

II. AKTEUR:INNEN DER MIGRATIONSBÜROKRATIE

5. Behördenmitarbeiter:innen unter sich

Es ist kalt, nass und dunkel. Ich bin unausgeschlafen und friere, die Brille liegt noch im Etui, die Ärmel sind weit über die Hände, Mütze und Kapuze weit ins Gesicht gezogen. Es ist 6.40 Uhr und da es Winter ist und der Mond scheint, fühlt es sich an wie 3.30 Uhr. Der Weg von der S-Bahnstation zum Standort der Ausländerbehörde führt mich entlang des Industriegebiets: hohe Ziegelmauern zur Rechten, aneinandergereihte LKWs zur Linken. Eine Viertelstunde laufe ich, bevor ich ein gläsernes Bushäuschen hinter dem langen Gittertor erkenne. Nächstes Mal fahre ich Bus, nehme ich mir vor, während ich die dicht aneinander gedrängten Menschen im Glashäuschen im Vorbeigehen beobachte. Das Häuschen ist voll, Rauch zieht auf. Man hört leises Gemurmel. Jeden Morgen findet sich dieses frierende, aneinandergedrängte Grüppchen zu scheinbar nächtlicher Stunde zusammen.

Eine Woche brauche ich, um zu verstehen, dass die Menschen ›hinter Gittern‹ dort freiwillig frieren, dass dort niemals ein Bus am Glashäuschen halten wird, dass es sich hierbei um Mitarbeiter:innen handelt, die sich auf der Rückseite des Behördengebäudes in ein Glashäuschen zwängen, um sich ein letztes Mal vor »Publikumsbeginn« um 7 Uhr mit einer Zigarette zu stärken.

(Vignette *Die Feldforschung beginnt*,
ABH Berlin, 2012, AL)

Die zentralisierte Ausländerbehörde der deutschen Hauptstadt¹ ist in einem großen Gebäudekomplex inmitten eines Industriegebiets untergebracht. Eine Bushaltestelle gibt es in direkter Nähe nicht, dafür aber zwei S-Bahnstationen und eine U-Bahnstation jeweils ungefähr 15 Gehminuten entfernt. Ein hohes Eisengitter umzäunt das gesamte Behördengelände, bestehend aus einem Innenhof und dreistöckigen, miteinander verbundenen Bauten. Nur der Gebäudeteil, an dem das Tor zum Haupteingang angebracht ist, verfügt über sechs Stockwerke und wird aus diesem Grund von den Behördenmitarbeiter:innen als »Turm« bezeichnet.

1 Seit 2020 wird die Ausländerbehörde als Landesamt für Einwanderung (LEA) geführt. Da im gleichen Zuge »die Trennung der Querschnittsabteilung zwischen dem Landesamt für Einwanderung und dem Landesamt für Bürger- und Ordnungsangelegenheiten [...] abgestimmt« wurde (LABO 2021: 5), ist der Geschäftsbericht zu aufenthaltsrechtlichen Angelegenheiten Berlins nicht mehr Teil des LABO-Geschäftsberichts.

Wer das Behördengelände betreten möchte – ganz gleich ob »Kunde« oder Mitarbeiter:in – muss das von den Pförtner:innen überwachte Eingangstor benutzen. Ab sechs Uhr morgens ist dies möglich.

Der behördliche Gebäudekomplex ist in die Häuser A, B und C unterteilt. Hier werden auch im Jahr 2023 nahezu alle aufenthaltsrechtlichen Angelegenheiten der deutschen Hauptstadt dargelegt, erörtert, bearbeitet und entschieden. Im Jahr 2012 waren es Akten von etwa einer halben Million Ausländer:innen, die von nahezu 300 Behördenmitarbeiter:innen (LABO 2013: 32) verwaltet und bearbeitet wurden. Somit suchten mehrere hundert Menschen diesen Ort zu den Öffnungszeiten auf – die einen, um zu arbeiten, die anderen, um ihren Aufenthalt zu beantragen oder zu verlängern. Zusätzlich zu den Behördenmitarbeiter:innen und ihren »Kunden« fanden sich weitere Personengruppen auf dem Behördengelände ein: deutsche Staatsbürger:innen, »von denen die Ausländer ihren Aufenthalt ableiten«, und Menschen, die die vorsprechenden Migrant:innen sprachlich, sozial-emotional oder im Fall einer körperlichen Beeinträchtigung auch physisch unterstützend begleiten.

Lange Gänge, die sich durch die Gebäudestruktur ziehen, verbinden alle Zimmer miteinander. Ganz gleich zu welcher Eingangstür man die Räumlichkeiten betritt, hat man stets die (theoretische) Möglichkeit, das »Zimmer« der gesuchten Behördenmitarbeiter:in zu erreichen. Die meisten der Menschen, die die Behörde aufsuchen, kommen jedoch mehrmals ins Freie zurück, um sich neu zu orientieren und nachzufragen, bevor sie ihren Zielort in einem der drei Häuser (A, B und C) erreichen. Während »das Publikum« sich im für alle Akteur:innen zugänglichen Bereich des Geländes orientiert, ziehen sich die rauchenden Mitarbeiter:innen auf die Rückseite des Behördenkomplexes zurück. Hier, im gläsernen »Bushäuschen«, sind sie sowohl vor der winterlichen Witterung als auch vor den Fragen der eintreffenden »Kunden« geschützt, die jede Gelegenheit nutzen, eine Auskunft zu bekommen.

(Vignette *Bushäuschen*,
ABH Berlin, 2012, AL)

Später wurde mir erläutert, eine interne Richtlinie besage, dass die Mitarbeiter:innen während der »Publikumszeit« nicht in den öffentlich zugänglichen Bereichen des Behördengeländes rauchen sollen, sondern »hinter'm Haus«. Wie so oft bei Richtlinien dieser Art werden sie dann umgesetzt und als Referenz herangezogen, wenn sie den aktuellen Interessen der Akteur:innen entgegenkommen. Ist dem nicht der Fall, werden solche behördeninternen Regeln uminterpretiert oder argumentativ ausgehebelt. Mitarbeiter:innen, deren Bürozimmer näher am Ausgang zum öffentlichen Innenhof des Gebäudekomplexes als »nach hinten raus«

lagen, argumentierten, dass die Zeitersparnis, die dadurch entstehe, dass sie den Innenhof für eine »Raucherpause« aufsuchten, in erster Linie sowohl dem »Arbeitgeber als auch den Kunden zugute« komme.

Die Feldforschung in der Berliner Ausländerbehörde fand in den Jahren 2012 und 2013 statt. Über einen Zeitraum von sieben Monaten suchte ich drei- bis fünfmal die Woche das Behördengelände am Friedrich-Krause-Ufer auf. In dieser Zeit rotierte ich zunächst im wöchentlichen Wechsel durch die unterschiedlichen Unterabteilungen, stets mit der Option, an forschungsrelevante Orte zurückzukehren. Anschließend verbrachte ich viel Zeit mit teilnehmenden Beobachtungen und Interviews in den Wartebereichen des Gebäudekomplexes. Neben der Perspektive vieler Migrant:innen und ihrer Begleitpersonen lernte ich zahlreiche der knapp 300 angestellten Mitarbeiter:innen der unterschiedlichen Unterabteilungen und ihren jeweiligen Arbeitsalltag kennen.

Drei Erkenntnissen, die besonders hervorzuheben sind, ist dieses Kapitel gewidmet. *Erstens*: Die Art, in der sich Behördenmitarbeiter:innen ihren »Kunden« gegenüber positionieren, kann als »Ensemble« (Goffman 1959/2006: 78) beschrieben werden. *Zweitens*: Die Positionierung von Behördenmitarbeiter:innen, die im direkten alltäglichen Kontakt mit »Kunden« stehen, gegenüber ihren Vorgesetzten im mittleren Management muss hingegen als *Solo* verstanden werden. *Drittens*: Die interpersonellen Dynamiken zwischen Mitarbeiter:innen gleicher hierarchischer Ebene der *street-level bureaucracy* lassen sich insbesondere mit Blick auf die spezifische Altersstruktur der Akteur:innen (siehe auch z. B. Heyman 2013) betrachten. Das Fehlen einer Kohorte an *street-level bureaucrats* im mittleren Lebensalter mit entsprechend umfassender Arbeitserfahrung wird unter dem Begriff *missing generation gap* konzeptualisiert und mit Blick auf die daraus hervorgehenden (un)intendierten Konsequenzen beleuchtet. Auf diesem Weg sollen Bereiche der »black box« of the workings of public bureaucracy« (Bjerge et al. 2018) erhellt werden, die sich trotz intensiver Beschäftigung (z. B. Mosse 2004, Bjerge/Bjerregaard 2017, Bjerge/Rowe 2017) nach wie vor zu sehr im Dunkeln befinden.

5.1 Positionierung nach außen: Interaktion im Ensemble

Die Ausländerbehörde ist als eine »gesellschaftliche Einrichtung« in Goffmans Sinne zu verstehen, ein »Ort, der durch feste Wahrnehmungsschranken abgegrenzt ist und an dem eine bestimmte Art von Tätigkeit regelmäßig ausgeübt wird« (Goffman 1959/2006: 217). Den vor der Tür wartenden Menschen kommt die Position des *Publikums* zu – ein Begriff, der sowohl emisch als auch in Anlehnung an Goffman (1959/2006:

199) analytisch verwendet wird. Die Mitarbeiter:innen der Ausländerbehörde verwenden diesen Begriff regelmäßig, um die »Gesamtheit der Zuhörer, Besucher« (Wahrig-Burfeind 2008: 1778) zu bezeichnen, die die Behörde aufgrund »ihres Begehrens« nach einem Aufenthaltstitel aufsuchen. Räume, die das »Publikum« jederzeit betreten kann, sind die *äußeren Korridore* (siehe Kapitel 2) und die Warteräume der jeweiligen Unterabteilung.

»Jeder Ort, der durch feste Wahrnehmungsschranken abgegrenzt ist und an dem eine bestimmte Art von Tätigkeit regelmäßig ausgeübt wird, ist eine gesellschaftliche Einrichtung. Ich habe ausgeführt, dass jede derartige Einrichtung erfolgreich unter dem Aspekt der Eindrucksmanipulation untersucht werden kann. Innerhalb der Grenzen einer gesellschaftlichen Einrichtung finden wir ein Ensemble von Darstellern, die zusammenarbeiten, um vor einem Publikum eine gegebene Situation darzustellen. Zu diesem Modell gehören der Begriff des geschlossenen Ensembles und des Publikums sowie die Voraussetzungen eines Ethos, das durch Regeln des Anstands und der Höflichkeit aufrechterhalten werden soll. Wir finden häufig eine Trennung in einen Hintergrund, auf dem die Darstellung einer Rolle vorbereitet wird, und einen Vordergrund, auf dem die Aufführung stattfindet« (Goffman 1959/2010: 217).

Das Publikum der »gegebene[n] Situation« (Goffman 1959/2010: 217) des Wartens geht umher, steht, sitzt und sieht (an-)gespannt auf den Automaten. Es reagiert auf jede Veränderung des kleinen Automatenbildschirms. Jede Zahl, die aufleuchtet, wird mit der Ziffernfolge in der eigenen Hand verglichen – das Publikum wartet auf seinen Einsatz. Die jeweiligen Wartezeiten können kurz oder lang ausfallen. Insofern wird die Zeit des Wartens durch parallele Handlungen begleitet. Papierne Requisiten wie Dokumente, Anträge, Kopien werden gesichtet und neu sortiert. Gespräche in unterschiedlichen Sprachen sind zu hören, auch Kinder, die spielen, lachen oder weinen. Handys werden immer wieder gezückt, bedient, weggesteckt und erneut gezückt.

Auf den ersten Blick scheint an den jeweiligen Orten des Wartens keine Darstellung vonseiten der Migrant:innen notwendig. Äußerungen des Ge- oder Missfallens über die behördlichen Geschehnisse können hier, so eine Mitarbeiter:in, legitim getätigt werden – eine Praktik, die während der »Vorsprachen« in den Büros der Mitarbeiter:innen »nicht geduldet« werde. Äußerungen, die »vor der Tür« getätigt werden, stehe man jedoch indifferent gegenüber, sagte die Mitarbeiter:in. Auch andere Mitarbeiter:innen stimmten dieser Differenzierung zu.

Der Raum außerhalb der Büros der Behördenmitarbeiter:innen ist für die Migrant:innen im Sinne Goffmans (1959/2006) dramaturgischer Betrachtungsweise sozialer Realitäten jedoch kein Ort der Entspannung. Denn auch hier müssen sie die Rolle der Bittstellenden, derjenigen, die »was wollen« (siehe Kapitel 2), aufrechterhalten, auch an diesem Ort

ist das »Ethos, das durch Regeln des Anstands und der Höflichkeit aufrechterhalten« (Goffman 1959/2010: 217) wird, durch die Akteur:innen zu reproduzieren. Zwar sind die Warteräume durch den *äußeren Korridor* und die Bürotüren räumlich von den Behördenmitarbeiter:innen getrennt, ein »überraschender Besuch« (Goffman 1959/2006: 205) der Mitarbeiter:innen *kann* jedoch jederzeit stattfinden. Dass es faktisch nur selten zu solch einem »Besuch« (Goffman 1959/2006: 205) der Mitarbeiter:innen im direkten »Kundenkontakt« kommt (siehe Kapitel 2), ist irrelevant – das Konzept der internalisierten Kontrolle ist in Foucaults Abhandlung über den *Panoptismus* (Foucault 1975/1977: 251–294) eingehend beschrieben.

Mitarbeiter:innen können jederzeit ihren Arbeitsplatz verlassen und unangekündigt den vermeintlich außerhalb der Darstellung liegenden *äußeren Korridor* samt Warteraum betreten. Lediglich das hörbare Öffnen der Bürotüren fungiert den Wartenden als »Warnsystem« (Goffman 1959/2006: 205) für das unmittelbare Wiederaufnehmen ihrer Darstellungsrollen – kein effizientes System jedoch, da »die Zeitspanne zwischen Warnung und Kontrolle« (Goffman 1959/2006: 205) so gering ausfällt, dass eine Korrektur der Darstellung »der geduldig wartenden Migrant:innen« kaum zu realisieren ist.

Übertritt der Schwelle

Die Tür(en) zum *inneren Korridor* der Ausländerbehörde, in dem sich die Behördenmitarbeiter:innen aufhalten, können als das äußerste Element des Bühnenbilds (Goffman 1959/2006: 23) verstanden werden.

Ein Bühnenbild ist meist unbeweglich im geographischen Sinne, so daß diejenigen, die ein bestimmtes Bühnenbild als Teil ihrer Vorstellung verwenden wollen, ihr Spiel nicht beginnen können, bevor sie sich an den geeigneten Ort begeben haben [...]« (Goffman 1959/2006: 23).

Die Darstellung, die hier am »geeigneten Ort« (Goffman 1959/2006: 23) der Behördenzimmer stattfindet, wird mit dem verwaltungstechnischen Begriff der »Vorsprache« überschrieben. Indem die Migrant:innen für ihre »Vorsprache« die Räumlichkeiten der Behördenmitarbeiter:innen betreten, überschreiten sie die Schwelle zwischen innerem und äußerem Korridor. Von nun an befinden sie sich im unmittelbaren Wirkungsbereich der Behördenmitarbeiter:innen. Dabei ist der Plural an dieser Stelle mit Bedacht gewählt, da die eintretenden »Kunden« nicht einer einzelnen Mitarbeiter:in begegnen, sondern einer zum »Ensemble« (Goffman 1959/2006: 78) – einer »Gruppe von Individuen [...], die gemeinsam eine Rolle aufbauen« (Goffman 1959/2006: 75) – zusammengeschlossenen darstellenden Formation. Die Migrant:innen

nehmen in dieser Konstellation den dramaturgischen Gegenpart des »Publikum[s]« ein.²

Mit diesem Schwellenübertritt (siehe auch Amooore/A. Hall 2010: 299–319) ändert sich die Art, in der Migrant:innen von den Behördenmitarbeiter:innen wahrgenommen und bezeichnet werden. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn die Migrant:innen nicht einzeln, sondern zu mehreren eintreten – was die Behördenmitarbeiter:innen in vielen Fällen explizit einfordern (z. B. bei Aufenthaltsanträgen, die familiär begründet werden (§§ 27–36a AufenthG), wie unter anderem in Kapitel 3 dargelegt). In anderen Konstellationen, etwa wenn die Migrant:innen dies mit Verweis auf Effizienz (»wir haben alle die gleiche Frage«) initiieren, lehnen es die Behördenmitarbeiter:innen jedoch umgehend ab. Die Notwendigkeit der Herstellung von Ordnung, derer es nach Schmitt (1922/1990: 20) für die Umsetzung des Rechts bedarf, wird als Erklärung für die Ablehnung der von Migrant:innen initiierten »Kollektivgesprächen« herangezogen:

»Die Ordnung muss hergestellt sein, damit die Rechtsordnung einen Sinn hat. Es muss eine normale Situation geschaffen werden, und souverän ist derjenige, der definitiv darüber entscheidet, ob dieser normale Zustand wirklich herrscht« (Schmitt 1922/1990: 20).

Zu den Praktiken der Ordnungsherstellung zählt auch das Sicherstellen einer gleichmäßigen Verteilung an migrationsbürokratischer Arbeit unter allen im direkten »Kundenkontakt« tätigen Kolleg:innen. »Dass einfach das halt geregelt ist. Weil sonst ist der eine Kollege ganz überlastet und der andere braucht nix machen, das ist, also, dass ein bisschen verteilt ist auch«, erklärte es eine Mitarbeiterin im Rahmen der Vorstudie (Louban 2011: 71).

Auch in der Darlegung ihrer Erfahrungen mit Migrant:innen präsentieren sich die Mitarbeiter:innen der Ausländerbehörde als Mitglieder einer »Gruppe von Individuen« (Goffman 1959/2006: 75, Herv. AL). Dies wurde besonders in den Momenten deutlich, in denen die Behördenmitarbeiter:innen die alltäglichen Herausforderungen ihres Arbeitsalltags beschrieben. Regelmäßig formulierten sie ihre Ausführungen im Plural der ersten Person »wir«, »uns« oder »unser«. »Wir sind die Ausländerbehörde«, fasste eine Behördenmitarbeiter:in das kollektive Wesen der Arbeit im »Kundenkontakt« zusammen (und setzte mit dieser Formulierung den Titel für die Verschriftlichung der Studienergebnisse, Louban 2011).

- 2 Zweifelsohne wird der Perspektive der Migrant:innen an dieser Stelle nicht Genüge getan. Dies ist keinesfalls einer beabsichtigten Hierarchisierung der Akteur:innen-Perspektiven geschuldet, sondern dem Bestreben, auch die schwer zugängliche Perspektive der *street-level bureaucrats* in migrationsbürokratischen Kontexten einer Analyse zu unterziehen.

Auch während ihrer Begegnungen mit Antragsteller:innen traten die Mitarbeiter:innen als eine »Gruppe von Individuen« (Goffman 1959/2006: 75) auf. Zwar wurde ein Sachverhalt formal immer nur von einer Mitarbeiter:in bearbeitet, dennoch ist stets das gesamte Ensemble der Mitarbeiter:innen sowohl physisch als auch akustisch (vgl. Geräuschteppich im inneren Korridor, Kapitel 2) als auch symbolisch vertreten. Dies zeigt sich insbesondere darin, dass alle Ensemble-Mitglieder jederzeit aktiv werden, sich zurückziehen oder einen größeren Part innerhalb der Gesamtdarstellung übernehmen können. Eine Mitarbeiterin, die im Rahmen der Vorstudie interviewt wurde, legte dar, wie es aussehen kann, wenn ein männlicher Kollege³ aus dem Hintergrund hervortritt und seinen Einsatz innerhalb der Gesamtdarstellung wahrnimmt:

»manchmal, wo noch ein Kollege dasaß und der hat nur ums Eck geschaut und gesagt: ›Das stimmt so! Äh, da waren die Herren [Antragsteller] auf einmal ganz ruhig und haben's akzeptiert [...]. Es reicht manchmal auch, wenn ein Mann [lediglich] mit im Raum ist.«

Erläuternd fügte sie hinzu:

»Der Kollege [...], der hat manchmal gar nicht gewusst, um was es geht, und dann hat er gesagt: ›ja das stimmt so!‹, so ungefähr, einfach nur, dass der Mann dasteht und dann war's schon wieder gegessen.«

Doch nicht nur männlichen Kollegen war die spontane Übernahme einer größeren Rolle innerhalb der Gesamtdarstellung vorbehalten. Regelmäßig konnte ich während der Feldforschung in der Berliner Ausländerbehörde beobachten, wie weibliche Mitarbeiterinnen sich in Interaktionen ihrer Kolleg:innen mit »Kunden« einbrachten. Einmal wurden einzelne Kommentare eingefügt, ein anderes Mal ausgiebige Aussagen, Bewertungen und Anweisungen – eingebracht *ohne* vorherige fallbezogene Absprache mit der jeweiligen Kolleg:in. Auch gab es plötzliche, lautstarke und folglich einschneidende Eingriffe in Interaktionen, die im Nebenbüro abliefen und entsprechend durch die offenen Durchgangstüren zu hören waren.

Fortwährend reproduzierte sich so ein »besonders enges Verhältnis, das man ›Vertraulichkeit‹ nennen könnte« (Goffman 1959/2006: 78), eine »Art von Intimität ohne Wärme« (Goffman 1959/2006: 78). Diese »Intimität« basiert nach Goffman (1959/2006: 78) nicht auf Zuneigung und gemeinsam verbrachter Zeit, sondern ist als eine »formalisierte Beziehung« zwischen Mitarbeiter:innen zu verstehen (Goffman 1959/2006: 78), die aufeinander angewiesen sind. Sie ermöglicht es den Mitarbeiter:innen, während der gemeinsamen migrationsbürokratischen Begegnungen sich in Form eines »geschlossenen Ensembles« (Goffman

3 Eine genderspezifische Untersuchung der Geschehnisse im Wirkungsraum der Ausländerbehörde scheint vielversprechend, kann in der vorliegenden Arbeit aber nicht geleistet werden.

1959/2010: 217) gegenüber ihren »Kunden« und deren Begleitpersonen – dem »Publikum« – zu präsentieren.

Der Begriff »Publikum« ist an dieser Stelle sowohl emisch – da fest im Sprachgebrauch der Mitarbeiter:innen der beiden untersuchten Ausländerbehörden verankert – als auch analytisch, im Rekurs auf die Goffman'sche Konzeptualisierung des Publikums als der Zusammenstellung von Personen »eine[r] gegebene[n] Situation«, vor der eine Darstellung dargeboten wird, zu verstehen. Die einzelnen »gegebene[n] Situation[en]« (Goffman 1959/2010: 217) sind nicht auf die von mehreren Mitarbeiter:innen besetzten Büroräume begrenzt, sondern erstrecken sich über teilweise große Bereiche des *inneren Korridors*. Die stets offenen Durchgangstüren zwischen den Mitarbeiter:innenbüros stellen eine materielle und akustische Durchlässigkeit her, die eine spontane Übernahme unterschiedlicher Rollen verschiedenen Präsenzgrads innerhalb der Gesamtdarstellung ermöglicht.

5.2 Mitarbeiter:innen im »Kundenkontakt« unter sich: *missing generation gap*

Die Altersstruktur der Akteur:innen spezifischer Kontexte ist neben anderen Faktoren wie Geschlecht⁴ und Sexualität (z. B. Heyman 2013) bei der Ausgestaltung gesellschaftlicher Konzepte und Prozesse relevant. Heyman (2013) arbeitet die Bedeutung dieser Faktoren für die Analyse der gesellschaftlichen Produktion von Legalität oder Illegalität heraus (z. B. De Genova 2002, Chauvin/Garcés-Mascareñas 2014, Smart 1999). Seinem Ansatz folgend wird die Altersstruktur der täglich im »Kundenkontakt« tätigen Mitarbeiter:innen der Berliner Ausländerbehörde in den Blick genommen. Die interpersonellen Dynamiken, die durch die spezifische Altersstruktur der dort beschäftigten *street-level bureaucrats* entstanden sind, rahmen die spannungsvolle Beziehung zwischen Mitarbeiter:innen unterschiedlicher hierarchischer Ebenen, namentlich den *Street-Level*-Mitarbeiter:innen und den Mitarbeiter:innen des mittleren Managements. Sie wirken sich infolgedessen auf die Ausgestaltung migrationsbürokratischer Prozessierung von Migrant:innen in der Ausländerbehörde aus.

missing generation gap

Der Begriff des *missing generation gap* wird an dieser Stelle eingeführt, um die spezifische institutionell-interpersonelle Dynamik des Feldes zu

- 4 Auffallend war auch die Überrepräsentation weiblicher Mitarbeiter:innen auf *Street-Level*-Ebene der nationalen Migrationsbürokratie, die an dieser Stelle nur implizit mitverhandelt wird.

beschreiben. Gemeint ist die Dynamik, die sich einstellt, wenn innerhalb eines bestimmten Kontexts mit Akteur:innen unterschiedlichen Alters und damit einhergehenden generationenspezifischen Einstellungen die mittlere Altersgruppe wenig Präsenz zeigt. Dies kann auch, muss jedoch nicht einer quantitativen Unterrepräsentation dieser Personengruppe geschuldet sein.

