

2. DIPLOMATISCHE MOBILITÄT

Das Leben von Diplomaten wird zeitlich und räumlich stark von der in der Einleitung bereits allgemein charakterisierten Form der streng geregelten transitorischen Arbeitsmigration strukturiert, ist also von einem besonderen Modus internationaler Mobilität geprägt. Diese Mobilität hat in den Erzählungen der Diplomaten sowohl den Status eines Ideals der Beweglichkeit als auch den einer Serie tatsächlicher zeiträumlicher Bewegungen. Dieses Kapitel befasst sich damit, wie diese Bewegungen als regelmäßiger Wechsel („Rotation“) zwischen Aufgaben und Orten im Detail organisiert werden, welche Prinzipien und Annahmen dieser Organisation zugrunde liegen, welche Bedeutungen, Funktionen und Konsequenzen der Mobilität zugeschrieben und welche Strategien im Umgang mit ihr eingesetzt werden.

Die technisch-logistische Organisation der Mobilität

Der zentrale organisatorische Mechanismus, der die Episodenstruktur der diplomatischen Mobilität konfiguriert, ist die „Rotation“. Der Begriff verweist zum einen auf die größere Struktur der Bewegung innerhalb der Organisation eines nationalen auswärtigen Dienstes: Ein bestimmter ‚Pool‘ von Personen wird immer wieder neu auf einen bestimmten ‚Pool‘ von Posten, also von spezifischen Aufgaben an spezifischen Orten,¹ verteilt. Dies geschieht allerdings entgegen der Konnotation der Kreisförmigkeit nicht streng zirkulär, also nicht so, dass jeder in einer imaginären kreisförmigen Anordnung stets genau einen Platz weiter rücken würde; stattdessen wird die Koordination der hundert- oder tausendfachen individuellen Bewegungen durch die Anwendung eines komplexen Systems von Regeln bezüglich der Passung von Diplomaten und Posten erreicht. Zum anderen verweist der Begriff also auf die Struktur jedes individuellen Mobilitätsmusters innerhalb dieses Systems: Jeder einzelne Diplomat wechselt (rotiert) im Laufe seines Berufslebens viele Male von Posten zu Posten, begibt sich an immer neue geographisch-kulturell definierte Orte und übernimmt immer neue thematisch-strukturell definierte Aufgaben, wechselt etwa von einer kulturpolitischen Aufgabe in der „Zentrale“ (dem Außen-

1 Die Studie orientiert sich am mehrdeutigen Sprachgebrauch der Informanten, indem der Begriff „Posten“ hier zunächst undifferenziert auf alle Stellen im inländischen Außenministerium und im Ausland bezogen wird, während er im dritten Kapitel zur exklusiven Bezeichnung von Stellen *im Ausland* herangezogen werden wird.

ministerium) zur Öffentlichkeitsarbeit an einem Konsulat in der Stadt X im Land Y und von dort zur Bearbeitung wirtschaftlicher Themen an einer Ständigen Vertretung in der Stadt Z.

Der Mechanismus der Rotation bedeutet also, dass entweder einmal pro Jahr (wie z.B. im Falle Deutschlands) oder aber fortlaufend jeden Monat (wie z.B. im Falle Großbritanniens) eine bestimmte Anzahl von Diplomaten einer bestimmten Anzahl von Posten im Heimatland² und im Ausland neu zugeordnet wird. Bei jeder Rotation, ob monatlich oder jährlich organisiert, ist deswegen nur ein Teil aller Diplomaten bzw. Posten eines auswärtigen Dienstes betroffen – und nicht etwa deren Gesamtheit –, weil nur diejenigen Diplomaten auf einen neuen Posten wechseln, die ihre vorgesehene Aufenthaltsdauer auf ihrem alten Posten absolviert haben. Diese Aufenthaltsdauer und damit die Wechselfrequenz, welcher der einzelne Diplomat unterliegt, ist weder international einheitlich geregelt noch innerhalb eines nationalen auswärtigen Dienstes. Zum einen ist jeder nationale auswärtige Dienst gemäß je eigenen Prinzipien der idealen generellen Mindest- und Höchstaufenthaltsdauer auf einem beliebigen Posten organisiert, wobei die Mindestaufenthaltsdauer im internationalen Querschnitt ein Jahr, die Höchstaufenthaltsdauer leicht acht Jahre betragen kann. Zum anderen differenzieren viele nationale auswärtige Dienste intern diese generelle Mindest- und Höchstaufenthaltsdauer nach Kriterien wie der „Härte“ oder „Schwierigkeit“ eines Postens und/oder nach hierarchisch gestaffelten Kategorien von Diplomaten.³

Obgleich die Aufenthaltsdauern bzw. Rotationsfrequenzen also international und jeweils intern differenziert sind, ist ihnen jedoch bis auf wenige Ausnahmen⁴ gemein, dass sie in ihren Differenzierungen formal geregelt und festgelegt sind; ein deutscher Diplomat im höheren Dienst etwa kann fest damit rechnen, alle drei Jahre seinen Posten zu wechseln. Dies bedeutet nicht, dass die Frequenzen in jedem einzelnen Fall ungeachtet jeglicher individueller Erwägungen stur formalistisch durchgesetzt würden. Folgende Faktoren etwa können dazu führen, dass für einen einzelnen Diplomaten die vorgesehene

-
- 2 Auch hier folgt die Studie dem Sprachgebrauch der Informanten, indem sie in der Regel nicht die politikwissenschaftlich und politisch korrekten, aber sperrigen Termini „Entsendestaat“ und „Empfangsstaat“ verwendet, sondern die konnotationsreicheren und uneindeutigeren, aber z.B. auch in der Migrationsforschung nicht unüblichen Begriffe „Heimatland“ und „Gastland“.
 - 3 Im Auswärtigen Amt etwa wird differenziert nach „Laufbahnen“ bzw. „Dienst“, also nach Gruppen von Beschäftigten, die sich u.a. in Ausbildung (z.B. Hochschulabschluss vs. Hochschulreife vs. andere Schulabschlüsse), Besoldung und Aufgaben (z.B. politische Tätigkeit vs. Rechts- und Konsularwesen vs. administrative Tätigkeiten) unterscheiden („höherer Dienst“, „gehobener Dienst“, „mittlerer Dienst“ und „einfacher Dienst“).
 - 4 Dies betrifft vor allem diejenigen („politischen“) Diplomaten – überwiegend auf Botschafterniveau –, die völlig außerhalb des Rotationssystems stehen und keine reguläre Karriere im auswärtigen Dienst absolviert haben, sondern aus einer anderen Tätigkeit kommend direkt vom Regierungschef ihres Landes bestimmt werden (s. Fußnote 16, S. 16).

Regelaufenthaltsdauer auf einem Posten verlängert oder verkürzt wird: die aktuellen „Bedürfnisse des Dienstes“, die verlangen, dass ein speziell qualifizierter Diplomat noch länger auf einem wichtigen Posten bleibt oder aber an einen anderen, aktuell als besonders wichtig geltenden, versetzt wird; aktuelle dramatische Verschlechterungen der Lebensqualität auf einem Posten wie etwa in Israel die ‚objektive‘ Häufung von Attentaten oder das ‚subjektiv‘ wachsende Gefahrenbewusstsein bezüglich der unveränderten Situation; „private Entwicklungen“ im Leben des betreffenden Diplomaten bezogen z.B. auf die Gestaltung von Paarbeziehungen, den Versuch der zeiträumlichen Synchronisierung von Lebensläufen. Es bedeutet dennoch, dass das Charakteristische an der diplomatischen Mobilität im Vergleich zu anderen Mobilitätsformen, denen z.B. Mitarbeiter multinationaler oder transnationaler Konzerne unterliegen, die Tatsache ist, dass sie primär in institutionalisierten und rhythmisierten, a priori zeiträumlich definierten Episoden organisiert ist. Der Wechsel geschieht jedes Mal aufs Neue nicht, weil sich in einem bestimmten Moment an einem anderen Ort eine andere Aufgabe bietet, sondern weil der vorgegebene Moment für den Wechsel an und für sich gekommen ist – wobei der konkrete Ort und die Aufgabe erst noch bestimmt werden müssen.

In den meisten nationalen auswärtigen Diensten wird ein Diplomat nicht einfach ‚blind‘ verschickt, sondern bis zu einem gewissen Grad in das institutionelle Prozedere eingebunden, mittels dessen entschieden wird, auf welchen konkreten Posten er zu einem gegebenen Zeitpunkt „entsandt“ werden wird. Üblicherweise beinhaltet dieses Prozedere⁵ folgende typische Schritte: Zunächst konsultiert der Diplomat, dessen vorgesehene Aufenthaltsdauer auf seinem alten Posten ausläuft, eine von der Organisation zirkulierte Liste mit frei werdenden Posten; dann wählt er aus denjenigen Posten auf dieser Liste, die etwa seiner hierarchischen Position bezüglich Entscheidungsbefugnissen bzw. Besoldung entsprechen, eine gewisse Anzahl von „Präferenzen“ aus, schreibt gegebenenfalls jeweils etwas zur Begründung seiner Auswahl und bewirbt sich damit um die Posten seiner Wahl; als nächstes durchläuft seine Bewerbung zusammen mit den Bewerbungen seiner ebenfalls in dem Moment neu zu entsendenden Kollegen gewisse Selektionsmechanismen in den entsprechenden für Personalpolitik zuständigen Entscheidungsgremien der Organisation; dann wird dem Diplomaten die Entscheidung für einen Posten mitgeteilt, die einer seiner Präferenzen entsprechen kann, aber nicht muss, und er wechselt an den ihm bestimmten neuen Posten.

