

Die Polizei als Abbild der Gesellschaft? Prozesse der Diskriminierung bei der Rekrutierung von Frauen und ethnischen Minderheiten für die französische Polizei

Duprez, Dominique

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

Centaurus-Verlag

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Duprez, D. (2010). Die Polizei als Abbild der Gesellschaft? Prozesse der Diskriminierung bei der Rekrutierung von Frauen und ethnischen Minderheiten für die französische Polizei. *Soziale Probleme*, 21(1), 42-71. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-317211>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Soziale Probleme

Zeitschrift für soziale Probleme und soziale Kontrolle

21. Jahrgang, 2010, Heft 1

Editorial: Die Soziale Probleme in neuem Gewand 5

Ethnische Diskriminierung und soziale Kontrolle in Frankreich

Die Färbung des Urteils? Diskriminierungen in der französischen Justiz
am Beispiel eines Pariser Gerichts
Fabien Jobard und Sophie Névanen 9

Die Polizei als Abbild der Gesellschaft? Prozesse der Diskriminierung
bei der Rekrutierung von Frauen und ethnischen Minderheiten für die französische Polizei
Dominique Duprez 35

weitere Beiträge

Fragmente postmoderner Lebensformen jenseits der Kneipe – Eine Topographie städtischer
Sozialräume bei Nacht und ihrer Problematisierung anhand des öffentlichen Trinkens
Sascha Schierz 61

Steigende Punitivität oder stabile Sanktionsorientierungen der Bundesbürger?
Das Strafverlangen auf der Deliktebene im Zeitvergleich
Karl-Heinz Reuband 82

„Willingness to Pay for Security“ bei Passagierkontrollen am Flughafen –
Zu den individuellen Kosten öffentlicher Sicherheit
Christian Lüdemann und Christina Schlepper 97



CENTAURUS
Verlag & Media KG

ISSN 0939-608X

Die Polizei als Abbild der Gesellschaft? Prozesse der Diskriminierung bei der Rekrutierung von Frauen und ethnischen Minderheiten für die französische Polizei

von *Dominique Duprez*

Zusammenfassung

Trotz Verlautbarungen der französischen Regierung Ende der 1990er, dass zur Erreichung von mehr Bürgernähe gerade auch junge Menschen mit Migrationshintergrund aus den Vorstädten in der Polizei vertreten sein müssen, sind ethnische Minderheiten hier nach wie vor unterrepräsentiert. Um zu überprüfen, ob dies auf Aspekte ethnischer Diskriminierung in der Einstellungspraxis zurückzuführen ist, wurden die Auswahlverfahren bei zwei verschiedenen polizeilichen Einheiten (*adjoints de sécurité/gardiens de la paix*) in Lille und Marseille untersucht. Im Vergleich von Bewerbern und Bewerberinnen maghrebischer und nicht-maghrebischer Zuordnung zeigen sich komplexe Beziehungen zwischen den Variablen schulische Qualifikation, Geschlecht und ethnische Zuordnung, die als komplexe Verknüpfung von geschlechtlicher und ethnischer Diskriminierung beschrieben werden. Die Analyse der verschiedenen Tests im Auswahlverfahren weist auf unterschiedliche Mechanismen der Benachteiligung von Bewerbern und Bewerberinnen mit einem maghrebischer Migrationshintergrund und einer Herkunft aus den armen Vorstädten hin. Dass die Erfolgchancen maghrebischer Bewerber reduziert sind, während bei maghrebischen Bewerberinnen durchaus Vorteile gegenüber ihren Geschlechtsge-nossinnen ohne Migrationshintergrund festzustellen sind, lässt sich insgesamt auf das Wirken einer Vielzahl mit der Herkunft verknüpfter Attribute zurückführen, die in den Interaktionen mit den Mitgliedern der Auswahlkommission und der Institution, die diese repräsentieren, bedeutsam werden.

1. Einleitung

Zu Beginn einige Worte zu den Beweggründen unserer Untersuchung, deren Ergebnisse wir in diesem Artikel vorstellen werden. Mitte der 1990er Jahre, als eine linke Regierung in Frankreich im Amt war, war ich erstaunt darüber, dass in den Reihen der Polizei praktisch keine jungen Leute mit Migrationshintergrund arbeiteten. In der Auseinandersetzung mit dieser Frage war ich je nach Gesprächspartner mit zweierlei Argumentationsmustern konfrontiert: die jungen Leute aus den ethnischen Minderheiten¹ sagten, sie würden diskriminiert, während die Führungskräfte der Polizei sagten, diese jungen Leute würden sich nicht für die Auswahlverfahren bewerben. Wir schlugen also ein Forschungsprojekt vor, das auf diese Frage eine Antwort finden sollte. Das Zusammentreffen verschiedener Umstände ermöglichte es mir, diese Arbeit zu vollenden. Dazu gehörte u. a. die Besorgnis von Jean-Pierre Chevènement, einem Mann der Linken, Vertreter des republikanischen Modells und damals Innenminister, in Bezug auf dieses Thema. Unser Forschungsteam bekam nicht nur Einblick in die notwendigen Daten, es konnten auch Beobachtungen bei den Auswahlverfahren durchführen.

Die Motive zur Durchführung dieser Forschung sind auch direkt mit der Geschichte von Forschungsprojekten über arme Stadtviertel verbunden. Aus unseren Untersuchungen hatten wir als ein zentrales Ergebnis herausarbeiten können, dass junge Schulabsolventen und -absolventinnen aus diesen Stadtvierteln auf dem Arbeitsmarkt eine Ausgrenzung erfahren, die aus der Kumulation ihrer ethnischen und ihrer territorialen Zugehörigkeit entsteht (vgl. Collectif 1997; Duprez 1997).

Außerdem muss man sich den politischen Kontext der Zeit in Erinnerung rufen. In den meisten europäischen Ländern wurde die Frage der Integration von Bevölkerungsgruppen mit Migrationshintergrund oftmals mit Blick auf die Kriminalität ethnischer Minderheiten thematisiert. In England z. B. wuchs die Besorgnis über das Fehlen ethnischer Minderheiten bei den Polizeikräften nach den städtischen Unruhen in den gettoisierten Vierteln, insbesondere in Birmingham. In Deutschland wurden Probleme der Rekrutierung von Polizisten und Polizistinnen mit Migrationshintergrund in manchen Bundesländern ziemlich direkt mit den Schwierigkeiten der Polizei zusammen gebracht, in Vierteln eingreifen zu können, die von (hauptsächlich türkischen oder aus Osteuropa stammenden) Minderheiten dominiert wurden.² Mit den neuen

Immigrationswellen, die Anfang der 1990er Jahre einerseits aus der Ex-UdSSR und andererseits vom Balkan ausgingen, mussten nicht nur die Integrationsprobleme dieser Gruppen gelöst werden, sondern auch ihre Anpassung und soziale Kontrolle gesichert werden.

Aufgrund seines spezifischen Integrationsmodells stellte sich das Problem in Frankreich auf etwas andere Art. Bis Anfang der 1990er Jahre wurde das individualistische und republikanische Integrationsmodell als Erfolg betrachtet und seine Wirkungskraft gepriesen. So betonte die innerhalb von Wissenschaft und Politik hoch angesehene französische Soziologin Dominique Schnapper in einer vergleichenden Studie europäischer Politikansätze der Integration von Migranten und Migrantinnen: „Frankreich ist der Nationalstaat *par excellence*, die Nation der individuellen Integration Auch wenn dieses Modell von den spezifischen Integrationsweisen der modernen Gesellschaften erschüttert wird, so gewährleistet es doch weiterhin die Sozialisierung der Immigrantenkinder.“ (Schnapper 1992: 114 ff.). Diese im Vergleich zur Realität optimistische Sichtweise war in den französischen Eliten ziemlich weit verbreitet, bis sich dann in der Öffentlichkeit eine Perspektive und Problematisierung von Diskriminierungen durchsetzte, zunächst bezogen auf das Geschlecht, dann aber auch im Hinblick auf die ethnische Zugehörigkeit. Erst seit Mitte der 1990er Jahre findet zum Thema der Diskriminierung, der Arbeitslosigkeit der jungen Schulabgänger und -abgängerinnen mit Migrationshintergrund und mit der Feststellung der Existenz ethnischer Nischen im Handelssektor (Bataille 1997) eine Polarisierung der Debatte statt.

In Bezug auf die Rekrutierung ethnischer Minderheiten im Sicherheitssektor zeigen sich in den 1990er Jahren gegenteilige Entwicklungen bei privaten Sicherheitsdiensten und der nationalen Polizei.³ Während die privaten Sicherheitsdienste ganz massiv auf junge Leute aus den Staaten des Maghreb und Schwarzafrikas zurückgreifen, fehlen diese Bevölkerungsgruppen in der nationalen Polizei fast völlig. Erst in der Rede von J. P. Chevènement, dem damals amtierenden Innenminister, auf dem Kolloquium von Villepente (24.-25. Oktober 1997), wurde zum ersten Mal durch einen Innenminister in Frankreich das Problem der Zusammensetzung der Polizeikräfte angesprochen. Dies geschah allerdings über den Umweg eines Euphemismus, Chevènement sprach von den „jungen Leute aus den vorstädtischen Wohnsiedlungen“ (*les jeunes des cités*), wobei die Bezugnahme auf die territoriale Zugehörigkeit, also die Tatsache, in einem armen Stadtviertel zu wohnen, das Kriterium der

ethnischen Herkunft verschleierte. Zumindest war das vorgegebene Bild eindeutig: „Die Polizei muss dem Bild der französischen Gesellschaft entsprechen.“ Der damalige Premierminister, Lionel Jospin, betonte auf demselben Kolloquium, dass „die jungen Leute aus den Vororten und diejenigen mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst präsent (sein müssen), auch in den Sicherheitsdiensten“, und zwar, um die Verbindung zwischen der Bevölkerung und der nationalen Polizei sicherzustellen.