Im Kontrast zu der abwesenden beziehungsweise ›stillen Mitte‹ zeichnen sich die Akteur:innengruppen, die den Randbereichen des kontextuell zulässigen Alters angehören, durch omnipräsente Äußerungen zu Meinungen, Haltungen und Denkweisen aus. Ihre Interpretation der gemeinsam erfahrenen Interaktionen und Prozesse dominiert. Entsprechend präsent sind auch die diskursiven und nichtdiskursiven Praktiken, derer sich die Akteur:innen der beiden ›Randgruppen‹ bedienen.

Ein solcher *missing generation gap*, die fehlende Abgrenzung zwischen den Denk- und Handlungsweisen von zwei aufeinander folgenden Generationen bedingt durch die schwach repräsentierte Zwischengeneration, bestand in den Jahren 2012 und 2013 bei den *Street-Level*-Mitarbeiter:innen der Ausländerbehörde. Sowohl Behördenmitarbeiter:innen mit zwei bis drei Jahrzehnten Arbeitserfahrung, die sich in »absehbarer« Nähe zum damaligen Pensionsalter befanden (> 50 Jahre), als auch junge Mitarbeiter:innen, die mit Anfang 20 als Berufsanfänger:innen galten und über wenig Erfahrung (< 3 Jahre) in der aufenthaltsrechtlichen Verwaltungsarbeit verfügten, waren im beschriebenen sozialen Gefüge stark repräsentiert. Demgegenüber nahmen die Interpretationen, Meinungen und Stimmen der *Street-Level*-Mitarbeiter:innen mittleren Alters (30 bis 45 Jahre) trotz ihrer fundierten Arbeitserfahrung von zehn bis 15 Jahren auffallend wenig Raum im innerbehördlichen Diskurs ein, der sich in das migrationsbürokratische *Dispositiv* (Foucault 1978) fügt.

Die Feststellung, dass die Zwischenkohorte auffallend wenig präsent ist, entstammt einerseits der teilnehmenden Beobachtung ›im Feld‹. Sie lässt sich aber auch in der Sichtweise der Mitarbeiter:innen im direkten »Kundenkontakt« und in der versprachlichten Perspektive der Mitarbeiter:innen des mittleren Managements nachzeichnen.

Auch die »Leitungsebene« der Behörde berücksichtigte die Abwesenheit der Zwischenkohorte auf *Street-Level*-Ebene bei arbeitsorganisationsbezogenen Entscheidungen, jedoch ohne diesen Faktor explizit als Problem auszuweisen. Besonders deutlich wurde dies im Rahmen der Ergebnisrückspiegelung an alle am Forschungsprojekt teilnehmenden Institutionen im Jahr 2015, als die Behördenleitung die Herausforderungen bei der Zusammenstellung von Mitarbeitenden für neue »Sachgebiete« beschrieb. Dabei zeigt sich, dass sie sich aktiv mit den unmittelbar auftretenden Konsequenzen der fehlenden Zwischenkohorte auseinandersetzte und an behördeninternen Lösungen arbeitete, ohne

den zugrundeliegenden Zusammenhang aus ihrer *Insider*-Perspektive analytisch erfassen zu können.

Die wenigen Behördenmitarbeiter:innen der Zwischenkohorte, die zum Zeitpunkt der Feldforschung in der Berliner Ausländerbehörde beschäftigt waren, nahmen (nach dem Sammeln umfassender Erfahrung auf *Street-Level*-Ebene) vorwiegend Aufgaben im Bereich des mittleren Managements wahr. Innerhalb dieser hierarchischen Position begaben sie sich zwar ebenfalls in Interaktionen mit »Kunden«, konnten jedoch selbst bestimmen, welchen Anteil ihrer Arbeitszeit sie dem »Publikumsverkehr« widmeten und welche »Fälle« sie bearbeiteten.

Die Kombination aus der starken Präsenz und zuweilen Dominanz der beiden Generationen der alters- und erfahrungsbezogenen Extreme und der schwachen Präsenz der mittleren Generation hatte zur Folge, dass die migrationsbürokratischen Praktiken der erfahrenen älteren Mitarbeiter:innen der Rentenkohorte kaum hinterfragt, modifiziert oder verworfen wurden. Die produktive Reibung, die zwischen aufeinander folgenden Generationen eines sozialen Zusammenhangs einsetzen kann, blieb aus. Schließlich hätte das Hinterfragen und Modifizieren »alter« diskursiver und nichtdiskursiver migrationsbürokratischer Praktiken einer ausreichenden Arbeitserfahrung bedurft, über die ausschließlich die »stille Mitte« verfügte. Die deutlich jüngeren Kolleg:innen hingegen hatten zum betreffenden Zeitpunkt ihren beruflichen Werdegang erst angetreten und hatten (noch) kein ausreichendes kontextuell und fachlich notwendiges Wissen, um die vorherrschenden Praktiken bewerten oder anschlussfähig kritisieren zu können.

Zudem war diese »junge« Generation der Behördenmitarbeiter:innen im »Kundenkontakt« auf das Wissen, die Erfahrung und die Supervision derjenigen angewiesen, die bereits »lange im Dienst« waren. Die Komplexität des Arbeitsfelds und die spezifische Umsetzung des Aufenthaltsrechts, mit der sie im Anschluss an eine verwaltungsbezogene Ausbildung (ohne Schwerpunktsetzung auf migrationspezifische Inhalte des Rechts und der Verwaltung) beauftragt wurden, macht eine umfassende, zum Teil jahrelange Einarbeitung erforderlich. Die Unumgänglichkeit des monate- bis jahrelangen *learning by doing* wurde von Behördenmitarbeiter:innen aller hierarchischeren Ebenen betont und ließ sich im Rahmen der ausgiebigen teilnehmenden Beobachtungen nachweisen.

Laura Affolter (2021) hat ähnliche Elemente der Beziehung zwischen erfahrenen Mitarbeiter:innen und Berufsanfänger:innen in der migrationsbürokratischen Prozessierung der sogenannten humanitären Migration (OECD 2019) herausgearbeitet. Ihre Beobachtungen entstammen der Feldforschung in einer Schweizer Asylbehörde, in der ein omnipräsenter Glaubwürdigkeitsdiskurs gepflegt wurde (Affolter 2021: 1077–1078). Die Frage, ob eine vorsprechende Person glaubwürdig ist oder nicht, bestimmt auch den Arbeitsalltag von Behördenmitarbeiter:innen

anderer nationaler Asylbehörden (z. B. Kelly 2012, Probst 2012, Tomkinson 2018). Indes zeigt Affolter, wie durch diese diskursiven Formationen auch die Beziehung zwischen erfahrenen Mitarbeiter:innen, den »supervisors«, und den »newcomers« ausgestaltet wird (Affolter 2021: 1077): »[T]he common stance amongst superiors [is] that newcomers have to be formed« (Affolter 2021: 1077). Den erfahrenen Mitarbeiter:innen »can mostly be trusted to get credibility decisions right« (Affolter 2021: 1077). Dementsprechend obliegt ihnen die formgebende Arbeit an den »newcomers« in Bezug auf Arbeitsweise, Einstellung und Wahrnehmung.

Eine ›stille Mitte‹, die in manchen Unterabteilungen der Berliner Ausländerbehörde gar nicht präsent war, bei gleichzeitiger Notwendigkeit, wenig erfahrene Mitarbeiter:innen über einen längeren Zeitraum einzuarbeiten, hatte zur Folge, dass sowohl diskursive als auch nichtdiskursive migrationsbürokratische Praktiken der rentennahen Generation in das Repertoire der Berufsanfänger:innen übergegangen sind. Besonders bemerkbar war die Übernahme der ›alten‹ Praktiken durch jüngere migrationsbürokratisch unerfahrene Kolleg:innen auf diskursiver Ebene in Zusammenhängen, in denen Menschen mit fragilem aufenthaltsrechtlichen Status migrationsbürokratisch prozessiert wurden. Der Grund dafür lag darin, dass Fälle dieser Art schwer in die eine oder andere Richtung der migrationsbürokratischen Prozessierung »zu bewegen« waren, was die Intensität der bürokratischen Begegnungen zwischen Migrant:innen und Behördenmitarbeiter:innen aufgrund ihrer Häufigkeit und Redundanz erhöhte. Ein Beispiel hierfür ist die in Kapitel 9 aufgearbeitete Aufforderung an »Palästinenser« im Jugendalter, »endlich heim[zu]fahren«. Sie wurde regelmäßig von jungen Mitarbeiter:innen der Ausländerbehörde in einer Weise vorgebracht, als richteten sie diesen Appell seit Jahrzehnten an die gleichen Adressat:innen – ein Umstand, der aufgrund des jungen Alters beider Parteien schlichtweg unmöglich war.

Da die jungen Mitarbeiter:innen monate- und teilweise jahrelanger Supervision bedürfen, übernehmen sie oftmals die diskursiven und nichtdiskursiven Praktiken der rentennahen Kohorte, die sie »einlernt« und täglich durch die Komplexität des Aufenthaltsrechts begleitet. Aufgrund der fehlenden ›Zwischenkohorte‹ werden vermeintlich altbewährte Vorgehensweisen nicht hinterfragt. Vielmehr nehmen die ›altbewährten‹ Praktiken an Intensität zu, wie anhand der lautstarken Interaktionen zwischen jungen Mitarbeiter:innen und vorsprechenden Migrant:innen an den Glasscheiben der Registraturen in Kapitel 2 diskutiert wurde. Als (un)intendierte Konsequenz dieser interpersonellen Dynamik verfestigen sich die diskursiven, aber auch die nichtdiskursiven migrationsbürokratischen Praktiken der rentennahen Mitarbeiter:innen.

5.3 Positionierung nach innen: das Solo

»[S]tates are internally complex and composed of many agents« (Smart 1999: 100). In welcher Beziehung die in der Ausländerbehörde tätigen *state agents* unterschiedlicher hierarchischer Ebenen und funktionalen Ausrichtung zueinander stehen, ist sowohl für das Forschungsfeld der Ethnologie des Staates (z. B. Ferguson/A. Gupta 2002, Heyman 2013, Kirsch 2010, Mitchell 1991, 2006, Sharma/A. Gupta 2006) als auch für die Ethnologie der Bürokratie relevant (z. B. Lipsky 1980/2010, Dubois 2016, Heyman 1995, 2004, Herzfeld 1992/2021, Hoag 2011, Mathews 2008, Bear/Mathur 2015).

Im Gegensatz zur Leitung der Behörde können die Mitarbeiter:innen im mittleren Management auf jahrelange Erfahrung im täglichen »Kundenkontakt« zurückblicken. Sie nehmen auch in ihrer aktuellen Position regelmäßig (ausgewählte) Interaktionen mit »Kunden« wahr. Zudem besteht eine räumliche Nähe zwischen den Büros der beiden Mitarbeiter:innengruppen. Zwar unterscheiden sich die Büroräume der Mitarbeiter:innen unterschiedlicher hierarchischer und funktioneller Ebenen in ihrer Größe, Belegung und Positionierung innerhalb der jeweiligen Unterabteilungen. Alle befinden sich jedoch innerhalb des inneren Korridors einer jeden Unterabteilung (siehe Kapitel 2). Trotz der räumlichen Nähe der beiden Personengruppen und der inhaltlichen Vertrautheit der Managementmitarbeiter:innen mit dem Arbeitsbereich der im »Kundenkontakt« tätigen Mitarbeiter:innen war ihre Beziehung zum Zeitpunkt der Feldforschung von *Spannungen* geprägt. Die Aushandlung dieser Spannungen konnte auch in denjenigen Unterabteilungen (teilnehmend) beobachtet werden, denen »ein gutes Miteinander« von beiden Positionen attestiert wurde.

Von Bedeutung sind im vorliegenden behördlichen Kontext nicht nur die begrenzten Anreiz- und Sanktionsmöglichkeiten, die dem mittleren Management bezüglich der ihm unterstellten Mitarbeiter:innen »im Kundenkontakt« zur Verfügung stehen (siehe Kapitel 4). Insbesondere das hohe Maß an Selbstbestimmung in ihrer Tätigkeit und die diskursiv gestützte Koppelung der eigenen Person an die Relevanz und Reichweite ihrer aufenthaltsrechtlichen Entscheidungen tragen zu einer übermäßig gefestigten Position der auf *Street-Level*-Ebene tätigen Mitarbeiter:innen im behördlichen Gefüge bei.

Diese (Über-)Stabilität ihrer Position zeigt sich *in der Beziehung zu ihren Vorgesetzten* im mittleren Management. Die eingeschränkte Möglichkeit der Mitarbeiter:innen im mittleren Management, auf die Arbeitsweise der *street-level bureaucrats* ihrer Abteilung Einfluss zu nehmen, wurde bereits in Kapitel 4 am Beispiel der Aktenführung dargelegt. Dieses Unterkapitel erörtert, inwiefern die im Kundenkontakt tätigen Mitarbeiter:innen zu einer stark individualisierten Wahrnehmung der eigenen Arbeit neigen und ihre eigene Person und Position überhöhen. In einem

zweiten Schritt wird nachgezeichnet, welche Strategien der *Entindividualisierung* vom mittleren Management und von der Leitungsebene entwickelt werden, um die gefestigte Position der *street-level bureaucrats* zu destabilisieren. Dabei steht nicht die Frage nach einer Intention im Zentrum der Auseinandersetzung. Vielmehr sollen innerbehördliche interpersonelle und interhierarchische Dynamiken und deren Auswirkungen auf die unterschiedlichen Arten der migrationsbürokratischen Prozessierung bei gleicher Rechtslage aufgezeigt werden. Plausibilisiert werden die Praktiken, die das mittlere Management heranzieht, um die Position der *Street-Level-Mitarbeiter:innen* zu schwächen, mit dem immerwährenden *Kollaborationsverdacht*, unter dem *street-level bureaucrats* als »guardians of a restricted good« (Heyman 2009: 381) stehen – sei es in Bezug auf Sozialleistungen (z. B. Dubois 2016, Lipsky 1980/2010: 4), das Recht auf Aufenthalt (z. B. Affolter 2021: 1074, Hoag 2011: 82) oder die Möglichkeit, Sicherheitsbereiche zu passieren (z. B. Murphy/Maguire 2015: 161–62).

Ermessensentscheidungen – eine persönliche Angelegenheit

Mit der Einteilung der Mitarbeiter:innen in »Teams«, der Festlegung von Supervisionswegen und der Ausweitung der gegenseitigen Arbeitskontrolle unter den Mitarbeiter:innen auf *Street-Level-Ebene* (siehe Kapitel 4) stellen die Mitarbeiter:innen des mittleren Managements eine Angleichung der Arbeitsweise ihrer Kolleg:innen im »Kundenkontakt« fest. Festhalten ließ sich zudem, dass diese Entwicklung von ihnen meist als beabsichtigt dargestellt und stets positiv bewertet wurde. Aus ihrer Perspektive sollte die Ausübung des rechtlich eingeräumten Ermessens auf möglichst ähnliche Weise vollzogen werden. Eine Mitarbeiter:in im mittleren Management erläutert:

»[W]eil jede Mitarbeiterin alles ein bisschen nach ihrem Gutdünken entscheidet und alles ein wenig ungleich ist, wird [beziehungsweise] soll sich [die Arbeitsweise] jetzt angleichen.«

Auch Mitarbeiter:innen des mittleren Managements anderer Unterabteilungen befürworteten diese Entwicklung. Diese Bewertung stand im deutlichen Widerspruch zur Haltung der erfahrenen (älteren) Mitarbeiter:innen im »Kundenkontakt«. Insbesondere ihren deutlich jüngeren Kolleg:innen mit wenig Arbeitserfahrung erklärten die erfahrenen Mitarbeiter:innen der *Street-Level-Ebene* regelmäßig, dass die Ausübung des rechtlich vorgegebenen Ermessensspielraums eine ausgesprochen individuelle, gar persönliche Angelegenheit sei. Aus ihrer Perspektive sollte das Ermessen vornehmlich auf der jeweils »eigenen« Arbeitserfahrung einer jeden Mitarbeiter:in fußen:

Eine Sachbearbeiterin, »die erst wenige Monate im Dienst ist«, fragt eine Mitarbeiterin mit langjähriger Arbeiterfahrung um Rat zur Anwendung des Ermessensspielraums. Sie hat einen konkreten »Fall« mitgebracht, möchte aber auch eine grundsätzliche Orientierungshilfe erhalten. Während sie im konkreten Fall ihre Unterstützung anbietet (die die neue Kolleg:in dankbar annimmt), antwortet die kundige Kollegin zur grundsätzlichen Ermessensausübung: »Mach du, wie du denkst. Da muss jeder seinen eigenen Weg finden.«

(Beobachtungsprotokoll *Ermessensspielraum*,
ABH Berlin, 2013, AL)

Das Entscheiden nach eigenem »Gutdünken«, wie es die Mitarbeiterin des mittleren Managements formulierte, war aus der Perspektive der erfahrenen Mitarbeiter:innen nicht korrekturbedürftig, sondern ein notwendiger, da *systemimmanenter* Bestandteil ihrer Arbeit im Kontext der Ausländerbehörde. Auch Heyman (2009), Affolter (2021) und andere (z. B. Alpes/Spire 2014, Dubois 2016, Griffiths 2012), die sich mit der Ausübung des Ermessensspielraums in behördlichen Zusammenhängen beschäftigen, messen der persönlichen Arbeitserfahrung großes Gewicht bei. Aus der Perspektive der *street-level bureaucrats* scheint die erfolgreiche Ausübung der Ermessensspielräume untrennbar an persönliche Arbeitserfahrung gebunden (z. B. Affolter 2022, Dubois 2016, Eule 2014, Maynard-Moody/Musheno 2000, Smart 2018).

Der beachtliche Ermessensspielraum, der den Ausländerbehörden durch legislative (und judikative) Instanzen aus rechtswissenschaftlicher Perspektive »überantwortet« (Thym 2010: 59) worden ist, verlangt nach Praktiken des Umgangs der vor Ort Verantwortlichen. Daher ist die Bedeutung der persönlichen Arbeitserfahrung der *Street-Level-Mitarbeiter:innen* der Ausländerbehörde als eine Folge des geltenden Rechts zu betrachten.

Die *diskursive Koppelung* der Tätigkeit der Mitarbeiter:innen im »Kundenkontakt« an ihre Person reproduzierte fortwährend die Vorstellung ihrer Arbeit als nahezu persönliche Angelegenheit. Formulierungen wie »der/die will was von *mir*« und »*ich* will ja nichts von ihr/ihm« (siehe auch Kapitel 2) oder »*ich* entscheide«, »*sie* hat so entschieden« wiederholten sich. Ihnen liegt die Idee zugrunde, die »Kunden« adressierten sie als Person und nicht als Vertreter:in einer staatlichen Behörde, die eine Funktion erfüllt. Die Bedeutung der migrationsbürokratischen Begegnungen ist an dieser Stelle in Erinnerung zu rufen. Schließlich sind die Interaktionen der Migrant:innen mit den Mitarbeiter:innen der Ausländerbehörde die Momente, in denen sie sich (teilweise zum ersten Mal) an den deutschen Staat wenden, um einen Aufenthaltstitel zu beantragen. Sie bitten nicht um die persönliche Gunst der Person, die ihnen gegenübersteht.

Mit Blick auf die Reichweite der aufenthaltsrechtlichen »Entscheidungen« der Behördenmitarbeiter:innen, die sich nicht nur auf das Leben der antragstellenden Person auswirkt, sondern auch das Leben ihrer ausländischen und deutschen Angehörigen beeinflusst (siehe Kapitel 3 und 7), zeigt sich die diskursive Bindung aufenthaltsrechtlicher »Entscheidungen« an die »entscheidende« Person umso machtvoller. Das dichotome gesellschaftlich verankerte Narrativ von der »netten« Sachbearbeiter:in, die Anträge mit Wohlwollen bearbeitet, und ihrem Pendant der willkürlich handelnden »unfreundlichen« Sachbearbeiter:in untermauert die Vorstellung einer ausschließlich an das »Ich« der einzelnen Behördenmitarbeiter:in gekoppelten Umsetzung des Aufenthaltsrechts.

In Gesprächen mit Migrant:innen war der Verweis auf die (Un-)Freundlichkeit der Mitarbeiter:in, die ihnen im Rahmen der *bureaucratic encounters* (z. B. A. Gupta 1995, Tuckett 2015) begegnet ist, ebenfalls oft zu hören. Allerdings wurden individuelle Charakteristika der Mitarbeiter:innen nicht *per se* als Grund für den erhaltenen aufenthaltsrechtlichen Status betrachtet, sondern als ein ermöglichender oder aber verhindernder Faktor für die Umsetzung bestehenden Rechts wahrgenommen. Die Mitarbeiter:innen werden als die Personen angesehen, die den *Zugang* zu Informationen und Ressourcen ermöglichen (siehe auch z. B. Hoag 2011: 82, Heyman 2009: 381), nicht als diejenigen, die persönlich im Besitz von Informationen und Ressourcen sind.

Neben der überhöhten Identifikation der Mitarbeiter:innen mit den Handlungsmöglichkeiten ihrer Funktion ist auch der zweite Teil der »im Inneren« des migrationsbürokratischen Diskurses verankerten rhetorischen Formel »ich *entscheide*« beachtenswert. Indem das Vorgehen der Mitarbeiter:innen im »Kundenkontakt« durchgehend als Entscheidungsfindung nach Prüfung (siehe Kapitel 3) bezeichnet wird, woran sich der innerbehördliche Diskurs auf *Street-Level*-Ebene ausrichtet, wird die Arbeit der *Street-Level*-Mitarbeiter:innen der Ausländerbehörde, die auf der *De-administrations*-Ebene angesiedelt ist, diskursiv in die Nähe einer richterlichen Entscheidung (*de jure*) gerückt. Die Möglichkeit und Pflicht, aufenthaltsrechtliche Entscheidungen zu treffen, die der Ausländerbehörde per Aufenthaltsgesetz aufgetragen ist (§ 71 Abs. 1 AufenthG), wird »in der Praxis« auf die Behördenmitarbeiter:innen übertragen, ohne dass eine diskursive Unterscheidung zwischen der staatlichen Institution Behörde und der in der Behörde beschäftigten Person vorgenommen wird. Thym (2010: 59) verweist darauf, dass die Ermessensspielräume »den Behörden [...] überantwortet« worden sind. Gelandet ist diese Überantwortung jedoch in der persönlichen Identifikation mit und der Aneignung der behördlichen Aufgabenstellung durch die Behördenmitarbeiter:innen auf *Street-Level*-Ebene.

Auch in der vergleichbar aufgestellten asylbezogenen Migrationsbürokratie wird die Tätigkeit des (behördlichen) Entscheidens bereits in der

Stellenausschreibung personifiziert. Regelmäßig schreibt das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) »Entscheiderinnen und Entscheider«-Stellen für die Bearbeitung von Asylanträgen im gehobenen nicht-technischen Verwaltungsdienst aus (Verdi 2015).

Der Umstand, dass sowohl das richterliche Urteil als auch die Entscheidung einer Mitarbeiter:in auf *Street-Level*-Ebene der Ausländerbehörde von den Antragsteller:innen nur mit großem Aufwand angefochten werden kann, trägt zur Verwischung der Trennschärfe der beiden Entscheidungsarten und -ebenen bei. Schließlich führt eine negative Entscheidung beider Ebenen (*de administratione* und *de jure*) *de facto* zu einer Ausweisung der betroffenen Person.

Die gefestigte Position der Mitarbeiter:innen im »Kundenkontakt«

Die Mitarbeiter:innen des mittleren Managements sahen sich mit der Dringlichkeit konfrontiert, täglich genügend Mitarbeiter:innen auf *Street-Level*-Ebene im Einsatz (statt durch »Krankenschein« entschuldigt) zu haben, um die zahlreichen Anträge bestenfalls jeweils innerhalb einer »Vorsprache« zu prüfen, zu entscheiden und zu dokumentieren. Dies trug zur Festigung der Position der Mitarbeiter:innen auf *Street-Level*-Ebene bei. Diese hatten vor diesem Hintergrund eine in *doppelter Hinsicht machtvolle Position* inne: sowohl in Bezug auf die Interaktionen mit den antragstellenden »Ausländern«, die durch sprachliche Veränderungen, die im Rahmen der interkulturellen Öffnung der Ausländerbehörde in den Jahren 2004 bis 2008 (Spencer-Güç/Ude 2009) angestoßen worden sind, zu ihren »Kunden« wurden, als auch gegenüber ihren Vorgesetzten. Diese sind den Mitarbeiter:innen im direkten »Kundenkontakt« gegenüber zwar weisungsbefugt, jedoch damit konfrontiert, dass ihnen »die Hände gebunden« sind, wenn ihre Weisungen missachtet werden, wie sie wiederholt erklärten.

