

Christian Tillenberg

# **Langzeitarbeitslose in Bewerbungsverfahren – chancenlos?**

Eine explorative Untersuchung bei Personalentscheidern  
zur Bestimmung von Stigma-Management



**WISSENSCHAFTLICHE BEITRÄGE  
AUS DEM TECTUM VERLAG**

Reihe Sozialwissenschaften



# WISSENSCHAFTLICHE BEITRÄGE AUS DEM TECTUM VERLAG

**Reihe Sozialwissenschaften**

Band 73

Christian Tillenberg

## **Langzeitarbeitslose in Bewerbungsverfahren – chancenlos?**

Eine explorative Untersuchung bei Personalentscheidern  
zur Bestimmung von Stigma-Management

Tectum Verlag

Christian Tillenber

Langzeitarbeitslose in Bewerbungsverfahren – chancenlos?  
Eine explorative Untersuchung bei Personalentscheidern  
zur Bestimmung von Stigma-Management

Wissenschaftliche Beiträge aus dem Tectum Verlag:  
Reihe: Sozialwissenschaften; Bd. 73

© Tectum Verlag Marburg, 2017

Zugl. Diss. Philipps-Universität Marburg 2015

ISBN: 978-3-8288-6641-6

(Dieser Titel ist zugleich als gedrucktes Buch unter  
der ISBN 978-3-8288-3879-6 im Tectum Verlag erschienen.)

Umschlagabbildung: shutterstock.com © xtock

Satz: Ulrich Borstelmann design & publishing

Alle Rechte vorbehalten

Besuchen Sie uns im Internet  
[www.tectum-verlag.de](http://www.tectum-verlag.de)

### **Bibliografische Informationen der Deutschen Nationalbibliothek**

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der  
Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Angaben  
sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

# Vorwort

Sehr geehrte(r)...

vielen Dank für Ihre Bewerbung. Ihre Unterlagen werden derzeit geprüft. Sollten Sie in die engere Bewerberauswahl gelangen, werden wir uns diesbezüglich gern erneut mit Ihnen in Verbindung setzen.

Wer schon einmal eine Absage bekommen hat, weiß, wie frustrierend dies ist. Dabei teilen viele Menschen ein solches deprimierendes Erlebnis miteinander, denn fast jeder<sup>1</sup> wird in seiner Karriere schon einmal eine abschlägige Reaktion auf seine Bewerbung erhalten haben. Besonders hart ist dies aber nicht für diejenigen, die fünf, zehn oder zwanzig Bewerbungen erstellen, um dann tatsächlich eine neue Arbeitsstelle zu erhalten, sondern für diejenigen, die fünfzig, hundert oder gar mehr Bewerbungen schreiben, ohne eine Beschäftigung zu finden. Für Bewerber, die unbedingt eine Arbeitsstelle haben möchten<sup>2</sup> und auf eine Reaktion der Unternehmen warten, dürfte zudem auch das Verhalten der Unternehmen psychisch belastend sein. Denn Erfahrungen aus der Praxis zeigen: Unternehmen haben für die Bewerber, die nicht in die engere Wahl kommen, nicht nur kein Interesse, sie behandeln sie meistens auch wie Kostenfaktoren, die es zu minimieren gilt, und nicht wie achtbare Menschen, obwohl dies auch aus Unternehmenssicht nützlich wäre (vgl. Weuster 2012b, S. 66f.) und die Höflichkeit gebietet. So wird in Inseraten auf Onlinestellenbörsen gleich darauf hingewiesen, dass postalisch zugesandte Bewerbungsunterlagen, die Bewerber oft verschi-

<sup>1</sup> Im Folgenden wird bei grundsätzlichen Ausführungen nur das generische Maskulinum gewählt, um eine bessere Lesbarkeit zu erreichen.

<sup>2</sup> Ich möchte mir hier eine relativierende Anmerkung ersparen, dass es auch einige Langzeitarbeitslose gibt, die nicht arbeiten wollen. Schwarze Schafe gibt es überall und gerade in diesem Bereich werden diese allzu gerne hergenommen, um eine rechtschaffene Mehrheit zu diskreditieren (siehe Kap. 2.1.1).

cken, um ihre Chancen zu vergrößern, weil eine postalische Bewerbung mehr hermacht als eine E-Mail-Bewerbung, nur bei beiliegendem frankierten Rückumschlag an den Bewerber zurückgesendet werden können. Zudem machen sich manche Unternehmen, bei denen sich der Betroffene bewirbt, noch nicht mal die Mühe, ein freundliches Absageschreiben zu verschicken, sondern verwenden die Eingangsbestätigung bei ausbleibenden Folgeschreiben gleichzeitig als Absage (siehe oben).

Obgleich die Erlebnisse auf dem Arbeitsmarkt für langzeitarbeitslose Bewerber frustrierend sind, üben die Arbeitsverwaltungen durch eine aktivierende Arbeitsmarktpolitik, die größten Wert auf Bewerbungsbe-mühungen legt, Druck aus, sich weiter zu bewerben (siehe Kap. 2.2.3). Dabei stellt sich die Frage, wie langzeitarbeitslose Bewerber überhaupt zum Erfolg kommen können, denn bekanntlich ist die Dauer der Arbeitslosigkeit selbst ein großes Hindernis, um eine Beschäftigung zu erhalten (siehe Kap. 1.1). Da sich die Forschung zumeist aus Sicht der Firmen mit dem Thema Personalauswahl befasst, ist diese Frage bislang unbeantwortet geblieben. Dies ist insofern bemerkenswert, als die Beantwortung dieser Frage die Voraussetzung darstellt, um eine aktivierende Arbeitsmarktpolitik überhaupt sinnvoll umzusetzen: Nur wenn klar ist, ob und vor allem wie langzeitarbeitslose Bewerber in Personalauswahlverfahren Erfolg haben können, werden die Bewerbungsaktivitäten der Langzeitarbeitslosen den gewünschten Erfolg zeitigen. Stellt sich gar heraus, dass langzeitarbeitslose Bewerber in Personalauswahlverfahren keine Aussicht auf Erfolg haben, dann stellt sich die Frage, inwieweit eine Aktivierung der Betroffenen überhaupt zweckmäßig erscheint. Das Aktivierungsparadigma wäre damit auf Langzeitarbeitslose nicht anwendbar.

Die Frage, wie langzeitarbeitslose Bewerber sich und ihre Arbeitslosigkeit in Personalauswahlverfahren darstellen müssen, um möglichst erfolgreich zu sein, soll in der vorliegenden Arbeit beantwortet werden. Dabei möchte ich mich ganz besonders bei Herrn Prof. Dr. Dr. Leo Kißler bedanken, der diese Arbeit, die sich weitab von der üblichen Arbeitsmarktforschung befindet, betreut hat. Seine Unterstützung und sein stetes Vertrauen in die Fortentwicklung dieser Arbeit waren für mich eine beständige Motivation. Ebenso gilt mein Dank Frau Prof. Dr. Maria Funder, die als Zweitgutachterin die Entstehung dieser Arbeit kritisch begleitet hat und wertvolle Anregungen gab.

Ich möchte hier aber auch meine Familie und meine Freunde nicht vergessen, die mir direkt oder indirekt geholfen haben, diese Arbeit fertigzustellen. So danke ich Herrn Prof. Dr. Peter Dippon für die vielen gemeinsam unternommenen Freizeitaktivitäten und Gespräche, die eine echte Energiequelle zur Weiterführung meiner Dissertation darstellten. Julia Schmitt danke ich dafür, dass sie Teile dieser Arbeit auf Rechtschreibung und Interpunktion überprüft hat und sich um unsere Tochter, unseren Goldschatz, Miriam gekümmert hat, während deren Vater mit dieser Arbeit beschäftigt war. Nicht vergessen möchte ich hier meine Eltern. Meine Mutter, die mit ihrem Vertrauen und ihrem Zuspruch zum Gelingen dieser Arbeit beigetragen hat, und meinen Vater, der mich gelehrt hat, den „kleinen“ Leuten mit Achtung und den „großen“ Leuten mit dem nötigen Misstrauen zu begegnen, was für mein Interesse am Fach Soziologie förderlich war.

Damit diese Arbeit gelingen konnte, haben viele Menschen einen Beitrag geleistet. Auch diejenigen, die bislang nicht erwähnt worden sind, wie die vielen Personalentscheider, die an den empirischen Erhebungen teilgenommen haben, und die Personen, die den Kontakt zu einzelnen Personalentscheidern hergestellt haben, bei denen ich mich ebenfalls bedanken möchte. Nicht vergessen möchte ich auch Frau Anja Rüdig und Frau Silvia Kohn, die diese Arbeit auf Orthografie und Interpunktion korrigiert haben. Für etwaige Fehler indes übernehme ich die volle Verantwortung.

Seeheim-Jugenheim, im Herbst 2016  
Christian Tillenberg



In Erinnerung und Dankbarkeit  
meinem Vater  
Hans-Peter Tillenber

# Inhaltsverzeichnis

Vorwort .....	5
Abbildungsverzeichnis .....	15
Tabellenverzeichnis .....	19
Abkürzungsverzeichnis .....	21
<b>1 Einleitung .....</b>	<b>23</b>
1.1 Ursachen der Benachteiligung Langzeitarbeitsloser in Personalauswahlverfahren .....	25
1.2 Problemstellung: Aktivierung von Langzeitarbeitslosen .....	30
1.3 Der aktuelle Forschungsstand: Stigma-Management .....	32
1.4 Zielsetzung und Forschungsfragen .....	36
1.5 Theoretische Perspektive: Bewerbungsverfahren als Interaktionen .....	38
1.6 Erläuterungen zum inhaltlichen Aufbau .....	42
<b>2 Die Ausgangssituation Langzeitarbeitsloser – eine aktuelle Bestandsaufnahme .....</b>	<b>45</b>
2.1 Der Weg zur Beschäftigung im ersten Arbeitsmarkt ...	45
2.1.1 Analyse des Langzeitarbeitslosenbestandes ...	46
2.1.2 Betriebliche Personalauswahlverfahren .....	60
2.1.3 Die virtuelle soziale Bewerberidentität. ....	74
2.1.4 Atypische Beschäftigung und Prekarisierung ...	80
2.2 Diskriminierung von langzeitarbeitslosen Bewerbern und die Folgen .....	86
2.2.1 Das Stereotyp vom Arbeitslosen – faul und unfähig .....	87
2.2.2 Die Folgen der Arbeitslosigkeit .....	89
2.2.3 Die Betreuung (Langzeit-)Arbeitsloser durch die Arbeitsverwaltungen .....	93

<b>3</b>	<b>Theoretische Grundlagen: Stigma-Management von Langzeitarbeitslosen in Bewerbungsverfahren.....</b>	<b>101</b>
3.1	Selbstdarstellung und Stigma-Management nach Erving Goffman.....	101
3.1.1	Unsichere Informationsgrundlage über Interaktionsteilnehmer .....	102
3.1.2	Aufrechterhaltung des Images.....	104
3.1.3	Stigma.....	106
3.1.4	Stigma-Management.....	109
3.1.5	Anmerkungen zum theoretischen Bezugsrahmen .....	112
3.2	Präzisierung des Stigmabegriffs .....	115
3.2.1	Exkurs 1: Gesellschaftliche Zuschreibungen nach Howard S. Becker .....	117
3.2.2	Exkurs 2: Individuelle Bedeutungs-zuschreibung nach Herbert Blumer .....	120
3.2.3	Folgerungen: Wann ist Langzeit-arbeitslosigkeit ein Stigma? .....	122
3.3	Stigma-Management von langzeitarbeitslosen Bewerbern in Personalauswahlverfahren .....	128
3.3.1	Optionen, Langzeitarbeitslosigkeit in Bewerbungsverfahren zu präsentieren.....	129
3.3.2	Stigma-Management – eine Konkretisierung.....	135
3.4	Forschungsfragen und theoretisches Vorwissen.....	137
3.4.1	Wann ist Langzeitarbeitslosigkeit ein Stigma in Personalauswahlverfahren?.....	138
3.4.2	Die Begründung der Langzeit-arbeitslosigkeit.....	139
3.4.3	Bewerbungserfolg durch Verschleierung der Langzeitarbeitslosigkeit .....	140

<b>4</b>	<b>Stigma-Management Langzeitarbeitsloser in der Personalvorauswahl – eine erste (quantitative) Studie . . .</b>	<b>143</b>
4.1	Zielsetzungen der Studie . . . . .	143
4.2	Konzeption und Durchführung . . . . .	144
4.3	Ergebnisse . . . . .	148
4.4	Folgerungen aus den Ergebnissen . . . . .	155
<b>5</b>	<b>Die Anlage der Hauptuntersuchung . . . . .</b>	<b>157</b>
5.1	Vorstellung der Untersuchungsmethodik . . . . .	157
5.1.1	Das leitfadengestützte Experteninterview . . .	158
5.1.2	Die qualitative Inhaltsanalyse . . . . .	160
5.2	Die Entwicklung eines Suchrasters auf Basis theoretischer Vorüberlegungen . . . . .	163
5.2.1	Die Kategorien der virtualen sozialen Bewerberidentität . . . . .	163
5.2.2	Die aktuelle soziale Identität als Kategorie . . .	164
5.2.3	Die Akzeptanz von Täuschungsmanövern als Kategorie . . . . .	166
5.2.4	Das Personalauswahlverfahren als Kategorie . . . . .	167
5.3	Die Fallauswahl auf Basis theoretischer Überlegungen . . . . .	168
5.4	Der Interviewleitfaden für die Experteninterviews . . .	173
5.4.1	Herausforderung Experteninterview . . . . .	173
5.4.2	Erstellung und Gestaltung des Interviewleitfadens . . . . .	175
5.4.3	Vorstellung des Interviewleitfadens . . . . .	177
5.4.4	Eingeschränkte Anwendbarkeit des Leitfadens in Interviews . . . . .	180
5.5	Die Vorgehensweise bei der qualitativen inhaltsanalytischen Datenauswertung . . . . .	181
5.5.1	Transkription der Experteninterviews . . . . .	182
5.5.2	Die Auswertung der virtualen sozialen Bewerberidentität . . . . .	183

5.5.3	Die Auswertung der aktuellen sozialen Bewerberidentität.....	186
5.5.4	Die Auswertung der Akzeptanz von Täuschungsmanövern.....	188
5.5.5	Die Auswertung der Personalauswahlverfahren.....	188
<b>6</b>	<b>Stigma-Management von Langzeitarbeitslosen in Bewerbungsverfahren – die qualitative Hauptstudie .....</b>	<b>189</b>
6.1	Auswertung der Personalauswahl für gewerbliche Helferstellen.....	190
6.1.1	Interview mit dem Geschäftsführer einer Reinigungsfirma.....	190
6.1.2	Interview mit dem Geschäftsführer einer Gebäudereinigungsfirma.....	193
6.1.3	Interview mit dem Geschäftsführer eines Druckereizulieferbetriebes.....	197
6.1.4	Interview mit dem Geschäftsführer einer Zeitarbeitsfirma.....	199
6.1.5	Interview mit dem Geschäftsführer einer Gerüstbaufirma.....	202
6.2	Auswertung der Personalauswahl für Gesellenstellen.....	207
6.2.1	Interview mit dem Geschäftsführer eines Bauunternehmens.....	208
6.2.2	Interview mit dem Geschäftsführer eines Heizungs- und Sanitärinstallationsbetriebes.....	211
6.2.3	Interview mit dem Niederlassungsleiter einer Zeitarbeitsfirma.....	214
6.3	Auswertung der Personalauswahl für Stellen als Versicherungsvertreter.....	220
6.3.1	Interview mit Versicherungsvertriebsleiter A.....	220
6.3.2	Interview Versicherungsvertriebsleiter B.....	223

6.3.3	Interview mit Versicherungs- vertriebsleiter C .....	226
6.4	Auswertung der Personalauswahl für Stellen im Segment der Höherqualifizierten .....	229
6.4.1	Interview mit dem Personalleiter eines Industrieunternehmens .....	229
6.4.2	Interview mit dem Personalleiter einer Großdruckerei .....	232
6.5	Auswertung der Personalauswahl für sonstige Stellen .....	234
6.5.1	Interview mit einem ehemaligen Geschäftsführer einer Zeitarbeitsfirma .....	235
6.5.2	Interview mit dem Geschäftsführer eines Hotels .....	238
<b>7</b>	<b>Fallübergreifende Analysen .....</b>	<b>243</b>
7.1	Langzeitarbeitslosigkeit als Stigma? .....	243
7.2	Akzeptanz von Täuschungen in Personalauswahlverfahren .....	262
7.3	Hinwegtäuschen über die Langzeitarbeitslosigkeit ..	269
7.4	Begründungen für die Langzeitarbeitslosigkeit .....	271
<b>8</b>	<b>Schlussbetrachtung .....</b>	<b>275</b>
8.1	Stigma-Management von Langzeitarbeitslosen in Personalauswahlverfahren .....	275
8.2	Mangelhaftes Stigma-Management und Evaluation der aktivierenden Arbeitsmarktpolitik ....	279
8.3	Die Relevanz von Stigma-Management für die weitere Forschung .....	285
8.4	Kritische Würdigung .....	289
8.5	Handlungsempfehlungen für die Praxis .....	293
<b>9</b>	<b>Literaturverzeichnis .....</b>	<b>297</b>
9.1	Online Quellen .....	319

<b>10 Anhang</b> .....	<b>333</b>
I Fragebogen der Personalvorauswahlstudie.....	333
II Ergebnisse der Personalvorauswahlstudie .....	336
III Interviewleitfaden Experteninterviews .....	338
IV Untersuchungsvariablen für die qualitativen Inhaltsanalysen. ....	344
V Zuordnungsregeln .....	368
VI Kodierungsschema .....	381
VII Auswertung der qualitativen Untersuchung .....	384

## Abbildungsverzeichnis

Abb. 1.1:	Die bisherige Betrachtung des Erfolgs von Langzeitarbeitslosen in Bewerbungsverfahren.....	29
Abb. 1.2:	Endloser Aktivierungskreislauf der langzeitarbeitslosen Bewerber.....	31
Abb. 1.3:	Der Aufbau der Arbeit im Überblick.....	42
Abb. 2.1:	Der BA gemeldete Arbeitsstellen und Arbeitslosigkeit in Deutschland, .....	60
Abb. 2.2:	Betriebliche Stellenbesetzungswege nach vorherigem Erwerbsstatus der Eingestellten.....	62
Abb. 3.1:	Beispiel zu Option eins: Arbeitslosigkeit nennen.....	130
Abb. 3.2:	Beispiel zu Option zwei: Andere Bezeichnungen anstelle der Arbeitslosigkeit nennen .....	130
Abb. 3.3:	Beispiel zu Option drei: Verschweigen der Arbeitslosigkeit .....	131
Abb. 3.4:	Beispiel zu Option vier: Ausschließlich erwerbstätigkeitsferne Aktivitäten angeben .....	132
Abb. 3.5:	Beispiel zu Option fünf: ausschließlich erwerbstätigkeitsnahe Aktivitäten angeben.....	134
Abb. 3.6:	Beispiel zu Option sechs: erwerbstätigkeitsnahe Aktivitäten zur Arbeitslosigkeit angeben.....	135
Abb. 3.7:	Die Bedeutung der Selbstdarstellung des arbeitslosen Bewerbers für seinen Erfolg in Personalauswahl- verfahren .....	139



Abb. 4.1:	Der Erfolg von Umschreibungen der Arbeitslosigkeit bei der Vorauswahl . . . . .	149
Abb. 4.2:	Der Erfolg von Aktivitätsangaben, die keine Erwerbsarbeit dokumentieren, bei der Vorauswahl. . . .	150
Abb. 4.3:	Der Erfolg von inhaltlich unterschiedlichen Nebenbeschäftigungen bei der Vorauswahl . . . . .	152
Abb. 4.4:	Der Erfolg von unterschiedlichen Aktivitätsformen bei identischen Tätigkeitsinhalten bei der Vorauswahl . . . . .	153
Abb. 4.5:	Der Erfolg in Abhängigkeit zur Verheimlichung der Arbeitslosigkeit bei der Vorauswahl . . . . .	154
Abb. 5.1:	Theoretische Basierung und Offenheit der angewendeten Erhebungs- und Auswertungsmethoden . . . . .	162
Abb. 5.2:	Wichtige Vorarbeiten für die qualitative inhaltsanalytische Datenauswertung . . . . .	181
Abb. 5.3:	Die Bestimmung der idealen Größe einer Dimension . . .	185
Abb. 5.4:	Die Ablaufschritte bei der evaluativen qualitativen Inhaltsanalyse . . . . .	187
Abb. 6.1:	Die wichtigsten Dimensionen der virtualen sozialen Bewerberidentität von Personalentscheider eins in Bezug auf Straßenreiniger . . . . .	191
Abb. 6.2:	Die wichtigsten Dimensionen der virtualen sozialen Bewerberidentität von Personalentscheider zwei in Bezug auf Raumpfleger. . . . .	195
Abb. 6.3:	Die wichtigsten Dimensionen der virtualen sozialen Bewerberidentität von Personalentscheider drei in Bezug auf Druckereihelfer. . . . .	198

Abb. 6.4:	Die wichtigsten Dimensionen der virtualen sozialen Bewerberidentität von Personalentscheider vier in Bezug auf Produktionshelfer . . . . .	200
Abb. 6.5:	Die wichtigsten Dimensionen der virtualen sozialen Bewerberidentität von Personalentscheider fünf in Bezug auf Gerüstbauhelfer. . . . .	203
Abb. 6.6:	Die wichtigsten Dimensionen der virtualen sozialen Bewerberidentität von Personalentscheider sechs in Bezug auf Maurer . . . . .	209
Abb. 6.7:	Die wichtigsten Dimensionen der virtualen sozialen Bewerberidentität von Personalentscheider sieben in Bezug auf Gas- und Wasserinstallateure . . . . .	213
Abb. 6.8:	Die wichtigsten Dimensionen der virtualen sozialen Bewerberidentität von Personalentscheider acht in Bezug auf Metallfacharbeiter. . . . .	216
Abb. 6.9:	Die wichtigsten Dimensionen der virtualen sozialen Bewerberidentität von Personalentscheider neun in Bezug auf Außendienstmitarbeiter. . . . .	221
Abb. 6.10:	Die wichtigsten Dimensionen der virtualen sozialen Bewerberidentität von Personalentscheider zehn in Bezug auf Außendienstmitarbeiter. . . . .	225
Abb. 6.11:	Die wichtigsten Dimensionen der virtualen sozialen Bewerberidentität von Personalentscheider elf in Bezug auf Außendienstmitarbeiter. . . . .	226
Abb. 6.12:	Die wichtigsten Dimensionen der virtualen sozialen Bewerberidentität von Personalentscheider zwölf in Bezug auf Fach-/Führungskräfte. . . . .	230
Abb. 6.13:	Die wichtigsten Dimensionen der virtualen sozialen Bewerberidentität von Personalentscheider dreizehn in Bezug auf kaufmännische Mitarbeiter. . . . .	232

Abb. 6.14:	Die wichtigsten Dimensionen der virtualen sozialen Bewerberidentität von Personalentscheider vierzehn in Bezug auf Leiharbeiter. ....	236
Abb. 6.15:	Die wichtigsten Dimensionen der virtualen sozialen Bewerberidentität von Personalentscheider fünfzehn in Bezug auf. ....	240
Abb. 7.1:	Gründe, warum langzeitarbeitslose Bewerber und Bewerber mit unbestimmter Arbeitslosigkeitsdauer eine Absage erhalten .....	245
Abb. 7.2:	Absagegründe von langzeitarbeitslosen Bewerbern und Bewerbern mit unbestimmter Arbeitslosigkeitsdauer .....	250
Abb.: 7.3	Die Globaldimensionen der virtualen sozialen Bewerberidentität .....	253
Abb.: 7.4	Der Einsatz der Vorauswahl in Personalauswahlverfahren in Abhängigkeit vom Stellenprofil .....	257
Abb.: 7.5	Die virtuelle soziale Identität von Bewerbern auf höhere Stellen im technischen und kaufmännischen Bereich – wesentliche Aspekte .....	258
Abb.: 7.6	Die virtuelle soziale Identität von Bewerbern auf Helferstellen – wesentliche Aspekte .....	260
Abb.: 8.1	Gefahren der Verschlechterung der Erfolgsaussichten Langzeitarbeitsloser durch eine aktivierende Arbeitsmarktpolitik .....	278
Abb.: 8.2	Mögliche Ursachen für eine mangelhafte Selbstdarstellung von langzeit-arbeitslosen Bewerbern in Personalauswahlverfahren. ....	281

# Tabellenverzeichnis

Tab. 2.1:	Wahrscheinlichkeit, eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen und die Grundsicherung zu verlassen in Abhängigkeit von der Anzahl der Vermittlungshemmnisse . . . . .	47
Tab. 2.2:	Anteil der Langzeitarbeitslosen am Gesamtbestand der Arbeitslosen gleichen Geschlechts. . . . .	53
Tab. 2.3:	Die virtuelle soziale Bewerberidentität im Überblick . . .	79
Tab. 4.1:	(Aktivitäts-)Angaben im Lebenslauf für eine dreijährige Arbeitslosigkeit . . . . .	145
Tab. 4.2:	Ausschöpfungsquote bei der Simulationsstudie über die Personalvorauswahl. . . . .	147
Tab. 5.1:	Die Stichprobe (Beobachtungseinheiten) der Hauptuntersuchung im Überblick . . . . .	170
Tab. 5.2:	Die Kategorien der virtualen sozialen Bewerberidentität . . . . .	184
Tab. 7.1:	Die erhaltenen Absagen und Zusagen von Langzeitarbeitslosen in Personalauswahlverfahren . . . . .	244
Tab.: 7.2	Fallübersicht – die aktuelle soziale Identität von nicht erfolgreichen Bewerbern . . . . .	248
Tab. 7.3:	Fallübersicht – die aktuelle soziale Identität von erfolgreichen langzeitarbeitslosen Bewerbern . . . . .	252
Tab. 7.4	Direkt erkennbare Vorbehalte von Personalentscheidern gegenüber langzeitarbeitslosen Bewerbern . . .	256
Tab. 7.5:	Beschreibung der bekannt gewordenen Täuschungen, die eine negative Reaktion des jeweiligen Personalentscheiders bedingen . . . . .	263

Tab. 7.6:	Beschreibung der bekannt gewordenen Täuschungen, die eine positive Reaktion des jeweiligen Personalentscheiders bedingen . . . . .	266
Tab.: 7.7	Belege für eine unverschuldete nicht in der Person des Bewerbers begründete Arbeitslosigkeit. . . . .	272
Tab.: 8.1	Theoretischer Bezugsrahmen versus Forschungsergebnisse . . . . .	276
Tab. A1:	Überblick über die Ergebnisse der Simulationsstudie über Stigma-Management in der Personalauswahl . . . . .	337
Tab. A2:	Fallübersicht – die aktuelle soziale Identität der Bewerber . . . . .	399
Tab. A3:	Fallübersicht – Akzeptanz von Täuschungsmanövern . . . . .	401
Tab. A4:	Beschreibung der Personalauswahlverfahren . . . . .	402

## Abkürzungsverzeichnis

ABM	Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen
AC	Assessment-Center
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
AGH	Arbeitsgelegenheit
AGM	Arbeitsgelegenheit mit Mehraufwandsentschädigung (Ein-Euro-Job)
ALG	Arbeitslosengeld
ALG II	Arbeitslosengeld II
AMP	Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister
ARGE	Arbeitsgemeinschaft
AU	Arbeitsunfähigkeit
BA	Bundesagentur für Arbeit
BAP	Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister
BDA	Bundesverband der Deutschen Arbeitgeberverbände
BDI	Bundesverband der Deutschen Industrie
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BT	Bundestag
BT-Drs.	Bundestag-Drucksache
BU	Berufsunfähigkeit
BZA	Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen
CDU	Christlich Demokratische Union Deutschlands
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
DIW	Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung
EGZ	Eingliederungszuschuss
EGS	Erhebung Gesamtwirtschaftliches Stellenangebot
EU	Erwerbsunfähigkeit
EU	Europäische Union
eHB	erwerbsfähige Hilfebedürftige
GG	Grundgesetz
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit
IFK	Integrationsfachkraft
IGZ	Interessenverband deutscher Zeitarbeitsunternehmen
IZA	Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit

IM	Impression Management
IRLE	Institute for Research on Labor and Employment
LEED	Local Economic and Employment Development
MIA	Makrosammlung für die Qualitative Inhaltsanalyse
OECD	Organization for Economic Cooperation and Development
pAp	persönlicher Ansprechpartner
PE	Personalentscheider
QDA	Qualitative Data Analysis/Qualitative Datenanalyse
SGB	Sozialgesetzbuch
SOEP	Sozio-oekonomisches Panel
SPD	Sozialdemokratische Partei Deutschlands
VerBIS	Vermittlungs-, Beratungs- und Informationssystem der BA
VG	Vorstellungsgespräch
WHO	World Health Organization/Weltgesundheitsorganisation
WSI	Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung
ZA	Zeitarbeit
ZEW	Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung
zKT	zugelassener kommunaler Träger (Optionskommune)

# 1 Einleitung

*„Es gibt keine objektive Realität. Es gibt keine Fakten. [...]. Alles, was in der Welt des Marketing wirklich existiert, sind die subjektiven Wahrnehmungen in den Köpfen der Kunden. Diese Wahrnehmungen sind die Realität. Alles andere ist Illusion.“ (Ries/Trout 1999, S. 31)*

Egal ob Arbeitnehmer als „Arbeitskraftunternehmer“ (Voß 1998, S. 477f.) verstanden werden, was eine Begrifflichkeit wie Marketing aus der Betriebswirtschaftslehre – im generischen Sinn (vgl. Gelbrich et al. 2008, S. 3) – für Bewerbungen nahelegt, oder nicht: Alle Personen, die eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im ersten Arbeitsmarkt aufnehmen möchten, müssen einen Personalentscheider von sich und ihren Fähigkeiten überzeugen. Dabei geht es um exakt die gerade beschriebene Form von Marketing. Relevant sind keine vermeintlich objektiven Fakten, sondern die subjektive Wahrnehmung des Personalers, der darüber entscheidet, ob der Bewerber eingestellt wird oder nicht. Dabei ist dessen Wahrnehmung nicht prinzipiell mit der Realität gleichzusetzen, zumal Personalentscheider in einem Auswahlverfahren nicht immer alle Fakten über einen Bewerber wahrheitsgemäß präsentiert bekommen (vgl. Weuster 2012b, S. 120f.). So kann ein Bewerber nachteilige Informationen über sich im Personalauswahlverfahren auslassen oder sie doch zumindest so darstellen, dass er sich in einem besseren Licht präsentiert, als es die objektiven Fakten zulassen, was allgemein in Wettbewerbssituationen üblich ist (vgl. Wagner 2007, S. 55; Schwertfeger 2002, S. 156) und von Personalentscheidern teilweise befürwortet wird (vgl. Birkner 2001, S. 114). Obgleich Personalers sich dessen bewusst sein dürften, dass Bewerber zu einer beschönigenden Selbstdarstellung neigen (vgl. Wood et al. 2007, S. 9; vgl. Ellis et al. 2002, S. 1205), verfügen sie kaum über Möglichkeiten<sup>3</sup>, die Präsentationen zu

<sup>3</sup> Selbst wenn Arbeitszeugnisse vorhanden sind, kann sich ein Personalentscheider in seinem Urteil über einen Bewerber nicht sicher sein. So besteht die Möglichkeit, dass Personalentscheider die komplexe Zeugnissprache (vgl. Weuster 1994, S. 228ff.) nicht beherrschen und so beim Verfassen oder Le-



überprüfen. Sie müssen den Angaben der Bewerber paradoxerweise desto mehr trauen, je kritischer sie die Darstellung des Bewerbers betrachten, wie dies Goffman allgemein beschrieben hat (vgl. ders. 1997, S. 228; siehe Kap. 3.1.1).

Bewerbungsverfahren als neutralen Vermittlungsvorgang von Daten zu verstehen, erscheint nach den vorangehenden Ausführungen als unzureichend. Vielmehr sind Bewerbungen - unabhängig in welcher Form sie vorgebracht werden - als ein Instrument des Bewerbers anzusehen, um eingestellt zu werden, indem sie die subjektive Wahrnehmung des Personalentscheiders beeinflussen. Aus dieser Perspektive heraus können Bewerbungen auch dazu genutzt werden, Menschen zu einer neuen Beschäftigung zu verhelfen, die nach objektiver Faktenslage, kaum Aussicht darauf haben. Zu diesen Bewerbern zählen auch Langzeitarbeitslose<sup>4</sup>, die im Jahr 2015 einen Anteil von 37 Prozent (oder 1,04 Millionen) an der Gesamtzahl der Arbeitslosen einnahmen (Bundesagentur für Arbeit 2016, S. 7). Dabei fallen im Vergleich mit Kurz-

---

sen des Zeugnisses unabsichtlich zu Fehlurteilen gelangen (vgl. ders. 1994, S. 235). Des Weiteren können qualifizierte Arbeitszeugnisse auch eine positivere Beurteilung beinhalten, als es der Leistung des Bewerbers entspricht, weil die Firma Gerichtsprozesse vermeiden will (vgl. ders. 1994, S. 255) oder ein Zeugnis ausstellt, um „die Härte der Entlassung zu mildern“ (Knebel 1996, S. 57). Zudem ist zu beachten, dass nicht alle Bewerber im Besitz von Arbeitszeugnissen sind, was nach Erfahrung des Autors gerade auf niedrig qualifizierte Bewerber zutrifft.

- <sup>4</sup> Nach dem Gesetz (SGB III, § 16) gelten Personen als arbeitslos, die Übergangsweise nicht beschäftigt sind, eine versicherungspflichtige Arbeit suchen, sich bei der Agentur für Arbeit arbeitslos gemeldet haben und für Vermittlungsbemühungen zur Verfügung stehen, aber nicht an Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik teilnehmen. Diese Definition wird prinzipiell auch auf den Personenkreis des SGB II angewandt (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2004, S. 3). Als langzeitarbeitslos gelten Personen, die „ein Jahr und länger arbeitslos sind“ (SGB III, § 18, Abs. 1). Der Begriff des Arbeitssuchenden ist weiter gefasst: Er bezieht sich nicht nur auf Arbeitslose, sondern auch auf Personen, die momentan eine Beschäftigung ausüben oder selbstständig sind und nach einer neuen Arbeit suchen (vgl. SGB III, § 15). Für internationale Vergleiche von Erwerbslosigkeit existiert das ILO-Konzept. Hiernach gelten Arbeitnehmer als erwerbstätig, wenn sie bereits eine Stunde in der Woche arbeiten (vgl. Konle-Seidl et al. 2014, S. 2; vgl. Konle-Seidl 2009, S. 2). Geht man davon aus, dass Erwerbstätigkeit eine wesentliche Quelle des Lebensunterhalts ist, dann erscheint die Zählweise nach dem ILO-Konzept wenig realitätsnah. Schließlich kann kaum jemand von der Arbeit einer Stunde in der Woche seinen Lebensunterhalt bestreiten. Sie ist daher als Definition im Gegensatz zu den gesetzlichen in dieser Arbeit nicht relevant.

zeitarbeitslosen die geringen Chancen auf, in eine neue Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt einzutreten. Über einen längeren Zeitraum betrachtet, von 1998 bis 2010, haben Langzeitarbeitslose in etwa eine viermal geringere Wahrscheinlichkeit, eine neue Beschäftigung zu erhalten, als Arbeitslose, die weniger als ein Jahr arbeitslos waren (vgl. Klinger/Rothe 2010, S. 632). Diese Zahlen legen es nahe, bei Langzeitarbeitslosigkeit auch von einem Stigma zu sprechen<sup>5</sup>. Ein Merkmal also, das im Kontext von Personalauswahlverfahren andere Eigenschaften des Bewerbers überschattet und bedingt, dass er eher eine Absage erhält als vergleichbare Bewerber, die kein solches Merkmal besitzen (vgl. Goffman 2007, S. 10f.). Die vorliegende Arbeit beleuchtet das Spannungsfeld zwischen der eben beschriebenen objektiven Faktenlage – Langzeitarbeitslosigkeit als Stigma – und der eingangs thematisierten Fremdbeeinflussung der subjektiven Wahrnehmung von Personalentscheidern in Personalauswahlverfahren. Im Mittelpunkt der Untersuchung steht dabei die instrumentelle Nutzung des Bewerbungsverfahrens durch Langzeitarbeitslose. Im Folgenden soll diese Nutzung auch als Stigma-Management in Personalauswahlverfahren bezeichnet werden.

## 1.1 Ursachen der Benachteiligung Langzeitarbeitsloser in Personalauswahlverfahren

Die oben erwähnte Studie, wonach Langzeitarbeitslose eine in etwa viermal geringere Chance haben, eine neue Beschäftigung zu erhalten, als Kurzzeitarbeitslose (vgl. Klinger/Rothe 2010, S. 632), ist nicht die einzige Untersuchung, die die schlechten Beschäftigungsaussichten von Langzeitarbeitslosen thematisiert. Tatsächlich existieren zahlreiche Nachweise<sup>6</sup> für eine Benachteiligung in Personalauswahlverfahren und

<sup>5</sup> Goffman bewertet Arbeitslosigkeit als Stigma (vgl. ders. 2007, S. 13). Langzeitarbeitslosigkeit thematisiert er nicht, was nicht verwunderlich ist. Die amerikanische Erstausgabe erschien erstmalig im Jahr 1963 – eine Zeit also, in der Langzeitarbeitslosigkeit kein drängendes Thema im Sinn eines Massenphänomens war.

<sup>6</sup> Da kaum Studien bezogen auf Deutschland vorliegen, werden hier auch ausländische Untersuchungen thematisiert. Dabei wird der Einfachheit halber angenommen, dass sich die Gründe der Benachteiligung von langzeitarbeitslosen Bewerbern bei der Personalauswahl in den einzelnen genannten Ländern nicht unterscheiden, was angesichts vieler Gemeinsamkeiten westlicher

verschiedene Erklärungen für die schlechteren Beschäftigungsaussichten für Langzeitarbeitslose:

Nach der Studie von Geoffrey et al. (vgl. dies. 2011, S. 7) mit Studenten einer amerikanischen Hochschule aus dem Jahr 2010 scheint bereits der Status, arbeitslos zu sein, auszureichen, um eine geringere Erfolgswahrscheinlichkeit der eigenen Bewerbung in Aussicht zu haben. Eine Untersuchung der Auswahlresultate realer Personalauswahlverfahren aus dem Jahr 1999 in der Schweiz (vgl. Oberholzer-Gee 2008) zeigt dagegen, dass die Bewerbungen von Langzeitarbeitslosen bei potenziellen Arbeitgebern umso eher zu Absagen führen, je länger die Arbeitslosigkeit andauert: Nach 2 ½ Jahren Arbeitslosigkeit ist die Wahrscheinlichkeit um 51 Prozent geringer, die Personalvorauswahl erfolgreich zu bestehen und zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden, als für erwerbstätige Bewerber. Bei längerer Arbeitslosigkeit ist es noch weniger erfolgversprechend, sich zu bewerben (vgl. Oberholzer-Gee 2008, S. 31). Gründe für diese Ablehnungen sind aus Sicht der Personalentscheider, dass langzeitarbeitslose Bewerber nicht richtig nach einer neuen Beschäftigung gesucht hätten<sup>7</sup>, dass sie wegen der Dauer der Arbeitslosigkeit nicht mehr auf dem aktuellen Stand ihres Berufes seien und vor allem dass die Bewerber bereits Personalauswahlverfahren absolviert hätten und eingestellt worden wären, hätten die Personalentscheider sie in diesen Verfahren als gut beurteilt (vgl. ders. 2008, S. 37). Das Ergebnis, dass eine längere Dauer der Arbeitslosigkeit bei einem Bewerber, die bis in die Gegenwart reicht, zu mehr Absagen in der Personalvorauswahl führt, wird auch von Eriksson und Rooth in einer ähnlich angelegten Studie für den schwedischen Arbeitsmarkt bestätigt (vgl. dies. 2011, S. 17f.). Allerdings beschränkt sich hier die maximal untersuchte Dauer der Arbeitslosigkeit auf neun Monate (vgl. dies. 2011, S. 8). Bie-

---

Industrienationen (siehe Dean 2013, S. 8) naheliegend erscheint. Inwieweit die wirtschaftliche Lage, die die Situation auf dem Arbeitsmarkt beeinflusst (vgl. Brixy et al. 2002, S. 3), auch die Benachteiligung von Langzeitarbeitslosen bei der Personalauswahl verändert und damit die Relevanz der einzelnen Studien, kann aus Zeitgründen nicht überprüft werden. Zudem ist darauf hinzuweisen, dass die einzelnen Länder jeweils unterschiedliche Kriterien für die Erfassung beschäftigungsloser Personen haben. Bei einem internationalen Vergleich würde daher auch nicht die Definition der Arbeitslosigkeit (SGB III, § 16), sondern das Labour-Force-Konzept der ILO verwendet (siehe Konle-Seidl et al. 2014, S. 2).

<sup>7</sup> Dies lässt sich auch so interpretieren, dass den Bewerbern mangelnde Motivation zu arbeiten unterstellt wird (siehe Kap. 2.2.1).

wen und Steffes (vgl. dies. 2008, S. 2 ff.) zeigen auf Basis von Daten des sozioökonomischen Panels aus den Jahren 1991 bis 2004, dass langzeitarbeitslose Männer in Deutschland bei konjunkturellen Hochphasen einer stärkeren Diskriminierung durch potenzielle Arbeitgeber in Personalauswahlverfahren ausgesetzt sind als in Zeiten wirtschaftlicher Rezession<sup>8</sup>. Demnach werten Personalentscheider Langzeitarbeitslosigkeit in Zeiten konjunktureller Hochphasen eher als Signal für unproduktive Bewerber als in wirtschaftlich schlechten Zeiten, in denen viele Menschen arbeitslos sind. Daher sind langzeitarbeitslose Bewerber doppelt gestraft. In Zeiten wirtschaftlicher Prosperität werden sie durch Arbeitgeber benachteiligt und in Zeiten wirtschaftlicher Rezession gibt es weniger Vakanzen, auf die sie sich bewerben können (vgl. dies. 2008, 8).

Bei der Erhebung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots in Deutschland (EGS) 2011 wurden unter anderem Personalentscheider befragt, inwieweit sie bereit wären, arbeitslose Bewerber im Personalauswahlverfahren zu berücksichtigen. Dabei gaben 55 % der befragten Personalentscheider an, die Bewerbungen von langzeitarbeitslosen Bewerbern negativ bescheiden zu wollen, gegenüber 33 %, die ihre Bereitschaft zur Sichtung bekundeten (vgl. Moertel/Rebien 2013, S. 2f.). Betriebe, die bereits Erfahrungen mit langzeitarbeitslosen Bewerbern gesammelt hatten, waren zudem häufiger dazu bereit, diese in einem Personalauswahlverfahren zu belassen, als Betriebe, die über keine solchen Erfahrungen verfügten. Die genannten Untersuchungen zeigen, dass Arbeitslosigkeit und Langzeitarbeitslosigkeit zu einer Benachteiligung bei der Personalauswahl führen. Allerdings lässt sich aus den vorliegenden Ergebnissen noch nicht die Folgerung ableiten, dass Arbeitslosigkeit beziehungsweise Langzeitarbeitslosigkeit allein ursächlich für eine geringere Wahrscheinlichkeit ist, eine vakante Stelle zu erhalten, da mit der Arbeitslosigkeit andere Merkmale verbunden sein könnten, die die nachteilige Situation der betroffenen Personen begründen könnten<sup>9</sup>.

Ayllón weist auf die Bedeutung der Motivation von langzeitarbeitslosen Bewerbern in Personalauswahlverfahren hin (vgl. dies. 2013, S. 67). Sie erklärt geringen Erfolgsaussichten von langzeitarbeitslosen Bewerbern in Personalauswahlverfahren mit ihrer Wahrnehmung, chancenlos auf dem Arbeitsmarkt zu sein, in Abhängigkeit vom Konjunktur-

<sup>8</sup> Ayllón kann diese Ergebnisse für den spanischen Arbeitsmarkt bestätigen (vgl. dies. 2013, S. 69f.).

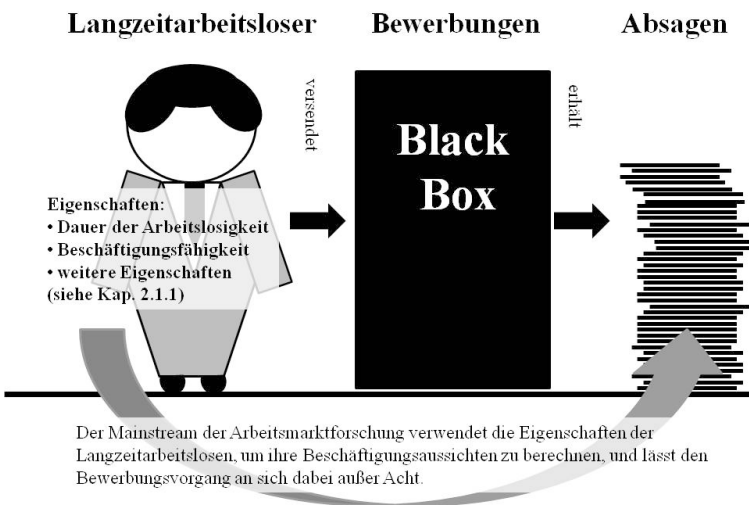
<sup>9</sup> Aus Platzgründen können hier nicht alle dieser Merkmale aufgeführt werden. Sie werden in Kap. 2.1.1 ausführlich besprochen.

zyklus. Wenn die Wirtschaft in eine Rezession gleitet, sinkt auch die Zuversicht der Arbeitslosen, einen Job zu erlangen. Durch diese Entmutigung wiederum sinkt dann die Wahrscheinlichkeit, in Beschäftigung zu gelangen (vgl. dies. 2013, S. 67). Tatsächlich zeigt sich, dass die Wahrscheinlichkeit von Personen, im folgenden Jahr eine Beschäftigung auszuüben, sinkt, wenn sie von schlechten Beschäftigungsaussichten ausgehen. Dagegen steigt sie bei Personen, die ihre Beschäftigungsaussichten positiv wahrnehmen (vgl. dies. 2013, S. 70). Bei diesen Personen sind keine Benachteiligungen am Arbeitsmarkt erkennbar. Ayllón folgert aus ihren Ergebnissen, dass die positiven Effekte einer geringeren Benachteiligung Langzeitarbeitsloser, die Biewen und Steffes (vgl. dies. 2008, 8; siehe oben) identifizieren, in Zeiten wirtschaftlicher Rezession durch die größer werdende Entmutigung der Betroffenen, eine Beschäftigung zu finden, verringert werden (vgl. Ayllón 2013, S. 70).

Von Koen et al. (vgl. dies. 2013) thematisieren die Beschäftigungsfähigkeit von Langzeitarbeitslosen in Form eines psychosozialen Konstrukts namens „Employability“ (dies. 2013, S. 38) und untersuchen unter anderem, wie sich diese angesichts möglicher Beschäftigungshindernisse, wie mangelnde Berufserfahrung, Stigmatisierung, gesundheitliche Einschränkungen etc., auf den Erhalt einer Beschäftigung auswirkt. Dabei verwenden sie zwei repräsentative Befragungen von Langzeitarbeitslosen in den Niederlanden (vgl. dies. 2013, S. 39f.). Sie kommen zu dem Ergebnis, dass neben der Jobsuchintensität vor allem die Beschäftigungsfähigkeit eines langzeitarbeitslosen Bewerbers Einfluss auf den Erhalt einer Stelle hat (vgl. dies. 2013, S. 42ff.). Die Studie von Koen et al. (vgl. dies. 2013) zeigt damit, dass Bewerber trotz Langzeitarbeitslosigkeit in Personalauswahlverfahren erfolgreich sein können. Offenbar scheinen langzeitarbeitslose Bewerber einer Benachteiligung eher entgehen zu können, wenn sie über „Employability“ (dies. 2013, S. 38), verfügen. Allerdings zeigt eine Untersuchung von Szlachta et al. (vgl. dies. 2012, S. 508ff.), dass Langzeitarbeitslose mit zunehmender Dauer ihrer Arbeitslosigkeit – das Gleiche gilt für Langzeitarbeitslose mit zunehmendem Alter und mit zunehmenden gesundheitlichen Einschränkungen – von einer geringeren Beschäftigungsfähigkeit berichten.

Auch Thomsen (vgl. ders. 2008, S. 13) untersucht die Beschäftigungsfähigkeit von Langzeitarbeitslosen und verwendet hierzu Befragungsdaten von Kurz- und Langzeitarbeitslosen aus den Jahren 2006 und 2007 aus Deutschland (vgl. ders. 2008, S. 8). Er stellt in seiner Untersuchung eine unterschiedliche Beschäftigungsfähigkeit von Kurzzeit-

arbeitslosen und Langzeitarbeitslosen fest und kommt zu dem Ergebnis, dass Langzeitarbeitslose bessere Aussichten auf eine Beschäftigung hätten, wenn ihre Beschäftigungshindernisse wie Drogensucht, Schulden und Betreuungsverpflichtungen für Kinder oder alte Menschen sowie gesundheitliche Einschränkungen und mangelnde Arbeitsfähigkeit abgebaut würden (vgl. ders. 2008, S. 13ff.). Die Diskrepanz bei den Beschäftigungsaussichten zwischen Kurzzeit- und Langzeitarbeitslosen könnte so deutlich vermindert werden. Dabei kann auch die Verbesserung der Qualifikationen und Kenntnisse der Betroffenen die Beschäftigungsaussichten erhöhen, allerdings nicht so stark wie die oben genannten Aspekte.



**Abb. 1.1:** Die bisherige Betrachtung des Erfolgs von Langzeitarbeitslosen in Bewerbungsverfahren (Quelle: Eigene Darstellung)

Die in diesem Kapitel vorgestellten Untersuchungen zeigen, dass als Ursache für die Benachteiligung langzeitarbeitsloser Bewerber in Auswahlverfahren nicht nur die Langzeitarbeitslosigkeit selbst, sondern auch andere Merkmale wie eine mangelnde Beschäftigungsfähigkeit oder die subjektiv wahrgenommene Beschäftigungsaussicht infrage

kommen. Auffällig ist aber, dass die vorliegende Literatur nichts über die Bewerbungen der Betroffenen in den einzelnen Personalauswahlverfahren aussagt, die die Informationen über den Bewerber, zum Beispiel über seine Langzeitarbeitslosigkeit, aber auch über seine Beschäftigungsfähigkeit, erst übermitteln<sup>10</sup>. Was bei der einzelnen Bewerbung letztlich den Ausschlag für Erfolg oder Misserfolg gibt, bleibt daher unklar (siehe Abb. 1.1).

## 1.2 Problemstellung: Aktivierung von Langzeitarbeitslosen

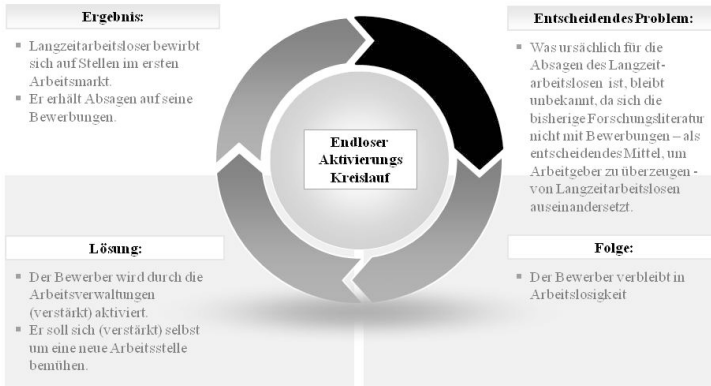
Für ALG-II-Bezieher<sup>11</sup>, zu denen die meisten Langzeitarbeitslosen zählen (siehe Kap. 2.1.1), ist die Aufnahme einer Beschäftigung im ersten Arbeitsmarkt ein zentrales, vom Gesetzgeber vorgegebenes Ziel (SGB II, § 2). Dabei wird von den betroffenen Bewerbern im Rahmen der vorherrschenden aktivierenden Arbeitsmarktpolitik<sup>12</sup> erwartet, sich selbst um eine Stelle zu bemühen und entsprechende Bewerbungsaktivitäten zu entfalten (vgl. Hielscher/Ochs 2011, S. 14; vgl. Brüssig et al. 2010, S. 280; vgl. Ludwig-Mayerhofer et al. 2009, S. 131; vgl. Koch et al. 2009, S. 81). Diese Bemühungen werden von den Arbeitsverwaltungen ent-

<sup>10</sup> Diese Forschungslücke ist vor allem deshalb problematisch, weil ein Bewerbungsvorgang nicht als neutrales Ereignis aufgefasst werden kann, bei dem ausschließlich die „wahren Eigenschaften“ des Bewerbers 1:1 abgebildet werden (siehe Kap. 1). Die (Selbst-)Darstellung bei der Bewerbung darf somit nicht vernachlässigt werden, wenn die Ursachen für den Erfolg respektive Misserfolg von Langzeitarbeitslosen untersucht werden.

<sup>11</sup> Die folgenden Ausführungen gelten auch für Langzeitarbeitslose im Rechtskreis SGB III, wie schon aus der Arbeitslosigkeitsdefinition hervorgeht (vgl. SGB III, § 16).

<sup>12</sup> Die Umsetzung der aktivierenden Arbeitsmarktpolitik wird hauptsächlich mit den Hartz-Reformen am Arbeitsmarkt gleichgesetzt, obgleich diese Arbeitsmarktpolitik Ende der 1990er-Jahre schon vor diesen Reformen in Form des Job-AQTIV-Gesetzes praktiziert wurde (vgl. Schmid 2009, S. 5f.). Für die Integration von Langzeitarbeitslosen in den ersten Arbeitsmarkt haben die Hartz-Reformen keine erkennbaren Verbesserungen bewirkt (vgl. Knuth/Kaps 2014, S. 178), obgleich in der Literatur auch gegenteilige Sichtweisen geäußert werden (vgl. Straubhaar 2012, S. 4f.). Vielmehr dürften bei den Betroffenen durch die finanziellen Engpasssituationen, die durch die geringen Hartz-IV-Regelsätze bedingt sind, die Erfolgsaussichten auf dem Arbeitsmarkt langfristig eher verringert werden (vgl. Pelzmann 2010, S. 97ff.).

sprechend überprüft (vgl. Hielscher/Ochs 2011, S. 74; vgl. Ludwig-May-erhofer et al. 2009, S. 74, 266).



1

**Abb. 1.2:** *Endloser Aktivierungskreislauf der langzeitarbeitslosen Bewerber (Quelle: Eigene Darstellung)*

Allerdings liegen bislang keine Studien vor, wie und inwieweit die so aktivierten Langzeitarbeitslosen Erfolge mit ihrer Bewerbung in Personalauswahlverfahren erzielen können. Zwar existieren Studien, die sich allgemein mit der Ausgestaltung von schriftlichen Bewerbungen und ihrer Wirkung auf die Auswahlentscheidung von Personalentscheidern befassen (siehe Schuhbauer 2007, S. 80ff.; siehe Reinhardt 2006, S. 135f.; siehe Haari 1999, S. 172; siehe Machwirth et al. 1996, S. 237; siehe Berger/Schuler 1979, S. 68), sowie Untersuchungen, die die Selbstdarstellung von Bewerbern in Vorstellungsgesprächen thematisieren (siehe Maurer et al. 2001, S. 716; siehe DeGroot/Motowidlo 1999, S. 991; siehe Stevens/Kristof 1995, S. 589ff.). Aber Untersuchungen, die speziell erörtern, wie langzeitarbeitslose Bewerber in Personalauswahlverfahren ihren Bewerbungserfolg angesichts schlechter Ausgangsbedingungen (siehe Kap. 1.1) steigern können und inwieweit dies tatsächlich zu Ein-



stellungen führt, existieren nicht. Da diese Frage bislang nicht beantwortet wurde, ist somit auch eine praktische Evaluation der aktivierenden Arbeitsmarktpolitik, also der Aktivierung durch Veranlassung von Bewerbungsaktivitäten, ausgeblieben<sup>13</sup>. Zudem erscheint die mangelnde Erforschung dieses Feldes auch aus Sicht der Betroffenen problematisch, weil so die Gefahr besteht, die Frustration bei Langzeitarbeitslosen durch die beständige und wiederkehrende Aktivierung zu erhöhen, obgleich sie keine Beschäftigung finden (siehe Abb. 1.2), was wiederum die Gesundheit der Betroffenen belasten kann (vgl. Olejniczak 2012, S. 145; vgl. Mohr/Otto 2005, S. 45ff; vgl. Mohr 2001, S. 124ff.). Daher wird in dieser Arbeit zu erforschen sein, wie Stigma-Management (siehe Kap.1) von langzeitarbeitslosen Bewerbern aussieht und ob so eine Aktivierung von langzeitarbeitslosen Bewerbern sinnvoll ist.

### **1.3 Der aktuelle Forschungsstand: Stigma-Management**

Um die Frage zu beantworten, wie Stigma-Management von langzeitarbeitslosen Bewerbern in Personalauswahlverfahren beschaffen sein muss, um dort Erfolg zu haben, soll zunächst der aktuelle Forschungsstand zu diesem Thema dargelegt werden, indem für die Forschungsfrage relevante und möglicherweise übertragbare Untersuchungsergebnisse aus anderen Forschungskontexten thematisiert werden.

Die erste zu erwähnende Studie befasst sich mit Kündigungsgründen und ihren Auswirkungen auf den Erfolg in Bewerbungsverfahren. Geoffrey et al. (vgl. dies. 2011) zeigen, dass die Darstellung des Kündigungsgrundes zu unterschiedlichen Bewertungen führt. So werden arbeitslose Bewerber, die ihr letztes Beschäftigungsverhältnis selbst beendet haben, ebenso schlecht bewertet wie Bewerber, die eine arbeitgeberseitige Kündigung erhalten haben, ohne diese näher zu spezifizieren (vgl. dies. 2011, S. 7). Bewerber dagegen, denen vom Arbeitgeber bei ihrer letzten Beschäftigung gekündigt wurde und die als Grund anführen, dass der Arbeitgeber seine Firma geschlossen hat, werden ähn-

---

<sup>13</sup> Denn um diese beurteilen zu können, muss zunächst festgestellt werden, was die bestmögliche Präsentation in Bewerbungsverfahren ist. Stellt sich dann heraus, dass trotz Stigma-Management ein Erfolg nicht möglich ist, dann lässt dies darauf schließen, dass eine Aktivierung von Langzeitarbeitslosen – in Form der Steigerung der Bewerbungsaktivitäten – zwecklos ist.

lich positiv bewertet wie Bewerber, die gegenwärtig beschäftigt sind (vgl. dies. 2011, S. 9f.). Diese Ergebnisse zeigen die Wirksamkeit des fundamentalen Attributionsfehlers (vgl. Ross 1977, S. 183f.): Beobachter (hier: Personalentscheider) neigen bei der Ursachenbestimmung von Handlungen (hier: die Kündigung von Bewerbern) dazu, Handlungsursachen zu überschätzen, die mehr in der Person des Handelnden begründet sind, und die Gründe, die im situativ gegebenen Handlungskontext liegen, zu unterschätzen. Dieser Urteilsfehler tritt selbst dann auf, wenn die urteilenden Personen über das verstärkte Wirken situativer Kräfte auf die Handlung einer zu beobachtenden Person informiert werden, wie verschiedene Studien belegen (siehe Nier et al. 2013, S. 478ff.; siehe Pettigrew 1979, S. 464; siehe Ross 1977, S. 193f.): Bewerber, die die Vermutung einer selbstverschuldeten Kündigung nicht zweifelsfrei ausräumen können, indem sie eine Kündigung wegen einer betrieblichen Insolvenz nachweisen, werden daher als faul oder unfähig eingeschätzt und haben so geringere Chancen, eine Beschäftigung zu erhalten, als gegenwärtig erwerbstätige Bewerber (vgl. Geoffrey et al. 2011, S. 10f.).

Es ist zu vermuten, dass von langzeitarbeitslosen Bewerbern in Personalauswahlverfahren, aufgrund der Dauer ihrer Arbeitslosigkeit, ebenfalls eine Begründung erwartet wird (vgl. Karren/Sherman 2012, S. 852), wenn sie das Verfahren erfolgreich bestehen möchten. Denn Arbeitslosigkeit wird von Personalentscheidern mit mangelnder Arbeitsbereitschaft gleichgesetzt, sofern die arbeitslosen Bewerber keine anderweitigen Aktivitäten entfalten (vgl. Promberger 2008, S. 10). Daraus resultiert ein Rechtfertigungsdruck für die betroffenen Arbeitslosen, der umso schwerer wiegt, je länger die Arbeitslosigkeit andauert (vgl. Karren/Sherman 2012, S. 856f.; vgl. Grau/Thomsen 1984, S. 681). Solche Begründungen, die den vorherrschenden Stereotypen gegenüber Menschen mit einem Stigma widersprechen oder sie relativieren, scheinen allgemein erwartet zu werden. So kann Schroeder in einer qualitativen Untersuchung, die auch narrative Interviews mit Langzeitarbeitslosen umfasst (vgl. ders. 2009, S. 61ff.), zeigen, dass die Selbstdarstellung von Menschen mit einem Stigma immer durch „Plus-Elemente“ (ders. 2009, S. 95) gekennzeichnet ist. Die Menschen werten sich und ihr Stigma durch Erzählleistungen auf und rechtfertigen und entschuldigen<sup>14</sup>

<sup>14</sup> Auch in anderen Zusammenhängen scheinen „Plus-Elemente“ (Schroder 2009, S. 95) wirksam zu sein. So untersuchen Shaw et al. (vgl. dies. 2003) die Wirkung von Erklärungen zu Entscheidungen auf Personen, die von diesen Entscheidungen (negativ) betroffen waren. Die Autoren können anhand

dieses damit. Die von Menschen mit einem Stigma erzählten Lebensgeschichten in den Interviews sind durch das Bemühen gekennzeichnet, dem Interviewer zu signalisieren, wieder aufgestiegen zu sein, wieder aufsteigen oder zumindest nicht noch weiter absteigen zu wollen (vgl. ders. 2009, S. 96). Sie entsprechen damit den allgemeinen Erwartungen (vgl. ders. 2009, S. 108). Schroeder (vgl. ders. 2009) geht im weiteren Teil seiner Arbeit über eine positive Selbstdarstellung noch hinaus. Er stellt die Folgerung auf, dass nicht die komplette Offenlegung des Stigmas von einem betroffenen Menschen in einem Interview verlangt wird, sondern das Bemühen, das eigene Gesicht im Gespräch zu wahren, eine positive Selbstdarstellung abzugeben (vgl. ders. 2009, S. 114),

---

empirischer Daten darlegen, dass Erklärungen dann besonders wirkungsvoll sind, wenn diese verdeutlichen, dass für den Entscheidungsträger keine anderen Möglichkeiten bestanden, als die letztlich von ihm gewählte, er aber seine Handlung bedauert (vgl. dies. 2003, S. 452). Eine solche Vorgehensweise wird von Shaw et al. auch als Entschuldigung definiert (vgl. dies. 2003, 445). Inwieweit dieses Ergebnis auf Personen mit einem Stigma wie Langzeitarbeitslosigkeit in Personalauswahlverfahren übertragbar ist, ist allerdings unklar. Schließlich haben sich einerseits Langzeitarbeitslose diese zumeist nicht durch eine rationale Entscheidung ausgesucht und andererseits sind Personalentscheider nicht als Leidtragende von diesem Stigma direkt betroffen.

Die Bedeutung von „Plus-Elemente(n)“ (Schroder 2009, S. 95) wird auch in zwei weiteren Studien deutlich. Allerdings ist auch hier fraglich, ob sie auf Langzeitarbeitslose übertragbar sind, da die Studien Langzeitarbeitslosigkeit nicht direkt thematisieren: Tsai et al. (vgl. dies. 2010) zeigen in ihrer Untersuchung, dass die Verwendung von Rechtfertigungen, Entschuldigungen und Dementis durch Bewerber bei der Thematisierung negativer Aspekte ihrer Bewerbung – mangelnde berufliche Eignung und fehlende Integrität – dazu führt, dass Personalentscheider die Bewerber positiver bewerten als solche Bewerber, die nichts auf diese Aspekte erwidern (vgl. dies. 2010, S. 136). Offenbar goutieren Personalentscheider das Bemühen von Bewerbern, negative Aspekte ihres (beruflichen) Werdegangs positiv darzustellen. Allerdings ist eine positive Bewertung auch davon abhängig, was die Bewerber sagen. So werden Rechtfertigungen, Entschuldigungen und Dementis der Bewerber bei negativen Aspekten in Bezug auf die berufliche Eignung von Personalentscheidern gleichartig bewertet, in Bezug auf die Integrität allerdings schneiden Dementis am besten ab (vgl. dies. 2010, S. 136).

Dass die Aussagen des Bewerbers bei der Bewertung eines negativen Aspektes seiner Bewerbung für Personalentscheider relevant sind, zeigt auch die Untersuchung von Silvester (vgl. dies. 1997, S. 70f.). Sie folgert aus den Ergebnissen ihrer Untersuchung, dass Bewerber, die die Verantwortung für Dinge, die in ihrem Berufsleben falsch gelaufen sind, externalisieren, von Personalentscheidern negativer bewertet werden als Bewerber, die die Ursachen hierfür in ihrer Person sehen und sie als unveränderbar beschreiben.

was auch den Einsatz von Lügen nicht ausschließt (vgl. ders. 2009, S. 126). Schroeder zeigt auf, dass eine auf vollkommener Offenheit basierende Selbstdarstellung bezüglich des eigenen Stigmas auf den Interaktionspartner nicht angenehm, sondern eher belastend wirkt. Es ist nicht die ungeschminkte Wahrheit, die zum Gelingen eines Gesprächs beiträgt, sondern gerade die beschönigende Selbstdarstellung. Die beschönigende Selbstdarstellung bezüglich des eigenen Stigmas trifft also beim Gegenüber nicht auf Ablehnung, sondern im Gegenteil auf Akzeptanz. Allerdings erscheint unklar, ob die Aussagen von Schroeder auch auf Auswahlverfahren zutreffen, die für alle beteiligten - Bewerber und Firmenvertreter - bedeutsam sind. Denn die Arbeit von Schroeder konzentriert sich nur auf eine für beide Seiten folgenlose Interaktion. Das sind Interaktionen im Rahmen eines Bewerbungsverfahrens aber nicht. Eine beschönigende Selbstdarstellung der Bewerber könnte die kritische Bestandsaufnahme der vorhandenen Bewerber durch die Personalentscheider und somit auch das Auswahlergebnis manipulieren. Eine Fehlentscheidung im Personalauswahlverfahren könnte die Folge sein, die mit entsprechenden Folgekosten für das Unternehmen behaftet wäre.<sup>15</sup>

Die Studie von Wood et al. (vgl. dies. 2007) dagegen bezieht sich direkt auf Personalauswahlverfahren. Die Autoren untersuchen, inwieweit die Auslassung von Informationen in Bewerbungsverfahren von Personalentscheidern akzeptiert wird. Dabei gehen sie von der Annahme aus, dass eine Falschdarstellung dann problematisch ist, wenn Inhalte verschwiegen werden, die für eine Bewertung relevant sind (vgl. dies. 2007, S. 2f.). Sie legen Personalentscheidern einen Fragebogen<sup>16</sup> vor, der Falschdarstellungen von Bewerbern schildert, die sich auf Inhalte beziehen, die vorab als hoch relevant, relevant oder irrelevant für die

<sup>15</sup> Allerdings ist die Frage zu stellen, ob durch die bislang praktizierte Nichteinstellung von langzeitarbeitslosen Bewerbern nicht bereits gegenwärtig eine verzerrte Einstellungspraxis in den Betrieben festzustellen ist. Eine Beschönigung der Darstellung der eigenen Arbeitslosigkeit könnte demnach auch zu einer Entzerrung führen und die Einstellungsergebnisse optimieren.

<sup>16</sup> Die Ergebnisse sogenannter Paper-and-Pencil-Verfahren sind nur eingeschränkt auf reale Personalauswahlverfahren übertragbar, insbesondere wenn sie sich nicht auf die Personalvorauswahl beschränken wie Weuster (vgl. ders. 2012b, S. 170f.) in seinem Literaturüberblick aufzeigt, was auch auf die genannte Studie zutrifft. Wegen der praktikableren Durchführbarkeit sind solche Studien allerdings sehr verbreitet und oftmals die einzigen Quellen, wie bei der genannten Untersuchung.

vakante Stelle eingestuft wurden (vgl. dies. 2007, S. 3ff.). Sie kommen bei ihrer Befragung zu dem Ergebnis, dass die Wahrscheinlichkeit einer Einstellung abnimmt, je stellenrelevanter die Falschdarstellungen sind (vgl. dies. 2007, S. 6). Inwieweit diese Ergebnisse auch für die Akzeptanz des Personalentscheiders gegenüber einem Verschweigen der Langzeitarbeitslosigkeit des Bewerbers relevant sind, ist allerdings unbekannt. Dass langzeitarbeitslose Bewerber vom Hinwegtäuschen über ihre Arbeitslosigkeit in Personalauswahlverfahren profitieren könnten, behaupten Karren und Sherman (vgl. dies. 2012, S. 853) mit dem Hinweis auf die hohe Relevanz von Vorinformationen für das nachfolgende Vorstellungsgespräch (siehe Kap. 2.1.2). Demnach sollten Bewerber dem Personalentscheider ihre Arbeitslosigkeit möglichst spät in einem Auswahlverfahren mitteilen, um so vorschnelle negative Eindruckseffekte bei der Bewertung ihrer Person zu vermeiden.

## 1.4 Zielsetzung und Forschungsfragen

In Kap. 1 wurde dargelegt, dass ein Bewerbungsverfahren nicht als ein neutraler Übermittlungsvorgang von Daten zu betrachten ist. Vielmehr ist es als ein Verfahren anzusehen, bei dem der Bewerber versucht, die subjektive Wahrnehmung des Personalentscheiders zu beeinflussen, um eingestellt zu werden. Diese Selbstdarstellung von Bewerbern in Bezug auf die Präsentation ihrer Langzeitarbeitslosigkeit wurde als Stigma-Management in Personalauswahlverfahren bezeichnet. Dabei stellt sich die Frage, wie dieses zu definieren ist, und zwar insbesondere vor dem Hintergrund der Ausführungen in Kap. 1.1, dass langzeitarbeitslose Bewerber kaum Aussicht auf Erfolg in einem Bewerbungsverfahren haben. Denn wenn Langzeitarbeitslosigkeit per se ein Stigma im Sinne einer vollständigen Diskreditierung des Bewerbers in Personalauswahlverfahren ist, dann erscheinen auch Bewerbungsbemühungen der Betroffenen als aussichtslos, was die vorherrschende Aktivierungspolitik von Langzeitarbeitslosen in den Arbeitsverwaltungen ad absurdum führen würde. Daher sind die folgenden Forschungsfragen von entscheidender Bedeutung, um überhaupt ein Stigma-Management für Langzeitarbeitslose entwickeln zu können<sup>17</sup>:

---

<sup>17</sup> Denn falls sich herausstellt, dass langzeitarbeitslose Bewerber unter keinen Bedingungen Erfolgsaussichten bei der Personalauswahl haben, dann er-

1. Unter welchen Bedingungen ist Langzeitarbeitslosigkeit ein Stigma<sup>18</sup> im Sinne einer vollständigen Diskreditierung für den Bewerber in Personalauswahlverfahren?
2. Unter welchen Bedingungen ist Langzeitarbeitslosigkeit kein Stigma im Sinne einer vollständigen Diskreditierung für den Bewerber in Personalauswahlverfahren?

Die Ausführungen in Kapitel 1.3 haben gezeigt, dass ein Grund seitens des Bewerbers angeführt werden muss, der seine Arbeitslosigkeit erklärt, um eine Benachteiligung in Personalauswahlverfahren zu vermeiden. Dabei sollte sich laut der Hypothese von Karren und Sherman (vgl. dies. 2012, S. 852) herausstellen, dass der Bewerber für seine Arbeitslosigkeit nicht wegen eines Mangels an Fähigkeiten und Arbeitswillen selbst verantwortlich ist. In dieser Arbeit soll daher auch die folgende Forschungsfrage beantwortet werden.

3. Wie sollte die Begründung aussehen, um den Erfolg langzeitarbeitsloser Bewerber zu maximieren?

Neben „Plus-Elemente(n)“ (Schroder 2009, S. 95) wurden als Mittel, um den Erfolg von langzeitarbeitslosen Bewerbern in Auswahlverfahren zu steigern, in Kap. 1.2 auch Täuschungen in Bezug auf die Arbeitslosigkeit thematisiert und es wurde die entsprechende Hypothese von Karren und Sherman (vgl. dies. 2012, S. 852) erwähnt. Da allerdings in Bezug auf Langzeitarbeitslose noch keine Ergebnisse vorliegen, stellt sich die Frage:

4. Inwieweit wird von den Personalentscheidern das Verschweigen der Langzeitarbeitslosigkeit durch Bewerber im Personalauswahlverfahren akzeptiert?

---

scheint der Versuch, ein passendes Stigma-Management entdecken zu wollen, von Beginn an zwecklos.

<sup>18</sup> Auch Karren und Sherman (vgl. dies. 2012, S. 858) beschäftigen sich in ihrem Thesenpapier mit dieser Frage und halten dabei Faktoren wie die Zugehörigkeit des Bewerbers zu weiteren benachteiligten Minderheiten, den Zeitpunkt des Bekanntwerdens der Arbeitslosigkeit im Personalauswahlverfahren und die Attraktivität der Stelle für relevant. Allerdings beziehen sie sich auf Arbeitslose und nicht speziell auf Langzeitarbeitslose. Zudem lassen sie die Selbstdarstellung von Bewerbern in Personalauswahlverfahren außer Acht, die hier im Fokus der Arbeit steht.

Diese Arbeit verfolgt das Ziel das Stigma-Management von langzeitarbeitslosen Bewerbern in Personalauswahlverfahren zu bestimmen, indem die vorliegenden Forschungsfragen beantwortet werden. Allerdings sollen auch mögliche andere bislang unbekannte Aspekte des Stigma-Managements in Bewerbungsverfahren erfasst werden, die in den vorliegenden Fragen nicht thematisiert werden. Das zu wählende Forschungsdesign muss dieser Anforderung gerecht werden.

## 1.5 Theoretische Perspektive: Bewerbungsverfahren als Interaktionen

Die Erforschung des Stigma-Managements langzeitarbeitsloser Bewerber in Personalauswahlverfahren stellt eine Herausforderung dar, weil „das Personalauswahlverfahren“ im Sinne einer in jedem Betrieb einheitlich eingesetzten Auswahlmethodik nicht existiert. So wird die Vorauswahl, die in den Betrieben stark verbreitet ist, nach dem individuellen Gutdünken der Entscheidungsträger praktiziert (vgl. Weuster 2012a, S. 97; vgl. Schuler/Marcus 2006, S. 191; vgl. Schwarb 1996, S. 89; vgl. Schuler 1993, S. 14). Teilweise wird sie auch nicht angewendet, vor allem bei Stellen, die keinerlei Qualifikation voraussetzen (vgl. Weuster 2012a, S. 100). Beim Hauptauswahlverfahren gibt es zwar in vielen Betrieben das unstrukturierte Vorstellungsgespräch, aber es existieren weitere Verfahren, die in der Fachliteratur thematisiert werden und auch in einigen Betrieben zum Einsatz kommen, wie das situative Interview, das strukturierte Verhaltensbeschreibungsgespräch oder das Assessmentcenter (siehe ders. 2012a, S. 191f.). Da es den Rahmen dieser Arbeit sprengen würde, sämtliche Personalauswahlverfahren zu thematisieren, wird zur Analyse von Bewerbungsverfahren eine abstraktere Herangehensweise zu wählen sein. Im Folgenden sollen daher die Interaktionen zwischen Personalentscheider und Bewerber untersucht werden: Eine Gemeinsamkeit, die die verschiedenen Bewerbungsverfahren besitzen, ist der Sachverhalt, dass es sich bei allen Verfahren um Interaktionen handelt<sup>19</sup>. Personalentscheider und Bewerber beziehen ihr

<sup>19</sup> Der Begriff soziale Interaktion lässt sich wie folgt definieren: „Diesen Prozess, in dem Menschen sich in ihrem sozialen Handeln absichtsvoll auf andere beziehen und in dem sie ihrerseits bewusst auf das reagieren, was andere sagen und tun, nennen Soziologen **soziale Interaktion** (Hervorhebung im Original). »Sozial« bedeutet, dass mehr als eine Person an die-

Handeln absichtsvoll aufeinander. Der Bewerber versucht, einen möglichst guten Eindruck auf den Personalentscheider zu hinterlassen indem er seine Bewerbungsunterlagen positiv ausformuliert und sich im Hauptauswahlverfahren bemüht, die Fragen des Personalentscheiders so zu beantworten, dass er dabei besonders positiv auffällt. Der Personalentscheider wiederum versucht die schriftlichen oder mündlichen Ausführungen des Bewerbers nachzuvollziehen und seine Eignung für die vakante Stelle abzuschätzen.

Wegen des Stellenwertes der Interaktionen in Bewerbungsverfahren, des Stigmas der Langzeitarbeitslosigkeit und einer Selbstdarstellung in Form von Stigma-Management erscheint es für diese Arbeit sinnvoll, einen theoretischen Bezugsrahmen zu wählen, der alle drei Aspekte in ein einheitliches Theoriegerüst verknüpfen kann. Hierzu bietet sich der dramaturgische Ansatz von Erving Goffman an. Er hat wie kein anderer Theoretiker das Selbstverständliche, die „Sphäre impliziten Wissens“ (Willems 2012, S. 43) erforscht, das Menschen einer Gesellschaft unhinterfragt quasi automatisiert anwenden, wenn sie interagieren, und dabei seine theoretischen Ausführungen empirisch verankert (vgl. Willems 2012, S. 50). Goffman hat sich ausführlich mit Interaktionsordnungen (vgl. Abels 2010, S. 156f; vgl. Raab 2008, S. 9 ff.; vgl. Goffman 1996, S. 8), Selbstdarstellungen – „Impression Management“ (Raab 2008, S. 73) – und Stigmata mittels einer weitgehend einheitlichen Terminologie befasst, was die Analyse dieser Arbeit, in der alle drei Aspekte miteinander verknüpft werden müssen, vereinfacht. Dabei werden in dieser Arbeit vor allem seine Werke „Wir alle spielen Theater“ (ders. 1997), „Interaktionsrituale“ (ders. 1996) und „Stigma“ (ders. 2007) berücksichtigt.

---

sem Handeln beteiligt ist, »Interaktion« weist darauf hin, dass die beteiligten Akteure sich gegenseitig beeinflussen. Soziale Interaktion braucht aber keine physische Nähe. Menschen verkehren (interagieren) auch durch Briefe, Telefon, Fax, E-Mail und SMS. Physische Nähe andererseits bedeutet keineswegs, dass eine soziale Interaktion stattfindet. So kann man durch Bahnhofshallen hasten, ohne mit einer einzigen Person auch nur Blickkontakt aufzunehmen“ (Weymann 2007, S. 108 f.).

Diese Definition unterscheidet sich von der Definition Goffmanns, der eine Interaktion als die Summe von Interaktionen versteht, die geschehen, während eine gegebene Gruppe von Personen ununterbrochen zusammen ist (vgl. Goffman 1997, S. 18). Im Folgenden soll die erstere Definition angewandt werden, da sie auch Bewerbungsunterlagen umfasst und daher für diese Arbeit zweckmäßiger ist.



Grundlegend für diese Arbeit wird eine Unterscheidung Goffmans sein, die im Folgenden erläutert werden soll:

Bei der Betrachtung von Interaktionen<sup>20</sup> fällt auf, dass die Erwartungshaltungen, die Menschen aneinander stellen, nicht von den Orten zu trennen sind, an denen sie sich begegnen (vgl. im Folgenden Goffman 2007, S. 9 f.). Sie erwarten an bestimmten Orten in bestimmten Institutionen Personen einer bestimmten Kategorie. Dabei werden die Merkmale, die den Personen dieser Kategorie zugeordnet werden, von der Gesellschaft vorgegeben. So werden im Krankenhaus Ärzte erwartet, die in der Lage sind, Krankheiten zu heilen, sowie Patienten, die krank sind und der Heilung bedürfen. In Autowerkstätten werden Kfz-Mechatroniker erwartet, die befähigt sind, Fehler am Auto zu identifizieren und zu reparieren, sowie Kunden, die Schäden an ihrem Auto bemerkt haben. In Personalabteilungen von Betrieben wird damit gerechnet, Personalleute vorzufinden, die in der Lage sind, Bewerbungsverfahren durchzuführen, und Bewerber, die gerne eingestellt werden möchten. Bei der Anwesenheit in den entsprechenden Institution und der dortigen Begegnung mit einer fremden Person, wird man sie sofort und automatisch einer bestimmten Personenkategorie, ihrer „soziale(n) Identität“ (Goffman 2007, S. 10) zuordnen. Dabei ist die Annahme, dass Menschen, die einer bestimmten Personenkategorie zugeordnet werden, bestimmte Eigenschaften aufweisen, so selbstverständlich, dass sie bei jeder Begegnung vorausgesetzt wird.

„So könnten die Forderungen, die wir stellen, besser »im Effekt« gestellte Forderungen genannt werden, und der Charakter, den wir

<sup>20</sup> Goffman weist darauf hin, dass Interaktionen Menschen die Möglichkeit verschaffen, Anerkennung zu erfahren, die sie sich selbst nicht geben können: „Jemand kann sich Ehrerbietung wünschen, sie erwerben und verdienen, aber im Allgemeinen darf er sie sich nicht selbst erweisen, sondern ist gezwungen, sie von anderen zu erstreben. Wenn er wünscht, dass sie ihm von anderen entgegengebracht wird, dann ist er besonders motiviert, mit anderen in Kontakt zu treten. Dadurch bekommt die Gesellschaft eine zusätzliche Garantie, dass ihre Mitglieder miteinander interagieren und in Beziehung zueinander treten. Wenn man sich selbst die Ehrerbietung erweisen könnte, die man wünscht, dann könnte die Gesellschaft dahin tendieren, sich in Inseln aufzulösen, bewohnt von einzelnen kultischen Menschen, jeder in ständiger Anbetung seines eigenen Scheins“ (Goffman 1996, S. 65). Bewerbungsverfahren verstanden als Interaktion zwischen Arbeitssuchenden und Arbeitgeber stellen sehr bedeutsame Anerkennungen in Industriegesellschaften dar. Sie entscheiden, wer dazugehört und wer nicht.

dem Individuum zuschreiben, sollte besser gesehen werden als eine Zuschreibung, die in latenter Rückschau gemacht ist – eine Charakterisierung »im Effekt«, eine *virtuale soziale Identität* (Hervorh. i. Original). Die Kategorie und die Attribute, deren Besitz dem Individuum tatsächlich bewiesen werden konnte, werden wir seine *aktuale soziale Identität* (Hervorh. i. Original) nennen.“ (Goffman 2007, S. 10)

Diese Ausführungen gelten auch für Bewerbungsverfahren, die für gewöhnlich auf dem Gelände des Betriebes stattfinden, der eine Stelle ausgeschrieben hat. Auch hier wird allgemein erwartet, dass der Bewerber einem bestimmten Idealbild entspricht<sup>21</sup>. Ein Bewerber, der diese Erwartung aufgrund seiner tatsächlichen Erscheinung erfüllt, wird in dem Personalauswahlverfahren verbleiben. Ein Bewerber dagegen, mit abweichender „aktualer sozialer Identität“ (Goffman 2007, S. 11) von der virtualen sozialen Bewerberidentität, wie im Folgenden die Erwartung des Personalentscheiders genannt werden soll, wird aus dem Auswahlverfahren ausscheiden (vgl. Buzzanell 1999, S. 134). Die Diskrepanz, die durch eine Eigenschaft des Bewerbers verursacht wird, kann auch als Stigma bezeichnet werden (vgl. Goffman 2007, S. 10f.). Es „kann“ (ders. 2007, S. 13) nach Goffman bewirken, dass sich andere von der Person abwenden, ungeachtet ihrer weiteren Eigenschaften. Dabei spezifiziert Goffman nicht genau die Bedingungen, wann eine konkrete Eigenschaft zu einem Stigma im Sinne einer absoluten Diskreditierung der Person wird (siehe Kap. 3.2). Dies gilt auch für die Langzeitarbeitslosigkeit eines Bewerbers: Wann Langzeitarbeitslosigkeit per se ein Stigma ist, das den Misserfolg der Bewerber in Personalauswahlverfahren bedingt, ist eine offene Frage.

<sup>21</sup> Natürlich wird auch von einem Personalentscheider erwartet, dass er einer bestimmten Idealbild entspricht, zum Beispiel, dass er in der Lage ist, dem Bewerber im Vorstellungsgespräch Fragen zu stellen, die im Zusammenhang mit dem Bewerber oder der vakanten Stelle stehen. Das Idealbild eines Mitarbeiters der Personalabteilung wird hier aber nicht weiter thematisiert, weil der Fokus dieser Untersuchung auf den Bewerbern liegt.

## 1.6 Erläuterungen zum inhaltlichen Aufbau

Dieser Arbeit thematisiert Stigma-Management von langzeitarbeitslosen Bewerbern in Personalauswahlverfahren. Bei welcher Selbstdarstellung haben langzeitarbeitslose Bewerber die größten Erfolgsaussichten oder sind die Erfolgsaussichten unabhängig von der Selbstdarstellung? Um diese Fragen beantworten zu können (siehe im Folgenden Abb. 1.3), werden in Kap. 2.1 zunächst der Langzeitarbeitslosenbestand und die Erfolgsaussichten von Langzeitarbeitslosen, eine reguläre Arbeit zu bekommen, analysiert (siehe Kap. 2.1.1). Zudem werden Personalauswahlverfahren (siehe Kap. 2.1.2) sowie allgemeine Auswahlkriterien (siehe Kap. 2.1.3) erörtert und schließlich die Beschäftigungen selbst, die für die Langzeitarbeitslosen verfügbar sind (Kap. 2.1.4). Auf die besondere Situation der Betroffenen



Abb. 1.3: Der Aufbau der Arbeit im Überblick  
(Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Dippon 2012, S. 8)

wird in Kap. 2.2 eingegangen. So werden allgemeine Stereotype über Arbeitslose und Langzeitarbeitslose dargelegt (siehe Kap. 2.2.1) sowie die Folgen der Arbeitslosigkeit für die Betroffenen (siehe Kap. 2.2.2) und ihre Betreuung durch die Arbeitsverwaltungen (siehe Kap. 2.2.3) vorgestellt.

In Kap. 3 wird der theoretische Bezugsrahmen dieser Arbeit ausführlich beschrieben. Dabei werden zunächst die für diese Untersu-

chung relevanten Aspekte aus dem dramaturgischen Ansatz von Erving Goffman herausgearbeitet (siehe Kap. 3.1). Im Folgenden wird dann der Stigmabegriff präzisiert (siehe Kap. 3.2) und gezeigt, wann Langzeitarbeitslosigkeit ein Stigma ist (siehe Kap. 3.2.3). Darauf aufbauend wird in Kap. 3.3 das Stigma-Management von langzeitarbeitslosen Bewerbern beschrieben. In Kap. 3.4 schließlich werden die Forschungsfragen mithilfe des theoretischen Bezugsrahmens präzisiert und vorläufig beantwortet.

In Kap. 4 wird die Selbstdarstellung von langzeitarbeitslosen Bewerbern und deren Auswirkungen auf den Erfolg in Personalauswahlverfahren untersucht, um erste Erkenntnisse auf diesem Gebiet zu gewinnen. Dabei beschränkt sich diese Studie auf die Personalvorauswahl in Unternehmen.

In Kap. 5 wird die methodische Vorgehensweise für die Hauptuntersuchung, nämlich leitfadengestützte Experteninterviews mit Personalentscheidern zur Datenerhebung (siehe Kap. 5.1) in Kombination mit inhaltlich strukturierenden qualitativen Inhaltsanalysen sowie evaluativen qualitativen Inhaltsanalysen zur Datenauswertung (siehe Kap. 5.5), vorgestellt. Dabei wird auch auf die Fallauswahl einzugehen sein (siehe Kap. 5.3).

In Kap. 6 werden schließlich die Ausführungen der einzelnen Personalentscheider über ihre Bewerbungsverfahren auszuwerten sein. Dabei wird in Kap. 6.1 die Personalauswahl für gewerbliche Stellen, in Kap. 6.2 für Stellen im Handwerk und in Kap. 6.3 für Vakanzen für Versicherungsvertreter thematisiert. Kap. 6.4 dient der Kontrastierung, indem die Personalauswahlverfahren für Stellen für Hochqualifizierte thematisiert werden. Kap. 6.5 schließt den Auswertungsteil ab, indem Personalauswahlverfahren für Vakanzen mit sonstigen Stellenprofilen dargelegt werden.

In Kap. 7 wird eine fallübergreifende Analyse vorgestellt, um die Forschungsfragen (siehe Kap. 1.4; 3.4) zu beantworten. In Kap. 8 erfolgt ein Resümee; dabei werden die wesentlichen Untersuchungsergebnisse dieser Arbeit zusammengefasst (siehe Kap. 8.1) und diskutiert (siehe Kap. 8.2) sowie Forschungsdesiderate benannt (siehe Kap. 8.3). Nach der kritischen Würdigung dieser Arbeit (siehe Kap. 8.4) werden zuletzt Handlungsempfehlungen für die Arbeit in den Jobcentern abgegeben (siehe Kap. 8.4).



## **2 Die Ausgangssituation Langzeitarbeitsloser – eine aktuelle Bestandsaufnahme**

Dieses Kapitel soll einen umfassenden Überblick über die wesentlichen Faktoren geben, die den Übergang von Bewerbern aus der Langzeitarbeitslosigkeit in eine Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt beeinflussen. Dabei gliedert sich dieses Kapitel in zwei Teile. Der erste Teil (siehe Kap. 2.1) thematisiert Aspekte, die den Übergang in Beschäftigung direkt beeinflussen, wie die personenbezogenen Merkmale von Langzeitarbeitslosen (siehe Kap. 2.1.1), Personalauswahlverfahren (siehe Kap. 2.1.2) und die Erwartungen der Personalentscheider (siehe Kap. 2.1.3), aber auch die Beschäftigungen selbst (Kap. 2.1.4). Im zweiten Teil (siehe Kap. 2.2) werden dagegen Faktoren betrachtet, die den Bewerbungserfolg indirekt beeinflussen können, wie Stereotype (siehe Kap. 2.2.1), gesundheitliche Folgen der Arbeitslosigkeit (siehe Kap. 2.2.2) und die Betreuung der Langzeitarbeitslosen durch die Arbeitsverwaltungen (siehe Kap. 2.2.3).

### **2.1 Der Weg zur Beschäftigung im ersten Arbeitsmarkt**

In diesem Kapitel sollen die Bedingungen erörtert werden, denen sich Bewerber stellen müssen, wenn sie in Personalauswahlverfahren Erfolg haben möchten. Dabei werden nicht nur Voraussetzungen thematisiert, die für Bewerber allgemein gelten, sondern auch Besonderheiten berücksichtigt, die speziell langzeitarbeitslose Bewerber betreffen. Zudem sollen abschließend die möglichen Beschäftigungen selbst in den Blick genommen werden.

## 2.1.1 Analyse des Langzeitarbeitslosenbestandes

In Deutschland waren 2015 jahresdurchschnittlich 2,79 Millionen Menschen arbeitslos gemeldet (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2016a, S. 7), davon galten 1,04 Millionen als langzeitarbeitslos. Von den Langzeitarbeitslosen waren 459.000 zwischen einem und zwei Jahren arbeitslos und 579.000 Menschen zwei Jahre und mehr auf der Suche nach einer Beschäftigung sowie bei den Arbeitsmarktverwaltungen gemeldet<sup>22</sup>. Die Chance für Langzeitarbeitslose, im nächsten Monat ihre Arbeitslosigkeit zu beenden und eine Beschäftigung im ersten Arbeitsmarkt zu finden, lag 2015 bei 1,6 %. Dagegen hatten Arbeitslose eine um sechsmal höhere Chance – ihre Abgangswahrscheinlichkeit lag 2015 bei 10,2 % (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2016a, S. 12). Die Gründe für diese Unterschiede sind auch auf die personenbezogenen Merkmale Langzeitarbeitsloser zurückzuführen. Sie werden in diesem Kapitel thematisiert:

- mangelnde formale Qualifikation
- höheres Lebensalter
- längerer Verbleib in Arbeitslosigkeit
- gesundheitliche Einschränkungen
- familiäre Verpflichtungen (Arbeitslosigkeit von Frauen)
- (brüchige) Erwerbsorientierungen der Langzeitarbeitslosen.

Abschließend wird die Ausgangssituation, die der Arbeitsmarkt den Bewerbern bietet, selbst in den Blick genommen. Die oben beschriebenen Merkmale können bei Personen auch gehäuft vorkommen, was Auswirkungen auf die Vermittelbarkeit hat. Die folgende Untersuchung bietet einen Einstieg in die Thematik und wird daher zuerst vorgestellt:

Inwieweit mehrere Vermittlungshemmnisse den Übergang von der staatlichen Grundsicherung<sup>23</sup> in eine Beschäftigung auf dem ersten Ar-

<sup>22</sup> Diese Zahl der amtlichen Arbeitslosenstatistik dürfte die tatsächliche Anzahl an Langzeitarbeitslosen unterschätzen. So werden beispielsweise Personen, die wegen eines hohen Verdienstes ihres Partners aus dem Leistungsbezug fallen und sich daher bei der Arbeitsverwaltung abmelden, nicht in diese Zahl mit eingerechnet (vgl. Mohr/Otto 2005, S. 46).

<sup>23</sup> Obgleich von den im Jahr 2011 erfassten 1.051.603 Langzeitarbeitslosen 905.816 im Rechtskreis SGB II – also Bezieher von ALG II – waren und damit einen Anteil von 86,1 % an allen Langzeitarbeitslosen hatten (vgl. Bundesregierung 2012, S. 3), können die genannten Zahlen nicht exakt auf Langzeit-

beitsmarkt beeinflussen, untersuchen Achatz und Trappmann (vgl. dies. 2011). Sie können zeigen, dass jedes Risikomerkm<sup>24</sup> für sich genommen die Abgangschancen<sup>25</sup> in Erwerbstätigkeit im Vergleich zu einer Person ohne diese Risiken annähernd halbiert (vgl. dies. 2011, S. 28). Weiter können sie darlegen, dass bei 2/3 aller ALG-II-Beziehern mindestens zwei der oben genannten Risikomerkmale gleichzeitig auftreten und nur 8 % kein Vermittlungshemmnis aufweisen. Mit der Zahl der Risiken sinkt die Wahrscheinlichkeit, den Grundsicherungsbezug innerhalb des Beobachtungszeitraums zu verlassen (siehe Tab. 2.2).

Anzahl der Risiken	0	1	2	3	4	5	≥ 6
Übergangswahrscheinlichkeit	23,9 %	11,5 %	6,2 %	4,3 %	2,4 %	1,1 %	0 %

Tab. 2.1: *Wahrscheinlichkeit, eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen und die Grundsicherung zu verlassen in Abhängigkeit von der Anzahl der Vermittlungshemmnisse (Quelle: Eigene Darstellung, Datengrundlage: Achatz/Trappmann 2011, S. 30)*

arbeitslose übertragen werden. So gab es 2011 jahresdurchschnittlich 4,615 Mio. ALG-II-Empfänger (Bundesagentur für Arbeit 2012b, S. 22). Das heißt, dass es durchaus möglich ist, dass die Risikofaktoren bei der Teilgruppe der langzeitarbeitslosen ALG-II-Empfänger insgesamt anders verteilt sind. Da aber für Langzeitarbeitslose bislang keine vergleichbar detaillierte und aktuelle Studie vorgelegt worden ist und die beschriebenen Risikofaktoren auch für sie existieren – im Jahr 2011 sind neben dem hohen Anteil unqualifizierter, älterer Personen und solcher mit einer langen bisherigen Arbeitslosigkeitsdauer 16,9 % aller Langzeitarbeitslosen ausländischer Herkunft, 11,4 % sind alleinerziehend und 7,2 % schwerbehindert (vgl. Bundesregierung 2012, S. 3) –, erscheint es naheliegend, die Daten zu verwenden. Zumal andere nicht so detaillierte Studien oder Berichte zu ähnlichen Ergebnissen kommen (siehe Konle-Seidl et al. 2014, S. 6f.; siehe Alt zitiert in Öchsner 2012, S. 20; siehe Karren/Sherman 2012, S. 853ff.; siehe Bundesagentur für Arbeit 2011, S. 12; siehe Brixey et al. 2002, S. 1 ff.; siehe Gilberg et al. 1999, S. 284 ff.). Die Autoren nennen weitere Vermittlungshemmnisse. Die Erwerbsorientierungen führen sie dagegen nicht an (vgl. dies. 2011, S. 28).

<sup>24</sup> Die Autoren nennen weitere Vermittlungshemmnisse. Die Erwerbsorientierungen führen sie dagegen nicht an (vgl. dies. 2011, S. 28).

<sup>25</sup> Achatz und Trappmann wählen hierzu einen Beobachtungszeitraum von 8 ½ Monaten. Sie räumen ein, dass auch noch nach längeren Verweildauern Abgänge möglich sind (vgl. dies. 2011, S. 32).



### *Mangelnde formale Qualifikation*

Mit dem Ausbau der standardisierten Massenproduktion in der westdeutschen Wirtschaft nach dem Zweiten Weltkrieg wurden ungelernte Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt knapp, da eine handwerkliche respektive industrielle Lehre traditionell stark verbreitet war (vgl. Abels hauser 2009, S. 255f.). Durch die Angebotsknappheit stiegen die Löhne unqualifizierter Arbeiter an, mit der Folge, dass sich immer mehr Schulabgänger gegen eine Lehre und für eine unqualifizierte Beschäftigung entschieden. Zudem wurden unqualifizierte Arbeitskräfte aus Südeuropa und der Türkei angeworben, um die Nachfrage der fordistisch organisierten Industriebetriebe zu befriedigen. Als Folge dieser Entwicklung stieg der Anteil einfacher ungelernter Arbeit bis 1972 von rund 20 % auf über 40 % an. Anfang der Siebzigerjahre drehte sich der Trend. Die Nachfrage nach standardisierten Produkten aus der industriellen Massenfertigung brach ein und mit ihr verringerte sich die Zahl der Arbeitsplätze in diesem Sektor (vgl. ders. 2009, S. 258; vgl. Kronauer 2002, S. 15). Seither wurden in der Wirtschaft immer mehr qualifizierte und hochqualifizierte Arbeitskräfte beschäftigt – als ein Ergebnis des wirtschaftlichen Strukturwandels (vgl. Schmid 2010, S. 3f.). Daneben verbleibt ein Überschuss an unqualifizierten Arbeitskräften, für die keine Verwendung auf dem Arbeitsmarkt besteht (vgl. Abelshauer 2009, S. 252). Dies auch deshalb, weil die einst angeworbenen Helfer aus Südeuropa und der Türkei nicht ausreichend integriert wurden und weil Deutschland ein Land ist, „in dem sich soziale Ungleichheit in hohem Maße über die Generationen vererbt“ (Bogai et al. 2014, S. 4), was zur Folge hat, dass die Nachfahren eine ähnlich geringe Qualifikation aufweisen. Die mangelnden Beschäftigungsaussichten für Helfer werden auch in der qualifikationsspezifischen Arbeitslosigkeit deutlich. Nach einer Studie des IAB war im Jahr 2011 jeder Fünfte ohne Ausbildungsabschluss arbeitslos, hingegen noch nicht mal drei von hundert Akademikern (vgl. Weber/Weber 2013, S. 4). Diese schlechten Beschäftigungsaussichten für Personen ohne Qualifikation dürften sich auch in Zukunft nicht verbessern (vgl. Helmrich et al. 2012; S. 4).

### *Höheres Lebensalter*

Oggleich Beschäftigte im Alter von 55 bis unter 65 Jahren ein im Vergleich zum Durchschnitt aller Beschäftigten geringeres Risiko besitzen, arbeitslos zu werden – im Jahr 2014 0,56 % im Vergleich zu 0,79 % – ist die Wahrscheinlichkeit für diese Altersgruppe geringer, aus der Arbeits-

losigkeit heraus eine Beschäftigung im ersten Arbeitsmarkt zu finden. So lag die durchschnittliche Wahrscheinlichkeit bei 3,06 Prozent und war damit mehr als 50% geringer im Vergleich zum Durchschnitt aller Altersklassen (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2015b, S. 25). Dabei ist auffällig, dass die Wahrscheinlichkeit auch innerhalb der Altersklasse abnimmt, wie ältere Daten belegen (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2012a, S. 20): Haben die 50- bis unter 55-Jährigen noch eine Wahrscheinlichkeit von 5,2 %, in eine Beschäftigung zu gelangen, so liegt diese bei den 55- bis unter 60-Jährigen bereits bei 3,4 % und bei den 60- bis unter 65-jährigen Arbeitslosen bei nur noch 2,2 %<sup>26</sup>. Als Grund für diese geringe Chance, eine Arbeit zu erhalten, ist vor allem die Einstellungspraxis verantwortlich<sup>27</sup>. So ist davon auszugehen, dass Betriebe ein höheres Lebensalter – ohne Berücksichtigung der weiteren Eigenschaften der Bewerber – generell als ein Ausschlusskriterium<sup>28</sup> bei der Personalauswahl verwenden (vgl. Bäcker et al. 2010, S. 507). Dies wohl auch deshalb, weil sich die Investitionen in Form von Einarbeitungs- und Qualifizierungsmaßnahmen aus betrieblicher Sicht für Ältere nicht langfristig amortisieren können und den Betrieben bei der Personalauswahl von externen Bewerbern ein größerer Handlungsspielraum gewährt wird als bei Personalentlassungen (Windolf 1984, S. 14f.). Mit der geringeren Wahrscheinlichkeit, der Arbeitslosigkeit durch Aufnahme einer Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt zu entkommen, geht auch

<sup>26</sup> Als Folge bestehen Sonderregelungen (bis Ende 2007 § 428 SGB III, ab 2008 § 53a SGB II), die es Arbeitslosen ab einem Alter von 58 Jahren unter bestimmten Voraussetzungen erlauben, sich dem Arbeitsmarkt nicht mehr zur Verfügung stellen zu müssen. Dies wiederum hat Einfluss auf die Arbeitslosenstatistik, denn sie gelten nicht mehr als arbeitslos (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2012a, S. 16f.)

<sup>27</sup> Daher erscheint es auch nicht verwunderlich, dass sich ältere Langzeitarbeitslose wegen der geringen Aussichten, eine neue Beschäftigung zu erhalten, vom Arbeitsmarkt zurückziehen, wenn sie die Gelegenheit dazu haben (vgl. Wübcke 2013, S. 75).

<sup>28</sup> Grund können auch Annahmen über die körperliche Leistungsfähigkeit der Bewerber sein, die für die Besetzung von Stellen, bei denen körperlich schwere Arbeit gefordert wird, ausschlaggebend sein dürften. So ist in einem Standardwerk über Personalauswahl Folgendes zu lesen:

„Wollte man menschliche Leistungen und Funktionstüchtigkeit kurvenmäßig darstellen, würde man aus der Vielfalt der Verläufe wohl kaum noch klug werden. Dennoch kann als Grundregel herausgestellt werden, dass körperliche Höchstleistungen ein Reservat des Jüngeren sind, während geistige Produktivität in der überwiegenden Zahl der Fälle ein Merkmal der älteren Menschen ist.“ (Knebel 1996, S. 33)

eine durchschnittlich höhere Arbeitslosigkeitsdauer einher. In 2014 betrug sie bei den 55- bis unter 65-Jährigen 93 Wochen. Im Vergleich dazu lag sie bei allen Arbeitslosen durchschnittlich bei 69 Wochen (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2015b, S. 25).

### *Längerer Verbleib in Arbeitslosigkeit*

Die zu Eingang dieses Kap. erwähnten Daten, zeigen, dass mehr als die Hälfte der Langzeitarbeitslosen über 2 Jahre arbeitslos ist (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2016a, S. 7). Diese statistische Häufung, lässt vermuten, dass im Zeitverlauf der Arbeitslosigkeit eine zunehmend geringere Wahrscheinlichkeit existiert, die Arbeitslosigkeit zu beenden und eine Beschäftigung im ersten Arbeitsmarkt zu finden. Genau diese Vermutung wurde durch die Studie von Oberholzer-Gee (vgl. ders. 2008) belegt (siehe Kap. 1.1). Zudem ermittelt er durch eine Befragung von Personalentscheidern die Gründe, warum Bewerber mit zunehmender Dauer ihrer Arbeitslosigkeit mehr Absagen erhalten<sup>29</sup>. So stimmen die Personalentscheider den Gründen zu, dass erstens langzeitarbeitslose Bewerber nicht richtig nach einem neuen Job gesucht hätten, dass sie zweitens durch die Dauer der Arbeitslosigkeit nicht mehr auf dem aktuellen Stand ihres Berufes seien und dass sie drittens bereits Personal Auswahlverfahren absolviert hätten und wahrscheinlich eingestellt worden wären, wenn die Personalentscheider sie in diesen Verfahren als gut beurteilt hätten (vgl. Oberholzer-Gee 2008, S. 37). Diese Gründe finden sich auch an anderer Stelle wieder. So legt der erste Grund, die Bewerber hätten nicht intensiv nach Arbeit gesucht, die Vermutung nahe, die Langzeitarbeitslosen seien entweder zu faul gewesen, da sie nicht genug gesucht hätten, oder unfähig, da sie bei der Suche offenkundig Fehler begangen haben. Dies sind verbreitete Stereotype über Arbeitslose, die in Kap. 2.2.1 noch ausführlicher thematisiert werden. Dass der Wissensstand der Bewerber nicht mehr aktuell ist, wie der zweite Grund darlegt, wird auch in der Fachliteratur berücksichtigt. Geldermann und Gottwald bezeichnen dies auch als „Disuse-Effekt“ (dies. 2007, S. 27).

<sup>29</sup>

Konkret wurden die Personalentscheider befragt, wen sie lieber zu einem Vorstellungsgespräch einladen würden, einen aktuell in Beschäftigung stehenden Bewerber oder einen Bewerber, der 24 Monate arbeitslos sei. Unter den 766 befragten Managern waren nur zwei, die den langzeitarbeitslosen Bewerber präferieren würden. Dem Rest wurde die Frage nach dem Grund für die Bevorzugung des erwerbstätigen Bewerbers gestellt und verschiedene Antwortalternativen vorgelegt (vgl. Oberholzer-Gee 2008, S. 37).

Der dritte Grund findet ausführlich in der Literatur Berücksichtigung. Begriffe wie „Kaskade“ (Kübler 2000, S. 371) oder „Herde“ (dies. 2000, S. 371) bezeichnen den Sachverhalt, wenn der Personalentscheider den Auswahlentscheidungen seiner Vorgänger in Bezug auf einen Bewerber folgt und seine eigenen Informationen über den Bewerber nicht berücksichtigt. Modelgestützte Analysen von Informationskaskaden belegen diese Benachteiligungen von Bewerbern, die über mehrere Perioden arbeitslos sind – vergleichbar mit Langzeitarbeitslosen – bei Einstellungsentscheidungen von Personalentscheidern (vgl. dies. 2000, S. 375ff.).

### *Gesundheitliche Einschränkungen*

Bei Erörterung dieses Themas muss zunächst auf eine besondere Regelung des deutschen Sozialstaats hingewiesen werden: Als erwerbsfähig gelten Personen, wenn sie „mindestens drei Stunden täglich erwerbstätig“ (SGB II, § 8, Abs. 1) sein können. Dies hat zur Folge, dass im Vergleich zu anderen europäischen Ländern in Deutschland Menschen mit schweren gesundheitlichen Einschränkungen dem Arbeitsmarkt prinzipiell zur Verfügung stehen müssen (vgl. Konle-Seidl 2016, S. 2; Scherschel/Booth 2012, S. 25). Inwieweit diese tatsächlich einen Arbeitsplatz im ersten Arbeitsmarkt finden können, ist bislang nicht beantwortet worden. Allerdings zeigt sich, dass die Arbeitslosen in Regionen mit geringen Arbeitslosenquoten über einen schlechteren Gesundheitszustand berichten im Vergleich zu Regionen mit höheren Arbeitslosenquoten: Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen finden demnach auch bei günstigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen kaum Zugang zum ersten Arbeitsmarkt (vgl. Eggs et al. 2014, S. 6), was auf die schlechten Abgangschancen der Betroffenen in Beschäftigung hinweist.

Insgesamt zeigen die Daten über ALG-II-Bezieher<sup>30</sup> im Alter von 20 bis 64 Jahren, die prinzipiell arbeiten können, dass diese die gesundheitliche Konstitution ihres Körpers schlechter einschätzen als erwerbstätige Nichtleistungsempfänger gleichen Alters (vgl. Eggs et al. 2014, S. 2f.). Die Bewertungen korrelieren bei beiden Personengruppen mit dem Al-

<sup>30</sup> In der Literatur finden sich aktuell für Langzeitarbeitslose keine gesonderten Daten. Die berichteten Daten für ALG-II-Empfänger müssen nicht zwangsläufig identisch sein mit denen für Langzeitarbeitslose. Sie werden dennoch verwendet, da die meisten Langzeitarbeitslosen im ALG-II-Bezug sind (siehe Fußnote 24). Zudem werden die vorliegenden Daten durch ältere Untersuchungen bestätigt (vgl. Holleder 2003, S. 2).

ter: Je älter die Person, desto negativer ist das Urteil über die eigene körperliche Gesundheit. Bei der Einschätzung der psychischen Gesundheit bewerten ALG-II-Bezieher diese ab 24 Jahren ebenfalls statistisch signifikant negativer als die erwerbstätige Vergleichsgruppe<sup>31</sup>. Neben den subjektiven Einschätzungen der Betroffenen zeigen auch andere Indikatoren den vergleichsweise schlechten Gesundheitszustand an. Werden alle dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden ALG-II-Empfänger im Alter von 20 bis 64, die eine amtlich attestierte Behinderung aufweisen, zusammengezählt mit denen, die einen Anerkennungsantrag gestellt haben, und mit Personen, die von einer sonstigen gravierenden gesundheitlichen Beeinträchtigung berichten, dann sind 45 Prozent der Männer und 38 Prozent der Frauen betroffen. Bei den erwerbstätigen Nichtleistungsbeziehern sind dagegen jeweils 19 % der Männer und Frauen betroffen (vgl. Eggs et al. 2014, S. 3f.).

#### *Familiäre Verpflichtungen (Arbeitslosigkeit von Frauen)*

Abschließend soll noch ein weiterer Aspekt berücksichtigt werden: die Arbeitslosigkeit von Frauen. Ein aktueller Arbeitsmarktbericht der Bundesagentur für Arbeit stellt fest: „Die Regel aus den 1990er-Jahren, dass Arbeitslosigkeit in erster Linie weiblich ist, hat ihre Gültigkeit verloren“ (dies. 2015c, S. 15). Seit 2009 liegt die Arbeitslosenquote der Frauen unter der der Männer. 2014 betrug sie für Frauen 6,6 % und für Männer 6,8 %. Diese Entwicklung hängt auch mit der Zunahme der Erwerbstätigen zusammen. Zwischen 2003 und 2013 ist die Erwerbsbeteiligung von Frauen um 10 %, bei den Männern hingegen nur um knapp 7 % gestiegen (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2015c, S. 6). Zudem sind die Branchen, in denen Frauen traditionell einen starken Beschäftigtenanteil aufweisen, stärker gewachsen als die, in denen überwiegend Männer erwerbstätig sind (vgl. dies. 2015c, S. 11).

Neben diesen positiven Daten aus gleichstellungspolitischer Sicht bestehen auf dem Arbeitsmarkt für Frauen Benachteiligungen fort. Wegen der weiter existierenden traditionellen Rollenverteilung in der Familie (siehe Geißler 2014, S. 398ff.) arbeiten 45 % aller Frauen in Teilzeit. Zudem sind von den 5,3 Millionen Personen, die ausschließlich einen

<sup>31</sup> Im Gesamtverlauf verharren die Beurteilungen der mentalen Gesundheit sowohl für ALG-II-Bezieher als auch für die Nichtleistungsbezieher auf einem relativ konstanten Niveau – das Alter wirkt sich hier nicht so negativ aus wie bei der Beurteilung der körperlichen Gesundheit.

Minijob ausüben, mehr als zwei Drittel weiblich (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2015c, S. 12f.). Frauen sind also eher atypisch beschäftigt als Männer (vgl. Keller/Seifert 2013, S. 39; siehe Kap. 2.1.4). Des Weiteren übernehmen Frauen bei getrennten Paaren wesentlich häufiger die Erziehung der Kinder: 2014 waren knapp 250.000 Frauen alleinerziehend und arbeitslos – über zehnmal mehr als dies Männer waren (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2015c, S. 17). Womit erklärt werden könnte, dass Frauen geringere Chancen haben, ihre Arbeitslosigkeit durch Aufnahme einer Beschäftigung zu beenden: Arbeitslose Frauen sind statistisch gesehen 7 Wochen länger bei den Arbeitsverwaltungen gemeldet als Männer (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2015c, S. 19). 22 Prozent von ihnen (Männer weniger als 20 %) sind zwei Jahre oder länger arbeitslos (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2016a, S. 9). Zudem ist der Anteil der Langzeitarbeitslosen bei den arbeitslosen Frauen höher als der bei den arbeitslosen Männern (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2015c, S. 19). Dies gilt über alle Altersgruppen hinweg. Besonders im Alter zwischen 25 bis einschließlich 39 Jahren und von 45 bis einschließlich 64 Jahren besteht eine stärkere Abweichung dieser Anteilswerte voneinander (siehe Tab. 2.2).

	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64
Frauen	12 %	25 %	34 %	39 %	42 %	43 %	46 %	52 %	49 %	57 %
Männer	11 %	24 %	31 %	35 %	39 %	42 %	44 %	48 %	46 %	53 %

*Tab. 2.2: Anteil der Langzeitarbeitslosen am Gesamtbestand der Arbeitslosen gleichen Geschlechts (Quelle: Eigene Darstellung, Datengrundlage: Bundesagentur für Arbeit 2015, S. 19)*

Tab 2.2 verweist daher auf die oben erwähnten Herausforderungen, die Frauen bewältigen müssen: In jungen Jahren sind sie mit der Erziehung der Kinder und später mit der Pflege von Familienangehörigen betraut (siehe Böhm et al. 2011, S. 4f.).

### *(Brüchige) Erwerbsorientierungen der Langzeitarbeitslosen*

Dörre et al. (dies. 2013) erforschen in ihrer Untersuchung<sup>32</sup> unter anderem die Erwerbsorientierungen von ALG-II-Beziehern (vgl. dies.

<sup>32</sup> In dieser Untersuchung werden die Begriffe Arbeitslosigkeit und Erwerbslosigkeit offenbar synonym (vgl. dies. 2013, S. 183) verwendet, weshalb dies

2013, S. 52). Da ein Großteil der ALG-II-Bezieher auch langzeitarbeitslos ist und über Langzeitarbeitslose selbst keine solchen Studien vorliegen, können die Ergebnisse dieser Studie auch dazu verwendet werden, um erste Erkenntnisse über die Erwerbsorientierungen von Langzeitarbeitslosen zu erhalten<sup>33</sup>, zumal das entsprechende Untersuchungssample zu rund 80 % aus Langzeitarbeitslosen besteht (vgl. dies. 2013, S. 55). Daher und weil die Erwerbsorientierung entscheidend auch für das Bewerbungsverhalten einer Person sein dürfte, sollen die Forschungsergebnisse im Folgenden näher vorgestellt werden. Auf der Basis von leitfadengestützten Interviews mit 99 Personen (vgl. dies. 2013, S. 53) entwerfen Dörre et al. eine Typologie der Erwerbsorientierungen von ALG-II-Beziehern. Sie unterscheiden dabei drei Grundtypen, nämlich die „Um-jeden-Preis-Arbeiter“ (dies. 2013, S. 131), die „Als-ob-Arbeiter“ (dies. 2013, S. 131) und die „Nicht-Arbeiter“ (dies. 2013, S. 131), die jeweils noch in zwei Subtypen differenziert werden (vgl. dies. 2013, S. 131).

Die „Um-jeden-Preis-Arbeiter“ (dies. 2013, S. 134) stellen geringfügig mehr als ein Drittel des gesamten Samples, sind größtenteils zwischen 30 und 40 Jahren alt (vgl. dies. 2013, S. 136) und besitzen – abgesehen von zwei Ausnahmen – mindestens eine abgeschlossene Berufsausbildung. Die durchschnittliche Arbeitslosigkeit ist zudem kürzer als bei den anderen Grundtypen (vgl. dies. 2013, S. 136). Die „Um-jeden-Preis-Arbeiter“ (dies. 2013, S. 134) haben eine „fraglos akzeptierte normative Orientierung an regulärer Erwerbsarbeit“ (dies. 2013, S. 134). Diese ist aufgrund der Sozialisation und der eigenen Herkunft ein integraler Bestandteil des eigenen Selbstverständnisses (vgl. dies. 2013, S. 134). Da die Angehörigen des eigenen Freundes- und Familienkreises zumeist selbst erwerbstätig sind (vgl. dies. 2013, S. 141), stellt die Arbeitslosigkeit einen „sozialen Makel“ (dies. 2013, S. 141) dar. Ein sozialer Rückzug von den eigenen Freunden aus Scham ist oftmals eine Folge. „Die Rückkehr in den für sie einzigen sozial anerkannten Status der Erwerbstätigkeit ist der Motor ihres Handelns“ (dies. 2013, S. 141). Für die „Um-jeden-Preis-Arbeiter“ (dies. 2013, S. 134) zählt nur reguläre Erwerbsarbeit, ohne diese fühlen sie sich „nutz- und wertlos“ (dies. 2013, S. 141). Alter-

---

bei der Darstellung der Untersuchungsergebnisse dieser Studie im Folgenden ebenso praktiziert werden muss.

<sup>33</sup> Natürlich muss hierbei immer berücksichtigt werden, dass etwaige Ergebnisverzerrungen auftreten können, da die Datengrundlage sich eben nicht nur auf Langzeitarbeitslose bezieht.

nativen wie arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, ehrenamtliches Engagement oder Nebenjobs werden nur als „potentielle Brücken in reguläre Beschäftigung“ (dies. 2013, S. 135) gesehen. Personen dieses Typs weisen daher auch ein hohes Engagement bei der Arbeitssuche auf: „Sie sehen sich selbst in der Pflicht und suchen eigenverantwortlich....“ (dies. 2013, S. 135). Für die zukünftige Teilhabe am Erwerbsleben werden auch Abstriche in anderen Lebensbereichen in Kauf genommen (vgl. dies. 2013, S. 137)

Bei den „Um-jeden-Preis-Arbeitern“ (dies. 2013, S. 134) können zwei Subtypen unterschieden werden. Zum einen die „Aussichtsreichen“ (dies. 2013, S. 135) und zum anderen die „Alternativlosen“ (dies. 2013, S. 135). Erstere haben die Verwirklichung ihres eigenen beruflichen Traums vor Augen. Sie halten ihre eigenen Qualifikationen für sehr gefragt auf dem Arbeitsmarkt. In diesem Subtypus finden sich vor allem Personen, die nach einem erfolgreichen Studium den Schritt in die Selbstständigkeit wagen oder nach mehreren Jahren positiver Berufserfahrungen nun ihre „berufliche Nische“ (dies. 2013, S. 135) suchen. Ihre Aktivitäten sind weniger von Angst geprägt als vielmehr von der Aussicht auf Erfolg ihrer eigenen Bemühungen (vgl. dies. 2013, S. 155). Unsichere Beschäftigungen werden als vorübergehender Übergang in eine chancenreiche Zukunft akzeptiert. Dagegen sind die „Alternativlosen“ (dies. 2013, S. 135) weniger auf Selbstverwirklichung als vielmehr auf ihre Existenzsicherung bedacht. Die eigene Unternehmensgründung und niedrig entlohnte Tätigkeiten sind für sie der letzte Ausweg aus der Erwerbslosigkeit, weil sie wissen, dass ihre Arbeitsmarktchancen nicht allzu groß sind (vgl. dies. 2013, S. 151). Sie versuchen, den Anschluss an die Arbeitswelt nicht zu verlieren. Viele vernachlässigen dabei ihre Bedürfnisse außerhalb der Arbeitswelt. „Ressourcen und Potentiale der Befragten drohen zu verschleifen“ (dies. 2013, S. 154).

Die „Als-ob-Arbeiter“ (dies. 2013, S. 159) stellen ungefähr 40 Prozent aller Befragten der Stichprobe. Mit durchschnittlich 46 Jahren weisen sie im Typenvergleich das höchste Alter auf. Unter ihnen finden sich besonders viele Frauen. Die Hälfte der Befragten hat eine abgeschlossene Berufsausbildung vorzuweisen und mit einem Anteil von fast einem Viertel besitzt dieser Typus den größten Anteil an Hochschulabsolventen. Die meisten Personen dieses Typs (vgl. dies. 2013, S. 159) haben langjährige Berufserfahrungen vorzuweisen, sahen sich aber auch mit mehrjähriger Erwerbslosigkeit konfrontiert (vgl. dies. 2013, S. 161).



„Als-ob-Arbeiter“ (dies. 2013, S. 159) üben Ein-Euro-Jobs, ABM, ehrenamtliche Tätigkeiten, prekäre Beschäftigungen aus oder sind erwerbslos. „Jahrelange Erfahrungen mit prekärer und subventionierter Arbeit haben deutliche Spuren hinterlassen“ (dies. 2013, S. 159). Sie üben ihre ehrenamtlichen Tätigkeiten oder ihre Beschäftigungen auf dem zweiten Arbeitsmarkt so aus, als sei dies eine reguläre Beschäftigung. Viele stehen morgens früh auf, haben feste Termine und Zeiten, die ihren Tagesablauf strukturieren. Einige verlassen früh das Haus, um erst abends wieder zurückzukommen. Viele beschreiben ihren Alltag und ihre Aktivitäten als „Fulltimejob“ (dies. 2013, S. 160). Befragte dieses Typs orientieren sich an der Erwerbsnorm, haben aber selbst nur beschränkte Möglichkeiten, um diese zu verwirklichen. Dabei begründen erfolglose Bemühungen, eine reguläre Beschäftigung zu finden, diese Sichtweise (vgl. dies. 2013, S. 166). Die Ausübung alternativer Tätigkeiten zu regulärer Beschäftigung erlaubt es ihnen, dieser Norm zumindest ansatzweise trotzdem zu entsprechen (vgl. dies. 2013, S. 160). Sie betonen in den Interviews nicht ihre Qualifikationen und Arbeitsansprüche, sondern heben ihre „allseitige Verfügbarkeit“ (dies. 2013, S. 168) hervor. Die starke Betonung der Einsatzbereitschaft dokumentiert, dass die „Als-ob-Arbeiter“ (dies. 2013, S. 159) aus ihrer Sicht alles getan haben, um eine reguläre Beschäftigung zu erlangen, die Arbeitgeberseite jedoch nicht auf ihr Angebot reagiert hat.

Befragte dieses Typs besitzen keine reale berufliche Perspektive im ersten Arbeitsmarkt – sie haben das Gefühl, „Spielball widriger Verhältnisse zu sein“ (dies. 2013, S. 165). Ihre negativen Berufserfahrungen mit krankheitsbedingten Kündigungen, Nicht-Auszahlungen von Löhnen, diskriminierenden Praktiken und Betrug führen zudem zu einer „ambivalenten Wahrnehmung von Erwerbsarbeit“ (dies. 2013, S. 167). Diese unsicheren Beschäftigungen führen dazu, dass die Betroffenen räumliche Mobilität als Gefahr ansehen. Sie wollen ihre Wohnung und ihr soziales Umfeld als einzig verbliebene soziale „Restsicherheit“ (dies. 2013, S. 171), die ihr Leben noch lebenswert macht, nicht zugunsten einer prekären Beschäftigung aufgeben.

Bei den „Als-ob-Arbeiter[n]“ (dies. 2013, S. 159) können zwei Subtypen unterschieden werden. Zum einen die „Schein-Regulären“ (dies. 2013, S. 172), die eine Tätigkeit auf dem zweiten Arbeitsmarkt (Ein-Euro-Jobs, ABM) ausüben, als handele es sich um eine reguläre Beschäftigung, und sich entsprechend auch engagieren und mit ihrer Beschäftigung ab einer bestimmten Passung auch identifizieren. Sie haben noch

einen Rest Hoffnung, den Sprung in den ersten Arbeitsmarkt zu schaffen. Zum anderen die „Bürgerschaftlich-Engagierten“ (dies. 2013, S. 175), die keine solchen Hoffnungen mehr hegen, um sich auch vor Absagen und Frustration zu schützen, und ihrer Erwerbsnorm durch Engagement im Rahmen eines bürgerschaftlichen Engagements zu entsprechen suchen. Bei diesen Befragten handelt es sich um ältere Interviewpartner, Ende 50, langzeitarbeitslos und mit höheren Bildungsabschlüssen.