Exkurs zur Postenklassifikation

Innerhalb des skizzierten Prozedere stützen sich die personalpolitischen Gremien der Organisation für ihre Entsendungsentscheidungen und insbesondere

5 Nicht betroffen sind hier natürlich wiederum die gemäß „politischer“ Entscheidung entsandten Diplomaten.

die zu entsendenden Diplomaten für die Bestimmung ihrer „Präferenzen“ auf eine ganze Reihe einander überlagernder, ergänzender oder widersprechender formeller und informeller Klassifikationen von „Posten“. „I think it's easy to imagine that diplomats choose where they want to go because it's a fantastic place,“ gibt eine Diplomatin ihre Perspektive der Außenwahrnehmung der diplomatischen Mobilität wieder, doch „fantastic place“ ist nur eines von vielen möglichen Merkmalen, die Posten zugeschrieben werden können.

Bezogen auf das, was Posten als Orte ausmacht, als geographische Entitäten, die spezifische physische, soziale, kulturelle Merkmale aufweisen, existiert eine grundlegende formelle Differenzierung, welche in den verschiedenen nationalen auswärtigen Diensten strukturelle und semantische Gemeinsamkeiten aufweist. Sie rastert die Gesamtheit der über die Welt verteilten Posten nach der Güte oder Qualität des Komplexes der dort herrschenden „Lebensbedingungen“, „conditions“ oder „condiciones de vida“. Die zentralen Elemente, die in eine Definition von „Lebensbedingungen“ einfließen, zielen auf den grundlegenden Erhalt der leiblichen Unversehrtheit und ein umfassendes leibliches Wohlbefinden ab, das auf manchen Posten („very Third World countries“, wie ein Diplomat sich ausdrückt) als gewissen ortsinhärenten Gefahren ausgesetzt betrachtet wird: die Qualität professioneller medizinischer Hilfe; die Wahrscheinlichkeit schwer zu erkranken (z.B. an Malaria); die Qualität der Versorgungsinfrastruktur (Nahrung, Wasser, Energie etc.); die Wahrscheinlichkeit, ein Opfer von Gewalt zu werden (Kriminalität, Bürgerkrieg, Krieg). Weitere Elemente beziehen sich auf das psychisch-soziale Wohlbefinden der Angehörigen und der Diplomaten selbst: Arbeitsmöglichkeiten oder kulturelle Zerstreuung für den Partner; angemessene Schulausbildung für die Kinder; soziokulturelle Freiheiten z.B. bezüglich der Gleichberechtigung der Geschlechter oder der Akzeptanz gleichgeschlechtlicher Partnerschaften.

Die Bewertung dieser „Lebensbedingungen“ ist auf einer Achse von „gut“ bis „schlecht“ bzw. von „leicht“ oder „einfach“ bis „schwierig“ oder „hart“ angesiedelt. Dabei handelt es sich aber nicht um eine stufenlose Steigerung, sondern um eine Einteilung in feste Kategorien, die in jedem nationalen System etwas anders aussieht, entweder dualistisch in „normale“ Posten, die einem definierten Standard entsprechen, und Posten „mit schwierigen Lebensbedingungen“ bzw. „hardship posts“, die von diesem Standard abweichen, die Leiden und Entbehrung implizieren, oder in mehrere Stufen der „Härte“. Geknüpft an diese Kategorisierung ist die – nicht in allen auswärtigen Diensten formalisierte – Vorgabe, bei der Auswahl von Präferenzen im Bewerbungsprozedere eine bestimmte Anzahl von Posten aus der Kategorie „schwierig“ bzw. „hardship“ zu wählen. In der Kombination dieser Einteilung mit dieser Vorgabe liegt implizit die Annahme verborgen, dass die Organisation hier folgendes Problem zu lösen hat: Gäbe es die Einteilung in Kategorien verschiedener Lebensbedingungsqualitäten mit der gleichzeitigen Vorgabe, Posten aus *allen* vorhandenen Kategorien zu wählen, nicht, so würde jeder einzelne Diplomat (oder eine zu große Mehrheit) sich stets auf eine Handvoll

derselben Posten bewerben, nämlich auf die mit „guten Lebensbedingungen“. Da die Organisation aber nun einmal Tausende über die Welt verstreuter Posten mit der gleichen Anzahl potentieller Posteninhaber gleichmäßig zu besetzen, sie einander eins zu eins zuzuordnen hat, muss sie dafür sorgen, dass ihr diese Aufgabe dadurch erleichtert wird, dass die Bewerbungen „gespreizt“ werden.⁶ Es kann nun einmal, um es salopp zu formulieren, nicht jeder nach New York.

Wie in den Darstellungen informeller Klassifikationssysteme deutlich wird, wird diese Annahme einer prinzipiellen Wunsch- und Bewertungskonvergenz aller Diplomaten von den Gesprächspartnern in dieser Studie sehr ambivalent behandelt. Zum einen tauchen immer wieder Äußerungen über den universalen oder kollektiv geteilten Charakter der Hierarchien erstrebenswerter Posten auf – so existiert z.B. das Konzept des „klassischen Traumpostens“. Abstrakt betrachtet bezieht es sich auf Posten, die als Kombinationen angenehmer Orte zum Leben mit besonders spannenden und prestigereichen Aufgaben gelten; konkret bezieht es sich in den Erzählungen westeuropäischer Diplomaten z.B. auf Stellen an den bilateralen Botschaften in London, Paris, Berlin, Washington und Moskau, an den Ständigen Vertretungen bei der Europäischen Union in Brüssel und den Vereinten Nationen in New York. Zum anderen wird betont, wie „subjektiv“ und absolut abhängig von gleichbleibenden individuellen Vorlieben und veränderlichen individuellen Entscheidungsbedingungen bezogen auf Familiensituation und Karriereplanung sie seien. Und schließlich gibt es lustvoll überspitzte Typologien, die gleichermaßen auf den individuellen und den kollektiven Charakter der informellen Klassifikationssysteme verweisen und Aufschluss darüber geben, was Diplomaten nach Ansicht der Informanten in Posten ‚wirklich‘ sehen oder suchen: Da sind die „geldgesteuerten“ Diplomaten, die sich dorthin bewerben, wo man den höchsten „Auslandszuschlag“ und den höchsten „Kaufkraftausgleich“ bekommt; es gibt Diplomaten, die sich daran orientieren, welche Posten politisch „heiß“ sind, wo sie nicht nur repräsentative, sondern gefährliche und befriedigende Aufbauarbeit leisten können; wieder andere, die „Abenteurer“, wählen ihre Präferenzen danach aus, dass sie möglichst abgelegen, fremd und unerschlossen sind; eine andere Gruppe wird von „Karrieregedanken“ beherrscht und strebt nach den besonders prestigeträchtigen Posten, die den Weg zum Staatssekretärposten ebnen sollen; und die echten „Fans“ unter den Diplomaten streben stets nach bestimmten geographisch-kulturellen Regionen, für die sie eine besondere Vorliebe hegen – im Falle angloamerikanischer und europäi-

6 Das Auswärtige Amt hat zum Zweck dieser „Spreizung“ die Einteilung von Dienstposten in Kategorien komplexer gestaltet, indem die Zuordnung eines spezifischen Postens in einer gegebenen Rotationsrunde nicht nur ‚objektiv‘ nach den vor Ort herrschenden Lebensbedingungen vorgenommen wird, sondern zugleich ‚subjektiv‘ danach, wie „beliebt“ er gerade ist, d.h. wie viele Diplomaten sich in der letzten Runde auf ihn beworben haben. So erhalten deutsche Diplomaten mittelbar auch die Vorgabe, sich nicht nur auf allgemein „beliebte“, sondern auch auf allgemein „unbeliebte“ Posten zu bewerben.

scher Diplomaten häufig solche, die das klassische ethnologische Andere repräsentieren: „Südamerika“, „Afrika“ und „Asien“.

