

EDITORIAL

Liebe Women in Law Mitglieder –

Ich hoffe, Sie hatten einen guten und erfolgreichen Start in das Jahr 2017. Der Auftakt zu unserer Close up Talk Reihe zum Thema Macht fand mit Dr. Christoph Leitl statt. Den Succus seiner Diskussionsbeiträge fasse ich wie folgt zusammen:

Veränderung des Lebens findet nur durch die vorherige Veränderung der

Geisteshaltung statt, offene und ehrliche Kommunikation und auch das Ende der Misgunst für die Erfolge des anderen sind der Schlüssel für das Ende des Stillstandes. Diese Grundsätze können aber nicht nur für die Politik zur Anwendung kommen; sie sind vielmehr von uns allen zu beachten und so kann man auch für die eigene Umwelt Verantwortung übernehmen und vielleicht zu einem wirklichen „Change“ beitragen. Apropos Change – wie es scheint, ändert sich nun doch etwas. Die Frauenquote ist Teil des neuen Regierungsprogramms... Jetzt heißt es, auf die Umsetzung warten...

In diesem Sinne freue ich mich auf die nächsten offenen Gespräche.

Eure, Agnes Arlt

WOMEN IN LAW - PORTRAIT

Wir möchten in jedem Newsletter ein Women in Law Mitglied mit fünf Fragen und Antworten vorstellen. Wenn auch Sie das Women in Law-Portrait für sich nutzen möchten, schreiben Sie bitte ein Email an office@women-in-law.org (alle Texte sind im Originalzustand erhalten)

Mag.a Claudia Lettner, LL.M

1. Können Sie uns einen kurzen Überblick über Ihren bisherigen beruflichen Werdegang geben?

Ich habe das Studium der Rechtswissenschaften und die „Europa“/Wirtschafts-Fächerkombination an der Karl Franzens Universität Graz sowie in den Niederlanden absolviert und zudem das Post-Graduate Programm „LL.M. in International Business Law“ an der Vrije Universiteit Amsterdam mit Auszeichnung abgeschlossen. Neben dem Studium habe ich einige Praktika bei Gericht und der Steiermärkischen Landesregierung, sowie bei einer Notariatskanzlei in

Frankreich absolviert, und war einige Jahre als Mentorin beim Referat für Internationales der ÖH und als Österreichische Repräsentantin im Ausland tätig. Nach Abschluss meines Gerichtsjahres habe ich als Konzipientin in einer internationalen Wirtschaftskanzlei in Wien meine erste Berufserfahrung gesammelt, bevor ich schließlich eine Stelle als Stagiaire beim Europäischen Gerichtshof in Luxemburg angenommen habe. Nach meiner Rückkehr nach Österreich war ich mehrere Jahre als Juristin in der Rechtsabteilung der Raiffeisen evolution project development GmbH für den Bereich Russland, CEE und SEE tätig, sowie als Legal Expert und Transaction



Manager für internationale Angelegenheiten im Bereich Projektentwicklung, M&A, und Sanierung bzw. Reorganisation bei der Premiumred Real Estate Development GmbH beschäftigt. Danach war ich bei der Immofinanz AG als Senior Counsel, sowie als Geschäftsführerin und Prokuristin in SPVs und Teamleiterin für die juristische Projektleitung in diversen west- und osteuropäischen Ländern zuständig. Schließlich kümmerte ich mich als Senior Legal Advisor bei der Erste Group Bank AG um die juristische Betreuung von sämtlichen nationalen und internationalen Fremdemissionen bzw. Liability Management- und High Yield Transaktionen, und war Ansprechpartnerin für Kapitalmarkt- und Börserechtliche Fragestellungen.

2. In welchem Bereich sind Sie aktuell tätig bzw. auf welchen Rechtsbereich haben Sie sich spezialisiert?

Derzeit bin ich bei der Raiffeisen Bank International AG als Senior Credit Officer für Austrian and Global Corporates tätig, und beschäftige mich insbesondere mit der Strukturierung und Dokumentation von Finanzierungstransaktionen für Corporatekunden in Österreich und dem Ausland. Mein Tätigkeitsbereich ist durch meine verschiedenen beruflichen Stationen eher breit gefächert. Schwerpunkte liegen aber jedenfalls im Internationalen Recht bzw. Europa- und Wirtschaftsrecht.

