

Bachelorarbeit
im Bachelorstudiengang
Wirtschaftspsychologie
Hochschule für angewandte Wissenschaften Neu-Ulm

Pause for Equality:

Eine Untersuchung der Auswirkungen gendersensibler Sprache auf die
Wahrnehmung der BewerberInnen in Vorstellungsgesprächen

Erstkorrektor: Prof. Dr. Johannes Basch

Zweitkorrektor: Prof. Dr. Johannes von Gehlen

Verfasserin: Marie-Luisa Lubahn (Matrikel-Nr.: 297851)

Thema erhalten: 22.03.2024

Arbeit abgegeben: 17.07.2024

Abstract

Wohl kaum ein anderes Thema wurde in den letzten Jahren so intensiv diskutiert wie der Einsatz gendersensibler Sprache. Die Meinungen darüber spalten sich, denn während sie für die einen für Gleichberechtigung steht, betrachten andere den Einsatz gendersensibler Sprache kritisch. Auch die Arbeitswelt bleibt davon nicht unberührt, denn es ist unklar, wie sich die Verwendung gendersensibler Sprache auf die Wahrnehmung der eigenen Person am Arbeitsplatz auswirkt. Da Vorstellungsgespräche zu den am häufigsten genutzten Personalauswahlverfahren gehören, stellen sie einen entscheidenden Schritt in die Arbeitswelt dar. Es bleibt jedoch unklar, welche Auswirkungen der Einsatz gendersensibler Sprache in diesem Kontext hat. Diese Studie untersucht, wie die Verwendung des Gender Gaps in Vorstellungsgesprächen die Bewertung von BewerberInnen hinsichtlich ihrer Leistungsbewertung, der Einstellungswahrscheinlichkeit sowie der wahrgenommenen Wärme und Kompetenz beeinflusst. Untersucht wird auch, inwiefern das Geschlecht und die politische Einstellung der BewerberInnen die Wahrnehmung der BewerberInnen beeinflusst.

Die Studie ist nach einem 2x2-Between-Subjects-Design aufgebaut. Insgesamt nahmen 224 TeilnehmerInnen teil, deren Aufgabe darin bestand, BewerberInnen, die entweder den Gender Gap oder das generische Maskulinum verwendeten, zu bewerten. Die Ergebnisse zeigten keinen signifikanten Unterschied zwischen den Gruppen hinsichtlich der Leistungsbewertung, der Einstellungswahrscheinlichkeit, der wahrgenommenen Wärme und Kompetenz. Das weist darauf hin, dass die Verwendung des Gender Gaps keine Benachteiligung mit sich bringt. Außerdem zeigte sich kein Moderationseffekt hinsichtlich des Geschlechts der BewerberInnen. Ein signifikanter Befund ist jedoch, dass die weibliche Bewerberin trotz gleicher objektiver Interviewleistung schlechter bewertet wurde als der männliche Bewerber. Zudem zeigte sich, dass die politische Einstellung der BewerberInnen einen Einfluss auf die Bewertung haben kann.

Insgesamt liefert die Studie wertvolle Einblicke in die Auswirkungen des Gender Gaps in Vorstellungsgesprächen und trägt dazu bei, das Verständnis für gendersensible Sprache in der Personalbeschaffung zu vertiefen.

Keywords: Gendersensible Sprache, Gender Gap, Vorstellungsgespräche, Personalauswahl, Wahrnehmung am Arbeitsplatz, Stereotype Content Model, Bias

Inhaltsverzeichnis

Tabellenverzeichnis	4
1. Einleitung	5
2. Theoretischer Hintergrund.....	6
2.1 Vorstellungsgespräche.....	6
2.2 Gendersensible Sprache.....	7
2.3 Gender Gap.....	8
2.4 Stereotype Content Model	10
2.5 Wahrnehmung der gendersensiblen Sprache.....	11
2.6 Social Identity Theory	12
3. Methode.....	14
3.1 Versuchsplan und -ablauf.....	14
3.2 Versuchsmaterial	15
3.3 Stichprobe.....	16
3.4 Datenerhebung.....	18
3.5 Erfassung der Variablen.....	18
4. Ergebnisse	20
4.1 Vorbereitende Analyse	20
4.2 Manipulationscheck.....	24
4.3 Testung der Hypothesen.....	24
4.4 Zusätzliche Analysen	28
5. Diskussion	29
5.1 Generelle Diskussion.....	29
5.2 Theoretische Implikationen	30
5.3 Praktische Implikationen.....	33
5.4 Limitationen und Implikationen für weitere Forschung.....	34
5.5 Fazit.....	35
Literaturverzeichnis.....	37
Anhang A.....	43
Anhang B.....	44
Anhang C	44
Anhang D	45
Anhang E.....	48
Übersicht verwendeter Hilfsmittel.....	58