Der dritte Grundtypus, die „Nicht-Arbeiter“ (dies. 2013, S. 182), ist weniger als zu einem Viertel im Untersuchungssample vertreten und stellt damit die kleinste Gruppe. Die meisten Befragten dieser Gruppe sind länger als 5 Jahre ohne Arbeit. Vor allem Personen im Alter zwischen 30 und 50 Jahren überwiegen in dieser Gruppe, daneben sind sieben Befragte jünger als 30 Jahre. Im Vergleich zu den beiden anderen Grundtypen sind die „Nicht-Arbeiter“ (dies. 2013, S. 182) nur gering qualifiziert, ein Viertel der Befragten besitzt keinen Schulabschluss, fast 50 Prozent keine abgeschlossene Ausbildung. Und selbst wenn eine Ausbildung vorhanden ist, hat ein großer Teil der Befragten nie in seinem erlernten Beruf gearbeitet (vgl. dies. 2013, S. 182). Zu den „Nicht-Arbeiter[n]“ (dies. 2013, S. 182) zählen junge unqualifizierte Alleinerziehende, die sich ausschließlich auf ihre Aufgaben als Mutter konzentrieren, ostdeutsche Langzeiterwerbslose, die zwar eine langjährige Berufserfahrung in der DDR vorweisen können, denen jedoch nach der Wende keine dauerhafte Integration ins Erwerbsleben geglückt ist, sowie Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen, die trotzdem als erwerbsfähig eingestuft wurden. Während bei all diesen Befragten keine prinzipielle Ablehnung von Erwerbsarbeit feststellbar ist, wird auch von einer kleinen Gruppe junger Männer berichtet, die ihre Leben außerhalb der Arbeitswelt sehen und Erwerbsarbeit als „Zwangsverhältnis“ (dies. 2013, S. 183) begreifen. Alle Befragten dieses Grundtypus eint jedoch der Sachverhalt, dass sie ihr Leben nicht auf eine Berufstätigkeit ausrichten. So werden Bewerbungen nicht aus eigenem Antrieb, sondern nur auf Betreiben der Arbeitsmarktverwaltungen geschrieben (vgl. dies. 2013, S. 184).

Anstelle dessen streben sie danach, ihre Ansprüche an das Leben durch Aufrechterhaltung sozialer Beziehungen und Alternativrollen zu verwirklichen, wodurch ihr Leben strukturiert wird (vgl. dies. 2013, S. 183). Arbeitslosigkeit löst keine Schamgefühle aus. „Nicht-Arbeiter“ (dies. 2013, S. 182) sind seit Jahren erwerbslos oder hatten nur punktuell beziehungsweise gar keinen Kontakt mit Erwerbsarbeit. Normen,

die im Berufsleben gelten, wurden entweder verlernt oder erst überhaupt nicht erworben. Auch in den Herkunftsfamilien der Befragten sind Langzeitarbeitslosigkeit und der Bezug von Sozialleistungen deutlich stärker ausgeprägt als bei den anderen Grundtypen (vgl. dies. 2013, S. 189), Normen in Bezug auf Erwerbsarbeit dürften daher im geringen Umfang tradiert werden.

Innerhalb dieses Grundtypus können zwei Subtypen unterschieden werden. Zum einen die „Ziellosen“ (dies. 2013, S. 184), welche bislang keinen Bezug zur Erwerbsarbeit herstellen konnten und oft nur unrealistische Vorstellungen darüber entwickeln können. Sie planen ein Leben außerhalb von Erwerbsarbeit, schließen diese aber nicht vollständig für sich aus. Soziale Teilhabe realisieren sie vor allem durch soziale Beziehungen über einen großen Freundeskreis, der für sie höchste Priorität hat (vgl. dies. 2013, S. 196).

Die „Resigniert-Eingerichteten“ (dies. 2013, S. 184) haben ihre Bemühungen um eine neue Beschäftigung nach langer Erwerbslosigkeit weitgehend eingestellt. Es handelt sich dabei vor allem um ältere und um körperlich beeinträchtigte Personen mit langjähriger Berufserfahrung. Im Vergleich zu den „Ziellosen“ (dies. 2013, S. 184) haben sie genau Vorstellungen über die Erwerbsarbeit und können ihre Wünsche auch benennen. Im Laufe der Zeit ist die hohe Bedeutung von Erwerbsarbeit für sie verloren gegangen. Sie wenden sich frustriert von den Arbeitsverwaltungen ab (vgl. dies. 2013, S. 184). Die Erwerbslosigkeit stellt für sie eine Belastung dar, sie können ihren Alltag außerhalb der Arbeitswelt nur mühsam bewältigen und schränken ihre sozialen Kontakte auf ihre Kernfamilie ein (vgl. dies. 2013, S. 199). Allerdings sind auch sie ehrenamtlich engagiert oder politisch aktiv. Im Vergleich zu den „Als-ob-Arbeitern“ (dies. 2013, S. 199) dient dies aber nicht dazu, „Normalitätsfassaden“ (dies. 2013, S. 199) zu errichten.

Dörre et al. folgern, dass bei der großen Mehrheit der Befragten ihrer Studie eine Abkehr von der Erwerbsnorm nicht erkennbar ist (vgl. dies. 2013, S. 204). Zudem stellen sie fest, dass eine lange Verweildauer in Arbeitslosigkeit, ohne Perspektive dieser zu entkommen, zur vollkommenen Erschöpfung der Betroffenen führt (vgl. dies. 2013, S. 205).

### *Ausgangssituation am Arbeitsmarkt*

Die Beschreibung der Bedingungen unter denen sich Langzeitarbeitslose bewerben müssen soll im Folgenden auf zwei wesentliche Aspekte beschränkt werden. Zum einen auf die die regionale Arbeitsmarktlage

und zum anderen das Verhältnis Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt.

Der Anteil Langzeitarbeitsloser an allen Arbeitslosen ist nicht überall gleich, sondern je nach Region unterschiedlich. So findet sich ein hoher Anteil Langzeitarbeitsloser in strukturschwachen Regionen und städtischen Ballungsräumen, also dort, wo die Arbeitslosigkeit generell hoch ist, ein niedriger dagegen in Süd- sowie Südwestdeutschland, dort wo sie generell niedrig ist. Dies ist nicht verwunderlich, da nach einer älteren Untersuchung bei einer 2 % geringeren Arbeitslosenquote<sup>34</sup> die Wahrscheinlichkeit in Westdeutschland 18 % höher ist, eine Beschäftigung zu finden (vgl. Brixy et al. 2002, S. 3).

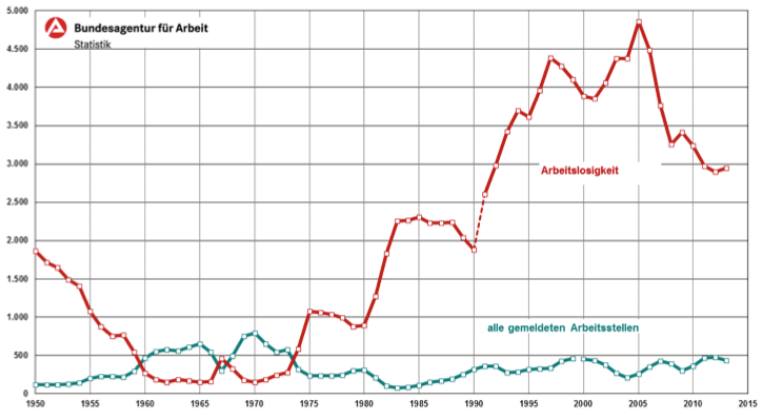
Die meisten Kreise mit dem geringsten Anteil Langzeitarbeitsloser befinden sich daher in Bayern; sechs von zehn Kreisen mit dem höchsten Anteil liegen dagegen in Nordrhein-Westfalen (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2016a, S. 19). Interessanterweise weisen die strukturschwachen beziehungsweise strukturstarken Regionen auch eine hohe respektive geringe Zahl an arbeitslosen Helfern auf (vgl. Bogai et al. 2014, S. 7). In den strukturstarken Regionen werden mehr Helferstellen angeboten (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2016a, S. 19).

Zum Schluss soll hier noch das Verhältnis zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt Berücksichtigung finden: der Arbeitsmarkt als Käufermarkt, das heißt, als Markt, in dem vielen Anbietern (Bewerbern) nur wenige Nachfrager (Arbeitgeber mit vakanten Arbeitsplätzen) gegenüberstehen. Bei 490.000 offenen Stellen, die 2014 der Arbeitsagentur jahresdurchschnittlich gemeldet waren (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2015a, S. 17f.), und 2.898.000 jahresdurchschnittlich gemeldeten Arbeitslosen bleiben schon rechnerisch 2.408.000 Bewerber übrig<sup>35</sup>. Bei einem Arbeitsmarkt, bei dem ein Überangebot an Arbeitskräften besteht, folglich ein Käufermarkt, können sich die Arbeitgeber die Bewerber aussuchen, die ihren Idealvorstellungen am

<sup>34</sup> Für Ostdeutschland gilt dieser Zusammenhang auch, allerdings schwächer (vgl. dies. 2002, S. 3)

<sup>35</sup> Nicht mitgezählt sind hierbei die stille Reserve, aber auch die nicht an die BA gemeldeten vakanten Stellen. Ferner muss die sogenannte berufliche Mismatch-Arbeitslosigkeit berücksichtigt werden, wonach vakante Stellen trotz vorhandener arbeitsloser Bewerber nicht besetzt werden können, weil diese nicht die passende Qualifikation mitbringen (siehe Bauer/Gartner 2014, S. 2ff.). Die vorliegenden Daten dienen daher vor allem der Illustration des vorherrschenden Käufermarktes.

ehesten entsprechen. Sie können den entsprechenden Idealbewerber nach ihren Wunschvorstellungen aus der Vielzahl der eingegangenen Bewerbungen aussuchen. Die Folge ist, dass die angebotene Arbeitskraft der wettbewerbsschwächsten Bewerber letztlich keine Nachfrage erhält (vgl. Knuth/Kaps 2014, S. 179). Abb. 2.1 zeigt das Verhältnis zwischen den offen gemeldeten Stellen und den gemeldeten Arbeitslosen im Zeitverlauf.



Angaben in Tausend.

Abb. 2.1: Der BA gemeldete Arbeitsstellen und Arbeitslosigkeit in Deutschland,<sup>36</sup>  
(Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2014b)

## 2.1.2 Betriebliche Personalauswahlverfahren

Für Bewerber existieren verschiedene Möglichkeiten, nach vakanten Arbeitsplätzen zu suchen. Dabei sind die Suchwege je nach Erwerbsstatus<sup>37</sup> der Bewerber von unterschiedlichem Erfolg gekrönt (vgl. im Fol-

<sup>36</sup> Bis 1990 Bundesgebiet West mit Westberlin, bis 1958 ohne Saarland; ab 1991 Deutschland; ab 2000 nur ungeforderte Arbeitsstellen.

<sup>37</sup> Die vorliegende Untersuchung von Dietz et al. (siehe dies. 2011), schlüsselt als einzige die Suchwege von Bewerbern nach deren Erwerbsstatus auf. Sie erfasst zudem die unterschiedlichen Stellenbesetzungsprozesse von Groß- und Kleinunternehmen. Die nachfolgenden aktuelleren Publikationen (siehe

genden Dietz et al. 2011, S. 6f.). So werden Bewerber, die sich aus einem Arbeitsverhältnis heraus bewerben, nur zu 5 %<sup>38</sup> über die Arbeitsverwaltungen vermittelt, bei arbeitslosen Bewerbern sind es 28 % und bei langzeitarbeitslosen Bewerbern gar 42 %. Werden die formellen Suchwege wie Stelleninserate in Zeitungen, im Internet und Initiativbewerbungen zusammengezählt, dann erhalten so 56 % der Jobwechsler, 39 % der Arbeitssuchenden und ungefähr 29 % der Langzeitarbeitslosen über diese Suchwege eine Stelle.<sup>39</sup>

---

Brenzel et al. 2012; siehe Brenzel et al. 2013; siehe Brenzel et al. 2014; siehe Kubis et al. 2015; siehe Brenzel et al. 2016) bieten diese Detailinformationen nicht mehr.

<sup>38</sup> Nicht alle Daten werden in dieser Quelle exakt benannt.

<sup>39</sup> Es ist davon auszugehen, dass bei den Angaben über die Vermittlung durch die Arbeitsagentur deren hauseigene Stellenbörse im Internet bereits mitgezählt wurde. Auf S. 2, Tab. 1, Fußnote 1; S. 3, Tab. 2, Fußnote 2; S. 4, Tab. 3, Fußnote 2; S. 5, Abb. 5 Fußnote 3; S. 6, Abb. 6 Fußnote 2 wird dies jedenfalls so praktiziert (vgl. Dietz et al. 2011). Unter dieser Annahme dürften die Werte über die formelle Stellensuche sogar noch etwas höher ausfallen und die der Vermittlung durch die Arbeitsagentur etwas niedriger. Schließlich kann in der obig genannten Stellenbörse eine Stellenanzeige durch Arbeitgeber aufgegeben und von potenziellen Arbeitnehmern betrachtet werden, ohne als Arbeitgeber oder Arbeitnehmer einen persönlichen Kontakt zur Arbeitsagentur herstellen zu müssen.

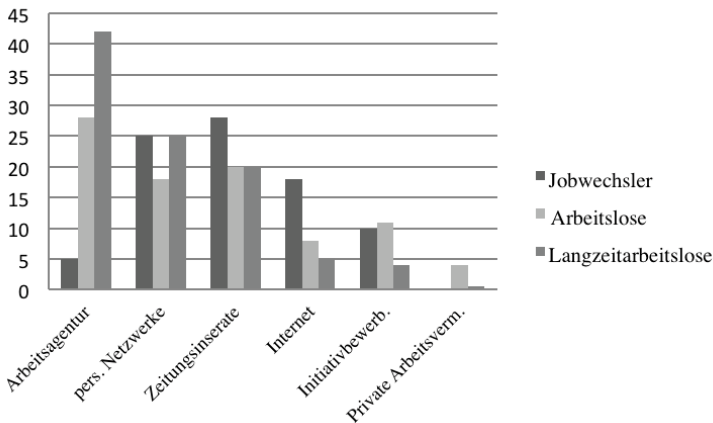


Abb. 2.2: Betriebliche Stellenbesetzungswege nach vorherigem Erwerbsstatus der Eingestellten (Quelle: Eigene Darstellung, Datengrundlage: Dietz et al. 2011, S. 6f.)

Mittels informeller Kontakte erhält ungefähr jeder vierte Jobwechsler eine Arbeitsstelle, bei den Arbeitslosen sind es 18 % und bei den Langzeitarbeitslosen ist es fast jeder Vierte.<sup>40</sup> Letzterer Suchweg wird von den Arbeitgebern mit am häufigsten verwendet (vgl. Dietz et al. 2011, S. 3, Tab. 2) und ist am erfolgreichsten, um vakante Stellen mit Bewerbern zu besetzen (vgl. Brenzel et al. 2016, S. 2; vgl. dies. 2011, S. 4, Tab. 3). Neben der hohen Erfolgsquote dürften aus Arbeitgebersicht noch andere Gründe für diesen Rekrutierungsweg eine Rolle spielen, wenn eigene Mitarbeiter die Empfehlung für einen Bewerber abgeben (vgl. im Folgenden Weuster 2012a, S. 83 ff.). So dürften diese Bewerber über genaue Vorabinformationen verfügen, was spätere Enttäuschungen bei der Ausübung der Arbeit vermeiden und dadurch die Fluktuation gering zu halten hilft. Zudem ist anzunehmen, dass diese Bewerber bereits durch den empfehlungsgebenden Mitarbeiter auf seine Eignung hin überprüft worden sind und der Bewerber sich im Falle einer Einstellung dem empfehlungsgebenden Mitarbeiter verpflichtet fühlt und besonders gut arbeitet.

<sup>40</sup> Welcher Suchweg am erfolgsversprechendsten ist, ändert sich offenbar im Zeitverlauf (vgl. Brenke/Zimmermann 2007, S. 327, Abb. 2).

Aber auch für langzeitarbeitslose Bewerber dürfte der informelle Suchweg besonders vielversprechend sein. So dürften sie besonders bei kleineren Betrieben eine höhere Chance haben, eingestellt zu werden, da zu vermuten ist, dass die Zahl der Mitbewerber geringer ist als in Großbetrieben und damit das Anspruchsniveau (vgl. Simon 1979, S. 503) der Personalentscheider. Denn dort, wo nur wenige Bewerbungen eingehen, dürften die Auswahlkriterien weniger hochgesteckt werden, als dies in Großbetrieben mit vielen eingehenden Bewerbungen der Fall ist, um die hohe Anzahl an Bewerbungen auf eine überschaubare Anzahl zu reduzieren. Gerade kleinere Unternehmen dürften mangels einer eigenen Personalabteilung die persönlichen Kontakte ihrer Mitarbeiter nutzen, um Bewerber zu suchen. So berichten Dietz et al. (vgl. dies. 2011, S. 5), dass Kleinstbetriebe fast jede zweite Stelle mittels persönlicher Netzwerke (vgl. dies. 2011, S. 5) besetzen, was bei Großbetrieben nur mit knapp 11 % der Fall ist. Wegen der größeren Chancen, überhaupt in einer Firma vorstellig zu werden und eingestellt zu werden, ist der Suchweg von Kleinstunternehmen auch für Langzeitarbeitslose bedeutsam, um dort eine Stelle zu erhalten. Zudem dürfte der informelle Suchweg für Langzeitarbeitslose dann besonders relevant sein, wenn sie über keine Berufsqualifikationen verfügen. Studien belegen, dass besonders ungelernte Bewerber über soziale Kontakte häufiger eine Stelle erhalten als höher qualifizierte Bewerber, die sich auf Stellen mit höheren Anforderungen bewerben (vgl. Dietz et al. 2011, S. 5f.; vgl. Uhlendorff 2004, S. 298 f.).

Ein weiterer Vorteil des informellen Suchweges gegenüber den formellen Suchwegen ist aus Sicht von langzeitarbeitslosen Bewerbern, dass Informationskaskaden<sup>41</sup> in Personalauswahlverfahren vermieden oder gestoppt werden, die einen weiteren Verbleib in Arbeitslosigkeit begründen können. In einem spieltheoretischen Modell zeigt Kübler (vgl. dies. 2000, S. 373ff.), dass Personalentscheider negativen Signalen anderer Personalentscheider, die im Lebenslauf komprimiert sind, aus zwei oder mehr vorherigen Arbeitslosigkeitsperioden eher folgen als ihren eigenen Informationen über den Bewerber, wenn dieser sich auf immer gleiche Stellen beworben hat (vgl. dies. 2000, S. 373ff.). Gewichtet ein Personalentscheider dagegen die negativen Informationen (z.B.

<sup>41</sup> „Man bezeichnet Verhalten als eine ‚Kaskade‘ oder eine ‚Herde‘, wenn alle Individuen dieselbe Entscheidung fällen, also ihren Vorgängern ‚blind‘ nachfolgen, unabhängig von den eigenen Informationen.“ (Kübler 2000, S. 371)



Dauer der Arbeitslosigkeit) aus dem Lebenslauf eines langzeitarbeitslosen Bewerbers geringer als die eigenen positiven Informationen, weil er sie beispielsweise über einen zuverlässigen Mitarbeiter erhalten hat, der den langzeitarbeitslosen Bewerber empfiehlt, dann wird der Bewerber wegen seines persönlichen Netzwerks eingestellt. Durch entsprechende Beziehungen kann ein langzeitarbeitsloser Bewerber eingestellt werden, wo er sonst – hätte er sich nur formal beworben – keine Chance bekommen hätte. Seine Einstellung stoppt die negative Informationskaskade (vgl. dies. 2000, S. 383f.).

Ogleich persönliche Netzwerke für langzeitarbeitslose Bewerber sehr bedeutsam sind, um eine vakante Stelle im ersten Arbeitsmarkt zu erhalten, müssen doch einige Einschränkungen diesbezüglich vorgenommen werden. So ist erstens der Suchweg über persönliche Netzwerke nicht immer gleich strukturiert, sondern verschieden. Das heißt, dass es neben einer geringen Anzahl von Kontakten auch viele Kontakte bestehen können, um einen Bewerber anzuwerben. So ist es beispielsweise möglich, dass der Personalchef einer Firma, die ein Arbeitsplatz zu vergeben hat, einen potenziellen Bewerber selbst kennt, anspricht und dieser mit einer Bewerbung tatsächlich in der Firma vorstellig wird. Es ist aber auch möglich, dass der Bewerber über mehrere Personen angeworben wird. Das heißt, der Personalverantwortliche fragt einen Mitarbeiter, dieser fragt einen Bekannten, der wiederum einen anderen Bekannten fragt, der dann schließlich einen potenziellen Bewerber kennt, der sich dann bei der Firma bewirbt. In diesen Fällen einer langen Kontaktkette (vgl. Granovetter 1995, S. 59) gleicht sich der Suchweg immer mehr dem formellen an. Da der Personalverantwortliche den Empfehlungsgeber nicht direkt kennt, bekommt er auch keine Vorabbeurteilung des Bewerbers. Der Bewerber wiederum erhält keine genaueren Informationen über den vakanten Arbeitsplatz, da sein Empfehlungsgeber das Unternehmen nicht von innen kennt.

Werden zweitens mehrere Bewerber über den informellen Suchweg angeworben, dann muss der Personalverantwortliche eine Entscheidung treffen. Hierzu wird er die Eignung der einzelnen Bewerber überprüfen. Damit dies möglichst zeitsparend geschieht, erscheint es naheliegend, dass hierbei ein formelles Auswahlverfahren – beispielsweise Sichtung der Bewerbungsunterlagen – stattfindet.

Drittens ist zu berücksichtigen, zu welchen Personen das persönliche Netzwerk des Bewerbers besteht. Granovetter weist darauf hin, dass Kontakte auch „schlechte Jobs“ bringen können. Zu denken

ist hier an Bewerber, die nur Kontakte zu Kriminellen haben (vgl. ders. 1995, S. 154). Aber auch neu ankommende Immigranten, die nur Kontakte zu anderen neu angekommenen Immigranten haben, können so auf Jobs vermittelt werden, bei denen die Arbeitgeber die Unwissenheit der Bewerber ausnutzen (vgl. ders. 1995, S. 156) und diese zu schlechteren Arbeitsbedingungen beschäftigen als sonst üblich. Drever und Spieß (dies. 2006, S. 330) zeigen in ihrer Untersuchung, dass Migranten in Deutschland, die über persönliche Netzwerke eine Stelle finden und deren Netzwerk vorrangig aus anderen Migranten besteht, Tätigkeiten mit höheren körperlichen Belastungen ausüben, als bei Jobs, die über die Arbeitsagentur oder Anzeigen in Printmedien oder im Internet gefunden wurden<sup>42</sup>. Die Autoren weisen allerdings darauf hin, dass dieses Ergebnis nichts darüber aussagt, dass tatsächlich ein Zusammenhang zwischen Suchweg und Arbeitsbelastung besteht. Denkbar ist z. B. auch, dass die Bewerber mit Migrationshintergrund, die über persönliche Netzwerke eine Stelle gefunden haben, bereits vorher körperlich schwere Arbeit verrichtet und sich daher nicht verschlechtert haben (dies. 2006, S. 330f.).

Viertens scheint die Frage, ob ein Arbeitsloser in Ost- oder Westdeutschland wohnt, Auswirkungen darauf zu haben, inwieweit soziale Ressourcen die Wiederbeschäftigungschancen erhöhen können. Uhlenдорff (vgl. ders. 2004, S. 298f.) misst soziale Kontakte über die Intensität des sozialen Engagements Arbeitsloser in Vereinen, Verbänden oder sozialen Diensten und kommt zu dem Ergebnis, dass die ehrenamtliche Tätigkeit in Westdeutschland keinen Einfluss, in Ostdeutschland dagegen einen starken Einfluss hat. Ein sozial engagierter Arbeitsloser hat in Ostdeutschland eine 45 % höhere Wahrscheinlichkeit, eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen, als einer, der sich nicht ehrenamtlich betätigt. Uhlenдорff (vgl. ders. 2004, S. 298) führt diesen Unterschied auf das stärkere Arbeitskräfteangebot in Ostdeutschland durch den Strukturwandel der Wirtschaft im Vergleich zu Westdeutschland zurück. Unternehmen können mittels sozialer Kontakte den Umfang potenzieller Interessen reduzieren und so die eigenen Suchkosten verringern.

Fünftens dürften nicht alle Bewerber über große persönliche Netzwerke verfügen. So haben arbeitslose Bewerber, die keinen bis zwei enge Kontaktpersonen (Freunde/Familienangehörige) haben, eine ge-

<sup>42</sup> Nivorozhkin et al. (dies. 2006, S. 3) zeigen, dass die Wahl des Suchweges nach vakanten Stellen bei Migranten auch von den Deutschkenntnissen abhängt.

ringere Chance, über Beziehungen eine Beschäftigung zu finden als Arbeitslose mit drei bis sieben engen Kontakten. Und auch die Heterogenität des Netzwerkes steht im Zusammenhang mit dem Erhalt einer Beschäftigung (vgl. Brandt 2006, S. 478f.), das heißt, dass Netzwerkpartner außerhalb des sozialen und räumlichen Umfelds des Arbeitslosen die Chance auf eine neue Beschäftigung vergrößern. Aber nicht alle Arbeitslosen dürften über solche Netzwerkpartner verfügen. Die Untersuchung von Brandt trifft zudem keine Aussage darüber, inwieweit Bewerber mit einer erheblichen Dauer der Arbeitslosigkeit von drei Jahren und mehr weniger Chancen haben, eine Arbeit über persönliche Netzwerke zu finden, als Kurzarbeitslose (vgl. ders. 2006, S. 484). Die Dauer der Arbeitslosigkeit kann ggf. auch einen negativen Einfluss darauf haben, über persönliche Netzwerke einen neuen Job zu erhalten (vgl. ders. 2006, S. 482 ff.; siehe Dietz et al. 2013, S. 9; siehe Thomsen 2008, S. 15). Denn es ist zu vermuten, dass mit andauernder Arbeitslosigkeit des Bewerbers und der daraus resultierenden Gefahr zunehmender sozialer Isolation (vgl. Letkemann 2002, S. 514), die vor allem aus der Wahrnehmung des Betroffenen heraus, nicht mithalten zu können, selbst initiiert wird (vgl. Dörre et al. 2013, S. 308), die Gelegenheiten zur Nutzung sozialer Kontakte zur Stellensuche ausbleiben<sup>43</sup> beziehungsweise dass die Langzeitarbeitslosen vom Zugriff auf ihre persönlichen Netzwerke, um einen neuen Arbeitsplatz zu finden, absehen (vgl. Olejniczak 2012, S. 149; vgl. Wanberg et al. 2000, S. 493).

Sechstens ist grundsätzlich die Jobsuche mittels persönlicher Netzwerke nicht für alle Arbeitssuchenden gleichermaßen geeignet. So weisen Wanberg et al. (vgl. dies. 2000, S. 497ff.) darauf hin, dass Unterschiede bei den Jobsuchenden in der Bereitschaft, persönliche Netzwerke zu nutzen, und auch Persönlichkeitsunterschiede das Nutzungsverhalten beeinflussen.

Es bleibt festzuhalten, dass langzeitarbeitslose Bewerber in der Untersuchung von Dietz et al. (vgl. dies. 2011, S. 6f.) mittels formaler Suchwege circa 4 % mehr Erfolg haben als über persönliche Netzwerke. Wird zudem die Vermittlung über die Arbeitsverwaltungen als formeller Suchweg berücksichtigt, wo Arbeitgeber beim zuständigen Arbeit-

<sup>43</sup> Allerdings ist darauf hinzuweisen, dass nicht zwangsläufig eine vollständige soziale Isolation entsteht, sondern auch der Aufbau neuer sozialer Beziehungen in der Arbeitslosigkeit erfolgen kann, die aber oftmals eine „Notlösung“ (Dörre et al. 2013, S. 320) darstellen, um dem Leid aus der Arbeitslosigkeit zu entkommen.

geberservice der jeweiligen Arbeitsverwaltungen anfragen und dieser wiederum mittels EDV-gestützter Suche aus dem vorhandenen Bewerberpool die formal geeignetsten Bewerber vorschlägt (vgl. Ludwig-Mayerhofer et al. 2009, S. 270), dann lässt sich feststellen, dass der formale Suchweg bei allen Bewerbern am Bedeutsamsten ist. Erkenntnisse über formale Suchwege sind zudem teilweise auf informelle Bewerbungen übertragbar, wie bereits unter Punkt eins und zwei ausgeführt wurde. Wegen der Bedeutung formaler Suchwege für langzeitarbeitslose Bewerber werden diese in der vorliegenden Arbeit vorrangig thematisiert.

Neben dem Suchweg der Bewerber, eine Stelle zu finden, beziehungsweise dem Rekrutierungsweg der Unternehmen, einen Bewerber zu finden, erscheint naheliegend, dass auch das Bewerbungsverfahren selbst den Erfolg von Bewerbern, eine vakante Stelle besetzen zu können, beeinflusst. Daher sollen hier Bewerbungsverfahren, wie sie in den meisten Fällen praktiziert werden, nämlich in Form einer Personalvorauswahl (vgl. Weuster 2012a, S. 100f.) und eines Vorstellungsgesprächs (vgl. ders. 2012a, S. 191), genauer betrachtet werden.

Die Personalvorauswahl gehört zu den verbreitetsten Personalauswahlinstrumenten in Deutschland, lediglich bei der Einstellung ungelerner Arbeiter wird auf sie „in gewissem Maße“ (ders. 2012a, S. 100) verzichtet. Die Vorauswahl erfolgt meistens wenig professionell (vgl. ders. 2012a, S. 97; vgl. Schuler/Marcus 2006, S. 191; vgl. Schwarb 1996, S. 108) nach „subjektivem Gutdünken“ (Schuler et al. 1993, S. 14). Es liegt kein standardisiertes Verfahren zugrunde, sondern nur das Alltagsverständnis der Personalentscheider. Daher erscheint es sinnvoll, sich zu verdeutlichen, wie Menschen generell – und damit wohl auch Personalleute in Auswahlverfahren – Entscheidungen treffen.

„Wir sind einfach nicht in der Lage, alle Menschen, Ereignisse und Situationen, mit denen wir es auch nur an einem einzigen Tag zu tun haben, in allen Einzelheiten zu analysieren. Uns fehlt dazu an Zeit, Energie und Kapazität. Stattdessen müssen wir uns häufig auf unsere Stereotype, unsere Faustregeln verlassen, um die Dinge anhand einiger weniger Schlüsselmerkmale einzuordnen und dann ohne nachzudenken zu reagieren, wenn bestimmte Auslösemerkmale vorhanden sind.“ (Cialdini 2007, S. 27f)

Stereotype<sup>44</sup> scheinen also mitunter ein Auswahlmaßstab bei der Personalvorauswahl darzustellen. Dies vermutlich umso stärker, je mehr die Anzahl der Bewerbungen und die Anzahl der zu verarbeitenden Informationen pro Bewerbung steigt (siehe Payne 1976, S. 373, 382) und je größer der Zeitdruck ist, unter dem die Auswahlentscheidung getroffen werden muss (siehe Wright 1974, S. 560). Da in einem Personalauswahlverfahren oftmals viele Bewerbungen eingehen dürften, mit jeweils einer hohen Anzahl an zu verarbeitenden Informationen, und die Entscheider vermutlich auch unter Zeitdruck ihre Auswahlentscheidung treffen müssen, erscheint es naheliegend und ist sogar zu vermuten, dass Stereotype die Auswahlentscheidung maßgeblich beeinflussen<sup>45</sup>.

Dass Stereotype die Auswahlentscheidungen bei der Vorauswahl beeinflussen, belegt eine Reihe von Studien über die Diskriminierung<sup>46</sup> von Bewerbern mit bestimmten Eigenschaften. Dabei werden die Daten dieser Untersuchungen im Prinzip nach der gleichen Methode erhoben: Zwei weitestgehend ähnliche fiktive Bewerbungen werden an Firmen, die eine vakante Stelle offerieren, versendet. Die Bewerbungen unterscheiden sich nur hinsichtlich eines Merkmals. Bei der einen Bewerbung hat der Bewerber eine bestimmte Eigenschaft, bei der anderen nicht. Antwortet das Unternehmen nur auf eine Bewerbung positiv, so

<sup>44</sup> Stereotype lassen sich wie folgt definieren:

„...soziale Kategorien (sind) inhaltlich in der Regel mit kategoriespezifischen Erwartungen an typische Eigenschaften und Verhaltensweisen der Mitglieder verbunden. Diese Erwartungen bilden sozial geteilte Wissensstrukturen, die Stereotype genannt werden und vielfältige Auswirkungen auf soziales Erleben und Verhalten haben. Stereotype sind kognitive Schemata, die Hand in Hand mit vereinfachenden Verarbeitungs- und Urteilsheuristiken gehen.“ (Klauer 2008, S. 23)

<sup>45</sup> Allerdings erscheint es schwer, diese Behauptung direkt zu belegen, da Stereotype nicht einfach erfassbar sind.

„Ein Großteil der Forschung zeigt, dass Stereotype in vielen Situationen automatisch, innerhalb weniger Millisekunden aktiviert werden. Zudem werden wir uns dieser Aktivierung – und der daraus resultierenden Folgen für unsere Wahrnehmung und unser Verhalten – meist nicht bewusst“ (Schmid-Mast/Krings 2008, S. 39).

Bei einer Befragung über die Stereotype bei der Personalvorauswahl werden Personalentscheider diese womöglich gar nicht benennen können, weil sie ihnen gar nicht bewusst sind. Aber selbst wenn sie ihre eigenen Stereotype kennen, besteht immer noch die Gefahr der Antwortverfälschung in Richtung sozialer Erwünschtheit durch die Befragten (vgl. Eckes 2008, S. 101).

<sup>46</sup> Dieser Begriff wird hier nicht gesondert definiert, sondern als Synonym für das Wort „Benachteiligung“ verwendet.

lässt sich diese Reaktion auf das Aufweisen beziehungsweise. Nichtvorhandensein der Eigenschaft zurückführen.

Kaas und Manger (vgl. dies. 2010, S. 3) untersuchen beispielsweise, inwieweit studentische Bewerber mit türkisch klingenden Namen im Vergleich zu studentischen Bewerbern mit deutsch klingenden Namen bei der Vergabe von Praktika für Wirtschaftswissenschaftler benachteiligt werden. Dabei halten sie alle anderen Charakteristika in ihrem Experiment konstant: Beide Bewerbergruppen sind in Deutschland geboren, bezeichnen Deutsch als ihre Muttersprache und weisen fast gleiche Noten in den Fächern Betriebswirtschaftslehre oder Volkswirtschaftslehre auf, zudem geben sie ähnliche Soft Skills in ihrer Bewerbung an. Außerdem wurden Fotos für die Bewerbung ausgewählt, die sowohl auf einen Bewerber deutscher Herkunft als auch auf Bewerber türkischer Herkunft passen (vgl. Kaas/Manger 2010, S.6). Als ein Ergebnis ihrer Untersuchung halten die Autoren fest, dass ein Bewerber mit einem deutsch klingenden Namen eine 14 % höhere Wahrscheinlichkeit hat, eine positive Reaktion auf seine Bewerbung zu erhalten als ein Bewerber mit einem türkisch klingenden Namen (vgl. Kaas/Manger 2010, S. 3). Auch andere Untersuchungen decken Diskriminierungen bei der Personalvorauswahl auf: Petit zeigt für die französische Finanzdienstleistungsbranche (vgl. ders. 2007, S. 384f.), dass eher Bewerber und Bewerberinnen im Alter von 25 Jahren zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden als Bewerber im Alter von 37 Jahren. Außerdem wird deutlich, dass männliche Bewerber im Alter von 25 Jahren den weiblichen Mitbewerbern im selben Alter für eine Stelle, die höhere Qualifikationen erfordert, vorgezogen werden. Weichselbaumer (vgl. dies. 2003, S. 640) zeigt für den österreichischen Arbeitsmarkt auf, dass Bewerberinnen für eine Stelle als Buchhalterin oder Sekretärin (vgl. dies. 2003, S. 635), die ihre lesbische Identität offenlegen, 12 % – 13 % weniger zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden als Frauen mit gleicher Qualifikation, die keine Offenlegung in ihrem Lebenslauf vornehmen. Rooth (vgl. ders. 2009, S. 718) deckt für den schwedischen Arbeitsmarkt auf, dass männliche und weibliche stark übergewichtige Bewerber im Vergleich zu normalgewichtigen Bewerbern bei gleicher Qualifikation mit ihrer Bewerbung 6 % respektive 8 % geringeren Erfolg haben. Auch über die Diskriminierung von langzeitarbeitslosen Bewerbern in der Personalvorauswahl existiert eine Untersuchung. Sie wurde 1999 in der

Schweiz mit Bewerbungen von zwei Bürokaufleuten<sup>47</sup> durchgeführt (vgl. Oberholzer-Gee 2008, S. 32). Als Ergebnis stellt der Autor fest:

„The longer the spell of nonemployment, the lower is the probability that firms invite a job applicant for an interview. In my sample, a person who has been without a job for 2.5 years is 51 percentage points less likely to be invited to an interview than an employed person. After a spell of 30 months, it makes little sense for an individual to keep applying for jobs because few firms will express an interest in hiring this person.” (Oberholzer-Gee 2008, S. 31)

Insgesamt lassen die Ergebnisse dieser Studien erkennen, dass die Auswahlentscheidungen von Personalentscheidern von Stereotypen beeinflusst sind. Diese Erkenntnisse sind von entscheidender Bedeutung für die betroffenen Bewerber, da diese Auswahlstufe wichtig für den Erfolg in einem Bewerbungsverfahren ist. Denn mit der Personalvorauswahl werden die meisten Bewerbungen bereits aussortiert. Die hohe Anzahl an eingehenden Bewerbungen wird reduziert<sup>48</sup>, um das weitere Auswahlverfahren möglichst effizient und zeitökonomisch durchführen zu können (vgl. Bolles 2004, S. 21; vgl. Schuler 1993, S. 13). Wer also diese Auswahlstufe nicht besteht, wird auch nicht in die Endauswahl gelangen und demnach auch nicht den vakanten Arbeitsplatz erhalten können. Dies betrifft auch langzeitarbeitslose Bewerber.

<sup>47</sup> Da in vielen Berufen eine längere Arbeitslosigkeit wegen des technischen Fortschritts einer Dequalifizierung gleichkommt und dies dann wahrscheinlich auch zu geringeren Chancen führt, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden, hat Oberholzer-Gee sich in seiner Untersuchung auf Bürokaufleute beschränkt. Er nimmt an, dass das Wissen, Besprechungen zu organisieren, Briefe zu verfassen und Telefongespräche entgegenzunehmen, auch über einen längeren Zeitraum von Arbeitslosigkeit nicht verloren gehen dürfte (vgl. Oberholzer-Gee 2008, S. 33).

<sup>48</sup> Dies hat zur Folge, dass Bewerber im nachfolgenden Verfahren deutlich höhere Chancen haben, die vakante Arbeitsstelle zu erhalten, auch aus Sicht der Personalentscheider. Schließlich dürfte niemand Bewerber ohne Grund einladen:

„However, firms’ recruiting costs are high. For example, in the financial sector, each interview mobilizes a recruiter for several hours (discussion, ability tests...). Thus, we expect that an applicant will receive an interview, if and only if, (s)he has a substantial chance of getting the job” (Petit 2007, S. 374).

Das Endauswahlverfahren besteht bei kleineren und mittleren Unternehmen, bei denen die Mehrzahl der sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigt ist<sup>49</sup>, aus dem Vorstellungsgespräch als Endauswahlinstrument (vgl. Weuster 2012a, S. 191f.). Bekommt ein langzeitarbeitsloser Bewerber die Chance, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden, heißt dies noch nicht, dass er gleiche Chancen wie seine Mitbewerber hat. Untersuchungen zeigen, dass der Eindruck, den Personalentscheider aus Bewerbungsunterlagen über die Eignung eines Bewerbers gewinnen, mit ihren Eindrücken über die Leistungen des Bewerbers aus dem Vorstellungsgespräch korreliert (vgl. Macan/Dipboye 1990, S. 762; vgl. Dipboye et al. 1984, S. 567). Bei Vorlage von Bewerbungsunterlagen, die eine gute beziehungsweise schlechte Eignung des Bewerbers erkennen lassen, werden Versuchspersonen jeweils zwei Vorstellungsgespräche mit zwei Bewerbern mit guten und schlechten Eigenschaften per Video gezeigt. Bei guten Vorabinformationen bewerten die Versuchspersonen die Leistung des Bewerbers nach Abschluss des Interviews positiv, bei negativen Vorinformationen entsprechend negativ (vgl. Dipboye et al. 1984, S. 567). Bewerbungsunterlagen liefern demnach einen Bezugsrahmen, um die Leistungen des Bewerbers im Interview zu beurteilen (vgl. dies. 1984, S. 571f.). Wegen der vorhandenen Vorurteile gegenüber Arbeitslosen im Allgemeinen und Langzeitarbeitslosen im Besonderen (siehe Kap. 2.2.1) erscheint es naheliegend zu vermuten, dass die Leistung von Bewerbern, die ihre Langzeitarbeitslosigkeit in den Bewerbungsunterlagen offen benennen, im Vorstellungsgespräch schlechter bewertet wird (vgl. Karren/Sherman 2012, S. 853) als die von Bewerbern, die momentan erwerbstätig sind.

Das Vorstellungsgespräch selbst dürfte zumeist ein unstrukturisiertes Interview<sup>50</sup> darstellen (vgl. Weuster 2012a, S. 205). Dabei wird selten vorher eine genaue Anforderungsanalyse aus der Stellenbeschrei-

<sup>49</sup> Söllner (vgl. ders. 2011, S. 1088) führt aus, dass von den 24,3 Millionen Beschäftigten in Deutschland mehr als 60 % bei kleineren und mittleren Unternehmen beschäftigt sind. Er weist mittels der Klassifikation der Wirtschaftszweige (Statistisches Bundesamt 2008, S. 5) darauf hin, dass in der Berechnung einige Wirtschaftszweige nicht berücksichtigt werden, wie Land- und Forstwirtschaft, Finanz- und Versicherungsdienstleister, Dienstleistungen der öffentlichen Hand, Privathaushalte mit Hauspersonal sowie extraterritoriale Organisationen.

<sup>50</sup> Für Vorstellungsgespräche sind verschiedene Interviewvarianten möglich. Das Vorstellungsgespräch – im Sinne einer einheitlichen Verfahrensweise – existiert nicht (vgl. Weuster 2012a, S. 205).



bung abgeleitet und das Vorstellungsgespräch zeichnet sich durch eine Stehgreif-Konversation aus. Der Interviewer stellt verschiedenen Bewerbern unterschiedliche Fragen, die ihm spontan einfallen, dabei verzichtet er auf das Anfertigen von Notizen und fällt die Auswahlentscheidung früh während oder nach dem Interview in Form einer intuitiven Globalbeurteilung. Der Interviewer verlässt sich auf seine Menschenkenntnis und Vorurteilsfreiheit (vgl. Weuster 2012a, S. 205). Dass der Interviewer dabei seine Gesprächsführung an seinen Vorabindrücken aus den Bewerbungsunterlagen orientiert, erscheint naheliegend (vgl. Weuster 2012b, S. 27f.). Angesichts dessen, dass das gesamte Interview mittels der subjektiven Sichtweise des Interviewers allein gesteuert und ausgewertet wird, erscheint es nicht verwunderlich, dass mit der Subjektivität auch Vorurteile unkontrolliert in die Führung und Auswertung des Interviews eingehen können (vgl. McKay/Davis 2008, S. 155ff.). Für langzeitarbeitslose Bewerber, die die Vorauswahl bestanden haben oder direkt von der Arbeitsmarktverwaltung vermittelt wurden, besteht die Gefahr, dass Personalentscheider entsprechend ihren Vorabindrücken über den Bewerber aus der Vorauswahl beziehungsweise aus der Kenntnis, dass der Bewerber arbeitslos ist, kritische Fragen stellen (vgl. Weuster 2012b, S. 27f.). Solche Fragen sind für Arbeitslose insofern schwierig zu meistern, als sie sich durch ihre Situation – unbedingt eine neue Arbeit erhalten zu wollen, aber zu wissen, dass sie wegen ihrer Arbeitslosigkeit nicht Bewerber erster Wahl sind – unsicher fühlen dürften (vgl. Karren/Sherman 2012, S. 856f.; vgl. Buzzanell 1999, S. 134ff.; vgl. Moser 1993, S. 102 f.). Sie können durch kritische Fragen im Vorstellungsgespräch in die Defensive gelangen und dadurch geringere Chancen haben, den Personalentscheider von sich zu überzeugen (vgl. Grau/Thomsen 1984, S. 683). Der Personalentscheider wiederum mag aus der geringen Überzeugungskraft der Antworten der Bewerber, die letztlich auf seine besonders kritischen Fragen zurückzuführen sind, geringe kognitive Fähigkeiten oder eine mangelnde Motivation erkennen (siehe Ross 1977, S. 194 ff.). Aber selbst für den seltenen Fall, dass ein stärker strukturiertes Vorstellungsgespräch angewendet wird, erscheint unklar, ob ein langzeitarbeitsloser Bewerber die gleichen Chancen hat, das Auswahlverfahren zu bestehen, wie ein aktuell erwerbstätiger Bewerber. Typischerweise basieren strukturierte Interviews auf einer Stellenanforderungsanalyse, bestehen aus standardisierten Fragen und schreiben bei

der Auswertung die Verwendung eines strukturierten Schemas vor<sup>51</sup>. Durch die starke Strukturierung wird die Subjektivität des Interviewers bei der Durchführung und Auswertung des Vorstellungsgesprächs zwar verringert (vgl. McKay/Davis 2008, S.161). Auch sorgen die standardisierten Fragen dafür, dass der Personalentscheider dem langzeitarbeitslosen Bewerber keine kritischen Fragen stellen kann, die er anderen Bewerbern nicht stellen würde, was zur Folge haben dürfte, dass sich die Vorurteile der Personalentscheider nicht so stark auf das Auswahlergebnis auswirken wie bei unstrukturierten Interviews. So zeigen DeNicolis-Bragger et al. (vgl. dies. 2002, S. 222), dass Vorurteile gegen schwangere Bewerberinnen sich in strukturierten Vorstellungsgesprächen nicht so stark negativ auf die Bewertung auswirkten wie in unstrukturierten Interviews. Allerdings sind strukturierte Interviews in Form einer strikten Orientierung an vorgegebenen Fragen in der Praxis der Personalauswahl kaum vorzufinden (vgl. Weuster 2012a, S. 212f.), was auch an der Monotonie bei der wiederholten Durchführung für Personalentscheider liegen mag. Häufiger dürften teilstrukturierte Interviews, bei denen die strikte Orientierung an einem Fragenkatalog aufgegeben und anstelle dessen ein Leitfaden mit Fragen eingesetzt wird, den der Interviewer flexibel anwenden kann und neben dem auch spontane Fragen zu-

<sup>51</sup> Ähnlich wie es keine einheitliche Interviewform gibt, existiert auch keine einheitliche Form des strukturierten Interviews (vgl. Weuster 2012a, S. 205 f.). Beispielsweise charakterisieren Dipboye und Gaugler ein strukturiertes Vorstellungsgespräch sehr umfassend (vgl. im Folgenden dies. 1993, S. 139ff.): Das Verwenden von standardisierten Fragen – jedem Bewerber werden die gleichen Fragen gestellt.  
Die Interviewer kennen die Anforderungen der vakanten Stelle.  
Die gestellten Fragen im Interview beruhen auf einer Anforderungsanalyse der vakanten Stelle.  
Der Interviewer erhält vor dem Gespräch keine Vorabinformationen über den Bewerber, z. B. indem er auf eine Sichtung der Bewerbungsunterlagen vor dem Gespräch verzichtet.  
Der Interviewer fertigt während des Gesprächs schriftliche Notizen an, um besser zu behalten, was der Bewerber sagt.  
Der Interviewer verwendet nach dem Gespräch Ratingskalen, um den Bewerber zu bewerten. Jede relevante Anforderung bewertet er anhand einer Skala. Der Durchschnittswert der Ratingskalen ist dann das Ergebnis – die Endbewertung.  
Die Interviews werden von zwei oder mehreren Interviewern durchgeführt, um die Eignung eines Bewerbers zu beurteilen (serielles oder Jury-Interview).  
Die Interviewer werden speziell ausgebildet, um Bewerber beurteilen zu können.

gelassen sind (vgl. Weuster 2012a, S. 216f.), in der Praxis vorkommen. Dass durch die Zulassung spontaner Fragen Vorurteile der Personalentscheider in die Gesprächsführung einfließen wie bei unstrukturierten Vorstellungsgesprächen und dadurch langzeitarbeitslose Bewerber benachteiligt werden können, erscheint naheliegend. Allerdings liegen hierüber keine empirischen Untersuchungen vor.

Abschließend sei angemerkt, dass ein langzeitarbeitsloser Bewerber, der das Personalauswahlverfahren trotz der hier beschriebenen Schwierigkeiten erfolgreich absolviert hat, nach der Einstellung durch seine Vorgesetzten womöglich wegen seiner vormaligen Arbeitslosigkeit schlechter behandelt wird, als dies sonst der Fall wäre (vgl. Watzka 1989, S. 314 ff.).

### 2.1.3 Die virtuelle soziale Bewerberidentität

In Kap. 1.3 wurde die virtuelle soziale Identität von Bewerbern als grundlegende Erwartungen des Personalentscheiders an die Bewerber beschrieben. In der psychologischen Forschungsliteratur wird von zwei basalen Erwartungen ausgegangen, die die Interaktionspartner jeweils an den anderen stellen (vgl. Tsai et al. 2010, S. 133), die für das Vertrauen in die jeweilige Person entscheidend sind (vgl. Kim et al. 2004, S. 106) und die auch für Personalauswahlentscheidungen relevant sind (Cook/Emler 1999, S. 425 ff.), nämlich Kompetenz und Integrität<sup>52</sup>. Im Folgenden werden diese Erwartungen im Kontext von Personalauswahlverfahren zu erweitern und zu präzisieren sein<sup>53</sup>.

<sup>52</sup> Die Erwartungen die hier thematisiert werden, sind grundlegend für Interaktionen. Es kann daher auch angenommen werden, dass sie geschlechtsneutral sind. Dies bedeutet allerdings nicht, dass dies auf Organisationen selbst ebenso zutrifft (siehe Funder 2011, S. 176ff.). Desweiteren ist zu beachten, dass bei der Besetzung interner Stellen, wenn entschieden wird, welcher Mitarbeiter die vakante Stelle erhält, respektive wenn geklärt wird, welcher Mitarbeiter eine Hierarchieebene aufsteigen darf, ganz andere Mechanismen wirken (siehe Funder 2005, S. 103ff.), als es der hier beschriebene einfache Abgleich zwischen virtueller und aktueller sozialer Bewerberidentität vermuten lässt.

<sup>53</sup> Welche Erwartungen ein Personalentscheider an Bewerber hat, könnte auch anders beispielsweise durch das Konstrukt „individueller Beschäftigungsfähigkeit“ (Brussig et al. 2010, S. 281) erklärt werden. Bei der virtualen sozialen Bewerberidentität geht es aber nicht um allgemeine oder abstrakte Erwartungen, sondern um basale, die in Interaktionen von Personalentscheidern an Bewerber gestellt werden. Daher wurde auf die entsprechende psychologische Forschungsliteratur zurückgegriffen.

*Befähigung, die Arbeit auszuführen*

Es erscheint naheliegend, unter Kompetenz die berufsspezifische Befähigung eines Bewerbers zu verstehen, eine Arbeit ausführen zu können (vgl. Tsai et al. 2010, S. 133; vgl. Cook/Emler 1999, S. 425). Dies umfasst mehr, als den Besitz der entsprechenden formalen Fachqualifikationen (vgl. Weuster 2012a, S. 49). So ist eine bestimmte Berufspraxis erforderlich, um das formal erworbene Wissen in die gewünschten Arbeitsergebnisse praktisch umzusetzen (vgl. Thomas 1964, S. 10 f.). Neben diesem Können, das erworbene Fachwissen praktisch anzuwenden, muss der Bewerber aber noch andere grundlegende Anforderungen erfüllen: Die Mobilität um die Arbeitsstätte erreichen und wieder verlassen zu können ist, im Fall einer räumlichen Distanz zwischen Arbeits- und Wohnort, eine wichtige Prämisse, damit der Bewerber die Arbeit überhaupt ausüben kann. Gleiches gilt für die Beherrschung der im Betrieb gesprochenen Sprache, um die Anweisungen der Vorgesetzten, aber auch die rechtlich vorgeschriebenen Unterweisungen zur Unfallverhütung am Arbeitsplatz in Produktionsbetrieben etc. zu verstehen.

*Bereitschaft, im Sinne der Firma arbeiten zu wollen*

Um die Arbeit technisch kompetent auszuführen (vgl. Kim et al. 2004, S. 106), reicht die Befähigung alleine nicht aus. Der zukünftige Mitarbeiter muss seine Arbeitskraft in Arbeit transformieren. Diese Transformation ist das „entscheidende Problem“ (Minssen 2012, S. 31), das in Organisationen immer wieder erfolgreich bewältigt werden muss, um die eigene Funktionsfähigkeit zu erhalten. Es ergibt sich durch den Unterschied zwischen Gütern und menschlicher Arbeit: Während die erworbenen Güter nach dem Kauf Eigentum der Firma sind und eine vollständige Verfügbarkeit zulassen, ist dies bei den eingestellten Arbeitnehmern anders. Hier kann nicht von einem vollständigen Kauf gesprochen werden. Der Arbeitnehmer vermietet lediglich die Nutzung seiner Arbeitskraft, ohne dass er selbst als Verkäufer dieser nach Vertragsabschluss von ihr zu trennen ist, wie dies bei dem Verkauf von Waren der Fall wäre (vgl. Brandes/Weise 1999, S. 22; vgl. Müller-Jentsch 1997, S. 31). So kann die Firma über die Arbeitskraft nach Abschluss des Arbeitsvertrages zwischen Bewerber und Personalentscheider nicht vollständig verfügen. Die Nutzung der Arbeitskraft des eingestellten Bewerbers ist von seiner Mitwirkung abhängig. Damit die Firma die auf dem Arbeitsmarkt erworbene Arbeitskraft tatsächlich auch nutzen kann, muss der Arbeitnehmer auch arbeiten wollen (vgl. Berger/Offe 1982, S. 352).

Dies verlangt von ihm, weitere betriebliche Anforderungen zu erfüllen. So lassen sich die Kostenvorteile, die aus einer arbeitsteiligen Organisation im Vergleich zu einer Einzelfertigung erwachsen (vgl. Kieser 2006, S. 94ff.; vgl. Beckert 1997, S. 35f.) nur dann tatsächlich erzielen, wenn jedes Organisationsmitglied seine Aufgaben mit Sicherheit erfüllt (vgl. Brandes/Weise 1999, S. 28). Dies setzt die Zuverlässigkeit der Einzelnen ebenso voraus wie Pünktlichkeit, die besonders bei einem betriebstechnisch notwendigen gemeinsamen Arbeitsbeginn, wie bei Fließbandarbeit oder bei Schichtarbeit, von den einzelnen Arbeitnehmern verlangt werden muss (vgl. Thomas 1964, S. 74f.). Aber auch die Bereitschaft zu genauem Arbeiten (vgl. ders. 1964, S. 9) muss vorhanden sein, damit der Prozess der Leistungserstellung möglichst fehlerfrei verläuft, sowie die Bereitschaft, mit den anderen Organisationsmitgliedern in einem zweckorientierten Kooperationssystem (vgl. Walter-Busch 1996, S. 1) zu kooperieren. Damit ist vor allem auch die Bereitschaft des einzelnen Arbeitnehmers gemeint, den Anweisungen der Vorgesetzten ohne Widerstand Folge zu leisten, damit die Kostenvorteile der Hierarchie zum Tragen kommen (vgl. Brandes/Weise 1999, S. 23 ff.).

Neben diesen eher naheliegenden Erwartungen<sup>54</sup> an die zukünftigen Arbeitnehmer ist aus Firmensicht auch noch eine andere grundlegende Forderung an Bewerber zu stellen. So muss der Bewerber die Motivation aufweisen, um durch die eigene Arbeitsleistung das Funktionieren der betrieblichen Leistungserstellung zu gewährleisten. Von der Unternehmensleitung nicht eingeplante Störungen oder Unsicherheiten des Produktionsablaufes, die die Leistungserstellung beeinträchtigen oder gar zum Erliegen bringen können, müssen durch das Know-how und die Bereitschaft der Arbeitnehmer ausgeglichen werden (vgl. Thomas 1964, S. 43 ff.). Dies ist kein Dienst nach Vorschrift, sondern geht weit darüber hinaus (vgl. Deutschmann 2002, S. 36). Es ist die Be-

<sup>54</sup> Der Bereitschaft, im Sinne der Firma arbeiten zu wollen, lassen sich auch die Mehrzahl der Attribute zuordnen, die aus Sicht von Bewerbungsratgebern einen guten Bewerber charakterisieren sollen (siehe Voswinkel 2008, S. 92). Allerdings erscheint fraglich, woher die Autoren von Bewerbungsratgebern ihre Erkenntnisse beziehen. Da es in der Ratgeberliteratur üblich zu sein scheint, die Quellen der Erkenntnisse, auf denen die jeweiligen Bewerbungsratschläge aufbauen, nicht zu benennen, liegt der Verdacht nahe, es handle sich hierbei um Common-Sense-Weisheiten, die nicht aus Befragungen von Personalentscheidern, sondern der Intuition der Autoren entspringen. Diese Common-Sense-Erkenntnisse sind relevant, insofern sie von Personalentscheidern geteilt werden, allerdings ist unklar, inwieweit dies der Fall ist.

reitschaft des einzelnen Arbeitnehmers, sich für seinen Betrieb aufzu-reiben (vgl. Thomas 1964, S. 87).

### *Integeres Verhalten in Gegenwart und Vergangenheit*

Die Kompetenz wird also unter zwei Aspekten betrachtet, nämlich zum einen im Hinblick auf die Befähigung, die Arbeit ausführen zu können, und zum anderen unter der Perspektive, im Sinne der Firma arbeiten zu wollen. Dagegen wird hier Integrität nicht in weitere Aspekte unterteilt. Unter ihr wird das Verhalten des Bewerbers in Gegenwart und Vergangenheit verstanden, sich für denjenigen auszugeben, der er tatsächlich auch ist (vgl. Goffman 1997, S. 16) und dabei keine illegalen oder illegitimen Handlungen zu vollziehen (vgl. Tsai et al. 2010, S. 133; vgl. Kim et al. 2004, S. 106; vgl. Cook/ Emler 1999, S. 425). Ein einziger Beleg tadelhaften Verhaltens führt dazu, dass die gesamte Integrität der entsprechenden Personen infrage gestellt wird (vgl. Kim et al. 2004, S. 106f.; vgl. Goffman 1997, S. 48f.) und der Bewerber deshalb aus dem Personalauswahlverfahren ausscheidet.

### *Ansprechende Selbstdarstellung*

Neben der Befähigung zu arbeiten, der Bereitschaft, im Sinne der Firma zu arbeiten, – als zwei Unteraspekte von Kompetenz – und der Integrität des Bewerbers wird hier noch eine weitere Erwartung erwähnt, die Entscheidungsträger in Personalauswahlverfahren von Bewerbern erwarten dürften, nämlich eine ansprechende Selbstdarstellung. So zeigt Reinhardt in ihrer Untersuchung der Auswahl schriftlicher Bewerbungsunterlagen im Bankenbereich für Führungspositionen unter anderem (vgl. dies. 2006, S. 136), dass ein Bewerber trotz fachlicher Qualifikation die Vorauswahl nicht besteht, wenn seine Bewerbungsunterlagen nicht den formalen Erwartungen entsprechen. Dieser Sachverhalt dürfte generell auf alle Personalauswahlverfahren übertragbar sein: Stellt ein Bewerber sich nachlässig und damit unvorteilhaft in einem Personalauswahlverfahren dar<sup>55</sup>, dann erscheint die Motivation des Bewerbers fraglich, die Stelle besetzen zu dürfen (vgl. Schuler 1996, S. 81). Daneben existieren noch mindestens zwei weitere Aspekte, aus denen

<sup>55</sup> Die Selbstdarstellung ist im Kontext der jeweiligen Stelle zu sehen. Von einem angehenden Professor wird eine andere Selbstdarstellung erwartet als von einem Büroangestellten und von diesem wiederum einer andere als von einem gewerblichen Hilfsarbeiter. Bei letzteren zum Beispiel dürften unvollständige Bewerbungsunterlagen unproblematisch sein.

sich ableiten lässt, dass Bewerber in Personalauswahlverfahren versuchen werden, sich möglichst positiv darzustellen. Diese sind so elementar, dass sich auch Personalentscheider ihrer bewusst sind und daher ein entsprechendes Verhalten der Bewerber erwarten.

Erstens ergibt sich aus dem Interessengegensatz zwischen Arbeit und Kapital, dass der Bewerber eine neue Arbeitsstelle zu möglichst guten Konditionen bekommen will, was zulasten des Arbeitgebers geht. Der potenzielle Arbeitnehmer möchte seine Arbeitskraft wenig verausgaben und dabei ein hohes Arbeitseinkommen erzielen, während der Arbeitgeber ein ökonomisches Interesse daran hat, die Leistung der Arbeitskraft zu steigern und das Arbeitseinkommen des neuen Mitarbeiters klein zu halten (vgl. Müller-Jentsch 1997, S. 35). Der Bewerber hat also ein Interesse daran, den Personalentscheider von einer hohen Leistungsfähigkeit seiner eigenen Arbeitskraft zu überzeugen, um so möglichst gute Arbeitsbedingungen – vor allem ein hohes Arbeitseinkommen – zu erreichen. Das heißt, es ist zu erwarten, dass sich der Bewerber aus Eigeninteresse gut darzustellen versucht. Der Personalentscheider wird dann aufgrund der guten Präsentation des Bewerbers auf ebenso gute Fähigkeiten des Bewerbers schließen, da er meistens keine andere Möglichkeit hat, die spätere Arbeitsleistung des Bewerbers im Voraus zu beurteilen.

Befähigung, die Arbeit aus- zuführen	Im Sinne der Firma arbeiten	Integeres Verhalten in Gegenwart und Vergangenheit	Ansprechende Selbstdarstel- lung
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Besitz des geforderten Fachwissens und die Fähigkeit, dies praktisch umzusetzen</li> <li>• Befähigung, die Arbeitsstelle von zu Hause aus zu erreichen</li> <li>• Besitz der erforderlichen Sprachkenntnisse</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitswilligkeit</li> <li>• Zuverlässigkeit</li> <li>• Pünktlichkeit</li> <li>• Genauigkeit</li> <li>• Kooperationsbereitschaft</li> <li>• volles Engagement zum Wohle der Firma</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• keine Gesetze übertreten</li> <li>• Handeln in Übereinstimmung mit ethischen Grundsätzen</li> <li>• Ehrlichkeit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erfüllung formaler Kriterien bei den Bewerbungsunterlagen</li> <li>• überzeugende Darstellung im persönlichen Gespräch</li> </ul>

Tab. 2.3: *Die virtuelle soziale Bewerberidentität im Überblick (Quelle: Eigene Darstellung)*

Zweitens ist das Machtverhältnis zwischen potenziellem Arbeitgeber und Bewerber zu berücksichtigen. So führt die mangelnde Nachfrage nach Arbeitskräften auf dem Arbeitsmarkt zu einem Käufermarkt. Aber auch bei einem direkten Vergleich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer fällt auf, dass beide keine ebenbürtigen Vertragspartner sind. Der Bewerber muss, will er nicht arbeitslos werden oder bleiben, seine Arbeitskraft vermieten, um seinen Lebensunterhalt bestreiten zu können. Das heißt, er ist darauf angewiesen, dass ein Arbeitgeber ihn einstellt. Dagegen ist die Existenz des Arbeitgebers nicht davon abhängig, Bewerber neu einzustellen. Er kann für seine Belegschaft Überstunden anordnen, um mögliche Neueinstellungen zu verhindern, er kann seine Firma ins Ausland verlagern, seine Produktion maschinell rationalisieren oder die Firma ganz schließen (vgl. Müller-Jentsch 1997, S. 28ff.). Der Arbeitgeber muss also niemanden unbedingt einstellen. Der Bewerber ist also auf die Gunst des potenziellen Arbeitgebers angewiesen. Daher erscheint es für den Bewerber generell zwingend erforderlich (siehe Bänsch 2006, S. 4), sich bei dem Arbeitgeber in Form seiner



persönlichen und schriftlichen Bewerbung möglichst gut zu präsentieren – will er eingestellt werden. Tab. 2.2 fasst die vorangegangenen Ausführungen nochmals zusammen.

Zum Schluss soll vor einer ausschließlichen Betrachtung des Begriffs der virtualen sozialen Bewerberidentität auf der Makroebene gewarnt werden: In Kap. 1.5 wurde darauf hingewiesen, dass die Erfolgsaussichten eines Bewerbers in einem Personalauswahlverfahren durch einen Abgleich zwischen seiner aktuellen sozialen und der virtualen sozialen Bewerberidentität bestimmt sind. Diese Feststellung dürfte unstrittig sein. Der Personalentscheider sucht anhand seiner Erwartungen den aus seiner Sicht passenden Bewerber aus. Würde dagegen das Entsprechen der virtualen sozialen Bewerberidentität als alleinige Erklärung für Erfolg oder Misserfolg am Arbeitsmarkt verwendet, quasi analog zur Debatte um die Beschäftigungsfähigkeit von Bewerbern (vgl. Bartelheimer 2009, S. 135), dann wäre dies aus zwei Gründen problematisch: Zum einen würden so die unterschiedlichen Ressourcen, über die Bewerber durch Herkunft, Bildung und Einkommen verfügen, nicht berücksichtigt werden, obgleich ihre Relevanz für den beruflichen Erfolg unstrittig ist (siehe Geißler 2014, S. 345ff.). Zum anderen würde so nicht die Arbeitsmarktsituation erfasst werden können. So ist zu vermuten, dass sich die virtuelle soziale Bewerberidentität mit der Anzahl eingehender Bewerbungen verändert. Bei einem auf Dauer hohen Bewerberandrang dürften höhere Anforderungen an die Bewerber gestellt werden als bei geringem (vgl. Simon 1979, S. 503). Aber auch die Mismatch-Arbeitslosigkeit (siehe Bauer/Gartner 2014, S. 2ff.) würde so als wichtige Erklärung für anhaltende Arbeitslosigkeit verloren gehen.

### **2.1.4 Atypische Beschäftigung und Prekarisierung**

Um die Ausgangssituation langzeitarbeitsloser Bewerber vollständig darzulegen, wurden bislang zwei wichtige Aspekte nicht berücksichtigt, nämlich zum einen die Qualität der Beschäftigungen, die den Betroffenen für ihre Bewerbungen offenstehen, und zum anderen die Folgen, die aus der Stellenausübung resultieren können. Damit gelangen zwei Themen in den Fokus: atypische Beschäftigungen und Prekarisierung.

Wird die Aufnahme einer Beschäftigung thematisiert, so ist damit implizit ein Normalarbeitsverhältnis (NAV) gemeint: Der neue Stellen-

inhaber übt seine Arbeit in Vollzeit aus und kann von seinem Lohn seinen Lebensunterhalt bestreiten, ist durch die Beschäftigung sozialversichert, ist an die Weisungen seines Arbeitgebers gebunden und sein Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis sind deckungsgleich (vgl. Keller/Seifert 2013, S. 11; Mückenberger 1985, S. 422ff.). Mit dem Versiegen der „fordistischen Landnahme“ (Dörre 2009, S. 38) und der Ausbreitung der „finanzkapitalistischen Landnahme“ (ders. 2009, S. 35) scheint das NAV an Bedeutung zu verlieren. Es stellt den „abnehmenden Regelfall“ (Keller/Seifert 2013, S. 38) dar, während atypische Beschäftigungsformen, die sich durch das Fehlen einer oder mehrerer der oben genannten NAV-Merkmale negativ definieren lassen, den „zunehmenden Ausnahmefall“ (Keller/Seifert 2013, S. 38) konstituieren. So stieg der Anteil der atypischen Beschäftigungen an allen Beschäftigungen von 1993 bis zum Jahr 2010 um mehr als 18 % auf 38 % (vgl. Keller/Seifert 2013, S. 37). Allerdings ist darauf hinzuweisen, dass unterschiedliche Erhebungsverfahren respektive Datengrundlagen existieren. Der Umfang der einzelnen Beschäftigungen wird je nach Quelle unterschiedlich beziffert (siehe Keller/Seifert 2013, S. 23f.). Für das Jahr 2014 wird im Folgenden eine Erhebung des Statistischen Bundesamtes (vgl. dass. 2015, S. 352) vorgestellt, wobei hier nur Beschäftigte im Alter von 15 (nicht in Schule, Ausbildung oder Wehr-/Zivildienst) bis 64 Jahren erfasst werden, die nicht zugleich ein NAV ausüben:

- Zeitarbeit: Ausschließlich von einer Beschäftigung als Leiharbeiter leben mussten im Jahr 2014 jahresdurchschnittlich 666.000 Menschen (215.000 Frauen/451.000 Männer).
- Mini-Job: 2.335.000 Arbeitnehmer (1.801.000 Frauen/533.000 Männer) lebten 2014 im Jahresdurchschnitt von einer geringfügigen Beschäftigung.
- Teilzeitarbeit: 20 oder weniger Stunden arbeiteten pro Woche im Jahresdurchschnitt 2014 außerhalb des Mini-Jobs 4.868.000 Menschen (4.162.000 Frauen/706.000 Männer).
- Befristete Beschäftigung: 2.464.000 Arbeitnehmer (1.261.000 Frauen/1.203.000 Männer) verfügten über keinen unbefristeten Arbeitsvertrag.

Bemerkenswert an diesen Zahlen ist, dass mit Ausnahme der Zeitarbeit die meisten atypischen Beschäftigungen von Frauen ausgeübt werden. Diese Daten sind angesichts der Rolle der Frau in der Familie und

als Stütze des Mannes für dessen vollständige Erwerbsintegration seit Anbeginn der „fordistischen Landnahme“ (Dörre 2009, S. 38) bis hin in die Gegenwart (siehe Geißler 2014, S. 396ff.) keine Überraschung. Zugleich verweist dieser Sachverhalt, dass Frauen überwiegend von atypischer Beschäftigung betroffen sind, auf einen „androzentrische(n) Bias“ (Aulenbacher 2009, S. 65) der Prekariatsforschung. So ist die atypische Beschäftigung, die die Mehrheit der erwerbstätigen Frauen bereits in der Vergangenheit ausgeübt hat, erst in den letzten zehn Jahren Gegenstand einer breiten soziologischen Diskussion, nachdem zunehmend auch mehr Männer eine atypische Beschäftigung ausübten (vgl. Aulenbacher 2009, S. 66). Allerdings erscheint die Entwicklung bei Männern prägnanter ausgeprägt. So hat eine Beschäftigung als Leiharbeiternehmer – Zeitarbeit hat nach wie vor ihren Schwerpunkt im gewerblichen Bereich, wo Männer die Mehrzahl der Beschäftigten darstellen (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2016b, S. 11f.) – Lohneinbußen von 30 % bis 46 % (vgl. dies. 2016b, S. 20) zur Folge. Durch Outsourcing, um den betriebswirtschaftlichen Terminus zu verwenden, verschwanden in den Betrieben viele Stellen, die vormals durch (männliche) Stammbesetzungen mit entsprechenden Lohn- und Arbeitsbedingungen besetzt wurden. Sie werden nun durch Leiharbeiter ausgeübt.

Zudem dürfte noch ein weiterer Aspekt die Prekariatsforschung intensiviert haben: ein wachsender Niedriglohnsektor<sup>56</sup>. Dieser ist in Westdeutschland von 1999 von 16,6 % auf 20,8 % im Jahr 2010 gewachsen<sup>57</sup> – in Ostdeutschland von 17,9 % auf 21,1 % (vgl. Garloff/Machnig 2011, S. 18).

Unabhängig davon, ob die Zunahme atypischer Beschäftigungen als Ergebnis einer „finanzkapitalistischen Landnahme“ (Dörre 2009, S. 35) oder Folge eines sektoralen Wandels (siehe Keller/Seifert 2013, S. 47ff.) bei gleichzeitigem Fortbestand einer „geschlechtsspezifisch segmentierten Arbeitswelt“ (Geißler 2014, S. 379) interpretiert wird<sup>58</sup>, muss hier

<sup>56</sup> Ein Niedriglohn wird wie folgt definiert: „Demnach erhalten diejenigen Beschäftigten einen Niedriglohn, deren Bruttomonatseinkommen weniger als zwei Drittel des Medianeinkommens beträgt“ (Garloff/Machnig 2011, S. 18).

<sup>57</sup> Aktuellere Daten liegen nicht vor.

<sup>58</sup> Möglich wäre auch, beide Erklärungen gemeinsam zu verwenden, um die Zunahme atypischer Beschäftigungen zu erklären. Im Folgenden wird diese Frage nicht weiter erörtert, da die Gründe für das Entstehen dieser Beschäftigungen für langzeitarbeitslose Bewerber irrelevant sind. Die Betroffenen sind dazu angehalten, sich auch auf diese Stellen zu bewerben.

noch ein wichtiger Punkt berücksichtigt werden: die Wünsche der Beschäftigten selbst. Je nach atypischer Beschäftigung unterscheiden sich die Präferenzen der jeweiligen Arbeitnehmer. Während Teilzeitarbeit auf überwiegend große Akzeptanz stößt, um Familie und Beruf zu vereinbaren, gelten befristete Beschäftigungen als „nicht präferenzgerecht“ (Keller/Seifert 2013, S. 50). Bei Zeitarbeit kann wegen der schlechteren Einkommenssituation, aber auch der ungewissen beruflichen Zukunftsperspektiven der Leiharbeitnehmer (vgl. Holst 2012, S. 228f.) im Vergleich zu ihren Kollegen in Direktanstellung ebenfalls davon ausgegangen werden, dass sie ein NAV bevorzugen würden (vgl. Keller/Seifert 2013, S. 51). Von den Personen, die ausschließlich nur einen Minijob ausüben und zusätzlich SGB-II-Leistungen beziehen, sucht etwa die Hälfte nach einer anderen respektive nach einer weiteren Beschäftigung (vgl. Bruckmeier et al. 2015, S. 5). Dies deckt sich auch mit den Präferenzen der Betroffenen. Insbesondere Arbeitslose wollen gerne länger arbeiten. So zeigt eine Registerstatistikumfrage von Arbeitsagentur und Statistischem Bundesamt, dass 73 % der arbeitslosen Minijobber mehr arbeiten wollen. Jedoch geben nur 32 % an, den Minijob als Einstieg in den Arbeitsmarkt zu sehen. Offenbar gehen die Befragten von schlechten Beschäftigungsaussichten für ihre Person aus (vgl. Körner et al. 2013, S. 60).

Nachdem atypische Beschäftigungen thematisiert worden sind, sollen im Folgenden die Konsequenzen dieser veränderten Nachfragekonstellationen auf dem Arbeitsmarkt für langzeitarbeitslose Bewerber<sup>59</sup> erörtert werden:

Dörre et al. (vgl. dies. 2013, S. 257ff.) befragen in einer Panelstudie zu drei Zeitpunkten (2006, 2009 und 2011/2012) ALG-II-Empfänger, um deren Erwerbsorientierungen im Zeitverlauf zu erforschen. Dabei unterteilen sie die Hilfeempfänger nach der in Kap. 2.1.1 vorgestellten Typologie. Sie stellen fest, dass Erwerbsorientierungen nicht durch Ak-

<sup>59</sup> Der überwiegende Teil der langzeitarbeitslosen Bewerber erhält ALG II (siehe Kap. 2.1.1). Allerdings bezieht auch ein Anteil von 13,9 % ALG I (vgl. Bundesregierung 2012, S. 3). Da keine genaueren Daten über langzeitarbeitslose Bewerber insgesamt vorliegen, werden hier Untersuchungen dargelegt, die sich auf ALG-II-Empfänger beziehen. Ebenso wie in Kap. 2.1.1 in Bezug auf die Übergangswahrscheinlichkeit in Abhängigkeit von Vermittlungshemmnissen ist auch hier auf die Möglichkeit von Ergebnisverzerrungen bei der Übertragung der Resultate von ALG-II-Empfängern auf Langzeitarbeitslose hinzuweisen.

tivierung, sondern durch den Erhalt eines Arbeitsplatzes gesichert werden (vgl. dies. 2013, S. 271). Gerade der Bewerbungserfolg verteilt sich auf die einzelnen Typen unterschiedlich: Bei den „Um-Jeden-Preis-Arbeiter[n]“ (dies. 2013, S. 277) konstatieren die Autoren für einen kleinen Anteil Übergänge aus der Hilfebedürftigkeit heraus in Erwerbsarbeit. Diese betreffen vor allem die „Aussichtsreichen“ (dies. 2013, S. 277) unter den „Um-Jeden-Preis-Arbeiter[n]“ (dies. 2013, S. 277). Den „Alternativlosen“ (dies. 2013, S. 277) hingegen gelingt es nicht, ihre Abhängigkeit von sozialen Transferleistungen zu beenden. Finden sie Arbeit, dann sind dies überwiegend Beschäftigungen, aus denen sich nicht genügend Einkommen erwirtschaften lässt, um daraus den eigenen Lebensunterhalt zu bestreiten. Für alle „Um-Jeden-Preis-Arbeiter“ (dies. 2013, S. 277) gilt insgesamt, dass, wenn sie eine neue Arbeit gefunden haben, diese dem Niedriglohnsektor zuzuordnen ist. Bei den „Als-Ob-Arbeitern“ (dies. 2013, S. 278) zeigt sich ein ähnliches Bild. Auch hier gelingt nur wenigen der Austritt aus dem Leistungsbezug in eine neue Beschäftigung. Bei diesen erfolgreichen Bewerbern handelt es sich ausschließlich um Personen mit einer akademischen Qualifikation. Für die Mehrzahl der „Als-Ob-Arbeiter“ (dies. 2013, S. 278) ändert sich hingegen nichts an dem Erwerbsstatus. Dies gilt auch für die kleinste Gruppe – die „Nichtarbeiter“ (dies. 2013, S. 278). Hier sind die geringsten Veränderungen zu beobachten. Dörre et al. (vgl. dies. 2013, S. 277) stellen insgesamt eine „zirkuläre Mobilität“ (dies. 2013, S. 279) fest. Der Erwerbsstatus der einzelnen Personen bleibt nicht konstant, sondern verändert sich im Zeitverlauf. Er pendelt zwischen Arbeitslosigkeit, Mini-Jobs und ausschließlicher Niedriglohnbeschäftigung und bedeutet letztlich eine „Verstetigung prekärer Lebenslagen“ (dies. 2013, S. 279), die „so gut wie nie aus prekären Verhältnissen herausführt“ (dies. 2013, S. 279). Ein weiteres Ergebnis der Studie von Scherschel und Dörre ist die Feststellung einer „Polarisierung der Erwerbsverläufe und Erwerbsorientierungen“ (dies. 2013, S. 278): Dort, wo Menschen aussichtsreiche Chancen haben, in eine Beschäftigung zu gelangen und dann auch tatsächliche Erfolge auf dem Arbeitsmarkt erzielen, haben Erwerbsorientierungen bestand, wo dies nicht der Fall ist, zerfällt die Erwerbsnorm im Zeitverlauf.

Grimm, Hirseland und Vogel (vgl. dies. 2013, S. 253) befragen in ihrer Panelstudie aktuelle und ehemalige ALG-II-Empfänger im Zeitraum von 2007 bis 2011 jährlich. Dabei fokussieren sie in ihrer Unter-

suchung auf die „Zwischenzone“ (dies. 2013, S. 250) am Arbeitsmarkt<sup>60</sup>, um die „biografischen und lebensweltlichen Folgen“ (dies. 2013, S. 250) für die Betroffenen nachzuvollziehen. Die Autoren stellen einen Rückgang des ALG-II-Bezugs von 80 % in der ersten Befragungswelle auf etwa 40 % in der vierten und letzten Erhebung fest. Allerdings konstatieren sie, dass diese verringerte Hilfebedürftigkeit nur oberflächlich erfolgt. Bei der Untersuchung der einzelnen Fälle zeigt sich, „dass nur 19 aller 152 Befragten den Hilfebezug [...] über mehr als zwei Befragungswellen verlassen konnten“ (dies. 2013, S. 256), dies sind 13 % der Untersuchungsteilnehmer. Nur 33 % der Befragten hatten während der Panelstudie keinen Kontakt zum ersten Arbeitsmarkt, 20 % waren über geförderte Beschäftigungen im zweiten Arbeitsmarkt kurzfristig beschäftigt, 54 % bewegten sich zwischen Hilfebedürftigkeit und sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung oder mussten trotz Arbeit mittels ALG II aufstocken. Sie befinden sich in der „Zwischenzone“ (dies. 2013, S. 250). Die Betroffenen befinden sich „in einem Zustand der Dauermobilisierung“ (dies. 2013, S. 258), ohne einen dauerhaften und existenzsichernden Übergang in Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt verwirklichen zu können. Grimm, Hirseland und Vogel erkennen bei diesen Befragten die Entstehung einer neuen Denkweise, die unabhängig voneinander geteilt wird. Es ist

„...ein Bewusstsein des 'Dazwischen'. In diesem Bewusstsein spiegelt sich der Zustand, sich weder als 'Harzer', d. h. als Bezieher von Grundsicherungsleistung, definieren zu *wollen*, noch sich als unabhängige Erwerbstätige definieren zu *können*.“ (dies. 2013, S. 259; Hervorheb. im Original)

Diese Mentalität konkretisiert sich in einem „Kontroll- bzw. Autonomieverlust“ (dies. 2013, S. 261), das Leben planen zu können. Auch die

<sup>60</sup> Darunter verstehen sie geringfügige und befristete Beschäftigungen, Arbeitsplätze im Niedriglohnssektor, Arbeitsgelegenheiten wiederkehrend ausgeübt und Beschäftigungen als Leiharbeitnehmer (vgl. Grimm, Hirseland und Vogel 2013, S. 250). An anderer Stelle präzisieren sie ihre Ausführungen weiter: Demnach endet die Zwischenzone bei Personen, die eine existenzsichernde Beschäftigung und nachhaltige Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt ausüben (das heißt, diese Personen gehören nicht mehr dazu) und beginnt bei Personen, die ausschließlich die Grundsicherung beziehen und erwerbsfähig sind. Nicht erwerbsfähige Personen sind also nicht Bestandteil der Zwischenzone (vgl. dies. 2013, S. 256).

längere Ausübung einer Beschäftigung führt nicht zu mehr Zuversicht, das Leben gestalten zu können. Die Zukunft wird von ihnen als Fortschreibung der gegenwärtigen Situation prognostiziert. Diese Sichtweisen sind bei Befragten unabhängig von Qualifikationsniveau und Geschlecht erkennbar. Je länger die Befragten in der „Zwischenzone“ (dies. 2013, S. 250) am Arbeitsmarkt verweilen, desto mehr ist ein „Zwischenzonenbewusstsein“ (dies. 2013, S. 261) erkennbar. Besonders Personen, die auf ein langes Erwerbsleben zurückblicken können, über 45 Jahre alt und bereits länger in der „Zwischenzone“ (dies. 2013, S. 250) sind, realisieren, dass sie diese nicht verlassen werden.

Die Untersuchungen von Dörre et al. (vgl. dies. 2013) sowie von Grimm, Hirsland und Vogel (vgl. dies. 2013) zeigen, dass für einen Großteil der ALG-II-Empfänger keine Perspektive auf eine dauerhafte existenzsichernde Beschäftigung im ersten Arbeitsmarkt besteht. Auch die Ergebnisse anderer Studien (siehe Bruckmeier et al. 2015, S. 6; siehe Dietz et al. 2013, S. 4f.; siehe Koller/Rudolph 2011, S. 3) können als Bestätigung dieses Befundes angesehen werden.

## **2.2 Diskriminierung von langzeitarbeitslosen Bewerbern und die Folgen**

Während im vorangegangenen Kapitel ausgeführt wurde, welche Voraussetzungen Bewerber erfüllen müssen, um ein Personalauswahlverfahren erfolgreich bestehen zu können, beschäftigt sich das nächste Kapitel mit den Folgen der allgemeinen Diskriminierung von arbeitslosen Bewerbern. Obgleich in der Literatur oftmals nur allgemein von einer Diskriminierung von Arbeitslosen gesprochen wird, die sich bis in die Bibel (vgl. Funder 2011, S. 36; vgl. Watzka 1989, S. 310) und ins frühe Mittelalter (vgl. Kronauer 2002, S. 80 f.) zurückverfolgen lassen<sup>61</sup>, wird in den folgenden Ausführungen insbesondere auf die öffentliche Meinung über Langzeitarbeitslose eingegangen. Denn die vorherrschenden Stereotype, wie Arbeitsunwilligkeit und Versagen am Arbeitsmarkt (vgl. Uske 2000, S. 171ff.), dürften eher auf Langzeitarbeitslose angewendet werden. Schließlich haben diese Arbeitslosen über einen längeren

---

<sup>61</sup> Der Begriff des Arbeitslosen existiert noch nicht lange. Erst vor etwas mehr als hundert Jahren wurde damit begonnen, Erwerbslosigkeit von Armut zu unterscheiden (vgl. Bohlender 2012, S. 143).

Zeitraum keine Arbeit gefunden. Dagegen lassen sich Personen, die nur kurze Zeit arbeitslos sind, nur schwer mit der Beschreibung, faul zu sein oder am Arbeitsmarkt versagt zu haben, kennzeichnen. Denn sie benötigen Zeit, um eine neue Stelle zu finden: 2014 lag die durchschnittliche Suchdauer für Arbeitssuchende bei 38,1 Wochen – Rechtskreis SGB III 18,6 und Rechtskreis SGB II 54,1 Wochen (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2015a, S. 21).

### 2.2.1 Das Stereotyp vom Arbeitslosen – faul und unfähig

Nach Uske (2000, S. 171 ff.) können negative Einschätzungen über Arbeitslose allgemein in zwei verschiedene Kategorien unterteilt werden: zum einen in die Kategorie des Arbeitsunwilligen. Neben älteren Studien (vgl. Moser 1993, S. 171; vgl. Grau/Thomsen 1985, S. 107ff.), in denen eine entsprechend negative Bewertung von Arbeitslosen allgemein thematisiert wird, wird diese in einer aktuelleren allgemeinen Bevölkerungsumfrage in Deutschland erkennbar. 50 % der Befragten geben an, dass die meisten Langzeitarbeitslosen nicht daran interessiert sind zu arbeiten. 25 % der Untersuchungsteilnehmer glauben, Langzeitarbeitslose seien selbst schuld an ihrer Situation (vgl. Heitmeyer/Endrikat 2008, S.65). Des Weiteren werden ihnen Begriffe wie Faulheit (vgl. Heitmeyer/Mansel 2008, S. 25) und Alkoholkonsum (vgl. Schrep 2008, S. 218) zugeordnet. In einer ebenfalls repräsentativen Bevölkerungsumfrage im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit (vgl. Institut für Demoskopie Allensbach 2012, S. 2) teilen 37 % der Befragten die Ansicht, Hartz-IV-Empfänger wollten nicht arbeiten<sup>62</sup>. Zudem glauben 55 % der Umfrageteilnehmer, Hartz-IV-Empfänger suchten nicht selbst Arbeit, 57 % sind gar der Meinung, Hartz-IV-Empfänger seien bei der Arbeit zu wählerisch.

Die zweite Kategorie ist die des ökonomischen Versagers (vgl. Uske 2000, S. 176f; Karren/Sherman 2012, S. 849ff.). Sie wird im fachwissenschaftlichen Diskurs<sup>63</sup> über Arbeitslosigkeit thematisiert: Allmendiger

<sup>62</sup> Nicht verschwiegen werden soll hier der Sachverhalt, dass 79 % der Befragten meinen, dass Hartz-IV-Empfänger unglücklich mit ihrer Situation seien (vgl. Institut für Demoskopie Allensbach 2012, S. 2).

<sup>63</sup> Es soll hier kein Vorwurf an die Autoren erfolgen. Ihre Ausführungen sind deskriptiv und nicht bewertend. Jedoch eignen sich diese Darstellungen gut dafür, um negative Bewertungen der Arbeitslosen vorzunehmen nach dem Motto „selbst schuld“, wofür aber die Autoren nichts können.



et al. erklären, dass sich die geringe Erwerbstätigenquote Geringqualifizierter auf Sortierprozesse in der anhaltenden Arbeitsmarktkrise zurückführen lasse. Demnach bleiben die „wettbewerbsschwächsten Arbeitsanbieter“ (dies. 2005, S. 18) arbeitslos. Weuster merkt an, dass bei betrieblichen Kündigungen die wenigsten Betriebe sich „vom umsatzstärksten Verkäufer oder vom kreativsten Konstrukteur.“ (ders. 2012a, S. 133) trennen. Und für Olfert ist die aktuelle Arbeitslosigkeit eines Bewerbers, ein Indiz für mangelnde „Zufriedenheit“ (ders 2004, S. 220) des letzten Arbeitgebers.

Beide Einstufungen – Arbeitsunwilligkeit und Versagen<sup>64</sup> – „stehen in einem abhängigen und widersprüchlichen Verhältnis zueinander“ (Uske 2000, S. 177). Möchte ein Arbeitsloser den Vorwurf der Arbeitsunwilligkeit von sich weisen, so muss er belegen, dass er alles getan hat, um einen Arbeitsplatz zu erhalten. Gelingt ihm dies, verändert sich die Wahrnehmung auf seine Qualifikation. Bisher erfolgte Absagen scheinen durch mangelnde Fähigkeiten und Kenntnisse bedingt zu sein, denn sonst hätten die Firmen ihn eingestellt. Er wird als ein „ökonomischer Versager“ (Uske 2000, S. 176) betrachtet. Ein Arbeitsloser hingegen, der nicht in diese Kategorie eingestuft werden möchte, kann betonen, dass er seine Arbeitslosigkeit selbst gewählt habe und die Aufnahme einer Arbeit verweigere. Durch diese Darstellung ist eine Einordnung als „ökonomischer Versager“ (Uske 2000, S. 176) nicht möglich, weil er sich nicht beworben beziehungsweise das Verfahren nicht ernst genommen hat. Zugleich wird damit aber deutlich, dass dieser Arbeitslose nicht arbeiten will. Der Arbeitslose hat also keine Chance, der allgemein negativen Bewertung seiner Arbeitslosigkeit zu entkommen. Es erscheint daher nachvollziehbar, dass sich Betroffene eher in einem Übergangstatus sehen und sich selbst nicht der Personenkategorie der Arbeitslosen zuordnen (vgl. Moser 1993, S. 134 f.).

<sup>64</sup> Diese durch Massenmedien, aber auch durch wissenschaftliche Publikationen beförderte Stereotype werden nicht von allen Gesellschaftsmitgliedern im selben Umfang geteilt. Anscheinend wird mit zunehmender Bildung, vorhandener Expertise auf dem Gebiet (vgl. Schur 1974, S. 45 ff.), aber auch mit höherer sozialer Lage (vgl. Heitmeyer/Endrikat 2008, S. 65 f.) eine negative Einordnung Betroffener im geringeren Maße vorgenommen.

## 2.2.2 Die Folgen der Arbeitslosigkeit

Der Eintritt in die Arbeitslosigkeit hat für die Betroffenen zur Folge, nicht mehr über selbst erwirtschaftetes Arbeitseinkommen zu verfügen. Anstelle dessen erhalten sie ein vermindertes Einkommen in Form des Arbeitslosengeldes, was zur Folge hat, den Familienangehörigen weniger bieten zu können (vgl. Müller 2010, S. 210ff.; vgl. Jahoda et al. 2008, S. 76). Neben den Bezug eines geringeren Einkommens, resultieren aus der Arbeitslosigkeit weitere Folgen<sup>65</sup>, die sich negativ auf das Suchen und Finden einer neuen Beschäftigung auswirken können:

Der Verlust einer Arbeit hat für den Betroffenen einen Zugewinn an freier Zeit zur Konsequenz, der sich für ihn jedoch nicht als positiv, sondern als eher negativ erweist. Bereits die Marienthalstudie beschreibt sehr detailliert die negativen Konsequenzen<sup>66</sup>, die der Überschuss an Zeit hat (vgl. Jahoda et al. 2008, S. 83ff.). Der Eintritt in die Arbeitslosigkeit gleicht einen Fall „aus einer geregelten Existenz ins Ungebundene und Leere“ (Jahoda et al. 2008, S. 83):

„Das Gefühl, freie Zeit nur in beschränktem Ausmaß zur Verfügung zu haben, treibt zu ihrer überlegten Verwendung; das Gefühl aber, unbegrenzt Zeit zu haben, macht jede Zeiteinteilung überflüssig. Was man vor dem Essen unternehmen möchte, kann ja ebenso gut nachher geschehen, oder am Abend; und plötzlich ist der Tag um, ohne dass es geschehen wäre.“ (dies. 2008, S. 86f.)

Die Autoren zeigen, dass die meisten der in ihrer Studie befragten Männer ihre Zeit mit Nichtstun verbringen (vgl. Jahoda et al. 2008, S. 83ff.). Hingegen trifft dies auf die Frauen, die für die Hausarbeit und Versorgung der Kinder zuständig sind, nicht zu. Sie sind nur „verdienstlos, nicht arbeitslos im strengsten Wortsinn“ (dies. 2008, S. 89). Für Arbeitslose, vor allem aber Langzeitarbeitslose besteht die Gefahr, dass der Abfall ins beständige Nichtstun einen geordneten Tagesrhythmus untergräbt, was zu anfänglichen Schwierigkeiten bei der Aufnahme einer Beschäftigung führen kann. Problematisch beim Abgleiten ins Nichtstun

<sup>65</sup> Inwieweit sich ein vermindertes Einkommen negativ auf die Arbeitssuche auswirkt siehe unten.

<sup>66</sup> Diese Folgen sind auch in der heutigen Zeit relevant (siehe Promberger 2008, S. 10; siehe Wacker 1985, S. 31ff.).

ist auch, dass die Aufnahme von Aktivitäten während der Arbeitslosigkeit erschwert wird. Solche nachzuweisen, sind sinnvoll (vgl. Promberger 2008, S. 10), um nicht mit dem Stereotyp des faulen Arbeitslosen in Verbindung gebracht werden zu können.

In modernen Industriegesellschaften hat der Berufsstatus eine zentrale Bedeutung für die Gesellschaftsmitglieder (vgl. Funder 2011, S. 39ff.; vgl. Morgenroth 2003, S. 18; vgl. Jahoda 1983, S. 51). Obgleich Berufsstatus und persönliche Identität auf unterschiedlichen Ebenen verankert<sup>67</sup> sind, wird der Berufsstatus als wesentlichen Bestandteil der eigenen Selbstdefinition verwendet. Der Wegfall ihrer Beschäftigung beeinträchtigt mit zunehmender Dauer die persönliche Identität der Betroffenen (vgl. Henke 2014, S. 237): Nach dem Eintritt in die Arbeitslosigkeit sehen sich die Betroffenen zunächst in einem Übergangstatus (vgl. Moser 1993, S. 134f.), der aber mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit verschwindet. Die Arbeitslosen betrachten sich dann als Arbeitslose (vgl. Jahoda et al. 2008, S. 98; vgl. Krehan 1978, S. 150), ihren vormaligen beruflichen Status haben sie verloren, was von den Betroffenen als schmerzhaft empfunden wird (vgl. Vogel 1999, S. 27):

„I look for a job. I bow with servility, I ask, I beg, I humble myself and lose my ego. I become a beast, a humiliated beast, excluded from the realm of society.” (Zawadzki/Lazarsfeld 1935, S. 238)

Ein Langzeitarbeitsloser, der sich bei einer Firma bewirbt, wird sich mit einem sehr viel geringeren Selbstwertgefühl präsentieren können (vgl. Morgenroth 2003, S. 23), als dies ein Bewerber kann, der sich aus einem Beschäftigungsverhältnis heraus bewirbt. Kritische Fragen der Personalentscheider dürften langzeitarbeitslose Bewerber daher eher irritieren (vgl. Kap. 2.1.2) als berufstätige Bewerber. Letztere können wegen ihres momentanen Beschäftigungsverhältnisses in Bewerbungssituationen Souveränität ausstrahlen, da sie die vakante Stelle nicht unbedingt benötigen. Sie können Personalentscheidern im Gespräch selbstbewusst begegnen, Langzeitarbeitslose dagegen nicht. Sie sind von dem Personalentscheider abhängig, wenn sie wieder ins Berufsleben eintreten möchten. Erhalten sie aus Bewerbungsverfahren eine Absage, dann

<sup>67</sup> Der Berufsstatus wird gesellschaftlich zugewiesen. Identität umschreibt das Bild einer Person von sich selbst (vgl. Jahoda 1983, S. 51).

dürfte dies ihre persönliche Misere verschlimmern. Befürchtungen, nicht wettbewerbsfähig zu sein, nicht „gebraucht“ zu werden, bestätigen sich. Ein Rückzug aus dem Arbeitsmarkt ist nach vielen Absagen eine mögliche Konsequenz (vgl. Dörre et al. 2013, S. 178; vgl. Kronauer 2002, S. 199f).

Dass aus Arbeitslosigkeit psychische Probleme für die Betroffenen erwachsen können wird durch ältere und neuere empirische Forschungsarbeiten bestätigt. Bereits die klassische Studie über „die Arbeitslosen von Marienthal“ (vgl. Jahoda et al. 2008), die erstmalig 1933 veröffentlicht wurde, nennt mehrere „Haltungstypen“ (Jahoda et al. 2008, S. 101) die als verschiedene Phasen<sup>68</sup> eines „psychischen Abgleitens“ (dies. 2008, S. 102) interpretiert werden können. Dabei werden ganze Familien in die vier Haltungstypen „ungebrochen“ (dies. 2008, S. 71), „resigniert“ (dies. 2008, S. 70), „verzweifelt“ (dies. 2008, S. 71) und „apathisch“ (dies. 2008, S. 71) kategorisiert. Wobei letztere Haltung durch eine Verwahrlosung der Familienmitglieder gekennzeichnet ist, deren Stimmung „nicht verzweifelt, sondern indolent“ (dies. 2008, S. 72) ist. Als entscheidende Einflussfaktoren für das Abfallen benennen die Autoren die geringen materiellen Ressourcen der Betroffenen und ihre mangelnde persönliche „Elastizität“ (Jahoda et al. 2008, S. 110). In einer anderen Studie ebenfalls aus den 1930er-Jahren erwähnen Zawadzki und Lazarsfeld, dass in fast der Hälfte der von ihnen untersuchten Autobiografien von Arbeitslosen die Betroffenen nachdachten, Suizid zu begehen (vgl. dies. 1935, S. 241). Ein Artikel aus dem Jahr 2001 fasst die Forschungserkenntnisse über die psychischen Folgen von Arbeitslosigkeit<sup>69</sup> wie folgt zusammen:

<sup>68</sup> Auch in der aktuellen Forschung bestehen Phasenmodelle, die das persönliche Befinden der Arbeitslosen im Zeitverlauf unterscheiden. Dabei existieren im Wesentlichen zwei Grundmodelle. Bei dem einen wird tendenziell eine fortwährende Verschlechterung des Befindens der Arbeitslosen im Zeitverlauf konstatiert. Das andere sieht eine Verschlechterung des Befindens der Betroffenen nach Eintritt in die Arbeitslosigkeit, dann aber wird im Zeitverlauf eine Stabilisierung des Befindens konstatiert (vgl. Stöbel-Richter et al. 2012, S. 278f.).

<sup>69</sup> In der aktuellen Forschungsliteratur werden zwei verschiedene Thesen unterschieden. Die Selektionsthese, wonach Personen aufgrund ihrer psychischen Labilität arbeitslos werden und bleiben, und die Verursachungsthese, nach der die psychische Instabilität eine Konsequenz aus der Arbeitslosigkeit einer Person ist. Beide Thesen konnten empirisch bestätigt werden, wobei davon auszugehen ist, dass der Effekt der Verursachung stärker ist (vgl. Stöbel-Richter et al. 2012, S. 80; vgl. Mohr/Richter 2008, S. 26).

„Arbeitslose zeigen mehr allgemeine psychische Symptome, mehr Kennzeichen der Depression und der Angst, mehr psychosomatische Symptome, externalere Kontrollüberzeugungen, weniger Lebenszufriedenheit, ein schlechteres emotionales Wohlbefinden und ein geringeres Selbstwertgefühl als die erwerbstätigen Vergleichspersonen.“ (Paul & Moser 2001, S. 91)

Diese Ergebnisse entsprechen auch aktuellen Forschungserkenntnissen (vgl. Herbig et al. 2013, S. 414ff.; vgl. Stöbel-Richter et al. 2012, S. 279ff.; vgl. Frese 2008, S. 22f; vgl. Mohr/Richter 2008, S. 31f.). Dabei sind fünf Aspekte hervorzuheben: Erstens nehmen im Verlauf der Arbeitslosigkeit die psychischen Beeinträchtigungen zu. Langzeitarbeitslose sind demnach besonders stark belastet (vgl. Förster et al. 2008, S. 33; vgl. Brinkmann/Schober 2002, S. 37; vgl. Loeber 2002, S. 48). Aber nicht nur die Dauer der Arbeitslosigkeit beeinflusst das Befinden der Betroffenen, sondern auch ihre finanzielle Lage (vgl. Mohr/Richter 2008, S. 26). Da allerdings sich mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit die finanziellen Ressourcen der Betroffenen verringern dürften (vgl. Knuth/Kaps 2014, S. 176f.), ist die Dauer der Arbeitslosigkeit auch für die finanzielle Lage relevant.

Zweitens ist von einer starken Verbreitung der psychischen Beeinträchtigungen unter Arbeitslosen auszugehen. Stöbel-Richter et al. kommen zu dem Ergebnis, dass 15 % bis 18 % der Personen, die aktuell arbeitslos sind oder in den vergangenen zwei Jahren arbeitslos waren, unter einer „klinisch auffälligen Symptomatik von depressiven und/oder Angststörungen“ (dies. 2012, S. 303) leiden. Die Autoren weisen darauf hin, dass dies für repräsentative Bevölkerungsuntersuchungen eine vergleichsweise hohe Zahl ist und erwähnen, dass die Betroffenen durch eine Behandlung unterstützt werden müssten (vgl. dies. 2012, S. 303). Was die starke Verbreitung von psychischen Leiden unter Arbeitslosen anbelangt, kommen auch andere Studien zu ähnlichen Ergebnissen (vgl. Herbig et al. 2013, S. 414; vgl. Mohr/Richter 2008, S. 26).

Drittens erschweren psychische Beeinträchtigungen den Übergang in ein Beschäftigungsverhältnis (vgl. Herbig et al. 2013, S. 414; vgl. Stöbel-Richter et al. 2012, S. 303). Gesundheitliche Einschränkungen behindern oder verhindern die Suche der Betroffenen nach einem neuen Arbeitsplatz (vgl. Holleder 2003, S. 4f.). Durch die eingeschränkten Suchaktivitäten verlängert sich der Verbleib in Arbeitslosigkeit, der wiederum die psychischen Leiden vergrößert.

Viertens leiden arbeitslose Bewerber mit einer hohen Motivation, eine neue Arbeit zu finden, besonders unter der fortwährenden Arbeitslosigkeit (vgl. Frese 2008, S. 23). Zugleich zielt die aktivierende Arbeitsmarktpolitik darauf ab, diese Motivation kontinuierlich aufrechtzuerhalten (vgl. Dörre 2013, S. 276). Mohr und Richter kommen zu dem Ergebnis, dass dies dazu führen könnte, die Gesundheit der Betroffenen unnötig zu belasten (vgl. dies. 2008, S. 31f.). Negative Auswirkungen von etwaigen Bewerbungsaktivitäten werden auch von anderen Forschern thematisiert (siehe Herbig et al. 2013, S. 416; siehe Mohr 2001, S. 124).

Neben psychischen Erkrankungen werden auch Krankheiten wie Herzinfarkt, Schlaganfall und Krebs sowie ein erhöhtes Sterblichkeitsrisiko mit einer fortgeschrittenen Dauer der Arbeitslosigkeit in Verbindung gebracht. Allerdings ist mit Ausnahme von Letzterem bislang unklar, inwieweit diese gesundheitlichen Einschränkungen bereits durch kürzere Arbeitslosigkeitsdauern verursacht werden oder ob Langzeitarbeitslosigkeit ihr Auslöser ist (vgl. Herbig et al. 2013, S. 416f.).

### 2.2.3 Die Betreuung (Langzeit-)Arbeitsloser durch die Arbeitsverwaltungen

Die Betreuung von Kunden<sup>70</sup> durch die Arbeitsverwaltungen wird in der Forschungsliteratur bislang einhellig kritisch betrachtet (siehe Dör-

<sup>70</sup> In der Semantik der Arbeitsverwaltungen sind die zu betreuenden Arbeitslosen „Kunden“. Die Betroffenen selbst sehen sich aber nicht als solche in diesen Organisationen. Hierzu stellen Ludwig-Mayerhofer et al. in ihrer Untersuchung fest:

„Darüber hinaus übernehmen die befragten Arbeitslosen auch nicht die offizielle Kundensemantik; sie bewerten das Setting wie auch die Interaktionen mit ihren Vermittlern vielmehr *innerhalb* [Hervorh. i. Orig.] des gegebenen Herrschaftsverhältnisses zwischen Verwaltung und Leistungsempfängern und beweisen damit – jedenfalls aus soziologischer Sicht – einen deutlichen Realitätssinn, was die Handlungssituation in der Arbeitsverwaltung betrifft.“ (dies. 2009, S. 267)

Im Folgenden wird dennoch der aus der Privatwirtschaft entlehnte Begriff des „Kunden“ verwendet, weil so letztlich der reale Stellenwert, den die Arbeitsverwaltungen den Arbeitslosen beimessen, ersichtlich wird. Dabei gilt nicht der Grundsatz „der Kunde ist König“ für die Betreuung von Arbeitslosen, sondern die Erkenntnis, dass die Marktmacht von Kunden in der Privatwirtschaft entscheidend ist, wie sie von dieser behandelt werden (vgl. Bogumil/Kißler 1998, S. 89). Da Arbeitslose aber über keine Marktmacht verfügen, drückt der Sachverhalt, dass Arbeitslose in der Sprache der Arbeits-

re et al. 2013; siehe Kolbe 2012; siehe Hielscher/Ochs 2011; siehe Ludwig-Mayerhofer et al. 2009). Da noch keine Erkenntnisse darüber vorliegen, inwieweit sich die in der BA und den Jobcentern eingeführten Neuerungen (siehe Henke 2014, S. 242; siehe Rübner/Sprengard 2011, S. 22ff.) in der Beratung auf die Betreuung der Kunden in der Praxis auswirken, können hier nur die bislang vorliegenden Untersuchungsergebnisse erörtert werden:

Kolbe zeigt (vgl. ders. 2012, S. 201) in einer Untersuchung der Erstgespräche<sup>71</sup> von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen (Arbeitslose im SGB II) mit ihrem Fallmanagern, dass die Fallmanager die Interaktion bestimmen. Sie beanspruchen die meiste Zeit des Gesprächs mit ihren Ausführungen und bestimmen auch inhaltlich die Themen des Gesprächs, indem sie die Daten des Kunden in den Computer eingeben und die Eingliederungsvereinbarung besprechen. Den Kunden werden dagegen wenige Möglichkeiten eingeräumt, ihre Anliegen vorzutragen. Ihre Fragen über Krankheit und Schulden werden nicht beantwortet, Wünsche nach einer sinnvollen Weiterqualifizierung zum Staplerfahrer ignoriert und Sanktionsdrohungen ausgesprochen, die der Situation nicht angemessen sind (vgl. ders. 2012, S. 202). Kolbe (vgl. ders. 2012, S. 202) resümiert, dass die individuellen Belange der Kunden in den drei von ihm untersuchten Erstgesprächen insgesamt gar nicht oder kaum berücksichtigt werden<sup>72</sup>, was auch in den Ergebnissen einer neueren Studie zum Ausdruck kommt (siehe Henke 2014, S. 239). Wenn sie doch berücksichtigt werden, dann mit Verweis auf die Nutzung von Standardangeboten oder Eigenbemühungen des Bewerbers. Die Asymmetrie bei der Thematisierung der Anliegen durch die beiden Gesprächspartner setzt sich in der Eingliederungsvereinbarung fort. Individuelle Anliegen, wie das des Erwerbs eines Gabelstaplerführerscheins finden keinen Eingang in die Eingliederungsvereinbarung. Die zu erreichenden Vorgaben regelmäßiger Eigenbemühungen in Form von

---

verwaltungen als „Kunden“ bezeichnet werden, unfreiwillig die tatsächliche behördliche Wertschätzung aus.

<sup>71</sup> Im Erstgespräch wird der Arbeitslose bereits in eine Kundengruppe kategorisiert, sein Bewerberprofil erfasst, und auch etwaige Maßnahmen teilweise eingeleitet. Das Erstgespräch steckt damit den Handlungsrahmen für die nachfolgenden Gespräche ab (vgl. Hielscher/Ochs 2011, S. 55ff.) und ist damit relevant, wenn die Betreuung der Arbeitslosen durch die Arbeitsverwaltungen untersucht werden soll.

<sup>72</sup> Für Erstgespräche mit Arbeitslosen im Rechtskreis SGB III kommen Hielscher und Ochs (vgl. dies. 2011, S. 79ff.) zu einem ähnlichen Ergebnis.

Bewerbungen und mögliche Sanktionen im Falle einer Zuwiderhandlung werden dagegen schriftlich festgehalten. Durch eine solche Vorgehensweise, die Kolbe als exemplarisch für Eingliederungsvereinbarungen betrachtet (vgl. ders. 2012, S. 202f.; siehe Ludwig-Mayerhofer et al. 2009, S. 207f.), wird der abzuleistende Aufwand für die Arbeitsverwaltung klein und unverbindlich gehalten, während er für den Kunden groß und verbindlich ist. Die Arbeitslosen wehren sich gegen diese Vorgehensweisen nicht, auch wenn zentrale Belange von ihnen unberücksichtigt bleiben und sie damit keine Vorteile aus dem Gespräch ziehen. Sie wollen in der Behörde „möglichst unauffällig“ (Kolbe 2012, S. 204) bleiben und werden dadurch „...nicht als Störer in der Organisation markiert“ (Kolbe 2012, S. 203). Größere Interventionen der Arbeitsverwaltung in den eigenen Alltag werden vermieden, um selbstbestimmt handeln zu können.

Hielscher und Ochs führen in ihrer Untersuchung über Erstgespräche in den Arbeitsagenturen zwei Gründe an, warum die persönlichen Anliegen der Kunden unzureichend berücksichtigt werden. Diese Ergebnisse können auf den Rechtskreis SGB II übertragen werden: Erstens dass Arbeitslose bestimmten „Kundengruppen“<sup>73</sup> und bestimmten

73

Die Arbeitslosen wurden ursprünglich in vier Kundengruppen (vgl. Behrend et al 2006, S. 3, Kasten 2) segmentiert, wobei nicht nur in den Arbeitsagenturen, sondern auch in den ARGEN eine solche Kundenklassifikation eingeführt wurde (vgl. Ludwig-Mayerhofer et al. 2009, S. 45). Die erste Gruppe ist die der „Marktkunden“ oder „Einser-Kunden“. In diese sollen Arbeitslose gruppiert werden, die aus eigener Lage heraus befähigt sind, eine neue Arbeitsstelle ohne Hilfe der Arbeitsverwaltung zu finden. Das Segment der Beratungskunden ist in zwei Untersegmente unterteilt: in die Gruppe „Beratungskunden Fördern“ beziehungsweise „2a-Kunden“, worunter Arbeitslose eingeteilt werden, die zwar über die erforderlichen Qualifikationen und Fähigkeiten besitzen, eine Stelle zu finden, denen es aber an Motivation dazu mangelt oder die schlechte Suchstrategien verwenden. Unter „Beratungskunden Fördern“ beziehungsweise „2b-Kunden“ werden Arbeitslose eingeordnet, die motiviert sind, eine Arbeitsstelle zu finden, die aber Defizite bei ihren Fähigkeiten und Qualifikationen aufweisen, um eine Stelle besetzen zu können. „Betreuungskunden“ sind Arbeitslose mit multiplen Vermittlungshemmnissen, die kurzfristig weder mittels „Fördern“ oder „Fördern“ eine neue Arbeitsstelle finden werden. Im Mittelpunkt der Betreuung durch die Arbeitsverwaltung steht der Abbau der Vermittlungshemmnisse. Die durch die Hartz-Kommission ursprünglich angestrebte besonders hohe Betreuungsintensität durch die Arbeitsagentur für das Segment der Betreuungskunden (vgl. Hartz et al. 2002, S. 70, Abb. 4) wurde dann durch das Gesetzgebungsverfahren für das „Vierte Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ 2004 praktisch revidiert. Denn waren im Bericht



Handlungsprogrammen zugeordnet werden, bei denen vorab die möglichen Anliegen der Arbeitslosen und die durch den Fallmanager darauf zu erwidrende Einwandbehandlung vorgedacht sind. Ziel dieser Standardisierung der Prozessabläufe ist die Planbarkeit von Interaktionen mit Kunden. Ein Grundsatz der BA lautet demzufolge: „Nicht der Kunde steuert uns. Wir steuern den Kunden“ (Hielscher/Ochs 2011, S. 107). Zweitens nimmt die Eingabe der Daten des Kunden durch den Fallmanager in das Computerprogramm VerBIS während des Erstgesprächs die meiste Zeit in Anspruch. Der Arbeitslose muss seine Berufs- und Tätigkeitscharakteristika angeben und den jeweiligen Ausprägungsgrad bewerten, damit sein Bewerberprofil mit etwaigen vakanten Stellen elektronisch abgeglichen werden kann (vgl. dies. 2011, S. 107f.). Diese Eingaben der Fallmanager ins PC-System werden intern kontrolliert. Da die Fallmanager zum großen Teil befristet eingestellt sind, kann ihre prekäre Beschäftigungslage dazu führen, eher nachprüfbar anforde-

der Hartz-Kommission (vgl. Hartz et al. 2002, S. 68) die Jobcenter als Nachfolger des Arbeitsamtes noch für alle Arbeitslosen vorgesehen, führte das Drängen der konservativ geführten Bundesländer im Bundesrat dazu, dass neben der Einführung von Arbeitslosengeld II auch eine neue institutionelle Zuständigkeit für ALG-II-Empfänger durch die Arbeitsgemeinschaften von Kommunen und Bundesagentur für Arbeit (ARGen) beziehungsweise zugelassene kommunale Träger (zKT) geschaffen wurde. Zusätzlich wurde ein Aussteuerungsbetrag von 10.000 Euro für jeden Arbeitslosen eingeführt, den die Arbeitsagentur an den Bund als Strafgeld zahlen musste, wenn dieser in den steuerfinanzierten Regelkreis des SGB II überwechselte (vgl. Hielscher 2007, S. 358f.). Diese Regelungen hatten zur Folge, dass die nunmehr nach betriebswirtschaftlichen Kalkülen reorganisierte Bundesagentur für Arbeit den Mitteleinsatz bei der Betreuung der Arbeitslosen konsequent auf die Kundensegmente konzentrierte, die sehr wahrscheinlich eine Arbeit finden, bevor sie ALG II beziehen. Wer also aufgrund multipler Problemlagen innerhalb von 12 Monaten mit hoher Sicherheit nicht in Arbeit vermittelt werden konnte, wurde mit Maßnahmen der Arbeitsförderung gar nicht bedacht. Das heißt, dass die Betreuungskunden, für die ursprünglich die umfassendste Betreuung vorgesehen war, faktisch nunmehr die geringste Betreuung erfahren. Aus den Betreuungskunden wurden „Nicht-Betreuungskunden“ (Hielscher 2007, S. 364). Die Langzeitarbeitslosigkeit dieser Arbeitslosen war daher institutionell vorprogrammiert. Zwar wurden auch entsprechende Programme eingeführt, um diese Entwicklung zu stoppen, allerdings waren sie finanziell nicht ausreichend ausgestattet, um etwas bewirken zu können (vgl. Hielscher 2007, S. 359, Fußnote 9). Offenbar scheint sich an dem Sachverhalt, dass Betreuungskunden durch die Arbeitsagentur faktisch die geringste Betreuung erfahren, bis in die jüngste Vergangenheit hinein nichts geändert zu haben, wie ein vertraulicher Bericht des Bundesrechnungshofes offenlegt (vgl. Dahlkamp et al. 2013, S. 31ff.)

rungen – wie die Eingaben am PC – gerecht zu werden als den jeweiligen Anliegen der Kunden (vgl. dies. 2011, S. 112).

Eine aktuelle Untersuchung des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) zeigt auf, dass die mit Hartz IV umgesetzte Sozialreform ihre Zielsetzung „...einer ganzheitlichen Bearbeitung von vermittlungsorientierten sowie sozialen, psychischen und gesundheitlichen Problemen“ (DGB 2014, S. 1) verfehlt. Es mangelt daran, dass die tatsächlichen Bedarfe der Kunden abgedeckt werden (vgl. DGB 2014, S. 2): Von den geschätzten 1,13 Mio. ALG-II-Beziehern mit Schuldenproblemen haben 2012 lediglich 32.500 eine Schuldnerberatung erhalten. Von den vermuteten 450.000 ALG-II-Beziehern mit Suchtproblematiken bekamen nur 9000 die entsprechende Hilfe. Und nur 20.000 von 900.000 Personen mit psychosozialen Problemen wurden psychologisch betreut. Zudem sind keine einheitlichen Standards über die Beratungsleistung, den Beratungsumfang sowie Berichtspflichten festgelegt. Dies ist insofern problematisch, als die kommunalen Träger, die fast ausschließlich mit der Ausführung sozialintegrativer Leistungen beauftragt sind, diese an Dritte übertragen. Folglich sind die Fallmanager in den Jobcentern nur unzureichend informiert. Sie wissen nicht, was der Inhalt der sozialintegrativen Leistung ist und erhalten keine Rückmeldungen über den Stand der Betreuung und die Beratungsergebnisse (vgl. ders. 2014, S. 5ff.). Die DGB-Studie kommt zu dem Ergebnis, dass „...überwiegend ein Nebeneinander gelegentlich sogar ein Gegeneinander...“ (ders. 2014, S. 7) von Dritten und Arbeitsmarktverwaltungen stattfindet. Eine „Betreuung aus einer Hand“ (ders. 2014, S. 7) ist nicht erkennbar.

Dörre et al. (vgl. dies. 2013, S. 223ff.) untersuchen, inwieweit die Arbeitsverwaltungen die Eigenbemühungen von ALG-II-Empfängern kontrollieren und wie Letztere wiederum darauf reagieren. Dabei gibt es verschiedene Interaktionsmuster. Ressourcenstarke Arbeitslose fordern eine Betreuung, die sich an ihren Interessen orientiert. Sie informieren ihren zuständigen Fallmanager darüber, dass sie nicht alles befolgen werden, was ihnen vorgeschlagen wird, wie beispielsweise Ein-Euro-Jobs (vgl. dies. 2013, S. 225ff.). Ihre persönlichen Ansprechpartner in der Arbeitsmarktverwaltung akzeptieren dies. Dagegen weckt das Aktivierungsparadigma – Fordern und Fördern – gerade bei den ressourcen-schwachen Arbeitslosen Hoffnungen. Allerdings können Fallmanager gerade Kunden mit gesundheitlichen Einschränkungen nur wenige Jo-

bangebote unterbreiten. Zudem entsteht durch die oftmals ausbleibende Betreuung der Eindruck, ausgegrenzt zu werden, was schließlich zu Frustrationen führt (vgl. dies. 2013, S. 229). Ältere Kunden dagegen legen keinen großen Wert auf die Betreuung durch die Arbeitsverwaltung, da sie die Hoffnung auf Arbeit aufgegeben haben. Sie erfahren zudem, dass ihre Vermittler nur wenige bis keine Eigenaktivitäten von ihnen einfordern, weil ihnen die schwierige Arbeitsmarktlage bekannt ist (vgl. dies. 2013, S. 231f.). Wenn Bewerbungsaktivitäten von Kunden eingefordert werden, dann hat dies oft zur Folge, dass sich die Kunden auch auf Stellen bewerben, die sie gar nicht interessieren. Die Bewerbungsaktivitäten werden „*pro forma* (Hervorh. i. Orig.)“ (dies. 2013, S. 231) für die Arbeitsverwaltungen erledigt.

Die Untersuchung von Ludwig-Mayerhofer et al. (vgl. dies. 2009, S. 111ff.) thematisiert die Deutungsmuster, die von Fallmanagern in Interaktionen mit Arbeitslosen angewendet werden. Dabei beziehen sie sowohl Fallmanager der Arbeitsagentur und ARGEn als auch der Optionskommunen in ihre Analyse mit ein. Ihrer Arbeit lassen sich vier Erkenntnisse in Bezug auf die Betreuung von Arbeitslosen durch Fallmanager entnehmen:

Erstens eine Deautonomisierung der betreuten Kunden (vgl. dies. 2009, S. 119). Nach der vollzogenen Meldung der Arbeitslosigkeit werden die Betroffenen durch einen Fallmanager beraten. Die Beratung erfolgt nicht auf ausdrücklichen Kundenwunsch, sondern aufgrund gesetzlicher Vorgaben. Diese implizieren, dass der Betroffene nicht fähig ist, seine Arbeitslosigkeit alleine zu überwinden. Auch die Mehrheit der befragten Fallmanager betrachtet die Kunden als Interventionsobjekte. Sie werden nicht als autonome Persönlichkeiten gesehen, die individuell zu beraten und in Arbeit zu vermitteln sind, sondern als Menschen, denen gesagt werden muss, „was sie machen sollen“ (Ludwig-Mayerhofer et al. 2009, S. 119). Dieser Befund wird durch die Arbeit von Henke bestätigt (vgl. dies. 2014, S. 241).

Zweitens identifizieren sich fast alle der befragten Fallmanager mit dem Prinzip der Aktivierung (vgl. dies. 2009, S. 112), nach dem die betreuten Kunden selbst aktiv werden sollen, um sich eine Stelle zu suchen (vgl. dies. 2009, S. 131).

Drittens subjektivieren die Fallmanager die Arbeitslosigkeit, auch unter der Bedingung einer schwierigen Arbeitsmarktlage, wie in Arbeitsamtsbezirken mit überdurchschnittlich hoher Arbeitslosigkeit (vgl.

dies. 2009, S. 120f.). Sie suchen nach den Gründen für die Arbeitslosigkeit nicht in den vor Ort gegebenen Rahmenbedingungen, sondern vielmehr in der Person des Kunden. Dabei zeigt sich, dass die Motivation des Kunden, seine Einstellung und Mobilität als zentrale Stellschrauben des Fallmanagements gelten. Diese sind „zentrale Dimensionen der Subjektivierung von Arbeitslosigkeit“ (dies. 2009, S. 121).

Viertens wird von einem Reziprozitätsverhältnis zwischen Kunden und Arbeitsverwaltung ausgegangen. Demzufolge muss der Kunde, der Leistungen von der Arbeitsverwaltung in Anspruch nehmen möchte, dafür Gegenleistungen erbringen. Dies gilt auch für Kunden mit einem eingeschränkten „Restleistungsvermögen“ (dies. 2009, S. 126). Alle müssen einen Beitrag für die Solidargemeinschaft leisten. Für die Mehrzahl der Kunden bedeutet die Anwendung des Reziprozitätsprinzips, sich selbst eine neue Arbeit zu suchen.

Diese vier thematisierten Aspekte im Betreuungsverhältnis zwischen Fallmanager und Kunden dürften aus Sicht der Letzteren mehrheitlich konträr gesehen werden<sup>74</sup>: Sie möchten keinen Ansprechpartner in der Arbeitsverwaltung, der ihnen vorschreibt, was sie tun sollen, sondern einen, der ihnen aus ihrer Sicht passende Stellenangebote<sup>75</sup> unterbreitet (vgl. dies. 2009, S. 268). Sie wollen keinen persönlichen Ansprechpartner, der an ihrer Motivation zweifelt, sondern der sie – gerade in ihrer gegenwärtigen Krisensituation der Arbeitslosigkeit – als wertvolles Mitglied der Arbeitsgesellschaft begreift. Zudem wollen sie nicht als bittstellender Empfänger von Sozialleistungen gesehen werden, sondern als Mitglied der Versichertengemeinschaft, das jahre- oder gar

<sup>74</sup> Eine Ausnahme stellt die Subjektivierung von Arbeitslosigkeit dar. Dass mangelnde Qualifikationen oder ein zu hohes Alter Arbeitslosigkeit begründen können, wird von den Betroffenen erkannt (vgl. dies. 2009, S. 181f.).

<sup>75</sup> Allerdings erscheint es unrealistisch, dass die Arbeitsverwaltungen für jeden Kunden ein passendes Stellenangebot vorschlagen könnten. Unternehmen erwarten von dem jeweiligen Arbeitgeberservice als ihr Ansprechpartner der Arbeitsverwaltung eine Vermittlung der besten Bewerber (vgl. Hielscher 2007, S. 363), damit sie auf den Vermittlungsdienst des Arbeitgeberservice überhaupt zurückgreifen. Um diese Bewerber zu identifizieren, wird im Regelfall die eigene elektronische Bewerberdatenbank durchforstet. Dabei werden die Bewerber mit den formal besten Qualifikationen ausgewählt (vgl. Ludwig-Mayerhofer et al. 2009, S. 270; vgl. Hielscher 2007, S. 373;) – Marktkunden, die vermutlich auch ohne Arbeitgeberservice einen Job gefunden hätten. Die Vermittlung der Kunden, die am meisten Unterstützung durch die Arbeitsverwaltung benötigen, vor allem Betreuungskunden, aber auch Beratungskunden, bleibt so aus.

jahrzehntelang Beiträge in die Arbeitslosenversicherung eingezahlt hat (vgl. dies. 2009, S. 69ff.).

Neben diesen Ausführungen, die die Betreuungssituation der Kunden durch die Fallmanager<sup>76</sup> thematisieren, ist die Betreuungsrelation in den Jobcentern zu berücksichtigen. Es ist davon auszugehen, dass eine geringe Fallzahl pro Arbeitsvermittler zu einer intensiveren Kundenbetreuung führt und auch die Übergangswahrscheinlichkeit der betreuten Kunden, eine neue Beschäftigung aufnehmen zu können, positiv beeinflusst (vgl. Hohmeyer et al. 2015, S. 13). Allerdings wird der gesetzlich vorgegebene Betreuungsschlüssel von 1 zu 150 (vgl. El-Sharif 2016, S. 1) in der Praxis nicht eingehalten. Arbeitsvermittler berichten von mehr als 300 Kunden, die sie zu betreuen haben (siehe Reif 2015, S. 1).