Da sich die Mitarbeiter:innen auf *Street-Level*-Ebene des Fachkräftemangels in ihrem Bereich bewusst waren, fühlten sie sich in ihrer Position gegenüber ihren Vorgesetzten gestärkt. Den Mitarbeiter:innen aller Ebenen der Behörde war bekannt, dass nur wenige Bewerbungen zu Ausschreibungen von Sachbearbeiter:innenstellen gingen. Diese Zurückhaltung lag aus Sicht der Mitarbeiter:innen im mittleren Management darin begründet, dass sich die Sachbearbeiter:innen komplexes aufenthaltsrechtliches Wissen aneignen müssen und über ein Interesse oder zumindest eine Grundtoleranz gegenüber »interkultureller Kommunikation« (MmM) verfügen sollten. Insofern sei es selbst in den »seltenen« budgetstarken Zeiten schwierig gewesen, »neues Personal« einzustellen, erläuterten mehrere Mitarbeiter:innen der Management- und Leitungsebene.

Ebenfalls erschwerend für die Einstellung neuen Personals im »Kundenkontakt« war die negative Außenwirkung der Mitarbeit in der Ausländerbehörde. Die mediale Darstellung der »Zustände« in deutschen Ausländerbehörden (z. B. Angeloudis 2023, hessenschau 2022, Schmidt 2004) ließ laut vielen bereits beschäftigten Mitarbeiter:innen das Interesse an entsprechenden Stellen sinken. Für die bereits im »Kundenkontakt« tätigen Mitarbeiter:innen erwies sich die kritische Berichterstattung insofern als vorteilhaft, als die Konkurrenz für ihre Stellen niedrig blieb. Der geringe Wettbewerb stärkte ihre Position in interhierarchischen Aushandlungsprozessen gegenüber ihren Vorgesetzten.

Die Behördenmitarbeiter:innen aller hierarchischen Ebenen waren sich der erwähnten negativen Außenwahrnehmung bewusst. Dies zeigte sich auch an ihren Strategien in privaten Gesprächen, in denen es üblich war, über die eigene berufliche Tätigkeit zu sprechen und dabei »wahre«, aber möglichst vage Angaben zu machen. »Beim Physiotherapeuten zum Beispiel sag' ich dann, ich bin im öffentlichen Dienst tätig«, erklärte mir eine Mitarbeiter:in, »da fragt keiner dann groß nach«. Und »wenn man jetzt auf der Grillfeier Nachbarn oder Bekannte von Freunden kennenlernt«, vermieden sie es ebenfalls, ihren genauen Arbeitsort zu nennen.

Um die gefestigte Position gegenüber ihren Vorgesetzten wussten sowohl die *street-level bureaucrats* selbst als auch das mittlere (und obere) Management. Dies wurde in zahlreichen Situationen innerhalb der Unterabteilungen deutlich. Arbeitsanweisungen der Vorgesetzten wurden von den Mitarbeiter:innen zum Teil direkt und öffentlich abgelehnt, ohne dass dies Sanktionen zur Folge gehabt hätte. Schließlich ermächtigte sie die Anstellung für die Bearbeitung aufenthaltsrechtlicher Anträge zu zwar juristisch gerahmten, ansonsten jedoch selbstbestimmten »Entscheidungen«. Offen formulierte Aussagen wie »ist schließlich *meine* Entscheidung« und »*ich* entscheide das ja« belegen ihre Überzeugung von der Stärke der eigenen Position.

Insbesondere die Stabilität der Position erfahrener Mitarbeiter:innen im »Kundenkontakt« und die Unzufriedenheit des mittleren Managements angesichts der begrenzten Möglichkeiten der Einflussnahme sorgten für Anspannung. Die *Aushandlungsprozesse dieses Spannungsverhältnisses* konnten in Besprechungen der jeweiligen Unterabteilungen teilnehmend beobachtet werden. Die Mitarbeiter:innen des mittleren Managements informierten ihre Mitarbeiter:innen regelmäßig über veränderte oder neue Richtlinien für die Arbeit der Unterabteilung oder der gesamten Behörde. Bei Missfallen der Bekanntmachungen oder Vorschläge zögerten die im direkten »Kundenkontakt« tätigen Mitarbeiter:innen nicht, ihren Unmut über die Neuerungen kundzutun. Insbesondere Neuausrichtungen, die politisch begründet wurden oder primär der Entlastung des behördlichen Apparats (siehe auch Feldman 2012) dienen sollten, stießen regelmäßig auf Ablehnung.

Ein Beispiel ist der vom mittleren Management kommunizierte Vorschlag, bei der Ablehnung von Anträgen auf Niederlassungserlaubnis (NE) *keine* Bearbeitungsgebühren mehr zu erheben. Der Hintergrund dieses Ansatzes war die Überlegung, nicht (nur) das Budget der Antragsteller:innen zu schonen, sondern vor allem die »behördlichen Kapazitäten« zu reduzieren, indem nur die positiv beschiedenen Anträge auf Niederlassung berechnet werden und nur dort Arbeitskraft für die Abwicklung und Prüfung der Zahlungsvorgänge zu investieren sei.

Manche Mitarbeiter:innen »im Kundenkontakt« zeigten sich indifferent diesem Vorschlag gegenüber. Ihnen war es »egal«, ob sie Kosten für »die Bearbeitung der NE-Anträge« berechnen sollten oder nicht. Einige Mitarbeiter:innen lehnten diesen Ansatz jedoch bereits innerhalb der Besprechung öffentlich ab. Sie änderten ihre Arbeitsweise nicht und berechneten weiterhin Bearbeitungsgebühren für negativ beschiedene Anträge auf Niederlassungserlaubnis (meist nach § 9 AufenthG). Als Begründung verwiesen sie auf die (von ihnen und ihren Kolleg:innen) verrichtete Arbeit, die erforderlich sei, um die Ablehnung des Antrags feststellen zu können. Diese Arbeit wünschten sie durch die Zahlung einer Prüfgebühr gewürdigt zu wissen. Wiederum andere Mitarbeiter:innen der *Street-Level*-Ebene reagierten mit dem Verweis auf »ihr eigenes Leben« (siehe hierzu auch Kapitel 3). Sie selbst wollten »ja auch nicht« für die Ablehnung von Anträgen bezahlen, die sie im privaten Kontext bei anderen Behörden stellten. Unabhängig von der abschließenden Festlegung des mittleren Managements zum dargelegten Sachverhalt handhabten die Mitarbeiter:innen die Gebührenerhebung für die Anträge auf Niederlassung also so, wie sie es »für richtig« erachteten.

Ein weiteres Beispiel für die »power of the street-level bureaucrat in public service bureaucracies« (Prottas 1978: 285), die bereits in den 1970er Jahren erforscht wurde, zeigte sich in der Berliner Ausländerbehörde in einem weiteren Zusammenhang: Auf Ebene der Behördenleitung wurde die Entscheidung getroffen, den Aufenthalt einer Personengruppe, die ihren aufenthaltsrechtlichen Status regelmäßig von ihren deutschen Kindern ableitete (§ 28 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 AufenthG), erheblich auszuweiten. Die bei Erstantrag üblichen drei Jahre sollten auf einen *Aufenthaltszeitraum von 18 Jahren* ausgedehnt werden.

Diese Entscheidung der Leitungsebene basierte einerseits auf der jahrzehntelangen Erfahrung, dass diese Gruppe von Antragsteller:innen auf lange Sicht ohnehin regelmäßig eine Verlängerung ihres Aufenthaltstitels erhielt. Bis zum Erreichen des 18. Geburtstags ihres deutschen Kindes erlangten sie ihren Aufenthaltstitel auf Grundlage der »Personensorge« (§ 28 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 AufenthG). Insofern handelte es sich um eine Maßnahme zur Entlastung der behördlichen Kapazitäten. Schließlich ging die wiederholte Prüfung der ausländerrechtlichen Situation ausländischer Elternteile deutscher Kinder mit einem hohen Maß an Arbeitszeit

und -kraft der Mitarbeiter:innen in der Unterabteilung bei vorhersagbar positiven Prüfungsergebnissen einher.

Besonders absehbar war das positive Ergebnis dieser Antragsprüfungen bei Antragsteller:innen, die Staatsbürger:innen von Staaten waren, mit denen die Bundesrepublik oder die Europäische Union eine besondere Vertragssituation unterhielt. Dieser besondere Umstand war beispielsweise bei der Türkei gegeben, da zwischen ihr und der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft ein Assoziierungsabkommen bestand (Assoziierungsabkommen EWG–Türkei, Beschluss 1/80 des Assoziationsrates über die Entwicklung der Assoziation) und seit Oktober 2005 Beitrittsverhandlungen der Türkei zur Europäischen Union geführt wurden (Der Europäische Rat 2005, siehe auch Bundesministerium des Innern 2013). Aus der ökonomisch ausgerichteten Perspektive der Behördenleitung erschien die Reduktion des regelmäßig wiederkehrenden Arbeitsaufwands durch die Vergabe von 18-jährigen Aufenthaltstiteln als sinnvoll. Mitarbeiter:innen im »Kundenkontakt« verwiesen jedoch auf die notwendige Regelmäßigkeit der migrationsbürokratischen Prüfung von »im Land« lebenden Migrant:innen (wohlwissend um den zwangsläufig positiven Ausgang) und die grundsätzlich fehlende rechtliche Verankerung eines solchen umfassenden Aufenthaltstitels: »Nach [§] 28 [AufenthG] gibt's nur drei Jahre.«

Auch andere Anweisungen, die eine ausgiebige Auslegungsausdehnung zu Gunsten der Antragsteller:innen implizierten und mit einer Entlastung des behördlichen Apparats begründet wurden, lehnten mehrere der im »Kundenkontakt« tätigen Mitarbeiter:innen ab. Sie kündigten an, sich nicht an die neuen Anweisungen halten zu wollen, und setzten dies auch in ihrem Arbeitsalltag um. Rhetorisch demonstriert wurde die Vehemenz ihrer Ablehnung mit Aussagen wie »Soll er/sie das doch machen«, »Das kann er/sie selber machen«, wobei mit »er« oder »sie« insbesondere die Vorgesetzten im mittleren Management gemeint waren. »Ich mache das nicht!«, lautete die abschließende Abgrenzung ihrer Person und ihrer Vorgehensweise.

Heymans Frage »*what is the rationale* for this kind of bureaucratic set-up and behavior?« (Heyman 2004: 490, Herv. i. O.) würde nicht von allen Mitarbeiter:innen der Behörde *unisono* beantwortet. Was den Mitarbeiter:innen im mittleren Management (und auf Leitungsebene) als rational erscheint, nämlich die *De-facto*-Entlastung der operativen Arbeitskräfte durch die Reduktion von »Vorsprachen« der Migrant:innen, die im Normalfall ohnehin eine Aufenthaltsverlängerung erhalten würden, entbehrt aus der Perspektive der operativen Mitarbeiter:innen einer Ratio.

Eine ablehnende Haltung von Mitarbeiter:innen gegenüber den Vorgesetzten ihrer Vorgesetzten mag nicht nur in der Ausländerbehörde gelten. Auffallend ist jedoch die nahezu unerschütterliche Position der

Mitarbeiter:innen im »Kundenkontakt«, insbesondere derjenigen, die zu den wenigen Vertreter:innen der *missing generation* der Ausländerbehörde gehörten. Während sie in ihrem alltäglichen *Street-Level*-Arbeitskontext Teil der ›stillen Mitte‹ waren, vertraten sie ihren Standpunkt gegenüber dem mittleren Management bemerkenswert deutlich.

Auch die Mitarbeiter:innen des mittleren und höheren Managements wussten um die konträre Sichtweise und die überaus gefestigte Position ihrer operativen Mitarbeiter:innen. Dies wurde bereits zu Beginn der Feldforschung in der Ausländerbehörde deutlich. Mit der offiziellen Erlaubnis, eine empirische Forschungseinheit in ihrer Behörde durchzuführen, wurde ich darauf aufmerksam gemacht, dass für eine Kooperation mit den operativen Mitarbeiter:innen »das OK von oben« durchaus *hinderlich* sein könnte, da Mitarbeiter:innen im »Kundenkontakt« Vorschlägen und Anweisungen »von oben« regelmäßig mit Skepsis begegneten. Die räumliche und arbeitsinhaltliche Ferne der Behördenleitung zu ihrem eigenen Arbeitsalltag »vor Ort« beziehungsweise »an der Front, sag' ich mal«, stellten die Mitarbeiter:innen der *Street-Level*-Ebene regelmäßig heraus. »Der [Behördenleiter] kriegt ja gar nicht mit, was hier los ist«, fasste eine Mitarbeiter:in die empfundene Distanz zusammen. Das interne Misstrauen unter den unterschiedlichen Ebenen der Mitarbeiter:innen beruhte demnach auf Gegenseitigkeit.

Die ablehnende Haltung lag nicht in einer grundsätzlichen Abneigung gegen Veränderungen in Arbeitsprozessen begründet. Vielmehr stand die Abgrenzung der *Street-Level*-Mitarbeiter:innen sowohl gegenüber ihren direkten Vorgesetzten im mittleren Management als auch gegenüber der höheren Leitungsebene im Vordergrund. Die Notwendigkeit dieser Abgrenzung erklärten sie damit, dass sie als Mitarbeiter:innen im »Kundenkontakt« diejenigen seien, die täglich »an der Front« sind, diejenigen, die »die [eigentliche] Arbeit« machen. Entsprechend seien sie auch diejenigen, die über die arbeitsrelevante Expertise verfügten. Entscheidungen zu arbeitsorganisatorischen Veränderungen müssten demnach mit ihnen abgesprochen, bestenfalls jedoch von ihnen getroffen werden – sei es die Frage, ob eine Umstellung von Papierakten auf elektronische Aktenführung sinnvoll sei, sei es die Einschätzung, ob eine Veränderung des Terminierungssystems vorgenommen werden sollte.

Mitarbeiter:innen im »Kundenkontakt« unter Kollaborationsverdacht

Die Mitarbeiter:innen im »Kundenkontakt« erkennen die Gesamtheit der »*hidden forces*« (Abbott 2004: 157, Herv. i. O.) nicht, die auf eine allmähliche Auflösung ihrer gefestigten Position hindeuten. Lediglich einzelne Momente dieses unterwandernden Prozesses drängten sich der Wahrnehmung der betreffenden Mitarbeiter:innen auf. In diesem

Zusammenhang beschwerte sich beispielsweise eine Mitarbeiter:in in unseren Gesprächen mehrfach darüber, dass sie eine Gruppe »eigene Ausländer abgeben musste« (Herv. AL), obwohl sie sie seit langer Zeit »hatte und sich [mit ihren Fällen] auskannte«. Als besonders »ärgerlich« empfand sie den Umstand, dass »ihre« »Ausländer nun von jemandem [betreut wurden], der sich gar nicht [mit dieser Gruppe] auskennt«.

Regelmäßig bezweifelten die von den Umstrukturierungen betroffenen Mitarbeiter:innen, die sich im Laufe der Zeit auf bestimmte »Kunden« spezialisiert hatten, dass »jemand anders« diese Aufgabe ebenso »gut« ausüben könnte wie sie selbst. Die Entscheidung über die veränderten Zuständigkeiten war jedoch keineswegs durch die Annahme motiviert, dass eine andere Mitarbeiter:in besagter Aufgabe besser gewachsen sei. Vielmehr wurde auf der Ebene des mittleren Managements und der Leitungsebene mit Sorge beobachtet, wie über die Jahre hinweg kontinuierlich Nähe zwischen besagter Mitarbeiter:in und »ihren« Ausländer:innen entstand. Die Wahrnehmung dieser Nähe, die sich in der Art der Kommunikation mit ihren »Kunden« und in Bemerkungen der jeweiligen Mitarbeiter:in über »ihre Ausländer« zeigte, speiste einen *Kollaborationsverdacht* gegenüber den *Street-Level*-Mitarbeiter:innen, insbesondere in Anbetracht ihrer Position als »gatekeepers« (Hoag 2011: 82) und »guardians of a restricted good« (Heyman 2009: 381).

Einer Kollaboration mit Migrant:innen auf Ebene der *street-level bureaucracy* sollte demnach vorgebeugt werden. Um Kollaborationen zu verhindern, verfolgte das mittlere Management mit Unterstützung der Behördenleitung die Strategie, mögliche oder bereits entstandene Vertrautheit zwischen Mitarbeiter:innen und »ihren Ausländern« über regelmäßige Umstrukturierungen und Rejustierungen von Arbeitszuständigkeiten aufzubrechen. Die fortwährenden Veränderungen der Zuständigkeiten trugen in einer besonderen Weise zur innerbehördlichen Dynamik bei, die von außen nur selten ersichtlich wurde, obwohl sie Auswirkungen auf die migrationsbürokratische Prozessierung von Migrant:innen hatte.

Die gefestigte Position der Mitarbeiter:innen im »Kundenkontakt« innerhalb des innerbehördlichen Gefüges, die Nähe zu »eigenen Ausländern« und der Zugang zur begehrten Ressource Aufenthalt stellten eine Konstellation her, die aus Sicht der Behördenleitung und des mittleren Managements einer erhöhten Kontrolle bedurfte. Sie mündete in eine Entindividualisierung in unterschiedlichen Feldern des Arbeitsalltags.

Zu beobachten war diese Entwicklung auch bei der behördeninternen statistischen Erhebung: Langjährig in der Ausländerbehörde tätige Mitarbeiter:innen sprachen darüber, wie sich die Art der statistischen Erhebung veränderte. Während »früher« jede Mitarbeiter:in »im Kundenkontakt« eine Statistik über die Art und Quantität der von ihr bearbeiteten Fälle zu führen hatte, wurde »heute« diese individuelle Statistik

durch eine kollektive Form abgelöst. Da die Anzahl bearbeiteter »Fälle« eines »Teams« oder einer gesamten Unterabteilung erhoben wurden, verlor die Anzahl der Titelerteilungen oder -ablehnungen einer einzelnen Mitarbeiter:in ihre Bedeutung. Diese Veränderung von einer Individualstatistik hin zu einer gruppenbezogenen quantitativen Erfassung wurde den Mitarbeiter:innen im »Kundenkontakt« meist mit Verweis auf die Technisierung der Arbeitspraktiken erklärt. Schließlich wurden die vordefinierten Daten automatisch innerhalb des Computerprogramms erhoben, das die Mitarbeiter:innen in ihrem Arbeitsalltag verwendeten. Aber auch an Stellen der Arbeitsorganisation, die nach wie vor analog dokumentiert und quantitativ erfasst wurden, trieben Mitarbeiter:innen des mittleren Managements der jeweiligen Unterabteilungen die Entkopplung der statistischen Erhebungen von den einzelnen Mitarbeiter:innen voran, um sie auf Gruppen wie »Teams« oder ganze Unterabteilungen zu übertragen.

Trotz der offiziellen Umstrukturierung der behördeninternen quantitativen Erhebungen führten einige langjährig beschäftigte Mitarbeiter:innen weiterhin eigene, individuelle Statistiken über die von ihnen bearbeiteten Fälle. »Nur so für mich«, erklärten sie mir ihre Beweggründe für die Anfertigung dieser Dokumente, die in ihrem Arbeitskontext keinerlei Verwendung mehr fanden.

Mit der Auflösung der Individualstatistik und der Einführung der Gruppenstatistik wurde eine bürokratische Praktik aus der hierarchisch niedrigeren Ebene der Registraturen übernommen. Auf dieser Arbeitsebene war es von vornherein nicht relevant, wie viele Anfragen von welcher Registraturmitarbeiter:in bearbeitet wurde. Lediglich die Gesamtanzahl der bearbeiteten Fälle einer Registratur war von Interesse. Sie wurde an jedem »Publikumstag« erhoben und an die hierarchisch höhere Ebene gemeldet. Mit der Implementierung dieser kollektiven Erhebungsart wurde ein weiterer Schritt in Richtung Entindividualisierung der Mitarbeiter:innen »im Kundenkontakt« vollzogen.

Die systematische Entkopplung der »Kundenterminierung«, der Supervisionswahl, der Erhebung der Fallstatistik und der Art der Ermessensausübung von der individuellen Erfahrung und der Arbeitsweise einzelner Mitarbeiter:innen im »Kundenkontakt« trug zur Schwächung der (über-)gefestigten Position besagter operativer Mitarbeiter:innen bei, ohne diese Auflösungsrichtung preiszugeben. Ob die beschriebenen Organisationsänderungen tatsächlich mit der Intention einer Entindividualisierung vorgenommen wurden oder diese Absicht lediglich *ex post* deklariert wurde, bleibt aus Sicht der teilnehmenden Beobachterin unklar. Von Bedeutung ist hingegen, dass eine Entindividualisierung der Mitarbeiter:innen im »Kundenkontakt« mit arbeitsorganisatorischen Veränderungen einhergeht und dass die Mitarbeiter:innen im mittleren Management diese Entwicklung begrüßen.

Das Unterfangen, die gefestigte Position der Mitarbeiter:innen im »Kundenkontakt« nach und nach aufzubrechen, scheint insofern erfolgversprechend, als es sich die Pfeiler der Stabilität dieser Mitarbeiter:innengruppe zunutze macht. Der »passive individualism«, den Heyman (2004: 494) in Bezug auf die Bittstellenden postuliert, die ein Gut in bürokratischen Kontexten begehren, spiegelt sich für die Mitarbeiter:innen in der Wahrnehmung ihrer selbst und ihrer Arbeit wider. »Clients approach bureaucrats as individual supplicants [...]. Resources are often handed out, and punishments given or skipped, to specific individuals« (Heyman 2004: 494). In der Wahrnehmung der *Street-Level*-Mitarbeiter:innen werden diese Anfragen eines »restricted good« (Heyman 2009: 381) an »specific individuals« (Heyman 2004: 494), nämlich sie selbst, gerichtet.

Diskursive Formationen wie »die will doch was von *mir*, nicht ich von ihr« und rhetorische Fragen wie »Will *ich* was von ihm oder will der was von mir?!«, kultivierten bei den Mitarbeiter:innen im »Kundenkontakt« eine stark mit ihrer eigenen Person verbundene Beziehung zu ihrer Arbeit. Die übermäßige Fokussierung auf die eigene Person vermittelten die erfahrenen Mitarbeiter:innen auch ihren neu eingestellten Kolleg:innen: »Mach *du*, wie *du* denkst. Da muss jeder seinen eigenen Weg finden« (Herv. AL).

5.4 Zusammenfassung

Dieses Kapitel zeigte die Spezifik innerbehördlicher interpersoneller und interhierarchischer Dynamiken auf, die von außen nicht ersichtlich sind, sich jedoch auf die Ausgestaltung der migrationsbürokratischen Prozessierung von Migrant:innen in der Berliner Ausländerbehörde auswirken. Zunächst wurden die unterschiedlichen Arten der Positionierung betrachtet, nämlich die von auf *Street-Level*-Ebene tätigen Mitarbeiter:innen (a) gegenüber antragstellenden »Kunden« und (b) gegenüber ihren Vorgesetzten im mittleren Management. Während in migrationsbürokratischen Begegnungen mit Migrant:innen die Mitarbeiter:innen im »Kundenkontakt« sich als Ensemble präsentieren, ist ihre Positionierung gegenüber ihren Vorgesetzten durch eine starke Betonung ihrer Individualität und Relevanz im gegebenen arbeitstechnischen Gefüge geprägt.

Es folgte eine Auseinandersetzung mit der spezifischen Altersstruktur der auf *Street-Level*-Ebene agierenden Mitarbeiter:innen, die sich durch einen *missing generation gap* auszeichnet. Gemeint ist hiermit die starke Präsenz von sowohl sehr jungen Mitarbeiter:innen mit wenig Erfahrung als auch sehr erfahrenen Mitarbeiter:innen im rentennahen Alter bei einer »stillen« oder gänzlich fehlenden Zwischenkohorte. Aufgezeigt wurde, wie die Zusammensetzung der Mitarbeiter:innen und

andere Faktoren dazu führten, dass die Mitarbeiter:innen im »Kundenkontakt« eine gefestigte Position innerhalb des innerbehördlichen Gefüges einnahmen.