3. Was ist Ihr persönlicher Karriere-Tipp?

Nie aufhören, zu lernen und neugierig zu sein. Bereitschaft zeigen, die „Extra Mile“ zu gehen. Keine Angst zu haben, Neues auszuprobieren und offen zu sein für Veränderungen. Und: Sprachkenntnisse sind heutzutage ein Muss.

4. Haben Sie ein weibliches Vorbild?

In meinem näheren Umfeld habe ich nicht nur ein weibliches Vorbild: Mir imponiert sehr, dass meine Eltern aus eigener Kraft ihr Unternehmen aufgebaut und erfolgreich bis zur Pensionierung geführt haben; sie wurden von ihren Angestellten sehr geschätzt und viele ehemalige Beschäftigte haben auch noch viele Jahre nach Ende ihrer Beschäftigung den Kontakt zu meinen Eltern aufrechterhalten. Weiters bin ich sehr dankbar, dass sie uns drei Kindern ermöglicht haben, zu studieren, bzw. im meinem Fall auch meine Ausbildung im Ausland zu absolvieren. Dass meine Mutter es geschafft hat, Business und Kindererziehung ohne weitere Hilfe zu managen, finde ich bemerkenswert.

5. Warum sind Sie der Gruppe WIL beigetreten?

Ich finde die Idee, dass sich Frauen, die in der Rechtsberatungsbranche bzw. anderen juristischen Berufen tätig sind, vernetzen, großartig. Es gefällt mir sehr, in diesem entspannten und doch professionellen Rahmen spannende Persönlichkeiten kennenlernen und mich mit Gleichgesinnten sowohl beruflich als auch privat auszutauschen zu können.

Vielen Dank für das Interview Frau Lettner





WOMEN IN LAW – What's next?

Wir laden herzlich zu unserem Close Up Talk - Women in Law konkret ein und freuen uns sehr, Herrn Dr. Dr. Reinhard Raml als Diskussionspartner ankündigen zu dürfen:

„Macht der Tradition?“

Mit dem ersten Kind kommt traditionelle Rollenaufteilung Tanja Paar 20. September 2016, 16:40 335 Postings Der AK-Arbeitsklima-Index gibt Auskunft, wie Frauen und Männer ihr Arbeitsleben organisieren und warum junge Männer nach dem ersten Kind "traditionalisiert" werden. Was bedeutet das strukturell für unsere Arbeitswelt und Gesellschaft?



Datum: 23.02.2017 von 12.30 Uhr bis 14.00 Uhr im Café Bloom, Rotenturm Straße 15, 1010 Wien

Dr. Reinhard Raml studierte Psychologie, Mathematik und medizinische Wissenschaft (Schwerpunkt: Sozialmedizin) und ist seit 2002 im IFES tätig. Seit 2012 als Prokurist Mitglied der Geschäftsleitung, seit März 2015 als Geschäftsführer. Seine

Forschungsschwerpunkte im IFES: Kundenzufriedenheit, Arbeitsweltforschung, Medienforschung, Sicherheitsforschung, komplexe statistische Analysen und Modelle. Daneben unterrichtet Dr. Raml Statistik als Lektor an der Universität Wien (Institut für Soziologie).

Wir bieten bei unseren Veranstaltungen die Möglichkeit zu einer angeregten Diskussion im persönlichen und vertrauensvollen Rahmen, daher ist die Teilnehmerzahl beschränkt. Wir ersuchen daher um verbindliche Anmeldung via Xing oder unter office@women-in-law.org.

Die Kosten für den Lunch trägt jede Teilnehmerin selbst.

Bei Veranstaltungen (oder Teilen von Veranstaltungen), die unter die Chatham-House-Regel fallen, ist den Teilnehmern die freie Verwendung der erhaltenen Informationen unter der Bedingung gestattet, dass weder die Identität noch die Zugehörigkeit von Rednern oder anderen Teilnehmern preisgegeben werden dürfen.

Mit dem Abonnement dieses Newsletters erklären Sie sich einverstanden, dass die Fotos die bei den Veranstaltungen von Women in Law entstehen in Online- und/oder Printmedien veröffentlicht werden dürfen.

Wir freuen uns Ihnen mitzuteilen, dass wir bei Women in Law mit einem neuen Format noch mehr Austausch und exklusiven Zugang zu unseren Close Up Talks Gästen ermöglichen wollen. Bei jedem Women in Law Lunch haben wir zwölf Lunch-Plätze. Diese vergeben wir mit verpflichtender Anmeldung und einer fixen Zusage. In diesem Sinne – first come, first served.



