



Leseprobe aus Veelen, Hochstapeln, ISBN 978-3-7799-6382-0  
© 2021 Beltz Juventa in der Verlagsgruppe Beltz, Weinheim Basel  
[http://www.beltz.de/de/nc/verlagsgruppe-beltz/  
gesamtprogramm.html?isbn=978-3-7799-6382-0](http://www.beltz.de/de/nc/verlagsgruppe-beltz/gesamtprogramm.html?isbn=978-3-7799-6382-0)

# Inhaltsverzeichnis

<b>Abkürzungsverzeichnis</b>	9
<b>Abbildungsverzeichnis</b>	10
<b>ERSTER TEIL. Einleitung: Bewerbungshochstapeln – eine verpönte und verbreitete Kulturtechnik</b>	11
1.1 Forschungsinteresse	14
1.2 Eingrenzung des Untersuchungsgegenstandes	15
1.3 Aufbau der Arbeit	18
1.4 Verortung im Forschungsumfeld	19
1.5 Begriffliche Einordnung und Definition des Phänomens	27
1.5.1 Täuschung	28
1.5.2 Darstellung und Inszenierung	29
1.5.3 Betrug	40
1.5.4 Bluff, Fake, Optimierung	41
1.5.5 Hochstapeln	46
1.6 Praxistheoretische Perspektive	51
<b>ZWEITER TEIL. Bedingungen, Möglichkeiten und Techniken von Hochstapeln in den Auswahlverfahren „Unterlagensichtung“ und „Einstellungsinterview“ – Hypothetische Ableitungen aus dem Forschungsstand und Überleitung zur empirischen Untersuchung</b>	57
2.1 Anforderung an Hochstapeln und Umsetzungsoptionen: Codeabfragen mit korrekter Losung beantworten	58
2.1.1 Trumpf der Hochstapelnden: Die verweisende Eigenschaft von Symbolen	59
2.1.2 Achillesferse des Publikums: Effizienz im Denken und Handeln	63
2.1.3 Zusammenfassung	70
2.2. Hypothetische und bekannte Ansatzpunkte für Bewerbungshochstapeln in Personalauswahlverfahren	71
2.2.1 Auswahlverfahren: Unterlagensichtung	71
2.2.2 Auswahlverfahren: Einstellungsinterview	91
2.2.3 Übergreifende Manipulations- und Einflussnahmeoptionen	98
2.2.4 Zusammenfassung	110

2.3 Überleitung zur empirischen Untersuchung	111
2.3.1 Das Feld und die Forschungszugänge	112
2.3.2 Die Befragten und die Auswahlprozesse	114
<b>DRITTER TEIL. Interviewanalyse</b>	117
3.1 Ausgewählt werden sollen die „richtigen“ und „die Besten“	118
3.2 Bewerbungsunterlagen: „Die Echtheit wird nicht in Frage gestellt“ – „Wir glauben das dann auch, was da in den Unterlagen steht“	121
3.3 Einstellungsinterview: Wer kann „halten, was er verspricht“?	132
3.4 Erfahrungen und Erwartungen: Täuschungsversuch und -erfolg sind selten	170
3.5 Hoher Effizienz- und Gelingensdruck	190
3.6 Soziale Kompetenzen und „Persönlichkeit“ werden wichtiger	199
3.7 Bluff-Kompetenz – erwartet im Job, nicht im Bewerbungsverfahren	205
3.8 Ehrlichkeit – gefordert, aber nicht zwingend jobförderlich	215
3.9 Zusammenfassende Interpretation: Bewerbungshochstapeln ist eine von Unternehmensseite aus unerwünschte, aber unintendiert geförderte Praktik	219
<b>VIERTER TEIL. Ratgeberanalyse</b>	224
4.1 Dschungel, Lotsen und Marketingstrateg_innen – eine richtungsweisende Skizze des Bewerbungs- und Auswahlsettings	224
4.2 Bewerbungsunterlagen: ästhetisch, formal korrekt und passgenau	227
4.2.1 Lüge als probate Maßnahme?	230
4.2.2 Anleitung zum Hochstapeln?	232
4.2.3 Erfolgversprechende Tipps und Hinweise?	240
4.3 Einstellungsinterview: die Rolle überzeugend darstellen	241
4.3.1 Inhalt: geschickt und nicht unnötig ehrlich antworten	243
4.3.2 Form: stimmig, gelassen und sympathisch präsentieren	248
4.3.3 Lüge: notwendige und rechtlich erlaubte Strategie	251
4.3.4 Passung: zwischen Entscheidungskriterien und angeratenem Handeln	254
4.4 Schönen, Lügen, Hochstapeln – Legitimations- und Überzeugungsstrategien	255
4.4.1 Marketing-Analogie	256
4.4.2 Rechtsverweis	257
4.4.3 Verharmlosungs-Diktion	258
4.4.4 Alternativlosigkeits-Narrativ	259
4.4.5 Köpenick-Dilemma	261