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Verteilung der TeilnehmerInnen auf die Bedingungen	17
Tabelle 2: Korrelationen und Deskriptivstatistik der Variablen.....	23
Tabelle 3: Einfluss der Sprachform auf die abhängigen Variablen.....	25
Tabelle 4: Geschlechterspezifischer Einfluss auf die Einstellungswahrscheinlichkeit..	27
Tabelle 5: Auswirkung der Sprachform auf die kognitive Beanspruchung	28

1. Einleitung

Die Bedeutung einer effektiven Personalauswahl wird für Unternehmen zunehmend deutlich. ArbeitgeberInnen stehen im Wettbewerb um begehrte Fachkräfte, deren Fähigkeiten stark gefragt sind. Der Ausdruck "War for Talents" verdeutlicht, wie wichtig qualifizierte Fachkräfte für Unternehmen geworden sind (Chambers et al., 1998). Die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens hängt somit immer stärker von der Rekrutierung qualifizierten Personals ab (Ambler & Barrow, 1996). Deshalb zählt die Personalbeschaffung zu den strategisch wichtigsten Aufgaben eines Unternehmens (Ambler & Barrow, 1996). Vorstellungsgespräche, auch Einstellungsinterviews genannt, spielen dabei eine unverzichtbare Rolle im Auswahlprozess und sind ein zentraler Bestandteil vieler Rekrutierungsmethoden (Macan, 2009; Saks, 2006).

Die weite Verbreitung des Vorstellungsgesprächs lässt sich durch zahlreiche Vorteile erklären. Mehrere Metaanalysen haben gezeigt, dass Vorstellungsgespräche im Vergleich zu anderen Auswahlmethoden die höchste Kriteriumsvalidität für die Vorhersage der zukünftigen Arbeitsleistung aufweisen (McDaniel et al., 1994; Sackett et al., 2022). Vorstellungsgespräche werden jedoch nicht nur von Unternehmen geschätzt, sondern auch von BewerberInnen. Diese positive Wahrnehmung durch die BewerberInnen hebt einen weiteren Vorteil dieser Methode hervor (Hausknecht et al., 2004).

Die Effektivität dieser Vorteile ist jedoch stark von der Gestaltung des Vorstellungsgesprächs abhängig. Insbesondere unstrukturierte Vorstellungsgespräche sind anfällig für eine Vielzahl von Verzerrungen, die die Qualität der Entscheidungen verringern können (Salgado & Moscoso, 2002). Untersuchungen konnten zeigen, dass beispielsweise das äußere Erscheinungsbild der BewerberInnen einen erheblichen Einfluss auf ihre Bewertung haben kann (Eagly et al., 1991; Pingitore et al., 1994). Doch nicht nur das physische Erscheinungsbild, sondern auch die sprachliche Ausdrucksweise kann zu verschiedenen Arten von Verzerrungen führen. In diesem Kontext kann beispielsweise der Einsatz von Dialekten oder Abweichungen von der Standardsprache nachteilige Auswirkungen auf die Bewertung von BewerberInnen haben (Schulte et al., 2024). Eine weitere, in letzter Zeit oftmals diskutierte Abweichung von der Standardsprache ist die Verwendung gendersensibler Sprache, wie beispielsweise durch die Nutzung des Gender Gaps. Da diese Form der Sprache gesellschaftlich kontrovers diskutiert wird (Becker, 2023), ist es wichtig zu untersuchen, inwiefern die Verwendung gendersensibler Sprache die Bewertung von BewerberInnen beeinflussen kann. Das Ziel dieser Untersuchung ist es, nicht nur BeurteilerInnen und BewerberInnen konkrete

Handlungsempfehlungen zu bieten, sondern auch dazu beizutragen, eine bislang unerforschte Forschungslücke zu schließen und das Verständnis über die Auswirkungen gendersensibler Sprache in Vorstellungsgesprächen zu vertiefen. Unter Anwendung des Stereotype Content Models (Fiske et al., 2002) und der Social Identity Theory (Tajfel & Turner, 1979) wird analysiert, wie die Wahrnehmung der BewerberInnen hinsichtlich ihrer Leistung, der Einstellungswahrscheinlichkeit, der wahrgenommenen Wärme und Kompetenz durch die Verwendung des Gender Gaps beeinflusst wird.

