

Überlegungen zur Selektion von politischen Kandidatinnen und Kandidaten

## **Politische Personalselektion und die Umkehr der Werte**

**In diesen Wochen werden nicht nur in den Chefetagen der CVP Schweiz, sondern in unzähligen Vorständen und Versammlungen Kandidatinnen und Kandidaten für politische Ämter nominiert. Denn in unserer direkten Demokratie ist eine permanente politische Selektion gefordert. Aus diesem Grunde lohnt sich eine vertiefte Auseinandersetzung mit den Kriterien, welche die politische Selektion von Kandidatinnen und Kandidaten prägen oder allenfalls prägen müssten. Die nachfolgenden Überlegungen beleuchten die aktuelle Ausgangslage.**

*Von Nationalrat Peter Weigelt, FDP St.Gallen*

Die schweizerischen Parteien haben zunehmend Mühe, ihre Existenzberechtigung aus ideologischer oder lobbyistischer Sicht zu rechtfertigen. Denn die interne Zersplitterung sowie das wankelmütige Kooperieren mit immer neuen Partnern lässt nicht nur Profil vermissen, sondern höhlt letztlich auch die Macht aus, welche sich gerade die Bundesratsparteien während Jahrzehnten zu erhalten wussten.

### **Parteien als politische Personalmanager**

Es versteht sich von selbst, dass in diesem errodierenden Umfeld von Einfluss und Akzeptanz die Personalpolitik zur neuen strategischen Erfolgsposition der Parteien wird. Obwohl immer wieder sogenannte „Quereinsteiger“ den Sprung in Amt und Würde schaffen, in der Regel rekrutiert sich die politische Garde selbst. Denn es sind die amtierenden Gremien, welche oft identisch mit dem Kreis der Aspiranten sind, die Selektionskriterien formulieren und letztlich über deren Erfüllungsgrad entscheiden. Die zunehmende Personalisierung der Politik durch eine immer „kopflastigere“ Medienberichterstattung beschleunigt die Umwandlung der Parteien von politischen Gestaltern zu politischen Personalmanagern. Eine Reduktion, die kurzfristig wohl medialen Erfolg garantiert, langfristig jedoch zu einer weiteren Aushöhlung unseres politischen Systems führt.

### **Fachliche Eignung als zentrale Qualifikation**

Da das Personalgeschäft, auch wenn nicht in der heute oftmals übersteigerten Form, zum Tagesgeschäft einer Partei gehört, gilt es dafür klare Kriterien zu definieren. Meiner Meinung nach stehen dabei drei Kriterien im Vordergrund; nämlich die fachliche Qualifikation, die Verfügbarkeit sowie die Wählbarkeit. Auch wenn die Aufzählung einer Prioritätenordnung entspricht, bleibt festzuhalten, dass alle drei Kriterien sehr direkt miteinander verbunden sind. Denn was nützt eine hohe fachliche Qualifikation, wenn die Wählbarkeit nicht gegeben ist?

Trotzdem kommt dem Qualitätskriterium klar prioritäre Bedeutung zu, kann es doch als eigentlicher Leistungsauftrag an die Parteien und deren Selektionsgremien bezeichnet werden. Bleibt die Frage, welche fachliche Qualifikation denn gefordert ist, muss ein fähiger Erziehungsdirektor doch nicht zwingend auch ein fähiger Bau- oder Finanzdirektor sein. Um in dieser Fragestellung Klarheit zu schaffen, steht das Krite-

rium der „Verfügbarkeit“. Denn dieses misst nicht Verfügbarkeit im Sinne der beruflichen oder familiären Flexibilität – obwohl gerade dies oftmals ernsthafte Probleme verursacht –, sondern die Forderung nach „Verfügbarkeit“ steht für die Fähigkeit zum polyvalenten Einsatz innerhalb einer Kollegialbehörde. In den vergangenen Jahren musste allzuoft festgestellt werden, dass spezifisch das Profil eines spezifischen Amtsvorstehers selektioniert und gewählt wurde, womit im Rahmen der Gesamtbehörde nicht nur die Impulse, sondern auch das Korrektiv ausblieb.

### **Wählbarkeit als wirkliches Selektionskriterium**

Während also eine ganzheitliche Sicht der Dinge Kandidatinnen und Kandidaten für politische Ämter zuerst auf ihre fachliche Qualität, dann auf ihre Verfügbarkeit und schliesslich auf ihre Wählbarkeit zu überprüfen hätte, erleben wir in der politischen Praxis zunehmend ein Umkehr der Werte.

Immer häufiger wird eine Kandidatin oder ein Kandidat nur noch auf seine Wählbarkeit hin durchleuchtet. Diese Prüfung erfolgt dafür in der Regel um so gründlicher und reicht von spezifischen Risikoanalysen (bezogen auf Partei und Wahlziel) bis hin zu individuellen Stil- und Farbprofilen. Die Verfügbarkeit reduziert sich auf die berufliche und familiäre Flexibilität, von einer Bewertung der Tauglichkeit als Mitglied einer Gesamregierung, also der „internen Verfügbarkeit“, ist schon längst keine Rede mehr. Bleibt zum Schluss die Eignung im Sinne der fachlichen Qualifikation, welche oft nur noch angenehme Begleiterscheinung zur Kenntnis genommen wird.

Da, wie einleitend angetönt, die Politik zunehmend personalisiert wird, wirkt sich auch die „Umkehr der Werte“ in der politischen Personalselektion immer massiver aus. Denn wenn die selektionierten und letztlich auch gewählten Köpfe im Amt nicht bestehen, so geschieht dieses Politikversagen im Schaufenster der Nation, mit allen negativen Konsequenzen. Konsequenzen, welche leider nicht nur auf die Selektionsgremien zurückfallen, sondern die gesamte Politik und mit ihr die gesamte Gesellschaft treffen.

Peter Weigelt  
Bionstrasse 3  
9015 St.Gallen