

# Zugang zum Polizeidienst

## Bestenauslese vs. Gleichheit?

Die deutsche Polizei ist hinsichtlich einiger Differenzmarker deutlich homogener als die deutsche Gesellschaft. Das deutet auf zwei Problemlagen hin:

**ungleiche Chancen** beim Zugang zum Dienst und mangelnde Responsivität und damit **mangelhafte Funktionsfähigkeit** in einer pluralistischen Gesellschaft.

Diese beiden Problemlagen finden sich in allen drei Untersuchungsbereichen wieder.

### Status Quo

Auswahlverfahren  
in der Praxis

Die Auswahlverfahren für den Polizeidienst werden grundsätzlich von den Polizei(hoch)schulen durchgeführt. Durch sie soll eine möglichst präzise Prognose darüber getroffen werden, wer am besten geeignet ist, die Anforderungen des Polizeidienstes auf Dauer zu erfüllen. Die angelegten Kriterien und Verfahren dürfen nicht gegen Anti-Diskriminierungsrecht verstoßen.

### Grundgesetz

Verfassungsrechtliche  
Vorgaben

Bei der Ausgestaltung von Auswahlverfahren müssen die Garantien des Artikel 33 Abs. 2 GG beachtet werden: Das Prinzip der Bestenauslese und das Recht auf gleichen Zugang zu öffentlichen Ämtern. Die stehen teilweise in einem Spannungsverhältnis zueinander, bedingen sich aber auch und sind aufeinander bezogen.

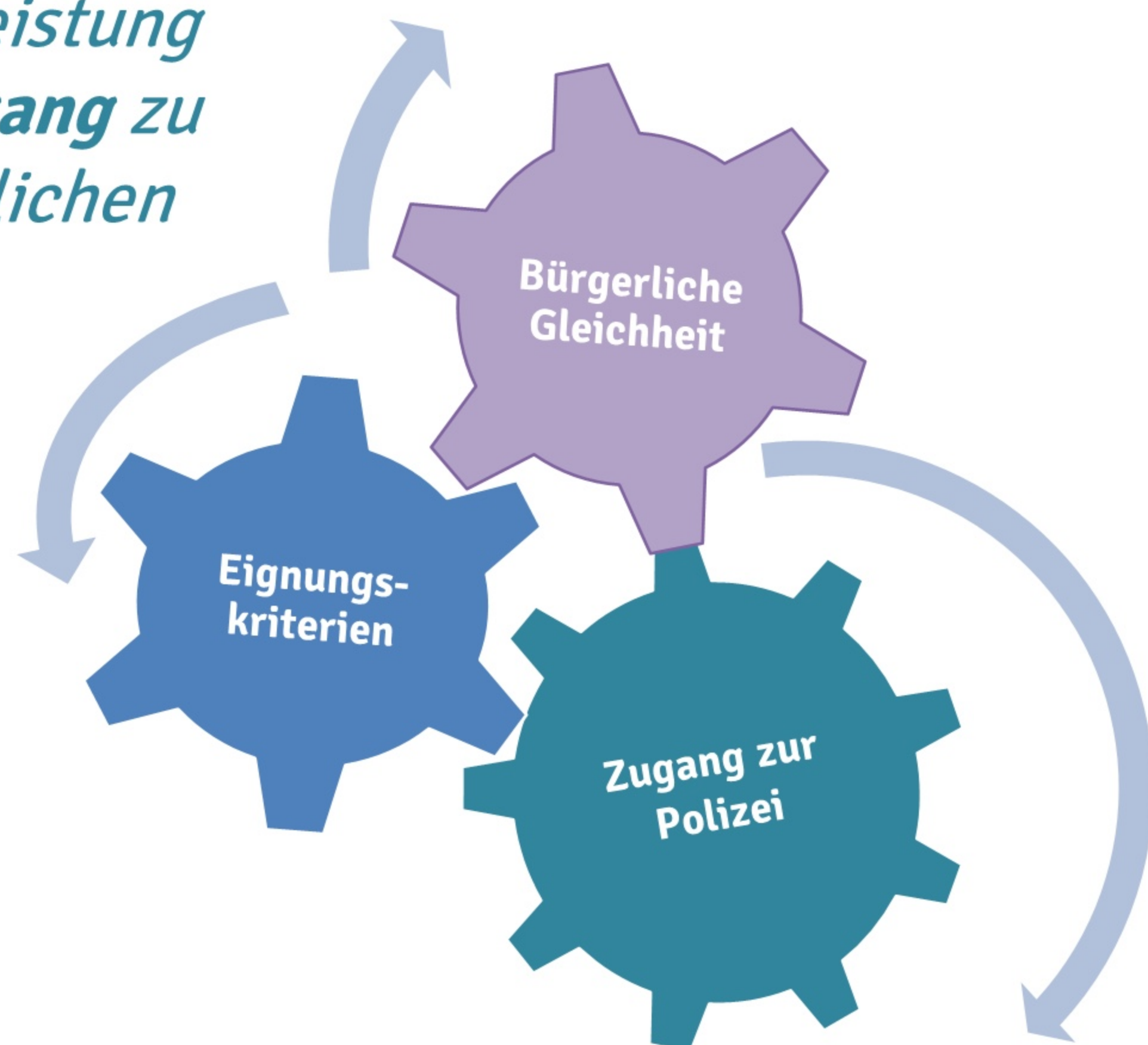
### Zukunft

Modifikations-  
möglichkeiten

Es sind grundsätzlich zwei Wege denkbar, mit denen Auswahlverfahren so modifiziert werden, dass die Polizei pluralistischer wird: Bewerber:innen, die gesellschaftlich diskriminierten und in der Polizei unterrepräsentierten Gruppen angehören, können, bei Beibehaltung des bisherigen Verfahrens, **gezielt unterstützt** werden oder die **Kriterien können verändert** oder erweitert werden.

