

**Grenzen der Meritokratie oder warum Quotenregulierungen sinnvoll sind  
(Volker Müller-Benedict)**

**Anhang:**

Tabelle 1: Übersicht über die im Text verwendeten und bei weiteren Berechnungen verwendeten Parameterwerte und ihre Wirkung auf die Ergebnisse.

<b>Parameter</b>	<b>Dargestellte Parameterwerte</b>	<b>Weitere berechnete Parameterwerte</b>	<b>Bemerkungen zu den Ergebnissen mit den weiteren Parameterwerten</b>
Korrelation r Abiturnote- Examensnote	0,4; 0,7	0 bis 1	monotone Fortsetzung der Ergebnisse zwischen 0,4 und 0,7 und unterhalb von 0,4 bzw. oberhalb von 0,7; lineare Wirkung der Diskriminierungsstärke nur bei Korrelation 1 auf die Erfolgsquote von gleichverteilten Noten.
Anteil der Auszuwählenden	10%, 20%, 30%, 40%, 50%	60%, 70%, 80%, 90%	Einschränkungen der Diskriminierungsstärke zur Erreichung des Anteils der Auszuwählenden nötig, geringerer Einfluss der Diskriminierungsstärke als in den dargestellten Parameterwerten.
Definition Erfolgreiche	Grafiken: beste 10%, beste 70%; Tabellen: beste x%, x = Anteil Auszuwählende	beste 10%, 20%,..., 90% unabhängig vom Anteil Auszuwählende	Stärkster Einfluss der Diskriminierungsstärke, wenn Anteil Auszuwählender = Definitionsgrenze für Erfolgreiche, sonst noch geringere Wirkungen.
Diskriminierungsstärke	10%....50% der Auswahl; kompletter Ausschluss (100%)	60%, 70%, 80%, 90%	Einschränkungen der Diskriminierungsstärke zur Erreichung des Anteils der Auszuwählenden nötig, geringerer Einfluss der Diskriminierungsstärke als in den dargestellten Parameterwerten.
Anteil B an allen Bewerbern	50%	25%, 75%	Geringerer, aber gleichartiger Effekt der Diskriminierungsstärke.

Tabelle 2: Abhängigkeit der Erfolgsquote von der Diskriminierungsstärke, für unterschiedliche Korrelationen und Anteile Auszuwählender, bei normalverteilten Noten. Erfolgreich jeweils definiert als die besten x% der Examen, mit x = Einstellungsquote.

Korrelation	Anteil Auszuwählender (% der Bewerber.)	Relative Diskriminierungsstärke (in % der Ausgewählten)						
		0 (keine Diskrimin.)	10 (10% B weniger aufgenommen.)	20 (20% B weniger aufgenommen.)	30 (30% B weniger aufgenommen.)	40 (40% B weniger aufgenommen.)	50 (50% B weniger aufgenommen.)	100 (nur W aufgenommen.)
0,4	10	<b>26,64</b>	<b>26,61</b>	<b>26,51</b>	<b>26,33</b>	<b>26,08</b>	<b>25,74</b>	<b>21,99</b>
	20	<b>38,10</b>	<b>38,05</b>	<b>37,89</b>	<b>37,62</b>	<b>37,23</b>	<b>36,72</b>	<b>31,40</b>
	30	<b>47,34</b>	<b>47,26</b>	<b>47,05</b>	<b>46,69</b>	<b>46,18</b>	<b>45,52</b>	<b>38,86</b>
	40	<b>55,52</b>	<b>55,43</b>	<b>55,16</b>	<b>54,71</b>	<b>54,07</b>	<b>53,91</b>	<b>45,19</b>
	50	<b>63,10</b>	<b>62,99</b>	<b>62,66</b>	<b>62,11</b>	<b>61,32</b>	<b>60,29</b>	<b>50,00</b>
0,7	10	<b>46,77</b>	<b>46,67</b>	<b>46,38</b>	<b>45,90</b>	<b>45,19</b>	<b>44,27</b>	<b>34,50</b>
	20	<b>56,45</b>	<b>56,32</b>	<b>55,92</b>	<b>55,27</b>	<b>54,31</b>	<b>53,08</b>	<b>41,15</b>
	30	<b>63,51</b>	<b>63,34</b>	<b>62,84</b>	<b>62,02</b>	<b>60,84</b>	<b>59,32</b>	<b>45,57</b>
	40	<b>69,41</b>	<b>69,21</b>	<b>68,60</b>	<b>67,60</b>	<b>66,18</b>	<b>65,19</b>	<b>48,62</b>
	50	<b>74,68</b>	<b>74,44</b>	<b>73,70</b>	<b>72,48</b>	<b>70,76</b>	<b>68,55</b>	<b>50,00</b>

