

Bloch, Roland; Dreier, Lena; Kotzyba, Katrin; Mitterle, Alexander; Niemann, Mareke  
**Auswahlgespräche in "exklusiven" Gymnasien, privaten Hochschulen und  
"exzellenten" Graduiertenschulen. Die Überprüfung von Authentizität und  
Passung**

*Zeitschrift für Pädagogik 61 (2015) 1, S. 41-57*



Empfohlene Zitierung/ Suggested Citation:

Bloch, Roland; Dreier, Lena; Kotzyba, Katrin; Mitterle, Alexander; Niemann, Mareke: Auswahlgespräche in "exklusiven" Gymnasien, privaten Hochschulen und "exzellenten" Graduiertenschulen. Die Überprüfung von Authentizität und Passung - In: Zeitschrift für Pädagogik 61 (2015) 1, S. 41-57 - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-152654

in Kooperation mit / in cooperation with:

**BELTZ JUVENTA**

<http://www.juventa.de>

**Nutzungsbedingungen**

Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Die Nutzung stellt keine Übertragung des Eigentumsrechts an diesem Dokument dar und gilt vorbehaltlich der folgenden Einschränkungen: Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

**Terms of use**

We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document.

This document is solely intended for your personal, non-commercial use. Use of this document does not include any transfer of property rights and it is conditional to the following limitations: All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

**Kontakt / Contact:**

peDOCS  
Deutsches Institut für Internationale Pädagogische Forschung (DIPF)  
Informationszentrum (IZ) Bildung  
E-Mail: [pedocs@dipf.de](mailto:pedocs@dipf.de)  
Internet: [www.pedocs.de](http://www.pedocs.de)

# ZEITSCHRIFT FÜR PÄDAGOGIK

Heft 1

Januar/Februar 2015

■ *Thementeil*

---

## Auswahlverfahren in Bildungsinstitutionen

■ *Allgemeiner Teil*

---

Die Konstituierung von Schulkulturen in Räumen  
und räumlichen Inszenierungen: Zwei Fallstudien

Sichtweisen von Lehrkräften auf Ethnizität  
und Geschlecht: Eine Problemanzeige

Berufsbezogene Lehrerüberzeugungen als  
pädagogisches Bezugssystem erfassen:  
Ein Vergleich von angehenden und berufstätigen  
Lehrpersonen der verschiedenen Schulstufen  
in der Schweiz

## Inhaltsverzeichnis

### *Thementeil: Auswahlverfahren in Bildungsinstitutionen*

*Werner Helsper/Heinz-Hermann Krüger*

Auswahlverfahren in Bildungsinstitutionen. Eine Einleitung ..... 1

*Bernd Zymek*

Auslese und Selbsteliminierung. Die Gymnasien zwischen  
elitärem Selbstanspruch und Multifunktionalität, 1945–1970 ..... 8

*Johanna Mierendorff/Thilo Ernst/Jens Oliver Krüger/Anna Roch*

Auswahl aus Sicht der anwählenden Eltern im Zugang  
zu Kindertagesbetreuung und Grundschule ..... 24

*Roland Bloch/Lena Dreier/Katrin Kotzyba/*

*Alexander Mitterle/Mareke Niemann*

Auswahlgespräche in „exklusiven“ Gymnasien, privaten Hochschulen  
und „exzellenten“ Graduiertenschulen: Die Überprüfung von Authentizität  
und Passung ..... 41

*Anne Schippling/Annabelle Allouch*

Zur Transformation der Auswahlverfahren an den *grandes écoles*.  
Französische Elitehochschulen zwischen Initiativen einer *ouverture sociale*  
und der Herausforderung der Internationalisierung ..... 58

*Deutscher Bildungsserver*

Linktipps zum Thema „Auswahlverfahren in Bildungsinstitutionen“ ..... 75

## *Allgemeiner Teil*

*Regina F. Bendix/Margret Kraul*

Die Konstituierung von Schulkulturen in Räumen  
und räumlichen Inszenierungen: Zwei Fallstudien ..... 82

*Petra Büker/Barbara Rendtorff*

Sichtweisen von Lehrkräften auf Ethnizität und Geschlecht:  
Eine Problemanzeige ..... 101

*Damian Läge/Guido McCombie*

Berufsbezogene Lehrerüberzeugungen als pädagogisches Bezugssystem  
erfassen: Ein Vergleich von angehenden und berufstätigen Lehrpersonen  
der verschiedenen Schulstufen in der Schweiz ..... 118

## *Besprechungen*

*Julia Thyroff*

Elmar Drieschner: Kindheit in pädagogischen Schonräumen.  
Bilder einer Entwicklung ..... 144

*Nina Hogrebe/Moritz G. Sowada*

Martyn Hammersley: The Myth of Research-Based Policy and Practice ..... 146

*Charlotte Spellenberg*

Thorsten Fuchs/May Jehle/Sabine Krause (Hrsg.):  
Normativität und Normative (in) der Pädagogik.  
Einsätze theoretischer Erziehungswissenschaft III ..... 148

## *Dokumentation*

Pädagogische Neuerscheinungen ..... 154

Impressum ..... U3

## Table of Contents

### *Topic: Selection Procedures in Educational Institutions*

*Werner Helsper/Heinz-Hermann Krüger*

Selection Procedures in Educational Institutions. An introduction ..... 1

*Bernd Zymek*

Selection and Self-Elimination – Grammar schools caught  
between the elitist expectations they set themselves  
and multifunctionality, 1945 to 1970 ..... 8

*Johanna Mierendorff/Thilo Ernst/Jens Oliver Krüger/Anna Roch*

Selection from the Perspective of Parents at the Point of Choosing  
a Day Care Center or Elementary School for Their Children ..... 24

*Roland Bloch/Lena Dreier/Katrin Kotzyba/*

*Alexander Mitterle/Mareke Niemann*

Selection Interviews at “Exclusive” Secondary Schools,  
Private Universities, and “Excellent” Graduate Schools:  
The examination of authenticity and matching ..... 41

*Anne Schippling/Annabelle Allouch*

On the Transformation of Selection Procedures at the *Grandes Écoles* –  
French elite universities between initiatives of an *ouverture sociale*  
and the challenges of internationalization ..... 58

*Deutscher Bildungsserver*

Tips of links relating to the topic of “Selection Procedures  
in Educational Institutions” ..... 75

### *Contributions*

*Regina F. Bendix/Margret Kraul*

The Constitution of School Cultures in Rooms and Spatial Stagings:  
Two case studies ..... 82

*Petra Büker/Barbara Rendtorff*

Teachers’ Perspectives on Ethnicity and Gender: An indication of problems .... 101

*Damian Läge/Guido McCombie*

Surveying Job-Related Beliefs of Teachers as Pedagogical Reference Systems: A comparison of future and employed teachers on different levels of the Swiss school system .....	118
Book Reviews .....	144
New Books .....	154
Impressum .....	U3

Roland Bloch/Lena Dreier/Katrin Kotzyba/Alexander Mitterle/Mareke Niemann

# Auswahlgespräche in „exklusiven“ Gymnasien, privaten Hochschulen und „exzellenten“ Graduiertenschulen

*Die Überprüfung von Authentizität und Passung*

**Zusammenfassung:** Auf der Grundlage von ethnografischen Protokollen, Gruppendiskussionen und Experteninterviews mit institutionellen Akteuren und Adressaten der Auswahlprozesse werden an „exklusiven“ Gymnasien, privaten Hochschulen und „exzellenten“ Graduiertenschulen prozessuale Auswahlpraktiken rekonstruiert. Der Fokus des Artikels liegt dabei auf Auswahlentscheidungen unterschiedlicher Bildungsstufen und darauf, wie spezifische Aspekte von Auswahlgesprächen zur Produktion und Legitimation einer organisationalen Auswahlentscheidung beitragen. Zentral ist dabei eine dem Bewerber im Auswahlgespräch zugeschriebene Authentizität, über welche erst die jeweilige Eignung und Passung des Bewerbers verhandelt werden kann. Techniken der Überprüfung und organisationalen Einbindung von Authentizität werden als wesentliche Bestandteile von Auswahlprozessen in Hochschulen und „exklusiven“ Gymnasien rekonstruiert, die letztlich eine organisationale Entscheidung über die Aufnahme in die Einrichtung erzeugen und legitimieren.

