

**März 2017****EDITORIAL**

Unser Newsletter bringt wieder Neuigkeiten und Ideen für Themen und Veranstaltungen. Allen & Overy hat in Deutschland gerade einen Bericht über die Umsetzung der Frauen- und Geschlechterquote in DAX- und MDAX-Gesellschaften herausgebracht. Die Essenz: „Mit der gesetzlichen Grundlage wurde bewirkt, dass Unternehmen nun gezwungen sind, eine Frau zu finden, die aber oft nicht in den eigenen Netzwerken anzutreffen ist.“ Das Thema wird sich vielleicht auch bald in Österreich stellen und Juristinnen sind oft schon auf Grund der Ausbildung gut geeignet für Aufsichtsratspositionen – die Herausforderung ist daher „wie mache ich mich sichtbar?“. Dafür sind Netzwerke da, damit man gefunden wird.

Wir freuen uns auch einen neuen Termin mit Herrn Dr. Reinhard Raml, Geschäftsführer des renommierten IFES am 25.4.2017 gefunden zu haben. Diesmal diskutieren wir die "Macht der Tradition?" Mit dem ersten Kind kommt traditionelle Rollenaufteilung: Der Arbeitsklima-Index der IFES gibt Auskunft, wie Frauen und Männer ihr Arbeitsleben organisieren. Was bedeutet Mobilität? Warum werden junge Männer und Frauen nach dem ersten Kind "traditionalisiert".

Wir freuen uns auf Ihr Kommen und die angeregte Diskussion bei diesem Close Up Talk.



Mit besten Grüßen, Sophie Martinetz

---

**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](mailto:office@women-in-law.org) (alle Texte sind im Originalzustand erhalten)

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

Nach Studium der internationalen Wirtschaft und Diplomarbeit zu den betriebswirtschaftlichen Nutzpotentialen des elektronischen Rechtsverkehrs ab 2001 Leiterin der Geschäftsstelle des internationalen Anwaltsnetzwerkes Eurojuris Deutschland e.V. 20012 – 2015 Business Development und Kommunikationsstrategin der Kanzlei Rössner Rechtsanwälte (München) 2015 bis heute Inhaberin einer Agentur für strategisches Vertriebsmanagement für Rechtsanwälte im Großraum Berlin.



**März 2017****2. In welchem Bereich sind Sie aktuell tätig bzw. auf welchen Rechtsbereich haben Sie sich spezialisiert?**

Vertriebsmanagement für Rechtsanwälte, SEO-Konzeption, Business- und Product Development für Rechtsanwälte, Mandatsakquise, Begleitung bei der Orientierung von Partnern sowie Associates auf dem Partner-Track sowie Begleitung von Partner-Transfers.

**3. Was ist Ihr persönlicher Karriere-Tipp?**

Tue das, womit es Dir gut geht und was Dir liegt – nur darin kannst Du herausragend werden – jede zwanghafte Anstrengung führt zu Mittelmaß. Umgebe Dich mit Menschen Deines Schlages und vermeide Energieverlust, indem Du Dich an Menschen abarbeitest, die Dir weder gut tun, noch wohlwollend begegnen. Wenn Du die Wahl hast, wähle die Freundlichkeit.

**4. Haben Sie ein weibliches Vorbild?**

Meine Tochter Ruth Ann Maria. Sie ist der einfühlsamste Mensch, den ich kenne.

**5. Warum sind Sie der Gruppe WIL beigetreten?**

Frauen gehen anders an Business heran – beschäftigen sich mit anderen Themen als Männer. Ich wollte wissen, was Anwältinnen bewegt – und ... ich gestehe es ... der sehr originelle Name sprach mich an.

**Vielen Dank für das Interview Frau Allmann**

---

**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: 25.04.2017 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.

## März 2017

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](mailto: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 Mehrwert

Erschienen im Coaching-Magazin in der Ausgabe 1 | 2017 am 22. Februar 2017

von Women in Law Mitglied  
Sylvie Reidlinger

### Kurzbeschreibung

Verknüpft man den Begriff AMWEG mit „am Weg sein“ oder mit „sich auf den Weg machen“, dann kann man sich die erste Coaching-Sitzung auch wie eine Kutschenfahrt vorstellen:

Kutscher (Coach) und Passagier (Klient) begeben

sich auf eine gemeinsamen Fahrt. „Wohin soll die Reise gehen?“, fragt der Kutscher und bekommt meistens eine klare Ansage. Wohingegen im Coaching Fragen Anlass zu Überlegungen geben und nicht auf Anhieb beantwortet werden können. Denn: Das wesentliche Werkzeug im Coaching ist die Frage.