Zur Logik der Entsendungsentscheidungen der Organisation

Obwohl Diplomaten durch ihre Auswahl von Präferenzen, die sie auf der Basis von individuellen und kollektiven Klassifikationen erstrebenswerter Posten tätigen, das Bewerbungsprozedere bis zu einem gewissen Grad steuern können, obliegt die Entscheidung darüber, wohin sie entsandt werden, letztlich nicht ihnen. Die Entscheidungsmechanismen der Personalabteilungen laufen für sie zum Großteil im Verborgenen ab. Diplomaten als Objekte dieser Entscheidungen entwickeln Alltagstheorien dazu, welche Kriterien für die Entscheidungen berücksichtigt werden und in welchem Maße. Gleichzeitig evozieren viele ihrer Äußerungen die von ihnen empfundene Opazität und Kontingenz dieser Mechanismen: „Hinter die Theorien und Auswahlmuster der Personalabteilung zu schauen, das gelingt einem nur selten.“

Die Alltagstheorie eines Informanten fasst häufig genannte Kriterien zusammen: „posting is a combination between your own interest, your own competence and the needs of the department“. Er entwirft also eine Trias, die aus der Sicht des zu Entsendenden das, was er will, das, was er kann, und das, was er soll, kombiniert und aus der Sicht der Organisation das, was von ihr erbeten, das, was ihr geboten, und das, was von ihr gebraucht wird. Dass dieser Diplomat damit allerdings nicht impliziert, diese drei Elemente wögen in der Entscheidungsfindung gleich schwer, wird in einer anderen Äußerung deutlich. Sie thematisiert gleichzeitig in ironischer Überspitzung die Figur der Kontingenz, indem sie deutlich macht, dass für den, der rotiert, keine Entsendungsentscheidung, kein Zielort gewiss ist, bis er vor Ort angekommen ist – im letzten Moment können neue Bedarfserwägungen der Institution als letztlich ausschlaggebendes Kriterium die Entscheidung noch einmal ändern:

„First I was going to Bogotá [erste „Präferenz“, U.N.K.], but they kept the B and they changed to Brussels [keine „Präferenz“, U.N.K.] because at the last minute, I don't know, the cultural attaché there resigned, and they said: ‚Well, we need desperately somebody who has *some* experience in culture and you're the only one that we can find.‘“

Ein anderer Gesprächspartner äußert sich sehr ähnlich, indem er zum einen sagt, Entsendungsentscheidungen richteten sich in der Regel nach den „Vorlieben“ und „Stärken“ des betreffenden Diplomaten, zum anderen aber darauf verweist, das Kriterium „Ziele, die die Personalabteilung für einen hat“ habe deutlich mehr Gewicht als die ersten beiden: Auf Vorlieben, die sich etwa aus dem Einbeziehen der beruflichen Bedürfnisse des mitreisenden Partners ergäben, reagiere die Personalabteilung folgendermaßen: „Ja, wenn das so allgemein da reinpasst, dann können wir das natürlich berücksichtigen, *aber* ...“.

Diese Hierarchisierung der Kriterien zugunsten der „needs of the department“ bedeutet auch, dass gewisse Strategien, die Entsendungsentscheidung durch die Kombination der Angabe von Präferenzen mit deutlichen Verweisen auf die erfolgreiche Aneignung von zielspezifischen Fähigkeiten günstig zu beeinflussen, fehlschlagen können: Hat man Spanisch gelernt, weil man unbedingt nach Lateinamerika möchte und sich damit gute Chancen ausrechnet, gemäß der explizit angegebenen Präferenzen dorthin entsandt zu werden, besitzt aber gleichzeitig gute Kenntnisse auf einem juristischen Spezialgebiet, die zufällig gerade aktuell für eine Aufgabe in Spanien nützlich sind, nun, so wird man eben nach Spanien entsandt.

Erzählungen von Fällen wie diesem evozieren das Bild einer Black Box oder aber einer Lotterie, eines Glücksspiels für die Entscheidungsmechanismen in den Personalabteilungen: Man gibt etwas hinein bzw. setzt einen Einsatz („Präferenzen“, Verweise auf Kenntnisse und Fähigkeiten, gut formulierte Begründungen der persönlichen Auswahl), durchschaut aber nicht, wie diese Eingabe oder dieser Einsatz bewertet und verwendet werden, und ist mitunter überrascht darüber, was dabei herauskommt. Andere Äußerungen verweisen auf die passive Rolle und schicksalsergebene Haltung, die diejenigen, über deren Entsendung entschieden wird, zumindest im letzten Stadium des Prozedere einnehmen – wenn die Entscheidung gefallen ist, hat eine schicksalsgleiche Macht gewirkt: „Hatte mich auf einige Posten beworben, und es wurde dann Tel Aviv“ oder einfach „well, it was decided otherwise“.

Eine ähnliche Metapher für die Konfiguration einzelner Entsendungsentscheidungen bzw. der konkreten Konfiguration einer gesamten kollektiven Rotationsbewegung betont wiederum die passive Rolle der zu entsendenden Diplomaten, schreibt der Organisation – oder gar der gesamten nationalstaatlichen Administration, deren Teil sie ist – aber eine bewusst strategisch kalkulierende und taktierenden Rolle zu: „Also, manchmal spielen sie [die Mitglieder der Personalabteilung] auch gar nicht mit, wenn Sie Sprachkenntnisse in Japanisch haben und dann schiebt man Sie nach Russland oder so“ oder „der neue Staats- und Regierungschef bestimmt die neue außenpolitische Strategie und ein paar Figuren werden verschoben und, nun ja, die größten Figuren sind die Botschafter in diesem Prozess, und manchmal wird die Aufstellung verändert.“⁷ Hier erscheint die Welt in Form eines vorkonfigurierten Netzes aus Posten als Spielbrett für ein Strategiespiel (z.B. Schach), die Diplomaten als Spielfiguren, ihre jeweilige Entsendung als taktisch geschickter Spielzug, die Organisation Außenministerium oder nationalstaatliche Regierung als ein die Gesamtsituation voll überblickenden Spieler. Betont wird aber auch, dass dieses ‚Schicksal spielende‘ oder strategische Entsenden nicht als ein Mechanismus zu konzipieren ist, der willkürlich Individuen gegen deren Willen instrumentalisiert und ihre Interessen missachtet, denn unterm Strich gilt die Regel „you never go where you *don't* really want to go“. Entweder wird man ohnehin auf einen Posten entsandt, den man als – wenn auch nicht notwendiger-

7 Übersetzt aus dem Spanischen.

weise erste – „Präferenz“ angegeben hat, oder es wird einem zumindest die Möglichkeit eingeräumt, einen Posten abzulehnen.

Ein anderer Diplomat weist explizit auf die Annehmlichkeiten der passiven Rolle des Entsandten hin, die der durch und durch formal organisierte Rotationsmechanismus bietet:

„Jedenfalls habe ich mir gedacht eben, diese Art von verordneter Mobilität kommt mir entgegen, weil ich einerseits das sehr gern hab, nicht zu lang auf eine Sache festgelegt zu sein, öfters den Job zu wechseln und das auch mit internationaler Mobilität zu verbinden, aber weil ich auch gewusst hab, wenn ich mir das immer selber organisieren muss, bin ich zu faul dazu, das wirklich durchzuziehen.“

Hier erscheint das passive Sich-Hineinschicken in den diplomatischen Mobilitätsmechanismus, dank dessen das eigene Leben durch die Entscheidungen anderer zeiträumlich und inhaltlich strukturiert wird, als erstrebenswerte Erleichterung: Das formale Prozedere bietet Entlastung durch die Delegation von organisatorischer Arbeit und Verantwortung.

Dimensionen des Wechsels

Wie oben bereits angedeutet wurde und wie auch in diesem letzten Zitat noch einmal deutlich wird, ist ein Spezifikum diplomatischer Mobilität die Tatsache, dass nicht primär in regelmäßigen Intervallen der geographische Ort gewechselt wird, *um* eine neue Aufgabe zu übernehmen, und ebenso wenig in regelmäßigen Intervallen eine neue Aufgabe übernommen wird, *um* an einen neuen geographischen Ort zu gelangen. Stattdessen sind der geographische und der thematische Wechsel aneinander gekoppelt und implizieren einander wechselseitig – kein Ortswechsel also ohne neue Aufgabe, kein Aufgabenwechsel ohne Ortswechsel. Dies bedeutet, dass bei einem konkreten Wechsel nicht im Vordergrund stehen muss, dass man bisher bspw. in Indien gelebt und gearbeitet hat und nun etwa in Finnland leben und arbeiten wird; die geographisch-kulturelle Dimension muss nicht dominant sein.