**Schlagnworte:** Authentizität, exklusive Bildungseinrichtungen, Auswahlgespräch, Distinktion, Passung

## 1. Einleitung<sup>1</sup>

Das deutsche Bildungssystem gilt als selektiv. Mit jeder Bildungsstufe reduziert sich die Anzahl derjenigen, die im Bildungssystem verbleiben – und dies insbesondere beim Übergang in das Gymnasium und in die Hochschule. Allerdings ist die absolute Zahl sowohl der Gymnasiasten als auch der Studienanfänger ebenso wie die Übergangsquoten in diese Bildungsstufen in den letzten Jahren stark gestiegen (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung, 2012).

Die Übergänge zwischen den einzelnen Bildungsstufen waren dabei bereits in der Vergangenheit in unterschiedlicher Weise durch Auswahlverfahren geregelt. Im Schulbereich kommen beim Übergang von der Grundschule in das Gymnasium zum Teil Eignungsfeststellungsverfahren, die sich am Grundschulzeugnis und (je nach Bundesland)

1 Der Artikel basiert auf Untersuchungen, die im Rahmen der DFG-Forschergruppe „Mechanismen der Elitebildung im deutschen Bildungssystem“ (FOR 1612) in den Teilprojekten „Distinktion im Gymnasialen? Prozesse der Habitusbildung an ‚exklusiven‘ höheren Schulen“ und „Elitebildung und Hochschulen“ durchgeführt wurden.

auch der Gymnasialempfehlung festmachen, zur Anwendung („Übergangsauslese“, vgl. Koch, 2008, S. 582). Im Hochschulbereich garantiert die Allgemeine Hochschulreife das Recht auf einen Studienplatz, so dass Auswahlverfahren spätestens seit dem NC-Urteil des Bundesverfassungsgerichts von 1972 unter der Maßgabe der Verteilung der Studienberechtigten auf die vorhandenen Studienplätze stehen. Der Übergang zur Promotion hingegen unterliegt bis heute den Regelungen zur Einstellung von wissenschaftlichem Personal, promoviert doch die Mehrheit nach wie vor auf wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen und übt demnach eine Arbeitnehmertätigkeit aus. Nur eine kleine, aber stetig wachsende Minderheit von Promotionsstipendiaten muss ein Auswahlverfahren des jeweiligen Stipendiengabers bestehen.

In den letzten Jahren hat die Bedeutung von formalisierten Auswahlprozessen im Bildungswesen zugenommen. Im Zuge der Bildungsexpansion hat eine zunehmende Zahl von Gymnasien Profilierungsstrategien verfolgt und Auswahlverfahren installiert (vgl. Helsper, Brademann, Kramer, Ziems & Klug, 2008, S. 222), in denen auch Auswahlgespräche oder Aufnahmetests in die Auswahlentscheidung miteinbezogen werden. Diese Beschränkungen des Zugangs sind Teil einer stärkeren Differenzierung des gymnasialen Segments im Zuge der Bildungsexpansion und der Einführung neuer Steuerungsinstrumente (Zymek, 2009; Deppe, Helsper, Kreckel, Krüger & Stock, i. E.). Im Hochschulbereich dürfen die Hochschulen seit 2004 einen Teil der Studierenden selbst auswählen. Die Hochschulen können nun auch Einzelnoten des Abiturs gewichten, fachspezifische Studierfähigkeitstests durchführen, die berufliche Erfahrung bewerten oder Auswahlgespräche führen, unterliegen aber der juristischen Prüfung und festen Kapazitätsszahlen. Das gilt nicht für das Privathochschulwesen. Dort existieren mehrstufige Auswahlverfahren schon länger. Mit dem Master ist zudem ein weiterer Hochschulabschluss eingeführt worden, der durch seine höhere Einstufung eine Auswahl voraussetzt (vgl. Lenhardt, 2005). Schließlich wird durch die Einführung strukturierter Promotionsprogramme die Auswahl der Doktoranden von der individuellen auf die organisationale Ebene verlagert und durch entsprechende Auswahlprozeduren formalisiert.

Im Zuge einer derzeit beobachtbaren zunehmenden Stratifizierung des Bildungswesens in Deutschland (vgl. Deppe et al., i. E.; für die Hochschulen: Bloch, Kreckel, Mitterle & Stock, 2014) werden Auswahlverfahren nun zu entscheidenden Zugangsschranken für distinktive Bildungsangebote. Auswahlverfahren stehen hier unter der Maßgabe der Selektivität und sollen verschiedene Funktionen erfüllen: Sie sollen Passungsaspekte prüfen, bestimmte Fähigkeiten der Bewerber<sup>2</sup> feststellen, den Schul- bzw. Studienerfolg prognostizieren oder auch ein bestimmtes Bild der Organisation transportieren.

In unserem Beitrag nehmen wir die Auswahlverfahren solcher exklusiver Bildungseinrichtungen empirisch in den Blick. Grundlage sind Fallstudien in drei Gymnasien, die im Gegensatz zur Aufnahme allein anhand von Zeugnisnoten oder Losverfahren ex-

2 Werden Personenbezeichnungen aus Gründen der besseren Lesbarkeit lediglich in der männlichen Form verwendet, so schließt dies das weibliche Geschlecht mit ein.



plizit auf einer Auswahl ihrer Schüler bestehen; zwei privaten Hochschulen, die anhand einer Feldanalyse als sich stratifizierende Einrichtungen identifiziert wurden; und zwei Graduiertenschulen, die im Rahmen der Exzellenzinitiative von Bund und Ländern gefördert werden und daraus eine hervorgehobene Stellung ableiten. Dabei wurden unterschiedliche methodische Zugänge miteinander kombiniert und in Abhängigkeit vom Feldzugang Experteninterviews und Gruppendiskussionen (u. a. mit den an der Auswahl Beteiligten) sowie ethnografische Beobachtungen (u. a. von Auswahlgesprächen und Gremiensitzungen) durchgeführt.

Im Fokus unseres Beitrags steht eine bestimmte Form des Auswahlverfahrens, die sich auf allen drei von uns untersuchten Bildungsstufen finden lässt: das Auswahlgespräch. Innerhalb der Gespräche werden prozessuale Auswahllogiken rekonstruiert. Hierbei geht es nicht um eine jeweilige Bewertung dieser Logiken: Sie sind institutionalisiert (vgl. dazu auch Bourdieu, 2004) und damit grundsätzlich vorhanden. Die Analyse konzentriert sich auf die Art und Weise, wie Auswahlverfahren eine Auswahl treffen. Wir rekonstruieren die Stellung des Auswahlgespräches im organisationalen Auswahlprozess (2.), Authentizität als Ideal der Auswahl (3.) und Techniken der Prüfung von Authentizität, die eine organisationale Entscheidung über die Aufnahme in die Einrichtung erzeugen und legitimieren (4.).

## 2. Auswahlgespräche als Element von Auswahlverfahren in deutschen Bildungseinrichtungen

Wie Bildungseinrichtungen konkret auswählen, ist bislang kaum Gegenstand von sozialwissenschaftlichen Untersuchungen gewesen. Anders als in den USA (vgl. Karen, 1991) sind mehrstufige Auswahlverfahren an deutschen Hochschulen eine neuere Entwicklung. Häufig gehen sie mit der Etablierung neuer Bachelor-, Master- und Graduiertenprogramme einher und sind innerhalb kurzer Zeiträume starken Veränderungen unterworfen. Auch in der Schulforschung finden sich – insbesondere für das deutsche Bildungssystem – keine empirischen Studien zu Auswahlprozessen und Auswahlpraktiken in „exklusiven“ Gymnasien. International geben die klassische Studie von Bourdieu zu den Vorbereitungsklassen der *grandes écoles* und die historische Studie von Karabel zu Yale, Princeton und Harvard Aufschluss über institutionelle Auswahlprozesse im Bildungsbereich. Allerdings liegt der Fokus von Karabel (2005) eher auf den konkurrierenden „Zulassungspolitiken“ einer sich reproduzierenden Elite und nicht auf einer Analyse der Techniken an sich. Auch Bourdieu untersucht Auswahl als einen historisch geronnenen Prozess, wobei er den „Eliteschulen“ die Funktion der „Weihe“ zuschreibt und die Auswahl als Moment des Initiationsritus versteht (Bourdieu, 2004, S. 125).