4.4.6 Wahrheitsauslegung	263
4.4.7 Personalauswählenden-Szenario	264
4.4.8 Bewerbenden-Dichotomie	273
4.4.9 Legitimierung, Überzeugung oder Neutralisierung?	273
4.5 Interpretierende Zusammenfassung: Personalauswahl ist ein <i>framing</i> , das Kompetenzdarstellung und zuweilen auch Hochstapeln beim Bewerben fördert und erfordert	274
<b>FÜNFTER TEIL. Zwischenfazit: Ergebnisse der empirischen Untersuchung</b>	279
<b>SECHSTER TEIL. Ergänzung und Diskussion der Ergebnisse durch Bezugnahme auf Forschungsbefunde, Theorien und Gegenwartsdiagnosen der Soziologie und angrenzender Wissenschaften</b>	284
6.1 Die Befunde validierende Theorien, Diagnosen und Forschungsergebnisse	284
6.2 Interpretierende Zusammenfassung: Bewerbungshochstapeln als Ausdruck eines gesamtgesellschaftlichen Trends	313
<b>SIEBTER TEIL. Schlussbetrachtung. (Bewerbungs-)Hochstapeln als zeitgenössisch typische Kulturpraktik</b>	318
<b>Literatur- und Quellenverzeichnis</b>	328
<b>Danksagung</b>	355
<b>Anhang A: Tabellarische Übersicht der <i>Impression-Management</i>-Techniken</b>	357
<b>Anhang B: Übersicht über Systematisierungsvorschläge zu IM-Techniken und -Taktiken</b>	359
<b>Anhang C: Liste der Befragten</b>	363
<b>Anhang D: Porträts der Befragten</b>	366
<b>Anhang E: Forschungstheoretische Überlegungen zur empirischen Untersuchung</b>	386
E.1 Forschungsstrategie und Methodologie	386
E.2 Teilnehmende Beobachtung	387
E.3 Leitfaden gestützte Interviews	388
E.4 Ratgeberliteratur-Analyse	396
E.5 Gütekriterien und Qualitätssicherung	399
<b>Anhang F: Projektbeschreibung zur Interview-Akquise</b>	401

<b>AnhangG: Ratgeberanalyse – Zusammenstellung des Datenkorpus</b>	402
<b>AnhangH: Datenkorpus Ratgeber-Analyse</b>	411
<b>AnhangI: Tipps zum Umgang mit Lücken im Lebenslauf</b>	424

## ERSTER TEIL. Einleitung: Bewerbungshochstapeln – eine verpönte und verbreitete Kulturtechnik

Als sich im Jahre 1992 auf eine Stellenausschreibung der Hafengebörde von New York und New Jersey 170 Personen bewarben und angaben, mit Sontag-Konnektoren vertraut zu sein, 55 von ihnen sich gar als zertifizierte oder lizenzierte Sontag-Expert\_innen bezeichneten, von denen mehr als die Hälfte auf eine mindestens zehnjährige Arbeitserfahrung mit diesen verwies, zu großen Teilen sogar eine Liste „of sites and projects chronicling their experience“ (Wexler 2006: 138)<sup>1</sup> anfügte, war dies weniger erfreulich als erstaunlich. Denn die Annonce stellte eine sehr gute Bezahlung und Zuschüsse für alle Elektriker\_innen in Aussicht, „with proven mastery of the Sontag Connector. Despite the fact that no Sontag Connector ever existed“ (ebd.: 138). Der fiktive Begriff „Sontag Connector“ war also lediglich ein – erfolgreicher – Lockvogel zur Messung von „employee resume fraud“ (ebd.: 138), was mit „Lebenslauf-Betrug von Angestellten“ übersetzt werden kann.

170 Fake<sup>2</sup>-Bewerbungen gingen damals auf eine einzige Ausschreibung ein<sup>3</sup>. Ein Einzelfall? Ein Branchenspezifikum? Wenn stimmt, was Dienstleistungsunternehmen für Personalauswahl behaupten, ist das Lügen, Bluffen, Schummeln und Tricksen in Bewerbungen ein Phänomen, das sich flächendeckend und branchenübergreifend ausbreitet. Die Häufigkeitsangaben und -schätzungen variieren je nach Studie und Unternehmen zwischen zehn und 60 Prozent, wobei sich die höchsten Angaben jeweils auf Ergebnisse von Umfragen unter Angestellten

---

1 Hervorhebungen, soweit nicht anders angegeben, von S. V.

2 Fake = engl. für Fälschung, Imitation, Schwindel. Im Weiteren synonym zu „Täuschung“ verwendet.

3 Laut Wexler (2006) handelt es sich dabei um ein von der Hafengebörde von New York und New Jersey durchgeführtes Experiment zum Bewerbungsfake, vermutlich das erste überhaupt. Die Suche nach einer Verifizierung schlug allerdings fehl: Wexler, Professor für angewandte Ethik, gibt in seinem Fachartikel als Quelle einen journalistischen Text von „McGarvey (1993)“ (Wexler 2006: 138) an, in welchem wiederum McGarvey als „business writer“ (McGarvey 1993: 12) bezeichnet wird und der seinerseits eine Quellenangabe zur Sontag-Konnektoren-Erzählung schuldig bleibt. Ein Anruf bei der Hafengebörde wurde mit der Bitte um die Übersendung der Anfrage per E-Mail beantwortet, welche wiederum ohne Resonanz blieb. Die Webseite der Behörde zeigt, dass die Behörde zumindest grundsätzlich Studien durchführt und darüber berichtet. Aus dem Jahre 1992 sind allerdings keine Veröffentlichungen online. Es gibt also einige Hinweise darauf, dass das Experiment tatsächlich stattgefunden hat, es kann allerdings nicht ausgeschlossen werden, dass es selbst in die Rubrik Fake-News fällt.

