

Humboldt-Universität zu Berlin
Philosophische Fakultät III
Institut für Sozialwissenschaften

Robert Michels und Pierre Bourdieu
Stellvertretung und Entfremdung

PS Strukturen parlamentarischer Praxis
Dozent: Dr. Marc-Pierre Möll
Sommersemester 2005

Jörg Pohle
Korrigierte Version
29. Oktober 2008

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
2	Die Delegation	1
3	Die Notwendigkeit einer Organisation	2
4	Die Stellvertretung	2
5	Die Entstehung des Führertums	4
5.1	Technisch-administrative Gründe	4
5.2	Psychologische Gründe	4
5.3	Intellektuelle Gründe	6
6	Die Reproduktion des Führertums	6
7	Die Entfremdung	8
8	Schluss	9

1 Einleitung

Seit Karl Marx „wissen“ wir, dass bürgerliche Staaten und Organisationen die Tendenz zu ihrer Verselbständigung notwendig in sich tragen und seit Robert Michels, dass diese Verselbständigung alle Organisationen betrifft und als Oligarchisierung stattfindet. In expliziter Abgrenzung zu Michels will Pierre Bourdieu diese Tendenz nicht nur konstatieren oder beschreiben, sondern er erhebt den Anspruch, diese Entwicklung mit Verweis auf die „historischen Bedingungen der Möglichkeit politischer Monopolisierung“ auch erklären zu können. ([Bou01, S. 67f.])

In dieser Arbeit soll versucht werden, Beschreibung und Erklärung von Verselbständigungstendenzen politischer Parteien und Organisationen bei Bourdieu und Michels darzustellen. Dabei soll das Augenmerk vor allem auf die Mechanismen und strukturellen Gegebenheiten gerichtet werden, durch die die Repräsentierten die Möglichkeit der Kontrolle über die RepräsentantInnen verlieren – oder die RepräsentantInnen die Repräsentierten enteignen.

2 Die Delegation

Die Delegation ist nach Sofsky und Paris ein dyadisches Verhältnis, in ihrer einfachsten Form zwischen einer oder einem Delegierenden und einer oder einem Delegierten. Die Delegation kann dabei sowohl aus freiem Willen als auch unter Zwang – so aus gesetzlicher Notwendigkeit bei juristischer Vertretung vor verschiedenen Gerichten wie dem Bundesverfassungsgericht – vollzogen werden. Insbesondere, wenn Individuen oder Gruppen davon ausgehen, ihnen würden Eigenschaften fehlen, die zur Formulierung oder Durchsetzung ihrer Interessen notwendig sind, wenden sie sich an Personen, denen sie die gewünschte oder geforderte Eigenschaft zuschreiben. Eigenschaften sind vor allem Wissen, Fähigkeiten, Rechte, Zeit und ökonomisches Kapital, z. B. Spezialwissen für den Hausbau oder bei der Übersetzung. Dabei ist es unerheblich, ob die Delegierenden diese Eigenschaften nach objektiven Maßstäben nicht erfüllen oder nur aus subjektiver Sicht daran zweifeln. Gleiches gilt auch für die Delegierten, bei denen es ausreicht, dass die Delegierenden an das Vorliegen der Eigenschaften glauben ohne es wissen oder beweisen zu können. Die Delegation umfasst, wie aus den Gründen für die Delegation ersichtlich ist, das Recht, namens der Delegierenden und für sie zu sprechen, zu entscheiden und/oder zu handeln. So die Rechte der Delegierten nicht gesetzlich festgelegt sind, unterliegen sie grundsätzlich der Aushandlung zwischen Delegierenden und Delegierten. Diese Aushandlung kann sowohl explizit als auch implizit erfolgen und lässt damit die Möglichkeit, die übertragenen Rechte mehr, weniger oder gar nicht zu beschränken.

In der Frage der Beschränkung übertragener Rechte werden zwei grundsätzliche Ausformungen der Delegation unterschieden, das imperative und das freie Mandat. Das imperative Mandat bindet die Delegierten an den Willen der Delegierenden, es ist damit inhaltlich beschränkt und gilt auf Widerruf. ([SP94, S. 170ff.]) Obwohl dies nicht zwangsläufig der Fall sein muss, ist die Vertretung zu Anfang oftmals an ein imperatives Mandat gebunden. Die Delegierten sind dabei nur die ExekutorInnen der von den Delegierenden festgelegten Entscheidungen, sie haben genau diese umzusetzen, nicht mehr und nicht weniger. Jede Abweichung des Delegierten von der vorherigen Beschlussfassung der Dele-