Zwar sind die Auswahlverfahren an den von uns untersuchten Gymnasien schon länger als an den Hochschulen etabliert und zum Teil gängige Praxis, doch unterliegen auch sie Veränderungen und Anpassungsprozessen und verfügen nicht annähernd über eine Tradition und Versäulungslogik, wie es in den USA oder in Frankreich der

Fall ist. Das zeigt sich auch in den Formen der Institutionalisierung der Auswahl. An den untersuchten Gymnasien und Hochschulen existieren mehrstufige Verfahren, in denen spezifische und formelle Vorleistungen, Leistungstests und Auswahlgespräche nach bestimmten Regeln zur Anwendung kommen. Diese institutionalisierten Auswahlverfahren haben aber (noch) nicht zur Herausbildung einer spezifischen Auswahlbürokratie geführt, wie es sich an US-amerikanischen Einrichtungen beobachten lässt. So wird sowohl an prestigeträchtigen Hochschulen in den USA für das grundständige Studium wie für die Graduiertenausbildung ein formales, auf eingereichten Dokumenten und in standardisierten Tests erzielten Punktzahlen basierendes Verfahren unter Aufsicht eines Dean of Admissions durchgeführt (vgl. Bosbach, 2011; Fetter, 1995; Stevens, 2009). An den von uns untersuchten Bildungseinrichtungen hingegen wird je nach Einrichtung eine Vielzahl von Personen in den Auswahlprozess eingebunden, die noch andere Tätigkeiten innerhalb der Organisation (Lehre, Administration etc.) ausüben oder in einer anderen Form (Professionelle, Alumni etc.) mit der Einrichtung verbunden sind. Zudem kommt in den untersuchten Graduiertenschulen und privaten Hochschulen ein Verfahren zur Anwendung, das sich in dieser Form an amerikanischen Elitehochschulen nicht findet: Bis auf eine Ausnahme in den Untersuchungseinrichtungen sind an der Einrichtung durchgeführte Auswahlgespräche ein entscheidender Bestandteil in der Selektion der zukünftigen Studierenden und Promovierenden.<sup>3</sup> Insofern integrieren sie ein Element, das auch im sekundären Bereich zur Geltung kommt und somit eine gemeinsame Analyseebene bietet.<sup>4</sup>

Auswahlgespräche spielen an den untersuchten Bildungseinrichtungen eine unterschiedliche Rolle. Sie können einerseits am Ende eines mehrstufigen Auswahlverfahrens stehen und einem schriftlichen fachbezogenen Auswahlverfahren (Private City University<sup>5</sup>) oder der Bewertung eines Exposés (Scheelheim Graduate School und High-Tech Graduate School) nachgeschaltet sein. Das Auswahlverfahren ist dann kaskadenförmig aufgebaut und die vorangehenden Auswahlen fungieren als Reduktionsstufen für das Auswahlgespräch. Es kann aber auch die einzige Auswahlstufe sein (European Private School, Münster-Gymnasium und St. Martha-Gymnasium). In allen Fällen sind die Auswahlgespräche zwar nur ein Teil der Entscheidungsfindung, zu der noch weitere Dokumente (Sprachtests, Zeugnisse, Leistungstests, Motivationsschreiben, Hochbegabten-Gutachten etc.) hinzugezogen werden. Trotz einzelner Unterschiede im Ablauf der Verfahren kommt ihnen aber bildungsstufenübergreifend eine zentrale Bedeutung zu. Im Gegensatz zu extern oder von einer speziellen Auswahlbürokratie durchgeführten Auswahlverfahren oder der Auswahl nach Zeugnisnote binden organisationsintern

3 Professional Schools in den USA greifen zwar auch auf Interviews zurück, diese sind aber entweder optional oder werden nicht zentral, sondern verstreut von Alumni der Hochschule durchgeführt. Im Promotionsbereich findet man sie zum Teil bei der Bewerbung auf Assistantships. Britische Elitehochschulen hingegen nutzen traditionell auch Auswahlgespräche.

4 So auch in den elitären amerikanischen Prep-Schools, die ab dem neunten Schuljahr auf die Zulassung an Prestigeuniversitäten vorbereiten sollen.

5 Die Namen der Einrichtungen und Interviewees wurden anonymisiert.

durchgeführte, zum Teil mehrtägige Auswahlgespräche erhebliche Personalressourcen.<sup>6</sup> Dies zeugt davon, dass diese Bildungseinrichtungen dem Auswahlgespräch einen hohen Wert beimessen.

Das Auswahlgespräch gilt in der arbeits- und organisationspsychologischen Literatur im Gegensatz zu standardisierten Bewerbungsunterlagen und Testverfahren als eine „Gelegenheit zum Austausch bewerbungsrelevanter person-, arbeits- und organisationsbezogener Information“ (Schuler & Marcus, 2001, S. 196). Die direkte Interaktion zwischen Bewerbern und Auswählenden ermögliche Rückschlüsse „auf Wissen, Einstellungen, Eigenschaften und Verhaltensweisen des Kandidaten, die wiederum im Zusammenhang mit den Anforderungen der angestrebten Position stehen“ (Mussel, 2007, S. 503). Die von uns untersuchten Bildungseinrichtungen rekurrieren neben Aspekten der allgemeinen Bildung auf spezifische Gemeinschaftsmomente. Sie konstruieren einen distinktiven Gemeinschaftssinn der Ausgewählten, der sich nicht nur aus deren verhältnismäßig kleiner Zahl, sondern auch aus den ihnen zugeschriebenen Eigenschaften ergibt (vgl. Bloch, 2009). Auswahlgespräche dienen hier der Erzeugung und Legitimation einer organisationalen Auswahl von besonders gläubigen, motivierten oder engagierten Schülern, Studierenden und Promovierenden.

### **3. Die Prüfung des Bewerbers im Auswahlgespräch: Passung und Authentizität**

Das Auswahlgespräch selbst ist für die Bewerber zunächst eine „black box“. Sie wissen nicht, was im Gespräch genau geprüft wird. Das Befragen bereits aufgenommener Studierender, das Gespräch mit anderen Eltern der Schule, eine strategische Kleiderwahl oder eine akribische Internetrecherche über die Einrichtung sind Versuche, diese Unsicherheit im Vorhinein zu reduzieren. Der an einer privaten Hochschule übliche Ratsschlag von Studierenden an Bewerber „Sei du selbst, und wenn du gut genug bist, dann wird's was“ (Karl; Private City University) ist in seiner paradoxen Anforderung symptomatisch für Auswahlgespräche. Einerseits setzt das „Selbst-Sein“ den Anspruch alltäglicher und unverstellter Darstellung. Andererseits geht ein Auswahlgespräch über den unverbindlichen Plausch hinaus: Die Auswahlentscheidung steht eben noch nicht fest, sondern wird mittelbar aus der Interaktion heraus erzeugt. Der Richtige wird nicht einfach erkannt, er oder sie muss sich auch aktiv als der Richtige zu erkennen geben (vgl. Goffman, 1983, S. 62). Anders als in einem ungezwungenen Gespräch müssen die Bewerber innerhalb einer festgesetzten Zeitspanne Informationen über sich preisgeben, die zugleich zeigen, dass sie „gut genug“ oder „geeignet“ sind.