Diese Arbeit ist Teil einer umfassenderen Untersuchung, die verschiedene Arten gendersensibler Sprache in Vorstellungsgesprächen analysiert, um deren Auswirkungen auf die Wahrnehmung und Bewertung der BewerberInnen zu erfassen.

2. Theoretischer Hintergrund

Dieses Kapitel legt den grundlegenden Rahmen für die nachfolgende Studie, indem es ein Verständnis für die zugrundeliegenden Modelle vermittelt. Es beginnt mit einer Analyse von Vorstellungsgesprächen (2.1), wobei insbesondere auf die möglichen Verzerrungstendenzen eingegangen wird. Weiterhin greift das Kapitel die Thematik der gendersensiblen Sprache (2.2) auf, wobei besonders die Bedeutung für die Geschlechtergerechtigkeit herausgearbeitet wird. Ein besonderes Augenmerk liegt auf dem Gender Gap (2.3), der den Schwerpunkt dieser Arbeit bildet. Anschließend wird das Stereotype Content Model (2.4) näher betrachtet. In diesem Kontext wird auch die Rolle der politischen Einstellung und die Wahrnehmung gendersensibler Sprache (2.5) thematisiert. Abschließend liefert die Social Identity Theory (2.6) Einblicke in die Wechselwirkungen zwischen individueller Identität und den sozialen Strukturen.

2.1 Vorstellungsgespräche

Vorstellungsgespräche sind persönliche Gespräche zwischen BewerberInnen und VertreterInnen eines Unternehmens, bei denen ein mögliches zukünftiges Arbeitsverhältnis angestrebt wird. Das Ziel eines Vorstellungsgesprächs ist somit die Evaluation der Passung der BewerberInnen hinsichtlich der relevanten Fähigkeiten für die Stelle (Schuler & Mussel, 2016). Dieser Prozess ermöglicht es dem Unternehmen, potenzielle MitarbeiterInnen kennenzulernen und die bestmögliche Person für die Stelle auszuwählen. Gleichzeitig erhalten BewerberInnen die Gelegenheit, mehr über die Position und das Unternehmen zu erfahren und ihre Eignung zu beweisen (Schuler & Mussel, 2016). Vorstellungsgespräche können heutzutage auch digital durchgeführt werden, wobei Technologien wie Videotelefonie genutzt werden, um sich trotz räumlicher Distanz persönlich auszutauschen (Basch & Melchers, 2023).

Das Vorstellungsgespräch bleibt ein zentraler Bestandteil bei der Auswahl von MitarbeiterInnen, ergänzend zur Einreichung von Lebensläufen und dem Ausfüllen von Bewerbungsformularen (Macan, 2009). Trotz der weiten Verbreitung von Vorstellungsgesprächen und ihrer hohen Validität werden sie wegen ihrer subjektiven Natur und der Anfälligkeit für Vorurteile und Diskriminierung kritisiert. In der Forschung zur Leistungsbeurteilung ist es allgemein bekannt, dass die Einschätzungen von BewerberInnen und Vorgesetzten oft keine exakten Abbilder der tatsächlichen Arbeitsleistung darstellen (Oh & Berry, 2009). Die Interviewleistung der BewerberInnen hängt nämlich von vielen weiteren jobirrelevanten Merkmalen ab (Huffcutt et al., 2011).