Um dieser starken Position der Mitarbeiter:innen auf *Street-Level*-Ebene entgegenzuwirken, lancierte das mittlere Management zahlreiche Veränderungen in der Arbeitsorganisation von unterschiedlicher Reichweite, die eine allmähliche Entindividualisierung ihrer Mitarbeiter:innen nach sich zogen. Die fortwährenden internen Umstrukturierungen und Rejustierungen der Zuständigkeiten trugen auf besondere Weise zur innerbehördlichen Dynamik bei und führten zu Auswirkungen auf die migrationsbürokratische Prozessierung von Migrant:innen, die von außen nur selten ersichtlich wurden.

6. Migrant:innen im Authentizitätsimperativ¹

Bei einem Termin in der Behörde berichtet der Migrant Gjirlat Mare aus seinem Arbeitsalltag in der Gastronomie, wo er den Italiener ›Giorgio‹ mimt.² Dem Sachbearbeiter führt er anschaulich Techniken seiner Darstellung vor und lässt ihn auf diese Art hinter die Kulissen seines gastronomischen Schauspiels blicken. Die migrationsbürokratische Begegnung zwischen Behördenmitarbeiter und Migrant, die eigentlich der Identitätsprüfung und Statusklärung von Gjirlat Mares Ehefrau dient, wird somit zur Bühne seines Spiels mit dem Konzept authentischer Identitäten.

Die als angenehm empfundene Interaktion mit Gjirlat bewertet der involvierte Behördenmitarbeiter als eine »gelungene Abwechslung« zu seinem »normalen« Arbeitsalltag. In dieser angenehmen Begegnung sieht er eine Ausnahme, die empirisch jedoch gar keine ist. Erst vor dem Hintergrund des in der Ausländerbehörde insbesondere bei den Behördenmitarbeiter:innen auf Ebene der *street-level bureaucracy* vorherrschenden negativen Narrativs über die Interaktionen mit Migrant:innen lässt sich dieser Befund erklären.

Zunächst werden die Implikationen gemeinsamen Lachens im behördlichen Kontext anhand einer konkreten Begegnung zwischen einem Migrant:innen und einem Sachbearbeiter dargelegt. Anschließend werden die unterschiedlichen Erwartungen an eine authentische Selbstdarstellung von Migrant:innen herausgearbeitet, die ihnen sowohl im Rahmen einer Tätigkeit im gastronomischen Sektor als auch im Kontext der Ausländerbehörde begegnen. Wie *gemeinsames Lachen* zwischen Migrant:innen und Behördenmitarbeiter:innen zur Stabilisierung einer als authentisch wahrgenommenen Darstellung beitragen kann und infolgedessen zu einem wichtigen Differenzierungskriterium von Migrant:innen in der Ausländerbehörde werden kann, wird anschließend erörtert. Erving Goffmans dramaturgischer Zugang zur Analyse sozialer Realitäten rahmt die theoretische Auseinandersetzung mit den Phänomenen »Witz« (Freud 1905) und »Lachen« (Bergson 1900/2005), die in ihrer Einbettung innerhalb machtvoller struktureller Verflechtungen (Foucault 1978, 1982) der Migrationsbürokratie betrachtet werden.

- 1 Eine erste Fassung dieses Kapitels wurde in Form eines Aufsatzes bereits veröffentlicht (Louban 2019).
- 2 Der richtige Name des Migrant:innen wurde im Sinne der Anonymisierung durch den Phantasienamen ›Gjirlat Mare‹ ersetzt. Bei ›Giorgio‹ handelt es sich um den tatsächlich verwendeten Arbeitsnamen des Migrant:innen.

6.1 Eine humorvolle migrationsbürokratische Begegnung

Bereits in den späten 1950er Jahren setzte sich die Soziologie mit Humor auseinander (z. B. Blau 1955). Im Vordergrund der Untersuchungen stand die soziale Funktion des Humors, der den Aufbau und den Zusammenhalt von Gruppen begünstigt (z. B. Martineau 1972). Peter Michael Blau, dessen sozio-ethnografische Forschung amerikanische Behörden mit direktem Kundenkontakt fokussiert, beschreibt etwa, wie Rivalitäten unter den Mitarbeiter:innen durch Witze *über* Klient:innen abgebaut werden (Blau 1955). Blau referiert also auf das klassische Freud'sche Witzmodell der verlassenen Dritten (Freud 1905). Die folgende Argumentation nimmt hingegen eine alternative Perspektive ein, da sich die humorvolle Interaktion im untersuchten Fall zwischen einem Behördenmitarbeiter und einem Migranten ereignete. Die humorvolle Atmosphäre, die der vorsprechende Migrant gleich zu Beginn seiner bürokratischen Begegnung mit dem Sachbearbeiter erzeugte, schaffte die Voraussetzungen, unter denen für den Behördenmitarbeiter ein Lachen *mit* dem Migranten statt über ihn möglich wird.

Dass Migrant:innen und Mitarbeiter:innen »im direkten Kundenkontakt« gemeinsam lachen, war während der Forschungszeit in der Berliner Ausländerbehörde häufig zu beobachten. Die folgende ethnografische Vignette der Begegnung kann daher als exemplarisch verstanden werden. Ein Migrant (mit unbefristetem Aufenthaltstitel) und seine Ehefrau, die einen Aufenthaltstitel zum Zweck der Familienzusammenführung (§ 30 AufenthG) beantragte, sprachen bei einem Mitarbeiter der Ausländerbehörde vor. Am Bürotisch der Interaktion durfte auch ich mich platzieren. Die Vignette dient der Illustration von Aspekten und Implikationen solcher humorvollen bürokratischen Begegnungen.

Der nächste Termin steht bevor. Der Sachbearbeiter, Herr Strunk, und ich sitzen auf der gleichen Seite seines Bürotisches und sehen zu, wie ein Paar in den Zwanzigern eintritt und auf der anderen Seite des Tisches Platz nimmt. Ihre Ehe haben die beiden ein Jahr zuvor in ihrem »Heimatland« geschlossen. In der Zwischenzeit lebte sie dort und er in Deutschland. Nun möchte das Paar seine »Ehe in Deutschland führen«, erklärt mir der zuständige Sachbearbeiter und übersetzt auf diese Weise den ihm soeben mitgeteilten Umzug der Ehefrau nach Deutschland in das entsprechende rechtlich-bürokratische Sprachregister. »Der Aufenthalt eines Ausländers in Deutschland ist zweckgebunden, so ist das Gesetz.« Diese Information betonen die Behördenmitarbeiter:innen regelmäßig sowohl gegenüber den antragstellenden Migrant:innen als auch mir gegenüber. Die Aufenthaltserlaubnis aus familiären Gründen ist die am häufigsten gewährte Aufenthaltsart. Dies belegen

sowohl die offizielle Statistik der Bundesrepublik (Destatis 2014: 116–117) als auch die verbalisierte Wahrnehmung der Behördenmitarbeiter:innen.

»Die beiden wollen nun zusammen also in Deutschland leben«, erklärt mir der Mitarbeiter, während er durch die Ausländerakte des Ehemanns blättert, »dürfen sie auch«, entscheidet er. Schließlich verfügt der Ehemann über ein regelmäßiges Einkommen und darüber hinaus über eine unbefristete Aufenthaltserlaubnis für die Bundesrepublik. Dem »Ehegattennachzug« (zu einem in Deutschland lebenden Ausländer nach § 30 Abs. 1 AufenthG) steht somit nichts im Wege. Das alles wird das Paar gleich von Herrn Strunk erfahren, gemeinsam mit der Nachricht, dass der erteilte Aufenthalt für die Ehefrau erteilt und (zunächst) auf zwei Jahre befristet wird.

Nachdem das Ehepaar auf den bereitgestellten Stühlen Platz genommen hat, lehnt sich die den Aufenthaltstitel beantragende, erst kürzlich in die Bundesrepublik eingereiste Ehefrau sichtbar entspannt auf dem Stuhl zurück. Der Ehemann richtet sich auf, stützt seine Ellenbogen auf dem braunen Behördentisch ab, nimmt Augenkontakt mit dem Sachbearbeiter auf und lächelt ihn an.

Ich sitze auf der Tischseite des Behördenmitarbeiters. Das Aufnahmegerät liegt auf dem Tisch, alle Anwesenden sind mit einer Audioaufzeichnung des Gesprächs einverstanden.

Das Gespräch spielt sich hauptsächlich zwischen den zwei Männern ab. Sie sitzen einander gegenüber. Aufgrund der gleichen Körpergröße begegnen sich ihre Blicke auf einer Höhe. Die Ehefrau und ich halten uns bei dieser Unterhaltung zurück – die Ehefrau, weil sie der deutschen Sprache nicht mächtig ist, ich wegen des Versprechens, die Vorsprachen, bei denen ich anwesend sein darf, nicht zu stören. Wir nicken und lachen an den entsprechenden Stellen und zwischendurch führen wir ›Dialoge‹ mit den Männern auf der jeweils ›eigenen‹ Seite des Tisches. Während der Ehemann seiner Frau bestimmte Passagen der Formulare übersetzt, erläutert der Sachbearbeiter mir den Ausnahmecharakter der soeben stattfindenden Interaktion.

(Vignette *Ehegattennachzug zu einem Ausländer*,
ABH Berlin, 2013, AL)

Die vom Ehepaar mitgebrachten Unterlagen liegen vor dem Behördenmitarbeiter, darunter ein Antrag auf Aufenthaltserlaubnis, ein Mietvertrag und der Arbeitsvertrag des Ehemanns. »Ein italienisches Restaurant also«, stellt der Sachbearbeiter den Arbeitsort fest, sieht hoch und mustert den Migranten. Diesen Kommentar zum Anlass nehmend, beginnt Gjirilat Mare sogleich davon zu erzählen, wie er in seinem gastronomischen

Arbeitsalltag einen ›Italiener‹ mimt – ein Unterfangen, das ihm sein äußeres Erscheinungsbild (langes glänzendes schwarzes Haar, das zu einem Zopf im Nacken gebunden ist, und ein dunkler Teint), die stets gute Laune (»Ich bin halt gut drauf«) und eine flexible Einstellung (»Ey! Ich pass' mich an!«) ermöglichen. Ein Ausschnitt aus dem Gespräch lautet:

Sachbearbeiter: So'n, so'n Kellner, Kellnerverarscher ...

Migrant: Kellner? Italiener? Ja! 100 Prozent Italiener! Was möchten Sie? Spaghetti Pomodoro? Kein Problem! Ja-ha-ha-ha. (lacht laut)

Sachbearbeiter: ... der im Restaurant so tut ... wahrscheinlich, wenn er das Restaurant wechselt, macht er auch einen auf ›Asiate‹. (sie lachen zusammen)

Migrant (mit hoher Stimme und gespielter stereotypen ›chinesischen‹ Akzent): Willkommen beim Chine-e-e-e-sen, China-Pfanne süßsauer, oh, ha-ha-ha. (mit ›normaler‹ Stimme) Ey! Ich pass' mich an! ... Wo Arbeit ist ... Geld verdienen ist nicht einfach heutzutage, ne?! He-he.

Sachbearbeiter: Ja, das hat aber schon was von verkaufen, oder?

Migrant: Tja-a-a (in einer betont hohen Stimme) wir haben schön frischen Fi-i-i-i-isch, möchten Sie Fi-i-i-i-isch?

Sachbearbeiter: Das ist so 'ne andere Form von ›ich verkaufe mich hier‹.

(kurze Pause, PC-Maus-Klicken ...)

Migrant (nimmt das Gespräch wieder auf): Auf Arbeit heiße ich ja gar nicht mal Gjirlat. *Giorgio* sagen die zu mir.

Sachbearbeiter: Ha! Gio-o-o-rgio?

Migrant: Giorgio! Mein-n-n äh nickname (engl.) auf Arbeit. Die (Arbeitskolleg:innen), wo ich zum ersten Mal da angefangen habe, (fragten sie):

(Arbeitskolleg:innen): »Ja und wie heißt du?«

(*Gjirlat*): Ja, ich bin Gjirlat.

(Arbeitskolleg:innen): Gila? Wie bitte? Gira?

(*Gjirlat*): Nein, Gjirlat.

(Arbeitskolleg:innen): GireD? GireD!

(*Gjirlat*): Nein! G-J-I-I-R-L-A-A-T!

(Chef): Und dann der Chef: *Giorgio!* Weißt du was: *Giorgio!*
Du bist ab jetzt *Giorgio!*

(Gjirlat): Oh von mir aus, warum nicht. Hab' ich den Job?

(Chef): *Ja, du hast ihn!*

(Gjirlat): *Okay, alles klar, Dankeschön!*

Von da an bin ich auch der *Giorgio* (lacht, Ehefrau lacht auch).

Sachbearbeiter: Ja aber *andersrum* ... lockert das gleich auf, oder?!
Das ist so ein bisschen ...

Migrant: Wenn die (Kolleg:innen) jetzt sagen, äh, durch den Raum und so, Gjirlat, deck mal hier den Tisch ein, Gjirlat. (Dann wundern die Gäste sich) Hä? Ich bin doch beim Italiener? Gjirlat? Aber wenn die (Kolleg:innen) sagen: *Giorgio!* Ein Tisch für vier! Und dann auch noch auf Italienisch: *Un tavolo per quattro*. Dann denken die Gäste sich, ah, Italiener hier, Original-Italiener (alle lachen).

Sachbearbeiter: Ich glaub', Griechen machen das auch, in ihrem Restaurant, dass sie so so ...

(Vignette »Auf Arbeit heiße ich ja gar nicht mal Gjirlat«,
ABH Berlin, 2013, AL)

Gjirlat und der Sachbearbeiter unterhalten sich über ›Griechen‹ und über das Fluchen im Restaurant. Dann teilt der Sachbearbeiter Vordrucke aus, die das Ehepaar ausfüllen soll. In der Zwischenzeit dreht sich der Mitarbeiter zu mir um und erklärt mir, wie eine solch außergewöhnlich lockere Gesprächsatmosphäre zustande kommen konnte.

Indem er die Begegnung mit dem Migranten Revue passieren lässt, erläutert er mir die Situation folgendermaßen:

»Das hat schon lustig angefangen. Er kam rein, hat ›Hallo‹ gesagt und hat erstmal ›gesundes *neues* Jahr‹ gesagt, wo ich erstmal *völlig* perplex war und meinte zu ihm, er ist der erste, der mir das wünscht und der erste, dem ich's zurück wünsche. (...) Weil irgendwie, fand ich (das) doch (eine) gelungene Abwechslung!«

Der positive Beginn der Begegnung mit dem Migranten (und seiner Ehefrau) wird vom Sachbearbeiter als eines der zentralen Merkmale der gelungenen Unterhaltung hervorgehoben. Insbesondere betont er die Seltenheit einer solchen Interaktion, die ihm im Vergleich zu anderen Begegnungen mit Migrant:innen angenehm auffällt.

In der beschriebenen Interaktion inszeniert Gjirlat Mare, der Ehemann der den Aufenthaltstitel beantragenden Migrantin, die bürokratische Begegnung mit Sachbearbeiter Strunk als eine gastronomische

Hinterbühne. »Die Hinterbühne kann definiert werden als der zu einer Vorstellung gehörige Ort, an dem der durch die Darstellung hervorgebrachte Eindruck bewusst und selbstverständlich widerlegt wird«, stellt Goffman (1959/2010: 104) fest. Im Zusammenkommen mit dem Behördenmitarbeiter legt er den innerhalb seiner Arbeitszeit »hervorgerufenen Eindruck« (Goffman 1959/2010: 104) als »Darstellung« offen und entkräftigt auf diese Weise die ›Echtheit‹ des im italienischen Restaurant im Service beschäftigten ›Giorgio‹.

Im Rahmen seiner überspitzten Darstellung stellt Gjirlat Mare die plausibilisierenden Hilfsmittel zur Schau, mit denen er die Authentizität seiner italienischen oder – je nach Situation – seiner chinesischen Identität simuliert. Gekonnt führt er die stereotypen Figuren ›den Italiener Giorgio‹ und ›den Asiaten‹ in zugespitzter Form vor und setzt seine »Vorstellung« (Goffman 1959/2010: 104) lachend dem Gelächter des Sachbearbeiters aus. Gjirlat Mare und der Sachbearbeiter lachen gemeinsam. Diese eingegangene *Lach-Allianz* mit dem Behördenmitarbeiter gibt Gjirlat Mare die Möglichkeit, sich gleichzeitig von den gespielten Figuren zu distanzieren und sich der Position des Sachbearbeiters anzunähern. Obschon er selbst darauf angewiesen ist, seinen Lebensunterhalt mit der Darstellung dieser Figuren zu verdienen, erklärt er sie – durch das Offenlegen und das Verlachen ihrer Spezifik – zum verlachten Dritten (Freud 1905). Dabei ergibt sich die Komik nicht nur durch die Reproduktion stereotyper Servicemitarbeiter:innen, sondern speist sich vielmehr aus der Notwendigkeit und der Rezeption solcher vermeintlich authentischen Darstellungen im gastronomischen Sektor.

Lachen ist ein gemeinschaftsstiftendes Element, »eine soziale Geste« (Bergson 1900/2005: 87, Herv. i. O.). Gemeinschaftliches Lachen an sich »macht alles geschmeidig, was an mechanischer Starrheit auf der Oberfläche des sozialen Körpers noch vorhanden ist« (Bergson 1900/2005: 88). Gemeinschaftliches Lachen über Dritte birgt – wie Blau bereits 1955 gezeigt hat – sogar genügend Kraft, um Diskrepanzen, Unstimmigkeiten und Rivalitäten zwischen den Lachenden zu überwinden. Im vorliegenden Fall sind ›die Dritten‹ keine natürlichen Personen, sondern gespielte Figuren, die sowohl vom Darsteller selbst als auch von seinem Gegenüber verlacht werden, wobei die aktuelle Darstellung des ›sympathischen Ausnahmемigranten‹ vom Publikum – also seiner Frau und mir – lachend mitgetragen wird.

Die Aussicht auf Reziprozität innerhalb der *Lach-Allianz* mit dem Gegenüber animiert den Sachbearbeiter dazu, ebenfalls einen Witz zu *machen*.³ »So'n, so'n Kellner, Kellnerverarscher ..., der im Restaurant so

3 Freud unterscheidet zwischen dem Witz, den man ›hat‹, also der Fähigkeit, Ähnlichkeiten im Unähnlichen zu erkennen, und dem Witz, den man ›macht‹, dem inszenierten Akt (Freud 1905: 27, 114).

tut ... wahrscheinlich, wenn er das Restaurant wechselt, macht er auch einen auf ›Asiate‹«, sagt der Mitarbeiter in scherzhaftem Ton. Gjirlat führt den Witz weiter, indem er das Stereotyp eines ›Asiaten‹ im Restaurant vorführt. Das komische Moment stellt der Sachbearbeiter durch das Zusammenführen zweier Rollen her, die aus seiner Perspektive weit entfernten »Vorstellungskreise[n]« (Freud 1905: 100) angehören: die Rolle des ›Giorgio‹, die durch die äußere Erscheinung Gjirlats mitgetragen wird, und die Rolle des ›Asiaten‹, die rein äußerlich kaum unterschiedlicher sein könnte. Sein Witz rekurriert auf die Gemeinsamkeit der beiden Rollen, die darin besteht, dass ein »Kellnerverarscher« wie der vorsprechende Migrant – unabhängig von seiner Physiognomie – keine Skrupel hat, sie im Rahmen einer gastronomischen Darstellung aufzuführen. Genau dieser Aspekt macht den Witz aus, denn der Witz ist – wie Friedrich Schlegel in seiner Ausarbeitung über die Entwicklung der Philosophie bemerkt – ein Stilmittel, das Ähnlichkeiten im Unterschiedlichen entdeckt und konstituiert (Schlegel 1964: 403). Im vorliegenden Fall ist es die Skrupellosigkeit des »Kellnerverarschers«, die der Behördenmitarbeiter entdeckt zu haben meint.

Die auf diese Art produzierte Nähe unterschiedlicher »Vorstellungskreise« (Freud 1905: 100) verleitet zum Lachen. Die »Witzlust« (Wirth 2003: 170) erscheint nach Sigmund Freud umso größer, »je fremder die beiden durch das gleiche Wort in Verbindung gebrachten Vorstellungskreise einander sind, je weiter ab sie voneinander liegen, je größer also die Ersparung an Gedankenweg durch technische Mittel des Witzes ausfällt« (Freud 1905: 100–101). Im vorliegenden Fall ist es nicht nur ein Wort, sondern mit Gjirlat Mare eine Person, die diese Ökonomie zwischen vermeintlich fremden Vorstellungskreisen leistet.

Der Witz, die »Ersparung an Gedankenweg« (Freud 1905: 100), ergibt sich aus der Perspektive des Sachbearbeiters durch die unterschiedlichen, nahezu entgegengesetzten physischen, aber auch sprachlichen und charakterlichen Merkmale von ›Italienern‹ und ›Asiaten‹. Insbesondere die nationale ›Mentalität‹ ist ein wichtiges Charakteristikum, anhand dessen Migranten für bestimmte Arbeiten im Dienstleistungsbereich ausgewählt werden (McDowell et al. 2007: 13). Wer mit Leichtigkeit einen ›Giorgio‹ mimt, wird aus der Perspektive des Sachbearbeiters – per Abschluss – unmöglich einen ›Asiaten‹ spielen können.

Die strukturelle Ähnlichkeit der Subjektpositionen, die sowohl ›Giorgio‹ als auch ein ›Asiate‹ in der Gastronomie einnehmen, entgeht dem Sachbearbeiter. Aus Gjirlat Mares Perspektive handelt es sich keineswegs um weit entfernte »Vorstellungskreise« (Freud 1905: 100). Vielmehr ist der ›Asiate‹ lediglich eine weitere Figur seines breit gefächerten Darstellungsrepertoires. Die Gemeinsamkeit der beiden Figuren ergibt sich aus dem Umstand, dass beide Figuren in der Gastronomiebranche einer stereotypen ethnisch-kulturellen Darstellung bedürfen. Sie dienen der

Herstellung von Authentizität der jeweiligen gastronomischen Einrichtung und dem *Entzücken* (Hughes 2005: 609–611) der Gäste, die sich neben Speis und Trank eine ›Kultur‹ ihrer Wahl einverleiben. ›Giorgio‹ ist ein ebenso stereotypisiertes Klischee wie ›der Asiate‹. Was diese stereotypisierten Figuren teilen, ist die suggerierte *Abwesenheit von Individualität*. Während alles Italienische auf die Figur des ›Giorgio‹ reduziert wird und zugleich stets ein Heer solcher Giorgios gut gelaunt um die Gäste schwirrt, scheint die Figur ›des Asiaten‹ als ein amorphes Wesen präsentierbar zu sein. Nicht einmal die Ausdifferenzierung in einzelne stereotypisierte Nationalkulturen scheint dieser Figur vergönnt zu sein.

Authentizitätsimperativ im Kontext nationaler Gastronomie

Gjirlat Mares anekdotische Einblicke in seinen gastronomischen Arbeitsalltag zeichnen bekannte Merkmale des Gastronomie- und Hotellerie-sektors nach (z. B. McDowell et al. 2007). Insbesondere der den Service-Mitarbeiter:innen auferlegte *Authentizitätsimperativ* spiegelt sich in seinen Erzählungen wider. An einem Ort, an dem Gästen Gerichte einer ›original‹ nationalen Küche von ›echten‹ Vertreter:innen dieser Nation serviert werden sollen, ist die *Arbeits(platz)identität* (z. B. McDowell et al. 2007: 2, Salzinger 2003: 81) der Kellner:innen bereits vorgegeben. Das Maß, in dem die nationale Prägung der Kellner:innen-Rolle vordefiniert ist, wird im performativen identitätsstiftenden Moment der Namensgebung deutlich.

Die Taufe des neuen Kellners auf den italienischen Namen ›Giorgio‹ konstituiert seine Aufnahme in die vermeintlich national homogene Arbeitsgemeinschaft, die für die Authentizität des Restaurants bürgt. ›Giorgio‹ nimmt seinen neuen Rufnamen an und betont dem Behördenmitarbeiter gegenüber, dass die dargestellte Annahme der neuen Identität maßgeblicher Teil seiner Darstellung ist. Schließlich findet die *Anrufung des Subjekts* im Sinne Althusers (1976/1977: 140–149) sowohl in der Gastronomie als auch im interaktionellen Kontext der behördlichen Vorsprache stets in Anwesenheit eines Publikums (siehe Kapitel 5) statt.