© Foto: Khongtham/Shutterstock.com 1



# März 2017

Das AMWEG-Modell ist ein Fragenmodell, um die Eröffnungs- und Orientierungsphase der ersten Coaching-Sitzung für Coach und Klient zu erleichtern. Die Frage, die der Coach zu Beginn der Coaching-Sitzung stellt, muss Vertrauen aufbauen, damit der Klient eine positive Coaching-Erfahrung machen kann. Wenn das Vertrauen des Klienten im ersten Moment, also mit der ersten Frage gewonnen wird, kann sich dieser auch entspannen und sich auf seine Anliegen und Wünsche konzentrieren. Es liegt im Veränderungswillen des Klienten, ob sich die Antwort bzw. das Ergebnis der Frage umsetzen lässt und ihm à la longue den gewünschten Nutzen bringt. Anhand der buchstäblichen Reihenfolge des Begriffs „AMWEG“ werden fünf Fragen gestellt, an denen sich der Coach orientiert. Diese Fragen berücksichtigen die eben genannten Faktoren: Vertrauen – Entspannung – Wünsche – Umsetzbarkeit und Nutzen, was zusammen zu einem gelungenen Coaching-Verlauf beiträgt.

## Anwendungsbereiche

Fragen nach dem AMWEG-Modell zu stellen, eignet sich im beruflichen Kontext für Menschen

- im mittleren Management,
- in Führungspositionen mit starker Personalverantwortung (Klein- und Mittelunternehmen mit bis zu 250 Mitarbeitern),
- die in Freien Berufen arbeiten und über ein eigenes Berufsrecht verfügen (z.B. Ärzte, Apotheker, Notare, Anwälte usw.).

Sie stellen sich der Herausforderung, ihr Team, auch wenn es noch so klein ist, auf Trab zu halten und zu motivieren, damit ihr Betrieb „wie am Schnürchen läuft“. All diese Menschen stecken oft in einer Krise, wenn sie zu wenig Zeit für ihre eigentlichen Kernaufgaben haben, weil sie sich permanent mit personalistischen Themen auseinandersetzen müssen. Krise bedeutet, aus dem Griechischen abgeleitet, nichts anderes als „Entscheidung“, „Meinung“, „Zuspitzung“, auch „Auslöser“. Fragen nach dem AMWEG-Modell zu stellen, eignet sich auch für Menschen, die in einer persönlichen Veränderungsphase stecken und mit folgenden Fragen ins Coaching kommen:

- Will ich so weitermachen?
- Wo liegt meine Leidenschaft?
- Wer bin ich?
- Wohin möchte ich?

Fragen nach dem AMWEG-Modell sind für das Erstgespräch das perfekte Werkzeug. Dieses Tool dient gerade frisch gebackenen Coach-Kollegen zu Beginn ihrer Coaching-Praxis als Rüstzeug in Form eines Fragenleitfadens. Das AMWEG-Modell kann aber auch im laufenden Coaching-Prozess als unabhängiger Fragenblock eingebaut werden.

## Effekte

Mit dem AMWEG-Fragenmodell hält der Coach ein Werkzeug in der Hand, das den Coaching-Prozess strukturiert. Es unterstützt ihn als Prozessbegleiter, sicher und bestimmt durch das Gespräch zu führen.





# März 2017

Das AMWEG-Fragenmodell erlaubt dem Coach, immer wieder beim Thema zu bleiben, Ordnung zu schaffen und Abschweifungen des Klienten unter Kontrolle zu halten. Der Effekt für den Klienten liegt darin, dass er in relativ kurzer Zeit ziemlich genau jene Punkte bestimmen kann, die er verändern will und kann. Der in Gang gesetzte Denkprozess regt ihn an, sich über jene Entscheidungs- und Handlungsmöglichkeiten klar zu werden, die ihn wieder zu seiner eigentlichen Berufung führen und ans Ziel seines angetretenen Aufbruchs bringen. Dieses Tool ermöglicht den Aufbau einer soliden Coaching-Beziehung.