2. Die Zielsetzungen des Forschungsprojekts

Wie sind die Prozesse zu verstehen, die eine Polizei hervorgebracht hat, die in ihrer soziologischen Struktur nicht dem Bild der französischen Gesellschaft entspricht – so kann die Leitfrage unseres Forschungsvorhabens zusammengefasst werden. Diese Fragestellung erforderte Recherchen in mindestens zwei Richtungen. Zum einen galt es die Merkmale der Bevölkerungsgruppen zu analysieren, die für die Auswahlverfahren bewerben, wobei es insbesondere auch um ihre Motivationen für eine Bewerbung und auf sie wirkende hemmende Faktoren geht. Tatsächlich wird als ein Argument gegen die Existenz ethnischer Diskriminierungen häufig vorgebracht, dass sich junge Menschen mit einem Migrationshintergrund und aus den so genannten „sensiblen“ Stadtvierteln⁴ deutlich weniger für den Polizeidienst melden würden als andere Jugendliche. Zum anderen sollen die Mechanismen im Prozess der Personalauswahl erfasst werden, die unter ansonsten gleich bleibenden Bedingungen für bestimmte Bewerberkategorien die Chancen auf eine Einstellung mindern könnten.

In Frankreich ist die Methodologie der Forschung über Diskriminierungen häufig schwach. Oft beschränken sich diese Arbeiten auf die Idee, dass Diskriminierung bereits dann vorliegt, wenn in bestimmten Beschäftigungsverhältnissen ein geringerer Anteil von Mitgliedern ethnischer Minderheiten im Verhältnis zur ihrem Anteil an der Gesamtbevölkerung festgestellt wird. Natürlich ist der wesentliche methodologische Fehlschluss einer solchen Analyse, dass sie die Beweggründe der Populationen, eine bestimmte Anstellung anzunehmen oder nicht anzunehmen, nicht berücksichtigen. Vor allem aber unterschlagen sie die spezifischen Eigenschaften einer bestimmten Population im Hinblick auf ihren Ausbildungsstand und die damit verbundenen objektiven Ungleichheiten beim Erfüllen von Einstellungskriterien.

Bevor man bei den Rekrutierungsverfahren von Diskriminierungen sprechen kann, muss man sich zunächst vergewissern, ob diese nicht oder nur wenig bei der Polizei repräsentierten Bevölkerungsgruppen dort auch wirklich Bewerber und Bewerberinnen sind. Es könnte eine Art Onkel-Tom-Syndrom vorliegen, wie es seinerzeit in einem Bericht des britischen Unterhauses von 1972 erwähnt wurde. Dieser Bericht schilderte das Misstrauen der Immigranten und Immigrantinnen gegenüber dem Polizeidienst. Der Scarman-Bericht von 1983 zeigte, dass nur 0,3 Prozent der Polizeikräfte aus den ethnischen Minderheiten (*ethnic minorities*) kommen (Scarman 1981). Das englische Beispiel unterstreicht, dass es einerseits schwierig ist, die Polizei als Institution zu verändern und andererseits, die Populationen der Stadtgebiete mit schwierigen Beziehungen zur Polizei dafür zu gewinnen, sich für eine Laufbahn als Polizist oder Polizistin zu verpflichten. Er unterstreicht die Schwierigkeiten, eine Institution zu verändern, von der manche Spezialisten glauben, der Rassismus sei dort ein Element des beruflichen Sozialisierungsprozesses. Dass diese Auffassung nicht gänzlich unbegründet ist zeigt die Untersuchung von Monjardet (1994). Er kommt zum Ergebnis, dass in Frankreich das Misstrauen der Polizeischüler und Schülerinnen gegenüber Immigranten am Ende ihrer Ausbildung höher ist als am Anfang.

Es müssen also einerseits die Vorbehalte bestimmter Bevölkerungskategorien erfasst werden, sich über eine Bewerbung für eine Laufbahn bei der Polizei zu entscheiden, andererseits muss geprüft werden, ob der Auswahlprozess selbst Anzeichen einer Diskriminierung beinhaltet und ob diese ggf. mit einem mit der polizeilichen Identität verbundenen Rassismus zusammenhängt.

3. Fragen der Vorgehensweise

Für diese Untersuchung wurden Rekrutierungsverfahren bei zwei verschiedenen Typen polizeilicher Einheiten ausgewählt. Die Einheiten der *gardiens de la paix* (Schutzpolizei) stellen die unterste Hierarchieebene der staatlichen Polizei in Frankreich dar und sind mit großem Abstand die zahlenmäßig größte Gruppe. Im Vergleich dazu haben wir auch die Rekrutierungsverfahren für die Einheiten der *adjoints de sécurité* (ADS; etwa: Hilfspolizisten) untersucht, die im Rahmen eines speziellen Beschäftigungsprogramm für Jugendliche und Heranwachsende („*emplois jeunes*“) bei der nationalen Poli-

zei geschaffen wurden. Hierbei handelt es sich um Arbeitsverträge mit einer Höchstdauer von fünf Jahren, die Personen von 18 bis 26 Jahren vorbehalten sind. Im Gegensatz zu den nationalen Einstellungsverfahren der *gardiens de la paix* werden die ADS auf lokaler Ebene eingestellt, was zu spezifischen lokalen Einstellungsmechanismen führt, die außerhalb des sehr starren Regelwerks für die Personalauswahl im Staatsdienst stehen. Die Aufgaben der *adjoints de sécurité* sind mit denen der *gardiens de la paix* identisch, wenn man von den Privilegien und Aufstiegschancen absieht, die letztere erlangen können. Die *adjoints de sécurité* können aber das Auswahlverfahren für den *gardien de la paix* absolvieren, und nach unserer Untersuchung wurden für sie spezifische Auswahlverfahren organisiert.

Für die Personalauswahl der *gardiens de la paix* und der *adjoints de sécurité* haben wir die Akten der SGAP (*Secrétariats généraux pour l'administration de la police*)⁵ in Marseille und Lille verglichen. Diese Dienststellen sind für Einstellungsverfahren in allen Etappen zuständig. Wenn man die Zahlen einer Untersuchung des INSEE⁶ (Collectif 1997) über „sensible Stadtviertel“ betrachtet, scheinen diese beiden Zentren in der Tat repräsentativ für zwei Extremsituationen in Frankreich zu sein: Lille ist durch starke Ungleichheiten beim Zugang zu Arbeitsplätzen nach Herkunft der Bewerber geprägt, Marseille integriert dagegen aufgrund seiner Geschichte die verschiedenen Migrantengruppen eher gut (man könnte Marseille als die „Stadt des melting-pot“ bezeichnen).

Für die *gardiens de la paix* bearbeiteten wir das Auswahlverfahren vom September 1999 anhand einer repräsentativen Auswahl von Bewerbungsmappen. Wir analysierten die unterschiedlichen Phasen von der Abgabe der Bewerbung bis zur letzten Etappe des Zulassungsverfahrens. Das Panel zählte 411 Bewerber in Lille und 347 in Marseille. Für die ADS waren es in Marseille 539 und 265 in Lille; das Referenzjahr für die Abgabe der Mappen war 1998.

Die methodologische Handhabung der ethnischen Zuordnung

Die Art der Forschungsfrage macht eine enge Verschränkung quantitativer und qualitativer Ansätze notwendig, insbesondere deshalb, weil es in Frankreich keinen Korpus existierender Daten vorfindet, der Informationen zur Herkunft oder zur ethnischen Zuordnung enthält und auf den man einfach nur die „besten“ möglichen Statistikmethoden anwenden müsste. Abgesehen von

den klassischen soziografischen Daten war es sehr aufwändig, in einer exakten Prüfung der Akten ein Maximum an kodierbaren „Variablen“ über die Bewerber herauszuarbeiten.

Dabei stellt die ethnische Zuordnung für jegliche Art von Untersuchung in Frankreich ein besonderes Problem dar. Ähnlich wie auch in Deutschland gibt es in Frankreich keine „offiziellen“ Daten, die eine direkte Zuordnung zu ethnischen Gruppen ermöglichen würde. In der Untersuchung haben wir häufiger den Begriff der ethnischen Minderheit benutzt, wohl wissend, dass es sich hierbei weder um eine homogene Gruppe noch unbedingt um ein Merkmal der personalen Identität, sondern immer um die Konstruktion einer Zuschreibung und Kategorisierung handelt, die häufig mit einem Stigma verbunden ist. Allerdings setzt die empirische Erforschung ethnischer Diskriminierung auf der anderen Seite genau diese Art von Kategorisierung voraus.

Für unsere Untersuchung haben wir zwei grobe Gruppen ethnischer Zuordnung konstruiert: maghrebisch und nicht maghrebisch. Diese Entscheidung für eine Dichotomie wäre in anderen Regionen und Ländern durchaus fragwürdig, in Lille und Marseille ist diese Entscheidung vertretbar, ja sogar vernünftig, da es bei dieser Untersuchung um ethnische Diskriminierung geht und nicht um ethnische Herkunft – es geht darum, ein mögliches Stigma zu ermitteln und nicht anders. Zudem stellt die maghrebische Immigration im Verhältnis zu den anderen Einwanderungswellen der jüngeren Vergangenheit den weitaus größten Anteil der Bevölkerung mit Migrationshintergrund in diesen Städten. Es gibt einen weiteren methodologischen Grund: die Kodierung der Herkunft durch Familien- und Vornamen, ergänzt durch die standesamtliche Urkunde (*fiche d'état-civil*)⁷, ergibt eine geringe Fehlerquote für die Personen maghrebischer Herkunft und eine breitere Ausdifferenzierung hätte zumindest für Marseille ein unlösbares Puzzlespiel bedeutet. Die Grundlage für die Zuordnung zur Gruppe der Maghrebiner und Nicht-Maghrebiner war die auf den im Bewerbungsbogen enthaltenen Familien- und Vornamen der Eltern. Von daher war es zunächst notwendig mit nicht anonymisierten Datensätzen zu arbeiten.

4. Einstellungsverfahren und Diskriminierungen

Wenn es um die Frage nach Prozessen der ethnischen Diskriminierung in der Rekrutierung für die Polizei geht, so muss berücksichtigt werden, dass mög-

licherweise bereits im Vorfeld des Auswahlprozesses die betroffenen Gruppen sich weniger für den Polizeidienst interessieren und sich deshalb nicht entsprechend ihres Bevölkerungsanteils für das Rekrutierungsverfahren bewerben.

