

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 Tillenberg

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 Absage-schreiben 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 Fir-men mit dem Thema Personalauswahl befasst, ist diese Frage bislang unbeantwortet geblieben. Dies ist insofern bemerkenswert, als die Be-antwortung dieser Frage die Voraussetzung darstellt, um eine aktivie-rende Arbeitsmarktpolitik überhaupt sinnvoll umzusetzen: Nur wenn klar ist, ob und vor allem wie langzeitarbeitslose Bewerber in Personal-auswahlverfahren Erfolg haben können, werden die Bewerbungsaktivi-täten der Langzeitarbeitslosen den gewünschten Erfolg zeitigen. Stellt sich gar heraus, dass langzeitarbeitslose Bewerber in Personalauswahl-verfahren keine Aussicht auf Erfolg haben, dann stellt sich die Frage, inwieweit eine Aktivierung der Betroffenen überhaupt zweckmäßig er-scheint. Das Aktivierungsparadigma wäre damit auf Langzeitarbeitslo-se nicht anwendbar.

Die Frage, wie langzeitarbeitslose Bewerber sich und ihre Arbeitslosig-keit in Personalauswahlverfahren darstellen müssen, um möglichst er-folgreich zu sein, soll in der vorliegenden Arbeit beantwortet werden. Dabei möchte ich mich ganz besonders bei Herrn Prof. Dr. Dr. Leo Kiß-ler bedanken, der diese Arbeit, die sich weitab von der üblichen Arbeits-marktforschung befindet, betreut hat. Seine Unterstützung und sein ste-tes 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 Rüdiger 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 Tillenberg

## 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 Bedeutungszuschreibung nach Herbert Blumer . . . . .	120
3.2.3	Folgerungen: Wann ist Langzeitarbeitslosigkeit 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 Langzeitarbeitslosigkeit. . . . .	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 Personalauswahlverfahren . . . . .	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 Personalauswahl. . . . .	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)