



## Fragestellung:

***Warum sind Bewerber:innen mit Zuwanderungsgeschichte in vielen Polizeien unterrepräsentiert?***

Werden sie *weniger adressiert*?

Sind die *weniger interessiert*, oder *weniger qualifiziert*?

Oder gibt es *strukturelle Gründe*, die systematisch zu Lasten dieser Gruppen gehen?

**Welche Zugangshürden lassen sich konkret identifizieren?**



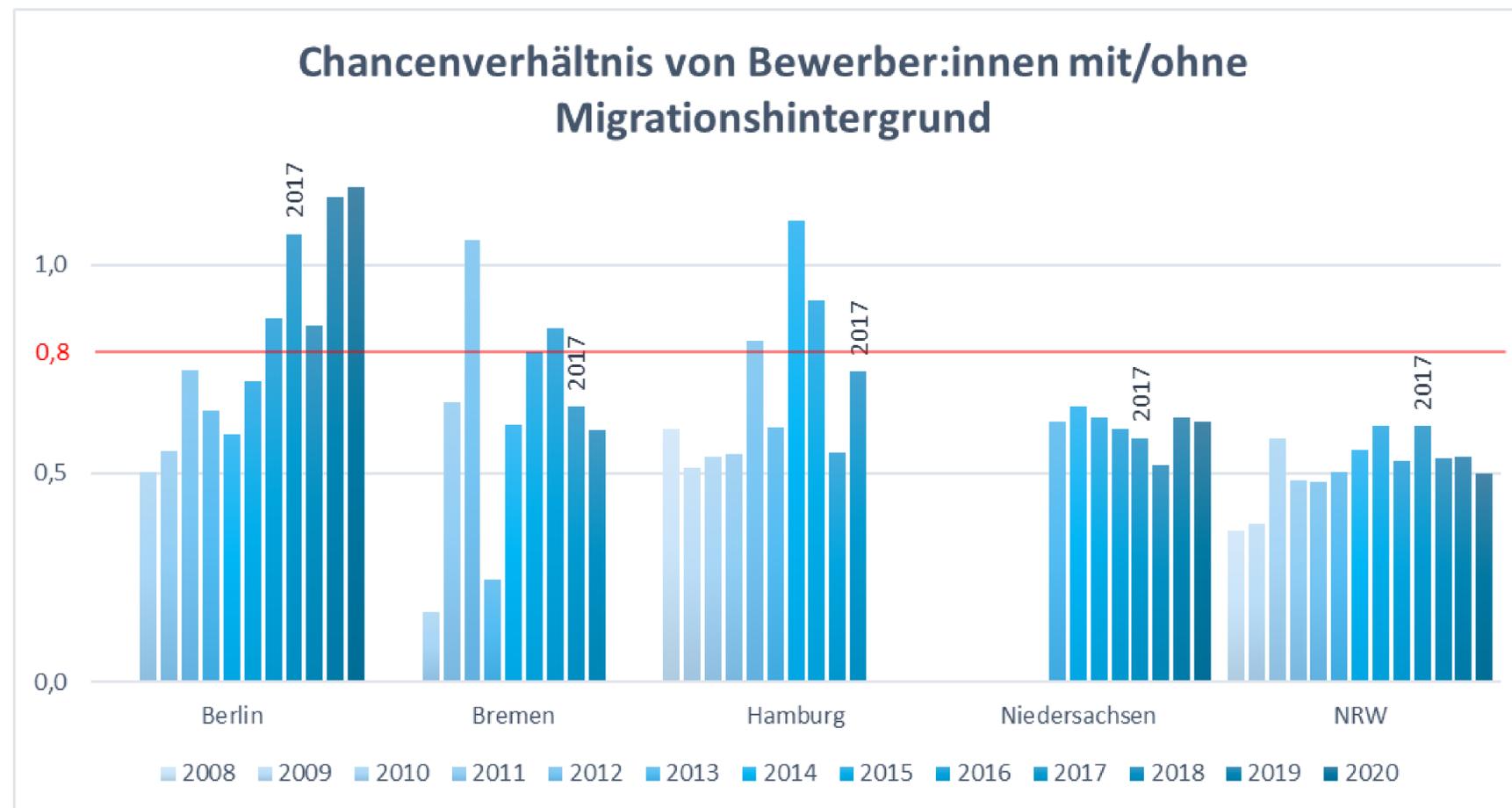


## Ergebnisse

1. Eine **benachteiligende Selektion** zu Lasten von Bewerber:innen mit Migrationshintergrund findet an den Stellen im Verfahren statt, an denen die Bewerber:innen noch **anonym ggü. der Behörde** sind.
2. Die **Variable Migrationshintergrund** ist ein **Prädiktor für schlechteres Abschneiden** im Auswahlverfahren, und zwar unabhängig von Bildungsabschluss, Alter und Geschlecht.
3. Insbesondere **Testelemente**, die eine Vertrautheit mit der Arbeits- und Organisationskultur voraussetzen, gehen zu Lasten von Bewerber:innen mit Migrationshintergrund. An zweiter Stelle sind sprachlastige Testelemente.
4. In den Personalauswahlgesprächen kommt es zu **stereotypisierenden Bewertungen**, die sich insbesondere auf die – kulturelle und soziale(!) – Herkunft beziehen. Dies wird aber durch die Standardisierung des Verfahrens abgemildert und fällt oft nicht ins Gewicht.
5. Es gibt Hinweise für die Bestätigung der **Gravitationsthese**: Das Nennen von Freunden und Verwandten bei der Polizei wurde in den Auswahlgesprächen oft als Berufsmotivation gedeutet.



## Chancenverhältnis über Zeit



Bei 1 ist das Chancenverhältnis von Bewerber:innen mit/ohne gleich, bei 0,5 ist die Erfolgschance von Bewerber:innen mit Migrationshintergrund halb so hoch wie von jenen ohne Migrationshintergrund.

