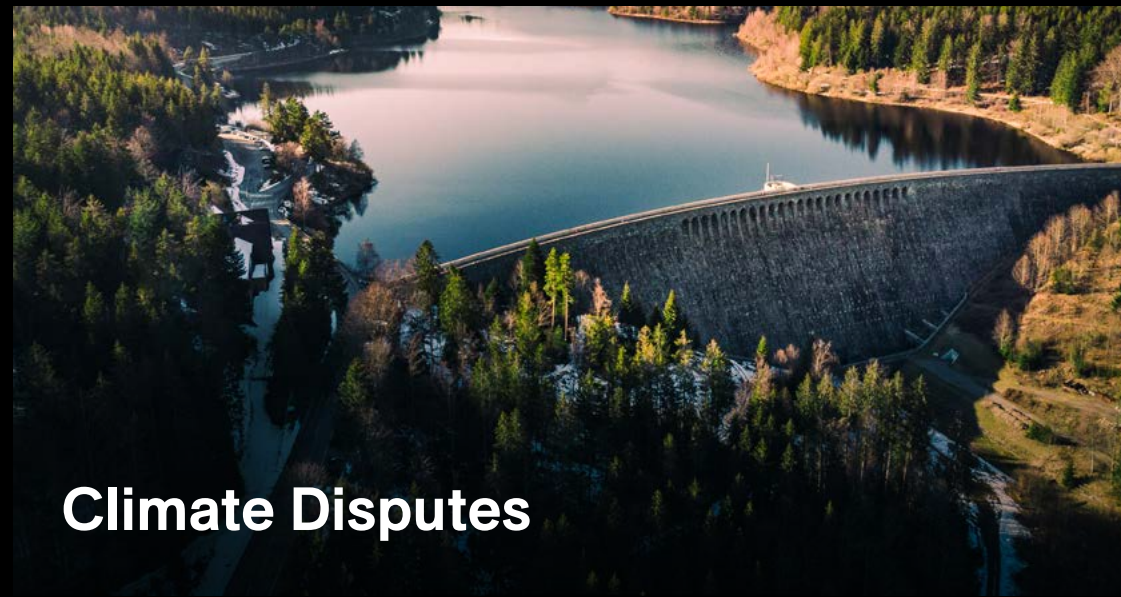
- Deutscher Preis für Unternehmensengagement – UPJ e.V. für das Noerr KinderCamp erhalten

ESG-Beratung

An aerial photograph of a vibrant turquoise river winding through a lush, dense forest. The river flows from the top right towards the bottom center, where it narrows and flows over a large, light-colored rocky bar. The surrounding forest is a mix of green and yellow-green, suggesting a temperate or alpine environment. The overall scene is serene and natural.

Wir beraten Unternehmen entlang zentraler ESG-Fragen. Nachhaltigkeit, Regulierung und wirtschaftliche Entscheidungen greifen hier eng ineinander. Wir unterstützen dabei, Chancen zu nutzen, Risiken zu steuern und fundierte Entscheidungen zu treffen.

Chancen erkennen. Risiken steuern. ESG in unserer Beratung.



ESG-Aspekte, insbesondere der Klimawandel, verändern die Rahmenbedingungen wirtschaftlichen Handelns. Unternehmen müssen sich den damit verbundenen regulatorischen Anforderungen, steigenden Erwartungen von Investoren und gesellschaftlichen Entwicklungen stellen und bewusst mit ihnen umgehen. Unsere Beratung begleitet sie dabei.

Strategische Perspektiven

ESG wird zum Wettbewerbsfaktor

Die Rahmenbedingungen in der ESG-Debatte haben sich zuletzt verschoben: Einerseits haben zahlreiche Länder ihre als zu rigoros empfundene ESG-Gesetzgebung zurückgefahren, um die Wirtschaft von Einschränkungen zu befreien, die deren Erholung gefährden könnten. Auf der anderen Seite bleiben die zu adressierenden Herausforderungen bestehen: Allen voran der Klimawandel, aber auch soziale Aspekte im In- und Ausland, die die Reputation eines Unternehmens gefährden können.