Gemäß dem prägnanten Modell eines Informanten sind drei Aspekte des Wechsels gleichermaßen zentral: Diplomatische Rotation wird konzipiert als eine Kombination von „change of bosses“, „change of jobs“ und „change of cities“ – also ein Wechsel konkreter sozialer Beziehungen, konkreter Aufgabenstellungen und konkreter Räume bzw. Orte –, und jedem Aspekt werden spezifische Vorteile zugeschrieben. „Change of bosses“ bedeute, dass man im Falle eines gespannten Verhältnisses zu einem Vorgesetzten in einem gegebenen Moment, insbesondere zu einem Vorgesetzten in einer Botschaft im Ausland, mit dem man angesichts der gängigen Empfänge und ähnlichen sozialen Verpflichtungen viel Zeit verbringen müsse, immer gewiss sein dürfe, dass man ihn bald los sein werde. Damit ist also die regelmäßig wiederkehrende Gelegenheit, sich aus strukturell vorgegebenen unangenehmen sozialen Beziehungen zu befreien, thematisiert. „Change of jobs“ heiße, dass man nie an

einen Punkt gelange, an dem man Langeweile zu verspüren beginne, weil man immer rechtzeitig etwas Neues anfangen könne – und dies mit erheblich weniger logistischem Aufwand als andere, die nicht dem diplomatischen Rotationsmechanismus unterlägen, sondern ihre Aufgabe erst wechseln könnten, nachdem sie hundert Vorstellungsgespräche absolviert hätten. Hier wird also die Gelegenheit betont, in regelmäßigen Abständen in den Genuss einer Abwechslung bezüglich der Arbeitsinhalte zu gelangen, ohne jedoch einen für viele andere Erwerbstätige damit verbundenen Verlust des Status eines bewährten Mitarbeiters in Kauf nehmen zu müssen. „Change of cities“ schließlich (nicht „change of countries“ – auf diese kaum zufällige Nuance wird noch einzugehen sein), so wird angedeutet, ermöglicht ein nomadenhaftes⁸ Dasein bezüglich der Reize einer spezifischen räumlichen Umgebung – sind diese ‚abgegrast‘ und haben nichts mehr zu bieten, stellt sich also das Gefühl ein „you’ve been around, you’ve done all of it“, so kommt die Chance, in neue Gefilde aufzubrechen.

Alle Formen des Wechsels implizieren hier eine gewisse Unverbindlichkeit der Präsenz an einem Arbeitsort, die es dem Diplomaten erlaubt, sich diesem Ort unter der Prämisse der Attraktivität zu nähern und ihn wieder zu verlassen, wenn er diese eingebüßt und somit nichts mehr zu ‚bieten‘ hat. Die drei Bereiche des Wechsels zwischen sozialen Beziehungen, zwischen Aufgabenstellungen und zwischen Orten werden von allen Diplomaten thematisiert, die jeweilige Bewertung der Konsequenzen ist teilweise positiv wie in diesem spezifischen Modell, teilweise aber auch negativ.

Mobilität als ästhetisches Bedürfnis und als kognitive Leistung

Positive Bewertung erfährt die diplomatische Mobilität ebenfalls in denjenigen Diskursen, die nicht auf die ihr zugrunde liegenden spezifischen organisatorisch-logistischen Mechanismen hinweisen, sondern auf ihre Bedeutung als typisch kosmopolitisches (vgl. Hannerz 1996) kognitiv-ästhetisches Bedürfnis nach Abwechslung, Vielfalt, Kontrast, Differenz bezüglich der Gestaltung des Arbeits- und des sozialen Lebens. Ein Gesprächspartner, der betont, es entspreche einfach genau seinen Bedürfnissen, „nicht immer das Gleiche zu machen und nicht immer am selben Ort“, evoziert die beinahe physisch spürbare Dringlichkeit des Sehns nach dem geographisch-kulturellen Wechsel: „Mich juckt es auch jetzt schon wieder, da ich seit einem guten Jahr in der Zentrale sitze, wieder ins Ausland zu kommen.“ Ein anderer verweist auf das Moment der individuellen Gestaltungsfreiheit, das – trotz der oben skizzierten

8 Vgl. Pierret (1998) für Überlegungen zum Wandel der Bedeutung der Konzepte „nomadisch“ und „sesshaft“ von gegensätzlichen Typen von Individuen und Lebensformen zu komplementären Prinzipien der – räumlichen und virtuellen – Beweglichkeit und der stabilen territorialen Zugehörigkeit.

prozeduralen Zwänge – in der Möglichkeit begründet liegt, mithilfe der spezifischen Auswahl und Aneinanderreihung zeiträumlich und arbeitsthematisch definierter Episoden gemäß den eigenen Wünschen einen einzigartigen Lebenslauf zu konstruieren und so „seinen Weg zu machen oder sein Leben zu finden“ – eine geradezu metaphysische Figur der Selbstverwirklichung. Gerade bezogen auf das Erleben kultureller Differenz, die der regelmäßige geographische Wechsel impliziert, taucht in diesem Zusammenhang auch häufiger das Konzept der „Bereicherung“ auf: „Perspektiven anderer Länder kennen zu lernen, ich glaube, ich kontrastiere das dann mit meinem eigenen, und das bereichert mich, das ist für mich wirklich befriedigend gewesen.“⁹ Hier steht Mobilität für das Begehren – und die Befriedigung dieses Begehrens –, die erlebte kulturelle Vielfalt und Differenz als positive Erweiterung in die eigene Persönlichkeit zu integrieren.

Andere Narrative fokussieren diplomatische Mobilität als Anforderung bezüglich einer spezifischen Geisteshaltung, gewissermaßen einer kognitiven spiegelbildlichen Entsprechung der physischen Bewegungsmuster, die man als Flexibilität bezeichnen kann (vgl. Sennett 1998). Ohne die Erfüllung dieser Flexibilitätsanforderung, so wird impliziert, hat ein Diplomat keine Daseinsberechtigung in einem Mechanismus, der ihn regelmäßig an neue Orte schickt und mit neuen Aufgaben betraut. Lege ein Diplomat in einem Gastland nicht die „Haltung der Bescheidenheit“ desjenigen an den Tag, der bereit sei, bewusst wieder etwas Neues zu lernen, so eine Diplomatin, dann „sag ich manchmal: ‚Ja dann, was machst du hier? Geh zurück!‘“ Ein anderer Informant, als Teil seiner Reaktion auf die Frage, wie es für ihn sei, sich seine potentiellen nächsten Auslandsposten vorzustellen, äußert lapidar, jeder Diplomat sei zufrieden, wenn er auf einen neuen Posten komme – „Und wenn er es nicht wäre, tja, dann müsste er wohl seinen Job wechseln.“ Ein dritter Gesprächspartner veranschaulicht die Erzählung, wie wichtig es sei, sich gemäß seinen wechselnden Posten stets ad hoc die für seine Aufgaben notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten anzueignen, folgendermaßen:

„Und wenn ich [momentan Verantwortlicher für wissenschaftlich-technische Zusammenarbeit an der Botschaft in Deutschland] morgen nach China gehe und sie mir sagen: ‚Und jetzt bist du der Verantwortliche für die Wirtschaftsangelegenheiten‘, tja, dann muss ich mich eben ans Lernen machen und mich vorbereiten, und zwar sofort, denn man hat auch keine Zeit.“¹⁰

Wer also in der physischen Mobilität nicht untergehen will, so argumentiert diese Figur, der muss sie kognitiv spiegeln, reproduzieren, muss die Bereitschaft und die Fähigkeit verinnerlichen, von einem Tag auf den anderen woanders hinzugehen, sich mit etwas anderem zu beschäftigen und sofort effizient zu funktionieren.

9 Übersetzt aus dem Spanischen.

10 Übersetzt aus dem Spanischen.

Mobilität als soziale Entbehrung

Eine weitere dominante Bedeutung, die der diplomatischen Mobilität zugeschrieben wird und die insbesondere zu den Diskursen der Befriedigung persönlicher Lebensgestaltungswünsche einen starken Kontrast setzt, ist die der Entbehrung. Diese Bedeutungszuschreibung ist nicht den entsandten Diplomaten, die sie erleben, vorbehalten, sondern wird von offizieller Seite, von den Entscheidungsmächtigen der Organisation, geteilt. Dies zeigt sich z.B. im britischen auswärtigen Dienst in der Einrichtung der „mobility allowance“, die folgendermaßen charakterisiert wird:

„an annual allowance paid to compensate you for being somebody who's mobile, who always has to keep moving. [...] But all diplomats do [get that], whether they're in London or overseas, they get it throughout their career, a mobility allowance.“

Diese durchgängige Zahlung zusätzlich zum regulären Gehalt stellt eine Wertschätzung und Anerkennung gelebter Mobilität dar und unterstützt eine Konzeption von Mobilität als ständig erneuertes Opfer, das pekuniär entschädigt werden muss.