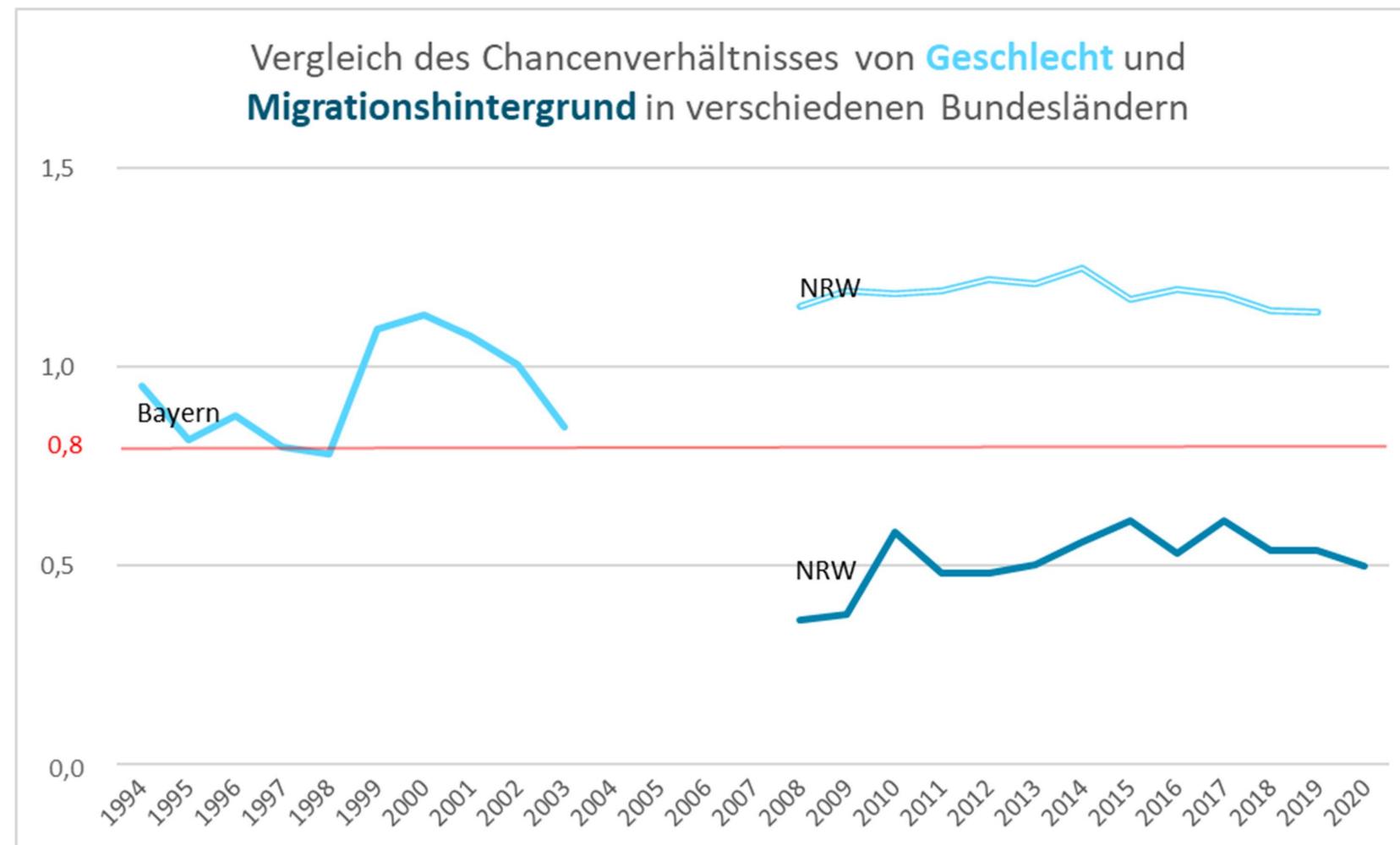
### Adverse Impact

Liegt das Chancenverhältnis bei einem Wert  $< 0,8$  liegt ein Chancenverhältnis vor, das systematisch zu Lasten einer Gruppe geht. Statistisch wird dadurch eine mittelbare Diskriminierung angezeigt. Der Wert deutet auf Verzerrungen in der Testung. Es muss überprüft werden, ob die Testelemente fair sind oder selektieren.

\* Für die Bundesländer liegen die Daten nur zu unterschiedlichen Zeiten vor.



