

Vertrauen und Verantwortung

Führung ist kein Titel, sondern gelebte Praxis – und sie verändert sich rapide. Während traditionelles Management lange auf Hierarchien, Kontrolle und Status setzte, steht modernes Leadership für Vertrauen, Sinnvermittlung und Beteiligung.

In meiner Tätigkeit als Rechtsanwältin erlebe ich, dass die Prinzipien Vertrauen, Sinnvermittlung und Beteiligung entscheidend für nachhaltigen Erfolg sind – sowohl für Teams als auch für hochwertige Rechtsberatung. Das gilt besonders in Zeiten zunehmender Digitalisierung und hybrider Arbeitsmodelle.

Transparenz schafft Glaubwürdigkeit

Entscheidungen, die hinter verschlossenen Türen fallen, untergraben Motivation. Transparente Kommunikation – über Arbeitsaufträge, Risiken oder Entscheidungen – signalisiert Respekt und schafft Orientierung. Menschen spüren, wenn Rechtsberatung nachvollziehbar und ehrlich ist, insbesondere in komplexen Bereichen wie Gesellschaftsrecht und M&A. Kolleg*innen profitieren gleichermaßen: Wer weiß, warum eine Aufgabe erledigt werden soll, arbeitet effizienter und engagierter.

Vertrauen als Erfolgsfaktor

Kontrolle allein kann Leistung nicht sichern. Wer Verantwortung teilt und Handlungsspielräume gewährt, fördert Motivation und Eigeninitiative. In meiner Praxis beobachte ich, dass Konzipient*innen und junge Kolleg*innen ihr Potenzial besonders entfalten, je mehr Verantwortung sie übernehmen und zugleich wissen, dass sie bei Bedarf Unterstützung erhalten. Vertrauen bildet die Grundlage, auf der Teams nachhaltig wachsen.

Coaching statt Kontrolle

Führung bedeutet heute nicht Anweisen, sondern Entwickeln. Aufgaben stellen, Fragen beantworten, Feedback geben, individuelle Stärken fördern – das ist

Coaching. Teams, die auf diese Weise geführt werden, übernehmen eher Verantwortung, arbeiten kreativer und bleiben dem Unternehmen langfristig erhalten. Leadership auf Augenhöhe trägt dazu bei, dass Teams effektiv zusammenarbeiten.

Leadership als moralische Verantwortung

Moderne Führung endet nicht bei Organisation und Klient*innen. Jede Entscheidung hat gesellschaftliche, ethische und kulturelle Auswirkungen. Leadership ist auch ein moralischer Auftrag: Integrität, Fairness und Vorbildwirkung sind zentrale Führungsinstrumente.

Wer Leadership ernst nimmt, gestaltet nicht nur Teams, sondern prägt aktiv die Werte des Unternehmens und dessen Außenwirkung – ein Prinzip, das auf Organisationen allgemein übertragbar ist.

Mein persönliches Fazit

Die Schlüsselattribute moderner Führung liegen nicht in Status oder Durchsetzungskraft, sondern in Transparenz, Vertrauen, Coaching und moralischer Verantwortung. Wer diese Prinzipien lebt, übernimmt Verantwortung und die Werte der Organisation; gestaltet, inspiriert und setzt Maßstäbe – nicht nur im Management, sondern in der täglichen Praxis.



ZUR PERSON

Andrea Pegger ist seit 2021 Rechtsanwältin und Partnerin bei GPK Pegger Kofler & Partner. Als ausgewiesene Expertin im Gesellschaftsrecht und M&A ist sie Teil der jungen Führungsgeneration und bringt ihre internationale Erfahrung auch als Lehrbeauftragte, unter anderem am Management Center Innsbruck, ein.

ZUM UNTERNEHMEN

GPK Pegger Kofler & Partner zählt zu den führenden Wirtschaftskanzleien Westösterreichs und setzt seit 1897 neue Standards in der Rechtsberatung. Mit breiter Expertise und weltweitem Netzwerk begleitet die renommierte Kanzlei Unternehmen und Klient*innen sicher in die Zukunft.