

Überlegungen zum Wechsel im FDP-Präsidium – Plädoyer für einen Generationenwechsel

Vom Partei-Präsidenten zum Polit-Manager?

Während sich die Wirtschaft die Evaluation von Spitzenkadern viel Zeit und Geld kosten lässt, werden Parteifunktionäre auf kommunaler, kantonaler und eidgenössischer Ebene primär immer noch durch die Gunst der Stunde oder starke Lobbys berufen. Da heute aber auch im parteipolitischen Umfeld vermehrt Manager-Qualitäten gefragt sind, gilt es bei potentiellen Parteifunktionären, vor allem aber bei nationalen Parteipräsidenten diese Kompetenz verstärkt zu hinterfragen. Die nachfolgenden Überlegungen geben dazu einige Anstösse, zeigen aber zugleich auf, dass in der Politik eine besondere Qualität der Führung gefordert ist. Denn der erfolgreiche „Polit-Manager“ muss nebst seinem Können und Wissen vor allem durch seinen Charakter und seine Persönlichkeit überzeugen.

von Nationalrat Peter Weigelt, FDP St.Gallen

Die unzähligen New Public Management Projekte in der öffentlichen Verwaltung dokumentieren einen Wandel, der nicht nur die Verwaltung, sondern auch die politischen Parteien zu einem moderneren, kundenorientierteren Verhalten zwingt. Parallel dazu werden aus Magistraten und Parteifunktionären eigentliche Polit-Manager. Wer jedoch die Selektion von exekutiv tätigen Politikern oder Spitzenfunktionären einer Partei mitverfolgt, erkennt wenig vom geforderten Wandel und Profil. Denn noch immer tragen die traditionellen Erfolgskriterien wie etwa eine langjährige Parteikarriere, interne Seilschaften, die politische Vernetzung oder die richtige Region, das richtige Geschlecht, das richtige Alter etc.

Welchen Qualitäten braucht ein Partei-Präsidenten?

Es ist wohl unbestritten, dass sich das Bild des Politikers, insbesondere des Parteifunktionärs in den vergangenen Jahren gründlich geändert hat. So haben „Amt und Würde“ längst einer fordernden Managertätigkeit Platz gemacht. Der stete Wandel fordert heute vermehrt Qualitäten wie analytisches Denken, geistige Flexibilität, natürliche Kommunikationsfähigkeit und zunehmend Sozialkompetenz. Denn mit der wachsenden Komplexität der Problemstellungen hat der Einzelkämpfer ausgedient. Gefragt sind Teamleader, welche ihre Verantwortung in direktem Kontakt mit ihren Parteiorganen und -kadern wahrnehmen. Dies gilt um so mehr, als eine grosse Partei ähnlich einem Unternehmen, das am Markt bestehen will, in der Lage sein muss, rasche Entscheide zu fällen, Prozesse zu beschleunigen und über alle Stufen „Kunden- sprich Bürgernähe“ zu gewährleisten.

Ähnliches gilt für den Parteipräsidenten selbst, können sich doch selbst erfolgreiche Unternehmen keine Manager mehr leisten, die ohne direkten Nutzen für den Wertschöpfungsprozess koordinieren, planen und verwalten. Denn auch für die Politik gilt, dass unsere Gesellschaft nicht von fähigen Verwaltern mit Analysen, Konzepten und Strategiepapieren verändert wird, sondern von handelnden, in direkter Verantwortung stehenden Menschen.

Ohne neue Köpfe keine Veränderung?

Während den Jahrzehnten der sicheren Konjunktur und der klaren politischen Konstellationen hat sich auch in den Parteizentralen die Bürokratie zu Lasten des Handelns, das Bewah-

rende auf Kosten der Innovation breit machen. Da sich unsere Welt aber in wirtschaftlicher wie technologischer Hinsicht radikal verändert hat, wären heute eigentlich auch im parteipolitischen Umfeld entsprechende Kompetenzen und Sachlösungen gefragt. Doch die politische Realität konzentriert sich ungeachtet aller Veränderungen nach wie vor auf die kurzfristige Suche nach Akzeptanz und Popularität.

In diesem Spannungsfeld sind nun Parteifunktionäre oder eben Polit-Manager gefragt, welche die rasanten Umweltveränderungen als Chance erkennen und mit kreativem, flexiblem Denken und entschlossenem Handeln die sich bietenden Herausforderungen anpacken. Parteipräsidenten also, die sich nicht primär über eine perfektionierte Führungstechnik und vorgefasste Meinungen empfehlen. Gefordert ist vielmehr die Persönlichkeit des Polit-Managers, seine Entschlossenheit, seine Risikobereitschaft und seine Fähigkeit, Entscheidungen zu treffen und auch umzusetzen.

Nicht Vergangenheit, sondern Zukunftspotential bewerten

Auf Grund der gemachten Ausführungen wird erkennbar, dass sich die politische Personalselektion künftig weniger an einer rückblickenden Betrachtung als vielmehr an einer Bewertung des Zukunftspotentials einer Persönlichkeit zu orientieren hat. Diese Kriterien lassen sich jedoch nur schwer aus den Daten eines Lebenslaufs herauslesen. Sie erfordern vielmehr auch in der politischen Personalselektion eine gründliche und kompetente Evaluation potentieller Kandidaten.

Konkret heisst dies, dass die bisherige Wertehierarchie politischer Nominationen „1. Wählbarkeit, 2. Verfügbarkeit, 3. Eignung“ endlich umgekehrt wird und die Selektion über die Eignung und Verfügbarkeit zur Frage der Wählbarkeit führt. Damit dieser Wertewandel in der politischen Personalplanung Wirklichkeit wird, ist Führung und Verantwortung seitens der Selektionsgremien, sind klare Profile und Empfehlungen gefordert. Doch so lange diese Gremien primär aus potentiellen Kandidatinnen und Kandidaten selbst zusammengesetzt sind, die sich gegenseitig bewerten, so lange werden ungeachtet einer sich verändernden Welt die Qualifikationen von gestern unsere politische Führung von morgen prägen.

Zitat als mögliches Kästchen:

Was ist ein Herrscher? Einer, der Gemeinschaft bilden kann.
(Hsün-Tzu)

*Peter Weigelt
Nationalrat FDP
Bionstrasse 3
9015 St.Gallen*