---

<sup>76</sup> In den Arbeitsverwaltungen finden sich noch andere Begriffe, die weitestgehend synonym verwendet werden, wie Arbeitsvermittler, Integrationsfachkraft (IFK), persönlicher Ansprechpartner (pAp).

### **3 Theoretische Grundlagen: Stigma-Management von Langzeitarbeitslosen in Bewerbungsverfahren**

In diesem Kapitel wird ein theoretischer Bezugsrahmen erarbeitet, um die Forschungsfragen aus Kapitel 1.4 zu präzisieren und bei der weiteren empirischen Arbeit besser beantworten zu können. Wie in Kapitel 1.5 bereits erwähnt, soll hierbei auf die Ausführungen von Erving Goffman zurückgegriffen werden.

#### **3.1 Selbstdarstellung und Stigma-Management nach Erving Goffman**

Interagieren Personen im Alltag miteinander, so unterscheiden sie zu-  
meist nicht zwischen der Selbstdarstellung ihres Interaktionspartners  
und seinem Selbst. Sie werden an der Authentizität ihres jeweiligen Ge-  
genübers, genauer an seiner Selbstdarstellung nicht zweifeln. Der Ein-  
druck, den sie von ihm haben, wird als ein naturgleiches Abbild seiner  
selbst angesehen (vgl. Goffman 1997, S. 19).

Konstitutiv für die hier zugrunde gelegten Arbeiten Goffmans<sup>77</sup> ist  
eine differenzierte Sichtweise (vgl. Goffman 1997, S. 230). Demnach  
kann das Handeln einer Person als eine „permanente Inszenierung“  
(Münch 2003, S. 288) verstanden werden. Die Selbstdarstellung einer  
Person drückt demzufolge nicht zwangsläufig das aus, wer die Person  
ist, was sie denkt oder fühlt, sondern sie kann als Gesamttätigkeit ver-  
standen werden, Einfluss auf die anderen Teilnehmer einer Interaktion  
zu nehmen (vgl. Goffman 1997, S. 18). Dadurch, dass sich ein Interak-

---

<sup>77</sup>

Wie in Kap. 1.2 bereits erwähnt handelt es sich dabei um seine Werke „Stig-  
ma“ (ders. 2007), „Wir alle spielen Theater“ (ders. 1997) und seine Aufsatz-  
sammlung „Interaktionsrituale“ (ders. 1996).

tionspartner in einer bestimmten Art und Weise verhält, beeinflusst er die Situationsdeutung der anderen und nimmt so Einfluss auf ihr Verhalten (vgl. ders. 1997, S. 7f.). Dabei muss diese Einflussnahme nicht immer berechnend erfolgen, sie kann auch unbewusst geschehen, beispielsweise weil in Form eines tradierten Verhaltensmusters (vgl. ders. 1997, S. 10). Selbstdarstellung und Person<sup>78</sup> sind also bei Goffman getrennte Analyseeinheiten. Im Folgenden sollen die Implikationen, die sich hieraus ergeben, näher herausgearbeitet werden. Nämlich zum einen die unsichere Informationslage bezüglich des jeweils Anderen bei einer beginnenden Interaktion unter Fremden, weil nicht eindeutig erkennbar ist, wer der andere ist. Und zum anderen die Prinzipien, nach denen der Einzelne in einer Interaktion agieren muss, um sie ohne Zwischenfälle zu bewältigen<sup>79</sup>.

### 3.1.1 Unsichere Informationsgrundlage über Interaktionsteilnehmer

Treffen zwei Menschen erstmalig aufeinander, um zu interagieren, dann versuchen sie in der Regel, Informationen über den jeweiligen Interaktionspartner zu gewinnen. Der allgemeine Status des Interaktionspartners, sein Selbstbild, seine Einstellung zu seinem Gegenüber, seine Fähigkeiten und seine Glaubwürdigkeit etc. dienen dazu zu bestimmen, was sein jeweiliges Gegenüber von ihm erwartet und was er von ihm erwarten darf (vgl. ders. 1997, S. 5). Die Interaktionspartner versuchen, die Situation zu bestimmen. Dabei bestehen nach Goffman mehrere Möglichkeiten, an diese Informationen zu gelangen.

So können sie dem Ausdruck des Einzelnen, „den er sich selbst gibt“ (ders. 1997, S. 6), vertrauen. Goffman versteht hierunter die „Wortsymbole und ihre Substitute“ (ders. 1997, S. 6), die der Einzelne von sich

<sup>78</sup> Dabei betrachtet er das Selbst einer Person nicht als feststehende Entität (vgl. Raab 2008, S. 61f.). Vielmehr weist er darauf hin, dass Personen bewusst oder unbewusst Rollen spielen (vgl. Goffman 1997, S. 21ff.).

<sup>79</sup> Es scheint naheliegend, folgt man diesen Ausführungen, Goffman als Autor zu verstehen, der sich hauptsächlich mit Selbstdarstellungen von Individuen befasst. Dieser Eindruck täuscht aber. Dass Goffman sehr detaillierte Analysen über Selbstdarstellungen abliefern, ist eher ein Nebenprodukt seines eigentlichen Untersuchungsgegenstandes. Es geht ihm „...nicht um Menschen und ihre Situationen, sondern eher um Situationen und ihre Menschen“ (Goffman 1996, S. 9). Im Zentrum seines Interesses steht eine Soziologie der Interaktionsordnung (vgl. Raab 2008, S. 62f.; siehe Kap. 3.1.5)

gibt<sup>80</sup>. Sie können sich auch auf den „Ausdruck, den er ausstrahlt“ (ders. 1997, S. 6) verlassen, worunter Goffman vor allem die Körpersprache des Einzelnen versteht. Letztere gilt als weniger leicht beeinflussbar (vgl. ders. 1997, S. 10), weshalb Goffman auch von einer fundamentalen Asymmetrie des Kommunikationsprozesses spricht. Der Einzelne ist sich nur eines Kommunikationskanals bewusst, während sein Beobachter noch einen zweiten Kommunikationskanal wahrnehmen kann (vgl. ders. 1997, S. 10f.). Der Einzelne kann diesen Sachverhalt ausnützen, indem er neben dem Gesagten auch seine Körpersprache zu steuern versucht, um seine Interaktionspartner zu beeinflussen. Goffman weist allerdings darauf hin, dass die Techniken zur Aufdeckung manipulierter Körpersprache ausgeprägter sind, als die Fähigkeit, die Körpersprache zu manipulieren, weshalb der Beobachter es meist leichter hat als der Darsteller (vgl. ders. 1997, S. 12). Der „Ausdruck, den er ausstrahlt“ (ders. 1997, S. 6) und der Ausdruck „den er sich selbst gibt“ (ders. 1997, S. 6), kann wiederum dazu benutzt werden, ihn einer bestimmten Personenkategorie mit ähnlichen Verhaltensweisen zuzuordnen. Dabei können auch Klischeevorstellungen auf den Interaktionspartner übertragen werden (vgl. ders. 1997, S. 5).

Eine weitere Möglichkeit stellt schließlich die Informationsgewinnung mittels des gegenwärtigen Ortes sowie der räumlichen und sozialen Umgebung dar, wie bereits in Kap. 1.5 erwähnt. So erwarten Menschen an bestimmten Orten, bestimmte Personen mit bestimmten Eigenschaften vorzufinden, was als ihre virtuelle soziale Identität aufgefasst werden kann.

Es besteht aber auch die Möglichkeit, dass die Interaktionspartner nicht an alle Informationen gelangen, die sie benötigen, um die Situation eindeutig zu definieren und ein eigenes angemessenes Verhalten bestimmen zu können. Sie werden oftmals nicht direkt ermitteln können, was der Einzelne für Überzeugungen, Absichten und Gefühle in sich trägt, sondern nur indirekt mittels seiner beiden Ausdruckskanäle (vgl. ders. 1997, S. 6) und sind dabei mangels alternativer Informationskanäle gezwungen, der Selbstdarstellung des Einzelnen Glauben zu schenken.

80

Hierunter könnte man auch Bewerbungsunterlagen einordnen.



„Kurz, da die Realität, mit der es der Einzelne zu tun hat, im Augenblick nicht offensichtlich ist, muß er sich stattdessen auf den Anschein verlassen; und paradoxerweise muß er sich desto mehr auf diesen konzentrieren, je mehr er um die Realität besorgt ist, die der Wahrnehmung nicht zugänglich ist.“ (Goffman 1997, S. 228)

### 3.1.2 Aufrechterhaltung des Images

Die obigen Ausführungen lassen vermuten, der Einzelne könne sich in einer neuen Interaktion mit einer für ihn fremden Person beliebig darstellen, wie es ihm gerade vorteilhaft erscheint, weil sein Interaktionspartner darauf angewiesen ist, ihm zu glauben. Diese Vermutung entkräftet Goffman allerdings. Denn der Anspruch, dass jeder von anderen erwarten kann, eine Einordnung und Behandlung entsprechend „seiner sozialen Eigenschaften“ (Goffman 1997, S. 16) zu erhalten, ist mit der Pflicht verknüpft, auch wirklich das zu sein, „was er zu sein behauptet“ (Goffman 1997, S. 16). Der einzelne Interaktionsteilnehmer ist also verpflichtet, sich als derjenige auszugeben, der er auch ist. Die weiteren Informationen, die die anderen Teilnehmer im Verlauf der Interaktion über ihn gewinnen, müssen mit den Anfangsinformationen – und dieser Hinweis ist wichtig für die vorliegende Arbeit – kompatibel sein. Die neuen Informationen, die im Verlauf der Interaktion gewonnen werden, müssen zu den bereits gegebenen Informationen widerspruchsfrei passen und auf sie aufbauen können (vgl. ders. 1997, S. 14): Die neuen Informationen müssen zu dem Image des Einzelnen passen. Als Image definiert Goffman den positiven sozialen Wert, den sich der Einzelne mit einer Verhaltensstrategie erwirkt, von der seine Interaktionspartner annehmen, er verfolge diese Strategie in einer Interaktion. Das Image ist das Selbstbild<sup>81</sup>, das der Einzelne nicht für sich selbst, sondern für seine Interaktionspartner erschaffen hat und das sie übernehmen können (vgl. Goffman 1996, 10; vgl. Raab 2008, S. 69). Allerdings muss nicht je-

<sup>81</sup> Wichtig ist hier darauf hinzuweisen, dass das goffmansche Verständnis von Image ein anderes ist, als es im Alltag vorgefunden wird. Demnach könnte beispielsweise ein Bösewicht auch ein Image haben – aber eben ein schlechtes. Stattdessen ist das Image nach Goffman abhängig vom Kontext und an sich positiv (vgl. ders. 1996, S. 10ff.). Während ein Hochstapler in Verbrecherkreisen wegen seiner vermeintlichen Genialität und Dreistigkeit ein hohes Ansehen genießen kann, wird er in den Kreisen, in die er sich hineingeschlichen hat, beispielsweise Ärzte oder Anwälte, bei der Enttarnung eben kein Image haben und die Interaktion stören.

der Teilnehmer in einer Interaktion ein Image besitzen. Passen die neuen Informationen nicht zusammen mit der anfänglichen Selbstdarstellung des Einzelnen und kann dieser die Informationen nicht glaubhaft in einen Zusammenhang stellen, dann hat er ein falsches Image (vgl. ders. 1996, S. 13). Hat der Einzelne überhaupt keine Verhaltensstrategie parat, die von den anderen Interaktionsteilnehmern erwartet wird, so hat er überhaupt kein Image (vgl. ders. 1996, S. 13). Als Folge eines falschen oder nicht vorhandenen Images kann die Interaktion zusammenbrechen, was eine allseitige Beschämung der Interaktionspartner zur Folge haben kann, weil ihre Berechnung der Situation, auf der ihre Reaktionshandlung aufbaut, nunmehr die Grundlage entzogen bekommt (vgl. ders. 1997, S. 15; vgl. ders. 1996, S. 17). Sie werden dann glauben, „dass das ganze Schauspiel unwahr ist“ (vgl. ders. 1997, 48f.), weil sie sowieso den Eindrücken skeptisch gegenüberstehen, die sie von anderen gewonnen haben. Das ursprüngliche anvisierte Image des Interaktionspartners, der nunmehr ein nicht mehr vorhandenes Image besitzt, da es sich als falsch erwiesen hat, ist verloren. Er ist eine zerstörte Person (vgl. ders. 1952, S. 431), denn das Image ist nur eine „Anleihe von der Gesellschaft“ (ders. 1996, S. 15), die bei unwürdigem Verhalten erlischt. Um einen solchen Verlust zu verhindern, wird von dem einzelnen Interaktionsteilnehmer erwartet, „Techniken der Imagepflege“ (ders. 1996, S.18; vgl. ders. 1997, S. 16) anzuwenden. Darunter versteht Goffman Handlungen, die dazu dienen, das eigene Verhalten in Übereinstimmung mit dem eigenen Image zu bringen und Situationen zu vermeiden, in denen sich das eigene Image vor anderen Interaktionsteilnehmern als falsch erweist oder als nicht vorhanden.<sup>82</sup> Allerdings erweist sich das Vorhaben,

<sup>82</sup> Damit Interaktionen in der üblichen Weise organisiert werden können (vgl. ders. 1996, S. 37f.), wird zudem von dem einzelnen Interaktionspartner verlangt, auch Rücksicht auf die Images der anderen Interaktionsteilnehmer zu nehmen.

„So wie vom Mitglied jeder Gruppe erwartet wird, Selbstachtung zu zeigen, so wird von ihm erwartet, einen bestimmten Standard von Rücksichtnahme aufrechtzuerhalten; man erwartet von ihm, dass er sich bis zu einem gewissen Grad bemüht, die Gefühle und das Image anderer Anwesender zu schonen, und zwar freiwillig und spontan auf Grund emotionaler Identifikation mit den anderen und ihren Gefühlen. Infolgedessen möchte er nicht Zeuge sein, wenn andere ihr Image verlieren.“ (ders. 1996, S. 15f.)

Diese Selbstverpflichtung, Rücksicht auf das Image der anderen Anwesenden zu nehmen, resultiert daraus, dass es sich hierbei auch um Regeln der Gruppe handelt, ohne die Interaktion nicht funktionieren würde:

„Man wird auch Gefühle für das Image der anderen entwickeln, und obwohl

das eigene Image zu pflegen, im täglichen Leben nicht immer als leicht realisierbar, denn es wird an den einzelnen Interaktionsteilnehmer eine Vielzahl von Erwartungen gestellt (vgl. ders. 1997, S. 228), die er erfüllen soll. Manchmal sogar Erwartungen, die er in ihrer Vielzahl und Kombination miteinander nicht erfüllen kann (vgl. ders. 2007, S. 158), was zur Folge hat, dass er nicht mehr so sehr damit beschäftigt ist, den einzelnen Erwartungen tatsächlich zu entsprechen, sondern sich vielmehr bemüht, den Anschein zu erwecken, er würde die einzelnen Maßstäbe, die an ihn angelegt werden, erfüllen (vgl. ders. 1997, S. 229f.).

### 3.1.3 Stigma

Interagieren Menschen mit einem Stigma mit anderen Menschen ohne ein Stigma, dann treten einige Besonderheiten hervor, die Goffman in seinem Buch „Stigma – über die Techniken der Bewältigung beschädigter Identität“ (vgl. ders. 2007) analysiert hat.

Dabei ist zunächst das Stigma selbst zu nennen. Goffman versteht hierunter eine nicht wünschenswerte Eigenschaft, die dazu führt, dass eine vorher als normal eingestufte Person von anderen zu einer „befleckten, beeinträchtigten herabgemindert“ (ders. 2007, S. 11) wird<sup>83</sup>. Dies begründet eine Differenz zwischen der virtualen sozialen Identität und der aktuellen sozialen Identität (vgl. Kap. 1.2). Diese Differenz ist Ergebnis eines gesellschaftlichen Definitionsprozesses (vgl. ders. 2007, S. 154). Dabei ist die Eigenschaft an sich nicht diskreditierend, sondern erst der Kontext, in dem sie steht, führt dazu, dass sie als ein Stigma gilt (vgl. ders. 2007, S. 11). So ist Arbeitslosigkeit<sup>84</sup>, die Goffman auch als ein

---

diese Gefühle sich in ihrer Stärke und Richtung von denen, die man für sein eigenes Image aufbringt, unterscheiden können, konstituieren sie doch ein Engagement an das Image der anderen, das genauso unmittelbar und spontan ist wie das Engagement für das eigene. Das eigene Image und das der anderen sind Konstrukte derselben Ordnung; die Regeln der Gruppe und die Definition der Situation legen fest, wie viel Gefühl jemand für das Image allein aufbringen und wie dieses Gefühl sich auf die Beteiligten verteilen muss.“ (Goffman 1996, S. 11)

<sup>83</sup> Tröster weist darauf hin, dass die von Goffman aufgestellte Stigma-Identitäts-These, wonach die beständige Ablehnung des Stigmatisierten sich zwangsläufig in dessen negativem Selbstkonzept wiederfinden würden, empirisch nicht bestätigt werden konnte (vgl. ders. 2008, S. 141f.)

<sup>84</sup> Der Abschnitt, in dem Goffman Arbeitslosigkeit als ein Stigma definiert, würde in der heutigen Zeit selbst als stigmatisierend betrachtet werden: „Drei krass verschiedene Typen von Stigma können erwähnt werden. [...]

Stigma betrachtet (vgl. ders. 2007, S. 13), in dem Sinne, dass jemand keiner Erwerbsarbeit nachgeht, an und für sich kein Stigma. Rentner gehen keiner Erwerbsarbeit nach und betuchte Mitbürger, die von den Zinsen ihrer Bankkonten leben können, ebenfalls nicht. Ihre Beschäftigungslosigkeit stellt für beide kein Stigma dar. Nur bei erwerbsfähigen Personen, die sich nicht selbst versorgen können und damit auf soziale Transferzahlungen angewiesen sind, gilt Arbeitslosigkeit als Stigma. Das Stigma hat zur Folge, dass der Person, der es zugeschrieben wird, mangelnde Akzeptanz entgegengebracht wird (vgl. ders. 2007, S. 18).

„Ein Individuum, das leicht in gewöhnlichen sozialen Verkehr hätte aufgenommen werden können, besitzt ein Merkmal, das sich der Aufmerksamkeit aufdrängen und bewirken kann, daß wir uns bei der Begegnung mit diesem Individuum von ihm abwenden, wodurch der Anspruch, den seine anderen Eigenschaften an uns stellen, gebrochen wird. Es hat ein Stigma, das heißt, es ist in unerwünschter Weise anders, als wir es antizipiert hatten.“ (Goffman 2007, S. 13)

Das Merkmal, das als Stigma erkannt wird, tritt in den Vordergrund. Die anderen Eigenschaften der Person werden irrelevant für die Interaktionspartner.<sup>85</sup>

Tritt eine Person mit einem Stigma in eine Interaktion mit „normalen“ Personen ein, dann werden die anderen Personen zumeist so höflich sein, sie als „normale“ Person zu behandeln (vgl. ders. 2007, S. 149). Aber die stigmatisierte Person darf nicht den Fehler begehen, diese „taktvolle Akzeptierung“ (ders. 2007, S. 150), die in Wirklichkeit

---

Als nächstes gibt es individuelle Charakterfehler, wahrgenommen als Willensschwäche, beherrschende oder unnatürliche Leidenschaften, tückische und starre Meinungen und Unehrenhaftigkeit, welche alle hergeleitet werden aus einem bekannten Katalog, zum Beispiel Geistesverwirrung, Gefängnishaft, Sucht, Alkoholismus, Homosexualität, Arbeitslosigkeit, Selbstmordversuchen und radikalem politischem Verhalten....“ (Goffman 2007, S. 12f.) In der Zeit um 1960 und danach, also der Zeit, in der das Buch entstanden ist, mag diese Auflistung zu keinen Beanstandungen geführt haben. Heute würde unter anderem die Darstellung von Arbeitslosigkeit als „Charakterfehler“ (ders. 2007, S. 12) wohl zu heftiger Kritik führen.

<sup>85</sup> Auch der Etikettierungsansatz stellt die Entwertung ihrer anderen Eigenschaften bei einer Person, der abweichendes Verhalten nachgewiesen wurde, durch andere fest, so beispielsweise Becker (vgl. ders. 1981, S. 28f.).

nur eine bedingte ist, als real anzusehen. Es wird von ihr verlangt, die Grenzen ihrer Akzeptierung nicht auf die Probe zu stellen. Von dieser Nichtakzeptierung können auch die Angehörigen der stigmatisierten Person betroffen sein (vgl. ders. 2007, S. 42f.). Andere können sie und die Person mit einem Stigma, mit der sie verbunden sind, als eine Einheit betrachten. So gibt Goffman das Beispiel einer Tochter eines ehemaligen Strafgefangenen, die von anderen Kindern gemieden wird, weil es deren Eltern ihnen so vorschreiben (vgl. ders. 2007, S. 43).

Neben der mangelnden Akzeptanz müssen Personen mit einem Stigma auch das Vorhandensein einer „Stigma-Theorie“ (ders. 2007, S. 14) ertragen, die ihre Minderwertigkeit und ihre Gefährlichkeit für die Allgemeinheit erklärt. So besteht gegenüber Arbeitslosen beispielsweise das Vorurteil, arbeitsunwillig zu sein (siehe Kap. 2.2.1). Zudem müssen Personen mit einem Stigma auf der Hut sein, keine Fehler zu begehen, die als ein direktes Resultat ihrer „stigmatisierten Andersartigkeit“ (Goffman 2007, S. 25) gewertet werden könnten. Beispielsweise mag das Zuspätkommen eines Personalchefs zu einem Vorstellungsgespräch als Folge seines vollen Terminkalenders interpretiert werden. Bei einem Arbeitslosen dürfte das Zuspätkommen allgemein, insofern keine anderen Gründe glaubhaft gemacht werden können, als Anzeichen mangelnder Arbeitswilligkeit interpretiert werden. Zudem müssen Personen mit einem Stigma in Interaktionen mit fremden Personen ohne Stigma darauf gefasst sein, dass Letztere sich ihnen willkürlich nähern dürfen. Voraussetzung dafür ist, dass die fremden Personen vorgeben, Mitgefühl für die Situation des Stigmatisierten zu besitzen. Als Konsequenz daraus können Personen mit einem Stigma den Umgang mit Personen ohne Stigma meiden, indem sie sich zurückziehen (vgl. ders. 2007, S. 27).

Das Problem für Personen mit einem Stigma ist, dass sie sich diesem und den daraus resultierenden Auswirkungen nicht entziehen können. So können Personen mit einem Stigma dieses nicht einfach ablegen, denn die Normen, die mit einem Stigma nicht erfüllt werden, betreffen die Identität, das Sosein einer Person. Der Wunsch, diese Normen einzuhalten, ist keine Frage des individuellen Willens, sondern eine der Kondition der Person. Nicht der Wille ist ausschlaggebend, sondern die Befähigung, diesen Normen zu entsprechen (vgl. ders. 2007, S. 158). Auch haben Personen mit einem Stigma von der Gesellschaft dieselbe „mentale Ausrüstung“ (ders. 2007, S. 161) einverleibt wie die anderen Individuen ohne Stigma. Sie können daher erkennen, was die anderen als

ihren Fehler ansehen und auch, dass sie selbst durch ihr Stigma hinter dem zurückfallen, was allgemein erwartet wird. Dies kann dazu führen, dass sich Personen mit einem Stigma in Interaktionen mit „Normalen“ schämen können – als eine zentrale Reaktion auf ihre selbst wahrgenommene Andersartigkeit (vgl. ders. 2007, S. 16). Zudem befinden sich nach Goffman Stigmatisierte und Nichtstigmatisierte auf einem einzigen Kontinuum zwischen häufiger und weniger oft stattfindender Stigmatisierung. So hat selbst eine „normale“ Person wahrscheinlich einige versteckte Fehler, die anderen bewusst werden können, wodurch dann eine schmerzvolle Diskrepanz zwischen virtueller und aktueller sozialer Identität – ein Stigma – entstehen kann. Daher ist das Verständnis, dass nichtstigmatisierte für stigmatisierte Personen aufbringen, kein Ausdruck besonderen Mitgefühls, sondern „dem Isomorphismus menschlicher Situationen“ (ders. 2007, S. 157) zuzuschreiben. Für die Stigmatisierten bedeutet dies wiederum, dass jedermann in der Lage sein wird „auf den Grund ihrer Misere“ (ders. 2007, S. 157) zu blicken.

### 3.1.4 Stigma-Management

Bislang wurde davon ausgegangen, dass die „Normalen“ das Stigma des Individuums, mit dem sie interagieren, wahrnehmen. Wenn jedoch diese Eigenschaft den anderen nicht bekannt ist, dann besteht eine weitere Option im Umgang mit dem eigenen Stigma, nämlich die des Verschweigens. Die Person mit einem Stigma muss eine Entscheidung treffen:

„Eröffnen oder nicht eröffnen; sagen oder nicht sagen; rauslassen oder nicht rauslassen; lügen oder nicht lügen; und in jedem Fall, wem, wie, wann und wo.“ (Goffman 2007, S. 56)

Wegen der großen Vorteile, die die Wahrnehmung der eigenen Person als „normales“ Individuum durch andere mit sich bringt, dürften nach Goffman alle Personen, die die Möglichkeit haben zu täuschen, diese irgendwann auch realisieren (vgl. ders. 2007, S. 96). Allerdings hat das Täuschen auch einen hohen Preis. Derjenige, der sein Stigma anderen verschweigt, muss mit der ständigen Gefahr leben, dass seine Täuschung auffliegt. Er muss stets auf der Hut sein, nicht entdeckt zu werden (vgl. ders. 2007, S. 111f.). Inwieweit ein Stigma allerdings verschwiegen werden kann, ist nach Goffman eine Frage der Visibilität (vgl.

im Folgenden ders. 2007, 64ff.), die er nicht als Sichtbarkeit, sondern eher als Wahrnehmbarkeit eines Stigmas definiert. Hiervon unterscheidet er drei weitere Aspekte, die für die Aufdeckung eines Stigmas durch andere relevant sind. Erstens das Vorwissen der anderen, was sie dazu befähigt, das Stigma der Person zu erkennen, zweitens die Aufdringlichkeit, mit der das Stigma in Interaktionen erkennbar ist, und drittens die Beschaffenheit des Stigmas, welche eine Auswirkung darauf hat, inwieweit eine Person an bestimmten Interaktionen mit „Normalen“ problemlos teilnehmen kann. So dürfte die Arbeitslosigkeit einer Person in den meisten Interaktionen mit anderen unbemerkt bleiben, eine Querschnittslähmung dagegen nicht. Dagegen dürfte die Arbeitslosigkeit in Bewerbungsverfahren auffallen, da hier auch die Biografie des Einzelnen in Form von Dokumenten (Arbeitszeugnisse) belegt werden muss, was zudem die Möglichkeiten zur Täuschung begrenzt (vgl. ders. 2007, S. 79).

Goffman zeigt mehrere Möglichkeiten auf, wie Personen die Wahrnehmung der diskreditierenden Informationen steuern können, die aus ihrem Stigma resultieren. Diese Informationskontrolle lässt sich auch als Stigma-Management bezeichnen (vgl. ders. 2007, S. 57; vgl. Münch 2003, S. 304). Stigma-Management umschreibt die „Techniken der Imagepflege“ (vgl. ders. 1997, S. 16; Goffman 1996, S. 18) für Personen mit einem Stigma (vgl. Raab 2008, S. 78), wobei seine Anwendung hauptsächlich im öffentlichen Leben erfolgt, beim Umgang mit Fremden oder bloßen Bekanntschaften (vgl. ders. 2007, S. 68). Dabei hat Stigma-Management die Funktion, die allgemeine Normengrundlage weit über den Kreis derer auszudehnen, die in der Lage sind, dieser Grundlage vollständig zu entsprechen (vgl. ders. 2007, S. 160). Goffman zählt folgende Varianten<sup>86</sup> von Stigma-Management auf:

Personen mit einem Stigma können ihr Stigma zu verbergen suchen, indem sie die allgemein bekannten Symbole, die ihr Stigma dokumentieren, verbergen (vgl. ders. 2007, S. 117). So führt Goffman das Beispiel von Drogenabhängigen an, die versuchen, eine andere Einstichstelle an ihrem Körper zu suchen als die bekannte am Arm. Eine andere Methode zu tauschen ist nach Goffman das Verwenden von

<sup>86</sup> Im Folgenden bleiben die von Goffman aufgezählten Möglichkeiten zur Täuschung unberücksichtigt, die darauf aufbauen, dass andere Personen – auch solche mit einem Stigma – der Person mit dem Stigma helfen, das Stigma zu verbergen, da diese Varianten des Stigma-Managements für diese Arbeit irrelevant sind.

Deckmänteln (vgl. ders. 2007, S. 119). Hierbei wird versucht, einen bestimmten Eindruck bei anderen Interaktionsteilnehmern zu erwecken, der dem verheimlichten Stigma widerspricht. Als Beispiel führt Goffman die Heirat eines homosexuellen Mannes mit einer homosexuellen Frau an, durch die beide ihre Homosexualität verbergen können (vgl. ders. 2007, S. 119). Eine andere Option ist, die Zeichen, die das Stigma nach außen hin belegen, so darzustellen, dass sie nicht als Zeichen für ein Stigma, sondern als Zeichen einer anderen Eigenschaft interpretiert werden können, die weniger diskreditierend ist als das eigentliche Stigma. Als Beispiel nennt Goffman einen Schwerhörigen, der so tut, als ob er ein Tagträumer sei (vgl. ders. 2007, S. 120). Das freiwillige Zurückziehen von sozialen Kontakten stellt eine weitere Möglichkeit dar, anderen die Identifikation des eigenen Stigmas zu erschweren. Dadurch, dass keine Zeit mehr mit anderen verbracht wird, wird die Gefahr eingeschränkt, dass das Stigma von ihnen entdeckt wird (vgl. ders. 2007, S. 125). Natürlich kann das Individuum mit einem Stigma auch versuchen, den anderen bei der Enttarnung zuvorzukommen, indem es von sich aus sein Stigma enthüllt (vgl. ders. 2007, S. 126). Eine andere von Goffman genannte Möglichkeit stellt das Kuvrieren dar. Hierbei wird der Besitz des Stigmas vor anderen zugegeben, gleichzeitig aber versucht zu verhindern, dass es sich den anderen zu sehr aufdrängt. Goffman führt als Beispiel eine beinamputierte Person an, die anstelle eines Holzbeins eine nichtsichtbare künstliche Prothese nutzt (vgl. ders. 2007, S. 129). In seinem Buch „Wir alle spielen Theater“ macht Goffman (ders. 1997, S. 58) noch auf eine weitere Möglichkeit aufmerksam, die auch für das Verbergen eines Stigmas verwendet werden könnte. Demnach können andere getäuscht werden, indem absichtlich ein falscher Eindruck bei ihnen hinterlassen wird. Dabei werden „Andeutungen, taktische Zweideutigkeiten und entscheidende Auslassungen“ (ders. 1997, S. 58) bewusst dazu verwendet, dass andere das Individuum missverstehen. Für den Fall, dass die Täuschung auffliegt, wird der Betroffene für sich gelten machen können, nicht gelogen zu haben und dass man ihn missverstanden habe.

Die theoretischen Ausführungen aus Kap. 3.1.1 und 3.1.2 haben aufgezeigt, dass der Selbstdarstellung von Langzeitarbeitslosen und damit auch ihrem Stigma-Management in Bewerbungsverfahren Grenzen gesetzt sind. Bewerbungsunterlagen, insbesondere Arbeitszeugnisse, die die Identität eines Bewerbers dokumentieren, schränken dessen Mög-



lichkeiten ein, einen Personalentscheider über die Langzeitarbeitslosigkeit hinwegzutäuschen (vgl. ders. 2007, S. 79). Zudem geben die gesellschaftlichen Verhaltensstandards dem einzelnen Individuum vor, sich als der auszugeben, der er auch tatsächlich ist (vgl. ders. 1997, S. 16). Demnach ist das Anlügen eines Personalentscheiders von einem langzeitarbeitslosen Bewerber, der vorgibt, eine Beschäftigung zu haben, in Wirklichkeit aber keine hat, inakzeptabel. Zudem müssen alle weiteren Informationen in einem Bewerbungsverfahren zu dem Image passen, das sich ein Bewerber anfangs gegeben hat – meistens in Form seiner zuvor zugesandten Bewerbungsunterlagen (vgl. ders. 1997, S. 14). Andernfalls dürfte er für Irritationen bei seinem Interaktionspartner, dem Personalentscheider, sorgen, weil sich zeigt, dass er ein falsches oder gar kein Image besitzt (vgl. ders. 1997, S. 15; vgl. ders. 1996, S. 17). Die Folge dürfte ein Ausscheiden aus dem Bewerbungsverfahren sein. Ein langzeitarbeitsloser Bewerber muss also eine stimmige Präsentation seines Images in einem Personalauswahlverfahren anbieten.

### 3.1.5 Anmerkungen zum theoretischen Bezugsrahmen

Die Werke<sup>87</sup> von Erving Goffman evozieren Kritik. Auch wenn Goffman bereits seit Längerem als „soziologischer Klassiker der zweiten Generation“ (vgl. Hettlage/Lenz 1991) betrachtet werden kann, werden immer wieder Zweifel an seiner Theorie angeführt. So wurden von Alvin Gouldner (vgl. ders. 1974) Einwände vorgetragen, die bis in die Gegenwart „nachhallen“ (Raab 2008, S. 101). Ein besonders gewichtiger Kritikpunkt soll im Folgenden thematisiert werden. Demnach ist Goffmans Soziologie

„...eine Gesellschaftstheorie, die auf das Episodenhafte Nachdruck legt und menschliches Leben nur im engen interpersonalen Umkreis sieht, unhistorisch und nichtinstitutionell, – eine Existenz außerhalb von Geschichte und Gesellschaft, die nur in kurzen und flüchtigen 'Begegnungen' zum Leben erwacht.“ (Gouldner 1974, S. 453)

<sup>87</sup> Konkret werden hier Auszüge aus „Wir alle spielen Theater“ (ders. 1997), „Interaktionsrituale“ (ders. 1996) und „Stigma“ (ders. 2007) thematisiert.

Tatsächlich scheint der Einwand auf den ersten Blick nachvollziehbar zu sein. Die Analyse von Interaktionen ist das „zentrale Anliegen“ (Lenz 1991, S. 28) von Erving Goffman. In diesen Analysen allerdings eine kohärente und ausgeformte „Gesellschaftstheorie“ (Gouldner 1974, S. 453) erkennen zu wollen, erscheint vermessen<sup>88</sup>. Vielmehr beabsichtigt Goffman mit seinen Untersuchungen, „erste Einblicke in das Forschungsfeld“ (Lenz 1991, S. 53) zu erhalten<sup>89</sup>. Er versucht, die einzelnen und vielzähligen Bestandteile von Interaktionen detailliert zu beschreiben. Dass er dabei keine historischen oder gesellschaftstheoretischen Fundierungen bietet, dürfte weniger an seinen Präferenzen liegen als an „dem niedrigen Entwicklungsstand der Soziologie“ (Lenz 1991, S. 53). Überdies fokussiert seine Analyse nicht ausschließlich auf das „Episodenhafte“ (Gouldner 1974, S. 453), sondern bietet Anknüpfungspunkte, die auf makrosoziologische Aspekte verweisen. So weist er in seinem Buch „Stigma“ (ders. 2007) darauf hin, dass der Begriff Stigma nicht durch Eigenschaften, sondern durch Relationen definiert ist (siehe Kap. 3.2), und zwar von der Gesellschaft insgesamt (vgl. Goffman 2007, S. 154). Ihm gelingt es so, nicht nur Eigenschaften von Personen in den Blick zu nehmen, die in bestimmten Interaktionen unerwünscht sind, sondern gleichzeitig auf die erwünschten Eigenschaften zu verweisen – auf die allgemein respektierten Normen (vgl. Rotthaus 2007, S. 100). Das Stigma Langzeitarbeitslosigkeit hat also eine Entsprechung in der Norm der Erwerbstätigkeit (siehe Funder 2011, S. 39ff.). Diese hier exemplarisch angeführte Offenheit seiner mikrosoziologischen Studien für makrosoziologische Bezüge dürfte zumindest einen Teil der Popularität und Rezeption der goffmanschen Werke bis in die Gegenwart hinein erklären (vgl. Raab 2008, S. 103). Neben den oben angeführten Kritikpunkten lassen sich mit Gouldner (vgl. ders. 1974) noch weitere Einwände vorbringen, die allerdings aus Zeitgründen an dieser Stelle nicht weiter dis-

<sup>88</sup> Goffman begegnet diesen Vorwurf in „Rahmenanalyse“ (ders. 2004): „Persönlich halte ich die Gesellschaft in jeder Hinsicht für das Primäre und die jeweiligen Beziehungen eines einzelnen für das Sekundäre; die vorliegende Untersuchung beschäftigt sich nur mit Sekundärem. Sie dürfte auf den Gebieten, die sie zu behandeln beansprucht, genug Schwächen aufweisen; es ist überflüssig ihre Grenzen auf Gebieten festzustellen, mit denen sie sich gar nicht beschäftigen will“ (ders. 2004, S. 23).

<sup>89</sup> Interaktionen wurden schon vor Goffman untersucht, allerdings „immer zu einem anderen Zweck“ (Lenz 1991, S. 30). Goffman dagegen gehörte zu den Forschern, die Interaktionen erstmalig als eigenständigen Untersuchungsgegenstand betrachteten (vgl. Lenz 1991, S. 30).

kutiert werden können<sup>90</sup>. Es soll hier vielmehr auf die Rezeption der goffmanschen Werke – insbesondere von „Stigma“ (ders. 2007) – eingegangen werden. Goffman hat den Begriff Stigma mit seinem Buch in die Soziologie eingeführt (vgl. Hohmeier 1975, S. 6), bis heute thematisieren entsprechende soziologische Arbeiten seine Abhandlung umfangreich (siehe Schroeder 2009, S. 27ff.; Cloerkes 2007, S. 168ff.), da keine vergleichbaren Werke anderer Autoren zu diesem Thema existieren. Hier soll die Rezeption von Goffmans „Stigma“ (ders. 2007) in Forschungsarbeiten erörtert werden, die für die vorliegende Arbeit relevant sind. Damit sind Untersuchungen gemeint, die die Benachteiligung von langzeitarbeitslosen Bewerbern in Personalauswahlverfahren thematisieren: Von den hier referierten Arbeiten<sup>91</sup>, die sich mit der Stigmatisierung von Langzeitarbeitslosen in Personalauswahlverfahren in neuerer Zeit beschäftigen, erwähnt nur eine Publikation Goffmans Stigma im Literaturverzeichnis (siehe Geoffrey et al. 2011, S. 13). Dabei wird im Text lediglich erwähnt, dass Arbeitslose als „possibly psychologically stigmatized social group“ (dies. 2011, S. 3) gelten. Die anderen Arbeiten führen Goffmans „Stigma“ (ders. 2007) nicht in ihren Literaturverzeichnissen auf. Die gegenwärtigen Arbeiten zum Thema Stigmatisierung von Langzeitarbeitslosen in Personalauswahlverfahren verfügen demnach über keine theoretische Fundierung aus soziologischer Sicht, was nicht verwundert, da es sich überwiegend um wirtschaftswissenschaftliche Untersuchungen handelt. Eine soziologische Untersuchung der Thematik – mit theoretischer Fundierung durch Goffmans „Stigma“ (ders. 2007) – fehlt bislang.

<sup>90</sup> Es wird an dieser Stelle auf den Sammelband von Hettlage und Lenz (siehe dies. 1991) und auf die Einführung von Raab (siehe ders. 2008) verwiesen.

<sup>91</sup> Hier konnten zwölf Forschungsarbeiten identifiziert werden (siehe Oberholzer-Gee 2008; siehe Kübler 2000; siehe Rooth 2009; siehe Vishwanath 1989; siehe Geoffrey et al. 2011; siehe Erikson/Rooth 2011; siehe Biewen/Steffes 2008; siehe Moertel/Rebien 2013; siehe Ayllón 2013; siehe Koen et al. 2013; siehe Szlachta 2012; siehe Thomsen 2008).

### 3.2 Präzisierung des Stigmabegriffs

Bezüglich der fundamentalen Aspekte, die in Goffmans Ausarbeitung<sup>92</sup> über Stigmata (vgl. ders. 2007) entdeckt werden können, besteht eine begriffliche Unklarheit. Aus der Forschungsperspektive dieser Arbeit beantwortet er die Frage nicht genau, wann ein Stigma diskreditierend wirkt und wann nicht. Auf der einen Seite erwähnt Goffman, dass eine Eigenschaft besonders dann ein Stigma ist, „...wenn seine diskreditierende Wirkung sehr extensiv ist“ (ders. 2007, S. 11), führt andererseits aber nicht aus, bei welchen Eigenschaften eine besonders starke und bei welchen eine eher geringe Diskreditierung zu erwarten ist. Zudem erscheint die bereits oben in Kap. 3.1.3 erwähnte Definition von Goffman präzisierungsbedürftig. Er beschreibt ein Stigma als ein Merkmal, das sich „...aufdrängen und bewirken kann“ (ders. 2007, S. 13), sich von einer Person abzuwenden, die ein solches hat. Die Unklarheit wird dabei durch die Formulierung mit „kann“ (ders. 2007, S. 13) ausgedrückt. Es wird also nicht genau bestimmt, wann eine Eigenschaft dazu führt, dass sich andere Personen von der Person mit einem Stigma abwenden<sup>93</sup>. Sie können sich nach Goffman abwenden, müssen dies aber nicht unbedingt. Da hier der Erfolg von langzeitarbeitslosen Bewerbern in Personalauswahlverfahren untersucht werden soll, wäre es hilfreich zu wissen, wann Langzeitarbeitslosigkeit ein Stigma ist – im Sinne einer vollständigen Diskreditierung des Bewerbers, was gleichbedeutend mit einer Absage ist – und wann nicht. Goffman gibt zwar einige allgemeine Anhaltspunkte, indem er darauf hinweist, dass das Stigma einer Person anderen in einer Interaktion nicht bekannt sein muss (vgl. ders. 2007, S. 56) und dieses Nichterkennen eines Stigmas durch andere für die betroffene Person von Vorteil sein kann (vgl. ders. 2007, S. 96) und damit dann auch ein Täuschen. Eine entsprechende Eigenschaft könnte dem-

<sup>92</sup> Zweifelsohne besteht eine Vielzahl von Stigma-Definitionen. Die meisten Forschungsarbeiten zu diesem Thema basieren allerdings auf der Definition Goffmans (vgl. Gurr/Jungbauer-Gans 2013, S. 337) und auch die Autoren (vermeintlich) neuerer Ansätze kommen nicht umhin, die Ausführungen Goffmans zu berücksichtigen (siehe Link/Phelan 2001, S. 382). Wegen der Relevanz der goffmanschen Definition wird diese im Folgenden ausschließlich thematisiert.

<sup>93</sup> Diese Unklarheit ist nicht nur ein Problem der goffmanschen Definition, sondern auch Merkmal anderer Definitionsansätze (vgl. Gurr/Jungbauer-Gans 2013, S. 337; siehe Link/Phelan 2001, S. 377;).

nach je nach ihrer Visibilität (vgl. ders. 2007, S. 64 ff.) als diskreditierend oder nicht diskreditierend angesehen werden.

Abgesehen von der Beeinflussung der Wahrnehmbarkeit, bleibt unklar, unter welchen Voraussetzungen eine Eigenschaft an sich diskreditierend wirkt und unter welchen Bedingungen nicht.

Dies gilt auch für die Arbeitslosigkeit<sup>94</sup>. Es bleibt unklar, in welchen Fällen diese so negativ bewertet wird, dass sich andere – und damit auch Personalentscheider – abwenden. Im Folgenden soll der vorliegende Stigmabegriff präzisiert werden. Dabei ist vorrangig die Frage zu beantworten, wann Langzeitarbeitslosigkeit in Personalauswahlverfahren ein Stigma im Sinne einer vollständigen Diskreditierung darstellt, was zu einer Absage führt, und wann Langzeitarbeitslosigkeit kein Stigma ist.

Goffman nennt mehrere Eigenschaften, darunter auch Arbeitslosigkeit, die sich als Stigmata auffassen lassen (vgl. ders. 2007, S. 12f.). Dabei stellt er fest, dass es nicht die Eigenschaften an sich sind, die diskreditierend wirken, sondern der Zusammenhang, in dem sie stehen (vgl. ders. 2007, S. 11). An anderer Stelle verweist er zudem auf eine gesellschaftliche Definition der Eigenschaft, die dadurch erst zum Stigma wird (vgl. ders. 2007, S. 154). Daher erscheint es folgerichtig, den Begriff Stigma genauer zu definieren, indem nicht die Eigenschaft an sich als Stigma aufgefasst wird, sondern die „negative Definition des Merkmals bzw. dessen Zuschreibung“ (Hohmeier 1975, S. 7, vgl. Link/Phelan 2001, S. 366ff.). Um die betreffende Eigenschaft herum wird eine „Stigma-Theorie“ (Goffman 2007, S. 14) von der Gesellschaft konstruiert. Ein Stigma ist demnach auch als ein „Sonderfall eines sozialen Vorurteils“ (Hohmeier 1975, S. 7) zu verstehen, wobei die Begriffe nicht gleichbedeutend sind. Stigmata beziehen sich immer auf Eigenschaften, bei Vorurteilen ist dies nicht notwendigerweise der Fall. Der Begriff des Vorurteils ist also allgemeiner gefasst (vgl. Cloerkes 2007, S. 169; vgl. Link/Phelan 2001, S. 366f.). Im Vergleich zu einem sozialen Vorurteil drängt sich ein Stigma zudem in den Vordergrund und überschattet und entwertet andere (positive) Eigenschaften einer Person (vgl. Goffman 2007, S. 13).

Wird eine bestimmte Eigenschaft einer Person identifiziert und dieser eine solche negative Bedeutung zugeordnet (vgl. Goffman 2007, S. 10f.), dann lässt sich dieser Vorgang auch als Stigmatisierung bezeich-

<sup>94</sup> Goffman thematisiert den Begriff Langzeitarbeitslosigkeit nicht.

nen. Die persönliche Zuordnung hat dann auch Auswirkungen auf das Verhalten der Interaktionspartner ihr gegenüber (vgl. Karren/Sherman 2012, S. 850; vgl. Cloerkes 2007, S. 170; vgl. Hohmeier 1975, S. 7).

Diesen Ausführungen zufolge ist Langzeitarbeitslosigkeit deshalb ein Stigma, weil es gesellschaftlich so definiert ist. Für einen Bewerber persönlich hat das Stigma dann negative Konsequenzen in einem Bewerbungsverfahren, wenn der Personalentscheider seiner Langzeitarbeitslosigkeit diese negative Bedeutung der gesellschaftlichen Definition zuordnet. Eine Eigenschaft – hier Langzeitarbeitslosigkeit – kann demnach auf zwei verschiedene Arten zu einem Stigma werden. Zum einen durch die gesellschaftliche Definition, zum anderen durch die individuelle Zuordnung der Definition zu einem langzeitarbeitslosen Bewerber. Auf diesen Überlegungen aufbauend wird der Begriff Stigma-Management bei Langzeitarbeitslosen weiter zu präzisieren sein: Wie in Kap 3.1.4 bereits erwähnt, versteht Goffman darunter allgemein die Informationskontrolle von Personen mit einem Stigma über die diskreditierenden Informationen, die aus diesem resultieren (vgl. Tröster 2008, S. 144; vgl. ders. 2007, S. 57; vgl. Münch 2003, S. 304), um eine Stigmatisierung zu vermeiden oder zumindest zu begrenzen. Im Folgenden wird näher zu bestimmen sein, wie diese Informationskontrolle genau aussieht; helfen sollen dabei zwei Theorieexkurse.

### 3.2.1 Exkurs 1: Gesellschaftliche Zuschreibungen nach Howard S. Becker

Da die negative Bedeutung von Arbeitslosigkeit Ergebnis eines gesellschaftlichen Zuschreibungsprozesses ist, wie in Kap. 3.1.4. behauptet wurde, soll dieser im Folgenden näher beschrieben werden. Dabei werden die Ausführungen von Howard S. Becker<sup>95</sup> skizziert (vgl. ders. 1981), der mit seiner Arbeit „Outsiders. Studies in Sociology of Deviance“ (dt. „Außenseiter. Zur Soziologie abweichenden Verhaltens“) zum berühm-

<sup>95</sup> Becker ist nicht Begründer, sondern nur Wiederentdecker dieses Ansatzes, da bereits Tannenbaum 1938 grundlegende Erkenntnisse dieses Ansatzes formuliert hat. Sein Einfluss auf die weitere Forschung blieb allerdings gering (vgl. Lamnek 2007, S. 225), weshalb dieser frühe Vertreter in der Literatur oftmals ignoriert wird (siehe Peuckert 2010b, S. 118 ff.; siehe Joas/Knöbl 2004, S. 210).

testen Vertreter des Etikettierungs-Ansatzes<sup>96, 97</sup> avanciert ist (vgl. Joas/Knöbl 2004, S. 210). Der Ansatz von Becker liefert Erklärungen für abweichendes Verhalten<sup>98</sup>. Ein Begriff, der auch generell für Arbeitslose verwendet werden kann, da diese mit ihrem Verhalten, keine berufliche Tätigkeit auszuüben, gegen allgemeine Verhaltensforderungen, nämlich arbeiten zu gehen, für arbeitsfähige Erwerbstätige verstoßen<sup>99</sup>. Becker sucht den Grund für abweichendes Verhalten nicht in der Persönlichkeit der sozial abweichenden Person<sup>100</sup>, sondern hält vielmehr die Gesellschaft für die Abweichung verantwortlich.

<sup>96</sup> Dieser Ansatz fußt auf dem symbolischen Interaktionismus (vgl. Peuckert 2010a, S. 338; vgl. Joas/Knöbl 2004, S. 210), der in Kap. 3.2.2 noch vorgestellt werden wird.

<sup>97</sup> Natürlich stellt es eine sehr starke Vereinfachung dar, wenn hier von dem „Etikettierungsansatz“ gesprochen wird. Es gibt viele Autoren, die unterschiedliche Aussagen formuliert haben. Allerdings würde die Wiedergabe der einzelnen unterschiedlichen Positionen innerhalb dieses Ansatzes den Rahmen dieser Arbeit sprengen und auch für die Zwecke dieser Arbeit überdimensioniert sein. Ausführlicher und detaillierter wird dieser Ansatz bei Lamnek (siehe ders. 2007, S. 223 ff.) behandelt.

<sup>98</sup> Für diesen Begriff soll hier die Definition von Lamnek (vgl. ders. 2007, S. 57) verwendet werden:

„Abweichendes Verhalten liegt immer dann vor, wenn sich aus dem Vergleich einer bestimmten Handlung mit einer korrespondierenden Verhaltensanforderung keine Übereinstimmung ergibt und für diese Diskrepanz eine Bereitschaft zu negativen Sanktionen besteht.“ (Lamnek 2007, S. 57)

<sup>99</sup> Krehan spricht hier etwas genauer vom „passiven Abweichler“ (ders. 1978, S. 150), da der Arbeitslose in der Regel nicht beabsichtigt hat, arbeitslos zu werden. Diese Unterscheidung ist aber für die folgende Analyse irrelevant, weshalb hier der Einfachheit halber darauf verzichtet werden soll.

<sup>100</sup> Durch die Anwendung des Begriffs „Laufbahn“ (Becker 1981, S. 20 f.) auf abweichendes Verhalten zeigt Becker am Beispiel von Personen, die den Marihuana-Konsum beginnen, wie Schritt für Schritt jemand dazu kommt, sich abweichend zu verhalten, und das hierfür keineswegs eine Persönlichkeitsdisposition ursächlich ist. An anderer Stelle führt er aus, dass die Sichtweise, abweichendes Verhalten resultiere aus einer Pathologie des Handelnden, als abwegig zu betrachten ist, da Verhaltensabweichungen, wie das Drosseln der Produktion oder Diebstähle in Industriebetrieben, oftmals die Kooperation von vielen Menschen voraussetzen:

„Allein diese Beobachtungen stellen jene Theorien in Frage, welche die Ursprünge abweichender Handlungen in der individuellen Psychologie suchen, denn wir müssten ein wundersames Zusammentreffen individueller Formen von Pathologie postulieren, um die komplizierten Formen kollektiver Aktivität, die wir beobachten, erklären zu können. Weil es schwierig ist, mit Leuten zusammenzuarbeiten, deren Fähigkeit zur Realitätsüberprüfung inadäquat ist, eignen sich Menschen, die unter psychischen Schwierigkeiten leiden,

„Von diesem Standpunkt aus ist abweichendes Verhalten keine Qualität der Handlung, die eine Person begeht, sondern vielmehr eine Konsequenz der Anwendung von Regeln durch andere und der Sanktionen gegenüber einem ‚Missetäter‘. Der Mensch mit abweichendem Verhalten ist ein Mensch, auf den diese Bezeichnung erfolgreich angewandt worden ist; abweichendes Verhalten ist Verhalten, das Menschen so bezeichnen.“ (Becker 1981, S. 8)

Konkret sind es einzelne Gruppen die abweichendes Verhalten erzeugen, indem sie Regeln aufstellen und diese auf bestimmte Menschen anwenden. Becker spezifiziert in seinen Ausführungen, dass diese Gruppen mit „politischer und wirtschaftlicher Macht“ (ders. 1981, S. 15) ausgestattet sind und dadurch in die Lage sind „anderen Gruppen der Gesellschaft ihre Regeln aufzuzwingen“ (ders. 1981, S. 15). Becker bezeichnet das Vorhaben der Regelsetzung der einflussreichen Gruppen auch als „moralisches Unternehmen“ (ders. 1981, S. 131), dessen Erfolg davon abhängig ist, ob gleichartige Gruppen und Massenmedien für die Regelsetzung gewonnen werden können (vgl. ders. 1981, S. 131 f.). Becker unterscheidet dabei zwischen „Regelsetzer und Regeldurchsetzer“ (ders. 1981, S. 133f.). Für die Menschen, die von der Regelsetzung unmittelbar betroffen sind, kann die Anwendung<sup>101</sup> auf ihre Person weitreichende Folgen haben. Dies wird vor allem durch den Umstand begünstigt, dass einige Statusarten andere überragen. Der Status des Verhaltensabwei-

101 nicht sonderlich für kriminelle Verschwörungen.“ (Becker 1981, S. 164 f.)  
Man darf Becker mit dieser Aussage allerdings nicht falsch verstehen. Das Etikettieren ist nicht ausschließlich als Ursache für abweichendes Verhalten zu begreifen. Es geht dabei eher um die Perspektive, wie sich die Anwendung der Regel auf die Personen auswirkt, auf die sie angewandt worden ist:  
„Es wäre lächerlich zu behaupten, dass Räuber andere Leute einfach deswegen überfallen, weil irgendjemand sie als Räuber bezeichnet hat, oder dass alles, was ein Homosexueller tut, aus der Tatsache resultiert, dass jemand ihn homosexuell genannt hat. Nichtsdestoweniger bestand einer der wichtigsten Beiträge dieser Methode darin, unsere Aufmerksamkeit auf die Art und Weise zu lenken, wie das Bezeichnen den Täter in Umstände versetzt, die es ihm erschweren, die normalen Gewohnheiten des täglichen Lebens fortzusetzen, und ihn damit zu ‚anormalen‘ Handlungen veranlassen (so wie eine Vorstrafe es schwierig macht, den Lebensunterhalt mit einer konventionellen Beschäftigung zu verdienen, und somit den Betroffenen bewegt, sich illegalen Beschäftigungen zuzuwenden).“ (Becker 1981, S. 161)



chenden<sup>102</sup> gehört dazu (vgl. Becker 1981, S. 30). Als Reaktion<sup>103</sup> auf die Anwendung der (informellen) Regeln<sup>104</sup> wird sich der einzelne Betroffene entsprechend verhalten (vgl. Becker 1981, S. 31).

### 3.2.2 Exkurs 2: Individuelle Bedeutungszuschreibung nach Herbert Blumer

Wie Dingen, womit auch Eigenschaften von Personen gemeint sind<sup>105</sup>, eine Bedeutung zugeschrieben wird, analysiert der symbolische Interaktionismus. Die Bezeichnung dieses Ansatzes stammt von Herbert Blumer, der sie in einem Aufsatz im Jahr 1937 erstmalig erwähnte.<sup>106</sup> In seinem Artikel „der methodologische Standort des symbolischen Inter-

<sup>102</sup> Die Art der Verhaltensabweichung hat Einfluss auf seinen Status (vgl. ders. 1981, S. 30). Wenn jemand nur in geringen Maßen mit seinem Verhalten abweicht, wird er keinen übergeordneten Status dieser Art bekommen, z. B. ein Student, der bei einer Klausur beim Abschreiben erstmalig entdeckt wurde.  
<sup>103</sup> Lemert hat dieses Verhalten auch als sekundäre Devianz bezeichnet (vgl. ders. 1975, S. 433 f.).

<sup>104</sup> Nach Becker ist eine Regel nicht nur mit einem Gesetz gleichzusetzen, sondern kann auch als informelle Regel verstanden werden (vgl. ders. 1981, S. 131), wie es hier der Fall ist. In Bezug auf Arbeitslose könnte die Regel lauten: „der erwachsene arbeitsfähige Mensch soll arbeiten, andernfalls ist er für die Gesellschaft wertlos.“

<sup>105</sup> „Unter 'Dingen' wird hier alles gefasst, was der Mensch in seiner Welt wahrzunehmen vermag – physische Gegenstände, wie Bäume oder Stühle; andere Menschen, wie eine Mutter oder einen Verkäufer; Kategorien von Menschen wie Freunde oder Feinde; Institutionen wie eine Schule oder eine Regierung; Leitideale wie individuelle Unabhängigkeit oder Ehrlichkeit; Handlungen anderer Personen, wie ihre Befehle oder Wünsche; und solche Situationen, wie sie dem Individuum in seinem täglichen Leben begegnen.“ (Blumer 1973, S. 81)

<sup>106</sup> Blumer selbst spricht von einer „... barbarischen Wortschöpfung, die ich so nebenbei in einem Artikel vornahm...“ (ders. 1973, S. 144, Fußnote 1). In der Tat ist diese Bezeichnung etwas irreführend, denn es geht hier keineswegs um eine Interaktion, die nur symbolischen Charakter für die Teilnehmer hat. „Der Begriff will vielmehr sagen, dass jene Theorie das Handeln als 'symbolvermittelte' Interaktion (dies ist der angemessenere Ausdruck, den Jürgen Habermas eingeführt hat) begreift, also als ein Handeln, das auf Symbolsysteme wie Sprache oder Gebärden angewiesen ist. Und diese Symbolvermitteltheit menschlichen Handelns wird deshalb besonders betont, weil sich daraus Schlussfolgerungen ziehen lassen, die anderen Theorierichtungen nicht zugänglich sind.“ (Joas/Knöbl 2004, S. 193). Im Folgenden wird der Begriff „symbolischer Interaktionismus“, da er die in der Literatur allgemein gebräuchliche Bezeichnung für diesen Ansatz ist, weiter verwendet.

aktionismus“ expliziert er neben eigenen Ausführungen Aspekte, die die verschiedenen Begründer dieses Ansatzes (implizit) teilen.<sup>107</sup> Im Folgenden sollen diese kurz wiedergegeben werden.

Einen besonderen Stellenwert im symbolischen Interaktionismus hat die Bedeutung. Demnach handeln Menschen auf Grundlage der Bedeutungen, die die Dinge für sie haben (vgl. Blumer 1973, S. 81). Die Bedeutung eines Dings ist aber nicht für alle Menschen gleich, wie sich bereits aus dem eigenen Alltagsverständnis herleiten lässt. Vielmehr können Menschen denselben Dingen unterschiedliche Bedeutungen zuordnen. So kann ein Baum für einen Naturschützer etwas anderes bedeuten als für einen Möbelfabrikanten, der Bundeskanzler Deutschlands hat für ein treues Mitglied der Regierungspartei eine andere Bedeutung als für ein engagiertes Mitglied der Oppositionspartei (vgl. ders. 1973, S. 90).

Der Grund, warum Objekte für Menschen jeweils eine unterschiedliche Bedeutung einnehmen können, liegt in der Entstehung der Bedeutungen: Nach dem symbolischen Interaktionismus werden die Bedeutungen der „Dinge“ aus Interaktionen abgeleitet, die der Einzelne mit seinen Mitmenschen eingeht (vgl. Blumer 1973, S. 81). Menschen erlernen die Bedeutung von Objekten von anderen Menschen, mit denen sie interagieren. Sie erkennen, dass ein Sofa ein Sitzmöbel ist, dass Ärzte Fachleute sind, die Kranke und Verletzte heilen können, dass das Grundgesetz in Deutschland gleichbedeutend mit einer Verfassung ist. Da es meistens dieselben Menschen sind, mit denen sie interagieren, beispielsweise Eltern, Freunde, Arbeitskollegen, teilen sie mit diesen auch die Bedeutungen der Objekte (vgl. ders. 1973, S. 90).

Allerdings unterscheiden sich Menschen dadurch, dass sie in jeweils unterschiedlichen Primär- und Sekundärgruppen interagieren. Daher kann die Bedeutung eines Objektes für zwei Menschen jeweils verschieden sein. Allerdings sind diese Ausführungen nicht so zu verstehen, dass die Bedeutungen für den Einzelnen durch die Interaktion mit Angehöri-

<sup>107</sup>

Dabei weist er insbesondere auf Georg Herbert Mead hin, „... der mehr als alle anderen die Grundlagen des symbolisch-interaktionistischen Ansatzes gelegt hat...“ (Blumer 1973, S. 80). Weiter führt Blumer aus: „...indem ich mich allerdings mit zahlreichen entscheidenden Fragen ausführlich auseinandersetze, die im Denken von MEAD (Hervorheb. i. Orig.) und anderen nur implizit enthalten waren bzw. mit denen sie sich gar nicht beschäftigt hatten, war ich gezwungen, eine eigene Fassung auszuarbeiten“ (ders. 1973, S. 80).

gen verschiedener Gruppen für immer vollständig determiniert werden. Vielmehr kann der Einzelne durch Interpretation einer Situation, in der Objekte ihm in einer spezifischen Konfiguration begegnen, die Bedeutung anpassen (vgl. Blumer 1973, S. 81). So kann ein Personalentscheider, der langzeitarbeitslose Bewerber für faul und inkompetent hält, seine Meinung ändern, wenn er einem langzeitarbeitslosen Bewerber begegnet, bei dem ein großes Fachwissen und Fleiß erkennbar sind – etwa durch ehrenamtliches Engagement in Vereinen und Organisationen. Dabei ist diese Interpretation das Ergebnis eines inneren Gesprächsprozesses mit sich selbst. Der Personalentscheider erkennt, dass der Bewerber langzeitarbeitslos ist und denkt an die damit verbundenen negativen Wertungen. Er sieht aber zugleich, dass dieser langzeitarbeitslose Bewerber offenkundig nicht den Stereotypen entspricht, weil das Fachwissen des Bewerbers und sein Fleiß nicht zu übersehen sind. Der Personalentscheider kann daraufhin die Bedeutung, die dieser langzeitarbeitslose Bewerber für ihn hat, verändern. So kann er folgern, dass zwar Langzeitarbeitslose allgemein hin als faul und inkompetent gelten, aber dieser langzeitarbeitslose Bewerber eine Ausnahme darstellt und deswegen eine Chance verdient, eingestellt zu werden (vgl. ders. 1973, S. 84).

### **3.2.3    Folgerungen: Wann ist Langzeitarbeitslosigkeit ein Stigma?**

Nachdem in den beiden vorausgehenden theoretischen Exkursen der Etikettierungsansatz nach Becker (vgl. ders. 1981) und der symbolische Interaktionismus nach Blumer (vgl. ders. 1973) vorgestellt worden sind, sollen im Folgenden beiden Ansätze praktisch angewendet werden. Dabei steht die Frage im Vordergrund, unter welchen Bedingungen Langzeitarbeitslosigkeit ein Stigma ist. Begonnen wird mit dem Ansatz von Becker (vgl. ders. 1981):

Der Sachverhalt, dass die Bundesregierung 1998 verordnete hatte, einen Teil der polnischen Saisonarbeiter bei der Spargelernte in Deutschland durch Arbeitslose zu ersetzen, um im Wahlkampf zu zeigen, dass deutsche Arbeitslose Arbeit scheuen (vgl. Uske 2000, S. 175); die Veröffentlichung des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit aus dem Jahr 2005 mit dem Titel „Vorrang für die Anständigen – Gegen Mißbrauch, 'Abzocke' und Selbstbedienung im Sozialstaat. Ein Report vom Arbeitsmarkt im Sommer 2005“ (vgl. Bundeswirtschaftsministerium 2005);

die Äußerungen des Bundeskanzlers Schröder von 2001 „es gibt kein Recht auf Faulheit in unserer Gesellschaft“ (ders. zitiert in Oschmiansky 2003, S. 10); die Aussage des Vizekanzlers Westerwelle in einem Artikel für die Welt am 11.02.2010 als Reaktion auf das Urteil des Bundesverfassungsgerichtes, dass, wer dem Volk „anstrengungslosen Wohlstand“ (Westerwelle 2010) verspreche, es zu „spättrömischer Dekadenz“ (Westerwelle 2010) einlade, sind Belege für eine Verunglimpfung von Arbeitslosen durch Politiker in Regierungsverantwortung. Oschmiansky bewertet solche Äußerungen von Politikern wie folgt:

„Der auffällige Zusammenhang der Debatten mit dem ‚schlechten Bild der Arbeitslosen in der öffentlichen Meinung‘ mit bevorstehenden Wahlen und einer unzufriedenen Entwicklung der Arbeitslosigkeit geben dem Verdacht Nahrung, dass die Arbeitslosen als Sündenböcke für eine zum Teil verfehlte oder zu zögerliche Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik herhalten müssen.“ (Oschmiansky 2003, S. 16)

Tatsächlich fallen diese Äußerungen im zeitlichen Zusammenhang mit bevorstehenden Wahlen respektive hohen Arbeitslosenzahlen<sup>108</sup>. Insgesamt lassen sich mit Becker Politiker als „moralische Unternehmer“ (Becker 1981, S. 133) identifizieren. Die Massenmedien, deren Mitwirkung für Becker ebenso relevant ist (vgl. ders. 1981, S. 133), wirken unterstützend. Neben der Wiedergabe entsprechender Äußerungen von Politikern erstatten sie Bericht über faule Arbeits- und Langzeitarbeitslose, wie eine Analyse von Printmedien zeigt<sup>109</sup>. So weist Sielschott da-

<sup>108</sup> Der Bericht des Bundeswirtschaftsministeriums wurde im Jahr der vorgezogenen Bundestagswahl veröffentlicht. Aus dem Bericht „Jahresarbeitsmarkt 2005“ der Bundesagentur für Arbeit wird deutlich (vgl. dies. 2006, S. 63), dass sich bei den Arbeitssuchenden im SGB-II-Rechtskreis keine Erfolge auf dem Arbeitsmarkt abzeichneten, die Zahl sogar durch statistische Effekte um 380.000 Personen zugenommen hatte. In dem Jahr, als sich Schröder äußerte, stieg die Arbeitslosigkeit seit 1998 erstmals wieder an, und zwar um 154.600 oder 4 % (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2002, S. 63). Westerwelle verfasste den Artikel gut drei Monate vor der wichtigsten Wahl des Jahres, der Landtagswahl in Nordrhein-Westfalen, bei einer Beinahe-Halbierung der Zustimmungswerte (vgl. Hoidn-Borchers/Gerwien 2010) für die FDP von 14,6 % (vgl. Statistisches Bundesamt 2009) im Vergleich zur Bundestagswahl 2009.

<sup>109</sup> Für eine ähnliche Berichterstattung im TV finden sich Hinweise bei Schrep (vgl. ders. 2008, S. 218) und Uske (vgl. ders. 2000, S. 175), allerdings handelt es sich bei den Arbeiten nicht um systematische Inhaltsanalysen der Medien-

rauf hin, dass aktuellere inhaltsanalytische Untersuchungen einheitlich zu dem Ergebnis kommen, dass Arbeitslose regelmäßig im Kontext des Missbrauchs von Sozialleistungen erwähnt und als faul verunglimpft werden (vgl. ders. 2012, S. 136). Eine Inhaltsanalyse der Printausgaben der Bild-Zeitung im Zeitraum vom 1.11.2006 bis zum 30.4.2007 von Virchow (ders. 2008) zeigt, dass die Verantwortlichkeit, Arbeit zu bekommen, einzig bei den jeweiligen Arbeitslosen gesehen wird und von diesen ein entsprechendes Verhalten gefordert wird (vgl. ders. 2008, S. 250). Etwaige „Strukturmechanismen“ (ders. 2008, S. 259), die ebenfalls die Teilhabechancen von Arbeitslosen am Erwerbsleben beeinflussen, werden dagegen nicht thematisiert. Es erscheint naheliegend, Arbeitslose im Kontext dieser Berichterstattung als selbst verantwortlich für ihr Schicksal und damit als faul oder als Versager zu betrachten. Tatsächlich finden erwerbsfähige Personen ohne Arbeit „grundsätzlich eine stereotypisierende und diskriminierende Darstellung“ (ders. 2008, S. 259) in dieser Zeitung. Sielschott berichtet in seiner Analyse der Ausgaben zweier regionaler Tageszeitungen im Zeitraum vom 6.10. bis zum 1.11.2008 dagegen, dass Arbeitslose vergleichsweise selten als faul verunglimpft werden (vgl. ders. 2012, S. 136). Allerdings wird deutlich, dass die implizite Darstellung Arbeitsloser als inkompetent in der Berichterstattung überwiegt (vgl. ders. 2012, S. 127ff.).

Die vorangegangenen Ausführungen sind nicht als Belege – in Form einer induktiven Beweisführung – für den Etikettierungsansatz zu betrachten. Sie zeigen aber, dass Arbeitslose für sich allein die allgemeine Bedeutungszuschreibung von Arbeitslosigkeit nicht beeinflussen können<sup>110</sup>. Die ubiquitär veröffentlichten Aussagen von Politikern in den Nachrichtenteilen von Zeitungen und die implizite oder explizite negative Berichterstattung über Arbeitslose, die zu einer entsprechenden öffentlichen Meinung über sie führen<sup>111</sup>, sind von den einzelnen Rezipienten nicht vollumfänglich entkräftbar. Es bleibt dem Einzelnen nur die

---

inhalte von TV-Sendungen.

<sup>110</sup> Hierfür müsste sich zudem der einzelne Betroffene als Voraussetzung von diesen Zuschreibungen distanzieren. Allerdings gelingt dies nicht, weil diese Zuschreibungen auch die seinen sind (vgl. Moser 1993, S. 143) und er über seine Leidensgenossen entsprechend negativ denkt (vgl. ders. 1993, S. 126).

<sup>111</sup> Dass die Berichterstattung Auswirkungen auf die Meinungen der Rezipienten hat, wird bei Quiring (vgl. ders. 2003, S. 13f.) deutlich. Er zeigt unter anderem, dass die Berichte über die Lage am Arbeitsmarkt in TV-Nachrichtensendungen das Problembewusstsein der Bevölkerung beeinflussen.

Möglichkeit, die allgemeine negative Bedeutungszuschreibung auf seine eigene Langzeitarbeitslosigkeit zu unterbinden. Der Exkurs in Kap. 3.2.2 über den symbolischen Interaktionismus bietet hierzu die theoretischen Grundlagen: Zum einen muss eine Bedeutung nicht von allen Menschen geteilt werden. Menschen sind verschiedenen Primär- und Sekundärgruppen zugehörig, die die Bedeutungen der Dinge für sie prägen. Demnach existiert nicht die eine Bedeutung der Langzeitarbeitslosigkeit. Langzeitarbeitslosigkeit kann also für einige Personalentscheider eine besonders stark diskreditierende Eigenschaft sein, während sie es für andere nicht ist, weil sie beispielsweise von einem sozialen Umfeld geprägt sind, das die vorherrschenden Stereotype über Arbeitslose nicht teilt<sup>112</sup>.

Zum anderen ordnen Personalentscheider situativ die entsprechende Bedeutung zu, sie können auch Bedeutungen allein modifizieren. Das heißt, dass arbeitslose Bewerber auch dann eine Chance haben, eingestellt zu werden, wenn die Personalentscheider die Stereotype über Arbeitslose teilen. Dies kann dann der Fall sein, wenn ein Bewerber, der arbeitslos ist, dennoch nicht den Stereotypen dieser Personenkategorie entspricht, sondern der virtualen sozialen Bewerberidentität. Der Personalentscheider wird so realisieren, dass der Bewerber kein typischer Langzeitarbeitsloser ist, wie ihn die Stereotype charakterisieren, sondern jemand, der diesen Stereotypen überhaupt nicht entspricht, weil er alle Eigenschaften besitzt, um als „normaler“ Bewerber zu gelten. Er besitzt demnach die Eigenschaften, die ein Personalentscheider für gewöhnlich von einem Bewerber in einem Personalauswahlverfahren erwartet. Als Folge dieser Erkenntnis wird er die Bedeutung, die er ursprünglich auf den Bewerber übertragen wollte, nämlich die des Langzeitarbeitslosen, modifizieren müssen, um diesen Bewerber besser einordnen zu können. Mit der Modifikation der Bedeutungszuschreibung wird eine Stigmatisierung im Bewerbungsverfahren verhindert. Der langzeitarbeitslose Bewerber gilt als „normaler“ Bewerber. Arbeitslosigkeit ist dann kein Stigma<sup>113</sup>. Dagegen ist Langzeitarbeitslosigkeit dann ein Stigma, wenn der

<sup>112</sup> Diese Erkenntnis ist für einen arbeitslosen Bewerber in der Regel irrelevant, weil er nicht wissen kann, in welcher Firma Personalentscheider arbeiten, die Arbeitslosigkeit nicht negativ bewerten. In dieser Arbeit wird sie nicht weiter berücksichtigt werden.

<sup>113</sup> Als eine andere Möglichkeit, die Bedeutung der Langzeitarbeitslosigkeit beim Personalentscheider zu modifizieren, könnte auch der Eingliederungszuschuss (EGZ) nach § 88 SGB III betrachtet werden. So ließe sich vermuten,

Langzeitarbeitslose der „Stigma-Theorie“ (Goffman 2007, S. 14) über Arbeitslose entspricht. Dem Personalentscheider bleibt dann nichts anderes übrig, als den Bewerber der stereotypen Kategorie „Arbeitsloser“ zuzuordnen, weil er keine anderen Informationen über ihn vermittelt bekommt. Die Langzeitarbeitslosigkeit wird dann zu einem Stigma.

Die vorangegangenen Ausführungen haben gezeigt, dass Langzeitarbeitslosigkeit<sup>114</sup> dann ein Stigma in Personalauswahlverfahren ist, wenn der Bewerber in seiner Selbstdarstellung den „Stigma-Theorie(n)“ (Goffman 2007, S. 14) über Arbeitslose entspricht. Das Stigma ist dann beim Personalentscheider wahrnehmbar (vgl. Kap. 3.1.4). Langzeitarbeitslosigkeit ist jedoch dann kein Stigma, wenn der langzeitarbeitslose Be-

---

dass ein Personalentscheider Langzeitarbeitslose sehr positiv bewertet und daher auch einstellt, weil ihre Arbeitskosten durch die Arbeitsverwaltungen bezuschusst werden, er vielleicht deshalb gar keine anderen Bewerber einstellen möchte. Diese Vermutung kann allerdings schon wegen der Rechtslage des EGZ entkräftet werden. So stellt erstens ein möglicher Zuschuss eine Ermessensleistung dar, ein Rechtsanspruch für eine Inanspruchnahme durch den Arbeitgeber besteht nicht (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2013c, S. 4). Ein Personalentscheider kann demnach einen solchen Zuschuss bei der erstmaligen Sichtung eines Bewerbers nicht direkt fest einplanen, sondern muss ihn erst beantragen, wobei die Bewilligung unklar ist. Zweitens kann die Höhe der Förderung bis zu 50 % des Arbeitsentgelts betragen und bis zu zwölf Monate dauern, allerdings liegt die Höhe und Dauer im Ermessen der Arbeitsverwaltung (§ 89 SGB III), das heißt, der Personalentscheider kann auch hier nicht vorab fest mit einer bestimmten Förderhöhe und Förderdauer rechnen. Drittens muss der Arbeitgeber im Falle der Inanspruchnahme des EGZ den langzeitarbeitslosen Bewerber auch nach Erhalt der Förderung weiterbeschäftigen, ansonsten muss er die erhaltene Förderung anteilig zurückzahlen (§ 92, Abs. 2., SGB III; siehe Bundesagentur für Arbeit 2013c, S. 11). Der Anreiz der Einstellung eines Bewerbers aus dem alleinigen Grund heraus, Fördermittel zu kassieren, wird also stark vermindert, da der Arbeitgeber den eingestellten Mitarbeiter auch ohne Förderung weiterbeschäftigen muss. Viertens kann ein EGZ nur dann bewilligt werden, wenn dem Arbeitgeber keine anderen geeigneten Bewerber vorliegen (Bundesagentur für Arbeit 2013c, S. 5). Damit wird praktisch ausgeschlossen, dass allein der EGZ bei einem Einstellungsverfahren den Ausschlag für eine Personalauswahlentscheidung gibt. Insgesamt lässt sich also feststellen, dass eine Einstellung eines Bewerbers allein wegen eines möglichen EGZ höchst unwahrscheinlich ist. Vielmehr dürften Personalentscheider einen langzeitarbeitslosen Bewerber nur dann einstellen, wenn sie sich wegen seiner Eignung für ihn entschieden haben; daher wird der Aspekt EGZ als ausschließlicher Grund einer positiven Bewerberbewertung hier nicht weiter betrachtet.

<sup>114</sup> Das gilt auch für Arbeitslosigkeit.

werber zwei Voraussetzungen erfüllt. Die erste notwendige Bedingung ist, dass er aus Sicht des Personalentscheiders nicht der Stigma-Theorie über Arbeitslose entspricht.

Die zweite notwendige Bedingung für langzeitarbeitslose Bewerber ist, der virtualen sozialen Bewerberidentität zu entsprechen, um im Personalauswahlverfahren erfolgreich zu sein. Diese zweite Bedingung gilt für alle Bewerber<sup>115</sup>, die das Bewerbungsverfahren erfolgreich bestehen wollen, also auch für Bewerber, die sich aus einem Beschäftigungsverhältnis heraus bewerben. Sie wurde bereits in Kap. 2.1.3 dargelegt. Langzeitarbeitslose Bewerber sind bei Erfüllung der beiden Prämissen nicht von anderen Bewerbern zu unterscheiden, ihr Stigma ist für Personalentscheider nicht wahrnehmbar (vgl. Kap. 3.1.4). Allerdings unterscheiden sich langzeitarbeitslose Bewerber von den gegenwärtig Erwerbstätigen darin, dass sie zum aktuellen Zeitpunkt keine Beschäftigung ausüben. Dies ist insofern nachteilig, als Arbeitnehmer, die lange Zeit vom Arbeitsleben ausgeschlossen waren, über eine verringerte Arbeitsfähigkeit verfügen können. In der Literatur wird dies auch als „Disuse-Effekt“ (Geldermann/Gottwald 2007, S. 27; vgl. Mohr/Otto 2005, S. 46) bezeichnet. Da Langzeitarbeitslose ihre einstmals erlernten beruflichen Qualifikationen und Fähigkeiten teilweise wiedererlernen oder zumindest auf den neusten Stand bringen müssen, dürften sie so eine längere Anlernzeit benötigen als Bewerber, die in dem entsprechenden Beruf gegenwärtig in einer anderen Firma beschäftigt sind. Langzeitarbeitslose dürften in Auswahlverfahren daher nur nachrangig Berücksichtigung finden. Um diese Ausgangsbedingungen zu verbessern und damit Benachteiligungen im Auswahlverfahren zu verhindern, erscheint es zweckmäßig einen „Disuse-Effekt“ (Geldermann/Gottwald 2007, S. 27) möglichst abzuwenden. Daher ist für einen Bewerber die Ausübung einer Aktivität während seiner Langzeitarbeitslosigkeit vorteilhaft, die im inhaltlichen Bezug<sup>116</sup> zu den Stellen steht, auf die er sich bewerben will,

<sup>115</sup> Personen, die sich aus einer Beschäftigung heraus bewerben, müssen lediglich der virtualen sozialen Bewerberidentität entsprechen. Sie brauchen keine Mühe darauf zu verwenden, der „Stigma-Theorie“ (Goffman 2007, S. 14) über Arbeitslose nicht zu entsprechen.

<sup>116</sup> Diese inhaltliche Nähe ist insofern zweckmäßig, als auch Disuse-Effekte eintreten können, wenn ein Bewerber für längere Zeit in einem anderen Bereich gearbeitet hat als in dem, wo die vakante Stelle zu besetzen ist. Ein Systemadministrator, der für mehrere Jahre als Raumpfleger gearbeitet hat, dürfte zwar an einen Arbeitsrhythmus gewöhnt sein, seine Kenntnisse im IT-Bereich dürften aber wegen des technischen Fortschritts nicht mehr aktuell sein.



um dadurch die Chancen auf den Erhalt einer neuen Beschäftigung zu erhöhen. Mit der Angabe einer solchen Aktivität wird zugleich auch das Stereotyp vom faulen und unfähigen Arbeitslosen entkräftet, den kein Personalentscheider einstellen möchte. Allerdings wäre es unzureichend zu behaupten, die virtuelle soziale Bewerberidentität würde automatisch mit dem Ausüben einer berufsähnlichen Aktivität erlangt werden. Vielmehr muss der langzeitarbeitslose Bewerber darüber hinaus mit seiner Selbstdarstellung ein Image aufbauen, das dazu führt, dass Personalentscheider ihn der virtualen sozialen Bewerberidentität zweifelsfrei zuordnen können. Man könnte die erforderliche Selbstdarstellung auch so beschreiben: Der Bewerber muss dem Personalentscheider als ein Beschäftigter erscheinen, der Arbeitslosengeld bezieht, und nicht als ein Arbeitsloser, der einer Beschäftigung nachgeht.

### **3.3 Stigma-Management von langzeitarbeitslosen Bewerbern in Personalauswahlverfahren**

In Kap. 3.1.4 wurde Stigma-Management nach Goffman (vgl. ders. 2007, S. 57) als Informationskontrolle über diskreditierende Informationen einer Person definiert, die eine Eigenschaft besitzt, das als Stigma angesehen werden kann. In Kap. 1 wurde Stigma-Management in Personalauswahlverfahren als vorteilhafte Selbstdarstellung von langzeitarbeitslosen Bewerbern definiert, wobei sich diese Definition auf die Präsentation in Bezug auf die Langzeitarbeitslosigkeit beschränkt. In Kap. 3.2.3 wurde dagegen auch die Gesamtdarstellung des Bewerbers berücksichtigt. Demnach betreibt ein langzeitarbeitsloser Bewerber Stigma-Management in Personalauswahlverfahren, wenn er der „Stigma-Theorie“ (Goffman 2007, S. 14) über Arbeitslose mittels seiner Selbstdarstellung nicht entspricht, der virtualen sozialen Bewerberidentität aber schon. Hierzu muss er einer Aktivität während seiner Arbeitslosigkeit nachgehen, die in einem inhaltlichen Zusammenhang mit der vakanten Stelle steht, auf die er sich bewirbt, und ein passendes Image vorweisen. Wie Stigma-Management von Langzeitarbeitslosen in Personalauswahlverfahren genau aussieht, soll im folgenden Kap. konkretisiert werden

### 3.3.1 Optionen, Langzeitarbeitslosigkeit in Bewerbungsverfahren zu präsentieren

Nachdem hier beide Prämissen aufgeführt worden sind, die ein langzeitarbeitsloser Bewerber erfüllen muss, um in einem Personalauswahlverfahren Erfolg zu haben, stellt sich die Frage, wie er diese Bedingungen erfüllen kann. Hierzu sollen die Möglichkeiten erörtert werden, die Bewerber haben, ihre Langzeitarbeitslosigkeit in Personalauswahlverfahren zu präsentieren. Als Grundlage für diese Darstellung wird dabei auf die theoretischen Ausführungen von Goffman aus Kap. 3.1.3 zurückzugreifen sein<sup>117</sup>.

#### *Option eins – Arbeitslosigkeit nennen*

Die erste Möglichkeit für einen langzeitarbeitslosen Bewerber ist, seine Arbeitslosigkeit im Auswahlverfahren zu benennen, indem sie beispielsweise im Lebenslauf bei den Berufsstationen aufgeführt wird (siehe Abb. 3.1). Die betroffene Person enthüllt ihre Arbeitslosigkeit freiwillig (vgl. Goffman 2007, S. 126). Diese Vorgehensweise ist nach Erfahrung des Autors als Bewerbungstrainer die am weitesten verbreitete Präsentationsform<sup>118</sup>. Mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit erscheint diese Selbstdarstellung besonders bei der Personalvorauswahl aber als problematisch. Der Personalentscheider, der einen Lebenslauf liest, in dem der Bewerber beispielsweise angibt, die letzten drei Jahre arbeitslos gewesen zu sein, ohne eine sonstige Erläuterung dafür zu geben, wird sich fragen, welche Aktivitäten der Bewerber in der Zeit unternommen hat. Da er keine weiteren Erläuterungen hierzu erhält, muss er davon ausgehen, dass der Bewerber tatsächlich nur arbeitslos war. Damit entspricht der Bewerber aber dem Klischee vom Arbeitslosen, der zu faul ist oder der von Arbeitgebern nicht nachgefragt wird. Eine Absage erscheint daher unvermeidbar. Erfolgt das Bewerbungsverfahren ohne Personalvorauswahl, dann kann der Bewerber dem Personalentscheider seine Arbeitslosigkeit erklären. Hat der Bewerber in der Zeit seiner Arbeitslosigkeit tatsächlich keine anderen Aktivitäten vorzuweisen, dürfte es

<sup>117</sup> Dabei werden nur solche Optionen thematisiert, die im Rahmen eines Personalauswahlverfahrens erfolgen können. So wird die Möglichkeit der Selbstisolation (vgl. Goffman 2007, S. 125f.) im Folgenden nicht weiter ausgeführt.

<sup>118</sup> Studien über die Verbreitung der Präsentationsweisen von Langzeitarbeitslosen in Bezug auf ihre Arbeitslosigkeit in Personalauswahlverfahren liegen nicht vor.

für ihn auch hier schwer sein, das Klischee vom faulen beziehungsweise unfähigen Arbeitslosen zu entkräften.

#### Personalvorauswahl

Lebenslauf	
12/2010 – heute	arbeitslos
05/2003 – 11/2010	Lagerhelfer 123-Werke, Musterstadt
...	

#### Vorstellungsgespräch



Abb. 3.1: Beispiel zu Option eins: Arbeitslosigkeit nennen (Quelle: Eigene Darstellung)

#### Option zwei – andere Bezeichnungen anstelle der Arbeitslosigkeit nennen

Um einer solchen negativen Wertung zu entkommen, können Langzeitarbeitslose versuchen, die Angabe ihre Arbeitslosigkeit mit positiveren Bezeichnungen (siehe Abb. 3.2), wie bewusste Auszeit, berufliche Neuorientierung, im Lebenslauf und im Vorstellungsgespräch zu kaschieren (siehe Goffman 2007, S. 120). Allerdings besteht auch hier das Problem, dass mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit eine solche Angabe fragwürdig erscheint.

#### Personalvorauswahl

Lebenslauf	
12/2010 – heute	Berufliche Neu- orientierung
05/2003 – 11/2010	Lagerhelfer 123-Werke, Musterstadt
...	

#### Vorstellungsgespräch

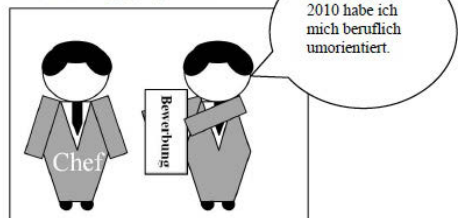


Abb. 3.2: Beispiel zu Option zwei: Andere Bezeichnungen anstelle der Arbeitslosigkeit nennen (Quelle: Eigene Darstellung)

So mag sich ein Personalentscheider bei Angabe einer beruflichen Neuorientierung von drei Jahren fragen, was der Bewerber in der Zeit un-

ternommen hat, wenn dieser keine Weiterbildungen für den betreffenden Zeitraum angibt. Zudem ist denkbar, dass Personalentscheider wegen ihrer Erfahrung mit Bewerbungen eine solche Angabe als Tarnung für Zeiten der Arbeitslosigkeit identifizieren. Womit dann auch die Ausführungen von Möglichkeit 1 hier zutreffen, wonach der Bewerber als faul oder unfähig angesehen wird.

### *Option drei – Verschweigen der Arbeitslosigkeit*

Um der Einordnung in die Personenkategorie „arbeitslos“ durch Personalentscheider zu entgehen, besteht für langzeitarbeitslose Bewerber auch die Möglichkeit, ihre Arbeitslosigkeit in Bewerbungsverfahren zu verschweigen (vgl. Goffman 2007, S. 117). So können sie ihre gegenwärtige Arbeitslosigkeit in ihrem Lebenslauf nicht erwähnen, sodass für diesen Zeitraum keine Angaben erfolgen (siehe Abb. 3.3). Allerdings dürften Personalentscheider auf eine solche Auslassung misstrauisch reagieren. Sie könnten mutmaßen, der Bewerber habe etwas zu verbergen, und diese Leerstelle im Lebenslauf auch als Zeichen mangelnder Ehrlichkeit des Bewerbers interpretieren. In Vorstellungsgesprächen dürfte es dann besonders schwer sein, die Arbeitslosigkeit zu verbergen, da die Personaler den Bewerber wahrscheinlich auf die Leerstelle in seinem Lebenslauf ansprechen werden oder aber, falls keine Vorauswahl erfolgt, ihn fragen werden, welcher Beschäftigung er derzeit nachgeht, um zu erfahren, ob er aktuelle Berufskennntnisse für die entsprechende Stelle mitbringt. Schweigt der Bewerber auf diese Frage, so dürfte ihm kein Erfolg im Bewerbungsverfahren beschieden sein.

#### Personalvorauswahl

<b>Lebenslauf</b> 05/2003 – 11/2010	<b>Lagerhelfer</b> 123-Werke, Musterstadt
--	---

#### Vorstellungsgespräch

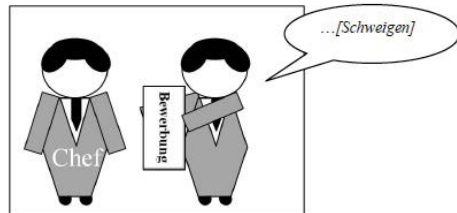


Abb. 3.3: *Beispiel zu Option drei: Verschweigen der Arbeitslosigkeit*  
(Quelle: Eigene Darstellung)

Das Verschweigen der Arbeitslosigkeit scheint nur dann sinnvoll zu sein, wenn keine Personalvorauswahl in dem Bewerbungsverfahren erfolgt und in dem Vorstellungsgespräch die momentane Beschäftigungssituation des Bewerbers nicht thematisiert wird beziehungsweise überhaupt kein Gespräch geführt wird und der Bewerber sofort eingestellt wird. Ein solch beschränktes Auswahlverfahren kommt allerdings vermutlich überhaupt nicht zur Anwendung, da davon auszugehen ist, dass Personalentscheider vor einer Einstellung gerne wissen möchten, wen sie zukünftig beschäftigen werden.

*Option vier – ausschließlich erwerbstätigkeitsferne Aktivitäten angeben*

Hier kann der Langzeitarbeitslose einer negativen Einordnung durch den Personalentscheider in Bewerbungsverfahren durch die Angabe von Aktivitäten entgehen, die nicht in direktem Zusammenhang mit einer Erwerbsarbeit stehen (siehe Abb. 3.4). Nach Goffman können diese Aktivitäten auch als „Deckmantel“ (ders. 2007, S. 119) angesehen werden. So können Frauen anstelle ihrer Arbeitslosigkeit angeben, als Hausfrau beschäftigt zu sein, Ältere können angeben, sich im Ruhestand zu befinden, Vermögende können angeben, als Privatier gelebt zu

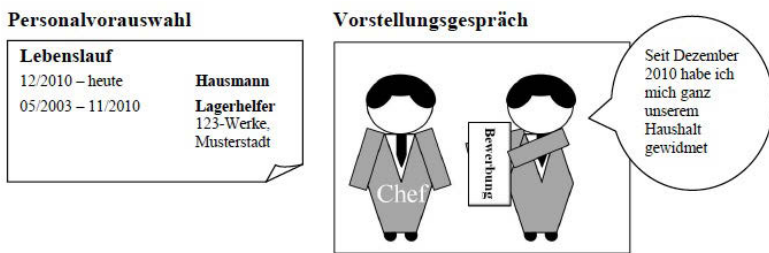


Abb. 3.4: Beispiel zu Option vier: Ausschließlich erwerbstätigkeitsferne Aktivitäten angeben (Quelle: Eigene Darstellung)

haben, anstatt ihre Arbeitslosigkeit zu nennen. Auch die Angabe einer Weiterqualifizierung, die einen ähnlichen Zeitumfang wie eine Vollzeitbeschäftigung umfasst, ist möglich<sup>119</sup>. Dabei ist zu beachten, dass diese

<sup>119</sup> Man könnte auch sagen: Je mehr ein Bewerber über Ressourcen – im weitesten Sinne – verfügt, desto leichter dürfte es ihm fallen, seine Arbeitslosigkeit zu tarnen.

Angaben mit der Wahrheit übereinstimmen (vgl. Goffman 1997, S. 16) und auch glaubwürdig sein sollten, da Personalentscheider bei sehr ausgefallenen Angaben wie Privatier skeptisch werden dürften, ob der Bewerber hier nicht einfach Angaben erfindet, um etwas zu verbergen. Denn die Angabe, bislang als Privatier zu leben, erscheint insofern fragwürdig, als die Person sich jetzt auf eine Stelle bewirbt. Offenbar hat sie doch nicht so viel Geld, wie die Angabe glauben lässt.

*Option fünf – ausschließlich erwerbstätigkeitsnahe Aktivitäten angeben*

Die nächste Option beinhaltet das Verschweigen der Arbeitslosigkeit mithilfe eines Deckmantels in einer anderen Variante als bei Möglichkeit vier. Hier wird anstelle der Arbeitslosigkeit eine Aktivität in Form einer Vollzeitbeschäftigung in der Personalvorauswahl angegeben (siehe Abb. 3.5). Hierbei soll der Bewerber keine Vollzeitbeschäftigung für den Zeitraum seiner Arbeitslosigkeit fingieren, sondern eine tatsächliche Aktivität in Form eines ehrenamtlichen Engagements, einer Beschäftigungsgelegenheit oder eines 400-Euro-Jobs in seinen Bewerbungsunterlagen als Beschäftigung deklarieren, ohne die tatsächliche Stundenwoche näher zu spezifizieren. Es geht hier also darum, mittels „Andeutungen, taktische[r] Zweideutigkeiten und entscheidende[n] Auslassungen“ (ders. 1997, S. 58) einen falschen Eindruck bei dem Personalentscheider zu erzielen, ohne dabei im „strengen Sinne gelogen zu haben“ (Goffman 1997, S. 58).

Ogleich sich also ein Bewerber wahrheitsgemäß in seinem Lebenslauf darstellt, ist es ihm dennoch möglich, seine Langzeitarbeitslosigkeit zu verheimlichen. Es wäre eine Lüge, würde ein Langzeitarbeitsloser für die Zeit seiner Arbeitslosigkeit einen Job im Lebenslauf komplett erfinden. Hat er jedoch in dieser Zeit eine Aktivität ausgeübt, die er in seinem Lebenslauf als Beschäftigung deklariert, und gibt er diese neben seinen vorherigen Vollbeschäftigungen im Lebenslauf an, so hat er im strengen Sinne nicht gelogen. Er hat seine Beschäftigungen angegeben – ob diese jeweils Neben- oder Vollzeit- oder ehrenamtliche Beschäftigungen waren, hat er selbst nicht näher erläutert. Der Leser mag wahrgenommen haben, dass es sich bei allen Beschäftigungen um Vollzeitbeschäftigungen handelt, und der Bewerber mag diese Wahrnehmung des Lesers intendiert haben – aber gelogen hat der Bewerber deshalb nicht. Durch eine solche Selbstdarstellung in der Personalvorauswahl wird ein Personalentscheider den Bewerber nicht in die Personenkategorie „arbeitslos“ einordnen können, da er nichts von

dessen Arbeitslosigkeit erfährt. In dem anschließenden Vorstellungsgespräch kann dann der Bewerber seine Aktivität genauer spezifizieren, wenn diese thematisiert wird, und seine Arbeitslosigkeit am Rande erwähnen, um so möglichst ehrlich zu bleiben. Allerdings wird der Personalentscheider keine große Diskrepanz zwischen der Darstellung des Bewerbers in seinem Lebenslauf und im Vorstellungsgespräch erkennen, da sich der arbeitslose Bewerber als Beschäftigter darstellt (siehe Kap. 2.3.3.)

Da bei dieser Option eine Zuordnung arbeitsloser Bewerber in die Personenkategorie „arbeitslos“ verhindert wird, scheint diese Möglichkeit besonders für Personalauswahlverfahren geeignet, bei denen Bewerber ihre Bewerbungsunterlagen einreichen müssen. Da sich Personalentscheider durch diese Vorabindrücke aus den Bewerbungsunterlagen bei ihrer Gesprächsführung in einem unstrukturierten Vorstellungsgespräch beeinflussen lassen (vgl. Macan/Dipboye 1990, S. 762), dürfte diese Option auch im Vorstellungsgespräch so gesehen vorteilhaft für den langzeitarbeitslosen Bewerber sein.

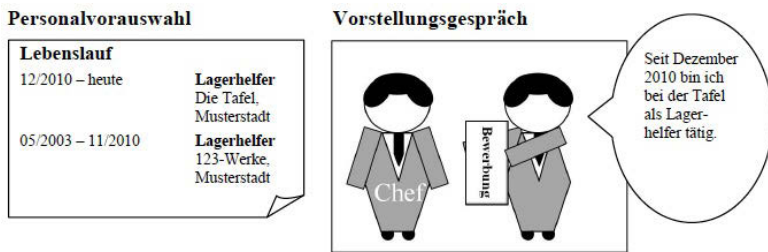


Abb. 3.5: Beispiel zu Option fünf: ausschließlich erwerbstätigkeitsnahe Aktivitäten angeben (Quelle: Eigene Darstellung)

#### Option sechs – erwerbstätigkeitsnahe Aktivitäten zur Arbeitslosigkeit angeben

Eine Möglichkeit, einer negativen Einordnung als Arbeitsloser zu entgehen und der virtualen sozialen Bewerberidentität zu entsprechen, stellt die Angabe einer Aktivität zusätzlich zu der Nennung der Arbeitslosigkeit im Lebenslauf dar (siehe Abb. 3.6), die der Bewerber im Zeitraum seiner Arbeitslosigkeit ausgeübt hat oder noch praktiziert.

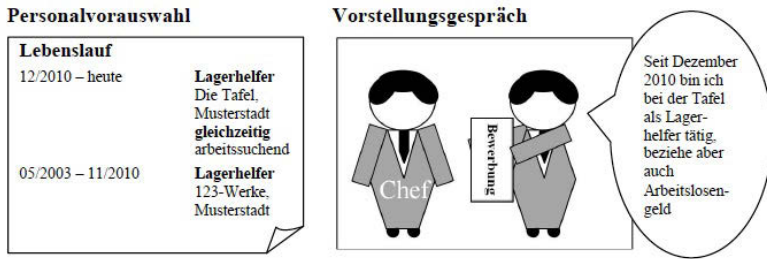


Abb. 3.6: Beispiel zu Option sechs: erwerbstätigkeitsnahe Aktivitäten zur Arbeitslosigkeit angeben (Quelle: Eigene Darstellung)

Dabei kann diese Aktivität eine 400-Euro-Beschäftigung sein oder ein ehrenamtliches Engagement oder eine Arbeitsgelegenheit, die jeweils inhaltlich im Zusammenhang mit der vakanten Stelle steht, auf die sich der Bewerber bewirbt, um einen Disuse-Effekt zu vermeiden. Die negativen Assoziationen mit der Arbeitslosigkeit – wie Arbeitsunwilligkeit oder nicht fähig genug zu sein, um eine Beschäftigung zu erhalten – sollen mit der Angabe einer Aktivität in dem jeweiligen Zeitraum vermindert werden. Goffman bezeichnet diese Art der Informationssteuerung auch als „Kuvrieren“ (ders. 2007, 128 ff.). Diese Präsentationsweise kann dann auch im Vorstellungsgespräch angewandt werden, indem die Aktivität während der Arbeitslosigkeit vom Bewerber aus thematisiert wird.

### 3.3.2 Stigma-Management – eine Konkretisierung

In Kap. 3.3 wurde Stigma-Management in Personalauswahlverfahren bereits als Selbstdarstellung von langzeitarbeitslosen Bewerbern definiert. Demnach betreibt ein Langzeitarbeitsloser Stigma-Management in Personalauswahlverfahren, wenn er mittels seiner Selbstdarstellung nicht der „Stigma-Theorie“ (Goffman 2007, S. 14) über Arbeitslose, jedoch der virtualen sozialen Bewerberidentität entspricht. Hierzu muss er einer Aktivität während seiner Arbeitslosigkeit nachgehen, die in einem inhaltlichen Zusammenhang mit der vakanten Stelle steht, auf die er sich bewirbt, und ein passendes Image vorweisen.

Von den hier genannten Möglichkeiten für Bewerber, die Information über ihre Langzeitarbeitslosigkeit zu steuern, trifft Option fünf sowie die Option sechs am ehesten auf diese Definition zu. Sie erfüllen



die Voraussetzungen, nämlich die Nichtentsprechung der „Stigma-Theorie“ (Goffman 2007, S. 14) über Arbeitslose und die Entsprechung der virtualen sozialen Bewerberidentität. So kann dem Bewerber keine Arbeitsunwilligkeit unterstellt werden und auch die Vermutung, andere Arbeitgeber würden den Bewerber nicht einstellen, erscheint nicht haltbar. Durch Angabe einer Aktivität, die im inhaltlichen Zusammenhang zu der vakanten Stelle steht, ist zudem ein Disuse-Effekt nicht erkennbar. In dieser Arbeit wird daher unter Stigma-Management bei langzeitarbeitslosen Bewerbern in Personalauswahlverfahren in Bezug auf die Präsentation der Arbeitslosigkeit das Verwenden eines Deckmantels oder das Kuvrieren verstanden.

An dieser Stelle soll aber noch auf einen wichtigen Aspekt hingewiesen werden, der bislang unberücksichtigt geblieben ist, nämlich der der Ressourcenabhängigkeit<sup>120</sup> von Stigma-Management. Die Fähigkeiten, die Kontakte und die finanziellen Mittel, über die ein langzeitarbeitsloser Bewerber verfügt, aber auch die Arbeitsmarktsituation selbst bestimmen seine Möglichkeiten, Stigma-Management zu betreiben. So muss ein Bewerber, der angibt, im Restaurant seines Bruders als Kellner tätig zu sein, tatsächlich einen Bruder haben, der ein Restaurant betreibt<sup>121</sup>. Ein Bewerber, der angibt, einer geringfügigen Beschäftigung nachzugehen, muss eben einer solchen nachgehen. Ist ein Bewerber nicht im Besitz solcher Ressourcen, kann er auch kein entsprechendes Stigma-Management betreiben. Die Folge ist, dass die Langzeitarbeitslosigkeit für den Personalentscheider mehr in den Vordergrund rückt, was zu einer Stigmatisierung führen kann<sup>122</sup>. Aber nicht nur im Hinblick auf das Vorweisen einer Aktivität sind Ressourcen notwendig, sondern

<sup>120</sup> Unter Ressource wird hier alles verstanden, was einem Bewerber legitimerweise ermöglicht, vor Personalentscheidern seine Langzeitarbeitslosigkeit zu verbergen, ohne dabei lügen zu müssen.

<sup>121</sup> An dieser Stelle sei auf die Ausführungen in Kap. 3.1.2 verwiesen, wo auf die allgemeine Erwartungshaltung hingewiesen wird, dass Individuen sich für die ausgeben sollten, die sie auch tatsächlich sind.

<sup>122</sup> Eine anschauliche Darstellung liefert hierzu auch die Studie von William J. Chambliss „The Saints and the Roughnecks“ (ders. 1973). Er zeigt unter anderem wie der unterschiedliche Besitz von bestimmten Ressourcen – in diesem Fall das Verfügen über eigene Automobile – dazu führt, dass zwei Jugendgangs, deren Mitglieder im gleichen Umfang delinquentes Verhalten an den Tag legen, völlig unterschiedlich von den Mitgliedern ihrer Gemeinde sanktioniert werden (vgl. ders. 1973, S. 29).

auch allgemein für eine Selbstdarstellung, die der virtualen sozialen Bewerberidentität entspricht. So kosten Selbstverständlichkeiten wie ein ordentlicher Haarschnitt, modische Kleidung und eine ansprechende Bewerbungsmappe<sup>123</sup> Geld, das die Betroffenen nicht immer aufbringen können. Ebenso setzt eine eloquente Selbstdarstellung, die die eigene Langzeitarbeitslosigkeit geschickt in den Hintergrund drängt und die währenddessen ausgeübten Aktivitäten in den Vordergrund rückt, ein bestimmtes Maß an Intelligenz, aber auch sozialer Geschicklichkeit voraus, worüber nicht alle Langzeitarbeitslosen<sup>124</sup> verfügen werden.

### 3.4 Forschungsfragen und theoretisches Vorwissen

In diesem Kap. sollen die relevanten Ausführungen aus dem theoretischen Bezugsrahmen aus Kap. 3 für die Forschungsfragen dieser Arbeit, die in Kap. 1.4 vorgestellt wurden, zusammengetragen werden. Ziel ist es dabei nicht etwa, etwaige Antworten zu finden, sondern vielmehr eine Orientierung für die empirische Untersuchung zu entwerfen. Das theoretische Vorwissen soll den Forscher anleiten, auf welche Sachverhalte er sich bei der Datenerhebung und -auswertung konzentrieren muss, um die zentralen Forschungsfragen beantworten zu können (vgl. Gläser/Laudel 2009, S. 78). Dabei ist es nicht das vorrangige Ziel, das theoretische Vorwissen in Form von Hypothesen zu falsifizieren oder vorläufig zu bestätigen (vgl. Popper 1972, S. 106), sondern die Theorie<sup>125</sup> zu modifizieren und zu ergänzen (vgl. Gläser/Laudel 2009, S. 90).

<sup>123</sup> Arbeitslose haben nach SGB III, § 44, Abs. 1 einen Anspruch auf Erstattung ihrer Bewerbungskosten, dasselbe gilt für Langzeitarbeitslose (ALG-II-Empfänger) nach SGB II, § 14, Satz 3.

<sup>124</sup> Mögliche kognitive Einschränkungen können natürlich nicht nur bei Langzeitarbeitslosen bestehen, sondern auch bei allen anderen Personengruppen wie Erwerbstätigen, Schülern etc.

<sup>125</sup> Gläser und Laudel fassen den Begriff „theoretisches Vorwissen“ (dies. 2009, S. 90) sehr weit, indem sie neben der Theorie auch den aktuellen Forschungsstand dazuzählen. Dagegen wird in dieser Arbeit unter theoretischem Vorwissen letztlich nur der theoretische Bezugsrahmen aus Kap. 3 verstanden.

### 3.4.1 Wann ist Langzeitarbeitslosigkeit ein Stigma in Personalauswahlverfahren?

In Kap. 1.1, 2.1.1 und 2.2.1 wurden die Gründe für die Benachteiligung von Langzeitarbeitslosen in Personalauswahlverfahren dargelegt. Angesichts der vorherrschenden Aktivierungspolitik in den Arbeitsverwaltungen, die auch Langzeitarbeitslose betrifft (siehe Kap. 1.2, 2.2.3), stellt sich die Frage, wie aussichtsreich Bewerbungen von Langzeitarbeitslosen überhaupt sind. Daher wurden in Kap. 1.4 folgende Forschungsfragen aufgestellt:

1. Unter welchen Bedingungen ist Langzeitarbeitslosigkeit ein Stigma im Sinne einer vollständigen Diskreditierung für den Bewerber in Personalauswahlverfahren?
2. Unter welchen Bedingungen ist Langzeitarbeitslosigkeit kein Stigma im Sinne einer vollständigen Diskreditierung für den Bewerber in Personalauswahlverfahren?

In Kap. 3.2.3 wurde dargelegt, dass Langzeitarbeitslosigkeit dann ein Stigma in Personalauswahlverfahren ist, wenn die aktuelle soziale Identität des Bewerbers der vorhandenen „Stigma-Theorie“ (Goffman 2007, S. 14) über Arbeitslose entspricht, weil der Personalentscheider so keine anderen Informationen über den Bewerber erfährt, mittels derer er die bestehende negative Bedeutung (siehe Kap. 2.2.1) der Langzeitarbeitslosigkeit modifizieren könnte. Wegen der Erfüllung der gängigen Stereotype über Langzeitarbeitslose stimmt der Langzeitarbeitslose nicht mit der virtualen sozialen Bewerberidentität überein. Das Ausscheiden aus dem Auswahlverfahren ist die Folge.

Dagegen ist Langzeitarbeitslosigkeit kein Stigma, wenn der Bewerber nicht der „Stigma-Theorie“ (Goffman 2007, S. 14) über Arbeitslose, sehr wohl aber der virtualen sozialen Bewerberidentität entspricht. Um Letzterer entsprechen zu können – schließlich sollte der Bewerber seine beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten nicht verlernt haben (siehe Kap. 3.2.3) – sollte der Bewerber einer Beschäftigung während seiner Arbeitslosigkeit nachkommen, die er als Deckmantel oder für das Kuvrieren der Arbeitslosigkeit verwenden kann (siehe Kap. 3.3.2).

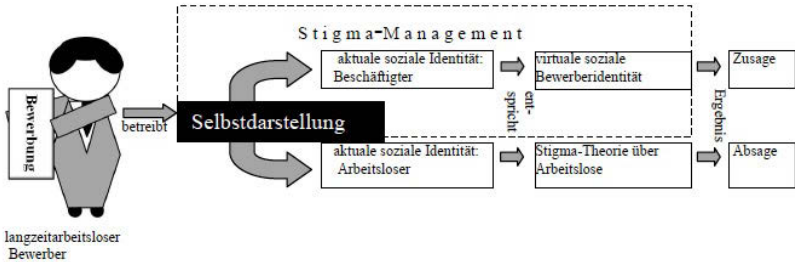


Abb. 3.7: Die Bedeutung der Selbstdarstellung des arbeitslosen Bewerbers für seinen Erfolg in Personalauswahlverfahren (Quelle: Eigene Darstellung)

Er sollte insgesamt dabei auf den Personalentscheider wirken wie ein vollwertiger Beschäftigter, der nebenbei Arbeitslosengeld bezieht, und nicht wie ein vollwertiger Arbeitsloser, der nebenbei eine Beschäftigung ausübt (siehe Kap. 3.2.3). Der Selbstdarstellung des Bewerbers im Personalauswahlverfahren wird dabei eine entscheidende Bedeutung zugemessen (siehe Kap. 3.1.1). Abb. 3.8 verdeutlicht nochmals die obigen Ausführungen, wann Langzeitarbeitslosigkeit ein Stigma ist und wann nicht.

### 3.4.2 Die Begründung der Langzeitarbeitslosigkeit

In Kap. 1.2 wurde bereits darauf hingewiesen, dass Langzeitarbeitslose in Personalauswahlverfahren unter Rechtfertigungsdruck stehen, und zwar umso mehr, je länger die Arbeitslosigkeit bislang andauert hat. Daher stellt sich die Forschungsfrage (siehe Kap. 1.4):

- Wie sollte die Begründung aussehen, um den Erfolg langzeitarbeitsloser Bewerber zu maximieren?

In Kap. 3.2.2 wurde darauf hingewiesen, dass Bewerber, die das Personalauswahlverfahren erfolgreich bestehen möchten, der virtualen sozialen Bewerberidentität entsprechen müssen. Der Bewerber muss sich also im Personalauswahlverfahren so darstellen, dass der Personalentscheider ihn in diese Kategorie einordnen kann. Anders formuliert: Der Bewerber muss ein passendes Image aufbauen (siehe Kap. 3.1.2)

und während der Interaktionen aufrechterhalten. Da Langzeitarbeitslosigkeit wegen ihrer negativen Bedeutung in der Öffentlichkeit nicht mit der virtualen sozialen Bewerberidentität vereinbar ist (siehe Kap. 1.4), muss der Bewerber „Plus-Elemente“ (Schroeder 2009, S. 95) liefern, die seine Arbeitslosigkeit in Einklang mit der virtualen sozialen Bewerberidentität bringen. Dabei ist unklar, wie diese „Plus-Elemente“ (ders. 2009, S. 95) in Personalauswahlverfahren aussehen: Der theoretische Bezugsrahmen dieser Arbeit gibt keinen Aufschluss darüber, wie eine solche Rechtfertigung aussehen könnte. Allerdings wird mit Karen und Sherman (vgl. dies. 2012, S. 852) davon ausgegangen, dass der Grund für die Arbeitslosigkeit nicht im Bewerber selbst liegen sollte. Denn eine solche Begründung – Unfähigkeit und Arbeitsunwilligkeit – entspricht den vorherrschenden Stereotypen über Arbeitslose (siehe Kap. 2.2.1), die mit der virtualen sozialen Bewerberidentität nicht vereinbar sind. Sie erscheint daher als Begründung nicht zweckmäßig.

### **3.4.3 Bewerbungserfolg durch Verschleierung der Langzeitarbeitslosigkeit**

Da die Personalvorauswahl sich an Stereotypen orientiert (siehe Kap. 2.1.2), die für den Erfolg von Langzeitarbeitslosen abträglich sind (siehe Kap. 2.2.1), und Langzeitarbeitslose zudem vermutlich im Auswahlverfahren benachteiligt werden (siehe Kap. 1.4, 2.1.2), erscheinen schlechte Beschäftigungsaussichten für die Betroffenen nachvollziehbar. Um den Erfolg ihrer Bewerbungen zu steigern, wurde in Kap. 1.2 die Möglichkeit erwähnt, den Personalentscheider, insbesondere bei Personalvorauswahlverfahren, über die Langzeitarbeitslosigkeit hinwegzutäuschen und in Kap. 1.4 eine entsprechende Forschungsfrage aufgestellt:

4. Inwieweit wird von den Personalentscheidern das Verschweigen der Langzeitarbeitslosigkeit durch Bewerber im Personalauswahlverfahren akzeptiert?

In Kap. 3.1.2 wurde darauf hingewiesen, dass sich eine Person in einer Interaktion nicht einfach beliebig für jemanden ausgeben kann, sondern dazu verpflichtet ist, die zu sein, die sie ist, andernfalls läuft sie Gefahr, bei einem Auffliegen der Täuschung aus den Auswahlverfahren auszuscheiden, da sie sich als jemand erwiesen hat, dem man nicht trauen kann. Da das einfache Verschweigen der Arbeitslosigkeit in Aus-

wahlverfahren von Personalentscheidern wohl bemerkt werden würde (siehe Kap. 3.3.1) und erwerbstätigkeitsferne Aktivitäten und andere Bezeichnungen für die Arbeitslosigkeit ebenso auf Misstrauen bei den Personalentscheidern stoßen würden, da diese Angaben keiner normalen Beschäftigung entsprechen, verbleibt dem Bewerber nur die Möglichkeit, eine Beschäftigung für die Zeit der Arbeitslosigkeit zu nennen, die tatsächlich auch real ist respektive war, um kein kritisches Nachfragen durch die Personalentscheider hervorzurufen. Dabei muss diese Beschäftigung keine Vollzeitbeschäftigung sein, sondern kann auch eine Nebenbeschäftigung, ehrenamtliche Tätigkeit oder eine Arbeitsgelegenheit (Ein-Euro-Job) sein, die als Deckmantel für eine Vollzeitbeschäftigung verwendet wird (siehe Kap. 3.3.1). Diese Präsentationsweise eines Arbeitslosen, sich als Beschäftigter auszugeben, obwohl er eigentlich ein Arbeitsloser ist, um einerseits der virtualen sozialen Bewerberidentität zu entsprechen und andererseits der „Stigma-Theorie“ (Goffman 2007, S. 14) über Arbeitslose nicht zu entsprechen, führt zu der Frage, ob Personalentscheider eine solche Selbstdarstellung akzeptieren. In Kap. 3.1.2 wurde die Aufrechterhaltung des Images als zentrale Bedingung dafür genannt, an einer Interaktion erfolgreich teilnehmen zu können. Dabei muss das Image des Bewerbers der virtualen sozialen Bewerberidentität entsprechen. Wird durch eine aufkommende neue Information – hier die Arbeitslosigkeit des Bewerbers, die zuvor verschwiegen wurde – das Image des Bewerbers nicht geschädigt, dann dürfte seine Täuschung von dem Personalentscheider akzeptiert werden, vorausgesetzt, dieser hat keine Zweifel an der Ehrlichkeit des Bewerbers. Der Bewerber sollte also auch nach Bekanntwerden der Täuschung insgesamt auf den Personalentscheider wirken wie ein ehrlicher, vollwertiger Beschäftigter, der nebenbei Arbeitslosengeld bezieht, und nicht wie ein vollwertiger Arbeitsloser, der nebenbei eine Beschäftigung ausübt (siehe Kap. 3.2.3).

Allerdings ist unklar, inwieweit langzeitarbeitslose Bewerber in der Praxis tatsächlich zu dieser Deckmantelstrategie (siehe Kap. 3.3.1) greifen, um sich in Personalauswahlverfahren selbst darzustellen. Für den Fall, dass dies eher selten bis gar nicht geschieht, besteht die Gefahr, dass in dieser Untersuchung keine Bewerber erhoben werden können, die diese Strategie tatsächlich anwenden. Dies hätte zur Folge, dass die Forschungsfrage fünf nicht beantwortet werden könnte. Um diese Frage, falls keine Bewerber ermittelt werden können, die diese Selbstdar-

stellung praktizieren, zumindest indirekt beantworten zu können, wird hier noch eine weitere Forschungsfrage gestellt:

5. Forschungsfrage: Unter welchen Bedingungen akzeptieren Personalentscheider in Auswahlverfahren Täuschungen von Bewerbern?

Die Deckmantelstrategie (siehe Kap. 3.3.1), wie sie in dieser Arbeit vorgestellt wurde, stellt bestimmte Anforderungen an die Selbstdarstellung des Bewerbers, wie das eigene Image aufrechtzuerhalten und der virtuellen sozialen Bewerberidentität zu entsprechen. Diese aus dem theoretischen Bezugsrahmen abgeleiteten Anforderungen an den Bewerber dürften auch generell auf Täuschungen von Bewerbern bei der Personalauswahl zu übertragen sein. Erkenntnisse über die Akzeptanz dieser Täuschungsmanöver können so auch auf die Akzeptanz der Verwendung eines Deckmantels in Form einer Beschäftigung Rückschlüsse geben.

Tatsächlich haben bereits Wood et al. (vgl. dies. 2007) mit ihrer Untersuchung unter anderem eine erste Antwort auf diese Frage gegeben (siehe Kap. 1.3). Demnach werden Täuschungsmanöver von Bewerbern in Personalauswahlverfahren umso weniger akzeptiert, je mehr sie stellenrelevant sind (vgl. dies. 2007, S. 6). Allerdings beschränken sich die Autoren darauf, nur die Annahme zu überprüfen, dass die Akzeptanz einer Falschdarstellung von der betreffenden Stellenrelevanz abhängt (vgl. dies. 2007, S. 2f.). Inwieweit weitere Aspekte dabei bedeutsam sind, wird in der Untersuchung nicht thematisiert. Da offen ist, ob weitere Bedingungen die Akzeptanz einer Täuschung in Personalauswahlverfahren beeinflussen, soll diese Frage im Folgenden mit einer anderen, offeneren methodischen Herangehensweise beantwortet werden.

## **4 Stigma-Management Langzeitarbeitsloser in der Personalvorauswahl – eine erste (quantitative) Studie**

Da zu Beginn dieser Forschungsarbeit über die Selbstdarstellung von langzeitarbeitslosen Bewerbern und ihre Auswirkungen auf den Erfolg in Personalauswahlverfahren keine Untersuchungen vorlagen, wurde eine kleine Studie konzipiert, die erste Erkenntnisse auf diesem Gebiet liefern sollte. Um die Analyse aus Zeit- und Kostengründen möglichst einfach zu gestalten, sollte sie sich auf die Personalvorauswahl in Unternehmen beschränken.

### **4.1 Zielsetzungen der Studie**

In Kap. 1.1 wurde auf die geringe Wahrscheinlichkeit von langzeitarbeitslosen Bewerbern aufmerksam gemacht, eine Beschäftigung im ersten Arbeitsmarkt zu erhalten, insbesondere bei einer Arbeitslosigkeit von über 2 ½ Jahren (vgl. Oberholzer-Gee 2008, S. 31). In diesem Kontext wurde Langzeitarbeitslosigkeit auch als ein Stigma bezeichnet, im Sinne einer vollständigen Diskreditierung des Bewerbers im Auswahlverfahren. Dagegen wurde in Kap. 3.2.3 argumentiert, dass Langzeitarbeitslosigkeit dann ein Stigma ist, wenn der Bewerber der „Stigma-Theorie“ (Goffman 2007, S. 14) über Arbeitslose entspricht. Entspricht er dieser nicht, sondern stattdessen der virtualen sozialen Bewerberidentität des Personalentscheiders, dann ist Arbeitslosigkeit kein Stigma. Diese Art der Selbstdarstellung in Personalauswahlverfahren wurde in Kap. 3.3 auch als Stigma-Management bezeichnet. Dabei wurde angenommen, dass dieses sich als besonders erfolgreich in Personalauswahlverfahren erweisen würde, wenn:



- die Aktivität inhaltlich der vakanten Stelle entspricht (Annahme 1), wobei die Art der Aktivität unbedeutend für den Bewerbungserfolg ist (Annahme 2),
- der Bewerber die Aktivität als Deckmantel für seine Arbeitslosigkeit benutzt (Annahme 3).

Inwieweit die beschriebenen Annahmen über erfolgreiches Stigma-Management in Personalvorauswahlverfahren zutreffen, sollte die Vorstudie klären.

## 4.2 Konzeption und Durchführung

Die quantitative Studie wurde als telefonische Befragung von Personalentscheidern konzipiert. Den Befragten wurden 30 verschiedene (Aktivitäts-) Angaben<sup>126</sup> genannt, die sich jeweils auf eine Dauer von 3 Jahren bezogen. Sie wurden gebeten, einzuschätzen, ob die Bewerber jeweils eine Einladung oder eine Absage in einem Bewerbungsverfahren erhalten würden<sup>127</sup>.

Intensives Engagement als Trainer einer Handballmannschaft	Nebenbeschäftigung als Zeitungs-zusteller Abendblatt, Rostock
Freiberufliche Tätigkeit als PC-Spezialist	Altenpfleger, häuslicher Pflegedienst Allmer, Rostock
Selbstständiger Transport- und Kurierfahrer	Berufliche Neuorientierung als Lagerhelfer
Mithelfende Tätigkeit beim Bau des Hauses des Bruders	Erwerb des Gabelstaplerführerscheins im Rahmen einer 2-wöchigen Fortbildung
Orientierungsphase	Verkäufer, Branbeck Eisenwaren, Rostock

<sup>126</sup> Bezeichnungen wie „arbeitssuchend“, „berufliche Neuorientierung“ oder „bewusste Auszeit“, die hier mit aufgenommen wurden, lassen keine Aktivität eines Bewerbers im Sinne von Ehrenamt, Nebenbeschäftigung, Weiterbildung etc. erkennen, daher steht „Aktivität“ hier in Klammern.

<sup>127</sup> Um Reihenfolgeeffekte (siehe Weuster 2012b, S. 166f.) zu vermeiden, wurde die Reihenfolge, mit der die 30 Angaben genannt wurden, vor jeder Befragung neu nach einem Zufallsverfahren gemischt.

Reparaturen und andere handwerkliche Tätigkeiten im Rahmen der Nachbarschaftshilfe	Gartenpfleger Müller Gartenbau, Rostock
Arbeitsgelegenheit nach SGB II als Lagerhelfer (1-Euro-Job), Let's Work e. V., Rostock	Nebenbeschäftigt. auf 400-Euro-Basis als Lagerhelfer Prompt Logistik, Rostock, gleichzeitig arbeitssuchend.
Ausstieg und Neubeginn mit Lebenspartner/in in Portugal	6-wöchige Fortbildung: Lagerwirtschaft und 4-wöchiges Praktikum als Lagerarbeiter
Es wird zu den letzten 3 Jahren keine Angabe gemacht	Ehrenamtliche Tätigkeit als Lagerhelfer Kleiderlager, Deutsches Rotes Kreuz, Rostock
Mitarbeit im familieneigenen Betrieb auf 400-Euro-Basis, Restaurant Schnitzelecke	Unterstützung der Mutter nach einer Hüftgelenksoperation im Rahmen der Rehabilitation
arbeitssuchend	Produktionshelfer, Großbäckerei Lünen, Rostock
Familienzeit	Bewusste Auszeit
Gasthörer Uni Rostock Vorlesungen über Transport und Lagerwirtschaft	Nebenbeschäftigung auf 400-Euro-Basis als Lagerhelfer C&O Fertigkomponenten, Rostock
Auslandsaufenthalt	Lagerhelfer, Spedition Kraft International, Rostock
Mehrere Fortbildungen: Motivations- und Bewerbungstraining sowie Textverarbeitung und Tabellenkalkulation	Mithelfender Familienangehöriger beim Aufbau eines Geschäfts im Bereich Import und Export

Tab. 4.1: (Aktivitäts-)Angaben im Lebenslauf für eine dreijährige Arbeitslosigkeit  
(Quelle: Eigene Darstellung, weitere<sup>128</sup> Datengrundlagen: Öttl/Härter 2008, S. 114ff.; Püttje/Schnierda 2007, S. 95; Hesse/Schrader 2003, S.84)

<sup>128</sup> Dem Autor selbst sind durch seine mehrjährige Berufserfahrung als Bewerbungstrainer in einer ALG-II-Behörde sowie das damit verbundene Sichten und Verfassen von ca. 2000 Lebensläufen vielerlei Bezeichnungen für die Zeit der Arbeitslosigkeit bekannt.