Von den Entsandten selbst wird der Rotationsmechanismus dargestellt als eine Form der strukturellen Lebensgestaltung, die impliziert, dass man „Abstriche macht [...] an der Karriere und am ständigen Zusammensein [mit dem Lebenspartner]“; dass man Freundeskreise aufbaut und diese dann verlassen muss; dass Kontakte „verloren gehen“; dass man es sich versagt, Paarbeziehungen einzugehen oder Familien zu gründen oder dass diese zerbrechen; dass man an der „Melancholie“ leidet, die die Sehnsucht nach der Familie im Heimatland hervorruft. Es geht also darum, dass man „Opfer bringt“ und Entbehrungen hinnimmt bezogen auf die Möglichkeit eines selbstverständlichen, alltäglichen und kontinuierlichen Auslebens etablierter enger und emotional bedeutsamer sozialer Beziehungen. Am radikalsten wird die Unumgänglichkeit solcher Entbehrung bezüglich des Paar- und Familienlebens von einem Gesprächspartner formuliert, der berichtet, er gebe als Diplomat und Universitätsdozent denjenigen Studenten, die mit dem Gedanken spielten, dem auswärtigen Dienst ihres Landes beizutreten, Folgendes zu bedenken:

„Es ist nicht leicht, verheiratet zu sein und Kinder zu haben und alle drei oder vier Jahre von einem Land in ein anderes zu wechseln. Es ist nicht leicht. Natürlich gibt es das auch, aber ich glaube, im Allgemeinen gibt es unter den Diplomaten viele, die allein sind, entweder weil sie ledig oder geschieden sind oder weil sie nicht ständig mit ihrem Partner zusammen sind. [...] Es braucht definitiv eine sehr starke Persönlichkeit, und das ist immer mein Rat gewesen: Wenn du dir eine Familie vorstellst mit Papa, Mama, Kindern und Hund – vergiss das Diplomatenleben. Das ist nichts für ein nettes kleines Zuhause dieser Art.“¹¹

11 Übersetzt aus dem Spanischen.

Hier wird das Bild einer Wahl zwischen einander ausschließenden Optionen entworfen: Das diplomatische Berufsleben erscheint als eine Lebensform, deren zeiträumliche Struktur auf die dem Berufsleben klassischerweise diskursiv diametral entgegengesetzte Sphäre des Privatlebens übergreift. So umbarmherzig ist dieser Übergriff in der Erzählung, dass die Gestaltung des Privatlebens gemäß konventionellen Wunschvorstellungen von Familienidylle (zeiträumlich synchronisiertes dauerhaftes Zusammenleben aller Familienmitglieder, dauerhafte lokale Sesshaftigkeit und Verankerung) gänzlich verunmöglicht wird.

Ein anderer Informant, ein Angehöriger des Auswärtigen Amtes – der, wie auch einige seiner Kollegen aus derselben Organisation, mit Nachdruck darauf hinweist, das Auswärtige Amt weise sowohl die höchste Scheidungs- als auch die höchste Selbstmordrate aller deutschen Ministerien auf – entwirft eine differenziertere Theorie der negativen Einwirkung diplomatischer Mobilitätsstrukturen auf das Privatleben der Diplomaten: Er argumentiert, die „Sollbruchstellen“ für das Zerschlagen von Ehen, die bei Angehörigen des diplomatischen Dienstes nicht notwendigerweise „unglücklicher“ seien als bei anderen, seien hier eben besonders groß und zahlreich. Bei jedem neuen Wechsel ergebe sich auch wieder eine neue Entscheidungssituation und damit gerade für den Nicht-Diplomaten-Partner die Möglichkeit, sich dafür zu entscheiden, diesmal nicht mehr an den neuen Ort mitzukommen. Dies verweist darauf, dass sich Diplomaten und ihre Partner häufiger als andere Paare vor die Aufgabe einer Synchronisierung der Lebensläufe gestellt sehen, die sie nicht immer bewältigen können oder wollen. Nach dieser Darstellung macht die diplomatische Mobilität ein erfülltes Paar- oder Familienleben durchaus nicht unmöglich, eröffnet aber besonders häufig vorkonfigurierte Optionen, es zu beenden, „auszusteigen“.

Einen nochmals verschobenen Fokus auf die Frage der Entbehrung im Privatleben setzen diejenigen Diskurse, die nur auf negative Auswirkungen des Wechsels auf die *Familieangehörigen* des Diplomaten explizit Bezug nehmen und so den Eindruck erzeugen, für den Diplomaten selbst sei Entbehrung ohnehin kein Thema. Derselbe Informant, der sein unbezwingbares Bedürfnis, nach einem Jahr Arbeit in Deutschland so bald wie möglich wieder ins Ausland zu gehen, als „Jucken“ charakterisiert, erzählt Folgendes: Als er entsandt wurde, die deutsche Botschaft in einem afrikanischen Land aufzubauen, und seine Frau für die Zeit dieser „Verwendung“ in Deutschland bleiben wollte, um dort auf ihrer sehr befriedigenden damaligen Stelle weiter zu arbeiten, wandte er ein, sie könne ihn „doch nicht allein gehen lassen“ und er brauche sie schließlich beim Aufbau der Botschaft.¹² Schließlich begleitete sie ihn doch. Diese Episode zusammenfassend und bewertend bemerkt er: „Das

12 Zu den weitreichenden nicht-vertraglichen, moralischen Verpflichtungen der Partner von Diplomaten, insbesondere der „diplomatic wives“, ihre Arbeitskraft in diplomatische Angelegenheiten zu investieren (insbesondere in Form von „entertaining“) und sich so zu verhalten, als seien auch sie offizielle Repräsentanten ihres Landes, vgl. Callan (1977), Black (1995) und Enloe (2000: 93ff.).

darf man nicht verhehlen, so was wird eigentlich immer auf dem Rücken der Ehepartner ausgetragen.“ Schließlich bleibt ihm, dem Diplomaten, dessen Berufsalltag ohnehin geregelt und gesichert ist, der Partner erhalten, der Partner aber gibt seinen befriedigenden Berufsalltag zunächst auf. Insgesamt funktioniert die Figur der Entbehrung bezogen auf die Paarbeziehung also so, dass der Diplomat selbst nur dann leidet, wenn er sie im Hinblick auf das Mobilitätsmuster, dem er ausgesetzt ist, gar nicht erst eingeht oder wenn sie zerbricht. Bleibt die Paarbeziehung hingegen in der klassischen Form erhalten, bewegen sich also beide Partner gemeinsam von Ort zu Ort, so leidet der Partner des Diplomaten, nicht aber er selbst.¹³

Während für den Partner vorrangig die Entbehrung einer kontinuierlichen Arbeitsalltagserfahrung thematisiert wird, so in derselben Erzählung des Informanten für die Kinder eine umfassende soziokulturelle Haltlosigkeit als zentrale Entbehrungserfahrung. Diese Haltlosigkeit wird von ihm in die klassische biologistische Metapher der „Entwurzelung“ gefasst, in das Bild eines Herausreißen oder Herausgerissenseins aus einem angestammten lebenswichtigen Nährboden, den die Nationalkultur eines Landes bietet, in dem die Kinder „immer bleiben wollen“, aber nicht bleiben können.¹⁴ Einer solchen „Entwurzelung“ müssen die Diplomateneltern mit Maßnahmen begegnen, die innerhalb der Struktur des ständigen Wechsels eine kontinuierliche Basis etablieren, indem sie bspw. darauf achten, dass ihre Kinder stets innerhalb desselben Schulsystems – im Falle deutscher Diplomaten etwa auf den „deutschen Schulen“ in den Einsatzländern – bleiben. Dieser Einschätzung ist allerdings die Erzählung eines anderen Informanten, der sich am Ende seines – ersten – achtjährigen diplomatischen Aufenthalts in Deutschland befindet, entgegenzusetzen: Er sagt über seine Tochter im Grundschulalter: „sie ist schon eine richtige Deutsche“ und betont damit umgekehrt gerade ihre *Verwurzelung*. Dies könnte ein Indiz dafür sein, dass solche Beobachtungen mit der Anzahl von Wechseln und der Länge der jeweiligen Aufenthaltsdauer an einem Ort stark differieren können.

Diskurse der Entbehrung werden aber nicht nur auf der Ebene der Kernfamilie erzählt, sondern auch bezogen auf außerfamiliäre soziale Beziehungen – und hier werden sie wieder als die Diplomaten selbst betreffend dargestellt. Der regelmäßige Wechsel von einem Ort zum nächsten bedeutet nämlich, dass man regelmäßige soziale Beziehungen knüpft, Freundschaften schließt, die

13 Wagner (1998), Weyland (1997) und Willis/Yeoh (2000; 2002) schildern einige Auswirkungen von Migration bzw. Expatriierung auf die Frauen in den migrierenden Paaren bzw. Familien, die größtenteils auf die Einführung bzw. Stabilisierung einer klassischen Dichotomie männlicher und weiblicher Rollenmodelle und Arbeitsbereiche abzielen.