Das Interview-Performance-Modell von Huffcutt et al. (2011) bietet einen Überblick über alle potenziell relevanten Aspekte, die die Bewertung der BewerberInnen beeinflussen. Diese können in verschiedene Kategorien eingeteilt werden. Auf Seiten der BewerberInnen spielen zahlreiche Informationen wie die demografischen Daten, das Aussehen, der kulturelle Hintergrund sowie die Vorbereitung der BewerberInnen eine Rolle. Ebenso zentral sind die Kernqualifikationen der BewerberInnen. Dazu gehören ihre geistigen Fähigkeiten, ihr deklaratives Wissen, ihre Persönlichkeit und ihre prozeduralen Fähigkeiten sowie ihre Ausbildung. Auf Seiten der InterviewerInnen bezieht sich das Modell auf deren Wissen und Verarbeitungsfähigkeit, einschließlich Gedächtnisbeschränkungen und die Erfahrung mit Einstellungsinterviews. Zusätzlich spielen die sozialen Dynamiken zwischen BewerberInnen und InterviewerInnen eine bedeutende Rolle. Die Gestaltung des Interviews, einschließlich seines Strukturgrades, des verwendeten Mediums und der vorab bereitgestellten Informationen sind ebenfalls von Bedeutung (siehe Anhang A).

Insgesamt verdeutlicht das Interview-Performance-Modell von Huffcutt et al. (2011) die Komplexität der Faktoren, die die Leistung von BewerberInnen in einem Vorstellungsgespräch beeinflussen können.

2.2 Gendersensible Sprache

Es gibt oft Diskussionen über die Bedeutung von gendersensibler Sprache in der deutschen Wissenschaft. Das Gendern betrifft hauptsächlich Sprachen mit einem grammatischen Geschlecht, zu denen auch die deutsche Sprache gehört. In solchen Sprachen hat jedes Substantiv ein bestimmtes Genus, sei es maskulin, feminin oder neutral. Im Gegensatz dazu existieren in einigen Sprachen nur zwei grammatische Geschlechter oder gar keine, wie etwa im Englischen (Oleschko, 2010). In Sprachen, die ein grammatisches Geschlecht aufweisen, wird deshalb oft das generische Maskulinum als Norm verwendet (Posch, 2011).

Die Bezeichnung "generisches Maskulinum" bezieht sich auf eine sprachliche Praxis der deutschen Sprache, die weit verbreitet ist. Das bedeutet, dass Gruppen mit gemischten Geschlechtern oft mit männlichen Personenbezeichnungen angesprochen werden (Doleschal, 2002). Insbesondere bei Personenbezeichnungen sind das grammatische Geschlecht und das biologische Geschlecht stark miteinander verknüpft. Dies führt dazu, dass das grammatische Geschlecht eines Wortes oft eng mit dem tatsächlichen biologischen Geschlecht der beschriebenen Personen übereinstimmt (Schoenthal, 1989). Die Verwendung des generischen Maskulinums verstärkt daher die mentale Repräsentation von Männern im Vergleich zu Frauen (Braun et al., 1998; Sczesny et al., 2016). Dies resultiert in einer geringeren Identifikationsmöglichkeit für Frauen oder Personen mit verschiedenen Geschlechtsidentitäten (Trömel-Plötz, 1982, zitiert nach Posch, 2011). Studien aus der Psycholinguistik und Kognitionspsychologie haben gezeigt, dass Frauen eher in Gedankenprozesse einbezogen werden, wenn die sprachliche Struktur explizit darauf hinweist, dass beide Geschlechter repräsentiert werden sollen (Ferstl & Kaiser, 2013; Stahlberg & Sczesny, 2001). Der Begriff "gendersensible Sprache" bezeichnet den Ansatz, Sprache so zu gestalten, dass sie die Vielfalt der Geschlechter angemessen repräsentiert. Das Ziel besteht darin, sowohl Frauen als auch Männer sowie Personen mit unterschiedlichen Geschlechtsidentitäten zu berücksichtigen (Bedijs, 2021).

In der Anwendung gendersensibler Sprache gibt es verschiedene Möglichkeiten, wie eine vielfältige Geschlechterrepräsentation erreicht werden kann. Der Fokus dieser Arbeit liegt besonders auf der Untersuchung des Gender Gaps, um ein tiefgreifendes Verständnis zu erlangen.

