

[Wirtschaft](#) > [Unternehmen](#)

## Narzisstische Chefs haben ausgedient

- Mit Charisma allein kommen Chefs in Krisen nicht weit.
- Führung braucht klare Vorgaben und theoretisches Wissen.

Wien. (cpe) "Führung den psychologischen Eigenheiten von Personen zu überlassen ist so fahrlässig, wie die Finanzmärkte der Selbstregulation", warnt die Unternehmensberaterin Ruth Seliger von Train Consulting am Montag bei einer Presseveranstaltung zum Thema: "Führung in der Krise."

Gerade was die fachliche Qualifikation der Unternehmenskapitäne betrifft, besteht laut einer aktuellen Karmasin-Studie Aufholbedarf. Eine Befragung unter 367 Entscheidungsträgern zeigt auf: Nur acht Prozent stützen sich bei der Arbeit auf theoretische Konzepte und gerade einmal ein Viertel bildet sich über Fachliteratur weiter. Aus Sicht der Unternehmensberater ist das nicht ausreichend: Seliger kritisiert, dass Führung zu oft aus dem Bauch heraus passiert und nicht auf fundiertem theoretischen Wissen beruht.

Weiters entlarvt die Studie: "In Unternehmen wird zu wenig Klartext gesprochen." Demzufolge wissen gerade einmal 21 Prozent der Führungskräfte, was ihre Mitarbeiter von ihnen erwarten. Außerdem kennen mehr als zwei Drittel der Entscheidungsträger die Erwartungen der Organisation an ihre Funktion nicht. Um mehr Rollenklarheit zu bekommen, brauche es – gerade in Krisenzeiten – offene Kommunikationsstrukturen, wie Abteilungstreffen oder Führungskräfte meetings, sagt Seliger.

In Bezug auf die aktuellen Ereignisse, ist die Expertin nicht damit einverstanden, dass Führungskräfte krisengebeutelter Unternehmen über Nacht ihre Chefsessel räumen müssen. Wenn Betriebe in Schieflage geraten, dürfe man das in erster Linie nicht auf der Gier oder dem Führungsvergagten der Wirtschaftskapitäne festmachen.

### Führung braucht Regeln

Die Hauptschuldigen seien die Organisationen selbst, weil sie dem Thema Führung nicht den richtigen Stellenwert eingeräumt haben, sagt Seliger. Ihr Plädoyer lautet: "Wir müssen uns endlich damit beschäftigen, wie Führungs-Verhalten in Organisationen konkret aussieht – und nicht damit, welche Führungs-Eigenschaften Manager haben sollen oder nicht."

Die Unternehmensberaterin prognostiziert das "Ende des narzisstischen Zeitalters in der Führung": Die Führungspersönlichkeit der Manager werde derzeit stark überbewertet. Statt den Führungskräften grenzenlosen Freiraum zu gewähren, müssten Organisationen klare Standards und Regeln setzen. So sollte sich jedes Unternehmen fragen: Wie viel Handlungsspielraum bekommen die Führungskräfte? Welche Aufgaben sind zu bewältigen? Und: Nach welchen Kriterien werden Mitarbeiter zu Chefs gemacht?