beziehen (vgl. Löw 2011: 13, ADP Employer Services GmbH 2003: o.S., Büchschütz in Exakt 2012: 20:38–21:16 Min.). Laut Ulrich Büchschütz, Mitarbeiter der Firma Control Risks Groups, gaben in einer Befragung sogar mehr als 60 Prozent der Angestellten an, bei ihrer Bewerbung geschummelt zu haben (vgl. Büchschütz in Exakt 2012: 21:11–21:16 Min.). Manfred Lotze, Detektiv-Institut Kocks, berichtet, dass 1500 von 5000 überprüften Bewerbungsunterlagen unwahre Angaben enthalten hätten<sup>4</sup>, wobei das Spektrum von „Schönfärberei bis Urkundenfälschung und unerlaubte[m] Führen akademischer Grade“ (Lotze im persönlichen Gespräch, 16.06.2014) gereicht habe. Das amerikanische Dienstleistungsunternehmen ADP Employer Services überprüfte im Jahr 2002 über drei Millionen Bewerbungen: „51 Prozent der Angaben zur Beschäftigung und der Ausbildung der Bewerber stimmten auf Nachfrage nicht mit den Angaben der benannten Referenzen überein“ (ADP Employer Services GmbH 2003: o.S.).<sup>5</sup>

Was die, man könnte unterstellen, befangenen Dienstleistungsunternehmen berichten, vermittelt auch die Wissenschaft. So referiert Weuster (2012) auf diverse Studien, die für Bewerbungen in den USA Falschangaben über Beschäftigungsdauer, Jobbezeichnung oder Auslassungen in über 40 Prozent der Fälle nachweisen konnten (vgl. ebd.: 128f.). Clemens Fell, der *faking* von Bewerbenden im internationalen Vergleich aus arbeits- und organisationspsychologischer Perspektive erforscht, gab in einem Interview mit der *ZEIT* an, dass „die Hälfte der befragten Bewerber [Fake-Verhaltensweisen] zugegeben“ (Fell in Fromm 2012: o.S.) habe.

Ungeachtet der den Angaben zugrundeliegenden unterschiedlichen Definitionen, kann konstatiert werden: Bewerbungstäuschung existiert und ist vermehrt in den Aufmerksamkeitsfokus von Wirtschaft und Gesellschaft gerückt.

Das belegen nicht nur die seit Beginn der 2000er Jahre zunehmend zahlreichen Presseberichte zum Thema<sup>6</sup> (z. B. Berger 2007, Fromm 2012, Gottschalck 2012,

---

4 So berichtete Manfred Lotze mir in einem Telefonat am 16.06.2014. Veröffentlicht worden seien die Studienergebnisse im Oktober 2000 im Wirtschaftsmagazin *Bizz*, das 2002 eingestellt wurde und für mich nicht mehr zugänglich war. Vgl. Projektbeschreibung im Profil von Manfred Lotze beim Online-Berufsnetzwerk *LinkedIn*; zuletzt abgerufen am 18.06.2014.

5 Zudem wird eine drastische Zunahme von Bewerbungsfake postuliert: 2002 habe die Rate noch bei ca. sechs Prozent gelegen, 2011 bei ca. 27 und 2013 bei ca. 18 Prozent, ist dem „Liars Index“ ([www.judewerra.com/liars-index-.html](http://www.judewerra.com/liars-index-.html); zuletzt abgerufen am 8.06.2014) der amerikanischen Personalberatungsfirma M. Werra & Associates zu entnehmen. Zu dessen Funktion notieren sie: „*measured the percentage of executives who misrepresent their education claims on their resumes*“ ([jmwclarity.blogspot.de/p/about.html](http://jmwclarity.blogspot.de/p/about.html); zuletzt abgerufen am 02.06.2020).

6 So zumindest, als ich meine Arbeit zu diesem Thema begann. Inzwischen scheint das mediale Interesse deutlich nachgelassen zu haben. Wie diese neuerliche Konjunktur zu erklären ist, könnte Thema einer anschließenden Forschungsarbeit sein. Vielleicht ist der Bewerbungsfake in der öffentlichen Wahrnehmung derzeit als allgegenwärtig und unaufhaltbar akzeptiert?

Götzke 2011, Gullert 2011, Halasz 2012, Helten 2011, Hockling/Leffers 2015, Ilg 2013, Janson 2009, Kaufmann 2003, Kramer 2012, Locke 2002, Mest 2001, Schönherr 2011, Specker 2014, Töpfer 2011, Weigelt 2011), sondern indirekt auch der florierende Handel mit Dokortiteln<sup>7</sup> und die immer wieder publik werdenden Enttarnungen von Hochstapelnden in verschiedensten Branchen: So machten falsche Ärzte und Ärztinnen Schlagzeilen<sup>8</sup>, Piloten ohne Lizenz erregten Aufsehen<sup>9</sup>, Lehrende wurden in der Pfalz (vgl. Lübke-Narberhaus 2012) und in Norddeutschland (vgl. Artikel „Falsche Lehrerin unterrichtet jahrelang in Norddeutschland“, 2014) als Hochstapelnde entlarvt und Anwälte ohne Lizenz standen als Angeklagte vor Gericht (vgl. z. B. Blum 2011; Artikel „Titelmissbrauch: Erfolgreicher Jura-Student als Anwalt ein Star“, 2001; Eisenhardt 2017).