4.1. Der Fall der gardiens de la paix

Schon diese einfache Fokussierung erweist sich als schwierig, denn das „Schamgefühl“ der französischen Gesellschaft bezüglich der Erfassung diskriminierungsrelevanter Merkmale ist so groß, dass jede Messung unsicher wird. Es ist für Frankreich unmöglich, die ethnische Zuordnung für den Gesamtpool möglicher Bewerber und Bewerberinnen bzw. auch nur den Anteil von Menschen mit einem maghrebinischen Migrationshintergrund zu erfassen. Im Idealfall müsste man diesen Anteil mit seiner Entsprechung in der Gesamtbevölkerung vergleichen, die ausdrücklich von diesem Auswahlverfahren angesprochen werden soll. Allerdings liegen keine Informationen über den Anteil der jungen Leute aus ethnischen Minderheiten in der Gesamtbevölkerung vor. Trotz des unwiderlegbaren Interesses ist die genauere Analyse der Frage nach dem Anteil der jungen Leute maghrebinischer Herkunft, die sich für das Rekrutierungsverfahren beworben haben, außerhalb unseres Forschungsbereichs, und der einzige Hinweis, den wir dazu bekommen können, ist der Anteil dieser Bewerber und Bewerberinnen maghrebinischer Zugehörigkeit im Verhältnis zur Gesamtzahl der Bewerber und Bewerberinnen.

In Lille konnten wir 6,4 Prozent und in Marseille 11,1 Prozent Bewerberinnen und Bewerber maghrebinischer Herkunft erfassen. Wenn man diese Zahlen zu den Anteilen der wichtigsten Gruppen „potentieller Bewerber und Bewerberinnen“ bei diesen Auswahlverfahren in Bezug setzt, so würde man vermutlich bereits auf dieser Ebene eine deutliche Unterrepräsentierung von jungen Leute maghrebinischer Zugehörigkeit feststellen.

Betrachtet man die Erfolgchancen bei den Auswahlverfahren, ist eine unmittelbare Verbindung zwischen ethnischer Zugehörigkeit und den Ergebnissen der Auswahlverfahren nicht zu übersehen (Tabelle 1).

Tabelle 1: Erfolgsquote beim Auswahlverfahren der *gardiens de la paix* nach ethnischer Zugehörigkeit (in Prozent)

	Lille	Marseille	gesamt
maghrebinisch	4,2	10,8	8,6
nicht maghrebinisch	10,4	13,1	11,9
gesamt	10,0	12,1	11,6

Hierbei muss aber berücksichtigt werden, dass möglicherweise die unterschiedlichen Erfolgsquoten nicht durch Diskriminierungsprozesse im Auswahlverfahren zustande kommen, sondern durch ein unterschiedliches Niveau schulischer Qualifikationen der beiden Gruppen von Bewerbern und Bewerberinnen (Tabelle 2).

Tabelle 2: Erfolgsquote beim Auswahlverfahren der *gardiens de paix* (09-1999) nach ethnischer Zugehörigkeit und schulischem Abschluss

	Schulabschluss*		
	unterhalb bac	bac technique oder bac professionnel	bac général und höher
maghrebinisch	2,2	16,5	11,1
nicht maghrebinisch	6,9	12,2	21,4

* Das *baccalauréat* (kurz: bac; Abitur) bezeichnet den schulischen Abschluss der Sekundärstufe II nach 12 Schuljahren und ist den deutschen Abitur insofern vergleichbar als es im Prinzip eine Hochschulreife bedeutet, wobei bereits in der Sekundarstufe unterschiedliche berufliche Ausrichtungen gewählt werden. Das *bac technique* zielt auf berufliche Ausbildungsgänge, die in Deutschland mit dem Beruf des Ingenieurs oder dem mittleren Verwaltungsdienst assoziiert werden; das *bac professionnel* ist in vielerlei Hinsicht ein zweitleistungsklassiger Abschluss und orientiert auf unmittelbar berufsbildenden Schulen, das *bac général* vereint Geistes-, Natur- und Wirtschaftswissenschaften und wird am höchsten eingeschätzt. In Frankreich haben 2009 zwei Drittel der Schüler und Schülerinnen einen Baccalauréat-Abschluss erreicht (53 % *bac général*, 25 % *bac technique*, 22 % *bac professionnel*).

Es deutet sich hier tatsächlich an, dass sich maghrebinische Bewerber und Bewerberinnen mit einem höheren Schulabschluss tatsächlich deutlich seltener bewerben. Allerdings kann die konkrete Auswirkung dieser Variablen nicht befriedigend über bivariate Zusammenhänge interpretiert werden.

Deshalb wurden log-lineare Modelle gerechnet, die es ermöglichen, die individuellen Auswirkungen einer Variablen (einschließlich der Wechselwirkungen zwischen den Variablen) auf ein zu erklärendes Ereignis zu messen – in diesem Fall das Bestehen des Auswahlverfahrens –, unter Kontrolle der Wirksamkeit anderer Variablen. Hierzu wurde ein einfaches Modell konstruiert, das die Auswirkung von Geschlecht, schulischem Abschluss und ethnischer Zuordnung auf das Ergebnis des Rekrutierungsverfahrens (bestanden/nicht bestanden)⁸ berechnet.

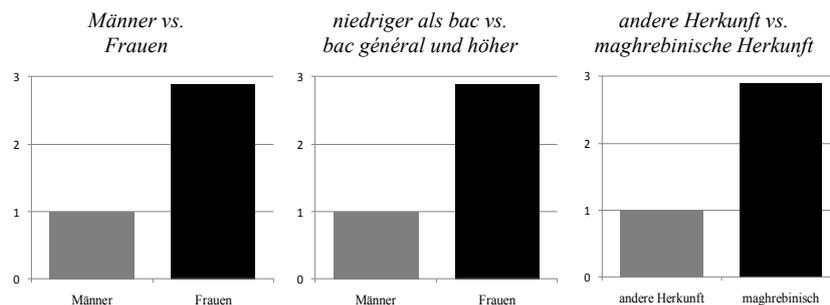
Wir werden hier nur die zusammengefassten Schlussfolgerungen vorstellen.⁹ Der große Unterschied zwischen den beiden räumlichen Situationen, die wir untersuchten, also Lille und Marseille, ist die erste bedeutende Lehre. So wirkt sich das schulische Bildungsniveau der Bewerber und Bewerberinnen in beiden Städten sehr unterschiedlich auf den Erfolg im Auswahlverfahren aus (siehe Duprez/Pinet 2001: 86 ff.). Während für Lille der Schulabschluss mehr als drei Viertel der Variation des Resultats erklärt, liegt der Wert in Marseille bei nicht einmal einem Drittel. Umgekehrt bedeutet dies auch, dass in Lille die Variablen Geschlecht und ethnische Zuordnung nur eine indirekte und deutlich geringere Auswirkung auf den Erfolg beim Auswahlverfahren haben, während sie in Marseille für sich selbst eine wichtige Komponente für das Resultat sind. Während für Lille der Erfolg im Auswahlverfahren also weitgehend von Unterschieden abhängt, die als unterschiedliche Ausgangsbedingungen bei den Kandidaten und Kandidatinnen für das Bestehen des Auswahlprozesses interpretiert werden können, scheinen in Marseille Zuschreibungsprozesse nach Geschlecht und ethnischer Zuordnung tatsächlich bedeutsamer zu sein.

Die Tendenz, dass nur der Fall Lille ziemlich genau dem zu entsprechen scheint, was der formale und juristische Rahmen der Prüfungen erwarten ließe (ein Einstellungsverfahren, das auf den verlangten Kompetenzen beruht und bei dem der Einfluss anderer Eigenschaften zweitrangig ist), lässt sich nuancierter interpretieren, wenn man das Verhältnis der Wahrscheinlichkeiten für ein Scheitern beim Auswahlverfahren vergleicht, das von den Modellen geliefert wird. So sieht man für den Fall Lille (wo man ein „gutes“ Erklärungsmodell konstruieren kann, ohne dass man die ethnische Zuordnung heranziehen müsste), dass die Wahrscheinlichkeit des Scheiterns im Rekrutierungsverfahren für eine Frau (bei gleich bleibenden Bedingungen) doppelt so hoch ist als für einen Mann. Sie ist aber vor allem 7,5mal höher mit einem

geringeren Abschluss als mit dem *bac général*. Das heißt, dass das Geschlecht des Bewerbers beim Auswahlprozess durchaus eine Rolle spielt, dass es aber im Verhältnis zum Bildungsniveau nur eine Nebenrolle spielt.

In Marseille kann man kein zufriedenstellendes Modell der Ergebnisse der Auswahlverfahren berechnen, ohne Einbeziehung des Geschlechts und der ethischen Zuordnung. Dort ist das Verhältnis der Chancen für ein Scheitern in Verbindung mit den Schulabschlüssen (2,7mal höher mit einem geringeren Abschluss als mit dem *bac général*) schwächer als die Auswirkungen, die Frauen von Männern und vor allem die Bewerber maghrebinischer Herkunft von den anderen unterscheiden (2,9mal höhere Wahrscheinlichkeit des Scheiterns in beiden Fällen) (Schaubild 1).

Schaubild 1: *Verhältnis der Chancen für ein Scheitern in Marseille beim Auswahlverfahren zum gardien de la paix*



Das bedeutet, dass in Marseille das Bildungsniveau auf das Endergebnis nur eine leicht geringere Auswirkung hat als die Faktoren, die sich an den Eigenschaften Geschlecht und ethnische Zuordnung festmachen. Dies impliziert natürlich nicht, dass diese Eigenschaften *als solche* in den Ablauf des Einstellungsverfahrens einbezogen werden.

Was die Modelle erfassen, sind möglicherweise die Auswirkungen einer Vielzahl stark mit der Herkunft zusammenhängender Attribute. Sie „entfernen“ die Kandidaten und Kandidatinnen von einem Erfolg, und zwar während des ganzen Verfahrens und während der zahlreichen Interaktionen mit

den Mitgliedern der Auswahlkommission und der Institution, die diese repräsentieren.

Besondere Merkmale in der Ausdrucksweise, sei es schriftlich oder im Gespräch, die körperliche Hexis, das Verhalten und die Einstellungen gegenüber Verwaltungsvorgängen, all diese Attribute könnte nur in einem auf einen längeren Zeitraum angelegten qualitativen Ansatz genauer erfasst werden und es ist schwierig, sie in einigen „Variablen“ zu objektivieren. Möglicherweise handelt es sich auch um dieselben Merkmale, die bereits bei der Entscheidung für die Bewerbung zum Auswahlverfahren eine Rolle spielen und damit eine Art „Selbstselektivität“ herstellen.

