



SEPTEMBER 2016

Liebes Women-in-Law Mitglied – Willkommen zurück aus dem Sommer



Was haben Waschmaschinen, Evolution und Wohlstand einer Gesellschaft miteinander zu tun?

Das diskutierten Agnes Arlt und ich mit der Ausnahme-wissenschaftlerin Univ.-Prof. Dr. Renée Schröder im letzten Close Up Talk "Wie mächtig ist der einzelne Mensch die Evolution zu gestalten?" am 21.09.2016 angeregt und intensiv. Ca. 1Mrd Frauen haben Zugang zu einer eigenen Waschmaschine und damit auf Zugang zu Bildung. Und es gibt einen direkten Zusammenhang zwischen diesem Zugang zu Waschmaschinen, der Bildung der Frauen und den Wohlstand einer Gesellschaft. Und das ist gut so- geht es den Frauen gut, geht es allen gut. Aber eigentlich ging es mit Renee Schröder auch um wissenschaftliche Fragen, die im Leben

zum Nachdenken anregen – zum Beispiel die Selbstregulierung der Organismen nach exponentiellen Wachstum – befinden wir uns als Welt derzeit in dieser Phase? Und welche Macht hat der Mensch die Evolution zu gestalten?

Danke an alle Teilnehmerinnen für diesen lebhaften ersten Close Up Talk und das gelassene Netzwerken. Wir freuen uns übrigens, dass wir derzeit ca. 300 Mitglieder bei Women in Law sind. Sie waren noch nie bei einer Veranstaltung – kommen Sie doch nächstes Mal vorbei am 19.10.2016 – wir wissen, dass unsere Leben voll von Terminen sind, nehmen Sie sich eine kurze „Aus“ Zeit- wir freuen uns auf ein persönliches Kennenlernen.

Auf einen erfolgreichen Herbst,
Ihre Sophie Martinetz, Women in Law

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. Stefanie Markut



1. Bitte beschreiben Sie kurz Ihre berufliche Laufbahn

Nach Abschluss des Jus-Studiums in Wien habe ich als Konzipientin in einer streitigen Wiener Rechtsanwaltskanzlei gearbeitet, nach der Anwaltsprüfung und einer Karenzvertretung im Grünen Club im Parlament (Umwelt- und Verfassungsrecht) in einer Umweltrechtskanzlei. Aus Begeisterung für Windkraft wechselte ich dann zur WEB Windenergie AG, wo ich die Rechtsabteilung aufgebaut habe und Geschäftsführerin der größten Tochtergesellschaft (in Deutschland) bin.

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

Ich bin als Unternehmensjuristin einer österreichischen, nicht börsennotierten Puplicums-Aktiengesellschaft im Bereich erneuerbare Energie tätig – daher sind meine Schwerpunkte neben dem allgemeinen Gesellschaftsrecht M&A sowie Umweltrecht. Weite Teile meiner Tätigkeit sind aber auch Management- und Organisationsaufgaben.

3. Was ist Ihr persönlicher Karriere-Tipp?

Authentisch den eigenen Weg finden; für mich persönlich ergaben sich in Auszeiten vom Job immer neue Perspektiven, die mich weiter gebracht haben. Bewusstsein der eigenen Stärken und Schwächen. Laufende



Weiterbildung – mein Masterstudium (Master of Business Law an der WU während meiner Karenz) hat mich sehr motiviert.

4. Haben Sie ein weibliches Vorbild?

Neben meiner Mutter, die konsequent ihren Weg verfolgt hat, habe ich kein konkretes Vorbild.

5. Warum sind Sie der Gruppe Women in Law beigetreten?

Weil ich finde, dass einander kennenlernen immer auch ein voneinander lernen ist – fachlich und persönlich. Was umso nützlicher ist, wenn es gleichgelagerte Interessen/Herausforderungen gibt. Die Themenauswahl für Newsletter ist so gut wie unbeschränkt. Es können z. B. Artikel zu aktuellen Technologien oder Neuerungen in Ihrer Branche enthalten sein.

Danke für das Interview.

WOMEN IN LAW – What's next?

We invite you to our Women in Law Close Up Talk – and are delighted to welcome Rashda Rana SC as our guest.

