

Henrik Theiler

„Führung in der Krise“

Unternehmenskrisen sind in Anbetracht der aktuell noch andauernden Krise ein zentrales Thema unserer Zeit. Spektakuläre Unternehmenszusammenbrüche und Insolvenzen, wie sie bei GM oder Karstadt-Quelle zu beobachten waren, stehen hierbei im Mittelpunkt. Ein Konkurs stellt dabei lediglich einen möglichen, aber keinesfalls einen zwingenden Krisenverlauf dar. Es besteht grundsätzlich auch die Chance auf Besserung. Die Möglichkeit des Unternehmens, eine Krise zu bewältigen, ist von verschiedenen Faktoren abhängig. Dabei ist ein auf das Unternehmen zugeschnittenes Krisenmanagement von entscheidender Bedeutung. Ein zentraler Bestandteil im Prozess der Krisenbewältigung ist der Faktor Mensch, dem bislang noch zu wenig Aufmerksamkeit geschenkt wurde (vgl. Rösen 2009, S. 45). Dabei stellt Krystek treffend fest, dass Krisen von Menschen verursacht werden (vgl. Krystek 2007, S. 59) und durch dieselbigen auch bewältigt bzw. durchlebt werden müssen. Es ergibt sich die Frage, ob und inwieweit Unternehmensangehörige von einer Unternehmenskrise tangiert werden, bzw. wie sie üblicherweise mit dieser nicht-alltäglichen Situation umgehen.

Das Überleben eines von einer Krise betroffenen Unternehmens ist maßgeblich von dem Verhalten der Belegschaft abhängig. Das Verhalten der Belegschaft wiederum kann als Antwort bzw. Reaktion auf den angewandten Führungsstil des Führenden verstanden werden. Dabei wirkt sich eine Krise sowohl auf das Verhalten des Führers, als auch auf das Verhalten der Geführten aus.

Schließlich ist es das Ziel dieser Arbeit zu erörtern, welcher Führungsstil den größtmöglichen Erfolg während einer Krise hervorruft. Außerdem soll untersucht werden, ob eine Krise eine Änderung des Führungsverhaltens erforderlich macht und welcher Stellenwert beispielsweise Konflikten und Kommunikation während einer Krise im Rahmen des Führungsprozesses zukommt.