Die mediale Aufmerksamkeit sowie die justizielle Verhandlung solcher Fälle zeigt darüber hinaus, dass es sich nicht um ein normgemäßes Vorgehen handelt, sondern um eines, das mindestens aus der Perspektive der betroffenen Unternehmen problematisch ist. Weitere Indikatoren dafür sind beispielsweise die Etablierung von Firmen, die zur Echtheitsprüfung, zum „Proof Management“<sup>10</sup> von Bewerbungsunterlagen engagiert werden: Der Personaldienstleister ADP Employer Services GmbH gab beispielsweise 2003 in einer Pressemitteilung bekannt, dass „sich das Volumen der gesamten Überprüfung von [Bewerbungsunterlagen von] 1,05 Millionen auf drei Millionen [gegenüber 1997 verdreifachte]“. Lotze berichtete im Gespräch 2014<sup>11</sup>, dass die Detektei Kocks diesbezüglich „definitiv mehr Kundenanfragen“ bekäme; inzwischen gebe es von einigen Kunden sogar eine Art Dauerauftrag zur Bewerbungsüberprüfung. Das Angebot von Management-Seminaren zur Prävention und Aufdeckung von Bewerbungsbetrug<sup>12</sup> und die Entwicklung von PC-Software zur Herkunfts- und Echtheits-Überprüfung

---

7 Vgl. z. B. Artikel „Handel mit Doktorhüten“, 2003; „Titelmühlen im Internet“, 2001; „Gefälschte Titel“, 2003.

8 Zum Beispiel 2015: Denny H., 2013: Marcel R., 2010: Sacha St. und Christian Ehret sowie 2007: Cornelia E. und Sascha Gotic (vgl. Arnsperger 2010, Cben 2014, dpa 2016, Exakt 2012: 24:40–30:10 Min., Lakotta 2011, Rytina 2010, Schimroszik 2007, Stockmann 2007).

9 Zum Beispiel 2013: Marc G., 2012: Andrea P., 2010: Thomas Salme (vgl. Eiselin 2013, Kirchner 2013, Artikel „Hochstapler: Wie ein falscher Pilot die Airlines narrete“, 2010; „Hochstapler bei Air-Dolomiti“, 2012).

10 Die gleichnamige Detektei führt auf ihrer Unternehmenswebseite Bewerbungsbetrug als eines der Delikte auf, nach denen sie für ihre Auftraggebenden fahnden ([www.tatortarbeitsplatz.com/delikte/bewerbungsbetrug/bewerberbetrug-im-bewerbungsverfahren.php](http://www.tatortarbeitsplatz.com/delikte/bewerbungsbetrug/bewerberbetrug-im-bewerbungsverfahren.php); zuletzt abgerufen am 2.06.2020).

11 Telefonat mit Manfred Lotze am 16.05.2014.

12 Beispiele sind die Seminare von Marco Löw, ehemaliger kriminalpolizeilicher Betrugsermittler und seit 2010 mit seiner Firma „Löw und Partner“ kriminalistischer Berater für Unternehmen ([marcolow.de/seminare-und-schulungen-kriminalistik-fuer-fuehrungskraefte](http://marcolow.de/seminare-und-schulungen-kriminalistik-fuer-fuehrungskraefte); zuletzt abgerufen am 2.06.2020).



von Dokumenten (vgl. Berger 2007) belegen ebenfalls: Es besteht ein gestiegenes Interesse an der Aufdeckung von Täuschungen beim Bewerben.

Zugleich zeugt die mediale Diskussion davon, dass nicht nur relevant ist, wie manipulierte Bewerbungen zu erkennen und verhindern sind, sondern auch, wie viel Schönfärberei, Übertreibung und Unwahrheit erlaubt ist, wo die Grenze zu strafbarem, juristisch verfolgbarem Handeln beginnt und wie welche Vergehen geahndet werden können (vgl. z. B. Fromm 2012, Gotta 2018, Helten 2011, Hockling/Leffers 2015, Ilg 2013, Janson 2009, Schenz 2018, Weigelt 2011). Es besteht offenbar der Wunsch, sich beim Bewerben potenter zu zeigen, die Grenzen des Normativen, des Legalen, des Möglichen genauer zu kennen, auszudehnen und gegebenenfalls neu zu verhandeln.

## 1.1 Forschungsinteresse

Wenn eine solch eigentlich verpönte Kulturtechnik, ein so problematisches Bewerbungshandeln verbreitet ist und sich anscheinend zunehmend ausbreitet, lässt sich aus soziologischer Perspektive fragen: Gibt es systematische, strukturelle Anreize, welche die Individuen dazu antreiben?

Dies wäre beispielsweise der Fall, wenn die Handlungspraxis relevanter Akteur\_innen im Feld der Bewerbung und Personalauswahl ein solches Agieren nahelegen, fördern würde: Wenn das oben beschriebene Bewerbungsverfahren eher zum Jobberhalt führen, also Bewerbungsvorteile verschaffen, oder wenn Akteur\_innen, welche die Bewerbenden mit Wissen über Bewerbungsverhalten ausstatten, zu solchem raten würden.