Der Ruf des ›original‹ italienischen Vornamens muss als »Ritual[.] der ideologischen Wiedererkennung« (Althusser 1976/1977: 142) verstanden werden – ein Ritual, das Subjekten konkrete Positionen im »Dispositiv« zuweist, einem heterogenen Ensemble von Diskursen, Institutionen, Gesetzen und regulierenden Praktiken (Foucault 1978: 119–120). In diesem »Netz«, das »Gesagtes ebenso wie Ungesagtes umfaßt« (Foucault 1978: 119–120), ist sowohl für Kellner:innen ein Platz vorgegeben als auch für Gäste, die ein bestimmtes Bild von dem sie bedienenden Personal imaginieren und einfordern. Die Verteilung etablierter

Rufnamen an neues Servicepersonal stellt einen der Wege dar, wie Subjekte innerhalb des Dispositivs an den für sie vorgesehenen Platz gerückt werden.

Die Kellner:innen finden sich somit in einem Authentizitätsdispositiv wieder, dessen dramaturgische Aufrechterhaltung sie permanent durch eine überzeugende Darstellung als *Ensemble* schützen und reproduzieren müssen. Der laute Ausruf bestimmter Namen quer durch das Restaurant stellt eine zentrale diskursive Praktik dar, mit der die Gesamtdarstellung der Authentizität gestützt werden kann. Ein für das Szenario unpassender Ausruf hingegen würde unweigerlich die Skepsis der Speisen und ›Kultur‹ konsumierenden Gäste wecken: »Hä? Ich bin doch beim Italiener?« Der wiederkehrende Ruf des Namens ›Giorgio‹, auf den Gjirlat Mare zu reagieren hat, dient seiner Unterwerfung. Damit wird die Sicherung der vorherrschenden Ideologie vollzogen. Während Schulen, Kirchen und Armeen zu den klassischen staatlichen Institutionen der ideologischen Arbeit zählen, können auch gastronomische Einrichtungen als Orte betrachtet werden, die Fähigkeiten »in Formen [lehren], die die Unterwerfung unter die herrschende Ideologie oder die Beherrschung ihrer ›Praxis‹ sichern« (Althusser 1976/1977: 112).

Der tägliche verbale Zugriff auf Kellner:innen durch Kolleg:innen und vor allem Vorgesetzte – in der Literatur unter dem Begriff der »managers' interpellations« (McDowell et al. 2007: 21) verhandelt – kann auf zwei weitere Arten interpretiert werden. Insbesondere wenn Service-Personal ein fremder Name aufoktroiyert wird, handelt es sich bei diesem Zugriff um eine kontinuierliche Machtausübung der anweisenden Manager:in auf die angewiesenen Service-Mitarbeiter:innen. Zudem dient die öffentliche Anrufung eines authentisch anmaßenden italienischen Vornamens dem Entzücken der Gäste:

»[I]n consumer-based industries, ›enchanting‹ the clients has become a key part of providing a service, and modern workplaces have increasingly had to become more oriented towards the ›fantasizing consumer‹ than the ›toiling worker‹« (McDowell 2009: 61 im Rekurs auf Hughes 2005: 609).

Gjirlat Mare berichtet von seinen Erfahrungen in Restaurants mit anderen Nationalküchen und führt seinem aktuellen Publikum – dem Sachbearbeiter, seiner Frau und mir – einen Ausschnitt aus seinem Repertoire der nationalen Figuren vor, die er bei Bedarf kontextspezifisch darstellen kann. Zu den Figuren, die er mithilfe veränderter Stimmlage und Aussprache sowie stereotypisiertem Akzent und syntaktischen Versatzstücken aus der Gastronomie verkörpern kann, zählen ›der Asiate‹ beziehungsweise ›der Chinese‹ (»Willkommen beim Chine-e-e-esen, China-Pfanne süßsauer«) sowie ein Kellner in einem Fischrestaurant (»Tja-a-a wir haben schön frischen Fi-i-i-i-isch, möchten Sie Fi-i-i-i-isch?«). Den

Begriff *Verkörperung* gilt es in diesem Zusammenhang wörtlich zu verstehen, denn »bodily appearance is also a key aspect both of recruitment and of the daily embodied performance that is required of the front-office staff« (McDowell et al. 2007: 13).

Die *Intonation* ist ein weiteres wichtiges Element bei der Inszenierung nationaler Figuren im gastronomischen Kontext. Vorgefertigte Phrasen werden dem Gast in einer bestimmten Höhe, Dauer, Stärke und Satzmelodie nebst nationalen Speisen serviert. Diese fragmentarischen Sprachformeln ähneln in ihrer Funktionsweise den von Michail Bachtin analysierten Sprachphänomenen wie Befehlen, Verboten, Forderungen und Versprechungen:

»Sie sind alle mit einer scharf ausgedrückten Intonation verbunden, die auch auf Worte übertragbar ist, die nicht direkt die formale Definition eines Befehls, einer Drohung etc. haben. Wichtig ist der Ton, der von phonetischen und semantischen Elementen des Wortes (und anderer Zeichen) ausgelöst wird« (Bachtin 1986: 164, übersetzt in Wirth 2003: 155).⁴

Intonation und charakteristische Satzfragmente sind auch die Variablen, mit denen Gjirlat Mare theoretisch nicht nur den Italiener ›Giorgio‹, sondern auch ›einen Asiaten‹ mimen würde. Mit dem Verweis auf die angespannte Arbeitsmarktsituation hebt Gjirlat die Notwendigkeit hervor, Darstellungen unterschiedlicher stereotyper Figuren zu beherrschen, um sich im gastronomischen Sektor behaupten zu können: »Ey! Ich pass' mich an! ... Wo Arbeit ist ... Geld verdienen ist nicht einfach heutzutage, ne?!« Im gastronomischen Sektor wird Arbeitskraft nach seiner Erfahrung erst in Verbindung mit entsprechendem Darstellungsvermögen produktiv.

Im gastronomischen Kontext liegt der Fokus des Schauspiels auf der Originalität der vom Service-Personal darzustellenden Figuren. Es geht darum, eine nationale und kulturelle ›Echtheit‹ präsentieren zu können. Die äußeren und charakterlichen Besonderheiten einzelner Kellner:innen hingegen sind in Entsprechung zu Gjirlat Mares Darstellung nicht von Bedeutung. Individualität wird dem national definierten Kellner weder zugesprochen noch von ihm eingefordert. Vielmehr erweist sich die Abwesenheit von individuellen Merkmalen und Handlungsweisen als Voraussetzung für die Herstellung und Aufrechterhaltung von Authentizität im gastronomischen Kontext.

4 Das Originalzitat lautet: »They all are linked with a sharply expressed *intonation* capable of passing (being transferred) to any words or expressions that do not have the direct formal definition of an order, a threat, and so forth. *Tone*, released from phonetic and semantic elements of the word (and other signs) is important« (Bakhtin 1986: 164, Herv. i. O.). Die Schreibweise von Bachtins Namen variiert je nach Übersetzung.

Das maßgeblich durch die Darstellung von Authentizität mitgetragene gastronomische Dispositiv, in dem sich Gjirlat Mare in der Rolle des ›Giorgio‹ bewegt, lädt zu einem vergleichenden Blick auf das ebenso auf Authentizität ausgerichtete migrationsbürokratische Dispositiv ein. Schließlich ist Gjirlat erneut mit der Erwartung des Gegenübers konfrontiert, authentisch zu sein. Allerdings kann diese Erwartung im aufenthaltsrechtlichen Zusammenhang migrationsbürokratischer Prozessierung erst durch die dargestellte Integration an sich widersprüchlicher Konzepte erfüllt werden.

Authentizitätsimperativ im Kontext nationaler Migrationsbehörden

In der Begegnung mit Mitarbeiter:innen der Ausländerbehörde stehen Migrant:innen vor der Herausforderung, sich einerseits durch bestimmte Papiere und Angaben zu identifizieren und andererseits durch spezifische Charakteristika auszuzeichnen (z. B. Ticktin 2006, Scheffer 1997). Daher interessieren zwei *entgegengesetzte Erwartungen* an die vorsprechenden Migrant:innen. Im Rahmen ihrer migrationsbürokratischen Begegnungen mit den Behördenmitarbeiter:innen begegnen sie der Herausforderung, *beiden entsprechen zu müssen*:

Einerseits sollen Migrant:innen ihre Person authentisch darstellen, andererseits ihre *Identifizierbarkeit* präsentieren. Einem bestimmten nationalen, ethischen oder kulturellen Authentizitätsimperativ zu entsprechen, basiert auf der Abwesenheit individueller Merkmale, wohingegen die Demonstration eigener *Identifizierbarkeit* auf dem Herausstellen individueller Merkmale beruht. Inwiefern Migrant:innen diese widersprüchlichen Erwartungen erfüllen können, wird anhand der erneut aufgenommenen Begegnung zwischen Gjirlat Mare und dem vorgestellten Behördenmitarbeiter dargelegt. In dieser Interaktionskonstellation nimmt Gjirlat Mare die Position eines ausländischen Ehemanns mit Niederlassungserlaubnis (§ 9 AufenthG) ein, der beabsichtigt, zukünftig seine »Ehe in Deutschland [zu] führen«.

Der den Migrant:innen im Kontext migrationsbürokratischer Begegnungen auferlegte *Authentizitätsimperativ* beruht auf den Vorstellungen der Behördenmitarbeiter:innen von vermeintlich homogenen Migrant:innenengruppen. Die »Nationalität« und das »Heimatland« der Migrant:innen können ebenso maßgebliche Zugehörigkeitskriterien darstellen, wie ein spezifischer Kleidungsstil, eine bestimmte religiöse Zugehörigkeit oder die Kombination aus diesen und weiteren Charakteristika. Hinzu kommt die Vorstellung einer starken Ähnlichkeit (oder gar Gleichheit) von Migrant:innen, die im Besitz des gleichen aufenthaltsrechtlichen Status sind oder deren »Fälle« vor dem Hintergrund behördeninterner Organisationsweisen in derselben

Unterabteilung prozessiert werden. Den Migrant:innen sind diese – zum großen Teil den behördeninternen Organisationsstrukturen geschuldeten – Kriterien der Gruppenzugehörigkeit oftmals unbekannt, was ihre Chancen auf eine gelungene Präsentation ihrer Person erheblich mindert.

Insbesondere wenn eine Zugehörigkeit zu mehreren rechtlichen, behördenintern geschaffenen und imaginierten Migrant:innengruppen besteht, haben die jeweiligen Personen geringe Chancen, sich ›authentisch‹ präsentieren zu können. Einen türkischen Staatsbürger, der zwecks Studium nach Deutschland eingereist ist und mit einer polnischen oder rumänischen Staatsbürger:in verheiratet ist, können Mitarbeiter:innen der Ausländerbehörde oftmals nicht »auf Anhieb zuordnen«. Die Schwierigkeit der Zuordnung kann sich sowohl auf rechtliche oder behördeninterne Kriterien beziehen als auch auf die Vorstellung der Behördenmitarbeiter:innen von »solchen« Migrant:innen und ihre Erwartungen an sie. Für »Kunden« mit solch facettenreichen biografischen, kulturellen, religiösen, rechtlichen, behördenrelevanten Eigenschaften ist eine authentische Darstellung ihrer Person vor diesem Hintergrund nahezu unmöglich.

Neben der glaubhaften Vermittlung ihrer Zugehörigkeit zu einer bestimmten, ihnen nicht immer bekannten Migrant:innengruppe sind die »Kunden« der Ausländerbehörde stets mit der Anforderung konfrontiert, einen möglichst plausiblen und stringenten Nachweis ihrer Identität zu erbringen. Der Weg dieser Plausibilisierung ist von der Behörde und ihren Mitarbeiter:innen vordefiniert. Die Verantwortung für das Gelingen dieser Darstellung im Rahmen der bürokratischen Begegnung mit den Sachbearbeiter:innen tragen – aus Sicht der Behördenmitarbeiter – jedoch allein die Migrant:innen.

Migrant:innen sind im Kontext der Ausländerbehörde daher mit einem Paradoxon konfrontiert: Einerseits müssen sie ihre Zugehörigkeit zu einer ihnen gegebenenfalls unbekanntenen Personengruppe präsentieren, wobei sie bestenfalls auf die Darstellung ihrer individuellen Spezifika verzichten sollten. Andererseits sind sie angehalten, sich identifizierbar und verifizierbar darzustellen. Die Einzigartigkeit ihrer Person gilt es für sie anhand von bürokratischen Artefakten (z. B. Geburts- und Heiratsurkunde, Miet- und Arbeitsverträge) und persönlichen plausibilisierenden Hilfsmitteln – anhand ihrer »persönlichen Fassade« (Goffman 1959/2006: 25) – zu belegen.

Im Unterschied zum gastronomischen Dispositiv, in dem Kellner:innen wie ›Giorgio‹ lediglich ihre Zugehörigkeit zu einer (ihnen bekannten) Gruppe authentisch demonstrieren müssen, wird Migrant:innen in der Ausländerbehörde ein *individueller Authentizitätsbeweis* abverlangt. In der Begegnung mit Gästen muss ›Giorgio‹ zeigen, dass er einer von den ›echten‹ Italiener:innen ist. Beim Aufeinandertreffen mit

Behördenmitarbeiter:innen muss er sie zusätzlich davon überzeugen, dass er der ›echte Italiener‹ ist, der er vorgibt zu sein.⁵

Laura Affolter macht in ihrem Forschungsfeld der Schweizer Asylbehörde eine ähnliche Beobachtung: Darstellungen von Asylbewerbenden, die alle Merkmale des für das jeweilige Herkunftsland ›typischen‹ Narrativs enthalten, ohne jedoch zugleich die Einzigartigkeit der eigenen Geschichte herausstellen zu können, stoßen auf Skepsis bei den zuständigen Sachbearbeiter:innen. In solchen Fällen können die betroffenen Asylsuchenden – was die Darlegung ihrer Biografie und Lebensumstände angeht – nur auf wenig Resonanz vonseiten der Behördenmitarbeiter:innen hoffen, wie Affolters »example [...] of everyday office banter« (Affolter 2021: 1078) zeigt:

»I am sitting in the break room with some decision-makers when one of their colleagues walks in somewhat bemused by a Nigerian applicant he has just interviewed. He comments, ›This one had the full program: ghosts, voodoo, homosexuality ...‹, making it clear that he does not believe anything the applicant has told him. The applicant's story had consisted of what ›all the Nigerians are saying‹, for instance, that they are being persecuted on the grounds of their sexual orientation. (field notes)« (Affolter 2021: 1078).

Asylwerbende, die während ihrer Vorsprache eine ›typische Story‹ vortragen, seien es »›Iranians pretending to have become politically active in Switzerland‹ or ›Nigerians pretending to be homosexuals‹« (Affolter 2021: 1078), erwartet eine besonders gründliche Überprüfung ihrer Glaubwürdigkeit (Affolter 2021: 1078). Schließlich wird Glaubwürdigkeit vor dem Hintergrund einer authentischen Selbstdarstellung erreicht, könnte in Anbetracht der Analyse der Begegnung zwischen Gjirlat Mare und dem Berliner Behördenmitarbeiter hinzugefügt werden.

Gemeinsames Lachen als Differenzierungs- und Bewertungskriterium von Migrant:innen

Als Gjirlat Mare gleich zu Beginn des Gesprächs mit dem Sachbearbeiter die Initiative ergreift, tut er dies auf eine humorvolle Art. Mögen die Anekdoten aus seinem Arbeitsleben bei genauerem Hinsehen auch prekäre Arbeitsbedingungen widerspiegeln, so ist nicht von der Hand zu weisen, dass seine Darstellung vor Publikum von Selbstironie und Unterhaltung getragen wird. Immer wieder ist das gemeinsame Lachen aller im Behördenzimmer Anwesenden zu hören.

- 5 Gjirlat Mares tatsächliche Staatsbürgerschaft ist natürlich nicht italienisch. Wäre dem so, müsste er als EU-Bürger nicht bei der Ausländerbehörde »versprechen«. Da die Nennung der Staatsangehörigkeit nicht zur Argumentation beitragen würde, wird darauf verzichtet.

Behördenmitarbeiter:innen, deren Arbeitsalltag in ihrer Rolle der *street-level bureaucrats* von wechselndem »Kundenkontakt« geprägt ist, gelingt es oftmals nicht, einzelne Personen innerhalb bestimmter »Klientel« in ihrer Individualität zu differenzieren. Selbst die rein optische Unterscheidung ihrer »Kunden« scheint den Behördenmitarbeiter:innen nicht immer möglich, was auch in anderen Studien herausgestellt wird (z. B. Feuerhelm 1987: 204, Scheffer 1997: 184). Im Kontext der Ausländerbehörde mutet dieser Umstand paradox an – verfügen die Behördenmitarbeiter:innen doch über zahlreiche Techniken, um vorsprechende Migrant:innen durch Ausweispapiere, biometrische Bilder oder Fingerabdrücke differenzieren und identifizieren zu können. Die Kombination von standardisierten, detailfokussierten Identifikationskriterien einerseits und dem häufigen, oft wechselnden »Kundenkontakt« andererseits führen zu einer vereinfachten Wahrnehmung von einzigartigen Menschen und ihren ebenso individuellen Biografien und Lebensumständen. In der Rezeption ihrer Person(en) durch die Behördenmitarbeiter:innen werden sie zu vermeintlich homogenen Personengruppen zusammengefügt.

Der Begriff ›Personengruppe‹ sei in seiner Varianz, Dehnbarkeit und Unschärfe verstanden. Sachbearbeiter:innen gruppieren Migrant:innen entlang unterschiedlichster Kriterien, wobei die gleiche Staatsangehörigkeit oder geografisch nah beieinander liegende Herkunftsregionen ebenso ausschlaggebend sein können wie die Zugehörigkeit zum »Kundenkreis« einer bestimmten Unterabteilung. Gängige Personengruppen sind beispielsweise ›Asiaten‹, ›Frauen mit Kopftuch‹, ›Türken‹ oder ›Studenten‹. Dabei werden im vorliegenden Kontext auch Gastwissenschaftler:innen als ›Studenten‹ bezeichnet, aus der Gruppe ›Frauen mit Kopftuch‹ die tschechischen Frauen trotz Kopfbedeckung ausgeschlossen und der Begriff ›Asiaten‹ wird oftmals als Überbegriff für Migrant:innen in prekären Arbeitsverhältnissen verwendet.

Humor, Witz und gute Laune – beziehungsweise die Abwesenheit dieser Eigenschaften – sind im Alltag der Mitarbeiter:innen der Ausländerbehörde ein maßgebliches Kriterium zur Differenzierung der vorsprechenden Migrant:innen. Bereits existierende Studien enthalten Hinweise auf diese Funktion humorvoller Begegnungen zwischen Sachbearbeiter:innen und Migrant:innen (z. B. Scheffer 1997), arbeiten Humor jedoch noch nicht als *Differenzierungskriterium* heraus.

6.2 Humor und Lachen als Requisiten persönlicher Selbstdarstellung

Die »soziale Funktion« (Bergson 1900/2005: 82) des Lachens im Rahmen von Interaktionen beschäftigt bereits den französischen Philosophen

Henri Bergson. Er betont die beruhigende, wärmende und verbindende Wirkung von Lachen auf starre soziale Körper (Bergson 1900/2005: 88). Im Rahmen der Selbstdarstellung, mit der sich Erving Goffman auseinandersetzt, gehört Lachen zu den »technische[n] Hilfsmittel[n] der Eindrucksmanipulation« (Goffman 1959/2006: 189). Diese Technik trägt dazu bei, potenziellen Störungen einer Vorstellung vorzubeugen oder diese gegebenenfalls zu überspielen, um die »vom Darsteller aufgebaute Realität« (Goffman 1959/2006: 192) wahren zu können. Gjirlat Mare bedient sich ausgiebig dieser Technik. Seine humorvolle Art ist Teil seiner »persönlichen Fassade« (Goffman 1959/2006: 25), (s)ein starkes Ausdrucksmittel.

Doch die fröhliche Gemütslage bleibt nicht einseitig: Der Sachbearbeiter lacht gemeinsam mit seinem »Kunden« und versucht sich seinerseits im Scherzen. Auch das erzeugt gemeinsames Lachen der sich gegenüberstehenden Männer und der in diesem Szenario hauptsächlich als Publikum fungierenden Frauen. Folglich bedient sich der Sachbearbeiter ebenso der Technik des Lachens und schützt auf diese Art »Giorgios« Selbstdarstellung an Stellen, wo sie zu zerfallen droht (Goffman 1959/2006: 208).

Hier wird die zuvor angesprochene »soziale Funktion« (Bergson 1900/2005: 82) des Lachens besonders sichtbar. Denn das Lachen ermöglicht es, eine Darstellung doppelt zu stützen – sowohl vonseiten der darstellenden Person(en) als auch des Publikums. Auf diese Weise wird der Darstellung mehr Stabilität verliehen. Die durch das gemeinsame Lachen hergestellte Beständigkeit der Darstellung lässt sie außergewöhnlich authentisch erscheinen. Hierzu schreibt Bergson:

»Es gibt ein allgemeines Gesetz [...]: ein beliebiger komischer Effekt, der aus einer beliebigen Ursache herrührt, ist für uns um so komischer, je *natürlicher* uns dieser sein Ursprung erscheint« (Bergson 1900/2005: 84–85, Herv. AL).

Umgekehrt erscheint wohl etwas umso natürlicher, je komischer es wirkt. Die Darstellung der Unverfälschtheit und Natürlichkeit, die durch Gjirlat Mares humorvolle Art und das gemeinsame Lachen mit dem Sachbearbeiter getragen wird, entfaltet eine bemerkenswerte Wirkung. Die Natürlichkeit und Echtheit seines Lachens verleiht seinem »Gesamtverhalten« (Goffman 1959/2006: 23) ein Mehr an Authentizität. In der Wahrnehmung des Sachbearbeiters überträgt sich diese Authentizität auch auf *andere* Eigenschaften und Handlungsweisen Gjirlats. Diese besondere Herstellung von (mehr) Authentizität durch gemeinsames Lachen der beiden Akteur:innengruppen konnte in zahlreichen weiteren migrationsbürokratischen Begegnungen zwischen Behördenmitarbeiter:innen und Migrant:innen teilnehmend beobachtet werden. Während solcher humorvoller migrationsbürokratischer Begegnungen ließ

sich mitverfolgen, wie den Angaben der von Behördenmitarbeiter:innen als humorvoll und somit authentisch empfundenen Migrant:innen tendenziell mehr Vertrauen entgegengebracht wurde als den Informationen anderer »Kunden«.

Ferner konnte beobachtet werden, wie positive Eigenschaften und Handlungsweisen *anderer* Migrant:innen denjenigen zugeschrieben wurden, die als humorvoll und authentisch empfunden wurden. Im vorliegenden Fall ist es der freundliche Neujahrsgruß, den der Sachbearbeiter Gjirlat Mare hoch anrechnet. Retrospektiv identifiziert der Mitarbeiter anhand dieser freundlichen Geste den Beginn der authentisch-humorvollen Interaktion mit dem Migrant:innen. Allerdings handelte es sich bei der Person, die die netten Neujahrswünsche ausgesprochen hat, gar nicht um Gjirlat Mare, sondern um einen anderen »Kunden«, der wenige Minuten zuvor einen Termin im Büro des gleichen Sachbearbeiters wahrgenommen hatte.

Die hohe Fluktuation an vorsprechenden Migrant:innen innerhalb eines Arbeitstags führte zwangsläufig zu solchen Verwechslungen. Humorvollen Migrant:innen kamen Verwechslungen dieser Art regelmäßig zugute, da ihnen die Mitarbeiter:innen im Nachhinein positive Handlungsweisen und Charakterzüge anderer Migrant:innen zuschrieben.

Eine Ausnahme, die keine ist

Während das Ehepaar die vom Behördenmitarbeiter überreichten Vordrucke und Formulare ausfüllte, wandte sich der Sachbearbeiter mir zu. In Anwesenheit des Ehepaars erklärte er mir, dass die lustige und angenehme Begegnung mit Gjirlat Mare eine »gelungene Abwechslung« innerhalb seines Arbeitsalltags gewesen sei.

Diese Begegnung blieb bei weitem nicht die einzige von Behördenmitarbeiter:innen als positiv deklarierte Begegnung mit Migrant:innen. In sieben Monaten Feldforschung in der Berliner Ausländerbehörde konnte ich viele Interaktionen von Migrant:innen und Sachbearbeiter:innen miterleben, die letztere als humorvoll und infolgedessen als angenehm empfanden. Nahezu allen solchen Situationen folgte der Befund der jeweiligen Mitarbeiter:in, dass die soeben miterlebte Begebenheit einer humorvollen Begegnung eine Ausnahme von der tristen Regel darstelle.

