

**BAMF-Mitarbeiter: Schnelle Entscheidungen sind wichtiger als sorgfältige**

# Masse statt Klasse

*Die Erwähnung des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF) weckt bei vielen Betroffenen eher Stress, Ärger und Angst als positive Gefühle. Einer gewissen Ablehnung seitens der Geflüchteten, deren Betreuer\*innen und Freund\*innen kann das BAMF als die Institution, die bei der Prüfung des Schutzstatus auch Ablehnungen erteilen muss, nicht entgehen. Doch die Vorwürfe gehen weit darüber hinaus. Neben dem von Pro Asyl mitherausgegebenen Memorandum, welches die eklatanten Mängel Ende letzten Jahres noch einmal auf den Punkt bringt, zeigen jüngste Artikel in der Zeit (Behörde auf Speed) und im Spiegel (Amt am Anschlag) die Umsetzung der McKinsey-Ratschläge. Unsere Mitarbeiterin Clara Schlotheuber hat mit einem Entscheider des BAMF über die Entwicklungen im letzten Jahr und die weiter bestehenden Mängel gesprochen.*

**Seit wann arbeiten Sie beim BAMF und was war Ihre Motivation, sich dort zu bewerben?**

Hintergründe von Flucht- und Migrationsbewegungen haben mich bereits im Studium interessiert. Im Sommer 2015 war ich zu Besuch in Hamburg und habe mir dort die Situation in den Hamburger Messehallen angesehen und mitangepackt. In den Wochen darauf war ich privat in Griechenland und Marokko und habe weitere Perspektiven auf die Geschehnisse im Sommer und Herbst 2015 kennenlernen können. Im Anschluss habe ich mich dann dazu entschlossen, mich bei der Institution zu bewerben, die die zentrale Rolle spielt, mit den vielen in Deutschland angelangten Menschen, deren Schicksalen und Asylanträgen angemessen umzugehen. Ich wollte die Herausforderung erle-

ben, welche Gestaltungsspielräume man als Einzelperson in dieser unter großem Druck stehenden Organisation haben kann.

**Wie wurden Sie und Ihre Kolleg\*innen auf die Arbeit vorbereitet?**

Wir haben zu Beginn drei Tage lang eine Einweisung von erfahrenen EntscheiderInnen erhalten. Wir sollten dann zeitnah ein sechswöchiges Qualifizierungsseminar für die Tätigkeit erhalten. Das ist bereits eine extreme Kürzung der normalen Qualifizierung, die früher sechs Monate dauerte. Bei uns wurde der Schnelldurchlauf noch einmal gekürzt. Das Seminar war mit fünf Wochen veranschlagt, davon waren vier Wochen Referent\*innen

**Die Autorin:**

Clara Schlotheuber ist Mitarbeiterin der Geschäftsstelle des Flüchtlingsrats BW.



Foto: Rainer Sturm / pixelio.de

vor Ort. Drei Monate nachdem ich die Arbeit beim BAMF begonnen hatte, bekam ich die Möglichkeit, dieses Grundlagenseminar zu belegen. In diesen ersten drei Monaten habe ich keine Bescheide geschrieben, aber bereits Anhörungen durchgeführt. Es versteht sich von selbst, dass man diese Aufgabe besser bewältigen kann, wenn man den kompletten Prozess mit all seinen wesentlichen Facetten durchdrungen hat. Darüber hinaus sind eigentlich alle neuen Entscheider\*innen angehalten, im ersten Jahr drei Fortbildungen absolvieren, die von der Europäischen Asylagentur (EASO) konzipiert worden sind. Ich habe im Herbst an der ersten Fortbildung teilgenommen, aber danach keine Möglichkeit gehabt, an den beiden weiteren Fortbildungen teilzunehmen. Inzwischen sind alle Weiterbildungen bis auf Weiteres ausgesetzt, weil die Priorität aufgrund des politischen Drucks auf den Entscheidungszahlen liegt, Qualifizierung und Qualität stehen ganz klar hinten an.