renden bedarf eines neuen Beschlusses durch die Delegierenden. Diese Beschränkungen der Delegation machen Verhandlungen – und damit die Möglichkeiten einer Konsensfindung mit Dritten – schwierig, langwierig und oftmals unmöglich. Aus diesen Gründen und wegen der von den Delegierenden aufzuwendenden Zeit für notwendige Revisionen vorheriger Beschlüsse, wenn der Zeitmangel der Delegierenden gerade einer der Gründe für die Delegation selbst war, steht das imperative Mandat von vielen Seiten unter Kritik und weicht oftmals bereits nach kurzer Zeit einem freien Mandat für die Delegierten. ([Mic89, S. 37f.]) In Abgrenzung zum imperativen Mandat begründet das freie Mandat dabei gerade keine Verantwortlichkeit der Delegierten gegenüber den Delegierenden. ([SP94, S. 173ff.]) Die Delegierten sind nicht an Aufträge und Anweisungen der Delegierenden gebunden, sondern frei in ihren Entscheidungen, die zwar Bezug auf Interessen, jedoch nicht auf artikulierte Interessen nehmen. Damit besteht allerdings die Gefahr, das die Delegierten die Interessen der Delegierenden nicht mehr vertreten, oder gar gegen deren Interessen zuwiderhandeln.

3 Die Notwendigkeit einer Organisation

Organisationen, das heißt strukturierte Zusammenschlüsse von Individuen, wurden und werden zur Verbesserung der Durchsetzbarkeit von Entscheidungen und Interessen gebildet. Dies umso mehr, je komplexer die gesellschaftlichen Realitäten werden oder sind, und damit individuellen Aushandlungsprozessen immer engere Grenzen gesetzt sind. Daher sind die Individuen daran interessiert, mit Hilfe kollektiver Entscheidungsprozesse den Overhead bei der Entscheidungsfindung Aller mit Allen zu senken. Dazu schließen sich Individuen mit gleichen oder zumindest ähnlichen Interessen zu Gruppen zusammen. Der Übergang von der Gruppe zur Organisation geschieht durch die Strukturierung der Gruppe, die Definitionen von „In“ und „Out“ über formalisierte Mitgliedschaft von Individuen in der Gruppe und die Schaffung von Versammlungsorten, Büros und Funktionen. ([SP94, S. 178ff.]) Organisierung – und damit die Organisation als Struktur – wird dabei für die Einzelnen umso wichtiger, je schwächer ihre individuelle Position innerhalb der Gesellschaft ist. ([Bou01, S. 120]) Die Existenz der Organisation verschafft ihnen zumindest als Gruppe eine gewisse Macht, die umso größer ist, je größer die Zahl der Organisierten und damit der zumindest potentiell Mobilisierbaren ist. ([Bou01, S. 72f.]) Die Organisation ist dabei gleichzeitig eine Antwort auf die fortschreitende Arbeitsteilung in der Gesellschaft, indem sie die Einzelnen von Arbeit und Verantwortung entlastet. Die Existenz der Organisation ist die Bedingung der Existenz der Gruppe als solcher, ihrer Repräsentation und damit der Existenz der von ihr vertretenen Interessen.

4 Die Stellvertretung

Die Stellvertretung ist eine triadische Figur. Dabei ist die Stellvertreterin oder der Stellvertreter eine intermediäre Instanz, die einerseits die Entsendenden gegenüber den Dritten und andererseits das Ergebnis (die Abmachung, den Vertrag) mit den Dritten gegenüber ersteren zu vertreten hat, und gleichzeitig vor beiden Seiten sich selbst vertritt. Beide Seiten müssen die Stellvertretung aner-

kennen, die Vertreterin oder der Vertreter gilt nur so lange als legitim, wie sie oder er die Vertretenen tatsächlich zu vertreten scheint und die Repräsentierten in Erscheinung treten lässt. Diese Zwischenstellung bringt die Stellvertreterin oder den Stellvertreter zwangsläufig in ein Rollendilemma. ([SP94, S. 158ff.])

Stellvertretung kann m. E. auf drei verschiedene Ursprünge zurückgeführt werden. Die Stellvertretung kann sich erstens aus der Selbstvertretung entwickeln. Zweitens kann durch die Definition, Verlautbarung oder Öffentlichmachung einer „volonté générale“¹ oder eines gemeinsamen Interesses (zumindest implizit) eine Gruppe definiert werden, der all jene angehören, die diese veröffentlichten Interessen auch haben oder vertreten wissen wollen. Drittens kann das Individuum vertreten werden, ohne selbst die Grundlagen zur Stellvertretung gelegt zu haben, wenn und weil die Struktur der Stellvertretung beim Auftreten des Individuums bereits existiert hat und von diesem (zumindest nicht kurzfristig) abgeschafft werden kann.