Die Angaben selbst wurden zum einen aus mehreren Bewerbungsratgebern und zum anderen aus dem eigenen Fundus übernommen. Die verwendeten (Aktivitäts-) Angaben decken ein breites Spektrum an möglichen Bezeichnungen für die Zeit der Langzeitarbeitslosigkeit ab, von der bewussten Auszeit bis zum Nebenjob (siehe Tab. 4.1). Darüber hinaus wurden auch Angaben für Vollzeitbeschäftigungen in die Sammlung aufgenommen, um weitere Vergleiche zu ermöglichen (siehe Kap.4.2.3). Den Befragten wurde mitgeteilt, dass es sich dabei um Angaben in Lebensläufen handle und die Bewerber sich in ihrer bisherigen Biografie nicht unterschieden, sondern vollkommen identisch seien. Sie hätten schon mal im Bereich Lager gearbeitet und würden sich nun auf eine Stelle als Lagerarbeiter bewerben, lediglich bei der Angabe der letzten drei Jahre liege ein Unterschied vor<sup>129</sup>. Die Anzahl der zu befragenden Personalentscheider wurde auf Personaldisponenten von Zeitarbeitsunternehmen begrenzt, die für die Personalauswahl von gewerblichen Mitarbeitern zuständig sind. Dabei erfolgte die Einschränkung der Befragung auf Personalentscheider von Zeitarbeitsunternehmen, um eine möglichst realistische Auswahlssituation nachstellen zu können, da bekannt ist, dass Zeitarbeitsunternehmen auch langzeitarbeitslose Bewerber einstellen (siehe Lehmer/Ziegler 2010, S. 2) und deren Personalentscheider folglich so auch in der Bewertung dieser Bewerber geübt sind. Da sich diese Arbeit noch im Anfangsstadium befand und unklar war, wie die weiteren Untersuchungen aussehen würden, sollte sichergestellt werden, dass bei weiteren Erhebungen Personalentscheider nicht zweimal an der Untersuchung teilnehmen. Daher wurde eine Stadt gewählt, die geografisch am Rand von Deutschland liegt. Die Wahl fiel auf Rostock, eine Stadt mit einer Arbeitslosenquote im Dezember 2009 von 12,6 % (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2010a). In Gesamtdeutschland war zur selben Zeit eine Arbeitslosenquote von nur 7,8 %, in Ostdeutschland von 12,1 % und in Westdeutschland von 6,7 % verzeichnet (Bundesagentur für Arbeit 2010b, S. 18). Die Arbeitslosigkeit in Rostock entsprach damit in etwa dem Durchschnitt von Ostdeutschland.

Die Untersuchung wurde als Vollerhebung geplant. Daher mussten alle Zeitarbeitsunternehmen in Rostock identifiziert werden. Dazu wurden auf [gelbeseiten.de](http://gelbeseiten.de) Zeitarbeitsunternehmen in Rostock im Umkreis von 10 km recherchiert. Hierbei wurden am 02.12.2009 die Bezeich-

<sup>129</sup> Die wörtliche Ausformulierung befindet sich im Anhang auf dem abgedruckten Fragebogen.

nungen „Zeitarbeit“, „Leiharbeit“, „Arbeitnehmerüberlassung“ und „Personaldienstleistungen“ sowie am 07.12.2009 das Wort „Arbeitsvermittlung“ für Rostock abgefragt und die Unternehmen notiert. Private Arbeitsvermittlungen sind keine Zeitarbeitsunternehmen. Allerdings betreiben einige ergänzend eine Arbeitnehmerüberlassung. Um diese Unternehmen zu erfassen, wurden zunächst alle Arbeitsvermittlungen über [gelbeseiten.de](http://gelbeseiten.de) erfasst. Anschließend wurden die Unternehmen angerufen und gefragt, ob sie auch Zeitarbeit betreiben. Unternehmen, die diese Frage bejahten, wurden in die Liste der Zeitarbeitsunternehmen aufgenommen. Zusätzlich wurden auf den Internetseiten aller drei Arbeitgeberverbände für Zeitarbeit (BZA, IGZ, AMP) die Mitgliedsunternehmen in Rostock abgefragt. Alle gefundenen Zeitarbeitsunternehmen wurden notiert. In einer anschließenden Überprüfung wurden alle Doppelnennungen eliminiert. Insgesamt wurden 55 Zeitarbeitsunternehmen in Rostock identifiziert und angerufen. Von diesen 55 Unternehmen konnten 5 Unternehmen auch nach vielfachen Anrufen nicht erreicht werden. Da davon auszugehen ist, dass existierende Unternehmen telefonisch erreichbar sind, wurde die Stichprobe um diese fünf Unternehmen bereinigt. 25 Unternehmen lehnten eine Teilnahme ab, 25 Zeitarbeitsfirmen<sup>130</sup> konnten für eine Befragung gewonnen werden.

	Absolut	Prozent
<b>Bereinigte Grundgesamtheit</b>	50	100
<b>Teilnehmende Unternehmen</b>	25	50
<b>Nichtteilnehmende Unternehmen</b>	25	50

Tab. 4.2: *Ausschöpfungsquote bei der Simulationsstudie über die Personalvorauswahl (Quelle: Eigene Darstellung)*

Die geringe Ausschöpfungsquote von „nur“ 50 % im Vergleich zu den sonst in allgemeinen Bevölkerungsumfragen erreichbaren Ausschöpfungsquoten von um die 70 % (vgl. Diekmann 2006, S. 430), dürfte auf das aus Sicht der Personalentscheider heikle Thema der Personalauswahl zurückzuführen sein, das als Gegenstand des Interviews in den Telefonaten vorgestellt wurde (siehe Anhang I). So könnten beispielsweise

<sup>130</sup> Es wurde dabei immer nach den zuständigen Sachbearbeitern für die Einstellung gewerblicher Mitarbeiter gefragt.

Personalentscheider befürchten, dass sie im Interview etwaige diskriminierende Auswahlentscheidungen preisgeben, die aufgrund des AGG rechtlich sanktioniert werden könnten, falls der Interviewer die Daten des Interviews entsprechend weiterleiten würde.

Die nichtteilnehmenden Unternehmen können als systematische Ausfälle betrachtet werden (vgl. Diekmann 2006, S. 361, Kasten IX.3). Damit können bei genauer Betrachtung keine deskriptiven Aussagen getroffen werden, wie viel Prozent der Rostocker Zeitarbeitsunternehmen insgesamt Bewerbern mit einer bestimmten Selbstdarstellung in der Personalvorauswahl Zusagen erteilen würden (vgl. Diekmann 2006, S. 361). Infolge der systematischen Ausfälle kann die vorgestellte Untersuchung daher nur Repräsentativität für die Unternehmen beanspruchen, die an dieser Umfrage teilgenommen haben. Allerdings ist die eigentliche Zielsetzung der Studie nicht die Beschreibung, wie viele Einladungen bestimmte Angaben im Lebenslauf bei Rostocker Personalentscheidern erzielen, sondern es geht darum, den Zusammenhang zwischen Stigma-Management und Bewerbungserfolg in der Personalvorauswahl allgemein zu untersuchen. Da die Berechnung von Zusammenhängen durch systematische Ausfälle in der Regel weniger verzerrt wird als konkrete Anteilswerte, bedarf es keiner repräsentativen Stichprobe (vgl. Diekmann 2006, S. 364 ff.). Daher sollen im folgenden Kap. 4.3 insbesondere die jeweiligen Zusammenhänge analysiert werden. Hierbei kommt der  $\chi^2$ -Test und der korrigierte Kontingenzkoeffizient ( $C_{\text{korr.}}$ ) zur Berechnung der Korrelationsstärke (vgl. Bortz/Döring 2006, S. 508; vgl. Schumann 1997, S. 202ff.) zur Anwendung.

## 4.3 Ergebnisse

### *Selbstdarstellung in der Personalvorauswahl*

Die Ausführungen über Stigma-Management in dieser Arbeit zeigen, dass die Selbstdarstellung des Bewerbers in Personalauswahlverfahren entscheidend für den Bewerbungserfolg ist (siehe Kap. 4.1.1). Um diese Annahme zu überprüfen, wurden in der vorliegenden Studie Angaben verglichen, die jeweils eine Umschreibung für denselben Sachverhalt – Arbeitslosigkeit in den letzten drei Jahren – beinhalteten.

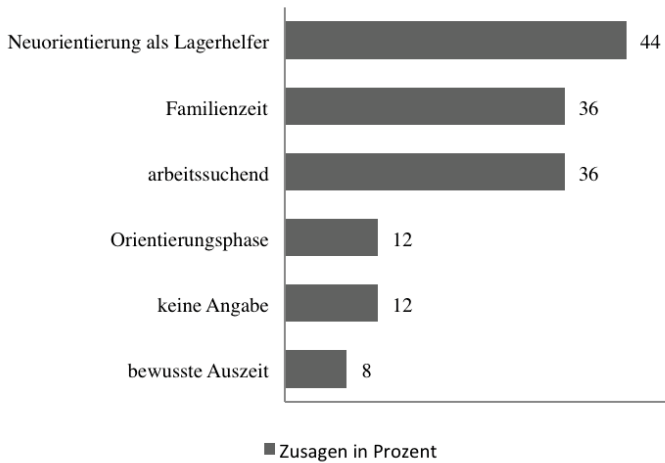


Abb. 4.1: *Der Erfolg von Umschreibungen der Arbeitslosigkeit bei der Vorauswahl (Quelle: Eigene Darstellung)*

Dabei fällt auf, dass die Angabe, die am ehesten eine Orientierung zur vakanten Stelle andeutet, die meisten Zusagen erhält. Dagegen weist die Angabe, die am ehesten mit dem Stereotyp des faulen Arbeitslosen in Einklang zu bringen ist, die wenigsten Zusagen auf. Dazwischen liegen „Familienzeit“ und „arbeitssuchend“ mit jeweils 36 % erhaltenen Zusagen und „Orientierungsphase“ und „keine Angabe“ mit jeweils 12 %. Vermutlich können sich Personalentscheider unter den ersten beiden Angaben eher etwas vorstellen als unter den letzten beiden, wo unklar ist, welche Aktivitäten die Bewerber unternommen haben. Insgesamt zeigt Abb. 4.1, dass es offenbar nicht egal ist, wie der Bewerber seine Langzeitarbeitslosigkeit in der Personalvorauswahl darstellt. Tatsächlich ist der Zusammenhang zwischen der Darstellung der Arbeitslosigkeit in Form der (Aktivitäts-)Angabe und dem Bewerbungserfolg in der Personalvorauswahl ( $\chi^2_{\text{emp.}} = 16,54$ ;  $df=5$ ) signifikant und weist eine Stärke von  $C_{\text{kor.}} = 0,45$  auf.

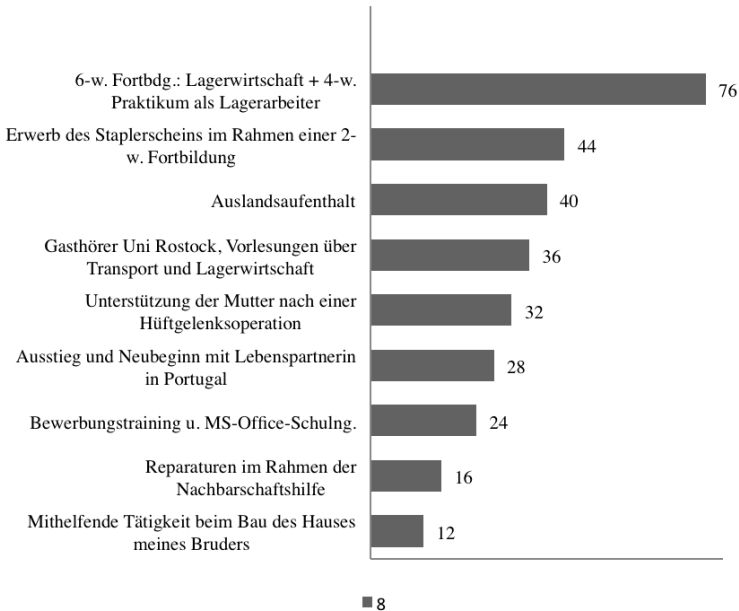


Abb. 4.2: *Der Erfolg von Aktivitätsangaben, die keine Erwerbsarbeit dokumentieren, bei der Vorauswahl (Quelle: Eigene Darstellung)*

Dass Bewerber mehr Erfolg haben, die der virtualen sozialen Bewerberidentität entsprechen und nicht der „Stigma-Theorie“ (Goffman 2007, S. 14) über Arbeitslose, zeigt auch ein Vergleich des Bewerbungserfolges von Aktivitäten außerhalb von (Erwerbs-)arbeit. Es zeigt sich dabei, dass der Anteil an erhaltenen Zusagen je nach angegebener Aktivität variiert, und zwar von 8 % für die Tätigkeit als Handballtrainer und 76 % für eine sechswöchige Fortbildung Lagerwirtschaft mit einem 4-wöchigen Praktikum als Lagerarbeiter (siehe Abb. 4.2). Insgesamt verzeichneten Aktivitäten, die inhaltlich im Zusammenhang mit der vakanten Stelle stehen und damit Bewerber repräsentieren, die der virtualen sozialen Bewerberidentität entsprechen, mehr Zusagen. Dagegen schneiden Bewerber mit Aktivitätsangaben in ihrem Lebenslauf, die mit dem Stereotyp des faulen Arbeitslosen in Einklang zu bringen sind, am schlech-

testen ab. So der Bewerber, der sich intensiv als Handballtrainer engagiert und offenbar nicht auf die Idee gekommen ist, einer „richtigen Beschäftigung“ nachzugehen, und die beiden Bewerber, die offensichtlich außerhalb legaler Beschäftigung ihren Lebensunterhalt bestreiten („Mithelfende Tätigkeit beim Bau des Hauses meines Bruders“; „Reparaturen und handwerkliche Tätigkeiten im Rahmen der Nachbarschaftshilfe“). Im Mittelfeld der Abb. 4.2 befinden sich Aktivitäten, die zeigen oder vermuten lassen, dass der Bewerber nicht arbeitssuchend war, wie Aufenthalte im Ausland, Pflege von Familienangehörigen und Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen. Bei der Untersuchung des Zusammenhangs zwischen der Angabe des Aktivitätsinhalts zum Bewerbungserfolg zeigt sich ein signifikanter Zusammenhang ( $\chi^2_{\text{emp.}} = 69,49$ ;  $df=9$ ), der eine Stärke von  $C_{\text{kor.}} = 0,59$  aufweist.

### *Stigma-Management*

In Kap. 4.1 wurden die Aspekte, die die Definition von Stigma-Management in dieser Arbeit umfasst (siehe Kap. 3.3.2), konkretisiert. Zu diesen Punkten zählen die Annahmen, dass:

1. Stigma-Management dann besonders erfolgreich ist, wenn die angegebene Aktivität inhaltlich der vakanten Stelle entspricht,
2. die Art der Aktivität unbedeutend für den Bewerbungserfolg ist,
3. Stigma-Management dann besonders erfolgreich ist, wenn der Bewerber eine Aktivität als Deckmantel für seine Arbeitslosigkeit benutzt.

Inwieweit sich diese Annahmen bei der Personalvorauswahl als zutreffend erweisen, soll im Folgenden überprüft werden.

zu 1.) Bei einem Vergleich der Erfolge eines Bewerbers, der derzeit eine Nebenbeschäftigung als Lagerhelfer ausübt, mit einem Bewerber, der einer Nebenbeschäftigung als Zeitungszusteller nachgeht, fällt ein Unterschied von 56 % bei den Zusagen sofort ins Auge (siehe Abb. 4.3). Offenbar besteht ein Zusammenhang zwischen dem Inhalt der Nebenbeschäftigung und dem Bewerbungserfolg. Der  $\chi^2$ -Unabhängigkeitstest kann in diesem Fall aber nicht angewendet werden, da die Anwen-



dungsvoraussetzung  $N \geq 60$  nicht erfüllt wird (vgl. Clauß et al. 2011, S. 211).<sup>131</sup>

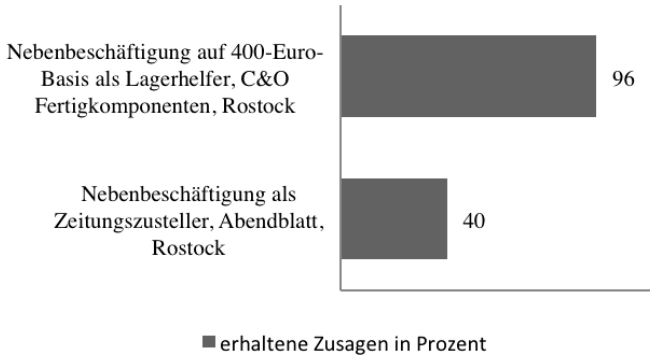


Abb. 4.3: *Der Erfolg von inhaltlich unterschiedlichen Nebenbeschäftigungen bei der Vorauswahl (Quelle: Eigene Darstellung)*

zu 2.) Die Annahme, dass die Art der Aktivität irrelevant ist, kann bezweifelt werden, wenn die vorliegenden Zusagen der einzelnen Angaben<sup>132</sup> in Abb. 4.4 verglichen werden. Denn zwischen einer Beschäftigung als ein Ein-Euro-Jobber und einer ehrenamtlichen Tätigkeit sowie einem 400-Euro-Job ist jeweils ein Abstand von 16 % an erhaltenen Einladungen zu beziffern. Die unterschiedliche Anzahl von Zusagen der einzelnen Angaben dürfte auf die von den Personalentscheidern wahrgenommene Marktbewährung der Bewerber zurückführen sein. So dient eine Arbeitsgelegenheit der Überprüfung der Arbeitsfähigkeit und dürfte daher durch den Fallmanager des betreffenden Arbeitslosen

<sup>131</sup> Würde er dennoch berechnet werden, dann bestünde ( $\chi^2_{\text{emp.}} = 18,01$ ;  $df = 1$ ) ein signifikanter Zusammenhang zwischen der (Aktivitäts-)Angabe und dem Bewerbungserfolg. Der Zusammenhang würde dabei eine Stärke von 0,73 in Form des korrigierten Kontingenzkoeffizienten aufweisen.

<sup>132</sup> Da bei den Angaben nur die Beschäftigungsart verglichen werden soll und alle anderen Angaben möglichst konstant gehalten werden sollen, wird die Angabe „Nebenbeschäftigt, auf 400-Euro-Basis als Lagerhelfer, Prompt Logistik, Rostock, gleichzeitig arbeitssuchend“ nicht berücksichtigt. Bei dieser Angabe wird auch der Sachverhalt erwähnt, dass der Bewerber arbeitssuchend sei, was bei den anderen Angaben nicht erwähnt wird.

angeordnet werden. Diese Arbeit wird dem Bewerber zugeteilt. Eine ehrenamtliche Aktivität dagegen muss sich eine Person suchen und sie wird von der jeweiligen Organisation vergeben. Ein längere Zeit ausgeübter Nebenjob drückt auch eine positive Bewertung eines anderen Arbeitgebers aus, sonst wäre der Bewerber vorzeitig gekündigt worden. Die Marktbewährung ist hier am größten, während sie bei der ehrenamtlichen Aktivität kleiner ist, weil der Bewerber hier zwar auch Arbeit leistet, aber nicht unter dem Druck steht, eine vorab definierte Gegenleistung für den Lohn zu erbringen. Bei der Arbeitsgelegenheit ist sie dagegen am kleinsten, weil ihr eigentlicher, vom Gesetzgeber intendierter Zweck darin besteht, den Bewerbern Arbeit zu geben, die sonst keine finden (SGB II, § 16d, Satz 1). Bei dieser Aktivitätsform hat praktisch die Arbeitsverwaltung eine mangelnde Bewährung des Bewerbers auf dem Arbeitsmarkt festgestellt.

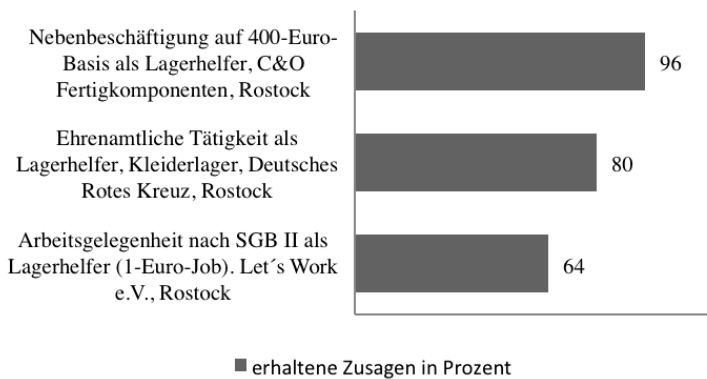


Abb. 4.4: Der Erfolg von unterschiedlichen Aktivitätsformen bei identischen Tätigkeitsinhalten bei der Vorauswahl  
(Quelle: Eigene Darstellung)

Tatsächlich zeigt der  $\chi^2$ -Test einen signifikanten Zusammenhang zwischen der Marktbewährung in Form der (Aktivitäts-)Angaben und dem Bewerbungserfolg ( $\chi^2_{\text{emp.}} = 26,29$ ;  $df = 2$ ). Der Zusammenhang weist dabei eine Stärke von 0,72 in Form des korrigierten Kontingenzkoeffizienten auf.

zu 3.) Die Annahme, dass ein Bewerber in der Vorauswahl umso mehr Erfolg hat, je mehr er dem Personalentscheider seine Arbeitslosigkeit verheimlicht, soll der folgende Vergleich überprüfen<sup>133</sup>. Tatsächlich zeigt sich, dass der Bewerbungserfolg zunimmt, je mehr die Arbeitslosigkeit verheimlicht wird, wenn auch eher marginal (siehe Abb. 4.5). Der Erfolg ist 4 % größer, wenn die Arbeitslosigkeit nicht zu der Nebenbeschäftigung erwähnt wird und bei einer vermeintlichen Vollzeitbeschäftigung (siehe Kap. 3.3.1) um 4 % größer im Vergleich zu einer Nebenbeschäftigung, bei der die Arbeitslosigkeit nicht genannt wird.

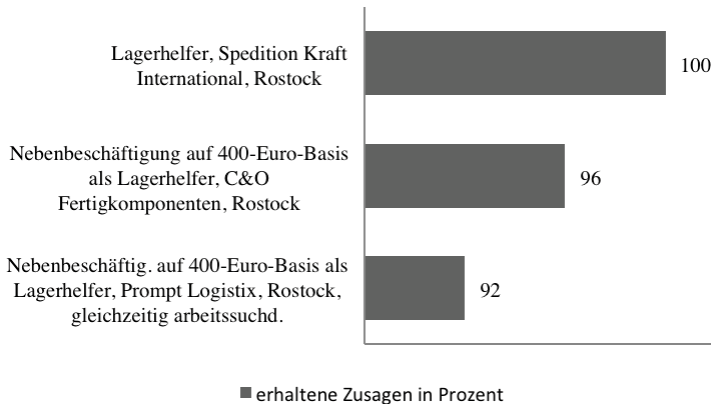


Abb. 4.5: *Der Erfolg in Abhängigkeit zur Verheimlichung der Arbeitslosigkeit bei der Vorauswahl (Quelle: Eigene Darstellung)*

Ein Zusammenhang ist allerdings nicht mit einem  $\chi^2$ -Test bestimmbar, da die Anwendungsvoraussetzungen, dass 80 % der erwarteten Häufigkeiten mindestens den Wert 5 betragen müssen (vgl. Clauß et al. 2011, S. 211), nicht erfüllt werden.<sup>134</sup>

<sup>133</sup> Bei den genannten Angaben handelt es sich um Erwerbsarbeit. Um möglichst nur den Grad der Verheimlichung zu vergleichen und die weiteren Bestandteile der Angaben konstant zu halten, werden Arbeitsgelegenheiten und ehrenamtliche Tätigkeiten nicht berücksichtigt.

<sup>134</sup> Würde er dennoch berechnet werden, so würde festgestellt, dass der Zusammenhang zwischen dem Grad der Verheimlichung der Arbeitslosigkeit in Form der (Aktivitäts-)Angabe und dem Bewerbungserfolg nicht signifikant

## 4.4 Folgerungen aus den Ergebnissen

Die Ergebnisse der Vorstudie zeigen, dass die Selbstdarstellung des Bewerbers in Bezug auf seine Arbeitslosigkeit relevant für den Bewerbungserfolg ist. Damit wird hier ein erster Anhaltspunkt geliefert, dass die theoretischen Annahmen zutreffen, die in Kap. 4.1 erläutert wurden, wonach Langzeitarbeitslosigkeit kein Stigma ist, wenn der Bewerber nicht der „Stigma-Theorie“ (Goffman 2007, S. 14) über Langzeitarbeitslose, sondern vielmehr der virtualen sozialen Bewerberidentität entspricht. Da sich die Vorstudie allerdings nur auf die Vorauswahl konzentriert und zudem nur ein Auswahlverfahren simuliert, wird in der Hauptuntersuchung zu klären sein, inwieweit die gewonnenen Ergebnisse auch für Hauptauswahlverfahren<sup>135</sup> und generell für reale Bewerbungsverfahren zutreffen.

Für die drei Annahmen über Stigma-Management konnte dagegen hier keine ausreichende Bestätigung gefunden werden. Zum einen, weil die empirischen Daten den Annahmen widersprachen, wie der, dass die Art der Aktivität egal ist, die während der Arbeitslosigkeit ausgeübt wird (Annahme 2). Zum anderen, weil aus untersuchungstechnischen Gründen die Daten nicht vollständig ausgewertet werden konnten. So bei der Annahme, dass eine inhaltliche Übereinstimmung zwischen der Nebenbeschäftigung und der vakanten Stelle von Vorteil ist (Annahme 1), als auch bei der Annahme, dass sich die Verheimlichung der Arbeitslosigkeit in der Personalvorauswahl rentiert (Annahme 3). Allerdings finden sich augenscheinlich starke Belege für die Bestätigung der ersten Annahme (Annahme 1) in den Daten, wo sie sich hingegen bei der eben genannten letzteren Annahme (Annahme 3) nicht finden. Insbesondere die letztere Erkenntnis bietet die Möglichkeit, eine erste Antwort auf die Forschungsfrage fünf (siehe Kap. 3.4.4) zu geben. Demnach scheint das Hinwegtäuschen des Personalentscheiders über die eigene Arbeitslosigkeit für einen Bewerber in Personalauswahlverfahren keine Relevanz für den Bewerbungserfolg zu haben, wie ursprünglich angenommen. Allerdings sind weitere Untersuchungen erforderlich, um die Forschungsfrage fünf abschließend beantworten zu können. Zudem ist

( $\chi^2_{\text{emp.}} = 2,08$ ;  $df = 2$ ) wäre und nur eine geringe Stärke von  $C_{\text{korr.}} = 0,23$  aufweisen würde.

<sup>135</sup> Warum eine Übertragbarkeit der Ergebnisse auf reale Auswahlverfahren problematisch ist, wird weiter unten diskutiert.

unklar, inwieweit Personalentscheider eine solche Täuschung goutieren, wenn sie sie in der Realität bemerken.

Abschließend ist auf zwei Einschränkungen hinzuweisen, die bei der Interpretation der vorliegenden Simulation der Personalvorauswahl berücksichtigt werden sollten:

So besteht zum einen die Gefahr einer Verzerrung der Ergebnisse der Untersuchung durch soziale Erwünschtheit (siehe Porst 2008, S. 27ff.; siehe Bortz/Döring 2006, S. 232f). Demnach könnten Personaler in der Befragung aus Gründen der politischen Korrektheit, wonach niemand diskriminiert werden sollte, angeben, langzeitarbeitslose Bewerber einzuladen, wobei sie in der Realität nicht so entscheiden würden. Dies hätte zur Folge, dass in der vorliegenden Vorstudie die Benachteiligung Langzeitarbeitsloser unterschätzt würde und damit ebenso die Wirksamkeit des Verheimlichens der Langzeitarbeitslosigkeit.

Zum anderen muss bei der Bewertung der Ergebnisse der Vorstudie die besondere Auswahlpraxis in Zeitarbeitsfirmen berücksichtigt werden, die einen ähnlichen Effekt auf die Untersuchungsergebnisse haben kann, wonach Arbeits- und Langzeitarbeitslose bei der Personaleinstellung verstärkt Berücksichtigung finden (vgl. Lehmer/Ziegler 2010, S. 2), was in anderen Branchen nicht im selben Maße der Fall sein dürfte. Dadurch könnte die allgemeine Benachteiligung von Langzeitarbeitslosen bei der Personalvorauswahl ebenfalls in dieser Studie unterschätzt werden.

## 5 Die Anlage der Hauptuntersuchung

Für die wissenschaftliche Verwertbarkeit einer Studie ist die Dokumentation, wie die Daten gewonnen und gedeutet wurden, zentral. Denn ohne kritische Auseinandersetzung mit der bestehenden Wissensbasis könnten keine Erkenntnisfortschritte in den Wissenschaften geleistet werden. Diese kritische Auseinandersetzung setzt aber voraus, dass die Forschungsergebnisse nachvollziehbar sind, um sie beispielsweise mit einer Replikationsstudie überprüfen zu können (vgl. Gläser/Laudel 2009, S. 32). Daher wird im Folgenden die methodische Vorgehensweise bei der Hauptstudie beschrieben; dem Anhang sind zusätzliche Detailinformationen beigelegt.

### 5.1 Vorstellung der Untersuchungsmethodik

Die Arbeit thematisiert die Wirksamkeit des Stigma-Managements langzeitarbeitsloser Bewerber in Personalauswahlverfahren. Da es sich bei der vorliegenden Thematik um ein offenes Forschungsfeld handelte, auf dem bislang keine vergleichbaren Untersuchungen durchgeführt wurden, sollte dem in der durchzuführenden Hauptuntersuchung Rechnung getragen werden. Um theoretische Annahmen im Verlauf der Untersuchung nicht nur zu überprüfen, sondern auch durch bislang unbekannte, quasi aus dem Feld emergierende theoretische Erkenntnisse erweitern zu können, wurde ein qualitatives Forschungsdesign<sup>136</sup> gewählt. Dieses besitzt im Vergleich zu quantitativ orientierten Metho-

<sup>136</sup> In dieser Arbeit wird die qualitative Sozialforschung als gleichwertig zur quantitativen Sozialforschung angesehen, wobei diese Sichtweise von vielen Forschern geteilt wird (vgl. Gläser/Laudel 2009, S. 26; vgl. Reichertz 2007, S. 196; vgl. Brüsemeister 2000, S. 27). Damit wird eine Vorrangstellung der quantitativen Ansätze bezweifelt. Qualitative Untersuchungen sind daher nicht nur als Vorstudien für quantitative Untersuchungen einsetzbar, sondern auch als Hauptuntersuchungen. Zumal qualitative Untersuchungen zumeist das Endprodukt der Forschung auf einem Gebiet sind und wenige Forscher darüber hinaus bereit sind, in diesem Gebiet weiterzuarbeiten (vgl. Glaser/Strauss 1993, S. 106).

den ein größeres Maß an Offenheit, um auch erhobene Informationen in die Untersuchung einbeziehen zu können, die vorab nicht durch den Forscher antizipiert wurden (vgl. Lamnek 2010, S. 8ff.; vgl. Gläser/Laudel 2009, S. 30).

### 5.1.1 Das leitfadengestützte Experteninterview

Personalentscheider werden hier als Experten in einem „*methodisch-relationalen* [Herv. i. Orig.]“ (Bogner/Menz 2009, S. 68) Sinn betrachtet. Sie besitzen eine „exklusive Stellung in dem sozialen Kontext“ (Gläser/Laudel 2009, S. 13), der hier im Mittelpunkt dieser Arbeit steht: Personalentscheider bestimmen alleine auf Basis ihres „Betriebswissens“ darüber (Meuser/Nagel 2002, S. 75 f.), welche Bewerber im Auswahlverfahren Erfolg haben und letztendlich die vakante Stelle erhalten und welche Bewerber aus dem Verfahren ausscheiden und eine Absage bekommen. Sie sind damit auch Beobachter (vgl. Gläser/Laudel 2009, S. 12; siehe Kap. 5.3) von Bewerbern in Personalauswahlverfahren, die hier im Zentrum der Untersuchung stehen, also langzeitarbeitslosen Bewerbern<sup>137</sup>. Die Personalentscheider sollen daher im Rahmen eines Experteninterviews über ihre Beobachtungen in Personalauswahlverfahren und über ihr „Betriebswissen“ (Meuser/Nagel 2002, S. 75 f.) befragt werden. Zielsetzung der Interviews ist es dabei, die Entscheidungsprozesse zu rekonstruieren, die zu einem bestimmten Abschneiden (Erfolg oder Absage) von langzeitarbeitslosen Bewerbern in Personalauswahlverfahren führen (siehe Gläser/Laudel 2009, S. 13; siehe Pfadenhauer 2002, S. 117).

Die Experteninterviews sollen in Form von leitfadengestützten Interviews erfolgen. Dies hat vor allem zwei Gründe: Zum einen weil mit dieser Erhebungsform am ehesten der alltagsweltlichen Kommunikation von Personalentscheidern in Betrieben entsprochen werden kann. Denn Gespräche ohne Interventionen des Interviewers in diesem For-

<sup>137</sup> Wie in Kap. 3.4.3 bereits angemerkt wurde, werden in dieser Arbeit auch Bewerber thematisiert, die im Rahmen eines Auswahlverfahrens täuschen, um so Rückschlüsse für die Beantwortung von Forschungsfrage fünf (siehe Kap.3.4.3) zu ziehen, wann das Hinwegtäuschen über die eigene Langzeitarbeitslosigkeit durch Bewerber von Personalentscheidern in Bewerbungsverfahren akzeptiert wird. Es werden daher nicht nur langzeitarbeitslose Bewerber thematisiert.

schungsfeld entsprechen nicht dem vorherrschenden Kommunikationsmodus, obgleich ein Interview möglichst ohne Intervention des Forschers allgemein als Idealfall angesehen wird (vgl. Trinczek 2009, S. 227f.). Die befragten Personalentscheider können „ihre subjektiven Bedeutungszuschreibungen und Relevanzstrukturen“ (Trinczek 2009, S. 228) in interventionsfreien Interviews nicht reibungslos offenlegen. Vielmehr dürften Versuche des Interviewers, eine narrative Grundstruktur ins Gespräch zu bringen, insbesondere zu Beginn des Interviews die Gesprächsatmosphäre belasten (vgl. ders. 2009, S. 230). Dagegen ist die alltagsweltliche Kommunikation in Betrieben so gelagert, dass Manager – worunter hier auch die interviewten Personalentscheider einzuordnen sind – am Anfang eines Interviews erwarten, Fragen gestellt zu bekommen (vgl. ders. 2009, S. 229). Auch im weiteren Verlauf des Gesprächs, wenn die Arbeit des Managers Thema des Interviews ist, bleibt es geprägt von einer Frage-und-Antwort-Struktur (vgl. ders. 2009, S. 231). Das leitfadengestützte Experteninterview entspricht dieser Kommunikationsform am ehesten und erscheint so auch am geeignetsten, die „subjektiven Bedeutungszuschreibungen und Relevanzstrukturen“ (Trinczek 2009, S. 228) der Befragten zu ermitteln.

Zum anderen kann über eine vorab erstellte Fragenliste sichergestellt werden, dass der Gesprächspartner zu allen Aspekten Auskunft gibt, die zuvor bei der Erarbeitung eines theoretischen Bezugsrahmens als relevant für die Beantwortung der Forschungsfrage angesehen wurden (vgl. Gläser/Laudel 2009, S. 43). Dabei kann dies in einem zeitlich begrenzten Rahmen erfolgen, was die Bereitschaft der Personalentscheider, an einem Interview überhaupt teilzunehmen, erhöhen dürfte, da sie Zeit, insbesondere ihre eigene Zeit, für besonders wertvoll erachten (vgl. Trinczek 2009, S. 230). Zudem ist es möglich, sich dem Interviewpartner im Gespräch weitestgehend anzupassen, indem die Reihenfolge der Fragen, aber auch ihre Formulierung selbst entsprechend modifiziert werden (vgl. Gläser/Laudel 2009, S. 42). Desweiteren können Fragen gestellt werden, die sich aus dem Gesprächsverlauf heraus ergeben, sodass auch gänzlich neue Aspekte erfasst werden können, die der Forscher zuvor bei der Erstellung des Interviewleitfadens nicht berücksichtigt hat (vgl. dies. 2009, S. 149).



### 5.1.2 Die qualitative Inhaltsanalyse

Die Experteninterviews haben den Zweck, Daten zu erheben, die zu der Beantwortung der Forschungsfragen benötigt werden. Da die Forschungsfragen (siehe Kap. 4.1) auf der Basis eines theoretischen Bezugsrahmens (siehe Kap. 3) entwickelt wurden, stellen die Experteninterviews in dieser Arbeit eine theoriegeleitete Datenerhebungsmethodik dar. Um die durch diese Interviews gewonnenen Daten entsprechend dem vorliegenden theoretischen Grundverständnis auswerten zu können, bedarf es einer Auswertungsmethodik, die dieses berücksichtigt. Daher wurde hier auf die qualitative Inhaltsanalyse<sup>138</sup> nach Gläser und Laudel (vgl. dies. 2009, S. 197 ff.) und nach Kuckartz (vgl. dies. 2012, S. 40 ff.) zurückgegriffen (siehe Kap. 5.6). Sie orientiert sich während des gesamten Auswertungsprozesses an den vorab formulierten Forschungsfragen (vgl. Kuckartz 2012, S. 175) und ist besonders geeignet für Untersuchungen, in denen vorab klar ist, wonach gesucht wird (vgl. Gläser/Laudel 2009, S. 106).

Kennzeichnendes Merkmal von Inhaltsanalysen ist generell die Reduktion von Komplexität (vgl. Früh 2007, S. 42): Texten werden Informationen entnommen, die aufgrund theoretischer Überlegungen für die Beantwortung der Forschungsfragen relevant erscheinen, und Kategorien zugeordnet. Dabei werden Informationen, die denselben Zuordnungskriterien entsprechen, in dieselben Kategorien eingeordnet. Durch diese Komplexitätsreduktion der Informationen, die die Ausgangstexte ursprünglich beinhalten, gehen allerdings auch Informationen verloren.

„Dieser Informationsverlust ist jedoch nicht als Nachteil zu sehen; vielmehr bildet er die Voraussetzung für einen Informationsgewinn, der auf anderem Wege nicht zu erzielen wäre. Die bewusst eingeschränkte Perspektive lässt größere strukturelle Zusammenhänge erkennen und stellt Vergleiche auf eine systematische Grundlage.“ (Früh 2007, S. 42)

138

„Qualitative Inhaltsanalyse“ ist hier als übergeordnete Bezeichnung zu verstehen, da verschiedene Formen existieren. Welche qualitativen Inhaltsanalysen angewendet werden, konkretisiert Kap. 5.5.

Die qualitative Inhaltsanalyse nach Gläser und Laudel (vgl. dies. 2009, S. 197 ff.) und Kuckartz (vgl. ders. 2012, S. 77 ff.), wie sie in dieser Arbeit angewendet werden soll, unterscheidet sich allerdings von der herkömmlichen quantitativen Inhaltsanalyse in mehreren Punkten. So verfolgt sie zum einen nicht das Ziel, primär Daten von dem empirischen Relativ ins Numerische zu übertragen, um so eine statistische Auswertung zu ermöglichen (vgl. Kuckartz 2012, S. 51f.). Vielmehr erlaubt sie, Daten frei verbal zu beschreiben. In den Interviews geschilderte komplexe Sachverhalte können adäquat erfasst werden und es kann so auch sichergestellt werden, dass vorab nicht antizipierte Merkmalsausprägungen in die Auswertung mit aufgenommen werden können (vgl. Gläser/Laudel 2009, S. 201).

Und zum anderen wird hier der theoretische Bezugsrahmen nicht als unabänderlich aufgefasst. Die auf seiner Grundlage entwickelten Hypothesen, die als Antworten auf die Forschungsfragen (siehe Kap. 3.4) dargestellt wurden, sind keine Hypothesen, die hier im Sinne eines deduktiven Aussagesystems verstanden werden können (vgl. Poper 1972, S. 117f.) und bei denen die zugrunde liegende Theorie verworfen oder vorläufig bestätigt werden könnte. Vielmehr stellen die Hypothesen jeweils „eine aus der Theorie abgeleitete partielle Vermutung“ (Gläser/Laudel 2009, S. 90) dar, die anhand der gewonnenen Daten „modifiziert und ergänzt“ (dies. 2009, S. 90) werden soll. Diese Weiterentwicklung erfolgt über die Bildung von Kategorien, die nicht nur für die quantitative Inhaltsanalyse, sondern auch für die qualitative Inhaltsanalyse von zentraler Bedeutung sind (vgl. Kuckartz 2012, S. 52), indem neben der deduktiven Kategorienbildung auf Grundlage des theoretischen Bezugsrahmens noch eine induktive Kategorienbildung erfolgt (vgl. Kuckartz 2012, S. 84). So können ganze Kategorien anhand der durch die Experteninterviews gewonnenen Datenlage neu entwickelt werden oder die Dimensionen bestehender Kategorien modifiziert werden (vgl. Gläser/Laudel 2009, S. 205). So wird wiederum der theoretische Bezugsrahmen zu einer „datenbasierten Theorie“ (Kuckartz 2012, S. 175) weiterentwickelt.

Das theoriegeleitete Vorgehen der qualitativen Inhaltsanalyse auf der einen Seite (vgl. Gläser/Laudel 2009, S. 204) und die gleichzeitige methodische Gewährleistung, dass ein zentrales Prinzip qualitativer Sozialforschung – die Offenheit (vgl. Lamnek 2010, S. 19f.; vgl. Gläser/Laudel 2009, S. 201) – auf der anderen Seite bei der Datenauswertung einbezogen wird, sind die entscheidenden Gründe, weshalb in dieser Arbeit

diese Methode eingesetzt werden soll. Diese Gründe gelten unter anderem auch für den Einsatz von Experteninterviews als Datenerhebungsmethode (siehe Kap. 5.2.1), wie das folgende Schaubild verdeutlicht.

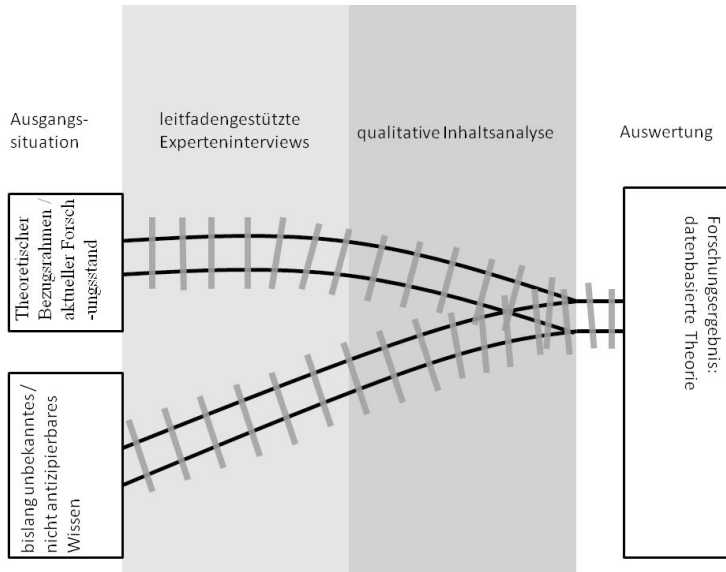


Abb. 5.1: *Theoretische Basisierung und Offenheit der angewendeten Erhebungs- und Auswertungsmethoden (Quelle: Eigene Darstellung)*

Die Kombination von leitfadengestützten Experteninterviews als Datenerhebungsmethode und der qualitativen Inhaltsanalyse als Auswertungsmethodik erscheint ferner auch aus Gründen der besseren Nachvollziehbarkeit sinnvoll. So haben Gläser und Laudel (vgl. dies. 2009) ein Lehrbuch vorgelegt, welches die Durchführung von Experteninterviews und die Auswertung mittels qualitativer Inhaltsanalyse Schritt für Schritt darlegt. Auch wenn den Ausführungen ihres Lehrbuchs „Experteninterview und qualitative Inhaltsanalyse“ (dies. 2009) hier nicht immer gefolgt wird, so stimmen doch die einzelnen Phasen der methodischen Vorgehensweise mit denen in dieser Arbeit überein:

- die Entwicklung eines Suchrasters auf Basis theoretischer Vorüberlegungen (siehe Kap. 5.2)
- die Fallauswahl auf Basis theoretischer Überlegungen (siehe Kap. 5.3)
- die Entwicklung eines Leitfadens für die Experteninterviews und deren Durchführung (siehe Kap. 5.4; siehe Anhang III)
- die Auswertung der transkribierten Interviews durch die Methode der qualitativen Inhaltsanalyse (siehe Kap. 5.5)

## 5.2 Die Entwicklung eines Suchrasters auf Basis theoretischer Vorüberlegungen

In Kap. 3 wurde bereits der theoretische Bezugsrahmen dieser Arbeit dargelegt. In diesem wurden auch theoretische Erklärungen geliefert, die für die Beantwortung der zentralen Forschungsfragen verwendet werden können (siehe Kap. 3.4). Für die Datenerhebung und -auswertung wurden hieraus folgende Kategorien entwickelt:

- die virtuelle soziale Bewerberidentität
  - Befähigung zu arbeiten
  - ansprechende Selbstdarstellung
  - im Sinne der Firma arbeiten
  - Integrität
  - Sonstiges
- die Personalauswahlverfahren
- die aktuelle soziale Bewerberidentität
- die Akzeptanz von Täuschungsmanövern

Die Kategorien sollen im Folgenden kurz vorgestellt werden<sup>139</sup>. Dabei wird auch auf die Besonderheiten, die aus dem jeweils angewandten inhaltsanalytischen Verfahren resultieren, einzugehen sein.

### 5.2.1 Die Kategorien der virtualen sozialen Bewerberidentität

Goffman definiert, was unter einer virtualen sozialen Identität zu verstehen ist, indem er diesen Begriff von der aktuellen sozialen Identi-

<sup>139</sup> Detaillierte Beschreibungen finden sich im Anhang IV.

tät abgrenzt (vgl. ders. 2007, S. 9f.). Die virtuelle soziale Identität umschreibt die Annahmen, von denen die jeweiligen Interaktionspartner ausgehen, dass Personen einer bestimmten Kategorie – hier also Bewerber – diese erfüllen. Dabei erscheinen diese Annahmen so selbstverständlich für das jeweilige Gegenüber zu sein, in dieser Arbeit sind das Personalentscheider, dass es sich ihrer solange nicht bewusst ist, bis es bemerkt, dass die Annahmen nicht erfüllt werden. Die virtuelle soziale Identität eines Bewerbers umschreibt also die Anforderungen, die ein Personalentscheider an Bewerber für eine bestimmte Stelle stellt – kurz: Sie beschreibt den Idealbewerber. Aus forschungspraktischen Gründen (siehe Kap. 5.6.2) umfasst die virtuelle soziale Bewerberidentität nicht eine Kategorie, sondern fünf. Es handelt sich hierbei um Aspekte der virtualen sozialen Bewerberidentität, die sich aus dem aktuellen Forschungsstand (siehe Kap. 2.1.3) ableiten lassen (siehe Kuckartz 2012, S. 60ff.). Die einzelnen Kategorien wurden definiert, um ihnen die von den Personalentscheidern genannten Erwartungen, zuordnen zu können. Als Ergebnis der induktiven Subkategorienbildung (siehe Kap. 5.6.2) wurden zudem Definitionen für die einzelnen Dimensionen<sup>140</sup> entwickelt, operationale Indikatoren erfasst und dokumentiert (siehe Anhang IV). Zusätzlich wurden Zuordnungsregeln aufgestellt, falls eine Erwartung sich nicht eindeutig in eine Kategorie oder eine Dimension eingruppierten ließ.

### 5.2.2 Die aktuelle soziale Identität als Kategorie

Während die virtuelle soziale Identität die Erwartungshaltung der Personalentscheider ganz allgemein an Bewerber für eine bestimmte vakante Stelle darstellt, ist die aktuelle soziale Identität das, was der Bewerber tatsächlich ist, quasi die Realität (siehe Kap. 1.5). Die aktuelle soziale Identität ist also keine generelle Erwartungshaltung an alle Bewerber eines Typs, sondern sie ist die Bestandsaufnahme über die tatsächlichen Eigenschaften eines konkreten Bewerbers durch den Personalentscheider. Nach Goffman findet ein Abgleich zwischen der virtualen sozialen Identität, also den Annahmen, wie der Bewerber sein sollte, und der aktuellen sozialen Identität, d. h. der Realität, statt (vgl. ders. 2007, S. 10). Daher wird die aktuelle soziale Identität von Bewerbern in dieser Arbeit aus der Perspektive der virtualen sozialen Bewerberidentität erfasst

<sup>140</sup> Die Begriffe „Subkategorie“ und „Dimension“ werden synonym verwendet.

und bewertet. Der Betrachtung liegen dabei die Aspekte<sup>141</sup> der virtuellen sozialen Bewerberidentität (siehe Kap. 2.1.3) zugrunde. Die Bewertung erfolgt mittels einfacher Bewertungsausprägungen und einfacher Bewertungsregeln, was den Bewertungsvorgang erleichtert (vgl. Kuckartz 2012, S. 102f.).

Da in dieser Arbeit auch die Begründung der Langzeitarbeitslosigkeit thematisiert wird (siehe Kap. 4.1.2), wird zudem zu erfassen sein, welche Gründe (siehe Kap. 1.3) für die Langzeitarbeitslosigkeit des Bewerbers aus Sicht des Personalentscheiders gegeben sind. Zudem wird durch „sonstige Bestandteile der aktuellen sozialen Bewerberidentität“ eine zusätzliche Dimension geschaffen, die weitere Eigenschaften des Bewerbers erheben soll, die die anderen Dimensionen möglicherweise nicht erfassen können.

Da sich diese Untersuchung auf langzeitarbeitslose Bewerber konzentriert, erscheint es naheliegend, mittels der Kategorie „aktuelle soziale Bewerberidentität“ auch nur langzeitarbeitslose Bewerber zu erfassen. Allerdings dürften Personalentscheider nicht immer die konkrete Arbeitslosigkeitsdauer eines Bewerbers erfassen, insbesondere dann nicht, wenn sie dem Bewerber direkt beim ersten persönlichen Kontakt, ohne zuvor dessen Bewerbungsunterlagen sichten zu können, eine Absage wegen seines Auftretens oder seiner Erscheinung erteilen. Da sich unter diesen Bewerbern auch langzeitarbeitslose Bewerber befinden könnten, werden Bewerber mit unbestimmter Arbeitslosigkeitsdauer hier ebenso erfasst wie langzeitarbeitslose Bewerber. Dabei wird der Erwerbsstatus respektive die Arbeitslosigkeitsdauer entsprechend in einer gesonderten Dimension der aktuellen sozialen Bewerberidentität erfasst.

Neben den genannten Dimensionen verfügt die Kategorie der aktuellen sozialen Bewerberidentität auch über fremde Sachdimensionen. Diese gehören streng genommen nicht zur aktuellen sozialen Bewerberidentität, werden hier aber aus untersuchungstechnischen Gründen mit erhoben. Hierzu zählt die Wirkung des Bewerbers auf den Personalentscheider (vgl. Gläser/Laudel 2009, S. 208f.), die Auswahlentscheidung<sup>142</sup>. Neben der Wirkung ist eine weitere fremde Dimension der

<sup>141</sup> Die Aspekte respektive Kategorien (siehe Kap. 5.6.2) der virtuellen sozialen Bewerberidentität stellen die Dimensionen der aktuellen sozialen Bewerberidentität dar.

<sup>142</sup> Da in dieser Untersuchung das Abschneiden von Bewerbern in Personalauswahlverfahren in Abhängigkeit von ihrer Selbstdarstellung im Fokus der Untersuchung steht, werden dabei grundsätzlich nur solche Bewerber in der

Grund der Absage. Dabei wird bewertet, inwieweit die Arbeitslosigkeit selbst als Absagegrund (siehe Kap. 1.1) durch den Personalentscheider betrachtet wird.

### **5.2.3 Die Akzeptanz von Täuschungsmanövern als Kategorie**

Wie in Kap. 3.4.3 bereits erwähnt, besteht die Möglichkeit, dass keine langzeitarbeitslosen Bewerber in der Untersuchung erhoben werden können, die eine Deckmantelstrategie anwenden. Dies hätte zur Folge, dass auch keine Aussagen über die Akzeptanz dieser Präsentationsweise bei Personalentscheidern getroffen werden können. Um dennoch Rückschlüsse zur Beantwortung der Forschungsfrage fünf zu gewinnen, inwieweit die absichtliche Hinwegtäuschung des Personalentscheiders über die Langzeitarbeitslosigkeit dem Erfolg in einem Auswahlverfahren zuträglich ist, soll hier die Forschungsfrage sechs, unter welchen Bedingungen Personalentscheider Täuschungen von Bewerbern in Personalauswahlverfahren akzeptieren, thematisiert werden (siehe Kap. 4.1.3). Daher bezieht sich die vorliegende Kategorie allgemein auf die Akzeptanz von Täuschungsmanövern in Personalauswahlverfahren. Ziel ist es dabei, möglichst viele Daten über die einzelnen Täuschungsmanöver zu sammeln, um festzustellen, wann die Diskrepanz zwischen der aktuellen sozialen Bewerberidentität vor und nach dem Bekanntwerden der zurückgehaltenen Information vom Personalentscheider als groß respektive klein angesehen wird (siehe Kap. 3.1.2). Dabei wurde zunächst eine Kategorie der virtualen sozialen Bewerberidentität – „Befähigung zu arbeiten“ – als zu bewertende Dimension festgelegt, da in Kap. 3.4.3 darauf hingewiesen wurde, dass die Ausprägung dieser Dimension für die Akzeptanz von Täuschungsmanövern in Personalauswahlverfahren relevant ist. Die zweite Dimension „Integrität“ wurde induktiv gebildet (vgl. Kuckartz 2012, S. 84). Im Vergleich zu der Kategorie der virtualen sozialen Bewerberidentität umfasst diese Dimension nicht die Subkategorie Ehrlichkeit. Sie wurde vorab als zu bewertende Dimension neben der Befähigung zu arbeiten festgelegt. Denn allgemein wird von Personen erwartet, ehrlich zu sein (siehe Kap. 3.1.2). Wem einmal Unehrlichkeit nachgewiesen wird, für den besteht die Gefahr, dass seine anderen Angaben daraufhin infrage gestellt werden (vgl. Goffman 1997,

---

Kategorie aktuelle soziale Bewerberidentität erfasst, über die Informationen vorliegen, wie sie im Bewerbungsverfahren abgeschnitten haben.

S. 48f.). Gerade aber bei Täuschungsversuchen besteht die Gefahr, dass die Ehrlichkeit des Bewerbers in Misskredit gebracht wird. Ähnlich wie die Kategorie der aktuellen sozialen Bewerberidentität verfügt die Akzeptanz von Täuschungsmanövern auch über eine fremde Sachdimension. Hierzu zählt die Wirkung des Täuschungsmanövers auf den Personalentscheider (vgl. Gläser/Laudel 2009, S. 208f.), seine Akzeptanz oder Missbilligung<sup>143</sup> der Täuschung.

## 5.2.4 Das Personalauswahlverfahren als Kategorie

Die Auswahlentscheidung bei der Personalvorauswahl wird durch Stereotype beeinflusst, wie in Kap. 2.1.2 bereits gezeigt wurde. Dies ist für Arbeitslose im Allgemeinen problematisch, da auch negative Vorurteile gegen sie bestehen, wie Kap. 2.2.1 zeigte. Um dieser für die betroffenen Bewerber negativen Situation zu entkommen, wurde in Kap. 3.3.1 die Deckmantelstrategie vorgeschlagen. Die Arbeitslosigkeit des Bewerbers wird durch diese bei der Personalvorauswahl nicht sichtbar und kann daher auch nicht zum stereotypbedingten Ausscheiden führen. Inwieweit die Deckmantelstrategie den Erfolg von langzeitarbeitslosen Bewerbern steigern kann, wird im Rahmen dieser Arbeit überprüft (siehe Kap.4.1.3). Um die Einsatzmöglichkeiten dieser Stigma-Management-Option einschätzen zu können, soll hier erfasst werden, inwieweit die Sichtung der Bewerbungsunterlagen in Personalauswahlverfahren überhaupt stattfindet. Zudem sollen hier alle weiteren Auswahlstufen der thematisierten Bewerbungsverfahren erhoben werden, um zu überprüfen, ob nach der Personalvorauswahl tatsächlich ein Vorstellungsgespräch erfolgt wie in Kap. 2.1.2 angenommen, um die Angaben im Lebenslauf durch den Bewerber richtigstellen zu können (siehe Kap. 3.3.1). Daneben soll mit dieser Kategorie auch erfasst werden, wie viele Bewerber sich nach Einschätzung des jeweiligen Personalentscheiders auf die vakanten Stellen des Unternehmens bewerben (siehe Anhang IV).

<sup>143</sup> Auch hier gilt, dass nur Täuschungsmanöver von Bewerbern erfasst werden, bei denen die Reaktion des Personalentscheiders bekannt ist.



### 5.3 Die Fallauswahl auf Basis theoretischer Überlegungen

Bei der Fallauswahl (siehe Tab. 5.1) muss zunächst ein entscheidender Aspekt berücksichtigt werden, nämlich dass die zentralen Variablen der Untersuchung variieren müssen und möglichst nicht durch intervenierende Variablen beeinflusst werden (vgl. Gläser/Laudel 2009, S. 98). Ohne die Einhaltung dieser zentralen Forderung, insbesondere der ersten, wären Forschungsergebnisse reine Spekulation, da die Erklärungen der Varianz<sup>144</sup> nicht auf empirischen Daten begründet wären, sondern nur auf Mutmaßungen des Forschers. In dieser Arbeit ist die zentrale Variable die aktuelle soziale Identität des langzeitarbeitslosen Bewerbers. Dabei ist die Übereinstimmung der aktuellen sozialen Identität des Bewerbers mit der virtualen sozialen Bewerberidentität entscheidend für den Erfolg des jeweiligen Bewerbers im Auswahlverfahren (siehe Kap. 3.2.4). Da generell davon auszugehen ist, dass die Stellenanforderungen dazu führen, dass es in Personalauswahlverfahren Bewerber gibt, die diesen Anforderungen entsprechen, und Bewerber, die diesen nicht entsprechen<sup>145</sup>, ist anzunehmen, dass auch in der vorliegenden Stichprobe Varianz erreicht wird, was der Fall ist. Dies gilt auch für Bewerber, die im Personalauswahlverfahren den Personalentscheider absichtlich täuschen. Das Sample beinhaltet bei den täuschenden Bewerbern sowohl Personen, die mit ihrer aktuellen sozialen Identität der virtualen sozialen Bewerberidentität entsprechen, als auch welche, die ihr nicht entsprechen.

Ein weiterer wichtiger Aspekt für die Fallauswahl ist die Bereitschaft der Personalentscheider, sich für ein Interview zur Verfügung zu stellen. Die Teilnahmebereitschaft ist eine notwendige Bedingung, dass die Untersuchung überhaupt stattfinden kann (vgl. Gläser/Laudel 2009, S. 100). Aus Sicht von Personalentscheidern dürfte aber ein Gespräch mit einer unbekannten Person, das dazu noch mit Tonband aufgezeichnet werden soll, über Auswahlentscheidungen in Bewerbungsverfahren als sehr heikel empfunden werden. Denn eine allzu offene Darstellung der Auswahlprozesse und Auswahlkriterien in Bewer-

<sup>144</sup> Es müssen bei einer qualitativ-theoriegenerierenden Arbeit 100 % der Varianz erklärt werden, im Vergleich zu statistischen Auswertungsmethoden, die auch eine nicht erklärte Varianz zulassen (vgl. Gläser/Laudel 2010, S. 248).

<sup>145</sup> Goffman erläutert dies in einem anderen Kontext sehr anschaulich (vgl. ders. 2007, S. 158).

bungsverfahren könnte gegebenenfalls, falls Bewerber mit bestimmten Eigenschaften diskriminiert werden würden, auch rechtliche Sanktionierungen<sup>146</sup> nach sich ziehen, wenn die Daten in nicht anonymisierter Form öffentlich gemacht werden oder der Interviewer diese Benachteiligungen gar selbst zur Anzeige bringt. Die Bereitschaft, an einem Interview über Bewerbungsverfahren teilzunehmen, dürfte daher stark von dem Vertrauen in den Interviewer abhängig sein. Und dieses Vertrauen dürfte damit zusammenhängen, wie gut der Entscheidungsträger den Interviewer kennt. Die Bereitschaft der Personalentscheider, an dem Interview teilzunehmen, wird daher in dieser Untersuchung mittels persönlicher Netzwerke hergestellt. Der Interviewer ist dem Personalentscheider entweder direkt bekannt oder wird dem Personalentscheider über Freunde und Bekannte vermittelt, die quasi aus Sicht des jeweiligen Personalentscheiders für den Interviewer bürgen. Wegen dieser Vorgehensweise könnte, oberflächlich betrachtet, die Stichprobe dieser Arbeit auch als Gelegenheitsstichprobe bezeichnet werden, eine Stichprobenziehung, die oftmals in qualitativen Untersuchungen zur Anwendung kommt, allerdings auch entscheidende Probleme mit sich bringt (vgl. Merkens 2012, S. 288; vgl. Flick 2010, S. 166; vgl. Przyborski/Wohlrab-Sahr 2010, S. 180). So weisen Przyborski und Wohlrab-Sahr darauf hin, dass ein Fall, so interessant er auch sein mag, für die soziologische Forschung erst dann relevant wird, wenn er „für etwas [Hervorh. i. Orig.] steht, d.h. etwas repräsentiert“ (dies. 2010, S. 174). Da bei einer Gelegenheitsstichprobe allein die Zugänglichkeit zum Forschungsfeld das entscheidende Kriterium für die Aufnahme in eine Stichprobe darstellt und keine theoretischen Überlegungen, wofür ein Fall stehen sollte, ist die Aussagekraft solcher Studien sehr begrenzt (vgl. Flick 2010, S. 166). Allerdings wäre es falsch, die vorliegende Studie als Gelegenheitsstichprobe abzutun.

146

Beispielsweise durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. Es hat zum Ziel,

„...Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen“ (AGG, § 1),

und bezieht dabei explizit Bewerber und Bewerberinnen mit ein (vgl. AGG, § 6, Abs. 1, Satz 2).

Kap.	gesuchte Bewerber	Beschreibung des Unternehmens	Personalentscheider (PE)	PE Nr.	Interviewdatum <sup>147</sup>	Region <sup>148</sup>
6.1	Reinigungskraft	Stadtreinigung	Geschäftsführer	1	Nov. 2010	RMN
6.2	Raumpfleger	Gebäudereinigungsfirma	Geschäftsführer/Meister	2	Feb. 2012	RMN
6.3	Druckereihelfer	Druckereizulieferungsbetrieb	Geschäftsführer	3	Mai 2011	Wdt.
6.4	gewerbliche Helfer	Zeitarbeitsfirma	Geschäftsführer	4	Mai 2011	Wdt.
6.5	Gerüstbauer/ Gerüstbauhelfer	Gerüstbaufirma	Geschäftsführer/Meister	5	Nov. 2011	RMN
7.1	Maurer/ Maurerhelfer	Bauunternehmen	Geschäftsführer	6	Aug. 2011	RMN
7.2	Anlagenmechaniker – Sanitär, Heizungs- und Klimatechnik	Sanitärinstallationsbetrieb	Geschäftsführer/Meister	7	Okt. 2011	RMN
7.3	Fachkräfte	Zeitarbeitsfirma	Niederlassungsleiter	8	Dez. 2011	Wdt.
8.1	Versicherungsvertreter	Versicherung für Privatkunden	Vertriebsleiter A	9	Sep. 2010	RMN
8.2	Versicherungsvertreter	Versicherung für Privatkunden	Vertriebsleiter B	10	Nov. 2010	Sdt.
8.3	Versicherungsvertreter	Versicherung für Privatkunden	Vertriebsleiter C	11	Okt. 2010	RMN
9.1	Fach- und Führungskräfte	Industriebetrieb	Personalleiter	12	Nov. 2011	RMN
9.2	Helfer, Fach- und Führungskräfte	Großdruckerei	Personalleiter	13	Okt. 2011	Wdt.
10.1	nicht genau spezifiziert	Zeitarbeitsfirma	ehem. Geschäftsführer	14	Dez. 2011	Wdt.
10.2	nicht genau spezifiziert	Hotel	Geschäftsführer/ Hoteldirektor	15	Nov. 2011	Wdt.

Tab. 5.1: Die Stichprobe (Beobachtungseinheiten) der Hauptuntersuchung im Überblick (Quelle: Eigene Darstellung)

147 Aus Gründen der Anonymitätswahrung wird auf die Nennung eines genauen Datums verzichtet.

148 Legende: RMN = Rhein-, Main-, Neckarregion; Wdt. = Westdeutschland; Sdt. = Süddeutschland

So muss erstens in dem vorliegenden Sample (siehe Tab. 5.1) zwischen den Stichprobeneinheiten und den Beobachtungseinheiten unterschieden werden (vgl. Przyborski/Wohlrab-Sahr 2010, S. 176). Die Beobachtungseinheiten dieser Arbeit sind Personalentscheider, die vor allem über Interaktionen zwischen sich und Bewerbern in Personalauswahlverfahren (siehe Kap. 1.4) berichten. Sie berichten über Bewerber<sup>149</sup>, die hier als Stichprobeneinheiten aufgefasst werden. Obwohl Personalentscheider letztlich die Entscheidung aus ihrer Wahrnehmung heraus treffen, ob sie den Bewerber einstellen oder nicht, wird von dieser mittels des theoretischen Bezugsrahmens abstrahiert: Zwar beinhaltet jede Auswahlentscheidung subjektive Aspekte in Form der virtualen sozialen Bewerberidentität, durch die die Entscheidung beeinflusst wird, allerdings basiert letztere auch auf basalen, überall gültigen Anforderungen (siehe Kap. 2.1.3). Diese Anforderungen stehen im Fokus dieser Arbeit, daher werden die Personalentscheider lediglich als Beobachtungseinheiten aufgefasst. Der einzelne Personalentscheider wird hier als „individuiertes Allgemeines“ (Hildenbrandt 1987, S. 160) betrachtet.

Da bei der Auswahl der Personalentscheider für die Untersuchung vorab völlig unklar war, was für Bewerber sie beobachtet haben und wüber sie in den Experteninterviews berichten würden, kann die Auswahl der Bewerber als zufällig bezeichnet werden<sup>150</sup>. Die einzelnen Be-

<sup>149</sup> Der Korrektheit halber müssen hier zwei Aspekte erwähnt werden: Erstens stehen in dieser Untersuchung weniger die Bewerber selbst, als vielmehr ihre Selbstdarstellungen in Bewerbungsverfahren im Vordergrund. Die Selbstdarstellungen als Stichprobeneinheiten aufzufassen würde allerdings zu einer eingeschränkten Betrachtung der Auswahlverfahren führen. Die Arbeit untersucht vielmehr die „aktuelle soziale Identität“ (Goffman 2007, S.10) der Bewerber. Unter dieser Perspektive werden die einzelnen Bewerber als Fälle betrachtet.

Zweitens berichten Personalentscheider auch von Bewerbergruppen. Das heißt, sie thematisieren mehrere Bewerber gleichzeitig, um ein entsprechendes Verhalten und die Reaktion darauf zu illustrieren. Diese Bewerbergruppen werden entsprechend als ein Fall betrachtet. Dies ist insofern unproblematisch, als in dieser Untersuchung nicht die individuellen Bewerber im Vordergrund stehen, sondern das „Überindividuell-Gemeinsame“ (Meuser/Nagel 2002, S. 80), um erfolgreiches Stigma-Management von Langzeitarbeitslosen in Personalauswahlverfahren zu explorieren.

<sup>150</sup> Wobei es sich hier um keine echte Zufallsauswahl handelt, in dem Sinne, dass jedes Element der Grundgesamtheit – alle Bewerber in Deutschland in einem bestimmten Zeitraum – die gleiche Chance haben, in die Stichprobe aufgenommen zu werden (vgl. Schumann 1997, S. 86), weil die Personalentscheider nicht zufällig ausgewählt werden.

werber in Form der wahrgenommenen Selbstdarstellungen, welche den vorrangigen Untersuchungsgegenstand dieser Arbeit darstellen, wurden also nicht direkt selbst wegen ihrer Zugänglichkeit und der Vorannahmen des Forschers ausgewählt. Daher können so auch keine Zirkelschlüsse entstehen, bei denen die eingeschränkte Datengrundlage, die Gelegenheitsstichprobe, in Kombination mit dem theoretischen Vorwissen zu einem quasi sich selbst erfüllenden Ergebnis führt (vgl. Merrens 2012, S. 289f.).

Zweitens stand bei der Stichprobenziehung das Ziel im Vordergrund, eine Auswahl typischer Fälle (vgl. Gläser/Laudel 2009, S. 98) zu erzielen. Bei dieser systematischen Auswahl werden nur Fälle in die Untersuchung mit einbezogen, die als repräsentativ für das Untersuchungsfeld, also langzeitarbeitslose Bewerber<sup>151</sup> angesehen werden. Daher wurden zum einen nur Personalentscheider ausgewählt, bei denen vorab anzunehmen war, dass sie häufiger in Personalauswahlverfahren aufgrund eines entsprechenden Stellenprofils<sup>152</sup> Kontakt zu langzeitarbeitslosen Bewerbern haben. Zum anderen wurde die entsprechende Kategorie, die aktuelle soziale Bewerberidentität (siehe Anhang IV), so definiert, dass langzeitarbeitslose Bewerber als Kodiereinheit im Rahmen der qualitativen Inhaltsanalyse erfasst werden konnten. Ziel des Samplings war, eine „theoretische Sättigung“ (Strauss/Corbin 1996, S. 159) der Kategorien in Bezug auf die Forschungsfragen herzustellen.

<sup>151</sup> Da angenommen wurde, dass jeder Personalentscheider über Bewerber berichten kann, die im Auswahlverfahren täuschen, schied das Aufdecken von Täuschungen als Kriterium für die Stichprobenbildung aus.

<sup>152</sup> Konkret wurde angenommen, dass Personalentscheider, die ungelernte oder angelernte Kräfte suchen, am ehesten langzeitarbeitslosen Bewerbern in ihren Personalauswahlverfahren begegnen würden, da Letztere häufig über keine Berufsausbildung oder höhere Qualifikation verfügen (siehe Kap. 2.1.1). Personalentscheider, die dagegen auf hochqualifizierte Bewerber spezialisiert waren, wie Chefärzte, Professoren, Unternehmensberater, sollten nicht befragt werden, weil zu vermuten war, dass hier wegen der Qualifikation kaum langzeitarbeitslose Bewerber vorstellig werden würden. Tatsächlich stellte sich im Nachhinein heraus, dass einige Personalentscheider keinen Kontakt zu langzeitarbeitslosen Bewerbern hatten. Sie wurden trotzdem in die Stichprobe mit aufgenommen, da sie über Bewerber berichteten, die im Auswahlverfahren täuschten.

## 5.4 Der Interviewleitfaden für die Experteninterviews

Im Folgenden wird der Interviewleitfaden vorgestellt, mit dem die Experteninterviews geführt wurden. Um die Anwendungsvoraussetzungen für einen Interviewleitfaden, die bei seiner Konzeption berücksichtigt werden müssen, besser nachvollziehen zu können, sollen diese ebenso dargestellt werden.

### 5.4.1 Herausforderung Experteninterview

Helfferrich (vgl. dies. 2009, S. 12) weist darauf hin, dass ein Interview immer – in Textform betrachtet – eine Gemeinschaftsproduktion des Interviewers und der befragten Person darstellt.

„Das ist zugleich ein Abschied von der Vorstellung eines möglichst ‘unbeeinflussten’ Interviews und eines ‘natürlichen Settings’. Interviews sind immer beeinflusst, es fragt sich nur, wie. Es geht darum, diesen Einfluss kompetent, reflektiert, kontrolliert und auf eine der Interviewform und dem Forschungsgegenstand angemessene Weise zu gestalten.“ (Helfferrich 2009, S. 12)

Um trotz der existierenden Beeinflussung möglichst wenig Einfluss auf den Inhalt der Äußerungen des befragten Interviewpartners zu nehmen, müssen die Fragen im qualitativen Interview<sup>153</sup> möglichst offen formuliert werden (vgl. Przyborski/Wohlrab-Sahr 2010, S. 140; vgl. Gläser/Laudel 2009, S. 131). So sollte ein qualitatives Interview mit einer möglichst hohen „Reichweite“ (Hopf 1978, S. 99f.) aufwarten. Darunter ist zu verstehen, dass der Befragte als Reaktion auf die Interviewfragen nicht nur aufgrund theoretischer Überlegungen voraussehbare Antworten geben kann, sondern auch Antworten, die nicht im Voraus durch den Forscher antizipiert werden können. Mit dem Interview

<sup>153</sup> Qualitative Interviews zeichnen sich durch „Offenheit“ (Hopf 2012, S. 351) und „Nicht-Direktivität“ (Hopf 2012, S. 351) auf der einen und „Konkretion“ (Hopf 2012, S. 351) und „Erfassung detaillierter Informationen“ (Hopf 2012, S. 351) auf der anderen Seite aus. Auch Experteninterviews zählen als qualitative Interviews (vgl. Hopf 2012, S. 353), weshalb die Ausführungen über qualitative Interviews auch für Experteninterviews gelten, die in dieser Arbeit eingesetzt werden.

müssen also auch Themen aufgegriffen werden können, die aus theoretischer Sicht zunächst scheinbar nichts mit dem Forschungsgegenstand gemein haben (vgl. dies. 1978, S. 100).

Die Forderung nach einer möglichst großen „Reichweite“ (dies. 1978, S. 99f.) des Interviews ist aber insofern problematisch, als das Interview wegen der begrenzt verfügbaren Zeit der Befragten in einem engen zeitlichen Rahmen erfolgen muss. Die begrenzte Zeit kollidiert mit dem prinzipiell unbegrenzten Informationsinteresse qualitativer Forschungsarbeiten und dies umso mehr, je stärker die Untersuchung explorativ angelegt ist (vgl. Hopf 1978, S. 101f). Denn in einem explorativen Interview, wie in der vorliegenden Untersuchung durchgeführt, muss ein breites Themenspektrum, „Reichweite“ (dies. 1978, S. 99f.), erörtert werden. Damit diese Erörterungen auch nachvollziehbar sind, muss das Gesagte eine bestimmte „Spezifität“ (dies. 1978, S. 99f.) aufweisen<sup>154</sup>. Das heißt, dass die Schilderungen der befragten Experten möglichst detailgetreu erfolgen sollen, einschließlich der Mitteilung von Hintergrundinformationen, um die beschriebenen Situationen besser verstehen zu können.

<sup>154</sup> Hopf formuliert vier Postulate an qualitative Interviews (vgl. dies. 1978, S. 99f.). Ursprünglich stammen diese vier Anforderungen von Merton et al. (vgl. dies. 1956) und bezogen sich auf fokussierte Interviews (vgl. Hopf. 1978, S. 99). Hopf überträgt diese Forderungen auch auf qualitative Interviews (vgl. dies. 1978, S. 100), weswegen sie hier zitiert wird. Neben der „Reichweite“ (dies. 1978, S. 99f.) und der „Spezifität“ (dies. 1978, S. 99f.) nennt sie auch die „Tiefe“ (dies. 1978, S. 99f.) und thematisiert den „persönlichen Kontext“ (dies. 1978, S. 100). Unter „Tiefe“ (dies. 1978, S. 99f.) versteht sie, dass dem Interviewten dabei geholfen werden soll, die „affektiven, kognitiven und wertbezogenen Bedeutung(en)“ (dies. 1978, S. 99f.) zu artikulieren, die die thematisierten Situationen für ihn haben. Mit dem „persönlichen Kontext“ (dies. 1978, S. 100) ist gemeint, dass beachtet werden soll, in welchem Verhältnis der befragte Experte zu den im Interview besprochenen Themen steht. Die beiden letztgenannten Anforderungen sind für die vorliegenden Interviews, in denen es um die Erfassung von Personalauswahlentscheidungen in Organisationen auf Basis von Stellenanforderungen geht, aus theoretischer Sicht (siehe Kap. 3) eher von untergeordneter Bedeutung. Falls sie wegen der Äußerungen der befragten Personalauswahlentscheider wider Erwarten relevant werden sollten, können sie über die „Reichweite“ (dies. 1978, S. 99f.) und die „Spezifität“ (dies. 1978, S. 99f.) des Interviews erhoben werden. Gegen die vorgestellten Anforderungen an qualitative Interviews mag eingewendet werden, dass diese aufgrund des Publikationsdatums veraltet seien. Dem kann entgegengehalten werden, dass Hopf in einem späteren Artikel die Aktualität ihrer damaligen Ausführungen bis heute hervorhebt (vgl. dies. 2012, S. 358).

Dieser Konflikt zwischen begrenzter Zeit und unbegrenztem Erkenntnisinteresse führt unter anderem<sup>155</sup> zu der von Hopf beschriebenen „Leitfadenbürokratie“ (dies. 1978, S. 101). Der Forscher versucht innerhalb der gegebenen Interviewzeit alle Fragen seines Leitfadens zu stellen und behindert durch seine Fixierung auf den Leitfaden, dass neue relevante Erkenntnisse, die in den Antworten des Befragten liegen, aufgegriffen werden und im Interview thematisiert werden.

## 5.4.2 Erstellung und Gestaltung des Interviewleitfadens

Die eben beschriebene „Leitfadenbürokratie“ (Hopf 1978, S. 101) soll bei der Durchführung der Experteninterviews in dieser Untersuchung möglichst vermieden werden. Hierzu wurde angestrebt, einen Interviewleitfaden mit einer möglichst überschaubaren Anzahl an Fragen zu konzipieren. Schließlich wurden 15 Fragen in den Leitfaden aufgenommen. Für die beabsichtigte Gesprächsdauer von ungefähr einer Stunde Zeit kann diese Zahl als angemessen betrachtet werden (vgl. Gläser/Laudel 2009, S. 144).

Die Fragen des konzipierten Interviewleitfadens dienen dazu, die Daten zu erheben, um die Forschungsfragen dieser Arbeit zu beantworten (vgl. Gläser/Laudel 2009, S. 115). Da sich ein Leitfaden für die Experteninterviews nicht einfach aus den Forschungsfragen ableiten lässt, schlagen Gläser und Laudel (vgl. dies. 2009, S. 90f.) die Erstellung von Leitfragen vor. Diese sind nicht abstrakt wie die Forschungsfragen formuliert und beinhalten keine theoretischen Begriffe, sondern sind sehr konkret. Sie beschreiben, welche Daten in der Feldphase erhoben werden müssen, um die Forschungsfragen der Arbeit beantworten zu können. Leitfragen vereinfachen also die Erstellung eines Interviewleitfadens. Daher wurden zunächst Leitfragen auf Basis der Forschungsfragen (siehe Kap. 3.4) erstellt, um dann schließlich den Interviewleitfaden (siehe Anhang III) konzipieren zu können.

Die Interviewfragen wurden dabei als Faktfragen formuliert, denn die Rekonstruktion der Bestimmungsfaktoren realer Auswahlentschei-

<sup>155</sup> Hopf führt als weitere Gründe für die „Schutzfunktion“ (dies. 1978, S. 101) des Leitfadens an, dass sich der Forscher in der von normalen Gesprächen abweichenden Interviewsituation (vgl. dies. 1978, S. 107) hinter diesem verstecken kann. Ein weiterer Grund für ein starres Festhalten ist die Angst vor Illoyalität den Kollegen gegenüber, die an dem Forschungsprojekt beteiligt sind (vgl. dies. 1978, S. 101).



dungen steht im Zentrum dieser Untersuchung, um zu Ergebnissen zu gelangen<sup>156</sup>. Daher müssen die Gesprächspartner im Interview dazu animiert werden, die einzelnen Sachverhalte möglichst genau (vgl. Gläser/Laudel 2009, S. 113) zu beschreiben<sup>157</sup>, um dann bei der Auswertung die Bestimmungsgründe nachvollziehen zu können.

Die Interviewfragen wurden zudem als Plattformfragen formuliert, um möglichst klar und eindeutig<sup>158</sup> zu sein. Schließlich muss der befragte Experte wissen, was für Informationen der Interviewer mit der gestellten Frage überhaupt erhalten möchte. Damit eine Frage möglichst klar für die interviewte Person ist, sollte sie kurz gehalten werden (vgl. Porst 2008, S. 99). Dies erscheint allerdings oft problematisch, da zu der Frage weitere Informationen gegeben werden müssen, damit die Frage überhaupt verständlich ist. Diese sich widersprechende Anforderung an eine Frage – kurz und lang – wird hier mittels Plattformfragen gelöst (vgl. Gläser/Laudel 2009, S. 141). Diese Fragen (im Interviewleitfaden fettgedruckt, siehe Anhang III) beinhalten einen oder mehrere Aussagesätze und eine daran anschließende Frage, die auch als Erzählanregung dient. Durch die Verwendung dieser Erzählanregungen, die den Interviewten zu einer ausführlichen Erläuterung animieren sollen, können so auch Aspekte genannt werden, die vom Forscher vorab nicht berücksichtigt wurden. Die „Reichweite“ (Hopf 1978, S. 99f.) kann also dadurch erhöht werden. Die an die Plattformfrage anschließenden nicht fettgedruckten Fragen im Interviewleitfaden sind Detailfragen zu der jeweils vorangegangenen Plattformfrage, sie dienen der Erhöhung der

<sup>156</sup> Daher wurden auch keine hypothetischen Fragen für den Interviewleitfaden verwendet, weil sie keine Schlüsse auf reale Situationen zulassen (vgl. Gläser/Laudel 2009, S. 124).

<sup>157</sup> Die Rekonstruktion von Personalauswahlentscheidungen, wie sie in dieser Untersuchung erfolgt, ist aufwendig. Allerdings erscheint der einfache Weg – Erfassung der persönlichen Meinungen der befragten Experten, wie die einzelnen Forschungsfragen zu beantworten wären – nicht zielführend, da die Aussagen rein spekulativ wären und daher forschungstechnisch wertlos (vgl. Gläser/Laudel 2009, S. 113; vgl. Helfferich 2009, S. 184).

<sup>158</sup> Die Fragen müssen zudem neutral formuliert werden. Die Antworten auf die Fragen dürfen nicht schon feststehen, bevor überhaupt eine Frage an den Interviewpartner gestellt wurde. Dies könnte beispielsweise dadurch geschehen, dass der Forscher Suggestivfragen einsetzt und somit die Antwort der Befragten in eine bestimmte Richtung lenkt (vgl. Hopf 1978, S. 109f.). Allerdings sind Suggestivfragen nicht generell abzulehnen, da sie auch Gegendruck zu sozial erwünschten Antworten erzeugen können (vgl. Gläser/Laudel 2009, S. 137).

„Spezifität“ (Hopf 1978, S. 99f.). Nach Möglichkeit soll der befragte Experte viele der als Detailfragen formulierten Einzelaspekte von sich aus beantworten. Gerät seine Erzählung ins Stocken oder beinhaltet seine Ausführung nicht alle Einzelaspekte, können ihm die entsprechenden Fragen gestellt werden (vgl. Przyborski/Wohlrab-Sahr 2010, S. 141; vgl. Helfferich 2009, S. 185). Die Nachfragen dienen auch als Checkliste des bereits Gesagten (vgl. Gläser/Laudel 2009, S. 145).

### 5.4.3 Vorstellung des Interviewleitfadens

Die Reihenfolge der Interviewfragen wurde so gewählt, dass drei unterschiedliche Themenblöcke entstanden. Dadurch, dass in jeweils einem Teil des Interviews ähnliche Sachverhalte über längere Zeit thematisiert werden, soll das Erinnerungsvermögen der jeweils befragten Experten gesteigert werden (vgl. Gläser/Laudel 2009, S. 147). Zudem soll mit der Zusammenstellung von thematisch ähnlichen Fragen in einem Themenblock das Interview dem Verlauf von Gesprächen im Alltag angenähert werden. Dadurch soll die Erzeugung einer Verhörssituation vermieden werden, die durch ständige Themenwechsel entsteht und zu Unsicherheit beim interviewten Experten führen kann (vgl. Gläser/Laudel 2009, S. 174). Im Folgenden sollen die einzelnen Teile des Interviewleitfadens genauer betrachtet werden (siehe Anhang III).

#### *Teil 1*

Bevor mit dem eigentlichen Interview begonnen werden kann, muss der Befragte über die Zielsetzung der Forschungsarbeit und die Rolle des Interviews zur Erreichung dieser informiert werden. Er muss auch um Einverständnis für eine Tonbandaufzeichnung des Interviews gebeten werden. Dies erfordert das „Prinzip der informierten Einwilligung“ (Gläser/Laudel 2009, S. 144). Auch eine Information über den weiteren Umgang mit seinen Aussagen im Interview wird nach diesem Prinzip erforderlich. Da die Personalauswahlpraxis in Unternehmen Gefahr läuft, mit gesetzlichen Anforderungen in Konflikt zu geraten (siehe Kap. 5.3), und eine Veröffentlichung dieser Äußerungen mit den Daten des Unternehmens eine rechtliche Sanktionierung nach sich ziehen könnte, wird den befragten Personalentscheidern eine vollständige Anonymisierung personen- und firmenbezogener Daten zugesichert. Neben diesen Informationen wird, um den ungezwungenen Rahmen des Interviews zu verdeutlichen und dieses von einer reinen Abfrage ab-

zugrenzen, der interviewte Experte noch darauf hingewiesen, dass er Fragen nicht beantworten muss, falls er dies nicht möchte (vgl. Gläser/Laudel 2009, S. 170f.). Nach diesem Vorspann wird die erste Frage gestellt, die den Idealbewerber des befragten Personalentscheiders thematisiert. Diese Frage hat die Funktion, für ein positives Gesprächsklima zu sorgen, indem sie angenehme Gedanken beim Gesprächspartner hervorruft, die eine positive Stimmung bei ihm erzeugen und ihm verdeutlichen, dass er in der Lage ist, den Anforderungen eines Interviews zu entsprechen (vgl. Gläser/Laudel 2009, S. 147f.). Gleichzeitig wird mit dieser Frage und der darauffolgenden die virtuelle soziale Bewerberidentität ermittelt. Die letzte Frage in diesem Abschnitt widmet sich der Erfassung des Personalauswahlverfahrens in dem Unternehmen des befragten Experten.

### *Teil 2*

Dies ist der Hauptteil des Interviewleitfadens. Sieben der acht Fragen dienen der Erhebung der aktuellen sozialen Bewerberidentität von langzeitarbeitslosen Bewerbern und solchen, die während des Personalauswahlverfahrens den Personalentscheider absichtlich täuschen (siehe Kap. 4.1). Die Detailfragen der einzelnen Plattformfragen sind weitestgehend identisch. Diese Gleichheit sollte das Auswendiglernen dieser Detailfragen durch den Interviewer vereinfachen. Durch die Beherrschung dieser Fragen sollen die störende Suche nach Detailfragen im Leitfaden während des Interviews vermieden und der Interviewer in die Lage versetzt werden, sich stärker auf die Äußerungen des Experten zu konzentrieren. Die Detailfragen dienen auch der Herstellung von „Spezifität“ (Hopf 1978, S. 99f.), weil der Experte dadurch ermuntert wird, seine Ausführungen zu konkretisieren.

Die „Reichweite“ (Hopf 1978, S. 99f.) wird vergrößert, indem zum einen mit der letzten Detailfrage nach weiteren Fällen gefragt wird, zum anderen werden mit der Plattformfrage 10 Bewerber thematisiert, die den Vorstellungen von Idealbewerbern entsprechen, die in der Untersuchung nicht erörtert werden und das vermeintliche Gegenteil von langzeitarbeitslosen Bewerbern sind. Der in der Untersuchung zu rekonstruierende Prozess der Personalauswahlentscheidung soll durch die Daten, die aus dieser Frage gewonnen werden, aus einer anderen Perspektive ermöglicht werden (vgl. Gläser/Laudel 2009, S. 116), was eben die „Reichweite“ (Hopf 1978, S. 99f.) erhöht.

### Teil 3

Im letzten Teil des Interviewleitfadens werden nochmals Täuschungen von Bewerbern thematisiert, diesmal indirekt. So in Frage 12, in der nach den Reaktionen des Personalentscheiders auf vermeintliche Täuschungsversuche und seinen Maßnahmen, um solche zu vermeiden, gefragt wird. Frage 13 ist sehr provokant, daher wird sie in den letzten Teil des Interviewleitfadens platziert, um nicht das Gesprächsklima zu verschlechtern (vgl. Gläser/Laudel 2009, S. 148). Sie hat das Ziel die Reaktion auf Täuschungsversuche aus dem eigenen Verhältnis zur Wahrheit des Personalentscheiders abzuleiten<sup>159</sup>.

Mit der vorletzten Frage des Leitfadens wird einerseits beabsichtigt, das Interview positiv zu beenden, und andererseits die „Reichweite“ (Hopf 1978, S. 99f.) des Interviews noch mal zu erhöhen. Indem der interviewte Experte danach gefragt wird, ob in dem Interview ein wichtiger Punkt vergessen wurde, der für das Thema wichtig sei, bekommt er die Möglichkeit, Aspekte anzusprechen, die möglicherweise vorher überhaupt nicht thematisiert worden sind und die der Forscher vorab überhaupt nicht berücksichtigt hat (vgl. Gläser/Laudel 2009, S. 149).

Die Detailfragen, die der Plattformfrage 15 nachgeordnet sind, beinhalten keine Erzählanregungen. Sie fragen nur Informationen ab, die der Interviewpartner mit wenigen Worten beantworten kann. Sie sind eher von nachgeordneter Wichtigkeit, um einige statistische Angaben zu erheben. Sie werden daher als Fragen am Schluss des Interviews gestellt (vgl. Helfferich 2009, S. 182 ff.).

<sup>159</sup> Ein grundlegendes Merkmal menschlicher Interaktionen ist das Reziprozitätsprinzip (siehe Cialdini 2007, S. 43 ff.; Levine 2007, S. 100 ff.). Dieses Prinzip der Gegenseitigkeit stellt in Interaktionen sicher, dass die beteiligten Personen nicht nur ihre eigene Selbstdarstellung zu optimieren suchen, was eine Interaktion erschweren würde. Vielmehr müssen sie auch einen bestimmten „Standard von Rücksichtnahme“ (Goffman 1996, S. 15) auf die anderen Interaktionspartner einhalten. Ein Personalentscheider, der bei der Präsentation für die eigene vakante Stelle, negative Aspekte verschweigt, muss daher die Präsentation eines Bewerbers, der ebenfalls negative Punkte auslöst, akzeptieren.

Allerdings wurde bei der Planung der Untersuchung nicht bedacht, dass sich ein solcher Aspekt nur sehr schlecht erfassen lässt, wie dann in der Untersuchung bemerkt wurde. Dies liegt daran, dass Personalentscheider sich zu diesem Punkt nicht äußern, vermutlich weil sie andernfalls ihr Selbstbild als verantwortungsbewusster, aufrichtiger Personalentscheider zerstören würden.

#### **5.4.4 Eingeschränkte Anwendbarkeit des Leitfadens in Interviews**

Oben wurde bereits auf die Bedeutung der „Reichweite“ (Hopf 1978, S. 99f.) für die Durchführung von qualitativen Interviews hingewiesen. Dieses Postulat hat aber nicht nur Konsequenzen für die Konzeption des Interviewleitfadens, sondern auch für seine Anwendbarkeit in den Interviews selbst. Dies wird bei Betrachtung der Ausgangssituation der jeweiligen beiden Interviewpartner eines qualitativen Interviews deutlich. So interagieren der Forscher und sein Interviewpartner von unterschiedlichen Gedankenwelten aus (vgl. Gläser/Laudel 2009, S. 112). Der Wissenschaftler hat eine Forschungslücke oder einen Widerspruch im theoretischen Kontext identifiziert und erhofft sich durch das Interview neue Erkenntnisse. Der befragte Experte hingegen wird in der Regel nicht in diesem wissenschaftlichen Kontext agieren. Daher ist er zumeist auch nicht mit dem Forschungsgebiet und den entsprechenden Theorien, mit denen sich der Forscher befasst, vertraut. Da wegen der angestrebten „Reichweite“ (Hopf 1978, S. 99f.) die Ermittlung bislang unbekannter Sachverhalte von hoher Relevanz ist und sich der Forscher auf diese nicht vorbereiten kann, ist er im Rahmen des qualitativen Interviews zu einem „Prozess permanenter spontaner Operationalisierung“ (dies. 1978, S. 111) gezwungen. Selten wird das Gespräch so verlaufen, wie es der Forscher vorab vermutet hat. Das Gespräch wird auf Themen kommen, die theoretisch vorab nicht bedacht wurden. Um trotzdem Erkenntnisse aus diesen unberücksichtigten Themen zu finden, muss der Forscher seine Forschungsfragen situativ in konkrete Interviewfragen übersetzen. Zudem muss er die erhaltenen Antworten auf ihren theoretischen Gehalt überprüfen und spontan entscheiden, ob er hierzu weitere Nachfragen stellt oder ob er eine andere Frage an den Interviewpartner richten soll (vgl. dies. 1978, S. 111).

Letztlich muss der interviewende Forscher ein Interesse daran haben, dass der befragte Experte seine Relevanzstrukturen bezüglich der angesprochenen Themen voll entfalten kann, damit dessen Äußerungen auch für eine Auswertung brauchbar sind (vgl. Przyborski/Wohlrab-Sahr 2010, S. 143). Daher ist es auch wichtig, dass der Gesprächsfaden des Interviewten nicht durchschnitten wird, sondern vom Interviewer während des Experteninterviews immer wieder aufgegriffen wird.

Diese Ausführungen verdeutlichen, dass der Interviewer in den Experteninterviews nicht detailgenau den Interviewleitfaden befolgen

kann. Die geführten Interviews weichen also von der Reihenfolge und der Wortwahl der Fragen von dem vorgestellten Interviewleitfaden ab<sup>160</sup>. Die Ausführungen von Przyborski und Wohlraab-Sahr umschreiben diese Gegebenheiten treffend: „Ein offenes Leitfadenterview ist keine mündliche Erhebung per Fragebogen“ (dies. 2010, S. 143).

## 5.5 Die Vorgehensweise bei der qualitativen inhaltsanalytischen Datenauswertung

Nachdem der theoretische Bezugsrahmen dieser Arbeit (siehe Kap. 3) und die Erstellung des Interviewleitfadens (siehe Kap. 5.4) für die Experteninterviews ausführlich geschildert wurde, soll im Folgenden die Auswertung der Interviews thematisiert werden. Bevor dies allerdings geschehen kann, soll zunächst die Vorgehensweise bei der Transkription der Interviews näher vorgestellt werden, da sie vor der Auswertung realisiert werden muss (siehe Abb. 5.2).

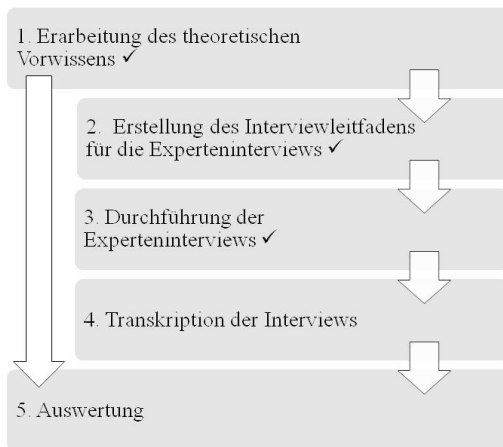


Abb. 5.2: Wichtige Vorarbeiten für die qualitative inhaltsanalytische Datenauswertung (Quelle: Eigene Darstellung)

<sup>160</sup> Ein anderer Grund ist, dass die Arbeit an einem Interviewleitfaden erst beim letzten Interview abgeschlossen ist. Dies ist insofern unproblematisch, als es zu keinen inhaltlichen Veränderungen des Leitfadens kommt, sondern nur die Formulierungen der Fragen verbessert werden (vgl. Gläser/Laudel 2009, S. 150).

### 5.5.1 Transkription der Experteninterviews

Damit die Experteninterviews überhaupt ausgewertet werden konnten, mussten sie zuvor vollständig transkribiert werden. Diese Verschriftlichung erfolgte nach einem Regelsystem, das zuvor bestimmt wurde. Dabei standen verschiedene Transkriptionssysteme (siehe Przyborski/Wohlrab-Sahr 2010, S. 164 ff.; siehe Kuckartz et al. 2007, S. 27ff.) zur Auswahl. In der vorliegenden Untersuchung wurde ein einfaches Transkriptionssystem nach Kuckartz et al. (siehe dies. 2007, S. 27ff.) angewendet, das zudem die computerunterstützte Datenverarbeitung der transkribierten Interviews vereinfacht (vgl. Kuckartz 2010, S. 43). Ein solches Verfahren wird in der Literatur einhellig als ausreichend angesehen, wenn für eine rekonstruierende Untersuchung Experteninterviews transkribiert werden sollen (vgl. Gläser/Laudel 2009, S. 193; vgl. Meuser/Nagel 2002, S. 83). Der Einsatz aufwendigerer Transkriptionssysteme erschien somit nicht zweckmäßig. Zumal ihre Anwendung erschwert wird durch einen höheren Zeit- und Kostenaufwand (vgl. Kuckartz 2012, S. 135) sowie eine schlechtere Lesbarkeit (vgl. ders. 2012, S. 136). Zudem können auch mit aufwendigen Transkriptionszeichen Gesprächssituationen nicht vollständig abgebildet werden (vgl. Dressing/Pehl 2013, S. 17).

Die Transkription der Interviews nach ausgewählten Regeln von Kuckartz et al. (vgl. dies. 2007, S. 27ff.) erfolgte durch ein auf Interviews für wissenschaftliche Arbeiten spezialisiertes Schreibbüro – Audiotranskription.de. Neben Gründen der Zeitersparnis erschien noch ein weiterer Grund ausschlaggebend, die Transkription nicht selbst durchzuführen:

„Beim Transkribieren wird das zu Transkribierende schon weitgehend interpretiert, während es verschriftlicht wird. Und diese Interpretationen generieren sich meistens unsystematisch und sind methodisch nicht kontrolliert, ‚setzen sich aber fest‘ [Hervorh. i. Orig.] M. a. W.: Ist das Interview transkribiert, ist es ausgedeutet. Die anschließende Analyse läuft somit Gefahr, lediglich eine Reifikation der bisherigen Interpretationen zu erreichen.“ (Kruse 2010, S. 150)

Ein zu dichter Kontakt zu dem eigenen Datenmaterial sollte also verhindert werden, um eine Beeinträchtigung der Datenauswertung durch vorab getroffene, nicht explizierte Vorannahmen zu vermeiden. Nach

der abgeschlossenen Fremdttranskription wurden die fertigen Transkripte auf Vollständigkeit und korrekte Wiedergabe des Gesagten durch den Autor überprüft und so eine Qualitätskontrolle vorgenommen (vgl. Kruse 2010, S. 142f.). Zudem wurden die transkribierten Experteninterviews in einer Datei zusammengefasst und Absätze nach „Sinneinheit“ (Gläser/Laudel 2009, S. 210) gebildet<sup>161</sup>.

### **5.5.2 Die Auswertung der virtualen sozialen Bewerberidentität**

Für die virtuelle soziale Bewerberidentität wurde eine inhaltlich strukturierende qualitative Inhaltsanalyse (vgl. Kuckartz 2012, S. 77ff.) durchgeführt. Ziel dabei war es, die Erwartungen des jeweiligen Personalentscheiders an einen Bewerber für eine bestimmte vakante Stelle herauszuarbeiten und zu veranschaulichen. Hierzu wurden zunächst alle Erwartungen erfasst, die der Personalentscheider an Bewerber stellt, um sie einzustellen (siehe Kap. 5.3.1), und aus den entsprechenden Textstellen extrahiert<sup>162</sup>.

<sup>161</sup> Zuvor wurden die einzelnen Äußerungen der Interviewpartner jeweils als Absatz gezählt. Diese sehr einfache interpretationsunabhängige Verfahrensweise zur Absatzbildung hat allerdings den Nachteil, dass die Quellenangabe bei der Auswertung sehr unübersichtlich wird, weshalb die Absatzbildung überarbeitet wurde.

<sup>162</sup> Der Begriff „Extraktion“ stammt von Gläser und Laudel (dies. 2009, S. 199). Den Ursprungstexten werden relevante Informationen entnommen, und zwar nicht in gleicher Länge wie in dem Text, sondern paraphrasiert zusammengefasst (vgl. dies. 2009, S. 220), und den erstellten Untersuchungsvariablen anhand der Indikatoren (siehe Kap. 5.3) zugeordnet. Die Informationsmenge des Ursprungstextes wird so reduziert und entsprechend der Forschungsfragen strukturiert.



# Virtual e soziale Bewerberidentität

<b>Kategorie:</b> <b>Befähigung, die Arbeit auszuführen:</b>	<b>Kategorie:</b> <b>Ansprechende Selbst-darstellung</b>	<b>Kategorie:</b> <b>Im Sinne der Firma arbeiten</b>	<b>Kategorie:</b> <b>Integeres Verh. in Gegenwart, Vergangenheit</b>	<b>Kategorie:</b> <b>Sonstiges</b>
<b>Dimensionen:</b> Berufskompetenz, Kognitive Ausstattung, Einsatzfähigkeit, Relativierung der Bewerberqualität	<b>Dimensionen:</b> ansprechendes Erscheinungsbild, Sympathie, Bewerbungsunterlagen – Präsentation & Inhalt, Bewerbungsunterlagen – Relativierungen, ansprechende Selbstpräsentation	<b>Dimensionen:</b> Arbeitsmoral, Teamfähigkeit, Wirtschaftlichkeit, Engagement für die Arbeit / Firma, positive Stimmung, Verbundenheit mit der Firma, Mitdenken bei der Arbeit, Vorstellung von der Arbeit / Interesse	<b>Dimensionen:</b> Ehrlichkeit, Offenheit, Integrität	<b>Dimensionen:</b> Eingrenzung der möglichen Bewerber, keine Eingrenzung der möglichen Bewerber, Erwartungen außerhalb des Jobs

Tab. 5.2: Die Kategorien der virtualen sozialen Bewerberidentität  
(Quelle: Eigene Darstellung)

Obleich durch die Extraktionsphase die ursprüngliche Datenmenge reduziert werden konnte, war die Menge der angesammelten Extrakte so unübersichtlich, dass eine andere Herangehensweise gewählt werden musste. Die ursprüngliche Kategorie virtuelle soziale Bewerberidentität, die bislang alle Erwartungen global erfasste, wurde daher durch vier Kategorien für spezifische Themenbereiche ersetzt (siehe Abb. 5.2), indem auf die entsprechende psychologische und soziologische Forschungsliteratur zurückgegriffen wurde (siehe Kap. 2.1.3). Eine fünfte Variable „Sonstiges“ ergänzte die virtuelle soziale Bewerberidentität, um Textextrakte erfassen zu können, die nicht durch die anderen Variablen inhaltlich abgedeckt wurden<sup>163</sup>. Anschließend wurden den neuen Variablen die bestehenden Extrakte zugeordnet<sup>164</sup> und induktiv Dimensionen

<sup>163</sup> Die Berücksichtigung sonstiger Aspekte wird von Kuckartz (vgl. ders. 2012, S. 86) vorgeschlagen. Gläser und Laudel raten dagegen von zu unspezifisch formulierten Variablen ab (vgl. dies. 2009, S. 85), weil die Gefahr bestehe, dass diese zu sehr als Abfalleimer verwendet würden, da ihnen alles zugeordnet werden könne, was man intuitiv während der Extraktion als relevant ansieht. Aus Gründen der Offenheit der Auswertungsmethodik erscheint allerdings gerade ein „Mülleimer“ (Gläser/Laudel 2009, S. 85) sehr sinnvoll zu sein.

<sup>164</sup> Da die Zuordnung der Textextrakte zu den einzelnen neu entwickelten Dimensionen nicht immer zweifelsfrei erfolgen konnte, mussten für diese und

für die jeweiligen Variablen gebildet, eine Vorgehensweise, die generell für qualitative Inhaltsanalysen kennzeichnend ist (vgl. Kuckartz 2012, S. 69, 84).

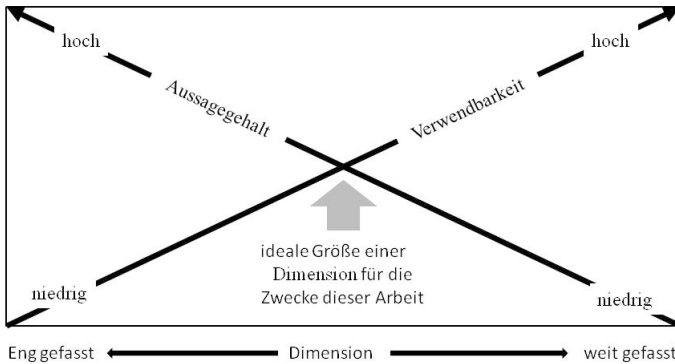


Abb. 5.3: Die Bestimmung der idealen Größe einer Dimension  
(Quelle: Eigene Darstellung)

Dabei musste bei der Bildung von Dimensionen darauf geachtet werden, dass diese einerseits möglichst viele Extrakte aus vielen Interviews erfassen und andererseits einen möglichst hohen Aussagegehalt aufweisen. Denn nur so konnte eine aussagekräftige Vergleichbarkeit der virtualen sozialen Bewerberidentitäten der verschiedenen Personalentscheider erzielt werden. Abb. 5.3 stellt die Herausforderungen, die bei der induktiven Dimensionsbildung bewältigt werden mussten, grafisch dar. Das Ergebnis der Dimensionsbildung für die Kategorien der virtualen sozialen Bewerberidentität wird in Abb. 5.2 dargestellt.

Anschließend wurde die Häufigkeit der Nennung der einzelnen Dimensionen in den jeweiligen Experteninterviews erfasst, indem die Extrakte, die der jeweiligen Dimension zugeordnet waren, gezählt wurden<sup>165</sup>. Aus den Daten der Dimensionen, die am häufigsten genannt

entsprechend ähnliche Fälle, die möglicherweise folgen konnten, Zuordnungsregeln aufgestellt werden, die Mayring auch als „Kodierregeln“ (ders. 2010, S. 92) bezeichnet (siehe Anhang V).

<sup>165</sup> Damit dieser Prozess in der Auswertung möglichst gleich abläuft, erfolgte die Zählung nach einer bestimmten Regel: Eine bestimmte Dimension mit

wurden, wurde dann ein Balkendiagramm angefertigt, um die virtuelle soziale Bewerberidentität der Personalentscheider für die jeweils thematisierte Stelle zu veranschaulichen.

### 5.5.3 Die Auswertung der aktuellen sozialen Bewerberidentität

Die aktuelle soziale Bewerberidentität wurde mithilfe der evaluativen qualitativen Inhaltsanalyse (vgl. Kuckartz 2012, S. 98 ff.) ausgewertet. Hierzu wurden zunächst die einzelnen Fälle mittels der Indikatoren der Variablen erfasst (siehe Anhang IV) und aus den transkribierten Interviews extrahiert. Dabei wurden, um zu präzisieren, welcher Fall der aktuellen sozialen Bewerberidentität zuzuordnen ist, bei Unklarheiten Zuordnungsregeln mit Ankerzitaten aufgestellt (siehe Anhang V). Für die Auswertung wurden unter anderem<sup>166</sup> die fünf Kategorien der virtuellen sozialen Bewerberidentität<sup>167</sup> als zu bewertende Dimensionen (siehe Punkt 1, Abbildung 5.4) festgelegt<sup>168</sup>. Ziel dieser Auswertung war es zu erfahren, inwieweit der Bewerber der virtualen sozialen Bewerberidentität des jeweiligen Personalentscheiders (siehe Kap. 5.5.2) entsprach. Um die Bewertung zu vereinfachen (vgl. Kuckartz 2012, S. 104), konnten die Dimensionen drei Ausprägungen (siehe Punkt 2, Abbildung 5.4) annehmen, nämlich „Dimension vorhanden“, „Dimension nicht vorhanden“, „unbekannt ob vorhanden“. Um die durch den Autor dieser Studie getroffene Bewertung nachvollziehbar zu gestalten, wurden Be-

---

einem spezifischen Inhalt wird innerhalb eines Absatzes, der als „Sinninheit“ (Gläser/Laudel 2009, S. 210) gebildet wurde, nur einmal gezählt, auch wenn sie mehrfach in diesem erwähnt wird. Wird dieselbe Dimension jedoch mit jeweils anderen Inhalten in einem Absatz thematisiert, so wird sie innerhalb dieses Absatzes entsprechend mehrfach gezählt.

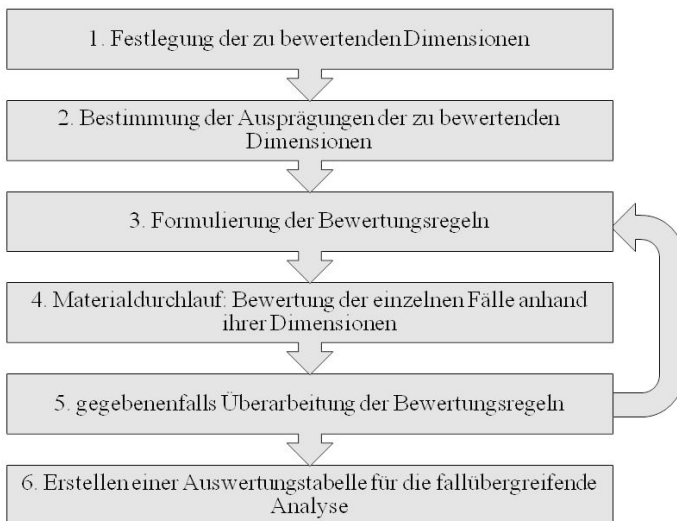
<sup>166</sup> Die hier nicht genannten Dimensionen erfordern mit Ausnahme von „Grund für Absage“ keine weitere Bewertung. Sie werden im Anhang erklärt (siehe Anhang IV). Die Dimension „Grund für Absage“ leitet sich aus den anderen Dimensionen ab (siehe Anhang IV) und wird daher nicht weiter erklärt.

<sup>167</sup> Die virtuelle soziale Bewerberidentität beinhaltet nicht die Dimension „Begründung der Langzeitarbeitslosigkeit“, sie wurde nach dem ersten Auswertungsdurchlauf der aktuellen sozialen Bewerberidentität identifiziert und wegen der Forschungsfrage drei (siehe Kap. 3.4.3) beibehalten.

<sup>168</sup> Eine detailliertere Auswertung anhand der induktiv entwickelten Dimensionen der fünf Variablen der virtualen sozialen Bewerberidentität erschien wegen der vorhandenen Informationsbasis der aktuellen sozialen Bewerberidentität, die nur wenige Detailinformationen beinhaltete, nicht zweckmäßig.

wertungsregeln aufgestellt (vgl. Kuckartz 2012, S. 102 ff.; Mayring 2010, S. 103), die definieren, wie eine Dimension der aktuellen sozialen Identität des jeweiligen Bewerbers zu bewerten ist (siehe Punkt 3, Abbildung 5.4). Im Verlauf der Evaluation der einzelnen Fälle, die der Variablen zuvor zugeordnet wurden, wurden die Bewertungsregeln bei Unklarheiten spezifiziert (siehe Punkt 5, Abbildung 5.4). Die abschließende Auswertungsdarstellung erfolgte in Form von numerischer Codes (siehe Anhang VI), um eine übersichtliche Ergebnistabelle (siehe Anhang VII) anzufertigen, die dann als Grundlage der fallübergreifenden Analyse (siehe Punkt 6, Abbildung 5.4) diene.

Die einzelnen Fälle werden in den nachfolgenden Kapiteln bei der Vorstellung der einzelnen Experteninterviews dargestellt und die entsprechenden Bewertungen der vorhandenen Dimensionen ausgeführt.



**Abb.5.4:** Die Ablaufschritte bei der evaluativen qualitativen Inhaltsanalyse (Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Mayring 2010, S. 102)

### 5.5.4 Die Auswertung der Akzeptanz von Täuschungsmanövern

Analog zu der eben geschilderten Vorgehensweise in Bezug auf die Auswertung der Variablen „aktuelle soziale Bewerberidentität“ wurde auch bei der Variablen „Akzeptanz von Täuschungsmanövern“ die evaluative qualitative Inhaltsanalyse (vgl. Kuckartz 2012, S. 98 ff.) angewendet. Hierzu wurden zunächst die Fälle aus den transkribierten Interviews erfasst und extrahiert. Für die Auswertung wurde eine Kategorie der virtualen sozialen Bewerberidentität – „Befähigung zu arbeiten“ – als zu bewertende Dimension festgelegt, da in Kap. 3.4.3 darauf hingewiesen wurde, dass die Ausprägung dieser Dimension für die Akzeptanz von Täuschungsmanövern in Personalauswahlverfahren relevant ist. Im Verlauf der Auswertung zeigte sich dann aber, dass noch eine weitere Kategorie der virtualen sozialen Bewerberidentität für die Akzeptanz von Täuschungsmanövern relevant ist, nämlich die „Integrität“. Dabei wurde diese Bewertungsdimension im Vergleich bei der Auswertung der aktuellen sozialen Bewerberidentität (siehe Kap. 5.5.3) modifiziert. Ehrlichkeit und Integrität sind hier nicht zu einer Bewertungsdimension zusammengefasst, sondern werden jeweils einzeln bewertet, um die Daten präziser erfassen zu können. Die weitere Vorgehensweise erfolgte analog zu Kap. 5.5.3. Letztlich war auch hier das Ziel, eine übersichtliche Ergebnistabelle für die fallübergreifende Analyse in Kap. 11 zu generieren (siehe Punkt 6, Abbildung 5.4). Die einzelnen Fälle werden in den nachfolgenden Kapiteln bei der Vorstellung der Experteninterviews dargelegt und die durchgeführten Evaluationen erläutert.

### 5.5.5 Die Auswertung der Personalauswahlverfahren

Die Ausführungen aus Kap. 2.1.2 haben verdeutlicht, dass Personalauswahlverfahren komplex sind, in dem Sinne, dass sie durch viele Faktoren beeinflusst werden können.

Da die vollständige Erfassung von Personalauswahlverfahren hier nicht geleistet werden kann, beschränkt sich die Auswertung auf die Benennung und die Erfassung der Abfolge der einzelnen Personalauswahlstufen. Um den Leser jedoch einen möglichst vollständigen Überblick über das Personalauswahlverfahren und den jeweiligen Personalentscheider zu geben, werden in den nachfolgenden Auswertungskapiteln weitere Kontextinformationen dargelegt.

## 6 Stigma-Management von Langzeitarbeitslosen in Bewerbungsverfahren – die qualitative Hauptstudie

In diesem Kap. erfolgt die Vorstellung der einzelnen Fälle im Kontext der jeweiligen Personalauswahlverfahren. Dabei werden 15 Personalauswahlverfahren<sup>169</sup> thematisiert und entsprechend der zu besetzenden Stelle jeweils einem übergeordneten Kapitel zugeordnet. Neben Informationen über den Personalentscheider und das Personalauswahlverfahren erfolgt in den 15 Unterkapiteln die Vorstellung der aktuellen sozialen Bewerberidentitäten (siehe Kap. 5.2.2) unter Bezugnahme auf die virtuelle soziale Bewerberidentität<sup>170</sup>. Außerdem werden die Ansichten des Personalentscheiders über Langzeitarbeitslose als Kontextinformation dargelegt. Abschließend wird erörtert, inwieweit der jeweilige Personalentscheider Täuschungsmanöver von Bewerbern akzeptiert. Ziel ist zu ermitteln, inwieweit Langzeitarbeitslosigkeit ein Stigma im Sinne einer absoluten Diskreditierung in dem jeweiligen Personalauswahlverfahren darstellt. Zudem soll das Stigma-Management von langzeitarbeitslosen Bewerbern entsprechend der eingangs skizzierten Marketingperspektive<sup>171</sup> erforscht werden.

<sup>169</sup> Die Interviewtranskripte sind im Materialband des Autors einsehbar.

<sup>170</sup> Detailliertere Beschreibungen der virtualen sozialen Bewerberidentität mit Quellenangabe finden sich im Anhang (siehe Anhang VII).

<sup>171</sup> Personalentscheider bestimmen, wer eingestellt wird oder nicht. Daher erscheint es zweckmäßig, sich allein auf ihre Wahrnehmung zu fokussieren, welche Selbstdarstellungen von langzeitarbeitslosen Bewerbern positiv bewertet werden und welche nicht (siehe Kap. 1). Die Intentionen, aber auch die Limitationen der Bewerber (familiär, gesundheitlich, pekuniär et cetera) können aus untersuchungstechnischen Gründen nicht erfasst werden. Allerdings existiert umfangreiche Literatur, die die Situation der Betroffenen dokumentiert und damit auch Rückschlüsse auf ihre Selbstdarstellung in Bewerbungsverfahren zulässt. In Kap. 8 wird darauf näher einzugehen sein.

## **6.1 Auswertung der Personalauswahl für gewerbliche Helferstellen**

Im folgenden Kapitel werden Personalauswahlverfahren thematisiert, die für langzeitarbeitslose Bewerber (siehe Kap. 2.1.1) von besonderem Interesse sind: Auswahlverfahren zur Besetzung von Vakanzen im gewerblichen Helferbereich.

### **6.1.1 Interview mit dem Geschäftsführer einer Reinigungsfirma**

Der Interviewpartner ist Geschäftsführer eines Stadtreinigungsbetriebes mit mehr als 50 Beschäftigten und an Personalauswahlverfahren seines Unternehmens sowohl für Führungskräfte als auch gewerbliche Mitarbeiter beteiligt. Er ist im Alter zwischen 51 und 55 Jahren, hat eine kaufmännische Ausbildung und stellt im Durchschnitt pro Jahr 50 bis 60 neue Mitarbeiter ein (vgl. Abs. 162). Das Interview wurde im Privathaus des Geschäftsführers geführt.

Für Bewerber im gewerblichen Helferbereich existiert ein zweistufiges Personalauswahlverfahren. Im ersten Auswahlvorgang, der Sichtung der Bewerbungsunterlagen, wird der Lebenslauf mit den Arbeitszeugnissen des Bewerbers abgeglichen. Beim zweiten Auswahlverfahren, dem Vorstellungsgespräch, wird überprüft, inwieweit sich der Bewerber mit der Firma und den Arbeitsinhalten der vakanten Stelle auseinandergesetzt hat. Es werden auch kleine Gesprächsrollenspiele in das Gespräch eingebaut (vgl. Abs. 150), um die Kundenfreundlichkeit des Bewerbers einzuschätzen und weitere Kriterien überprüfen zu können (siehe Abb. 6.1). Das Arbeitsverhalten des Bewerbers wird darüber hinaus im Falle einer Einstellung über die Probezeit hinaus mit einem einjährigen befristeten Vertrag getestet.

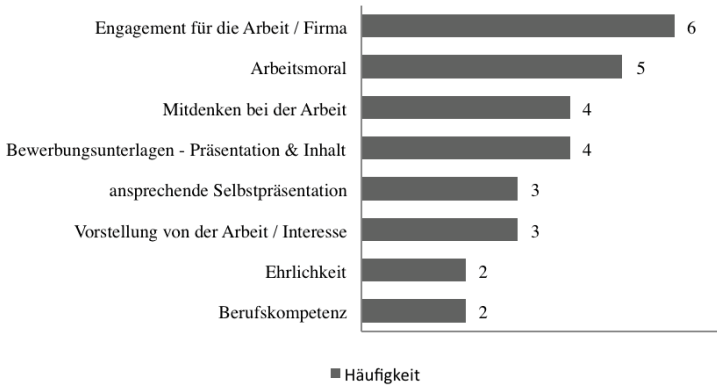


Abb. 6.1: Die wichtigsten Dimensionen der virtualen sozialen Bewerberidentität von Personalentscheidern in Bezug auf Straßenreiniger (Quelle: Eigene Darstellung)

Der Personalentscheider beurteilt arbeitsuchende Bewerber per se nicht als „schlecht“ (Abs. 156). In der Personalvorauswahl wird zwar gezielt nach Beschäftigungslücken in den vorgelegten Bewerbungsunterlagen gesucht (vgl. Abs. 156), sie stellen für eine Einstellung in den gewerblichen Bereich aber kein Hindernis dar, solange der Bewerber bestimmte Voraussetzungen erfüllt. Besonders großen Wert legt der Personalentscheider dabei auf die Fähigkeit, „mitzudenken bei der Arbeit“, die „Arbeitsmoral“ und das „Engagement für die Arbeit“<sup>172</sup>. Wichtig ist ihm aber auch die Außendarstellung des Bewerbers in Form der Bewerbungsunterlagen und seines Auftretens im Vorstellungsgespräch. Die „Berufskompetenz“, die hier lediglich in einem Hauptschulabschluss besteht und darin, dass der Bewerber die Stellenanforderungen erfüllt, steht nicht im Vordergrund. So gesehen bleibt eine längere Arbeitslosigkeit folgenlos. Etwaige Kompetenzen und berufspraktisches Wissen können im Zeitverlauf der Arbeitslosigkeit nicht entwertet werden und stellen so kein Problem für die Aufnahme einer Beschäftigung dar.

Folgerichtig sind die Absagen an langzeitarbeitslose Bewerber nicht in der Dauer der Arbeitslosigkeit begründet. Vielmehr scheiden

<sup>172</sup> Eine ausführliche Darstellung mit Quellenangaben der virtualen sozialen Bewerberidentität findet sich im Anhang VII.



Bewerber wegen einer unzureichenden Selbstpräsentation aus. In Fall 1 erscheint der Bewerber „... mit einer verdreckten Hose, labberig, unrasiert und, ja, ohne Haltung“ (Abs. 152). Und in Fall 2 antwortet der Bewerber auf die Frage nach der Gehaltsvorstellung, dass ihm das Gehalt egal ist. Alles, was er in der Firma des Personalentscheiders nicht verdient, wird er bei den zuständigen Behörden beantragen (vgl. Abs. 157). Der Personalentscheider bewertet das Verhalten der Bewerber in beiden Fällen negativ und schließt auf mangelnden Arbeitswillen. Neben einer absichtlichen Negativdarstellung in Fall 1 wäre möglich, dass der Bewerber psychische Probleme aufweist oder an Alkoholismus erkrankt ist. Ursachen also, die kein Indiz einer mangelnden Arbeitseinstellung sind. Auch im zweiten Fall ist eine andere Interpretation möglich, als die, dass der Bewerber nicht arbeiten will. Von Löhnen, die im Niedriglohnsektor (wozu diese Arbeit auch zählen dürfte) gezahlt werden, können die Arbeitnehmer häufig nicht ihre Subsistenz sichern (siehe Kap. 2.1.4). Es ist also vorstellbar, dass der Bewerber mit seiner Aussage einen niedrigen Lohn bereits antizipiert und dies dem Personalentscheider mit seiner Aussage mitteilt. Diese Interpretationen werden vom Personalentscheider allerdings nicht in Erwägung gezogen, wie in seinen Ausführungen deutlich wird (vgl. Abs. 152, 157). Die positive Selbstdarstellung ist allein entscheidend. Sie differenziert aus Sicht des Personalentscheiders arbeitswillige Kandidaten von arbeitsunwilligen (vgl. Abs. 150).

Auch wenn im Rahmen des Interviews von keinem konkreten Fall berichtet wurde, in dem ein langzeitarbeitsloser Bewerber eingestellt worden ist, erzählt der Personalentscheider davon, dass er im letzten Monat langzeitarbeitslose Bewerber eingestellt hat (vgl. Abs. 148ff.). Obgleich seine Firma hierfür einen Integrationszuschuss von der Arbeitsmarktverwaltung erhält, werden die Bewerber nicht deshalb eingestellt. Vielmehr ist die Entsprechung der oben genannten virtualen sozialen Bewerberidentität relevant.

Bezüglich der Akzeptanz von Täuschungsmanövern berichtet der Personalentscheider von zwei konkreten Fällen. Allerdings wird in Fall 3 nicht ein Bewerber für den Helferbereich thematisiert, sondern eine Person, die sich als Führungskraft bewirbt. Diese gibt vor, Konflikte mit Mitarbeitern besonders gut lösen zu können, beweist aber in einem Rollenspiel das Gegenteil (vgl. Abs. 155). Da die „sozialkommunikative Kompetenz“ (Abs. 145), wozu auch die Konfliktfähigkeit zählt,

für den Personalentscheider ein zentrales Kriterium bei der Auswahl von Führungskräften darstellt, besteht der Bewerber das Auswahlverfahren<sup>173</sup> nicht. In Fall 4 erwähnt der Bewerber im Vorstellungsgespräch einen negativen Aspekt seines beruflichen Werdegangs, den er in seinen Bewerbungsunterlagen verschwiegen hatte. Der Personalentscheider goutiert diese Offenheit im Vorstellungsgespräch, weil sie von „... einer gewissen Aufrichtigkeit“ (Abs. 156) zeugt. Die Ehrlichkeit des Bewerbers entspricht der virtualen sozialen Bewerberidentität (siehe Abb. 6.1). Offensichtlich nimmt der Personalentscheider dabei nur eine kleine Diskrepanz zwischen der aktuellen sozialen Bewerberidentität vor und nach dem Bekanntwerden der neuen Information an, da er zu verstehen gibt, dass seine Akzeptanz des eingestandenen Täuschungsmanövers davon abhängt, was verschwiegen wurde.