#### ***Wie ist das Arbeitsumfeld in der BAMF-Außenstelle, in der Sie arbeiten?***

Wenn man sich die Entwicklungen im BAMF ab Ende 2015 anschaut, ist das organisationstheoretisch betrachtet hoch interessant. Die Außenstelle, in der ich arbeite, ist Anfang 2016 als sogenanntes Ankunftscenter komplett neu entstanden. Die Leiterin der Außenstelle kam von der Bundesagentur für Arbeit mit dem Auftrag, die kurzfristig angemietete Liegenschaft möglichst schnell arbeitsfähig zu machen. Auch die ReferentInnen hatten keine aufgabenspezifische Vorerfahrung oder Qualifikation. Der für kompetente Arbeitsabläufe wichtige Posten der Leitung des AVS-Bereichs (Asylverfahrenssekretariat) ist bis heute nicht besetzt. Oftmals fühlt man sich durch die Zentrale in Nürnberg im Stich gelassen. Tagtäglich werden demnach Führungs-, Kompetenz- und Verantwortlichkeitsvakua innerhalb der Kollegenschaft so gut wie möglich kompensiert. Die allermeisten EntscheiderInnen sind als befristet Angestellte mit entweder Zweijahres- oder Sechsmontatsverträgen versehen worden. Wenn die Verträge nicht verlängert werden, sind die Menschen danach für drei Jahre gesperrt, in einem weiteren befristeten, bundesamtlichen Verhältnis zu arbeiten. Wenn der Bedarf an Mitarbeiter\*innen in ein paar Jahren wieder ansteigen sollte, könnte es sein, dass gerade jene, die bereits Erfahrung haben, nicht eingestellt werden können. Perspektivträchtige Personalpolitik geht anders. Eine Grundvoraussetzung für eine Stelle als EntscheiderIn beim BAMF

war ein akademischer Abschluss. Natürlich haben sich viele Juristen und Volljuristen beworben, aber auch sehr viele andere AkademikerInnen. Für viele war das einfach ein attraktives Jobangebot, von dem sie opportunistisch Gebrauch gemacht haben. Die Motivationen, beim BAMF zu arbeiten, waren und sind demnach sehr unterschiedlich.

#### ***Was sind die quantitativen Ziele, die erreicht werden müssen?***

Irgendwann im Herbst 2016 gab es zunächst die Zielvorgabe von sieben Entscheidungen pro EntscheiderIn pro Tag, unabhängig von der Zusammensetzung der Herkunftsländer. Das ist nicht nur für spärlich qualifizierte Einsteiger\*innen schlicht unmöglich. Dieser Zielwert wurde später Schritt für Schritt gesenkt, gleichwohl führt das natürlich zu massivem quantitativen Druck, der auf den Entscheider\*innen lastet und mit dem selbige unterschiedlich und unterschiedlich gut umgehen. Wenn mir das Herkunftsland noch unbekannt ist oder eine spezifische Fallkonstellation ausführlicher Recherche bedarf, brauche ich durchaus mehrere Tage für eine einzige Entscheidung. In der Regel schaffe ich ein bis drei Entscheidungen pro Tag. Als Anhörer\*in soll man vier bis fünf Anhörungen am Tag schaffen. Es wird also damit kalkuliert, dass jede Anhörung eine gewisse Durchschnittszeit in Anspruch nimmt. Das ist für eine notwendige Planung einerseits nachvollziehbar. Andererseits lässt sich der Vorgang des Asylverfahrens nur begrenzt standardisieren.

#### ***Was passiert, wenn man diesen Vorgaben nicht gerecht wird?***

Bei Nicht-Erfüllen der quantitativen Ziele kann man dazu aufgefordert werden, mehrmals am Tag Bericht darüber zu erstatten, woran man gerade arbeitet. Aufgrund des Drucks, dem auch sie ausgesetzt sind, haben Vorgesetzte nur begrenzt Verständnis für gewissenhaftes, qualitativ ausgerichtetes Arbeiten, das sich stets zu rechtfertigen hat, weil es mit den quantitativen Zielen in nahezu widersprüchlichem Zusammenhang steht. Ohne jemals irgendeine inhaltliche Rückmeldung zu meiner Arbeit erfahren zu haben, wurde ich bereits für eine Woche in eine andere Außenstelle strafversetzt, um effizienter arbeiten zu lernen. Da es für viele KollegInnen schlichtweg ein gut bezahlter Job ist und die Verträge befristet sind, haben viele einen großen Ansporn, die Vorgaben so gut wie möglich einzuhalten. Noch einmal zurück zu den quantitativen Zielen. Die Vorgaben sind

so weit weg von dem, was möglich ist, dass der Druck, der damit einhergeht, inzwischen etwas abgeklungen ist – konstante Absurdität stumpft ab. Es wird langsam mehr und mehr KollegInnen bewusst, dass unsere Arbeit sinnlos ist, wenn die Verwaltungsgerichte unsere Arbeit machen. Die interne Kritik wird lauter.