Zur Entwicklung aus der Selbstvertretung: So lange die Menge selbst agiert, reicht ihr ein Sprachrohr. Sie wird nicht vertreten, sie vertritt sich selbst. Ist sie dazu nicht oder nicht mehr in der Lage, muss sie sich vertreten lassen und die Rolle der Sprecherin oder des Sprechers wandelt sich. Aus der inneren wird eine äußere Repräsentation, SprecherInnen werden zu FürsprecherInnen. Da ein Transfer der Interessen der Vertretenen in die Sprache, die im Austausch und in Verhandlungen mit Dritten gesprochen wird, nicht immer wörtlich möglich ist, gibt es bei jeder Übersetzung einen Informationsverlust, jede Übersetzung ist gleichzeitig ein Akt der Auslegung, der Interpretation. ([SP94, S. 168f.])

Zur Konstruktion der Stellvertretung über die Konstruktion einer Gruppe: Durch die Definition oder die Veröffentlichung von Interessen, die mit ihrer Veröffentlichung gleichsam verobjektiviert werden, wird eine Gruppe konstruiert, die aus jenen besteht, die diese Interessen – wenn auch nur vermeintlich – vertreten. Einerseits können sich nun Menschen dieser Gruppe explizit anschließen, weil sie auch nach eigener Überzeugung gleiche oder ähnliche Interessen haben, um diese Interessen im Rahmen der Gruppe auch nach außen zu vertreten. Dabei können die ursprünglichen ProtagonistInnen gleichzeitig auch offiziell zu VertreterInnen der Gruppe bestimmt werden. Andererseits können die Personen, die die Interessen definiert oder veröffentlicht haben, mit der Konstruktion der Gruppe implizit oder explizit für sich in Anspruch nehmen, diese Gruppe zu vertreten. Diese Vertretungsmacht ist zuerst nur eine Fiktion, die jedoch sowohl von den Vertretenen und den Dritten im Nachhinein anerkannt werden kann. Damit wird aus der Fiktion eine Realität, die Vertretungsmacht wird legitim. Dies geschah bspw. durch Marx und Engels mit der Definition des Proletariats als Klasse unter Verwendung vermeintlich objektiver Einteilung der Menschen in solche, die Privateigentum an den Produktionsmitteln haben, und solche, die es nicht haben. Ihre, dem Postulat der Existenz des Proletariats als Klasse folgende, Anerkennung als Vertreter der Organisation dieser Klasse wurde sowohl nach Innen als auch nach Außen explizit mit ihrer Formulierung der Klasseninteressen des Proletariats begründet.

Zum „Eintritt“ von Individuen in eine existierende Struktur der Stellvertretung: Die Stellvertretung muss sich nicht neu konstituieren, um für das Individuum neu sein zu müssen. Die Strukturen organisierter Stellvertretung im

¹das Geschlecht wird hier direkt aus dem Französischen übernommen („la volonté générale“) und nicht aus einer der vielen möglichen deutschen Übersetzungen

bürgerlichen Staat existieren bereits bei der Geburt des Individuums, dem diese Struktur damit aufoktroiert wird. Diese Vereinnahmung kann das Individuum nicht verhindern, weil diese Struktur quasi naturgesetzlich existiert und fortbesteht, auch wenn dies der Theorie Lockes über den freiwilligen Vertrag der BürgerInnen zur Gründung und Begründung des Staates immanent widerspricht. So ist es in der BRD trotz der postulierten Vertragsfreiheit faktisch unmöglich, als Individuum den „Vertrag“ mit dem Staat zu kündigen und damit aus dem Staat und seinen Stellvertretungsstrukturen auszutreten.

5 Die Entstehung des Führertums

Der Übergang von „der Sprecherin“ oder „dem Sprecher“ zur „Führerin“ oder zum „Führer“ entspricht dem Übergang von einer Person oder einer Rolle mit einer besonderen – also besonders definierten – Aufgabe zu einer Person oder einer Rolle mit einer besonderen Stellung. Aus einem „Gleichen unter Gleichen“ wird ein „Erster unter Gleichen“, und am Ende steht „der Erste“ über „den Gleichen“.

Ausgehend von der Einteilung Michels' in technisch-organisatorische, psychologische und intellektuelle Entstehungsursachen soll hier untersucht werden, wie Michels und Bourdieu den Übergang von SprecherInnen zu FührerInnen beschreiben und begründen.