„...Es kommt auf die Situation, auf den Fall an. Was ist das, was er da in der Bewerbungsunterlage nicht aufgelistet hat. Ich sage mal so, es wird da jetzt nicht drinstehen, ich habe fünf Jahre im Knast gesessen (beide lachen). Das wäre schon eine Sache, die ich nicht so positiv bewerten würde. Das ist, ja, das sind so die elementaren Dinge ...“ (Abs. 156)

Bezüglich der Akzeptanz von Täuschungsmanövern zeigen die beiden hier geschilderten Fälle (vgl. Fall 3, 4), dass eine starke Abweichung der aktuellen sozialen Bewerberidentität beim Bekanntwerden der verschwiegenen Information von der virtualen sozialen Bewerberidentität zur Missbilligung der Täuschungsmanöver führen kann.

### **6.1.2 Interview mit dem Geschäftsführer einer Gebäudereinigungsfirma**

Der Befragte ist Geschäftsführer einer Gebäudereinigungsfirma mit mehr als 50 Mitarbeitern und Meister seines Handwerks. Er ist im Alter zwischen 66 und 70 Jahren, verfügt über eine mehr als 45-jährige Erfahrung in der Personalauswahl und stellt pro Jahr durchschnittlich zwischen 10 und 15 neue Mitarbeiter ein. Aus Kostengründen beschäftigt seine Firma fast ausschließlich Hilfskräfte, die keine Ausbildung im Be-

<sup>173</sup> Wobei es sich um ein Assessment-Center handelt, das bei der Auswahl von Führungskräften zum Einsatz kommt (vgl. Abs. 145).

reich der Gebäudereinigung haben (vgl. Abs. 163f.). Das Interview wurde in seinem Büro geführt.

Das Auswahlverfahren ist in dem Meisterbetrieb ein einstufiger Prozess. Bewerbungsunterlagen werden nur bei vakanten Stellen gesichtet, die eine Ausbildung voraussetzen. Sobald ein neues Objekt zu reinigen ist, müssen neue Mitarbeiter eingestellt werden. Da die Aufträge sehr kurzfristig eingehen, muss auch entsprechend schnell neues Personal gesucht werden – ein bis zwei Tage nach dem Auswahlverfahren müssen die Bewerber arbeiten (vgl. Abs. 190). Im Auswahlverfahren, dem Vorstellungsgespräch, wird der Arbeitswille des Bewerbers und seine Bereitschaft überprüft, bestimmte Arbeiten auszuführen, wie die Toilettenreinigung (vgl. Abs. 168). Der berufliche Werdegang des Bewerbers wird dabei nicht thematisiert, entscheidend ist für den Geschäftsführer der persönliche Eindruck, den er über den Bewerber gewinnt (siehe Abb. 6.2). Ein Vorstellungsgespräch dauert zwischen 15 und 30 Minuten.

Obleich in diesem Interview über keine Fälle berichtet wurde, in denen langzeitarbeitslose Bewerber eingestellt worden sind, ist Langzeitarbeitslosigkeit in diesem Betrieb per se kein Ausschlusskriterium. Dafür können drei Gründe angeführt werden:

Erstens sind die Anforderungen an Bewerber nicht hoch. Der Personalentscheider beschreibt sie mit den Worten: „Also wir verlangen Pünktlichkeit, Sauberkeit, adrettes Auftreten und gute deutsche Sprache“ (Abs. 164). Die Erfüllung dieser Anforderungen reicht für eine Einstellung aus (vgl. Abs. 164). Es werden also keine Qualifikationen gefordert, die durch längere Arbeitslosigkeit entwertet werden könnten. Dies gilt auch für die „Berufskompetenz“ (siehe Abb. 6.2) des Bewerbers. Sie beschränkt sich auf eine selbstständige Arbeitsweise und handwerkliches Geschick.

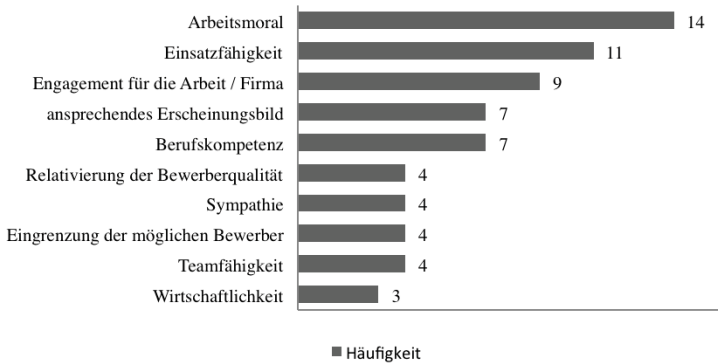


Abb. 6.2: Die wichtigsten Dimensionen der virtualen sozialen Bewerberidentität von Personalentscheider zwei in Bezug auf Raumpfleger<sup>174</sup> (Quelle: Eigene Darstellung)

Zweitens erwähnt der Personalentscheider im Verlauf des Experteninterviews mehrfach (vgl. Abs. 174ff.), dass seine Firma die Auswahlverfahren mit wenigen Bewerbern bestreiten muss. Er ist „froh um jede Nase“ (Abs. 177), die zur Tür hereinkommt. Passende Bewerber werden eingestellt. Dies gilt auch dann, wenn die Bewerber für eine Arbeit in einer Reinigungsfirma ungeeignet erscheinen. Bewerber, die auf Reinigungsmittel allergisch reagieren, erhalten nicht zwangsläufig eine Absage. Es werden vielmehr passende Arbeitsplätze für sie gesucht, wie die Bodenreinigung, wo durch spezielle Putzsysteme keine Berührung mit Chemikalien erforderlich ist. Im Vergleich zu der beschriebenen Einschränkung erscheint eine Langzeitarbeitslosigkeit unproblematisch. Drittens ist der berufliche Werdegang des Bewerbers für den Personalentscheider unbedeutend. Er interessiert sich nicht dafür, ob ein Bewerber langzeitarbeitslos ist oder nicht. Für eine Einstellung ist entscheidend, ob der Bewerber arbeiten will (vgl. Abs. 183). Dies zeigt sich bei der Schilderung von Fall 5.

<sup>174</sup> Aus Gründen der Übersichtlichkeit werden in diesem Diagramm Dimensionen, die nur zweifach genannt werden, nicht berücksichtigt.

In Fall 5 erhalten langzeitarbeitslose Bewerber<sup>175</sup> eine Absage, nachdem sie im Vorstellungsgespräch mitgeteilt haben, dass sie nicht arbeiten wollen (vgl. Abs. 176). Die Äußerungen in Fall 5, nicht arbeiten zu wollen, müssen nicht aufwendig interpretiert werden. Dass die Bewerber nicht arbeiten wollen, scheint die einzig mögliche Deutung zu sein, die auch für den Personalentscheider relevant ist. Allerdings lassen sich diese Äußerungen auch als Zeichen von Ehrlichkeit werten. Denn wahrscheinlich dürften die wenigsten Menschen Interesse daran haben, eine „Drecksarbeit“ (Abs. 177), wie der Personalentscheider es selbst nennt, zu erledigen. Die Bewerber teilen dies dem Personalentscheider durch ihre Äußerungen indirekt mit, indem sie angeben, nicht arbeiten zu wollen. Dieser Aspekt wird von ihm aber nicht gesehen. Vielmehr betont er, den zuständigen Fallmanager im Anschluss an das Gespräch über den mangelnden Arbeitswillen des Bewerbers zu informieren, damit entsprechende Sanktionen veranlasst werden können (vgl. Abs. 176). Insgesamt ist der Personalentscheider jedoch sozial eingestellt; Bewerber, die arbeiten wollen und dies entsprechend auch als Mitarbeiter beweisen, werden von ihm privat unterstützt (vgl. Abs. 182). Ihm gefällt es, „... wenn einer sich wieder hochrappeln will ...“ (Abs. 173). Auch aus dieser Perspektive ist Langzeitarbeitslosigkeit per se kein Stigma.

In einer Interviewpassage äußert sich der Geschäftsführer über Bewerber, die etwas verschweigen (Fall 6). Dabei erwähnt er Bewerberinnen, die schwanger sind, und Bewerber mit gesundheitlichen Einschränkungen in einem Zusammenhang, weshalb sie hier als ein Fall aufgefasst werden. Die Bewerber werden nach dem Vorstellungsgespräch, bei dem sie ihre Schwangerschaft bzw. gesundheitliche Einschränkung verschweigen, eingestellt. Nachdem die Bewerber eingestellt sind, brechen sie ihr Schweigen und teilen dem Personaler mit, was sie ihm zuvor nicht gesagt haben. Dieser ärgert sich darüber, „wieder mal gelinkt worden“ (Abs. 174) zu sein. Dennoch ist er wegen der Bewerberknappheit und des Zeitdrucks, unter dem in seiner Firma neue Mitarbeiter

175

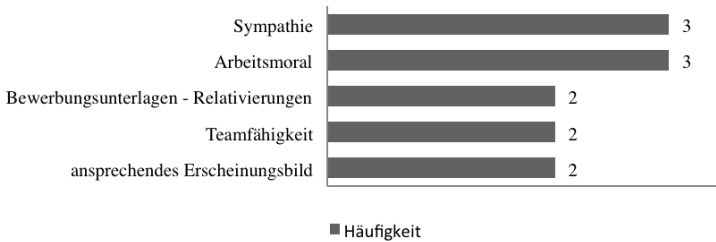
Der Personalentscheider spricht im Interview von einem Hartz-IV-Bezieher. Da in der öffentlichen Diskussion Hartz IV und Langzeitarbeitslosigkeit oftmals gleichgesetzt werden, wird hier diese Gleichsetzung übernommen. Es sei aber darauf hingewiesen, dass beides nicht übereinstimmen muss. Beispielsweise beziehen Selbstständige, die Privatinsolvenz anmelden müssen und zuvor nicht freiwillig in die Arbeitslosenversicherung eingezahlt haben, mit dem ersten Tag ihrer Arbeitslosigkeit ALG II (Hartz IV).

eingestellt werden, froh um jeden Bewerber. Für den Geschäftsführer ist die verlässliche Einsetzbarkeit seiner Mitarbeiter das Wichtigste: „... Hauptsache, sie kann die Arbeit verrichten und ist pünktlich und zuverlässig und dann läuft das“ (Abs. 174). Eine Schwangerschaft oder eine gesundheitliche Einschränkung sind für ihn nicht problematisch, solange die Mitarbeiter ihre Arbeit erledigen. Eine Täuschung in einem Personalauswahlverfahren wird demnach akzeptiert, wenn die Arbeitsfähigkeit durch den bekannt gewordenen Sachverhalt nicht beeinträchtigt wird. Das Verschweigen im Vorstellungsgespräch ist für den Geschäftsführer nachvollziehbar. Für ihn kommt dabei auch die Arbeitswilligkeit eines Bewerbers – Engagement für die Arbeit/Firma – zum Vorschein (vgl. Abs. 174), was ein wesentliches Merkmal der virtualen sozialen Bewerberidentität ist (siehe Anhang VII). Daher interpretiert er die mangelnde Ehrlichkeit der Bewerber nicht negativ. Ihr Verhalten gilt in den Augen des Personalentscheiders als normal.

### **6.1.3 Interview mit dem Geschäftsführer eines Druckereizulieferbetriebes**

Der Interviewpartner ist geschäftsführender Gesellschafter eines Unternehmens mit mehr als 50 Beschäftigten, das unter anderem Dienstleistungen für Druckereibetriebe erbringt. Er verfügt über eine mehr als 30-jährige Erfahrung in der Personalauswahl, ist zwischen 61 und 65 Jahren alt und hat Betriebswirtschaftslehre studiert. Er stellt nicht mehr als drei bis vier gewerbliche Hilfskräfte pro Jahr ein (vgl. Abs. 9). Das Gespräch wurde in einem Konferenzraum seiner Firma geführt.

Die Personalauswahl erfolgt in Form eines einstufigen Prozesses. Der Geschäftsführer erhält Bewerbungen auf Empfehlung seiner Mitarbeiter. Bewerbungsunterlagen sind für ihn bei der Personalauswahl allerdings nicht relevant (vgl. Abs. 9). Vielmehr ist der persönliche Eindruck im Vorstellungsgespräch maßgebend (siehe Abb. 6.3). Ist keine „Sympathie“ vorhanden, beendet der Geschäftsführer das Gespräch vorzeitig. Ist der Bewerber dagegen sympathisch, reagiert der Personalentscheider entsprechend: „...dann entsteht eher bei mir der Wunsch, den haben zu wollen“ (Abs. 8).



**Abb. 6.3:** *Die wichtigsten Dimensionen der virtualen sozialen Bewerberidentität von Personalentscheider drei in Bezug auf Druckereihelfer (Quelle: Eigene Darstellung)*

Für die Besetzung der Vakanzen als Druckereihelfer entscheidet die persönliche Sympathie in einem Gespräch. Zudem können die beruflichen Stationen eines Bewerbers in einem Vorstellungsgespräch nicht in der Detailliertheit thematisiert werden, wie dies mit Bewerbungsunterlagen möglich wäre. Den Bewerbern verbleibt mehr Spielraum, etwaige Arbeitsloskeitspassagen in ihrem Lebenslauf zu verbergen. Demzufolge dürfte die Langzeitarbeitslosigkeit eines Bewerbers nicht zu einem direkten Ausscheiden aus dem Personalauswahlverfahren führen.

Der Personalentscheider berichtet von keinem Fall mit einem langzeitarbeitslosen Bewerber, aber von arbeitslosen Bewerbern, wobei er die Dauer der Arbeitslosigkeit nicht genauer spezifiziert. In diesen Fall – Fall 7 – antwortet der Geschäftsführer auf die Frage, ob es Bewerber gebe, die sich nicht möglichst positiv darzustellen versuchen, sondern aufzählen, was für Nachteile sie besitzen, um nicht eingestellt zu werden:

„Ja, das kommt ja öfter vor, dass die Arbeitslosen immer nur eine Unterschrift brauchen, dass sie ein Vorstellungsgespräch gehabt haben, die gehen da gerne damit hausieren, indem sie sagen, ja, sie wären krank oder was weiß ich. Das geht da nur um die Unterschrift bei denen. [OK. Und wie reagiert man da?] Ja, die bekommen von mir keine Unterschrift und ich bin da ganz unwirsch und setze die vor die Tür“ (Abs. 5).

Die Arbeitslosigkeit stellt in Fall 7 alleine keinen Absagegrund dar. Die Aussage der Bewerber krank „...oder was weiß ich...“ (Abs. 5) zu sein, ist das Ausschlusskriterium<sup>176</sup>. Sie wird als Vorwand interpretiert, nicht arbeiten zu müssen. Die Wortwahl des Personalentscheiders lässt allerdings auf negative Erfahrungen im Umgang mit Arbeitslosen schließen. Er redet pauschal über Arbeitslose – „die Arbeitslosen“ (Abs. 5) – und verwendet in diesem Zusammenhang das Wort „hausieren“ (Abs. 5), was negative Assoziationen weckt. Auch die Aussage, die Bewerber wollten nur die Unterschrift des Personalentscheiders als Beleg ihrer Bewerbungsaktivitäten, kennzeichnet die Bewerber negativ als arbeitsunwillig.

Insgesamt berichtet der Personalentscheider über keine Einstellung eines langzeitarbeitslosen Bewerbers. Inwieweit Arbeitslosigkeit und damit Langzeitarbeitslosigkeit ein Stigma in Personalauswahlverfahren des Geschäftsführers darstellt, muss daher offenbleiben.

Ob der Personalentscheider Täuschungsmanöver von Bewerbern im Personalauswahlverfahren akzeptiert, ist unklar. Er berichtet über keinen konkreten Fall. Er verweist lediglich auf die Probezeit, in der neue Mitarbeiter auch entlassen werden können, wenn „... das nichts ist aus irgendwelchen Gründen ...“ (Abs. 4).

#### **6.1.4 Interview mit dem Geschäftsführer einer Zeitarbeitsfirma**

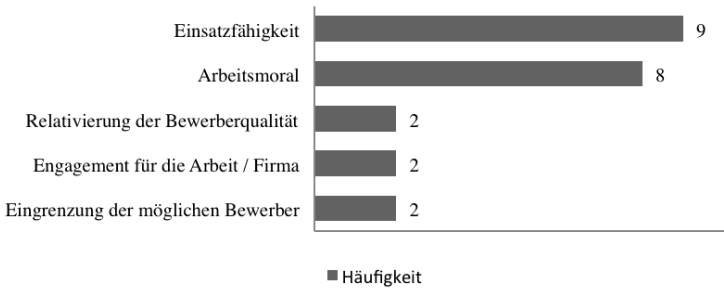
Der Interviewpartner ist Geschäftsführer einer regionalen Zeitarbeitsfirma mit mehr als 500 Mitarbeitern im Jahresdurchschnitt. Er verfügt

<sup>176</sup> Der Geschäftsführer erwartet von seinen Mitarbeitern geringe krankheitsbedingte Fehlzeiten (vgl. Abs. 2). Stellt sich ein Bewerber bei ihm vor mit der Aussage, krank zu sein, dann lässt dies vermuten, dass er bei einer Einstellung wegen seiner Krankheit nicht zur Arbeit erscheinen kann. Daher wäre es unvorteilhaft für die Firma des Geschäftsführers, diesen Bewerber einzustellen. Dass ein Unternehmen einen kranken Bewerber in aller Regel nicht einstellen wird, weiß auch der Bewerber. Mit der Äußerung, krank zu sein, sorgt er selbst dafür, nicht eingestellt zu werden. Daher kann dem Bewerber auch mangelnder Arbeitswille unterstellt werden. Ein anderer Aspekt wird allerdings vollkommen übersehen. So ist es möglich, dass der Bewerber tatsächlich krank ist und nur ehrlich, indem er dem Personalentscheider dies mitteilt.



über eine 30-jährige Erfahrung im Bereich Personalauswahl, hat ein betriebswirtschaftliches Studium absolviert und ist zwischen 61 und 65 Jahre alt. In seiner Firma werden im Jahr durchschnittlich 300 neue Mitarbeiter durch Personaldisponenten eingestellt, hauptsächlich ungelehrte Hilfsarbeiter für Industriebetriebe (vgl. Abs. 260). Er überprüft die Arbeitsverträge und die für das Arbeitsverhältnis erforderlichen Dokumente auf Vollständigkeit.

Die Bewerber, die sich bei dieser Zeitarbeitsfirma auf eine Stelle als gewerbliche Hilfskraft bewerben, müssen ein einstufiges Auswahlverfahren absolvieren. In diesem Verfahren, dem Vorstellungsgespräch, füllt ein Personaldisponent ein Formular aus. Dabei wird das Auftreten des Bewerbers gewertet, seine Sprachgewandtheit und welchen Gesamteindruck er hinterlässt (siehe Abb. 6.4). Der Disponent entscheidet dann, wer eingestellt wird. Bewerbungsunterlagen sind bei der Auswahl von gewerblichen Hilfsarbeitern nicht relevant (vgl. Abs. 262).



**Abb. 6.4:** Die wichtigsten Dimensionen der virtualen sozialen Bewerberidentität von Personalentscheidern vier in Bezug auf Produktionshelfer (Quelle: Eigene Darstellung)

Obgleich der Personalentscheider im Rahmen des Experteninterviews über keine Einstellung eines Langzeitarbeitslosen berichtet, ist Langzeitarbeitslosigkeit kein Stigma für ihn. Zwar wird eine mögliche Arbeitslosigkeit in der Personalauswahl anhand des vorgefertigten Formulars thematisiert (vgl. Abs. 262), sie stellt allerdings kein Ausschlusskriterium dar. Der vorangegangene berufliche Status des Bewerbers ist für den Personalentscheider irrelevant (vgl. Abs. 264). Hierfür sind zwei Gründe anzuführen:

Zum einen rekrutiert die Zeitarbeitsfirma ihre Belegschaft aus dem „Grenzbereich des Arbeitsmarktes“ (Abs. 264), wie der Personalentscheider sagt. Die Berufsbiografien der Beschäftigten sind „immer wieder“ (Abs. 268) von Arbeitslosigkeit geprägt. Von daher kann Arbeitslosigkeit an sich kein Ausschlusskriterium sein. Zudem sind die Einstellungs Voraussetzungen niedrig. Ein Bewerber gilt als Idealbewerber „... wenn er sich vernünftig ausdrücken kann, schreiben kann, lesen kann, ordentlich, halbwegs ordentlich gekleidet ist ...“ (Abs. 268) – körperliche Gesundheit und Arbeitswille vorausgesetzt (siehe Abb. 6.4). Fähigkeiten und Qualifikationen der Bewerber, die im Zeitverlauf einer längeren Arbeitslosigkeit entwertet werden könnten, werden nicht gefordert.

Zum anderen findet die Hauptpersonalauswahl während der Beschäftigung statt: Neu eingestellte Mitarbeiter, die zu spät kommen, bei Regenwetter zu Hause bleiben oder häufige Kurzerkrankungen aufweisen, werden schnell in der Probezeit gekündigt. Da die Zeitarbeitsfirma ihren Personalbestand an die saisonale Auftragslage anpassen muss, werden Mitarbeiter auch über die Probezeit hinaus, wenn sie negativ auffallen, bei mangelnden Aufträgen betriebsbedingt gekündigt (vgl. Abs. 264). Obwohl Vorurteile gegen langzeitarbeitslose Bewerber existieren und auch dem Personalentscheider bekannt sein dürften, können die Bewerber ohne Risiko eingestellt werden. Es besteht „relativ wenig Kündigungsschutz“ (Abs. 264) und das „Problem“ (Abs. 264), Abfindungen zahlen zu müssen, existiert kaum.

Wenn arbeitslose Bewerber eine Absage erhalten, dann ist diese nicht in der Arbeitslosigkeit begründet. In Fall 8 erzählt der Personalentscheider von arbeitslosen<sup>177</sup> Bewerbern, die sich im Vorstellungsgespräch absichtlich negativ präsentieren, indem sie mitteilen, was sie nicht können<sup>178</sup>, und wertet dies als „Negativkriterium“ (Abs. 265).

<sup>177</sup> Der Personalentscheider lässt mit seiner Aussage offen, ob es sich bei dem geschilderten Fall tatsächlich um arbeitslose Bewerber handelt. Da er das genannte „Muster“ (Abs. 265) häufig bei Arbeitslosen erkannt haben will, wird dieser Fall so interpretiert, dass es sich dabei um arbeitslose Bewerber handelt.

<sup>178</sup> Wenn die Aussagen des Bewerbers, was er alles nicht kann, seine Arbeitsfähigkeit tangieren, dann entspricht der Bewerber nicht der virtualen sozialen Bewerberidentität in Bezug auf die Dimension „Befähigung zu arbeiten“. Betreffen seine negativen Ausführungen dagegen nicht seine Eignung für die vakante Stelle, dann dürfte dies keine Auswirkung auf die Bewertung der Dimension „Befähigung zu arbeiten“ haben. Letztlich wird hier aber offenge-

Denn dieses Verhalten deutet darauf hin, dass die Bewerber gar nicht arbeiten wollen, wie er folgert. Dass Bewerber, die im Gespräch von sich aus berichten, was sie alles nicht können, einfach auch nur ehrlich sein könnten, wird von dem Personalentscheider nicht bedacht. Allerdings ist festzustellen, dass der Personalentscheider gerade bei diesem Fall arbeitslose Bewerber negativ skizziert.

„Ja, aber das ist, also sind häufiger Muster, die wir bei Leuten erkennen können, die im Arbeitsprozess ausgeschieden sind, die vom Arbeitsamt kommen und Bewerbungsgespräche führen MÜSSEN und da zieht natürlich auch die, die Behörden ziehen da auch jetzt die gerade in der aufstrebenden Phase, wo es jetzt wieder besser läuft, geben die mehr Gas. Also da kann man nicht mehr so ohne Weiteres sagen, ‚mache ich nicht‘...“ (Abs. 265)

Das Verhalten der Bewerber wird im Kontext möglicher Sanktionierungen durch Arbeitsmarktverwaltungen gesehen. Demnach können Arbeitslose sich nicht mehr einer Arbeitsaufnahme entziehen. Damit gibt der Personalentscheider einen Grundgedanken der aktivierenden Arbeitsmarktpolitik wieder (siehe Hilescher/Ochs 2011, S. 13f.). Dass das Verhalten der Bewerber Ausdruck des Wunsches nach dauerhafter Unabhängigkeit von sozialen Transfers sein könnte, sie arbeiten wollen, aber nicht in der Zeitarbeit, bedenkt er nicht. Schließlich gilt Zeitarbeit als prekäre Beschäftigung, bei der die externen Mitarbeiter häufig deutlich weniger Einkommen beziehen als Beschäftigte mit vergleichbaren Tätigkeiten außerhalb der Zeitarbeit (siehe Kap. 2.1.4).

Der Personalentscheider berichtet über keine konkreten Bewerber, die im Personalauswahlverfahren durch Täuschungen aufgefallen sind. Er räumt zudem ein, dass durch die saisonalen „Masseneinstellung(en) ... nicht alles zutage“ (Abs. 263) befördert wird: „... meistens ist das dann erst im Nachhinein, aber das ist nichts Dramatisches“ (Abs. 263).

### **6.1.5 Interview mit dem Geschäftsführer einer Gerüstbaufirma**

In dem kleinen Betrieb des geschäftsführenden Gesellschafters werden pro Jahr drei bis vier (vgl. Abs. 120f.) Gerüstbauhelfer eingestellt.

---

lassen, worum es sich genau handelt.

Der Geschäftsführer ist Handwerksmeister, im Alter zwischen 26 und 30 Jahren und verfügt über eine dreijährige Personalauswählerfahrung. Das Interview fand in seinem Büro statt.

Die Personalauswahl in dem Betrieb des jungen Meisters erfolgt in einem dreistufigen Prozess. Die Personalvorauswahl dient der Überprüfung der Bewerberangaben auf Korrektheit<sup>179</sup>. Bewerber, die in ihren Unterlagen unwahre Angaben mitteilen, erhalten eine Absage (vgl. Abs. 107). Im Vorstellungsgespräch werden die Bewerber mit den Arbeitsanforderungen konfrontiert. Gleichzeitig wird überprüft, inwieweit Bewerber der virtualen sozialen Bewerberidentität entsprechen (siehe Abb. 6.5). Trifft dies aus Sicht des Geschäftsführers zu, erfolgt eine Einladung zum Probearbeiten. Dieses stellt das entscheidende Auswahlverfahren dar (vgl. Abs. 115).

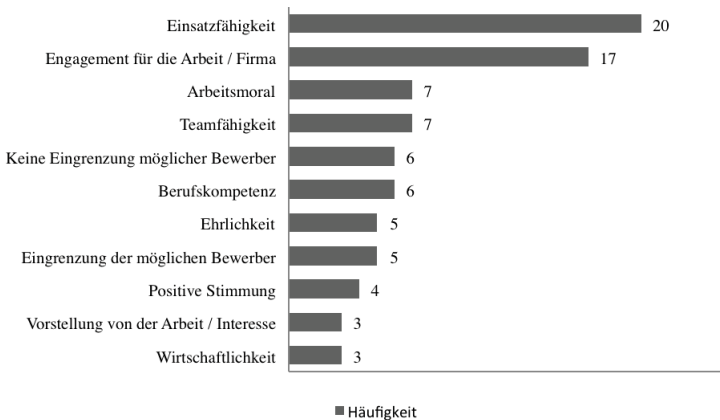


Abb. 6.5: Die wichtigsten Dimensionen der virtualen sozialen Bewerberidentität von Personalentscheider fünf in Bezug auf Gerüstbauhelfer<sup>180</sup> (Quelle: Eigene Darstellung)

<sup>179</sup> Da die Vorauswahl damit de facto nicht stattfindet, in dem Sinne, dass sie zur Reduktion der Bewerbermenge verwandt wird, wird sie entsprechend auch nicht als Auswahlstufe gezählt (siehe Anhang VII).

<sup>180</sup> Aus Gründen der Übersichtlichkeit werden in diesem Diagramm Dimensionen, die nur zweifach genannt werden, nicht berücksichtigt.

Im Experteninterview erzählt der Geschäftsführer davon, dass er der Empfehlung seiner Ärzte zufolge den Beruf des Gerüstbauers aus gesundheitlichen Gründen nicht ausüben darf, diesen Beruf aber trotzdem ergriffen hat. Aus dem Sachverhalt, den Beruf seiner Wünsche doch ausüben zu können, leitet er die Verpflichtung ab, jedem Bewerber eine Chance zu geben, der im Gerüstbau arbeiten möchte: „Ich stelle JEDEN ein. Egal, was er gemacht hat, egal, was vorher war. Solange er ehrlich ist und arbeiten will“ (Abs. 113).

Dies gilt auch für langzeitarbeitslose Bewerber. Wie die Schilderungen über die eingestellten langzeitarbeitslosen Bewerber zeigen (vgl. Fall 11, 12, 13) ist Langzeitarbeitslosigkeit für den Gerüstbaumeister kein Stigma. Drei Faktoren dürften diesen Sachverhalt zusätzlich begünstigen: Erstens beinhaltet die virtuelle soziale Bewerberidentität des Personalentscheiders keine Erwartungen, deren Entsprechung mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit unmöglich wäre. Die im Experteninterview angesprochenen Erwartungen betreffen vor allem die Dimensionen Teamfähigkeit, Arbeitsmoral, Engagement für die Arbeit/Firma und Einsatzfähigkeit. Dagegen bezieht sich die Berufskompetenz auf Aspekte wie Vorkenntnisse, selbstständige Arbeitsweise und handwerkliches Geschick, wobei Vorkenntnisse keine zwingende Voraussetzung darstellen (vgl. Abs. 99). Arbeitswillige Bewerber können daher trotz Langzeitarbeitslosigkeit die Arbeit ausführen. Zweitens dient die Personalvorauswahl ausschließlich der Überprüfung des Wahrheitsgehalts der Bewerberangaben. Eine Negativauswahl aufgrund von Langzeitarbeitslosigkeit findet nicht statt. Langzeitarbeitslose Bewerber haben dadurch die Möglichkeit, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden (vgl. Abs. 102) und den Personalentscheider persönlich von sich zu überzeugen. Zudem ist das Probearbeiten für den jungen Meister, wie oben erwähnt, das entscheidende Verfahren – ein Auswahlverfahren, das nicht biografieorientiert ist. Drittens müssen sich alle Gerüstbaubetriebe mit einem Mangel an Bewerbern auseinandersetzen. Obgleich der Personalentscheider keine Gründe für den Bewerberengpass in seiner Firma erkennen kann (vgl. Abs. 106), führt er diese an anderer Stelle – bei der Schilderung des Auswahlverfahrens für Auszubildende – an. Der zukünftige Mitarbeiter muss demnach „vier bis fünf Tonnen“ (Abs. 118) Gerüstbauteile pro Tag tragen und „zehn bis zwölf Stunden am Tag“ (Abs. 118) für die Firma im Einsatz sein. Trotz Bezahlung nach Tarif und dem Bemühen des Geschäftsführers, ein angenehmes Betriebsklima zu schaffen (vgl. Abs. 106), erscheinen die Ar-

beitsbedingungen nicht vorteilhaft im Vergleich mit Großkonzernen oder Beschäftigungen im öffentlichen Dienst. Langzeitarbeitslose Bewerber, die als Gerüstbauhelfer arbeiten möchten, haben aufgrund der Arbeitsbedingungen und der daraus resultierenden Bewerberlage höhere Einstellungschancen.

Obwohl dem Personalentscheider die hohen Arbeitsbelastungen bekannt sind, hat er wenig Verständnis für Bewerber, die nicht bei ihm arbeiten wollen, wie in Fall 9 deutlich wird:

„... Die kamen halt und sagten: ... ,Ja, Herr [Name], also Sie müssen halt verstehen: Das Amt zahlt mir 1200 Euro, wenn ich zu Hause bleibe. Und von Ihnen bekomme ich/‘ wir zahlen nach Tarifvertrag. Ich kann Ihnen gerne den Tarifvertrag vorlegen, ja. Er ist sehr hoch. Aber mit Steuerklasse eins verdienen die halt nur ihre eins sechs netto. Aber ist trotzdem eigentlich gutes Gehalt heutzutage denke ich mal. Ja. Und da sagen die: ,Warum soll ich für vierhundert Euro den Knochenjob machen?’ (...) Ja, und das/ die Bewerber habe ich oder andere Bewerber, die sagen klipp und klar zu mir: ,Ja, eigentlich habe ich das Geld nicht nötig. Ich muss mich aber hier halt vorstellen vom Amt. Würden Sie abstempeln?’ ...“ (Abs. 101)

Die Bewerber in Fall 9 möchten die Arbeit nicht ausüben, da sie diese, wie sie ehrlich zugeben, als „Knochenjob“ (Abs. 101) betrachten. Die Absicht, bei der Firma mit der Arbeit anfangen zu wollen, ist nicht erkennbar, der Arbeitswille fehlt, womit die Bewerber nicht der virtualen sozialen Identität entsprechen. Analog zu Fall 9 lässt sich auch Fall 14 interpretieren. In diesem Fall äußert der Bewerber nicht, als Gerüstbauhelfer arbeiten zu wollen, weil er seinen Rücken nicht schädigen möchte (vgl. Abs. 114). Dies wird vom Personalentscheider, wie in Fall 9, nicht goutiert.

Außer im Vorstellungsgespräch findet die Personalauswahl beim Probarbeiten statt. Dabei führt eine negative Bewertung der Dimensionen „Befähigung, die Arbeit auszuführen“ oder „im Sinne der Firma arbeiten“ zu einer Absage (vgl. Fall 10) und eine positive Bewertung (vgl. Fall 11, 12, 13) mindestens<sup>181</sup> einer Dimension zu Zusagen<sup>182</sup>. Die

<sup>181</sup> Die jeweils andere Dimension nimmt dabei die Ausprägung „unbekannt ob vorhanden“ oder ist „vorhanden“ (siehe Kap. 5.3.3) an.

<sup>182</sup> Bei Fall 12 wird die Reaktion des Personalentscheiders als Zusage gewertet, da er beabsichtigt hatte, den Bewerber einzustellen. Allerdings wird der Be-

Langzeitarbeitslosigkeit wird in Zusammenhang mit den Probearbeiten nicht thematisiert – nur die Arbeitsleistung der Bewerber.

Die Bewerbungen von Langzeitarbeitslosen haben in dem Betrieb des Personalentscheiders Aussicht auf Erfolg, wie die vorangegangenen Ausführungen zeigen. Darüber hinaus kann er sich in die Situation von Langzeitarbeitslosen einfühlen: Er bedauert, wenn langzeitarbeitslose Bewerber nicht zum Vorstellungsgespräch erscheinen, weil sie glauben, dass sie keine Chancen besitzen, eingestellt zu werden (vgl. Abs. 103). In einem anderen Zusammenhang führt er aus, dass Ein-Euro-Jobs eine „Schweinerei vom deutschen Staat“ (Abs. 111) sind und er auch nicht für diesen Betrag arbeiten gehen würde. Dagegen ignoriert er die Arbeitsbelastung, die die Arbeit als Gerüstbauhelfer kennzeichnet. Langzeitarbeitslose Bewerber, die nicht als Gerüstbauhelfer arbeiten wollen, gelten in seinen Augen als faul. Es sind „DIE Langzeitarbeitslosen, die zu viel Geld vom Amt bekommen“ (Abs. 114). Bei den Bewerbern wiederum, die er einstellt, ist Arbeitsunwilligkeit nicht ursächlich für den bisherigen Verbleib in Arbeitslosigkeit (vgl. Fall 11). In Fall 12 teilt der Bewerber mit, dass er gern arbeiten wolle, ihn aber keiner einstelle, weil er geistig nicht mithalten könne (vgl. Abs. 103). In Fall 13 mutmaßt der Personalentscheider, dass die Hautfarbe des Bewerbers Grund für dessen anhaltende Arbeitslosigkeit war. „Weil das Problem haben wir hier leider noch. Ja, das gibt keiner zu, aber mit Ausländern arbeiten die wenigsten Leute noch gerne.“ (Abs. 104).

Bezüglich der Akzeptanz von Täuschungsmanövern schildert der Personalentscheider zwei Fälle. Zum einen nennt er den Fall 16, bei dem der Bewerber in seinen Bewerbungsunterlagen im Lebenslauf vorgibt, bei verschiedenen Gerüstbaufirmen gearbeitet zu haben. Bei einer der angegebenen Firmen kennt der Personalentscheider den Geschäftsführer persönlich und überprüft die Beschäftigung. Es stellt sich heraus, dass die Angabe fingiert ist. Der Bewerber scheidet daraufhin aus dem Personalauswahlverfahren aus. Der Personalentscheider begründet dies damit, dass er einen Bewerber, der ihn bereits in den Bewerbungsunterlagen „anlügt“ (Abs. 107), nicht einstellen kann. „Dann kann der noch so gut sein, ...“ (Abs. 107).

---

werber nicht eingestellt. Dies liegt aber nicht an dem Bewerber selbst, sondern an der Arbeitsmarktverwaltung, die den Personalentscheider unter Druck setzt, den Bewerber sofort in Vollzeit einzustellen. Aufgrund eines Auftragseinbruchs sieht der Geschäftsführer sich dazu außerstande und stellt den Bewerber daher nicht ein (vgl. Abs. 101).

Zum anderen führt er Fall 15 an, bei dem sich ein Bewerber als Lkw-Fahrer bewirbt und vorgibt, einen Lkw-Führerschein zu besitzen. Nach einer Woche Probearbeiten und mehrfacher Aufforderung, den Führerschein vorzulegen, stellt sich heraus, dass dem Bewerber der Führerschein wegen Alkoholproblemen entzogen wurde. Da der Besitz eines Lkw-Führerscheins der „Haupteinstellungsgrund“ (Abs. 105) war, erhält der Bewerber eine Absage, obwohl er fleißig beim Auf- und Abbau von Gerüsten mitgearbeitet hat.

Ehrlichkeit ist ein Bestandteil der virtualen sozialen Bewerberidentität des Personalentscheiders (siehe Abb. 6.5). Die Bewerbungen in den beiden genannten Fällen scheitern an der mangelnden Ehrlichkeit. Das Nichterfüllen der Dimension „Befähigung, die Arbeit auszuführen“ scheint zwar der Hauptgrund der Absage in Fall 15 zu sein, jedoch weist der Personalentscheider in diesem Fall ebenso auf die mangelnde Ehrlichkeit des Bewerbers hin. Er teilt mit, dass der Bewerber ihn „eine Woche lang angelogen hat“ (Abs. 105).

## 6.2 Auswertung der Personalauswahl für Gesellenstellen

Personen<sup>183</sup> mit einer mittleren Qualifikation, wie einer abgeschlossenen Berufsausbildung, stellen 70 % aller Erwerbstätigen (vgl. Weber/Weber 2013, S. 2). Obwohl sie seltener arbeitslos sind als Unqualifizierte, erscheint es sehr wahrscheinlich, dass auch ein nennenswerter Anteil, genaue Zahlen liegen nicht vor, der Langzeitarbeitslosen eine solche Qualifikation aufweist<sup>184</sup>. Daher sollen im Folgenden die Personalauswahlverfahren für Stellen, die eine Berufsausbildung erfordern, näher untersucht werden.

<sup>183</sup> Bewerber mit einem akademischen Abschluss sind kaum von Arbeitslosigkeit betroffen (vgl. Weber/Weber 2013, S. 3).

<sup>184</sup> Der obige Anteil von Personen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung an allen Erwerbstätigen kann nicht exakt auf die Grundgesamtheit der Langzeitarbeitslosen übertragen werden. So weisen beispielsweise 14 % aller Erwerbstätigen (vgl. Weber/Weber 2013, S. 2) keine Qualifikation im Sinne einer abgeschlossenen Berufsausbildung auf, dagegen aber 47,4 % der Langzeitarbeitslosen (vgl. Bundesregierung 2012, S. 3).



### 6.2.1 Interview mit dem Geschäftsführer eines Bauunternehmens

Der Befragte ist geschäftsführender Gesellschafter eines Bauunternehmens mit mehr als 10 Beschäftigten, er ist Bauingenieur und im Alter zwischen 51 und 55 Jahren. Er verfügt über eine mehr als 18-jährige Erfahrung (vgl. Abs. 67f.) im Bereich der Personalauswahl. Hauptsächlich stellt er Maurer beziehungsweise qualifizierte Maurerhelfer ein. Aktuell wurden keine Personaleinstellungen vorgenommen (vgl. Abs. 48.). Das Interview fand in seinem Büro statt.

Die Personalauswahl erfolgt in dem Bauunternehmen mittels eines zweistufigen Prozesses. Bei der ersten Auswahl, dem Vorstellungsgespräch, möchte der Geschäftsführer einen Eindruck vom Auftreten des Bewerbers und dessen körperlicher Robustheit (vgl. Abs. 43ff.) gewinnen. Das Gespräch dauert keine fünf Minuten; ausschlaggebend für die Bewertung des Bewerbers ist das Bauchgefühl des Personalers (vgl. Abs. 60). Bewerbungsunterlagen und Arbeitszeugnisse sind dabei für den Personalentscheider irrelevant, da er sie im Handwerk für nicht aussagekräftig hält (vgl. Abs. 43). Im zweiten Auswahlverfahren, dem Probearbeiten, arbeitet der Bewerber innerhalb von zwei Wochen bei drei verschiedenen Vorarbeitern im Team. Ihre Erfahrungen mit dem Arbeitsverhalten und den Arbeitsergebnissen des Bewerbers sind letztlich für eine Einstellung entscheidend.

Der Personalentscheider hebt in dem Experteninterview die Bedeutung einer ansprechenden Selbstpräsentation (siehe Abb. 6.6) im Vorstellungsgespräch hervor. Diese bezieht sich auf die Ansprache durch den Bewerber. „Ja, das muss nur ein Satz sein, aber der wenigstens vernünftig rüberkommt“ (Abs. 46). Erfüllen Bewerber dieses Kriterium nicht, dann liegt für den Personalentscheider die Folgerung nahe, dass die Bewerber nicht arbeiten wollen, wie in Fall 20. Gleiches gilt für Bewerber, die seit vielen Tagen nicht geduscht haben und dazu alkoholisiert zum Vorstellungsgespräch erscheinen, wie in Fall 19.

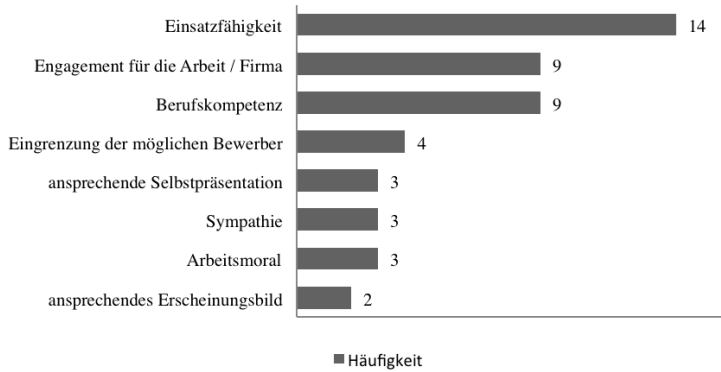


Abb. 6.6: Die wichtigsten Dimensionen der virtualen sozialen Bewerberidentität von Personalentscheider sechs in Bezug auf Maurer (Quelle: Eigene Darstellung)

Ähnlich bewertet der Personalentscheider Bewerber, die ihre Krankheiten gleich zu Anfang ihrer Vorstellung erwähnen und vorgeben, nicht zu wissen, warum sie das Amt zu ihm geschickt hat, wie dies in Fall 18 geschildert wird. Generell bewertet der Personalentscheider arbeitslose Bewerber, die sich auf Veranlassung der Arbeitsmarktverwaltung bewerben<sup>185</sup> müssen, negativ: „Also die, ja, also die, die sich präsentiert haben, ja, die vom Arbeitsamt gekommen sind, können Sie alle in der Pfeife rauchen. Die wollen wirklich nur ihren Stempel haben, ...“ (Abs. 57). Zudem sieht er die Fähigkeit der betroffenen Bewerber, sich wieder an die Anforderungen der Arbeitswelt zu gewöhnen, kritisch, insbesondere für solche Langzeitarbeitslosen, die mehr als drei Jahre ohne Beschäftigung waren, weil für diese Wiedereingewöhnung ein erhebliches Maß an „Eigeninitiative“ (Abs. 58) notwendig ist. Dennoch ist Langzeitarbeitslosigkeit für den Personalentscheider kein Stigma, wie er sagt. Auch Langzeitarbeitslosen würde er eine Chance zum Probearbeiten geben, wenn eine Vakanz vorhanden ist und der Bewerber einen

<sup>185</sup> Die Möglichkeit, dass die Bewerber wirklich gesundheitliche Einschränkungen besitzen und daher nicht arbeiten können, wird vom Personalentscheider an einer Stelle im Interview in Betracht gezogen (vgl. Fall 18). Dass die Bewerber in den Fällen 19 und 20 auch an gesundheitlichen Einschränkungen leiden könnten, beispielsweise durch Alkoholismus, berücksichtigt er nicht.

positiven Eindruck hinterlässt. Dies zeigt auch ein Fall aus der Praxis. In Fall 17 ist der Eindruck des Bewerbers auf den Personalentscheider positiv. Der langzeitarbeitslose und fachlich qualifizierte Bewerber wird eingestellt, nachdem er sich im Vorstellungsgespräch „ganz gut präsentiert“ (Abs. 57) und sich beim Probearbeiten durch gute Arbeitsleistungen bewährt hat. Zudem bietet der Bewerber eine Erklärung für seine Arbeitslosigkeit:

„... hat das mit dem Tätowieren da probiert, aber das ist dann irgendwo in die Hose gegangen und da hat er dann gemerkt, dass der Bau doch nicht so schlecht ist und er würde gerne wieder zurückkommen.“ (Abs. 57)

Die Arbeitslosigkeit erscheint die Folge eines Fehlers in der Vergangenheit zu sein, nämlich nicht mehr als Maurer arbeiten zu wollen. Zu diesem Fehler steht der Bewerber, indem er ihn im Vorstellungsgespräch benennt. Dies bewertet der Personalentscheider positiv.

Insgesamt dürften langzeitarbeitslose Fachkräfte die Chance haben, im Betrieb des Personalentscheiders eingestellt zu werden – bei entsprechenden Vakanzen. Zwar wird der berufliche Werdegang im Vorstellungsgespräch kurz thematisiert (vgl. Abs. 64). Der Bewerber hat aber die Möglichkeit, durch Sympathie (siehe Abb. 6.6), welche ein Bestandteil der virtualen sozialen Bewerberidentität ist, den Personalentscheider von sich einzunehmen. Zudem hat er die Möglichkeit, beim Probearbeiten durch entsprechende Leistung zu überzeugen. Da die Arbeit als Maurer körperlich beanspruchend ist und von Bewerbern erwartet wird, dieser Belastung standzuhalten<sup>186</sup>, ist zu erwarten, dass nicht viele Bewerbungen auf etwaige Vakanzen eingehen. Dies erhöht die Chancen für die (langzeitarbeitslosen) Fachkräfte, die sich in dem Betrieb bewerben. Inwieweit Begründungen für die Langzeitarbeitslosigkeit, wie in Fall 17, Voraussetzungen für eine Einstellung als Bewerber sind respektive Bedingung, um den Bewerber zum Probearbeiten einzuladen, kann nicht eindeutig geklärt werden. Denn einerseits gibt der Personalentscheider an, auch Bewerbern eine Chance zu geben, deren Leben bislang daran bestand „... vom Sessel die Fernbedienung zu bedie-

186

„Einsatzfähigkeit“, wozu auch die körperliche Belastbarkeit zählt, ist die Dimension der virtualen sozialen Bewerberidentität, die im Experteninterview am häufigsten erwähnt wird (siehe Abb. 6.6).

nen, dann mal zum Kühlschrank zu gehen und wieder zurück ...“ (Abs. 58). Andererseits wird aus den geschilderten Fällen von abgelehnten Bewerbern und der oben zitierten Beschreibung für Langzeitarbeitslose deutlich, dass der Personalentscheider (Langzeit-)arbeitslosigkeit kritisch betrachtet.

Bezüglich der Akzeptanz von Täuschungsmanövern wird ein Fall thematisiert. In Fall 21 berichtet der Personalentscheider von einem amerikanischen Lkw-Fahrer, der ein Probearbeiten absolviert. Der Personalentscheider bewertet die geleistete Arbeit positiv, stellt aber nach mehreren Tagen Probearbeiten fest, dass der Bewerber drogenabhängig ist und sich jeden Morgen vor dem Lkw-Fahren Drogen spritzt. Daraufhin erhält der Bewerber sofort eine Absage. Als Grund führt der Personalentscheider an, dass er bei einem Unfall mit zur Verantwortung gezogen worden wäre. In diesem Fall wird also ein Täuschungsmanöver nicht akzeptiert. Die mangelnde Befähigung, die Arbeit auszuführen, führt zu einer Absage.

### **6.2.2 Interview mit dem Geschäftsführer eines Heizungs- und Sanitärinstallationsbetriebes**

Der interviewte Handwerksmeister ist Inhaber und Geschäftsführer eines Heizungs- und Sanitärinstallationsbetriebes mit mehr als 10 Beschäftigten. Er ist im Alter zwischen 56 und 60 Jahren, verfügt über eine 30-jährige Erfahrung im Personalauswahlbereich (vgl. Abs. 97f.) und stellt hauptsächlich Heizungs-/Sanitärinstallateure ein. Der Geschäftsführer möchte gegenwärtig zwei Kundendienstmonteure einstellen (vgl. Abs. 94), was bislang nicht gelang. Das Experteninterview fand in seinem Büro statt.

Die Personalauswahl erfolgt in dem Heizungs-/Sanitärinstallationsbetrieb in einem dreistufigen Verfahren. Zuerst sichtet der Geschäftsführer die eingehenden Bewerbungsunterlagen (vgl. Abs. 80). Dabei misst er den Arbeitszeugnissen der Bewerber keine große Bedeutung bei. In der zweiten Auswahlstufe, einem Vorstellungsgespräch, thematisiert der Personalentscheider den beruflichen Werdegang des Bewerbers und dessen Eignung. Bei Unklarheiten über den Bewerber ist der Entscheider bereit, den letzten Arbeitgeber des Bewerbers anzurufen und ihn über seinen ehemaligen Mitarbeiter zu befragen. In der letzten Stu-

fe des Bewerbungsverfahrens wird der Bewerber für ein zweiwöchiges Probearbeiten eingestellt, wobei er in den Teams zweier Vorarbeiter eingesetzt wird, sodass der Geschäftsführer am Ende des Probearbeitens zwei Meinungen über ihn erhält. Kann der Bewerber bei diesem Probearbeiten nicht überzeugen, wird er entlassen.

Dass bislang keine neuen Kundendienstmonteure eingestellt werden konnten, führt der Personalentscheider auf die geringe Anzahl an vorhandenen Bewerbern zurück (vgl. Abs. 72). Diese Bewerberknappheit könnte die Einstellung langzeitarbeitsloser Bewerber ebenso begünstigen wie die soziale Einstellung des Geschäftsführers. Dabei betont er seine Hilfsbereitschaft: „Ich will ja versuchen, dass Leute, die keine Arbeit haben, wieder Arbeit kriegen“ (Abs. 80). Allerdings berichtet der Personalentscheider von keiner Einstellung eines langzeitarbeitslosen Bewerbers. Dagegen schildert er den Fall von Bewerbern, deren Arbeitslosigkeitsdauer nicht genau benannt wird und die keinen Erfolg bei ihm haben. Die Absagen in diesem Fall – Fall 22 – resultieren einerseits aus der mangelnden Selbstpräsentation der Bewerber. Er berichtet von „mehr oder weniger“ (Abs. 69) alkoholisierten Bewerbern<sup>187</sup>. Da die virtuelle soziale Bewerberidentität (siehe Abb. 6.7) das Kriterium erfasst, keine alkoholkranken Bewerber einzustellen, ist eine Absage die Folge. Weil Alkoholismus eine Gefahr am Arbeitsplatz ist, könnten andererseits Bewerber, die nicht alkoholkrank sind, aber nicht arbeiten möchten, dies nutzen, indem sie alkoholisiert zum Vorstellungsgespräch erscheinen.

187

Der Geschäftsführer spricht von Bewerbern, die „mehr oder weniger“ (Abs. 69) nach Alkohol riechen. Demnach dürften sich auch arbeitslose Bewerber bei ihm vorgestellt haben, die nicht alkoholisiert waren. Da hier keine weitere Beschreibung der aktuellen sozialen Identität dieser nichtalkoholisierten Bewerber vorliegt, die die Vermutung des Personalentscheiders, die Bewerber wollen nicht arbeiten, begründen, können diese Fälle nicht mit in die Untersuchung einbezogen werden.

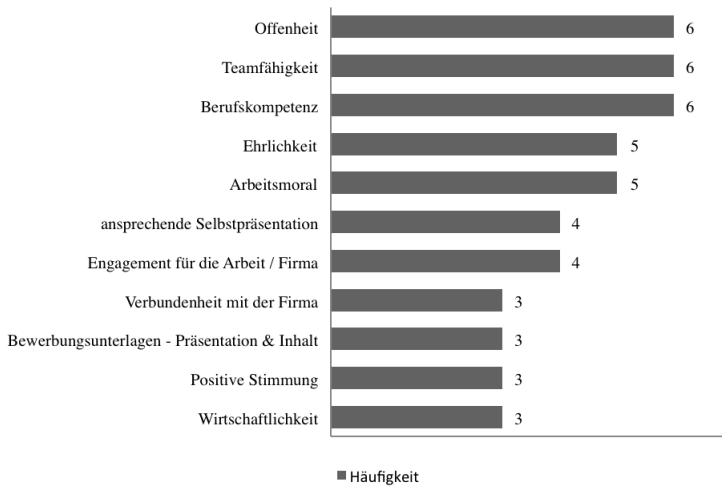


Abb. 6.7: Die wichtigsten Dimensionen der virtualen sozialen Bewerberidentität von Personalentscheider sieben in Bezug auf Gas- und Wasserinstallateure<sup>188</sup> (Quelle: Eigene Darstellung)

Unterstellt der Personalentscheider einem Bewerber also Absicht bei seiner alkoholisierten Präsentation, dann kann er die Folgerung ziehen, dass der Bewerber gar nicht arbeiten will. Auch diese Interpretation ist in den Ausführungen des Personalentscheiders erkennbar, indem er von Bewerbern spricht, die „nur“ (Abs. 69) ihren Bewerbernachweis abgestempelt haben wollen. Er unterstreicht diese mit dem Satz: „Das ist in der Regel das, was dann dabei rauskommt“ (Abs. 69), und begründet dies mit mangelnden Anreizen zur Arbeitsaufnahme, da die Arbeitslosen mit „900 bis 1000 Euro unterstützt werden“ (Abs. 69). Diese negative Bewertung von arbeitslosen Bewerbern generell zeigt sich auch darin, dass er bei den Bewerbungsunterlagen arbeitslose Bewerber ablehnt, die sich allzu positiv in ihren Bewerbungsunterlagen darstellen. Hebt ein Bewerber sehr gute Arbeitsleistungen in der Vergangenheit hervor, folgert der Personal: „Und das ist ja alles gelogen. Sonst wäre der ja nicht arbeitslos“ (Abs. 80). Den eingangs erwähnten Aspekten,

<sup>188</sup> Aus Gründen der Übersichtlichkeit werden in diesem Diagramm Dimensionen ab dreifacher Nennung berücksichtigt.

die eine Einstellung langzeitarbeitsloser Bewerber begünstigen könnten, stehen also auch Vorbehalte gegenüber, die eine Einstellung erschweren könnten. Inwieweit Langzeitarbeitslosigkeit für den Personalentscheider ein Stigma ist, kann daher abschließend nicht beantwortet werden.

Bezüglich der Akzeptanz von Täuschungsmanövern berichtet der Personalentscheider von Bewerbern (Fall 23), die im Vorstellungsgespräch vorgeben, sehr gut schweißen zu können. Beim Probearbeiten stellt sich jedoch heraus, dass diese Angabe unwahr ist. Die Bewerber können nicht schweißen. Weil diese mangelnden Kenntnisse nicht durch den Bewerber selbst im Auswahlverfahren zur Sprache gebracht wurden, kann der Bewerber als unehrlich eingestuft werden. Durch diese Einstufung erfüllt der Bewerber nicht die virtuelle soziale Bewerberidentität, zu der auch die Dimension Ehrlichkeit zählt (siehe Abb. 6.7). Auch die fachliche Qualifikation, die Entsprechung der Dimension Berufskompetenz, ist aufgrund der mangelnden Kenntnisse fraglich. Der Personalentscheider berichtet über keinen weiteren Fall. Es bleibt daher unklar, inwieweit er Täuschungen im Bewerbungsverfahren akzeptiert.

### **6.2.3 Interview mit dem Niederlassungsleiter einer Zeitarbeitsfirma**

Der Interviewpartner ist Niederlassungsleiter einer Zeitarbeitsfirma<sup>189</sup>, im Alter zwischen 56 und 60 Jahren und verfügt über eine mehr als 25-jährige Erfahrung in der Personalauswahl. Er besitzt eine abgeschlossene kaufmännische Ausbildung. Im Jahr des Interviews hat seine Filiale, die mehr als 50 externe Mitarbeiter beschäftigt, zwischen 50 und 60 neue Mitarbeiter eingestellt (vgl. Abs. 321), überwiegend Fachkräfte aus dem Metall- und Elektrobereich. Nur ein kleiner Teil der Vakanzen ist für ungelernte Hilfskräfte ausgeschrieben (vgl. Abs. 302). Die Personalauswahl wird hauptsächlich durch die Personaldisposition betrieben. Der Niederlassungsleiter, der selbst jahrelang auch Bewerbungsunterlagen gesichtet hat, ist seit dem Jahr, in dem das Interview stattfand, nur noch beratend und überwachend in diesem Bereich tätig. Das Experteninterview fand in seinem Firmenbüro statt.

<sup>189</sup> Für die Herstellung dieses Kontaktes sei Herrn Karl Heinz Faust hiermit herzlich gedankt.

Die Personalauswahl für qualifizierte Fachkräfte sowie für gewerbliche Helferstellen erfolgt in einem zweistufigen Prozess (vgl. Abs. 305). Die Bewerber rufen aufgrund einer Stellenanzeige in der Tageszeitung an, wobei am Telefon eine erste Auswahl erfolgt, oder werden über die Stellenportale im Internet angeworben und zu einem persönlichen Vorstellungsgespräch eingeladen. Bei Erscheinen in der Firma muss der Bewerber dann einen Bewerbungsbogen ausfüllen, in dem er seine Fähigkeiten und Kenntnisse und seine letzten drei Berufsstationen angibt. Die Vorlage eines Lebenslaufs ist nicht erforderlich. Das Vorstellungsgespräch dauert dann zwischen dreißig und vierzig Minuten (vgl. Abs. 306ff.). Bei Auswahlentscheidungen zwischen mehreren Bewerbern ist neben der fachlichen Qualifikation und dem Bauchgefühl des Personalentscheiders auch die Selbstdarstellung des Bewerbers relevant. Sie sollten einen „ordentlichen Eindruck“ (Abs. 311) hinterlassen und so die Einordnung, „ein anständiger Kerl“ (Abs. 311) zu sein, ermöglichen – Erwartungen also, denen auch langzeitarbeitslose Bewerber entsprechen können.

Die Dimensionen „Berufskompetenz“ und „Arbeitsmoral“ haben eine große Bedeutung bei der virtualen sozialen Bewerberidentität des Personalentscheiders (siehe Abb. 6.8). Dabei beinhalten sie zum einen die Anforderung, selbstständig zu arbeiten, und zum anderen die Bereitschaft, die geforderten Arbeitsstunden abzuleisten. Beide Anforderungen könnten eine dauerhafte Einstellung langzeitarbeitsloser Bewerber erschweren, da nach längerer Arbeitslosigkeit im Facharbeiterbereich eine intensive Anlernphase unumgänglich sein dürfte und zudem die Umstellung, gegebenenfalls viele Stunden am Tag zu arbeiten – wie im Falle von Montageaufträgen (vgl. Abs. 319) –, schwerfallen dürfte. Dagegen berichtet der Personalentscheider über die Einstellung langzeitarbeitsloser Bewerber.



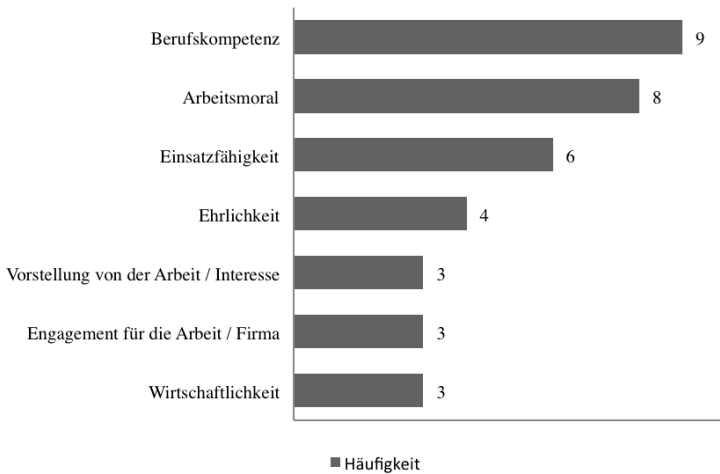


Abb. 6.8: Die wichtigsten Dimensionen der virtualen sozialen Bewerberidentität von Personalentscheider acht in Bezug auf Metallfacharbeiter<sup>190</sup> (Quelle: Eigene Darstellung)

Der Personalentscheider betont, keine Vorbehalte gegenüber langzeitarbeitslosen Bewerbern zu haben: Jeder Langzeitarbeitslose, der sich in seiner Firma bewirbt, wird zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Die Ergebnisse dieser Gespräche fasst er als „sehr zweigeteilt“ (Abs. 311) zusammen, was die Bewerber anbelangt: „Einige sind eben langzeitarbeitslos, weil sie langzeitarbeitslos sein wollen, und andere eben unverschuldet, weil sie eben in der ganzen Zeit keinen Job bekommen haben“ (Abs. 311). Zu der Kategorie der Arbeitsunwilligen zählt der Fall 24, bei dem der Bewerber „ungekämmt, unrasiert“ (Abs. 311) und mit einer Jacke „VOLLER Käfer“ (Abs. 311) zum Vorstellungsgespräch erscheint. Der Bewerber scheidet wegen dieser Selbstpräsentation aus: „So stellt man sich nicht vor“ (Abs. 311). Ebenfalls zu der erstgenannten Kategorie zählen die arbeitslosen Bewerber<sup>191</sup> aus dem Fall 25. Sie erklären, nicht

<sup>190</sup> Aus Gründen der Übersichtlichkeit wurden hier nur Dimensionen abgebildet, die mindestens dreimal im Interview angesprochen wurden.

<sup>191</sup> Der Personalentscheider selbst erwähnt nicht, inwieweit die Bewerber tatsächlich arbeitslos waren. Da sie von der Arbeitsagentur vorgeschlagen wurden, wird hier davon ausgegangen.

im Dreischichtbetrieb arbeiten zu können und führen private Gründe dafür an, obwohl sie sich auf eine Stelle als Arbeiter im Dreischichtbetrieb bewerben (vgl. Abs. 312). Aus Sicht des Personalentscheiders „disqualifizieren“ (Abs. 312) sich die Bewerber selbst<sup>192</sup>. Abweichend von diesen beiden genannten Fällen 24 und 25, bei denen die mangelhafte Selbstdarstellung zum Ausschluss aus dem Bewerbungsverfahren führt, stellt sich Fall 26 dar:

„... Aber ich habe hier Leute gehabt, die als gelernte Facharbeiter zehn Jahre keinen Job hatten oder angenommen haben. Und da können sie von ausgehen, dass Dreiviertel es auch nicht wollten. Denn wir reden über eine Facharbeiterknappheit. Und gute Facharbeiter waren auch vor zehn Jahren gefragt. Und wenn einer gelernter Elektriker, Schlosser oder was auch immer ist, und der war zehn Jahre arbeitslos, dann macht der entweder privat so viel, dass es ihm reicht, oder der will einfach nicht. Und dann braucht man auch nicht darüber reden, ganz zu schweigen davon, dass natürlich in einigen Bereichen die Technik relativ schnell fortschreitet und der sich wahrscheinlich gar nicht mehr an neue Vorgehensweisen, NORMEN et cetera nach zehn Jahren gewöhnen kann ...“ (Abs. 311).

Diese Bewerber werden nicht eingestellt. Bei ihnen ist die Langzeitarbeitslosigkeit in Verbindung mit ihrer Qualifikation und der Nachfragesituation auf dem Arbeitsmarkt der entscheidende Grund, weshalb der Personalentscheider ihnen mangelnden Arbeitswillen respektive die Ausführung von Schwarzarbeit unterstellt<sup>193</sup>.

<sup>192</sup> Die Bewerber sind daher nicht fähig, die angebotene Arbeit auszuführen. Dass zeitliche Flexibilität eine Grundvoraussetzung ist, um im Drei-Schicht-Betrieb arbeiten zu können, dürfte Bewerbern bewusst sein. Daher erscheint die Folgerung des Niederlassungsleiters nachvollziehbar, die Bewerber wollten gar nicht arbeiten – sie entsprechen damit nicht der virtualen sozialen Bewerberidentität im Hinblick auf die Dimension „im Sinne der Firma arbeiten“. Allerdings ist denkbar, dass die Bewerber tatsächlich nicht zeitlich flexibel sind, dies von den Arbeitsverwaltungen entsprechend nicht berücksichtigt wurde und sie daher verpflichtet werden, sich vorzustellen. So gesehen sind die Bewerber ehrlich, indem sie dem Personalentscheider ihre zeitlich beschränkte Verfügbarkeit mitteilen, was dieser aber so nicht bewertet.

<sup>193</sup> Daneben stellt er auch ihre Arbeitsfähigkeit infrage, lässt aber offen, inwieweit sie der Dimension „Befähigung, die Arbeit auszuführen“ aus seiner Sicht letztlich entsprechen, wie aus dem Gebrauch des Wortes „wahrscheinlich“ (Abs. 311) hervorgeht.

Zu der zweiten Kategorie – „unverschuldet“ (Abs. 311) langzeitarbeitsloser Bewerber – zählt der Personalentscheider die Bewerber aus Fall 27. Sie wollen arbeiten, haben bislang aber noch nicht die Chance dazu bekommen. Im Vorstellungsgespräch zeigen sie Interesse, wieder ins Berufsleben zurückzukehren. Dieses Interesse interpretiert er als Arbeitswillen<sup>194</sup> und gibt den Bewerbern die Chance zu arbeiten – im Gegensatz zu den vorher genannten Bewerbern.

Erwartungen, die die Dimension „Ehrlichkeit“ betreffen, werden vom Personalentscheider im Experteninterview mehrfach genannt. In Abb. 6.8 wird „Ehrlichkeit“ an vierter Stelle der virtualen sozialen Bewerberidentität des Personalentscheiders aufgelistet. Trotz dieses hohen Stellenwerts dieser Dimension berichtet er von Täuschungsmanövern, die er akzeptiert und für die er Verständnis aufbringt. Dies wird deutlich bei der Thematisierung von Suchtkrankheiten, bei der der Niederlassungsleiter erklärt, dass „Schicksale“ (Abs. 313) von dem Erfolg einer Bewerbung abhängen und die Bewerber daher kein Interesse an dem Bekanntwerden ihrer Suchtkrankheit haben. Problematisch wird das Verschweigen aber dann, wenn die Suchtkrankheit im Entleihbetrieb erkennbar wird, wie in Fall 28, wo die Mitarbeiter „mit der Flasche erwischt“ (Abs. 313) werden oder wo bekannt ist, dass die Limonadenflasche des Mitarbeiters „Wodka, Rum“ (Abs. 313) beinhaltet. Die Folge für die neu eingestellten Mitarbeiter ist die Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses (vgl. Abs. 314). Dagegen ist eine Suchtkrankheit, die der potenzielle Mitarbeiter unter Kontrolle halten kann, unproblematisch, wie in Fall 29 beschrieben: „Und wenn es nicht öffentlich gemacht wird beim Kunden, haben wir auch keine Veranlassung zu reagieren ...“ (Abs. 313). Gleiches gilt für Vorstrafen. Bewerber, wie in Fall 32, die ihre Vorstrafen im Vorstellungsgespräch verschweigen und dann als Mitarbeiter im Entleihbetrieb straffällig werden, erhalten die vorzeitige Kündigung (vgl. Abs. 307). Dagegen werden Mitarbeiter, die ihre Vorstrafen im Bewerbungsverfahren verschwiegen haben und sich tadellos im Kundenbetrieb verhalten, nicht weiter belangt, wie in Fall 33 ausgeführt:

„... Jeder, der sich gut führt hier und beim Kunden, da haben wir keinen Grund, an irgendetwas zu zweifeln. Das tut der Kunde nicht,

194

Damit entsprechen die Bewerber den Erwartungen des Personalers im Hinblick auf den Aspekt, „im Sinne der Firma zu arbeiten“.

das tun wir nicht. Heißt, wir brauchen auch nicht handeln oder reagieren. [...] Und Gott sei Dank, denn jeder verdient nicht nur die zweite Chance, sondern er hat ja irgendwann auch mal dafür gebüßt, was er getan hat ...“ (Abs. 307).

Allerdings sind in den Augen des Personalentscheiders nicht alle Vorstrafen gleich zu bewerten. In Fall 30 gibt ein Bewerber im Vorstellungsgespräch offen zu, wegen Mordes inhaftiert gewesen zu sein. Eine Einstellung kommt nicht zustande, denn „so viel Vertrauen zu einem Fremden kann man in dem Moment nicht aufbauen“ (Abs. 310). Zudem entwickelt der Personalentscheider ein negatives Szenario, in dem seine Verantwortlichkeit für Personaleinstellungen deutlich wird: „Und wie will ich das jemandem dort begreiflich machen, wenn dort was passiert oder irgendeiner FORM irgendwas nur passiert“ (Abs. 310). Die Folge ist, dass der Bewerber eine Absage erhält. Dagegen sind für den Niederlassungsleiter das zeitweise Nichtzahlen von Unterhalt für die eigenen Kinder oder das Fahren ohne Führerschein, wie in Fall 31, unproblematisch: „Deswegen ist er A fachlich und B persönlich kein schlechterer Mensch ...“ (Abs. 310). In seinen Augen sind dies Vorkommnisse, die passieren können, weswegen er von Einstellungszusagen in Fall 31 berichtet.

Täuschungsmanöver werden von dem Personalentscheider allerdings nicht akzeptiert, wenn es sich dabei um Stellen handelt, die in der Unternehmenshierarchie oben angesiedelt sind.

Er begründet dies mit den Worten „... je höher die Position ist, umso mehr muss man einfach von Ehrlichkeit und Aufrichtigkeit sprechen und erwarten“ (Abs. 309). Personal muss dem Vorgesetzten vertrauen können. Wenn dieser aber nicht vertrauenswürdig ist, weil es schon „in der Basis“ (Abs. 309) nicht stimmt, ist eine weitere Zusammenarbeit „äußerst schwierig“ (Abs. 309). Dabei wird in diesem Zusammenhang nur ein Fall thematisiert – Fall 34. Hier verheimlicht ein interner Bewerber auf die Stelle als Personaldisponent Zeiten der Arbeitslosigkeit<sup>195</sup> in seinem Lebenslauf im Personalauswahlverfahren. Nach der Einstellung wird dies bei einer Überprüfung der Bewerbungsunterlagen durch die Geschäftsleitung erkannt. Die Folge ist die vorzeitige Kündigung (vgl. Abs. 309).

<sup>195</sup> Die verschwiegene Information selbst – die Zeiten der Arbeitslosigkeit – stellt keine große Diskrepanz zwischen der aktuellen sozialen Bewerberidentität des Bewerbers vor dem Bekanntwerden der Information und nach dem Bekanntwerden dar, weil sie weder die Dimension „Befähigung zu arbeiten“ noch die Dimension „im Sinne der Firma arbeiten“ tangiert.

## **6.3 Auswertung der Personalauswahl für Stellen als Versicherungsvertreter**

Eine mögliche Ursache von Langzeitarbeitslosigkeit ist die mangelnde Qualifikation der Betroffenen. Sie verfügen über keine Berufsausbildung oder höherwertige Abschlüsse, mit denen sie entsprechende Vakanzen besetzen könnten (siehe Kap. 2.1.1). Im Vertrieb ist dagegen nicht die formale Berufsqualifikation entscheidend, sondern die Fähigkeit, Verkaufsabschlüsse im großen Umfang zu erzielen. Bei vorhandener Vertriebsaffinität können demnach auch langzeitarbeitslose Bewerber in diesem Bereich eine Arbeit finden, daher werden im Folgenden entsprechende Personalauswahlverfahren thematisiert.

### **6.3.1 Interview mit Versicherungsvertriebsleiter A**

Vertriebsleiter A ist im Alter zwischen 31 und 35 Jahren und arbeitet bei einem Versicherungsunternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten. Er ist Chef eines Vertriebsteams, für das er die Ergebnis- und Personalverantwortung hat. Der Vertriebsleiter verfügt über eine zweijährige Personalauswahlverfahrensfahrung und besitzt ein abgeschlossenes betriebswirtschaftliches Studium. Im letzten Jahr hat er fünf neue Mitarbeiter eingestellt (vgl. Abs. 215). Das Interview wurde in der Wohnung des Verfassers durchgeführt.

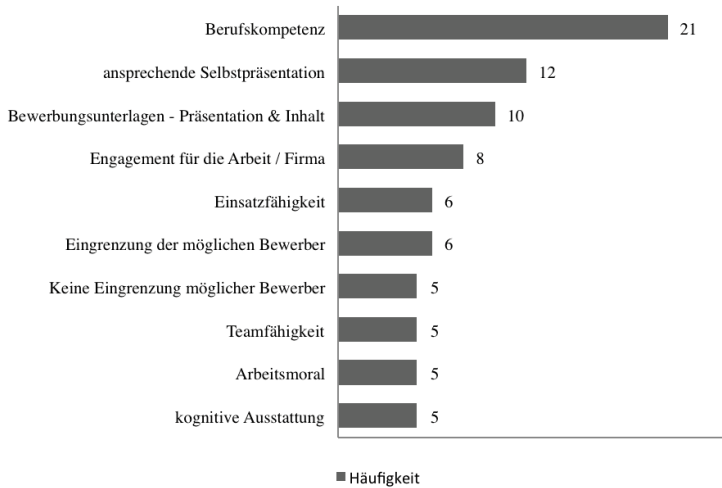


Abb. 6.9: Die wichtigsten Dimensionen der virtualen sozialen Bewerberidentität von Personalentscheider neun in Bezug auf Außendienstmitarbeiter<sup>196</sup> (Quelle: Eigene Darstellung)

Das Auswahlverfahren zur Besetzung neuer Stellen erfolgt bei Vertriebsleiter A in einem dreistufigen Verfahren. Zuerst werden die eingehenden Bewerbungsunterlagen durch den Vertriebsleiter gesichtet. Anschließend werden die Bewerber, die erfolgreich die erste Auswahlrunde bestanden haben, zu einem strukturierten Telefoninterview gebeten, das eine externe Personalberatung durchführt. Dieses Telefongespräch dauert in der Regel 20 Minuten.

Besteht ein Bewerber diese Auswahlrunde, so gelangt er zum Assessment-Center (AC), das ungefähr drei Stunden dauert und in dem gesamten Unternehmen gleich abläuft. Ziel ist es dabei vor allem, die innere Einstellung des Bewerbers und seine Verkaufskompetenzen, die hier mittels der Dimension „Berufskompetenz“ abgebildet werden (siehe Abb. 6.9), zu erfassen.

<sup>196</sup> Aus Gründen der besseren Übersichtlichkeit werden nur Dimensionen genannt, die mehr als viermal im Experteninterview durch den Personalentscheider thematisiert werden.

Arbeitslosigkeit im Vertrieb sieht der Personalentscheider kritisch. Seiner Ansicht nach besteht keine Notwendigkeit, im Vertrieb arbeitslos zu sein. Zum einen entlassen Unternehmen keine Mitarbeiter, die als freie Handelsvertreter beschäftigt sind, weil diese Mitarbeiter keine Kosten bei ausbleibenden Vertriebsserfolgen verursachen. Zum anderen existieren sehr viele Stellenangebote für Vertriebsmitarbeiter (vgl. Abs. 200). Seinen Erfahrungen zufolge sind jüngere langzeitarbeitslose Bewerber, die zuvor im Vertrieb gearbeitet haben, unfähig, im Vertrieb zu arbeiten. Bei älteren, die vormals selbstständig waren, fehle dagegen häufig die Fähigkeit, sich in den Betrieb zu integrieren. Diese Vorbehalte führen dazu, dass die Arbeitslosigkeit aus „der Vertriebstätigkeit heraus“ (Abs. 194) ein Negativkriterium („Eingrenzung der möglichen Bewerber“, siehe Abb. 6.9) der virtualen sozialen Bewerberidentität darstellt. Da alle Personalverfahren die Bewerberbiografie abfragen (vgl. Abs. 197ff.), dürften langzeitarbeitslose Bewerber in dem Unternehmen von Versicherungsvertriebsleiter A geringe Erfolgsaussichten besitzen, eingestellt zu werden. Sie müssten demnach bereits bei der Sichtung der Bewerbungsunterlagen ausscheiden. Dagegen schildert der Personalentscheider einen Fall eines langzeitarbeitslosen Bewerbers, der diese erste Auswahlstufe überstanden hat. In Fall 35 begleitet der Personalentscheider ein Auswahlverfahren für eine andere Vertriebsregion. Der langzeitarbeitslose Bewerber wird dabei deshalb zu einem AC eingeladen, weil zu wenige geeignete Bewerber vorhanden sind. Jedoch kann der Bewerber nicht überzeugen. Neben dem einfachen Outfit in der Art eines „Konfirmationsanzugs“ (Abs. 205) und einer unzureichenden Vertriebs Erfahrung in Form von „Promotionstätigkeiten“ (Abs. 205) ist der Bewerber auch kognitiv nicht in der Lage, die Arbeitsanforderungen bewältigen zu können<sup>197</sup>. Das AC wird daher vorzeitig abgebrochen. Welchen Widrigkeiten langzeitarbeitslose Bewerber in Auswahlverfahren ausgesetzt sind, zeigt eine weitere Schilderung. Der Personalentscheider berichtet von einem langzeitarbeitslosen Bewerber<sup>198</sup>, der zu-

<sup>197</sup> Der Bewerber erscheint mangels „Berufskompetenz“ und „kognitiver Ausstattung“ nicht befähigt, die Arbeit auszuführen. Der Personalentscheider thematisiert zwar auch die „ansprechende Selbstdarstellung“ in Form des optischen Eindrucks, den der Bewerber hinterlässt, es bleibt aber offen, inwieweit dieser als mangelhaft eingestuft werden kann.

<sup>198</sup> Der Fall wird hier nicht erfasst, da die aktuelle soziale Bewerberidentität des Bewerbers im entscheidenden Auswahlverfahren – AC – nicht bekannt ist (siehe Anhang V). Zudem räumt der Personalentscheider ein, dass er von dem Personaldienstleister, mit dem er zusammenarbeitet, „überredet“ (Abs.

letzt im Vertrieb gearbeitet hatte und zu einem AC eingeladen wurde (vgl. Abs. 201). Dabei weicht der Personalentscheider bei diesem langzeitarbeitslosen Bewerber vom üblichen Auswahlprozess ab. Statt einer dreistufigen Auswahl muss der Bewerber eine vierstufige Auswahlprozedur bestehen, denn „die Arbeitslosigkeit im Vertrieb ist schon ein bisschen komisch“ (Abs. 201). Die vorangegangenen Ausführungen verdeutlichen einerseits, dass langzeitarbeitslose Bewerber eine schwierige Ausgangssituation im Personalauswahlverfahren bei Vertriebsleiter A haben<sup>199</sup>. Andererseits berichtet er von alten Bewerbungsfotos (vgl. Abs. 212) speziell bei Langzeitarbeitslosen und von einem „gebückten Eindruck“ (Abs. 203), den ein Langzeitarbeitsloser bei ihm hinterlässt, weil die Arbeitslosigkeit an dessen Selbstbewusstsein „nagt“ (Abs. 203). Diese wahrgenommene prekäre Ausgangssituation der Bewerber führt aber nicht dazu, dass der Personalentscheider seine oben thematisierten Vorbehalte infrage stellt.

### 6.3.2 Interview Versicherungsvertriebsleiter B

Der Interviewpartner ist im Alter zwischen 31 und 35 Jahren und arbeitet ebenfalls als Vertriebsleiter in derselben Versicherung wie Vertriebsleiter A. Vertriebsleiter B verfügt über eine kaufmännische Ausbildung und über eine zweieinhalbjährige Personalauswählerfahrung. Dieses Jahr hat er drei Vertriebsaußendienstmitarbeiter eingestellt (vgl. Abs. 258). Das Interview wurde in seinem Büro geführt<sup>200</sup>.

Das Auswahlverfahren zur Besetzung neuer Stellen erfolgt bei Vertriebsleiter B analog wie bei Vertriebsleiter A (siehe Kap. 6.3.1), bei dem zuerst Bewerbungen gesichtet, dann ein Telefoninterview und anschließend ein Assessment-Center durchgeführt werden. Allerdings fügt Vertriebsleiter B eine weitere Zwischenstufe ins Auswahlverfahren ein.

218) worden ist, den Bewerber einzuladen. Ohne diese Beeinflussung hätte er den langzeitarbeitslosen Bewerber nicht eingeladen.

<sup>199</sup> Zwar relativiert der Personalentscheider auch seine Vorbehalte. Langzeitarbeitslose Bewerber, die zuvor nicht im Vertrieb gearbeitet haben, sind seiner Ansicht nach weniger kritisch zu sehen (vgl. Abs. 194). Sie scheiden nicht automatisch aus. Allerdings wird auch hier nach der individuellen Verantwortung der Bewerber für ihren Verbleib in Arbeitslosigkeit gesucht (vgl. Abs. 204).

<sup>200</sup> Das Interview kam auf Vermittlung von Vertriebsleiter A zustande. Ihm sei hiermit herzlich gedankt.



Möglichst vor dem Telefoninterview besucht der Personaler die Bewerber in ihrer Privatwohnung. Bei diesem Besuch möchte er die Fähigkeit zur Selbstorganisation überprüfen (vgl. Abs. 240), aber auch verstehen, wie der Bewerber „tickt“ (Abs. 242).

Im Vergleich zu seinem Kollegen weist Vertriebsleiter B darauf hin, dass nicht viele Bewerbungen auf die vakanten Stellen als Außendienstmitarbeiter eingehen. Die virtuelle soziale Bewerberidentität von Vertriebsleiter B wird dominiert durch die Dimension „Engagement für die Arbeit/Firma“ (siehe Abb. 6.10). Beide Aspekte – der Bewerbermangel und die vorrangige Orientierung auf engagierte Bewerber – dürften dazu führen, dass auch Bewerber gesichtet werden, die unter anderen Voraussetzungen chancenlos wären. In diesem Zusammenhang berichtet der Personalentscheider davon, einen Quereinsteiger zum Personalauswahlverfahren eingeladen zu haben (vgl. Abs. 245). Dieser Bewerber besteht in der Folge das Verfahren und wird eingestellt. Allerdings räumt der Personalentscheider ein, bislang keinen langzeitarbeitslosen Bewerber in einem Personalauswahlverfahren begegnet zu sein (vgl. Abs. 247). Würde ihm die Bewerbung eines Langzeitarbeitslosen vorgelegt, so würde er sie nicht kategorisch ablehnen. Jedoch würde er „mit Detailfragen hinterfragen, was war denn der Grund für die Arbeitslosigkeit“ (Abs. 247). Betroffene Bewerber stünden dadurch unter Rechtfertigungsdruck, der das Bestehen des Auswahlverfahrens erschweren könnte.

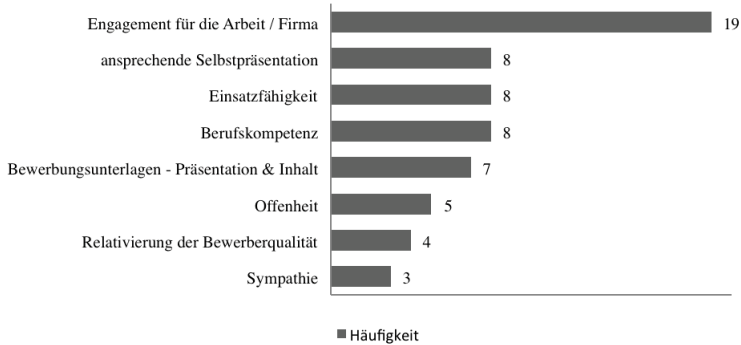


Abb. 6.10: Die wichtigsten Dimensionen der virtualen sozialen Bewerberidentität von Personalentscheider zehn in Bezug auf Außendienstmitarbeiter<sup>201</sup> (Quelle: Eigene Darstellung)

Bezüglich der Akzeptanz von Täuschungsmanövern thematisiert Vertriebsleiter B den Fall 37: Im AC nennt der Bewerber 150 Abschlüsse als Zielvorgabe bei seiner letzten Arbeitsstelle, wobei er 300 Verkaufsabschlüsse geschafft hätte. Er behauptet auf Nachfrage, dass er, um diesen Erfolg zu erzielen, 4 Termine pro Woche wahrnehmen musste. Der Personalentscheider erkennt zwischen der von ihm errechneten Jahresleistung und der von dem Bewerber angegebenen Terminzahl pro Woche einen Widerspruch, den der Bewerber im Verlauf des weiteren Interviews nicht zufriedenstellend aufklären kann. Als Ergebnis erhält der Bewerber eine Absage, weil der Personalentscheider sich die Frage stellt: „sagt er mir dann wirklich auch immer im Job die Wahrheit?“ (Abs. 251) Ein Täuschungsmanöver wird demnach nicht akzeptiert, wenn ersichtlich wird, dass ein Bewerber Daten fingiert hat, was seine Integrität infrage stellt<sup>202</sup>.

<sup>201</sup> Aus Gründen der besseren Übersichtlichkeit werden in dieser Grafik nur Dimensionen abgebildet, die mindestens dreimal im Experteninterview vom Personalentscheider angesprochen wurden.

<sup>202</sup> Die Frage, warum ein Bewerber sich so verhält, führt zu der Antwort, dass er offenbar die entsprechenden Leistungen aus eigener Kraft nicht realisieren kann. Diese mögliche Interpretation wird vom Personalentscheider allerdings nicht thematisiert (vgl. Abs. 246, 251).

### 6.3.3 Interview mit Versicherungsvertriebsleiter C

Vertriebsleiter C besitzt eine Ausbildung zum Sozialversicherungsfachangestellten und ist im Alter zwischen 31 und 35 Jahren<sup>203</sup>. Er verfügt über eine 6-jährige Erfahrung in der Personalauswahl. Der Vertriebsleiter arbeitet auf der gleichen Position in derselben Versicherung wie die Vertriebsleiter A und B. Das Interview wurde in seinem Büro durchgeführt.

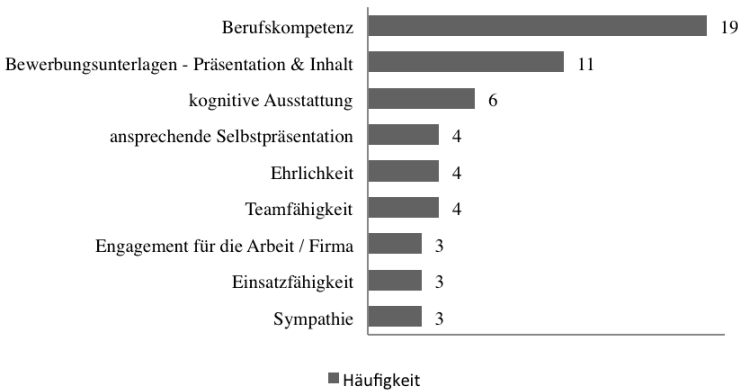


Abb. 6.11: Die wichtigsten Dimensionen der virtualen sozialen Bewerberidentität von Personalentscheidern elf in Bezug auf Außendienstmitarbeiter<sup>204</sup> (Quelle: Eigene Darstellung)

Das Auswahlverfahren zur Besetzung neuer Stellen erfolgt bei Vertriebsleiter C analog wie bei Vertriebsleiter B: Zuerst werden Bewerbungen gesichtet, dann die Bewerber jeweils in ihrer Privatwohnung besucht, darauf folgt ein Telefoninterview und abschließend ein AC. Ähnlich wie Vertriebsleiter B beabsichtigt der interviewte Personalentscheider mit dem Besuch bei dem Bewerber zu Hause, zu sehen, wie or-

<sup>203</sup> Das Interview kam auf Vermittlung von Vertriebsleiter A zustande. Ihm sei hiermit herzlich gedankt.

<sup>204</sup> Aus Gründen der besseren Übersichtlichkeit werden hier nur Dimensionen abgebildet, die der Personalentscheider im Experteninterview mehr als zweimal erwähnt.

dentlich seine Wohnung ist, um Rückschlüsse auf sein Arbeitsverhalten zu ziehen (vgl. Abs. 220).

Bei der virtualen sozialen Bewerberidentität (siehe Abb. 6.11) von Vertriebsleiter C ist die Dimension Berufskompetenz stark ausgeprägt. Die entsprechenden Erwartungen, die sich dabei direkt oder indirekt auf die Fähigkeit, erfolgreich verkaufen zu können, beziehen, sind im Zeitverlauf einer längeren Arbeitslosigkeit nicht verlernbar. Demnach dürfen auch langzeitarbeitslose Bewerber bei dem Personalentscheider eine Chance haben, eingestellt zu werden. Tatsächlich ist eine kurzzeitige Arbeitslosigkeit für ihn unproblematisch. „Auf der anderen Seite, wenn jemand zwölf Monate und länger arbeitslos ist, weil wir das vorhin hatten, mit den Langzeitarbeitslosen, muss man sich echt fragen im Vertrieb, hat der keinen Bock?“ (Abs. 235) Langzeitarbeitslosigkeit in Folge einer Vertriebstätigkeit scheint demnach ein Ausschlusskriterium zu sein. In der Praxis schließt Vertriebsleiter C allerdings langzeitarbeitslose Bewerber nicht per se vom Personalauswahlverfahren aus, wie die Fälle belegen, von denen er berichtet: In Fall 38 kann der alleinerziehende langzeitarbeitslose Bewerber wegen der Betreuung seines Kindes nur an wenigen Abenden arbeiten. Da die Termine der Außendienstmitarbeiter im Privatkundenvertrieb oft in den Abend fallen, stellt sich Vertriebsleiter B die Frage, wie viele Termine der Bewerber wahrnehmen kann. Zudem besitzt der Bewerber kein Handy und verzichtete nach eigenen Angaben bei seiner letzten Arbeitsstelle als freier Makler auf den Besitz eines Mobiltelefons. Da die telefonische Erreichbarkeit im Außendienst wichtig ist – der Personalentscheider formuliert es umfassender mit Einbindung in „Informationsnetzen“ (Abs. 230) – betrachtet er den Bewerber kritisch<sup>205</sup>. Bei einer möglichen Einstellung stellt sich ihm die Frage: „... was holst du dir da für einen an Bord“ (Abs. 230). In Fall 39 berichtet Vertriebsleiter C von einem ehemaligen Außendienstmitarbeiter, den er in seiner Wohnung besucht. Dabei merkt er, dass der Bewerber kein Verkäufer ist. „Das ist ein Berater der alten Schiene und es wundert mich nicht, dass der in letzter Zeit keinen Job gekriegt hatte ...“ (Abs. 230). In den nachfolgenden Interviewpassagen führt der

<sup>205</sup> Der Bewerber entspricht wegen der beiden genannten Sachverhalte nicht der virtualen sozialen Bewerberidentität in Bezug auf die Dimension „Befähigung zu arbeiten“. Da der Bewerber den Personalentscheider über seine eingeschränkte zeitliche Verfügbarkeit abends informiert, lässt sich dieser als ehrlich charakterisieren.

Vertriebsleiter aus, dass ein Berater nicht verkaufen kann. Er kann nur allgemein Produktvorteile nennen, nicht aber individuell auf die Bedürfnisse des Kunden eingehen und diesen dann mit spezifischen Produktvorteilen überzeugen, um so eine positive Verkaufsentscheidung zu erzielen. Der Bewerber entspricht damit nicht der virtualen sozialen Bewerberidentität des Vertriebsleiters im Hinblick auf die Befähigung zu arbeiten.

Die Bewerber aus den genannten Fällen 38 und 39 scheiden nicht deshalb aus dem Auswahlverfahren aus, weil sie „keinen Bock“ (Abs. 235) haben, sondern weil sie nicht die Voraussetzungen erfüllen, um im Vertrieb arbeiten zu können. Auf Grundlage der genannten Fälle kommt der Personalentscheider zu dem Schluss: „Ich muss allerdings sagen, die, die im Vertrieb zumindest langzeitarbeitslos sind, die haben auch nicht wirklich was im Vertrieb zu suchen“ (Abs. 230). Insgesamt können die Ausführungen von Vertriebsleiter C dahin gehend bewertet werden, dass er Langzeitarbeitslose in Personalauswahlverfahren nicht per se ablehnt, aber dennoch deutliche Vorbehalte ihnen gegenüber besitzt.

Bezüglich der Akzeptanz von Täuschungsmanövern thematisiert Vertriebsleiter C den Fall 40. Der Bewerber verschweigt in seinen Bewerbungsunterlagen eine gesundheitliche Einschränkung, unter der er infolge eines Verkehrsunfalls leidet, und erwähnt diese von sich aus im Vorstellungsgespräch. Die Reaktion ist von einem Aspekt abhängig: „Die Frage ist ja immer, hat das Auswirkungen auf den Job, den er bei uns ausüben soll“ (Abs. 236). Dabei kontrastiert der Personalentscheider diesen Fall mit der Schilderung über einen Bewerber, der in seinen Bewerbungsunterlagen angibt<sup>206</sup>, er sollte das „Treppensteigen vermeiden“ (Abs. 236). Da ein zukünftiger Mitarbeiter „auch einmal in den vierten Stock laufen“ (Abs. 236) muss, wenn dort Kunden wohnen, ist diese gesundheitliche Einschränkung ein Ausschlusskriterium, weil sie „Auswirkungen auf den Job“ (Abs. 236) hat. In Fall 40 dagegen hat die Information, die der Bewerber dem Personalentscheider in der Personalvorauswahl vorenthalten hatte, keine Auswirkungen auf die Arbeitsfähigkeit, daher ist die Reaktion positiv, der Bewerber wird eingestellt. Die Täuschung an sich in der Personalvorauswahl wird von dem Personalentscheider nicht negativ bewertet.

206

Weshalb dieser Fall hier nicht als Täuschungsmanöver erfasst wird.

## 6.4 Auswertung der Personalauswahl für Stellen im Segment der Höherqualifizierten

Langzeitarbeitslose werden wegen ihres Qualifikationsprofils (siehe Kap. 2.1.1) selten an Personalauswahlverfahren teilnehmen, die in diesem Kapitel thematisiert werden. Die interviewten Personalentscheider berichten tatsächlich über keine langzeitarbeitslosen Bewerber. Allerdings sind die von ihnen geschilderten Fälle aufschlussreich in Bezug auf die Akzeptanz von Täuschungsmanövern.

### 6.4.1 Interview mit dem Personalleiter eines Industrieunternehmens

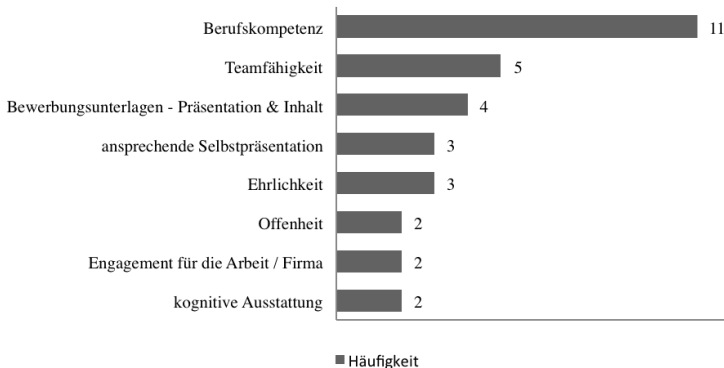
Der Befragte ist Personalleiter einer Niederlassung eines Industrieunternehmens<sup>207</sup> mit mehr als 100 Beschäftigten im Rhein-Main-Neckargebiet und zuständig für die Auswahl von Fach- und Führungskräften. Er stellt ungefähr zwanzig bis dreißig Mitarbeiter pro Jahr ein (vgl. Abs. 139). Die Auswahl einfacher gewerblicher und kaufmännischer Kräfte erfolgt nicht durch ihn, sondern durch eine Personalreferentin. Er ist im Alter zwischen 46 und 50 Jahren, hat eine über 20-jährige Erfahrung in der Personalauswahl und ein Studium der Betriebswirtschaftslehre absolviert. Das Interview wurde in seinem Büro durchgeführt.

Der Personalleiter schildert den Auswahlprozess für hochrangige Positionen, bei dem externe Personalberater beteiligt sind. Diese externen Personalspezialisten prüfen die Bewerber umso mehr, je höher die ausgeschriebene Stelle angesiedelt ist (vgl. Abs. 127f.). Sie überprüfen die Bewerbungsunterlagen auf Plausibilität, führen ein Telefoninterview durch und laden geeignete Kandidaten zu einem Vorstellungsgespräch ein. Dann werden der Firma drei, vier Kandidaten vorgeschlagen. In der Firma selbst erfolgen dann zumeist noch zwei teilstrukturierte Vorstellungsgespräche – je nach Position zum Teil auch in Englisch – mit einer Situationsaufgabe. Durchgeführt wird das Interview von einer mindestens zweiköpfigen Jury, von der ein Mitglied der Personalabteilung und mindestens ein Mitglied der Fachabteilung angehört, in der der Bewerber zukünftig arbeiten soll. Der Bewerberandrang ist je nach Position

<sup>207</sup> Frau Dr. med. Sabine Franke sei für die Herstellung des Kontaktes hiermit herzlich gedankt.

verschieden. Bei normalen Vakanzen erhält die Firma viele eingehende Bewerbungen, bei der gezielten Anwerbung von Spezialisten bestehen wenig Auswahlmöglichkeiten (vgl. Abs. 135f.).

Auf der höheren betrieblichen Hierarchieebene, für die der Personalleiter die Bewerbungsverfahren betreut, kann sich dieser an keinen langzeitarbeitslosen Bewerber erinnern (vgl. Abs. 132). Allerdings berichtet er von Bewerbern, die „drei, vier, fünf, sechs Monate arbeitslos“ (Abs. 132) waren. Grund für ihre Arbeitslosigkeit waren betriebsbedingte Kündigungen als Folge einer Wirtschaftsrezession. Durch die „soziale Auswahl“ (Abs. 132) wurden „Mitarbeiter anderer Firmen, die gut sind, die engagiert sind, trotzdem freigesetzt“ (Abs. 132). Inwieweit der Personaler Arbeitslosigkeit beziehungsweise Langzeitarbeitslosigkeit, die nicht auf rezessionsbedingte Kündigungen mittels Sozialauswahl zurückzuführen ist, negativ bewertet, bleibt offen. Allgemein rät er zu dem Thema, „Lücken“ (Abs. 130) im Lebenslauf nicht zu verschweigen, sondern sie offen als Zeiten der Arbeitslosigkeit zu benennen.



**Abb. 6.12:** *Die wichtigsten Dimensionen der virtualen sozialen Bewerberidentität von Personalentscheider zwölf in Bezug auf Fach-/Führungskräfte (Quelle: Eigene Darstellung)*

Bezüglich der Akzeptanz von Täuschungsmanövern berichtet der Personalleiter von einem Fall: In Fall 41 legt der Bewerber seinen Bewerbungsunterlagen eine Kopie seiner vermeintlichen Diplomurkunde bei.

Nach einer Echtheitsüberprüfung wird festgestellt, dass der Bewerber sein Diplom gefälscht hat. Für den Personalentscheider ist der offensichtliche Sachverhalt, dass der Bewerber keinen Hochschulabschluss besitzt, nicht der Ausschlussgrund. „Das ist vielleicht noch nicht einmal so wichtig, wenn er zwei Jahre Berufserfahrung“ (Abs. 129) nach seinem Hochschulbesuch hat. „Es geht um die Lüge. Es geht um den Täuschungsversuch. Das ist der Punkt. Nicht das nicht bestandene Studium. Der Täuschungsversuch. [...] Absolutes K. O.-Kriterium“ (Abs. 129). Der Bewerber entspricht nicht der virtualen sozialen Bewerberidentität<sup>208</sup> des Personalentscheiders, die Schwerpunkte in der positiven Selbstdarstellung des Bewerbers besitzt, aber auch die Dimensionen „Ehrlichkeit“ und „Offenheit“ beinhaltet (siehe Abb. 6.12). Neben dem Fall 41 gibt der Personalentscheider am Beispiel einer verschwiegenen arbeitgeberseitigen Kündigung des letzten Arbeitsverhältnisses eine weitere Auskunft, wann eine Täuschung akzeptierbar ist. Er schildert seine Vorgehensweise, um die Ursachen der Probleme des Bewerbers<sup>209</sup> mit seinem vorherigen Arbeitgeber zu ergründen, die zur Kündigung geführt haben. Dabei möchte er zum einen herausfinden, wie lange sich die Kündigung vorher „angebahnt hat“ (Abs. 131), und verstehen, wie sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber verhalten haben. „Es gibt ja wirklich Firmen, die sind da nicht vorzeigbar. Nicht fair“ (Abs. 131). Entscheidend ist für ihn die Projektion: „Wie ist es in der neuen Firma? Ist das ein Verhaltensmuster, was sich wiederholen könnte? Laufen wir da Gefahr? Oder ist das einfach eine besondere Situation gewesen, die man dann natürlich auch verstehen kann“ (Abs. 131). Die Ausführungen des Personalentscheiders zeigen, dass der Grund der verschwiegenen Kündigung nicht in der Person des Bewerbers liegen darf, wenn die Täuschung darüber, wer gekündigt hat, akzeptiert werden soll.

208

Da der Bewerber seine Qualifikation so einschätzt, dass seine Bewerbung ohne Fälschungen keine Aussicht auf Erfolg hat, wird angenommen, dass er nicht befähigt ist, die Arbeit auszuführen. Zudem kann dem Bewerber Urkundenfälschung nachgewiesen werden. Die Fälschung des Diplomzeugnisses dokumentiert, dass der Bewerber nicht integer ist.

209

Dieser wird hier nicht als Fall erfasst, weil der Personalentscheider die Eigenschaften des Bewerbers in dem Fall nicht konkret beschreibt, sondern variabel offenlässt (siehe Anhang V).



6.4.2 Interview mit dem Personalleiter einer Großdruckerei

Der Personalleiter einer Großdruckerei mit mehr als 100 Beschäftigten ist zwischen 46 und 50 Jahren alt und betreibt seit mehr als 20 Jahren Personalauswahl. Er stellt im Jahr zwischen 30 und 50 Bewerber ein (vgl. Abs. 20) und betreut vor allem die Auswahl von Bewerbern des mittleren Managements, zum Beispiel Produktmanager und Außendienstmitarbeiter.

Der Personalleiter nahm an dem Interview unter der Bedingung teil, dass das Gespräch nicht per Tonband aufgezeichnet wird. Das hier dokumentierte Interview ist daher das Resultat einer sinngemäßen Mitschrift des Autors. Das Gespräch erfolgte im Büro des Personalentscheiders.

Für kaufmännische Bewerber für das mittlere Management erfolgt die Personalauswahl in einem fünfstufigen Prozess (vgl. Abs. 12ff.). Der Sichtung der Bewerbungsunterlagen folgt ein Telefoninterview, dem wiederum zwei Vorstellungsgespräche folgen. Zwischen den Vorstellungsgesprächen können die Bewerber auch gebeten werden, eine nicht näher spezifizierte Präsentation durchzuführen. Die Anzahl der eingehenden Bewerbungen ist in dem Unternehmen hoch. 20 bis 30 Bewerbungen für eine ausgeschriebene Stelle hält der Personalleiter für normal. Werden Assistenten für die Geschäftsleitung gesucht, berichtet er von einer Anzahl zwischen 90 und 100 eingehenden Bewerbungen.

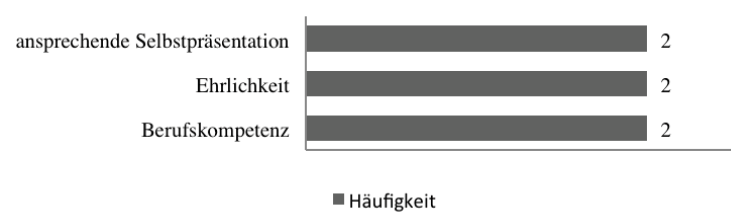


Abb. 6.13: Die wichtigsten Dimensionen der virtualen sozialen Bewerberidentität von Personalentscheider dreizehn in Bezug auf kaufmännische Mitarbeiter (Quelle: Eigene Darstellung)

Arbeitslosigkeit ist für den Personalentscheider nicht an sich ein Ausschlusskriterium. Es „kommt auf die Einstellung an“ (Abs. 19). Personen, die in der Zeit ihrer Arbeitslosigkeit einen Minijob oder Ähnliches ausgeübt haben und bei der Arbeitsmarktverwaltung gemeldet sind, um finanzielle Unterstützung zu beziehen, weil ihr Einkommen nicht ausreicht, werden positiv bewertet. Langzeitarbeitslose Bewerber ohne einen solchen Aktivitätsnachweis werden von ihm negativ bewertet. „Natürlich, wenn jemand keinerlei Aktivitäten vorweisen kann bei einer langen Zeit der Arbeitslosigkeit, ist das schon schlecht“ (Abs. 19). Wegen der Vielzahl der eingehenden Bewerbungen besteht für das Unternehmen keine Veranlassung, Bewerber einzustellen, die nicht der virtualen sozialen Bewerberidentität (siehe Abb. 6.12) vollumfänglich entsprechen. Die Aussicht langzeitarbeitsloser Bewerber, eingestellt zu werden, ist vor dem Hintergrund dieses hohen Anspruchsniveaus (vgl. Simon 1979, S. 503) als marginal einzustufen. Überdies merkt der Personaler an, sich nicht an Bewerbervorschläge durch die Arbeitsagentur erinnern zu können, wo die Bewerber eingestellt worden wären (vgl. Abs. 19).

Bezüglich der Akzeptanz von Täuschungsmanövern berichtet der Personalleiter von zwei Fällen. In Fall 42 verschweigt der Bewerber seine verfassungsfeindlichen politischen Aktivitäten im Bewerbungsverfahren. Durch einen Dritten, den der Personalchef nicht nennt, bekommt seine Firma einen Tipp, dass es sich bei dem Bewerber um einen aktiven Neonazi handelt. Der Bewerber wird daraufhin nicht eingestellt<sup>210</sup>. „So jemanden möchte man nicht in seinem Unternehmen haben“ (Abs. 14). In Fall 43 stellen sich die Bewerber übertrieben positiv dar. „Und wenn man dann genau nachfragt, [...], ob man da mal den ehemaligen Chef anrufen dürfe, um das noch mal bestätigt zu bekommen, dann fallen diese Bewerber in sich zusammen und rudern zurück“ (Abs. 18). In der Folge erhalten die Bewerber eine Absage<sup>211</sup>. In beiden genannten Fällen

<sup>210</sup> Der Bewerber verschweigt zwar seine politische Gesinnung in seiner Bewerbung und der Personalentscheider deckt diese durch einen Tipp auf, allerdings lässt sich dem Bewerber dadurch keine mangelnde Ehrlichkeit attestieren, schließlich ist es nicht üblich, in Bewerbungsunterlagen und Personalauswahlverfahren die politische Gesinnung darzulegen, weswegen dies hier nicht als mangelnde Ehrlichkeit aufgefasst wird. Die politische Einstellung des Bewerbers ist für das Unternehmen an sich nicht tragbar, dem Bewerber mangelt es an Integrität, daher erhält er eine Absage.

<sup>211</sup> Die Bewerber haben den Personalchef nicht wahrheitsgemäß über ihre Leis-

entsprechen die Bewerber nicht der virtualen sozialen Bewerberidentität des Personalentscheiders (siehe Abb. 6.13) – in Fall 42 ist die Subdimension „Einschränkung der möglichen Bewerber“ (siehe Anhang VII) tangiert und in Fall 43 verfügen die Bewerber nicht über die von ihnen behauptete „Berufskompetenz“. Neben der Entsprechung der virtualen sozialen Bewerberidentität nennt der Personalentscheider weitere Faktoren, die die Akzeptanz eines Täuschungsmanövers beeinflussen. Dabei nennt er den Gesamteindruck, den der Bewerber hinterlässt, und seine Platzierung auf der Kandidatenliste nach dem Auswahlverfahren (vgl. Abs. 14). Zudem hängt die Akzeptanz eines Täuschungsmanövers auch von der zu besetzenden Stelle ab. Für bestimmte Vakanzen wie Buchhalter ist ein solches Verhalten problematisch, da hier Akkuratheit von den Stelleninhabern gefordert wird. Bei Stellen, bei denen Korrektheit und Genauigkeit weniger relevant sind, ist das Verschweigen von Informationen dagegen eher akzeptabel. Neben diesen Aspekten ist für den Personalleiter vor allem die Glaubwürdigkeit des Bewerbers entscheidend. Der Bewerber sollte offen und ehrlich sein (siehe Abb. 6.13) – erweckt er diesen Eindruck nicht, so erhält er eine Absage. Der Personalentscheider belegt diese Aussage mit der Schilderung über das Verhalten einer Bewerberin in einem Vorstellungsgespräch. Sie beantwortet auch nach mehrfachen Nachfragen nicht, warum sie ihr Studium abgebrochen hat. Die Personalentscheider können nur darüber spekulieren, was der Grund ist<sup>212</sup>. Insgesamt ist zu vermuten, dass der Personalentscheider nur begrenzt Täuschungsmanöver akzeptiert, wie die Vielzahl der genannten Bedingungen nahelegt. Demnach scheidet der Bewerber aus, sobald er eine Bedingung nicht erfüllt.

## 6.5 Auswertung der Personalauswahl für sonstige Stellen

Im folgenden Kapitel werden Personalauswahlverfahren beschrieben, die sich nicht den vorangegangenen Kapiteln zuordnen lassen, weil die Personalentscheider ihre virtuelle soziale Bewerberidentität nicht

---

tungen bei ihrem vorherigen Arbeitgeber informiert. Die Befähigung der Bewerber, die Arbeit auszuführen, scheint nicht in dem Maße gegeben zu sein, wie sie dies den Personalentscheider anfangs haben glauben lassen wollen.

<sup>212</sup> Da der Grund unbekannt ist, wird dieser Fall nicht als Täuschungsmanöver erfasst (siehe Anhang V).

auf eine spezifische Stelle festlegen, sondern global umschreiben. Die Stellen, die dabei thematisiert werden, beinhalten entweder Helfertätigkeiten (siehe Kap. 6.1) oder Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung voraussetzen (siehe Kap. 6.2). Beide Tätigkeiten sind auch für langzeitarbeitslose Bewerber mögliche Ziele einer Bewerbung.

### 6.5.1 Interview mit einem ehemaligen Geschäftsführer einer Zeitarbeitsfirma

Der Interviewpartner war zwischen den 1980er- und 1990er-Jahren geschäftsführender Gesellschafter<sup>213</sup> einer Zeitarbeitsfirma mit mehr als 100 Mitarbeitern<sup>214</sup>. Er verfügt über eine mehr als 30-jährige Erfahrung in der Personalauswahl (vgl. Abs. 298ff.), ist im Alter von 61 bis 65 Jahren und hat ein Ingenieursstudium abgeschlossen. Zu der Zeit, als er Geschäftsführer der Zeitarbeitsfirma war, hat er bei guter Auftragslage jährlich durchschnittlich 500 bis 600 Bewerber verschiedener Qualifikation eingestellt. Das Gespräch wurde in seinen Büroräumen geführt<sup>215</sup>.

Die Personalauswahl erfolgt<sup>216</sup> in dem Zeitarbeitsunternehmen in der Regel mittels eines zweistufigen Verfahrens. Bewerber rufen aufgrund einer Stellenanzeige in der Tageszeitung an. Während dieses Telefonats wird bereits ein Interview geführt, in dem die gegenwärtige Beschäftigung des Bewerbers und der Grund seines angestrebten Wechsels angesprochen werden (vgl. Abs. 275ff.). Nach erfolgreich bestandenem Telefoninterview werden die Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Dieses Gespräch wird mit qualifizierten Bewerbern als Einzelinterview durchgeführt. Dagegen kann es bei gewerblichen Helfern vorkommen, dass das Vorstellungsgespräch bei Zeitdruck in einer Gruppe stattfindet (vgl. Abs. 284). Die Bewerbungsunterlagen werden von qualifizierten Bewerbern zum Vorstellungsgespräch mitgebracht

<sup>213</sup> Für die Herstellung des Kontaktes sei Herrn Karl Heinz Faust hiermit herzlich gedankt.

<sup>214</sup> Im Anschluss gründeten er und seine Geschäftspartnerin eine Dienstleistungsfirma. Da der befragte Geschäftsführer in der Zeit als Geschäftsführer der Zeitarbeitsfirma im Vergleich zu seiner jetzigen Firma deutlich mehr Personal eingestellt hat, beziehen sich die folgenden Ausführungen auf die Tätigkeit als Geschäftsführer bei der Zeitarbeitsfirma.

<sup>215</sup> Während des Gesprächs war seine Geschäftspartnerin mit im Raum anwesend. Sie beteiligte sich mit einer kleinen Ausnahme nicht am Gespräch.

<sup>216</sup> Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird das Präsens benutzt.

und dann im Laufe des Interviews gemeinsam durchgegangen. Gewerbliche Helfer legen dagegen zumeist keine Bewerbungsunterlagen vor.

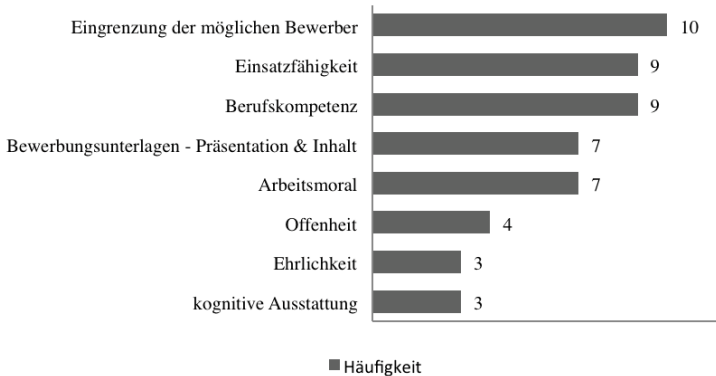


Abb. 6.14: Die wichtigsten Dimensionen der virtualen sozialen Bewerberidentität von Personalentscheider vierzehn in Bezug auf Leiharbeiter<sup>217</sup> (Quelle: Eigene Darstellung)

Der Personalentscheider sieht die Langzeitarbeitslosigkeit von Bewerbern kritisch. Er ist der Meinung, dass ein Bewerber, der gesund, im Besitz seiner geistigen Fähigkeiten, arbeitswillig und in einem Alter von unter 50 Jahren ist, nicht lange arbeitslos sein wird. Dennoch ist Langzeitarbeitslosigkeit für ihn kein Stigma. So berichtet er von der Einstellung langzeitarbeitsloser Bewerber. Allerdings sind mit diesen Personaleinstellungen ausschließlich negative Erfahrungen verbunden, wie seine Ausführungen im Interview zeigen (vgl. Abs. 293). Demnach sind diese Bewerber – einmal eingestellt – nicht motiviert genug, um morgens früh aufzustehen, und als Mitarbeiter darauf erpicht, wieder in den Bezug von Sozialleistungen zu gelangen<sup>218</sup>. Die Anpassung ans Arbeits-

<sup>217</sup> Aus Gründen der Übersichtlichkeit werden in diesem Diagramm nur Dimensionen ab dreifacher Thematisierung berücksichtigt.

<sup>218</sup> In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass der Personalentscheider von der Zeit Anfang der 80er- bis Anfang der 90er-Jahre berichtet (vgl. Abs. 299).

leben fällt den eingestellten Langzeitarbeitslosen umso schwerer, je länger sie arbeitslos waren<sup>219</sup>.

Die Ausführungen des Unternehmers über die Personalauswahl lassen darauf schließen, dass bereits am Telefon der gegenwärtige Erwerbsstatus des Bewerbers erfasst wird (vgl. Abs. 278). Bei entsprechendem Bewerbungseingang und wegen der oben genannten Vorbehalte gegen Langzeitarbeitslose kann vermutet werden, dass betroffene Bewerber bereits in dieser frühen Phase des Auswahlverfahrens eine Absage erhalten. Überdies findet keine dauerhafte Kooperation mit dem Arbeitsamt statt. Gründe dafür liegen in den unpassenden Bewerbervorschlägen und der langen Bearbeitungszeit nach erteilten Anfragen (vgl. Abs. 282). Die Möglichkeit von arbeitslosen oder langzeitarbeitslosen Bewerbern, durch die Arbeitsmarktverwaltung in die Zeitarbeitsfirma vermittelt zu werden, ist daher gering.

In dem Experteninterview wird deutlich, dass der Personalentscheider keine Täuschungen von Bewerbern akzeptiert, bei denen die virtuelle soziale Bewerberidentität negativ tangiert wird. Die Dimension Berufskompetenz umfasst die Erwartung, dass Bewerber die geforderten Qualifikationen besitzen müssen (siehe Anhang VII). In Fall 47 stellt sich heraus, dass der Bewerber die benötigte Fremdsprache nicht auf dem geforderten Niveau beherrscht und in Fall 49 gibt der Bewerber am Telefon fälschlicherweise vor, die erfragten Kenntnisse zu besitzen, eine Falschdarstellung, die er dann im Vorstellungsgespräch offen einräumt. In beiden Fällen erhalten die Bewerber eine Absage<sup>220</sup>. Die Dimension „Eingrenzung der möglichen Bewerber“ umfasst die Ausschlusskriterien gesundheitliche Einschränkungen, Alkoholismus, Vorstrafen respektive begangene schwere Strafdelikte (siehe Anhang VII). Der Personalentscheider berichtet davon, dass er Bewerbern, deren Alkoholkrankheit er direkt beim Vorstellungsgespräch erkennt (Fall 44), eine Absage erteilt. Auch werden Bewerber entlassen, deren Alkoholabhängigkeit erst im Entleihbetrieb offenkundig wird (Fall 45). Im Bewerbungsverfahren verschwiegene gesundheitliche Einschränkungen sind dann ein Grund zur Kündigung, wenn sich herausstellt, dass die Be-

<sup>219</sup> Die Bewerber werden nicht als Fall erfasst, da die aktuelle soziale Bewerberidentität unklar ist – der Personalentscheider beschreibt Mitarbeiter, die vormals langzeitarbeitslos waren (siehe Anhang V).

<sup>220</sup> Fall 47 wird im Kontext von Fall 46 erwähnt. Die entsprechende Reaktion des Personalentscheiders wird daher von Fall 46 auf Fall 47 gefolgert.

werber ihre Arbeit wegen dieser Beeinträchtigung nicht ausüben können (Fall 46).

Neben den genannten Fällen, in denen die Bewerber jeweils eine Absage erhalten, berichtet der Personalentscheider von einem Fall, bei dem der Bewerber trotz Nichtentsprechung der virtualen sozialen Bewerberidentität eingestellt wird: In Fall 48 verschweigt der Bewerber am Telefon seine Vorstrafe und teilt diese dem Personalentscheider im Vorstellungsgespräch mit. Letzterer kann dieses Verhalten nachvollziehen. Wenn genügend Bewerbungen auf eine Vakanz eingehen und ein Bewerber sich bereits am Telefon outet, „... dann würde ich da fast eher nicht darauf zurückgreifen“ (Abs. 290). Wenn Bewerber ihre Vorstrafe am Telefon verschweigen, haben sie „natürlich recht“ (Abs. 287). Sympathie vorausgesetzt, sind die Bewerber nicht „chancenlos“ (Abs. 287). Entscheidend ist dabei die „Nachvollziehbarkeit“ (Abs. 287) ihrer Tat. Er setzt voraus, dass es sich dabei um einen „einmaligen Ausrutscher“ (Abs. 287) handelt und der Bewerber danach nicht mehr straffällig wird. Dabei bringt er das Beispiel eines Verkehrsunfalls, den der Betroffene im betrunkenen Zustand verursacht und anschließend Fahrerflucht begeht. Das ist eine „furchtbare Geschichte, aber er muss ja die Chance zur Resozialisierung bekommen“ (Abs. 287). Die Vorstrafe ist kein Ausschlussgrund. Anders verhält es sich bei Bewerbern mit einer Vorstrafe wegen Mordes oder Totschlags. Diese Bewerber hätte<sup>221</sup> der Personalentscheider nicht eingestellt (vgl. Abs. 290). Insgesamt zeigen die Ausführungen des Personalentscheiders die Relevanz der virtualen sozialen Bewerberidentität, insbesondere dann, wenn die Arbeitsfähigkeit des Bewerbers oder seine Integrität tangiert wird: Bekanntwerdende Täuschungen werden vom Personalentscheider unter diesen Bedingungen nicht akzeptiert.

### 6.5.2 Interview mit dem Geschäftsführer eines Hotels

Der befragte Hoteldirektor ist in einem Alter zwischen 51 und 55 Jahren, hat ein Studium absolviert und verfügt über eine mehr als 30-jährige Erfahrung bei der Personalauswahl. Pro Jahr stellt er für alle Bereiche

<sup>221</sup>

Der Personalentscheider spricht an dieser Stelle des Interviews im Konjunktiv, was darauf schließen lässt, dass es sich dabei um einen hypothetischen Fall handelt. Daher wird dieser hier nicht erfasst (vgl. Anhang V).

seines Hotels vier bis fünf Mitarbeiter sowie sieben Auszubildende ein. Das Interview fand in einem Konferenzraum seines Hotels statt.

Die Personalauswahl erfolgt in einem dreistufigen Prozess und ist für alle zu besetzenden Stellen, mit Ausnahme der Abteilungsleiterstellen, gleich. Die Personalvorauswahl und die Vorgespräche werden durch den Abteilungsleiter durchgeführt, bei dem die Bewerber später im Team arbeiten werden. Die letzte Auswahlstufe, das Vorstellungsgespräch, führt der Hoteldirektor selbst durch, wobei er zuvor die Bewerbungsunterlagen der verbleibenden Bewerber sichtet (vgl. Abs. 40).

Da die Bewerbungsunterlagen zweifach gesichtet werden, liegt die Vermutung nahe, dass Bewerbungen von Langzeitarbeitslosen wegen ihrer Arbeitslosigkeit schnell aussortiert werden. Allerdings berichtet der Personalentscheider von einer geringen Bewerbernachfrage, die er in der regionalen Lage des Hotels begründet sieht (vgl. Abs. 37). Zudem erachtet er die bisherige Berufsbiografie eines Bewerbers für nicht aussagekräftig, wie er im Kontext von Arbeitszeugnissen erwähnt: „Alles, was gestern war, war, ist Schnee von gestern“ (Abs. 21). Langzeitarbeitslosigkeit ist demnach kein Stigma, insbesondere dann nicht, wenn die Bewerber der virtualen sozialen Bewerberidentität entsprechen (siehe Abb. 6.15). Dabei zählt für den Personalentscheider weniger die Qualifikation als vielmehr, dass der Bewerber zu dem Hotel „passt“ (Abs. 22). Ein Ausscheiden eines Bewerbers wegen einer arbeitslosigkeitsbedingten Qualifikationsentwertung erscheint demnach unwahrscheinlich.



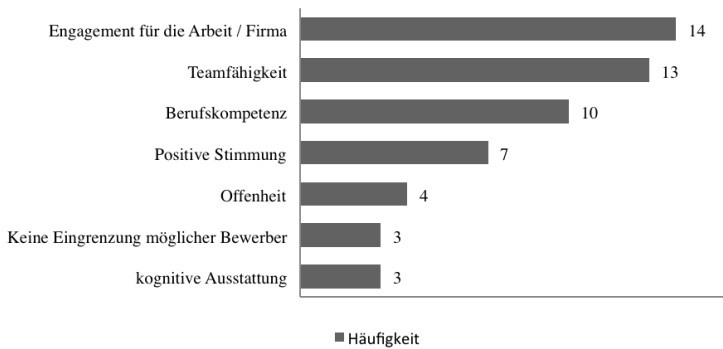


Abb. 6.15: Die wichtigsten Dimensionen der virtualen sozialen Bewerberidentität von Personalentscheidern fünfzehn in Bezug auf Hotelmitarbeiter<sup>222</sup> (Quelle: Eigene Darstellung)

Neben diesen auswahltechnischen Aspekten berichtet der Hoteldirektor über die Erfahrungen seines Schwagers, der in einer Arbeitsmarktbehörde Langzeitarbeitslose betreut. Demnach finden gute Bewerber keinen Job und werden so langzeitarbeitslos. Daher ist der Personalentscheider auch bereit, langzeitarbeitslose Bewerber im Personalauswahlverfahren zu berücksichtigen (vgl. Abs. 37). Im Experteninterview schildert er dann zwei Fälle, wo die Bewerber eingestellt werden. In Fall 50 wird ein langzeitarbeitsloser Bewerber mit einem eingeschränkt funktionsfähigen Bein vorstellig, der dem Personalentscheider mitteilt, „so-wieso“ (Abs. 22) keine Chance zu haben, um eingestellt zu werden. Aus Sicht des Personalentscheiders ist der Bewerber aber der „beste“ (Abs. 22) von allen Bewerbern und wird deshalb unter Vertrag genommen<sup>223</sup>.

<sup>222</sup> Aus Gründen der Übersichtlichkeit wurden hier Dimensionen in diese Grafik übernommen, die mindestens dreimal vom Personalentscheider im Experteninterview angesprochen wurden.