4.2. Der Fall der *adjoints de sécurité*

Wie im Fall der *gardiens de la paix* ist es auch bei der Personalauswahl der *adjoints de sécurité* aufgrund der fehlenden Informationen über den Anteil der jungen Leute aus ethnischen Minderheiten in der Gesamtbevölkerung nicht möglich, die relative Beteiligung der jungen Leute maghrebischer Herkunft am Auswahlverfahren genau beurteilen zu können. Da es sich hierbei um eine spezielle Beschäftigungsmaßnahme für arbeitslose Jugendliche und Heranwachsende handelt, wäre die Frage nach der Reichweite dieser Maßnahme, insbesondere im Hinblick auf die ethnische Zugehörigkeit, von besonderem Interesse gewesen. Die unterschiedlichen Profile der Bewerber und Bewerberinnen sowie ihre Erfolgsquoten im Auswahlverfahren sind in den Tabellen 3 und 4 beschrieben.

Wie bei den *gardiens de la paix* ist der Anteil an Bewerbern und Bewerberinnen maghrebischer Herkunft in Marseille bedeutend höher (17,3 %) als in Lille (8,3 %). Der Anteil ist zwar in beiden Fällen etwas höher als bei den *gardiens de la paix*. Aber auch wenn das hier anvisierte Profil unter den jungen Leuten maghrebischer Herkunft sicherlich viel verbreiteter ist als im Fall der Auswahlverfahren für die *gardiens de la paix*, weil man nämlich zum Zeitpunkt dieser Einstellungen eine bürgernahe Polizei (*police de proximité*) aufbauen wollte, so verleitet die relativ bescheidene Differenz (8,3 % gegenüber 6,4 %) doch zu der Annahme, dass zumindest in Lille die Wirkung der *emploi-jeunes*-Einstellungsverfahren der Polizei auf diese Zielgruppe nicht so stark ist wie sie sein könnte.

Tabelle 3: Profil der Kandidaten der adjoints de sécurité (ADS) in Lille nach Geschlecht, Abschluss und Status (in Prozent)

Lille – ADS		Geschlecht		Schulabschluss			Status*		N
		Frauen	Männer	niedriger als bac	bac techn. oder prof.	bac général	extern	PA / GA	
Herkunft	maghreb.	13,6	86,4	54,6	36,4	9,1	95,5	4,6	22
	andere	26,3	73,7	63,4	24,7	11,9	79,8	20,2	243
	gesamt	25,3	74,7	62,6	25,7	11,7	81,1	18,9	265
eingestellt	maghreb.	25,0	75,0	62,5	25,0	12,5	100	-	8
	andere	29,0	71,0	55,0	29,0	16,0	62,0	38,0	100
	gesamt	28,7	71,3	55,6	28,7	15,7	64,8	35,2	108
nicht eingestellt	maghreb.	7,1	92,9	50,0	42,9	7,1	92,9	7,1	14
	andere	24,5	75,5	69,2	21,7	9,1	92,3	7,7	143
	gesamt	22,9	77,1	67,5	28,6	8,9	92,4	7,6	157
N		67	198	165	69	31	245	20	

* PA: Hilfspolizist (*policier auxiliaire*), GA: Hilfsgendarm (*gendarme auxiliaire*). Diese Spalte führt die Kandidaten und Kandidatinnen auf, die sich für ein Auswahlverfahren beworben haben, das diesen Kategorien vorbehalten ist. Hierbei handelt es sich um Freiwillige, die ihren Wehrdienst nicht in der Armee, sondern bei der nationalen Polizei leisten.

Tabelle 4: Profil der Kandidaten der adjoints de sécurité (ADS) in Marseille nach Geschlecht, Abschluss und Status (in Prozent)

Marseille – ADS		Geschlecht		Schulabschluss*			Status		N
		Frauen	Männer	niedriger als bac	bac techn. oder prof.	bac général	extern	PA / GA	
Herkunft	maghreb.	38,8	61,2	82,4	9,4	8,2	98,8	1,2	85
	andere	36,9	63,1	68,3	17,0	12,8	86,0	14,0	407
	gesamt	37,2	62,8	70,7	16,0	12,0	88,2	11,8	492
eingestellt	maghreb.	50,0	50,0	69,2	15,0	15,4	96,2	3,9	26
	andere	26,6	73,4	63,6	17,0	15,6	70,1	29,9	154
	gesamt	30,3	70,0	64,4	17,0	15,6	73,9	26,1	180
nicht eingestellt	maghreb.	33,9	66,1	88,1	6,8	5,1	100	-	59
	andere	43,1	56,9	71,2	17,0	11,1	95,7	4,4	253
	gesamt	41,4	58,7	74,4	15,0	9,9	96,5	3,5	312
N		183	309	348	79	59	434	58	

* Gesamtzahl < 100 Prozent, wegen fehlender Werte bei den Schulabschlüssen

Trotz der geringen Zahl kann man für das Profil der Bewerber maghrebinischer Herkunft aus Lille einige klar hervortretende Züge nennen. Es bewerben sich nur wenige Frauen, mittlere Abschlüsse sind etwas überrepräsentiert und, wie bei den *gardiens de la paix*, fehlen die *policiers auxiliaires*¹⁰ praktisch ganz. Nur diesen letzten Punkt findet man auch in Marseille wieder. Bei den Bewerbern maghrebinischer Herkunft liegen die Frauen jedoch zahlenmäßig etwas über dem Durchschnitt, und vor allem ist das Niveau ihrer Abschlüsse deutlich niedriger als das der anderen Bewerber. Die Altersstruktur von Lille und Marseille weist ebenfalls signifikante Unterschiede auf (Tabelle 6).

Tabelle 6: *Profil nach Alter der Kandidaten der adjoints de sécurité in Lille und Marseille (in Prozent)*

ADS		Lille		Marseille	
		maghrebinisch	andere	maghrebinisch	andere
<i>Alter gesamt</i>	bis 22	36,4	48,6	32,9	40,6
	23-24	40,9	31,7	24,7	30,9
	> 24	22,7	19,8	42,5	28,6
	N	22	243	73	392
<i>eingestellt</i>	bis 22	37,5	50,0	19,2	37,9
	23-24	50,0	29,0	26,9	37,9
	> 24	12,5	21,0	53,9	24,2
	N	8	100	26	153
<i>nicht eingestellt</i>	bis 22	35,7	47,6	40,4	42,3
	23-24	35,7	33,6	23,4	26,4
	> 24	28,6	18,9	36,2	31,4
	N	14	143	47	239

In Lille sind ältere Kandidaten und Kandidatinnen – unabhängig von ihrer Herkunft – relativ selten. In Marseille gibt es allgemein etwas mehr ältere Bewerber und Bewerberinnen, sie stellen aber die große Mehrheit (einige Prozentpunkte weniger als die absolute Mehrheit) der Bewerbungen maghrebinischer Herkunft. Und ihre Stellung ist noch bemerkenswerter, wenn man sich auf die bestandenen Prüfungen konzentriert, denn diese Bewerber und Bewerberinnen erreichen dann die absolute Mehrheit. Hier scheint sich die

Politik der Departements auszuwirken. Während man in Lille die *adjoints de sécurité* oft einstellt, um sie mit Verwaltungs- oder Empfangsaufgaben zu betrauen (so erklärt sich die Tatsache, dass die Mehrheit der dort eingestellten Frauen jung ist), wird in Marseille die Mehrzahl der Bewerber eher als bürgernahe Polizei in die Vororte im Norden der Stadt geschickt.

In Marseille räumt man Personen mit mehr Lebenserfahrung und Reife offenbar einen höheren Stellenwert ein. Das Verhältnis zwischen Geschlecht und Einstellung¹¹ ist noch interessanter. In Marseille, wo die Frauen unter den Kandidaten maghrebinischer Herkunft schon eine große Gruppe stellen, nimmt ihre Zahl noch zu, wenn man die erfolgreichen Bewerber und Bewerberinnen betrachtet: sie machen die Hälfte der bestandenen Einstellungsprüfungen der Kandidaten dieser Herkunft aus (gegenüber lediglich einem Viertel für die anderen). Frauen und Männer werden also nur bei den Kandidaten maghrebinischer Herkunft zu gleichen Anteilen eingestellt.

Aber wie im Fall der *gardiens de la paix* erschweren die komplexen Beziehungen zwischen Geschlecht, schulischem Abschluss und ethnischer Zuordnung die Interpretation der Ergebnisse des Auswahlverfahrens bezüglich der Herkunft. Wir haben also nochmals auf die log-linearen Modelle zurückgegriffen, um diese Interpretation von ihren Struktureffekten freizulegen. Für die Ermittlung des Resultats¹² wurden dieselben Variablen verwendet wie für den Fall der *gardiens de la paix* (Geschlecht, schulischer Abschluss, ethnische Zuordnung). Nur der Fall Marseille konnte auf diese Weise analysiert werden (in Lille ermöglichte die zu geringe Anzahl von Kandidaten und Kandidatinnen maghrebinischer Herkunft keine sinnvolle Modellberechnung).

Die wichtigste Aussage betrifft die Beziehungen zwischen den Prüfungsergebnissen und den Merkmalen Geschlecht und Herkunft. Nur mit den Auswirkungen des schulischen Abschlusses, also ohne Berücksichtigung von Geschlecht und Herkunft, kann in Marseille (genauso wie für die *gardiens de la paix*) kein zufriedenstellendes Modell konstruiert werden. Darüber hinaus ist die Situation aber nochmals etwas anders, weil ein Modell auch unbedingt die Wechselwirkung von Geschlecht und Herkunft erfassen muss. Die Ergebnisse der Modelle lassen sich folgendermaßen zusammenfassen:

Die Wahrscheinlichkeit (bei gleich bleibenden Bedingungen) im Prüfungsverfahren durchzufallen und nicht eingestellt zu werden, ist

- a) 1,54mal höher für eine Frau nicht-maghrebinischer Herkunft als für einen Mann nicht-maghrebinischer Herkunft;
- b) 1,66mal geringer für eine Frau maghrebinischer Herkunft als für einen Mann maghrebinischer Herkunft;
- c) 1,48mal geringer für eine Frau maghrebinischer Herkunft als für eine Frau nicht-maghrebinischer Herkunft;
- d) 1,72mal höher für einen Mann maghrebinischer Herkunft als für einen Mann nicht-maghrebinischer Herkunft.