Um die folgenden Überlegungen zur Herangehensweise und Entwicklung der konkreten Fragestellung leichter nachvollziehbar zu machen, wird zunächst ein skizzenhafter Überblick über die angesprochenen Akteur\_innen und das Feld gegeben<sup>13</sup>:

Bewerbende sind Jobinteressierte, die ihre Arbeitskraft an Arbeitgebende offerieren, wobei es etablierte Verfahren für ihr Anbieten, für das Bewerben gibt; z. B. die Einreichung von schriftlichen, tendenziell ihrerseits dem etablierten Standard entsprechend aufgebauten Bewerbungsunterlagen. Arbeitgebende entscheiden, wen sie einstellen wollen und wen nicht. Dafür nutzen sie unterschiedliche, mehr oder weniger standardisierte Instrumente; die häufigsten sind die Sichtung der eingereichten Bewerbungsunterlagen und das Führen eines Einstellungsinterviews<sup>14</sup>. Bezüglich der Durchführung der Auswahl und auch

---

13 Einen ausführlicheren Überblick über das Feld und dessen Akteur\_innen sowie detailliertere Erläuterungen und Begründungen der Forschungszugänge schildert Kapitel 2.3, darin insbesondere Kapitel 2.3.1.

14 Die Auswahlverfahren werden in den Kapiteln 2.2.1 und 2.2.2 detaillierter geschildert.

bezogen auf die dabei geltenden Kriterien gibt es gesetzliche Vorgaben, die sowohl für Bewerbende als auch für Arbeitgebende bindend sind<sup>15</sup>. Als vermittelnd zwischen diesen zentralen Akteursgruppen, treten die Bewerbungsratgebenden – prominent in Form von Ratgeberliteratur – auf. Diese liefern Hinweise an Jobsuchende, wie Bewerbungsunterlagen zu erstellen und weitere, andere Auswahlverfahren zu absolvieren sind; orientiert an dem, was angeblich von Arbeitgebenden hinsichtlich des Bewerbens erwartet wird und die Chancen auf eine Jobvergabe steigert. Auch über dabei geltende gesetzliche Rahmenbedingungen berichtet die Ratgeberliteratur.<sup>16</sup>

Personalauswahlverfahren als Prozess, in dem Unternehmen anhand bestimmter Kriterien entscheiden, welche Anwärter\_innen für eine bestimmte Arbeit eingestellt oder abgelehnt werden (vgl. Olfert 2010: 142), sind also einerseits ein Nadelöhr zu oft auch finanz-, renommee- und machträchtigen Posten, was sie für hochstaplerische Täuschungsversuche prädestiniert, und andererseits sind sie eine Schnittstelle, an der de facto über die Güte von Bewerbungshandeln geurteilt wird. Insofern erweist sich ihr Modus Operandi forschungsstrategisch als geeigneter Untersuchungsgegenstand. Die Firmen bzw. deren Agent\_innen können als „Gatekeeper“ (Truschkat 2008: 56) angesehen werden, die „soziale Chancen auf Status, Prestige, Einkommen, Anerkennung und Identität“ (Wilz 2016: o. S.) verhindern oder verteilen und ganz faktisch und konsequenzenreich über den Erfolg und Misserfolg von wahren, zutreffenden, aber auch beschönigten, unwahren oder gefälschten Angaben und Unterlagen von Bewerbenden entscheiden.

Als instruierende Instanz, als Orientierung gebende Akteur\_innen mit Einfluss auf die soziale Praktik des Bewerbens, werden Ratgebende verstanden, die signifikant zur Auslegung und Verbreitung der Bewerbungs-Handlungsnorm beitragen.

Hauptgegenstand der Untersuchung, über welche die vorliegende Arbeit berichtet, sind daher einerseits der Modus Operandi der Personalauswahl, andererseits die Deutungsangebote der Bewerbungsratgebenden.

Ziel dieser Arbeit ist es, zu untersuchen, inwiefern das Vorkommen fakenden Bewerbungshandelns durch die Handlungspraxis bei den Auswahlverfahren und die Deutungsangebote der Bewerbungsratgebenden erklärt werden kann.

## 1.2 Eingrenzung des Untersuchungsgegenstandes

Personalauswahlverfahren sind als Bestandteil der Personalauswahl oder Personalsektion ein im betriebswirtschaftlichen Bereich der Personalbeschaffung

---

15 Vgl. hierzu exemplarisch S. 136 und Fn auf S. 252.

16 Dies wird ausführlich in der Ratgeberanalyse (ab S. 251 ff.) dargestellt.

angesiedelter Prozess (vgl. Lücke 2004: 513, Thommen 2008: 501)<sup>17</sup>. Sie verfolgen das Ziel, diejenigen aus einem Bewerbendenpool „auszusuchen, welche die Anforderungen der zu besetzenden Stellen am besten erfüllen“ (Thommen 2008: 501). Die Eignung der Kandidat\_innen bemisst sich anhand der Übereinstimmung zwischen Anforderungsprofil der zu besetzenden Stelle und Fähigkeitsprofil der Bewerbenden (vgl. Lücke 2004: 513, Scholz 2009: 853). Das Spektrum der Methoden und Instrumente, die Unternehmen für diesen Passungsabgleich heranziehen, reicht

„von der Prüfung und Auswertung der Bewerbungsunterlagen, Telefoninterviews und persönlichen (freien, teil- oder vollstrukturierten) [...] Vorstellungsgesprächen sowie Arbeitsproben bis hin zu psychologischen Eignungstests, die verstärkt auch tätigkeitsübergreifende Aspekte, persönliche Interessen und Werthaltungen berücksichtigen“ (Scholz 2009: 853).