WOMEN IN LAW – Was war schon los?

Am Dienstag, den 24.01.2017 fand der Women in Law - Close up Talk zum Thema „Politik.Macht.Recht“ mit Herrn Dr. Christoph Leitl als Gast statt. Mit Herrn Leitl diskutierten wir angeregt Themen wie Brexit, Kommunikation zwischen Sozialpartnern, Frauenquoten/Pflichtmitgliedschaft, Gewerbereformen und versuchten zu verstehen wie die Macht in Österreich funktioniert. Aufgabe der Politik ist es verstandesgetrieben zu antworten, die Bekanntheit von Themen zu vergrößern und auf die Emotionen der Menschen einzugehen. Ob das unserer derzeitigen Politik gut gelinge wurde beantwortet, wie das zu verbessern sei, blieb aber offen. Österreich wieder „aufsandeln“ ist die Devise für die nächsten Jahre, unter anderem können Effizienzpotentiale aus den Staatsstrukturen gehoben werden. Anschließend hatte das Publikum die Möglichkeit in einem persönlichen und vertrauensvollen Rahmen Fragen zu stellen.

Herzlichen Dank Herr Leitl für Ihre Zeit. Die angeregte Diskussion wurde von Marie-Agnes Arlt und Sophie Martinetz, Women in Law, moderiert.





JÄNNER 2017



Women in Law Mehrwert

Liebe WiL-Mitglieder

Look! Business macht wieder eine Sonderausgabe diesmal zum Thema look! BUSSINESS Startup zum Thema Gründerinnen, Entrepreneurs & Nachfolgerinnen.

Bei Interesse können die Konditionen mit Frau Sara direkt besprochen werden.

wienlive
look!

Mag. Carina Sara
Senior Sales & Marketing Manager

wienlive Zeitschriften GmbH
media quarter marx 3.2
maria-jacobi-gasse 1, 1030 wien
austria

T: +43 1/524 70 86 - 631
M: +43 699/167 86 431
E: carina.sara@echo.at
W: www.looklive.at, www.wienlive.at
   LOOKMagazinWien

FN 241658 f
UID-Nr. ATU 57632789





Women in Law Themen

Internationale Unternehmensstudie: Mehr Frauen, mehr Gewinn

Je mehr weibliche Chefs eine Firma hat, desto höher ist der Gewinn. Das wollen US-Forscher herausgefunden haben. Ist das wirklich so?

Wie läuft es in einem Unternehmen, deren Führungspositionen vor allem von Männern besetzt sind? Vergleichsweise schlecht, wenn man einer Studie des Washingtoner Peterson Instituts glaubt (hier der Link zum englischsprachigen PDF): Je höher der Frauenanteil, desto höher ist demnach der Profit. Die Autoren bringen es auf eine einfache Faustformel: Steigt der Frauenanteil von null auf 30 Prozent, steigt der Nettogewinn um 15 Prozent. Ausgewertet wurden Daten von 22.000 Unternehmen aus 91 Ländern. Im Management dominieren demnach die Männer: 60 Prozent der Firmen hatten keine weiblichen Vorstandsmitglieder, mehr als die Hälfte keine Frauen in der darunterliegenden Führungsebene. In einem Drittel der Firmen gab es im Untersuchungsjahr 2014 überhaupt keine Frauen in Top-Positionen. Die Wissenschaftler setzten diese Zahlen ins Verhältnis zu den Geschäftsergebnissen - und stellten einen verblüffenden Zusammenhang zwischen der Anzahl der weiblichen Führungskräfte und der Höhe des Gewinns fest. Der Effekt gilt vor allem für die Ebene unterhalb des Vorstands, weniger stark ist er demnach bei weiblichen Vorstandsmitgliedern. Das Geschlecht des CEOs hatte demnach sogar überhaupt keinen Einfluss auf den Unternehmensgewinn.

Kann das sein? Oliver Stettes, Arbeitsmarktexperte des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) bezweifelt die Ergebnisse: "Das Geschlecht der Führungskräfte kann auf den Unternehmenserfolg genauso wenig einen Einfluss haben wie das Alter oder der kulturelle Hintergrund." Zudem kritisiert er, dass die Studie sich ausschließlich auf das Jahr 2014 bezieht: "Eine Studie, die nur einen Zeitpunkt betrachtet, kann keine allgemeingültige Aussage über den Zusammenhang zwischen dem Unternehmenserfolg und der Zusammensetzung der Führungsebene herstellen."