Anders ausgedrückt gibt es eine Art „Hin- und Herpendeln“ zwischen den Auswirkungen von Geschlecht und Herkunft, die man in diesen beiden ergänzenden Formulierungen ausdrücken kann:

- Die „negative“ Auswirkung der maghrebinischen Herkunft auf den Erfolg (die bei den Männern spürbar ist – siehe d) wird von einer gegenteiligen Wirkung bei den Frauen konterkariert (siehe c);
- Diese Umkehrung ist so ausgeprägt, dass die insgesamt „negative“ Auswirkung der Zugehörigkeit zum weiblichen Geschlecht auf den Erfolg (die für die Frauen anderer Herkunft als der maghrebinischen spürbar ist – siehe a.) für die Frauen maghrebinischer Herkunft nicht gilt und sich sogar zu einem Vorteil umkehrt (siehe b).

5. Die Praxis des Rekrutierungsprozesse und die Bedeutung der ethnischen Zuordnung

5.1. Der Fall der gardiens de la paix

Wenn man die Auswahlprozesse durch das Prisma der möglichen Auswirkungen unterschiedlicher Herkunft in Bezug auf die Erfolgchancen betrachten will, ist die alleinige Kenntnis der juristisch-administrativen Bedingungen der Personalauswahl keine große Hilfe. Wie die statistischen Messungen des Auswahlverfahrens – aufgefasst als eine Blackbox, von der man den „input“ und den „output“ analysiert – zeigen, reicht es nicht, eine formell demokratische Auswahlprozedur zu etablieren, um am Ende Gleichheit und in Anbe-

tracht der ausgewiesenen Kriterien auch gleichwertige Chancen für alle zu gewährleisten. Deshalb verfolgten wir den Auswahlprozess der Kandidaten während jeder Etappe der Prozedur. Wir wollten sehen, ob bzw. wie über eine formelle Definition der Anforderungen hinaus Kriterien, die in der juristischen Definition der Prüfungen nicht kodiert sind, die Auswahleffekte beeinflussen können: sei es, dass es sich um De-facto-Kriterien handelt, die explizit von den Jurys produziert und wahrgenommen werden, sei es, dass es um unbeabsichtigte Folgen der praktischen Logiken der Personalauswahl geht.

Das Auswahlverfahren beginnt mit psychologischen Tests. Sie werden von Tests der *SNCF* (Französische Eisenbahngesellschaft) abgeleitet. An diesen Tests scheitert in Marseille gewöhnlich ein Viertel und in Lille ein Fünftel der Kandidaten und Kandidatinnen. Diese Phase des Auswahlprozesses ist relativ intransparent und den Inhalten dieser Tests (die zentral korrigiert werden) umgibt ein gewisses Mysterium.

Die Ergebnisse der Test werden von einem Psychologen oder einer Psychologin der Jury vor den anderen drei Mitgliedern der Kommission kommentiert. Wenn ein Bewerber oder eine Bewerberin als *exzessiv emotional* bezeichnet oder der *paranoiden Rigidität* bezichtigt wird, so kann dies zu einem grundlegenden Misstrauen der Jury gegenüber diesen Kandidaten oder dieser Kandidatin führen, je nachdem ob der Psychologe oder die Psychologin diese Testergebnisse mehr oder weniger vorsichtig kommentiert, und je nach der Glaubwürdigkeit, die seinen oder ihren Kommentaren beigemessen wird. Nach unseren Beobachtungen in den entsprechenden Situationen agieren die Psychologen in dieser Hinsicht keineswegs einheitlich, abgesehen von der uneinheitlichen Haltung der Psychologen oder Psychologinnen gegenüber diesen Tests zeigen manche erfahrene Jury-Mitglieder bezüglich ihrer Interpretationen der Ergebnisse dieser psychologischen Tests eine offene Abneigung und gehen so weit, sie ins Gegenteil zu verdrehen, um sich über sie lustig zu machen.

Die Auswirkungen dieser Tests sind aber, gemessen an ihren unbearbeiteten Ergebnissen, keineswegs ohne Zusammenhang mit der Frage der Herkunft: in Marseille kommen 40 Prozent der Bewerber maghrebinischer Herkunft (gegenüber 24 Prozent der anderen) nicht über diese erste Etappe hinaus, in Lille sind es 33 Prozent (gegenüber 20 %). Darüber hinaus gibt es auf dieser Ebene auch Prozesse der „Selbst-Selektion“, denn das Fernbleiben von

diesen Tests ist ebenfalls nicht unabhängig von der ethnischen Zuordnung. Wenn man zu denjenigen, die diese Tests nicht bestehen, diejenigen dazu-rechnet, die zu den Tests nicht angetreten sind, so bleibt in Lille ebenso wie in Marseille bereits nur noch die Hälfte der Bewerber und Bewerberinnen maghrebischer Herkunft übrig, während bei den „anderen“ Kandidaten und Kandidatinnen noch etwas weniger als zwei Drittel im Rennen bleibt.

Zwar scheinen sich laut unserer Interviews die Produzenten dieser Tests bei der Ausarbeitung dieser Messwerkzeuge um kulturelle Fragen zu sorgen – sie wollen, wie sie es selbst nennen, eine „kulturelle Prägung“ vermeiden –, aber die sehr deutlichen Unterschiede im Hinblick auf die ethnische Zuordnung zeigen doch, dass dies offenbar nicht gelungen ist. Leider konnten die Tests im Hinblick auf diese Frage nicht weiter untersucht werden, da uns der Zugang zu ihrem Inhalt verwehrt wurde. So konnte auch nicht beurteilt werden, ob sie berechtigten Anlass für die von angelsächsischen Forschern geäußerte Kritik geben, die den selektiven Charakter dieser Art von Tests für ethnische Minderheiten herausgearbeitet haben (vgl. Riach/Rich 1991/92).

Ist die Hürde der Tests erst einmal überwunden, warten drei weitere Zulassungsprüfungen auf die Kandidaten und Kandidatinnen. Die erste Prüfung behandelt „das Frankreich der Gegenwart und setzt sich aus Fragen zusammen, die die Kenntnisse des Kandidaten beurteilen sollen“. Sie wird in Form eines Multiple-Choice-Fragebogens gestellt, bei einem Teil davon müssen die Bewerber und Bewerberinnen eine von vier Lösungsmöglichkeiten ankreuzen. Einige Fragen dieser Tests erinnern an das *certificat d'études*, mit dem die Grundschulausbildung abgeschlossen wird, demgegenüber haben andere Fragen einen deutlich höheren Schwierigkeitsgrad und sie behandeln Problemstellungen, die eher Gegenstand des Lehrplans der Abschlussklassen für das allgemeine Abitur sind. Damit werden insbesondere diejenigen Bewerber und Bewerberinnen benachteiligt, die diesen Bildungsweg nicht durchlaufen haben.

Der zweite Teil dieser Prüfung besteht darin, auf verschiedene Fragen, die vor allem zu Kenntnissen über politische und gerichtliche Institutionen gestellt werden, kurze Antworten zu geben. Für die Form überlassen sie dem Korrektor einen Ermessensspielraum. Der hierfür verwendete Multiple-Choice-Fragebogen eröffnet den Kandidaten und Kandidatinnen unterschiedlicher Herkunft nicht wirklich gleiche Chancen. Aller Wahrscheinlichkeit nach sind die praktischen Kenntnisse über diese Institutionen bei dem Sohn

eines eingewanderten Arbeiters und bei dem Kind eines Beamten recht unterschiedlich. Für manche Bewerberkategorien kann er aber im Gegenteil auch übermäßig gut passen (z. B. für die Besitzer einer Art „Trivial-Pursuit“-Kultur oder die gut informierten Bewerber und Bewerberinnen, die sich diese aus diesem Anlass angeeignet haben). Das heißt, der Test erweist sich als passender für Kandidatinnen und Kandidaten, deren kulturelles Kapital geeignet ist, solche Prüfungen der Allgemeinbildung zu bestehen, oder für diejenigen, die der Institution Polizei hinreichend nahe stehen, dass sie sich mit Prüfungen aus den Vorjahren darauf vorbereiten können.

Die Prüfung des logischen Denkvermögens zielt auf die „Fähigkeiten in Sachen Analyse, Beobachtung, Assoziation sowie auf die Urteilskraft des Kandidaten“. Diese Prüfung ist an die Stelle der Mathematikprüfung getreten, bei der zu viele Bewerber und Bewerberinnen durchfielen. Sie ist nun im Gegenteil wenig selektiv, von allen Prüfungen zeigt sie bei den Kandidaten und Kandidatinnen die geringsten Abweichungen vom Durchschnitt.

Heikler ist die Frage der dritten Prüfung, „ein Aufsatz über ein Thema, das auf allgemeine Kenntnisse abzielt“. In unseren anfänglichen Hypothesen über möglicherweise vorhandene diskriminierende Mechanismen nahm sie zunächst einen wichtigen Platz ein. Das Thema vom September 1999 konnte in dieser Hinsicht als Idealfall für den Soziologen gelten: „Wir haben heute mehr freie Zeit als früher. Womit verbringen Sie ihre Freizeit?“ Wir haben ein großes Panel von Prüfungsbögen gelesen und überprüften Hypothesen zu zwei Diskriminierungsrisiken, die durch das Aufsatzthema hätten hervorgerufen werden können.

Die erste Hypothese war wesentlich für die Annäherung an die Frage der Herkunft. Sie ging davon aus, dass die Kandidaten ihre sozialen, kulturellen und territorialen Identitäten offen legen müssten, etwa: „Ich komme aus der Résidence Sud aus Lille, bin Sohn kabyliischer Einwanderer, und meine Freizeit gestalte ich ...“ Davon ausgehend schien es vernünftig anzunehmen, dass manche Korrektoren nicht nur für den Inhalt und die Form der vom Bewerber oder der Bewerberin vorgebrachten Argumente empfänglich sind, sondern auch für die „Qualität“ seiner Identitäten. Die zweite Hypothese hatte nur indirekt mit der ethnischen Dimension zu tun, sie ging von der Konformität mit dem Kulturmodell des Polizisten aus: „Ich bin Sohn eines Polizisten, Mitglied in einem Sportverein, schätze eine gesunde Freizeitgestaltung und gehe nicht auf Rave-Partys ...“ Man konnte in diesen Fällen eine „Prämie“

der Korrektoren für die Konformität mit dem Modell erwarten – und damit indirekt eine Verkleinerung der Chancen für die Kandidaten und Kandidatinnen, die von diesem Modell am weitesten entfernt sind.