ESG-Themen bleiben für Unternehmen relevant – nicht nur als Risiken, die die Geschäftstätigkeit einschränken oder gar gefährden können, sondern als Chancen und Wachstumsfelder. Diesen Blick teilen auch zahlreiche Investoren.

Für viele Unternehmen sind ESG-Aspekte daher Teil ihrer strategischen Planung. Sie beeinflussen, wie Geschäftsmodelle weiterentwickelt, Risiken bewertet und strategische Entscheidungen getroffen werden. Klimawandel, Ressourcenknappheit und soziale Verantwortung wirken unmittelbar auf wirtschaftliches Handeln. Dabei integrieren zahlreiche Unternehmen die relevanten ESG-Aspekte in ihre Steuerungsstrukturen – nicht als isoliertes Programm, sondern als Bestandteil von Governance, Risikomanagement und Strategie. Im Mittelpunkt stehen vor allem jene Themen, die den größten Einfluss auf die Geschäftsentwicklung und die Reputation haben.

Darin liegt die strategische Chance von ESG: Nachhaltigkeit wird zum Maßstab dafür, wie Unternehmen Risiken steuern, Transformation gestalten und ihre Zukunftsfähigkeit sichern. Wer ESG frühzeitig in unternehmerische Entscheidungen integriert, kann Veränderungen aktiv in Wettbewerbsvorteile übersetzen. ■

Nachhaltigkeit und Wirtschaftlichkeit schließen sich nicht aus. Wir helfen, rechtliche Herausforderungen zu meistern, damit Transformation gelingen kann.



Ingo Theusinger
Partner und
Co-Head of ESG



Studie

Einfluss von ESG auf die Unternehmenstransformation

Unternehmerisches Handeln wird zunehmend nachhaltiger. Für viele Großunternehmen wird ESG damit zum strategischen Zukunftsthema.

Zu diesem Ergebnis kommt eine Studie von Noerr, die gemeinsam mit Professorin Dr. Isabell Welpé (TU München) und Professor Dr. Marc-Philippe Weller (Universität Heidelberg) durchgeführt wurde.

Die Grundlage bilden eine Befragung von 100 Führungskräften sowie über 30 Interviews mit Entscheiderinnen und Entscheidern aus verschiedenen Branchen.

[Zur Studie](#) ↗



Integrierte Beratung

ESG braucht interdisziplinäre Perspektiven

ESG ist kein einzelnes Rechtsgebiet, sondern eine Querschnittsaufgabe. Nachhaltigkeit wirkt heute in nahezu alle Bereiche unternehmerischen Handelns hinein – von Corporate Governance und Lieferketten über Sustainable Finance und ESG-Compliance bis hin zu Fragen des Umwelt- und Regulierungsrechts, der Energietransformation und klimabezogener Haftungsrisiken. ESG-bezogene Fragen lassen sich deshalb selten isoliert beantworten und erfordern eine Beratung, die unterschiedliche rechtliche und wirtschaftliche Perspektiven zusammenführt.

Bei Noerr arbeiten deshalb Expertinnen und Experten aus unterschiedlichen Praxisgruppen zusammen. Als Full-Service-Kanzlei bündeln wir dafür Expertise aus Gesellschafts- und Kapitalmarktrecht, Compliance, Umwelt- und Energierecht sowie Streitbeilegung.