Beide Seiten sind sich bewusst, dass im Rahmen des Auswahlgesprächs eine zumindest vorläufige Entscheidung über die Aufnahme getroffen wird. Dabei spielen sowohl ihre Vorkonstruktion als Bewerber und Auswählende als auch ihr Verhalten in der Inter-

---

<sup>6</sup> Eine weitere untersuchte Hochschule lehnt aus diesem Grund Auswahlgespräche als Bestandteil des regulären Auswahlprozesses ab.

aktion im Rahmen ihrer Selbstkonstruktion ineinander. Die beiden folgenden Zitate aus Interviews mit erfolgreichen Bewerbern an einer privaten Hochschule spannen zwei auf den ersten Blick einander entgegengesetzte Perspektiven auf das Verhältnis zwischen Vor- und Selbstkonstruktion auf.<sup>7</sup>

„Und es ist auch nicht so, als würde man da die Leute sehen, wie sie wirklich sind, sondern die geben natürlich sich so, wie man sich geben sollte. Aber ja, das liegt mir, glaube ich, ganz gut.“ (Max, Private City University)

„Also ich hatte auch so wirklich das Gefühl, dass bei den Gesprächen, dass ich mich jetzt halt – und ich habe mir nicht vorher etwas überlegt, was ich sagen will oder wie ich rüberkomme –, sondern dass ich wirklich einfach nur so, wie ich halt so bin. Und nicht jetzt, (...) dass man (...) zeigen [muss], wie toll man ist.“ (Anja, Private City University)

Während für Max die Vorkonstruktion als Bewerber die Selbstkonstruktion bedingt, sieht Anja keine Differenz. In beiden Fällen verlangt das Auswahlgespräch aber eine Darstellung des Selbst, für die es keine klare Begrenzung gibt: Potenziell steht der ganze Lebenslauf zur Disposition und Argumentationsfähigkeit, soziale Aspekte, Fachwissen und Passung können geprüft und miteinander verwoben werden. Ob die Selbstkonstruktionen aus der Sicht der Bewerber wahr oder falsch sind, ist dabei irrelevant: Beide wurden ja letztlich aufgenommen. Entscheidend ist vielmehr, wie die Selbstkonstruktionen von den Auswählenden bewertet werden.

Auswahlgespräche sollen in der direkten Interaktion mehr und vor allem authentische Informationen über die Persönlichkeit der Bewerber produzieren. Dabei geht es zuerst einmal darum, Aussagen aus den Bewerbungsunterlagen zu prüfen:

„Manche schreiben auch das, was sie meinen, was wir gerne hören möchten. Da bohren wir schon noch mal nach.“ (Administration 2, European Private School)

Im Auswahlgespräch sind die Bewerber unmittelbar den „bohrenden“ Fragen der Auswählenden ausgesetzt. Diese gehen davon aus, dass die Bewerber sich in Szene zu setzen wissen und hinterfragen, ob sie wirklich das darzustellen vermögen, was sie zu sein behaupten (vgl. Goffman, 1983, S. 16).

„Überhaupt, wie diejenigen sich halt geben (...) alles in allem ist das schon ganz wichtig, eben auch vorher einfach mal die Bewerber kennenzulernen und zu gucken, passt das, passt das nicht.“ (Administration 2, Private City University)

---

7 Das Auswahlgespräch ist hier einem schriftlichen Auswahltest als letzte Entscheidungsstufe nachgelagert.

Durch die Unmittelbarkeit der Interaktion wird die Glaubwürdigkeit des Bewerbers zum Maßstab der Ermittlung seiner ‚wahren‘ Persönlichkeit in Abgrenzung zu einer potenziell inszenierten (vgl. Hahn, 2002). Anders als in der philosophischen Diskussion infolge von Rousseau geht es hier nicht um die Suche nach Authentizität als Ausweis eines von Modernisierungsimperativen befreiten „natürlichen Ichs“ (vgl. Dietschi, 2012) oder wie in der Ethnografie um das Authentisch-Natürliche eines Untersuchungsgegenstandes (vgl. Bendix, 2007; Lindner, 1998), sondern es handelt sich um einen organisational gesetzten „Prozess der Authentifizierung“ (Übers. durch die Verf.; Peterson, 2005, S. 1092), der eine subjektive und damit variierende Prüfung authentischen Verhaltens durch die Auswählenden zum Gegenstand hat. So wird an einem christlichen Gymnasium nicht nur die Passung, sondern auch die Authentizität der Motive der Bewerber geprüft.

„Wenn die Eltern dieses Kind nur hierher schicken (...) weil es schick ist oder weils (...) angeblich ne gute Ausbildung gibt, dann ist uns das ‚zu wenig‘. Wir wollen auch ein ‚bewusstes Bekenntnis‘ zu dieser Schule, wobei das natürlich auch schwierig abzufragen ist, die Eltern stellen sich auf solche Fragen ja auch ein.“ (Schulleiter, Münster-Gymnasium)

Nicht nur werden hier Motive klar voneinander abgegrenzt und in erwünschte und unerwünschte geteilt, sondern das „bewusste Bekenntnis“ der Eltern wirft zugleich die Frage nach dessen authentischer Darstellung auf. Unabhängig davon, wie genau das Bekenntnis ausfallen soll, steht die Antizipation der Fragen durch die Eltern der authentischen Darstellung im Weg. Sie muss in einer Interaktion zwischen Schulleiter, Eltern und Kind, in der strategisches Antworten ausgeschlossen werden soll und zugleich antizipiert wird, glaubwürdig ver- und ermittelt werden.

Passung und dessen authentische Darstellung werden parallel über den Zeitraum des Gesprächs geprüft und verhandelt. Insofern ergibt sich die Authentizität der richtigen Darstellung nicht aus einem spezifischen Moment innerhalb des Gesprächs, sondern ist selbst eine beständige Interpretation der Interaktionsbeziehung mit dem Bewerber durch die Auswählenden. Sie muss zwischen beiden aufrechterhalten werden, kann aber in Momenten des Aufscheinens „falscher“ Motive oder als unauthentisch verstandener Darstellungen jederzeit aufbrechen.

„Ja fast schon, ja so dressiert sag ich jetzt mal. Man merkt das auch immer, wie die Eltern auftreten, was sie als erstes so präsentieren, von dem sie glauben, dass wir das hören möchten (...) man schmunzelt manchmal auch, wenn die Mutter dann schon das Kreuz um den Hals trägt (...) oder das Kind auch.“ (Gruppendiskussion an der Auswahl beteiligter Lehrer, St. Martha-Gymnasium)

Ähnlich der Kleiderwahl werden Äußerlichkeiten genutzt, um sich in einer bestimmten Art und Weise zu inszenieren. Werden die Hinweise aber zu deutlich präsentiert, wie durch das sichtbare Tragen eines *Kreuzes* in einem Auswahlgespräch eines *christlichen*

Gymnasiums, wird die Authentizität der Darstellung in Zweifel gezogen. Es wird als Inszenierung und damit als Zeichen einer instrumentellen Motivation gedeutet. Auch die Auswahlkommissionssitzung an der High-Tech Graduate School verdeutlicht diesen Balanceakt zwischen Authentizität und Inszenierung:

„Bei Platz 25 erkundigt sich [Prof. Meier], was genau der Kritikpunkt in einem Gutachten sei: ‚Dass der noch nichts publiziert hat?‘ [Prof. Watzke] (...) erinnert sich an den Bewerber, ‚ein 30-Jähriger mit Fönwelle‘, der ‚sehr selbstbewusst, sogar großkotzig‘ aufgetreten sei. Deswegen habe er fehlende Publikationen negativ vermerkt. Er zitiert aus dem Proposal: ‚I will shape tomorrow’s science...‘ (...) [Prof. Watzke] insistiert, dass trotz dieses Anspruches nicht einmal ein Abstract vorliegen würde. [Prof. Mitterlich] findet das ‚sehr suspekt‘. Platz 25 wird abgelehnt.“ (Auswahlkommission, High-Tech Graduate School)

Im Zitat wird der „selbstbewusst[e], sogar großkotzig[e]“ Anspruch, die Wissenschaft von morgen zu gestalten, mit den fehlenden Nachweisen (Publikationen), einem solchen Anspruch gerecht werden zu können, kontrastiert. Dabei werden die tatsächlichen (fehlenden) Leistungen von den Professoren als die eigentlich authentische Darstellung verstanden. Der Bewerber ist den Auswählenden gerade deswegen „suspekt“, weil er anders zu sein scheint, als er sich darstellt. Die Motive passen zur Einrichtung, werden aber durch eine andere, als authentisch verstandene Darstellung als aufgesetzt entlarvt.