5.1 Technisch-administrative Gründe

Die figurative Stellung der VertreterInnen zwischen den Vertretenen und den Dritten ist eine strukturelle Machtquelle für die Delegierten. ([SP94, S. 164]) Die technische Spezialisierung innerhalb der Organisation und die daraus resultierende asymmetrische Verteilung des für die organisatorische und politische Arbeit notwendigen Wissens zugunsten der VertreterInnen führt zu einem realen Machtgewinn der SpezialistInnen und damit zu ihrer Herausbildung als FührerInnen. ([Mic89, S. 36], [SP94, S. 182]) Die VertreterInnen erlangen die Kontrolle über die Formulierung und Durchsetzung der Regeln zur Steuerung der Vertretungsarbeit und kontrollieren damit gleichzeitig die Möglichkeiten der Vertretenen, sich in die Vertretungsarbeit einzumischen. ([SP94, S. 178])

Die Betrachtung einer Partei als Kampforganisation durch ihre Mitglieder verbunden mit dem dabei genutzten militaristischen Vokabular und den dahinterstehenden Konstrukten – Einheit, Geschlossenheit, Disziplin, Befehl, Gehorsam – schafft die Partei als quasi-militärische Organisation neu. Struktur, Bezeichnungen und Verteilung von Rechten und Pflichten innerhalb der Organisation entspricht dann denen des militärischen Vorbilds – Hierarchisierung und Zentralismus, Weisungsrecht der FührerInnen und Weisungsgebundenheit der Untergebenen. ([Mic89, S. 39ff.]

5.2 Psychologische Gründe

Obwohl die Delegation oftmals zeitlich beschränkt ist und sich nach ihrem Ablauf die Frage im Prinzip neu stellt, ob und wer delegiert werden soll, entsteht bei den Delegierten ein Gewohnheitsrecht auf Delegation, das zwar selten explizit als solches begründet oder gefordert wird, jedoch in (fast) jeder Rede

zur Begründung einer Kandidatur zur Wiederwahl als Unterton mitschwingt. ([SP94, S. 179]) Statt dessen stellen die alten Delegierten im Zuge ihrer Kandidatur die Vertrauensfrage, um die Vertretenen zu ihrer Wiederwahl zu zwingen, oder drohen mit ihrem Rücktritt oder gar dem Rückzug ins Privatleben. ([Mic89, S. 42ff.]) Gleichzeitig wird in den Vertretenen die Angst erzeugt, bei einer Verweigerung der Wiederwahl der Delegierten sich gegenüber diesen – die offensichtlich für die Organisation und für „die Sache“ ein großes Maß an Arbeit und Zeit investiert und vielleicht auch Erfolge erzielt haben – undankbar zu zeigen. Dieser persönliche Einsatz der VertreterInnen, verbunden mit ihren dabei zu Tage getretenen Fähigkeiten und ihrem Vorsprung an formaler Bildung, weckt in den Vertretenen außerdem eine persönliche Verehrung der FührerInnen. ([Mic89, S. 57f.])

Während die einfachen Mitglieder der Organisation aufgrund der Notwendigkeit, einer Lohnarbeit nachzugehen, für die Teilnahme an Versammlungen entweder zu erschöpft sind oder keine Zeit erübrigen können, finden die Versammlungen dennoch statt und werden daher von einer Minderheit der Organisierten dominiert, die oftmals vor allem aus den MitarbeiterInnen der Organisation selbst besteht. ([Bou01, S. 69]) Die damit einhergehende Gewöhnung an die Leitung von oben führt zur Indifferenz des Massen, wenn die FührerInnen es unterlassen, diesen die Konsequenzen dieser Entwicklungen für sie selbst zu erklären. ([Mic89, S. 49f.]) Da der Übergang sowohl von den SprecherInnen zu FührerInnen als auch von aktiver Teilnahme der Vertretenen zu ihrer Indifferenz gegenüber den Vorgängen innerhalb ihrer Organisation selten nur abrupt sondern oftmals schleichend erfolgt, liegt das Schweigen der FührerInnen weniger in ihrer Absicht zum Schweigen begründet, als vielmehr in ihrer eigenen Unfähigkeit, die Folgen der Entwicklung der Organisation und ihrer eigenen Stellung innerhalb der Organisation und gegenüber den Vertretenen kritisch und selbstkritisch zu beurteilen. Die Gleichgültigkeit der Vertretenen ist oftmals selbst nur ein anderer Ausdruck für Ohnmacht, ein Eingeständnis des eigenen Ausgegrenztseins, damit sogar eine realistische Sicht auf die Welt. ([Bou87, S. 632])