## Chancenverhältnis im Vergleich

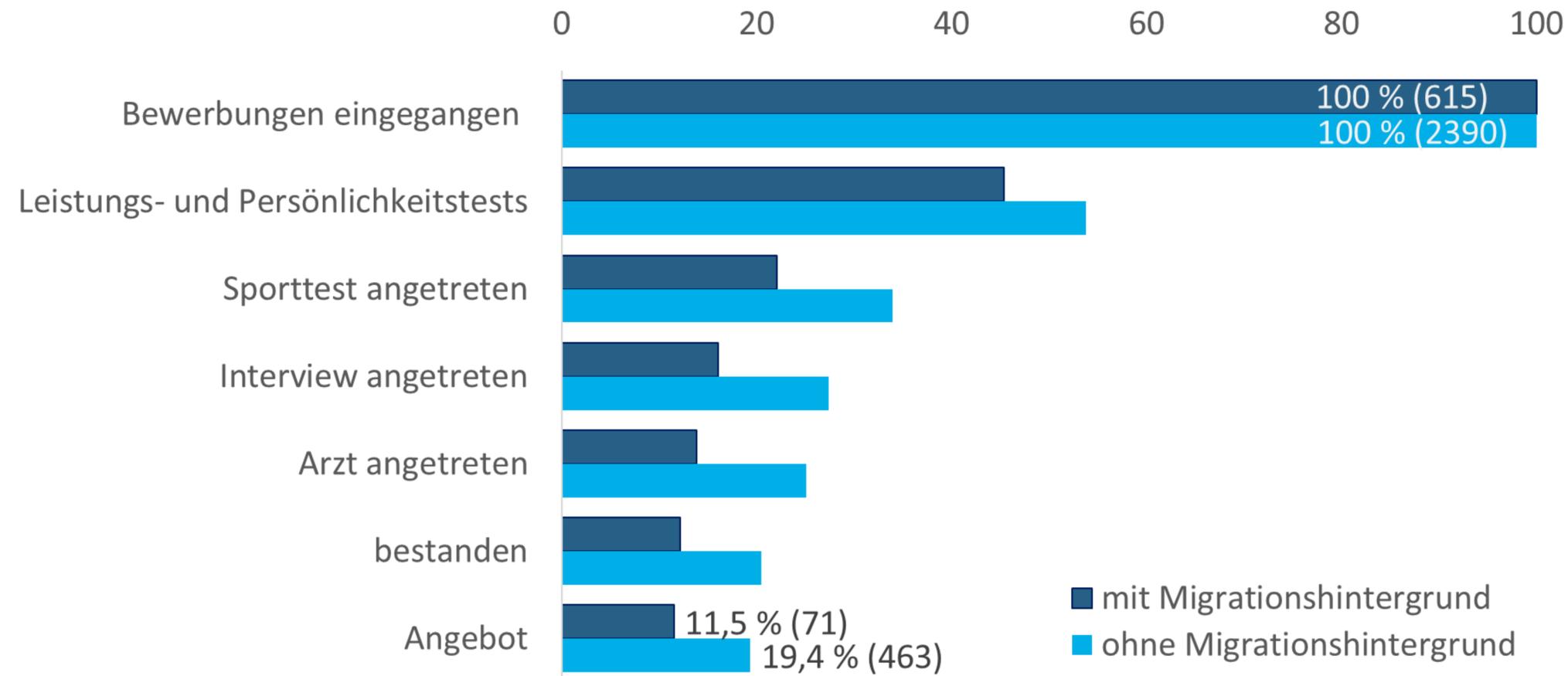


Während es in den ersten 10 Jahren der Einstellung von Frauen in die bayerische Schutzpolizei nur in einem einzigen Jahr zur Unterschreitung der kritischen Marke von 0,8 kam, und auch in NRW in den Jahren 2008-2018 Frauen chancengleich zu den Männern rekrutiert wurden, ist die Erfolgsquote für Bewerber:innen mit Migrationshintergrund im selben Zeitraum und bezogen auf NRW kaum über ein Chancenverhältnis von 1/2 hinausgekommen.





## Selektion nach Testelementen



Adverse Impact Studie, Rheinland-Pfalz, Ellebrecht, Bott & Thielgen





## Auszug aus einem Beobachtungsprotokoll (Beispiel einer stereotypisierenden Bewertung)

O-Ton: „Was mich total enttäuscht hat, waren die Interkulturellen Kompetenzen, also wenn jemand selber Migrationshintergrund hat, da hätte ich mehr erwartet. Da hätte ich erwartet, dass der einfach so blubbert, „Das kenn ich von zu Hause, da ziehen wir auch immer die Schuhe aus“, oder so was. Da so oberflächlich zu bleiben, ... find ich, ... naja, da sehe ich ihn unterdurchschnittlich in der Interkulturellen Kompetenz, ...“

Es wird noch über den Wohnort des Bewerbers gesprochen, und dass es ja nicht sein könne, wenn man dort wohne, dass man keine Erlebnisse und Konflikte mit kulturellen Problemen schildern könne. Insgesamt wird an den Aussagen des Bewerbers gezweifelt und auch an seiner Fähigkeit, sich selbst einzuschätzen. Die Sicht des Bewerbers auch auf den Beruf sei viel zu optimistisch.