<sup>223</sup> Unklar ist, worauf sich diese Beurteilung stützt. Fakt ist, dass der Personalentscheider dem Bewerber eine hohe Motivation attestiert (vgl. Abs. 38) und der Bewerber daher der Dimension „im Sinne der Firma arbeiten“ entspricht. Sein krankes Bein stellt bereits beim ersten Kontakt eine offensichtliche Erklärung für die Langzeitarbeitslosigkeit des Bewerbers dar, der dies damit ausdrückt, dass er sowieso nicht eingestellt werden würde. Inwieweit diese gesundheitliche Einschränkung bei der Ausübung der Arbeit vom Personalentscheider als hinderlich angesehen wird, bleibt unklar. Daher lässt sich die Dimension „Befähigung zu arbeiten“ nicht bewerten. Der Bewerber gibt zu-

Ähnlich stellt sich der Fall 52 dar. Der Bewerber ist um die 50 Jahre alt, übergewichtig und langzeitarbeitslos<sup>224</sup>. Dagegen bewertet der Hoteldirektor unter anderem das fachliche Wissen und die Motivation des Bewerbers (vgl. Abs. 35) sehr positiv und stellt den Bewerber ein<sup>225</sup>. Neben diesen beiden Fällen 50 und 52 berichtet der Hoteldirektor auch von Bewerbern (vgl. Fall 51), die durch ihre Selbstdarstellung im Personalauswahlverfahren negativ abschneiden. Dabei handelt es sich um Köche, die sich auf eine entsprechende Vakanz bei ihm nach Aufforderung durch das Jobcenter bewerben müssen. Die Bewerber betrachten sich als „überqualifiziert“ (Abs. 27), erwähnen, „selbstständig“ (Abs. 27) zu sein, oder wollen das monatliche Bruttogehalt „netto haben“ (Abs. 27). Der Hoteldirektor glaubt, dass die Bewerber unangemeldet Beschäftigungen als Koch<sup>226</sup> nachgehen. Ihre Selbstdarstellungen führen dazu,

dem ein ansprechendes Bild ab, da er die Bewerbung persönlich abgibt. Die Firma erhält für die Einstellung des Bewerbers einen Integrationszuschuss durch die Arbeitsagentur, dieser war bei der Einstellung aber nicht maßgeblich, wie der Hoteldirektor versichert (vgl. Abs. 38).

<sup>224</sup> Der Bewerber wird hier als langzeitarbeitslos betrachtet, obwohl der Personalentscheider hier keine genauen Angaben macht (vgl. Abs. 35). Grund für diese Einordnung ist das Bewerberalter von 54 Jahren (vgl. Abs. 35). Mit diesem Alter hat der Bewerber Anspruch auf 15 Monate Bezugsdauer – vorausgesetzt, er war vorher 30 Monate sozialversicherungspflichtig beschäftigt (siehe SGB III, § 147, Abs. 2). Daher kann der Bewerber noch Arbeitslosengeld I beanspruchen, gleichzeitig aber langzeitarbeitslos sein.

<sup>225</sup> Obgleich der Bewerber wegen seiner äußeren Erscheinung nicht die Idealbesetzung für die Rezeption darstellt, entspricht er der virtualen sozialen Bewerberidentität des Personalentscheiders: So ist er motiviert zu arbeiten, was an seiner Bereitschaft, auch bei einem Fast-Food-Restaurant zu arbeiten (vgl. Abs. 35), erkennbar ist. Er zeigt zudem, dass Arbeit einen hohen Stellenwert für ihn hat, weil er erzählt, sich ohne Arbeit wertlos zu fühlen, was eine starke Arbeitsmotivation erkennen lässt. Der Bewerber erfüllt aus diesen Gründen die Dimension „im Sinne der Firma arbeiten“. Seine Fähigkeit, mit Computerprogrammen umzugehen, seine Menschenkenntnis sowie seine Ortskenntnisse (vgl. Abs. 35) stellen Voraussetzungen dar, um an der Rezeption zu arbeiten. Daher erfüllt der Bewerber die Dimension „Befähigung zu arbeiten“. Sein Alter und sein Übergewicht können zudem als eine Erklärung angesehen werden, warum der Bewerber so lange arbeitslos ist: Dass es ältere Bewerber schwer auf dem Arbeitsmarkt haben, ist hinlänglich bekannt. Das Übergewicht dürfte die Diskriminierung des Bewerbers in anderen Personalauswahlverfahren dazu noch verschärft haben.

<sup>226</sup> Die Ausübung einer Tätigkeit als Koch legt die Folgerung nahe, dass die Bewerber auch in der Lage wären, in dem Hotel des Hoteldirektors als Koch zu arbeiten, da sie den Beruf gegenwärtig ausüben.

dass sie Absagen erhalten<sup>227</sup>. Inwieweit die Arbeitsbedingungen ursächlich<sup>228</sup> für die negative Selbstdarstellung der Bewerber sind, wird durch den Personalentscheider nicht thematisiert (vgl. Abs. 317, 325).

Bezüglich der Akzeptanz von Täuschungsmanövern berichtet der Hoteldirektor von Fall 53. Die Bewerberin wird persönlich beim Hoteldirektor vorstellig, um ihre Bewerbungsunterlagen für die Stelle als Rezeptionistin abzugeben. Im Lebenslauf wird deutlich, dass sie überqualifiziert für diese Stelle ist<sup>229</sup>. Auf Nachfragen, warum sie sich auf diese Stelle bewirbt, räumt sie ein, an einem Burn-out-Syndrom zu leiden, das durch einen tödlichen Autounfall ihrer Tochter verursacht worden ist. Nachdem die Bewerberin dem Hoteldirektor dies erzählt hat, stellt er sie ein (vgl. Abs. 34). Obwohl die Bewerberin ihre Erkrankung nicht erwähnt, muss dies nicht zwangsläufig als Verschweigen gewertet werden, denn die Angabe von Krankheiten ist in Bewerbungen nicht üblich. Durch Offenlegung der Ursache ihrer Erkrankung im Vorstellungsgespräch wird deutlich, dass ihr Burn-out nicht durch Probleme bei der Ausübung vorheriger Jobs verursacht ist, sondern durch einen Schicksalsschlag. Der Beschreibung des Hoteldirektors zufolge versucht sie, „wieder zurück ins Leben zu finden“ (Abs. 22). Ihre psychische Erkrankung scheint überwunden zu sein und einer Arbeitsaufnahme nicht entgegenzustehen.

<sup>227</sup> Den Bewerbern dürfte bewusst sein, dass sie so selbst dazu beitragen, aus den Auswahlverfahren auszuscheiden. Daher liegt es nahe, ihnen einen mangelnden Arbeitswillen zu unterstellen. Allerdings lassen sich die Aussagen der Bewerber auch als Zeichen ihrer Ehrlichkeit interpretieren. Wenn ein Bewerber tatsächlich überqualifiziert ist und der andere Bewerber selbstständig, aber noch abhängig von Sozialleistungen ist und die Arbeitsverwaltung dies jeweils nicht berücksichtigt und die Bewerber dazu verpflichtet, sich bei Arbeitgebern vorzustellen, dann ist es ehrlich, wenn sie dies dem Personalentscheider mitteilen. Auch wenn ein Bewerber hohe Lohnvorstellungen hat, ist es nicht problematisch, wenn er dies entsprechend zu Beginn des Gesprächs äußert, wenn er glaubt, dass er diesen Betrag in dem Hotel des Direktors nicht verdienen kann, um so sich und dem Direktor Zeit zu sparen. Unter diesem Aspekt betrachtet der Direktor die Bewerber allerdings nicht.

<sup>228</sup> Denkbar wäre, dass die Bewerber von der Arbeitsverwaltung weiter auf solche Stellen vorgeschlagen werden, obwohl diese nicht mehr als Koch arbeiten möchten. Grund hierfür könnte die schlechte Bezahlung in diesem Bereich, die Arbeitszeiten oder auch das Arbeitsklima sein.

<sup>229</sup> Die Bewerberin entspricht der virtualen sozialen Bewerberidentität des Hoteldirektors: Er bescheinigt ihr, überqualifiziert für die Stelle zu sein, was darauf schließen lässt, dass er davon ausgeht, sie könnte die vakante Stelle aufgrund ihrer Qualifikation ausüben. Ihre Selbstdarstellung ist positiv zu bewerten, weil sie die Bewerbungsunterlagen persönlich abgibt (vgl. Abs. 22).

## 7 Fallübergreifende Analysen

Nachdem in dem vorangegangenen Kap. 6 der Erfolg von langzeitarbeitslosen Bewerbern respektive von täuschenden Bewerbern im Kontext der jeweiligen Personalauswahlverfahren erörtert wurde, stehen in diesem Kapitel fallübergreifende Analysen im Vordergrund. Dabei sollen die Forschungsfragen aus Kap. 1.4 beziehungsweise aus Kap. 3.4 beantwortet werden: Kap. 7.1 erörtert, inwieweit Langzeitarbeitslosigkeit ein Stigma ist, und konkretisiert, wie Stigma-Management von langzeitarbeitslosen Bewerbern in Personalauswahlverfahren aussehen sollte, um die Chancen auf eine Einstellung zu erhöhen. In Kap. 7.2 wird die Akzeptanz von Täuschungsmanövern in Bewerbungsverfahren erörtert, Kap. 7.3 diskutiert die Übertragbarkeit der Ergebnisse auf Langzeitarbeitslose, ebenso wie Kap. 7.4, das die Begründungen für Langzeitarbeitslosigkeit thematisiert.

### 7.1 Langzeitarbeitslosigkeit als Stigma?

Diese Arbeit thematisiert erstmalig das Stigma-Management<sup>230</sup> von langzeitarbeitslosen Bewerbern in Personalauswahlverfahren, d. h., wie Bewerber trotz ihrer Langzeitarbeitslosigkeit mittels ihrer Selbstdarstellung im Auswahlverfahren möglichst erfolgreich abschneiden können. Um explorativ bestimmen zu können, wie dieses Stigma-Management konkret aussieht, muss zunächst geklärt werden, unter welchen Bedingungen Langzeitarbeitslosigkeit zu Absagen in Personalauswahlverfahren führt und unter welchen nicht: Den Ausführungen von Kapitel 2.2.1 folgend liegt es nahe, anzunehmen, dass Langzeitarbeitslosig-

<sup>230</sup> Nach dem theoretischen Bezugsrahmen dieser Arbeit betreibt ein langzeitarbeitsloser Bewerber Stigma-Management in Personalauswahlverfahren, wenn er der virtualen sozialen Bewerberidentität, nicht aber der „Stigma-Theorie“ (Goffman 2007, S. 14) über Arbeitslose mittels seiner Selbstdarstellung entspricht. Hierzu muss er einer Aktivität während seiner Arbeitslosigkeit nachgehen, die in einem inhaltlichen Zusammenhang mit der vakanten Stelle steht, auf die er sich bewirbt, und ein passendes Image vorweisen (vgl. Kap. 3.2.3).

keit ein Stigma<sup>231</sup> ist. Die Ergebnisse der empirischen Auswertung dieser Arbeit führen jedoch zu einem differenzierten Ergebnis. Die verschiedenen Resultate sollen im Folgenden dargelegt werden. Am Ende dieses Kapitels wird ein Resümee gezogen, inwieweit Langzeitarbeitslosigkeit ein Stigma in Personalauswahlverfahren ist.

*Langzeitarbeitslosigkeit ist kein Stigma*

Langzeitarbeitslosigkeit ist kein Stigma im Sinne einer absoluten Diskreditierung der Bewerber. Diese Folgerung resultiert aus den Daten in Tab. 7.1:

	Anzahl der langzeitarbeitslosen Bewerber insgesamt	Anzahl der Zusagen insgesamt	Anzahl der Absagen insgesamt
Häufigkeit	18	6	12
Verteilung in %	100	33,4	66,7

Tab. 7.1: Die erhaltenen Absagen und Zusagen von Langzeitarbeitslosen in Personalauswahlverfahren (Quelle: Eigene Darstellung)

Von den 18 erfassten langzeitarbeitslosen Bewerbern erhalten sechs Bewerber eine Zusage (vgl. Tab. 7.1). Langzeitarbeitslosigkeit führt nicht zwangsläufig zu Absagen, sie ist demnach kein Stigma<sup>232</sup> im Sinne einer absoluten Diskreditierung.

<sup>231</sup> Wobei unter dem Begriff Stigma hier eine Eigenschaft verstanden wird, die „eine besondere Diskrepanz zwischen virtualer und aktueller sozialer Identität“ (Goffman 2007, S. 11) begründet, dabei die anderen Eigenschaften des Bewerbers überlagert und so die Bewertung durch den Personalentscheider zu seinen Ungunsten determiniert (vgl. ders. 2007, S. 13).

<sup>232</sup> Zu einem ähnlichen Resultat gelangt die quantitative Studie über die Personalauswahl in dieser Arbeit (siehe Kap. 4.3). Demnach erhalten 36 Prozent der Bewerber mit einer Arbeitslosigkeit von drei Jahren Einladungen zu einem Vorstellungsgespräch. Zu berücksichtigen ist allerdings, dass das Untersuchungsdesign Effekte der sozialen Erwünschtheit nicht kontrolliert. Daher sind Verzerrungen des Untersuchungsergebnisses möglich.

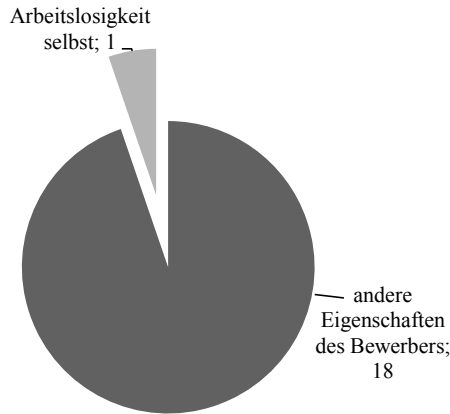


Abb. 7.1: Gründe, warum langzeitarbeitslose Bewerber und Bewerber mit unbestimmter Arbeitslosigkeitsdauer eine Absage erhalten<sup>233</sup> (Quelle: Eigene Darstellung)

Wird dagegen ein anderes Untersuchungsergebnis dieser Arbeit betrachtet, dann scheint auch unter einer relativierenden Perspektive die Langzeitarbeitslosigkeit an sich kein Stigma zu sein. Werden die Fälle der langzeitarbeitslosen Bewerber, die eine Absage erhalten haben, genauer analysiert, dann fällt auf, dass in fast allen Fällen – mit einer Ausnahme – der Grund der Absagen nicht in der Langzeitarbeitslosigkeit des Bewerbers selbst liegt (siehe Abb. 7.1).

Wenn die Angaben in Abb. 7.1 zutreffen, dass Langzeitarbeitslosigkeit per se kein Stigma ist, dann stellt sich die Frage, welche anderen Gründe die Absagen verursacht haben. Um diese Frage zu beantworten, wurde eine evaluative qualitative Inhaltsanalyse (siehe Kap. 5.6.3) durchgeführt. Dabei wurde eine Bewertung jedes einzelnen Falls mittels vorab aufgestellter Bewertungsregeln vorgenommen. Die sechs Bewertungsdimensionen lauteten dabei: „im Sinne der Firma arbeiten“, „Befähigung zu arbeiten“, „ansprechende Selbstdarstellung“, „Integrität“, „sonstige Bestandteile“ und „Begründung der Langzeitarbeitslosigkeit“<sup>234</sup>.

<sup>233</sup> Angaben in absoluten Häufigkeiten. In dieser Grafik werden auch Bewerber mit unbestimmter Arbeitslosigkeit erfasst, die in Tab 7.1 nicht genannt sind.

<sup>234</sup> Dabei können an dieser Stelle die letzten beiden Dimensionen vernachlässigt werden, da in keinem Fall Informationen bezüglich der Dimension „sonstige

Für die in Tab 7.2 genannten Dimensionen waren drei Ausprägungen möglich, nämlich „vorhanden“, „nicht vorhanden“ und „unbekannt“. Die geringe Anzahl an möglichen Bewertungsoptionen bietet den Vorteil, den Evaluationsvorgang zu vereinfachen und ihn so auch besser nachvollziehbar zu gestalten (vgl. Kuckartz 2012, S. 104). Tab. 7.2 zeigt alle Fälle von langzeitarbeitslosen Bewerbern und Bewerbern mit unbestimmter Arbeitslosigkeitsdauer<sup>235</sup> an, denen im Personalauswahlverfahren abgesagt wurde und bei denen andere Eigenschaften die Ursache für die Absage sind als bei Fall 26, bei dem die Langzeitarbeitslosigkeit selbst als Absagegrund identifiziert wurde<sup>236</sup>. Dabei wird ein Fall mehrfach bewertet, falls die aktuelle soziale Bewerberidentität dies zulässt, um so möglichst die Vielschichtigkeit, die eine Absage in der Realität kennzeichnet, bei der Bewertung abbilden zu können<sup>237</sup>.

Auffällig ist an Tab 7.2, dass die Bewerber der einzelnen Fälle, die die Dimension „Integrität“ besitzen, offenbar keine positive Bewertung durch den Personalentscheider erfahren. Es stellt sich die Frage, worin dies begründet ist. Werden die einzelnen Bewerber, bei denen diese Dimension identifiziert wurde, genauer betrachtet, dann fällt auf, dass sie zu dem jeweiligen Personalentscheider besonders ehrlich waren, indem sie im Vorstellungsgespräch gesundheitliche Probleme (siehe Fall 7, 18), mangelnde zeitliche Verfügbarkeit (siehe Fall 25, 38, 51), mangelnde Fähigkeiten (siehe Fall 8) oder mangelnden Arbeitswillen (siehe Fall 2, 5,

Bestandteile“ erhoben werden konnten. Die Auswertung der Dimension „Begründung der Langzeitarbeitslosigkeit“ erfolgt gesondert an anderer Stelle.

<sup>235</sup> Diese Fälle werden mit betrachtet, um die Varianz zu erhöhen. Die Aufnahme dieser Fälle dient der Veranschaulichung (siehe Kap. 5.2.2).

<sup>236</sup> Bei den Bewerbern mit unbestimmter Arbeitslosigkeitsdauer existiert kein Fall, bei dem die Absage auf die Arbeitslosigkeitsdauer zurückzuführen ist (siehe Anhang VII).

<sup>237</sup> Exemplarisch sei hier der Fall 18 (vgl. Abs. 62) erwähnt, in dem sich der Bewerber auf eine Stelle als Maurer bewirbt: Der Bewerber teilt gleich zu Anfang des Gesprächs mit, gesundheitliche Probleme zu haben. Demnach ist die Dimension „Befähigung zu arbeiten“ bei dem Bewerber nicht vorhanden. Unterstellt man ihm ein hinreichendes Maß an Verstand, um einschätzen zu können, dass wegen der schweren körperlichen Arbeit am Bau Bewerber mit gesundheitlichen Einschränkungen chancenlos sind, dann wird deutlich, dass der Bewerber mit seiner Aussage bezwecken möchte, nicht eingestellt zu werden. Die Dimension „im Sinne der Firma arbeiten“ ist demnach wegen der mangelnden Arbeitswilligkeit ebenso nicht vorhanden. Allerdings ist auch denkbar, dass der Bewerber tatsächlich krank ist, aber von der Arbeitsverwaltung verpflichtet wurde, sich zu bewerben. Aus dieser Perspektive heraus betrachtet ist er ehrlich und besitzt damit die Dimension „Integrität“.

9, 14) durch ihre Aussagen zum Ausdruck gebracht haben. Die Betrachtung der Dimensionen „Befähigung zu arbeiten“ und „im Sinne der Firma arbeiten“ in Tab 7.2 zeigt, dass sich diese Aussagen jeweils negativ bewerten lassen, und zwar in dem Sinn, dass eine oder beide dieser Dimensionen als nicht vorhanden gewertet werden.

Fall	Beschreibung der aktuellen sozialen Identität	Anspruchende Selbstdarstellung	Befähigung zu arbeiten	Im Sinne der Firma arbeiten	Integrität
1	Bewerber stellt sich ungepflegt und übel riechend vor.	<input type="checkbox"/>	–	<input type="checkbox"/>	–
2	Bewerber sagt im Vorstellungsgespräch, ihm sei der Verdienst egal.	–	–	<input type="checkbox"/>	■
5	Bewerber teilt mit, nicht arbeiten zu wollen.	–	–	<input type="checkbox"/>	■
7	Bewerber teilt zu Beginn des Vorstellungsgesprächs mit, er sei krank.	–	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	■
8	Bewerber erzählt beim Vorstellungsgespräch, was er alles nicht kann.	–	–	<input type="checkbox"/>	■
9	Bewerber teilt mit, er bekomme genügend Geld vom Amt und muss nicht arbeiten.	–	–	<input type="checkbox"/>	■
10	Bewerber schafft es nicht, über mehrere Tage hinweg beim Probearbeiten zu überzeugen.	–	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	–
14	Bewerber hat überzogene Ansprüche, will die Arbeit nicht ausführen, die er kann, kann aber nicht auf der Position arbeiten, die er bekleiden will.	–	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	■
18	Bewerber sagt bei der ersten Begegnung sofort, dass er nicht weiß, warum er sich bewerben soll, weil er gesundheitliche Probleme hat und gar nicht arbeiten kann.	–	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	■
19	Bewerber stellt sich ungepflegt, übel riechend und alkoholisiert vor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	–
20	Bewerber präsentiert sich bei seiner Vorstellung unhöflich.	<input type="checkbox"/>	–	<input type="checkbox"/>	–
22	Bewerber erscheint alkoholisiert zum Vorstellungsgespräch.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	–



Fall	Beschreibung der aktuellen sozialen Identität	Ansprechende Selbstdarstellung	Befähigung zu arbeiten	Im Sinne der Firma arbeiten	Integrität
25	Bewerber erklärt im Vorstellungsgespräch, an den vorgegebenen Einsatzzeiten nicht verfügbar zu sein.	–	□	□	■
35	Bewerber ist mit den Stellenanforderungen überfordert.	–	□	–	–
38	Bewerber ist nicht immer abends verfügbar, weil er sein Kind betreuen muss.	–	□	–	■
39	Bewerber besitzt nicht die nötigen Fähigkeiten, um den Beruf erfolgreich auszuüben.	–	□	–	–
51	Bewerber liefern selbst die Argumente, warum man sie nicht einstellen sollte.	–	–	□	■

Legende: □ = nicht vorhanden; ■ = vorhanden; – = unbekannt.

Tab.: 7.2      *Fallübersicht – die aktuelle soziale Identität von nicht erfolgreichen Bewerbern (Quelle: Eigene Darstellung)*

Die Ehrlichkeit wird den Bewerbern im Hauptauswahlverfahren zum Verhängnis<sup>238</sup>. Damit kann auch die Frage aus Kap. 1.3 beantwortet werden, inwieweit die Ergebnisse der Untersuchung von Schroeder (vgl. ders. 2009, S. 114) auf Personalauswahlverfahren übertragbar sind: Die vorliegenden Ergebnisse dieser Arbeit zeigen, dass in Auswahlverfahren Personalentscheider nicht mit der vollen, ungeschönten Wahrheit konfrontiert werden wollen – es lohnt sich also für Bewerber, nicht die ganze Wahrheit zu erzählen<sup>239</sup>. Werden dazu die verbleibenden Fälle aus Tab 7.2 betrachtet, bei denen die Dimension „ansprechende Selbst-

<sup>238</sup> Tatsächlich existieren nur drei Fälle in Tab 7.2, bei denen nicht die „ehrlichen“ Aussagen der Bewerber dazu führen, dass ihnen eine dieser Dimensionen, hier die „Befähigung zu arbeiten“, aberkannt wird. Nämlich Fall 10, wo der Bewerber es beim Probearbeiten mit seiner Arbeitsleistung nicht schafft zu überzeugen, Fall 35, wo der Bewerber nicht den Anforderungen entspricht, und Fall 39, wo sich beim Simulieren eines Verkaufsgesprächs zeigt, dass der Bewerber nicht die nötigen Fähigkeiten besitzt, um als Außendienstmitarbeiter erfolgreich zu arbeiten.

<sup>239</sup> Unter welchen Bedingungen Personalentscheider dies akzeptieren, thematisiert Kap. 7.2.

darstellung“ fehlt, weil die Bewerber ungepflegt oder alkoholisiert zum Vorstellungsgespräch erscheinen (siehe Fall 1, 19, 22, 24) oder unhöflich sind (siehe Fall 20), dann lassen sich die vorliegenden Untersuchungsergebnisse sogar noch verallgemeinern: Bei diesen verbleibenden Fällen wird deutlich, dass die mangelhafte Selbstdarstellung ebenso wie die allzu große Ehrlichkeit dazu führen kann, den jeweiligen Bewerber in Bezug auf die Dimensionen „Befähigung zu arbeiten“ und/oder „im Sinne der Firma arbeiten“ negativ zu bewerten. Sowohl die Bewerber, die die Dimension „Integrität“ besitzen, als auch die Bewerber, bei denen eine „ansprechende Selbstdarstellung“ nicht vorhanden ist, erzeugen durch ihre Aussagen und/oder ihre Erscheinung ein Image, das nicht mit der virtualen sozialen Bewerberidentität kompatibel ist. Sie vermögen es nicht, ein eigenes Image als „guter Bewerber“, der der virtualen sozialen Bewerberidentität entspricht, aufrechtzuerhalten. Vielmehr bestätigen sie jeweils die Stereotype über Arbeitslose. Absagen sind die Folge. Damit werden die theoretischen Ausführungen aus Kap. 3.2.3 präzisiert, wonach Langzeitarbeitslosigkeit ein Stigma ist, wenn die aktuelle soziale Identität des Bewerbers der virtualen sozialen Bewerberidentität nicht entspricht, dafür aber der „Stigma-Theorie“ (Goffman 2007, S. 14) über Arbeitslose: Die Nichtaufrechterhaltung eines passenden Images oder, um es noch treffender in der ursprünglichen Sprache Goffmans zu formulieren, mangelndes „Face-Work“ (Goffman 1955, S. 213) führt zum Ausscheiden aus dem Bewerbungsverfahren<sup>240</sup>. Die Bewerber bringen nicht die notwendige Arbeit auf, um ihr Gesicht als „guter Bewerber“ vor dem jeweiligen Personalentscheider zu wahren. Es gelingt ihnen nicht, eine Darstellung zu inszenieren, die die Einordnung ihrer Person in die stereotype Personenkategorie des faulen und unfähigen Arbeitslosen durch den Personalentscheider verhindern würde (siehe Kap. 3.2.3). Der Zusammenbruch des „Face-Work“ (Goffman 1955, S. 213) des Bewerbers in einem Personalauswahlverfahren führt folglich zu einer Absage. Damit ist es die Selbstdarstellung des Bewerbers, die praktisch

240

Die ursprüngliche amerikanische Bezeichnung „Face-Work“ (Goffman 1955, S. 213) erscheint treffender als die deutsche Übersetzung „Imagepflege“ (Goffman 1996, S. 10), da intuitiv klar ist, was damit gemeint ist. Anknüpfend an die deutsche Redewendung „das Gesicht verlieren“ kann man „Face-Work“ (Goffman 1955, S. 213) so begreifen, dass Arbeit notwendig ist, um sein Gesicht in Interaktionen aufrechterhalten zu können. Aufgrund dieser Eingängigkeit wird im Folgenden der amerikanische Originalbegriff „Face-Work“ (Goffman 1955, S. 213) verwendet.

seine Absage verursacht. In der vorliegenden Untersuchung ist dieser Absagegrund der häufigste (siehe Abb. 7.2).

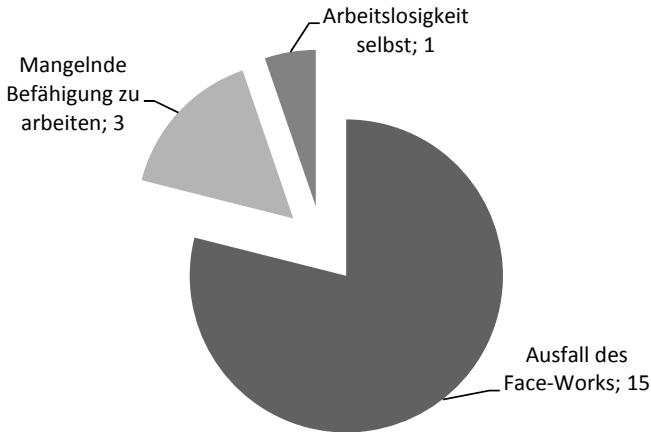


Abb. 7.2: Absagegründe von langzeitarbeitslosen Bewerbern und Bewerbern mit unbestimmter Arbeitslosigkeitsdauer<sup>241</sup>  
(Quelle: Eigene Darstellung)

Werden anstelle der langzeitarbeitslosen Bewerber und der Bewerber mit unbestimmter Arbeitslosigkeitsdauer, die jeweils Absagen erhalten haben, langzeitarbeitslose Bewerber betrachtet, die eine Zusage erhalten haben, dann fallen die positiven Bewertungen in den einzelnen Dimensionen auf (siehe Tab. 7.3). Wenn die aktuelle soziale Bewerberidentität bewertet werden kann, dann erhalten die Bewerber immer positive Bewertungen. Mit diesen Bewertungen entsprechen sie der virtualen sozialen Bewerberidentität in Bezug auf die jeweiligen Dimensionen. An keiner Stelle ist erkennbar, dass sie dem Klischee vom arbeitsunwilligen oder arbeitsunfähigen Arbeitslosen entsprechen würden. Werden die Fälle 11 und 13 außer Acht gelassen, bei denen die Bewertung der einzelnen Dimensionen aus dem Probearbeiten resultiert, dann lassen sich auch Rückschlüsse auf das „Face-Work“ (Goffman 1955, S. 213) der Bewerber im Vorstellungsgespräch ableiten: Im Vergleich zu den lang-

<sup>241</sup> Angaben in absoluten Häufigkeiten.

zeitarbeitslosen Bewerbern und den Bewerbern mit unbestimmter Arbeitslosigkeitsdauer, die eine Absage im Vorstellungsgespräch erhalten haben, entsprechen die langzeitarbeitslosen Bewerber, die eine Zusage erhalten haben, der virtualen sozialen Bewerberidentität in den hier erfassten Dimensionen<sup>242</sup>. Sie wahren ihr Gesicht als guter Bewerber im Personalauswahlverfahren<sup>243</sup> – sie betreiben „Face-Work“ (Goffman 1955, S. 213). Sie bieten anhand ihrer Selbstdarstellung dem Personalentscheider die Möglichkeit, sie anstelle einer Einordnung ihrer Person in die stereotype Personenkategorie des faulen und unfähigen Arbeitslosen als „gute Bewerber“ zu bewerten (siehe Kap. 3.2.3). Damit ist die Frage beantwortet, wie Stigma-Management von langzeitarbeitslosen Bewerbern in Personalauswahlverfahren konkret aussieht.

<sup>242</sup> Die Dimension „Integrität“ erfüllen Bewerber 12 und 17. Bewerber 17 gibt zu verstehen, dass er nicht verputzen kann (vgl. Abs. 57), Bewerber 12 gibt zu verstehen, dass er keine schnelle Auffassungsgabe besitzt (vgl. Abs. 103). Beide Aussagen haben jedoch aus Sicht der jeweiligen Personalentscheider keine Auswirkungen auf ihre Fähigkeit, die Arbeit auszuüben (siehe Kap. 7.2). Die Ehrlichkeit führt nicht zu negativen Bewertungen. Sie gelten in den Augen der Personalentscheider weiterhin als „gute Bewerber“. Auch die restlichen Aussagen der Bewerber hinterlassen einen positiven Eindruck. So erwähnt Bewerber 17, dass er gerne wieder in dem Beruf arbeiten möchte, der bei der Vakanz des Personalentscheiders gefordert wird. Bewerber 17 gibt weiter zu verstehen, dass er arbeiten will (vgl. Abs. 57) und weist seine Eignung durch Nennung seiner Qualifikationen nach. Bewerber 12 erklärt im Vorstellungsgespräch, dass er arbeiten will (vgl. Abs. 103). Die Bewerber in Fall 27 zeigen dem Personalentscheider ihr Interesse, wieder ins Berufsleben zurückzukehren (vgl. Abs. 311). Bei dem Bewerber aus Fall 50 erkennt der Personalentscheider eine starke Arbeitsmotivation (vgl. Abs. 38). Der langzeitarbeitslose Bewerber aus Fall 52 hebt seine Arbeitsmotivation deutlich hervor, zudem wird seine Eignung für die Vakanz erkennbar (vgl. Abs. 35). Die Erscheinung der Bewerber ist ebenfalls positiv. Der Bewerber aus Fall 17 fragt freundlich nach Arbeit (vgl. Abs. 57), Bewerber 50 gibt seine Bewerbungsunterlagen persönlich in der Firma ab (vgl. Abs. 38).

<sup>243</sup> Dies gilt übrigens auch für die Bewerber aus Fall 11 und 14 beim Probearbeiten. So stellt sich der Bewerber aus Fall 11 gut beim Probearbeiten an (vgl. Abs. 101) und der Bewerber aus Fall 14 ist fleißig und arbeitet selbstständig (vgl. Abs. 104). Auch diese Bewerber wahren ihr Gesicht als gute Bewerber beim Probearbeiten.

Fall	Befähigung zu arbeiten	Im Sinne der Firma arbeiten	Ansprechende Selbstdarstellung	Integrität
11	■	–	–	–
12	–	■	–	■
13	■	■	–	–
17	■	■	■	■
27	–	■	–	–
50	–	■	■	–
52	■	■	–	–

Tab. 7.3: *Fallübersicht – die aktuelle soziale Identität von erfolgreichen langzeitarbeitslosen Bewerbern<sup>244</sup> (Quelle: Eigene Darstellung)*

Wie wichtig die Selbstdarstellung in Bewerbungsverfahren ist, zeigt auch ein Blick auf die virtuelle soziale Bewerberidentität. Mittels eines komprimierten Überblicks wird deutlich, welche Globaldimensionen der virtualen sozialen Bewerberidentität von Personalentscheidern am häufigsten genannt werden<sup>245</sup>. Abb. 7.3 zeigt, dass die einzelnen Dimensionen des Aspekts<sup>246</sup> der virtualen sozialen Bewerberidentität „im Sinne der Firma arbeiten“ häufiger von den Personalentscheidern als Erwartung genannt werden als die einzelnen Dimensionen des Aspekts „Befähigung zu arbeiten“. Am dritthäufigsten werden die Dimensionen des Aspekts „ansprechende Selbstpräsentation“ genannt. Der Aspekt „Integrität“ sowie die Globaldimension „Sonstiges“ werden wesentlich seltener erwähnt.

<sup>244</sup> Legende: □ = nicht vorhanden; ■ = vorhanden; – = unbekannt.

245 Dabei wird im Folgenden die virtuelle soziale Bewerberidentität für Hochqualifizierte nicht berücksichtigt, da Stellen für Hochqualifizierte keine typischen Stellen sind, worauf sich Langzeitarbeitslose in der Regel bewerben (siehe Kap. 2.1.1).

<sup>246</sup> Die Begriffe Globaldimension und Aspekte werden hier synonym verwendet.

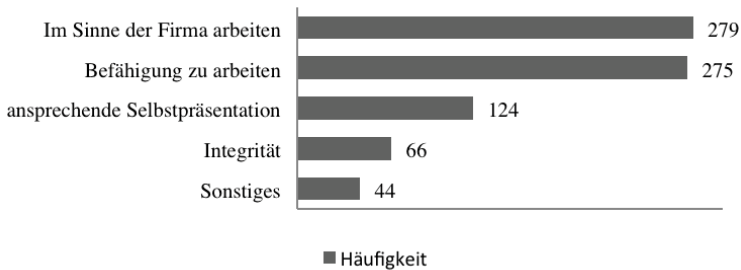


Abb.: 7.3 Die Globaldimensionen der virtualen sozialen Bewerberidentität<sup>247</sup> (Quelle: Eigene Darstellung)

Damit kommt der Selbstdarstellung des Bewerbers oder genauer seiner Fähigkeit, „Face-Work“ (Goffman 1955, S. 213) zu betreiben, eine entscheidende Bedeutung zu. Denn gerade Anforderungen, die der Aspekt „im Sinne der Firma arbeiten“ beinhaltet<sup>248</sup>, sind nicht im Rahmen eines herkömmlichen zeitlich begrenzten Auswahlverfahrens<sup>249</sup> überprüfbar. Gleiches gilt für die Befähigung zu arbeiten, wenn keine Probearbeit als Auswahlstufe existiert. Um diese Erwartungen dennoch mit dem Bewerber abzugleichen, muss der Personalentscheider sich auf den „Anschein“ (Goffman 1997, S. 228) verlassen, das „Face-Work“ (Goffman 1955, S. 213) des Bewerbers.

### *Langzeitarbeitslosigkeit ist ein Stigma*

Die Daten in Tab. 7.1 belegen<sup>250</sup> eine relative Benachteiligung, wie sie in der aktuellen Forschungsliteratur konstatiert wird (siehe Kap. 1.1). Demnach wird nicht behauptet, dass Langzeitarbeitslosigkeit immer zum Ausscheiden der Bewerber in Personalauswahlverfahren führt, vielmehr wird von einer relativen Benachteiligung von langzeitarbeits-

<sup>247</sup> Angaben in absoluten Häufigkeiten.

<sup>248</sup> Hierzu zählen u. a. Arbeitsmoral, Teamfähigkeit, Engagement für die Firma, Wirtschaftlichkeit, Mitdenken bei der Arbeit.

<sup>249</sup> Ein Personalauswahlverfahren wird zumeist in Form der Sichtung von Bewerbungsunterlagen und einem Vorstellungsgespräch realisiert (siehe Kap. 2.1.2).

<sup>250</sup> 66,7 % der langzeitarbeitslosen Bewerber erhalten eine Absage. Damit sind 2/3 nicht erfolgreich im Auswahlverfahren. Allerdings fehlt ein Vergleich mit nichtarbeitslosen Bewerbern.

losen Bewerbern im Vergleich zu anderen Bewerbern ausgegangen. Zudem ist der eingangs erwähnte und in Abb. 7.1 aufgeführte Fall – Fall 26 (vgl. Abs. 311) – näher zu betrachten. In diesem Fall ist die Langzeitarbeitslosigkeit selbst der Grund für die Absage.

„... Aber ich habe hier Leute gehabt, die als gelernte Facharbeiter zehn Jahre keinen Job hatten oder angenommen haben. Und da können Sie von ausgehen, dass drei Viertel es auch nicht wollten. Denn wir reden über eine Facharbeiterknappheit. Und gute Facharbeiter waren auch vor zehn Jahren gefragt. Und wenn einer gelernter Elektriker, Schlosser oder was auch immer ist, und der war zehn Jahre arbeitslos, dann macht der entweder privat so viel, dass es ihm reicht, oder der will einfach nicht“ (Abs. 311).

Die zehnjährige Arbeitslosigkeitsdauer der Bewerber wird im Kontext mit der Qualifikation<sup>251</sup> und der Nachfragesituation auf dem Arbeitsmarkt betrachtet. Der Bewerber gilt daher als Schwarzarbeiter oder als arbeitsunwillig, was den Stereotypen über Arbeitslose entspricht (siehe Kap. 2.2.1). Offenbar ist die Dauer der Arbeitslosigkeit entscheidend dafür, inwieweit die vorherrschende „Stigma-Theorie“ (Goffman 2007, S. 14) auf die Betroffenen übertragen werden kann<sup>252</sup>. Die Arbeitslosigkeitsdauer wurde in dieser Studie aus untersuchungstechnischen Gründen – die interviewten Personalentscheider konnten meist nicht die konkrete Arbeitslosigkeitsdauer der Bewerber nennen – nicht erfasst und damit auch nicht kontrolliert. Bei einer ausschließlichen Betrachtung dieser Datenlage bleibt daher die Frage offen, inwieweit eine lange Arbeitslosigkeitsdauer nicht doch zum Ausschluss des Bewerbers aus dem Auswahlverfahren führt. Des Weiteren muss die Virulenz einer „Stigma-Theorie“ (Goffman 2007, S. 14) über langzeitarbeitslose Bewerber bei den Personalentscheidern berücksichtigt werden. Über die Existenz von Stereotypen über Arbeitslose im Allgemeinen und Langzeit-

<sup>251</sup> Die Höhe der (formalen) Qualifikation eines Bewerbers kann ausschlaggebend für die Bewertung der Arbeitslosigkeitsdauer sein. Auch in dem vorliegenden Fall wird dieser Aspekt erwähnt. Der Personalentscheider erwähnt, dass „die Technik relativ schnell fortschreitet“ (Abs. 311) und der Bewerber so nicht mehr auf dem neusten Wissensstand ist.

<sup>252</sup> Die genannte Aussage des Personalentscheiders auf vergleichbare Bewerber mit einer Arbeitslosigkeitsdauer von drei Monaten übertragen zu wollen, erscheint abwegig. Dies verweist auf die Bedeutung der Arbeitslosigkeitsdauer.

arbeitslose im Besonderen bei den Personalentscheidern besteht kein Zweifel, auch wenn sie in den einzelnen Experteninterviews selten offen dargelegt werden. Lediglich 4 der 15 Personalentscheider äußern sich nicht negativ über die betroffenen Bewerber. Bei den anderen 11 Personalentscheidern sind Aussagen zu registrieren, die auf die Existenz von Stereotypen hindeuten<sup>253</sup>. Tab 7.4 fasst die Aussagen zusammen, bei denen die Vorbehalte der interviewten Personalleute deutlich erkennbar sind. Nach Goffman ist eine „Stigma-Theorie eine Ideologie“ (Goffman 2007, S. 14), die die „Inferiorität“ (ders. 2007, S. 14) derjenigen, die stigmatisiert werden, begründen soll. Die Äußerungen in Tab 7.4 und die unterschwelligsten Vorbehalte repräsentieren eine solche „Ideologie“ (Goffman 2007, S. 14). Das bedeutet, dass die Bewerbung von langzeitarbeitslosen Bewerbern unter schwierigen Ausgangsbedingungen stattfindet. Sie müssen nicht nur der virtualen sozialen Bewerberidentität entsprechen, wie Bewerber, die sich aus einer Beschäftigung heraus bewerben, sondern zusätzlich belegen, dass die „Stigma-Theorie“ (Goffman 2007, S. 14) über Langzeitarbeitslose nicht auf sie zutrifft.

Personalentscheider	Absatz im Materialband	Aussage
6	58	<i>„Wenn einer, sage mal, der Hauptteil des Lebens daraus besteht, vom Sessel die Fernbedienung zu bedienen, dann mal zum Kühlschrank zu gehen und wieder zurück, ja und das über viele Jahre, weiß ich nicht, ob er das noch packt.“</i>
7	80	<i>„So, und wenn jetzt, sage ich mal, eine Stelle ist, und da steht dann drin: Ich habe also nur die besten Ergebnisse und Zeugnisse und was weiß ich, ja. Und das ist ja alles gelungen. Sonst wäre der ja nicht arbeitslos, ne.“</i>

<sup>253</sup> Neben negativen Pauschalisierungen über Arbeitslose im Allgemeinen fallen darunter Aussagen, die auch konkret auf einzelne arbeits- respektive langzeitarbeitslose Bewerber bezogen werden können. Diese Aussagen (siehe Abs. 5, 19, 27, 57, 69, 114, 194, 230, 265, 293, 311) bieten Interpretationsspielräume über das Zugrundeliegen einer „Stigma-Theorie“ (Goffman 2007, S. 14). Sie werden hier als Belege der Existenz von Stereotypen über (Langzeit-)arbeitslose mit gewertet.



Personal-entscheider	Absatz im Materialband	Aussage
11	235	„Auf der anderen Seite, wenn jemand zwölf Monate und länger arbeitslos ist, weil wir das vorhin hatten, mit den Langzeitarbeitslosen, muss man sich echt fragen im Vertrieb, hat der keinen Bock? Weil im Vertrieb, sie können heute die Zeitung aufschlagen, da gibt es immer Stellen, ...“
14	293	„Wenn jemand in einem akzeptablen Alter ist, also ich sage jetzt mal bis 50, danach wird es dann etwas schwieriger, und zwei gesunde Hände hat und seinen gesunden Menschenverstand hat, der ist in der Regel nicht langzeitarbeitslos. Der ist es nicht. Der kann mal für eine bestimmte Zeit eine Durststrecke haben, aber wenn einer arbeitswillig ist und gesund ist, dann ist er nicht lange arbeitslos. Und das galt eigentlich für alle Zeiten. Also das ist immer schwierig.“

Tab. 7.4      *Direkt erkennbare Vorbehalte von Personalentscheidern gegenüber langzeitarbeitslosen Bewerbern (Quelle: Eigene Darstellung)*

Diese zusätzliche Hürde kann eine Benachteiligung für langzeitarbeitslose Bewerber darstellen. So ändert Personalentscheider 9 für einen langzeitarbeitslosen Bewerber ein dreistufiges Auswahlverfahren in ein vierstufiges ab. Der Entscheider möchte den Bewerber in einer zusätzlichen Auswahlrunde abprüfen und begründet dies wie folgt: „... die Arbeitslosigkeit im Vertrieb ist schon ein bisschen komisch ...“ (Abs. 201). Insgesamt können Benachteiligungen langzeitarbeitsloser Bewerber in Personalauswahlverfahren nicht ausgeschlossen werden.

Die fallübergreifende Auswertung der virtualen sozialen Bewerberidentität zeigt, dass die berufliche Vergangenheit der Bewerber für Stellen im Versicherungsaußendienst oder bei Stellen, die eine höhere Qualifikation erfordern, durchweg bedeutsam ist. Gleiches gilt für die Personalauswahl – einem biografieorientierten Auswahlverfahren (siehe Abb. 7.4). Das heißt, dass aufgrund der Mitbetrachtung der Berufsbiografie in diesen Qualifikationsbereichen eine Benachteiligung von Langzeitarbeitslosen nicht auszuschließen ist. Ein anderes Bild ergibt

sich, wenn die virtuelle soziale Bewerberidentität für Helferstellen<sup>254</sup> ausgewertet wird. So verdeutlicht nur ein Personalentscheider, dass er sich mit der beruflichen Vergangenheit der Bewerber auseinandersetzt. Die restlichen vier Personalentscheider, die Bewerber für Helferstellen suchen, praktizieren dies nicht. Ein ähnliches Bild zeigt sich auch bei den Personalentscheidern für Gesellenstellen; auch hier beschäftigt sich nur einer von vier Personalentscheidern intensiv mit der beruflichen Vergangenheit des Bewerbers, während die anderen dies nicht angeben. Dagegen wird das Probearbeiten<sup>255</sup> als Auswahlinstrument, um die tatsächliche Arbeitsleistung eines Bewerbers einzuschätzen, zu 66,6 % in allen Bewerbungsverfahren für Gesellenstellen und zu 60 % in allen Verfahren für Helferstellen eingesetzt. Da für Helfer- und Gesellenstellen die berufliche Vergangenheit eines Bewerbers zumeist irrelevant zu sein scheint, sondern vielmehr ihr gegenwärtiges Leistungsvermögen zählt, scheint eine Stigmatisierung von Bewerbern wegen einer längeren Arbeitslosigkeitsdauer unwahrscheinlich.

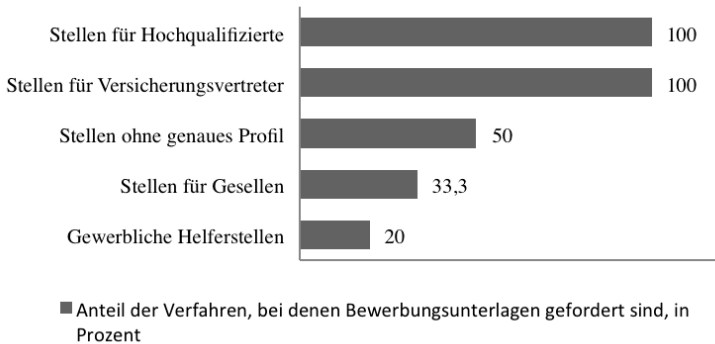
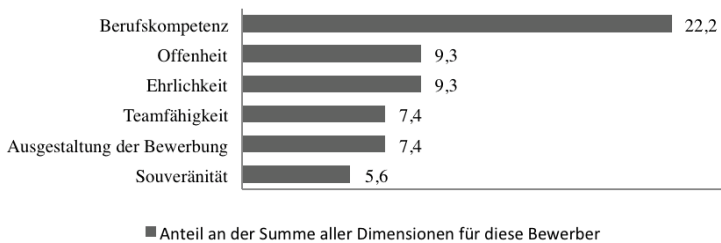


Abb.: 7.4 *Der Einsatz der Vorauswahl in Personalauswahlverfahren in Abhängigkeit vom Stellenprofil (Quelle: Eigene Darstellung)*

<sup>254</sup> Helferstellen sind für Langzeitarbeitslose besonders relevant (siehe Kap. 2.1.1).

<sup>255</sup> Dass bei diesem Probearbeiten nicht nur die erbrachte Leistung, sondern auch die Darstellung der erbrachten Leistung zählt (vgl. Goffman 1997, S. 228ff.), erscheint naheliegend.

Die Ergebnisse aus der in Kap. 2.1.1 vorgestellten Befragung von Personalentscheidern von Oberholzer-Gee (vgl. ders. 2008, S.37) geben die Meinung von Personalentscheidern wieder, dass Langzeitarbeitslose wegen der Dauer ihrer Arbeitslosigkeit nicht mehr auf dem aktuellen Stand ihres Berufes sind und daher nicht eingestellt werden. Wird weiter davon ausgegangen, dass die Arbeitsleistung eines Bewerbers entscheidend ist, so ließe sich annehmen, dass langzeitarbeitslose Bewerber beim Probearbeiten oder in der Probezeit wegen des mangelnden aktuellen Standes ausscheiden dürften. Die Ergebnisse über die Bedeutung von „Face-Work“ (Goffman 1955, S. 213) in der Personalauswahl wären damit Makulatur. Tatsächlich erscheint eine Entwertung der beruflichen Qualifikation für Stellen im kaufmännischen und technischen Bereich im Zeitverlauf der Arbeitslosigkeit wahrscheinlich, wie ein Blick auf die Abb. 7.5 zeigt. Allerdings sind anteilmäßig nur sehr wenige Langzeitarbeitslose hoch qualifiziert (siehe Kap. 2.1.1). Für diejenigen, die es sind, dürfte vermutlich ein Wiedereinstieg in den alten Beruf ohne geeignete Nachqualifizierung kaum realisierbar sein. Stigma-Management im Sinne von „Face-Work“ (Goffman 1955, S. 213) dürfte hier allein nicht ausreichen.



**Abb.: 7.5** *Die virtuelle soziale Identität von Bewerbern auf höhere Stellen im technischen und kaufmännischen Bereich – wesentliche Aspekte (Quelle: Eigene Darstellung)*

Abb. 7.6 zeigt dagegen den Stellenwert der Berufskompetenz für Helferstellen – für die Stellen also, worauf sich besonders auch Langzeitarbeitslose bewerben dürften (siehe Kap. 2.1.1). Erkennbar ist hier, dass die Berufskompetenz keine übergeordnete Bedeutung hat, jedoch mit zu den vier wesentlichen Aspekten der virtualen sozialen Bewerberber-

dentität zählt. Werden allerdings die Erwartungen betrachtet, die diese Kategorie beinhaltet, wie ein Hauptschulabschluss (vgl. Abs. 161), handwerkliches Geschick (vgl. Abs. 117, 170), selbstständige Arbeitsweise (vgl. Abs. 104, 112, 165, 172), zeigt sich, dass diese Art von Berufskompetenz nicht verlernbar ist und auch nicht auf den neusten Stand gebracht werden muss. Selbst wenn Personalentscheider zwei erwartet, dass der Bewerber für die Stelle als Raumpfleger die Arbeit beherrscht (vgl. Abs. 170) und den mit ihr einhergehenden Zeitdruck aushält (vgl. Abs. 178), die richtigen Reinigungsmittel verwendet (vgl. Abs. 178) und intuitiv wissen sollte, was der Kunde will (vgl. Abs. 174), dürfte die Berufskompetenz kein Ausschlusskriterium sein, wenn davon ausgegangen wird, dass jeder Bewerber die Raumpfleger beherrscht oder doch zumindest sehr schnell erlernen kann. Personalentscheider vier erwähnt zwar, dass eine abgeschlossene Ausbildung generell vorteilhaft sei (vgl. Abs. 261), setzt sie aber nicht als Bedingung voraus und spezifiziert vor allem nicht, über welche Ausbildung der Bewerber genau verfügen müsste. Diese unspezifizierte Berufskompetenz kann nicht durch den technischen Fortschritt entwertet werden. Personalentscheider fünf stellt auch Bewerber mit Vorkenntnissen im Gerüstbau ein (vgl. Abs. 102), diese stellen aber keine Einstellungsvoraussetzung dar. Unter Berufskompetenz fällt bei Personalentscheider fünf auch der Besitz eines Lkw-Führerscheins für Bewerber, die sich auf eine Lkw-Fahrerstelle bewerben. Die einmal erworbene Fahrberechtigung kann nicht aufgrund des Fortschritts verfallen. Insgesamt lässt sich für die hier beschriebenen Helferstellen feststellen, dass ein Ausschluss des Bewerbers aus dem Personalauswahlverfahren wegen einer Entwertung seiner Berufskompetenz im fortschreitenden Zeitverlauf seiner Arbeitslosigkeit durch den technischen Fortschritt nicht realistisch erscheint. Dies wiederum verweist für diesen Qualifikationsbereich auf die Bedeutung von „Face-Work“ (Goffman 1955, S. 213).

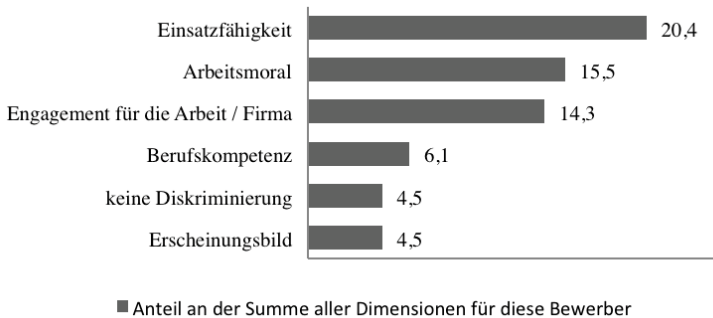


Abb.: 7.6 *Die virtuelle soziale Identität von Bewerbern auf Helferstellen<sup>256</sup> – wesentliche Aspekte (Quelle: Eigene Darstellung)*

Zu Eingang dieses Kapitels wurde darauf hingewiesen, dass die gewonnenen Daten in dieser Arbeit ein differenziertes Urteil darüber erlauben, inwieweit Langzeitarbeitslosigkeit ein Stigma ist. Dabei wurden mehrere Aspekte – sowohl für eine positive als auch für eine negative Beantwortung dieser Frage – dargelegt. Im Folgenden soll daher ein Resümee gezogen werden.

Zum einen wird die Arbeitslosigkeitsdauer in dieser Arbeit nicht kontrolliert und zum anderen befolgt die Untersuchung keine „relationsorientierte Strategie“ (Gläser/Laudel 2009, S. 26), wonach „von Teilen auf das Ganze“ (Lamnek 2010, S. 167) geschlossen werden könnte. Aus dieser Forschungsperspektive bietet die Arbeit keine empirischen Grundlagen, um die Frage beantworten zu können. Allerdings beinhaltet diese Studie – in der Hauptuntersuchung – ein anderes Forschungsdesign, das der „mechanismenorientierte[n] Strategie“ (Gläser/Laudel 2009, S. 26) entspricht. Dabei wird das Ziel verfolgt, „durch Abstraktion auf das Wesentliche“ (Lamnek 2010, S. 167) zu schließen. Das „Wesentliche“ (ders. 2010, S. 167), das zu einer Benachteiligung von Langzeitarbeitslosen führt, ist nicht die Eigenschaft an sich, sondern die „Visibilität“ (Goffman 2007, S. 64) der Stereotype bei den Bewerbern: Die Ausführungen in dieser Arbeit zeigen, dass Langzeitarbeitslosigkeit per se kein Stigma im Sinne einer absoluten Diskreditierung ist, sofern Be-

<sup>256</sup> Subkategorien unter 4 % werden nicht erfasst.

troffene Stigma-Management, das heißt „Face-Work“ (Goffman 1955, S. 213), in Personalauswahlverfahren betreiben.

Die Ergebnisse zeigen aber auch auf, dass Langzeitarbeitslose aufgrund der vorherrschenden Stereotype (siehe Kap. 2.2.1) in Personalauswahlverfahren benachteiligt werden können. Diese „Stigma-Theorie“ (Goffman 2007, S. 14) – faul oder unfähig zu sein – dürfte für den Bewerber umso schwerer zu widerlegen sein, je länger die Arbeitslosigkeit andauert. Verfügt er nicht über die Ressourcen,<sup>257</sup> um ein entsprechendes „Face-Work“ (Goffman 1955, S. 213) betreiben zu können, dann wird Langzeitarbeitslosigkeit zu einem Stigma. In Bewerbungsverfahren, bei denen die berufliche Vergangenheit der Kandidaten nicht thematisiert wird, ist eine Stigmatisierung aufgrund der Langzeitarbeitslosigkeit dagegen auszuschließen – da die Dauer der Arbeitslosigkeit nicht angesprochen wird.

Inwieweit Langzeitarbeitslosigkeit ein Stigma in Personalauswahlverfahren ist, hängt auch von der Relevanz der Berufskompetenz ab. Je wichtiger diese wird, desto eher dürften betroffene Bewerber benachteiligt werden.

<sup>257</sup> Der Begriff Ressource wird hier im weitesten Sinne verwendet (siehe Kap. 3.3.2).

## 7.2 Akzeptanz von Täuschungen in Personalauswahlverfahren

In Kap. 7.1 wurde auch die Dimension „Integrität“ thematisiert. Dabei wurde deutlich, dass ehrliche Aussagen der Bewerber im Auswahlverfahren zur Folge haben können, negativ bewertet zu werden, wie die Ausführungen über die erfolglosen Langzeitarbeitslosen zeigen. Aufgrund der Relevanz für den Erfolg langzeitarbeitslosen Bewerber stellt sich die Frage, wann Ehrlichkeit in Bewerbungsverfahren belohnt wird und wann sie zu negativen Auswahlentscheidungen führt. Diese Frage ist zudem inhaltlich eng mit der Forschungsfrage fünf (siehe Kap. 3.4.4) verbunden, inwieweit Personalentscheider Täuschungen durch die Bewerber in Personalauswahlverfahren akzeptieren. Daher sollen diese Fragen im Folgenden beantwortet werden.

Nach dem theoretischen Bezugsrahmen dieser Arbeit (vgl. Kap. 3.1.2) möchte ein Bewerber ein positives Image von sich beim Personalentscheider aufbauen. Dabei orientiert sich der Bewerber bei der Gestaltung dieses Image an der virtualen sozialen Bewerberidentität, die sich mit dem Alltagsverstand nachvollziehen lässt (siehe Kap. 2.1.3). Ziel ist es, durch diese Ausrichtung des eigenen Images im Personalauswahlverfahren erfolgreich zu sein (siehe Kap. 1.5). Es ist also erwartbar, dass ein Bewerber für sich ein Image beansprucht und aufrechtzuerhalten versucht, das der virtualen sozialen Bewerberidentität entspricht.

Befähigung zu arbeiten	Abhängigkeit von schweren Drogen, arbeitet als Lkw-Fahrer zur Probe (vgl. Fall 21)
	Entzug des Lkw-Führerscheins (vgl. Fall 15)
	Führungskraft besitzt nicht die sozialkommunikative Fähigkeit, wie von ihr selbst behauptet, die Fähigkeit wird vom Personaler aber gefordert (vgl. Fall 3)
	Alkoholsucht des Bewerbers, kann sich nicht konzentrieren, ist im Gesicht rot (vgl. Fall 44)
	Alkoholsucht des neuen Mitarbeiters, wird bei der Arbeit durch Alkoholgeruch auffällig (vgl. Fall 45),
	Rückenleiden, ist neu als Regaleinräumer eingestellt (vgl. Fall 46)
	behauptete Berufskenntnisse nicht vorhanden, die erforderlich wären (vgl. Fall 23, 47, 49)
	behauptete Arbeitsleistungen in der Vergangenheit nicht zutreffend (vgl. Fall 37, 43)
	Alkoholsucht, neuer Mitarbeiter muss mit Werkschutz Firmengelände verlassen (vgl. Fall 28)
Integrität	das Offenlegen zuvor verschwiegener Aspekte wird belohnt, solange der Bewerber nicht fünf Jahre inhaftiert war (vgl. Fall 4)
	vorbestraft wegen Mordes (vgl. Fall 30)
	vorbestraft, wird auf der Arbeit erneut straffällig (vgl. Fall 32)
	rechtsradikale Gesinnung, Funktionär einer entsprechenden Partei (vgl. Fall 42)
	Zeiten der Arbeitslosigkeit <sup>257</sup> werden durch eine Führungskraft verschwiegen (vgl. Fall 34)
	angegebene Berufsstationen im Lebenslauf (vgl. Fall 16), Diplomzeugnis (vgl. Fall 41), gefälscht

Tab. 7.5: *Beschreibung der bekannt gewordenen Täuschungen, die eine negative Reaktion des jeweiligen Personalentscheiders bedingen (Quelle: Eigene Darstellung)*

- 258 Das Verschweigen von Zeiten der Arbeitslosigkeit dürfte in den meisten Kontexten - etwa im Helferbereich - als belanglos eingestuft werden. Ein Zweifel an der Integrität des Bewerbers wäre abwegig. In Fall 34 erörtert der Personalentscheider die Täuschung in Bezug zu dem Vertrauen, was in Führungskräfte gesetzt werden muss. Der Fall 34 ist daher ein Sonderfall – er zeigt, dass Anforderungen an die Integrität der Bewerber mit der Hierarchieebene steigen. Er wird daher im Folgenden nicht weiter thematisiert.



Beginnt ein Bewerber eine Interaktion mit einem Personalentscheider, so nimmt Letzterer mangels Informationen an, dass der Bewerber eine Identität besitzt die der virtualen sozialen Bewerberidentität entspricht (vgl. Goffman 2007, S. 10). In Kap. 3.1.2 wurde darauf hingewiesen, dass neue Informationen im Rahmen einer Interaktion zu den anfangs erhaltenen Informationen passen müssen, um das Image des Bewerbers aufrechterhalten zu können. Die aktuelle soziale Identität vor Bekanntwerden der neuen Informationen darf nicht weit entfernt sein von der aktuellen sozialen Identität nach dem Bekanntwerden. Eine große Diskrepanz zu den anfangs gegebenen oder angenommenen Informationen dagegen dürfte zu einem Verlust des Images führen und durch den Personalentscheider negativ bewertet werden (vgl. Kap. 3.1.2). Dieser Gesichtsverlust als Bewerber dürfte eine Absage zur Folge haben. Da sich das Image des Bewerbers – wenn der Bewerber das Auswahlverfahren erfolgreich bestehen will, wovon auszugehen ist – immer an der virtualen sozialen Bewerberidentität orientiert, stellt sich die Frage, wann eine zuvor verschwiegene Information mit der virtualen sozialen Bewerberidentität vereinbar ist und wann nicht. In Kap. 4.1.3 wurde in diesem Zusammenhang bereits auf die Studie von Wood et al. (vgl. dies. 2007) hingewiesen. Demnach ist die Stellenrelevanz bedeutsam (vgl. dies. 2007, S. 6). Die vorliegende Untersuchung kann diese Ergebnisse bestätigen und auch ergänzen, wie ein Blick auf Tab. 7.5 zeigt. Alle anfänglich verschwiegenen und dann bekannt gewordenen Informationen, die in Tab. 7.5 in der Rubrik „Befähigung zu arbeiten“ aufgelistet sind, eint, dass sie anzeigen, dass eine normale Ausübung der vakanten Stelle durch die entsprechende Person nicht möglich oder doch zumindest gefährdet ist.

Daneben gibt es auch Informationen, die sich nicht in diese Rubrik einordnen lassen, sondern in die Rubrik „Integrität“. So ist es denkbar, dass ein Bewerber, der wegen Mordes verurteilt worden ist, wie in Fall 30, seine Arbeit trotz dieser Verurteilung problemlos ausführen könnte. Das Problem ist vielmehr die Tat an sich. Ebenso die rechtsradikale Gesinnung in Fall 42 oder eine schwerwiegende Straftat, die eine Gefängnisstrafe von 5 Jahren für den Betroffenen zur Folge hatte, wie in Fall 4. Dem jeweiligen Personalentscheider dürften bei Bekanntwerden dieser Informationen ähnliche Gedanken durch den Kopf gehen, die ein Personalentscheider einer Zeitarbeitsfirma in Bezug auf einen Mörder äußert:

„...Also so, ja, so viel Vertrauen zu einem Fremden kann man in dem Moment nicht aufbauen. Und ich muss dann ja immer den Schritt weiterdenken, der vertritt die Firma, arbeitet für und bei unserem Kunden. Und wie will ich das jemandem dort begreiflich machen, wenn dort was passiert oder irgendeiner Form irgendwas nur passiert, und man mir sagt: Mensch, wie konnten Sie uns den, diesen Mitarbeiter überlassen? Ganz zu schweigen davon, wie konnte ich den einstellen?!“ (Abs. 310)

In diesen Fällen wird nicht die Arbeitsfähigkeit der Bewerber angezweifelt, sondern vielmehr deren Vertrauenswürdigkeit als Mensch generell, was wiederum ihre Einsetzbarkeit für die jeweilige vakante Stelle infrage stellt. Bei einer Einstellung des Bewerbers durch den Personalentscheider besteht die Möglichkeit, dass der Bewerber wieder straffällig wird, wie dies in Fall 32 auch geschehen ist, was wiederum an der Kompetenz des Personalentscheiders zweifeln lässt, denn es stellt sich die Frage, wie er so jemanden einstellen konnte (vgl. Abs. 310). Daher erscheint es folgerichtig, dass Personalentscheider beim Bekanntwerden einer solchen Information negativ reagieren. Wird Tab. 7.5, die die Fälle zeigt, in denen Bewerber eine negative Reaktion vom Personalentscheider erhalten haben, verglichen mit Tab. 7.6, die die positiven Reaktionen der jeweiligen Personalentscheider enthält, dann fällt auf, dass Tab. 7.6 auch Fälle beinhaltet, die der Rubrik Integrität zugeordnet wurden. Wenn die Integrität des Bewerbers relevant ist, wie bereits oben ausgeführt wurde, dann stellt sich die Frage, wie es sein kann, dass die Bewerber trotzdem eine positive Reaktion des Personalentscheiders erhalten, obwohl sie in dieser Hinsicht nicht vollkommen sind. Um diese Frage beantworten zu können, sollen die entsprechenden Fälle näher betrachtet werden. In Fall 48 gibt der Personalentscheider das Beispiel von einem Bewerber, der vorbestraft ist, weil er im alkoholisierten Zustand einen Unfall verursacht und danach Fahrerflucht begangen hat.

Befähigung zu arbeiten	gesundheitliche Einschränkung oder Schwangerschaft – ist nicht schlimm, solange die Arbeit erledigt wird (vgl. Fall 6)
	Alkoholsucht, die der Bewerber aber unter Kontrolle hat (vgl. Fall 29)
	gesundheitliche Einschränkung durch Verkehrsunfall, schränkt aber die Arbeitsfähigkeit nicht ein (vgl. Fall 40).
	Burn-out wegen Tod des eigenen Kindes, versucht aber, durch Arbeit ins Leben zurückzukommen (vgl. Fall 53)
Integrität	Vorstrafe und beendete Inhaftierung, ist nicht schlimm, solange das Delikt zufällig begangen wurde und nicht gravierend ist (vgl. Fall 31, 48)
	vorbeftraft, lässt sich aber bei der Arbeit nichts zuschulden kommen (vgl. Fall 33)

Tab. 7.6: *Beschreibung der bekannt gewordenen Täuschungen, die eine positive Reaktion des jeweiligen Personalentscheiders bedingen (Quelle: Eigene Darstellung)*

Dabei kann der Bewerber den Personalentscheider davon überzeugen, dass es sich hierbei um ein einmaliges Vergehen handelt, das nicht wieder vorkommt. Es ist ein „Ausrutscher“, den der Personalentscheider selbst für nachvollziehbar hält (vgl. Abs. 287). In die Lage des Bewerbers zu dem Zeitpunkt des Unfalls versetzt, wird deutlich, dass ein solcher Vorfall jedem hätte passieren können. Als „Ausrutscher“ wird auch das Verhalten aus Fall 31 interpretiert. Hier fährt der Bewerber mehrfach ohne Führerschein Auto, was manchen passiert, wie der Personaler einschreibt (vgl. Abs. 310). Dieses Vergehen kann eine Gefängnisstrafe nach sich ziehen, weshalb der jeweilige Bewerber aus Sicht des Personalers „...A fachlich und B persönlich kein schlechterer Mensch“ (vgl. Abs. 310) ist. Die Integrität der Bewerber aus den Fällen 31 und 48 ist also aus Sicht der Personalentscheider nicht tangiert<sup>259</sup>. Daher reagieren sie in den jeweiligen Fällen auch positiv. Wichtig scheint hier zu sein, dass die Bewerber plausibel darlegen können, dass ihre Integrität nicht verloren ist, wie dies bei den Fällen aus Tab. 7.6 erkennbar ist. Die Argumenta-

<sup>259</sup> In Fall 33 dagegen spekuliert der Personalentscheider lediglich über die Vergangenheit der eigenen Mitarbeiter. Demnach ist es möglich, dass Mitarbeiter bereits als Bewerber vorbestraft waren und dies im Personalauswahlverfahren nicht mitgeteilt haben, was der Personalentscheider aber als nicht problematisch bewertet (vgl. Abs. 307), solange der Mitarbeiter nicht negativ auffallen. Die Integrität der Bewerber ist in diesen Fällen nicht tangiert.

tion der erfolgreichen Bewerber zielt darauf ab, die entsprechende Tat als Ausrutscher, als unbedeutenden, sich nicht wiederholenden Zwischenfall darzustellen, der jedem integeren Menschen passieren könnte und daher keine Aussagekraft über die Integrität der Bewerber hat.

Aufschlussreich sind auch die Informationen, die in den Fällen zur Sprache kommen, die in Tab. 7.6 in die Kategorie „Befähigung zu arbeiten“ eingeordnet werden: In Fall 6 verraten die Bewerber ihr Handicap erst nach der Einstellung. Dies ist für den Personalentscheider unproblematisch, solange sie ihre Arbeit ausführen können. In Fall 29 wird zwar angenommen, dass Mitarbeiter alkoholsüchtig sind, zugleich wird aber auch festgestellt, dass sie ihre Krankheit unter Kontrolle haben und daher ihre Arbeit anstandslos bewältigen können. In Fall 40 verschweigt der Bewerber seine gesundheitliche Einschränkung in den Bewerbungsunterlagen und nennt sie erst im Vorstellungsgespräch. Die gesundheitliche Einschränkung ist für den Personalentscheider aber kein Problem, solange sie sich nicht auf den Job auswirkt (vgl. Abs. 236). Das wird auch in Fall 53 deutlich. Die Bewerberin in Fall 53 verschweigt ihren Burn-out in den Bewerbungsunterlagen. Erst auf Nachfrage des Personalentscheiders schildert sie ihre Biographie, welche den Burn-out nachvollziehbar erscheinen lässt, da der Tod eines Kindes vermutlich alle Eltern an den Rand eines Nervenzusammenbruchs bringen dürfte. Die Krankheit sagt daher nichts über die Befähigung zu arbeiten aus, weil jeder unter einem solchen Vorfall leiden würde. Zudem deutet der Wunsch der Bewerberin, zurück ins Arbeitsleben zu kommen (vgl. Abs. 22), darauf hin, dass sie ihr Burn-out überwunden hat.

Personalentscheider zwölf berichtet von einem Bewerber, dem von seinem letzten Arbeitgeber gekündigt wurde und der dies in seinen Unterlagen falsch als Aufhebung im gegenseitigen Einvernehmen dargestellt hat. Nachdem dies bekannt wird, fordert der Personalchef den Bewerber daraufhin auf, die Kündigung durch seinen letzten Arbeitgeber zu erklären. Dabei ist es aus Sicht des Personalverantwortlichen entscheidend, dass der Bewerber keinen Anlass zu der arbeitgeberseitigen Kündigung gegeben hat. Ein negatives Verhalten des jetzigen Bewerbers, das sich womöglich bei der neuen Stelle wiederholen könnte, darf aus Sicht des Personalentscheiders nicht als Kündigungsgrund erkennbar werden (vgl. Abs. 131). Die vorliegenden Fälle aus Tab 7.6 zeigen insgesamt, welche Argumente Bewerber vorbringen müssen, um nicht wegen ihrer Täuschung aus dem Personalauswahlverfahren auszuscheiden: Die negative Bedeutung der bekannt gewordenen Information

muss vom Bewerber nachvollziehbar entkräftet werden. Es muss dem Personalentscheider klar werden, dass der Bewerber weiterhin der virtualen sozialen Bewerberidentität in Bezug auf die Dimensionen „Befähigung zu arbeiten“ respektive „Integrität“ entspricht, dann wird er auch eine etwaige Täuschung akzeptieren.

Nach diesen Ausführungen lassen sich die am Anfang dieses Kapitels gestellten beiden Fragen wie folgt beantworten: Personalentscheider akzeptieren Täuschungen von Bewerbern in Auswahlverfahren, wenn die zuvor verschwiegene Information keine negativen Rückschlüsse auf die Befähigung zu arbeiten und die Integrität des Bewerbers ermöglicht. Oder anders formuliert: Ehrlichkeit lohnt sich für den Bewerber in Personalauswahlverfahren demnach dann, wenn er gegenüber dem Personalentscheider nachvollziehbar belegen kann, dass die bekannt werdende Information seine Befähigung zu arbeiten oder seine Integrität nicht beeinträchtigt. Kann er dies nicht belegen, dann dürfte es erfolgsversprechender sein, wenn es ihm gelingt, die Information zu verschweigen<sup>260</sup>.

Allerdings ist Verschweigen dann wiederum für den Erfolg abträglich, wenn der Personalentscheider bemerkt, dass ihm der Bewerber eine Information vorenthält. So berichten die Experten von Bewerbern<sup>261</sup> (vgl. Abs. 18, 184, 208, 228), die etwas im Auswahlverfahren anhaltend verschweigen, was negativ bewertet wird. Sie sprechen davon, den Bewerbern nicht vertrauen zu können, wenn diese schon im Bewerbungsverfahren nicht offen sind oder wenn zu vermuten ist, dass die Bewerber etwas verschweigen, weil sonst ein sie diskreditierender Sachverhalt offengelegt werden würde. Das Verschweigen einer Information ist also demnach nur dann sinnvoll, wenn der Personalentscheider von dem Verschweigen an sich nichts erfährt und den Bewerber weiterhin für ehrlich halten kann. Womit die Ausführungen Goffmans bestätigt werden, wonach nicht die Ehrlichkeit an sich, sondern die wahrgenommene Ehrlichkeit für den jeweiligen Interaktionspartner wichtig ist (vgl. ders. 1997, S. 48f.).

<sup>260</sup> Inwieweit diese Vorgehensweise juristisch beanstandungsfrei ist, ist im Einzelfall zu prüfen.

<sup>261</sup> Diese wurden hier nicht jeweils als Fall erfasst, weil unklar ist, was sie verschweigen (siehe Anhang V).

### 7.3 Hinwegtäuschen über die Langzeitarbeitslosigkeit

In dieser Arbeit wurde darauf hingewiesen, dass die Personalvorauswahl durch Stereotype beeinflusst wird. Weiter wurde die Existenz von Stereotypen über Arbeitslose bzw. Langzeitarbeitslose dargelegt, und erwähnt, dass Personalentscheider die Auslassung negativer Informationen in einer Bewerbung befürworten. Zudem wurde davon berichtet, dass Langzeitarbeitslose mit zunehmender Dauer ihrer Arbeitslosigkeit im Vergleich zu aktuell in Beschäftigung stehenden Bewerbern deutlich geringere Chancen haben, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden. Die Möglichkeit, in den Augen eines Personalentscheiders als Beschäftigter zu gelten, anstatt die eigene Langzeitarbeitslosigkeit zu thematisieren, birgt für den Bewerber demnach erhebliche Vorteile. Zudem könnte das Verschweigen der Arbeitslosigkeit in den Bewerbungsunterlagen negative Eindruckseffekte im nachfolgenden Vorstellungsgespräch vermeiden helfen (siehe Kap. 2.1.2) und so zum Erfolg des Bewerbers in Personalauswahlverfahren beitragen, wie Karen und Sherman (vgl. dies. 2012, S. 853) behaupten: Die Sichtung von Bewerbungsunterlagen, die Personalvorauswahl, findet bis heute in nahezu jedem Auswahlverfahren statt (vgl. Weuster 2012a, S. 100f.; vgl. Schuler et al. 1993, S. 64). Langzeitarbeitslose könnten deshalb ihre negativen Beschäftigungsaussichten deutlich steigern, indem sie ihre Arbeitslosigkeit im Personalvorauswahlverfahren verschweigen. Daher erscheint die oben beschriebene Option fünf (siehe Kap. 3.3.1), Stigma-Management zu betreiben, und damit Forschungsfrage vier aus dieser Sicht besonders relevant, um einschätzen zu können, wie erfolgreich langzeitarbeitslose Bewerber in Personalauswahlverfahren tatsächlich sein können.

Allerdings weist die vorliegende Untersuchung keine Daten über Bewerber auf, die ihre Langzeitarbeitslosigkeit mittels dieser Deckmantelstrategie in der Personalvorauswahl verschweigen. Um dennoch zu Aussagen über die Wirksamkeit dieses Stigma-Managements zu gelangen, muss in dieser Arbeit mittels der Beantwortung der Forschungsfrage sechs, unter welchen Bedingungen Personalentscheider in Auswahlverfahren Täuschungen von Bewerbern akzeptieren, eine allgemeinere Antwort ermittelt werden, die auch Folgerungen zulässt, um die ursprüngliche Forschungsfrage fünf zu beantworten:

Demnach muss der Bewerber seine virtuelle soziale Bewerberidentität aufrechterhalten, indem er beim Bekanntwerden der Täuschung glaubhaft nachweisen kann, dass seine Befähigung zu arbeiten, die synonym als Eignung bezeichnet werden könnte, nicht beeinträchtigt wird. Wird dem Personalentscheider bekannt, dass der Bewerber anstelle einer Vollzeitbeschäftigung nur eine Nebenbeschäftigung, ehrenamtliche Tätigkeit oder eine Arbeitsgelegenheit ausgeübt hat<sup>262</sup>, so darf er keinen Zweifel daran haben, dass der Bewerber die Arbeit genauso ausüben wird wie ein Vollzeitbeschäftigter, als der er sich zuvor ausgegeben hat. Je nach Beschäftigungsart kann dies allerdings bezweifelt werden. So erhalten Bewerber je nach Beschäftigungsart signifikant unterschiedlich viele Zusagen. Dabei zeigt die Auswertung der Personalvorauswahlstudie in Kap. 4.2.3, dass Bewerber umso weniger Zusagen erhalten, je mehr sich die zu bewertende Beschäftigung abseits des realen Arbeitsmarktes befindet. Nur eine Nebenbeschäftigung in Form einer geringfügigen Beschäftigung erhält annähernd so viele Zusagen wie eine Vollbeschäftigung. Wird die Anzahl der erhaltenen Zusagen als eine Einschätzung interpretiert, inwieweit die Personalentscheider die Bewerber für geeignet halten, die vakante Stelle zu besetzen, dann lässt sich sagen, dass die Eignung der Bewerber anhand der Arbeitsmarktnähe der Beschäftigung unterschiedlich eingeschätzt wird<sup>263</sup>. Demnach erscheint nur die Ausübung einer geringfügigen Beschäftigung für die Deckmantelstrategie geeignet, weil hier die Eignung des Bewerbers entsprechend hoch eingeschätzt wird. Da die Vorauswahlstudie allerdings zeigt, dass die Präsentation der Arbeitslosigkeit in Form des Kuvrierens (siehe Kap. 3.3.1) nur eine geringfügig kleinere Anzahl an Zusagen erzielt, erscheint der Versuch eines vollständigen Hinwegtäuschens des Personalentscheiders über die Langzeitarbeitslosigkeit als nahezu gleich erfolgreich. Zudem ist der Erfolg von langzeitarbeitslosen Bewerbern abhängig von der „Visibilität“ (Goffman 2007, S. 64), d.h. von der Übereinstimmung der Stereotypen mit der Person des Langzeitar-

<sup>262</sup> Die Möglichkeiten, eine Beschäftigung frei zu fingieren oder die Arbeitslosigkeit einfach zu verschweigen, wurden im theoretischen Bezugsrahmen als nicht praktikabel eingestuft (siehe Kap. 3.3.1).

<sup>263</sup> Dieses Ergebnis bezieht sich auf Lagerhelfer. Allerdings beziehen sich die gefundenen Unterschiede nicht direkt auf die Beschäftigung als Lagerhelfer, schließlich wurde diese in der vorliegenden Berechnung in Kap. 4.2.3 konstant gehalten, sondern auf die Beschäftigungsart. Da anzunehmen ist, dass die Arbeitsmarktnähe eines Bewerbers auch bei der Personalauswahl für andere Stellen relevant ist, wird hier von einer Generalisierbarkeit ausgegangen.

beitslosen<sup>264</sup>. Die Ausübung einer Erwerbstätigkeit widerspricht dieser „Stigma-Theorie“ (Goffman 2007, S. 14). Ob es sich dabei, um einen Minijob oder eine Vollzeitbeschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt handelt, erscheint daher unerheblich zu sein.

## 7.4 Begründungen für die Langzeitarbeitslosigkeit

In Kap. 1.3 wurde auf die mögliche Bedeutung einer Begründung für die Langzeitarbeitslosigkeit des Bewerbers hingewiesen. Da unklar ist, wie diese aussehen muss, um in Personalauswahlverfahren Erfolg zu haben, wurde diese Thematik mit Forschungsfrage drei aufgegriffen.

Die Ausführungen in Kap. 7.2 zeigen, wie Bewerber eine Eigenschaft, die augenscheinlich ihre Integrität oder ihre Befähigung zu arbeiten beeinträchtigt und so zu einem Ausscheiden aus dem Auswahlverfahren führen würde, relativieren. Sie demonstrieren mittels ihrer Ausführungen für den Personalentscheider nachvollziehbar, dass die scheinbar negative Bedeutung der Eigenschaft nicht zutrifft. Dem Personalentscheider wird also mittels Argumenten die Möglichkeit gegeben, die ursprünglich negative Bedeutung der Eigenschaft als irrelevant umzuinterpretieren (siehe Kap. 3.2.2). Übertragen auf die vorherrschenden Stereotype über (Langzeit-)arbeitslose, sieht eine Begründung der Langzeitarbeitslosigkeit so aus, dass sie den Vorurteilen über diese Bewerber, sie seien unfähig oder faul und eben deshalb selbst verschuldet arbeitslos, im konkreten Einzelfall widerspricht. Tatsächlich zeigt Tab. 7.7 erfolgreiche langzeitarbeitslose Bewerber, die eine solche Begründung bieten können: Sie weisen Merkmale auf, die den Personalentscheidern verdeutlichen, dass nicht ihre Arbeitsunwilligkeit, sondern ihr jeweiliges Merkmal dazu führt, kaum Chancen auf eine Einstellung zu haben. Dies wird in den Fällen 12 und 13 (vgl. Abs. 103, 104) von dem Personalentscheider explizit dargelegt, beziehungsweise in Fall 50 und 52 gleich am Anfang der Schilderung über den jeweiligen Bewerber erwähnt (vgl. Abs. 22, 35), was vermuten lässt, dass der Personalentscheider diese Merkmale ebenfalls als Beschäftigungshindernisse einstuft.

<sup>264</sup> Vorausgesetzt die Berufskompetenz ist nicht relevant für die Auswahlentscheidung.



Fall	Aktuelle soziale Bewerberidentität
12	Langzeitarbeitsloser mit kognitiver Einschränkung
13	farbiger Langzeitarbeitsloser
50	Langzeitarbeitsloser mit eingeschränkt funktionsfähigem Bein
52	qualifizierter Langzeitarbeitsloser, übergewichtig und 50 Jahre alt,

*Tab.: 7.7      Belege für eine unverschuldete nicht in der Person des  
Bewerbers begründete Arbeitslosigkeit (Quelle: Eigene  
Darstellung)*

Diese Hindernisse dürften den fundamentalen Attributionsfehler (siehe Kap. 1.3) bei der Bewertung der Bewerber verhindern, wonach die Bewerber als selbst verantwortlich für ihre Arbeitslosigkeit angesehen werden. Allerdings sind die jeweiligen Eigenschaften, die zu dieser Einschätzung veranlassen, vermutlich nur bei wenigen Personalentscheidern als Entkräftung des Vorurteils der selbst verschuldeten Arbeitslosigkeit von Vorteil. Denn die Einsicht der einzelnen Personalentscheider, dass die Eigenschaften ein Vermittlungshemmnis darstellen, um in Arbeit zu gelangen, liegt schließlich gerade darin, dass nur wenige Personalentscheider bereit sind, die Bewerber deshalb einzustellen. Zudem dürfte bei den genannten Fällen – außer bei den Fällen 12 und 17 – deutlich werden, dass die Vermittlungshemmnisse die Eignung des Bewerbers, den Job auszuüben, nicht beeinträchtigen (siehe Kap. 7.2).

Die Ursachen der Arbeitslosigkeit der Bewerber in den Fällen 12 und 17 können dagegen – zumindest oberflächlich betrachtet – als in der Person begründet respektive als selbstverschuldet arbeitslos angesehen werden. Der Bewerber in Fall 12 entspricht dem Stereotyp des unfähigen Langzeitarbeitslosen. Er ist nicht in der Lage, mit anderen geistig mitzuhalten. Der Bewerber im Fall 17 hatte seinen ursprünglichen Beruf des Maurers – den er jetzt wieder ergreifen will – aufgegeben für eine Arbeit als Tätowierer. Der Wunsch wieder als Maurer arbeiten zu wollen, erweckt einen Eindruck der Unstetigkeit und Planlosigkeit. Allerdings werden diese vermeintlichen Vermittlungshemmnisse bei näherer Betrachtung als irrelevant durch die Personalentscheider eingestuft. Ein Blick auf die virtuelle soziale Bewerberidentität von Personalentscheidern fünf zeigt, dass die kognitive Ausstattung eines Bewerbers keine Bedeutung besitzt für die Einstellung von Gerüstbauhelfern in dem

Betrieb. Der Bewerber im Fall 12 kann daher eingestellt werden. Die kognitive Einschränkung kann als eine Begründung verwendet werden, warum der Bewerber unverschuldet arbeitslos ist, da viele Personaler vermutlich deshalb davor zurückschrecken, den Bewerber einzustellen. Personalentscheider 6 beurteilt das Eingeständnis des Bewerbers im Fall 17, als Tätowierer erfolglos gewesen zu sein und die Einsicht, „*dass der Bau doch nicht so schlecht ist*“ (Abs. 57), positiv. Die Offenheit des Bewerbers, aber auch der Sachverhalt, dass die Arbeit am Bau lange Zeit als unattraktiv galt, wie der Personalentscheider einräumt (Abs. 53), lassen die damalige Entscheidung des Bewerbers – eine andere Tätigkeit auszuüben – nachvollziehbar erscheinen. Er wird nicht als unentschlüsselter und zielloser Bewerber betrachtet, sondern als ein Bewerber, der aus seinen Erfahrungen gelernt hat<sup>265</sup>.

Neben den erfolgreichen langzeitarbeitslosen Bewerbern aus Tab 11.6, bei denen eine Begründung für ihre Arbeitslosigkeit erkennbar ist, werden in dieser Arbeit auch zwei Fälle erfasst – Fall 11 und 27 – bei denen keine Begründung für die Arbeitslosigkeit erhoben werden konnte. Allerdings lässt sich mittels der Äußerungen der Personalentscheider rückschließen, dass die Bewerber eine Begründung nach dem eingangs erwähnten Argumentationsmuster<sup>266</sup> vorgetragen haben müssen. So will der jeweilige Personalentscheider in Fall 11 seine vorherigen negativen pauschalen Bemerkungen über Langzeitarbeitslose nicht auf den Bewerber übertragen (vgl. Abs. 101) und in Fall 27 betrachtet der Niederlassungsleiter die Bewerber als „unverschuldet“ (Abs. 311) arbeitslos. Alle erfolgreichen langzeitarbeitslosen Bewerber legen demnach „Plus-Elemente“ (Schroeder 2009, S. 95) vor, womit sie sich von den vorherrschenden Stereotypen über Arbeitslose, durch Unfähigkeit oder Faulheit selbst schuld an ihrer Arbeitslosigkeit zu sein, abgrenzen, was dem erfolglosen Bewerber nicht gelingt. Die vorliegenden Ergebnisse können damit als erste Bestätigung der Hypothese von Karren und Sherman angesehen werden: Je mehr die Personalentscheider glauben, dass

<sup>265</sup> Dieser Fall wird nicht über die Dimension „Begründung der Langzeitarbeitslosigkeit“ erfasst. Die damalige Entscheidung nicht als Maurer arbeiten zu wollen, ist nicht „zufällig“ erfolgt. Es ist vielmehr anzunehmen, dass sie auf einer bewussten Entscheidung des Bewerbers erfolgt ist. Damit ist das Kriterium nicht erfüllt, um nach den Codierregeln die Begründung der Langzeitarbeitslosigkeit als vorhanden anzusehen (siehe Anhang IV).

<sup>266</sup> Der Begriff „Argumentationsmuster“ wird hier sehr weit gefasst. Es kann sich hierbei beispielsweise auch um die gute Arbeitsleistung bei einem möglichen Probearbeiten handeln.

die Bewerber nicht selbst verantwortlich für ihre Arbeitslosigkeit sind, desto besser werden sie im Personalauswahlverfahren bewertet (vgl. dies. 2012, S. 852).

## 8 Schlussbetrachtung

In diesem Kapitel soll ein Resümee dieser Arbeit erfolgen. Dabei werden in Kap. 8.1 die Ergebnisse dieser Untersuchung zusammengefasst. In Kap. 8.2 werden die Ursachen des mangelnden „Face-Work“ (Goffman 1955, S. 213) von Langzeitarbeitslosen in Personalauswahlverfahren diskutiert und es wird zudem eine Bewertung des gegenwärtigen Aktivierungsparadigmas vorgenommen. Das folgende Kap. 8.3 ordnet die Ergebnisse dieser Arbeit ein und benennt Forschungsdesiderate. Im vorletzten Kapitel erfolgt eine kritische Würdigung dieser Arbeit und Kap. 8.5 bietet schließlich den leitenden Akteuren aus den Arbeitsmarktverwaltungen erste Handlungsempfehlungen, die aus den Forschungsergebnissen abgeleitet werden konnten.

### 8.1 Stigma-Management von Langzeitarbeitslosen in Personalauswahlverfahren

Ein Stigma hat eine negative Bedeutung. Diese wird von allen Mitgliedern einer Gesellschaft geteilt, was die Benachteiligung der Betroffenen verallgegenwärtigt (vgl. Goffman 2007, S. 153f.). Auch Langzeitarbeitslosigkeit kann per se als Stigma betrachtet werden, wie es die Ausführungen aus Kap. 1.1 sowie Kap. 2.2.1 nahelegen. Dagegen zeigen die empirischen Untersuchungen dieser Arbeit ein differenzierteres Bild. Die abschließende Ausführung in Kap. 7.1, zeigt, dass Langzeitarbeitslosigkeit per se kein Stigma im Sinne einer absoluten Diskreditierung ist, verweist aber zugleich auf die Virulenz einer „Stigma-Theorie“ (Goffman 2007, S. 14) und die aus ihr resultierenden möglichen Folgen für die Bewerber. Zudem wird die Bedeutung der Berufskompetenz, aber auch der Stellenwert des beruflichen Werdegangs im Rahmen von Personalauswahlverfahren thematisiert.

Wenn die Langzeitarbeitslosigkeit an sich nicht zwangsläufig Absagen verursacht, dann ist zu fragen, was für die Absagen der langzeitarbeits-

losen Bewerber letztlich ausschlaggebend ist. In Kap. 3.2 wird in diesem Zusammenhang auf die „Visibilität“ (Goffman 2007, S. 64) hingewiesen.

Optionen für Stigma-Management		Implizite Annahme
(1) Arbeitslosigkeit nennen		Nach Goffman ist die „Wahrnehmbarkeit“ (ders. 2007, S. 64) eines Stigmas entscheidend dafür, ob die betreffende Person stigmatisiert wird, daher müssen Bewerber ihre Langzeitarbeitslosigkeit in Personalauswahlverfahren möglichst verbergen.
(2) Andere Bezeichnungen nennen anstelle der Arbeitslosigkeit		
(3) Verschweigen der Arbeitslosigkeit		
(4) Ausschließlich erwerbstätigkeitsferne Aktivitäten angeben		
(5) Ausschließlich erwerbstätigkeitsnahe Aktivitäten angeben	Im Theorie- teil als die Optionen mit den größten Erfolgs- aussichten identifiziert	
(6) Erwerbstätigkeitsnahe Aktivitäten zur Arbeitslosigkeit angeben		
<b>Empirisches Forschungsergebnis:</b> Nicht die Präsentation der Langzeitarbeitslosigkeit allein ist relevant. Vielmehr ist das „Face-Work“ (Goffman 1955, S. 213) bedeutsam, um der virtualen sozialen Bewerberidentität zu entsprechen.		Es ist nicht die „Wahrnehmbarkeit“ (ders. 2007, S. 64) der Langzeitarbeitslosigkeit an sich entscheidend, sondern die „Visibilität“ (ders. 2007, S. 64), den vorherrschenden Stereotypen nicht zu entsprechen. Gelingt dies, ist Langzeitarbeitslosigkeit kein Stigma.

Tab.: 8.1      Theoretischer Bezugsrahmen versus Forschungsergebnisse  
(Quelle: Eigene Darstellung)

Die „Visibilität“ (Goffman 2007, S. 64) bekommt aber hier eine andere Bedeutung. Sie bezieht sich nicht auf die „Wahrnehmbarkeit“ (ders. 2007, S. 64) der Langzeitarbeitslosigkeit bei dem Bewerber, die nach dem theoretischen Bezugsrahmen dieser Arbeit durch Kuvrieren oder Täuschen (siehe Kap. 3.3.2) möglichst vermieden werden sollte, sondern vielmehr auf die „Wahrnehmbarkeit“ (ders. 2007, S. 64) vorherrschender Stereotype über Langzeitarbeitslose bei dem Bewerber selbst. Erst wenn der Bewerber diese Stereotype in den Augen des Personalentscheiders erfüllt, wenn der Grund der Arbeitslosigkeit in der Person des Bewerbers gesehen wird, ist Langzeitarbeitslosigkeit ein Stigma

im Sinne einer absoluten Diskreditierung. Die Hypothese von Karren/Sherman (vgl. dies. 2012, S. 852) erhält somit eine erste empirische Bestätigung.

Um eine solche Entsprechung zu vermeiden, muss der Bewerber sein Gesicht als guter Bewerber wahren<sup>267</sup>, indem er der virtualen sozialen Bewerberidentität entspricht.

Damit bedeutet Stigma-Management in Personalauswahlverfahren nichts anderes als „Face-Work“ (Goffman 1955, S. 213) in der Form, dass ein Image entsprechend der virtualen sozialen Bewerberidentität beständig aufrechterhalten werden muss<sup>268</sup>. Diese Aufrechterhaltung ist relevant, da der Personalentscheider auch Erwartungen an den Bewerber stellt, die er in einem Personalauswahlverfahren, das zeitlich immer begrenzt ist, selbst wenn ein Probearbeiten Bestandteil des Auswahlverfahrens ist, nicht zweifelsfrei direkt an dem Bewerber überprüfen kann (siehe Kap. 7.1). Das heißt, er muss die Fähigkeit des Bewerbers, der virtualen sozialen Bewerberidentität in Bewerbungsverfahren zu entsprechen, als Ersatz für eine Überprüfung des Arbeitsverhaltens und der realen Arbeitsleistungen als Entscheidungsgrundlage in der Personalauswahl verwenden.

<sup>267</sup> Diese allein führt bereits zu mehr Erfolg bei der Personalvorauswahl. Die Ergebnisse der quantitativen Studie (siehe Kap. 4.2.3) legen jedenfalls diesen Schluss nahe.

<sup>268</sup> Dass „Face-Work“ (Goffman 1955, S. 213) und Stigma-Management letztlich dasselbe für unterschiedliche Personenkategorien beschreiben, zum einen für „normale“ und zum anderen für Personen mit „beschädigter Identität“ (Goffman 2007), nämlich Techniken der Imagepflege, erwähnt bereits Raab (vgl. ders. 2008, S. 78). Auch wenn diese Gleichsetzung die Folgerung nahelegt, dass Langzeitarbeitslose an sich keine Personen mit „beschädigter Identität“ (Goffman 2007) sind, was in dieser Arbeit in Bezug auf Helferstellen belegt werden konnte, soll noch etwas anderes durch diese Terminologie zum Ausdruck gebracht werden: Der Grund, warum hier beides gleichgesetzt wird, liegt in der unmittelbaren Eingängigkeit des Begriffs „Face-Work“ (Goffman 1955, S. 213): Der Einzelne muss Arbeit investieren, um sein Gesicht nicht zu verlieren, damit er die Interaktion – das Personalauswahlverfahren – erfolgreich bestreiten kann.

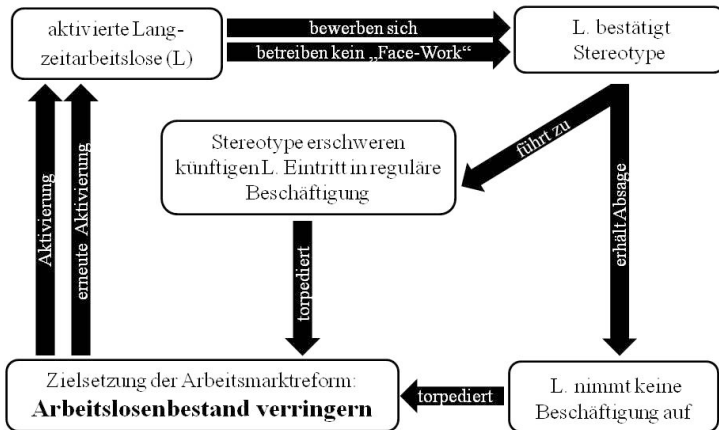


Abb.: 8.1 Gefahren der Verschlechterung der Erfolgsaussichten Langzeitarbeitsloser durch eine aktivierende Arbeitsmarktpolitik (Quelle: Eigene Darstellung)

Die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung zeigen jedoch, dass viele langzeitarbeitslose Bewerber und Bewerber mit unbestimmter Arbeitslosigkeitsdauer dieser Anforderung nicht entsprechen. In 79 % der erfassten Fälle (siehe Abb. 7.2) ist mangelndes „Face-Work“ (Goffman 1955, S. 213) der Bewerber ursächlich für die Absage. Sie präsentieren sich also nicht bestmöglich, sondern leisten mit ihrer Selbstdarstellung einen Beitrag, um nicht eingestellt zu werden. Die Aktivierungsbemühungen der Arbeitsverwaltungen, Arbeitslose dazu anzuhalten, sich möglichst häufig zu bewerben (siehe Kap. 1.2), erreichen hier nicht ihr Ziel. Stattdessen ist das Gegenteil der Fall: Durch mangelndes „Face-Work“ (Goffman 1955, S. 213) werden bestehende Stereotype über (Langzeit-)arbeitslose bei den jeweiligen Entscheidungsträgern bestätigt und erneuert (siehe Kap. 3.2.1), was die allgemeinen Erfolgsaussichten zukünftiger arbeitsloser Bewerber bei diesen Personalscheidern erschweren dürfte (siehe Abb. 8.1).

Ein weiteres hervorzuhebendes Forschungsergebnis dieser Arbeit ist, dass bei einer bekannt werdenden Täuschung durch den Bewerber im Personalauswahlverfahren neben den Rückschlüssen auf die Stellenrelevanz (vgl. Wood et al. 2007, S. 6) auch die Folgerungen auf die Integrität des Bewerbers bedeutsam sind (siehe Kap. 7.2). Da die Integrität des Bewerbers nicht im Vordergrund dieser Arbeit steht, wird dieses Ergebnis nicht weiter diskutiert.

## **8.2 Mangelhaftes Stigma-Management und Evaluation der aktivierenden Arbeitsmarktpolitik**

Der ausbleibende Erfolg von langzeitarbeitslosen Bewerbern in Personalauswahlverfahren ist auf mangelndes „Face-Work“ (Goffman 1955, S. 213) zurückzuführen. Dieses führt zudem dazu, dass die Aktivierung der Betroffenen durch die Arbeitsmarktverwaltungen ihr Ziel verfehlt: Personalentscheider erhalten zwar Bewerbungen von langzeitarbeitslosen Bewerbern, aber viele dieser Bewerbungen sind wenig überzeugend, sie sind abschreckend. Die vorliegenden Ergebnisse dieser Arbeit werfen in mehrfacher Hinsicht Fragen auf, sie werden im Folgenden diskutiert.

Erstens ist zu berücksichtigen, dass „Face-Work“ (Goffman 1955, S. 213) allein nicht ausreicht, Personalentscheider von der Eignung eines Bewerbers zu überzeugen. Vielmehr müssen auch die Qualifikationen der Betroffenen in die Analyse mit einbezogen werden. Bezieht die vorliegende Untersuchung die formale Eignung der Bewerber mit ein?

Die Ergebnisse dieser Arbeit weisen zwar der Selbstdarstellung von langzeitarbeitslosen Bewerbern in Personalauswahlverfahren eine entscheidende Bedeutung für den Bewerbungserfolg zu. Allerdings wird dabei berücksichtigt, dass die adäquate Selbstdarstellung nicht die alleinige Bedingung darstellt, um eingestellt zu werden (siehe Kap. 7.1). Gestellte Anforderungen an die Bewerber werden in dieser Arbeit über die virtuelle soziale Bewerberidentität ermittelt und ausgewertet (siehe Kap. 2.1.3 u. Kap. 7.1), zudem werden sie bei der Ermittlung der aktuellen sozialen Bewerberidentität berücksichtigt (siehe Kap. 5.2.2). Die Untersuchung bestätigt bestehende Forschungsergebnisse, dass neben der passenden Selbstdarstellung die passende Eignung in Form von Kennt-



nissen, Qualifikationen, Erfahrungen et cetera für eine Einstellung erforderlich ist (siehe Reinhard 2006, S. 129; siehe Machwirth et al. 1996, S. 237).

Zweitens thematisiert die Untersuchung zwar die Selbstdarstellung von langzeitarbeitslosen Bewerbern, aber bezieht diese selbst nicht in die Analyse mit ein. Vielmehr berichten Personalentscheider über die Bewerber, die in dieser Arbeit eigentlich im Vordergrund stehen sollten. Warum werden die Bewerber nicht direkt befragt und in die Untersuchung mit einbezogen?

Der in Frage zwei erhobene Vorwurf, die vorliegende Untersuchung würde die Selbstdarstellung langzeitarbeitsloser Bewerber thematisieren, ohne die Bewerber selbst in die Analyse mit einzubeziehen, erscheint auf den ersten Blick plausibel. Es wird nicht thematisiert, welche Bedingungen im Kontext der untersuchten Personalauswahl vorlagen, die dann dazu führten, dass die Bewerber das jeweils beschriebene „Face-Work“ (Goffman 1955, S. 213) entwickeln konnten. Daten wie der berufliche Werdegang der Bewerber, ihre Qualifikation und ihre Herkunft werden nicht erfasst. Eine umfassende Untersuchung von Stigma-Management von langzeitarbeitslosen Bewerbern in Personalauswahlverfahren müsste diese Aspekte berücksichtigen. Allerdings ist dies nicht die Zielsetzung dieser Arbeit. Hier ging es darum, erfolgreiches Stigma-Management bei Personalentscheidern explorativ zu erkunden. Dabei beschränkt sich die Untersuchung auf Personalentscheider, weil sie final über eine Einstellung entscheiden. Analog zu Marktforschungsstudien, die sich mit den Wahrnehmungen der Kunden über ein Produkt befassen und nicht mit den Wahrnehmungen der Produkthersteller, beschäftigt sich diese Arbeit mit den Wahrnehmungen von Personalentscheidern und nicht mit der konkreten Situation von langzeitarbeitslosen Bewerbern. Ziel dieser Beschränkung ist es zunächst, erfolgreiches Stigma-Management zu identifizieren, wie dies in Kap. 7.1 dargelegt wurde. Weiterführende künftige Untersuchungen könnten die Ergebnisse durch Einbezug der Situation der Betroffenen ergänzen. Allerdings sind die Randbedingungen, unter denen sich Langzeitarbeitslose bewerben müssen, hinreichend untersucht, wie die nachfolgenden Ausführungen (siehe Abb. 8.2) dokumentieren<sup>269</sup>.

269

Offen scheint dagegen, wie sich diese konkret auf die Fähigkeit der Betroffenen auswirken „Face-Work“ (Goffman 1955, S. 213) zu betreiben. Dabei



Abb.: 8.2      *Mögliche Ursachen für eine mangelhafte Selbstdarstellung von langzeit-arbeitslosen Bewerbern in Personalauswahlverfahren (Quelle: Eigene Darstellung)*

Drittens ist es unzureichend, die geringen Möglichkeiten von langzeit-arbeitslosen Bewerbern, eine Beschäftigung im ersten Arbeitsmarkt zu finden, auf eine Ursache zu reduzieren. Zudem wird durch die Thematisierung von „Face-Work“ (Goffman 1955, S. 213), das die Betroffenen nicht aufrechterhalten, der Eindruck vermittelt, sie seien „selbst schuld“ an ihrer Misere. Durch die Fokussierung auf die mangelhaften Selbstdarstellungen als Erklärung für Misserfolg wird letztlich – ähnlich wie in den Arbeitsverwaltungen – eine „Subjektivierung von Arbeitslosigkeit“ (Ludwig-Mayerhofer et al. 2009, S. 121) betrieben. Warum bleibt eine soziologische Betrachtung des Massenphänomens Langzeitarbeitslosigkeit aus?

Diese Arbeit identifiziert zwar mangelndes „Face-Work“ (Goffman 1955, S. 213) von langzeitarbeitslosen Bewerbern als Ursache für das Ausscheiden aus Personalauswahlverfahren. Dies bedeutet aber nicht, dass hier langzeitarbeitslosen Bewerbern die Verantwortung für diese Selbstdarstellung übertragen wird, im Sinne der vorherrschenden „Stigma-Theorie“ (Goffman 2007, S. 14). Vielmehr sind die Erkenntnisse aus Kap 2.2 zu berücksichtigen. Der überwiegende Teil der ALG-II-Empfänger und damit auch der Langzeitarbeitslosen<sup>270</sup> befindet sich in ei-

<sup>270</sup> müsste auch die Selbststigmatisierung der Bewerber berücksichtigt werden. Knapp 90 % der Langzeitarbeitslosen beziehen ALG II (vgl. Bruckmeier et al. 2015, S. 3). Untersuchungen, die die Nachhaltigkeit des Übergangs in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ausschließlich von Langzeitarbeitslosen thematisieren, liegen nicht vor.

ner „Zwischenzone“ (Grimm/Hirsland/Vogel 2013, S. 250) am Arbeitsmarkt, der sie nicht entkommen. Atypische Beschäftigungen in Form von Mini-Jobs, Leiharbeit, Teil- oder Vollzeitbeschäftigungen unterbrechen respektive vermindern den Hilfebezug, beenden ihn aber nicht (siehe Kap. 2.1.4). Die Betroffenen müssen mit einer „zirkulären Mobilität“ (Dörre et al. 2013, S. 279) als Erwerbsperson leben, was eine „Versteigerung prekärer Lebenslagen“ (dies. 2013, S. 279) zur Folge hat.

Die Aktivierung der arbeitslosen Kunden durch Arbeitsmarktverwaltungen kommt einer „De-Autonomisierung“ (Ludwig-Mayerhofer et al. 2009, S. 119) gleich. Interessen und die persönlichen Bedarfe der Betroffenen werden nicht oder kaum adäquat berücksichtigt (vgl. DGB 2014, S. 2). Auch werden die Arbeitslosen nicht als gleichberechtigte Partner angesehen, was zur Folge hat, dass sich die Kunden darauf konzentrieren, nicht aufzufallen, um möglichst wenig Reibungspunkte mit der Organisation zu verursachen. Sie erfüllen daher Vorgaben über Bewerbungsaktivitäten nur „*pro forma*“ (Dörre et al. 2013, S. 231; Hervorheb. im Original).

Arbeitslosigkeit wirkt psychisch belastend. Dabei ist nicht nur die Dauer ein Belastungsfaktor, sondern auch die finanzielle Lage der Betroffenen. Folglich ist von einer hohen Anfälligkeit von Langzeitarbeitslosen für psychische Erkrankungen auszugehen. Diese Erkrankungen können auch Auswirkungen auf das Selbstbewusstsein haben. Des Weiteren ist die eng gefasste Definition der Erwerbsunfähigkeit zu berücksichtigen: In Deutschland gelten mehr Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen als erwerbsfähig, die in anderen Ländern als erwerbsgemindert oder erwerbsunfähig eingestuft werden (vgl. Konle-Seidl 2016, S. 2; Scherschel/Booth 2012, S. 25). Das bedeutet, dass sich auch Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen bewerben müssen, die kaum eine Aussicht auf eine reguläre Beschäftigung haben (siehe Kap. 2.1.1). Daneben führen die nur geringen verfügbaren finanziellen Mittel zu erheblichen Einschränkungen der Lebensführung (vgl. Dörre et al. 2013, S. 291) bei den Langzeitarbeitslosen. Ausgaben für eine hochwertige Selbstpräsentation in Form des Erwerbs wertbeständiger modischer Kleidung, aber auch in Form regelmäßiger Friseurbesuche sind nicht realisierbar. Auch können keine Investitionen in die Wettbewerbsfähigkeit der eigenen Arbeitskraft erfolgen: Führerschein oder Weiterbildungen werden nur bei Erfüllung strenger Bedingungen durch die Arbeitsmarktverwaltung (teil-)finanziert – in der Regel, wenn dem Bewerber ein entsprechender Arbeitsplatz zugesagt und die-

se Investitionen zur Einstellungsvoraussetzung durch den Arbeitgeber erklärt wurden<sup>271</sup>. Die Ressourcen von Langzeitarbeitslosen, um sich im Wettbewerb gegen andere Bewerber in Personalauswahlverfahren durchzusetzen, sind begrenzt. Die über Jahre andauernde Arbeitslosigkeit hat zur Folge, „... dass die Betroffenen regelrecht ausbrennen“ (Dörre et al. 2013, S. 205).

Eine „Stigma-Theorie“ (Goffman 2007, S. 14) über Arbeitslose ist weit verbreitet, wie sich auch bei den interviewten Personalentscheidern in dieser Arbeit zeigt. Die Stereotype, nicht arbeiten zu wollen oder nicht fähig zu sein zu arbeiten, können zu Vorbehalten gegen Langzeitarbeitslose führen, die zu einem veränderten Auswahlverfahren – beispielsweise durch kritische Fragen im Vorstellungsgespräch – bis hin zur kategorischen Ablehnung der Betroffenen führen können. Eine Bewerbung kann für Langzeitarbeitslose damit nicht nur eine Absage zur Folge haben, sondern darüber hinaus die Möglichkeit beinhalten, persönliche Missbilligung und Geringschätzung durch Personalentscheider erfahren zu müssen.

Werden diese Sachverhalte berücksichtigt (siehe Abb. 8.2), in deren Kontext eine Bewerbung stattfindet, dann scheint mangelndes „Face-Work“ (Goffman 1955, S. 213) von langzeitarbeitslosen Bewerbern in Personalauswahlverfahren kein Ausdruck ihrer Arbeitsunwilligkeit zu sein, sondern vielmehr Resultat der für sie widrigen Umstände<sup>272</sup>. Eine „Subjektivierung von Arbeitslosigkeit“ (Ludwig-Mayerhofer et al. 2009, S. 121), wie sie in Frage drei unterstellt wird, findet nicht statt.

Viertens handelt es sich bei dieser Arbeit um eine qualitative Untersuchung. Die ihr zugrundeliegende „mechanismenorientierte Strategie“ (Gläser/Laudel 2009, S. 26) der Forschung hat zur Konsequenz, dass keine Aussagen über den Gültigkeitsbereich getroffen werden können. Wie viele langzeitarbeitslose Bewerber insgesamt kein „Face-Work“ (Goffman 1955, S. 213) in Personalauswahlverfahren aufbringen, kann

<sup>271</sup> Die einzelnen Träger der Arbeitsmarktverwaltungen regeln die genaue Vorgehensweise per Geschäftsanweisung „Vermittlungsbudget“.

<sup>272</sup> Die Leistung derjenigen Bewerber, die trotzdem „Face-Work“ (Goffman 1955, S. 213) erbringen können, erscheint daher umso erstaunlicher. Damit ist auch die soziologische Perspektive dieser Arbeit angesprochen (siehe Castel 2011, S. 52).

hier nicht quantifiziert werden. Eine Evaluation der aktivierenden Arbeitsmarktpolitik kann durch diese Untersuchung daher nicht erfolgen.

Die in Anmerkung vier aufgeworfene Behauptung, dass keine Aussagen darüber getroffen werden können, wie viele langzeitarbeitslose Bewerber insgesamt kein „Face-Work“ (Goffman 1955, S. 213) in Personalauswahlverfahren betreiben, ist inhaltlich korrekt. Allerdings deutet die Darstellung der Bedingungen, unter denen Langzeitarbeitslose sich bewerben (siehe oben), darauf hin, dass mangelndes „Face-Work“ (Goffman 1955, S. 213) keine Ausnahme in Personalauswahlverfahren darstellt, sondern häufig vorkommen dürfte. Daher scheint eine Evaluation der aktivierenden Arbeitsmarktpolitik auf Basis der vorliegenden Untersuchungsergebnisse realisierbar:

Um eine Evaluation vornehmen zu können, muss zunächst nach den Zielen der gegenwärtigen Arbeitsmarktpolitik gefragt werden. In Kap. 1.2 wurde dabei die Aufnahme einer Beschäftigung im ersten Arbeitsmarkt als vom Gesetzgeber vorgegebenes Ziel genannt. Um dies zu verwirklichen, sollen die „Kunden“ der Arbeitsmarktverwaltung Bewerbungsaktivitäten entfalten. Diese werden von vielen Langzeitarbeitslosen zwar in der geforderten Quantität erbracht, so sind Bewerbungsbe-mühungen nachzuweisen (vgl. Ludwig-Mayerhofer et al. 2009, S. 265f.), nicht aber in der erforderlichen Qualität, wie diese Untersuchung zeigt<sup>273</sup>. Die vorherrschende Aktivierungspolitik verfehlt demnach ihr vorgegebenes Ziel. Langzeitarbeitslose Bewerber können vielfach kein „Face-Work“ (Goffman 1955, S. 213) aufbringen, weil die Bedingungen hierfür nicht förderlich sind. Sie besitzen nicht „... die erforderlichen Ressourcen zur Bewältigung der neuen Anforderungen“ (Castel 2009, S. 26). Dieser Sachverhalt begünstigt wiederum eine „Subjektivierung von Arbeitslosigkeit“ (Ludwig-Mayerhofer et al. 2009, S. 121), die viel zu kurz greift. Übersehen wird dabei, dass sich die Ausgangssituation der Betroffenen, die nun als „bloße Individuen“ (Castel 2011, S. 356) agieren, verändert hat. Neue Anpassungsstrategien der Unternehmen (vgl. Motakef 2015, S. 43ff.; vgl. Holst 2012, S. 218ff.; vgl. Castel 2008, S. 351ff.), die Globalisierung der Märkte, der demografische Wandel (vgl. Castel

<sup>273</sup> An dieser Stelle wird nochmals darauf verwiesen, dass in dieser Arbeit keine „relationsorientierte Strategie“ (Gläser/Laudel 2009, S. 26) bei der Ermittlung der Ergebnisse angewandt wurde. Um zu verallgemeinerbaren Aussagen zu gelangen, wäre diese jedoch erforderlich. Wie oben anhand der Faktenlage (siehe Abb. 8.2) gezeigt wurde, ist aber von einer erheblichen Verbreitung auch in der Grundgesamtheit auszugehen.

2008, S. 347), vor allem aber der Bedeutungsgewinn des Kapitals (vgl. Dörre 2009, S. 60; vgl. Minssen 2012, S. 20ff.) und der Abbau des „Sozial Eigentums“ (Castel 2011, S. 363) haben die Ausgangsposition von Arbeitskraftanbietern – auch von denen, die eine Beschäftigung ausüben (vgl. Castel 2008, S. 357; vgl. Funder 2011, S. 40) – verschlechtert. Die Machtverhältnisse zwischen der Arbeit- und Kapitaleseite haben sich zugunsten der letzteren verändert (vgl. Bourdieu 2004, S. 112; vgl. Grimm/Hirsland/Vogel 2013, S. 252). Erkennbar wird dies an der Zunahme an atypischen Beschäftigungen (siehe Kap. 2.1.4) und der Ersetzung der aktiven Arbeitsmarktpolitik durch „ein breit angelegtes Programm der Rekommodifizierung der Arbeit“ (Hielscher/Ochs 2011, S. 14), das auf ein neoliberales Arbeitsmarktverständnis zurückgeht.

„An den gesellschaftlichen Fortschritt zu glauben, heißt anzunehmen, dass morgen alles besser sein wird und dass man sich schon heute aktiv auf diese Verbesserung einstellen kann. Gesellschaftlicher Fortschritt ist in dieser Hinsicht mehr als nur eine teleologische Geschichtskonstruktion. Für die sozialen Subjekte wird er in den konkreten Vorhaben erfahrbar, die sie tagtäglich im Blick auf eine bessere Zukunft in Angriff nehmen“ (Castel 2011, S. 9).

Der in dieser Arbeit identifizierte Mangel von „Face-Work“ (Goffman 1955, S. 213) bei vielen Langzeitarbeitslosen in Personalauswahlverfahren könnte eine erste Antwort auf die Frage sein, was passiert, wenn in einer kaum bewältigbaren Ausgangslage (siehe Abb. 8.2) der Glaube an eine bessere Zukunft (vgl. Dietz et al. 2013, S. 4f.; vgl. Dörre/Scherschel 2013, S. 282f.; vgl. Grimm/Hirsland/Vogel 2013, S. 261) verloren geht. Unter diesen Prämissen – den Ausgangsbedingungen und den mangelnden Perspektiven – kann die gegenwärtige aktivierende Arbeitsmarktpolitik nicht erfolgreich sein.

### 8.3 Die Relevanz von Stigma-Management für die weitere Forschung

Als zentrales Forschungsergebnis dieser Arbeit (siehe Kap. 8.1) kann der Befund gelten, dass die „Visibilität“ (Goffman 2007, S. 64) vorherrschender Stereotype, Langzeitarbeitslosigkeit zu einem Stigma werden lässt. Das Ergebnis ist aber nicht nur relevant, um die theoretischen

Ausführungen Goffmans, wann genau Langzeitarbeitslosigkeit ein Stigma in Personalauswahlverfahren ist, zu präzisieren, sondern es trägt auch zum Erkenntnisgewinn respektive zur weiteren Diskussion in der bestehenden Forschung in vierfacher Weise bei:

Erstens lässt die Bedeutsamkeit von „Face-Work“ (Goffman 1955, S. 213), also der virtualen sozialen Bewerberidentität zu entsprechen, aber nicht der „Stigma-Theorie“ (Goffman 2007, S. 14) über Arbeitslose, vermuten, dass Studien, die den Effekt der Benachteiligung Arbeitsloser in Personalauswahlverfahren in Abhängigkeit von der Arbeitslosigkeitsdauer untersuchen, diesen möglicherweise überschätzen, weil sie nicht nur den Effekt der Benachteiligung an sich, sondern dazu noch unkontrolliert den Effekt eines mangelnden „Face-Work“ (Goffman 1955, S. 213) messen: Wird in einer Untersuchung, wie beispielsweise der von Oberholzer-Gee (vgl. ders. 2008, S. 33) in Lebensläufen nur angegeben, dass der Bewerber arbeitslos ist, dann dürfte der Bewerber mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit dem Stereotyp vom faulen und unfähigen Arbeitslosen (siehe Kap. 2.2.1) entsprechen, was ein schlechteres Abschneiden im Bewerbungsverfahren bedingt (vgl. Oberholzer-Gee 2008, S. 37). Würden dagegen zusätzliche Angaben angeführt, insbesondere bei einer längeren Arbeitslosigkeitsdauer, die aufzeigen, dass der Bewerber nicht den vorherrschenden Klischees entspricht, sondern der virtualen sozialen Bewerberidentität – eine entsprechende Angabe im Lebenslauf anstelle von „arbeitslos“ würde bereits mehr Erfolg nach sich ziehen (siehe Kap. 4.3) – dann könnten vermutlich bessere Erfolgsaussichten insbesondere für Langzeitarbeitslose konstatiert werden. Um diese Vermutung zu bestätigen, wäre aber eine Untersuchung nötig, die sowohl die Arbeitslosigkeitsdauer als auch die Selbstdarstellung des Bewerbers kontrolliert, um so den Einfluss auf den Bewerbungserfolg messen zu können. Eine solche Untersuchung steht allerdings noch aus.

Zweitens dürfte die Erkenntnis (siehe Kap. 7.4), dass ausgerechnet Vermittlungshemmnisse von langzeitarbeitslosen Bewerbern zur Aufrechterhaltung von „Face-Work“ (Goffman 1955, S. 213) dienen, weil erkennbar wird, dass „Stigma-Theorien“ (Goffman 2007, S. 14) nicht zu treffen, als neu gelten. Damit werden Eigenschaften wie gesundheitliche und geistige Einschränkungen, Migrationshintergrund et cetera, die eigentlich als Vermittlungshemmnisse gelten (siehe Kap. 2.1.1), als positive Argumente identifiziert, die den Erfolg in Personalauswahlverfahren

ren begünstigen können<sup>274</sup>. Dabei muss allerdings die Voraussetzung erfüllt sein, dass diese Eigenschaften den potenziellen Mitarbeiter nicht bei der Ausübung seiner Arbeit behindern oder beeinträchtigen (siehe Kap. 11.4), was auch bereits in anderem Zusammenhang festgestellt wurde (siehe Kap. 7.2). Wie in Kap. 7.4 bereits ausgeführt wurde, besteht der Verdacht, dass diese Eigenschaften vermutlich nur bei wenigen Personalentscheidern als Entkräftung des Stereotyps von der selbst verschuldeten Arbeitslosigkeit von Vorteil sind. Denn die Einsicht der Personalentscheider, dass die Eigenschaften ein Vermittlungshemmnis darstellen, um in Arbeit zu gelangen, liegt schließlich darin, dass wegen dieser Eigenschaften nur wenige Personalentscheider bereit sind, Bewerber einzustellen. Um herauszufinden, inwieweit Vermittlungshemmnisse einen Erfolg langzeitarbeitsloser Bewerber in Personalauswahlverfahren begünstigen, insofern sie einen potenziellen Mitarbeiter nachvollziehbar nicht bei der Ausübung beeinträchtigen, müsste eine repräsentative Untersuchung durchgeführt werden.

Drittens bietet das hier festgestellte Erfordernis für Langzeitarbeitslose, in Bewerbungsverfahren „Face-Work“ (Goffman 1955, S. 213) zu betreiben, um damit nicht „Stigma-Theorie(n)“ (Goffman 2007, S. 14) zu entsprechen, auch eine Erklärung für die negative Integrationswirkung (vgl. Thomsen/Walter 2010, S. 24f) von Arbeitsgelegenheiten nach SGB II § 16d (Ein-Euro-Jobs): Wenn die Entsprechung der vorherrschenden Stereotype über Arbeitslose letztlich ein Stigma ist und damit zu Absagen in Personalauswahlverfahren führt, dann sind Beschäftigungsmöglichkeiten eine (unbeabsichtigte) Stigmatisierung derer, die sie ausüben. Denn bereits im Gesetz heißt es, dass diese für Arbeitslose existieren, „...die keine Arbeit finden können...“ (SGB II, § 16d, Satz 1). Das heißt die jeweiligen Stelleninhaber wurden von der zuständigen Arbeitsmarktverwaltung als chancenlos eingestuft, selbst eine Arbeit finden zu können. Und diese behördlich attestierte Chancenlosigkeit lässt wiederum vermuten, dass der Bewerber entweder nicht fähig ist zu arbeiten oder aber nicht arbeitswillig ist, womit die Klischees über

<sup>274</sup> Dass mehrere „Vermittlungshemmnisse“ bei einer Person nicht zwangsläufig zu einer verstärkten Benachteiligung führen müssen, dokumentiert eine neuere Untersuchung von Pedulla (ders. 2014, S. 86f.). Er zeigt, dass farbige und zugleich homosexuelle Bewerber besser bewertet werden als Bewerber, die entweder nur farbige oder nur homosexuell sind, und führt dies darauf zurück, dass sich die Stereotype bei Personen, die beide Merkmale besitzen, neutralisieren (ders. 2014, S. 80ff.).



Arbeitslose (siehe Kap. 2.2.1) zumindest latent bedient werden. Ein-Euro-Jobs hindern demnach arbeitslose Bewerber daran, „Face-Work“ (Goffman 1955, S. 213) zu betreiben. Die Folge sind schlechtere Beschäftigungsaussichten, wie dies auch in der Studie über Personalvorauswahl (siehe Kap. 4.3) zum Ausdruck kommt. Inwieweit die beschriebene Entsprechung von negativen Stereotypen tatsächlich Ursache für die geringe Wirksamkeit von Arbeitsgelegenheiten für den Erfolg arbeitsloser Bewerber ist, wird in dieser Arbeit nicht festgestellt. Weitere Untersuchungen müssten hierzu folgen.