Laura Wisser

**Artikel 33 Abs.2 GG**  
Jeder Deutsche hat nach seiner **Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amte.**



# Welche Gleichheit? Welche Eignung?

Es gibt zwei mögliche Modifikationsrichtungen mit dem Ziel höherer **Repräsentativität**: Zum einen können Personen aus marginalisierten Gruppen aktiv gefördert werden, zum anderen kann man die Auswahlkriterien entsprechend verändern.



**Fördermaßnahmen** wie Mentoring-, Buddy- und Hospitationsprogramme, Bewerbungstrainings oder auch Ansprechpartner:innen für Angehörige marginalisierter Gruppen, insb. rassifizierter Personen, sind mit Artikel 33 Abs. 2 GG vereinbar. Sie können dazu beitragen, dass nicht nur formelle Gleichberechtigung, sondern auch tatsächliche Gleichstellung erreicht wird.

**Inklusive Eignungskriterien:** Auswahlkriterien müssen sich auf die Aufgaben des Amtes beziehen. Dabei dürfen sie nicht gegen Art. 3 Abs. 3 GG verstoßen. Inklusive Eignungskriterien, z.B. Zusatzpunkte für Bewerber:innen aus marginalisierten Gruppen sind vor dem Hintergrund, dass eine plurale Polizei in einer heterogenen Gesellschaft bessere Arbeit leistet, sachlich begründbar.

Laura Wisser

# Simply the Best? – Was ist Eignung und wer bestimmt das?

Gleiches Zugangsrecht bei gleicher Eignung macht Eignung, bzw. das Bestenauslesegebot, zum einzigen Rechtfertigungsgrund für ungleiche Zugangschancen. Eignung existiert nicht per se, sie ist keine feststehende oder quasi-natürlichen Größe, sondern abhängig von zuvor formulierten Aufgaben, von Wertungen und Maßstäben.



In der Praxis wird der Eignungsbegriff in mehreren Schritten konkretisiert. Dieser Prozess muss zwar die Verfassung beachten, ist aber ansonsten kontingent und damit veränderbar.

## Anforderungsprofile

Vor dem Auswahlverfahren wird (z.T. implizit) ein Anforderungsprofil festgelegt, das sich aus den für die Erfüllung des Amtes notwendigen Personenmerkmalen zusammensetzt. Im Idealfall wird es auf Grundlage einer Anforderungsanalyse entwickelt. Dieses Anforderungsprofil zielt zur Zeit auf möglichst große Homogenität unter den Bewerber:innen ab.

Setzt man Responsivität als Funktionsvoraussetzung und Anforderung, ist es möglich Repräsentativität in Anforderungsprofile aufzunehmen.

## Auswahlkriterien

Aus dem Anforderungsprofil werden Kompetenzen und andere Personenmerkmale (zB Charaktereigenabgeleitet und diese dann über bestimmte Merkmale operationalisiert. Die Festlegung der Merkmale muss sachgerecht erfolgen.

Es ist grundsätzlich verfassungsrechtlich zulässig Repräsentation über entsprechende Operatoren als Kriterien aufzunehmen.

## Testung

Die meisten Merkmale, z.B. Intelligenz, Sportlichkeit oder Teamfähigkeit, lassen sich in ihrer Abstraktheit schwer messen. Ihnen kann sich jedoch über Indikatoren (z.B. Abschneiden in einem kognitiven Leistungstest) genähert werden. Je nach Merkmal bieten sich unterschiedliche Testverfahren an: Interviews, Kognitive Leistungstests, Sporttest, Ärztliche Untersuchung.

Die Testverfahren und Bewertung sollten den Anforderungen von Qualitätssicherungsnormen wie der DIN 33430 entsprechen. Sie müssen sachlich nachvollziehbar und transparent sein.

## Bewertung

Die unterschiedlichen Merkmale werden abhängig von ihrem Typus in ihren Ausprägungen bewertet, mit dem Anforderungsprofil und den Mitbewerber:innen verglichen. Bewertungs- und Gewichtungsmaßstäbe müssen sachgerecht und transparent erfolgen.

## Entscheidung

Die (positive) Auswahlentscheidung ist rechtlich ein zustimmungsbedürftiger, bedingungsfeindlicher Verwaltungsakt, der auf Grundlage der im Auswahlverfahren gesammelten Informationen ergeht.

Die vorhergehenden Schritte müssen sachgerecht und die Entscheidung auf dieser Basis getroffen sein.

Laura Wisser