

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

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 jeder¹ 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 möchten² 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-

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

² 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).

Obleich 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 Tillenber

In Erinnerung und Dankbarkeit
meinem Vater
Hans-Peter Tillenberg

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
Abbildungsverzeichnis	15
Tabellenverzeichnis	19
Abkürzungsverzeichnis	21
1 Einleitung	23
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
2 Die Ausgangssituation Langzeitarbeitsloser – eine aktuelle Bestandsaufnahme	45
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

3	Theoretische Grundlagen: Stigma-Management von Langzeitarbeitslosen in Bewerbungsverfahren.....	101
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

4	Stigma-Management Langzeitarbeitsloser in der Personalvorauswahl – eine erste (quantitative) Studie . . .	143
4.1	Zielsetzungen der Studie	143
4.2	Konzeption und Durchführung	144
4.3	Ergebnisse	148
4.4	Folgerungen aus den Ergebnissen	155
5	Die Anlage der Hauptuntersuchung	157
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
6	Stigma-Management von Langzeitarbeitslosen in Bewerbungsverfahren – die qualitative Hauptstudie	189
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
7	Fallübergreifende Analysen	243
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
8	Schlussbetrachtung	275
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
9	Literaturverzeichnis	297
9.1	Online Quellen	319

10 Anhang	333
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 Möglichkeiten³, die Präsentationen zu

³ 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 Langzeitarbeitslose⁴, 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.

⁴ 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 sprechen⁵. 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 Personalscheidern 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 Kurzarbeitslose (vgl. Klinger/Rothe 2010, S. 632), ist nicht die einzige Untersuchung, die die schlechten Beschäftigungsaussichten von Langzeitarbeitslosen thematisiert. Tatsächlich existieren zahlreiche Nachweise⁶ für eine Benachteiligung in Personalauswahlverfahren und

⁵ 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.

⁶ 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 hätten⁷, 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).

⁷ 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 Rezession⁸. 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 könnten⁹.

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-

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

⁹ 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 entgegen 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.

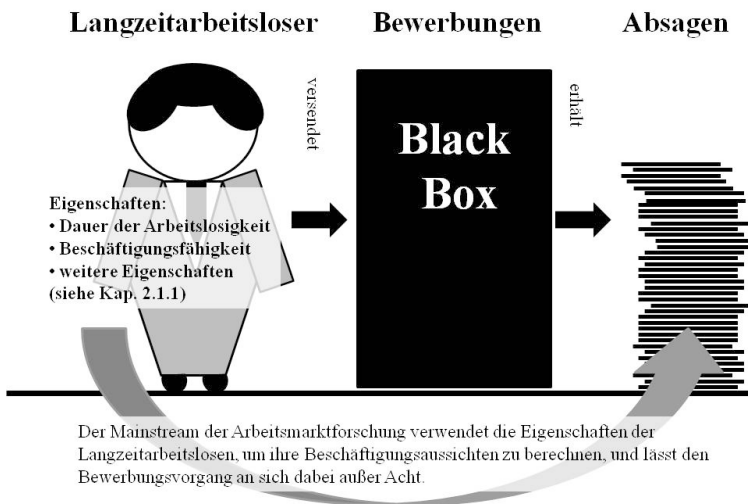


Abb. 1.1: Die bisherige Betrachtung des Erfolgs von Langzeitarbeitslosen in Bewerbungsverfahren (Quelle: Eigene Darstellung)

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 übermitteln¹⁰. 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

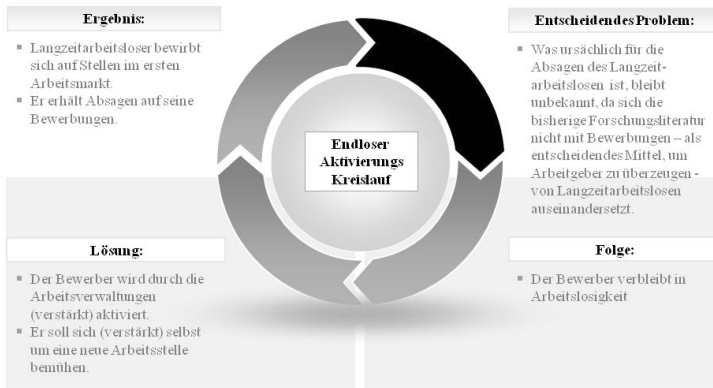
Für ALG-II-Bezieher¹¹, zu denen die meisten Langzeitarbeitslosen zählen (siehe Kap. 2.1.1), ist die Aufnahme einer Beschäftigung im ersten Arbeitsmarkt ein zentrales, vom Gesetzgeber vorgegebenes Ziel (SGB II, § 2). Dabei wird von den betroffenen Bewerbern im Rahmen der vorherrschenden aktivierenden Arbeitsmarktpolitik¹² 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-

¹⁰ 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.

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

¹² 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-Mayhofer 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, ausgeblieben¹³. 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-

¹³ 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 entschuldigen¹⁴

¹⁴ 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.¹⁵

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 Fragebogen¹⁶ vor, der Falschdarstellungen von Bewerbern schildert, die sich auf Inhalte beziehen, die vorab als hoch relevant, relevant oder irrelevant für die

¹⁵ 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.

¹⁶ 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 können¹⁷:

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

1. Unter welchen Bedingungen ist Langzeitarbeitslosigkeit ein Stigma¹⁸ 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.

¹⁸ 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 handelt¹⁹. Personalentscheider und Bewerber beziehen ihr

¹⁹ 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 Interaktionen²⁰ 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

²⁰ 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.