

# Inhaltsverzeichnis

Literaturverzeichnis .....	XI
Statt einer Einleitung .....	1
Teil I. Leadership in Wirtschaftskanzleien .....	3
1. Leadership und Macht .....	5
1.1 Das Mantra der „flachen Hierarchien“ in Wirtschaftskanzleien und deren Realität .....	7
1.2 Das Spielfeld der Macht überblicken und die Spielregeln kennen .....	14
1.3 „Bad Leadership“ oder „Good Leader- ship“ – das ist hier die Frage .....	25
2. Leadership und die unterschiedlichen Füh- rungsrollen .....	31
2.1 Der Leader in der Mandatsführung .....	34
2.2 Der Leader als Unternehmer .....	38
2.3 Der Leader als Vorgesetzter .....	40
2.4 Der Leader als Ausbilder .....	41
2.5 Der Leader als Mentor und Coach .....	43
2.6 Der Leader als Vorbild .....	45
Interview mit Dr. Alexander Schwarz, Co-Managing Partner Gleiss Lutz über das Führen einer Kanzlei .....	49
3. Führung im Sekretariat .....	52
4. Frauen, Männer und Führung .....	57
4.1 Genderstereotype im Führungsalltag .....	58
4.2 Persönlichkeitsprofile von Männern und Frauen in Führung .....	61

4.3	Gläserne Decke und Rolleninkongruenz-Theorie . . . . .	63
4.4	Was Männer von Frauen für die Führung lernen können und umgekehrt. . .	66
5.	Führungskonzepte von morgen . . . . .	71
5.1	Lean Leadership oder die Kunst, andere zu befähigen. . . . .	73
5.2	Agil führen oder die Kunst, die Selbstorganisation zu fördern . . . . .	78
5.3	Coaching oder die Kunst, andere zum Selberdenken anzuregen . . . . .	83
5.4	Leadership-Rotation oder die Kunst, Menschen in Verantwortung zu bringen. . . . .	90
	Interview mit Dr. Nadja Harraschain, Gründerin und Geschäftsführerin von breaking.through über Teamführung und Erwartungen an Führung. . . . .	97
	<b>Teil II. Führungskommunikation</b> . . . . .	99
1.	In Führung gehen. . . . .	100
1.1	Führungswirkung durch den Executive Modus* . . . . .	102
1.2	Führungswirkung durch das Chamäleon-Prinzip . . . . .	106
1.3	Sich als neue Führungskraft vorstellen	111
2.	Führung durch Empathie und Menschenkenntnis. . . . .	114
2.1	Sich selbst und andere erkennen. . . . .	117
2.2	Unterschiedliche Mitarbeiter führen . .	127
2.3	Den passenden Mitarbeiter einstellen .	137
	Interview mit Tina Haimerl, HR Kirkland & Ellis International LLP über die Herausforderungen von Leadership in der Sandwichposition . . . . .	141

3. Führung durch Orientierung . . . . .	143
3.1 Eigene Erwartungen und Perspektiven kommunizieren . . . . .	144
3.2 Orientierung geben im (Groß-)Projekt	147
3.3 Orientierung geben in der Organisation . . . . .	148
4. Führung durch Feedback . . . . .	150
4.1 Feedback on the Job . . . . .	151
4.2 Mitarbeitergespräche führen . . . . .	156
4.3 Konflikt- und Fehlerkultur entwickeln	161
Interview mit Anna Masser, Partnerin bei Allen Overy LLP über Konfliktkultur & Führung interkultureller Teams . . . . .	
5. Führung durch Motivation . . . . .	168
5.1 Die Macht der Wertschätzung . . . . .	168
5.2 Die Macht der Anerkennung . . . . .	174
5.3 Motivation im Großprojekt . . . . .	177
6. Führung durch Befähigung . . . . .	180
6.1 Befähigung durch das Affenmanage- ment. . . . .	183
6.2 Befähigung durch die Coaching-Me- thode . . . . .	186
Interview mit Dr. Kerstin Kopp, Partnerin bei Clifford Chance LLP über Mandats- und Teamführung . . . . .	
7. Virtuelle Führung . . . . .	195
8. Über Führung sprechen – eine Schluss- betrachtung . . . . .	204
Danke . . . . .	207
Sachregister . . . . .	209
Über die Autorin . . . . .	213