Ob jemand für die Wissenschaft „brennt“ (Professorin 1, Scheelheim Graduate School), ein „bewusstes Bekenntnis für diese Schule“ (Schulleiter, Münster-Gymnasium) abgibt oder er selbst sein kann, ergibt sich aus einem *konstanten* richtigen Agieren während des Auswahlgesprächs (vgl. Kaindl, 2005, S. 351). Die Erwartung ist, dass man sich „im Einklang mit dem authentischen Selbst, das man kreiert hat“ (Übers. durch die Verf.; Peterson, 2005, S. 1089), verhält.

Umgekehrt kann authentisches Verhalten die Konstanz der Darstellung auch konterkarieren. Insofern zielen die Interventionen, Fragen und Beobachtungen der Auswählenden darauf, dass die Bewerber „ab einem bestimmten Moment dann doch (...) das Visier hochklappen und einfach dann doch nicht mehr so kontrolliert agieren“ (Administration 5, Private City University), d. h. sich authentisch (un-)passend verhalten. Die Vorbereitung auf das Auswahlgespräch spielt hierbei eine wichtige Rolle. Es ist gerade der Bruch zwischen der Vorbereitung und dem Verhalten, der den unpassenden Moment in der Interaktion als ein „authentisches“ Ich unter der inszenierten Fassade durchblicken lässt: Die Mutter löst das sichtbare Kreuz nicht ein und der Promotionsbewerber versucht, trotz fehlender Vorleistungen übermäßig zu glänzen. Der kleinste Fehler genügt, um in den Augen des Auswählenden die bisherige Darstellung als Inszenierung zu offenbaren (vgl. Goffman, 1983, S. 49). Dies kann allerdings auch positiv ausgelegt werden, wenn das Setting des Auswahlgesprächs eine unnatürliche Darstellung provoziert:

„Es gibt umgekehrt manche, die völlig nervös sind und deswegen gar nicht das Potenzial zeigen können. Ich krieg’s bis heute glaube ich nicht immer gut raus. Wir ha-



ben durch dieses Verfahren, das professionell gut abläuft, die Möglichkeit, das ein bisschen zu sortieren.“ (Professor 3, European Private School)

Entscheidend ist immer, *welches* Verhalten von den Auswählenden als authentisch und damit als passend bzw. nicht-passend bewertet wird. Diese subjektive Interpretation durch die Auswählenden hat für die Bewerber die Konsequenz, dass sie im Auswahlgespräch nicht selbst authentisch sein können, sondern dass ihnen entweder eine kohärente Darstellung als authentisch zugeschrieben wird oder die Zuschreibung eines authentischen Moments ihre Darstellung durchbricht. Das gesamte Auswahlgespräch hindurch wird die Darstellung der Bewerber immer wieder hinterfragt, geprüft, aufgebrochen, d. h. einem konstanten Prozess der Authentifizierung unterzogen.

Die den Auswählenden durch das Setting zugesprochene Legitimität, Darstellungen authentifizieren zu können, muss allerdings beständig bestätigt werden – sowohl gegenüber den (Mit-)Auswählenden als auch im Rahmen der Gesamtorganisation. Weil Inhalte und Kriterien durch die Auswählenden in der konkreten Situation ausgelegt werden, entzieht sich das Auswahlgespräch der direkten organisationalen Kontrolle. Während Bewertungen von schriftlichen Tests unabhängig von ihrer Durchführung überprüfbar sind, wird das Auswahlgespräch durch eine kurzzeitige, nicht reproduzierbare Interaktion zwischen den Auswählenden und dem Bewerber bestimmt. Eine subjektiv konstituierte Bewertung muss also in ein objektives Urteil der Organisation überführt werden.

#### **4. Techniken der Überprüfung von Authentizität und der Erzeugung legitimer Auswahlentscheidungen**

Die Prüfung von Authentizität im Auswahlgespräch muss zu einem gültigen Urteil über die Bewerber führen. Dieses Urteil muss nach außen die besonderen Qualitätsstandards der Einrichtung fundieren und nach innen eine ‚passende‘ Auswahl garantieren (sowohl die Leistungs- als auch Integrationsfähigkeit in die Gemeinschaft betreffend). Zugleich müssen konfliktregulierende Mechanismen für voneinander abweichende Urteile installiert werden. Das Auswahlgespräch wird daher bestimmten Techniken unterworfen, die darauf zielen, sowohl eine valide Überprüfung als auch ein legitimes Urteil über die Authentizität des Bewerbers zu produzieren. Dazu zählen die Erfahrung der Auswählenden, das experimentelle Setting, der intersubjektive Abgleich der Bewertungen und die Verobjektivierung des Urteils als organisationale Entscheidung durch Kommensuration.

##### **4.1 Erfahrung**

Wesentlich für die Prüfung der authentischen Darstellung eines Bewerbers als passend ist die Kontextualisierung der Angaben des Einzelnen. Neben den vorliegenden Dokumenten mobilisieren die Auswählenden hierfür Erfahrungswissen. Zuerst einmal han-

delt es sich hier um Erfahrungen mit Auswahlgesprächen, d. h. einer auf Wiederholung basierenden und routinebildenden Erfahrung. Angesichts einer initialen Fremdheit zwischen Auswählenden und Bewerber greifen die Auswählenden auf ihr Wissen aus vergangenen Interaktionen zurück, aus dem sie ableiten, wie sich der Bewerber verhalten *könnte*. „Alte Hasen“ (Administration 2, Private City University) haben schon eine Vielzahl an Auswahlgesprächen durchgeführt und sehen sich aufgrund dieses Wissens in der Lage, Glaubwürdigkeit und Passung ihnen fremder Personen einzuschätzen.

„Ich glaube nach den vielen Jahren, wenn man das so nimmt. Man sieht das, man beobachtet die [Bewerber] ja 30 Minuten (...) Also man krie[g]t da ein relativ, ich muss sagen, schon relativ gutes Gefühl, ja. Also man sieht's in den, ich sag mal, in den Reaktionen, in den Augen, in den Antworten.“ (Professor 2, European Private School)

Erfahrung ist hier zunächst einmal subjektiv, d. h. von einer individuellen Person erlangt. Sie resultiert demnach in einem durch zahlreiche Auswahlgespräche ‚geschulten‘ prüfenden Blick, der ein „relativ gutes Gefühl“ für die richtigen Darstellungen – des Körpers wie der Inhalte – entwickelt hat. Die Einrichtung baut auf dieses Wissen, denn gerade aufgrund „ihrer langjährigen Erfahrung mit der Auswahl und der High-Tech Graduate School wüssten die Mitglieder der Auswahlkommission ganz gut, wer zur High-Tech passe“ (Administration, Beobachtungsprotokoll Auswahlgespräche, High-Tech Graduate School).

Nicht nur die Wiederholung, sondern auch die Erfahrung mit der eigenen Studierenden- und Schülerschaft und deren „Spirit“ (Professor, European Private School) ermöglicht eine Einschätzung der Auswahl-situation. Dabei sind die Erfahrungshorizonte sehr unterschiedlich: Während in den untersuchten Graduiertenschulen und Gymnasien die Auswählenden gleichzeitig am Kerngeschäft der Organisation – der Lehre bzw. Forschung – aktiv beteiligt sind, werden an den privaten Hochschulen auch Alumni, mit der Hochschule verbundene Praktiker und Mitarbeiter der Administration mit akademischem Hintergrund hinzugezogen. Ihre Auswahlerfahrung wird in dieser Hinsicht nicht von der Lehre geformt, sondern von organisationseigenen Werten, administrativer Interaktion mit Studierenden oder Berufs-anforderungen. Eine auf solche Art und Weise konzipierte Erfahrung verschränkt verschiedene Anforderungen innerhalb des Verfahrens miteinander.