Aber die Lektüre einer Vielzahl von Aufsätzen veranlasste uns zu zwei Feststellungen, die unsere Hypothesen eher entkräfteten. Die erste könnte man die Verinnerlichung einer schulischen Ordnung nennen, die nicht die Neigung fördert, sich selbst preiszugeben. Beim Auswahlverfahren der *gardien de la paix* nennt ein Kandidat den Beruf seiner Eltern nicht, ganz egal, aus welchem sozialen Milieu er kommt. Genauso wenig wie die Polizistenkinder den Beruf ihres Vaters erwähnen, lassen die jungen Leute aus den Vorstädten ihre Herkunft oder ihren Wohnort erkennen. Die zweite Feststellung betrifft die Korrektur der Aufsätze. Die Kriterien der Korrektoren schienen so ungreifbar, je nach Korrektor so unterschiedlich, die Musterkorrektur schien von einer selbst so heterogenen Gruppe Korrektoren so wenig beachtet zu werden, dass die (tatsächlich vorhandene) Willkür in der Korrektur kaum geeignet schien, zu diskriminierenden Auswirkungen zusammenzulaufen. Wenn wir uns also dazu veranlasst sahen, zu den Korrekturbedingungen¹³ dieser Prüfung Vorbehalte zu äußern, so waren diese nicht vorwiegend mit den Diskriminierungsrisiken begründet. Und das weniger, weil die Korrektoren unerschütterliche Moralvorstellungen vertreten, sondern vielmehr, weil die Bewerber und Bewerberinnen die Werte eines Schulsystems verinnerlicht haben, das kaum dazu anhält, Persönliches preiszugeben.

Die folgende Sportprüfung zeigt einen deutlichen Diskriminierungseffekt in Bezug auf das Geschlecht, aber nicht im Hinblick auf die ethnische Zuordnung. Diese Prüfung ist Faktor für ein überdurchschnittliches Scheitern von Frauen im Auswahlprozess. Da die Notenmaßstäbe zu hoch angesetzt sind, fallen Frauen oftmals durch, obwohl sie sehr gute Ergebnisse bei allen anderen Prüfungen haben, auch bei der abschließenden mündlichen Prüfung.

Der mündliche Teils des Auswahlverfahrens umfasst die Prüfung in einer Fremdsprache und die abschließende Prüfung, ein Gespräch mit der vierköpfigen Jury, das darauf abzielt, „die Eignung und die Motivation für die Ausübung des angestrebten Postens“ zu erfassen. Diese Prüfung eröffnet die Möglichkeit für alle subjektiven Verfehlungen bzw. Diskriminierungen und war Gegenstand sehr aufmerksamer Beobachtungen von unserer Seite.

Selbst wenn sich, wie es einer der interviewten Psychologen bemerkte, ein junger Bewerber maghrebinischer Herkunft „wiederum weniger Fehler

erlauben darf“, so kann man doch nicht generell auf einen latenten Rassismus in den Jurys schließen, der eine systematische Diskriminierung junger Leute aus Familien fremder Herkunft erzeugen würde. Im Gegenteil: je nach ihren früheren Erfahrungen wird man es mit ihrem Schulabschluss und ihren Kenntnissen nicht so genau nehmen. Wenn der Abteilungsleiter das Gefühl hat, dass dieses Individuum aufgrund seiner Eigenschaften der Institution Polizei nützlich sein kann, wird er seinen Standpunkt durchsetzen, und der Rest der Jury wird seinem Urteil folgen. Das bedeutet nicht, dass die Jury auf diese Weise „eine Polizei nach dem Bild der Gesellschaft“ erreichen will, sondern ist eher Zeichen für eine Form von Pragmatismus, bei dem den Kriterien Effizienz und Erfahrung gegenüber anderen Erwägungen der Vorzug gegeben wird.

Sicherlich existiert ein spontanes Misstrauen gegenüber den jungen Leuten mit Migrationshintergrund, es kann aber beseitigt werden, wenn der Kandidat „Garantien gibt“. Bei den Fällen der ehemaligen Hilfspolizisten, als den Bewerbern, die ihren Militärdienst bei der Polizei abgeleistet haben, ist das offensichtlich, sie sind aber nur sehr wenige. Aber für einen jungen Bewerber aus den Vorstädten ist es nicht einfach, solche Garantien zu geben, weil das Misstrauen der Auswahljurs ihnen gegenüber so tief verwurzelt ist. In den allermeisten Fällen scheinen sie unempfänglich für den Mut, den manche junge Leute aufbringen, an diesem Auswahlverfahren teilzunehmen – eine Handlung, die bei ihnen nur eine bewusst überlegte Handlung sein kann. Die Jurys bringen sie in den Auswahlgesprächen sehr häufig in Bedrängnis: „Was machst du, wenn du deinen Bruder festnehmen musst?“, „Wenn dein Cousin einen deiner Kollegen bedroht, würdest du dann deine Waffe ziehen?“, „Was werden deine Freunde sagen, wenn sie dich in Uniform nach Hause kommen sehen?“. Diese „Inszenierungen einer Situation“ sind sehr häufig, auch wenn manche Jurys sie ablehnen.

Manche Kandidaten und Kandidatinnen verhalten sich angesichts dieser Situationen bemerkenswert und sind in der Lage, sich höflich auszudrücken, sie werden also normal benotet. Aber Bewerber und Bewerberinnen, die sagen, sie würden zunächst einmal diskutieren (im Falle des Cousins) oder diejenigen, die von der Notwendigkeit einer Reform der Polizei und der Notwendigkeit einer Weiterentwicklung der Beziehungen der Institution zu den jungen Leuten sprechen, ziehen sich eher den Unmut der Jury zu.

Junge Frauen maghrebischer Herkunft haben deutlich höhere Chancen auf eine Einstellung als ihre Brüder. Das liegt an den Stereotypen, die die jungen männlichen Bewerber umgeben, wenn sie mit einer ethnischen Zugehörigkeit und einer Herkunft aus armen Stadtvierteln belegt werden. Der Erfolg der maghrebischen Frauen hingegen erklärt sich aus ihrem Ehrgeiz und ihrem bis zur Selbstverleugnung reichenden Erfolgswillen, aber auch dadurch, dass viele Führungskräfte bei der Polizei es lieber mit Befehlsempfängern zu tun haben wollen als mit qualifizierten Kräften, die Initiativen ergreifen, aber schwer zu betreuen sind. Das wird sehr deutlich im Offizierskorps, der in jeder Jury vertreten ist.

5.2. *Der Fall der adjoints de sécurité*

Im Vergleich zu den *gardiens de la paix* sind die Einstellungsbedingungen dieser *emplois-jeunes* sehr erleichtert. Die Bewerber und Bewerberinnen müssen die französische Staatsbürgerschaft innehaben und theoretisch dieselben physischen Kriterien erfüllen wie die *gardiens de la paix*, allerdings brauchen sie sich keiner Sportprüfung unterziehen. Sie durchlaufen auch erheblich vereinfachte psychologische Tests und werden dann, wenn dessen Ergebnisse in Ordnung sind, von einer Kommission vorgeladen, die sie aufnimmt oder ablehnt. Danach machen sie eine Ausbildung von acht Wochen in einer Schule und zwei Wochen an einem Einsatzort.

Wenn diese Tests bezüglich ihrer Zuverlässigkeit auch dieselben Fragen aufwerfen wie bereits oben erwähnt, so geben sie doch nicht Anlass zu einer kommentierten Einschätzung vor der Kommission und werden wie ein einfaches Vorauswahlinstrument eingesetzt. Ihr Niveau wurde 1998 herabgesetzt, weil man eine mangelnde Abstimmung auf die gewünschte Zielgruppe festgestellt hatte, die, wie damals ein Bericht ausführte, „bei den schulischen Grundkenntnissen Defizite aufwies, und durch fehlende Praxis in ihren schriftlichen (ja sogar mündlichen) Ausdrucksfähigkeiten benachteiligt ist“. Diese Korrektur machte die schwierige, in unseren Gesprächen oft angeschnittene Frage des begrenzten Potentials dieser Personalressourcen noch heikler, insbesondere bezüglich ihrer beruflichen Zukunft, deren Definition offen bleibt. Aber man darf nicht vergessen, dass die ursprüngliche Zielsetzung eben eine staatliche Eingliederungspolitik war, die darauf abzielte, der

Polizei junge Leute zuzuführen, die aus anderen Milieus kamen als die, die sich sonst spontan bei ihr bewerben.

Theoretisch müssen sich die vorgeladenen Kandidaten und Kandidatinnen unmittelbar vor ihrem Gespräch einer „Foto-Sprach“-Prüfung unterziehen, die der Einschätzung ihrer Formulierungs- und Beobachtungsfähigkeiten dient. In der Realität stimmen unsere Beobachtungen in Lille mit der Analyse einer von uns befragten Führungskraft in Marseille überein: „Nur ganz wenige Jurymitglieder bedienen sich wirklich dieser Prüfung, ganz wenige.“ Das Wichtigste geschieht also während des Gesprächs. Um die Logik der Situation zu erfassen, muss man wissen, dass die Abteilungsleiter dort „ihre Einkäufe erledigen“: sie sind vor allem vor Ort, wenn sie die Möglichkeit haben, Einstellungen vorzunehmen. Von ihrem Standpunkt aus ist es besser, einen schlechten Kandidaten – oder zumindest einen Kandidaten mit ungewissen Qualitäten – einzustellen, als mit leeren Händen in ihre Dienststelle zurückzukehren. Von dieser Logik nehmen wir Spezialabteilungen wie die *direction de la surveillance du territoire* (DST)¹⁴ aus, die ganz bestimmte Profile suchen.

