

AfD Kaiserslautern

Vor- und Nachteile der Tandemlösung (Modelle der Führungsstruktur in einer politischen Partei)



Erstellt am 14.10.2013

von

Dipl.-Ing. Attila Sonal

Alternative für Deutschland -Kaiserslautern (Rheinland-Pfalz)

Archivexemplare der AfD

Indikatoren, Vor- und Nachteile und Vergleiche der gleichberechtigten Sprecher bei der Tandemlösung und des Vorstandsvorsitzenden bei der Direktoriallösung im Vorstand einer politischen Partei

Als Indikator hierfür genügt keinesfalls die bloße und in der Vergangenheit oft benutzte Möglichkeit, im Vorstand wie gewöhnlich, das Amt eines Vorsitzenden einzurichten. Hierbei ist im Allgemeinen eine objektive Analyse in einem mehrgliedrigen Vorstand mit Vor- und Nachteilen nach dem **Direktorial-Prinzip mit Hierarchie** oder nach dem **Kollegialmodell mit Gleichberechtigung** durchzuführen.

In einem mehrgliedrigen Vorstand nach dem Direktorial-Prinzip werden die Gesamtleitung und somit alle Entscheidungskompetenzen auf den Vorsitzenden vereint.

Der Vorteil: Alle Interessen werden vereint und ein Auftritt nach Außen und Innen wird von dem Vorsitzenden durchgeführt.

Die deutlichen Nachteile dieser Form: Die mangelnde Flexibilität, lange Kommunikationswege, insbesondere bei auftretenden Problemen, die einer schnellen Entscheidung bedürfen, taktische Qualifikation und entscheidungsrelevantes Wissen, u.a. vielmehr die freie Zeiteinteilung eines anderswo berufstätigen Vorstandsvorsitzenden bei den direktorialen Führungsprinzipien, weil die Informationsverarbeitungskapazität jedes Direktors begrenzt ist.

Außerdem könnte es auch folgende Bewegungspunkte eines Vorstandsvorsitzenden geben, wenn er eine harte Machtstrategie und Angst von einer Teamarbeit hätte:

z.B.: Er möchte wegen Machtwillen an der Spitze einer Partei sein, oder er vermisst seine/ihre Machtpositionen von früher,

Er/Sie will die künftige Ausrichtung der Partei in eine von ihm bevorzugte Linie steuern, oder in eine bestimmte Richtung allein bringen,

Er/Sie ist nicht offen, in einem Team kollegial zusammenzuarbeiten. Usw.

Jetzt können wir die einzelnen Modelle näher betrachten und analysieren:

Die Tandemlösung d.h. Gleichberechtigte Sprecher in einer Partei:

Dieses Modell wird als Geschäftsführungsmodell genannt. Entscheidungen werden gemeinsam getroffen. Die Sprecher sind in diesem Modell gleichberechtigt. Eine solche Lösung setzt ein einvernehmliches Miteinander voraus, weil in einer Gruppenarbeit eine taktische Qualifikation der verschiedenen Mitglieder gefragt ist.

In der Politik und im Geschäftsleben auf der Welt ändern sich die alten Strukturen im 21. Jahrhundert. Die Entwicklung des angloamerikanischen Systems der Corporate Governance zielt derzeit darauf, den Chief Executive Officer einer effektiven Kontrolle zu unterwerfen und das Kollegialprinzip zu fördern.

Bei dem Kollegialprinzip werden die Mitglieder gleichberechtigt miteinander arbeiten. Bei einer Hierarchie, bei Direktorialprinzip werden übrige Mitglieder, von dem Vorsitzenden Anweisungen erhalten. Diese Hierarchiespitze obliegt in diesem Fall nur einer übergeordneten Versammlung oder einem Landes- oder Bundesvorstand.

Solche Gestaltungsoptionen sind für eine politische Partei von großer Bedeutung, ob die Partei eine einzige omnipotente Person oder eine mehr oder weniger große Gruppe von Personen die Geschicke der Partei in ihren wesentlichen Zügen zur Bestimmung der verschiedenen Vorgänge gelassen wird. Diese Denkweise ist nicht nur in den oberen Ebenen einer Partei gültig, sondern auch und sogar insbesondere bei der Basisdemokratie ist diese Denkweise auch bei einer Gründung eines Kreisverbandes, oder eines Ortsverbandes in den unteren Ebenen gültig und hat ihre Berechtigung.

Diskussionen im Vorstand und zwischen den gleichberechtigten Sprecher eines Vorstandes sind sehr wichtig und sehr wünschenswert und ein gelebtes Kollegialprinzip ist überzeugender nach Außen und Innen einer Partei für Entscheidungen.

Wir können leider im 21. Jahrhundert aus der weiten Verbreitung des Direktorialprinzips aber keine Rückschlüsse ziehen, dass es eine entsprechende Präferenz für das Direktorialprinzip gäbe! Heutzutage darf der Vorstandsvorsitzender keinen erheblichen Einfluss gegenüber „normalen Vorstandsmitgliedern“ einüben.