## 4.2 Experimentelle Settings

Neben der Erfahrung der Auswählenden werden experimentelle Settings zur Überprüfung und Sicherstellung der authentischen Darstellung eingesetzt. In diesen werden gezielt fachfremde Fragen gestellt oder Themen besprochen, die offensichtlich nichts mit der Einrichtung zu tun haben. Für den Bewerber bleibt intransparent, was genau beobachtet wird oder sogar dass er beobachtet wird. Solche Settings können als „Krisenex-



periment“ (Garfinkel, 1973) begriffen werden, das dem Auswählenden Hinweise über etwas geben soll, was nicht explizit abgeprüft wird und als Anforderung dem Prüfenden, aber nicht dem Überprüften bekannt ist. So wird das Auswahlgespräch an der Private City University unvermittelt zu einem Stresstest, wenn der Bewerber gefragt wird, wie viele Tennisbälle jährlich in den USA produziert werden. Getestet wird die Reaktion des Bewerbers auf eine Frage, von der antizipiert wird, dass er sie nicht exakt beantworten kann. Durch diese Momente der Irritation soll eine strategische Darstellung aufgebrochen werden und das Authentische zum Vorschein kommen sowie die Reaktion des Bewerbers auf unvorhergesehene Fragen getestet werden. Es können aber auch aus vermeintlich bekannten Settings Schlüsse über das Verhalten des Bewerbers gezogen werden.

„Und natürlich achten wir schon ein bisschen auch darauf, nicht nur, wie präsentiert sich der Einzelne, sondern, wie verhalten sich die Anderen, wenn irgendjemand präsentiert. Gucken die gelangweilt aus dem Fenster raus, gucken sie verstohlen aufs Handy, hören sie interessiert zu, stellen sie vielleicht sogar mal 'ne Frage? Und das gibt dann schon auch noch manchmal Aufschlüsse.“ (Professor 3, European Private School)

Während vermeintlich die fachliche Präsentation eines Bewerbers im Vordergrund steht, wird das authentische Verhalten anderer Bewerber mitbewertet, denen möglicherweise gar nicht bewusst ist, dass sie beobachtet werden. In ähnlicher Weise wird beispielsweise die Eltern-Kind-Interaktion bei der Lösung einer Mathematikaufgabe im Auswahlgespräch am Münster-Gymnasium beobachtet. In beiden Varianten – der verdeckten Prüfung und dem Krisenexperiment – verbirgt sich die Absicht der Auswählenden, authentische Informationen über die Passung des Bewerbers zu sammeln. Diese Absicht wiederum muss im Sinne des experimentellen Settings, das auf diesem Informationsgefälle beruht, verborgen bleiben.

### 4.3 *Intersubjektiver Abgleich*

Letztendlich unterliegen aber auch experimentelle Settings der zwar erfahrungsbasierten, aber subjektiven Auswahl. Um diese zu kontrollieren, wird die Auswahl an den untersuchten Einrichtungen generell nicht komplett einer Person überlassen und auch an den Auswahlgesprächen nehmen häufig vonseiten der Einrichtung mehrere Personen teil. Denn würde die Bewertung komplett einzelnen Prüfern überlassen, könnte aus den individuellen Passungsempfindungen erhebliche Heterogenität entstehen. Dies wird gerade an jenen Einrichtungen zum Problem, an denen spezifische Eigenschaften zur gemeinschaftlichen Besonderheit stilisiert werden (Engagement, Motivation etc.). Subjektive Bewertungen authentischer Darstellungen und deren Passung werden daher in den von uns untersuchten Einrichtungen über Techniken des intersubjektiven Abgleichs verobjektiviert. Dieser intersubjektive Abgleich kann entweder in der Interaktion selbst,

unmittelbar nach dem Auswahlgespräch unter den an dem Gespräch Beteiligten oder in finalen Entscheidungsrunden stattfinden. So folgt an der High-Tech Graduate School auf jedes Auswahlgespräch ein „Meinungsaustausch“ zwischen den Auswählenden.

„[Postdoktorandin Schmidt] schaltet sich ein und wirft die generelle Frage auf, ob Interdisziplinarität ein Bewertungskriterium sei. Das Projekt von Kandidat 8 sei ja nun nicht interdisziplinär gewesen. [Professor Watzke] erläutert, dass Interdisziplinarität ein Kriterium sei, deswegen frage er auch ab und zu danach. (...) [Professor Schneider] ergänzt, Interdisziplinarität sei auch eine praktische Frage, denn in [der Lehre] müssten die Doktorand/innen schon über Grundkenntnisse verfügen, um teilnehmen zu können. [Professor Mitterlich] wirft ein, Interdisziplinarität werde ‚immer erst ab 19 Uhr zum Kriterium‘.“ (Beobachtungsprotokoll Auswahlgespräche, High-Tech Graduate School)

Während es zumeist um einen Austausch von Bewertungen des Bewerbers geht<sup>8</sup>, werden in dieser Passage auch die Kriterien selbst intersubjektiv abgeglichen. Dabei werden Differenzen sichtbar, die nicht unbedingt mittels des intersubjektiven Abgleichs gelöst werden können. Bewertungen können jedoch auch im Auswahlgespräch selbst intersubjektiv abgeglichen werden und direkt zu einem Urteil über die Aufnahme führen:

„Wenn wir das Gefühl haben, dass wir Eltern haben, die, ich sage banal, nicht zu uns passen, sprich, wo nur gesagt wird, die Schule muss das und das und das, da behalten wir uns vor, durchaus kaltschnäuzig zu sagen: ‚Ach wissen Sie, das ist jetzt nicht so gut mit uns beiden‘ (...). Die Teams, die die Aufnahme haben, haben das Recht, an der Stelle die Aufnahme zu verweigern.“ (Schulleiter, Vogtberg-Gymnasium)

Die Formulierung von Erwartungen an die Schule durch die Eltern löst hier einen intersubjektiven Abgleich aus, der durch das Veto mindestens einer der beiden Auswählenden signalisiert wird, womit aber zugleich auch das Urteil vorweggenommen wird.

Eine andere Variante der Sichtbarmachung von Differenzen findet sich in finalen Entscheidungsrunden. Ist das Urteil eindeutig, fällt dies nicht weiter auf: Die Bewerber werden angenommen oder abgelehnt. Erst in der Differenz mindestens zweier Bewertungen oder der Anzeige einer ambivalenten Bewertung werden divergierende Passungserwartungen und -empfindungen der Auswählenden sichtbar. Und erst in solchen widersprüchlichen Positionen kommt der organisationale Auswahlprozess zum Tragen. Es müssen weitere Techniken implementiert werden, um eine Auswahl durch die Organisation – verstanden als eine konzertierte Aktion mehrerer Organisationsmitglieder oder -sympathisanten – zu formieren und zu legitimieren.

<sup>8</sup> Wobei die Bewertungen noch nicht die Urteile der Auswählenden sind. Diese fällen die einzelnen Auswählenden erst nach dem „Meinungsaustausch“. Das Urteil wird zunächst nur in Form von Notenpunkten notiert und nicht innerhalb der Kommission diskutiert.