Sowohl Erving Goffman (1959/2006) als auch Michel Foucault (1982) regen dazu an, bei der Erkenntnisgenerierung die Beziehung von gegensätzlichen, komplementären Vorstellungswelten produktiv zu nutzen. Wer den Sinn zu erfahren wünscht, muss den Irrsinn untersuchen (Foucault 1982: 211), wer Erkenntnisse über die unwahre Darstellung gewinnen möchte, möge zunächst Wissen über »vollkommen aufrichtige Darstellungen« (Goffman 1959/2006: 62) generieren. Vor diesem

Hintergrund drängt sich die Untersuchung des als Ausnahme deklarierten Falls einer gelungenen Begegnung in seiner Beziehung zum Regelfall der bürokratischen Begegnung zwischen Migrant:innen und Mitarbeiter:innen der Ausländerbehörde auf.

Die Systematik, mit der die Mitarbeiter:innen der Ausländerbehörde Erfreuliches – unabhängig von der tatsächlichen Häufigkeit seines Auftretens – als Ausnahme bezeichnen, ist bemerkenswert. Das Verständnis vom Regelfall als häufig und regelmäßig auftretendem Ereignis sowie von der Ausnahme als seltener Abweichung von der Regel wird hier von quantitativen und qualitativen Differenzierungsmerkmalen gelöst. In der Wahrnehmung der Behördenmitarbeiter:innen zählen keineswegs die tatsächlich stattfindenden angenehmen Interaktionen. Vielmehr entfaltet das omnipräsente Narrativ von der »stressigen« und unangenehmen Begegnung mit Migrant:innen nachhaltig seine Wirkung. In den Gesprächen, die Mitarbeiter:innen der Ausländerbehörde miteinander führen, scheint dieses Narrativ durch fortwährende Reproduktion fest verankert zu sein. Die implizite empirische Verfehlung führt – wie auch andere Studien aufzeigen (Salzinger 2003: 57) – keineswegs zum Überdenken der vorherrschenden Erzählung. Stets werden angenehme Begegnungen mit Migrant:innen nicht an ihrem faktischen Auftreten, sondern am narrativ gezeichneten Bild von der unumgänglich schwierigen Interaktion gemessen. Es kann davon ausgegangen werden, dass unter diesen Umständen die angenehme Begegnung mit Migrant:innen *in der Wahrnehmung der Sachbearbeiter:innen* immerzu eine Ausnahme bleiben wird.

6.3 Zusammenfassung

Das humorvolle Spiel mit Identitäten im Kontext von auf Prüfung und Kontrolle ausgerichteten Migrationsbehörden verdient besondere Beachtung. Das vorliegende Kapitel bot einen Einblick in das Entstehen von Komik innerhalb migrationsbürokratischer Begegnungen zwischen Mitarbeiter:innen der Berliner Ausländerbehörde und ihren »Kunden«. Humorvolle Begegnungen zwischen Migrant:innen und Behördenmitarbeiter:innen lassen sich vor diesem Hintergrund durch zwei Besonderheiten charakterisieren.

Erstens kommen humorvolle Interaktionen zwischen Migrant:innen und Mitarbeiter:innen, die von letzteren anschließend als »angenehm« bezeichnet werden, empirisch betrachtet häufig vor. In der Wahrnehmung besagter Behördenmitarbeiter:innen sind sie jedoch stets gefährdet, als eine Ausnahmerecheinung betrachtet zu werden. Geschuldet ist dies dem wirkungsmächtigen Narrativ von der stets schwierigen Interaktion mit Migrant:innen, das einen basalen Teil der kollegialen Gespräche der Mitarbeiter:innen einnimmt.

Zweitens entfaltet Humor im Kontext der identitätsprüfenden und statusklärenden Praktiken der Behördenmitarbeiter:innen eine essentialisierende und naturalisierende Wirkung. Als humorvoll wahrgenommene Migrant:innen erscheinen für die Behördenmitarbeiter:innen natürlicher und authentischer. Ihre Selbstdarstellung wirkt solider, ihre Angaben werden im Vergleich zu Informationen, die andere Migrant:innen bereitstellen, als glaubwürdiger empfunden. Dementsprechend begünstigen humorvolle Begegnungen zwischen Migrant:innen und Behördenmitarbeiter:innen aufgrund ihrer authentizitätsherstellenden und -stützenden Wirkung eine reibungsfreie migrationsbürokratische Prozessierung der Migrant:innen.

Herausgearbeitet wurden zudem die paradoxen Spezifika des *Authentizitätssimperativs*, dem Migrant:innen im Kontext der Ausländerbehörde begegnen: Einerseits müssen sie ihre Zugehörigkeit zu einer ihnen gegebenenfalls unbekanntem Personengruppe präsentieren, wobei sie bestenfalls auf die Darstellung ihrer individuellen Spezifika verzichten sollten. Andererseits sind sie angehalten, ihre Einzigartigkeit herauszustellen, indem sie sich identifizierbar und verifizierbar präsentieren.

7. Deutsche im Fokus deutscher Migrationsbürokratie

Die Anzahl der deutschen Staatsbürger:innen, denen man an Orten der migrationsbürokratischen Prozessierung begegnet, ist beachtlich. An allen beforschten Orten der deutschen Migrationsbürokratie – (1) der zentralisierten Ausländerbehörde, (2) dem Integrationskurs und der Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer und (3) der Einbürgerungsbehörde eines der Berliner Bezirke – fanden sich regelmäßig deutsche Staatsbürger:innen ein, die durch migrationsbürokratische Praktiken adressiert wurden. Der Zugriff auf deutsche Bürger:innen durch Mitarbeiter:innen der Institutionen, die *per definitionem* der Prozessierung von nichtdeutschen Bürger:innen beauftragt sind, mutet paradox an. Die Frage »who is ›in‹ and who is ›out‹ in membership terms« (Torpey 2000: 158), erscheint für deutsche Staatsbürger:innen jedoch oftmals weder eindeutig noch abschließend geklärt.

In diesem Kapitel wird erörtert, warum deutsche Staatsbürger:innen innerhalb deutscher Migrationsbehörden permanent im Prozess der »Subjektivierung« (Reckwitz 2008: 9) anzutreffen sind. Außerdem bietet es Erkenntnisse über die Ausgestaltung von »blurred boundaries« (A. Gupta 1995: 375) nationalstaatlicher Mitgliedschaft auf der Ebene der Praktiken, die mit dem Konzept des Nationalstaats einhergehen (siehe auch Bourdieu 2014). Durch ihren migrationsbürokratischen Zugriff auf rechtlich vollwertige Mitglieder der deutschen Gesellschaft produzieren die Akteur:innen, die mit der rechtlichen und migrationsbürokratischen Wahrung der Grenzen des Nationalstaats beauftragt sind, einen Raum *staatsbürgerlicher Hybridität*.

7.1 Deutsche Staatsbürger:innen an Orten deutscher Migrationsbürokratie

Die Auseinandersetzung mit der Präsenz deutscher Bürger:innen an drei Orten der deutschen Migrationsbürokratie wird in diesem Kapitel in umgekehrter chronologischer Reihenfolge dargestellt. Beginnend in der Einbürgerungsbehörde folgt der Blick auf den rechtlichen Status der Menschen, die an Integrationskursen teilnehmen oder das Angebot von Migrationsberatungsstellen (MBE) wahrnehmen, um anschließend ausführlicher das Alltagsgeschehen innerhalb der Ausländerbehörde in den Blick zu nehmen.

Einbürgerungsbehörde

Die Anwesenheit zahlreicher deutscher Bürger:innen an der letzten Station der institutionellen Integration von ausländischen Migrant:innen in Deutschland – der Einbürgerungsbehörde – erscheint folgerichtig. Schließlich verlassen die Migrant:innen nichtdeutscher Staatsangehörigkeiten in dieser Institution ihren rechtlichen Status als Ausländer:innen (§ 2 Abs. 1 AufenthG) und werden durch den Akt der Einbürgerung deutsche Staatsbürger:innen (Art. 116 Abs. 1 GG). Mit der Einbürgerung werden sie zu Individuen mit nunmehr vollwertigen politischen, sozialen und ökonomischen Rechten der Bundesrepublik.

Dem Akt der Einbürgerung und seiner Bedeutung gehen Fassin und Mazouz (2009) im französischen Kontext nach. Sie bedienen sich des Konzepts des *Rites de Passage*, des Übergangsritus (Van Gennep 1909/2019, Bourdieu 1982), der der Reproduktion der Trennung zwischen sozialen Gruppen dient. Die Trennlinie, die durch die Einbürgerung gezogen wird, verläuft, so Fassin und Mazouz, nicht zwischen denjenigen, die diesen Ritus bereits absolviert haben (Eingebürgerte), und denjenigen, denen dieser Übergang noch bevorsteht. Vielmehr zeigt sich das Ritual der Einbürgerung als ein Mittel zur trennenden Unterscheidung derjenigen, die bereits eingebürgert worden sind oder denen diese Möglichkeit in Aussicht gestellt ist, von der Gruppe derjenigen, denen diese *Passage* für immer verwehrt bleiben wird:

»One can ask oneself whether, by stressing the temporal transition, [...] this theory does not conceal one of the essential effects of the rite, namely that of separating those who have undergone it, not from those who have not yet undergone it, but from those who will not undergo it in any sense, and thereby instituting a lasting difference between those to whom the rite pertains and those to whom it does not pertain« (Fassin/Mazouz 2009: 40).

Die »lasting difference between those to whom the rite pertains and those to whom it does not pertain«, die Bourdieu (1982) im Kontext seiner Studien zu »rites of institution« herausarbeitet, erkennen Fassin und Mazouz im Akt des staatsbürgerschaftlichen Statuswechsels wieder. Auch hier soll die Abgrenzung zu der Personengruppe manifestiert werden, der die Passage für immer verwehrt bleiben wird.

Aber auch zwischen den eingebürgerten Franzosen und den »native French people« (Fassin/Mazouz 2009: 39) verläuft eine unüberwindbare Trennlinie. Erläuternd ziehen Fassin/Mazouz die Rede der Amtsperson im Rahmen der französischen Einbürgerungsfeier im zuständigen Département des Hauts-de-Seine heran:

»This was clearly expressed by the prefect of the *département* of the Hauts-de-Seine in a speech he delivered during a naturalization ceremony: ›In requesting French citizenship, you have expressed the desire

to adhere to the fundamental values of the Republic and the rules of democracy. [...] You have now chosen your society. The fact that your request was accepted shows that you have sufficiently adopted the lifestyle and customs of our country – *not to the point where you entirely resemble native French people [Français de souche], yet enough so that you feel at ease among us.* You are the tie between foreign communities and people of French origin.« (Fassin/Mazouz 2009: 39, Herv. AL).

Die neuen Staatsbürger:innen gleichen der einheimischen Bevölkerung zwar nicht absolut, haben sich jedoch ausreichend dem Leben und den Bräuchen der »native French people« (Fassin/Mazouz 2009: 39) angeglichen. Auf Basis dieser Annäherung können sie als Verbindungsglied zwischen denjenigen, die »in membership terms« (Torpey 2000: 158) »drin« sind, und denjenigen, die »draußen« sind, fungieren – ohne jedoch selbst zu »native French people« (Fassin/Mazouz 2009: 39) werden zu können.

Auch im deutschen Kontext existiert die Vorstellung von einer mehreren Generationen überdauernden Distanz zwischen *Ius-sanguinis*-Deutschen und eingebürgerten Deutschen, obwohl rechtlich betrachtet beide Personengruppen nach Art. 116 GG den Status deutscher Staatsbürger:innen innehaben. Begrifflich markiert und durch Statistiken (z. B. Destatis 2016, 2022) reproduziert wird die »lasting difference« (Fassin/Mazouz 2009: 40) zwischen den beiden Personengruppen durch das Konzept des Migrationshintergrunds. Erstmals im Jahr 2005 durch das Statistische Bundesamt definiert als etwas, das eine »Person hat [...], wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren wurde [...], umfasst diese Definition« unterschiedliche Personengruppen »sowie die als Deutsche geborenen Nachkommen dieser Gruppen« (Destatis 2023b, siehe auch § 6 MighEV). In politischen und medialen Verhandlungen werden deutsche Bürger:innen mit Migrationshintergrund oftmals als Verbindungsglied und »BrückenbauerInnen« (Sinanoglu 2019) zwischen »echten« Deutschen einerseits und Migrant:innen ausländischer Staatsbürgerschaften andererseits inszeniert (z. B. Schönwälder et al. 2011). Wie so oft untermauert die diskursive Produktion eines Verbindungsglieds »den Abstand zwischen sozialen Gruppen« (Stäheli 2018: 169).

Die Konzeption der Gruppe *Deutscher mit Migrationshintergrund*, auf die immer wieder referiert wird und die Raum zwischen den beiden rechtlich ausdifferenzierten Kategorien deutscher und nichtdeutscher Staatsbürger:innen schafft, trägt zur Verwischung der rechtlichen Klarheit bei. Infolge solcher diskursiv geschaffener »blurred boundaries« (A. Gupta 1995: 375) wird der rechtliche Status, deutsche Staatsbürger:innen zu sein, bei Deutschen mit Migrationshintergrund infrage gestellt (siehe auch Mediendienst Integration 2020).

Auf den ersten Blick kann die Differenzierung zwischen den beiden Positionen deutsche Bürger:innen und nichtdeutsche Bürger:innen nicht deutlicher ausfallen. Schließlich sind die Definitionen der beiden Positionen *ex negativo* aneinander gekoppelt: In Deutschland gelten die Personen als Ausländer:innen (§ 2 Abs. 1 AufenthG), die nicht Deutsche im Sinne des Grundgesetzes nach Art. 116 Abs. 1 sind. Die praxeologisch ausgerichtete Forschungsperspektive der vorliegenden Studie zeigt jedoch auf, dass die Unterscheidung zwischen eigenen und nicht eigenen Staatsangehörigen lediglich aus der Perspektive nichtdeutscher Staatsbürger:innen bestehen bleibt (siehe Abbildung 2).

Dass der Status der deutschen Staatsbürgerschaft bereits eine Ausdifferenzierung erfahren hat, in Abhängigkeit davon, wie der rechtliche Status erlangt wurde (*ius sanguinis*, per Einbürgerung, *ius soli*), zeigen die unterschiedlichen Rahmenbedingungen, unter denen die jeweiligen Personengruppen die deutsche Staatsbürgerschaft (wieder) verlieren können: Eingebürgerte Deutsche können ihre Staatsbürgerschaft – auch im Fall daraus resultierender Staatenlosigkeit der Betroffenen – bis zu zehn Jahre nach dem Akt der Einbürgerung gemäß § 35 StAG per »Rücknahme« der Einbürgerung verlieren. Die Gründe dafür erstrecken sich von »arglistige[r] Täuschung, Drohung oder Bestechung« bis zu »vorsätzlich unrichtige[n] oder unvollständige[n] Angaben« (§ 35 Abs. 1 StAG). Menschen, die ihre Staatsbürgerschaft per *ius sanguinis* erhalten haben, können hingegen ihre deutsche Staatsbürgerschaft nur einbüßen, wenn sie durch den Besitz einer weiteren Staatsbürgerschaft vor Staatenlosigkeit geschützt sind (Art. 16 GG). Die migrationsbürokratische und rechtliche Trennlinie, die dadurch zwischen *Ius-sanguinis*-Deutschen und eingebürgerten Deutschen gezogen wird, stellt sich aus der Perspektive von Letzteren bis zu ein Jahrzehnt lang als unüberwindbar dar (siehe Abbildung 2).

Aus der Perspektive der *Ius-sanguinis*-Deutschen hingegen scheint die Trennlinie weniger klar gezeichnet. Dies zeigt sich in dem Umstand, dass auch sie regelmäßig durch Praktiken der deutschen Migrationsbürokratie, die ihrer Konzeption nach *nichtdeutschen* in der Bundesrepublik lebenden Bürger:innen gelten, adressiert werden. Der migrationsbürokratische Zugriff auf alle *de jure* deutschen Staatsbürger:innen erfolgt, so zeigt sich, unabhängig davon, auf welchem Weg sie den Status der Staatsbürger:innen erlangt haben: (a) per *ius sanguinis*, (b) durch den bürokratisch-juristischen Akt der Einbürgerung oder (c) per *ius soli*, wie dies mit der Novelle des Staatsangehörigkeitsgesetzes im Jahr 2000 möglich wurde – eine Konstellation, auf die weiter unten ausführlicher eingegangen wird.

Die Darstellung verlässt nun den Kontext der Einbürgerungsbehörde, die die letzte Station der rechtlichen institutionellen Integration von ausländischen Migrant:innen in Deutschland darstellt, und begibt sich

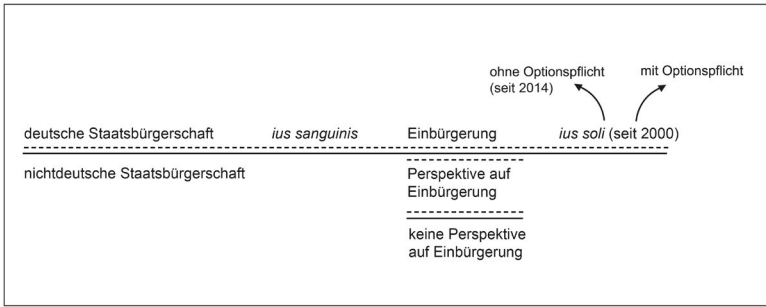


Abbildung 2: Ausdifferenzierung deutscher Staatsbürgerschaft: *ius sanguinis*, Einbürgerung, *ius soli* (Skizze, Louban 2015)

Die Abbildung stellt die unterschiedlichen Arten dar, auf die man den Status der deutschen Staatsbürgerschaft erlangen kann. Deutsche Staatsbürger:in kann man per *ius sanguinis*, per Einbürgerung oder per *ius soli* werden, wobei letztere Variante nach wie vor mit einer Optionspflicht belegt werden kann. Unabhängig von der Art, wie die deutsche Staatsbürgerschaft erlangt wurde, kann es zum Verlust dieses Status kommen. Diese Möglichkeit ist durch die gestrichelte horizontale Linie dargestellt.

Menschen nichtdeutscher Staatsbürgerschaft, die dauerhaft in Deutschland leben, lassen sich für die in diesem Kapitel vorgebrachte Argumentation in zwei Kategorien fassen: diejenigen, die perspektivisch die deutsche Staatsbürgerschaft per Einbürgerung erlangen können, und diejenigen, denen diese Möglichkeit stets verschlossen sein wird. Erneut stellt die gestrichelte Linie die Möglichkeit einer Statusänderung dar, während die durchgezogenen Linien die Abwesenheit einer Durchlässigkeit symbolisieren.

zum chronologischen Mittelfeld des institutionalisierten Integrationswegs für Migrant:innen in Deutschland: dem Integrationskurs, der im Zuge des Zuwanderungsgesetzes (ZuwandG) im Jahr 2005 eingeführt wurde. Ergänzend wird dabei auf eine ebenfalls im Zuge des Zuwanderungsgesetzes ins Leben gerufene Institution, die der Migrationsberatung (MBE), eingegangen.

Integrationskurs und Migrationsberatung (MBE)

Die Begegnung mit deutschen Staatsbürger:innen bei der Inanspruchnahme einer Beratung durch die Migrationsberatungsstellen (MBE, siehe hierzu auch Louban 2011) sowie im Unterricht der Integrationskurse irritiert zunächst. Die Situation (er-)klärt sich folgendermaßen: Der Integrationskurs ist ein Kursformat, das mit Inkrafttreten des Zuwanderungsgesetzes (ZuwandG) im Jahr 2005 eingeführt wurde und aus einem Sprachkurs mit dem Zielniveau B1 (GER) sowie Inhalten zur deutschen

Rechtsordnung, Geschichte und Kultur (Orientierungskurs) besteht. Für Migrant:innen, die nach dem 01.01.2005 nach Deutschland eingereist sind, wurde die Teilnahme an einem Integrationskurs verpflichtend.

Im Jahr 2013 befanden sich unter den Teilnehmer:innen dieser Kurse auch deutsche Staatsbürger:innen. Meist handelte es sich um ältere Menschen mit Migrationshintergrund, die bereits (zum Teil vor langer Zeit) eingebürgert wurden. Sie hatten die letzte Station der rechtlichen Integration in den deutschen Staat längst passiert, verfügten jedoch nach wie vor nicht über ausreichende Deutschkenntnisse. Je nach Konstellation belegten diese Teilnehmer:innen die Integrationskurse auf freiwilliger (§ 44 Abs. 4 AufenthG) Basis oder aufgrund einer Verpflichtung durch z. B. Mitarbeiter:innen des JobCenters nach § 15 Abs. 5 Satz 2 oder Abs. 6 SGB II im Rekurs auf § 44a Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 AufenthG.

Eine weitere Kategorie deutscher Bürger:innen, die im Jahr 2013 an Integrationskursen teilnahmen, waren (Spät-)Aussiedler:innen aus dem Gebiet der ehemaligen Sowjetunion. Aufgrund ihrer Abstammung vom deutschen Volk (*ius sanguinis*) konnten sie ihre deutsche Staatsbürgerschaft umgehend nach ihrer Immigration nach Deutschland geltend machen. In der Logik des chronologischen Durchlaufens der drei institutionellen Stationen – Ausländerbehörde, Integrationskurs und Einbürgerungsbehörde – beginnen (Spät-)Aussiedler:innen den Weg ihrer institutionellen Integration stets dort, wo nichtdeutsche Migrant:innen ihre institutionelle Integration regulär zum Abschluss bringen: mit dem Erhalt der deutschen Staatsbürgerschaft. Aufgrund ihrer Abstammung wird (Spät-)Aussiedler:innen die deutsche Staatsbürgerschaft jedoch lediglich bestätigt und nicht wie allen anderen Migrant:innen nach jahrelangem Aufenthalt in Deutschland verliehen.

Eine klassische migrationsbürokratische Prozessierung in der Ausländer- oder Einbürgerungsbehörde erfährt diese Personengruppe demnach nicht. Allerdings besteht für sie die Option, sich trotz deutscher Staatsbürgerschaft zwecks weiterführenden Erlernens der deutschen Sprache im Integrationskurs einzufinden. Einmal in die migrationsbürokratischen Zusammenhängen der Integrationskurse und Beratungsangebote geraten, werden auch sie durch entsprechende Praktiken adressiert. Das Angebot des Integrationskurses nehmen sie teils freiwillig an, teils durch behördliche Verpflichtung, sofern sie Leistungen nach dem Zweiten Sozialgesetzbuch beziehen (§ 15 Abs. 5 Satz 2 oder Abs. 6 SGB II). Entsprechend ist auch die an die Teilnahme gekoppelte migrationsbürokratische Prozessierung der jeweiligen Personen kaum abwendbar.

Den Kontext der Integrationskurse verlassend, richtet sich der folgende Abschnitt auf die Ausländerbehörde. Sie ist der Ort, an dem Migrant:innen ihre erste von oftmals zahlreichen weiteren Begegnungen mit den *state agents* (Smart 1999) der Bundesrepublik erleben.

Ausländerbehörde

Zahlreiche deutsche Staatsbürger:innen finden sich regelmäßig auf dem Gelände der Ausländerbehörde ein. Vielen von ihnen bin ich während meiner Feldforschung in den Warteräumen und den Büros der Mitarbeiter:innen begegnet. Die Anwesenheit deutscher Staatsbürger:innen in den Räumlichkeiten der Ausländerbehörde lässt sich dadurch erklären, dass Migrant:innen ihr Aufenthaltsrecht für die Bundesrepublik oftmals von deutschen Familienmitgliedern ableiten (§§ 27–36a AufenthG).

Zwar sieht das Aufenthaltsgesetz neben dem Aufenthalt zwecks Familiennachzug (§§ 27–36a AufenthG) weitere Aufenthaltzwecke wie Ausbildung (§§ 16–17 AufenthG), Erwerbstätigkeit (§§ 18a–18i AufenthG), völkerrechtliche, humanitäre oder politische Gründe (§§ 22–26, 104a, 104b AufenthG) sowie besondere Aufenthaltsrechte (§§ 37–38a AufenthG) vor. Laut einer Veröffentlichung des Statistischen Bundesamtes (Destatis 2014: 116–117) stellten jedoch im Jahr 2013 Aufenthaltstitel, die auf Basis familiärer Gründe (§§ 27–36a AufenthG) erteilt wurden, *mit Abstand die Mehrheit* der positiv beschiedenen Anträge dar.¹

Neben deutschen Bürger:innen können auch ausländische Migrant:innen ein Recht auf den Nachzug ihrer Familienmitglieder geltend machen, sofern sie selbst über einen stabilen (vorzugsweise unbefristeten) aufenthaltsrechtlichen Status verfügen und bestimmte wohnraum- und einkommensbezogene Voraussetzungen erfüllen (§ 29 AufenthG). Schließlich gilt der Schutz von Ehe und Familie nach Art. 6 Abs. 1 GG mit Einschränkungen auch für familiäre Beziehungen ausländischer Bürger:innen, die dauerhaft in Deutschland wohnhaft sind (§ 27 Abs. 1 AufenthG). Ein großer Teil des Familiennachzugs (§ 27 AufenthG) wird mit Referenz auf deutsche Bürger:innen erteilt. Zusammengefasst werden an dieser Stelle (a) die Aufenthaltstitel, die ausländischen Migrant:innen im Rekurs auf ihre deutschen Ehe- oder eingetragene Lebenspartner:innen (§ 28 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 AufenthG) erteilt werden, und (b) die Titel, die ausländische Elternteile von ihren deutschen Kindern ableiten (§ 28 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 AufenthG). Diese rechtliche Konstellation, in die ein deutsches Kind und mindestens ein nichtdeutscher Elternteil involviert sind, ist in Abbildung 3, Konstellation (b), dargestellt. Kapitel 10 diskutiert weiterführend eine Variation dieser Konstellation, nämlich die aufenthaltsrechtliche Beziehung zwischen einem *Ius-soli*-Kind und zwei ausländischen Elternteilen.