Die am häufigsten verwendeten Verfahren sind die Vorauswahl anhand schriftlicher Bewerbungsunterlagen und die Endauswahl anhand eines Vorstellungsgesprächs (vgl. z.B. Weuster 2012: V), auch genannt Einstellungsinterview, Interview und Auswahlgespräch (vgl. Kolominski 2009: 48).

Im Gegensatz zum Assessment-Center<sup>18</sup>, das in verschiedenen Varianten in vielen Firmen eingesetzt wird, in der Praxis aber „kein Breiteninstrument bei der Personalauswahl“ (Weuster 2012: 192) ist, werden Bewerbungsunterlagen nahezu flächendeckend verlangt, wenn die Anwärter\_innen den Unternehmen nicht bekannt sind (vgl. Kanning 2016: 18, Moser 2007: 490, Weuster 2012: 100). „Nur ungelernte Arbeiter werden in gewissem Maße auch ohne eine Analyse von Bewerbungsunterlagen eingestellt“ (Weuster 2012: 100). Die Bedeutung Letzterer ergibt sich dadurch, dass sie das „Fundament der Endauswahl [ist]. Die bereits hier ausgesonderten Kandidaten sind in der Regel unwiederbringlich für den Arbeitgeber verloren“ (ebd.: 97 und vgl. Kanning 2016: 18). Zudem bewirkt die Unterlagen-Sichtung eine Art *priming*<sup>19</sup>, eine vorbereitende Richtungsgebung

---

17 Noch präziser lässt sich die Personalauswahl dem Bereich Human Resources (HR) Management zuordnen, der wiederum zum personalwirtschaftlichen Zweig der Betriebswirtschaftslehre zählt.

18 Das Assessment-Center gilt als „Methode, bei der Teilnehmer mittels mehrerer diagnostischer Verfahren eingeschätzt werden“ (Melchers u. a. 2015: o.S.). Vorwiegend werden sie zur „Auswahl von Führungskräften, von Trainees sowie von Mitarbeitern für höher qualifizierte Tätigkeiten“ (ebd.: o.S.) eingesetzt. Sie sind in der Regel ausgelegt für ein bis zehn Teilnehmende und dauern „meist ein bis zwei Tage“ (ebd.: o.S.).

19 *Priming* bezeichnet die „Beeinflussung einer Handlung durch eine Vorstellung“ (Kahneman 2012 [2011]: 73): Die Wahrnehmung eines bestimmten Reizes generiert unbewusst und assoziativ eine Vorstellung, die sich auf die rationalen, überlegten Handlungen auswirkt. Ein Beispiel aus Experimenten ist: Mitarbeitende werfen mehr Geld in die Kaffeekasse, wenn in der Kaffeeküche ein Bild von einem Paar Augen angebracht ist, weil sie durch

für das Urteil über die Kandidat\_innen im weiteren Verfahrensverlauf, was ihre Relevanz unterstreicht.<sup>20</sup>

Fast ebenso häufig wie Bewerbungsunterlagen werden Einstellungsinterviews eingesetzt (vgl. Weuster 2012: 191). Ob einzeln oder als Bestandteil von Assessment-Centern oder anderen Tests verwendet, sind sie „doch meist für beide Seiten das dominierende Herzstück, das ausschlaggebende *Gatekeeping-Event*“ (ebd.: 191). Das Einstellungsinterview wird

„nahezu bei jedem Bewerber eingesetzt und nur gelegentlich werden einzelne Bewerber (z. B. bekannte Aushilfskräfte oder Tagelöhner oder Hochschulabsolventen, die im Unternehmen aufgrund von Praktika oder einer Kooperation bei der Abschlussarbeit schon gut bekannt sind) ohne ein vorangegangenes Gespräch eingestellt“ (vgl. ebd.: 191).

Das Interview wird zum Teil sogar mehrfach genutzt (vgl. Kolominski 2009: 16), wobei die „Zahl der Gespräche [...] in der Regel mit der Hierarchiehöhe der zu besetzenden Position [steigt]“ (Weuster 2012: 232). Zum jeweiligen Folgegespräch werden nur die Kandidat\_innen eingeladen, die im jeweils vorangegangenen so überzeugend waren, dass sie als zukünftige Stelleninhabende ernsthaft vorstellbar sind (vgl. ebd.: 232). Das Einstellungsinterview gilt als dasjenige „Auswahlinstrument, dem Entscheidungsträger am meisten vertrauen“ (ebd.: 195). Zudem tritt nach diesem der *Priming*-Effekt noch einmal in Kraft. Die Ergebnisse darauffolgender anderer Verfahren werden durch dessen Filter betrachtet und beeinflussen die Endauswahl entsprechend (vgl. ebd.: 191).

Die Vorauswahl anhand der Bewerbungsunterlagen, im Folgenden verkürzt als „Unterlagensichtung“ bezeichnet, und das Einstellungsinterview sind nicht nur die am häufigsten angewendeten und relevantesten Instrumente, sondern manchmal auch die einzigen, die in einem Auswahlverfahren zum Einsatz kommen (vgl. Kolominski 2009: 16), weshalb nun auf diese beiden Verfahrensvarianten fokussiert wird.

---

diese auf Überwachung *geprint* werden (vgl. ebd.: 78 f.). Wer Bilder von älteren Menschen sieht, wird auf Assoziationen *geprint*, die mit dem Alter einhergehen und bewegt sich nachweislich langsamer (vgl. ebd.: 73).