14 Malkki (1997: 56f.) weist darauf hin, dass sowohl in nationalistischen als auch in wissenschaftlichen Diskursen der Rekurs auf solche „botanischen Metaphern“, insbesondere auf die genealogisch orientierten der „Wurzeln“ und des „Baumes“, eine rhetorische Naturalisierung der Verbindungen zwischen Individuum und Territorium bewirkt.

man dann, sobald man nicht mehr die Möglichkeit der alltäglichen *Face-to-face*-Interaktion hat, entweder nicht in der Intensität aufrecht erhalten kann, die man sich wünscht („Wir schreiben halt doch nicht alle E-Mails, die wir schreiben wollen, alle Briefe, die wir schreiben wollen, alle Anrufe ...“), oder die sich gänzlich auflösen:

„Ich hoffe, dass immer so zwei, drei, vier Leute von jeder Tätigkeit so zurückbleiben, wo man dann doch n bisschen mehr weiß und sich n bisschen mehr bemüht und das auf Gegenseitigkeit dann beruht, nich? Ähm, das is sehr schwierig teilweise, nich, weil durch diesen ständigen Wechsel und so weiter und so fort, und manche Leute gehen auch verloren, wo man irgendwie denkt, schade eigentlich, wirklich schade, weil man wirklich da auch sich doch sehr verbunden gefühlt hat.“

Dass Freunde – vor allem solche im Ausland nämlich – „verloren gehen“ können, ist vor allem auf zwei Umstände zurückzuführen: Zum einen wird die Zeit eines Einsatzes in der Zentrale des Heimatlandes in der Regel dazu genutzt, die davor notgedrungen weniger intensiv gepflegten Kontakte zu den dortigen Familienmitgliedern und alten Freunden wieder aufzufrischen.¹⁵ Zum anderen wird die Zeit eines Einsatzes in einem bestimmten Gastland in der Regel nur dazu unterbrochen, um im Urlaub wiederum das Heimatland und eben diese Familienmitglieder und alten Freunde zu besuchen. Diese Pendelbewegung lässt keinen Raum dafür, gewissermaßen im Sinne einer Schnellrotation die Gastländer aufzusuchen, die in einer vorangegangenen Episode der Lebensmittelpunkt waren, und dort die sozialen Beziehungen *face to face* zu erneuern.

Diese Orientierung auf das Heimatland und die dort bestehenden sozialen Beziehungen kann durch eine Strategie verstärkt werden, Kontakte zu knüpfen und zu pflegen, bei denen die strukturellen Bedingungen die ständige Auffrischung begünstigen. Diese Strategie, so deutet dieser Gesprächspartner an, der sie als „Gefahr“ bezeichnet, ist umstritten und nicht für alle eine akzeptable Option:

„Es is natürlich ne Gefahr und grade auch bei manchen Leuten so, dass die Kontakte sich dann sehr schnell auch hier nur noch innerhalb des Auswärtigen Amtes bewegen, weil *die* Kollegen bleiben immer, ne, im Guten wie im Schlechten, ne, man sieht sich immer wieder.“

In dieser Darstellung wird deutlich, dass gerade der Mechanismus des generalisierten regelmäßigen Wechsels hier auch ein Element der Kontinuität und

15 Dies kann dann geschehen, wenn der Einsatz in der Zentrale auch weitgehend die physische Anwesenheit dort impliziert; dass allerdings die Übernahme eines Postens in der Zentrale nicht notwendigerweise eine permanente physische Präsenz im Heimatland zur Folge hat, betont diese kurze Anmerkung eines Gesprächspartners: „I did that conference for four years, that meant, I was officially in the headquarters, but I was in fact six months a year in New York and three months in Geneva. So I was in the headquarters to write the instructions and to go back. I was not much in the headquarters these four years.“

Gewissheit, sogar der Unausweichlichkeit enthält: Die Bewegungslinien der einzelnen Diplomaten in einem nationalen auswärtigen Dienst überschneiden sich zeiträumlich wiederholt im Knotenpunkt der „Zentrale“ und laufen eine Zeit lang parallel. Die hier skizzierte Strategie sozialer Beziehungspflege macht sich das Mobilitätsprinzip, das die Aufrechterhaltung gewisser Beziehungen erschwert, direkt zunutze, indem sie sich von vornherein auf diejenigen richtet, mit denen der stets wiederholte direkte Kontakt institutionell bereitgestellt wird. Dass diese Strategie hier als „Gefahr“ betrachtet wird, weist darauf hin, dass sie als zu vermeidende Beschränkung gewertet wird und dass zu einer angemessenen Gestaltung des diplomatischen Soziallebens auch die Pflege eines über geographische Grenzen hinausgehenden Kontakts mit Menschen gehört.

Insgesamt weisen diese Erzählungen zur Gestaltung der außerfamiliären sozialen Beziehungen allerdings darauf hin, dass trotz aller raumüberwindenden Echtzeitkommunikationsmöglichkeiten, die die aktuellen Globalisierungsprozesse mit sich bringen, einer kontinuierlichen direkten Kommunikation und Interaktion *face to face* große Bedeutung eingeräumt wird, dass sie als langfristig unabdingbar betrachtet wird, diese Beziehungen am Leben zu erhalten.

Mobilität im Dienst von Gerechtigkeit und Balance

Um eine Vorstellung davon zu bekommen, wozu dieses eigentümliche und höchst formal organisierte System der Verschiebung von Individuen über imaginäre Netze von Orten und Aufgaben über die bloße Befriedigung einer zweckfreien Lust am Neuen und Anderen hinaus ‚gut sein soll‘, muss man in den Blick nehmen, welche Funktionen ihm zugeschrieben werden. Dabei stehen in den Erzählungen solche Funktionen im Vordergrund – neben den bereits erläuterten Aspekten persönlicher Chancen, die der Kombination „change of bosses“ / „change of jobs“ / „change of cities“ zugeschrieben werden –, die aus der Sicht der Diplomaten von der *Organisation* propagiert werden, die die Mobilität bestimmt und verwaltet.

Die einfachste Funktion darunter ist zunächst die, als einzig denkbare Struktur ein effizientes Arbeiten der Institution „auswärtiger Dienst“ überhaupt erst zu ermöglichen. Dieses Argument wird, speziell bezogen auf den deutschen auswärtigen Dienst, damit begründet, dass man mit einem bestimmten geringen Anteil am Haushalt des Nationalstaats natürlich auch nur eine bestimmte geringe Anzahl von Beschäftigten finanzieren könne, und wenn man „Spezialistentruppen für bestimmte Felder, Regionen, Themen“ einsetze, brauche man einfach mehr Personal.

Diese logistischen Erwägungen sind aber an andere geknüpft: Die dominante diskursive Figur unter den deutschen Gesprächspartnern bezüglich der generellen Funktion des Rotationsprinzips an sich und bezüglich seiner kon-

kreten Ausgestaltung in individuellen Mobilitätsmustern fokussiert das Schaffen von Ausgeglichenheit und „Gerechtigkeit“:

„Also, der Laden hört auf zu funktionieren, wenn man jetzt die Leute einfach festschraubt. Das würd natürlich dazu führen, dass an den schönen Posten – was auch immer, wie gesagt, das ist zum großen Teil auch subjektiv, aber leider nicht so subjektiv, dass sich für jeden Posten jemand findet, der das so schön findet, dass er da zehn Jahre bleiben will – an den schönen Posten würden sich die Leute dann festkrallen. Was machen wir mit denen, die dann irgendwo sitzen, wo’s nicht so schön ist? Die wollen, die müssten dann auch sitzen bleiben.“

„Man [die Personalabteilung] versucht [...], so ne gewisse Gerechtigkeit zu schaffen, nicht? Zum Beispiel eben, indem man sagt: ‚Herr Müller, Sie waren jetzt auf zwei A-Posten [beliebten bzw. solchen mit guten Lebensbedingungen] hintereinander, nicht, und wir sehen jetzt eigentlich nicht, dass Sie jetzt schon wieder auf einen A-Posten gehen sollten, weil eben andere Kollegen mit Kindern im, äh, wo deutsche Schule ne wichtige Rolle spielt oder deutschsprachige Schule oder zumindest internationale Schule und so weiter, dass die auch einmal und so, und Sie sind zwar verheiratet, aber Sie ham keine Kinder, und deswegen denken wir, Sie könnten ruhig mal auf einen Posten gehen, wo die Lebensbedingungen vielleicht n bisschen, ähm, nicht so optimal sind, jetzt was so das, so den Standard angeht, den wir in Mitteleuropa voraussetzen.“

Der schnelle und regelmäßige Wechsel von einer Ort/Aufgaben-Kombination zu einer anderen sowie konkrete Formen individueller Aneinanderreihungen solcher Kombinationen schaffen gemäß diesen Erzählungen Gerechtigkeit im klassischen aristotelischen Sinne (vgl. Aristoteles 1972: 159f.): Gleiches wird gleich behandelt, indem alle Mitglieder der Organisation sowohl in den Genuss von Rechten oder Privilegien kommen (Entsendung auf anerkanntermaßen „schöne Posten“) als auch in die Pflicht genommen werden bzw. Opfer bringen müssen (Entsendung auf anerkanntermaßen „schlechte Posten“). Ungleiches wird ungleich behandelt, indem ungleiche äußere Bedingungen bezüglich des Privatlebens (Vorhandensein von Familienangehörigen und deren Bedürfnisse) sorgfältig bilanziert und aufgerechnet werden und zu ungleichen Platzierungen auf einer imaginären Zumutbarkeitsskala bezüglich „schlechter Posten“ führen.