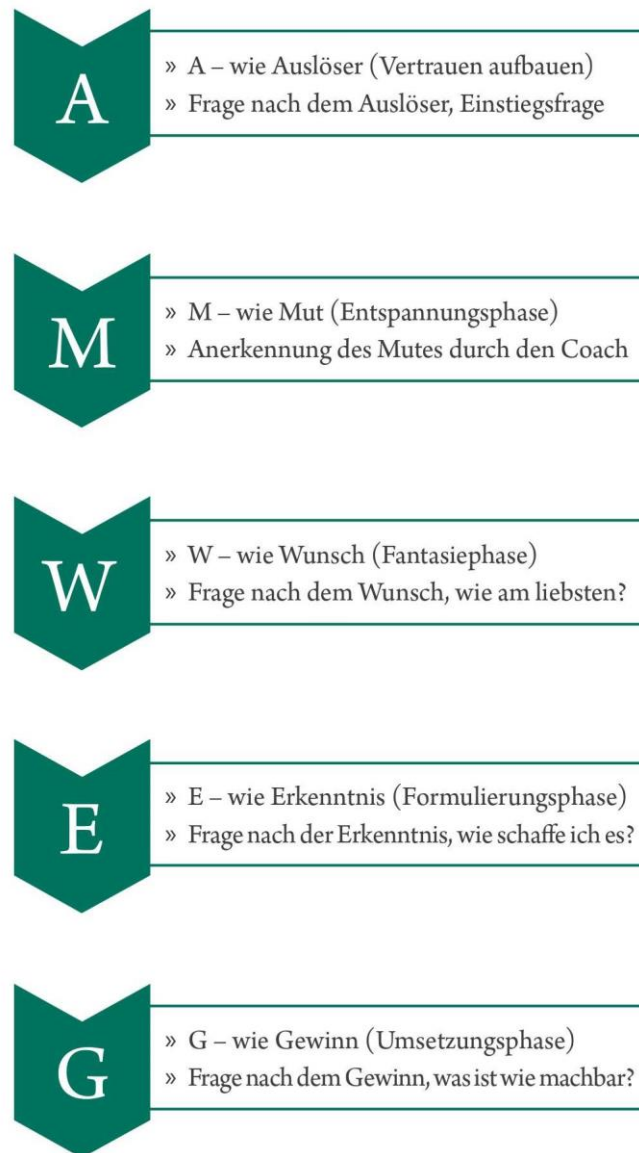


Abb.: AMWEG-Modell

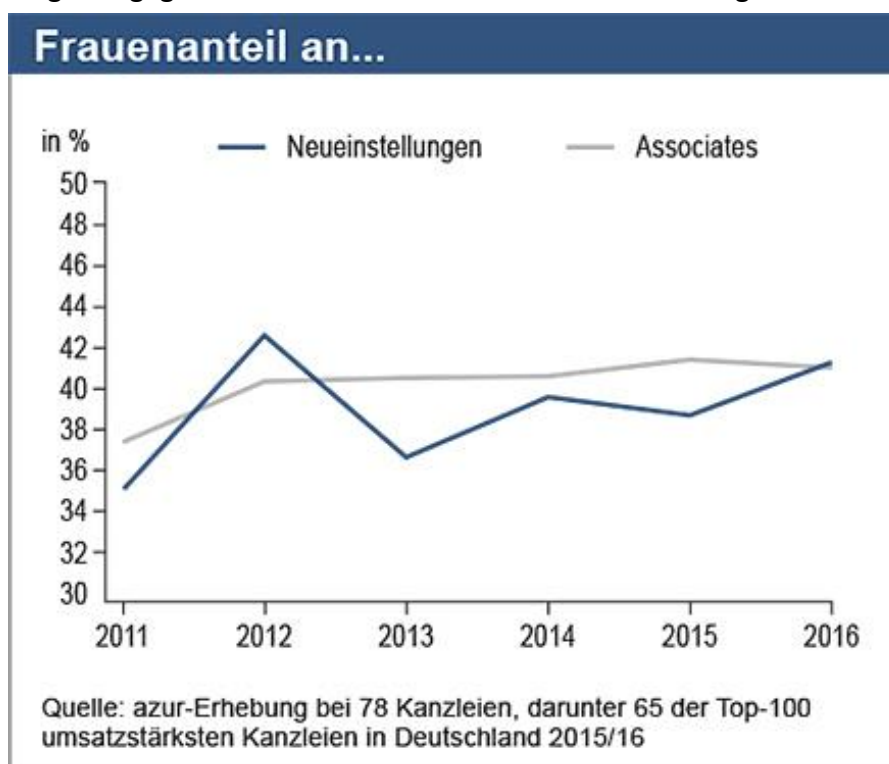
Für mehr Infos: <https://www.coaching-magazin.de/tools-methoden/fragen-amweg-modell>



**März 2017****WOMEN IN LAW – Themen****Frauenanteil in Kanzleien: Fortschritte bei Einsteigern, Stagnation insgesamt- eine Studie aus Deutschland**

Im vergangenen Jahr waren laut einer azur-Erhebung 41,2 Prozent der neu eingestellten Associates weiblich. 2016 markiert damit eine Trendwende: Dass die Zahl der Neueinstellungen insgesamt leicht rückläufig war, ging erstmals ausschließlich zu Lasten der Männer. In den Bestandsmannschaften ist der Frauenanteil allerdings seit Jahren praktisch unverändert.