Die dritte mögliche Konstellation ist (c) die ausländerrechtlich relevante Beziehung zwischen einem ausländischen Kind und seinem

1 Auch neun Jahre später, im Jahr 2022, stellen die aus familiären Gründen erteilten Aufenthaltstitel einen gewichtigen Teil der insgesamt vergebenen befristeten Titel dar (Bundesministerium des Innern und für Heimat 2023: 210–211).

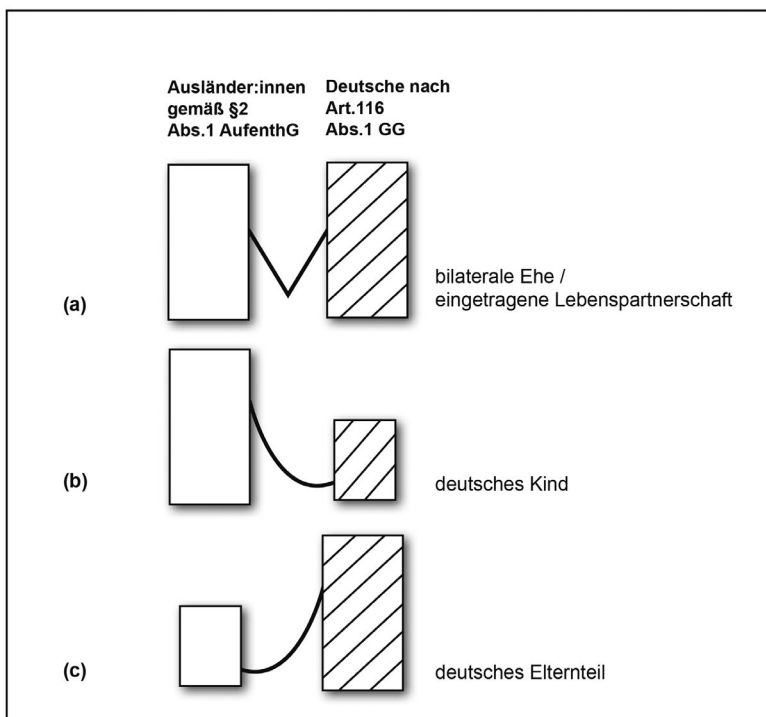


Abbildung 3: Aufenthaltsrechtliche Konstellationen mit deutschen Staatsbürger:innen (Skizze, Louban 2015)

Die Abbildung visualisiert drei mögliche aufenthaltsrechtliche Konstellationen zwischen deutschen und nichtdeutschen Staatsbürger:innen mit familiärer Verbindung: (a) ein bilaterales Paar, das rechtlich durch Ehe oder eingetragene Lebenspartnerschaft verbunden ist, (b) ein deutsches Kind mit einem ausländischen Elternteil sowie (c) ein deutscher Elternteil eines ausländischen Kindes.

deutschen Elternteil (§ 28 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 AufenthG) (siehe Abbildung 3, Konstellation c). Diese Konstellation wird in der weiteren Argumentation ausgespart. Allerdings seien die Hintergründe dieser außergewöhnlichen aufenthaltsrechtlichen Situation erläutert. Sie betrifft erwachsene Ausländer:innen, die einen Antrag auf deutsche Staatsangehörigkeit stellen und während der Bearbeitung des Antrags (die zwischen vier Monaten und mehreren Jahren dauern kann) Eltern eines Kindes werden. Da zum Zeitpunkt der Geburt beide Eltern rechtlich betrachtet Ausländer:innen (§ 2 Abs. 1 AufenthG) sind, kann auch ihr Kind nicht per *ius sanguinis* die deutsche Staatsbürgerschaft erhalten. Wird die Einbürgerung der Eltern kurz nach der Geburt ihres Kindes vollzogen, wird im Normalfall behördenintern darauf geachtet, dass »die Kinder

miteingebürgert werden«. Dennoch kommt es immer wieder (kurzzeitig) zu der unter (c) beschriebenen Konstellation deutscher Eltern eines ausländischen Kindes.

7.2 Vielfalt deutscher Staatsbürger:innen in der Ausländerbehörde

Deutsche Staatsbürger:innen, die sich in den Räumen der Ausländerbehörde im migrationsbürokratischen Fokus befinden, zeichnen sich durch eine Vielfalt aufenthaltsrechtlicher Hintergründe und Biografien aus.

Deutsche Familienmitglieder

Die Einreise und der Aufenthalt von Menschen nichtdeutscher Staatsangehörigkeit, die in familiärer Beziehung zu in der Bundesrepublik lebenden Personen stehen, wird in den Paragraphen 27 bis 36a AufenthG geregelt. Die in Deutschland lebenden Familienangehörigen können sowohl ausländischer (§ 30 AufenthG) als auch deutscher (§ 28 AufenthG) Staatsbürgerschaft sein. Diesen rechtlichen Konstellationen liegt der im deutschen Grundgesetz garantierte Schutz von Ehe und Familie (Art. 6 Abs. 1 GG) zugrunde. Im Folgenden konzentriert sich die Argumentation auf die in Deutschland lebenden deutschen Familienangehörigen ausländischer Antragsteller:innen.

Leiten Migrant:innen ihren Aufenthalt von einem deutschen Familienangehörigen ab, bedarf es mehr als einer *De-jure*-Referenz auf die jeweils deutschen Familienmitglieder. Auch eine zusätzliche auf Dokumenten und schriftlichen Nachweisen basierende *De-administrative*-Beweisführung ist nicht ausreichend. Nebst einer aufenthaltsrechtlichen Relevanz und der Darlegung des familiären Bezugs mit bürokratischen Artefakten muss das aktuelle Bestehen der Beziehung demonstriert werden. Der Nachweis der Aktualität dieser Beziehung, auf die sich der aufenthaltsrechtliche Status des ausländischen Familienmitglieds stützt, sei es die Ehepartner:in oder das eigene Kind, ist über die *persönliche* Anwesenheit der deutschen Bürger:innen in der Ausländerbehörde zu erbringen.

Da deutsche Staatsbürger:innen *de jure* nicht (routinemäßig) zu einer »Vorsprache« in die Ausländerbehörde vorgeladen werden können, wird die persönliche Anwesenheit der deutschen Familienangehörigen den Migrant:innen verpflichtend auferlegt. Erscheinen die deutschen Familienangehörigen, die deutsche Partner:in (Abbildung 3, Konstellation a) oder das deutsche minderjährige Kind (Abbildung 3, Konstellation b) *nicht* gemeinsam mit ihren ausländischen Familienmitgliedern zum

vereinbarten Termin, nehmen die Behördenmitarbeiter:innen dies zum Anlass, das Bestehen der familiären Beziehung und somit das Anrecht der ausländischen Person auf Aufenthalt in Deutschland infrage zu stellen.

In Bezug auf deutsche Kinder, von denen ausländische Elternteile ihren Aufenthaltsstatus ableiten, kann durch die Abwesenheit des deutschen Kindes bei der Vorsprache der ausländischen Eltern die Annahme entstehen, dass sich das deutsche minderjährige Kind gar nicht in Deutschland aufhält (siehe Kapitel 10). Hinsichtlich der bilateralen Partnerschaft kann bei Abwesenheit der deutschen Partner:in der Verdacht aufkommen, dass die deklarierte Beziehung nicht »echt« (siehe Kapitel 3) oder bereits beendet sein könnte. Infolge eines solchen Verdachtsmoments können die Mitarbeiter:innen der Ausländerbehörde den ausländerechtlichen Status der betroffenen Migrant:innen systematisch herabstufen oder das »Begehren« ganz ablehnen.

Nehmen die deutschen Familienmitglieder die indirekt ausgesprochene Vorladung hingegen wahr, werden sie im Rahmen ihrer bürokratischen Begegnung mit den Behördenmitarbeiter:innen durch die gleichen diskursiven und nichtdiskursiven migrationsbürokratischen Praktiken adressiert wie ihre nichtdeutschen Partner:innen oder Elternteile. Die Ergebnisse der migrationsbürokratischen Befragung dieser deutschen Bürger:innen werden anschließend – ebenso wie die Antworten der eigentlichen »Kunden« – in Form interner Vermerke in den »Ausländerakten« der betroffenen Migrant:innen erfasst (siehe Kapitel 3). Auf diese Weise werden die personenbezogenen Informationen deutscher Staatsbürger:innen in einen Teil des »Netz[es] des Schreibens und der Schrift« (Foucault 1975/2008: 895) eingepflegt, das *per definitionem* ausländischen Personen gewidmet ist.

Somit wird in der Ausländerbehörde nicht nur über die Migrant:innen eine identitätsbezogene »Unmasse von Dokumenten« (Foucault 1975/1977: 243) angefertigt. Auch die Lebensgestaltung der *deutschen* Ehepartner:innen und Kinder wird dokumentiert und migrationsbürokratisch fixiert. *Quod non est in actis, non est in mundo*, was nicht in den Akten ist, ist nicht in der Welt, weist die Prozessmaxime des Gerichts aus. Im Gerichtsprozess darf nur die Information von der Richter:in zwecks Urteilsbildung herangezogen werden, die sich in der Prozessakte befindet (Amtsermittlungsgrundsatz). Da der Weg zwischen Ausländerakte und Prozessakte im Falle einer Klage kurz ausfällt, kann im Umkehrschluss angenommen werden, dass das Wissen über das Leben deutscher Staatsbürger:innen, das in den Ausländerakten ihrer Angehörigen festgehalten wurde, in Gerichtsverfahren herangezogen werden kann.

Deutsche Staatsbürger:innen rücken auf diesem Weg systematisch in den Fokus der Mitarbeiter:innen der Behörde, die als Ort der formalisierten Begegnung des deutschen Staates mit Nichtbürger:innen konzipiert ist. Schließlich setzen die Mitarbeiter:innen der Ausländerbehörde

das Aufenthaltsrecht für *nichtdeutsche* Staatsbürger:innen nach § 71 Abs. 1 AufenthG um. Dieser paradox anmutende institutionelle Zugriff der deutschen *Ausländerbehörde* auf *deutsche* Staatsbürger:innen besteht darin, Informationen über ihre »Kunden« einholen und diese auf ihren Wahrheitsgehalt hin überprüfen zu müssen, ohne den Aussagen der eigentlichen »Kunden« vollständig trauen zu können (z. B. Affolter 2022, Borrelli 2022, D’Aoust 2018). Konfrontiert mit dieser Herausforderung, innerhalb recht kurzer Zeit und mit begrenzten Mitteln aktuelle Informationen über ihre nichtdeutschen »Kunden« generieren und in eine verwaltungsadäquate Form bringen zu müssen, entwickeln die Behördenmitarbeiter:innen vielseitige Lösungsstrategien.

Ein Teil der Lösung besteht für die Behördenmitarbeiter:innen darin, die migrationsbürokratischen Praktiken, mit denen sie ihre »Kunden« adressieren und subjektivieren (Foucault 1982, 1975/1977, Reckwitz 2006, 2008), auf die ausländischen und deutschen Familienmitglieder der Antragsteller:innen auszuweiten. Insbesondere bei der Ermittlung der Identität und der Lebensumstände ihrer »Kunden« griffen Behördenmitarbeiter:innen regelmäßig auf Informationen der rechtlich involvierten *deutschen Familienmitglieder* zurück.

Der migrationsbürokratische Fokus auf deutsche Ehepartner:innen (siehe Abbildung 3, Konstellation a) bot sich diesbezüglich an, da die aufenthaltsrechtlich involvierten deutschen Bürger:innen weitaus mehr deutsche Nachweise eines erwachsenen Lebens (z. B. Einkommensnachweise, Mietvertrag, Bankunterlagen) vorweisen konnten als ihre ausländischen Partner:innen. Zudem ging mit der Eheschließung die Anfertigung einer Urkunde einher, die sich auf beide Personen bezog. Erfolgte die Ausstellung der Heiratsurkunde durch ein deutsches Standesamt, gingen die Mitarbeiter:innen der Ausländerbehörde oft davon aus, dass der standesamtlichen Eheschließung eine intensive Identitätsprüfung beider Parteien vorausgegangen ist. Die Existenz zusätzlicher Dokumente, die von deutschen Behörden wie dem Standesamt ausgestellt wurden, ermöglichte den Mitarbeiter:innen der Ausländerbehörde einen weiteren Abgleich mit den Informationen, die sie von ihren »Kunden« erhalten haben. Der Abgleich der Daten – Kern der migrationsbürokratischen Prüfung (siehe Kapitel 3) – war somit für die Mitarbeiter:innen der Ausländerbehörde durch den Rückgriff auf Dokumente des Standesamts und weiterer deutscher Behörden einfacher umzusetzen.

Zusätzlich zur grundsätzlichen Echtheit ihrer bilateralen Ehe oder Lebenspartnerschaft müssen »Kunden« auch die *Aktualität* ihrer ausländerrechtlich relevanten Beziehungen belegen. Bilaterale Paare müssen das aktuelle Bestehen ihrer Paarbeziehung schriftlich in Formularform erklären (siehe Kapitel 3). Zwar erhalten sie das Formular in der Ausländerbehörde und oftmals von der jeweiligen Behördenmitarbeiter:in, die ihren »Fall« bearbeitet. Die Herstellung des entsprechenden

beweistragenden migrationsbürokratischen Artefakts fällt jedoch in den Aufgabenbereich der »Kunden«.

Migrationsbürokratische Gültigkeit haben Erklärungen dieser Art jedoch nur, wenn die Unterschrift der involvierten Partner:innen in Anwesenheit einer Behördenmitarbeiter:in geleistet wird. Diese Vorschrift ermöglicht es den Mitarbeiter:innen, dem behördlichen Imperativ der Aktualität administrativer Artefakte bei vorangehender Identitätskontrolle der Unterschreibenden gerecht zu werden. Zudem erlangt das in Anwesenheit der Behördenmitarbeiter:innen unterzeichnete Dokument dadurch juristischen Wert. Bei Rechtsstreitigkeiten können Dokumente, die in Anwesenheit einer Behördenmitarbeiter:in unterzeichnet wurden, vor Gericht verwendet werden. Die identitätsbezogene »Unmasse von Dokumenten« (Foucault 1975/1977: 243), die Behördenmitarbeiter:innen über Jahre und teilweise Jahrzehnte hinweg in das bestehende »Netz des Schreibens und der Schrift« (Foucault 1975/2008: 895) einspeisen, wird nicht nur in Bezug auf die antragstellenden Migrant:innen angefertigt, sondern auch für ihre deutschen Ehepartner:innen. Praktiken der aufenthaltsrechtlichen »Schriftmacht« (Foucault 1975/1977: 244) werden sichtbar auch auf deutsche Bürger:innen ausgerichtet.

Im Sinne der migrationsbürokratischen Prüfung erfüllt die interaktive Praktik des Unterzeichnens durch beide Ehepartner:innen *in persona* eine weitere Funktion. Schließlich biete diese Situation, so die Behördenmitarbeiter:innen, die Möglichkeit, sich »selbst« davon zu überzeugen, dass sich das involvierte deutsche Familienmitglied zum betreffenden Zeitpunkt in Deutschland aufhält. Ein Aufenthaltsrecht für die Bundesrepublik Deutschland können die ausländischen Antragsteller:innen von ihren deutschen Familienmitgliedern nämlich nur unter der Voraussetzung ableiten, dass das deutsche Familienmitglied selbst dauerhaft in Deutschland »aufhältig ist«:

Die Sachbearbeiterin, Frau Gabisch, in deren Büro meine heutige teilnehmende Beobachtung stattfindet, erwartet ein Ehepaar. Er sei Deutscher und sie Ausländerin, erklärt sie mir und tippt eine Nummer in die Aufrufanlage.

Die Tür geht auf, zaghaft kommt eine Frau herein. »Ist ihr Mann auch da?«, möchte Frau Gabisch wissen, noch bevor die Frau sich setzen kann, »der muss auch kommen«. Die Frau verlässt das Bürozimmer wieder. Kurze Zeit später sitzen sich das Ehepaar und die Behördenmitarbeiterin gegenüber und besprechen ausstehende Angaben zur Eheerklärung, die das Paar zuvor im Warteraum ausgefüllt hat.

Frau Gabisch: ... Hier hinten müssten Sie noch bitte ankreuzen, ob Sie schon mal getrennt gelebt haben oder nicht).

Mann (deutscher Staatsbürger): Wir beide?

Frau Gabisch: Ja, außer jetzt die Zeit, wo sie (die ausländische Frau) noch im Ausland gelebt hat, das ist damit nicht gemeint, sondern ... ob Ihre Ehe schon mal ... im Argen lag, sag ich mal ...

Mann: Nein.

Frau Gabisch: Dass Sie getrennt waren, sozusagen.

Mann: Nein ... wenn, dann müssten wir ankreuzen?

Frau Gabisch: Wenn, dann müssen sie's ankreuzen und die Zeit ›von bis‹ sagen. Ansonsten halt einfach ... äh ... dass sie *nicht* getrennt gelebt haben. Das müsste sie dann also hier ankreuzen (zeigt auf bestimmte Spalte im Antrag), dann darf sie auch hier unterschreiben. Und das ist Ihr Blatt, dann müssten Sie dann hier ... ähm ... einmal unterschreiben und das hier auch ankreuzen. (...) Dann bräuchte ich einmal den Pass (ihrer ausländischen Frau) und Ihren (deutschen) Ausweis, bitte. Mh, dankeschön. Soooo, den Antrag (...) Gut, hier ist noch die Frage: ›Wird ein ständiger Wohnsitz außerhalb der Bundesrepublik Deutschland beibehalten?‹

Mann: Also, wir werden in Deutschland leben.

Frau Gabisch: Okay, also nicht? ... Mh, dann kreuze ich noch ...

Mann: Die Frage habe ich auch nicht kapiert, ganz ehrlich gesagt ...

Frau Gabisch: Ja, deswegen ... ach so, hier ›Vorgesehener Aufenthalt in der Bundesrepublik Deutschland‹, das ist ihre jetzige Adresse einfach ... ja, das wäre also dann ... Sooo ... ›Zweck des Aufenthalts in Deutschland?‹ Ist ... nennt sich bei uns ›Familienzusammenführung‹.

Mann: Okay.

Frau Gabisch: Zu ihrem ... zum Ehemann, ne?! Die beabsichtigte Dauer des Aufenthalts?

Mann: Also ... ich bin halt deutscher Bürger ...

Frau Gabisch: (Aufenthalt) von jetzt für immer?!

Mann: Ja.

Den ›Zweck des Aufenthalts in Deutschland‹ ließen viele »Kunden« aus, sagt Frau Gabisch in meine Richtung und erklärt der vor ihr sitzenden Frau, dass die Ehe mit einem Deutschen den Zweck ihres Aufenthalts in Deutschland darstellt. (...)

Am Ende dieser Begegnung verweist die Sachbearbeiterin darauf, dass auch bei der Antragstellung zur Verlängerung des aktuellen Aufenthaltstitels erneut beide Ehepartner:innen erscheinen müssen. »Wenn sie dann noch zusammen sind«, fügt sie bei der Verabschiedung erklärend in meine Richtung hinzu.

(Beobachtungsprotokoll *Zweck des Aufenthalts in Deutschland*, ABH Berlin, 2013, AL)

Die Koppelung von Aufenthaltsrechten an eine familiäre Beziehung zu deutschen Staatsbürger:innen weitetet den Fokus der migrationsbürokratischen Prozessierung unweigerlich über die Grenzen der Nichtmitgliedschaft im Sinne Torpeys (2000: 158) aus. In der Konsequenz wird eine Dokumentation über deutsche Staatsbürger:innen produziert und mindestens so lange einer fortwährenden migrationsbürokratischen Prüfung und Prozessierung unterzogen, wie sie mit ihren ausländischen Partner:innen »noch zusammen sind«.

Das hier Dargelegte greift die beobachtete Entwicklung auf, dass migrationsbürokratische Praktiken ausgedehnt werden und dann lange Bestand haben können. Infolge der Expansions- und Persistenztendenz migrationsbürokratischer Praktiken schreitet die Adressierung deutscher Staatsbürger:innen mittels nationaler migrationsbürokratischer Praktiken stetig voran. Bereits die Intensität der verwaltungstechnischen Aufmerksamkeit, die deutschen Familienangehörigen ausländischer Antragsteller:innen zukommt, bedarf einer fortwährenden rechtlichen und ethischen Revision. Umso problematischer erscheint die Speicherung von personenbezogenen Daten deutscher Bürger:innen, die ausschließlich privat und unterstützend einzelne »Kunden« der Ausländerbehörde zu Vorsprachen begleiten, wie im Folgenden dargelegt wird.

Deutsche Begleitpersonen ohne familiäre und rechtliche Verbindung

»No government enjoys the absolute trust of its citizens; arguably, none should«, postulieren Mishler und Rose (1997: 418). Reziprok verweisen auch Behördenmitarbeiter:innen regelmäßig darauf, dass die von »Kunden« bereitgestellten Informationen »mit Vorsicht zu genießen« seien. Ferner sei es angebracht, auch bei den Aussagen »ihrer« Begleitpersonen »Vorsicht walten zu lassen« – seien es deutsche Familienmitglieder oder ebenfalls ausländische Staatsbürger:innen mit ähnlicher ausländerrechtlicher Falllage (siehe hierzu auch Louban 2011: 20–22). Auch bei Äußerungen deutscher Begleitpersonen *ohne* familiäre oder anderweitig rechtlich relevante Verbindung zu den antragstellenden Migrant:innen, zum Beispiel bei einer Wohn- und Bedarfsgemeinschaft, müsse man sich vorsehen, erklären die Behördenmitarbeiter:innen.

Diesem artikulierten Gefühl der Unsicherheit begegnen die Behördenmitarbeiter:innen, indem sie auf eine in ihrem Arbeitsalltag bewährte migrationsbürokratische Praktik zurückgreifen: die Aufnahme der Personaldaten in Form einer (digitalen) Ausweiskopie. Ob diese Vorgehensweise juristisch (und ethisch) legitim ist, kann gegebenenfalls später vor Gericht geklärt werden. Für den Moment besteht die Notwendigkeit einer zeitnahen Handlung, die für die Behördenmitarbeiter:innen verwaltungstechnische Sicherheit herstellt. Mit der Zeit wird diese migrationsbürokratische Praktik regelmäßig wiederholt (H. Schäfer 2016, Reckwitz 2003), auch von anderen Behördenmitarbeiter:innen. Die Aufnahme personenbezogener Daten deutscher Staatsbürger:innen durch *state agents*, die für die migrationsbürokratische Prozessierung nicht-deutscher Bürger:innen verantwortlich sind, wird zur einer der »Verhaltensroutinen« (Reckwitz 2003: 285), die dem Arbeitsalltag der Behördenmitarbeiter:innen Ordnung verleiht. Damit tragen die Mitarbeiter:innen der Ausländerbehörde dazu bei, dass sich diese Praktik mehr und mehr auf Bürger:innen der Bundesrepublik ausdehnt.

Die gängige Erklärung der Behördenmitarbeiter:innen auf meine Nachfrage lautete, man »fange mit den Kopien nichts an«, solange besagte Begleitperson »keinen [ausländerrechtlich relevanten] Anlass dazu gibt«. Bereits in den Jahren 2012 und 2013 erschien diese Vorgehensweise rechtlich zumindest bedenklich. Spätestens seit dem Inkrafttreten der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) im Jahr 2018 wird allerdings auch Behörden der Grundsatz der fairen und rechtmäßigen Verarbeitung, Zweckbindung und Minimierung der Daten auferlegt (Art. 5 DSGVO).