Gleichzeitig wird durch dieses System für jedes individuelle Mobilitätsmuster eine Ausgeglichenheit oder Symmetrie erreicht, indem die „schlechten Posten“ durch die „guten Posten“ aufgewogen werden – oder umgekehrt. Eine kritische Stimme stellt diese Balance- und Gerechtigkeitsfunktion der diplomatischen Mobilität allerdings als eine bloße Norm dar, der die beobachtbare Entsendepraxis nicht entspricht:

„Manchmal fragen Sie sich halt eben wirklich, wenn Sie diese Versetzungs-, diese, unsere Personalnachrichten sehen, wie kann das eigentlich sein, ne, da gibt’s Leute, die nur von gutem Posten zu gutem Posten gehen, und es gibt Leute, die nie irgendwo in nem Dritte-Welt-Land waren.“

Schließlich gehört zu diesen Ausgleichs- und Gerechtigkeitsbemühungen gemäß der Darstellung eines Angehörigen eines anderen auswärtigen Dienstes noch die bereits allgemein skizzierte Differenzierung der vorgeschriebenen idealen Aufenthaltsdauer auf einem bestimmten Posten. Diese stellt sich hier bei genauerer Betrachtung als ein Regelkomplex dar, innerhalb dessen die Bedeutung der Aufenthaltsdauer zwischen einem Bleiben-Müssen und einem Bleiben-Dürfen changiert. Auf den ersten Blick ist nämlich das Prinzip einer Regelung, die vorsieht „the most difficult is two years, the average difficult is three years and the easy one is four years“, einfach: Je schwieriger das Leben auf einem Posten ist, desto kürzer muss man es nur ertragen bzw. je leichter es ist, desto länger kann es einem zugemutet werden. Damit Gerechtigkeit herrscht, müssen also diejenigen, die es schwer haben, nicht so lange ausharren bis zum nächsten Wechsel wie diejenigen, die es leicht haben. Betrachtet man jedoch den Regelungszusatz für die „leichten Posten“, „you cannot extend because everybody wants it“, so verwandelt sich die vorgeschriebene Aufenthaltsdauer für diese Posten in ein Bleiben-Dürfen: Es geht nicht mehr darum, eine volle vorgeschriebene Dauer auszuhalten, sondern damit Gerechtigkeit herrscht, muss nun durchgesetzt werden, dass keiner die ihm gewährte Dauer auf einem nun nicht mehr als Zumutung und Opfer, sondern als Privileg betrachteten Posten überschreitet.

Die diplomatischen Mobilitätsmechanismen sollen angesichts dieser gesamten komplexen Gerechtigkeitserwägungen also folgende Ansprüche erfüllen: Alle haben das Recht auf „schöne Posten“, „gute Posten“ oder „leichte Posten“, und da dieses Recht für alle gilt, müssen auch alle hin und wieder „schlechte Posten“ oder „schwierige Posten“ besetzen; niemandem darf zugemutet werden, zu lange auf einem „schlechten Posten“ ausharren zu müssen, und niemandem darf gestattet werden, zu lange einen „guten Posten“ zu genießen.

Mobilität, Objektivität und persönliches Wissen

Der zweite große Komplex von Funktionen, die die diplomatische Mobilität in den Augen der Entsandten erfüllt, bezieht sich auf den Erhalt einer als gefährdet betrachteten stets zu wahrenen professionellen Distanz gegenüber der jeweiligen kulturellen Umgebung eines Postens. Diese professionelle Distanz wird zumeist in den Begriff der „Objektivität“ gefasst, das Konzept einer sachlichen, unemotionalen, neutralen, an einer unverzerrten Realität orientierten und keinerlei Wertungen vornehmenden Haltung also, wie Simmel (1992: 766f.) sie als Privileg des Fremden beschreibt. Eine Haltung zudem, bei der unterstellt wird, dass sie zu Beginn gleichsam in Reinform vorhanden ist und erst allmählich verloren geht. Eine Diplomatin formuliert zwei gegensätzliche unerwünschte und zu vermeidende „Richtungen“, in die diese „Objektivität“ abgleiten kann:

„Wir sind nie wirklich objektiv, das muss jeder Mensch selber wissen und auch eingestehen, aber es wird schlimmer, je länger man irgendwo ist, und zwar ent- oder weder, also entweder in die Richtung man wird immer mehr sozusagen zum Einheimischen oder, auf der anderen Seite, es nervt einen so, dieses Land, dass man sozusagen immer mehr feindselige Gefühle dagegen entwickelt.“

Hier wird das Bild einer symmetrischen Gefährdungslage entworfen – mit der Implikation allerdings, dass die beiden gegensätzlichen Gefahren sich nicht gegenseitig neutralisieren, sondern dass man entweder der einen oder der anderen erliegen wird. Auf der einen Seite steht die Aufgabe unvoreingenommener Nichtinvolviertheit und kritischer Distanz zugunsten einer undifferenzierten und heftigen, emotional geprägten Ablehnung des Gastlandes. Auf der anderen Seite steht dagegen die vollständige Identifikation, ja, die zunehmende ontologische Verschmelzung („man *wird* zum Einheimischen“) mit der Kultur dieses Landes und ihren Mitgliedern, eine Haltung, die ebenso die Aufgabe unvoreingenommener Nichtinvolviertheit bedeutet, diesmal zugunsten einer undifferenzierten Zustimmung.

Diese letzte Gefährdung – die auch in die Begriffe „going native“ und, mit noch unbekümmerter dahergezinkertem neokolonialistischem Beigeschmack, „Verbuschung“ gefasst wird – wird auch von anderen Informanten thematisiert und folgendermaßen nuanciert:¹⁶

„Du musst im Kopf klar haben, dass das der Ari vom israelischen Wirtschaftsministerium ist und du die Lisa von der deutschen Botschaft. Und da versuchen den Schnitt einfach zu machen. Dass dies schwieriger wird mit längerem Aufenthalt, sicherlich, also, das liegt aber, glaub ich, auf der Hand.“

„Oh yeah, it's quite clear, after four years you have to come back because then you can act like a foreigner, yes, it's quite, this is the idea.“

„Die deutsche Philosophie, sie alle drei Jahre zu versetzen, basiert darauf, dass sie nicht wollen, dass sich der Botschafter zu sehr mit dem Land identifiziert, in dem er ist. Dann kann es passieren, dass er sich in das Land verliebt, dass er die Leute liebt, Freundschaften schließt, und dann ergreift er Partei zugunsten des Landes, in dem er ist, und ist nicht unparteiisch in seiner Sicht der Dinge.“¹⁷

In diesen Äußerungen schwingt ein kritischer Unterton mit – gerade die Urheber der letzten beiden betonen, dass sie darstellen, was aus ihrer Sicht die offizielle, von der Organisation vertretene „idea“ bzw. „Philosophie“ über die

16 „Going native“ ist natürlich ein Phänomen, das insbesondere mit der Tätigkeit des Ethnographen assoziiert wird. Wie Agar (1980: 50f.) konzis zusammenfasst, betrachtet der Ethnograph es ebenfalls als Gefahr („[y]ou [...] then stop functioning as a social scientist“; vgl. hierzu auch Amann/Hirschauer 1997: 33), gleichzeitig aber auch als Notwendigkeit – ebenso wie das entgegengesetzte Phänomen des „distancing“. Beiden Neigungen nachzugeben, dieses Nachgeben allerdings reflexiv zu beobachten, ist demnach notwendig, um die Spannung, die das Ideal des „detached involvement“ des Forschers impliziert, überhaupt aushalten zu können.

17 Übersetzt aus dem Spanischen.

Funktion des Rotationsprinzips ist, und deuten an, dass ihre persönliche Auffassung darüber davon abweichen kann. Jedoch führen sie bezüglich ihrer Wahrnehmung dieser offiziell vertretenen Funktion das Thema der gefährlichen Identifikation weiter aus: Je länger man sich in derselben kulturellen Umgebung aufhält, so die These, desto weniger gelingt es einem, hineingesogen in einen automatischen und unausweichlichen Prozess, zwischen Eigenem und Anderem/Fremdem zu differenzieren. Man muss, so die Erzählung, bewusste Anstrengungen der Selbstvergewisserung und Selbstzuordnung unternehmen; man wird in seinen Praktiken, in seinen Wahrnehmungs- und Bewertungsmustern wie die „Fremden“, identisch mit den „Fremden“ – die das nach wie vor aus der Sicht der Organisation bleiben, aber diesen Status aus der Sicht des entsandten gänzlich verlieren –; man wird emotional gebunden an das Andere und die Anderen, die nun zum Eigenen werden.