Auf Associateebene beschäftigten die von azur analysierten 78 Kanzleien in – darunter 65 der 100 umsatzstärksten Einheiten im Geschäftsjahr 2015/16 – zuletzt genau 41 Prozent Frauen. Erstmals seit mehreren Jahren erreichten die Sozietäten diesen Prozentsatz auch wieder bei den Neueinstellungen. In den Jahren 2013 bis 2015 hatten die Kanzleien anteilig stets weniger weibliche Berufseinsteiger engagiert als es Anwältinnen auf Associate-Level gab.



2016 markiert damit eine Trendwende: Dass die Zahl der Neueinstellungen insgesamt leicht rückläufig war, ging erstmals ausschließlich zu Lasten der Männer. Die absolute Zahl der weiblichen Berufsanfänger in den hier untersuchten Kanzleien stieg sogar leicht von 564 auf 579. Die Zahl der männlichen sank dagegen von 896 auf 826. In der Vergangenheit hatten die Kanzleien stets deutlich weniger Frauen eingestellt, wenn sie insgesamt weniger Berufseinsteiger an Bord nahmen.

Für den Frauenanteil in den Bestandsmannschaften bringt die jüngste Entwicklung bei den Neueinstellungen allerdings keine Veränderungen. Bei den Associates liegt dieser seit Jahren praktisch unverändert bei rund 41 Prozent und sinkt mit jedem Karriereschritt massiv. Auf Salary-Partner-Level sind derzeit 25,7 Prozent Frauen, auf Vollpartnerebene nur 9,7 Prozent. Diese Zahlen sind seit rund fünf Jahren nahezu unverändert. (Norbert Parzinger)



## März 2017

### WOMEN IN LAW – Veranstaltungstipp

Future Law – Innovation im Rechtsbereich

weitere Veranstaltungen aus dieser Reihe:  
siehe [www.future-law.at](http://www.future-law.at)

Die moderne  
Rechtsanwaltsorganisation

Employee 4.0 –  
digitale Arbeitskraft  
statt Man-Power?

Technologien, die den Kanzleialltag  
verändern werden.

future-law.at

Impressum: Seinfeld Professionals Infrastruktur GmbH & Co KG,  
Landstraßer Hauptstraße 1, 1030 Wien, [office@seinfeldprofessionals.at](mailto:office@seinfeldprofessionals.at)

**Input**  
Bianca Flaschner,  
People and Organisation  
PwC Österreich

Michael Rehberger,  
Microsoft SMB

**Moderation**  
Sophie Martinetz,  
Future Law

Future Law – Innovation im Rechtsbereich

PERSÖNLICHE EINLADUNG ZUR  
DISKUSSIONSVERANSTALTUNG

Die moderne Rechtsanwaltsorganisation

Employee 4.0 – digitale  
Arbeitskraft statt Man-Power?

Technologien, die den Kanzleialltag verändern werden.

10.5.2017, 17.00 Uhr  
Labstelle, Lugeck 6, 1010 Wien

Input, Diskussion, Kleingruppe,  
Round Up, Netzwerk und kleines Buffett

Beschränkte Teilnehmerzahl. Anmeldung erforderlich.  
Bitte QR-Code scannen oder folgenden Link besuchen: <http://bit.ly/2mMrlvg>  
E-Mail: [event@future-law.at](mailto:event@future-law.at)



Weitere Veranstaltungen auf der Rückseite.

Bei Future Law greifen wir Trends und Zukunftsthemen für die Rechtsbranche auf, die in manch anderen Branchen vielleicht auch schon angekommen sind. Wir stellen diese Trends in einem exklusiven Rahmen vor, von der Diskussion bis zum konkreten Umsetzungsplan. Ziel ist der Dialog.

Impressum: Verein zur Förderung flexibler Arbeitsformen, Staudgasse 9/6, 1180 Wien. Sie können diesen Newsletter jederzeit mit einem Email an [office@women-in-law.org](mailto:office@women-in-law.org) abbestellen