O-Ton: „Ich wusste nicht, ob er tatsächlich emotional gefestigt ist, oder das einfach nur noch nicht abschätzen kann“ kommentiert die Bewerterin zum Thema Berufsmotivation. „Auch beim konzeptionellen Arbeiten, das fand ich suboptimal, also ich weiß ja nicht wie gut die Schule war, oder das Umfeld, oder so.“



## Empfehlung: Testfairness als Qualitätskriterium der polizeilichen Auswahlverfahren

**Definition:** "Ein Test erfüllt das Gütekriterium der **Fairness**, wenn die resultierenden Testwerte zu keiner systematischen Benachteiligung bestimmter Personen aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu ethnischen, soziokulturellen oder geschlechtsspezifischen Gruppen führen.“ (Moosbrugger, Kevala 2020, 25)

- ✓ Testfairness identifiziert nicht-intendierte Verzerrungen, die zu Lasten bestimmter Gruppen gehen.
- ✓ Damit können die Behörden sicherstellen, dass zuvor aufwändig angeworbene neue Zielgruppen nicht durch nicht-intendierte Effekte wieder herausgefiltert werden.
- ✓ Damit unterstützt Testfairness die Erfüllung der Norm des „gleichen Zugangs“.
- ✓ Deshalb sollte Testfairness, neben Reliabilität, Validität und Objektivität, ein Qualitätskriterium für die Auswahlverfahren im öffentlichen Dienst sein.
- ✓ Dazu braucht es ein Monitoring, das idealerweise bundesweit standardisiert ist.
- ✓ Vielfalt sollte nicht länger über die Variable Migrationshintergrund erfasst werden.



## Verantwortliche Mitarbeiterin für den Bereich A2 „Nachwuchssicherung und Personalpolitik“:

Dr. Sabrina Ellebrecht  
Universität Freiburg  
Centre for Security and Society  
Werthmannstr. 15  
79098 Freiburg

E-Mail: [sabrina.ellebrecht@css.uni-freiburg.de](mailto:sabrina.ellebrecht@css.uni-freiburg.de)  
Tel.: 0761 203 67712