Viertens existiert bislang kein Versuch, die verschiedenen Forschungsergebnisse, die Langzeitarbeitslose betreffen, mittels einer integrativen Betrachtung zu verbinden, um so den Erfolg von langzeitarbeitslosen Bewerbern auf dem ersten Arbeitsmarkt realistisch einschätzen zu können. Das in dieser Arbeit entdeckte ausbleibende „Face-Work“ (Goffman 1955, S. 213) von langzeitarbeitslosen Bewerbern in Personalauswahlverfahren könnte ein erster Ansatzpunkt sein, um eine solche integrative Betrachtung zu realisieren (siehe Abb. 8.2). Dabei konnten die Erkenntnisse über die gesellschaftliche Etikettierung von Langzeitarbeitslosen (siehe Kap. 2.2.1; siehe Kap. 3.2.3), über die (psychischen) Folgen der Arbeitslosigkeit (siehe Kap. 2.2.2), über die Erwerbsorientierungen von Langzeitarbeitslosen (siehe Kap. 2.1.1) über die Funktionsweise der Personalauswahl (siehe Kap. 2.1.2) über atypische Beschäftigungen (siehe Kap. 2.1.4) und über die Betreuungen durch die Arbeitsverwaltungen (siehe Kap. 2.2.3) zusammengeführt werden.

Die oben beschriebene Bedeutsamkeit von „Face-Work“ (Goffman 1955, S. 213) für langzeitarbeitslose Bewerber, um in Personalauswahlverfahren Erfolg zu haben, soll abschließend noch zwei Einschränkungen erfahren: Zum einen ist unklar, inwieweit das Anspruchsniveau von Personalentscheidern, wie es in der verhaltenswissenschaftlichen Entscheidungstheorie thematisiert wird (vgl. Karren/Sherman 2012, S. 857; vgl. Berger/Bernhard-Mehlich 2006, S. 178; vgl. Simon 1979, S. 503), die Einstellung von langzeitarbeitslosen Bewerbern beeinflusst. Demnach wäre zu erwarten, dass Personalentscheider von Betrieben, bei denen auf ausgeschriebene Stellen nur wenige Bewerbungen eingehen, ihre Anforderungen an die Bewerber entsprechend senken und so auch dazu bereit sind, langzeitarbeitslose Bewerber einzustellen. Betriebe dagegen, die viele Bewerbungen erhalten, müssten dieser Theorie zufolge ihr Anspruchsniveau erhöhen, was zur Folge hätte, dass die Bereitschaft, lang-

zeitarbeitslose Bewerber einzustellen, sinken würde. Tatsächlich sind die langzeitarbeitslosen Bewerber in dieser Untersuchung zu drei Vierteln in Unternehmen erfolgreich, in denen die Personalentscheider über Bewerberknappheit berichten. Um zu überprüfen, ob dies ein zufälliges Ergebnis ist oder durch das Anspruchsniveau von Personalentscheidern bedingt ist, müssten weitere Untersuchungen durchgeführt werden, die neben dem „Face-Work“ (Goffman 1955, S. 213) auch das Anspruchsniveau der Personalentscheider respektive die Anzahl eingehender Bewerbungen bei der Untersuchung des Erfolgs langzeitarbeitsloser Bewerber berücksichtigen.

Zum anderen ist unklar, inwieweit die Bedeutsamkeit von „Face-Work“ (Goffman 1955, S. 213) für den Bewerbungserfolg auch für Stellen gegeben ist, die innerhalb der betrieblichen Hierarchie oben angesiedelt sind. So berichten die Personalentscheider, die für diese Stellen Bewerber suchen (siehe Kap. 9), sich an keine langzeitarbeitslosen Bewerber erinnern zu können. Die in Kap. 7.1 erfassten erfolgreichen Langzeitarbeitslosen haben zudem gemeinsam, dass sie sich auf Jobs beworben haben, die keine oder nur eine mittlere Qualifikation voraussetzen. Diese offene Frage dürfte zwar für den Großteil Langzeitarbeitsloser nicht relevant sein, da sie nicht über die erforderlichen Qualifikationen verfügen (siehe Kap. 2.1.1), allerdings für die wenigen Langzeitarbeitslosen, die diese Voraussetzungen erfüllen, dafür umso mehr. Denn die notwendige „Fassade“ (Goffman 1997, S. 36) für Stelleninhaber dieser Hierarchieebene wie Kompetenz, überragende Leistungsfähigkeit und selbst verursachter Erfolg (vgl. Ehrenreich 2006, S. 93) dürfte nur schwer mit dem Sachverhalt, lange Zeit arbeitslos zu sein, in Einklang gebracht werden können, da Langzeitarbeitslosigkeit gegenteilige Stereotype anspricht (siehe Kap. 2.2.1). Langzeitarbeitslosigkeit könnte hier an sich ein Stigma sein, was wiederum zur Folge haben könnte, dass ein anderes Stigma-Management benötigt werden würde, um in Personalauswahlverfahren Erfolg zu haben.

## 8.4 Kritische Würdigung

Um zu bestimmen, wie Stigma-Management bei langzeitarbeitslosen Bewerbern aussieht, bot sich wegen seiner Vorteile und Stärken der qualitative Forschungsansatz als Hauptuntersuchungsmethodik an. Dieser besitzt im Vergleich zu quantitativ orientierten Methoden ein größeres

Maß an Offenheit, um auch Informationen in die Untersuchung einbeziehen zu können, die vorab nicht durch den Forscher antizipiert wurden (vgl. Lamnek 2010, S. 8 ff.; vgl. Gläser/Laudel 2009, S. 30). Er ist daher ideal, um bislang unbekannte Forschungsfelder – hier: die Identifikation realer erfolgswirksamer Selbstdarstellungen von langzeitarbeitslosen Bewerbern in der Personalauswahl – explorativ zu untersuchen.

Die vorliegende Arbeit anhand der Gütekriterien qualitativer Forschung bewerten zu wollen, würde wahrscheinlich ein Traktat von ebensolchen Umfang zur Folge haben, wie die zu bewertende Arbeit selbst: Es besteht Uneinigkeit darüber, wie diese Gütekriterien letztlich aussehen (siehe Steinke 2012, S. 319ff.; siehe Flick 2010, S. 487). Mit Gläser und Laudel (vgl. dies. 2009, S. 29) wird hier die Auffassung vertreten, dass unterschiedliche „methodologische Prinzipien“ (dies. 2009, S. 29) für qualitative und quantitative Forschung problematisch sind, da beide zur Erweiterung des einheitlichen Wissensbestands in den jeweiligen Wissenschaften beitragen und es wegen der besseren Nachvollziehbarkeit naheliegender erscheint, einheitliche Gütekriterien zu verwenden. Daher wird sich im Folgenden an den vorherrschenden, da einheitlichen, quantitativen Kriterien Intersubjektivität, Reliabilität und Validität orientiert, auch wenn die qualitative Forschung aufgrund ihrer Anlage diese nicht so einzulösen vermag wie die quantitative (vgl. Steinke 2012, S. 323) und aus Sicht mancher Befürworter des qualitativen Forschungsansatzes dies aus mehreren Gründen problematisch erscheint (siehe Lamnek 2010, S. 6ff.).

Die vorliegende qualitative Untersuchung kann dem Gütekriterium „intersubjektive Überprüfbarkeit“ (Steinke 2012, S. 324) nicht entsprechen, wohl aber dem Kriterium „intersubjektiver Nachvollziehbarkeit“ (Steinke 2012, S. 324). Hierzu werden die Forschungsfragen (siehe Kap. 1.4) sowie das theoretische und empirische Vorwissen in den Kap. 2 und 3 expliziert. Die methodische Vorgehensweise von der Erstellung der Interviewleitfäden bis hin zur Auswertung wird aus Gründen der besseren Nachvollziehbarkeit an einem Lehrbuch orientiert (siehe Gläser/Laudel 2009) sowie ausführlich erläutert (siehe Kap. 5) und dokumentiert (siehe Anhang). Die angewendeten Auswertungsmethoden sind kodifizierte Verfahren (siehe Kuckartz 2012; siehe Mayring 2010), die ebenfalls die Nachvollziehbarkeit erleichtern. Die Auswertung selbst er-

folgt in Kap. 6 und wird durch den teilweisen Einbezug kurzer Textpassagen aus dem Materialband<sup>275</sup> plausibilisiert.

Die Reliabilität einer qualitativen Arbeit kann durch Einsatz mehrerer Kodierer gesteigert werden (vgl. Kuckartz 2012, S. 83). Dies ist allerdings in einer Qualifikationsarbeit wie der vorliegenden nicht möglich. Damit die Kodierungen respektive Bewertungen aber nicht zu einem Ergebnis beliebiger Interpretationen des Autors verkommen, wurden in dieser Arbeit die einzelnen Kategorien und ihre Dimensionen schriftlich definiert und dem Anhang beigefügt. Zudem wurden Kodier- (siehe Kap. 5.5.2) beziehungsweise Bewertungsregeln (siehe Kap. 5.5.3) aufgestellt und im Anhang ebenfalls dokumentiert. Das heißt, es liegt ein genaues Regelwerk vor, wonach die Kodierungen und Evaluationen erfolgt sind. Würde mit dem Datenmaterial<sup>276</sup> dieser Arbeit eine Replikationsstudie angefertigt werden, bei der dieses Regelwerk eingesetzt werden würde, dann würde der entsprechende Forscher zu identischen Ergebnissen kommen. Zumal durch die angewendeten kodifizierten Verfahren eine solche Studie problemlos möglich wäre. Damit sind insgesamt beste Voraussetzungen geschaffen, um eine möglichst hohe Reliabilität zwischen der vorliegenden Untersuchung und einer etwaigen Wiederholungsstudie zu erzielen, die im Rahmen der Limitationen einer Qualifikationsarbeit möglich sind.

Die Forschungsergebnisse konnten durch eine zweifache Triangulation abgesichert werden. Zum einen durch den Einsatz zweier verschiedener Auswertungsmethodiken innerhalb der qualitativen Untersuchung, nämlich der inhaltlich strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse und der evaluativen qualitativen Inhaltsanalyse, und zwar in Bezug auf die Bedeutung der Selbstdarstellung. Zum anderen über die Ausgestaltung der Selbstdarstellung durch die Erhebung weiterer Daten mittels einer quantitativen Untersuchung in Form einer telefonischen Befragung von Personalentscheidern über die Erfolgsaussichten von langzeitarbeitslosen Bewerbern in der Personalvorauswahl. Diese Absicherungen kön-

<sup>275</sup> Der vollständige Materialband kann über den Autor bezogen werden.

<sup>276</sup> Es wird hier nicht behauptet, dass mit anderem Datenmaterial identische Ergebnisse produziert werden könnten. Eine solche Behauptung beim Einsatz qualitativer Forschungsmethoden dürfte eher „Misstrauen“ (Flick 2010, S. 492) erzeugen, als dass sie als Indiz einer besonderen Forschungsgüte gewertet werden würde.

nen aber nicht als Anzeichen für Validität verstanden werden (vgl. Flick 2012, S. 310f.; vgl. Flick 2008, S. 17ff.). Insgesamt herrscht in der methodologischen Diskussion Uneinigkeit darüber, wie Validität in qualitativen Forschungen sichergestellt werden kann (vgl. Flick 2010, S. 498f.). Einigkeit scheint nur darüber zu bestehen, dass weniger die Validität selbst als die Möglichkeit zur Validierung als Gütekriterium gesehen werden sollte, was hier durch die umfangreiche Dokumentation (siehe oben) gegeben ist.

Die vorliegende Arbeit beinhaltet eine „mechanismenorientierte Strategie“ (Gläser/Laudel 2009, S. 26), um die Forschungsfragen zu beantworten. Das heißt, sie beschränkt sich primär darauf, Ursachen-Wirkungs-Zusammenhänge zu identifizieren. Im Vergleich zur „relationsorientierten Erklärungsstrategie“ (Gläser/Laudel 2009, S. 26) sind dabei Aussagen zum Geltungsbereich nur schwer oder gar nicht möglich. Es geht wie bei letzterer nicht darum, „von Teilen auf das Ganze“ (Lamnek 2010, S. 167) zu schließen, sondern „durch Abstraktion auf das Wesentliche“ (Lamnek 2010, S. 167) zu kommen. Um dennoch die Verallgemeinerbarkeit der Untersuchungsergebnisse auf einen bestimmten Geltungsbereich zu ermöglichen, ist die Zusammensetzung des Untersuchungssamples von hoher Bedeutung. Auch in dieser Arbeit kam eine entsprechende Sorgfalt bei der Fallauswahl zum Tragen (siehe Kap. 5.3); in diesem Zusammenhang könnte das Sampling auch als Auswahl typischer Fälle bezeichnet werden. Zudem besitzt diese Arbeit eine weitere Stärke, was die Generalisierbarkeit der Forschungsergebnisse anbelangt: Sie baut auf einem theoretischen Bezugsrahmen auf. Ihre Erkenntnisse emergieren nicht unerwartet, quasi aus dem Nichts, was die Frage nach dem Geltungsbereich zur Bewertung dieser Ergebnisse für den gemeinsamen Wissensbestand der jeweiligen Wissenschaft aufwerfen würde. Ihre Erkenntnisse füllen durch die methodische Vorgehensweise (siehe Gläser/Laudel 2009, S. 90) vielmehr Blackboxes innerhalb eines bestehenden theoretischen Bezugsrahmens, der selbst auch als datenbasiert angesehen werden kann (vgl. Willems 2012, S. 50). Die Tatsachen, dass sich die gewonnenen Erkenntnisse problemlos in diesen Bezugsrahmen einordnen lassen, dass bei den betrachteten Einzelfällen nicht das Individuelle, sondern das „individuierte[...] Allgemeine[...]“ (Hildenbrand 1987, S. 160) mittels abstrakter Analyse betrachtet wird und dass sich die gewonnenen Erkenntnisse mit dem vorhandenen Wissenskörper ohne

Widersprüche in Verbindung bringen lassen<sup>277</sup>, können als Gründe angesehen werden, von einem großen Geltungsbereich auszugehen<sup>278</sup>, der mindestens Deutschland<sup>279</sup> umfasst. Allerdings sollten dabei die Forschungsdesiderate aus Kap. 8.3 berücksichtigt werden.

## 8.5 Handlungsempfehlungen für die Praxis

Die wohl wichtigste Handlungsempfehlung lässt sich bereits aus Kap. 8.2 ableiten: Die Beschäftigungsperspektiven, durch die Vergrößerung eines passenden Stellenangebots in Form von langfristigen Beschäftigungen mit subsistenzsichernden Einkommen, müssen verbessert werden. Die so entstehenden Perspektiven, dürften die Motivation „Face-Work“ (Goffman 1955, S. 213) zu betreiben, deutlich erhöhen. In Folge dessen könnte es Langzeitarbeitslosen eher gelingen die „Zwischenzone“ (Grimm/Hirsland/Vogel 2013, S. 250) am Arbeitsmarkt zu überwinden und dauerhaft ohne Sozialtransfers zu leben (siehe Scherschel/Booth 2012, S. 39).

Daneben sollte auch berücksichtigt werden, unter welchen Bedingungen eine Aktivierung erfolgreich sein kann: Demnach ist eine Bewerbung nur dann sinnvoll, wenn der Bewerber befähigt und motiviert ist, von sich aus „Face-Work“ (Goffman 1955, S. 213) zu betreiben. Die psychische Verfasstheit des Bewerbers in Bezug auf sein Selbstvertrau-

<sup>277</sup> Die Forschungsergebnisse über die Bedeutung von „Face-Work“ (Goffman 1955, S. 213) stimmen überein mit den theoretischen Ausführungen Blumers über die Bedeutung der Dinge (siehe Kap. 3.2.3). Die Ergebnisse über die Akzeptanz von Täuschungsmanövern spiegeln grundlegende sozialpsychologische Erkenntnisse über die Erwartungen an Partner in Interaktionen wider (siehe Tsai et al. 2010, S. 133; siehe Kim et al. 2004, S. 106; siehe Cook/Emler 1999, S. 425 ff.).

<sup>278</sup> Der Umfang des Geltungsbereichs stellt lediglich eine Annahme dar. In qualitativen Forschungsarbeiten wird dieser nie einwandfrei bestimmbar sein (vgl. Flick 2010, S. 522). Anstelle dessen müssen Indizien angeführt werden, warum diese Annahme zutrifft.

<sup>279</sup> Diese Beschränkung resultiert aus dem Sachverhalt, dass in dieser Arbeit Arbeitslosigkeit und Langzeitarbeitslosigkeit thematisiert werden, Begrifflichkeiten also, die in deutschen Gesetzestexten ihren Ursprung haben (siehe SGB III, § 16; siehe SGB III, § 18, Abs. 1) sowie daraus, dass das Vorhandensein einschlägiger Stereotype über (Langzeit-)arbeitslose in dieser Arbeit ausschließlich für Deutschland diskutiert wird. Die Ergebnisse über die Akzeptanz von Täuschungsmanövern (siehe Fußnote 217) können einen größeren Geltungsbereich beanspruchen.

en und sein Selbstbewusstsein sowie seine Arbeitsfähigkeit, um die infrage kommenden vakanten Stellen besetzen zu können (siehe Kap. 8.2) müssen beachtet werden. Aber auch die beruflichen Interessen, Wünsche und Zielvorstellungen des Bewerbers müssen von der Arbeitsverwaltung berücksichtigt werden, damit seine Bewerbungsbemühungen überhaupt Erfolg haben können. Die bislang vorherrschende Praxis in den Arbeitsverwaltungen – Ludwig-Mayerhofer, Behrend und Sonderrmann sprechen hier von einer „De-Autonomisierung der Klienten“ (dies. 2009, S. 119) – ist mit diesen Voraussetzungen nicht vereinbar. Das Fallmanagement einer Arbeitsverwaltung darf keine weiteren Gefühle der Ohnmacht in den Arbeitslosen wecken, die die Arbeitslosigkeit ohnehin evoziert. Die mangelnde Berücksichtigung der psychischen und physischen Verfasstheit sowie der beruflichen Interessen der Bewerber muss korrigiert werden, da sonst die Erfolgsaussichten Langzeitarbeitsloser gefährdet sind. Denn wenn ein Bewerber nicht den Willen besitzt, die vakante Stelle zu bekommen und kein entsprechendes „Face-Work“ (Goffman 1955, S. 213) im Personalauswahlverfahren zeigt, um zu überzeugen, ist eine Absage sehr wahrscheinlich. Zudem werden durch mangelndes „Face-Work“ (Goffman 1955, S. 213) langzeitarbeitsloser Bewerber bestehende Stereotype über Langzeitarbeitslose bei den jeweiligen Entscheidungsträgern bestätigt und erneuert (siehe Kap. 3.2.1), was die allgemeinen Erfolgsaussichten zukünftiger langzeitarbeitsloser Bewerber bei diesen Personalentscheidern erschweren dürfte. Stattdessen müssen die relevanten Daten – psychischer, physischer Zustand sowie berufliche Interessen – über den jeweiligen Bewerber durch die Arbeitsverwaltungen zentral bei der Aktivierung der Bewerber berücksichtigt werden. Dann erst haben Bewerber die Möglichkeit, ein Image, das der virtualen sozialen Bewerberidentität entspricht, in Personalauswahlverfahren aufrechtzuerhalten. Zudem sollten die Bewerber auch materiell in die Lage versetzt werden ein „Face-Work“ (Goffman 1955, S. 213) überhaupt betreiben zu können, was zu einer deutlichen Erhöhung der ALG II-Regelsätze führen müsste.

Desweiteren sollten Fallmanager dahin gehend qualifiziert werden, dass sie in der Lage sind, mit den Bewerbern zusammen eine Selbstpräsentation zu erarbeiten, bei der vermieden wird, dass diese den vorherrschenden Stereotypen über Langzeitarbeitslose entsprechen. Stattdessen sollte dadurch eine stärkere Übereinstimmung mit der virtualen sozialen Bewerberidentität erzielt werden. Diese praktisch anleitenden Empfehlungen bei den Bewerbungsaktivitäten dürften bei den Be-

werben als Unterstützung wahrgenommen werden (siehe Henke 2014, S. 241). Dabei sollten auch solche Kunden umfassender betreut werden, deren vermeintliche Vermittlungshemmnisse nach der bisherigen Vorgehensweise zur faktischen Nichtbetreuung durch die Arbeitsverwaltungen geführt haben (siehe Kap. 2.2.3). Gerade diese Langzeitarbeitslosen dürften die nötigen „Plus-Elemente“ (Schroeder 2009, S. 95) aufweisen, um sich von dem negativen Stereotyp, arbeitsunwillig zu sein, abgrenzen zu können, solange erkennbar ist, dass ihre Vermittlungshemmnisse selbst ihre Arbeitsfähigkeit nicht tangieren (siehe Kap. 7.4). Wenn allerdings festgestellt werden muss, dass diese Eigenschaften tatsächlich die Arbeitsfähigkeit der Bewerber einschränken, dann ist eine weitere Aktivierung aussichtslos (vgl. Konle-Seidl et al. 2014, S. 8) und erscheint auch aus Gesundheitsgründen (siehe Kap. 1.2) nicht vertretbar. Hier sollten den Betroffenen dauerhaft alternative Beschäftigungsmöglichkeiten im öffentlich geförderten Arbeitsmarkt geboten werden<sup>280</sup>, die ihnen eine Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ermöglichen und so zumindest negative gesundheitliche Folgen einer fortdauernden Arbeitslosigkeit zu vermeiden helfen (siehe Kap. 2.2.2).

Zudem schließt sich diese Arbeit den Empfehlungen in der Literatur (siehe Dean 2013, S. 66; siehe Koen et al. 2013, S. 45) an, das Fallmanagement mehr auf die Bedürfnisse der Arbeitslosen zu zentrieren, um letztlich den Übergang aus der Arbeitslosigkeit in eine reguläre Beschäftigung zu erreichen. Dies dürfte auch zu einem positiveren Bild der Arbeitsverwaltungen in den Augen der Arbeitslosen führen (siehe Dörre et al. 2013, S. 232). Nicht die vorschnelle Aktivierung sollte demnach in den Arbeitsverwaltungen im Vordergrund stehen, sondern die individuelle Situation der Langzeitarbeitslosen. Dies dürfte sich am besten „im Rahmen eines sozialintegrativen (und auch weniger sanktionsorientierten) Fallmanagements“ (Kißler et al. 2008, S. 130) realisieren lassen.

280

Dies ist keine neue Forderung im Kontext der Arbeitsmarktreformen hin zu einer aktivierenden Arbeitsmarktpolitik. Ähnlich äußerten sich beispielsweise Kißler et al. (vgl. dies. 2003, S. 31) vor 10 Jahren. Auch das eigene Forschungsinstitut der Bundesagentur für Arbeit erhebt keine Einwände gegenüber einem sozialen Arbeitsmarkt (vgl. Kupka/Wolff 2013, S. 6f.), solange er sich erstens auf Personen beschränkt, die sonst keine Arbeit im ersten Arbeitsmarkt finden, zweitens dadurch keine Beschäftigungsverhältnisse im regulären Arbeitsmarkt verdrängt würden sowie drittens das Ziel einer ungeforderten Beschäftigung nicht als langfristige Vision aus den Augen verloren würde.





# Literaturverzeichnis

- Abels, H. (2010): Interaktion, Identität, Präsentation. Kleine Einführung in interpretative Theorien der Soziologie, 5 Aufl., Wiesbaden
- Abelshauser, W. (2009): Strukturelle Arbeitslosigkeit: Eine Diagnose aus historischer Perspektive. In: Jahrbuch für Wirtschaftsge-schichte, Jg. 50/H. 2, S. 221-234
- Allmendinger, J.; Ebner, C.; Feil, M.; Koch, S.; Walwei, U. (2005): Die Arbeitsmarktkrise nach der Wiedervereinigung. In: Allmendinger, J.; Eichhorst, W.; Walwei, U. (Hrsg.): IAB Handbuch Arbeitsmarkt. Analysen, Daten, Fakten. Nürnberg. S. 17-26
- Aulenbacher, B. (2009): Die soziale Frage neu gestellt – Gesellschafts-analysen der Prekarisierungs- und Geschlechterforschung. In: Castel, R.; Dörre, K. (Hrsg.): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung, Frankfurt a.M., S. 65-77
- Ayllón, S. (2013): Unemployment persistence: Not only stigma but discouragement too. In: Applied Economics Letters, Jg. 20/H. 1, S. 67-71
- Bäcker, G.; Naegele, G.; Bispinck, R.; Hofemann, K.; Neubauer, J. (2010): Sozialpolitik und soziale Lage in Deutschland, Band 1: Grundlagen, Arbeit, Einkommen und Finanzierung, 5. Aufl., Wiesbaden
- Bänsch, A. (2006): Verkaufspsychologie und Verkaufstechnik, 8. Aufl., München
- Bartelheimer, P. (2009): Warum Erwerbsausschluss kein Zustand ist. In: Castel, R.; Dörre, K. (Hrsg.): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung, Frankfurt a.M., S. 131-143

- Becker, H. (1981): Außenseiter. Zur Soziologie abweichenden Verhaltens, Frankfurt a.M. (amerikanische Erstveröffentlichung 1963)
- Beckert, J. (1997): Grenzen des Marktes. Die sozialen Grundlagen wirtschaftlicher Effizienz, Frankfurt a.M.
- Berger, U.; Bernhard-Mehlich, I. (2006): Die verhaltenswissenschaftliche Entscheidungstheorie. In: Kieser, A.; Ebers, M. (Hrsg.): Organisationstheorien, 6. Aufl., Stuttgart, S. 169-214
- Berger, J.; Offe, C. (1982): Die Zukunft des Arbeitsmarktes. Zur Ergänzungsfähigkeit eines versagenden Allokationsprinzips. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 24/H. 24, S. 348-371
- Berger, W. ; Schuler, H. (1979): Physische Attraktivität als Determinante von Beurteilung und Einstellungsempfehlung. In: Psychologie und Praxis, Jg. 23/H. 2, S. 58-70
- Birkner, K. (2001): Bewerbungsgespräche mit Ost- und Westdeutschen. Eine kommunikative Gattung in Zeiten gesellschaftlichen Wandels, Tübingen
- Blumer, H. (1973): Der methodologische Standort des symbolischen Interaktionismus. In: Matthes, J.; Meinefeld, W.; Schütze, F.; Springer W.; Weymann, A.; Bohnsack, R. (Hrsg.): Alltagswissen, Interaktion und gesellschaftliche Wirklichkeit 1. Symbolischer Interaktionismus und Ethnomethodologie, Hamburg, S. 80-146
- Bogner, A.; Menz, W. (2009): Das theoriegenerierende Experteninterview. Erkenntnisinteresse, Wissensformen, Interaktion. In: Bogner, A.; Littig, B.; Menz, W. (Hrsg.): Experteninterviews. Theorien, Methoden, Anwendungsfelder, 3. Aufl., Wiesbaden, S. 61-98
- Bogumil, J.; Kißler, L. (1998): Vom Untertan zum Kunden? Möglichkeiten und Grenzen von Kundenorientierung in der Kommunalverwaltung, 2. Aufl., Berlin

- Bohlender, M. (2012): Von Marienthal zu Hartz IV. Zur Geschichte und Gegenwart des Regierens von „Langzeitarbeitslosigkeit“. In: Lindenau, M.; Meier-Kressig, M. (Hrsg.): Zwischen Sicherheitserwartung und Risikoerfahrung. Vom Umgang mit einem gesellschaftlichen Paradox in der Sozialen Arbeit, Bielefeld, S. 141-166
- Bolles, R. (2004): Durchstarten zum Traumjob: das Handbuch für Ein-, Um- und Aufsteiger, 7. Aufl., Frankfurt a. M.
- Bortz J.; Döring, N. (2006): Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler, 4. Aufl., Heidelberg
- Bourdieu, P. (2004): Gegenfeuer, Konstanz (französische Erstveröffentlichung 1998)
- Brandes, W.; Weise, P. (1999): Arbeitsbeziehungen zwischen Markt und Hierarchie. In: Müller-Jentsch, W. (Hrsg.): Konfliktpartnerschaft: Akteure und Institutionen der industriellen Beziehungen, 3. Aufl., München, S. 13-30
- Brandt, M. (2006): Soziale Kontakte als Weg aus der Erwerbslosigkeit. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 58 / H. 3, S. 468-488
- Brinkmann, C.; Schober, K. (2002): Verlaufsuntersuchungen bei Arbeitslosen 1974/75 und 1981/83. In: Vonderach, G. (Hrsg.): Arbeitslose im Blick der Sozialforschung. Ausgewählte Studien aus der Geschichte der empirischen Arbeitslosenforschung im deutschsprachigen Raum, Münster, S. 32-43
- Brüsemeister, T. (2000): Qualitative Forschung. Ein Überblick, Wiesbaden.
- Brussig, M.; Walter, T.; Knuth, M.; Boockmann, B. (2010): Die Veränderung individueller Beschäftigungsfähigkeit durch arbeitsmarktpolitische Intervention. Eine empirische Analyse für ALG II-Beziehende. In: Sozialer Fortschritt, Jg. 59/H. 10, S. 279-289

- Buzzanell, P. (1999): Tensions and burdens in employment interviewing process: Perspectives of non-dominant group applicants. In: Journal of Business Communication, Jg. 36/H. 2, S. 134-162
- Castel, R. (2011): Die Krise der Arbeit. Neue Unsicherheiten und die Zukunft des Individuums, Hamburg (französische Erstveröffentlichung 2009)
- Castel, R. (2009): Die Wiederkehr der sozialen Unsicherheit. In: Castel, R.; Dörre, K. (Hrsg.): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung, Frankfurt a.M., S. 21-34
- Castel, R. (2008): Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit, 2. Aufl., Konstanz (französische Erstveröffentlichung 1995)
- Chambliss, V. (1973): The Saints and the Roughnecks. In: Society, Jg. 11/H. 1, S. 24-31
- Cialdini, R. (2007): Die Psychologie des Überzeugens, 5. Aufl., Bern
- Clauß, G.; Finze, F.; Partzsch L. (2011): Grundlagen der Statistik. Für Soziologen, Pädagogen, Psychologen und Mediziner, 6. Aufl., Frankfurt a.M.
- Cloerkes, G. (2007): Soziologie der Behinderten. Eine Einführung, 3. Aufl., Heidelberg
- Cook, T.; Emler, N. (1999): Bottom-up versus top-down evaluations of candidates' managerial potential: An experimental study. In: Journal of Occupational and Organizational Psychology, Jg. 72/H. 4, S. 423-439
- Dahlkamp, J.; Dettmer, M.; Tietz, J. (2013): Mit allen Mitteln. Die Arbeitsagenturen gelten als durchgetrimmte Vorzeigebehörden. Doch ein vertraulicher Rechnungshofbericht deckt auf: Sie lassen ausgerechnet die Kunden im Stich, für die sie da sein sollten, und manipulieren die Statistik. In: Der Spiegel, Jg. 67/H. 26, S. 30-36

- DeGroot, T.; Motowidlo, S. (1999): Why visual and vocal interview cues can affect interviewers' judgments and predict job-performance. In: *Journal of Applied Psychology*, Jg. 84/H. 6, S. 986-993
- DeNicolis-Bragger, J.; Kutcher, E.; Morgan, J.; Firth, P. (2002): The effects oft the structured interview on reducing biases against pregnant job applicants. In: *Sex Roles*, Jg. 28/H. 7-8, S. 215-226
- Deutschmann, C. (2002): *Postindustrielle Industriesoziologie. Theoretische Grundlagen, Arbeitsverhältnisse und soziale Identitäten*, Weinheim
- Dipboye, R.; Gaugler B. (1993): cognitive and behavioral process in the selection interview. In: Schmitt, N. (Hrsg.): *Personnel selection in organizations*, San Francisco, S. 135-170
- Dipboye, R.; Stramler, C.; Fontenelle, G. (1984): The effects of the application on recall of information from the interview. In: *Academy of Management Journal*, Jg. 27/H. 3, S. 561-575
- Dippon, P. (2012): *Lernort UNESCO-Welterbe. Eine akteurs- und institutionsbasierte Analyse des Bildungsanspruchs im Spannungsfeld von Postulat und Praxis*, Heidelberg
- Diekmann, A. (2006): *Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen*, 16. Aufl., Reinbek bei Hamburg
- Dörre, K. (2009): *Prekarität im Finanzmarkt-Kapitalismus*. In: Castel, R.; Dörre, K. (Hrsg.): *Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung*, Frankfurt a.M., S. 35-64
- Dörre, K.; Booth, M.; Haubner, T.; Marquardsen, K.; Scherschel, K.; Schierhorn, K. (2013): *Bewährungsproben für die Unterschicht? Soziale Folgen aktivierender Arbeitsmarktpolitik*, Frankfurt a. M.
- Eckes, T. (2008): Messung von Stereotypen. In: Petersen, E.; Six, B. (Hrsg.): *Stereotype, Vorurteile und soziale Diskriminierung. Theorien, Befunde und Interventionen*, Weinheim, S. 97-106

- Ehrenreich, B. (2006): Qualifiziert und arbeitslos - eine Irrfahrt durch die Bewerbungswüste, München
- Ellis, A.; West, B.; Ryan, A.; DeShon, R. (2002): The use of impression management tactics in structured interviews: A function of question type? In: Journal of Applied Psychology, Jg. 87/H. 6, S. 1200-1208
- Flick, U. (2008): Triangulation. Eine Einführung, 2. Aufl., Wiesbaden
- Flick, U. (2010): Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung, 3. Aufl., Hamburg
- Flick, U. (2012): Triangulation in der qualitativen Forschung. In: Flick, U.; Kardoff, E. v.; Steinke, I. (Hrsg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch, 9. Aufl., Reinbek bei Hamburg, S. 309-318
- Förster, P.; Brähler, E.; Stöbel-Richter, Y.; Berth, H. (2008): Die „Wunde Arbeitslosigkeit“: Junge Ostdeutsche, Jg. 1973. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, Jg. 58/H. 40-41, S. 33-43
- Frese, M. (2008): Arbeitslosigkeit: Was wir aus psychologischer Perspektive wissen und was wir tun können. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, Jg. 58/H. 40-41, S. 22-25
- Früh, W. (2007): Inhaltsanalyse, 6. Aufl., Konstanz
- Funder, M. (2005): Gendered Management? Geschlecht und Management in wissensbasierten Unternehmen. In: Funder, M.; Dörhöfer, S.; Rauch, C. (Hrsg.): Jenseits der Geschlechter-differenz? Geschlechterverhältnisse in der Informations- und Wissensgesellschaft, München, S. 97-122
- Funder, M. (2011): Soziologie der Wirtschaft. Eine Einführung, München
- Geißler, R. (2014): Die Sozialstruktur Deutschlands, 7. Aufl., Berlin
- Gelbrich, K.; Wünschmann, S.; Müller, S. (2008): Erfolgsfaktoren des Marketing, München

- Gläser, J.; Laudel, G. (2009): Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse, 3. Aufl., Wiesbaden
- Glaser, B.; Strauss, A. (1993): Die Entdeckung gegenstandsbezogener Theorie: Eine Grundstrategie qualitativer Sozialforschung. In: Hopf, C.; Weingarten, E. (Hrsg.): Qualitative Sozialforschung, 3. Aufl., Stuttgart, S. 91-111
- Goffman, E. (1952): On cooling the mark out. Some aspects of adoption to failure. In: Psychiatry. Journal of Interpersonal Relations, Jg. 15 / Heft 4, S. 451 - 463
- Goffman, E. (1955): On face-work. An analysis of ritual elements in social interaction. In: Psychiatry: Journal of Interpersonal Relations, Jg. 18/H. 3, S. 213-231
- Goffman, E. (1996): Interaktionsrituale. Über Verhalten in direkter Kommunikation, 9. Aufl., Frankfurt a. M. (amerikanische Erstveröffentlichung 1967)
- Goffman, E. (1997): Wir alle spielen Theater. Die Selbstdarstellung im Alltag, 6. Aufl. München (amerikanische Erstveröffentlichung 1959)
- Goffman, E. (2004): Rahmenanalyse. Ein Versuch über die Organisation von Alltagserfahrungen, 11. Aufl. Frankfurt a.M. (amerikanische Erstveröffentlichung 1974)
- Goffman, E. (2007): Stigma. Über die Techniken der Bewältigung beschädigter Identität, 21. Aufl., Frankfurt a.M. (amerikanische Erstveröffentlichung 1963)
- Gouldner, A. (1974): Die westliche Soziologie in der Krise, Reinbek (amerikanische Erstveröffentlichung 1970)
- Granovetter, M. (1995): Getting a job: A study of contacts and careers, 2. Aufl., Chicago



- Grau, U.; Thomsen, K. (1985): Die Attribuierung des Vorwurfs der Arbeitsunwilligkeit – Zur Rolle der Arbeitslosen. In: Kieselbach, T.; Wacker, A. (Hrsg.): Individuelle und gesellschaftliche Kosten der Massenarbeitslosigkeit, Weinheim, S. 107-119
- Grau, U.; Thomsen, K. (1984): Arbeitslos = Arbeitsunwillig? Wahrnehmung eines Vorurteils durch Betroffene. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Jg. 80/H. 8, S. 675-687
- Grimm, N.; Hirsland, A.; Vogel, B. (2013): Die Ausweitung der Zwischenzone. Erwerbsarbeit im Zeichen der neuen Arbeitsmarktpolitik. In: Soziale Welt, Jg. 64/H. 3, S. 249-268
- Gurr, T.; Jungbauer-Gans, M. (2013): Stigma consciousness among the unemployed and prejudices against them: development of two scales for the 7th wave of the panel study “Labour Market and Social Security (PASS)”. In: Journal for labour market research, Jg. 46/H. 4, S. 335-351
- Haari, R. (1999): Was leistet das Gruppen-Outplacement? Ergebnisse einer empirischen Langzeitstudie mit Stellensuchenden. In: Grundlagen der Weiterbildung, Jg. 10/H. 4, S. 170-174
- Heitmeyer W.; Endrikat, K. (2008): Die Ökonomisierung des Sozialen. Folgen für „Überflüssige“ und „Nutzlose“. In: Heitmeyer, W. (Hrsg.): Deutsche Zustände, Folge 6, Berlin, S. 55-72
- Heitmeyer W.; Mansel, J. (2008): Gesellschaftliche Entwicklung und Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit: Unübersichtliche Perspektiven. In: Heitmeyer, W. (Hrsg.): Deutsche Zustände, Folge 6, Berlin, S. 14-35
- Helfferich, C. (2009): Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews, 3. Aufl., Wiesbaden
- Henke, J. (2014): „Mehr sein als eine Nummer“ – Arbeitsmarktdienstleistungen aus der Nutzerperspektive. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 67/H. 3, S. 236-243

- Herbig, B.; Dragano, N.; Angerer, P. (2013): health in the long-term unemployed. In: Deutsches Ärzteblatt International, Jg. 110/H. 23-24, S. 413-420
- Hesse, J.; Schrader, C. (2003): Die perfekte Bewerbungsmappe für nicht perfekte Lebensläufe, Frankfurt a. M.
- Hettlage, R.; Lenz, K. (1991): Erving Goffman. Ein soziologischer Klassiker der zweiten Generation, Bern.
- Hildenbrand, B. (1987): Wer soll bemerken, dass Bernhard krank wird? Familiäre Wirklichkeitskonstruktionsprozesse bei der Erstmanifestation einer schizophrenen Psychose. In: Bergold, J.; Flick, U. (Hrsg.): Einsichten. Zugänge zur Sicht des Subjekts mittels qualitativer Forschung, Tübingen, S. 151-162
- Hielscher, V. (2007): Die Arbeitsverwaltung als Versicherungskonzern? Zum betriebswirtschaftlichen Umbau einer Sozialbehörde. In: Prokla, Jg 37/H. 148, S. 351-368
- Hielscher, V.; Ochs, P. (2011): Arbeitslose als Kunden? Beratungsgespräche in der Arbeitsvermittlung zwischen Druck und Dialog, 2. Aufl., Berlin
- Hohmeier, J. (1975): Stigmatisierung als sozialer Definitionsprozess. In: Brusten, M.; Hohmeier, J. (Hrsg.): Stigmatisierung 1. Zur Produktion gesellschaftlicher Randgruppen, Neuwied, S. 5-24
- Holst, H. (2012): „Du musst Dich jeden Tag aufs Neue bewerben.“ Leiharbeit im aktivierenden Kapitalismus. In: Scherschel, K.; Streckeisen, P.; Krenn, M. (Hrsg.): Neue Prekarität. Die Folgen aktivierender Arbeitsmarktpolitik – europäische Länder im Vergleich, Frankfurt a.M., S. 215-235
- Hopf, C. (2012): Qualitative Interviews – ein Überblick. In: Flick, U.; Kardoff, E. v.; Steinke, I. (Hrsg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch, 9. Aufl., Reinbek bei Hamburg, S. 349-360

- Hopf, C. (1978): Die Pseudo-Exploration – Überlegungen zur Technik qualitativer Interviews in der Sozialforschung. In: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 7/H. 2, S. 97-115
- Jahoda, M.; Lazarsfeld, P.; Zeisel, H. (2008): Die Arbeitslosen von Marienthal. Ein soziographischer Versuch über die Wirkungen langandauernder Arbeitslosigkeit. Mit einem Anhang zur Geschichte der Soziographie, 26. Aufl. Frankfurt a. M. (deutsche Erstausgabe 1933)
- Jahoda, M. (1983): Wieviel Arbeit braucht der Mensch? Arbeit und Arbeitslosigkeit im 20. Jahrhundert, Weinheim
- Joas, H.; Knöbl, W. (2004): Sozialtheorie. Zwanzig einführende Vorlesungen, Frankfurt a.M.
- Karren, R.; Sherman, K. (2012): Layoffs and unemployment discrimination: a new stigma. In Journal of managerial psychology, Jg. 27/H. 8, S. 848 - 863
- Keller, B.; Seifert, H. (2013): Atypische Beschäftigung zwischen Prekarität und Normalität. Entwicklung, Strukturen und Bestimmungsgründe im Überblick, Berlin
- Kieser, A. (2006): Managementlehre und Taylorismus. In: Kieser, A.; Ebers, M. (Hrsg.): Organisationstheorien, 6. Aufl., Stuttgart, S. 93-132
- Kim, P.; Ferrin, D.; Cooper, C.; Dirks, K. (2004): Removing the shadow of suspicion: The effects of apology versus denial for repairing competence - versus integrity-based trust violations. In: Journal of Applied Psychology, Jg. 89/H. 1, S. 104-118
- Kißler, L.; Greifenstein, R.; Wiechmann, E. (2003): Kommunale Bündnisse für Arbeit. Neue Perspektiven für die Zukunft der Arbeit in den Städten, Berlin

- Kißler, L.; Greifenstein, R.; Wiechmann, E. (2008): Großbaustelle Arbeitsverwaltung. Arbeitsbedingungen und -beziehungen im Schatten der Arbeitsmarktreform, Berlin
- Klauer, K. (2008): Soziale Kategorisierung und Stereotypisierung. In: Petersen, E.; Six, B. (Hrsg.): Stereotype, Vorurteile und soziale Diskriminierung. Theorien, Befunde und Interventionen, Weinheim, S. 23-32
- Knebel, H. (1996): Taschenbuch für Bewerberauslese, 7. Aufl., Heidelberg
- Knuth, M.; Kaps, P. (2014): Arbeitsmarktreformen und „Beschäftigungswunder“. In Deutschland. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 67/H. 3, S. 173-181
- Koch, S.; Kupka, P.; Steinke, J. (2009): Aktivierung, Erwerbstätigkeit und Teilhabe. Vier Jahre Grundsicherung für Arbeitsuchende, Bielefeld
- Koen, J.; Klehe, U.; Vianen, A. v. (2013): Employability among the long-term unemployed: A futile quest or worth the effort? In: Journal of Vocational Behavior, Jg. 82/H. 1, S. 37-48
- Kolbe, C. (2012): Irritationen im Zwangskontext – Interaktionen im SGB II. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 65/H. 3, S. 198-205
- Krehan, G. (1978): Arbeitslosigkeit als Stigma: Zu einer vernachlässigten Dimension personaler Auswirkungen der Arbeitslosigkeit. In: Kutsch, T.; Wiswede, G. (Hrsg.): Arbeitslosigkeit II. Psychosoziale Belastungen, Königstein, S. 149-170
- Kronauer, M. (2002): Exklusion. Die Gefährdung des Sozialen im hoch entwickelten Kapitalismus, Frankfurt a.M.
- Kruse, J. (2010): Reader Einführung in die Qualitative Interviewforschung, Freiburg
- Kuckartz, U. (2010): Einführung in die computerunterstützte Analyse qualitativer Daten, 3. Aufl., Wiesbaden

- Kuckartz, U. (2012): Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung, Weinheim
- Kuckartz, U.; Dresing, T.; Rädiker, S.; Stefer, C. (2007): Qualitative Evaluation. Der Einstieg in die Praxis, Wiesbaden
- Kübler, D. (2000): Rationales Herdenverhalten und Stigma der Arbeitslosigkeit: Soziales Lernen bei Einstellungsentscheidungen. In: Industrielle Beziehungen, Jg.7/H. 4, S. 368-386
- Lamnek, S. (2007): Theorien abweichenden Verhaltens I. „Klassische“ Ansätze, 8. Aufl., Paderborn
- Lamnek, S. (2010): Qualitative Sozialforschung, 5. Aufl., Weinheim
- Lemert, E. (1975): Der Begriff der sekundären Devianz. In: Lüderssen, K.; Sack, F.: Seminar: Abweichendes Verhalten 1. Die selektiven Normen der Gesellschaft, Frankfurt a.M., S. 433-476
- Lenz, K. (1991): Erving Goffman – Werk und Rezeption. In: Hettlage, R.; Lenz, K. (Hrsg.): Erving Goffman. Ein soziologischer Klassiker der zweiten Generation, Bern, S. 27-96
- Letkemann, P. (2002): Unemployed professionals, stigma management and derivative stigmata. In: Work, Employment and Society, Jg. 16/H. 3, S. 511-522
- Levine, R. (2007): Die große Verführung. Psychologie der Manipulation, 3. Aufl., München (amerikanische Erstausgabe 2003)
- Loeber, H (2002): Zur Lage der Arbeitslosen in Nordrhein-Westfalen. In: Vonderach, G. (Hrsg.): Arbeitslose im Blick der Sozialforschung. Ausgewählte Studien aus der Geschichte der empirischen Arbeitslosenforschung im deutschsprachigen Raum, Münster, S. 44-56
- Link, B.; Phelan, J. (2001): Conceptualizing stigma. In: Annual Review of Sociology, Jg. 27/ H. 1, S. 363-385

- Ludwig-Mayerhofer, W.; Behrend, O.; Sondermann, A. (2009): Auf der Suche nach der verlorenen Arbeit. Arbeitslose und Arbeitsvermittler im neuen Arbeitsmarktregime, Konstanz
- Macan, T.; Dipboye, R. (1990): The relationship of interviewers' preinterview impressions to selection and recruitment outcomes. In: *Personnel Psychology*, Jg. 43/H. 4, S. 745-769
- Machwirth, U.; Schuler, H.; Moser, K. (1996): Entscheidungsprozesse bei der Analyse von Bewerbungsunterlagen. In: *Diagnostica*, Jg. 42/H. 3, S. 220-241
- Maurer, T.; Solamon, J.; Andrews, K.; Troxtel, D. (2001): Interviewee coaching, preparation strategies, and response strategies in relation to performance in situational employment interviews: An extension of Maurer, Solamon, and Troxtel. In: *Journal of Applied Psychology*, Jg. 86/H. 4, S. 709-717
- Mayring, P. (2010): *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken*, 11. Aufl., Weinheim
- Meuser, M.; Nagel, U. (2002): ExpertInneninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht. Ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion. In: Bogner, A.; Littig, B.; Menz, W. (Hrsg.): *Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung*; Opladen, S. 71-93.
- McKay, P.; Davis J. (2008): Traditional selection methods as resistance to diversity in organizations. In: Thomas, K. (Hrsg.): *Diversity resistance in organizations*, New York, S. 151-174
- Merkens, H. (2012): Auswahlverfahren, Sampling, Fallkonstruktionen. In: Flick, U.; Kardoff, E. v.; Steinke, I. (Hrsg.): *Qualitative Forschung. Ein Handbuch*, 9. Aufl., Hamburg, S. 286-299
- Merton, R.; Fiske, M.; Kendall, P. (1956): *The focused interview. A manual of problems and procedures*, Glencoe
- Minssen, H. (2012): *Arbeit in der modernen Gesellschaft. Eine Einführung*, Wiesbaden

- Mohr, G.; Richter, P. (2008): Psychosoziale Folgen von Erwerbslosigkeit - Interventionsmöglichkeiten. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, Jg. 58/H. 40-41, S. 25-32
- Mohr, G.; Otto, K. (2005): Langzeiterwerbslosigkeit: Welche Interventionen machen aus psychologischer Sicht Sinn? In: Zeitschrift für Psychotraumatologie und Psychologische Medizin, Jg. 3/H. 4, S. 45 - 56
- Mohr, G. (2001): Langzeiterwerbslosigkeit. In: Zempel, J.; Bacher, J.; Moser, K. (Hrsg.): Erwerbslosigkeit - Ursachen, Auswirkungen und Interventionen, Opladen, S. 111-131
- Morgenroth, C. (2003): Arbeitsidentität und Arbeitslosigkeit – ein depressiver Zirkel. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, Jg. 53 / H. 6-7, S. 17-24
- Moser, J. (1993): Jeder, der will, kann arbeiten. Die kulturelle Bedeutung von Arbeit und Arbeitslosigkeit, Wien
- Motakef, Mona (2015): Prekarisierung, Bielefeld
- Mückenberger, U. (1985): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses – hat das Arbeitsrecht noch Zukunft? In: Zeitschrift für Sozialreform, Jg. 31/H.7-8, S. 415-434; 457-475
- Müller, E. (2010): Einfach aussortiert – Wie geht es den Hartz-IV-Kindern? In: Heitmeyer, W. (Hrsg.): Deutsche Zustände, Folge 8, Berlin, S. 209-222
- Müller-Jentsch, W. (1997): Soziologie der industriellen Beziehungen. Eine Einführung, 2. Aufl., Frankfurt a. M.
- Münch, R. (2003): Soziologische Theorie, Band 2: Handlungstheorie, Frankfurt a. M.

- Nier, J.; Bjaj, P.; McLean, M.; Schwartz, E. (2013): Group status, perceptions of agency, and the correspondence bias: Attributional processes in the formation of stereotypes about high and low status groups. In: *Group Process & Intergroup Relations*, Jg. 16/H. 4, S. 476-487
- Oberholzer-Gee, F. (2008): Nonemployment stigma as rational herding: A field experiment, in: *Journal of Economic Behavior & Organization*, Jg. 65/H. 1, S. 30-40
- Öchsner, T. (2012): Bohren am harten Kern. Die Bundesagentur für Arbeit sieht Jobchancen für mindestens 100 000 Dauerarbeitslose – für die anderen wird es schwierig. In: *Süddeutsche Zeitung*, 16.4.2012, Jg. 68/H. 88, S. 20
- Oschmiansky F (2003): Faule Arbeitslose? Zur Debatte über Arbeitsunwilligkeit und Leistungsmissbrauch. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, Jg. 53/H. 6-7, S. 10-16
- Öttl, C.; Härter, G. (2008): Schriftliche Bewerbung. Mit Profil zum Erfolg, 5. Aufl., München
- Olejniczak, M. (2012): Long-term unemployment and the capability approach - the case of the german labor market. In: *Management Revue*, Jg. 23/H. 2, S. 140-157
- Olfert, K. (2004): *Kompakt-Training Personalwirtschaft*, 4. Aufl., Ludwigshafen
- Payne, J. (1976): Task complexity and contingent processing in decision making. An information search and protocol analysis. In: *Organizational Behavior and Human Performance* Jg. 11/H. 2, S. 366-387
- Paul, K.; Moser, K. (2001): Negatives psychisches Befinden als Wirkung und als Ursache von Arbeitslosigkeit: Ergebnisse einer Metaanalyse. In: Zempel, J.; Bacher, J.; Moser, K. (Hrsg.): *Erwerbslosigkeit - Ursachen, Auswirkungen und Interventionen*, Opladen, S. 83-110



- Petit, P. (2007): The effect of age and family constraints on gender hiring discrimination: A field experiment in the French financial sector. In: *Labour Economics*, Jg. 14/H. 3, S. 371-391
- Pedulla, D. (2014): The positive consequences of negative stereotypes: race, sexual orientation, and the job application process. In: *Social Psychology Quarterly*, Jg. 77/H. 1, S. 75-94
- Pelzmann, L. (2010): *Wirtschaftspsychologie. Behavioral Economics, Behavioral Finance, Arbeitswelt*, 5. Aufl., Wien
- Pettigrew, T. (1979): The ultimate attribution error: extending Allport's cognitive analysis of prejudice. In: *Personality and Social Psychology Bulletin*, Jg. 5/H. 4, S. 471-476
- Peuckert, R. (2010a): Abweichendes Verhalten. In: Kopp, J.; Schäfers, B. (Hrsg.): *Grundbegriffe der Soziologie*, 10 Aufl., Wiesbaden, S. 337-340
- Peuckert, R. (2010b): Abweichendes Verhalten und soziale Kontrolle. In: Korte, H.; Schäfers, B. (Hrsg.): *Einführung in die Hauptbegriffe der Soziologie*, 8. Aufl., Wiesbaden, S. 107-127
- Pfadenhauer, M. (2002): Auf gleicher Augenhöhe reden. Das Experteninterview – ein Gespräch zwischen Experte und Quasi-Experte. In: Bogner, A.; Littig, B.; Menz, W. (Hrsg.): *Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung*; Opladen, S. 113-130
- Popper, K. (1972): Die Logik der Sozialwissenschaften. In: Adorno, W.; Dahrendorf, R.; Pilot, H.; Albert, H.; Habermas, J.; Popper, K. (Hrsg.): *Der Positivismusstreit in der deutschen Soziologie*, Darmstadt, S. 103-123
- Porst, R. (2008): *Fragebogen. Ein Arbeitsbuch*, Wiesbaden
- Promberger, M. (2008): Arbeit, Arbeitslosigkeit und soziale Integration. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, Jg. 58/H. 40-41, S. 7-15
- Pryborski, A.; Wohlrab-Sahr, M. (2010): *Qualitative Sozialforschung. Ein Arbeitsbuch*, 3. Aufl., München

- Püttjer, C.; Schnierda, U. (2007): Die Bewerbungsmappe mit Profil für Bewerber mit Zick-Zack-Lebensläufen, Frankfurt a.M.
- Quiring, O (2003): Die Fernsehberichterstattung über die Arbeitslosigkeit und ihr Einfluss auf wahlrelevante Vorstellungen der Bevölkerung – eine Zeitreihenanalyse 1994 – 1998. In: Publizistik. Vierteljahreshefte für Kommunikationsforschung, Jg. 48/H. 1, S. 1-24
- Raab, J. (2008): Erving Goffman, Konstanz
- Reichertz, J. (2007): Qualitative Sozialforschung – Ansprüche, Prämissen, Probleme. In: Erwägen, Wissen, Ethik, Jg. 18/H. 2, S. 195-208
- Reinhardt, R. (2006): Zur Reliabilität und Validität der Personalvorauswahl, Aachen
- Ries, A.; Trout, J. (1999): Die 22 unumstößlichen Gebote im Marketing, 4.Aufl., München
- Rooth, D. (2009): Obesity, attractiveness, and differential treatment in hiring: A field experiment. In: Journal of Human Resources, Jg. 44/H. 3, S. 710-735
- Ross, L. (1977): The intuitive psychologist and his shortcomings: distortions in the attribution process. In: Advances in Experimental Social Psychology, Jg. 10/H. 1, S. 173-220
- Rothhaus, W. (2007): Klassiker wieder gelesen – Erving Goffman: Stigma. In: Kontext, Jg. 38/H. 1, S. 99-105
- Scherschel, K.; Booth, M. (2012): Aktivierung in die Prekarität: Folgen der Arbeitsmarktpolitik in Deutschland. In: Scherschel, K.; Streckeisen, P.; Krenn, M. (Hrsg.): Neue Prekarität. Die Folgen aktivierender Arbeitsmarktpolitik – europäische Länder im Vergleich, Frankfurt a.M., S. 17-46
- Schmid, J. (2010): Zum Strukturwandel der Arbeitswelt. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, Jg. 60/H. 48, S. 3-9

- Schmid, J. (2009): Entwicklung der Arbeitsförderung. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, Jg. 59/H. 27, S. 3-8
- Schmid-Mast M.; Krings F. (2008): Stereotype und Informationsverarbeitung. In: Petersen, E.; Six, B. (Hrsg.): Stereotype, Vorurteile und soziale Diskriminierung. Theorien, Befunde und Interventionen, Weinheim, S. 33-44
- Schrep, B. (2008): Die neue Verhöhnung: „Bierdosen sind Hartz-IV-Stelzen“. In: Heitmeyer, W. (Hrsg.): Deutsche Zustände, Folge 6, Berlin, S. 218-223
- Schroeder, C. (2009): Bitte schön lügen. Die Konstruktion eines respektablen Ichs durch Stigma-Management im Interview, Marburg
- Schuhbauer, S. (2007): Die Wahrheit über Bewerbungsratgeber. Empfehlungen auf dem Prüfstand der Personalfachleute, Saarbrücken
- Schuler, H.; Frier, D.; Kauffmann, M. (1993): Personalauswahl im europäischen Vergleich, Göttingen
- Schuler, H. (1996): Psychologische Personalauswahl. Einführung in die Berufseignungs-diagnostik, Göttingen
- Schuler, H.; Marcus, B. (2006): Biografieorientierte Verfahren der Personalauswahl. In: Schuler, H. (Hrsg.): Lehrbuch der Personalpsychologie, 2. Aufl., Göttingen, S. 189-226
- Schumann, S. (1997): Repräsentative Umfrage. Praxisorientierte Einführung in empirische Methoden und statistische Analyseverfahren, München
- Schur. E. (1974): Abweichendes Verhalten und soziale Kontrolle. Etikettierung und gesellschaftliche Reaktionen, Frankfurt a. M. (amerikanische Erstveröffentlichung 1971)
- Schwarb, T. (1996): Die wissenschaftliche Konstruktion der Personalauswahl, München

- Schwertfeger, B. (2002): Die Bluff-Gesellschaft. Ein Streifzug durch die Welt der Karriere, Weinheim
- Shaw, J.; Wild, E.; Colquitt, J. (2003): To justify or excuse? A meta-analytic review of the effects of explanations. In: Journal of Applied Psychology, Jg. 88/H. 3, S. 444-458
- Silvester, J. (1997): Spoken attributions and candidate success in graduate recruitment interviews. In: Journal of Occupational and Organizational Psychology, Jg. 70/H. 1, S. 61-73
- Simon, H. (1979): Rational decision making in business organizations. In: The American Economic Review, Jg. 69/H. 4, S. 493-513
- Steinke, I. (2012): Gütekriterien qualitative Forschung. In: Flick, U.; Kardoff, E. v.; Steinke, I. (Hrsg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch, 9. Aufl., Reinbek bei Hamburg, S. 319-331
- Stevens, C.; Kristof, A. (1995): Making the right impression: A field study of applicant impression management during job interviews. In: Journal of Applied Psychology, Jg. 80/H. 5, S. 587-606
- Stöbel-Richter, Y.; Zenger, M.; Glaesmer, H.; Brähler, E.; Berth, H. (2012): Gesundheitsfolgen von Arbeitslosigkeit. In: Brähler, E.; Kiess, J.; Schubert, C.; Kiess, W. (Hrsg.): Gesund und gebildet. Voraussetzungen für eine moderne Gesellschaft, Göttingen, S. 275-311
- Straubhaar, T. (2012): Wege zur Vollbeschäftigung. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, Jg. 62/H. 14-15, S. 3-7
- Strauss, A.; Corbin, J. (1996): Grounded Theory: Grundlagen Qualitativer Sozialforschung, Weinheim (amerikanische Erstveröffentlichung 1990)
- Szlachta, E.; Gawlik-Chmiel, B.; Kallus, W. (2012): Do the long-term unemployed regard themselves as able to work? In: Journal of Public Health, Jg. 20/H. 5, S. 505-511

- Thomas, K. (1964): Die betriebliche Situation der Arbeiter, Stuttgart
- Trinczek, R. (2009): Wie befrage ich Manager? Methodische und methodologische Aspekte des Experteninterviews als qualitativer Methode empirischer Sozialforschung In: Bogner, A; Littig, B.; Menz, W. (Hrsg.): Experteninterviews. Theorien, Methoden, Anwendungsfelder, 3. Aufl., Wiesbaden, S. 225-238
- Tröster, H. (2008): Stigma. In: Petersen, E.; Six, B. (Hrsg.): Stereotype, Vorurteile und soziale Diskriminierung. Theorien, Befunde und Interventionen, Weinheim, S. 140 - 148
- Tsai, W.; Huang, T.; Wu, C.; Lo, I. (2010): Disentangling the effects of applicant defensive impression management tactics in job interviews. In: International Journal of Selection and Assessment, Jg. 18/H. 2, S. 131-140
- Uhlendorf, A. (2004): Der Einfluss von Persönlichkeitseigenschaften und sozialen Ressourcen auf die Arbeitslosigkeitsdauer. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 56/H. 2, S. 279-303
- Uske, H. (2000): „Sozialschmarotzer“ und „Versager“. Missachtung und Anerkennungen in Diskursen über Massenarbeitslosigkeit. In: Holtgrewe, U.; Voswinkel, S.; Wagner, G. (Hrsg.): Anerkennung und Arbeit, Konstanz, S. 169-192
- Virchow, F. (2008): “Fordern und Fördern” – Zum Gratifikations-, Sanktions- und Gerechtigkeitsdiskurs in der BILD-Zeitung. In: Wischermann, U.; Thomas, T (Hrsg.): Medien – Diversität – Ungleichheit. Zur medialen Konstruktion sozialer Differenz, Wiesbaden, S. 245-262.
- Vogel, B. (1999): Entbehrlich für die Arbeitsgesellschaft? Arbeitslosigkeit und Ausgrenzungsrisiko in den neunziger Jahren. In: Widersprüche. Zeitschrift für sozialistische Politik im Bildungs-, Gesundheits- und Sozialbereich, Jg. 19/H. 72, S. 12-29

- Voswinkel, S. (2008): Bewerbungsratgeber: Funktionale Authentizität und Verkauf der Arbeitskraft. In: Genkova, P. (Hrsg.): Erfolg durch Schlüsselqualifikation? „Heimliche Lehrpläne“ und Basis Kompetenzen im Zeichen der Globalisierung, Lengerich, S. 88-101
- Voß, G. (1998): Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft. Eine subjektorientierte Interpretation des Wandels der Arbeit, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 31/H. 3, S. 473-487
- Wacker, A. (1985): Ansätze, Probleme und Perspektiven der psychologischen Arbeitslosenforschung, in: Kieselbach, T.; Wacker, A. (Hrsg.): Individuelle und gesellschaftliche Kosten der Massenarbeitslosigkeit, Weinheim, S. 15-37
- Wagner, W. (2007): Uni-Angst und Uni-Bluff heute. Wie studieren und sich nicht verlieren, 2. Aufl., Berlin
- Walter-Busch, E. (1996): Organisationstheorien von Weber bis Weick, Amsterdam
- Wanberg, C.; Banas, J.; Kanfer, R. (2000): Predictors and outcomes of networking Intensity among unemployed job seekers. In: Journal of Applied Psychology, Jg. 85/ H. 4, S. 491-503
- Watzka, K. (1989): Die Wirkung von Vorurteilen bei der betrieblichen Reintegration von Arbeitslosen. In: Zeitschrift für Personalforschung, 3 Jg./H. 4, S. 309-326
- Weichselbaumer, D. (2003): Sexual orientation discrimination in hiring. In: Labour Economics, Jg. 10/H. 6, S. 629-642.
- Weuster, A. (1994): Personalauswahl und Personalbeurteilung mit Arbeitszeugnissen. Forschungsergebnisse und Praxisempfehlungen, Göttingen
- Weuster, A. (2012a): Personalauswahl I. Internationale Forschungsergebnisse zu Anforderungsprofil, Bewerbersuche, Vorauswahl, Vorstellungsgespräch und Referenzen, 3. Aufl., Wiesbaden

- Weuster, A. (2012b): Personalauswahl II. Internationale Forschungsergebnisse zum Verhalten und zu Merkmalen von Interviewern und Bewerbern, 3. Aufl., Wiesbaden
- Weymann, A. (2007): Interaktion, Institution und Gesellschaft. In: Joas, H. (Hrsg.): Lehrbuch der Soziologie, 3. Aufl., Frankfurt a.M., S. 107-135
- Willems, H. (2012): Erving Goffmans Forschungsstil. In: Flick, U.; Kardoff, E. v.; Steinke, I. (Hrsg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch, 9. Aufl., Reinbek bei Hamburg, S. 42-51
- Windolf, P. (1984): Arbeitsmarktchancen in der Krise. Betriebliche Rekrutierung und soziale Schliessung. Eine empirische Untersuchung, Frankfurt a.M.
- Wood, J.; Schmidtke, J.; Decker, D. (2007): Lying on job applications: The effects of job relevance, commission, and human resource management experience. In: Journal of Business and Psychology, Jg. 22/H. 1, S. 1-9
- Wright P. (1974): The harassed decision maker. Time pressures, distractions, and the use of evidence. In: Journal of applied psychology Jg. 59/H. 5, S. 555-561
- Wübbecke, C. (2013): Ältere Arbeitslose am Scheideweg zwischen Erwerbsleben und Ruhestand: Gründe für ihren Rückzug vom Arbeitsmarkt. In: Journal of Labour Market Research, Jg. 46/H. 1, S. 61-82
- Zawadzki, B.; Lazarsfeld, P. (1935): The psychological consequences of unemployment. In: The Journal of Social Psychology, Jg. 5/H. 2, S. 224-251

## Online Quellen

- Achatz, J.; Trappmann, M. (2011): Arbeitsmarktvermittelte Abgänge aus der Grundsicherung. Der Einfluss von personen- und haushaltsgebundenen Arbeitsmarktbarrieren: In: IAB-Discussion-Paper, Jg. 8/H. 2, S. 1-39  
<http://doku.iab.de/discussionpapers/2011/dp0211.pdf>  
 (letzte Einsicht 25.05.2014)
- Bauer, A.; Gartner, H. (2014): Mismatch-Arbeitslosigkeit. Wie Arbeitslose und offene Stellen zusammenpassen. In: IAB-Kurzbericht, Jg. 23/H. 5, S. 1-8  
<http://doku.iab.de/kurzber/2014/kb0514.pdf>  
 (letzte Einsicht 03.08.2014)
- Behrend, O. et al. (2006): Reform der Arbeitsverwaltung. Im Schatten der Aufmerksamkeit - die Arbeitsvermittler. In: IAB Kurzbericht, Jg. 15/H. 21, S. 1-6  
<http://doku.iab.de/kurzber/2006/kb2106.pdf>  
 (letzte Einsicht 07.06.2014)
- Biewen, M.; Steffes, S. (2008): Unemployment persistence: Is there evidence for stigma effects. In: ZEW Discussion Paper, 24 Jg./H. 57, S. 1-14  
<ftp://ftp.zew.de/pub/zew-docs/dp/dp08057.pdf>  
 (letzte Einsicht 24.05.2014)
- Böhm, K.; Drasch, K.; Götz, S.; Pausch, S. (2011): Potenziale für den Arbeitsmarkt Frauen zwischen Beruf und Familie. In: IAB Kurzbericht, Jg. 21/H. 23, S. 1-8  
<http://doku.iab.de/kurzber/2011/kb2311.pdf>  
 (letzte Einsicht 31.05.2016)
- Bogai, D.; Buch, T.; Seibert, H. (2014): Arbeitsmarktchancen von Geringqualifizierten. Kaum eine Region bietet genügend Jobs. In: IAB-Kurzbericht, Jg. 23/H. 11, S. 1-8  
<http://doku.iab.de/kurzber/2014/kb1114.pdf>  
 (letzte Einsicht 22.07.2014)



- Brixy, U.; Gilberg, R.; Hess, D.; Schröder, H. (2002): Arbeitslosenuntersuchung, Teil I: was beeinflusst den Übergang von der Arbeitslosigkeit in die Erwerbstätigkeit? In: IAB-Kurzbericht, Jg. 11/H. 1, S. 1-3  
<http://doku.iab.de/kurzber/2002/kb0102.pdf>  
(letzte Einsicht 01.08.2013)
- Brenke, K.; Zimmermann, K. (2007): Erfolgreiche Arbeitssuche weiterhin meist über informelle Kontakte und Anzeigen. In: DIW Wochenbericht, 74 Jg./H. 20, S. 325-331  
[http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.57351.de/07-20-1.pdf](http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.57351.de/07-20-1.pdf)  
(letzte Einsicht 30.05.2014)
- Brenzel, H.; Czepek, J.; Kubis, A.; Moczall, A.; Rebien, M.; Röttger, C.; Szameitat, J.; Warning, A.; Weber, E. (2016): Neueinstellungen im Jahr 2015. Stellen werden häufig über persönliche Kontakte besetzt. In: IAB-Kurzbericht, Jg. 25/H. 4, S. 1-6  
<http://doku.iab.de/kurzber/2016/kb0416.pdf>  
(letzte Einsicht 31.05.2016)
- Brenzel, H.; Czepek, J.; Kubis, A.; Moczall, A.; Rebien, M.; Röttger, C.; Szameitat, J.; Warning, A. (2014): Neueinstellungen im Jahr 2013. Robuste Personalnachfrage im Westen wie im Osten. In: IAB-Kurzbericht, Jg. 23/H. 19, S. 1-8  
<http://doku.iab.de/kurzber/2014/kb1914.pdf>  
(letzte Einsicht 31.05.2016)
- Brenzel, H.; Kettner, A.; Kubis, A.; Moczall, A.; Müller, A.; Rebien, M.; Röttger, C.; Szameitat, J. (2013): Neueinstellungen im Jahr 2012. Strukturwandel und Demografie prägten die Personalsuche. In: IAB-Kurzbericht, Jg. 22/H. 17, S. 1-8  
<http://doku.iab.de/kurzber/2013/kb1713.pdf>  
(letzte Einsicht 31.05.2016)
- Brenzel, H.; Kettner, A.; Kubis, A.; Moczall, A.; Weber, E. (2012): Der Arbeitsmarkt in Ost- und Westdeutschland. Offene Stellen, Personalsuche und Besetzungswege. In: IAB-Kurzbericht, Jg. 21/H. 11, S. 1-8

<http://doku.iab.de/kurzber/2012/kb1112.pdf>  
(letzte Einsicht 31.05.2016)

Bruckmeier, K.; Eggs, J.; Sperber, C.; Trappmann, M.; Walwei, U.  
(2015): Arbeitsmarktsituation von Aufstockern. Vor allem Mini-  
jobber suchen nach einer anderen Arbeit. In: IAB-Kurzbericht, Jg.  
24/H. 19, S. 1-8  
<http://doku.iab.de/kurzber/2015/kb1915.pdf>  
(letzte Einsicht 31.05.2016)

Bundesagentur für Arbeit (2016a): Die Arbeitsmarktsituation von  
langzeitarbeitslosen Menschen 2015  
<http://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarkt-berichte/Personengruppen/Broschuere/Langzeitarbeitslosigkeit.pdf>  
(letzte Einsicht 31.05.2016)

Bundesagentur für Arbeit (2016b): Der Arbeitsmarkt in Deutschland –  
Zeitarbeit – Aktuelle Entwicklungen, S. 1-25  
<http://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarkt-berichte/Branchen-Berufe/generische-Publikationen/Arbeitsmarkt-Deutschland-Zeitarbeit-Aktuelle-Entwicklung.pdf>  
(letzte Einsicht 31.05.2016)

Bundesagentur für Arbeit (2015a): Amtliche Nachrichten der Bundes-  
agentur für Arbeit. Arbeitsmarkt 2014, 62 Jg./H. 2, S. 1-208  
<https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201412/ama/heft-arbeitsmarkt/arbeitsmarkt-d-0-201412-pdf.pdf>  
(letzte Einsicht 31.05.2016)

Bundesagentur für Arbeit (2015b): Der Arbeitsmarkt in Deutschland –  
Ältere am Arbeitsmarkt  
<https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Personengruppen/generische-Publikationen/Aeltere-amArbeitsmarkt-2014.pdf>  
(letzte Einsicht 31.05.2016)

Bundesagentur für Arbeit (2015c): Der Arbeitsmarkt in Deutschland -  
Frauen und Männer am Arbeitsmarkt 2014

<https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Personengruppen/generische-Publikationen/Frauen-Maenner-Arbeitsmarkt-2015-07.pdf>  
(letzte Einsicht 31.05.2016)

Bundeagentur für Arbeit (2014a): Arbeitsmarkt in Zahlen, Arbeitslose nach Rechtskreisen - Berichtsjahr 2013  
[http://www.statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201312/iiia/Fakt-dat-jz%2Fakt-dat-jz-d-0xls.xls&ei=Csl8U5sCpd3hBLmbgNgK&usg=AFQjCNHdeuuQtLQyu9\\_6BknQBLVZ3XRMHw&bvm=bv.67229260,d.bGE](http://www.statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201312/iiia/Fakt-dat-jz%2Fakt-dat-jz-d-0xls.xls&ei=Csl8U5sCpd3hBLmbgNgK&usg=AFQjCNHdeuuQtLQyu9_6BknQBLVZ3XRMHw&bvm=bv.67229260,d.bGE)  
(letzte Einsicht 21.05.2014)

Bundeagentur für Arbeit (2014b): Der BA gemeldete Arbeitsstellen und Arbeitslosigkeit in Deutschland  
[http://www.pub.arbeitsagentur.de/hst/services/statistik/000000/html/start/gif/b\\_stea\\_zr.shtml](http://www.pub.arbeitsagentur.de/hst/services/statistik/000000/html/start/gif/b_stea_zr.shtml)  
(letzte Einsicht 20.07.2014)

Bundesagentur für Arbeit (2013a): Grundsicherung für Arbeitssuchende. Ziele setzen, stärken stärken, Arbeitsmarkt nutzen. Jahresbericht 2012. Zahlen, Daten, Fakten  
<http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/SGB-II/SGBII-Jahresbericht-2012.pdf>  
(letzte Einsicht 01.08.2013)

Bundesagentur für Arbeit (2013b): Amtliche Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit. Arbeitsmarkt 2012, 60 Jg./H. 2, S. 1-194  
<http://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Jahresbericht-Arbeitsmarkt-Deutschland/Generische-Publikationen/Arbeitsmarkt-2012.pdf>  
(letzte Einsicht 06.06.2014)

Bundesagentur für Arbeit (2013c): Geschäftsanweisungen zur Durchführung der §§ 88-92 und 131 SGB III  
<http://elo-forum.info/lex/index.php/Entry/292-Gesch%C3%A4ftsanweisungen-zur-Durchf%C3%BChrung-der-%C2%A7%C2%A7-88-%E2%80%93-92-und-131-SGB-III/>  
(letzte Einsicht 10.06.2014)

- Bundesagentur für Arbeit (2012a): Der Arbeitsmarkt in Deutschland - Ältere am Arbeitsmarkt  
<http://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarkt-berichte/Personengruppen/generische-Publikationen/Aeltere-amArbeitsmarkt-2012.pdf>  
(letzte Einsicht 25.05.2014)
- Bundesagentur für Arbeit (2012b): Arbeitsmarkt 2011, Amtliche Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit, Jg. 59./H. 2, S. 1-196  
<http://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201112/ama-heft-arbeitsmarkt/arbeitsmarkt-d-pdf.pdf>  
(letzte Einsicht 05.08.2014)
- Bundesagentur für Arbeit (2011): Sockel- und Langzeitarbeitslosigkeit  
<http://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarkt-berichte/Berichte-Broschueren/Arbeitsmarkt/Generische-Publikationen/Sockel-und-Langzeitarbeitslosigkeit-2011.pdf>  
(letzte Einsicht 01.08.2013)
- Bundesagentur für Arbeit (2010a): Berichtsmonat Dezember 2009 – Rostock  
[http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Regionen/BA-Gebietsstruktur/Nord/bis-12-2012/Rostock-bis-12-2012-Nav.html?year\\_month=200912](http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Regionen/BA-Gebietsstruktur/Nord/bis-12-2012/Rostock-bis-12-2012-Nav.html?year_month=200912)  
(letzte Einsicht 10.06.2014)
- Bundesagentur für Arbeit (2010b): Der Arbeits- und Ausbildungsmarkt in Deutschland - Monatsbericht Dezember und Jahr 2009  
<http://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarkt-berichte/Monatsbericht-Arbeits-Ausbildungsmarkt-Deutschland/Monatsberichte/Generische-Publikationen/Monatsberichte-2009.zip>  
(letzte Einsicht 10.06.2014)
- Bundesagentur für Arbeit (2006): Arbeitsmarkt 2005, Amtliche Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit, Jg. 54./H. 1, S. 1-197  
<http://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarkt-berichte/Jahresbericht-Arbeitsmarkt-Deutschland/Generische-Publikationen/Arbeitsmarkt-2005.pdf>  
(letzte Einsicht 10.06.2014)

Bundesagentur für Arbeit (2004): Begriff der Arbeitslosigkeit in der Statistik unter SGB II und SGB III  
<http://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Grundlagen/Statistik-SGBII-SGBIII/Generische-Publikationen/Arbeitslosen-begriff-unter-SGBII-und-SGBIII.pdf>  
(letzte Einsicht 05.01.2014)

Bundesagentur für Arbeit (2002): Arbeitsmarkt 2001, Amtliche Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit, Jg. 50/H. 1, S. 1-203  
<http://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarkt-berichte/Jahresbericht-Arbeitsmarkt-Deutschland/Generische-Publikationen/Arbeitsmarkt-2001.pdf>  
(letzte Einsicht: 10.06.2014)

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (2005): Vorrang für die Anständigen – Gegen Missbrauch, „Abzocke“ und Selbstbedienung im Sozialstaat. Ein Report vom Arbeitsmarkt im Sommer 2005  
[http://www.harald-thome.de/media/files/Gesetzestexte%20SGB%20II%20+%20VO/Gesetzestexte%20SGB%20XII%20+%20VO/Seminare/Clement/Sozialmissbrauch\\_Bericht\\_BMWA.pdf](http://www.harald-thome.de/media/files/Gesetzestexte%20SGB%20II%20+%20VO/Gesetzestexte%20SGB%20XII%20+%20VO/Seminare/Clement/Sozialmissbrauch_Bericht_BMWA.pdf)  
(letzte Einsicht 10.06.2014)

Bundesregierung (2012): Antwort der Bundesregierung auf die kleine Anfrage der Abgeordneten Brigitte Pothmer, Beate Müller-Gemmeke, Markus Kurth, weiterer Abgeordneter und der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen, Deutscher Bundestag, Drucksache 17/11278  
<http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/17/112/1711278.pdf>  
(letzte Einsicht 01.08.2013)

DGB (2014): Sozialintegrative Leistungen der Kommunen im Hartz-IV-System – warum auch acht Jahre nach Einführung von Hartz-IV der ganzheitliche Unterstützungsansatz nicht eingelöst wurde. In: Arbeitsmarkt aktuell, Jg. 9/H. 1, S. 1-18  
<http://www.dgb.de/themen/++co++ba428d76-837d-11e3-af64-52540023ef1a>  
(letzte Einsicht 17.08.2014)

- Dean, A. (2013): Tackling long-term unemployment amongst vulnerable groups. In: OECD LEED Working Papers, Jg. 5/H. 11, S. 1-82  
<http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/5k43jct8n2nv.pdf?expires=1400928120&id=id&accname=ggues&checksum=43AD638364F560712DAE74A883DDB86D>  
(letzte Einsicht: 24.05.2014)
- Dietz, M.; Möller, J.; Walwei, U.; Weber, E. (2013): Ausbau auf solidem Fundament. Was am Arbeitsmarkt angepackt werden muss. In: IAB-Forum, Jg. 9/H. 3, S. 1-22  
[http://doku.iab.de/forum/Spezial/Forum\\_Spezial\\_2013.pdf](http://doku.iab.de/forum/Spezial/Forum_Spezial_2013.pdf)  
(letzte Einsicht: 07.08.2014)
- Dietz, M.; Röttger, C.; Szameitat, J. (2011): Betriebliche Personalsuche und Stellenbesetzungen: Neueinstellungen gelingen am besten über persönliche Kontakte. In: IAB-Kurzbericht, Jg. 20/H. 26, S. 1-8  
<http://doku.iab.de/kurzber/2011/kb2611.pdf>  
(letzte Einsicht 30.05.2014)
- Dresing, T.; Pehl, T. (2013): Praxisbuch Interview, Transkription & Analyse. Anleitungen und Regelsysteme für qualitativ Forschende, 5. Aufl., Marburg  
[http://www.audiotranskription.de/download/praxisbuch\\_transkription.pdf?q=Praxisbuch-Transkription.pdf](http://www.audiotranskription.de/download/praxisbuch_transkription.pdf?q=Praxisbuch-Transkription.pdf)  
(letzte Einsicht: 11.06.2014)
- Drever, A.; Spieß, K. (2006): Netzwerke sind bei der Stellenfindung von Migranten bedeutend. In: DIW Wochenbericht Jg. 73/H. 22, S. 327-331  
[http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.44369.de/06-22-2.pdf](http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.44369.de/06-22-2.pdf)  
(letzte Einsicht 30.05.2014)
- Eggs, J.; Trappmann, M.; Unger, S. (2014): Grundsicherungsempfänger und Erwerbstätige im Vergleich. ALG-II-Bezieher schätzen ihre Gesundheit schlechter ein. In: IAB-Kurzbericht, Jg. 23/H. 23, S. 1-8  
<http://doku.iab.de/kurzber/2014/kb2314.pdf>  
(letzte Einsicht 31.05.2016)

- Eriksson, S.; Rooth, D. (2011): Do employers use unemployment as a sorting criterion when hiring? Evidence from a field experiment. In: IZA Discussion Paper, Jg. 14/H. 6235, S. 1-28  
<http://ftp.iza.org/dp6235.pdf>  
(letzte Einsicht: 03.08.2014)
- El-Sharif, Y. (2016): Personalschlüssel in Jobcentern. Grüne halten Betreuung von Flüchtlingen für mangelhaft. In: Spiegel.de, 13. Januar 2016  
<http://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/fluechtlinge-und-job-center-gruene-fordern-mehr-betreuer-a-1071592.html>  
(letzte Einsicht 31.05.2016)
- Garloff, A.; Machning, J. (2011): Wenig Lohn trotz Vollzeitbeschäftigung. Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland und Hessen. Eine Bestandsaufnahme. In: IAB-Regional, Jg. 11/H. 3, S. 1-48  
[http://doku.iab.de/regional/H/2011/regional\\_h\\_0311.pdf](http://doku.iab.de/regional/H/2011/regional_h_0311.pdf)  
(letzte Einsicht 31.05.2016)
- Geldermann, B.; Gottwald, M. (2007): Die AktivFirma als innovativer Förder- und Qualifizierungsansatz für ältere Langzeitarbeitslose. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Jg. 36/H. 2, S. 26-29  
<http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/1214>  
(letzte Einsicht 01.08.2013)
- Geoffrey, H.; Shih, M.; Walter, D.; Pittinsky, T. (2011): The stigma of unemployment: When joblessness leads to being jobless, IRLE Working Papers, Jg. 25/H. 8, S. 1-19  
<http://escholarship.org/uc/item/7nh039h1#page-2>  
(letzte Einsicht 24.05.2014)
- Gilberg, R.; Hess, D.; Schröder, H. (1999): Wiedereingliederung von Langzeitarbeitslosen. Chancen und Risiken im Erwerbsverlauf. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 32/H. 3, S. 281-299  
[http://doku.iab.de/mittab/1999/1999\\_3\\_MittAB\\_Gilberg\\_Hess\\_Schroeder.pdf](http://doku.iab.de/mittab/1999/1999_3_MittAB_Gilberg_Hess_Schroeder.pdf)  
(letzte Einsicht 25.05.2014)

- Hartz, P. et al (2002): Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt. Vorschläge der Kommission zum Abbau der Arbeitslosigkeit und zur Umstrukturierung der Bundesanstalt für Arbeit, Berlin  
[http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/hartzbericht-teil1-hartz1.pdf;jsessionid=18D0A137B3A68135B1054ABFE2E34DF2?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/hartzbericht-teil1-hartz1.pdf;jsessionid=18D0A137B3A68135B1054ABFE2E34DF2?__blob=publicationFile) (Bericht Teil I; letzte Einsicht 29.08.2013)
- Helmrich, R.; Zika, G.; Kalinowski, M.; Wolter, M. (2012): Engpässe auf dem Arbeitsmarkt: Geändertes Bildungs- und Erwerbsverhalten mildert Fachkräftemangel. Neue Ergebnisse der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen bis zum Jahr 2030. In: BIBB Report, Jg. 6/H. 18, S. 1-14  
[http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a12\\_bibbreport\\_2012\\_18.pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a12_bibbreport_2012_18.pdf) (letzte Einsicht 25.05.2014)
- Hohmeyer, K.; Kupka, P.; Lietzmann, T.; Osiander, C.; Wolff, J.; Zabel, C. (2015): Verringerung von Langzeitarbeitslosigkeit. In: IAB-Stellungnahme, Jg. 6/H. 1, S. 1-33  
<http://doku.iab.de/stellungnahme/2015/SN0115.pdf> (letzte Einsicht 31.05.2016)
- Hoidn-Borchers, A.; Gerwien, T. (2010): Die Liberalen in der Krise. FDP 2010 - verspottet und unbeliebt. In: Stern.de, 10. Februar 2010  
<http://www.stern.de/politik/deutschland/die-liberalen-in-der-krise-fdp-2010-verspottet-und-unbeliebt-1542252.html> (letzte Einsicht 21.08.2013)
- Holleder, A. (2003): Arbeitslosenuntersuchungen. Arbeitslos - Gesundheit los – chancenlos? In: IAB-Kurzbericht, Jg. 12/H. 4, S. 1-8  
<http://doku.iab.de/kurzber/2003/kb0403.pdf> (letzte Einsicht 07.06.2014)
- Institut für Demoskopie Allensbach (2012): Das Bild der Bevölkerung von „Hartz IV-Empfängern“. Ergebnisse einer repräsentativen Befragung



<http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Pressemeldungen/2012/Presse-12-042-Allensbach-Bericht.pdf>  
(letzte Einsicht: 20.08.2013)

Kaas, L. / Manger C. (2010): Ethnic discrimination in Germany's labour market: A field experiment. In: IZA Discussion Paper Series, Jg. 13/H. 4741, S. 1-20  
<http://ftp.iza.org/dp4741.pdf>  
(letzte Einsicht: 05.06.2014)

Klinger, S.; Rothe, T. (2010): Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit in Aufschwung und Krise.  
<http://www.wirtschaftsdienst.eu/downloads/getfile.php?id=2435>  
(letzte Einsicht 23.05.2014)

Körner, T.; Meinken, H.; Puch, K. (2013): Wer sind die ausschließlich geringfügig Beschäftigten? Eine Analyse nach sozialer Lebenslage. In: Wirtschaft und Statistik, Jg. 65/ H. 1, S. 1-154  
[https://www.destatis.de/DE/Publikationen/WirtschaftStatistik/Monatsausgaben/WistaJanuar2013.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Publikationen/WirtschaftStatistik/Monatsausgaben/WistaJanuar2013.pdf?__blob=publicationFile)  
(letzte Einsicht 31.05.2016)

Koller, L.; Rudolph, H. (2011): Arbeitsaufnahmen von SGB-II-Leistungsempfängern. Viele Jobs von kurzer Dauer. In: IAB-Kurzbericht, Jg. 20/H. 14, S. 1-8  
<http://doku.iab.de/kurzber/2011/kb1411.pdf>  
(letzte Einsicht 31.05.2016)

Konle-Seidl, R. (2016): Integration arbeitsmarktferner Personen im Ländervergleich. Kein Patentrezept in Sicht. In: IAB-Kurzbericht, Jg. 25/H. 1, S. 1-8  
<http://doku.iab.de/kurzber/2016/kb0116.pdf>  
(letzte Einsicht 31.05.2016)

Konle-Seidl, R. (2009): Erfassung von Arbeitslosigkeit im internationalen Vergleich. Notwendige Anpassung oder unzulässige Tricks? In: IAB-Kurzbericht, Jg. 18/H. 4, S. 1-8  
<http://doku.iab.de/kurzber/2009/kb0409.pdf>  
(letzte Einsicht: 24.05.2014)

- Konle-Seidl, R.; Rhein, T.; Trübswetter, P. (2014): Arbeitsmärkte im europäischen Vergleich. Erwerbslose und Inaktive in verschiedenen Sozialsystemen. In: IAB-Kurzbericht, Jg. 23/H. 8, S. 1-8  
<http://doku.iab.de/kurzber/2014/kb0814.pdf>  
(letzte Einsicht: 24.05.2014)
- Kubis, A.; Rebien, M.; Weber, E. (2015): Neueinstellungen im Jahr 2014. Mindestlohn spielt schon im Vorfeld eine Rolle. In: IAB-Kurzbericht, Jg. 24/H. 12, S. 1-8  
<http://doku.iab.de/kurzber/2015/kb1215.pdf>  
(letzte Einsicht 31.05.2016)
- Kupka, P.; Wolff, J. (2013): Verbesserung der Chancen von Langzeitarbeitslosen. Zur Einrichtung eines Sozialen Arbeitsmarktes oder eines öffentlich geförderten Beschäftigungssektors. In: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hrsg.): IAB-Stellungnahme. Ausgewählte Beratungsergebnisse des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 4/H.2, S. 1-15  
<http://doku.iab.de/stellungnahme/2013/sn0213.pdf>  
(letzte Einsicht 07.08.2014)
- Lehmer, F.; Ziegler, K. (2010): Brückenfunktion der Leiharbeit. Zumindest ein schmaler Steg. In: IAB-Kurzbericht, Jg. 19/H. 13, S. 1-8  
<http://doku.iab.de/kurzber/2010/kb1310.pdf>  
(letzte Einsicht 10.06.2014)
- Moertel, J.; Rebien, M. (2013): Personalauswahl. Wie Langzeitarbeitslose bei den Betrieben ankommen. In: IAB-Kurzbericht, Jg. 22/H. 9, S. 1-7  
<http://doku.iab.de/kurzber/2013/kb0913.pdf>  
(letzte Einsicht 24.05.2014)
- Nivorozhkin, A.; Gordo, L.; Schöll, C.; Wolff, J. (2006): Arbeitsuche von Migranten. Deutschkenntnisse beeinflussen Suchintensität und Suchwege. In: IAB-Kurzbericht, Jg. 15/H. 25, S. 1-6  
<http://doku.iab.de/kurzber/2006/kb2506.pdf>  
(letzte Einsicht 30.05.2014)

- Reif, F. (2015): Alltag in einem Jobcenter. „Ich habe Kollegen, da möchte ich nicht Kundin sein.“ In: Spiegel.de, 02. Januar 2015  
<http://www.spiegel.de/karriere/berufsleben/hartz-iv-jobcenter-mitarbeiterin-erzaehlt-vom-alltag-im-arbeitsamt-a-1006626.html>  
(letzte Einsicht 31.05.2016)
- Rooth, D.-O. (2008): Automatically activated stereotypes and differential treatment against the obese in hiring. In: IZA Discussion Paper Series, Jg. 11/H. 3799, S. 1-30  
<http://ftp.iza.org/dp3799.pdf>  
(letzte Einsicht 05.06.2014)
- Rübner, M.; Sprengard, B. (2011): Beratungskonzeption der Bundesagentur für Arbeit – Grundlagen  
<http://www.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mdk5/l6019022dstbai394299.pdf>  
(letzte Einsicht: 07.06.2014)
- Sielschott, S. (2012): Stereotypen-Framing - eine theorienintegrative und interdisziplinäre Analyse der Zeitungsberichterstattung über marginalisierte soziale Gruppen, Marburg  
<http://archiv.ub.uni-marburg.de/diss/z2012/0903/pdf/dss.pdf#page=5&zoom=auto,0,842>  
(letzte Einsicht: 23.08.2013)
- Söllner, R.(2011): Ausgewählte Ergebnisse für kleine und mittlere Unternehmen in Deutschland 2009. In: Statistisches Bundesamt: Wirtschaft und Statistik, Jg. 63/H. 11, S. 1086-1097  
[https://www.destatis.de/DE/Publikationen/WirtschaftStatistik/UnternehmenGewerbeanzeigen/KMUDeutschland2009122011.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Publikationen/WirtschaftStatistik/UnternehmenGewerbeanzeigen/KMUDeutschland2009122011.pdf?__blob=publicationFile)  
(letzte Einsicht: 05.06.2014)
- Statistisches Bundesamt (2015): Statistisches Jahrbuch 2015. Deutschland und Internationales, Jg. 64/H. 1, S. 1-693  
[https://www.destatis.de/DE/Publikationen/StatistischesJahrbuch/StatistischesJahrbuch2015.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Publikationen/StatistischesJahrbuch/StatistischesJahrbuch2015.pdf?__blob=publicationFile)  
(letzte Einsicht 31.05.2016)

- Statistisches Bundesamt 2009: Endgültiges amtliches Ergebnis der Bundestagswahl 2009  
[http://www.bundeswahlleiter.de/de/bundestagswahlen/BTW\\_BUND\\_09/presse/75\\_EndgueltigesErgebnis.html](http://www.bundeswahlleiter.de/de/bundestagswahlen/BTW_BUND_09/presse/75_EndgueltigesErgebnis.html)  
(letzte Einsicht 21.08.2013)
- Statistisches Bundesamt (2008): Klassifikation der Wirtschaftszweige  
[https://www.destatis.de/DE/Methoden/Klassifikationen/GueterWirtschaftsklassifikationen/klassifikationwz2008\\_erl.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Methoden/Klassifikationen/GueterWirtschaftsklassifikationen/klassifikationwz2008_erl.pdf?__blob=publicationFile)  
(letzte Einsicht: 22.01.2013)
- Thomsen, S. (2008): Explaining the employability gap of short-term and long-term unemployed persons: In: ZEW Discussion Paper, 24 Jg./Heft 62, S. 1-21  
<ftp://ftp.zew.de/pub/zew-docs/dp/dp08062.pdf>  
(letzte Einsicht 24.05.2014)
- Thomsen, S.; Walter, T. (2010): Temporary extra jobs for immigrants: Merging lane to employment or dead-end road in welfare? In: ZEW Discussion Paper, 26 Jg./H. 27, S. 1-44  
<ftp://ftp.zew.de/pub/zew-docs/dp/dp10027.pdf>  
(letzte Einsicht 29.07.2014)
- Vennenbernd, R. (2010): Hartz-IV-Leistungen sind verfassungswidrig. Die Hartz-IV-Regelsätze müssen neu berechnet werden – für Kinder ebenso wie für Erwachsene. Die bisherige Regelung verstößt gegen das Grundgesetz. In: Zeit.de, 09.02.2010  
<http://www.zeit.de/politik/deutschland/2010-02/verfassungsgericht-hartz-urteil>  
(letzte Einsicht 10.06.2014)
- Weber, E.; Weber, B. (2013): Qualifikation und Arbeitsmarkt. Bildung ist der beste Schutz vor Arbeitslosigkeit. In IAB-Kurzbericht, Jg. 22/H. 4, S. 1-8  
<http://doku.iab.de/kurzber/2013/kb0413.pdf>  
(letzte Einsicht: 25.05.2014)

Westerwelle, G. (2010): An die deutsche Mittelschicht denkt niemand.  
In: Welt.de, 11.02.2010  
<http://www.welt.de/debatte/article6347490/An-die-deutsche-Mittelschicht-denkt-niemand.html>  
(letzte Einsicht: 21.8.2013)

# Anhang

## I Fragebogen der Personalvorauswahlstudie

[Name des Interviewers] hier, schönen guten Tag.

Könnte ich bitte einmal den zuständigen Sachbearbeiter sprechen, der für die Auswahl gewerblicher Mitarbeiter zuständig ist?

Ich führe eine Untersuchung im Rahmen eines Dissertationsprojektes an der Uni Marburg zum Thema Personalauswahl durch. Es geht dabei um Bewerbungsunterlagen. Da viele Firmen befragt werden, sind Einzelangaben anonym.

Könnte ich etwa sieben Minuten Ihrer kostbaren Zeit beanspruchen?

Wir haben hier männliche Bewerber im Alter von 35, die sich als Lagerarbeiter bewerben und schon einmal in diesem Bereich gearbeitet haben. Sie gleichen sich in allem bis auf die Angabe der letzten drei Jahre – um die es hier geht.

Sie hören jetzt, was der jeweilige Bewerber für die **vergangenen 3 Jahre in seinem Lebenslauf** angibt. Bitte schätzen Sie dann ein, ob der Bewerber in Wirklichkeit jeweils eine Einladung zu einem Vorstellungsgespräch oder eine Absage erhalten würde.

Einfach mit „einladen“ oder „absagen“ antworten.

Haben Sie noch Fragen? *[Weiter mit nächster Seite]*

---

Zum Abschluss möchten ich Sie noch kurz bitten, mir folgende zwei Fragen zu beantworten:

Eine Frage zum gewerblichen Bereich:

Von welchen Bewerbern fordern Sie Bewerbungsunterlagen an?

- bei keiner Bewerbergruppe
- **ausschließlich nur** bei gewerblichen Facharbeitern
- bei gewerblichen Facharbeitern **und** bei gewerblichen Hilfskräften

Wie lange arbeiten Sie in etwa im Bereich Personalauswahl? Angabe in Jahren\_\_\_\_\_

Welches Geschlecht haben Sie? männlich / weiblich

Herzlichen Dank für Ihre Mitwirkung! Wenn Sie dies wünschen, kann ich Sie über die Ergebnisse der Untersuchung informieren. Wollen Sie per E-Mail informiert werden?

Angabe der Adresse\_\_\_\_\_

Da wir relativ am Anfang stehen, wird dies ca. noch 1 Jahr Zeit brauchen.

0,09129945	<b>Arbeitsgelegenheit nach SGB II</b> als Lagerhelfer (1-Euro-Job). Let's Work e.V., Rostock			Einladen	Absagen
0,09489617	<b>Produktionshelfer</b> , Großbäckerei Lünen, Rostock			Einladen	Absagen
0,10678201	Es wird keine Angabe gemacht zu den letzten 3 Jahren			Einladen	Absagen
0,17098146	Reparaturen und andere handwerkliche Tätigkeiten im Rahmen der <b>Nachbarschaftshilfe</b>			Einladen	Absagen
0,23905916	Auslandsaufenthalt			Einladen	Absagen
0,25547525	<b>Freiberufliche Tätigkeit</b> als PC-Spezialist			Einladen	Absagen
0,25776266	<b>Unterstützung der Mutter</b> nach einer Hüftgelenkoperation im Rahmen der Rehabilitation			Einladen	Absagen
0,26509987	Nebenbeschäftigt, auf 400,-€ Basis als <b>Lagerhelfer</b> Prompt Logistik, Rostock, gleichz. <b>arbeitss.</b>			Einladen	Absagen
0,37581391	Intensives Engagement als <b>Trainer einer Handballmannschaft</b>			Einladen	Absagen
0,46033337	arbeitsuchend			Einladen	Absagen
0,50722591	Orientierungsphase			Einladen	Absagen
0,57181494	<b>Mithelfende Tätigkeit</b> beim Bau des Hauses meines Bruders			Einladen	Absagen
0,62014396	<b>Ausstieg und Neubeginn</b> mit Lebenspartnerin in Portugal			Einladen	Absagen
0,65880951	<b>Lagerhelfer</b> , Spedition Kraft International, Rostock			Einladen	Absagen
0,69701114	<b>Selbstständiger Transport und Kurierfahrer</b>			Einladen	Absagen
0,71213623	Nebenbeschäftigung auf 400,-€ Basis als <b>Lagerhelfer</b> C&O Fertigungskomponenten, Rostock			Einladen	Absagen
0,75255187	<b>Altenpfleger</b> , Häuslicher Pflegedienst Allmer, Rostock			Einladen	Absagen
0,78199509	<b>Gartenpfleger</b> , Müller Gartenbau, Rostock			Einladen	Absagen
0,78800223	<b>Ehrenamtliche Tätigkeit als Lagerhelfer</b> , Kleiderlager, Deutsches Rotes Kreuz, Rostock			Einladen	Absagen
0,80308939	Mitarbeit im <b>familieneigenen Betrieb</b> auf 400,-€ Basis, Restaurant Schnitzlecke			Einladen	Absagen
0,80355287	<b>Mithelfender Familienangehöriger</b> beim Aufbau eines Geschäfts im Bereich Import & Export			Einladen	Absagen
0,8183635	<b>Gasthörer</b> Uni Rostock, Vorlesungen über Transport und Lagerwirtschaft			Einladen	Absagen
0,82777578	<b>Nebenbeschäftigung als Zeitungszusteller</b> , Abendblatt, Rostock			Einladen	Absagen
0,8735149	Familienzeit			Einladen	Absagen
0,89238349	Erwerb des <b>Gabelstaplerführerscheins</b> im Rahmen einer 2-wöchigen Fortbildung			Einladen	Absagen
0,91105264	<b>Berufliche Neuorientierung</b> als Lagerhelfer			Einladen	Absagen
0,94873899	6-wöchige Fortbildung <b>Lagerwirtschaft</b> + 4-wöchiges Praktikum als <b>Lagerarbeiter</b>			Einladen	Absagen
0,95507447	<b>Mehrere Fortbildungen:</b> Motivations- und Bewerbungstraining sowie Text- + Tab.kalkulation			Einladen	Absagen
0,97675629	Bewusste Auszeit			Einladen	Absagen
0,98442132	<b>Verkäufer</b> , Branbeck Eisenwaren, Rostock			Einladen	Absagen

Gestatten Sie uns zuletzt noch 2 Fragen: *[Zurück zur ersten Seite des Fragebogens]*



## II Ergebnisse der Personalvorauswahlstudie

Tätigkeitsangaben	Zusagen		Absagen	
	absolut	Prozent	absolut	Prozent
6-wöchige Fortbildung: <b>Lagerwirtschaft</b> + 4-wöchiges Praktikum als <b>Lagerarbeiter</b>	19	76	6	24
<b>Altenpfleger</b> , Häuslicher Pflegedienst Allmer, Rostock	11	44	14	56
<b>Arbeitsgelegenheit nach SGB II</b> als Lagerhelfer (1-Euro-Job). Let's Work e. V., Rostock	16	64	9	36
arbeitssuchend	9	36	16	64
Auslandsaufenthalt	10	40	15	60
<b>Ausstieg und Neubeginn</b> mit Lebenspartnerin in Portugal	7	28	18	72
<b>Berufliche Neuorientierung</b> als Lagerhelfer	11	44	14	56
Bewusste Auszeit	2	8	23	92
<b>Ehrenamtliche Tätigkeit als Lagerhelfer</b> , Kleiderlager, Deutsches Rotes Kreuz, Rostock	20	80	5	20
Erwerb des <b>Gabelstaplerführerscheins</b> im Rahmen einer 2-wöchigen Fortbildung	11	44	14	56
Es wird keine Angabe gemacht zu den letzten 3 Jahren	3	12	22	88
Familienzeit	9	36	16	64
<b>Freiberufliche Tätigkeit</b> als PC-Spezialist	8	32	17	68
<b>Gartenpfleger</b> , Müller Gartenbau, Rostock	13	52	12	48
<b>Gasthörer</b> Uni Rostock, Vorlesungen über Transport und Lagerwirtschaft	9	36	16	64
Intensives Engagement als <b>Trainer einer Handballmannschaft</b>	2	8	23	92
<b>Lagerhelfer</b> , Spedition Kraft International, Rostock	25	100	0	0
<b>Mehrere Fortbildungen:</b> Motivations- und Bewerbungstraining sowie Text- + Tab.kalkulation	6	24	19	76

Mitarbeit im <b>familieneigenen Betrieb</b> auf 400-Euro-Basis, Restaurant Schnitzelecke	8	32	17	68
<b>Mithelfende Tätigkeit</b> beim Bau des Hauses meines Bruders	3	12	22	88
<b>Mithelfender Familienangehöriger</b> beim Aufbau eines Geschäfts im Bereich Import & Export	11	44	14	56
Nebenbeschäftig. auf 400-Euro-Basis als <b>Lagerhelfer</b> , Prompt Logistik, Rostock, gleichzeitig <b>arbeitssuchend</b> .	23	92	2	8
<b>Nebenbeschäftigung als Zeitungszusteller</b> , Abendblatt, Rostock	10	40	15	60
Nebenbeschäftigung auf 400-Euro-Basis als <b>Lagerhelfer</b> , C&O Fertigungskomponenten, Rostock	24	96	1	4
Orientierungsphase	3	12	22	88
<b>Produktionshelfer</b> , Großbäckerei Lünen, Rostock	22	88	3	12
Reparaturen und andere handwerkliche Tätigkeiten im Rahmen der <b>Nachbarschaftshilfe</b>	4	16	21	84
<b>Selbstständiger Transport- und Kurierfahrer</b>	20	80	5	20
<b>Unterstützung der Mutter</b> nach einer Hüftgelenkoperation im Rahmen der Rehabilitation	8	32	17	68
<b>Verkäufer</b> , Branbeck Eisenwaren, Rostock	21	84	4	16

Tab. A1: *Überblick über die Ergebnisse der Simulationsstudie<sup>281</sup> über Stigma-Management in der Personalvorauswahl (Quelle: Eigene Darstellung)*

<sup>281</sup> n=25.

### **III Interviewleitfaden Experteninterviews**

#### **Teil 1**

##### **Vorbemerkung**

Das Ziel meiner Untersuchung besteht darin, mitzuhelfen, die Arbeitsmarktpolitik wirkungsvoller zu gestalten. Insbesondere geht es darum, herauszufinden, inwieweit Bewerbungsratschläge für langzeitarbeitslose und andere Bewerber zutreffend sind. Hierfür ist es erforderlich zu verstehen, wie Personalauswahl in der Praxis grundsätzlich funktioniert. Dafür wird eine Vielzahl von unterschiedlichen Betrieben ausgesucht und die Personalentscheider jeweils interviewt.

Alles, was Sie mir jetzt erzählen, wird vertraulich behandelt, es werden alle Angaben direkt anonymisiert. Niemand kann mittels dieser Arbeit Rückschlüsse auf bestimmte Personen oder Firmen ziehen. Sollte Ihnen eine Frage unangenehm sein, brauchen Sie natürlich nicht darauf zu antworten. Besteht Einverständnis mit einer Tonbandaufzeichnung?

**(1) Für welche Stellen betreuen Sie die Personalauswahl in Ihrem Unternehmen?**

**(2) Jeder Mensch hat Wünsche, unabhängig davon, ob sie in Erfüllung gehen oder nicht. Angenommen Sie hätten eine entsprechende vakante Stelle. Wie sieht hierfür Ihr Idealbewerber aus?**

- Wie oft können Sie diesen Idealbewerber tatsächlich einstellen?

**(3) Nun ist es in den meisten Betrieben leider so, dass man seinen Idealbewerber in den seltensten Fällen tatsächlich findet. Wie sieht es bei Ihnen aus? Wo müssen Sie in der Praxis Abstriche machen?**

- Wo machen Sie in der Praxis die meisten Abstriche?
- Gibt es Eigenschaften an Bewerbern, die trotz anderer negativer Eigenschaften ein Weiterkommen im Auswahlverfahren begünstigen?
- Welche Eigenschaften sind absolute K. O.-Kriterien?

**(4) Bei einem Bewerbungsverfahren sind oft mehrere Auswahlrunden hintereinander geschaltet, z. B. Sichtung von Bewerbungsunterlagen, dann Vorstellungsgespräch. Wie sieht das bei Ihnen aus, wenn Sie einen XXX suchen? Welche Auswahlrunden gibt es?**

- Wie sieht der Ablauf dort jeweils aus?
- Was wollen Sie mit den einzelnen Verfahren untersuchen?
- Auf was achten Sie bei einem Bewerber in den einzelnen Verfahren besonders?
- Wie überprüfen Sie die Angaben der Bewerber?
- Sind noch andere Personalentscheider beteiligt?
- Haben Sie schon mal Integrationszuschüsse oder ähnliche Leistungen für einzustellende Bewerber bei der Arbeitsagentur beantragt?
- Welche Erfahrungen haben Sie mit Integrationszuschüssen?
- Thematisieren Sie im Vorstellungsgespräch die gegenwärtige Beschäftigung des Bewerbers?
- Haben Sie Beispiele?

## Teil 2

**(5) In der Öffentlichkeit werden Langzeitarbeitslose, also Menschen, die ein Jahr oder länger arbeitslos sind, sehr kritisch betrachtet: Da ist die Rede von „Faulen“ oder von „Sozialschmarotzern“. Was für Erfahrungen haben Sie ganz konkret mit langzeitarbeitslosen Bewerbern bei der Personalauswahl gemacht?**

- Wie haben Sie von der Langzeitarbeitslosigkeit erfahren?
- Wie haben Sie reagiert?
- Halten Sie die Selbstdarstellung des Bewerbers für problematisch?
- Wissen Sie noch, welchen Eindruck Sie aus seinen Bewerbungsunterlagen gewonnen hatten?
- Welche positiven und negativen Eigenschaften sind Ihnen von dem Bewerber sonst noch aus dem Vorstellungsgespräch in Erinnerung?
- Inwieweit erfüllte der Bewerber die Basisanforderungen?
- Haben Sie den Bewerber eingestellt?
- Gibt es weitere Fälle?

**(6) Für Bewerber ist ein Bewerbungsverfahren in der Regel sehr bedeutsam. Es ist daher nicht verwunderlich, wenn sie versuchen, sich in ihren Bewerbungsunterlagen oder im Gespräch selbst möglichst positiv darzustellen und vielleicht den einen oder anderen negativen Aspekt zu verschweigen. Welche Erfahrungen haben Sie gemacht? Hat Ihnen ein Bewerber etwas verschwiegen und ist es hinterher doch rausgekommen?**

- Wie ist es rausgekommen?
- Wie haben Sie reagiert?
- Halten Sie die Selbstdarstellung des Bewerbers für problematisch?
- Wissen Sie noch, welchen Eindruck Sie vorher von dem Bewerber gewonnen hatten?
- Inwieweit erfüllte der Bewerber die Basisanforderungen?
- Haben Sie den Bewerber eingestellt?
- Gibt es weitere Fälle?

**(7) Ist es Ihnen auch schon passiert, dass ein Bewerber etwas in seinem Lebenslauf der guten Selbstdarstellung halber verschwiegen hat und er es dann im Vorstellungsgespräch freiwillig von sich aus offenbart hat?**

- Wie haben Sie reagiert?
- Halten Sie die Selbstdarstellung des Bewerbers für problematisch?
- Wissen Sie noch, welchen Eindruck Sie aus seinen Bewerbungsunterlagen gewonnen hatten?
- Welche positiven und negativen Eigenschaften sind Ihnen von dem Bewerber sonst noch aus dem Vorstellungsgespräch in Erinnerung?
- Inwieweit erfüllte der Bewerber die Basisanforderungen?
- Haben Sie den Bewerber eingestellt?
- Gibt es weitere Fälle?

**(8) Haben Sie schon einmal erlebt, dass ein Bewerber sein Manko bereits in den eingesendeten Bewerbungsunterlagen oder bei der Empfehlung offen eingestanden hat?**

- Wie haben Sie reagiert?
- Halten Sie die Selbstdarstellung des Bewerbers für problematisch?
- Wissen Sie noch, welchen Eindruck Sie aus seinen Bewerbungsunterlagen gewonnen hatten?
- Welche positiven und negativen Eigenschaften sind Ihnen von dem Bewerber sonst noch aus dem Vorstellungsgespräch in Erinnerung?

- Inwieweit erfüllte der Bewerber die Basisanforderungen?
- Haben Sie den Bewerber eingestellt?
- Gibt es weitere Fälle?

**(9) Wie oft ist es Ihnen bislang passiert, dass ein Bewerber mit einem Makel versucht hat, diesen möglichst nachteilig darzustellen? Also beispielsweise auf seine Einschränkungen verwiesen hat, was er alles nicht kann.**

- Wie haben Sie reagiert?
- Halten Sie die Selbstdarstellung des Bewerbers für problematisch?
- Wissen Sie noch, welchen Eindruck Sie aus seinen Bewerbungsunterlagen gewonnen hatten?
- Welche positiven und negativen Eigenschaften sind Ihnen von dem Bewerber sonst noch aus dem Vorstellungsgespräch in Erinnerung?
- Inwieweit erfüllte der Bewerber die Basisanforderungen?
- Haben Sie den Bewerber eingestellt?
- Gibt es weitere Fälle?

**(10) Haben Sie schon einmal einen Bewerber ohne Makel in einem Personalauswahlverfahren gehabt? Also einen Bewerber, der Ihrem Idealbild von einem guten Bewerber sehr sehr nahegekommen ist?**

- Wie haben Sie reagiert?
- Inwieweit waren Sie gegenüber den Angaben des Bewerbers misstrauisch?
- Wissen Sie noch, welchen Eindruck Sie aus seinen Bewerbungsunterlagen gewonnen hatten?
- Welche positiven und negativen Eigenschaften sind Ihnen von dem Bewerber sonst noch aus dem Vorstellungsgespräch in Erinnerung?
- Inwieweit erfüllte der Bewerber die Basisanforderungen?
- Haben Sie den Bewerber eingestellt?
- Gibt es weitere Fälle?

**(11) Haben Sie weitere Erfahrungen mit Langzeitarbeitslosen, Arbeitslosen, 1-Euro-Jobbern oder Bewerbern, die nur einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen, gemacht, die in diesem Gespräch bislang nicht erörtert wurden?**

- Wie haben Sie von dem Makel erfahren?
- Wie haben Sie reagiert?
- Halten Sie die Selbstdarstellung des Bewerbers für problematisch?

- Wissen Sie noch, welchen Eindruck Sie aus seinen Bewerbungsunterlagen gewonnen hatten?
- Welche positiven und negativen Eigenschaften sind Ihnen von dem Bewerber sonst noch aus dem Vorstellungsgespräch in Erinnerung?
- Inwieweit erfüllte der Bewerber die Basisanforderungen?
- Haben Sie den Bewerber eingestellt?
- Gibt es weitere Fälle?

### **Teil 3**

**(12) Wer schon einmal mit der Einstellung von Bewerbern befasst war, der kennt das Gefühl, „da stimmt doch was nicht“, obwohl man vielleicht noch gar nicht weiß, woran man es festmachen kann. Was tun Sie, wenn Sie bei einem XXX-Bewerber das Gefühl haben, dass da etwas nicht stimmt?**

- Haben Sie Beispiele aus der Vergangenheit?
- Wann werden Sie zumeist misstrauisch? Bei der Sichtung der Bewerbungsunterlagen oder im Vorstellungsgespräch? Woran liegt das?
- Haben Sie ein System, wie Sie Falschangaben entdecken?

**(13) Bei der Darstellung eines Stellenangebotes im Vorstellungsgespräch gibt es aufseiten der Firmen zwei unterschiedliche Auffassungen. Die eine besagt, man müsse dem Bewerber möglichst viele wahrheitsgetreue – auch negative – Informationen liefern. Die andere Auffassung ist, dass man eine Stelle verkaufen müsse, also dem Bewerber möglichst positive Informationen geben solle. Wie wird es in Ihrer Firma bei der Besetzung von XXX-Stellen praktiziert?**

- Wie wird es bei einer Stellenanzeige in der Zeitung praktiziert?
- Wie im Vorstellungsgespräch?

**(14) Vielleicht gibt es noch etwas, das wir in unserem Interview noch nicht angesprochen haben und das Sie für wichtig halten?**

**(15) Gestatten Sie mir, Ihnen zum Abschluss unseres Gesprächs noch einige kurze Fragen zu stellen:**

- Wie viele Bewerber stellen Sie selbst pro Jahr ungefähr ein?
- Wie viele Bewerber haben Sie durchschnittlich für eine vakante Stelle zur Verfügung?
- Für welche Stellen suchen Sie die Bewerber aus?
- Wie viel Zeit nehmen Sie sich zur Sichtung einer eingehenden Bewerbung, um zu entscheiden, ob Sie sie aussortieren oder behalten?
- Seit wann betreiben Sie Personalauswahl?
- Wie alt sind Sie? (31-35, 36-40, 41-45, 46-50)
- Welche Ausbildung haben Sie?



## IV Untersuchungsvariablen für die qualitativen Inhaltsanalysen

### Virtuale soziale Bewerberidentität

Im Folgenden wird die virtuelle soziale Bewerberidentität näher vorgestellt. Aus untersuchungstechnischen Gründen wird sie in fünf Untersuchungsvariablen<sup>282</sup> dargestellt<sup>283</sup>:

- Befähigung, die Arbeit auszuführen
- ansprechende Selbstdarstellung
- im Sinne der Firma arbeiten
- integeres Verhalten in Vergangenheit und Gegenwart
- Sonstiges

### Virtuale soziale Bewerberidentität: Befähigung, die Arbeit auszuführen

#### Definition:

Aussagen über erwartete Eigenschaften bezüglich Qualifikationen und Fähigkeiten, aber auch Verfügbarkeit in Form von Mobilität und Einsatzbereitschaft

<sup>282</sup> Synonym werden innerhalb dieser Arbeit die Begriffe „Aspekte der virtualen sozialen Bewerberidentität“ oder „Globaldimensionen der virtualen sozialen Bewerberidentität“ verwendet.

<sup>283</sup> Nach Gläser/Laudel (dies. 2008, S. 82) müsste jede Variable der virtualen sozialen Bewerberidentität auch eine Zeitdimension aufweisen. Dies wäre in diesem Fall die Spezifizierung, in welchem Verfahren eine bestimmte Erwartung an den Bewerber gestellt wird. So erscheint denkbar, dass ein Personalentscheider bei der Sichtung der Bewerbungsunterlagen mehr auf die Erfüllung formaler Qualifikationen des Bewerbers (Ausbildung, Berufserfahrung) achtet, während er im Vorstellungsgespräch mehr das persönliche Erscheinungsbild des Bewerbers beachtet. Da aber die grundsätzlichen Erwartungen an den Bewerber sich über die einzelnen Auswahlverfahren nicht ändern (wird beispielsweise ein Bewerber mit abgeschlossener Ausbildung in der Vorauswahl verlangt, so ändert sich diese Erwartung auch nicht im Hauptauswahlverfahren), wird hier der Einfachheit halber auf die Einfügung einer Zeitdimension verzichtet.

## Sachdimensionen, Definitionen, Indikatoren

**Berufskompetenz:** Definition: stellen- und berufsbezogene Voraussetzungen, um die Aufgaben der vakanten Stelle problemlos erledigen zu können.

Indikatoren: Erfüllung des Stellenanforderungsprofils; Besitz der geforderten Ausbildung; Qualifikation; über Vorkenntnisse beziehungsweise Fachwissen verfügen; Berufserfahrung beziehungsweise Branchenerfahrung; gut in der Arbeit sein; den Job beherrschen; selbstständiges Arbeiten; Selbstorganisation; wissen, was man tut; geforderten Schulabschluss besitzen; Zeitdruck bei der Arbeit aushalten können; Stressresistenz; Besitz der geforderten Kompetenzen; Leistungsfähigkeit; Erfolg bei der Ausübung vorheriger Stellen; Angaben im AC durch entsprechende Leistung bestätigen; Profi in dem Beruf; Fähigkeit, unterschiedliche Aufgaben wahrzunehmen; langandauernde Einsätze beim Kundenunternehmen (als Leiharbeitnehmer); Stringenz im Handeln; dickes Fell haben; Durchsetzungsfähigkeit; Fähigkeit, wechselnde Arbeitsplätze zu besetzen; keine aktuelle Arbeitslosigkeit aus einer Vertriebstätigkeit heraus aufweisen (bei Bewerbern im Vertrieb); Gastfreundlichkeit (Hotelmitarbeiter); Entsprechung der Erwartungen

**kognitive Ausstattung:** Definition: Fähigkeit, sich Wissen anzueignen und allein in neuen Situationen zurechtzukommen.

Indikatoren: Cleverness; Intelligenz; Lernfähigkeit; Lernbereitschaft; schnelle Auffassungsgabe; Fähigkeit, sich auszudrücken;

angemessenes Bildungsniveau; Allgemeinbildung; Einfühlungsvermögen; den Eindruck machen, flexibel zu sein; Fähigkeit, sich auf neue Situationen einzustellen; gesunder Menschenverstand; Fähigkeit, mit unterschiedlichen Menschen umzugehen (auch mit Kindern).

### **Einsatzfähigkeit:**

Definition: Umfasst die Einstellungs Voraussetzungen, die außerhalb von beruflicher Kompetenz liegen (und damit besonders relevant sind für Jedermann-Arbeitsplätze), die aber als Einstellungsbedingungen dennoch bedeutsam sind

Indikatoren: Führerschein beziehungsweise Führerschein bis 7,5t; Wohnort Nähe Arbeitsort; Bereitschaft, zu der geforderten Zeit und an den geforderten Tagen zu arbeiten; Bereitschaft, die geforderte Kleidung zu tragen; Überstundenbereitschaft; körperliche und mentale Belastbarkeit; Fähigkeit, die Arbeit durchzustehen; Beherrschung der deutschen Sprache; Fähigkeit, früh aufzustehen; ausgeschlafen sein; Flexibilität; flexible Einsatzfähigkeit; Wetterfestigkeit; körperliche Ausdauer; einsetzbar, ohne sich und andere zu gefährden; muskulöser Körper; Arbeit erfüllen trotz eventueller gesundheitlicher Einschränkungen; Geld, sich ein Auto zu leisten; Erreichbarkeit; sofort nach Einstellung einsatzbereit; Bereitschaft, unschöne Arbeiten zu erledigen; Schwindelfreiheit (Gerüstbau); Bereitschaft, die Stelle im geforderten Zeitumfang auszuüben; Unfallvorschriften lesen können; Kündbarkeit; Bereitschaft, im Falle einer Absage in Bewerberkartei geführt zu werden; Fähigkeit, sich auf wechselnde Arbeitszeiten/Arbeitsorte/Entfernungen zur Arbeit einzustellen; die Fahrt zur Arbeit

selbst planen; Verfügbarkeit; Durchhaltevermögen, um wechselnde Einsätze (bei ZA) zu ertragen; keine vorherige Kündigung wegen körperlicher Gebrechen; Bereitschaft, körperlich zu arbeiten

### **Einschränkung der Erwartungen:**

Definition: Anforderungen an den Bewerber werden relativiert: Es wird gezeigt, worauf der Personaler verzichten kann oder was für Einschränkungen er bezüglich der Bewerberqualität bereit ist in Kauf zu nehmen.

Indikatoren: Ausbildung nicht unbedingt Voraussetzung; muss nicht selbstständig arbeiten; mittleres Qualifikationslevel; Qualifikation egal; abgebrochenes Studium nicht problematisch; kann eine Macke haben; muss nur geringste Anforderungen erfüllen; Branchenerfahrung nicht wichtig; fachliche Kenntnisse erlernbar; Selbstorganisation erlernbar; Lebenslauf des Bewerber kann ruhig von Unterbrechungen geprägt sein.

## **Virtuale soziale Bewerberidentität: Ansprechende Selbstdarstellung**

### **Definition:**

Aussagen über erwartete Eigenschaften bezüglich der Präsentation der eigenen Qualifikationen und Fähigkeiten, des eigenen Werdegangs und der eigenen Person des Bewerbers

## **Sachdimensionen, Definitionen, Indikatoren**

### **ansprechendes Erscheinungsbild:**

Definition: Erwartungen bezüglich des Aussehens des Bewerbers bei einer persönlichen Interaktion mit dem Personalentscheider im

Rahmen des Bewerbungsverfahrens oder als Mitarbeiter der Firma

Indikatoren: ordentliches Aussehen; nicht Ohringe tragend als Mann; ordentliche Erscheinung; adrettes Auftreten; keine Glatze; keine Tätowierungen; modisch gekleidet; im Anzug und Krawatte zum Vorstellungsgespräch; gepflegt, sauber, anständig gekleidet; halbwegs ordentlich gekleidet; vertrauensereckende Erscheinung

**Sympathie:**

Definition: Erwartung bezüglich der zwischenmenschlichen Anziehung zwischen dem Bewerber und dem Personalentscheider beziehungsweise anderen Menschen

Indikatoren: Sympathie; sympathisches Auftreten; Beziehungskomponente zwischen Personaler und Bewerber; wird positiv von Mitmenschen aufgenommen; gutes Bauchgefühl des Personalers; guter Kerl; den Raum mit Wärme füllen; positive Ausstrahlung; freundlich; freundliches Auftreten; nett

**Präsentation und Inhalt der Bewerbungsunterlagen (Ausgestaltung der Bewerbung):**

Definition: Beschreibt die Darstellung und den Inhalt aller Unterlagen, die der Bewerber im Rahmen des Personalauswahlverfahrens vorlegen muss.