„Unconscious Bias“



Rashda Rana has been practicing as an advocate for over 20 years in London, in Australia and in various states in South East Asia, including Malaysia, Singapore, HK and Seoul. She has advised and conducted major litigation, arbitration and mediation involving wide ranging issues. Rashda is – among other things – the President of Arbitral Women, the Founding Member and former Vice Chair of the Society of Construction Law Australia, a Fellow and former Director of the Australian Centre for International Commercial Arbitration (ACICA), a Fellow of Institute of Arbitrators & Mediators Australia.

Date: 19.10.2016, 12.30h until 14.00h, Café Bloom, Rotenturm Straße 15, 1010 Vienna

We kindly request your obligatory registration via Xing or via Email to: office@women-in-law.org.

WOMEN IN LAW – Was war schon los?

Was haben Waschmaschinen, Evolution und Wohlstand einer Gesellschaft miteinander zu tun?



Mit der Ausnahmewissenschaftlerin Univ.-Prof. Dr. Renée Schröder haben wir das im letzten Close Up Talk "Wie mächtig ist der einzelne Mensch die Evolution zu gestalten?" am 21.09.2016 angeregt und intensiv diskutiert. Ca. 1Mrd Frauen haben Zugang zu einer eigenen Waschmaschine und damit auf Zugang zu Bildung. Und es gibt einen direkten Zusammenhang zwischen diesem Zugang zu Waschmaschinen, der Bildung der Frauen und den Wohlstand einer Gesellschaft. Aber eigentlich ging es mit Renee Schröder auch um wissenschaftliche Fragen, die im Leben zum Nachdenken anregen – zum Beispiel die Selbstregulierung der Organismen nach exponentiellen Wachstum – befinden wir uns als Welt derzeit in dieser Phase? Und welche Macht hat der Mensch die Evolution zu gestalten?

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.

WOMEN IN LAW – Mehrwert

Man kann nicht alles über Liegenschaftstransaktionenwissen – oder doch?

Endlich Know. Wow.

Statt sich selbst immer mehr Aufgaben aufzubürden oder das eigene Team von dessen Kernaufgaben abzulenken holen sich erfolgreiche Unternehmen und Kanzleien - egal wie groß oder klein - mein Expertenwissen als Mehrwert in ihr Unternehmen und zwar in der Form und dem Umfang wie sie es brauchen!



Seit jeher bin ich in der Abwicklung von Liegenschaftstransaktionen für Verkehrsinfrastruktur-, Bauträgerunternehmen und Immobilienkanzleien tätig, leite zahlreiche Schulungsveranstaltungen zur grundbücherlichen Abwicklung für Rechtsanwaltskanzleien, Banken und Behörden und bin als Kommunikationsschnittstelle zwischen Bundesministerium, Softwareherstellern und Antragstellern bei allen Änderungen des Elektronischen Rechtsverkehrs zum "Grundbuch-Neu" beteiligt.

Meine Auftraggeber schätzten und vertrauen auch auf mein Know-How in Bezug auf eine wirtschaftlich optimale Kanzleiorganisation und Strukturverbesserung.

- Holen Sie sich mein Expertenwissen ins Unternehmen
- Nützen Sie mein Bildungsangebot für sich und Ihre Mitarbeiter
- Übertragen Sie Aufgaben an mich als Spezialistin

Ganz gleich ob Sie vor der Aufgabe stehen, Ihre Liegenschaftsverträge zu intabulieren und keine Ressourcen dafür haben, ob Sie Ihre Mitarbeiter zu diesem Thema ausbilden lassen möchten oder es notwendig ist mehr Effizienz in Ihre Organisation zu bringen...

- In Workshops bilde ich Sie und Ihre Mitarbeiter aus
- Ich berate Sie als Projektpartnerin bei der Intabulation Ihrer Liegenschaftsverträge
- Ich plane und begleite Ihre Organisationsoptimierung

ZUSAMMENARBEIT UND GEMEINSAME ERFOLGE REVANCHIEREN SICH MIT WIRTSCHAFTLICHEM VORSPRUNG!

BILDUNGSANGEBOTE (nähere Informationen unter

- INTENSIVSEMINARE/PRAXISTAGE
für die professionelle Abwicklung von Liegenschaftsverträgen im Grundbuch
- INHOUSESCHULUNGEN
Abgestimmt auf die Ansprüche des Unternehmens/der Kanzlei
- INHOUSEARBEITSKREISE
zur Planung und Durchführung von Ablaufoptimierungen, Zeitmanagement, Aufgabenzuteilung nach Kompetenzen etc.