Schon das Recht darauf, sich eine eigene Meinung zu politischen Fragestellungen bilden zu dürfen und diese gar öffentlich zu äußern, hängt an dem Glauben, dieses Recht zu besitzen. ([Bou87, S. 642]) Die vermeintliche Sachkompetenz, derer es zur aktiven Teilnahme an der politischen Auseinandersetzung bedarf, ist im Wesentlichen nichts anderes als eine soziale Kompetenz und das damit einhergehende Gefühl, qua Status berechtigt und aufgerufen zu sein, diese spezifische Kompetenz sich einerseits anzueignen und sie andererseits dann auch praktisch umzusetzen. ([Bou87, S. 639f.]) Die Gruppe der Personen, die sich selbst für politisch „inkompetent“ halten, ist damit quasi deckungsgleich mit denen, die einen geringen sozialen Status innerhalb der Gesellschaft und, daraus resultierend, eine geringe soziale Kompetenz aufweisen. ([Bou87, S. 641]) Ihre Neigung, den „Kompetenten“ die Verantwortung für politische Angelegenheiten zu überlassen, basiert dabei vor allem auf dem Glauben an einen Bildungsvorsprung der „Kompetenten“, der durch das Vorliegen formalisierter Bildungstitel und der durch ihn angeblich garantierten Bildung genährt wird und umso stärker ist, je weniger Bildungskapital die einzelnen „Inkompetenten“ selbst besitzen. ([Bou87, S. 647])

5.3 Intellektuelle Gründe

Durch den Übergang von ehrenamtlichen zu hauptamtlichen Funktionärsposten innerhalb der Organisation, der sich sowohl aus verwaltungsmäßigen wie auch aus taktischen Gründen vollzieht, entsteht eine bürokratische Struktur. Das geregelte Funktionieren der Maschine wird mehr und mehr originäres Ziel der Organisation selbst. Die Existenz einer Bürokratie als immanent hierarchischer Struktur ist dafür wesentliche Vorbedingung. Das zur Aufrechterhaltung und zum Ausbau der Organisation notwendige Wissen müssen die angehenden FunktionärInnen genauso erwerben wie den unter SpezialistInnen und FunktionärInnen üblichen Jargon und der für die jeweilige Situation adäquaten politischen Rhetorik. ([Bou01, S. 74f.]) Dieses und die bei der Arbeit selbst erlangten Erfahrungen und Fähigkeiten lassen eine sachliche und formale Überlegenheit gegenüber den einfachen Mitgliedern entstehen. ([Mic89, S. 77ff.])

Diese Überlegenheit der VertreterInnen, die den Vertretenen nicht verborgen bleibt und nicht verborgen bleiben kann, macht sie ebenso unantastbar wie ihre in der Vertretung erworbene Bekanntheit und Reputation. Der Verlust der VertreterInnen, die mit ihrer eigenen Darstellung gegenüber Dritten und in der Öffentlichkeit auch immer – zumindest mittelbar – die Organisation darstellen, beinhaltet in den Augen der Vertretenen daher zwangsläufig das Risiko eines realpolitischen Schadens für die Organisation. ([Mic89, S. 81f.]) Diese Vorstellung wird sowohl durch die VertreterInnen als auch durch die Presse gegenüber den Vertretenen aufrechterhalten und reproduziert. Die Vertretenen können sich daher sehr wohl reflektiert für die Beibehaltung eines vermeintlich kleineren Übels entscheiden und für die Wiederwahl optieren.

6 Die Reproduktion des Führertums

Nachdem die VertreterInnen erst zu FührerInnen aufgestiegen sind, verstärkt sich ihr Interesse am Erhalt des Status quo. Ihr Führungsanspruch resultiert dabei sowohl aus der ursprünglichen Überzeugung von der Richtigkeit der von ihnen vertretenen Grundsätzen – auch wenn sie dabei mit der Zeit durchaus desillusioniert worden sein können – als auch aus ihrer subjektiven Unmöglichkeit, die Vertretungsstrukturen selbst und insbesondere ihre eigene Rolle in diesen Strukturen selbstkritisch zu hinterfragen, gerade weil die Notwendigkeit der jeweiligen Struktur durch die spezifische Entwicklung der Organisation quasi objektiviert wurde. (vgl. [Mic89, S. 200]) Ihre eigene ökonomische und soziale Abhängigkeit von der Organisation und ihrer Entwicklung, die umso mehr gegeben ist, je weniger eigenes ökonomisches, soziales und kulturelles Kapital die VertreterInnen bei ihrem Eintritt in die Organisation besaßen, lässt den Erhalt und den Ausbau ihrer Machtpositionen innerhalb der Organisation zu einem eigenen spezifischen Interesse werden. ([Bou01, S. 110])