Das Bewusstsein über die Risiken einer solchen institutionalisierten Akkumulation an Daten durch Personen, die mit der Verwaltung und Aufsicht einer anderen Personengruppe beauftragt sind, reicht tief in die Gesellschaft. Dies ist auch daran erkennbar, wie gängig dieses Motiv in der populärkulturellen Literatur ist. Seien es »Seminarräume, Krankenhäuser, Arztpraxen, Büros, öffentliche Gebäude« (Goebel 2007: 66) – all diese Räume haben nicht nur gemein, dass sie »perfekt ausgeleuchtet und nicht zu übersehen« (Goebel 2007: 66) sind, sondern sie zeichnen sich zudem durch eine exzessive Berichtskultur aus. Was Foucault (1982, 1975/2008) in einer historischen Analyse aufdeckt, setzt Joey Goebel literarisch um. In seinem berühmten Roman *Vincent* (2007, Originaltitel *Torture the Artist*) heißt es bezüglich des Geschehens in der zentralen schulischen Institution der Handlung:

»Jeder Pflichtfach-Lehrer war gehalten, am Ende des Schuljahres über jeden einzelnen Schüler einen Verhaltensbericht zu schreiben. Die Schüler ahnten nicht, daß ihr Verhalten aktenkundig wurde, und die Lehrer wußten nicht, warum sie es dokumentierten« (Goebel 2007: 37).

Wie in der literarischen Fiktion kann auch im realen bürokratischen Leben davon ausgegangen werden, dass mit der Zeit gewiss eine ins Unglück (Goebel 2007: 11–13) führende Verwertung dieser Information gefunden wird. Doch nur im Roman ist dies eine Garantie für Schöpfer-tum (Goebel 2007).

Das routinierte Einspeisen personenbezogener Daten deutscher Staatsbürger:innen in die Ausländerakten von Menschen, mit denen sie in keinerlei rechtlichem Zusammenhang stehen, verdeutlicht, dass (migrations-)bürokratische Praktiken höchst mobile soziale Konstrukte sind. Oftmals aus verwaltungsbezogenen Not- oder Dringlichkeitssituationen heraus entstanden, bahnen sie sich ihren Weg »als Wiederholung« (H. Schäfer 2016: 137) in das gängige Repertoire der Behördenmitarbeiter:innen, ohne vorab einer rechtlichen oder ethischen Prüfung unterzogen worden zu sein. Einmal in den Bestand der Migrationsbürokratie von Behördenmitarbeiter:innen eingegangen, tendieren sie dazu, sich dort beharrlich zu halten.

Die Persistenz migrationsbürokratischer Praktiken ist bereits an anderer Stelle diskutiert worden, sei es als Akt der Abgrenzung der Behördenmitarbeiter:innen im direkten »Kundenkontakt« gegenüber ihren Vorgesetzten im mittleren Management (siehe Kapitel 5, auch Bell/Hill 2023), sei es als Demonstration ihrer Kompetenz, die sie aus ihrer Arbeitserfahrung auf *Street-Level*-Ebene schöpfen (Kapitel 4 und 5). Auch die Expansionsstendenz migrationsbürokratischer Praktiken steht in der vorliegenden Arbeit im Fokus. Kapitel 8 und 9 zeigen auf, wie sich migrationsbürokratische Praktiken über unterschiedliche Fallkonstellationen und Unterabteilungen einer Behörde ausdehnen, während in Kapitel 10 dargelegt wird, wie sich einzelne migrationsbürokratische Praktiken über behördliche Grenzen hinweg ausweiten können.

Die *de jure* zumindest fragliche und *de facto* regelmäßige Anwendung migrationsbürokratischer Praktiken, die für die Kontrolle, Prüfung und Prozessierung nichtdeutscher Personen vorgesehen sind, auf deutsche Staatsbürger:innen zeigt, wie schleichend, unkontrolliert, unreguliert und (rechtlich) unbemerkt bürokratische Praktiken sich ausgehend von einer spezifischen Adressat:innengruppe (nichtdeutsche Staatsbürger:innen) bis zur juristisch entgegengesetzten Bevölkerungsgruppe (deutsche Staatsbürger:innen) ausweiten können. Die bürokratischen Praktiken des »othering« (z. B. S. Hall 1994) richten sich nunmehr auch auf die »in membership terms« (Torpey 2000: 158) eigenen nationalen Individuen. Im Alltag der Ausländerbehörde ließ sich teilnehmend beobachten, wie die undifferenzierte Adressierung von nichtdeutschen und deutschen Staatsbürger:innen durch migrationsbürokratische Praktiken auch eine Unklarheit hinsichtlich des eigenen staatsbürgerlichen Status produzieren kann, wie der folgende Abschnitt aufzeigt.

Deutsche wider Kenntnis

Die Wahrnehmung der Grenze der Zugehörigkeit zum rechtlichen Status der deutschen Staatsbürgerschaft verschimmt insbesondere für Menschen, die über eine Historie als ausländische Bürger:innen in Deutschland verfügen. Ihre alltäglichen Erfahrungen haben sie gelehrt, dass ein bürokratischer Mehraufwand für die Bestreitung ihres Alltags in Deutschland zu leisten ist. Sie benötigen »mehr Papier als Deutsche«, so eine Migrantin, um sich auszuweisen, für die Anmietung einer Wohnung, für eine Eheschließung, die Registrierung ihrer neu geborenen Kinder oder den formalen Prozess der Aufnahme einer Arbeitnehmer:innentätigkeit. Dieses Wissen um eine höhere Prozessierungsintensität übersetzen sie in einen pragmatischen Ansatz im Umgang mit der Administration ihres eigenen Lebens, indem sie »mehr Papier«, mehr Dokumente, Formulare, Kopien, Stempel und »Aufkleber«² routiniert akkumulieren.

Mit der regelmäßigen Wiederholung dieser bürokratischen Schritte geht die Internalisierung entsprechender diskursiver und nichtdiskursiver bürokratischer Praktiken einher, die in ihrer Anwendung über etwaige juristische Statusänderungen vom »Ausländer« (§ 2 Abs. 1 AufenthG) zum »Deutschen« (Art. 116 GG) weit hinausgehen. Wie weit diese gelebte Unschärfe juristischer Grenzen in die internalisierten Alltagspraktiken aufseiten der Migrant:innen hineinreichen kann, verdeutlicht die folgende Vignette:

In der Unterabteilung der heutigen Forschungseinheit ist es üblich, dass eine überdurchschnittlich qualifizierte Mitarbeiterin die Anfragen der eintreffenden Migrant:innen (noch vor der Begegnung mit Registraturmitarbeiter:innen) vorsortiert. Eine Begegnung mit dieser Mitarbeiterin vollzieht sich für die Migrant:innen meist in Form einer kurzen Frage-Antwort-Interaktion und dem obligatorischen Blick in den Pass der vorsprechenden Migrant:innen.

Eine junge Frau tritt an den provisorisch aufgebauten Stehtisch der Mitarbeiterin heran und fragt, wo sie einen Aufenthaltstitel

- 2 Als »Aufkleber« wird die zum Zeitpunkt der Forschung gängige Art der ausgestellten Aufenthaltstitel bezeichnet. Hierbei wird ein Klebeetikett im Pass des Ausländers angebracht. Obwohl der elektronische Aufenthaltstitel (eAT) mit zertifiziertem Chip in Form einer Plastikkarte offiziell bereits zum 1. September 2011 eingeführt worden ist (Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften 2002), nimmt die Umstellung Zeit in Anspruch. In Abhängigkeit von der Auslastung eines Sachgebiets und der anstehenden Reisepläne der Migrant:innen variierte die Form der ausgestellten Aufenthaltserlaubnisse als »Aufkleber oder Karte«. Bis zum 31.08.2021 waren beide Arten der Aufenthaltstitel gültig; danach ist laut genannten Verordnungen ausschließlich der eAT anzuerkennen.

beantragen kann. Mit einer routinierten Handbewegung nimmt die Behördenmitarbeiterin den Pass der Vorsprechenden entgegen.

Ein zügiger Abgleich der Information im Ausweisdokument mit dem entsprechenden Datensatz der behördlichen Datenbank führt zu folgender Feststellung: »Sie sind Deutsche.« Mit dieser Äußerung scheint das Gespräch für die Mitarbeiterin beendet zu sein. Sie wendet ihren Oberkörper von der Frau ab und hält Ausschau nach der nächsten vorsprechenden Person.

Die Erwiderung der jungen Frau bewegt die Mitarbeiterin dazu, sich ihr erneut zuzuwenden: »Ich brauche den Aufkleber für meine Ausbildung. Sonst kann ich nicht anfangen«, lautet der Einwand der jungen Frau.

Die Behördenmitarbeiterin antwortet: »Sie sind Deutsche, Sie sollten hier eigentlich gar nicht sein.«

Die junge Frau setzt erneut zur Erklärung ihrer Situation an: »Aber ich brauche das für die Ausbildung ...«

Die Mitarbeiterin unterbricht sie mit den Worten: »Ich kann nichts für Sie tun. Sie sind Deutsche.«

Die junge Frau sagt, dass sie »nun nicht weiß«, was sie »tun soll«. »Gar nichts, nach Hause gehen«, schlägt die Behördenmitarbeiterin vor. »Hier steht, dass Sie Deutsche sind«, wiederholt sie erneut mit Verweis (einer Handgeste) auf den zuvor aufgerufenen Datensatz der Frau.

(Vignette *Deutsche wider Kenntnis*,
ABH Berlin, 2013, AL)

Die junge Frau trat jedoch nicht den Weg nach Hause an. Ein wenig verloren stand sie da. Unsicherheit und Verzweiflung zeichneten sich immer deutlicher in ihrer Mimik ab. Dies bewegte die Mitarbeiterin, der sich bereits dem nächsten vorsprechenden Migrant zugewandt hatte, dazu, nochmals innezuhalten und der jungen Frau ihre Situation für sie verständlicher zu erklären.

Im Zuge ihrer Erläuterung stellte sich heraus, dass die junge Frau bereits vor einigen Jahren eingebürgert worden sein muss und daher längst im Besitz der deutschen Staatsbürgerschaft war. In Unkenntnis ihrer rechtlichen Statusänderung nutzte sie im Alltag jedoch nach wie vor durchgehend ihren ausländischen Reisepass mit dem darin eingeklebten, bis vor Kurzem noch gültigen Aufenthaltstitel.

Als mögliche Erklärung dafür, dass die junge Frau nicht um ihren staatsbürgerlichen Status wusste, führte die Mitarbeiterin an, dass die Frau laut

behördlichem Datensatz bereits im Kindesalter eingebürgert worden sei und sich aus diesem Grund wohl nicht mehr daran erinnern könne. Eventuell wurde ihre Einbürgerung von ihren Eltern ohne ihr Wissen vorgenommen. »Fragen sie mal bei Ihren Eltern nach«, schlug die Mitarbeiterin vor.

Weshalb die junge Frau noch im Besitz ihres ausländischen Reisepasses mit gültigem Aufenthaltstitel war, konnte innerhalb der Interaktion nicht geklärt werden. Im Normallfall wird bei der Annahme der deutschen Staatsbürgerschaft die ursprüngliche Staatsbürgerschaft inklusive aller dazugehörigen Ausweisdokumente aufgegeben. Im Fall einer von deutscher Seite tolerierten Mehrstaatlichkeit wird der bislang gültige Aufenthaltstitel für die Bundesrepublik ungültig gestempelt.

Die dargelegte bürokratische Begegnung zwischen einer deutschen Staatsbürgerin und einer Behördenmitarbeiterin zeigt auf, dass Mitarbeiter:innen der Ausländerbehörde die nationalstaatliche Grenze nicht nur nach außen, gegenüber ausländischen Antragsteller:innen vertreten, sondern auch nach innen stützen. Diejenigen, die »out« in membership terms« (Torpey 2000: 158) sind, können sich um eine Mitgliedschaft bewerben. Wer hingegen längst Mitglied ist, darf die nationalstaatliche Aufteilung in Mitglieder und Nichtmitglieder nicht irritieren. Andernfalls sind es die *street-level bureaucrats*, die diese Irritation umgehend unterbinden.

Es zeigt sich, dass die Mitarbeiter:innen der Ausländerbehörde in ihrer Funktion als *state agents* auf Ebene der *street-level bureaucracy* eine *zweifache* Sicherung der nationalstaatlichen Mitgliedschaftsgrenze verantworten. Einerseits gilt es die äußere Grenze zu reproduzieren, indem sie durch eine selektierte zweckbezogene Ausgabe des Aufenthaltsrechts entscheiden, wer drinnen ist und wer draußen. Andererseits gilt es, nationalstaatliche Unschärfen, die durch die eigenen Mitglieder produziert werden könnten, abzuwenden und auf diese Weise die nationalstaatliche Grenze von innen immer wieder herzustellen.³

Ehemalige Deutsche

Eine weitere Kategorie von »Kunden« der Ausländerbehörde sind sogenannte ehemalige Deutsche nach § 38 Abs. 1 AufenthG, wie mir eine Behördenmitarbeiter:in erläuterte:

- 3 Analoge Situationen konnte ich in der Einbürgerungsbehörde beobachten. Menschen französischer und polnischer Staatsbürgerschaft, die aus an Deutschland angrenzenden Gebieten kamen und sich um eine Einbürgerung bemühten, hatten stets einen bürokratischen Mehraufwand. Dieser lag darin begründet, dass sie zunächst nachweisen mussten, dass sie nicht deutscher Abstammung sind, bevor ihnen eine Einbürgerung offenstand. »Wir können doch nicht Deutsche einbürgern«, lautete die Erklärung der Mitarbeiter:innen der Behörde.

Also wir haben ja nur Leute hier, die *Ausländer* sind. Oder *wieder* Ausländer sind. Was nicht so ... Leute, ehemalige Deutsche hatten sie jetzt noch nicht (...) Die kommen auch nicht so häufig vor. Eigentlich (sind wir) schon ziemlich durch mit der Welle. Aber hatten wir letztens auch ... Die älteren Leute, die die deutsche Staatsbürgerschaft wieder abgeben. Wieder (Bezeichnung der ehemaligen Staatsangehörigkeit) werden. Aber vielleicht, wenn sie noch ein bisschen hier sind, vielleicht haben wir mal so 'nen Fall. Wo wir Sie dann wieder dazu bitten können oder so.

(Interviewausschnitt,
ABH Berlin, 2013, AL)

Die Konstellation, die die Mitarbeiter:in beschreibt, bezieht sich auf Menschen, die lange Zeit im Status von Ausländer:innen in Deutschland gelebt hatten und zu einem bestimmten Zeitpunkt durch Einbürgerung zu deutschen Staatsbürger:innen wurden. Im fortgeschrittenen Lebensalter entschlossen sich diese Menschen aus unterschiedlichen Gründen, erneut ihre ursprüngliche Staatsbürgerschaft anzunehmen. Im Zuge dieses nochmaligen Wechsels ihrer Staatsangehörigkeit müssen sie auf die deutsche Staatsbürgerschaft verzichten (§ 18–24 StAG).

Bestand weiterhin der Wunsch nach einem dauerhaften Aufenthalt in Deutschland, wurde für sie die Beantragung eines Aufenthaltstitels in der Ausländerbehörde unumgänglich. Meist erteilen die Behördenmitarbeiter:innen in solchen Fällen den »Aufenthaltstitel für ehemalige Deutsche« (§ 38 Abs. 1 AufenthG).

Im Jahr 2013 konnten sich zum ersten Mal auch *junge Erwachsene* systematisch in der Kategorie der »ehemaligen Deutschen« (§ 38 Abs. 1 AufenthG) wiederfinden. Hintergrund dieser Gegebenheit war das Erreichen der Optionsfrist durch die erste Kohorte der sogenannten »Optionskinder« (z. B. König 2013, siehe auch Worbs 2014: 98, 120). Unter diesen Begriff fassten Politik und Medien zwei Personengruppen: (a) Kinder, die nach dem 01.01.2000 geboren wurden und trotz ausländischer Eltern *per ius soli* die deutsche Staatsbürgerschaft erhielten (§ 4 Abs. 3 StAG), und (b) Kinder, die zwischen dem 02.01.1990 und dem 31.12.1999 geboren wurden und im Jahr 2000 nach § 40 b StAG im Alter *von unter zehn* Jahren eingebürgert werden konnten. Beide Rechtsvorgänge waren an aufenthaltsrechtliche Voraussetzungen (§ 4 Abs. 3 Satz 1 StAG) für mindestens einen Elternteil gebunden.

Im Jahr 2013 erreichten die im Jahr 1990 geborenen und im Alter von neun Jahren nach § 40b StAG Eingebürgerten als erste Kohorte der »Optionskinder« das Alter von 23 Jahren (z. B. König 2013). Bis zum Erreichen des 23. Lebensjahrs hatten sie die Möglichkeit, sich *für* oder *gegen* die Beibehaltung ihrer deutschen Staatsbürgerschaft zu entscheiden. Manche der jungen Erwachsenen, die sich für ihre ausländische(n)

Staatsbürgerschaft(en) entschieden, verzichteten aktiv auf ihre bislang vorhandene deutsche Staatsbürgerschaft. Andere junge Erwachsene versäumten es, rechtzeitig ihrer Optionspflicht nachzukommen und verloren von Amts wegen ihre deutsche Staatsbürgerschaft (§ 29 Abs. 6 StAG).

Sowohl die jungen Erwachsenen, die ihre deutsche Staatsbürgerschaft selbstbestimmt durch einen Antrag auf Entlassung (§§ 18–24 StAG) oder Verzicht (§ 26 StAG) abgelegt hatten, als auch diejenigen, die ihre deutsche Staatsbürgerschaft verloren hatten (§ 29 Abs. 6 StAG), hatten nun den rechtlichen Status von Ausländer:innen (§ 2 Abs. 1 AufenthG). Beabsichtigten sie, ihren Lebensmittelpunkt in Deutschland beizubehalten, mussten sie den Weg in die Ausländerbehörde antreten, um einen Aufenthaltstitel zu beantragen.

Im Jahr 2014 wurde die Optionspflicht überarbeitet. Konnte ein Bezug zur Bundesrepublik nachgewiesen werden (§ 29 StAG in der ab 20.10.2014 geltenden Fassung), erhielten *Ius-soli*-Deutsche das Recht, sowohl die deutsche als auch die ausländische(n) Staatsbürgerschaft(en) ihrer Eltern beizubehalten. Kapitel 10 setzt sich mit der Spezifik der Bedingungen auseinander, unter denen die Bundesrepublik eine Mehrstaatlichkeit explizit für diese Bevölkerungsgruppe toleriert. Auch der rechtlichen Ausdifferenzierung der *Ius-soli*-Deutschen in unterschiedliche Kategorien wird dort nachgegangen. An dieser Stelle gilt es, die faktische Ausdifferenzierung der rechtlichen Kategorie der »ehemaligen Deutschen« (§ 38 AufenthG) festzuhalten, die aus dem Auslaufen der Frist für die erste Kohorte der optionspflichtigen Deutschen resultierte.

7.3 Zusammenfassung

Dieses Kapitel setzte sich mit dem Umstand auseinander, dass nicht nur Migrant:innen, die einen Antrag auf Aufenthaltsrecht in Deutschland stellen, durch die Mitarbeiter:innen der entsprechenden Behörde migrationsbürokratisch prozessiert werden, sondern auch deutsche Staatsbürger:innen betroffen sind. Beschrieben wurden die unterschiedlichen rechtlichen und migrationsbürokratischen Hintergründe, die dazu führen, dass deutsche Staatsbürger:innen sich in der Einbürgerungs- und Ausländerbehörde, aber auch in Integrationskursen und Migrationsberatungsstellen einfinden.

In einer erneuten Fokussierung auf die Geschehnisse in der Ausländerbehörde wurde gezeigt, wie unterschiedlich die Gründe für deutsche Bürger:innen sein können, sich migrationsbürokratischen Prozessen zu unterziehen. Die Adressierung deutscher Staatsbürger:innen mittels migrationsbürokratischer Praktiken birgt zweierlei Schlussfolgerungen. Zum einen wird deutlich, dass bei Bedarf der Wirkungsraum

migrationsbürokratischer Praktiken ausgeweitet wird, ohne dass eine Reflexion über diese Bewegung erfolgt. Zum anderen offenbart die migrationsbürokratische Adressierung deutscher Staatsbürger:innen eine Ausdifferenzierung – wenn nicht sogar Aushöhlung des *de jure* klaren Status der deutschen Staatsbürgerschaft. Zwar ist ihr juristischer Status eindeutig ein ›in‹, doch in der Praxis wird dies nicht zwangsläufig umgesetzt, sodass die Frage »who is ›in‹ and who is ›out‹ in membership terms« (Torpey 2000: 158) auch für deutsche Staatsbürger:innen faktisch nicht abschließend geklärt zu sein scheint.

Bemerkenswert ist, dass dieses Phänomen weder vom Gesetz beachtet noch in seinem Ausmaß während des Gesetzgebungsprozesses vorhergesehen wurde. Vielmehr resultiert die systematische Infragestellung der deutschen Staatsbürgerschaft durch Mitarbeiter:innen der Ausländerbehörde aus der Unmöglichkeit, die sie erfahren, den ihnen per Aufenthaltsgesetz übertragenen Prüfauftrag, ohne diesen Behelfsweg, auszuführen.

In kultur- und sozialwissenschaftlichen Analysen wurde dieser Phänomenbereich bislang ebenso vernachlässigt wie in gesellschaftspolitischen Debatten. Insofern setzt das Kapitel einen Grundstein für die fachliche und gesellschaftliche Auseinandersetzung mit dieser – angesichts der besonderen historischen Verantwortung insbesondere für die Bundesrepublik – höchstrelevanten Beobachtung.

Dieses Kapitel beendet die zweite Sektion der vorliegenden Arbeit, die sich mit den zentralen Akteur:innen der Migrationsbürokratie auseinandersetzt: Mitarbeiter:innen, die in der Migrationsbürokratie (hier: Ausländerbehörde) tätig sind, Migrant:innen und deutsche Staatsbürger:innen. Zunächst wurde die Spezifik innerbehördlicher interpersoneller und interhierarchischer Dynamiken offengelegt, die von außen nicht ersichtlich sind, sich jedoch auf die Ausgestaltung migrationsbürokratischer Prozessierung von Migrant:innen in der Berliner Ausländerbehörde auswirken. Es wurden die unterschiedlichen Arten der Positionierung von auf *Street-Level*-Ebene tätigen Mitarbeiter:innen (a) gegenüber antragstellenden »Kunden« und (b) gegenüber ihren Vorgesetzten im mittleren Management betrachtet. Mit Blick auf eine besondere Altersstruktur der Mitarbeiter:innen im »Kundenkontakt« sowie auf ihre migrationsbürokratische (für die Migrant:innen konsequenzenreiche) Tätigkeit ist dargelegt worden, inwiefern diese Behördenmitarbeiter:innen eine starke Position gegenüber ihren direkten Vorgesetzten unterhalten und welche weder vorhergesehenen noch intendierten Folgen damit einhergehen.

Das anschließende Kapitel bot einen Einblick in das Entstehen von Komik innerhalb migrationsbürokratischer Begegnungen zwischen Mitarbeiter:innen der Berliner Ausländerbehörde und ihren »Kunden«. Im Rahmen der Ausführungen wurde deutlich, dass Mitarbeiter:innen der Ausländerbehörde zwar regelmäßig positive Begegnungen mit

Migrant:innen erleben, diese jedoch vom Narrativ der stets »stressigen« Interaktion mit Migrant:innen überschattet werden. Herausgearbeitet wurden zudem die paradoxen Spezifika des Authentizitätsimperativs, dem Migrant:innen im Kontext der Ausländerbehörde begegnen: Einerseits müssen sie ihre Zugehörigkeit zu einer ihnen gegebenenfalls unbekanntem Personengruppe präsentieren, wobei sie bestenfalls auf die Darstellung ihrer individuellen Spezifika verzichten sollten. Andererseits sind sie angehalten, ihre Einzigartigkeit herauszustellen, indem sie sich identifizierbar und verifizierbar präsentieren.

Das abschließende Kapitel der akteur:innenbezogenen Sektion wandte sich deutschen Staatsbürger:innen zu. Dargelegt wurden die unterschiedlichen rechtlichen und migrationsbürokratischen Hintergründe, die dazu führen, dass sich deutsche Staatsbürger:innen in der Einbürgerungs- und Ausländerbehörde, aber auch in Integrationskursen und Migrationsberatungsstellen einfinden. Die Ausweitung des Adressat:innenkreises migrationsbürokratischer Handlungsweisen legt offen, dass die Frage über ihre (Nicht-)Mitgliedschaft auch für deutsche Staatsbürger:innen nicht abschließend geklärt scheint.

