

Robert Michels (1970)

Zur Soziologie des Parteiwesens in der modernen Demokratie. Untersuchungen über die oligarchischen Tendenzen des Gruppenlebens. Stuttgart: Kröner Verlag.

Teil I: Ätiologie des Führertums, 24-86.

Übersicht

Das „eiserne Gesetz“ der Oligarchie ist eine 1911 im Rahmen des Buches „Zur Soziologie des Parteiwesens in der modernen Demokratie“ von Robert Michels verfasste Theorie zur innerparteilichen Demokratie. Es geht dabei im Wesentlichen darum, dass jede Organisation – unabhängig davon, ob sie anfangs demokratisch sei oder nicht – mit der Zeit zur Oligarchie werde. Im ersten hier behandelten Teil seines Werkes beschreibt Michels die Ätiologie, also die Entstehungsursachen dieses Führertums.

Die Notwendigkeit der Organisation

Michels schreibt, dass eine Demokratie ohne Organisation nicht denkbar sei. Erst die Organisation gebe der Masse die nötige Konsistenz. Eine feste Führungsstruktur ist für das Funktionieren und Bestehen einer Demokratie also unerlässlich. Einzig, wer Organisation sage, der meine auch die Tendenz zur Oligarchie. Denn im Wesen des Menschen liege ein tief aristokratischer Zug. Michels führt diese Überlegungen auf seine an diversen Parteitagungen gemachten eigenen Erfahrungen als Abgeordneter der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands zurück. Demnach geht mit fortschreitender Demokratie immer auch eine stärkere Organisation einher. Dies hat zur Folge, dass die Macht der Führer dieser Organisation im gleichen Ausmass wachse, wie die Organisation selbst. Ergo führt dies in Michels' Augen zu einer eigentlich rückläufigen Demokratie-Bewegung. Je mehr Organisation, umso weniger Demokratie. In jeder Organisation besteht somit eine Tendenz zur Oligarchie, zu einer Herrschaft weniger Machttträger.

Wie aber kommt es dazu? Was sind die Entstehungsursachen für diese innerparteiliche Tendenz? Michels bietet dafür verschiedene Anhaltspunkte.

Technisch-administrative Entstehungsursachen

Das Ideal der direkten Demokratie sieht Michels in den schweizerischen Landsgemeinden. Dabei kommt das Volk zusammen und bestimmt über sich selbst. Für eine grosse Masse aber ist dieses Ideal denkbar unpraktikabel, da man kaum allen die gleichen Rechte einräumen kann (man stelle sich eine Versammlung mit Redefreiheit aller Einwohner der Stadt Zürich vor). Da also diese direkte Selbstverwaltung an ihre Grenzen stösst, entsteht ein *Bedürfnis nach Delegierten*. In diesem Sinne ist ein Führer nichts anderes als ein Diener der Masse. Dabei beschränkt das Ideal der Demokratie zwar die Ausdehnung des Delegationswesens, bietet aber

keine Garantie gegen eine mögliche Ausdehnung eines oligarchischen Führertums. Insbesondere wenn eine Partei im Sinne eines Interessensvertreters handelt, der den Kampf für eigene Ideen führen soll, ist die Partei als Kampforganisation zu betrachten, die einer straffen *hierarchischen Gliederung* bedarf.

Psychologische Entstehungsursachen

„Aus der Delegation entwickelt sich das moralische Recht auf die Delegation“ (Michels, 1970: 42). Die *Gewohnheit* wird zum Gesetz. Ist eine Delegierter erst mal im Amt, ist er kaum mehr daraus zu entfernen, da diese Stellung schnell als Eigentum betrachtet wird. Unterstützt wird diese Ansicht durch das Faktum, dass sich die Anzahl der Personen mit staatsbürgerlichem Interesse in Grenzen hält. Die Masse zeichnet sich in der Regel durch eine *politische Indifferenz* aus, die in einem Führungsbedürfnis mündet, dem nur wenige zu entsprechen bereit sind. Daraus abgeleitet wird eine gewisse *Dankbarkeit*, die man den Delegierten für ihre Dienste entgegenbringen solle. Dies ist ein entscheidendes Phänomen bei der Entstehung der Führerschaft. Für die vollbrachten Leistungen im Dienste der Allgemeinheit hat der Delegierte zumindest das Anrecht auf Dankbarkeit. Fordert er dies ein, zementiert er seine Stellung zusätzlich. Dies mündet nicht selten in einer Spirale des eigenständigen Gebens und Nehmens. Man übernimmt ja undankbare Arbeit. Dies will geschätzt sein. Der Schritt zur *Verehrung* ist dann nicht mehr gross, gründet doch der Glaube an die spezielle Fähigkeiten oder Arbeiten des Delegierten nicht selten darin, dass die Massen einen „tiefen Drang zur persönlichen Verehrung“ haben (Michels, 1970: 58). Latente Zustände, die sich, wenn erst einmal gefestigt, in einer festen Zweiteilung in Führer und Masse manifestieren. Der erst einmal geschätzte Delegierte festigt diese Position durch verschiedene akzessorische Eigenschaften zusätzlich, wobei insbesondere die *rednerische Gewandtheit* sehr entscheidend ist. Das Ansehen, dass sich ein guter Redner bei der Masse erwerben kann, ist grenzenlos (Michels, 1970: 66). Auch weitere Eigenschaften wie *körperliche Schönheit*, *Energie* (vor allem im Sinne von Strebsamkeit), *Berühmtheit* oder *Seniorität* stützen das Ansehen von Delegierten oft über Gebühr.

Intellektuelle Entstehungsursachen

Michels beschreibt eine *sachliche und formale Überlegenheit* (Bildungsdifferenz) durch die berufliche Führerschaft. Reichen anfangs oder in kleinen Organisationen Idealismus beziehungsweise Enthusiasmus noch aus, wird in grösseren Organisation „handwerksmässige Berufsarbeit“ verlangt (Michels, 1970: 74). Verwaltungsaufgaben nehmen zu und die Übersichtlichkeit nimmt ab. Je mehr Personen oder Meinungen zu führen respektive organisieren sind, umso grösser ist die Wichtigkeit der Delegierten und somit die „Allmacht der Ausschüsse“ (Michels, 1970: 74). Eine feste Organisation verlangt nach festen Führern. Weitere Bürokratisierung und Spezialisierung sind die Folgen. Diese wiederum beruhen auf Bildung und Wissen – wachsende Unterschiede zementieren das Führertum je länger je mehr. *Sachkenntnis*, *Routine* and *savoir vivre* machen Führer unantastbar, mit der Zeit sogar unentbehrlich. Denn „Bildung heisst suggestive Macht über die Massen“ (Michels, 1970: 74). Kompetenz ist Herrschaft. Der Abstand zu den inkompetenten Masse nimmt stetig zu.