20 In Laborexperimenten sollten Versuchspersonen anhand filmisch vorgeführter Interviewsequenzen „Bewerbende“ beurteilen, die „durch teils gute und teils weniger gute Antworten einen ambivalenten Eindruck machten“ (Weuster 2012: 100). Die Beurteilungen der einzelnen „Bewerbenden“ schwankten jeweils in Abhängigkeit davon, welche Bewerbungsunterlagen den Versuchspersonen zuvor über die Kandidat\_innen gegeben worden waren. Die gleichen „Bewerbenden“ erhielten beste Bewertungen, wenn die Versuchspersonen zuvor gute Bewerbungsunterlagen zu diesen bekommen hatten, schlechte, wenn es schlechte Unterlagen waren und mittelmäßige, wenn den Versuchspersonen keine Unterlagen zu diesen vorlagen. (Vgl. ebd.: 100)

### 1.3 Aufbau der Arbeit

Ausgangspunkt dieser Arbeit ist die aus den obigen Überlegungen abgeleitete Forschungsfrage:

Inwiefern bieten der Modus Operandi von Personalauswahlverfahren und die instruierenden Deutungsangebote von Bewerbungsratgeberliteratur strukturelle Chancen – im Sinne von: Optionen – auf das Reüssieren durch täuschendes, unehrliches, betrügerisches oder hochstaplerisches Bewerbungshandeln bzw. Anreize zu diesem?

Der erste Teil widmet sich im Weiteren dem Offenlegen der Forschungsdesiderata zu dieser Frage, dem Eruiieren der Erkenntnisbeiträge aus im Untersuchungsfeld angesiedelten bzw. zum Untersuchungsgegenstand forschenden Disziplinen, sowie der Konkretisierung des interessierenden Phänomens, der theoretischen Perspektive und der Forschungsfrage:

Zunächst wird ein Überblick darüber gegeben, inwiefern die Soziologie, in welcher diese Arbeit verortet ist, sich bereits mit Personalauswahl und Ratgeberrationen betreffend das bislang als unehrlich, täuschend, hochstaplerisch bezeichnete und später noch zu spezifizierende Handeln beschäftigt hat und inwiefern Befunde angrenzender Fachgebiete zum angestrebten Erkenntnisgewinn beitragen können (Kap. 1.4). Daran anschließend wird eine Begriffsbestimmung und -einordnung des interessierenden Bewerbungshandelns vorgenommen, um dieses analytisch fassbar zu machen. Dabei wird deutlich, dass „Hochstapeln“ ein geeigneter begrifflicher und perspektivischer Ausgangspunkt für die zu unternehmende soziologische Analyse ist und in welcher Beziehung zu diesem die damit bereits genannten Bezeichnungen und Tätigkeiten wie Bluffen, Fälschen, Täuschen, Betrügen usw. stehen. (Kap. 1.5) Als theoretische Perspektive bietet sich die Praxistheorie an, die der in dieser Arbeit vertretenen Annahme folgt, dass zwischen Handeln und Struktur einander bedingende Zusammenhänge existieren. Aus dieser lässt sich Bewerben als Skript betrachten, das hochstaplerische Bewerben als spezifische, problematische Abwandlung dieses normgemäßen „Handlungs-Drehbuchs“ (Kap. 1.6).

Im zweiten Teil werden Forschungserkenntnisse zu Bedingungen, Mechanismen und Techniken des Hochstapeln zusammengetragen (Kap. 2.1) und mit Ergebnissen empirischer Forschung zu ex- und impliziten Auswahlkriterien verbunden (Kap. 2.2), sodass ein Überblick darüber entsteht, an welchen Stellen und unter welchen Prämissen Bewerbungshochstapeln potenziell, hypothetisch mit welchen Techniken und Erfolgchancen zur Anwendung kommen kann. Unbeantwortet lässt der Forschungsüberblick, ob die als hypothetisch ermittelten Zugangsoptionen auch empirisch bestehen, und wenn ja, warum. Es ist die Frage nach dem Wissen und Handeln derjenigen Akteur\_innen, der Unternehmen, der *gatekeeper*, welche mit den potenziell täuschenden Bewerbenden konfrontiert sind.

Um dem nachzugehen, um die Deutungen und Handlungslogiken der Schnittstellenwächter\_innen im Feld, der Personalauswählenden zu rekonstruieren, bot sich eine offene qualitative induktive empirische Studie an, über deren methodologische, forschungstheoretische und -praktische Überlegungen und Vorgehensweisen Anh. E berichtet. Sie beinhaltete die Analyse von 22 qualitativen leitfadengestützten Interviews mit Personalverantwortlichen und Personalberatern aus in Deutschland ansässigen Unternehmen verschiedener Branchen und Größen. Um den möglichen instruierenden Beitrag zum Bewerbungshochstapeln durch Orientierung gebende Instanzen zu eruieren, erfolgte eine Untersuchung relevanter Bewerbungs-Ratgeberliteratur. Diese umfasste einen Korpus von insgesamt 117 Publikationen; 80 vom Autorenduo Hesse & Schrader, 37 vom Schreibteam Püttjer & Schnierda. Über ihren gesonderten Beitrag zur Beantwortung der Forschungsfrage hinaus, konnten die Ergebnisse dieser Untersuchung zugleich zur Ergänzung, Erweiterung und (internen) Validierung der auf Basis der Interviewanalyse entwickelten theoretischen Erklärungen und Befunde herangezogen werden. Diese Deutungen aus der Interviewanalyse werden vor allem in Teil 3 präsentiert, diejenigen aus der Ratgeberanalyse in Teil 4; wobei sich die Darstellung an den aus dem Material entwickelten Kategorien orientiert.