Unsere Beobachtungen dieser Gespräche decken sich mit dem, was wir bei den *gardiens de la paix* bemerkten, allerdings in ausgeprägterer Form. Man ist ziemlich weit von Haltungen entfernt, die einem deutlich geäußerten Rassismus entsprechen würden, aber die Bewerber und Bewerberinnen mit Migrationshintergrund und/oder aus den Vorstädten werden mehr als andere in die Defensive gedrängt. „Was würden sie tun, wenn sie als „Verräter“ angefeindet würden, wie es bei jeder schwierigen Situation zu geschehen droht?“ „Werden sie Personen festnehmen können, die sie kennen?“ All das scheint eine immer präsente Sorge der Jury zu sein, auf die man eine überzeugende Antwort wissen sollte. Umso mehr als unsere Analyse der Bewerbungsschreiben der Kandidaten und Kandidatinnen der *adjoints de sécurité* gezeigt hat, dass die jungen Leute maghrebischer Herkunft im Verhältnis zu den anderen, wie die Frauen im Verhältnis zu den Männern, weiter entfernt sind von einem repressiven (*sécuritaire*) und eher einem „präventiven“ Polizeimodell zuneigen: eine Konzeption, die manchen Kommissionsmitgliedern besonders reformerisch vorkommen kann.

Wir haben weiter oben gesehen, wie sich die Variable „Herkunft“ letztlich auf die Personalauswahl überträgt und insbesondere, für den Fall Mar-

seille, das Hin- und Herpendeln zwischen geschlechtlicher Diskriminierung und ethnischer Diskriminierung.

Ein letzter Einfluss ist noch nicht erwähnt worden, weil er im Fall von Marseille – der einzige, für aus numerischen Gründen Modelle gerechnet werden konnten –, nur eine nebensächliche Größenordnung erreichte: die „Überprüfung des Leumunds“ (*enquête de moralité*, EQM)¹⁵, die das Zulassungsverfahren abschließt. In Marseille scheint der Filter sehr durchlässig zu sein (unabhängig von der Herkunft werden weniger als 2 Prozent der jungen Leute wegen der EQM abgewiesen), in Lille jedoch stellt sich die Lage ganz anders dar: 18,2 Prozent der Bewerber maghrebinischer Herkunft werden dort wegen der Überprüfung aussortiert (gegenüber 11,5 % der anderen), was einen Teil ihrer Unter-Repräsentation erklärt. Wie kann man diese doppelte Abweichung bei der Stadt und der Herkunft erklären?

In der Realität ist die Praxis von einem Departement zum anderen sehr unterschiedlich. Zunächst gibt es das Gesetz und seine Interpretation. Wenn Freunde oder die Lebenspartnerin eines Kandidaten bei den Polizeidienststellen für ungesetzliche Aktivitäten bekannt sind, wird das als Grund für eine Ablehnung seiner oder ihrer Bewerbung bewertet, weil es sich um selbst gewählte Beziehungen handelt. Wenn es um ein Familienmitglied geht, dürfte ihm oder ihr das nicht zur Last gelegt werden. Das Problem ist nur, dass manche Präfekten (oder ihre Dienststellen) eine viel restriktivere Sicht vertreten als der *conseil d'État*. In manchen Departements kann der kleinste Eintrag den Ausschluss bedeuten: das kann der Diebstahl einer Radkappe oder einer CD in einem Supermarkt sein, den der Bewerber oder die Bewerberin mit 13 Jahren begangen hat. In anderen Departements findet man relativ schwere Vergehen in den Akten, aber in einem Gespräch von Angesicht zu Angesicht schätzt der Personalleiter ein, ob es sich um Jugendsünden handelt und ob man sie dem Bewerber oder der Bewerberin heute noch vorwerfen kann. Aber die Unterschiede gehen noch weiter.

In Marseille wird die EQM ausschließlich von der städtischen Polizei durchgeführt, die lediglich den Verweis auf das Aktenzeichen der digitalen Personalakte des Bewerbers überträgt. Es findet keine Untersuchung durch polizeiliche Nachrichtendienste (*renseignements généraux*, RG) statt, dafür „haben sie keine Zeit“ (eine Führungskraft aus Marseille), in Lille sieht das aber ganz anders aus. Problematisch ist, dass sich Untersuchungen der Nachrichtendienste oft auf Gerüchte, Klatsch und nicht überprüfte Informationen

stützen, bei denen bisweilen sogar Identitäten verwechselt werden. Deshalb, so ein für Personalfragen zuständiger Verantwortlicher aus Lille, „leiden die jungen Leute aus den schwierigen Stadtvierteln zuallererst unter dieser Überprüfung des Leumunds, weil sie in ihrer Umgebung natürlich mehr mit Leuten Umgang haben, die mit der Justiz zu tun hatten“.

Dieser Vergleich der Einstellung von Polizisten in Lille und Marseille bestätigt die Feststellung, die wir bei der Untersuchung über die Lebensbedingungen in den *quartiers sensibles* dieser Städte gemacht haben. Bei der Frage des Zugangs zum Arbeitsmarkt und bei den Diskriminierungspraktiken nach Geschlecht und der ethnischen Zugehörigkeit muss das Territorium als Variable eingeführt werden. Je nach Kontext, der lokalen Vorgeschichte sowie der Politikansätze im Zuge der Dezentralisierung kann es zu deutlichen Diskriminierungen kommen oder aber diese Kriterien spielen überhaupt keine Rolle.

6. Schlussbetrachtung

Eine der großen Lehren aus unserer Untersuchung ist, dass sie aufzeigt, wie komplex die Phänomene der Auswahl in den Einstellungsverfahren der Polizei in Frankreich sind. Die „sozialen Benachteiligungen“ addieren sich nicht nur einfach, wie es eine spontane Soziologie interpretieren könnte; eine junge Frau maghrebischer Herkunft kumuliert nicht notwendigerweise die Nachteile Frau und Maghrebinerin. Bei den ADS in Marseille konnten wir zeigen, dass bei gleich bleibenden Bedingungen die Wahrscheinlichkeit, nicht eingestellt zu werden, für eine Frau maghrebischer Herkunft 1,48mal niedriger ist als für eine Frau anderer Herkunft, während sie für einen Mann maghrebischer Herkunft 1,72mal größer ist als für einen Mann anderer Herkunft.

Dennoch bleibt beim Auswahlverfahren für den Dienstgrad *gardien de la paix* die Wahrscheinlichkeit, eher nicht eingestellt zu werden, für Personen maghrebischer Herkunft in Marseille dreimal höher als für die anderen. Die Unterschiede in der Schulbildung haben darauf sicherlich Einfluss, aber sie erklären nicht alles. Im Übrigen sollte man noch herausfinden, warum die jungen Frauen maghrebischer Herkunft beim Auswahlverfahren in Marseille durchschnittlich ein niedrigeres Niveau in der Schulbildung haben als die Frauen in Lille. Möglicherweise führt eine offensivere Kom-

munikationspolitik in Richtung der jungen Leute aus den armen Vierteln in Marseille zu einer breiteren Basis bei den Bewerbungen.

Die von uns verwendeten statistischen Modelle messen vielleicht eine Vielzahl von Eigenschaften, die insbesondere stark mit der Herkunft in Verbindung stehen, und die den Kandidaten und Kandidatinnen während des gesamten Verfahrens und seiner zahlreichen Interaktionen mit den Einstellungsjurys und der von ihnen repräsentierten Institution von einem Erfolg „entfernen“. Die Bedeutung besonderer Merkmale in der Ausdrucksweise, sei es schriftlich oder im Gespräch, die körperliche Hexis, das Verhalten und Einstellungen gegenüber Autoritäten und bürokratischen Verwaltungsvorgängen für Diskriminierungsprozesse und die ihnen zugrunde liegenden Mechanismen könnten über einen qualitativ angelegten Forschungsansatz besser erfasst werden. Darüber hinaus bedürfen Prozesse einer „Selbst-Selektion“ bei der Bewerbung noch einer detaillierteren Analyse, ohne die Diskriminierungsprozesse nur unvollständig interpretiert werden können.

Neben der Suche nach eventuellen Diskriminierungspraktiken ermöglichte es diese Untersuchung, die Funktionsweise der Einstellungsmaßnahmen genau unter die Lupe zu nehmen. Nach der Analyse der Gespräche und der Beobachtungen sowie ihrer Kreuzung mit den statistischen Daten wird ziemlich deutlich, dass mehrere Verfahren sehr unsicher und zu willkürlich sind. Dies gilt insbesondere für die Korrektur der Aufsätze oder für einige Prüfungen, die ganz klar Bewerber und Bewerberinnen bevorzugen, die bereits Berufserfahrung bei der Polizei oder die Zugang zu den Informationen haben, die notwendig sind, um das Auswahlverfahren nutzbringend vorzubereiten. Dadurch kommt es bisweilen zu Situationen, insbesondere in Marseille, in denen das Niveau der Schulbildung bei gewissen Bewerberkategorien überhaupt nicht mehr als Erfolgsfaktor wirkt, vor allem bei den früheren Hilfspolizisten. Aber wenn auch schulische Höchstleistungen nicht das einzige Zugangskriterium zu Polizeiberufen sein kann, so verlangen doch die ständig erweiterten rechtlichen Vorschriften der *gardiens de la paix* ein ausreichendes schulisches Niveau, um die Verfahren zu redigieren und Verhöre zu führen.

Im Weiteren stellt sich die Frage der Sonderauswahlverfahren. Die internen Auswahlverfahren werden oft kritisiert, weil sie geringere Anforderungen stellen sollen als die Einstellungen über den externen Weg. Das ist der Vorwurf, der im Allgemeinen dem den Hilfspolizisten vorbehaltenen Aus-

wahlverfahren für den Zugang zum Dienstgrad der *gardien de la paix* gemacht wird. Wir konnten zeigen, dass dieser Vorwurf kaum zu halten ist, weil das durchschnittliche Niveau der Kandidaten ähnlich oder gar besser als das der anderen Bewerber und Bewerberinnen ist, wenn auch der niedrigere Bewertungsmaßstab diesen Kandidaten eine viel höhere Erfolgswahrscheinlichkeit verleiht. Da diese Sonderauswahlverfahren für Frauen ausdrücklich und für junge Leute mit Migrationshintergrund faktisch – weil diese nur sehr selten ihren Wehrdienst in der Polizei leisten – verboten sind, haben sie nichts dazu beigetragen, um eine Polizei nach dem Bild der französischen Gesellschaft zu fördern. Wenn wir die Rekrutierungen zu einem bestimmten Zeitpunkt vergleichen, müssen wir uns deshalb bewusst sein, dass ein erheblicher Teil der Posten Frauen und gewissen Kategorien junger Leute von vorne herein nicht zugänglich ist und dass diese lediglich am Wettstreit um die übrigen Posten teilnehmen.

