

Rekrutierung des politischen Führungsnachwuchses:

Herausforderungen für die politische Nachwuchsarbeit in Deutschland

Thesen des Studentenforums im Tönissteiner Kreis

Das Problem:

1. Will deutsche Politik gestaltungsfähig bleiben, muss sie mit stetig wachsenden Anforderungen Schritt halten. Denn der Gestaltungswettbewerb in einem immer komplexeren Umfeld wird schärfer, sei es der Wettbewerb mit immer schlagkräftiger werdenden Unternehmen, sei es derjenige mit aufstrebenden Staaten im Rahmen der Globalisierung. Mit den Anforderungen an die Politik steigen die Anforderungen an das politische Personal.
2. In einem immer anspruchsvolleren Umfeld stehen Organisation und Struktur der deutschen Parteien, insb. der Volksparteien, einer maximalen Gestaltungsfähigkeit der deutschen Politik entgegen. Denn zum einen passen relativ starre Parteistrukturen nicht zu einer immer größeren Zahl mobiler und flexibler Menschen. Zum anderen beruht die Rekrutierung des Führungspersonals im Gegensatz zu Laufbahnen in anderen Bereichen zu sehr – rückschauend – auf Verdiensten in der Parteibasisarbeit als vielmehr – prospektiv – auf dem Potential eines Kandidaten, politische Führungsverantwortung auszufüllen. Dabei leidet allzu oft die Qualität politischer Entscheidungen, wie auch die Attraktivität eines politischen Engagements für interessierte Bürger. Die Entwicklung der Mitgliederzahlen, insbesondere der beiden Volksparteien, zeigt dieses eindrucksvoll.
3. Durch das Auseinanderklaffen zwischen steigenden Anforderungen und dem Fehlen geeigneten Personals droht die deutsche Politik in einem globalen Gestaltungswettbewerb den Anschluss zu verlieren. Dies gilt insbesondere dort, wo sie – wie in den Organen der EU oder der VN – direkt auf möglicherweise wettbewerbsfähiger aufgestellte politische Strukturen anderer Staaten trifft.

Lösungsvorschläge:

1. Parteien kommt bei der Rekrutierung politischen Nachwuchses auch weiterhin die zentrale Rolle zu. Bei der Wahrnehmung dieser Funktion müssen sie von anderen gesellschaftlichen Akteuren allerdings stärker unterstützt werden. Die oftmals geradezu als chic geltenden Vorbehalte gegenüber parteipolitischem Engagement müssen ein Ende haben. Holzschnittartige Lösungen allein – z.B. der Ruf nach mehr Quereinsteigern – werden den aktuellen Herausforderungen nicht gerecht.
2. Bei zunehmend komplexeren Problemlagen wird es das Potential der politischen Köpfe sein, das den Unterschied zwischen den Parteien ausmacht. Daher muss eine systematische Mitglieder- und Nachwuchsarbeit im ureigenen Interesse einer jeden Partei liegen: die Art und Weise, Politik innerhalb der Parteien zu gestalten und zu organisieren, muss gegenwärtig als Gegenstand parteipolitischer Diskussion die gleiche Bedeutung haben wie die Kommunikation politischer Inhalte.
3. Die Mitglieder- und Nachwuchsarbeit sollte durch Transparenz, Durchlässigkeit, Diversifikation des Angebots und eine möglichst gezielte Erkennung von Potentialträgern gekennzeichnet sein.

Vorschläge:

- *Gezielte, interessens- und fähigkeitsbezogene Integration von Neumitgliedern – „Baby Care“:* die Parteien müssen (z.B. unter Verwendung von Fragebögen oder mittels eines Mentoringsystems) dem Neumitglied sogleich mit dessen Beitritt deutlich machen, dass sie es mit seinen spezifischen In-

teressen, seiner Erwartungshaltung und Fähigkeiten als Individuum wahrnehmen. Auf dieser Informationsgrundlage müssen sie ein Neumitglied möglichst rasch in die innerparteiliche Projektarbeit einbinden.