Unsere Beratung reicht von nachhaltigen Finanzierungen über Lieferketten- und Compliance-Strukturen bis hin zu Green Claims, Climate Litigation und der rechtlichen Begleitung der Energie- und Industrietransformation. Unternehmen erhalten so Orientierung in einem dynamischen regulatorischen Umfeld – und die rechtliche Grundlage, ESG strategisch zu nutzen. ■



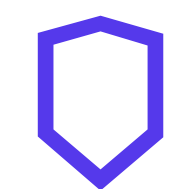
Strategische Orientierung

Regulatorische Entwicklungen früh einordnen



Wettbewerbsvorteile sichern

ESG als Treiber für Geschäftsmodelle nutzen



Rechtssicherheit schaffen

Compliance, Governance und Reporting verzahnen



Ingo Theusinger (links) und Valentina Nieß (2. v. r.) beim Event der Aid by Trade Foundation im März 2026 zu „EmpCo – Zwischen Moral und Recht“.

ESG im Dialog

Die ESG-Transformation entwickelt sich dynamisch – rechtlich, wirtschaftlich und gesellschaftlich. Noerr begleitet diese Entwicklung nicht nur beratend, sondern gestaltet den Diskurs aktiv mit. Durch Studien, Fachpublikationen und Veranstaltungen bringt unsere Kanzlei Perspektiven aus Wirtschaft, Wissenschaft und Recht zusammen.

Kontakt



Tobias Bosch
Partner und Verantwortlicher
für Nachhaltigkeit

tobias.bosch@noerr.com
+49 30 209 423 32



Oliver Schöpp
Chief Compliance Officer

oliver.schoepp@noerr.com
+49 69 971 477 409



Mareen Walus-Kiefer
Head of Sustainability

mareen.walus-kiefer@noerr.com
+49 30 209 422 30

Impressum

Herausgeber:

Noerr Partnerschaftsgesellschaft mbB

Verantwortlich:

Mareen Walus-Kiefer,
Head of Sustainability

Konzept, Redaktion und Design:

loveto GmbH,
Agentur für Markenentwicklung
und Design, Berlin

Bildnachweise

Seite 3: Torsten Fett & Alexander Ritvay ©Steffen Jänicke; Seite 4: Noerr KinderCamp ©privat; Seite 6 – 8: Tobias Bosch ©Sebastian Ziep, loveto GmbH; Seite 9: Christian Dorsch ©Steffen Jänicke, Valentina Nieß ©Jonas Nefzger; Seite 10: Alexander Jänecke ©Dieter Schwer, Bürostandort ©HINES; Seite 12: ©Ulrike Lehbrink ©Jonas Nefzger; Seite 13 – 14: Anke Meier & Paula Link ©Dieter Schwer; Seite 15: ©Her Executive Circle, Katrin Andrä ©Steffen Jänicke; Seite 16: Meike von Levetzow ©Steffen Jänicke, Alexander Schilling ©Dieter Schwer; Seite 17: Michael Hawkins ©Jorge Roman Fernando – Pictureo, Marlies Raschke ©Steffen Jänicke, Deutschlandstipendium ©privat, Marlene Streilein ©privat; Seite 18: Holger Alfes ©Dieter Schwer, Para Triathlon ©Neele Ludwig ©Kevin Voigt / DBS; Seite 19: SportWoche für Alle ©Jannik Czauderna / DBS, Social Summer ©Digital Punk, Lennart Laude ©Jonas Nefzger; Seite 20: Noerr KinderCamp Streich-Aktion ©Fabian Wagner, Kinder im Camp ©privat, Gerlinde Brenner ©privat; Seite 22 – 24: Oliver Schöpp & Anti-Geldwäsche-Team ©Sebastian Ziep, loveto GmbH; Seite 25: Portrait Mareen Walus-Kiefer ©Sebastian Ziep, loveto GmbH; Seite 29: Ingo Theusinger ©Dieter Schwer; Seite 30: Ingo Theusinger & Valentina Nieß ©Catrin Eichinger – Aid by Trade Foundation; Seite 31: Portraits ©Sebastian Ziep, loveto GmbH

Alle weiteren Bilder sind Eigentum der Noerr Partnerschaftsgesellschaft mbB.

||| NOERR

Noerr Partnerschaftsgesellschaft mbB

Brienner Str. 28
80333 München

[noerr.com](https://www.noerr.com) 