Tabelle 3: Abhängigkeit der Durchschnittsnote von der Diskriminierungsstärke, für unterschiedliche Korrelationen und Anteilen Auszuwählender, bei normalverteilten Noten.

Korrelation	Anteil Auszuwählender (% der Bewerber.)	Relative Diskriminierungsstärke (in % der Ausgewählten)						
		0 (keine Diskrimin.)	10 (10% B weniger aufgenommen.)	20 (20% B weniger aufgenommen.)	30 (30% B weniger aufgenommen.)	40 (40% B weniger aufgenommen.)	50 (50% B weniger aufgenommen.)	100 (nur W aufgenommen.)
0,4	10	<b>75,87</b>	<b>75,83</b>	<b>75,73</b>	<b>75,55</b>	<b>75,29</b>	<b>74,95</b>	<b>71,23</b>
	20	<b>71,22</b>	<b>71,17</b>	<b>71,03</b>	<b>70,78</b>	<b>70,42</b>	<b>69,96</b>	<b>65,04</b>
	30	<b>67,85</b>	<b>67,79</b>	<b>67,60</b>	<b>67,29</b>	<b>66,84</b>	<b>66,25</b>	<b>60,16</b>
	40	<b>65,04</b>	<b>64,96</b>	<b>64,73</b>	<b>64,34</b>	<b>63,78</b>	<b>63,20</b>	<b>55,57</b>
	50	<b>62,52</b>	<b>62,42</b>	<b>62,14</b>	<b>61,65</b>	<b>60,96</b>	<b>60,03</b>	<b>50,00</b>
0,7	10	<b>89,04</b>	<b>89,00</b>	<b>88,89</b>	<b>88,70</b>	<b>88,42</b>	<b>88,05</b>	<b>83,64</b>
	20	<b>83,64</b>	<b>83,58</b>	<b>83,39</b>	<b>83,08</b>	<b>82,62</b>	<b>82,00</b>	<b>75,05</b>
	30	<b>79,14</b>	<b>79,05</b>	<b>78,79</b>	<b>78,34</b>	<b>77,70</b>	<b>76,85</b>	<b>67,39</b>
	40	<b>75,05</b>	<b>74,93</b>	<b>74,59</b>	<b>73,99</b>	<b>73,14</b>	<b>72,25</b>	<b>59,68</b>
	50	<b>71,18</b>	<b>71,03</b>	<b>70,57</b>	<b>69,80</b>	<b>68,68</b>	<b>67,18</b>	<b>50,00</b>

Tabelle 4: Abhängigkeit der Erfolgsquote von der Diskriminierungsstärke, für unterschiedliche Korrelationen und Anteile Auszuwählender, bei gleichverteilten Noten (Simulationsdaten N = 1600). Erfolgreich jeweils definiert als die besten x% der Examen, mit x = Einstellungsquote.