- *Diversifizierte Parteistrukturen:* Die Starrheit im Wesentlichen geographisch geprägter Parteistrukturen muss aufgebrochen werden: wer zu mobil ist, um nachhaltig an einem Ort Politik zu machen, oder längere Zeit außerhalb Deutschlands lebt, muss sich dauerhaft in einer überörtlichen Parteigliederung wieder finden können; wer sich z.B. gezielt aus außen- oder europapolitischem Interesse für eine Partei entschieden hat, muss rasch die Gelegenheit zum Engagement in einem entsprechenden, nicht nur „auf dem Papier“ existierenden Arbeitskreis haben. Die Möglichkeit zu hochwertiger inhaltlicher Arbeit darf somit nicht von geographischen Zufälligkeiten abhängen.
 - *Mehr Fördern als Fordern – Nachwuchsarbeit:* Nachhaltiges politisches Engagement junger Leute ist häufig derart zeitintensiv, dass dadurch das akademisch-berufliche Fortkommen der Betroffenen in Frage gestellt wird. „Fünf Pöstchen mir 25“ und viel Plakatieren dürfen den Studienabschluss nicht in Frage stellen. Eine verantwortungsvolle, stärker zentral gesteuerte und zugleich die lokalen Verantwortungsträger besonders in die Pflicht nehmende Personalpolitik sollte die jungen Leute in ihrem politischen Engagement durch eine Beschränkung der Ämterkumulation vor sich selbst schützen. Auch ein systematisches Nachwuchsprogramm kann politisches Engagement nicht nur belohnen und Talente gezielter entwickeln, sondern auch eine sinnvolle „Work-Politics-Balance“ fördern. Parteiengagement und wissenschaftliche Exzellenz dürfen sich nicht länger widersprechen.
 - *Gezielte Assessments von Kandidaten:* Insbesondere Landtags-, Bundestags- und EP-Kandidaten sollten vor ihrer Nominierung in Assessment-Center-ähnlichen Verfahren systematisch auf das Vorliegen bestimmter politischer Schlüsselqualifikationen für die Ausübung des Mandates getestet werden. Jene Kriterien werden idealerweise in einem offenen Dialog mit allen Stakeholdern, also amtierenden Abgeordneten genauso wie Bürgern und Parteifunktionären aller Ebenen, erhoben. Die Ergebnisse der Testverfahren sollten den Parteimitgliedern, die die Kandidaten nominieren, bekannt gemacht werden, damit diese die Beurteilung bei der Wahl berücksichtigen können. So wird die Kandidatenauswahl nicht nur zukunftsgerichteter, sondern aufgrund transparenter Auswahlprozesse letztlich auch demokratischer.
4. *Neugewichtung von Ressourcen – Freiheit und Steuerung:* Die dargelegten Veränderungen bedürfen nicht größerer, wohl aber anders verteilter Ressourcen der Parteien. Tendenziell – insbesondere außerhalb sehr ländlich geprägter Gebiete – sollten Aktivitäten gebündelt und „hochgezont“ werden. In elementaren Fragen der Mitgliederarbeit, etwa dem „Baby Care“, müssen die Parteizentralen die Funktionsträger an der Basis der Partei stärker steuern. Mitgliederwerbung, -einbindung und Nachwuchsarbeit sind zu wichtig, als dass es dem Zufall überlassen werden dürfte, ob sich ein Ortsvorsitzender diesen Aufgaben mit der gebührenden Intensität widmet.
5. Gerade in etablierten Parteikreisen dürften einige der genannten Vorschläge – insbesondere der Wechsel von einer retrospektiven zu einer stärker prospektiven Personalpolitik – auf Widerstand stoßen. Umso mehr kommt es darauf an, für Verantwortungsträger in den Parteien Anreize zu schaffen, damit sie den Veränderungsprozess mittragen. Vielleicht hilft insoweit der Hinweis, dass der hier skizzierte Veränderungsprozess ohnehin kommen wird. Damit haben die Parteien allein die Wahl, ob sie ihn rechtzeitig aktiv mitgestalten – oder sich von ihm „überrollen“ lassen.