#### 4.4 *Kommensuration und Entscheidung*

Die durch die Anwendung der unterschiedlichen Techniken gewonnenen Urteile über die Bewerber werden nun in eine organisationale Auswahlentscheidung übersetzt, die per se eindeutig ist: Entweder der Bewerber wird aufgenommen oder nicht. Hierfür müssen die einzelnen Bewertungen verobjektiviert, d. h. in einer Weise zusammengebracht werden, die eine eindeutige Auswahlentscheidung ermöglicht. Diese Entscheidungen werden häufig in Entscheidungsrunden in unterschiedlichen Zusammensetzungen gefällt. Allein das Zusammenbringen unterschiedlicher Akteure mag vielleicht ausreichen, eine konsensuale und mithin zumindest organisationsintern legitime Auswahlentscheidung zu generieren, nicht aber, die Entscheidung selbst fällen zu können. Als eine Technik der Übersetzung eines als Interaktion gestalteten Auswahlgesprächs werden die Bewertungen des Bewerbers in eine vergleichbare Wertigkeit transformiert. Espeland und Stevens (1998) nennen diesen Prozess „Kommensuration“. Dies kann durch die Belegung fester Kriterien mit Punktzahlen von 0 bis 10 geschehen, wie an der European Private School, die dann in Relation zu in weiteren Testverfahren generierten Punktzahlen gesetzt wird. Eine solche quantifizierte Zergliederung wirkt in hohem Maße objektivierend, suggeriert sie doch eine differenzierte (und dadurch organisationsintern auch transparente) Bewertung und ermöglicht Vergleichbarkeit.

An den untersuchten Gymnasien und Graduiertenschulen hingegen greift man auf ein standardisiertes Gesamturteil über den Bewerber zurück. So vergeben die Auswählenden an der Scheelheim Graduate School jeweils A-B-C-Kategorien und an der High-Tech Graduate School Noten zwischen 1.0 und 3.0, womit in beiden Fällen ein analytisches Raster von „auf jeden Fall“ über „vielleicht“ bis „auf gar keinen Fall aufnehmen“ aufgespannt wird. Die vergebenen Kategorien oder Noten können entscheidungsentlastend wirken: Mittels Kommensuration bzw. einer „Zahlenmystik“ (Professor 2, Scheelheim Graduate School) wird eine klare Rangfolge der Bewerber erzeugt, sodass es in vielen Fällen nicht mehr zu einer Diskussion der einzelnen Urteile kommt. In ähnlicher Weise werden am St. Martha-Gymnasium im Anschluss an die Auswahlgespräche die Bewerbungslagen durch den schulischen Gesprächspartner sichtbar mit einer ampel-farbigen Abstufung (grün, orange, rot) versehen. Diese wirkt entscheidungsentlastend (grün führt direkt zur Aufnahme, rot zur Ablehnung) oder signalisiert Entscheidungsbedarf (nur die orange markierten werden diskutiert). In diesem Fall vermögen es mehrere Verobjektivierungen – anwesende schulische Gesprächspartner, ampel-farbige Abstufungen, aber auch hinzugezogene standardisierte Dokumente wie beispielsweise Zeugnisse – nicht, bereits für eine dermaßen eindeutige Auswahlentscheidung zu sorgen, dass sie als organisationale Auswahlentscheidung gelten kann. Diese muss nunmehr in der finalen Entscheidungsrunde intersubjektiv ausgehandelt werden.

Generieren die Kommensurationstechniken keine eindeutige Entscheidung, können in der Diskussion weitere Kriterien hinzugezogen werden:

„[Professor Meier] argumentiert, Bewerber 3 und 16 seien gleich qualifiziert, sodass dies ein Fall für Anwendung anderer Kriterien sei. ‚Blöd‘ sei, dass beide nicht weib-

lich sind. Bewerber 16 sei zwar ein internationaler Promovierender, aber der Fächerproporz sei auch wichtig.“ (Beobachtungsprotokoll Sitzung der Auswahlkommission, Scheelheim Graduate School)

Bei Geschlecht, Nationalität und Fachdisziplin handelt es sich um askriptive Kriterien, die bis zu diesem Punkt des Verfahrens zumindest nicht sichtbar für eine Auswahlentscheidung mobilisiert wurden. Sie können konfliktregulierend wirken, wenn sie von allen geteilt werden, aber auch konfliktverschärfend, wenn sie als Suspension meritokratischer Kriterien wahrgenommen werden.

Kommensurationstechniken legitimieren die organisationale Auswahlentscheidung. Ähnlich wie aus den eingereichten Bewerbungsunterlagen auf die Person des Bewerbers geschlossen wird, werden die aus der Interaktion mit dem Bewerber im Auswahlgespräch gewonnenen Informationen wiederum auf Kriterien, Punkte, Durchschnittswerte oder Kategorien reduziert. Erst durch diese Re-Reduktion kann eine organisationale Auswahlentscheidung erzeugt werden.

## 5. Fazit

Auswahlgespräche sind ein Kernelement des Auswahlprozesses an exklusiven Einrichtungen. Sie fungieren als Verfahren der Authentifizierung, in denen neben fachlichen Aspekten immer auch die Passung der Bewerber zur Disposition steht. Diese Passung ergibt sich nicht direkt aus askriptiven oder meritokratischen Kriterien, sondern durch ein Set von erwünschten Eigenschaften, die sich nur aus der Gesamtbetrachtung der Bewerber herauslesen lassen. Dabei geben die untersuchten exklusiven Bildungseinrichtungen sehr wohl an, dass meritokratische Kriterien – entweder als vorheriger schriftlicher Test oder während des Gesprächs – relevanter Bestandteil der Auswahl sind. Zugleich sind diese aber nur ein Teil eines organisationalen Ideals, dessen finale Authentifizierung erst im Kontext der subjektiven Bewertung durch die Auswählenden im Auswahlgespräch erfolgt.

Authentizität ist dabei nicht verobjektivierbar, sondern taucht entweder als Konstante oder als divergierendes und kurzlebiges Moment in der Darstellung des Bewerbers auf. Es liegt im „Auge des Betrachters“ (Lindner, 1998, S. 60), etwas als wahr und passend der geprüften Person zuzuschreiben. Insofern produziert das Auswahlgespräch im Vergleich zu Testverfahren ohne face-to-face-Interaktion ‚authentischere‘ Informationen über die erwünschten Eigenschaften von Bewerbern, dies geschieht aber auf Kosten einer klaren Nachvollziehbarkeit der Bewertung.

Diese unsichere, da subjektive Bewertung wird durch die Anwendung spezifischer Techniken, nämlich Erfahrung, experimentelle Settings, intersubjektiver Abgleich und Kommensuration, in eine organisationale Auswahlentscheidung überführt und legitimiert diese. Die erste Technik rekuriert auf die professionelle und organisationale Erfahrung der Auswählenden. Als Lehrern, Wissenschaftlern oder erfolgreichen Professionsvertretern wird ihnen zugeschrieben, entsprechende Leistungen ebenso wie be-

sondere Eigenschaften zu erkennen. Als zweite Technik kommen experimentelle Settings zum Einsatz. Von ihnen wird erwartet, dass sie die Kohärenz der Darstellung durch unerwartete, als authentisch empfundene Momente aufbrechen können. Die subjektiven Bewertungen werden mittels der dritten Technik des intersubjektiven Abgleichs mit den Entscheidungen anderer zusammengeführt, um so kohärente und divergierende Positionen in der Organisation zu erkennen und gegebenenfalls bearbeiten zu können. Schließlich werden die subjektiven Bewertungen über die authentische Passung der Bewerber in den vermeintlich objektiven Raum einer „Zahlenmystik“ übertragen. Punktzahlen und Farben machen die Bewertungen vergleichbar und transformieren variierende face-to-face-Interaktionen verschiedener Auswählender in eine transparente und nachvollziehbare organisationale Auswahlentscheidung, die nur noch bei deutlichen Bewertungsdifferenzen oder ‚Wackelkandidaten‘ hinterfragt werden muss.

Über die untersuchten Bildungsstufen hinweg sind die Kriterien, Kompetenzen und fachlichen Anforderungen in den Auswahlgesprächen als kontrastiv zu verstehen. Potenzielle Schüler, Studierende und Promovierende unterscheiden sich nicht nur in ihrem Ausbildungsgrad, sondern auch in ihren Eigenschaften und in ihrer Fähigkeit zur professionellen Selbstdarstellung. Sie stehen dabei Einrichtungen gegenüber, die religiöse und moralische Motive, aber auch unterschiedliche professionelle und disziplinäre Ziele formulieren. Insofern haben wir weniger die konkreten Inhalte der jeweiligen Verfahren dargestellt, sondern über die Bildungsstufen hinweg Ähnlichkeiten in der Art und Weise aufgezeigt, wie diese Inhalte an exklusiven Einrichtungen identifiziert und im Kontext der Organisation legitimiert werden.

