

# **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: 978-3-8288-3879-6

ISSN: 1861-8049

Umschlagabbildung: shutterstock.com © xtock

Satz: Ulrich Borstelmann design & publishing

Druck und Bindung: CPI buchbücher.de, Birkach

Printed in Germany

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.

## 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