### **Wer macht diese Vorgaben? Gibt es Unterschiede je nach BAMF-Außenstelle?**

Die genannten Vorgaben kommen zentral aus Nürnberg. Wie die Umsetzung eingefordert wird, liegt natürlich an der jeweiligen Referatsleitung und ist von Außenstelle zu Außenstelle unterschiedlich. Die Leitungen gehen sehr unterschiedlich mit den Vorgaben und mit dem Druck, der wiederum auf ihnen lastet, um. Es ist inakzeptabel, welche Unterschiede es bei den Verfahren gibt. Auch im Fall von ähnlichen Schicksalen aus gleichen Herkunftsländern ist die Varianz der Verfahrensergebnisse zu groß.

Für mich ist der Anspruch, eine fundierte Entscheidung zu treffen, eine extreme Bürde. Auch nach einer langen Anhörung bleiben mitunter große Zweifel, ob jemand die Wahrheit zu beugen versucht, oder ob beispielsweise ein unzureichend qualifizierter Sprachmittler größeren Anteil an Ungenauigkeiten und vermeintlichen Inkonsistenzen trägt, als vertretbar wäre. Ich verfolge so gut wie möglich meine Fälle weiter und schaue, ob meine Entscheidung bei einem Verwaltungsgericht landet und wie das dann entscheidet, um daraus lernen zu können.

### **Wie sehen die Qualitätskontrollen aus?**

Das ist von Außenstelle zu Außenstelle sehr unterschiedlich. Ich weiß, dass beispielsweise in Berlin jeder Bescheid geprüft wird, bevor er versendet wird. Bei uns gibt es nur stichprobenartige Qualitätssicherungen durch KollegInnen. Die ReferentInnen, denen dies Aufgabe eigentlich obliegt, haben nicht die dafür erforderliche Expertise und Erfahrung.

**Zum Abschluss würde ich Ihnen gerne ein paar Fragen stellen, die viele Geflüchtete und Ehrenamtliche bei uns gerade beschäftigen.**

**Haben sich die Leitsätze zu den Maghreb-Staaten (Zeitraum, z.B. in den vergangenen Monaten) verändert?**

Nein. Ich glaube auch nicht, dass sich in naher Zukunft an den Leitsätzen Wesentliches ändern wird.

Aber wenn die Maghreb-Staaten zu sicheren Herkunftsländern erklärt würden, wäre auch durch die dann angezeigte Beweislastumkehr eine noch geringere Schutzquote zu vermuten.

**Gibt es neue Vorgaben an Anhörer\*innen, schon während der Anhörung, besonders bei Afghan\*innen, zur Passbeschaffung aufzufordern?**

Nein, ich weiß von keinen neuen Vorgaben und die beschriebene Weisung ist mir nicht bekannt.

Wenn einem im Nachgang der Anhörung Zeit eingeräumt wird, Unterlagen nachzureichen, dann sollte man sich innerhalb der gesetzten Frist wieder beim BAMF melden. Auch wenn man erfolglos war, z.B. ein wichtiges Originaldokument zu beschaffen, sollte man eine Rückmeldung geben und die Situation darlegen.

**Wie handelt man am besten, wenn einem beim Lesen des Protokolls auffällt, dass wichtige Informationen nicht vorgetragen wurden?**

Mit einem solchen Anliegen hat sich noch niemand an mich gewendet, auch keine Anwält\*in oder Betreuer\*in. In welcher Atmosphäre hat denn eine Anhörung stattgefunden, selbst in deren Nachgang sich ein\*e Antragsteller\*in nicht traut, etwas nachzureichen? Es ist für mich vorstellbar und zeitgleich schwer zu ertragen, dass es im Zuge des Zahlendrucks Anhörungssituationen gibt, die dazu beitragen, dass der Antragsteller darin gehemmt wird, wesentliche Aussagen zu treffen.

### **Schlusswort**

Es wird deutlich, dass viele Mitarbeiter\*innen des BAMF mit den Veränderungen in der Organisation und dem enormen politischen Druck, welcher durch diverse Vorgaben weitergegeben wird, zu kämpfen haben. Und sie zeigt auch, dass man mit den besten Absichten, die individuelle Prüfung so gewissenhaft wie möglich durchzuführen, dennoch unsicher sein kann und auch Entscheidungen fällen kann, die von Gerichten anders bewertet werden. Es wird klar, dass je nachdem mit welcher Motivation Mitarbeiter\*innen beim BAMF arbeiten und je nachdem wie stark und mit welchen Mitteln der Druck die quantitativen Ziele zu erreichen, weitergegeben wird, unterschiedliche Fallentscheidungen hervorgerufen werden können. Je nach Außenstelle und Sachbearbeiter\*innen kann die Entscheidung eine vollkommen andere sein.