Um diesen als unausweichlich konzipierten Prozess aufzuhalten, der das Ideal der sachlich-distanzierten professionellen Arbeitshaltung korrumpiert, werden Diplomaten also gewissermaßen auf halbem Identifikationswege vorsorglich aus der allzu vertraut werdenden kulturellen Umgebung entfernt, so die Darstellung. Und um dem Prozess schon vor Antritt eines Postens entgegenzusteuern, so eine weitere Erzählung, bedient sich die Organisation zuweilen ihrer Entscheidungshoheit über die Entsendung: Durch eine ausgeklügelte Kombination und Sequenzierung der konkreten kulturellen Umgebungen, in die der Diplomat entsandt wird, kann sie diesem „seine eigenen checks and balances einbauen“, ein verinnerlichtes kulturelles „Selbstkorrektiv“. Dies funktioniert so, dass etwa ein Diplomat, der gerade einen Posten „im arabischen Raum“ beendet hat, als nächstes nach Tel Aviv geschickt wird, so dass er „sicherlich auch sozusagen immer so’n bisschen die andere Seite gleichzeitig mitdenkt von vornherein“ – ein Konzept der glücklichen wechselseitigen Neutralisierung gegeneinander wirkender kommensurabler Kräfte kultureller Vereinnahmung.

Solcherlei optimistischen Überlegungen zum Segen der Rotation werden allerdings Erzählungen entgegengesetzt, die darauf abzielen, dass beim häufigen Wechseln von Orten und Aufgaben auch etwas verloren geht. Zwar wird darauf verwiesen, dass die Rotation von Posten zu Posten nicht quasi im luftleeren Raum vonstatten geht, sondern auf der Basis einer etablierten Infrastruktur; die Posten selbst, die regelmäßig neu besetzt werden, existieren schließlich in der Regel für die neu ankommenden Diplomaten in gewisser Substantialität schon vor ihrer konkreten Übernahme. So beinhalten sie nicht nur Zuweisungen festgelegter Räumlichkeiten und Aufgaben, sondern auch bereits etablierte Kontaktnetze mit für die Aufgabenbewältigung notwendigen Partnern, so dass man als Neuling eine mehr oder minder fest umgrenzte Lücke als temporärer Platzhalter zu füllen hat. Darüber hinaus existieren Kontinuität schaffende Maßnahmen der Organisation; bspw. verfügt das Auswärtige Amt, dass jeder Diplomat, der einen Posten verlässt, einen „Erfahrungsbericht“ für seinen Nachfolger zu schreiben hat. Hier jedoch setzt die Kritik derer an, die argumentieren, die bloße Übernahme von Kontaktnetzen, die Kon-

sultation von „Erfahrungsberichten“¹⁸ oder sogar die – nicht immer gewährleistete – persönliche Konsultation des Vorgängers könnten nicht diejenige Form von Kontinuität schaffen, die eigentlich für die optimale Bewältigung eines Postens notwendig sei. Sie betonen den Wert der anhaltenden, langfristigen, persönlichen und direkten „Erfahrung“, die aus unzähligen kleinen Alltagserlebnissen akkumuliert und sedimentiert wird, wie diese Informantin formuliert:

„Is klar, wenn Sie nach fünf Jahren weggehen als Konsularbeamtin, dann nehmen Sie natürlich was mit. Sie können dann schriftlich was hinterlassen, Sie können versuchen, Ihren Ansprechpartnern zu sagen, da kommt jetzt einer, aber trotzdem, Sie können nicht alles so weitergeben, das ist ja klar. [...] Es ist halt die Gesamterfahrung aus diesen fünf Jahren. Jedes einzelne Gespräch ist eben so ein kleines Teilchen im Mosaik. [...] Und solche Dinge, glaub ich, sind halt schwer zu vermitteln in Gesprächen und in sehr kurzer Zeit einfach.“

Dieses Motiv argumentiert, dass nach dem Willen der Institution im Sinne eines Wissenstransfers ein vermeintlich an den Posten gebundenes explizites und explizierbares Wissen vom Vorgänger an den Nachfolger weitergegeben werden soll. Tatsächlich aber, so das Argument weiter, handelt es sich dabei um teilweise stummes, persönliches Erfahrungswissen, das über das sinnliche Erleben und dessen Erinnern in den Körper einer konkreten Diplomatenperson eingeschrieben und aus diesem nicht externalisierbar ist, so dass es nicht weitergegeben werden kann, sondern notgedrungen mit dem Individuum mobil bleibt. Dem Individuum bleibt es erhalten, aber für den Posten geht es verloren. Oder, wie ein weiterer Gesprächspartner resümiert: „Über die Jahre kann der Botschafter Kenntnisse erlangen, die schwierig zu ersetzen sind. Wenn der neue kommt, muss der wieder von vorn anfangen.“¹⁹

Grenzen räumlicher Mobilität

Schließlich bleibt noch auf Darstellungen einer räumlich konzipierten Reichweite diplomatischer Mobilität einzugehen, genau genommen auf Darstellungen dessen, was diplomatische Mobilität nicht notwendigerweise ist, d.h. wo sie diejenigen, die ihr unterliegen, nicht notwendigerweise hinführt. Das Narrativ eines nordamerikanischen Diplomaten kontrastiert seine Kindheits- und Jugendträume, die er noch als Berufsanfänger hat, mit seiner Berufsrealität als gestandener Diplomat und betont, dass diplomatische Bewegungsmuster einen nicht unbedingt in Sphären verlockender größtmöglicher kultureller Ferne und Fremdheit schicken:

18 Dass diese „Erfahrungsberichte“ unter Umständen nicht über sehr technische Informationen hinausgehen, betont ein Informant, der sie in leierndem Tonfall als rein technische ‚Betriebsanleitungen‘ karikiert: „„Sie können Ihre Waschmaschine mit deutschem Fabrikat mitnehmen, es gibt dort auch Ersatzteile.““

19 Übersetzt aus dem Spanischen.

„So when I joined the department I asked for Africa because I said: Africa, you don't visit that by yourself. I mean, Europe, I can always go whenever I want, so I want to go to postings which are something different or something very exotic, I would say. And my idea in the seventies was: I will go to Africa, then I will go to South America, then I will go to Asia, and when I'm aaaaall done, then I will go to Europe. But my life was not like that. So that was the myth at the time. After that, well, it was decided otherwise.“

„Otherwise“ bedeutet in diesem Fall, dass er mit Ausnahme eines Postens, auf den er mit „African parenthesis“ Bezug nimmt, sein Berufsleben in seiner Hauptstadt und in den Hauptstädten westeuropäischer Länder verbracht hat, also an Orten, die er nach seiner Darstellung hätte aufsuchen können „whenever I want“. Diese Erzählung kontrastiert eine mythisch aufgeladene Außenwahrnehmung des diplomatischen Dienstes mit einer nüchtern-realistischen Insiderperspektive. Diplomatische Mobilität bedeutet aus dieser Insiderperspektive nicht, dass man ‚die große weite Welt‘ und speziell solche geographisch-kulturellen Entitäten – hier *en bloc* diejenigen Kontinente, die der eigenen klassisch westlichen Erste-Welt-Herkunft entgegensetzbar sind – kennen lernt, die einem als Privatmensch, als Nicht-Diplomaten verschlossen blieben. Sie privilegiert nicht bezüglich der geographischen Räume, die sie erschließt; sie führt einen zwar an Orte jenseits der Grenzen des Heimatlandes, aber an solche, die als für jedermann leicht zugänglich, als kulturell nah, bekannt und unanders wahrgenommen werden.

Andere Darstellungen weisen darauf hin, dass es auf einer anderen Ebene weiterhin geographische Entitäten gibt, die mittels diplomatischer Mobilität nicht immer erschlossen werden können. Diese Darstellungen gehen auf quasi intranationale Bewegungs- bzw. Aufenthaltsmuster ein, also auf die Mobilität – oder Nicht-Mobilität –, der Diplomaten während ihrer Zeit auf einem bestimmten Posten unterliegen. Wie in der oben (S. 36f.) dokumentierten Begriffswahl „change of cities“ schon zum Ausdruck kommt, bedeutet diplomatische Mobilität, so die Darstellung, nicht so sehr eine Bewegung zwischen holistisch betrachteten nationalstaatlichen Entitäten, sondern eher eine zwischen prominenten Punkten in solchen Entitäten. Dies betont auch ein weiterer Informant:

„In einem anderen Land zu leben bedeutet nicht, viel zu reisen, nein. Wenn du in Deutschland lebst, tja, dann bist du hier in Berlin und, okay, manchmal kannst du ganz außergewöhnlicherweise zu Veranstaltungen irgendwo im Land fahren, aber im Allgemeinen bist du in Berlin.“²⁰

Bei der diplomatischen Mobilität handelt es sich, so diese Erzählung, primär um eine Bewegung zwischen administrativen staatlichen Hauptstädten, zwischen nationalen Regierungssitzen, die den Mittelpunkt diplomatischer Alltagsarbeit und diplomatischen Alltagslebens bilden. Dies bedeutet, dass das geographische Muster, auf dem sich diese Mobilität bewegt, weniger eines der

20 Übersetzt aus dem Spanischen.

Flächen als vielmehr eines der festgelegten „nodes“ in einem Netzwerk ist; die Bewegungen von Diplomaten über die Welt beschränken sich überwiegend auf die Bahnen, welche diese Punkte verbinden, und sie bleiben über längere Zeiträume hinweg an diese Punkte gebunden.