Auch wenn nicht der Frauenanteil allein den Gewinn beeinflusst: Die Ergebnisse sind der Studie zufolge zu eindeutig, als dass sie ignoriert werden könnten. Unklar bleibt aber, welche Faktoren dieses Ergebnis begünstigen. Denn in den untersuchten Ländern sind die Voraussetzungen für Frauen sehr unterschiedlich. In Norwegen sind 40 von 100 Vorstandsmitgliedern Frauen, in Japan nur zwei. Deutschland liegt mit sechs von 100 auf einem der letzten Plätze in dem weltweiten Vergleich. Auch bei den weiblichen Führungskräften der zweiten Ebene steht Deutschland mit 14 Prozent vergleichsweise schlecht da. Eine staatlich festgesetzte Frauenquote macht der Studie zufolge keinen Unterschied bei der Profitabilität. Für den geschäftlichen Erfolg sei es nicht hilfreich, wenige Frauen gezielt auf Top-Positionen zu hieven. Eine Firma müsse stattdessen über einen großen Pool von Frauen verfügen, die als Führungskräfte geeignet sind - eine Aussage, die IW-Experte Stettes bestätigt: "Unternehmen sollten ein Interesse daran haben, einen möglichst großen Kandidatenkreis für Führungsstellen zu haben - also auch daran, dass mehr Frauen gefördert werden."

Wie so eine Förderung aussehen muss, listet die Studie ebenfalls auf: Mädchen müssten schon in Kindergarten und Schule in allen Fächern genauso stark gefördert werden wie Jungen. Zudem liegt



**JÄNNER 2017**

der Anteil von Frauen in Führungspositionen in jenen Ländern und Unternehmen höher, in denen der Einkommensunterschied zwischen Männern und Frauen (bei vergleichbarer Qualifikation) gering ist. Stark ist demnach auch der Zusammenhang zwischen Familie und Führungsposition: Je stärker die staatlichen Anreize für Väter sind, einen Teil der Erziehungsarbeit zu übernehmen, desto mehr Frauen steigen auf. Auch hier schneidet Deutschland in der Studie eher schlecht ab, wie Oliver Stettes bestätigt: "Das zeitliche Engagement bleibt das entscheidende Kriterium für den Aufstieg innerhalb des Unternehmens. Deshalb ist es gerade für Personen mit Familienpflichten schwer, in Führungspositionen zu gelangen." Also vor allem für Frauen. Um den Unternehmensgewinn zu erhöhen, reicht es also nicht, einfach Führungspositionen mit Frauen zu besetzen - die Wirkungslosigkeit der Quote zeigt das der Studie zufolge. Viel wichtiger ist es demnach, eine offene Unternehmenskultur zu leben, in der Frauen gefördert, für die Erziehungsarbeit Väter und Mütter gleichermaßen herangezogen werden - und beide Geschlechter gleich zu bezahlen

Zusammengefasst: Eine Untersuchung von 22.000 Firmen aus 91 Ländern hat ergeben: Je höher der Frauenanteil, desto höher der Gewinn. Für einen nachhaltigen Erfolg ist es demnach wichtig, Frauen während ihrer gesamten Firmenkariere zu fördern und vor allem die zweite und dritte Führungsebene mit ihnen zu besetzen. Eine feste Quote steigert die Profitabilität dagegen nicht.

Zum Artikel: <http://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/frauen-in-fuehrungspositionen-erhoehen-firmengewinn-a-1076687.html>

Women in Law Veranstaltungstipp

Genießen Sie vor der festlichen Balleröffnung feine Köstlichkeiten in den geschichtsträchtigen Räumen der HOFBURG VIENNA.

JURISTEN-BALL 2017

Fasching-Samstag, 25. Feber 2017 – Hofburg Vienna

Feiern Sie mitden Juristen und Gästen aus Europa und aller Welt in den imperialen Festsälen der Hofburg Vienna.

Unter der Patronanz der Rechtsanwaltskammer und der Notariatskammer begleiten Strauss, Lanner, Ziehrer, Jazz, Swing, Salsa und Disco-Klänge die internationale Juristenfamilie

am Fasching-Samstag 25. Feber 2017 ein unvergessliches Erlebnis!

E-Mail: office@juristenball.at