Indikatoren: Bewerbungsunterlagen einreichen beziehungsweise persönlich abgeben; bei den Angaben nicht übertreiben; fehlerlose Bewerbungsunterlagen; ordentliche Bewerbungsmappe; vollständige Bewerbungsmappe mit allen geforderten Zeugnissen; Zeugnisse für alle Berufsstationen; lückenloser Lebenslauf; übereinstimmende Angaben Zeugnisse – Lebenslauf; aktuelles Foto

in Bewerbungsunterlagen; roter Faden der Berufsstationen im Lebenslauf; Motivation, die vakante Stelle zu bekommen, anhand des Lebenslaufes erkennbar; Zeugnisse sollen Arbeitsleistung dokumentieren; längere Stellenverweildauer; viele Stellenwechsel okay, wenn viele Firmen pleite gegangen sind; Zeugnisse sollen mehrheitlich die Leistungsfähigkeit des Bewerbers positiv dokumentieren; keine Auffälligkeiten bei den Zeugnisformulierungen, kurz gefasste aussagekräftige Bewerbung; Vertriebsfolge nachweisen durch Urkunden; tolle Bewerbungsunterlagen; fertiger Lebenslauf für Erstellung eines Bewerberprofils (bei ZA), Ausbildungsprüfungszeugnis vorlegen; zeitnah bewerben; berufliche Aktivitäten vorweisen; nachvollziehbarer Lebenslauf; Nachvollziehbarkeit von eventuellen Makeln; schlüssiger Werdegang trotz eventueller Ausrutscher; Arbeitslosigkeit im Lebenslauf angeben

**Einschränkung der Erwartungen bezüglich Präsentation und Inhalt der Bewerbungsunterlagen:**

Definition: Relativierungen bezüglich der Darstellung und des Inhalts von Bewerbungsunterlagen

Indikatoren: Schulzeugnisse beziehungsweise Arbeitszeugnisse nicht relevant; Bewerbungsmappe nicht relevant; bei Helfern mehr Jobwechsel als bei höher qualifizierten Bewerbern verständlich; mehr Lücken im Lebenslauf bei Helfern als bei höher qualifizierten Bewerbern; bei Helfern werden Zeugnisse nicht gesichtet; es müssen nicht zwingend Bewerbungsunterlagen eingereicht werden mit Ausnahme des Ausbildungsabschlusszeugnisses

**ansprechende  
Selbstpräsentation:**

Definition: Beschreibung der Selbstdarstellung in Form und Inhalt während einer persönlichen Interaktion als Bewerber

Indikatoren: ordentliche Selbstvorstellung; ordentliche persönliche Arbeitsanfrage; einwandfreies Benehmen; Höflichkeit; Selbstbewusstsein; Souveränität; Kommunikationsstärke; Ausdrucksfähigkeit; die letzten drei Berufsstationen benennen können; sich weder zu positiv noch zu negativ präsentieren; sich präsentieren können; Selbstdarstellung angemessen zur Kompetenz; sich nicht selbst überschätzen; Belege für eine freiberufliche Aktivität anbieten; Angaben der Selbstdarstellung übereinstimmend mit denen in den Bewerbungsunterlagen beziehungsweise mit den Aussagen der Arbeitszeugnisse; vorbereitet zum Vorstellungsgespräch kommen; Auftreten nicht zu forsch und nicht zu zurückhaltend; positives Auftreten; im Gespräch Erfolge nachvollziehbar mit Daten belegen; toughes Auftreten; Blickkontakt mit dem Personaler im Gespräch halten; im Vorstellungsgespräch nicht mit den Fingern spielen; arbeitswilligen Eindruck durch Auftreten erzeugen; locker sein; ansprechende Stimme und Dialekt

**Virtuale soziale Bewerberidentität: Im Sinne der Firma arbeiten****Definition:**

Aussagen über erwartete Eigenschaften bezüglich der Motivation des Bewerbers, seine Einstellung bezüglich der Arbeit und seine Art der Arbeitsausführung

## Sachdimensionen, Definitionen, Indikatoren

### Arbeitsmoral:

Definition: Umfasst die Sekundärtugenden mit Ausnahme von Fleiß (siehe Engagement für die Arbeit/Firma)

Indikatoren: Zuverlässigkeit; Pünktlichkeit; Disziplin; geringe (krankheitsbedingte) Fehlzeiten; Kontinuität; kontinuierliches Arbeiten; die Arbeit (zuverlässig) ausführen; Anspruch, die Arbeit gut zu erledigen; Meldepflichten im Krankheitsfall einhalten.

### Teamfähigkeit:

Definition: Beinhaltet die Kooperationsbereitschaft mit anderen Mitarbeitern und Eigenschaften, die diese erleichtern.

Indikatoren: Anpassungsfähigkeit; ins Team oder in die Firma passen; Bereitschaft, sich unterzuordnen; Beliebtheit bei den Kollegen; keine Überheblichkeit; Kritikfähigkeit; Bereitschaft zur Zusammenarbeit; Bereitschaft, im Team zu arbeiten; korrektes Verhalten allen Betriebsangehörigen gegenüber; kein Außenseiter; nicht autoritär; zu einem freundschaftlichen Arbeitsklima beitragen; Hilfsbereitschaft; Respekt; Respekt vor dem Chef; sich Respekt verdienen; Respekt gegenüber anderen Mitarbeitern; Respekt vor sich selbst; Loyalität; nichts hinter dem Rücken des Chefs machen; außergewöhnliche Vorfälle melden (z. B. Drogenkonsum anderer Mitarbeiter); Vertrauen; der Führungskraft vertrauen; den Arbeitgeber nicht vor Kunden schlechtmachen; kein Problem damit haben, mit Kollegen lange Zeit auf engen Raum zu verbringen; nicht zu introvertiert, extrovertiert sein; Bereitschaft, Dinge



anzunehmen; integrierbar beim (Za.-)Kunden sein

**Wirtschaftlichkeit:**

Definition: Umfasst jegliche Art von Optimierung des In- und Outputverhältnisses zugunsten des Unternehmens.

Indikatoren: wirtschaftlicher Umgang mit Firmenressourcen; Forderung nach leistungsangemessenem beziehungsweise den Kenntnissen angemessenem Lohn; Befürwortung leistungsabhängiger Vergütung; einen Nutzen für das Unternehmen erbringen; den eigenen Lohn erwirtschaften; die Firma nicht durch Fehlzeiten belasten; muss Arbeitsziele erreichen; muss vorzeigbare Ergebnisse liefern

**Engagement für die Arbeit/Firma:**

Definition: Umfasst die Einstellung und das Handeln des Bewerbers, um die Stelle mit vollem Engagement auszufüllen.

Indikatoren: Motiviertheit; Engagement; Ehrgeiz; Arbeitswille; Fleiß; Selbstmotivati-on; sich in den Job einbringen; Leistung bringen; hohe Leistungsbereitschaft; super arbeiten; mit anpacken; Bereitschaft, alle Arbeiten zu erledigen; für seine Arbeit leben; was aus sich machen wollen; Karriereorientierung; Bereitschaft, über die eigenen Grenzen zu gehen; härter arbeiten als im Konkurrenzunternehmen; sich dem Job stellen; Bereitschaft, Probe zu arbeiten; in dem Unternehmen arbeiten wollen; für die Firma alles geben; zum Job stehen; Wechselwille (in die Firma des Personalentscheiders); Glaube, Ziele zu erreichen; Arbeit nutzen, um nicht mehr von Arbeitslosengeld zu leben; unbedingter Erfolgswille; Motivation, Ziele zu erreichen

<b>Positive Stimmung:</b>	Definition: Umfasst die Zufriedenheit und das Vergnügen, die Stelle auszuüben.
	Indikatoren: Spaß an der Arbeit; Lust zu arbeiten; Enthusiasmus; gute Laune; sich in der Arbeit/in der Firma wohlfühlen; sich auf der Arbeit geborgen fühlen; mit der Arbeit/Firma zufrieden sein
<b>Verbundenheit mit der Firma:</b>	Definition: Umfasst die Identifikation des Bewerbers mit der Firma, die auch in einer längeren Verweildauer zum Ausdruck kommt beziehungsweise in der Absicht, möglichst lange bei der Firma zu bleiben.
	Indikatoren: Firmentreue; voll hinter dem Betrieb stehen; langfristige Verweildauer; sich nicht von der Konkurrenz abwerben lassen; nicht sofort nach der Einstellung kündigen
<b>Mitdenken bei der Arbeit:</b>	Definition: Zwecks Optimierung in den Arbeitsablauf eingreifen
	Indikatoren: Mitdenken; kreatives Problemlösen; Ideen einbringen; eigene Arbeitsfehler selbst beheben oder versuchen zu beheben; kundenorientiert arbeiten; Kundenzufriedenheit erzeugen; Kunden nicht belästigen
<b>Vorstellung von der Arbeit/Interesse:</b>	Definition: Neugierde auf die vakante Stelle, Wunsch, mehr darüber zu erfahren und aktive Wissensaneignung über die Stelle während des Personalauswahlverfahrens
	Indikatoren: Interesse an der Arbeit; Vorstellung von der Arbeit; wissen, warum man bei der Firma arbeiten will; wissen, um was es geht; realistische Zielsetzungen in Bezug

auf die Stelle; Vorstellung von den Arbeits-einsätzen; vor dem Vorstellungsgespräch auf die Homepage gucken; sich mit der Stelle be-fasst haben; keine unrealistischen Forderun-gen bezüglich der geforderten Stelle; positive Einstellung zum Job

### **Virtuale soziale Bewerberidentität: integeres Verhalten in Vergangenheit und Gegenwart**

**Definition:** Beschreibt, inwieweit von den Bewerbern Ehrlichkeit, Offenheit und Integrität verlangt wird

#### **Sachdimensionen, Definitionen, Indikatoren**

**Ehrlichkeit:** Definition: Beschreibt die erwartete Ehrlich-keit und Eigenschaften, die damit verbunden sind

Indikatoren: Ehrlichkeit; Grundehrlichkeit; Glaubwürdigkeit; Glaubhaftigkeit; Aufrich-tigkeit; Vertrauenswürdigkeit

**Offenheit:** Definition: Umfasst alle Erwartungen in Be-zug auf die Offenheit des Bewerbers und Ei-genschaften, die damit verbunden sind

Indikatoren: Offenheit; keine Informatio-nen als Mitarbeiter zurückhalten; sich so zei-gen, wie man ist; Erlaubnis zum Kontaktie-ren vorheriger Arbeitgeber; Authentizität

**Integrität:** Definition: Beschreibt alle Erwartungen, die die Integrität des Bewerbers betreffen

Indikatoren: Integrität; kein Diebstahl am Kunden beziehungsweise an der Firma be-

gehen; integere Persönlichkeit, der man vertrauen kann; keinen Hang zu dubiosen Geschäften; vertrauenswürdiger Mitarbeiter, dem Kunden trauen

## **Virtuale soziale Bewerberidentität: Sonstiges**

**Definition:** Umfasst Erwartungen, die nicht plausibel aus den Anforderungen der Stelle abgeleitet werden können, oder solche Erwartungen, die nicht durch die vorhergehenden Variablen der virtualen sozialen Bewerberidentität erfasst werden konnten.

## **Sachdimensionen, Definitionen, Indikatoren**

**Keine Einschränkung der möglichen Bewerber:** Definition: Diskriminierungen finden aufgrund bestimmter Bewerbungseigenschaften nicht statt, wobei diese Eigenschaften dadurch gekennzeichnet sind, dass der Bewerber sie selbst nicht oder nur mit großem zeitlichem Aufwand verändern kann.

Indikatoren: keine Altersbegrenzung; polizeiliches Führungszeugnis wird nicht verlangt; Religion egal; Hautfarbe egal; Herkunft egal; Vorstrafen egal; Nationalität egal; Geschlecht egal; Vorleben egal; vorherige Tätigkeiten kein Thema; gesundheitliche Einschränkungen egal; Langzeitarbeitslosigkeit kein Ausschlusskriterium

**Einschränkung der möglichen Bewerber:** Definition: Es finden Diskriminierungen aufgrund bestimmter Eigenschaften der Bewerber statt, wobei diese Eigenschaften dadurch gekennzeichnet sind, dass der Bewerber sie selbst nicht oder nur mit großem zeitlichem Aufwand verändern kann.

Indikatoren: keine ehemaligen Drogenabhängigen, schwere Strafdelikte problematisch; keine Mörder; Bewerber mit bestimmtem Alter bevorzugt; keine Zugehörigkeit zu Sekten; keine Privatinsolvenz; keine Vorstrafen; keine gesundheitliche Einschränkung; keine schwangeren Bewerberinnen; keine körperlichen Gebrechen; aktuell nicht drogenkrank; keine ehemaligen Suchtkranken; keine Rückenprobleme; keine Allergien, die im unmittelbaren Zusammenhang mit der Ausübung des Berufes stehen; Bewerber muss gesund sein.

**Erwartungen  
außerhalb des Jobs:**

Definition: Erwartungen außerhalb des Berufs an den Bewerber

Indikatoren: gesellschaftliches Engagement; sportlich aktiv; stabiles privates Umfeld

## **Personalauswahlverfahren**

**Definition:**

Beschreibung der wesentlichen Merkmale eines Personalauswahlverfahrens

**Indikatoren:**

Aussagen über die Anzahl der Verfahrensstufen bei der Personalauswahl und insbesondere darüber, ob eine Personalvorauswahl besteht sowie über den Bewerberandrang auf freie Stellen aus Sicht des Personalentscheiders

**Sachdimensionen:**

– Anzahl der Verfahrensstufen

Definition: Aussagen über die Ausgestaltung des Personalauswahlverfahrens, die Rückschlüsse darauf erlauben, welche Auswahlstufen das Verfahren beinhaltet

– Bewerberandrang

Definition: Aussagen, wie viele Bewerbungen auf die thematisierten vakanten Stellen bei den Unternehmen in der Regel eingehen. Dabei ist nicht die Angabe einer genauen Anzahl erforderlich, sondern vielmehr eine subjektive Einschätzung des Personalentscheiders, ob er die Anzahl der eingehenden Bewerbungen als hoch oder niedrig einschätzt.

## **Aktuelle soziale Identität: Langzeitarbeitslosigkeit**

**Definition:** Beschreibung des Bewerbers und seiner Selbstdarstellung im Auswahlverfahren durch den Personalentscheider, der das Verfahren durchgeführt hat beziehungsweise daran beteiligt war

**Indikatoren:** Aussagen über die Merkmale von langzeitarbeitslosen beziehungsweise arbeitslosen (wenn die Arbeitslosigkeitsdauer nicht spezifiziert ist und der Personalentscheider eine Absage erteilt) Bewerbern und ihrer Selbstdarstellung im gesamten Bewerbungsverfahren

**Zeitdimension:** – entscheidende Auswahlstufe  
Definition: Aussagen darüber, bis in welches Stadium des Auswahlverfahrens der Bewerber vorgedrungen ist

**Sachdimensionen:** – vakante Stelle  
Definition: Aussagen darüber, auf was für eine Stelle sich der Bewerber bewirbt. Wird durch den Personalentscheider keine solche Beschreibung abgegeben, dann wird davon ausgegangen, dass der Bewerber sich auf

eine solche Stelle in der Firma des Personalentscheiders bewirbt, die diese am häufigsten besetzt.

– Erwerbsstatus des Bewerbers

Definition: Aussagen darüber, inwiefern der Bewerber erwerbstätig, arbeitslos oder langzeitarbeitslos ist

– im Sinne der Firma arbeiten

Definition: Aussagen über Eigenschaften des Bewerbers bezüglich Motivation, Art der Arbeitsausführung, Arbeitsmoral

– Befähigung, die Arbeit auszuführen

Definition: Aussagen über Eigenschaften des Bewerbers bezüglich Qualifikationen und Fähigkeiten, aber auch Verfügbarkeit in Form von Mobilität und Einsatzbereitschaft bei speziellen Arbeitsbedingungen wie Schichtarbeit

– ansprechende Selbstdarstellung

Definition: Aussagen über Eigenschaften des Bewerbers bezüglich der Präsentation der eigenen Qualifikationen und Fähigkeiten, des eigenen Werdegangs und die eigene Person des Bewerbers selbst

– integeres Verhalten in Vergangenheit und Gegenwart

Definition: Aussagen darüber, inwieweit der Personalentscheider eine Täuschung des Bewerbers im Personalauswahlverfahren in Bezug auf dessen Ehrlichkeit bewertet.

– Begründung der Langzeitarbeitslosigkeit

Definition: Aussagen darüber, wie der Bewerber seine Langzeitarbeitslosigkeit dem

Personalentscheider gegenüber zu rechtfertigen versucht

– weitere Bestandteile der aktuellen sozialen Identität

Definition: Aussagen über sonstige Eigenschaften des Bewerbers, die in den anderen Dimensionen nicht erfasst wurden

**fremde Sachdimensionen:** – Wirkung

Definition: Aussagen über das Abschneiden des Bewerbers im Bewerbungsverfahren

– Arbeitslosigkeit als Grund für Absage

Definition: Aussagen darüber, inwieweit die Langzeitarbeitslosigkeit des Bewerbers der Grund für die Absage ist

**Evaluation der Sachdimensionen:**

– im Sinne der Firma arbeiten

Bewertung: Ist anhand der Ausführungen des Personalentscheiders erkennbar, dass der Bewerber eine Erwartung des Personalentscheiders bezüglich dieser Dimension erfüllt, dann gilt Letztere als erfüllt. Ebenso gilt sie als erfüllt, wenn der entsprechende Bewerber den Ausführungen des Personalers zufolge motiviert ist, seine Arbeit zu erfüllen oder über eine ausgeprägte Arbeitsmoral verfügt. Wird umgekehrt deutlich, dass der Bewerber weder motiviert noch engagiert ist, was auch in einer ungepflegten Erscheinung oder durch eine unvorteilhafte Äußerung über die eigene Leistungsfähigkeit im Personalauswahlverfahren ersichtlich wird, dann gilt die Dimension als nicht vorhanden. Dies gilt auch für den Fall, dass eine andere Erwartung des Personalentscheiders bezüglich dieser Dimension erfüllt wird.



– Befähigung, die Arbeit auszuführen  
Bewertung: Erfüllt der Bewerber die Anforderungen des Personalentscheiders (die in der jeweiligen virtualen sozialen Bewerberidentität genannt werden) in Bezug auf die Qualifikation, körperliche Voraussetzungen, Arbeitsqualität, dann gilt die Dimension als vorhanden. Andernfalls gilt sie als nicht vorhanden.

Insofern der Bewerber schon einmal auf einer ähnlichen Stelle gearbeitet hat oder einer höherrangigen mit ähnlichem thematischem Bezug wie der thematisierten vakanten Stelle, dann gilt die Dimension ebenfalls als vorhanden. Für Stellen, die keine Qualifikationen verlangen („Jedermann-Arbeitsmarkt“) wie Helferstellen, gilt die Dimension als erfüllt, sofern der Bewerber die körperlichen Voraussetzungen erfüllt.

Wenn die Einsatzfähigkeit des Bewerbers nicht vorhanden ist, dann gilt die Dimension als nicht erfüllt, auch wenn die oben genannten Kriterien durch den Bewerber erfüllt werden.

– ansprechende Selbstdarstellung  
Bewertung: Erfüllt der Bewerber bereits eine Anforderung des Personalentscheiders bezüglich dieser Dimension, dann gilt diese Dimension als erfüllt. Erfüllt er keine Anforderungen dieser Dimension, dann gilt die Anforderung als nicht vorhanden.

Verstößt der Bewerber gegen allgemeine Verhaltenserwartungen in einem Personalauswahlverfahren, indem er beispielsweise alkoholisiert und/oder ungepflegt zum Vorstellungsgespräch erscheint oder eine unordentliche Bewerbungsmappe abliefern – falls diese verlangt wird – dann gilt die Dimensi-

on als nicht erfüllt, auch wenn er eine andere Erwartung dieser Dimension erfüllt.

– integeres Verhalten in Vergangenheit und Gegenwart

Bewertung: Verbirgt der Bewerber etwas gegenüber dem Personalentscheider im Personalauswahlverfahren, das in irgendeiner Form relevant für die Ausübung der Arbeit ist, dann gilt diese Dimension als nicht vorhanden. Gleiches gilt, wenn der Personalentscheider bemerkt, dass der Bewerber etwas verschweigt und auch auf Nachfragen darauf nicht mit einer Offenlegung antwortet.

Die Dimension gilt als vorhanden, wenn der Bewerber das, was er verschwiegen hat, auf Nachfrage des Personalentscheiders im Personalauswahlverfahren äußert oder von sich aus ohne Nachfragen bekannt gibt. Gleiches gilt, wenn der Bewerber etwas für ihn Unvorteilhaftes erwähnt, wie beispielsweise eine mangelnde Motivation, mangelnde Fähigkeiten oder eingeschränkte Gesundheit, was er im Personalauswahlverfahren hätte verschweigen können, ohne Gefahr zu laufen, dass es bekannt wird. Ebenso wird die Dimension als vorhanden betrachtet, wenn der Personalentscheider den Bewerber als offen oder aufrichtig bezeichnet. Beschreibt er ihn dagegen als nicht aufrichtig oder nicht offen, dann gilt diese Dimension als nicht erfüllt.

Offenbart der Bewerber allerdings nicht nur, dass er etwas verschwiegen hat, sondern dass er eine Täuschung verschwiegen hat (z. B. Fälschung eines Zeugnisses, Nennung falscher Angaben), dann gilt die Dimension als nicht vorhanden.

Anmerkung: In der Regel dürfte die Integrität eines Bewerbers durch den Personalentscheider nicht thematisiert werden, da davon auszugehen ist, dass es selbstverständlich ist, dass ein Bewerber über diese Eigenschaft verfügt. Sollte der Personalentscheider allerdings die Tadellosigkeit des Bewerbers nicht in dem Experteninterview thematisieren, gilt die Ausprägung dieser Dimension in dieser Arbeit als unbekannt, da sie streng genommen nicht dargelegt wird.

– Begründung der Langzeitarbeitslosigkeit  
Bewertung: Diese Dimension gilt als erfüllt, wenn die Arbeitslosigkeit des Bewerbers durch Sachverhalte bedingt wurde, die er selber nicht beeinflussen konnte. Dazu zählen Schicksalsschläge wie Krankheiten, gesundheitliche Einschränkungen, kognitive Einschränkungen, Unfälle, Todesfälle der nahen Verwandtschaft, die Opferwerdung durch Verbrechen, aber auch solche Gründe, mit denen der Bewerber glaubhaft machen kann, dass er zufällig in etwas hineingeraten ist, was er so nicht gewollt hat und was so auch nicht mehr passieren wird.

Es muss zudem nachvollziehbar sein, dass der entsprechende Grund die aktuelle Arbeitsmotivation des Bewerbers und seine gegenwärtige Fähigkeit zu arbeiten aus Sicht des Personalers nicht beeinträchtigt und dass das Geschehene sich nicht noch einmal wiederholen wird [Annahme: „The best prophet of the future is the past“ (Weuster 2012, S. 129)].

Diese Dimension gilt als nicht vorhanden, wenn keine solchen Gründe vorliegen. Sie gilt ebenfalls als nicht vorhanden, wenn zwar ein entsprechender Grund vorliegt, der Per-

sonalentscheider allerdings feststellt, dass der Bewerber diesen als Vorwand gebraucht, um nicht arbeiten zu müssen.

– weitere Bestandteile der aktuellen sozialen Identität

Bewertung: Diese Dimension gilt als erfüllt, wenn der Personalentscheider Angaben zu dem Bewerber macht, die nicht in die vorherigen Kategorien einzuordnen sind. Können alle Aussagen des Personalers in Bezug auf den Bewerber in die zuvor genannten Dimensionen eingeordnet werden, dann gilt die Erfüllung dieser Dimension als unbekannt.

### **Evaluation fremder Sachdimensionen:**

– Arbeitslosigkeit als Grund für Absage

Bewertung: Diese Dimension gilt als vorhanden, wenn der Personalentscheider erklärt, dass die Dauer der Arbeitslosigkeit problematisch ist und er wegen der Dauer negative Rückschlüsse auf die Dimension „Befähigung zu arbeiten“ oder „im Sinne der Firma arbeiten“ zieht. Sie gilt als nicht vorhanden, sobald eine Dimension der aktuellen sozialen Bewerberidentität aus anderen Gründen als nicht vorhanden bewertet wird. Ebenso gilt die Dimension als nicht vorhanden, wenn die Dauer der Arbeitslosigkeit nicht als Grund für die mangelnde Eignung angeführt wird.

### **Akzeptanz von Täuschungsmanövern**

#### **Definition:**

Beschreibung von Bewerbern, die im Personalauswahlverfahren dem Personalentscheider etwas verschwiegen haben, um offensichtlich dadurch einen Vorteil in der

Bewertung zu erlangen, und deren „Geheimnis“ dem Personalentscheider im weiteren Auswahlverfahren in irgendeiner Form bekannt wird.

**Indikatoren:**

Aussagen, die ausschließlich das bekannt gewordene Täuschen oder Verschweigen durch den Bewerber im Personalauswahlverfahren und die Reaktion des Personalentscheiders hierauf darlegen.

**Zeitdimensionen:**

– Zeitpunkt des Verschweigens im Auswahlverfahren

Definition: Aussagen darüber, in welchem Stadium des Auswahlverfahrens der Bewerber den Personalentscheider etwas verschwiegen hat oder ihn getäuscht hat.

– Zeitpunkt des Bekanntwerdens der Täuschung im Auswahlverfahren

Definition: Aussagen darüber, in welchem Stadium des Auswahlverfahrens dem Personalentscheider bekannt wird, dass der Bewerber etwas verschwiegen oder getäuscht hat.

**Sachdimensionen:**

– verschwiegene Information

Definition: Aussagen über den Sachverhalt, den der Bewerber verheimlicht.

– vakante Stelle

Definition: Aussagen darüber, auf was für eine Stelle sich der Bewerber bewirbt. Wird durch den Personalentscheider keine solche Beschreibung abgegeben, dann wird davon ausgegangen, dass der Bewerber sich auf eine solche Stelle in der Firma des Personalentscheiders bewirbt, die dieser am häufigsten besetzt.

- Befähigung, die Arbeit auszuführen

Definition: Aussagen über Eigenschaften des Bewerbers bezüglich Qualifikationen und Fähigkeiten, aber auch Verfügbarkeit in Form von Mobilität und Einsatzbereitschaft, die der Bewerber dem Personalentscheider verschweigt.

- Integrität

Definition: Aussagen darüber, inwieweit der Bewerber ein schwerwiegendes Strafdelikt begangen hat oder Urkundenfälschung im Bewerbungsverfahren begangen hat oder verfassungsfeindliche Aktivitäten unternimmt, die dem Personalentscheider im Verlauf des Personalauswahlverfahrens bekannt werden.

- Ehrlichkeit<sup>284</sup>

Definition: Aussagen darüber, ob oder wie die verschwiegene Information dem Personalentscheider bekannt wird.

- Reaktion des Personalentscheiders

Definition: Aussagen darüber, wie der Personalentscheider auf die Täuschung des Bewerbers und die Form der Bekanntwerdung reagiert.

## Evaluation der Sachdimensionen:

- Befähigung, die Arbeit auszuführen

Bewertung: Erfüllt der Bewerber durch die bekannt gewordene Information weiterhin die Anforderungen des Personalentschei-

<sup>284</sup>

Um die Akzeptanz von Täuschungsmanövern mit einer möglichst umfassenden Datenbasis untersuchen zu können, wird hier der Aspekt der virtualen sozialen Bewerberidentität „integeres Verhalten in Vergangenheit und Gegenwart“ in die Dimensionen „Ehrlichkeit“ und „Integrität“ unterteilt. Diese beiden Dimensionen dienen der Bewertung der aktuellen sozialen Bewerberidentität, wie auch die „Befähigung die Arbeit auszuführen“.

ders (die in der jeweiligen virtualen sozialen Bewerberidentität genannt werden) in Bezug auf die Qualifikation, körperliche Voraussetzungen, Arbeitsqualität, dann gilt die Dimension als vorhanden. Andernfalls gilt sie als nicht vorhanden. Für Stellen, die keine Qualifikationen verlangen, („Jedermann-Arbeitsmarkt“) wie Helferstellen, gilt die Dimension als vorhanden, sofern der Bewerber die körperlichen Voraussetzungen nach Bekanntwerden der zuvor verschwiegenen Information weiterhin erfüllt. Kommt zur Sprache, dass die Einsatzfähigkeit des Bewerbers nicht vorhanden ist, dann gilt die Dimension als nicht vorhanden.

Wird dem Personalentscheider bekannt, dass der Bewerber Angaben im Lebenslauf, Zeugnisse oder Urkunden gefälscht hat, so ist anzunehmen, dass der Bewerber nicht die Befähigung zu arbeiten besitzt, denn schließlich scheint er zu glauben, dass er die Fälschungen benötigt, um eingestellt werden zu können. Da es sich hierbei um eine Annahme handelt, wird eine solche Täuschung in dieser Dimension nicht erfasst. Sie gilt demnach als nicht vorhanden.

#### – Ehrlichkeit

Bewertung: Verbirgt der Bewerber etwas gegenüber dem Personalentscheider im Personalauswahlverfahren, das in irgendeiner Form relevant für die Ausübung der Arbeit ist, dann gilt der Bewerber als unehrlich. Er gilt ebenso als unehrlich, wenn der Personalentscheider bemerkt, dass der Bewerber etwas verschweigt und sich der Bewerber auch auf Nachfragen nicht dazu äußert.

Der Bewerber gilt als ehrlich, wenn er das, was er verschwiegen hat, auf Nachfrage des

Personalentscheiders äußert oder von sich aus ohne Nachfragen bekannt gibt. Der Bewerber gilt ebenfalls als ehrlich, wenn er etwas für ihn Unvorteilhaftes erwähnt, wie beispielsweise mangelnde Motivation, mangelnde Fähigkeiten, eingeschränkte Gesundheit oder was er im Personalauswahlverfahren hätte verschweigen können, ohne Gefahr zu laufen, dass es bekannt wird. Diese Dimension gilt auch als erfüllt, wenn der Personalentscheider den Bewerber als offen oder aufrichtig bezeichnet. Beschreibt er ihn dagegen als nicht aufrichtig oder nicht offen, dann gilt diese Dimension als nicht erfüllt.

#### – Integrität

Die Dimension gilt als nicht vorhanden, wenn rauskommt, dass der Bewerber eine Straftat begangen hat, die mindestens eine einjährige Inhaftierung zur Folge hat. Sie gilt ebenso als nicht vorhanden, wenn dem Bewerber links- oder rechtsextremistische politische Aktivitäten in erheblichem Umfang nachgewiesen werden können oder wenn der Bewerber Dokumente im Bewerbungsverfahren nachweislich fingiert hat.

In der Regel dürfte die Integrität eines Bewerbers durch den Personalentscheider nicht thematisiert werden, da selbstverständlich davon auszugehen ist, dass ein Bewerber über diese Eigenschaft verfügt. Sollte der Personalentscheider allerdings die Integrität des Bewerbers nicht in dem Experteninterview thematisieren, gilt die Ausprägung dieser Dimension in dieser Arbeit als unbekannt, da sie streng genommen nicht dargelegt wird.



## V Zuordnungsregeln

### Allgemein

1. Beim Extrahieren der Daten darf nur das extrahiert werden, was im Text steht. Keine Spekulation vornehmen, was der Personalentscheider gemeint haben könnte, während der Extraktion. Immer Kontextinformationen aus angrenzenden Textstellen berücksichtigen. Diese sind bei der Quellenangabe gegebenenfalls mit zu nennen.
2. Nur tatsächliche Fälle extrahieren, keine hypothetischen Fälle. Schildert der Personalentscheider ein Szenario, das mit „sollte“ oder „wenn“ beginnt, dann wird dieses nicht als Fall erfasst, da der Personalentscheider offensichtlich spekuliert, es sei denn, es ist erkennbar, dass die Ausführungen sich auf tatsächliche Erfahrungen mit realen Bewerbern beziehen.
3. Wenn der Personalentscheider verallgemeinernd Ausführungen über Bewerber macht, werden diese erfasst, solange ersichtlich ist, dass sie auf tatsächlichen Fällen aus seiner betrieblichen Praxis beruhen.
4. Nur Fälle von Bewerbern extrahieren. Es muss deutlich erkennbar sein, dass sich die gegebenen Informationen hauptsächlich auf den Bewerber innerhalb des Personalauswahlverfahrens beziehen. Informationen, die ausschließlich das Verhalten von Mitarbeitern thematisieren, ohne dabei auf ihre Erscheinung und ihr Verhalten im Bewerbungsverfahren einzugehen, werden nicht berücksichtigt.
5. Nur Fälle von Bewerbern extrahieren, die eine Arbeitsstelle suchen. Bewerber, die eine Ausbildungsstelle oder Praktikumsstelle suchen, werden nicht berücksichtigt.
6. Wird an zwei oder mehreren Textstellen ein identischer Fall thematisiert, dann wird dieser zu einem Fall zusammengefasst und gekennzeichnet.

### Aktuelle soziale Identität: langzeitarbeitslose Bewerber

7. Es werden nur solche Merkmale für die aktuelle soziale Identität eines Bewerbers erfasst, die konkret beschrieben sind. Wenn der Personaler pauschal behauptet, dass bestimmte Eigenschaften von ei-

nem Bewerber erwartet werden oder der Personaler darauf achtet, dann heißt dies nicht, dass ein Bewerber diese automatisch besitzt, wenn er eingestellt wird.

8. Ist unklar, welcher Dimension der aktuellen sozialen Identität eine Information über den Bewerber zugeordnet werden kann, dann wird sie allen Dimensionen zugeordnet, die für eine solche infrage kommen.

**Ankerzitat 1:**... „Ja, auf alle Fälle haben die mich gefragt, was (stutzt) sie so wollen, und da habe ich halt also im Prinzip gesagt, dass die Leute eigentlich mehr oder weniger gar nicht arbeiten wollen. Sie wollen an und für sich nur einen Stempel haben. Warum sollen die auch arbeiten, wenn sie vom Staat (...), ich denke mal, in der Region 900 bis 1.000 Euro unterstützt werden, das ist ja bei der Sozial, ne, ist das ja so. Also warum eigentlich? Mehr oder weniger waren sie auch leicht angehaucht vom Alkohol. Ich will es jetzt mal vorsichtig ausdrücken. (lacht) Aber die hatten eigentlich nur einen Stempel und den Tag, dass wir da waren, dass wir wieder dem Arbeitsamt sagen können: ‚Wir waren bei der Firma [Name]‘, oder wo auch immer. Das ist in der Regel das, was dann dabei rauskommt...“ (Abs. 69)

Bei diesem Ankerbeispiel lässt sich der Alkoholkonsum als Suchtkrankheit interpretieren, was zur Folge hat, dass die Befähigung zu arbeiten bei dem Bewerber nicht gegeben ist. Es lässt sich aber auch die Vermutung aufstellen, dass der Bewerber gar nicht arbeiten will und nur deshalb Alkohol getrunken hat, um den Personalentscheider abzuschrecken, womit die Dimension, im Sinne der Firma zu arbeiten, nicht erfüllt ist.

9. Nur Bewerber von Stellen erfassen, für die vorher die virtuelle soziale Identität und das Personalauswahlverfahren zumindest ansatzweise beschrieben wurde.
10. Ein geschilderter Fall wird dann auch nicht der aktuellen sozialen Identität zugeordnet, wenn vom Personalentscheider die Ausprägungen der genannten Eigenschaften eines Bewerbers nicht beschrieben werden, sondern offengehalten werden:

**Ankerzitat 2:**...Also Lücken im Lebenslauf, die der Bewerber nicht angegeben hat, sind kein Problem, wenn es nur ein paar Monate sind.

*Wenn Sie da nachfragen wird er Ihnen was von einer aktiven Bewerbungsphase erzählen oder von einer Auslandsreise nach Australien oder so. Was im Grunde genommen wichtig ist, dass der Bewerber in der Situation glaubwürdig rüberkommt. Es hängt auch immer vom Gesamtbild des Bewerbers ab und seinem Ranking in unserem Auswahlverfahren... (Abs. 14)*

Der Personalentscheider teilt hier zwar mit, wovon die Bewertung abhängt, legt aber nicht dar, wie der konkrete Fall aussieht.

11. Damit ein Fall erfasst werden kann, muss mindestens feststehen, dass der Bewerber langzeitarbeitslos oder eine unbestimmte Dauer arbeitslos ist.

**Ankerzitat 3:** *„[Und wie oft passiert das, dass sich hier irgendwelche Leute vorstellen praktisch und von sich aus hier reinkommen?] Kaufmännisch? [Ja, oder gewerblich.] Ja, es gibt jede [Sie sagten ja] Ich möchte mal sagen, jeden Monat ein, zwei Anrufe von kaufmännischen, ob sie lernen wollen oder ob sie jemanden suchen. Es gibt sicherlich den einen oder anderen: ‚Habt Ihr keine Arbeit?‘ Kommt auch im Monat ein paar rein.“ (Abs. 91)*

Der Personalentscheider führt hier nicht konkret aus, dass die Bewerber arbeitslos sind. Dass Bewerber nach Arbeit fragen, heißt nicht, dass sie arbeitslos sind.

12. Es werden für diese Kategorie nur Fälle extrahiert, wo eindeutig erkennbar ist, wie der Personalentscheider reagiert hat, d. h. mit einer Einstellung oder Absage (siehe Ankerzitat 4), und wo mindestens eine Dimension der aktuellen sozialen Identität des Bewerbers erfasst werden kann (siehe Ankerzitat 6). Zudem muss erkennbar sein, dass sich die Reaktion des Personalentscheiders auf die aktuelle soziale Bewerberidentität bezieht (siehe Ankerzitat 5).

**Ankerzitat 4:** *„Ja, das Problem ist halt/ mit diesen Langzeitarbeitslosen ist halt, dass sie sich darauf eingestellt haben schon. ‚Ich habe keine Chance, also nehme ich das Vorstellungsgespräch auch gar nicht so wahr.‘ Das mir ehrlich gesagt sehr sehr leid tut...“ (Abs. 103)*

In dieser Textstelle erfährt man zwar, dass die Bewerber nicht zu einem Vorstellungsgespräch erscheinen, aber die Bewertung des Personalentscheiders, ob er den jeweiligen Bewerbern eine Absage geben oder sie einstellen würde, bleibt zwangsläufig aus. Daher wird dieser Fall nicht erfasst.

**Ankerzitat 5:** „....,dann habe ich gesagt, o. k., muss ich mir aber mal angucken, weil die Arbeitslosigkeit im Vertrieb ist schon ein bisschen komisch, habe dann mit ihm telefoniert, das Telefonat war auch in Ordnung, aber jetzt auch nicht wirklich, also ich will diesen Job, das kam also nicht da unbedingt bei raus, also die Überzeugungsfähigkeit, die er ja dann auch beim Kunden an den Tag legen musste, o. k., dann haben wir noch einmal Rücksprache mit dem Personaldienstleister gehalten, der den Kandidaten auch schon einmal gebrieft hatte und der sagte, ja, wäre ein toller Bewerber, es wäre nur aufgrund des Selbstbewusstseins, das jetzt ein bisschen gelitten hätte und ich soll ihn mir doch einmal angucken. Also habe ich mich noch einmal mit dem getroffen. Habe ihm im Vorfeld ein paar Aufgaben gegeben, dass er sich mal Gedanken darüber macht, welche Vertriebswege könnte er für unser Produkt nutzen. Das hat er gemacht, das war ganz solide, aber jetzt auch nicht, sag ich mal, dass ich sagen würde, super jetzt müssen wir ihn sofort einstellen aber er kriegt jetzt die Chance für das Assessment-Center und das ist letztendlich dann auch entscheidend, weil irgendwann muss man im Prozess auch eine Entscheidung treffen. Aber man merkt schon deutlich, dass dann, gerade bei Jüngeren, das Thema Selbstbewusstsein doch ziemlich angegriffen ist...“ (Abs. 201)

Bei einem späteren Telefonat berichtet der Personalentscheider, dass der Bewerber im Assessment-Center nicht eingestellt wurde. Damit ist zwar die Reaktion des Personalers bekannt, da aber die aktuelle soziale Identität des Bewerbers im AC unbekannt ist, wird dieser Fall nicht in dieser Arbeit erfasst.

**Ankerzitat 6:** „....Man hat beim Arbeitsamt angerufen, hat denen ein Profil durchgegeben, und dann haben die Leute vom Arbeitsamt auch darauf reagiert und haben einem dann Leute zur Vorstellung geschickt. Haben wir aber in der Regel überhaupt keine gute Erfahrung mit gemacht, weil da wird nicht großartig aussortiert. Da kriegen

*die Leute einen Zettel in die Hand und: ‚Geht mal da hin, und dann [Ja, klar.] kommen da teilweise Leute an Land, die Sie nun wirklich nicht brauchen können. Das ist das eine. Ich will es aber nicht ganz schlechtreden, aber was nicht gut gelaufen ist in der Zeit ist: Die zeitliche Differenz war zu groß. [ Ah!] Also wenn ich jetzt jemand schnell brauchte und dann beim Arbeitsamt anrief, dann habe ich jemanden gekriegt, eine Woche oder zwei Wochen später. Ja, da war die Sache schon [Ja.] Da war das schon erledigt.“ (Abs. 282)*

Hier wird nicht klar, warum der Personalentscheider die Bewerber nicht gebrauchen kann. Es fehlt die konkrete Beschreibung der einzelnen Bewerber.

## Akzeptanz von Täuschungsmanövern

13. Ein Bewerber verschweigt zuvor nicht automatisch etwas, wenn er sich selbst im Personalauswahlverfahren outet. Damit ein sich outender Bewerber als jemand gewertet wird, der etwas verschweigt, muss dieses Verschweigen des Bewerbers durch den interviewten Experten explizit erwähnt werden. Wenn der Bewerber sich jedoch ab der zweiten oder folgenden Auswahlstufe des Auswahlverfahrens outet, so wird angenommen, dass er dem Personalentscheider in den vorhergehenden Auswahlstufen etwas verschwiegen hat.
14. Grundsätzlich gilt, dass ein Bewerber den Personalentscheider im Auswahlverfahren getäuscht oder ihm etwas verschwiegen hat, wenn der Personalentscheider Entsprechendes berichtet. Dabei spielt es keine Rolle, inwieweit der Bewerber dem Personalentscheider tatsächlich etwas verschwiegen oder ihn getäuscht hat. Entscheidend ist die Wahrnehmung des Personalentscheiders.
15. Der geschilderte Fall eines Bewerbers wird in diese Kategorie aufgenommen, wenn bekannt ist, was zu welchem Zeitpunkt des Auswahlverfahrens verschwiegen wurde und wie diese Information wann im Bewerbungsverfahren durch wen entdeckt worden ist. Dabei ist es irrelevant, ob der Bewerber arbeitslos, langzeitarbeitslos oder erwerbstätig ist. Zudem müssen für die Erfassung eines Falls Informationen darüber vorliegen, wie der Personalentscheider auf das Täuschungsmanöver reagiert hat. Dabei muss die Reaktion des Personalentscheiders in Bezug auf die Täuschung erfolgen

und nicht als Folge vorheriger extern beeinflusster Ereignisse (siehe Ankerzitat 7).

**Ankerzitat 7:** „...Ja, nein. Ach, das ist eigentlich (schnauft), ja, das ist aber schon länger her. Der hat also auch nicht gesagt, das hat sich im Nachhinein also rausgestellt, dass er mit Drogen zu tun gehabt hat. Das wussten wir aber alles nicht, ja. Also und dann war er auf einmal nicht mehr da. [Ach ja!] Da denke ich: Was ist denn jetzt los? Ne. Dann kam die Polizei. Ja, also dass er mit Drogen hat, und dass er halt im Knast hockt, ne...“ (Abs. 83)

16. Es muss konkret beschrieben werden, worüber der Bewerber den Personaler zuvor versucht hat hinwegzutäuschen. Erfolgt keine genaue Beschreibung, sondern wird die Täuschung offengehalten (siehe Ankerzitat 8), so wird der Fall nicht als Täuschungsmanöver erfasst.

**Ankerzitat 8:** „[Und wie ist dann Ihre Reaktion bei so einem konkreten Bewerber, wenn der das eben dann Ihnen so offen auf den Tisch sagt. ‚Okay, ich habe mich jetzt nicht mit dem Chef verstanden.‘ oder was auch immer.] Ich lasse mir ganz genau beschreiben, was dazu geführt hat. Ob es da Gespräche gab. Wie der Versuch des Kandidaten gewesen ist. Im Vorfeld noch da etwas glattzubügeln wieder. Zu klären. Wie der zeitliche Vorlauf war, ob das eine Kurzschlussentscheidung war. Ob sich das lange angebahnt hat. Will einfach verstehen und wissen: wie kam es zu dieser Situation? Und wie haben sich beide Seiten verhalten? Einmal der Kollege Arbeitgeber. Aber auf der anderen Seite auch der Kandidat. Es geht einfach nur darum, das nachvollziehen zu können. Die Sachen verstehen zu können. Ist das jetzt ein Zufall gewesen? Es gibt ja wirklich Firmen, die sind da nicht vorzeigbar. Nicht fair. Aber man muss einfach projizieren. Wie ist es dann in der heutigen Firma? Wie ist es in der neuen Firma? Ist das ein Verhaltensmuster, was sich wiederholen könnte? Laufen wir da Gefahr? Oder ist das einfach eine besondere Situation gewesen, die man dann natürlich auch verstehen kann.“ (Abs. 132)

17. Es muss deutlich werden, dass die Reaktion des Personalentscheiders genau auf die Täuschung des Bewerbers abzielt. Wird dies

nicht deutlich, weil noch andere Aspekte bedeutsam für die Reaktion erscheinen, so kann der Fall nicht erfasst werden.

**Ankerzitat 9:** „...Der hat erst mal hier, kam er morgens am ersten Tag und da ist er schon, eigentlich schon so gut wie durchgefallen. [...] Also ich erwarte einfach dann, dass einer, wenn einer zum ersten Tag kommt, dass der gleich mal guckt und sagt, ‚kann ich irgendeinem helfen.‘ Ja. Das erwarte ich einfach. Und der hat den anderen schön zugeguckt, ‚ja, macht ihr euch mal die Hände dreckig, ich bin ja der Bruder von dem anderen‘, so ungefähr. O. K. Und dann hat mich ein Bauherr angerufen, dem hatten wir, hat ein Kollege gemacht, irgendwo im älteren Gebäude und dann waren Fristen einzuhalten und da sollte verputzt werden. Habe ich gesagt, ‚O. K., ich schicke dich hin.‘ Hat der gesagt, ‚überhaupt kein Thema. Kannst mich in einer Stunde wieder abholen, bin ich fertig.‘ Dachte, wenn du das packst, bist du gut. Also aus der Stunde wurde ein ganzer Tag und alles hat wieder unten gelegen, hat nichts gehalten. Ich habe dann einen anderen geholt und der war in einer Stunde fertig mit allem, fix und fertig. Und dann habe ich gewusst, den kannst du in der Pfeife rauchen, absolut. Von dem kommt nichts mehr. Und der war dann auch paar Tage später nicht mehr bei uns. Aber das sind einfach so, wenn der zu mir gesagt hätte, ‚ich habe schon Putzarbeiten gemacht, aber auf Holz oder so habe ich noch nicht gearbeitet‘, ganz ehrlich, hätte er sagen sollen, wäre kein Thema gewesen. Nein, er kann das alles, er kann das alles. Ich fand das viel peinlicher, wie das dann in Wirklichkeit gelaufen ist, als wenn er zu mir gesagt hätte, ‚ganz ehrlich, habe ich noch nicht gemacht, kann ich nicht.‘ Dann hätte ich nicht gesagt, das wäre mir 1000 Mal lieber gewesen. Dann hätte ich gleich den anderen hingeschickt, aber dadurch, dass er mich sowieso geärgert hat, habe ich ihm gleich etwas Kompliziertes gegeben, um einfach mal zu sehen, was kann der Bursche überhaupt.“(Abs. 49)

## Virtuale soziale Identität

18. Die virtuelle soziale Identität für Praktikanten oder Auszubildende wird nicht erfasst.
19. Erwartete Eigenschaften müssen explizit genannt werden oder zumindest aus dem Kontext zu erschließen sein. Keine eigenen

Schlussfolgerungen, welche Eigenschaft der Personaler gemeint haben könnte.

20. Ist unklar, welcher Dimensionen der virtualen sozialen Identität eine Information zugeordnet werden kann, dann wird sie allen Dimensionen zugeordnet, die für eine solche infrage kommen. Zu einem späteren Zeitpunkt am Ende der Auswertung des entsprechenden Interviews wird dann entschieden, welcher Dimension die Information zugeordnet werden soll und gegebenenfalls eine Zuordnungsregel aufgestellt.
21. Eigenschaften, die an Bewerbern und den eigenen Mitarbeitern positiv bewertet werden (siehe Ankerzitat 10) oder die der Personalentscheider an sich selbst positiv bewertet (siehe Ankerzitat 11f.) und die im Text einen funktionalen Bezug zur Arbeit aufweisen, werden für die virtuelle soziale Bewerberidentität erfasst. Dies gilt auch für Negativbeispiele, bei denen ersichtlich wird, dass ein entsprechend entgegengesetztes Verhalten in einem funktionalen Bezug zur Arbeit steht (Ankerzitat 13).

**Ankerzitat 10:**... „Ja, also das ist für mich so ein Paket. Und ich helfe denen, wo ich helfen kann. Und die helfen mir, indem sie das wieder mit Arbeit zurückgeben. Und zwar auch so: Wenn ich jetzt sonntagmorgens um neun vor der Kirche anrufe, stehen sie auch da. Ja, das ist letztendlich der Erfolg vom Reden...“ (Abs. 71)

**Ankerzitat 11:**... „Wie ist der erste Eindruck? Das ist so ein alter Spruch, ne. Der erste Eindruck ist entscheidend. Das ist ja wie wenn ich zum Kunden gehe und einer sagt zu mir: 'Ach Gott Herr [Name], Sie sind ja pünktlich!' ...“ (Abs. 74)

Kunden registrieren Pünktlichkeit von Handwerkern positiv, also auch von Mitarbeitern des Personalentscheiders. Ankerzitat 12 thematisiert die Offenheit des Personalentscheiders. Da aber diese im Text nicht in einem funktionalen Bezug zur Arbeit steht, sondern nur den Personalentscheider privat betrifft, wird sie hier für die virtuelle soziale Bewerberidentität nicht erfasst.

**Ankerzitat 12:**... „Aber wir sind Handwerk, ja. Das ist einfach so. Und dann zeige ich ihm eigentlich das Gelände, ja. Ich habe ja nichts zu verbergen. [Ah, O. K.] Ich bin da relativ offen...“ (Abs. 93)



**Ankerzitat 13:** „...Ja gut, wenn zum Beispiel ein Kundendienst ganz normal seine Stunden arbeitet und kommt dann nicht mehr rein, weil er um zwei Uhr einen Termin hat und hat bis halb fünf zu arbeiten. Und dann hinterfrage ich, und da heißt es: (hastig) ‚Ja, ich war bei dem Kunden Meier.‘ Ich sage jetzt mal Meier. ‚Da hatte ich noch zu tun‘, und so weiter. Ne, und es stellt sich aber raus, dass er bei dem Meier um drei Uhr rausgegangen ist. [Ah, O. K.!] Und das ist, ja, wie bei allem. Man kennt seine Pappenheimer, das ist auch so ein schöner deutscher Spruch, und ich habe diese Woche zum Beispiel so einen Fall gehabt, wo ich dann zweimal nachgefragt habe. ‚Herr [Name], der Herr Ding war da. Wie lang war er denn bei Ihnen, weil ich hätte noch eine Information für ihn.‘ ‚Ach, der ist schon lang weg.‘ [Ah, es kommt heraus.] Ne, das langt ja schon, um einfach rauszubekommen: Der lügt mich eigentlich an ...“ (Abs. 75)

22. Nennt der Personalentscheider Bewertungskriterien, wo nicht eindeutig zu erschließen ist, mit welcher Ausprägung die Bewerber bei ihm Erfolg haben können (siehe Ankerzitat 14), dann werden diese nicht in die virtuelle soziale Bewerberidentität aufgenommen.

**Ankerzitat 14:** „...Erst mal: Wie alt ist er? Wo hat er geschafft? Warum ist er dort entlassen worden?...“ (Abs. 74)

23. Weist der Personalentscheider bei der Aufzählung seiner Erwartungen an einen Bewerber darauf hin, dass er sich jetzt wiederholt, so wird diese Wiederholung trotzdem erfasst (siehe Ankerzitat 15). Allerdings wird eine bestimmte Erwartung mit einem spezifischen Inhalt innerhalb eines Absatzes nur einmal gezählt, auch wenn sie mehrfach erwähnt wird. Ist derselbe Erwartungsaspekt jedoch mit einem anderen Inhalt verbunden, so wird er innerhalb eines Absatzes entsprechend gezählt.

**Ankerzitat 15:** „...[Was würden Sie mir denn erzählen, wenn ich jetzt an Ihrer Stelle wäre und entscheiden sollte, wen ich denn einzustellen habe, was sind die einzelnen Kriterien in den einzelnen Stufen, also jetzt meinerwegen von der Vorauswahl angefangen, der Sichtung der Unterlagen, das Gespräch und dann das Assessment-Center. Worauf sollte ich jetzt ganz konkret achten? Wenn Sie das mir mal sagen.] Also da würde ich jetzt, da würde ich jetzt in so eine Wieder-

*holung gehen. Also ich würde sie schon sehr intensiv briefen, auf das, was ich auch ausführen würde, nämlich die Unterlagen, so im ersten Stepp, zu sichten, darauf abzuprüfen, ob der Bewerber die Qualifikationen mitbringt, die wir im Anforderungsprofil definiert haben. Darüber noch Besonderheiten in Erfahrung zu bringen und dann in einem Erstgespräch mit dem Bewerber auch schon mal vorab diese vier Kernkompetenzen abzuprüfen...“(Abs. 147)*

24. Erwähnt der Personalentscheider, dass ein Aspekt von Bewerbern nicht immer erfüllt werden muss, so wird dieser Aspekt trotzdem erfasst (siehe Ankerzitat 16).

**Ankerzitat 16:** *„...wenn ich Personalführung im gewerblichen Bereich einkaufe, dann kann das schon auch einmal sein, dass ich über diesen Ohrring im Ohr darüber wegschaue, wenn ich weiß, dass bei meinen Mitarbeitern so was Akzeptanz findet...“(Abs. 147)*

25. Wird eine Erwartung des Personalentscheiders in seinen Ausführungen nicht explizit erwähnt, jedoch implizit vorausgesetzt, dann wird sie erfasst (siehe Ankerzitat 17).

**Ankerzitat 17:** *„...Wenn Sie sagen, ich stelle jetzt nur Leute aus dem Bereich, aus dem Bankenbereich ein oder aus dem Automobilbereich, et cetera. Das spielt für mich keine Rolle. Anfangs sagte ich Ihnen ja schon, Fachkompetenz, das sind Dinge, die kann man erlernen. Methodenkompetenz, die kann man auch erlernen und das kann man auch fördern...“(Abs. 147)*

Um die genannten Kompetenzen zu erlernen, bedarf es der Fähigkeit zu lernen durch die entsprechenden Bewerber.

26. Steht eine Aussage des Personalentscheiders im Zusammenhang mit einer im Kontext genannten Eigenschaft, so wird sie dieser zugeordnet. Dies gilt auch dann, wenn die Aussage einer (thematisch zwar ähnlichen, jedoch) anderen Eigenschaft zugeordnet werden könnte (siehe Ankerzitat 18).

**Ankerzitat 18:** *„...Und loyal halt. Wenn ein Problem gibt, dann muss es gesprochen werden und nicht irgendwie Unruhestifter. Ja oder gar*

zu anderen Firmen oder sonst was zu sagen: ‚Hier, hallo.‘ Das ist mir wichtig...“ (Abs. 100)

Der Personalentscheider fordert hier Loyalität von seinen Mitarbeitern. Er möchte weiter, dass der zukünftige Mitarbeiter kein „Unruhestifter“ (Abs. 100) ist. Dies könnte man auch als Erwartung interpretieren, der neue Mitarbeiter müsste teamfähig sein. Allerdings steht „Unruhestifter“ (Abs. 100) im Kontext zur Erwartung „loyal“ (Abs. 100) zu sein, weshalb es dieser zugeordnet wird.

27. Wird innerhalb eines Interviews die Ausprägung einer Eigenschaft erwähnt, die der Personalentscheider bei einem Bewerber erwartet, und wird der Stellenwert dieser innerhalb des Interviews relativiert (siehe Ankerzitat 19), so wird sie nicht für die virtuelle soziale Bewerberidentität erfasst.

**Ankerzitat 19:** „...[Und, aber, sie müssen doch bestimmte Grundkriterien haben, diese Leute. Wenn sie jetzt vor Ihnen stehen, dass Sie jetzt sagen, ‚Hmm, könnte etwas sein oder könnte nicht.‘ Was, was, was sind das denn für Kriterien, also?] Also, das ist, ist eigentlich der menschliche, der menschliche Typ. Wenn der reinkommt und ist schlampig angezogen oder er riecht nach Gott weiß was alles, ja? [Ja, ja, ja, ja.] Und dann sagt, ‚Gut, man muss entscheiden, es gibt viele Leute die essen viel Knoblauch [I: Okay, ja] Dann lassen wir das mal gelten, sagen wir, ‚Okay, aber wenn du reingehst, nimm ein Kaugummi oder irgendetwas, dass das nicht, nicht, nicht so stark so zum Geruch kommt, ja, für die, für die Person gegenüber.‘ Aber ansonsten sind wir immer alleine in den Objekten. Ist es eigentlich fast egal, ja, wie die, aber wir gucken schon auf das Äußere wie Kleidung, oder wenn die, wenn wir sie, mit ihr einen Termin ausmachen, neun Uhr...“ (Abs. 164)

28. Kriterien, die für eine Einstellung allgemein erforderlich sind (siehe Ankerzitat 20), werden in der virtualen sozialen Bewerberidentität nicht erfasst.

**Ankerzitat 20:** „...Das zweite Gespräch ist dann, er bekommt dann eine Information zwischendrin, dass wir ihn einstellen wollen, er kommt dann noch mal rein, dann haben wir schon den Arbeitsvertrag vorbereitet, dann muss er die Unterlagen mit beibringen, einen

*gültigen Personalausweis, wenn es ein ausländischer Mitbürger ist, muss er eine entsprechende Arbeitserlaubnis vorweisen können. Er muss eine Lohnsteuerkarte haben, er muss eine Krankenversicherung haben, diese Sachen muss er beibringen, mitbringen und wir machen uns Kopien von der Bankkarte, damit wir Bankverbindung haben...“ (Abs. 262)*

29. Erwartungen, die andere Berufe betreffen, werden nicht erfasst (Ankerzitat 21). Es sei denn, der Beruf überschneidet sich inhaltlich zu den thematisierten, sodass die entsprechende Erwartung relevant erscheint (Ankerzitat 22).

**Ankerzitat 21:** *„... Und die Bilanzbuchhalterin ist dann in Ruhestand gegangen und wir haben eine neue Kraft gebraucht. Die haben wir dann über Arbeitsamt gesucht. Und da kam dann eine Frau, ja, die hat sich, muss ich wirklich sagen, die hat sich ganz gut präsentiert, wir haben sie auch eingestellt, angestellt und nach 14 Tagen habe ich ihr gesagt, dass ihr der Laden nicht gehört und dass sie nicht alles über den Haufen schmeißen kann was hier seit 20 Jahren läuft, weil sie glaubt, sie müsste hier alles anders machen und jeden niederputzt und jeden anderen nur schlechtmachen, der ihr über den Weg gelau-  
fen ist. Und habe sie mit sofortiger Wirkung freigestellt,...“ (Abs. 52)*

An den Ausführungen wird die Erwartung erkennbar, dass ein Bewerber sich an die vorgefundenen Gegebenheiten in der Firma anpassen muss. Allerdings beziehen sich diese nicht auf Maurer oder Maurerhelfer, für die die virtuelle soziale Bewerberidentität in diesem Experteninterview erörtert wird. Daher wird die Erwartung aus Ankerzitat 21 nicht erfasst.

**Ankerzitat 22:** *„... Und der hat also, kam an auch gleich wieder nagelneue, wunderbare saubere Arbeitsklamotten, aber die waren nach 14 Tagen noch genauso sauber. Also da wusste man genau, den Kerl kannst du auch vergessen. Also gerade ein Lkw-Fahrer am Bau, der fährt ja nicht nur Lkw, der macht alles. Der macht einfach, der steigt auch aus und der schippt und macht, wenn der nichts zu fahren hat, ja. Und das war eben, er war der Meinung, fahren, fertig...“ (Abs. 50)*

Der Bewerber für eine Stelle als Lkw-Fahrer ist also faul. Da auch Bauhelfer kleinere Lkw (7,49 t) fahren, gilt die implizit geäußerte Erwartung, mit anzupacken, auch für sie.

30. Erzählt der Personalentscheider, dass er Einstellungen aus dem Bauch heraus fällt (siehe Ankerzitat 23), dann wird diese Aussage hier insofern erfasst, als unterstellt wird, dass ein Bewerber dem Personalentscheider sympathisch sein muss, um eingestellt zu werden.

**Ankerzitat 23:** „..., aber ich habe es ja vorhin schon mal gesagt, es ist eigentlich wichtig, dass man einfach sagt: ‚Komm!‘ Dann versucht man es einmal. Das muss ich ja aus dem Bauch entscheiden. Und dann stecke ich ihn halt einmal da und da hin. Und dann kriege ich ja die Rückantwort, ne...“ (Abs. 78)

31. Wird eine Erwartung in einen allgemeinen Kontext gestellt und nicht in konkreten Bezug zu der Firma des Personalentscheiders, dann wird sie wegen des allgemeinen Bezugs trotzdem als Bestandteil der virtualen sozialen Bewerberidentität gewertet (siehe Ankerzitat 24).

**Ankerzitat 24:** „... Und wir haben immer gesagt: Wenn jemand in einem akzeptablen Alter ist, also ich sage jetzt mal bis 50, danach wird es dann etwas schwieriger, und zwei gesunde Hände hat und seinen gesunden Menschenverstand hat, der ist in der Regel nicht langzeitarbeitslos. Der ist es nicht. Der kann mal für eine bestimmte Zeit eine Durststrecke haben, aber wenn einer arbeitswillig ist und gesund ist, dann ist er nicht lange arbeitslos. Und das galt eigentlich für alle Zeiten. Also das ist immer schwierig...“ (Abs. 293)

Aus den Ausführungen wird deutlich, dass der Personalentscheider bevorzugt keine Bewerber einstellt, die arbeitslos sind.

## VI Kodierungsschema

Dimension	Ausprägung	Kodierung
1. Unternehmen/Personalentscheider	Stadtreinigung/Geschäftsführer	1
	Gebäudereinigung/Geschäftsführer	2
	Druckereizulieferer/Geschäftsführer	3
	Zeitarbeit/Geschäftsführer	4
	Gerüstbau/Geschäftsführer	5
	Bauunternehmen/Geschäftsführer	6
	Sanitärinstallationen/Geschäftsführer	7
	Zeitarbeit/Niederlassungsleiter	8
	Versicherung/Vertriebsleiter A	9
	Versicherung/Vertriebsleiter B	10
	Versicherung/Vertriebsleiter C	11
	Industriebetrieb/Personalleiter	12
	Großdruckerei/Personalleiter	13
	Zeitarbeit/ehemaliger Geschäftsführer	14
	Hotel/Geschäftsführer	15
2. vakante Stelle	Helfertätigkeit	0
	gewerblich mit Ausbildung	1
	kaufmännisch	2
	unbekannt	3
	Führungskraft	4
3. entscheidende Auswahlstufe	unklar	0
	erster Kontakt	1
	zweite Auswahlrunde	2
	dritte Auswahlrunde	3
	vierte Auswahlrunde	4
	fünfte Auswahlrunde	5
	nach der Einstellung	10
4. Wirkung	Absage	0
	Zusage	1
5. Arbeitslosigkeit als Grund für Absage	Absage wegen anderer Eigenschaften	0
	Absage wegen Langzeitarbeitslosigkeit	1
6. Erwerbsstatus	aktuell erwerbstätig	1
	aktuell arbeitslos	2
	aktuell langzeitarbeitslos	3
	aktuell arbeitslos, aber unklar wie lange	4
	unklar	5
	vermutlich lange Zeit ohne Arbeit, da krank	6
7. Befähigung zu arbeiten (aktuelle soziale Bewerberidentität)	nicht vorhanden	0
	vorhanden	1
	unbekannt	2
8. ansprechende Selbstdarstellung (aktuelle soziale Bewerberidentität)	nicht vorhanden	0
	vorhanden	1
	unbekannt	2
9. im Sinne der Firma arbeiten	nicht vorhanden	0

(aktuelle soziale Bewerberidentität)	vorhanden	1
	unbekannt	2
10. integriertes Verhalten in Vergangenheit und Gegenwart	nicht vorhanden	0
(aktuelle soziale Bewerberidentität)	vorhanden	1
	unbekannt	2
11. sonstige Bestandteile nicht vorhanden		0
(aktuelle soziale Bewerberidentität)	vorhanden	1
	unbekannt	2
12. Begründung der Langzeitarbeitslosigkeit	nicht vorhanden	0
	vorhanden	1
13. Verschweigen in Auswahlverfahren	unklar, wann etwas verschwiegen wurde	0
	verschweigen in der ersten Auswahlrunde	1
	verschweigen in der zweiten Auswahlrunde	2
	verschweigen in der dritten Auswahlrunde	3
	verschweigen in der vierten Auswahlrunde	4
	verschweigen im gesamten Verfahren	10
	verschweigen in der ersten Auswahlrunde, Bewerber outet sich danach selbst	20
14. Bekanntwerden der verschwiegenen Information	unklar, wann die Info bekannt wird	0
	Info wird in der ersten Stufe bekannt	1
	Info wird in der zweiten Stufe bekannt	2
	Info wird in der dritten Stufe bekannt	3
	Info wird in der vierten Stufe bekannt	4
	Info wird in der fünften Stufe bekannt	5
	Info wird nach der Einstellung bekannt	10
	Info wird überhaupt nicht bekannt	11
15. Integrität	vorhanden	0
	nicht vorhanden	1
	unbekannt	2
16. Ehrlichkeit	vorhanden	0
	nicht vorhanden	1
	unbekannt	2
17. Reaktion des Personalentscheiders auf Täuschungen	negativ	0
	positiv	1
	nicht eindeutig erkennbar	2
18. Personalauswahlverfahren / Angabe in welcher Verfahrensstufe das Auswahlinstrument eingesetzt wird <sup>285</sup>	erste Auswahlrunde	1
	zweite Auswahlrunde	2
	dritte Auswahlrunde	3
	vierte Auswahlrunde	4
	fünfte Auswahlrunde	5
19. Stufen insgesamt/wie viele Auswahlstufen kommen innerhalb des Personalauswahlverfahrens zum Einsatz	höchster Wert aus 18	

<sup>285</sup> Werden mehrere Auswahlverfahren innerhalb desselben Personalauswahlverfahrens mit der gleichen Zahl beschrieben, so bedeutet dies, dass beide Auswahlverfahren – also entweder das eine oder das andere – auf dieser Auswahlstufe möglich sind.

20. Bewerberandrang/subjektive Einschätzung, wie hoch die Anzahl der eingehenden Bewerbungen ist	unbekannt gering hoch	0 1 2
21. Befähigung zu arbeiten (virtuale soziale Bewerberidentität)	Berufskompetenz kognitive Ausstattung Einsatzfähigkeit Einschränkung der Erwartungen	2 3 11 17
22. ansprechende Selbstdarstellung (virtuale soziale Bewerberidentität)	Erscheinungsbild Sympathie Einschränkung der Erwartung bezüglich Präsentation und Inhalt der Bewerbungsunterlagen Präsentation und Inhalt der Bewerbungsunterlagen ansprechende Selbstpräsentation	4 6 7 16 34
20. im Sinne der Firma arbeiten (virtuale soziale Bewerberidentität)	Arbeitsmoral Teamfähigkeit Wirtschaftlichkeit Engagement für die Arbeit/für die Firma Positive Stimmung Verbundenheit mit der Firma Mitdenken bei der Arbeit Vorstellung von der Arbeit/Interesse	1 5 12 14 15 20 28 33
21. integrieres Verhalten in Vergangenheit und Gegenwart (virtuale soziale Bewerberidentität)	Ehrlichkeit Offenheit Integrität	13 26 27
22. Sonstiges (virtuale soziale Bewerberidentität)	keine Einschränkung der möglichen Bewerber Einschränkung der möglichen Bewerber Erwartungen außerhalb des Jobs	8 9 10



## VII Auswertung der qualitativen Untersuchung

### Ausführliche Beschreibungen der virtualen sozialen Bewerberidentitäten mit Quellenangaben<sup>286</sup>

#### Beschreibung zu Kap. 6.1.1: Helfer in der Straßenreinigung

Wird davon ausgegangen, dass die mehrfache Nennung einer Erwartung an einen Bewerber aus Sicht des Personalentscheiders eine besondere Relevanz aufweist, und nimmt man ferner an, dass die virtuelle soziale Bewerberidentität aus solchen relevanten Erwartungen besteht, dann kann die virtuelle soziale Bewerberidentität für gewerbliche Helfer aus der Sicht des Geschäftsführers hier folgendermaßen beschrieben werden<sup>287</sup>: Berufskompetenz: Hauptschulabschluss (vgl. Abs. 161), Erfüllung der Stellenanforderungen (vgl. Abs. 152); Ehrlichkeit des Bewerbers (vgl. Abs. 156); Aufrichtigkeit (vgl. Abs. 156); Vorstellung von der Arbeit (vgl. Abs. 148) / Interesse an der Arbeit (vgl. Abs. 150): sich bereits mit der Stelle befasst haben (vgl. Abs. 150); ansprechende Selbstpräsentation (vgl. Abs. 150): Selbstbewusste Präsentation (vgl. Abs. 159), Blickkontakt zu dem Personalentscheider halten (vgl. Abs. 159); Präsentation und Inhalt der Bewerbungsunterlagen: Ordentlichkeit (vgl. Abs. 150), Vollständigkeit der Zeugnisse (vgl. Abs. 151, 154), Lückenlosigkeit des Lebenslaufs (vgl. Abs. 156); Mitdenken bei der Arbeit: kundenorientiertes Arbeiten (vgl. Abs. 149f., 153), mit der Arbeit Kundenzufriedenheit erzeugen (vgl. Abs. 153); Arbeitsmoral: Aufbringen von Disziplin (vgl. Abs. 149), präsent sein (vgl. Abs. 149), sich nicht in den Krankenstand flüchten (vgl. Abs. 155), bei der Arbeit Qualität produzieren (vgl. Abs. 149, 153); Engagement des Bewerbers für die Arbeit/Firma: sich der

<sup>286</sup> Quellenangaben direkt hinter einer Subdimension zeigen, dass diese Subdimension im Text direkt angesprochen wurde. Wird hinter der Subdimension ein Doppelpunkt gesetzt, dann sind die nachfolgenden Extrakte dieser Subdimension zugeordnet. Endet die Aufzählung der Erwartungen, die der entsprechenden Subdimension zugeordnet werden, dann wird ein Semikolon gesetzt.

<sup>287</sup> Nimmt man dagegen an, dass die virtuelle soziale Bewerberidentität aus allen genannten Erwartungen besteht, die der Personalentscheider im Verlauf des Interviews nennt, also auch denjenigen, die nur einmal genannt werden, dann müssen hier noch folgende Erwartungen genannt werden: das Erscheinungsbild des Bewerbers (vgl. Abs. 152) und keine Eingrenzung von Bewerbern aufgrund des Alters (vgl. Abs. 149).

Arbeit stellen (vgl. Abs. 148, 153), sich im Job (vgl. Abs. 149) durch Arbeitswillen (vgl. Abs. 149, 157) und Leistung (vgl. Abs. 155) einbringen.

### **Beschreibung zu Kap. 6.1.2: Raumpfleger**

Der Personalentscheider thematisiert insgesamt dreizehn Erwartungsdimensionen mehrfach<sup>288</sup>: Kognitive Ausstattung: Lernfähigkeit in Bezug auf Putztechniken (vgl. Abs. 170) und auf den Einsatz von Reinigungsmitteln (vgl. Abs. 170); keine Einschränkungen der möglichen Bewerber aufgrund der folgenden Aspekte: Nationalität (vgl. Abs. 164), vorherige Berufstätigkeiten (vgl. Abs. 168); Ehrlichkeit (vgl. Abs. 174, 184); ansprechende Selbstpräsentation: kommunikativ im Vorstellungsgespräch (vgl. Abs. 184), arbeitswilligen Eindruck erwecken (vgl. Abs. 183); Wirtschaftlichkeit: Lohnvorstellung gemäß den vorhandenen Fähigkeiten (vgl. Abs. 178, 184), den geforderten Lohn selbst erwirtschaften können (vgl. Abs. 164); Teamfähigkeit: nicht vor Kunden schlecht über die eigene Firma sprechen (vgl. Abs. 166), außergewöhnliche Vorfälle dem Vorgesetzten melden (vgl. Abs. 181), nicht überheblich sein (vgl. Abs. 178), ins Kundenunternehmen integrierbar (vgl. Abs. 171) sein; Einschränkung möglicher Bewerber: keine die Arbeitsausübung behindernde Krankheit (vgl. Abs. 181, 187) oder Allergie (vgl. Abs. 175) aufweisen, idealerweise jünger und weiblich sein (vgl. Abs. 164); Sympathie (vgl. Abs. 184, 170): nett (vgl. Abs. 172) sein, den Raum mit Wärme füllen (vgl. Abs. 185); Einschränkung der Erwartungen: keine Auswahl der Bewerber möglich (vgl. Abs. 190), eingestellte Mitarbeiter finden woanders keine Anstellung (vgl. Abs. 178), Mitarbeiter sind mit denen anderer Firmen nicht vergleichbar (vgl. Abs. 179), Branchenerfahrung nicht erforderlich (vgl. Abs. 164); Berufskompetenz: selbstständiges Arbeiten (vgl. Abs. 165, 172), handwerkliches Geschick (vgl. Abs. 170), Beherrschung der Arbeit (vgl. Abs. 170), Zeitdruck standhalten (vgl. Abs. 178), korrekte Verwendung der Reinigungsmittel (vgl. Abs. 178), wissen, was der Kunde will (vgl. Abs. 174); Erscheinungsbild: Sauberkeit (vgl. Abs. 164), Adrettheit (vgl. Abs. 164), Ordentlichkeit (vgl. Abs. 183), keine Ohrringe (vgl. Abs. 183), keine Glatze oder Tattoos bei Männern; Engagement für die Arbeit / für die Firma: Arbeitswilligkeit (vgl. Abs. 168, 170, 176, 177, 183, 185), Motivation aufweisen (vgl. Abs. 173, 182), Be-

<sup>288</sup>

Die Erwartungen, die nur einfach im Interview genannt wurden, sind positive Stimmung (vgl. Abs. 166), Vorstellung von der Arbeit (vgl. Abs. 168) und Mitdenken bei der Arbeit (vgl. Abs. 172).

reitschaft zur Probe zu arbeiten (vgl. Abs. 184); Einsatzfähigkeit: in der Lage sein, die Arbeit verrichten zu können (vgl. Abs. 168, 174), nach der Einstellung sofort einsatzbereit sein (vgl. Abs. 190), nüchtern zur Arbeit erscheinen (vgl. Abs. 182), gute Deutschkenntnisse besitzen (vgl. Abs. 164), ausgeschlafen zur Arbeit erscheinen (vgl. Abs. 173), zum Anforderungsprofil des Gebäudes passen (vgl. Abs. 164, 172), flexibel einsetzbar sein (vgl. Abs. 175), bereit sein, „Drecksarbeit“ (Abs. 177) zu erledigen, im Fall einer Kontaktallergie auch bereit sein, die Arbeit mit wassergeschützten Putzsystemen auszuführen (vgl. Abs. 175); Arbeitsmoral: Zuverlässigkeit (vgl. Abs. 164, 165, 167, 169, 170, 171, 174, 177, 187), Pünktlichkeit (vgl. Abs. 164, 174, 177, 187), geringe krankheitsbedingte Fehlzeiten (vgl. Abs. 174).

### **Beschreibung zu Kap. 6.1.3: Druckereihelfer:**

Der Personalentscheider nennt fünf Dimensionen der virtualen sozialen Bewerberidentität mehrfach in dem Interview<sup>289</sup> (siehe Abb. 6.3). Ansprechendes Erscheinungsbild: ordentliches Aussehen (vgl. Abs. 2), kein Tragen von Ohrringen (vgl. Abs. 2); Teamfähigkeit: ins Team passen (vgl. Abs. 3) und kein Außenseiter sein (vgl. Abs. 7); Einschränkungen bezüglich Präsentation und Inhalt der Bewerbungsunterlagen: Schulzeugnisse (vgl. Abs. 2) und Bewerbungsmappen (vgl. Abs. 9) sind nicht relevant; Arbeitsmoral: Pünktlichkeit (vgl. Abs. 2), Zuverlässigkeit (vgl. Abs. 2) und geringe Fehlzeiten (vgl. Abs. 2); Sympathie (vgl. Abs. 3,7,8).

### **Beschreibung zu Kap. 6.1.4: Produktionshelfer**

Der Personalentscheider nennt fünf Dimensionen mehr als einmal<sup>290</sup>. Einschränkung der möglichen Bewerber: gesund sein (vgl. Abs. 261),

<sup>289</sup> Einfach erwähnt er die Erwartung, dass der Bewerber Interesse an der Arbeit hat (vgl. Abs. 8), dass er keine sehr hohen Erwartungen an den Bewerber stellt (vgl. Abs. 6) und damit seine Erwartungen als Personalier einschränkt. Ferner sollte der Bewerber Spaß an der Arbeit haben (vgl. Abs. 8) und somit eine positive Stimmung ausstrahlen. Eine Einschränkung der möglichen Bewerber findet aufgrund des Alters nicht statt (vgl. Abs. 2). Die kognitive Ausstattung des Bewerbers sieht so aus, dass dieser nicht auf den Kopf gefallen sein sollte (vgl. Abs. 2). Bezüglich der Berufskompetenz sollte der Bewerber idealerweise bereits über Kenntnisse auf dem Gebiet verfügen (vgl. Abs. 2).

<sup>290</sup> Einfach nennt er die Aspekte Berufskompetenz (vgl. Abs. 261), ansprechendes Erscheinungsbild (vgl. Abs. 268), keine Eingrenzung der möglichen Bewerber, sodass auch Langzeitarbeitslose akzeptiert werden (vgl. Abs. 264).

nicht suchtkrank gewesen sein (vgl. Abs. 266); Engagement des Bewerbers für die Arbeit/für die Firma: Arbeitswille (vgl. Abs. 264), Fleiß (vgl. Abs. 264); Einschränkung der Erwartung: Bewerber müssen nur ein sehr niedriges Qualifikationsniveau mitbringen (vgl. Abs. 262), müssen keine perfekten Berufsbiografien besitzen (vgl. Abs. 268); Arbeitsmoral: die Arbeit ausüben (vgl. Abs. 264, 267), keine Kurzeiterkrankungen aufweisen (vgl. Abs. 264), nicht direkt nach der Einstellung fehlen (vgl. Abs. 264), die Firma im Krankheitsfall telefonisch informieren (vgl. Abs. 264), Meldepflichten im Krankheitsfall einhalten (vgl. Abs. 264), Pünktlichkeit (vgl. Abs. 264), auch bei Regenwetter zuverlässig auf der Arbeit erscheinen (vgl. Abs. 264); Einsatzfähigkeit des Bewerbers: Deutsch sprechen und lesen (vgl. Abs. 261) und auch schreiben können (vgl. Abs. 264, 268), Unfallvorschriften lesen können (vgl. Abs. 261), betriebliche Unterweisungen verstehen können (vgl. Abs. 262), den Wille besitzen körperlich zu arbeiten (vgl. Abs. 261), flexible Einsetzbarkeit an verschiedenen Orten (vgl. Abs. 261), Führerschein und Pkw besitzen (vgl. Abs. 261), einfach zu kündigen (vgl. Abs. 266).

### **Beschreibung zu Kap. 6.1.5: Gerüstbauhelfer**

Der Personalentscheider spricht insgesamt 14 Dimensionen der virtualen sozialen Bewerberidentität in dem Experteninterview mehrfach<sup>291</sup> an: Kognitive Ausstattung: Fähigkeit (vgl. Abs. 112) und Bereitschaft (vgl. Abs. 102) zu lernen; Offenheit (vgl. Abs. 100, 109); Ansprechende Selbstpräsentation: im Vorstellungsgespräch den Blickkontakt halten (vgl. Abs. 102) und nicht mit den Fingern spielen (vgl. Abs. 102); Wirtschaftlichkeit: Forderung nach einem angemessenen Lohn (vgl. Abs. 102, 114) und Bereitschaft, für diesen auch zu arbeiten (vgl. Abs. 101); Vorstellung von der Arbeit (vgl. Abs. 102, 118): keine unrealistischen Forderungen bezüglich der Weisungsbefugnis (vgl. Abs. 114); Positive Stimmung (vgl. Abs. 106, 113, 117): nicht ständig auf die Uhr gucken (vgl. Abs. 115); Eingrenzung der möglichen Mitarbeiter: keine gesundheitlichen Einschränkungen in Form von Suchtkrankheiten (vgl. Abs. 105, 106, 112), Allergien (vgl. Abs. 110) oder Rückenproblemen (vgl. Abs. 110); Ehrlich-

Zudem relativiert der Personaler die Bedeutung von Bewerbungsunterlagen in der Form, dass sie nicht vorgelegt werden müssen (vgl. Abs. 262).

<sup>291</sup> Weitere Erwartungen, die einfach genannt wurden, betreffen die Relativierung der Bewerberqualität in dem Sinne, dass die Qualifikation des Bewerbers egal ist (vgl. Abs. 99) und die Verbundenheit mit der Firma (vgl. Abs. 106).

keit (vgl. Abs. 102, 105, 107, 108, 113); Berufskompetenz: Vorkenntnisse (vgl. Abs. 102, 105) und handwerkliches Geschick besitzen (vgl. Abs. 117), selbstständige Arbeitsweise mitbringen (vgl. Abs. 104, 112), die Fähigkeiten bei der Arbeit unter Beweis stellen (vgl. Abs. 115); keine Einschränkungen der möglichen Bewerber aufgrund: des Alters (vgl. Abs. 101, 102), des Geschlechts (vgl. Abs. 117), der Herkunft (vgl. Abs. 102), der Vorstrafen (vgl. Abs. 109), des Vorlebens (vgl. Abs. 113); Teamfähigkeit: Bereitschaft sich unterzuordnen (vgl. Abs. 100, 116), in den Betrieb passen (vgl. Abs. 117), das dauerhafte Zusammensein mit den Arbeitskollegen nicht problematisieren (vgl. Abs. 118), zum freundschaftlichen Arbeitsklima der Firma beitragen (vgl. Abs. 106), nicht schlecht über die Firma reden (vgl. Abs. 100), die Anweisungen des Vorgesetzten befolgen (vgl. Abs. 112); Arbeitsmoral: Zuverlässigkeit (vgl. Abs. 100, 101, 102, 104, 106, 113), Pünktlichkeit (vgl. Abs. 100), zehn Minuten vor Arbeitsbeginn auf dem Firmengelände erscheinen (vgl. Abs. 115); Engagement für die Arbeit (vgl. Abs. 99, 100, 102)/ die Firma: Arbeitswille (vgl. Abs. 101, 102, 104, 105, 113, 114, 117), engagiert sein, Motivation aufbringen (vgl. Abs. 100, 106, 112, 113, 117), Bereitschaft Leistung zu bringen (vgl. Abs. 102) und bei der Arbeit mit anzupacken (vgl. Abs. 112); Einsatzfähigkeit: körperliche (vgl. Abs. 101, 102, 112, 113, 117) und mentale Belastbarkeit (vgl. Abs. 117), Wetterfestigkeit (vgl. Abs. 102, 116, 117), Bereitschaft Überstunden zu erbringen (vgl. Abs. 102, 104) und am Wochenende zu arbeiten (vgl. Abs. 102), Fähigkeit früh aufstehen zu können (vgl. Abs. 112), Führerschein für Fahrzeuge bis 7,5 t (vgl. Abs. 102, 104, 105) sowie Schwindelfreiheit (vgl. Abs. 100, 102, 117) wünschenswert.

### **Beschreibung zu Kap. 6.2.1: Maurer**

Der Personalentscheider nennt insgesamt acht Dimensionen mehrfach<sup>292</sup> (siehe Abb. 7.1): Ansprechendes Erscheinungsbild: ordentlich gekleidet und gepflegte Erscheinung (vgl. Abs. 47, 62); Arbeitsmoral: im Arbeitstempo nicht nachlassen, wenn der Vorgesetzte nicht auf der Baustelle anwesend ist (vgl. Abs. 44), keine Fehlzeiten verursachen (vgl. Abs. 61), die Arbeit zuverlässig ausführen (vgl. Abs. 55); Sympathie (vgl.

<sup>292</sup>

Einmal nennt der Personalentscheider folgende Dimensionen: Interesse an der Arbeit (vgl. Abs. 53), Mitdenken bei der Arbeit (vgl. Abs. 47), Offenheit (vgl. Abs. 57), Ehrlichkeit (vgl. Abs. 57), Wirtschaftlichkeit (vgl. Abs. 61), Teamfähigkeit (vgl. Abs. 45) sowie dass der Bewerber keine Arbeitszeugnisse mitbringen müsse, weil diese nicht wichtig seien (vgl. Abs. 43).

Abs. 60): Freundlichkeit (vgl. Abs. 57, 59); Ansprechende Selbstpräsentation: höflich nach Arbeit fragen (vgl. Abs. 46, 57), Benehmen zeigen (vgl. Abs. 47). Einschränkung möglicher Bewerber: Bewerber im mittleren Alter bevorzugt (vgl. Abs. 45, 48), keine gesundheitliche Einschränkungen (vgl. Abs. 43, 61); Berufskompetenz: Facharbeiterbrief oder eine gleichwertigen Qualifikation (vgl. Abs. 45, 57, 59) und Bauerfahrung besitzen (vgl. Abs. 45), selbstständige Arbeitsweise (vgl. Abs. 54, 63), Fähigkeit, die Anweisungen des Bauleiters nachvollziehen zu können (vgl. Abs. 59), idealerweise Besitz zusätzlicher Kenntnisse, z. B. über das Verputzen (vgl. Abs. 57) oder Bruchsteinmauern (vgl. Abs. 57); Engagement des Bewerbers (vgl. Abs. 63) für die Arbeit/Firma: Arbeitswille (vgl. Abs. 48, 57, 62), Bereitschaft, bei der Arbeit mit anzupacken (vgl. Abs. 49, 50, 63), Leistung beim Probearbeiten zeigen (vgl. Abs. 47, 56); Einsatzfähigkeit: körperliche Belastbarkeit (vgl. Abs. 43, 46, 47), Besitz eines Führerscheins (vgl. Abs. 43, 45, 48, 57), Beherrschung der deutschen Sprache (vgl. Abs. 45), Fähigkeit regelmäßig früh aufzustehen (vgl. Abs. 48) und die geforderte Stundenanzahl am Tag zu erbringen (vgl. Abs. 57), Überstundenbereitschaft (vgl. Abs. 55) Bereitschaft an wechselnden Orten zu arbeiten (vgl. Abs. 64), auf der Arbeit keine Drogen konsumieren (vgl. Abs. 51) und während der Arbeit keine Gefahr für sich und andere darstellen (vgl. Abs. 61).

### **Beschreibung zu Kap. 6.2.2: Gas- und Wasserinstallateur**

Insgesamt spricht der Personalentscheider im Rahmen des Experteninterviews fünfzehn Dimensionen jeweils mehrfach an<sup>293</sup>. Sympathie (vgl. Abs. 74, 78); Erwartungen außerhalb des Jobs (vgl. Abs. 74, 77); Einschränkung der Erwartungen: Topbewerber werden nicht eingestellt (vgl. Abs. 80), Monteure, die nicht selbstständig arbeiten können werden bevorzugt (vgl. Abs. 70); Einschränkung möglicher Bewerber: keine alkoholkranken Bewerber (vgl. Abs. 71, 76); Wirtschaftlichkeit: keine übertriebenen Lohnforderungen (vgl. Abs. 70, 73, 88); Positive Stimmung: sich in der Firma wohlfühlen (vgl. Abs. 81, 85), Freude an der Arbeit haben (vgl. Abs. 94); Präsentation und Inhalt der Bewerbungsunterlagen: vorhandene Unterlagen (vgl. Abs. 80), Fehlerlosigkeit (vgl. Abs. 84), keine übertrieben positive Darstellung (vgl. Abs. 80); Verbundenheit mit der Firma: lange Zugehörigkeit zur Firma (vgl. Abs. 85), sich

<sup>293</sup> Einfach werden die Dimensionen Integrität (vgl. Abs. 75) und Mitdenken bei der Arbeit (vgl. Abs. 77) sowie Einsatzfähigkeit (vgl. Abs. 71) angesprochen.

nicht von Konkurrenzunternehmen abwerben lassen (vgl. Abs. 72), voll hinter dem Betrieb stehen (vgl. Abs. 87); Engagement für die Arbeit (vgl. Abs. 87)/die Firma: Arbeitsfleiß (vgl. Abs. 75, 80), Arbeitswilligkeit (vgl. Abs. 69); ansprechende Selbstpräsentation: Lockerheit im Gespräch (vgl. Abs. 81, 94), Höflichkeit (vgl. Abs. 77), den Blickkontakt halten können (vgl. Abs. 84); Arbeitsmoral: tadellose Arbeitsweise (vgl. Abs. 75) Pünktlichkeit (vgl. Abs. 74, 77, 91, 95); Ehrlichkeit (vgl. Abs. 75, 77, 82, 94): Fehler bei der Arbeit eingestehen können (vgl. Abs. 77); Berufskompetenz: gute Arbeitsqualität abliefern (vgl. Abs. 78, 91), Fähigkeit zur Selbstorganisation (vgl. Abs. 82), fachliche Qualifikation besitzen (vgl. Abs. 70, 74, 78); Teamfähigkeit: korrektes Verhalten gegenüber Vorgesetzten, Kollegen und Auszubildenden (vgl. Abs. 72, 94, 97), zur Firma passen (vgl. Abs. 78), Respekt vor dem Chef (vgl. Abs. 77), Hilfsbereitschaft (vgl. Abs. 87); Offenheit (vgl. Abs. 74, 75, 76, 84, 93): sich so zeigen, wie man ist (vgl. Abs. 94).

### **Beschreibung zu Kap. 6.2.3: Fachkräfte**

Der Niederlassungsleiter nennt in Bezug auf qualifizierte Fachkräfte insgesamt zehn Dimensionen der virtualen sozialen Bewerberidentität mehrfach<sup>294</sup>: Sympathie (vgl. Abs. 311): ein guter Kerl sein (vgl. Abs. 311); keine Einschränkungen der möglichen Bewerber aufgrund von: Hautfarbe (vgl. Abs. 310), Geschlecht (vgl. Abs. 310); Integrität (vgl. Abs. 310): keine Arbeitskleidung stehlen (vgl. Abs. 320); Wirtschaftlichkeit: angemessene Lohnforderungen stellen (vgl. Abs. 312, 320), Rentabilität der Beschäftigung (vgl. Abs. 316); Engagement für die Arbeit/ für die Firma: Arbeitswillen besitzen (vgl. Abs. 311, 320), Motivation mitbringen (vgl. Abs. 303); Vorstellung von der Arbeit (vgl. Abs. 320) / Interesse (vgl. Abs. 305, 311); Ehrlichkeit (vgl. Abs. 307, 309): Aufrichtigkeit (vgl. Abs. 309), Vertrauenswürdigkeit (vgl. Abs. 309); Einsatzfähigkeit: Verfügbarkeit (vgl. Abs. 302), flexible Einsetzbarkeit (vgl. Abs. 312), wohn-

<sup>294</sup>

Einfach werden die Erwartungen Teamfähigkeit (vgl. Abs. 304) sowie ein ansprechendes Erscheinungsbild in Form einer gepflegten Erscheinung (vgl. Abs. 311), ansprechende Selbstpräsentation in der Form, dass der Bewerber die letzten drei Berufsstationen offenlegt (vgl. Abs. 308), genannt. Bezüglich der Ausgestaltung der Bewerbungsunterlagen erwartet der Personaler für den Fall, dass der Kunde ein Bewerberprofil will, die Vorlage eines Lebenslaufs (vgl. Abs. 308). Der Bewerber muss aber seine Bewerbung nicht unbedingt vollständig vorlegen – ein Prüfungszeugnis der abgeschlossenen Ausbildung reicht in der Regel aus (vgl. Abs. 308) – die Bedeutung der Bewerbungsunterlagen wird daher eingeschränkt.

haft in der Nähe des Arbeitsortes (vgl. Abs. 303), selbstständiges Planen der Fahrten zur Arbeitsstätte und zurück (vgl. Abs. 302), nicht alkoholisiert zur Arbeit erscheinen (vgl. Abs. 313) fähig, wechselnde Arbeitsinsätze zu ertragen (vgl. Abs. 315); Arbeitsmoral: Zuverlässigkeit (vgl. Abs. 302, 303) Pünktlichkeit (vgl. Abs. 302, 303) Motivation aufbringen (vgl. Abs. 320) jeden Tag zur Arbeit zu erscheinen (vgl. Abs. 302), Bereitschaft, die geforderten Arbeitsstunden abzuleisten (vgl. Abs. 302, 320); Berufskompetenz: Qualifikationen (vgl. Abs. 303, 308, 322) und Berufserfahrungen (vgl. Abs. 303, 318) müssen zum Kundenanforderungsprofil passen, selbstständige Arbeitsweise (vgl. Abs. 303, 318), abgeschlossene Ausbildung mitbringen (vgl. Abs. 303), hohe Arbeitsqualität erbringen, um möglichst lange vom Kundenbetrieb ausgeliehen zu werden (vgl. Abs. 304).

### **Beschreibung zu Kap. 6.3.1: Versicherungsvertreter**

Der Personalentscheider thematisiert insgesamt sechzehn Dimensionen der virtualen sozialen Bewerberidentität mehrfach<sup>295</sup>: Integrität (vgl. Abs. 194): kein Hang zu dubiosen Geschäftspraktiken (vgl. Abs. 196); Ehrlichkeit (vgl. Abs. 208, 209); ansprechendes Erscheinungsbild (vgl. Abs. 212): mit Anzug und Krawatte zum Vorstellungsgespräch erscheinen (vgl. Abs. 203), modisch gekleidet sein (vgl. Abs. 205); Sympathie: sympathisches Auftreten (vgl. Abs. 195, 212), Freundlichkeit (vgl. Abs. 194); Offenheit (vgl. Abs. 194): Authentizität (vgl. Abs. 196, 207); Wirtschaftlichkeit: vorgegebene Arbeitsziele erreichen (vgl. Abs. 202), vorzeigbare Ergebnisse liefern (vgl. Abs. 211), leistungsabhängige Vergütung akzeptieren (vgl. Abs. 194); kognitive Ausstattung: Ausdrucksfähigkeit (vgl. Abs. 194, 214), Lernfähigkeit (vgl. Abs. 194, 202), adäquates Bildungsniveau (vgl. Abs. 205); Arbeitsmoral: Zuverlässigkeit (vgl. Abs. 194, 196, 218), kontinuierliche Erbringung der Arbeit (vgl. Abs. 195), Anspruch, die Arbeit gut auszuführen (vgl. Abs. 202); Teamfähigkeit: Anpassungsfähigkeit (vgl. Abs. 204), fähig, sich in die Firma zu integrieren (vgl. Abs. 194, 200), Bereitschaft Sachverhalte zu akzeptieren (vgl. Abs. 195), Loyalität gegenüber den Arbeitgeber (vgl. Abs. 195); keine Eingrenzung möglicher Bewerber aufgrund von: Alter, Religion, Herkunft, Nationalität (vgl. Abs. 191), gesundheitlicher Einschränkungen (vgl. Abs.

<sup>295</sup> Einfach werden die Dimensionen Vorstellung von der Arbeit (vgl. Abs. 196), positive Stimmung (vgl. Abs. 197) und Verbundenheit mit der Firma (vgl. Abs. 208) thematisiert.



212); Einschränkungen der möglichen Bewerber aufgrund von: Sektenzugehörigkeit (vgl. Abs. 196), Privatinsolvenz (vgl. Abs. 196), Arbeitslosigkeit aus einer Vertriebstätigkeit heraus (vgl. Abs. 191, 194, 200, 200, 201); Einsatzfähigkeit: wohnhaft in Arbeitsortnähe (vgl. Abs. 194), Bereitschaft, aus dem Home-Office zu arbeiten (vgl. Abs. 194), die Fähigkeit, sich voll auf seine Arbeit zu konzentrieren (vgl. Abs. 196), Führerschein (vgl. Abs. 214) eigener Pkw (vgl. Abs. 214) beziehungsweise die verfügbaren Mittel, sich einen Pkw zu leisten (vgl. Abs. 196); Engagement für die Arbeit/Firma: unbedingter Erfolgswille (vgl. Abs. 191, 193, 202) Glaube, die Vertriebsziele zu erreichen (vgl. Abs. 211), Ehrgeiz (vgl. Abs. 195, 196), Fleiß (vgl. Abs. 195), hohe Leistungsbereitschaft (vgl. Abs. 194); Präsentation und Inhalt der Bewerbungsunterlagen: Vollständigkeit, inklusive aller Arbeitszeugnisse (vgl. Abs. 194), Übereinstimmung der Angaben von Lebenslauf und Arbeitszeugnissen (vgl. Abs. 196, 208), keine Lücken im Lebenslauf (vgl. Abs. 208, 194), aktuelles Bewerbungsfoto (vgl. Abs. 218), Widerspiegelung der kaufmännischen Qualifikation (vgl. Abs. 194), tadellose Arbeitszeugnisse (vgl. Abs. 194, 197), keine häufigen Stellenwechsel (vgl. Abs. 204); ansprechende Selbstpräsentation: den Fähigkeiten angemessene Selbstpräsentation (vgl. Abs. 206, 207), Belege für behauptete Vertriebsfolge (vgl. Abs. 199) und freiberufliche Tätigkeiten (vgl. Abs. 208), sich selbst nicht überschätzen (vgl. Abs. 207), Übereinstimmung der Ausführungen im Vorstellungsgespräch mit den Angaben in den Bewerbungsunterlagen (vgl. Abs. 209), Vorbereitung auf das Bewerbungsverfahren (vgl. Abs. 209), Selbstbewußtsein (vgl. Abs. 200, 201, 203, 212) ansprechende Stimme und Dialekt (vgl. Abs. 194); Berufskompetenz des Bewerbers: Branchenerfahrung (vgl. Abs. 191, 194), Vertriebsenerfahrung (vgl. Abs. 214), Verkaufskompetenz (vgl. Abs. 193, 194, 194, 194, 197, 200, 201, 202, 207), Fähigkeit, mit dem PC umzugehen (vgl. Abs. 205, 214), Fähigkeit zur Selbstorganisation (vgl. Abs. 205), kaufmännische Kenntnisse (vgl. Abs. 214) beziehungsweise Ausbildung (vgl. Abs. 195) oder Studium (vgl. Abs. 195), Leistungsfähigkeit (vgl. Abs. 204), im AC Selbstangaben unter Beweis stellen (vgl. Abs. 207), gute Arbeit abliefern (vgl. Abs. 197).

### **Beschreibung zu Kap. 6.3.2: Versicherungsvertreter**

Der Personalentscheider thematisiert im Rahmen des Experteninterviews zwölf Dimensionen der virtualen sozialen Bewerberidentität

mehrfach<sup>296</sup>: Teamfähigkeit: ins Team (vgl. Abs. 243) und ins Unternehmen passen (vgl. Abs. 254); Vorstellung von der Arbeit/Interesse (vgl. Abs. 245); positive Einstellung zum Job (vgl. Abs. 239); Verbundenheit mit der Firma; langfristige Zusammenarbeit (vgl. Abs. 254, 245); Sympathie: sympathisches Auftreten (vgl. Abs. 245), positive Reaktion der Mitmenschen auf den Bewerber (vgl. Abs. 245), positive Ausstrahlung (vgl. Abs. 245); Einschränkungen der Erwartungen: vertriebliche Vorerfahrungen nicht zwingend erforderlich (vgl. Abs. 244, 245), ebenso wie fachliche Kenntnisse (vgl. Abs. 241) und die Fähigkeit der Selbstorganisation (vgl. Abs. 241); Offenheit (vgl. Abs. 239, 241, 250, 254, 255); Präsentation und Inhalt der Bewerbung: lückenloser Lebenslauf (vgl. Abs. 243, 244), Berufsstationen mit längerer Verweildauer (vgl. Abs. 241), Belege für Vertriebsserfolge (vgl. Abs. 241, 251), Vollständigkeit der Arbeitszeugnisse (vgl. Abs. 248), ordentlicher Zustand der Bewerbungsmappe (vgl. Abs. 248); Berufskompetenz: Verkaufsprofi sein (vgl. Abs. 244, 245), Branchenerfahrung besitzen (vgl. Abs. 245), Fähigkeit zur Selbstorganisation (vgl. Abs. 240, 244, 249), Fähigkeit die Vertriebsziele zu erreichen (vgl. Abs. 253), mittlere Reife oder einen sehr guten Hauptschulabschluss besitzen (vgl. Abs. 257); ansprechende Selbstpräsentation: positives (vgl. Abs. 241, 243, 245) und sicheres Auftreten (vgl. Abs. 248), Fähigkeit, angegebene Vertriebsserfolge nachvollziehbar belegen zu können (vgl. Abs. 246), sich im Verhältnis zu den eigenen Kompetenzen nicht übertrieben positiv zu präsentieren (vgl. Abs. 241, 251), mit der Körpersprache Arbeitswillen ausdrücken (vgl. Abs. 245); Engagement für die Arbeit/für die Firma (vgl. Abs. 239, 241, 243, 244, 245, 253): Fleiß (vgl. Abs. 239, 241, 243, 245, 253), Arbeitswille (vgl. Abs. 241, 243, 253), Eigenmotivation (vgl. Abs. 239) viel Geld verdienen wollen (vgl. Abs. 253), die vorgegebenen Vertriebsziele erreichen wollen (vgl. Abs. 254, 255), karriereorientiert (vgl. Abs. 239).

### **Beschreibung zu Kap. 6.3.3: Versicherungsvertreter**

Vertriebsleiter C nennt elf Dimensionen der virtualen sozialen Bewerberidentität während des Experteninterviews mehrfach<sup>297</sup>: Arbeitsmo-

<sup>296</sup> Einfach werden die Dimensionen Erwartungen außerhalb des Jobs, nämlich privat in einem stabilen Umfeld zu leben (vgl. Abs. 244), Ehrlichkeit (vgl. Abs. 251), ansprechendes Erscheinungsbild (vgl. Abs. 239) sowie Wirtschaftlichkeit des Bewerbers (vgl. Abs. 256) von dem Vertriebsleiter angesprochen.

<sup>297</sup> Einfach werden die Dimensionen „Integrität“ (vgl. Abs. 224) und „Verbundenheit mit der Firma“ (vgl. Abs. 237), „ansprechendes Erscheinungsbild“

ral: Disziplin (vgl. Abs. 220), Termintreue (vgl. Abs. 220); Offenheit (vgl. Abs. 236): Authentizität (vgl. Abs. 233); Sympathie (vgl. Abs. 222): sympathisches Auftreten (vgl. Abs. 219) fähig im Gespräch eine Beziehung zu dem Personalentscheider aufzubauen (vgl. Abs. 222); Einsatzfähigkeit: zeitliche Flexibilität (vgl. Abs. 230, 237), telefonische Erreichbarkeit (vgl. Abs. 230); Engagement für die Arbeit/für die Firma: Fleiß (vgl. Abs. 220), Motivation (vgl. Abs. 226), Wunsch bei der Versicherung arbeiten zu wollen (vgl. Abs. 237); Teamfähigkeit: Kritikfähigkeit (vgl. Abs. 222), selbstkritisch sein (vgl. Abs. 235), sich sozial integrieren können (vgl. Abs. 237), der Führungskraft vertrauen (vgl. Abs. 222); Ehrlichkeit (vgl. Abs. 228, 235, 236): glaubwürdige Arbeitszeugnisse (vgl. Abs. 223); ansprechende Selbstdarstellung: der Situation (vgl. Abs. 219) und der Kompetenz (vgl. Abs. 233) angemessenes Auftreten, Kommunikationsstärke (vgl. Abs. 232, 225); kognitive Ausstattung: Allgemeinbildung (vgl. Abs. 219), Lernfähigkeit (vgl. Abs. 222), Fähigkeit, mit Kindern umgehen zu können (vgl. Abs. 219), Einfühlungsvermögen (vgl. Abs. 219, 222, 230); Präsentation und des Inhalts der Bewerbungsunterlagen: ein roter Faden im Lebenslauf (vgl. Abs. 223), längere Stellenverweildauer (vgl. Abs. 224), Motivation des Bewerbers im Lebenslauf erkennbar, die Arbeit auch haben wollen (vgl. Abs. 223, 232), Arbeitszeugnisse und Urkunden über Vertriebsserfolge (vgl. Abs. 233) sollten vollständig vorliegen (vgl. Abs. 226) und die Leistungen des Bewerbers belegen (vgl. Abs. 223, 226, 235), dabei sollten sie mit den Angaben des Lebenslaufes übereinstimmen (vgl. Abs. 235), prägnantes Bewerbungsschreiben (vgl. Abs. 232); Berufskompetenz: vertriebliches Know-how (vgl. Abs. 220), verkäuferisches Geschick (vgl. Abs. 220), Fähigkeit zur Selbstorganisation (vgl. Abs. 220, 233, 238), Besitz von Vertriebs Erfahrungen (vgl. Abs. 224, 225, 238) und zwar am besten im Vertrieb mit erklärungsbedürftigen Produkten (vgl. Abs. 219) oder mit einer artverwandten Tätigkeit (vgl. Abs. 231), Fähigkeit schnell Erfolg zu erzielen (vgl. Abs. 227), Erfolg in der Vergangenheit durch längere Stellenverweildauern belegen (vgl. Abs. 223), Besitz eines persönlichen Netzwerks von Vorteil (vgl. Abs. 227), Abschlussorientierung beim Verkaufen (vgl. Abs. 230), Stringenz

(vgl. Abs. 221) sowie die Relativierung der Bewerberqualität in dem Sinne, dass Branchenerfahrung nicht wichtig ist (vgl. Abs. 224), keine Eingrenzung möglicher Bewerber aufgrund des Alters (vgl. Abs. 219) sowie eine Eingrenzung möglicher Bewerber in dem Sinne, dass den zukünftigen Mitarbeiter keine gesundheitlichen Einschränkungen bei der Ausübung der Arbeit behindern sollen (vgl. Abs. 236), angesprochen.

im Handeln (vgl. Abs. 222), Hartnäckigkeit (vgl. Abs. 222), kaufmännische Ausbildung oder eine Ausbildung im Bereich Sozialversicherung (vgl. Abs. 238), Leistungsfähigkeit (vgl. Abs. 226, 237).

### **Beschreibung zu Kap. 6.4.1: Fach- und Führungskräfte**

Der Personalleiter spricht im Rahmen des Experteninterviews acht Dimensionen der virtualen sozialen Bewerberidentität mehrfach<sup>298</sup> an (siehe Abb. 9.1): Kognitive Ausstattung: analytische Vorgehensweise (vgl. Abs. 126) und schnelle Auffassungsgabe besitzen (vgl. Abs. 126); Engagement für die Arbeit/für die Firma: hohe Selbstmotivation (vgl. Abs. 126) mitbringen, willig den Arbeitgeber zu wechseln (vgl. Abs. 128); Offenheit (vgl. Abs. 131, 133): Zeiten der Arbeitslosigkeit im Lebenslauf dokumentieren (vgl. Abs. 130, 132); Ehrlichkeit (vgl. Abs. 129, 130, 131); ansprechende Selbstpräsentation: Selbstbewusstsein (vgl. Abs. 126), Kommunikationsstärke (vgl. Abs. 126), Ausstrahlung von Souveränität (vgl. Abs. 130); Präsentation und Inhalt der Bewerbungsunterlagen: Einreichung der Bewerbungsunterlagen (vgl. Abs. 127), Vorlage eines beruflichen Werdegangs, der nachvollziehbar ist (vgl. Abs. 130); Teamfähigkeit (vgl. Abs. 126, 137): Anpassungsfähigkeit (vgl. Abs. 126), ins Team passen (vgl. Abs. 137), nicht zu introvertiert sein (vgl. Abs. 126); Berufskompetenz: Fachkompetenz (vgl. Abs. 137), Berufserfahrung (vgl. Abs. 126, 129), Branchenerfahrung (vgl. Abs. 126) Fähigkeit, das Stellenanforderungsprofil zu erfüllen (vgl. Abs. 127), sollte einfach „gut“ (Abs. 129) sein und das Gefühl vermitteln können, „dass er weiß, was er tut“ (Abs. 126), selbstständige Arbeitsweise, (vgl. Abs. 126), sich selbst organisieren können (vgl. Abs. 126), ein „dickes Fell“ (Abs. 126) haben und durchsetzungsfähig sein (vgl. Abs. 126).

### **Beschreibung zu Kap 6.4.2: Kaufmännische Mitarbeiter**

Zu den drei Dimensionen, die mehrfach im Interview thematisiert wurden,<sup>299</sup> zählen: Berufskompetenz: fachliche Eignung (vgl. Abs. 12),

<sup>298</sup> Einfach werden folgende Aspekte erwähnt: Wirtschaftlichkeit, das heißt, der zukünftige Mitarbeiter muss für das Unternehmen hilfreich sein (vgl. Abs. 137), Mitdenken bei der Arbeit (vgl. Abs. 131), positive Stimmung (vgl. Abs. 138), Verbundenheit mit der Firma (vgl. Abs. 138), Relativierung der Bewerberqualität (vgl. Abs. 129) in der Form, dass auch Bewerber mit abgebrochenem Studium eine Chance haben, und schließlich Einsatzfähigkeit in Form von Flexibilität (vgl. Abs. 126).

<sup>299</sup> Einfach werden folgende Aspekte der virtualen sozialen Bewerberidentität genannt: Mitdenken bei der Arbeit (vgl. Abs. 12), Offenheit (vgl. Abs. 18),

Korrektheit, wenn sich ein Bewerber auf eine entsprechende Stellen bewirbt, wie beispielsweise Buchhalter (vgl. Abs. 14); Ehrlichkeit: Glaubwürdigkeit (vgl. Abs. 14, 18); ansprechende Selbstpräsentation: sich nicht zu gut oder zu schlecht präsentieren (vgl. Abs. 18), Nachweis berufliche Erfolge, die im Gespräch angegeben werden (vgl. Abs. 18).

### **Beschreibung zu Kap. 6.5.1: Zeitarbeitnehmer**

Im Rahmen des Experteninterviews führt der Personalentscheider zwölf Dimensionen der virtualen sozialen Bewerberidentität mehrfach an, die er von einem Bewerber erwartet<sup>300</sup>: Teamfähigkeit: leichte extrovertiert Veranlagung (vgl. Abs. 275), mit verschiedenen Menschen (vgl. Abs. 275) zurechtkommen; Sympathie (vgl. Abs. 279, 287); Einschränkung der Erwartungen bezüglich Präsentation und Inhalt der Bewerbungsunterlagen: Lebenslauf mit vielen Stellenwechseln bei Helfern akzeptabel (vgl. Abs. 275), Verzicht auf Sichtung der Arbeitszeugnisse bei Helfern (vgl. Abs. 280); Engagement für die Arbeit/für die Firma: Arbeit als Sprungbrett für die Übernahme in einen Entleihbetrieb nutzen (vgl. Abs. 289), arbeiten wollen (vgl. Abs. 293); kognitive Ausstattung des Bewerbers: Flexibilität (vgl. Abs. 275), sich auf neue Situationen einstellen können (vgl. Abs. 289), Verstand haben (vgl. Abs. 293); Ehrlichkeit (vgl. Abs. 287, 291, 292); Offenheit (vgl. Abs. 287, 291, 292): Erlaubnis geben, seinen vorherigen Arbeitgeber zu kontaktieren (vgl. Abs. 280); Arbeitsmoral: geringe Fehlzeiten (vgl. Abs. 276, 285), Pünktlichkeit (vgl. Abs. 285), Zuverlässigkeit (vgl. Abs. 276, 287) den Job ordentlich ausführen (vgl. Abs. 276, 290); Präsentation und der Inhalt der Bewerbungsunterlagen: längere Stellenverweildauern (vgl. Abs. 275) bei qualifizierten Fachkräften, Nachvollziehbarkeit der gesamten beruflichen Laufbahn

---

Engagement für die Arbeit/Firma (vgl. Abs. 12), Wirtschaftlichkeit (vgl. Abs. 12), Erwartungen außerhalb des Jobs – sich gesellschaftlich zu engagieren (vgl. Abs. 12). Der Kreis möglicher Bewerber wird eingegrenzt, in der Form, dass Bewerber mit größeren Strafdelikten (vgl. Abs. 14) nicht akzeptiert werden. Allerdings wird kein polizeiliches Führungszeugnis von den Bewerbern verlangt (vgl. Abs. 14), was hier zur Dimension keine Eingrenzung möglicher Bewerber gezählt wird. Ferner wird die Arbeitsmoral (vgl. Abs. 12) thematisiert. Daneben wird auch die Ausgestaltung der Bewerbungsunterlagen erwähnt, in der Form, dass diese eingereicht werden müssen (vgl. Abs. 13).

<sup>300</sup> Einfach erwähnt der Personalentscheider die Dimensionen ansprechende Selbstpräsentation (vgl. Abs. 285), Interesse an der Arbeit (vgl. Abs. 279), Verbundenheit mit der Firma (vgl. Abs. 276), Wirtschaftlichkeit (vgl. Abs. 277), ansprechendes Erscheinungsbild (vgl. Abs. 283).

(vgl. Abs. 278, 279, 280, 287) Erkennbarkeit von Ausrutschern des Bewerbers, beispielsweise bei Vorstrafen (vgl. Abs. 287), zeitnahe Bewerbung (vgl. Abs. 282); Berufskompetenz: geforderte Qualifikationen besitzen (vgl. Abs. 275, 277, 279, 291), nicht nur „zwei Beine“<sup>301</sup> (Abs. 275) haben, möglichst viele Tätigkeiten ausführen können (vgl. Abs. 275, 291), wechselnde Arbeitsplätze besetzen können (vgl. Abs. 297), auf seinem Fachgebiet gut sein (vgl. Abs. 291); Einsatzfähigkeit: arbeiten können (vgl. Abs. 283), zu der vorgegebenen Zeit arbeiten (vgl. Abs. 277), bereit sein, längere Fahrzeiten zur Einsatzfirma in Kauf zu nehmen (vgl. Abs. 289), Anpassungsfähig an wechselnde Arbeitszeiten (vgl. Abs. 297) und wechselnde Entfernungen (vgl. Abs. 297), Bereitschaft in der Bewerberkartei der Firma geführt zu werden (vgl. Abs. 279, 296), Flexibilität (vgl. Abs. 275), um einen anderen Einsatz annehmen zu können, bei fehlender Weiterbeschäftigungsmöglichkeit kündbar sein (vgl. Abs. 294); Einschränkung der möglichen Bewerber: keine schwangeren Bewerberinnen (vgl. Abs. 285, 294), keine Bewerber mit gesundheitlichen Einschränkungen (vgl. Abs. 278, 285, 286), keine Bewerber mit einer Vorstrafe (vgl. Abs. 290) und generell keine vorbestraften Bewerber, die ein schweres Strafdelikt begangen haben (vgl. Abs. 290), keine alkoholkranken Bewerber (vgl. Abs. 285, 286), gesunde Bewerber bevorzugt (vgl. Abs. 293).

### **Beschreibung zu Kap. 6.5.2: Hotelmitarbeiter**

Der Hoteldirektor spricht im Rahmen des Experteninterviews insgesamt dreizehn Dimensionen der virtualen sozialen Bewerberidentität mehrfach<sup>302</sup> an: Ehrlichkeit (vgl. Abs. 32, 41); Mitdenken bei der Arbeit (vgl. Abs. 21); Einbringen von Ideen (vgl. Abs. 24); Präsentation und Inhalt der Bewerbungsunterlagen: schnelles bewerben (vgl. Abs. 28), Unterlagen persönlich abgeben (vgl. Abs. 22); Vorstellung von der Arbeit/ Interesse: die Homepage des Hotels kennen (vgl. Abs. 31), wissen, warum man in dem Hotel arbeiten möchte (vgl. Abs. 41); Einsatzfähigkeit:

<sup>301</sup> „Hauptsache zwei Beine“ ist in Kreisen von Personalentscheidern eine geläufige Bezeichnung für ein Bewerbungsverfahren ohne hohe Auswahlkriterien. Einfach erwähnt er die Dimensionen ansprechende Selbstdarstellung (vgl. Abs. 31), Verbundenheit mit der Firma (vgl. Abs. 28), Relativierung der Bewerberqualität (vgl. Abs. 22), da auch Quereinsteiger eine Chance bekommen, Wirtschaftlichkeit des Bewerbers (vgl. Abs. 25), Sympathie (vgl. Abs. 21) und Relativierung der Bedeutung von Bewerbungsunterlagen (vgl. Abs. 21).

<sup>302</sup>

Bereitschaft, Betriebskleidung zu tragen (vgl. Abs. 36) und an Sonntagen zu arbeiten (vgl. Abs. 36); kognitive Ausstattung: Intelligenz (vgl. Abs. 21, 36), Lernfähigkeit (vgl. Abs. 22); keine Eingrenzung möglicher Bewerber aufgrund der: Religion (vgl. Abs. 36), Hautfarbe (vgl. Abs. 36) oder Langzeitarbeitslosigkeit (vgl. Abs. 37); Eingrenzung der möglichen Bewerber: nur Bewerber einstellen, die clean (vgl. Abs. 25) sind und nicht drogenabhängig waren (vgl. Abs. 25); Offenheit (vgl. Abs. 34, 41): keine relevanten Informationen zurückbehalten (vgl. Abs. 33), als Bewerber authentisch sein (vgl. Abs. 42); positive Stimmung: Spaß an der Arbeit (vgl. Abs. 21, 24, 41) und gute Laune (vgl. Abs. 41) haben, Enthusiasmus für die vakante Stelle mitbringen (vgl. Abs. 28), sich bei der Arbeit wohlfühlen (vgl. Abs. 22), zufrieden sein (vgl. Abs. 39); Berufskompetenz: die Arbeit beherrschen (vgl. Abs. 33), die Arbeit gut ausführen können (vgl. Abs. 22, 36), über das nötige Fachwissen verfügen (vgl. Abs. 35), bei wichtigen Stellen über die entsprechende Ausbildung verfügen (vgl. Abs. 30), generell die Voraussetzungen mitbringen, um die Arbeit ausführen zu können (vgl. Abs. 36), Gastfreundlichkeit (vgl. Abs. 24, 33, 39), Stressresistenz (vgl. Abs. 22); Teamfähigkeit (vgl. Abs. 21, 24): ins Team (vgl. Abs. 22, 36) und zum Charakter des Hotels passen (vgl. Abs. 22), Teamwork (vgl. Abs. 33, 34) bei der Arbeit praktizieren, nicht autoritär sein (vgl. Abs. 33), beliebt bei den Kollegen sein (vgl. Abs. 35), Respekt von den Kollegen verdienen wollen (vgl. Abs. 32) und ihnen diesen auch entgegenbringen (vgl. Abs. 24, 30, 36); Engagement für die Arbeit/Firma: motiviert sein (vgl. Abs. 25, 28, 30, 31, 35, 38), arbeitswillig (vgl. Abs. 26) sein, für sein Fach leben (vgl. Abs. 36), was aus sich machen wollen (vgl. Abs. 24, 32), bereit sein, über die eigenen Grenzen zu gehen (vgl. Abs. 24), fähig Leistung zu bringen (vgl. Abs. 32), super arbeiten (vgl. Abs. 35), dazu beizutragen, dass sich das Hotel gegen seine Konkurrenten behaupten kann (vgl. Abs. 39).

Fall	Personalentscheider (1)	Quelle	vakante Stelle (2)	entscheidende Auswahlstufe (3)	Wirkung (4)	Arbeitl. als Grund für Absage (5)	aktuelle soziale Bewerberidentität						
							Erwerbsstatus (6)	Befähigung zu arbeiten (7)	Anspr. Selbstdarstg. (8)	Im Sinn d. Firma arbeit. (9)	Integrität (10)	Sonstige Bestandteile (11)	Begründung Langzeitl. (12)
1	1	152	0	1	0	0	3	2	0	0	2	2	0
2	1	157	0	1	0	0	4	2	2	0	1	2	0
5	2	176	0	1	0	0	3	2	2	0	1	2	0
7	3	5	0	1	0	0	4	0	2	0	1	2	0
8	4	265	0	1	0	0	4	2	2	0	1	2	0
9	5	101	0	1	0	0	3	2	2	0	1	2	0
10	5	101	0	2	0	0	3	0	2	0	2	2	0
11	5	101	0	2	1	-	3	1	2	2	2	2	0
12	5	103	0	2	1	-	3	2	2	2	1	2	1
13	5	104	0	2	1	-	3	1	2	1	2	2	1
14	5	114	0	1	0	0	3	0	2	0	1	2	0
17	6	57	1	2	1	-	3	1	1	2	1	2	0
18	6	62	1	1	0	0	4	0	2	0	1	2	0
19	6	57, 62	1	1	0	0	4	0	0	0	2	2	0
20	6	46	1	1	0	0	4	2	0	0	2	2	0
22	7	69	1	1	0	0	4	0	0	0	2	2	0
24	8	311	3	1	0	0	3	2	0	0	2	2	0
25	8	312	0	1	0	0	4	0	2	0	1	2	0
26	8	311	1	1	0	1	3	2	2	0	2	2	0
27	8	311	3	1	1	-	3	2	2	1	2	2	1
35	9	205	2	3	0	0	3	0	2	2	2	2	0
38	11	230	2	1	0	0	3	0	2	2	1	2	0
39	11	230	2	1,2	0	0	3	0	2	2	2	2	0
50	15	22, 38	0	3	1	-	3	2	1	1	2	2	1
51	15	27	1	1	0	0	3	1	2	0	1	2	0
52	15	35	2	3	1	-	3	1	2	1	2	2	1

Tab. A2: *Fallübersicht – die aktuelle soziale Identität der Bewerber*<sup>303</sup>  
(Quelle: Eigene Darstellung)

<sup>303</sup> n = 26; Kodierungsschema siehe Anhang VI.



Fall	Personalentscheider (1)	Quelle	vakante Stelle (2)	Verschwin Auswahl (13)	Verschwiegene Information	Bekanntwerd. d. Info (14)	Befähigung zu arbeiten (7)	Integrität (15)	Ehrlichkeit (16)	Reaktio. PE auf Tschn. (17)
3	1	155	4	3	sozialkommunikative Fähigkeiten nicht vorhanden wie behauptet	3	0	2	0	0
4	1	156	3	1	negativer Aspekt der beruflichen Laufbahn	2	2	0	1	0
6	2	174	0	10	gesundheitliche Einschränkung oder Schwangerschaft	10	1	2	0	1
15	5	105	0	10	Kein Lkw-Führerschein mehr wegen Alkoholsucht	2	0	2	0	0
16	5	107	0	1	Angaben der Berufsstationen im Lebenslauf sind fingiert	1	0	2	0	0
21	6	51	0	1	Drogenabhängigkeit als Lkw-Fahrer	2	0	2	0	0
23	7	82	1	1	Keine Schweißerkenntnisse, die der Bewerber zuvor angepriesen hatte	2	0	2	0	0
28	8	313f.	3	10	Alkoholsucht	10	0	2	0	0
29	8	313	3	10	Alkoholsucht, die der Bewerber unter Kontrolle hat	11	1	2	0	1
30	8	310	3	20	vorbefragt wegen Mord	1	2	0	1	0
31	8	310	3	20	Vorstrafe und beendete Inhaftierung	1	2	1	1	1
32	8	307	3	10	vorbefragt und lässt sich etwas bei der Arbeit zuschulden kommen	10	2	0	0	0
33	8	307	3	10	vorbefragt, wird erneut straffällig	11	2	2	0	1
34	8	309	4	10	Arbeitslosigkeit	10	2	2	0	0
37	10	246, 251	2	5	fingierte Verkaufserfolge	5	0	2	0	0
40	11	236	2	1	gesundheitliche Einschränkung	3	1	2	1	1
41	12	129	3	1	fingiertes Diplomzeugnis	1	0	0	0	0
42	13	14	3	10	rechtsradikale Gesinnung	6	2	0	2	0
43	13	18	3	2	Personaler darf angegebene Arbeitsleistung nicht bei vorherigem Arbeitgeber überprüfen	2	0	2	0	0
44	14	285f.	3	1	Alkoholsucht	1	0	2	0	0

45	14	286	3	10	Alkoholsucht	10	0	2	0	0
46	14	286	3	10	Rückenleiden	10	0	2	0	0
47	14	286	2	10	geforderte und vom Bewerber vorgegebene Fremdsprachenkenntnisse nicht vorhanden	10	0	2	0	0
48	14	286ff.	0	1	Vorstrafe und beendete Inhaftierung	2	2	1	1	1
49	14	291	0	1	nicht vorhandene Kenntnisse	2	0	2	1	0
53	15	22, 34	2	1	Burn-out wegen Tod des eigenen Kindes, versucht ins Leben zurückzukommen	2	1	2	1	1

Tab. A3:            Fallübersicht – Akzeptanz von Täuschungsmanövern<sup>304</sup>  
(Quelle: Eigene Darstellung)

<sup>304</sup> n=26; Kodierungsschema siehe Anhang VI.

Personaler (1)	Beschreibung der vakanten Stelle	Quelle	Personalauswahlverfahren (18)								Stufen insgesamt (19)	Bewerberandrang (20)
			Vorauswahl	Telefoninterview	Onlinestellenbörse	Vorstellungsgespr. 1	Vorstellungsgespr. 2	Vorstellungsgespr. 3	Probearbeiten o.ä.	Assessmentcenter o.Ä.		
1	Straßenreinigungshelfer	150, 154	1			2					2	0
2	Raumpfleger	168, 177, 164ff., 178, 190				1			2		2	1
3	Druckereihelfer	9				1					1	0
4	Produktionshelfer	262ff.				1			2		2	0
5	Gerüstbauer	102, 107, 115	1			2			3		3	1
6	Maurer	43f.				1			2		2	0
7	Sanitärinstallateur	69, 74, 78, 80	1			2			3		3	1
8	Facharbeiter (Metall- u. Elektro)	305f., 311		1	1	2					2	1
9	Versicherungsvertreter	192ff.	1	2		3				4	4	0
10	Versicherungsvertreter	242, 245	1	3		2	4			5	5	1
11	Versicherungsvertreter	220	1	2		3	4			5	5	0
12	hochqualifizierte Spezialisten	127f., 135	1	2		3	4	5			5	1
13	Manager / mittlere Führungsebene	12ff.	1	2		3	5			4	5	2
14	nicht genau spezifiziert	277ff.		1		2					2	0
15	nicht genau spezifiziert	29, 37, 40	1			2	3				3	1

Tab. A4: Beschreibung der Personalauswahlverfahren<sup>305</sup>  
(Quelle: Eigene Darstellung)

<sup>305</sup> Kodierungsschema siehe Anhang VI.