In dem Maße, wie sich eine Organisation entwickelt und über einen längeren Zeitraum besteht, bilden sich innerhalb der Organisation Traditionen heraus, die umso wichtiger werden, je weiter die Organisation sich von ihren ursprünglichen Zielen entfernt oder je weniger es ihr gelingt, die Interessen der vertretenen Mitglieder tatsächlich durchzusetzen. Mag dies auch nicht immer der Fall sein, so besteht doch die Möglichkeit, dass die Tradition und ihre Aufrechterhaltung zum einzigen – oder doch zumindest zum maßgeblichen – Grund für den Zusam-

menhalt der Organisation selbst wird. Der konservative Faktor der Tradition ist daher nicht zu unterschätzen. ([Mic89, S. 97]) Zusammen mit dem Bedürfnis nach Stabilität der Verhältnisse ([Mic89, S. 93]) wird dadurch der Erhalt des Status quo zum immanenten Ziel der Organisation.

Mit der fortschreitenden Verkümmern der Fähigkeiten der Delegierenden, die politische Arbeit der Delegierten und ihre Erfolge oder Misserfolge selbst zu bewerten, wird die Amtsdauer mehr und mehr zum grundsätzlichen Maßstab für die Einarbeitung und damit für Fähigkeit und Güte der FührerInnen. ([Mic89, S. 97])

Das Wachsen und die Zunahme der Aufgaben der Organisation führt nicht nur zu einer verstärkten Arbeitsteilung sondern auch, vor allem durch die steigenden Organisationskosten und den größer werdenden Bedarf an zu bezahlenden MitarbeiterInnen, zu steigenden Ausgaben und damit zu einem steigenden Finanzbedarf. Dieser kann sowohl durch die Aufnahme neuer Mitglieder als auch durch die Erhöhung der Mitgliedsbeiträge gedeckt werden, was jedoch vor allem nicht immer kurzfristig möglich ist. Aus diesem Grund werben die Organisationen oftmals um zusätzliche Spenden von ihren Mitgliedern, die umso großzügiger ausfallen, je reicher die Mitglieder – einzeln oder im Durchschnitt – sind. Damit begibt sich die Partei jedoch in ein Abhängigkeitsverhältnis zu den SpenderInnen, besonders, wenn es ihr nicht gelingt, die finanzielle Situation der Organisation grundsätzlich zu verbessern. Gerade das Wissen um die Möglichkeit, nach Bedarf einfach Spenden zu akquirieren, kann jedoch den Zwang zur notwendigen finanziellen Konsolidierung schwächen. Je größer also die Abhängigkeit der Organisation von den Spenden ist, desto weniger kann sie sich jedoch gegen einen eventuellen moralischen Druck der SpenderInnen auf die Richtung der Entwicklung und die zu vertretenen Interessen der Organisation wehren. Auch die Angestellten der Organisation, insbesondere die jeweiligen Finanz- oder Kassenverantwortlichen, können durch ihre Kontrollrechte Druck auf die anderen Mitglieder ausüben, Beschlüsse über die Finanzierung oder Nichtfinanzierung politischer Arbeit in ihrem Sinne zu fassen. Politische Arbeit von KritikerInnen innerhalb der eigenen Organisation kann daher wirksam vom Geldfluss ausgeschlossen werden, was in einer bürgerlich-kapitalistischen Gesellschaft, in der ökonomisches Kapital notwendige Bedingung für die Teilhabe an politischer Arbeit ist, zu einem Ausschluss von dieser selbst führen. ([Mic89, S. 110ff.])

Neben den Kassen liegt auch die Presse – wenn die Organisation über eine eigene Presse verfügt, ansonsten jedoch auch schon die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit – in den Händen der FührerInnen. Damit entscheiden sie, welche Meinungen und Stellungnahmen namens der Organisation verbreitet werden, sowohl nach innen als auch nach außen. Die Beeinflussung kann dabei durchaus versteckt sein, indem z. B. Meinungsäußerungen der FührerInnen in Form von Leitartikeln oder an prominenter Stelle in der eigenen Presse veröffentlicht werden, während die Aussagen von KritikerInnen vielleicht nur als LeserInnenbriefe auftauchen. ([Mic89, S. 128f.]) Den Laien wird damit suggeriert, dass die KritikerInnen isoliert seien, während die FührerInnen „natürlich“ die Meinung der Organisation vertreten und ihre herausragende Stellung innerhalb der Organisation damit gleichzeitig zementiert wird.