Seit dieser Untersuchung hat sich der politische Kontext allerdings verändert. Das Modell einer bürgernahen Polizei ist durch das Modell einer virilen Ordnungspolizei ersetzt worden, deren einzige und ausdrückliche Mission die Repression ist. Es müssen Zahlenvorgaben erfüllt werden, der innere Feind ist ausdrücklich der junge Mensch aus der Vorstadt. In diesem Kontext ist die Diversifikation des Personals für die Institution Polizei keine Priorität mehr. Durch ihre Zusammensetzung (und durch den Einfluss der Testergebnisse zum Zeitpunkt des Gesprächs) werden die derzeitigen Jurys für die Personalauswahl der *gardiens de la paix* wahrscheinlich weiterhin die Einstellung von Leuten bevorzugen, die den traditionellen Normen der Institution am nächsten stehen. Infolge der städtischen Unruhen im November 2005 stellt sich auch die Frage nach dem polyvalenten Polizisten, der die physischen und moralischen Fähigkeiten zur Aufrechterhaltung der Ordnung besitzen muss. Das befördert die Einstellung gewisser Profile.

In Frankreich muss sich die Polizei bei den Bewohnern und den jungen Leuten der Vorstädte eine neue Legitimität verschaffen. Über die Unruhen von 2005 hinaus sind es die alltäglichen Spannungen zwischen der Polizei und den jungen Leuten aus den Vorstädten, die Probleme bereiten. Zu einem Zeitpunkt, an dem die Polizeiberufe immer mehr Kompetenzen und folglich Spezialisierungen verlangen, kann es verwundern, dass dieses Modell in Frankreich den Prozess der Personalauswahl immer noch so stark beeinflusst.

Sollte man in Frankreich wie in England eine Politik der positiven Diskriminierung anwenden, oder zumindest doch eine spezifischere Politik für die jungen Leute aus den armen Vierteln? Es ist nicht Aufgabe der Soziologie, diese Frage zu beantworten, die direkt den Bereich der Politik betrifft. Aber vielleicht sollte sich der Innenminister näher mit den Experimenten befassen, die in der französischen Lokalpolitik durchgeführt werden. Diese Ansätze erinnern eher an das pragmatische deutsche Modell, dass den Ländern die Initiative überlässt, für die Polizeiabteilungen die Einstellung von Personen ausländischer Herkunft zu fördern.

Die Zusammensetzung der Polizeikräfte bleibt also eine Herausforderung von höchster Priorität. Das Konzept der Bürgernähe legt auch eine Nähe der Eigenschaften der Akteure nahe: damit die Polizei legitim sein kann, dürfen sie nicht systematisch sozial und kulturell von den Einwohnern und Einwohnerinnen des Viertels entfernt sein. Es geht nicht darum, ein Individuum aus einem Viertel einzustellen, um es dann vor Ort arbeiten zu lassen, aber mit einer Gruppe von regionalen Exilanten kann man keine bürgernahe Polizei aufbauen: Die jungen Leute aus Nord- oder Südfrankreich, die zehn Jahre lang in die Vorstädte von Paris versetzt werden und nur an ihre Rückkehr in ihre Heimatregion denken, die einen großen kulturellen – die sprachliche Seite inbegriffen – Abstand mit der Bevölkerung vor Ort haben, können nur schwerlich dynamische Akteure einer Polizei sein, die den Einwohnern nahe steht. Umgekehrt kann man die vernünftige Hypothese aufstellen, dass der Polizist mit einer großen Nähe zu den Einwohnern sehr bemüht ist, pragmatische Lösungen für die Probleme zu finden, mit denen er konfrontiert ist, ebenso wie für das Schicksal der Opfer.

Anmerkungen

- 1 Wir gebrauchen den Begriff der ethnischen Minderheit in einer interaktionistischen Perspektive, sie verweist auf Stigmata, auf den Blick des Anderen auf das Ego. In Frankreich haben die meisten dieser jungen Leute die französische Staatsbürgerschaft, so dass sie sich, juristisch gesehen, nicht vom Rest der Bevölkerung unterscheiden.
- 2 Daten über neun Bundesländer, gesammelt und koordiniert von Azilis Maguer, sind zu finden in dem vom Autor dieses Artikels koordinierten Forschungsbericht (Duprez/Pinet 2001).
- 3 Anders als in Deutschland liegt die Rekrutierung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Polizei in Frankreich beim Nationalstaat, selbst wenn die Organisation der Auswahlverfahren im Zuge der Dezentralisierung von den großen Verwaltungsregionen durchgeführt wird.

- 4 Mit dem Begriff *quartiers sensibles* werden arme Stadtviertel, die oftmals von sozialem Wohnungsbau geprägt sind, bezeichnet.
- 5 Regionale Verwaltungseinheiten der polizeilichen Personalverwaltung in Frankreich.
- 6 Zentrales französisches statistisches Institut, vergleichbar mit dem Statistischen Bundesamt in Deutschland.
- 7 Die Mappe enthält die standesamtliche Familienurkunde (*fiche familiale d'état civil*), sie nennt die Namen und die Geburtsorte der Eltern.
- 8 „Bestanden“ wurde hier als die Situation der Kandidaten verstanden, die sich nach den Prüfungen zumindest auf der Liste der Nachrücker befanden, da die Kandidaten und Kandidatinnen dieser Liste ebenfalls mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit aufgenommen werden.
- 9 Eine detailliertere Beschreibung des Modells und seiner Berechnung findet sich im Forschungsbericht (Duprez/Pinet 2001: 77 ff.).
- 10 Siehe Anmerkung zu Tabelle 3.
- 11 Leider können wir den Fall Lille auf dieser Ebene kaum bearbeiten. Die Zahl der Bewerber und Bewerberinnen maghrebinischer Herkunft ist dort zu gering als dass zu den Differenzen Aussagen möglich wären, außer in ein oder zwei Punkten, in denen sie offensichtlich sind.
- 12 Aufgrund der hohen Zahl fehlender, d. h. nicht zum Test angetretener Prüflinge haben wir bei der Auswertung der Ergebnisse der Bewerbung eine Dreiteilung vorgenommen: bestanden / fehlt / nicht bestanden.
- 13 Die Prüfungsbögen werden von berufstätigen Polizisten und Polizistinnen korrigiert, entsprechend dem Zeitbudget und unter den Bedingungen, die diese für sie erbringen können.
- 14 Der Auftrag der *Direction de la surveillance du territoire* (DST), einer Art Geheimpolizei, ist es, für die Sicherheit des Staatsgebiets zu sorgen und dabei insbesondere der Kampf gegen den Terrorismus, in etwa vergleichbar mit dem deutschen Verfassungsschutz. Sie agiert in Zivil und mit sehr speziellen Mitteln. Eine hübsche junge Frau, die Arabisch spricht und über soziale Kompetenzen verfügt, könnte im vorliegenden Fall für diese Art von Dienststelle ein interessantes Profil sein.
- 15 Während in Deutschland das „Polizeiliche Führungszeugnis“ nur strafrechtlich relevante Einträge des Bundeszentralregisters enthält, geht die *enquête de moralité* in Frankreich weit darüber hinaus und sie enthält auch Formen geheimdienstlicher Informationen über den sozialen Umgang und das Umfeld der Person, die durch die *Renseignements généraux* (RG) – eine Art polizeilicher Inlandsnachrichtendienst, ähnlich wie die DST (Anmerkung 14) – lokal gesammelt werden.

Literatur

- Bataille, Ph., 1997: *Le racisme au travail*. Paris: La Découverte.
- Collectif, 1997: *En marge de la ville, au cœur de la société : ces quartiers dont on parle*. La Tour d'Aigues: Editions de l'Aube.
- Duprez, D., 1997: *Entre discrimination et désaffiliation. L'expérience des jeunes issus de l'immigration maghrébine*. *Les Annales de la Recherche Urbaine* 76: 79-89.
- Duprez, D./Pinet, M., 2001: *Policiers et médiateurs. Sur le recrutement et les appartenances* (Bericht für das Institut des Hautes Études de la Sécurité Intérieure (IHESI) mit Unterstüt-

- zung des Laboratoire européen associé (LEA) „Délinquance, politiques de sécurité et de prévention” (CNRS und Max Planck). Lille: Clersé/IHESI.
- Monjardet, D., 1994: La culture professionnelle des policiers, *Revue Française de Sociologie* XXXV: 393-411.
- Riach, P.A./Rich, J., 1991/1992: Measuring Discrimination by Direct Experimental Methods. Seeking Gunsmoke. *Journal of Post Keynesian Economics* 14/2: 143-150.
- Lord Scarman, 1981: *The Brixton Disorders (10-12 April 1981)*. London: HMSO.
- Schnapper, D., 1992: *L'Europe des immigrés*. Paris: Editions François Bourin.

The Police as Image of Society?
Processes of Sexual and Ethnic Discrimination in the
Recruitment of the French Police

Abstract

During the 1990s the French government promoted the idea that young people from poor urban neighbourhoods and ethnic communities should be better represented within the police force. However, there is still a distinct under-representation of these groups in the French police. This paper, focussing on two major cities with large ethnic minorities, Lille and Marseille, analyses to which extent ethnic discrimination in recruitment processes for the police is responsible for the ongoing underrepresentation of members of ethnic defined groups within the police forces. Candidates with a Maghreb migration background were compared to others. The analyses demonstrate interactive effects between school qualification, gender and ethnic origin on recruitment, which indicate complex forms of ethnic and gender discrimination. A qualitative analysis of the tests used in the recruitment procedures confirms different mechanisms of discrimination for candidates from poor neighbourhood and Maghreb ethnic communities. This only applies to male candidates while women from ethnic communities often are more successful than other women. As they interact with the candidates, different aspects of ethnic classification are important for members of recruitment committees and the different institution they represent.

Dominique Duprez

Université de Lille I

Bât. SH2

59655 Villeneuve d'Ascq Cedex

France

dominique.duprez@univ-lille1.fr