Im fünften Teil werden die Resultate der empirischen Erhebung zusammengefasst und im sechsten validierend in Bezug zu Forschungsbefunden, Theorien und Zeitdiagnosen angrenzender Wissenschaften gesetzt, sodass sie geprüft und ergänzt werden können.

Abschließend erfolgt (Teil 7) eine Konklusion der Ergebnisse sowie eine Einordnung in aktuelle Forschungszusammenhänge. Zudem wird die Reichweite der durch die hier vorgestellte Untersuchung entwickelten theoretischen Erklärungen und Deutungen diskutiert.

## 1.4 Verortung im Forschungsumfeld

Um Ansatzpunkte für die Beantwortung der Fragestellung zu finden und die diesbezüglich vorhandenen Forschungsleerstellen offenzulegen, wird in diesem Kapitel berichtet, inwiefern die Soziologie, der diese Studie zugeordnet ist, sich bereits mit Personalauswahl und Ratgeberrationen, betreffend das bislang als unter anderem unehrlich, täuschend, hochstaplerisch bezeichnete und später noch zu spezifizierende Bewerbungshandeln, beschäftigt hat.

Da die Personalauswahl aufgrund ihrer hohen Bedeutung für wirtschaftliche wie gesellschaftliche Zusammenhänge ein für viele Disziplinen interessantes und in Teilen auch multidisziplinäres Forschungsfeld ist<sup>21</sup>, wird zudem und

---

21 Ausdruck der Multidisziplinarität und Verquickung von Theorie und Praxis im Feld ist auch die Existenz von etablierten Fachzeitschriften (z. B. *International Journal of Selection*)

zuvor ein das Forschungsanliegen dieser Arbeit einordnender Überblick über diese verschiedenen Fachgebiete und deren Perspektiven auf besagten Gegenstand gegeben.

Die Rechtswissenschaft stellt die gesetzlichen Rahmenbedingungen her bzw. ist für die Auslegung der Gesetze zuständig, welche praktische Auswirkungen auf die Anwendungsgebiete der Personalauswahl haben und fragt, welche Rechte und Pflichten Bewerbende einerseits und auswählende Unternehmen andererseits haben. Sie liefert auch in Bezug auf Wahrheits- und Lügengebote eine Richtschnur, indem sie beispielsweise darüber aufklärt, welche Informationen wer zu welchem Zeitpunkt geben muss oder verschweigen darf, um sich gesetzeskonform zu verhalten, und sie beantwortet Fragen nach der juristischen straf- oder zivilrechtlichen Verfolgbarkeit bei Missachtung der legislativen Vorschriften. Die Zuständigkeit der Rechtswissenschaft endet damit, dass sie einerseits den Individuen einen praktischen handlungsleitenden Rahmen gibt und andererseits gesellschaftliche Stimmungen erfasst, aus denen sich schließlich veränderte Gesetzgebungen ergeben können. Erklärungsansätze für das Handeln selbst und dessen Veränderungen oder Konjunkturen bietet sie nicht.

In erster Linie kommen Personalauswahlverfahren in der Unternehmenspraxis zum Einsatz und sind daher zuvorderst ein Anwendungsfeld der Betriebswirtschaft (s.S. 15, vgl. auch z.B. Olfert 2010 und Schwarb 1996: 65), in dem sie unter dem Gesichtspunkt der Kosten-Nutzen-Rechnung, ungeachtet „psychologischer, sozialer oder ökologischer Aspekte“ (Balderjahn/Specht 2016: 11) menschlichen Agierens behandelt werden (vgl. ebd.: 4, 10 f., Schwarb 1996: 65). Aus dieser praxis- und wirtschaftlich orientierten Sicht steht im Vordergrund, wie die Auswahl so gestaltet werden kann, dass die Kandidat\_innen, die den größten wirtschaftlichen Erfolg versprechen, zu den geringsten Kosten erkannt und eingestellt werden können.

Täuschende Bewerbende, die hinsichtlich ihrer Fähigkeiten schummeln und die angegebene Leistung entgegen der Angaben im Anwerbungsverfahren im Berufsalltag nicht erbringen, versprechen keine gute Kosten-Nutzen-Bilanz. Somit geht es Vertreter\_innen dieser Disziplin systemlogisch um die Qualität der Auswahlinstrumente, die u. a. so beschaffen sein sollte, dass auch Täuschung frühzeitig entdeckt bzw. verhindert werden kann (vgl. z. B. Boss/König/Melchers 2015: 26). Wieso es vermehrt oder generell zu Täuschungsversuchen und -erfolgen kommen könnte, gehört jedoch nicht zum Erkenntnisinteresse dieser Disziplin, weshalb sie keine Antworten zur Klärung der Ausgangsfrage beisteuern kann;

---

*and Assessment* und das *German Journal of Research in Human Resource Management*), deren Autor\_innen nicht nur aus verschiedenen Fachdisziplinen stammen, sondern deren Adressat\_innenkreis sich über die Wissenschaftsgemeinde hinaus auch auf die in den Unternehmen mit Personalauswahl befassten Praktiker\_innen erstreckt.