Mit Hilfe der Kontrolle über den Informationsfluss gelingt es den politischen Parteien auch, die Tatsache zu verdecken, dass die Abgeordneten in den Parlamenten in ihrem Kampf mit den anderen Professionellen oftmals – ob aus taktischen Erwägungen oder reinem Machtinteresse – die Beschlüsse der eigenen

Partei brechen. Da diese Abgeordneten jedoch gleichzeitig auch innerhalb der Partei immer mehr Führungspositionen übernehmen, läuft sich Kritik selbst dann tot, wenn die Mitglieder für diesen Verrat kein Verständnis aufbringen und sich wehren wollen. ([Mic89, S. 135f.]) Aus den subjektiv getroffenen Entscheidungen der ParlamentarierInnen werden durch die Parteipresse und die Abgeordneten selbst, jetzt in ihren Funktionen als ParteiführerInnen, objektive Sachzwänge und so erteilt der nächste Parteitag mittels revidierter und neu gefasster Beschlüsse den „VerräterInnen“ Absolution.

Um den Bedarf an FunktionärInnen zu decken und dabei nicht zwangsläufig auf Außenstehende – aus Sicht der Führungsgruppen – zurückgreifen zu müssen, die in ihrer „Naivität“, die aus der Unkenntnis über die internen Abläufe in den Führungsgruppen resultiert, die Strukturen der Macht, die sich ihnen beim Eintritt in diese Gruppen offenbaren würde, öffentlich machen und kritisieren könnten, versuchen die Organisationen, den eigenen Nachwuchs selbst auszubilden oder zumindest auf bereits in ihrem Sinne ausgebildeten Nachwuchs zurückzugreifen. Indem sich die Organisationen (die staatliche Bürokratie, Parteien, Gewerkschaften, Verbände) eigene Bildungsinstitutionen schaffen, versuchen sie zwei Ziele zu erreichen: sie kontrollieren die Inhalte der Ausbildung und definieren und rationalisieren den für die Teilnahme an der Politik erforderlichen Wissenskanon. Außerdem geben sie damit der Politik einen Anschein von Wissenschaftlichkeit, die sie legitimieren und zu einer Angelegenheit von SpezialistInnen machen soll. Im Ergebnis werden die „Eintrittsgebühren“ für das politische Feld erhöht und der Ausschluss von Laien von der Entscheidungsfindung determiniert. ([Bou01, S. 75f.]) So entscheiden auch nicht die Delegierenden, wer in Führungspositionen aufsteigt, vielmehr findet die Auswahl durch die alten FührerInnen statt, die die neuen kooptieren. ([Mic89, S. 159ff.])

Beim Kampf um Führungspositionen bestimmt sich die Wahl der Mittel und der Rhetorik vor allem durch die jeweilige Rolle der Kämpfenden. Die FührerInnen der – auch innerparteilichen – Opposition führen den Kampf gegen die FührerInnen der Mehrheit – oder der Partei oder des Staates – unter Verwendung stark freiheitlichen und demokratischen Vokabulars, bis sie entweder von den alten FührerInnen mit Posten und Ämtern bedacht wurden oder diese entmachtet und sich selbst an ihre Stelle gesetzt haben. Wenn sie für Autonomie und Dezentralismus kämpfen, dann weil sie damit einen Kampf gegen den Zentralismus der höheren Partei- oder Organisationsebenen führen, im Kampf nach unten verlangen sie Geschlossenheit, also Zentralismus. ([Mic89, S. 176]) Sind sie selbst in die Führungspositionen gelangt, wechselt damit auch ihre Rolle und sie bekämpfen ihre eigenen OpponentInnen mit den gleichen Mitteln, mit denen sie einst konfrontiert wurden. „Die Revolutionäre der Gegenwart sind die Reaktionäre der Zukunft.“ ([Mic89, S. 196])

7 Die Entfremdung

Sowohl die Vertretenen als auch die VertreterInnen entfremden sich in der Stellvertretung. Durch ihren tatsächlichen Ausschluss von der politischen Teilhabe und Entscheidungsfindung verlieren die Vertretenen ihre Einsicht in die Abläufe und die Zusammenhänge innerhalb der jeweiligen Führungsgruppen, weshalb sich auch ihr Abstand zu den Führungsgruppen selbst vergrößert und sie damit zu ZuschauerInnen in eigener Sache werden. Indem den Vertretenen dieser