Kontakt:

Elke Draxl, MA, Palffygasse 10, 2500 Baden, +43 (0) 650 40 20 317, office@elke-draxl.at www.elke-draxl.at

WOMEN IN LAW – Vormerken für 2016 und 2017 Close Up Talks re „Macht“

- November 2016: Muna Duzdar, Staatssekretärin und Rechtsanwältin
- Jänner 2017: Christoph Leitl, Präsident der WKO
- Februar 2017: Reinhard Raml, IFES

Fakten vs. Mythen in der Arbeitswelt wie zB: “Frauen verhandeln nicht gerne?”

Stimmt das? So nicht: „Women do ask. However, women do not get.“ Vielen Dank an Valerie Eder für den Link.

Do Women Ask?

Warwick Economics Research Paper Series

Benjamin Artz, Amanda H. Goodall, and Andrew J. Oswald , September 2016

Abstract

Women typically earn less than men. The reasons are not fully understood. Previous studies argue that this may be because (i) women ‘don’t ask’ and (ii) the reason they fail to ask is out of concern for the quality of their relationships at work. This account is difficult to assess with standard labor-economics data sets. Hence we examine direct survey evidence. Using matched employer-employee data from 2013-14, the paper finds that the women-don’t-ask account is incorrect. Once an hours-of-work variable is included in ‘asking’ equations, hypotheses (i) and (ii) can be rejected. **Women do ask. However, women do not get.**

“Women don’t like to negotiate.”

“Why don’t women ask for themselves? Socialization as children, types of acceptable behavior for adult women...”

<http://www.womendontask.com/stats.html>

1. Introduction

This paper explores one of the major puzzles of the modern workplace. Across the industrialized world, female workers typically earn less than their male counterparts. It is still not fully understood why this pattern -- one consistent with the existence of gender discrimination -- persists. 1 This study offers a new, and particularly simple, form of survey evidence. It constructs a test of two oft-heard claims, namely, that: (i) Claim 1: Women intrinsically do not ask for pay rises; (ii) Claim 2: The reason that women do not ask is because they are more concerned than men about the quality of their relationships in the workplace. One reason why it seems important to scrutinize this theoretical account is that the theory assigns at least part of the responsibility for gender differentials on to female workers and their actions.

We estimate econometric ‘asking’ equations. Despite the prominence of the above conceptual account (for example, the heavily cited books by Babcock & Laschever 2003 and Sandberg 20132), this study is not able to find empirical support for either (i) or (ii). Instead, to anticipate the paper’s later findings, the evidence suggests that -- once we are able to control for variables unavailable to prior researchers such as the authors of the important book by Babcock and Laschever -- women do ask but they do not get. 3,4 The data used in this study are for the year 2013/14.

One possibility is that negotiating behavior in the modern era has begun to change. 5 In most of the survey data sets used by labor economists, it is hard to assess Claim 1 and Claim 2. The reason is that the information gathered in conventional surveys is on people's actual earnings (rather than on whether workers are 'asking') and on other objective aspects of workplaces (rather than on underlying psychological reasons and attitudes). This may be why little formal testing of these ideas has been done on real-world field data, even though there is evidence, largely from the laboratory, to suggest that women may shy away from competition (Niederle & Vesterlund 2007, 2010, 2011; Gneezy et al. 2003, 2009; Booth and Nolen 2012; Shurchkov 2012; Garrat et al. 2013; Flory et al. 2015).

The present paper uses a different, and direct, form of survey evidence. The study is conceptually a simple one. Nevertheless, it has two advantages that have been denied to most, and perhaps all, previous researchers on the topic of gender differentials. First, the sampled individuals here are questioned in detail about their motives, behavior, and histories. Unlike in standard data sets, therefore, it is in principle possible -- admittedly in an imperfect way -- to inquire into 'why' women and men choose to act in the ways observed⁶. Second, our data are from matched workeremployer surveys in which random samples of male and female employees can be studied. This is a valuable feature for the present inquiry. It makes it possible to control for a large number of background factors about workplaces that are not observable to the econometrician and would be impossible to allow for properly in many of the conventional data sets. The paper's later econometric estimates are thus 'within-employer'.

Viel „Spas“ beim Lesen. Mehr unter:

https://www2.warwick.ac.uk/fac/soc/economics/research/workingpapers/2016/twerp_1127_oswald.pdf

WOMEN DON'T ASK

NEGOTIATION and the GENDER DIVIDE

LINDA BABCOCK and SARA LASCHEVER

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 abbestellen