Das Auswahlgespräch ist dabei die Verbindungslinie zwischen der Proklamation eines distinktiven Gemeinschaftssinns und einer in dieser Hinsicht glaubwürdigen Auswahl. Nur im Auswahlgespräch kann ein ‚ehrliches‘ – weil authentisches – Bekenntnis zu organisationalen Idealen überprüft werden. Eine solche, auf die Prüfung von Passung und Authentizität zielende Auswahl bleibt legitim, solange sie nicht über universelle Gültigkeit beanspruchende meritokratische Vergleichskriterien, z.B. erzielte Punktzahlen der Ausgewählten in standardisierten Leistungstests, deren Durchschnittswerte wiederum in Rankings von Bildungseinrichtungen einfließen, oder negative Medienberichte in Zweifel gezogen wird.

## Literatur

- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2012). *Bildung in Deutschland 2012. Ein indikatoren-gestützter Bericht mit einer Analyse zur kulturellen Bildung im Lebenslauf*. Bielefeld: Bertelsmann.
- Bendix, R. (2007). *In Search of Authenticity. The Formation of Folklore Studies*. Madison/London: The University of Wisconsin Press.
- Bloch, R. (2009). *Flexible Studierende. Studienreform und studentische Praxis*. Leipzig: Akademische Verlagsanstalt.
- Bloch, R., Kreckel, R., Mitterle, A., & Stock, M. (2014). Stratifikationen im Bereich der Hochschulbildung in Deutschland. In H.-H. Krüger & W. Helsper (Hrsg.), *Elite und Exzellenz im Bildungssystem. Nationale und internationale Perspektiven* (19. Sonderheft der Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, S. 243–261). Wiesbaden: Springer VS.

- Bosbach, E. (2011). *Promotion in den Geisteswissenschaften. Modelle der Doktorandenausbildung in Deutschland und den USA*. Wiesbaden: Springer VS.
- Bourdieu, P. (2004). *Der Staatsadel*. Konstanz: UVK.
- Deppe, U., Helsper, W., Kreckel, R., Krüger, H.-H., & Stock, M. (i. E.). Germany's hesitant approach to elite education. Stratification processes in German secondary and higher education. In A. van Zanten, S. Ball & B. Darchy-Koechlin (Hrsg.), *Educational elites, privilege and excellence*. World Yearbook of Education. London: Routledge.
- Dietschi, D. (2012). *Hinführungen zur Authentizität: Die ideen- und begriffsgeschichtliche Aufarbeitung eines modernen Persönlichkeitsideals*. Würzburg: Königshausen & Neumann.
- Espeland, W. N., & Stevens, M. L. (1998). Commensuration as a Social Process. *Annual Review of Sociology*, 24, 313–343.
- Fetter, J. F. (1995). *Questions and Admission. Reflections on 100,000 admissions and decisions at Stanford*. Stanford: Stanford University Press.
- Garfinkel, H. (1973). Studien über die Routinegrundlagen von Alltagshandeln. In H. Steinert (Hrsg.), *Symbolische Interaktion. Arbeiten zu einer reflexiven Soziologie* (S. 280–293). Stuttgart: Klett.
- Goffman, E. (1983). *Wir alle spielen Theater*. München/Zürich: Piper.
- Hahn, A. (2002). Absichtliche Unabsichtlichkeit. *Sozialer Sinn*, 3(1), 37–57.
- Helsper, W., Brademann, S., Kramer, R.-T., Ziems, C., & Klug, R. (2008). „Exklusive“ Gymnasien und ihre Schüler – Kulturen der Distinktion in der gymnasialen Schullandschaft. In H. Ullrich & S. Strunck (Hrsg.), *Begabtenförderung an Gymnasien* (S. 215–248). Wiesbaden: Springer VS.
- Kaindl, C. (2005). „Du musst ihn fühlen, den Scheiß!“ Neoliberale Mobilisierungen im Imaginären und der Kampf um neue Lebensweisen am Beispiel von Big Brother und Popstars. *Das Argument*, (47)3, 347–360.
- Karabel, J. (2005). *The Chosen. The hidden history of admission and exclusion at Harvard, Yale, and Princeton*. Boston/New York: Houghton Mifflin.
- Karen, D. (1991). „Achievement“ and „ascription“ in admission to an elite college: A political-organizational analysis. *Sociological Forum*, 6(2), 349–380.
- Koch, K. (2008). Von der Grundschule zur Sekundarstufe. In W. Helsper & J. Böhme (Hrsg.), *Handbuch der Schulforschung* (S. 577–592). Wiesbaden: Springer VS.
- Lenhardt, G. (2005). *Hochschulen in Deutschland und in den USA. Deutsche Hochschulpolitik in der Isolation*. Wiesbaden: Springer VS.
- Lindner, R. (1998). Die Idee des Authentischen. *Kuckuck*, 13(1), 58–61.
- Mussel, P. (2007). Einstellungsinterviews. In H. Schuler & K.-H. Sonntag (Hrsg.), *Handbuch der Arbeits- und Organisationspsychologie* (S. 503–510). Stuttgart: Hogrefe.
- Peterson, R. A. (2005). In Search of Authenticity. *Journal of Management Studies*, 42(5), 1083–1098.
- Schuler, H., & Marcus, B. (2001). Biographieorientierte Verfahren der Personalauswahl. In H. Schuler (Hrsg.), *Lehrbuch der Personalpsychologie* (S. 175–212). Göttingen: Hogrefe.
- Stevens, M. L. (2009). *Creating a class. College admissions and the education of elites*. Cambridge: Harvard University Press.
- Zymek, B. (2009). Prozesse der Internationalisierung und Hierarchisierung im Bildungssystem. Von der Beharrungskraft und Auflösung nationaler Strukturen und Mentalitäten. *Zeitschrift für Pädagogik*, 55(2), 175–193.



**Abstract:** On the basis of ethnographic records, group discussions, and expert interviews with institutional actors and addressees of selection processes, procedural selection practices at “exclusive” secondary schools, “excellent” private universities, and graduate schools are reconstructed. In this, the article focuses on selection decisions at diverse educational levels and on how specific aspects of admission interviews contribute to the production and legitimation of an organizational selection decision. The key issue here is the authenticity attributed to the applicant in the selection interview, which constitutes a prerequisite for negotiating the respective suitability and matching of the applicant. Techniques for examining and organizationally integrating authenticity are reconstructed by the authors as essential parts of selection processes at universities and “exclusive” secondary schools which ultimately produce and legitimize an organizational decision on the applicant’s admission to the organization.

**Keywords:** Authenticity, Exclusive Educational Institutions, Admission Interview, Distinction, Matching

### **Anschrift der Autor(inn)en**

Dr. Roland Bloch, Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, Institut für Soziologie,  
Adam-Kuckhoff-Straße 41, 06108 Halle (Saale), Deutschland  
E-Mail: roland.bloch@hof.uni-halle.de

Alexander Mitterle, M. A., Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, Institut für Soziologie,  
Adam-Kuckhoff-Straße 41, 06108 Halle (Saale), Deutschland  
E-Mail: alexander.mitterle@hof.uni-halle.de

Lena Dreier, M. A., Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, Zentrum für Schul- und  
Bildungsforschung, Franckeplatz 1, Haus 31, 06099 Halle (Saale), Deutschland  
E-Mail: lena.dreier@zsb.uni-halle.de

Katrin Kotzyba, M. A., Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, Zentrum für Schul-  
und Bildungsforschung, Franckeplatz 1, Haus 31, 06099 Halle (Saale), Deutschland  
E-Mail: katrin.kotzyba@zsb.uni-halle.de

Dr. Mareke Niemann, Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, Zentrum für Schul-  
und Bildungsforschung, Franckeplatz 1, Haus 31, 06099 Halle (Saale), Deutschland  
E-Mail: mareke.niemann@zsb.uni.halle.de