Abstand auch subjektiv bewusst wird, wird für sie die Entfremdung gleichzeitig selbstverständlich, auch weil sie in dieser „Einsicht“ von den VertreterInnen bestärkt werden. Aber auch die VertreterInnen entfremden sich. Im Zuge der Veränderung ihrer eigenen sozialen Stellung, ihres Habitus und ihrer Sprache werden ihnen ihre eigenen Vertretenen fremd, sie leben faktisch nicht mehr in der gleichen Welt und sprechen vor allem nicht mehr ihre Sprache. Weder die einen noch die anderen können die Entfremdung aufhalten, sie versuchen es jedoch auch nicht, weil es für beide Seiten einfacher ist, von sich selbst zu glauben, sich selbst nicht verändert zu haben und die Entfremdung für ein subjektives Problem der anderen Seite zu halten.

Alle betrachteten Autoren, also Michels, Bourdieu, Sofsky und Paris bezeichnen die Entfremdung in der politischen Repräsentation als unvermeidlich. Während jedoch bei Michels die Entfremdung notwendige Folge der Organisation und ihrer Institutionalisierung ist, weshalb er diese Entwicklung auch als Oligarchisierung bezeichnet, behaupten Sofsky und Paris – und dem scheint sich Bourdieu anzuschließen –, ihr Ursprung liege schon in der Delegation selbst. Erst die Aufhebung jeder Stellvertretung könne daher die politische Entfremdung wirksam ausschließen. ([SP94, S. 247])

8 Schluss

Ein Absterben des Staates ist wohl nicht zu erwarten. Woher sollte es auch kommen, wenn der Staat selbst (Marx), die Partei (Michels) und jede andere Form der Stellvertretung (Bourdieu) offensichtlich sowohl notwendige als auch hinreichende Bedingung der politischen Entfremdung sind.

Aber sind sie das wirklich? Michels' „Kompetenz der Herrschaft“ entsteht erst historisch aus der Herrschaft selbst, der „natürliche Machthunger der Führer“ ist nur natürlich, wenn die Macht schon in ihren Händen liegt. Während er jeden Einzelnen für fähig hält zu herrschen, sind für ihn alle zusammen als Masse und in der Masse dazu unfähig, aber Masse werden sie erst, wenn sie von den RepräsentantInnen bereits enteignet worden und im Zuge dieser Enteignung ihre Kompetenz verloren haben. (vgl. [Mic89, S. 180]) Trotz seiner Kritik an Michels wird Bourdieu jedoch auch nicht konkreter, auch bei ihm sind die Massen inkompetent und müssen schweigen und delegieren. Dass diese Inkompetenz qua Status zugewiesen wird, ändert nichts daran, dass die Vertretenen diesen Mangel – und damit die Enteignung – selbst anerkennen. ([Bou87, S. 647]) Der Unterschied liegt vor allem darin, dass Bourdieus Erklärungswelt als „sozialer Raum“ von vornherein komplexer ist, während Michels diese Enteignungs- und Entfremdungsprozesse in erster Linie im historischen Rahmen betrachtet.

Die Kritik Bourdieus an Michels geht also hier fehl, zumindest aber zu weit, vor allem auch aus seinem Unvermögen, es wirklich besser zu machen. Mit wirklichen Alternativen zur Organisation und zur Delegation können beide nicht aufwarten, zumindest haben sie jedoch Hinweise gegeben, wie der Prozess der politischen Enteignung der Repräsentierten – und damit ihre Entfremdung – verlangsamt werden kann. Beide haben allerdings auch gezeigt, dass die Herrschenden ein originäres Interesse an der Aufrechterhaltung des Status quo haben. Damit kann und muss die Entfremdung nur zusammen mit den Herrschenden und der Herrschaft an sich abgeschafft werden.

Literatur

- [Bou87] Pierre Bourdieu. *Die feinen Unterschiede – Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft*. Suhrkamp Verlag, Frankfurt am Main, 1987.
- [Bou01] Pierre Bourdieu. *Das politische Feld – Zur Kritik der politischen Vernunft*. UVK Verlagsgesellschaft mbH, Konstanz, 2001.
- [Mic89] Robert Michels. *Zur Soziologie des Parteiwesens in der modernen Demokratie*. Alfred Kröner Verlag, Stuttgart, 1989.
- [SP94] Wolfgang Sofsky and Rainer Paris. *Figurationen sozialer Macht – Autorität, Stellvertretung, Koalition*. Suhrkamp Verlag, Frankfurt am Main, 1994.