Korrelation	Anteil Auszuwählender (% der Bewerber.)	Relative Diskriminierungsstärke (in % der Ausgewählten)						
		0 (keine Diskrimin.)	10 (10% B weniger aufgenommen.)	20 (20% B weniger aufgenommen.)	30 (30% B weniger aufgenommen.)	40 (40% B weniger aufgenommen.)	50 (50% B weniger aufgenommen.)	100 (nur W aufgenommen.)
0,4	10	<b>20,00</b>	<b>19,69</b>	<b>20,31</b>	<b>19,37</b>	<b>19,68</b>	<b>19,37</b>	<b>16,88</b>
	20	<b>35,6</b>	<b>35,93</b>	<b>35,46</b>	<b>36,09</b>	<b>36,56</b>	<b>36,56</b>	<b>32,81</b>
	30	<b>49,17</b>	<b>48,44</b>	<b>47,91</b>	<b>47,71</b>	<b>47,91</b>	<b>46,88</b>	<b>41,15</b>
	40	<b>59,84</b>	<b>59,45</b>	<b>59,38</b>	<b>58,67</b>	<b>57,11</b>	<b>56,02</b>	<b>46,33</b>
	50	<b>68,38</b>	<b>67,63</b>	<b>66,88</b>	<b>65,50</b>	<b>64,13</b>	<b>62,31</b>	<b>50,06</b>
0,7	10	<b>33,75</b>	<b>32,81</b>	<b>31,56</b>	<b>30,63</b>	<b>29,38</b>	<b>28,44</b>	<b>27,81</b>
	20	<b>51,25</b>	<b>50,78</b>	<b>50,31</b>	<b>50,17</b>	<b>49,68</b>	<b>49,22</b>	<b>45</b>
	30	<b>66,67</b>	<b>66,25</b>	<b>66,45</b>	<b>64,89</b>	<b>63,23</b>	<b>61,35</b>	<b>47,08</b>
	40	<b>74,38</b>	<b>73,98</b>	<b>72,57</b>	<b>71,09</b>	<b>68,91</b>	<b>66,25</b>	<b>49,30</b>
	50	<b>79,00</b>	<b>78,31</b>	<b>77,31</b>	<b>75,43</b>	<b>73,06</b>	<b>70,50</b>	<b>50,06</b>

Tabelle 5: Abhängigkeit der Durchschnittsnote von der Diskriminierungsstärke, für unterschiedliche Korrelationen und Anteile Auszuwählender, bei gleichverteilten Noten (Simulationsdaten N = 1600).

Korrelation	Anteil Auszuwählender (% der Bewerber.)	Relative Diskriminierungsstärke (in % der Ausgewählten)						
		0 (keine Diskrimin.)	10 (10% B weniger aufgenommen.)	20 (20% B weniger aufgenommen.)	30 (30% B weniger aufgenommen.)	40 (40% B weniger aufgenommen.)	50 (50% B weniger aufgenommen.)	100 (nur W aufgenommen.)
0,4	10	<b>67,55</b>	<b>67,65</b>	<b>67,72</b>	<b>67,76</b>	<b>68,01</b>	<b>67,67</b>	<b>65,36</b>
	20	<b>65,53</b>	<b>65,33</b>	<b>65,20</b>	<b>65,04</b>	<b>65,04</b>	<b>64,92</b>	<b>62,79</b>
	30	<b>64,04</b>	<b>63,96</b>	<b>63,81</b>	<b>63,65</b>	<b>63,53</b>	<b>62,9</b>	<b>58,69</b>
	40	<b>62,76</b>	<b>62,63</b>	<b>62,36</b>	<b>61,78</b>	<b>60,97</b>	<b>60,30</b>	<b>53,92</b>
	50	<b>61,07</b>	<b>60,71</b>	<b>60,31</b>	<b>59,48</b>	<b>58,57</b>	<b>57,44</b>	<b>50,02</b>
0,7	10	<b>79,84</b>	<b>79,39</b>	<b>78,77</b>	<b>78,77</b>	<b>78,38</b>	<b>78,08</b>	<b>76,96</b>
	20	<b>76,90</b>	<b>76,76</b>	<b>76,56</b>	<b>76,42</b>	<b>76,11</b>	<b>75,91</b>	<b>71,96</b>
	30	<b>74,59</b>	<b>74,43</b>	<b>74,42</b>	<b>73,73</b>	<b>73,05</b>	<b>72,02</b>	<b>64,34</b>
	40	<b>71,94</b>	<b>71,41</b>	<b>71,00</b>	<b>70,11</b>	<b>68,99</b>	<b>67,45</b>	<b>57,07</b>
	50	<b>68,32</b>	<b>67,98</b>	<b>67,36</b>	<b>66,26</b>	<b>64,68</b>	<b>63,05</b>	<b>50,01</b>

Anmerkung zu Tabelle 2 und 4: Die stärkste Verminderung der Erfolgsquote durch Diskriminierung findet dann statt, wenn für die Definition „erfolgreich“ diejenigen oberen x% mit x = der Anteil Auszuwählender gewählt wird, also z.B. bei 20% Auszuwählenden für eine Definition der besten 20% Examen als Erfolgreiche. Deswegen sind in den Tabellen 2 und 4 nur diese für die These ungünstigsten Fälle dargestellt.