Außerdem macht es auch wahrscheinlich die Wahl eines Vorstandsvorsitzenden, dass es zu direktorialen Zügen im Vorstand kommt. Ein Vorstandsvorsitzender müsste zuerst ein besonderes Vertrauensverhältnis zur Versammlung und den Mitgliedern haben, er sollte mit seinen früheren Führungspraktiken schon bekannt sein und er sollte auch eine besondere Qualifikation für eine besondere Führungsrolle besitzen. Zum anderen können die übrigen Vorstandsmitglieder geneigt sein, Widerspruch gegen den Vorstandsvorsitzenden zu unterlassen, um nicht als „Störendfriede“ aufzufallen.

Ein Vorstandsvorsitzender fördert selbst die Herausbildung einer vorstandsinternen Hierarchie. Er könnte harte Machtstrategie haben und Angst vor einer Teamarbeit haben.

Regelmäßige sachliche Auseinandersetzungen mit dem Team können dem Ausdruck einer funktionierenden Diskussionskultur einer Partei helfen.

Die direktorialen Führungsprinzipien erfordern taktische Qualifikation und entscheidungsrelevantes fundiertes Wissen und vielmehr auch eine freie Zeiteinteilung eines anderswo berufstätigen Vorstandsvorsitzenden. Eine handlungsrationaler Bewertung zeigt, dass der Vorstandsvorsitzende an der Spitze der Hierarchie bereits genügendes Wissen besitzen soll, oder durch Nachfragen bei den untergeordneten Vorstandsmitgliedern das Wissen erwirbt. Geht man von der wohl unbestrittenen Annahme begrenzter Kapazitäten aller Vorstandsmitglieder aus, so kann zwanglos festgestellt werden, dass die durch das Direktorialmodell gewählte Person, als Einmannleitung tendenziell weniger Wissen in die Partei-Entscheidungen bringen wird.

Die Einbeziehung der gleichberechtigten Vorstandsmitglieder in die Entscheidungen einer Partei beim Kollegialmodell vergrößert hingegen in einer Gruppenarbeit bessere einsetzbare Qualifikation. Die Fundierung der Entscheidungen wird besser und die Entscheidungsvorbereitungszeit wird verkürzt.

Die Informationsverarbeitungskapazität jedes Direktors ist allerdings begrenzt. Hinzu kommt, dass Entscheidungen heute unter empfindlichem Zeitdruck zu treffen sind. In diesem Fall wird die Entscheidungsqualität geringer.

Mit diesen Überlegungen sieht man offen und deutlich, die vermeintlich für das Direktorialmodell sprechende beschleunigte Entscheidungsfähigkeit logisch und sachlich gesehen, nicht besser, als für eine Kollegial-Entscheidungsfähigkeit. Im Direktorialmodell nimmt man außerdem eine geringere Entscheidungsqualität in Kauf!

Das Kollegialmodell hat durch die gute Entscheidungsqualität und gute Vorbereitungszeit höhere Güte der Entscheidung. Die Handlungsreale Bewertung kann auch zeigen, wenn die Verantwortung auf mehrere Schultern sich verteilen würde, während andere Vorstandsmitglieder aufgrund der nicht mangelnden Partizipation an der Parteileitung keine Demotivationseffekte erleben und zeigen würden.

In einem Kollegialmodell werden die Fehler weniger, die komplementären Stärken und Schwächen der Mitglieder werden durch die anderen erkannt und ausgeglichen. Die multipersonell-kollegiale Form des Parteivorstandes bietet günstigere Voraussetzungen dafür, dass die verschiedenen Perspektiven auch tatsächlich in die Entscheidungsvorbereitungen einfließen, was durch die ungleiche Machtverteilung beim Direktorialmodell nicht sichergestellt ist.

Unter direktorialen Bedingungen werden die untergeordneten Mitglieder nicht mehr kritische Fragen stellen, weil die Urteilsbildung in der Einmannleitung steht. Folglich wäre zu erwarten, dass einsame direktoriale Entscheidungen insgesamt weniger ausgewogen sind.

Das Kollegialmodell eröffnet, die Probleme in Diskussionen aus verschiedenen Blickrichtungen zu analysieren und es eröffnet günstigere Chancen auf weniger einseitig-subjektiv gefärbte Vorstandsentscheidungen. Die kollegiale Entscheidungsfindung wird hier bewusster und diese Diskussionskultur wird dadurch in einer Partei gefördert.

Attila SONAL, Kaiserslautern, den 14.10.2013

Literatur:

PD Dr. Jens Grundej: Organisation der Entscheidungsfindung im AG Vorstand
Berlin/März 2008

Fred G. Becker: Organisation der Unternehmensleitung
ISBN:3170186574, erschienen Dezember 2006, Kohlhammer W.