2.3 Gender Gap

Der Gender Gap wurde erstmals von Steffen Herrmann im Jahr 2003 eingeführt. In seinem Artikel „Performing the Gap – Queere Gestalten und geschlechtliche Aneignung“ präsentierte er eine sprachliche Methode, die darauf abzielt, alle Geschlechter gleichberechtigt darzustellen (Herrmann, 2003). Der Begriff "Gap" aus dem Englischen wird ins Deutsche als "Lücke" übersetzt. Denn bei diesem Konzept handelt es sich um einen Unterstrich im Wort, welcher eine kurze Pause erzeugt (Herrmann, 2003). Durch diese Pause soll signalisiert werden, dass nicht nur Frauen oder Männer, sondern alle Geschlechtsidentitäten miteingeschlossen werden (Diewald und Steinhauer 2020, zitiert nach Friedrich et al., 2021). Beispielsweise wird aus "Student" die geschlechtsneutrale Form "Student_in" und aus "Mitarbeiter" wird "Mitarbeiter_in". Grafisch setzt der Unterstrich eine klare Trennung zwischen der männlichen

und weiblichen Form, wodurch Raum für eine alternative Repräsentation entsteht. Er steht symbolisch für die Repräsentation queerer Identitäten in der Sprache (Hermann, 2003). Das "Queere" ist dabei eine Bezeichnung für eine Identität, die sich jenseits der traditionellen binären Geschlechterkategorien bewegt. Es bezieht sich auf eine Vielfalt von Geschlechtsidentitäten und sexuellen Orientierungen, die sich den gesellschaftlichen Normen von "männlich" und "weiblich" entziehen (Butler, 2006). Die Hauptfunktion des Gender Gaps ist es, genau diese Identitäten sichtbar zu machen. Der Unterstrich definiert keine bestimmte Gruppe von Menschen, sondern symbolisiert einen Prozess der Selbstfindung. Menschen, die sich außerhalb der binären Geschlechterordnung verorten, finden dadurch eine Möglichkeit, ihre Identität auszudrücken (Herrmann, 2003). Eine alternative Methode zur Hervorhebung des Gender Gaps besteht darin, einen Stern (*) oder Doppelpunkt (:) zu verwenden.

Wie bereits erwähnt verdeutlicht das Interview-Performance-Modell von Huffcutt et al. (2011), dass viele Faktoren die Bewertung der BewerberInnen beeinflussen können. BeurteilerInnen, die an die Verwendung des generischen Maskulinums gewöhnt sind, könnten unbewusst negativ auf den Gebrauch des Gender Gaps reagieren. Diese Verzerrungen können dazu führen, dass BewerberInnen, die den Gender Gap verwenden, möglicherweise eine schlechtere Leistungsbeurteilung erhalten, obwohl ihre objektiven Leistungen gleichwertig sind.

H 1: BewerberInnen, die den Gender Gap verwenden, erhalten schlechtere Leistungsbeurteilungen hinsichtlich a) der wahrgenommenen Qualität der Interviewantworten, b) der potenziellen Arbeitsleistung und c) der Gesamtleistung, als solche, die das generische Maskulinum verwenden.

Das Interview-Performance-Modell von Huffcutt et al. (2011) verdeutlicht, dass die Leistung der BewerberInnen einen Einfluss auf die Bewertung durch die BeurteilerInnen hat. Diese Bewertung beeinflusst wiederum die Einstellungswahrscheinlichkeit maßgeblich. Eine negative Leistungsbewertung resultiert somit in einer geringeren Einstellungswahrscheinlichkeit. Daher könnte es sein, dass BewerberInnen, die den Gender Gap verwenden, aufgrund ihrer Leistungsbewertung als weniger einstellungswürdig betrachtet werden.

H 2: BewerberInnen, die den Gender Gap verwenden, haben eine niedrigere Einstellungswahrscheinlichkeit als solche, die das generische Maskulinum nutzen.

2.4 Stereotype Content Model

Als Grundlage für diese Untersuchung kann das Stereotype Content Modell (SCM) von Fiske et al. (2002) herangezogen werden. Pendry (2014) beschreibt ein Stereotyp als eine: „kognitive Struktur, die unser Wissen, unsere Überzeugungen und Erwartungen über eine soziale Gruppe von Menschen enthält“ (Pendry 2014, S. 111). Somit sind Stereotype rein kognitiver Natur, wohingegen Vorurteile auch evaluative und affektive Komponenten beinhalten (Werth et al., 2020).

Das SCM bildet die Grundlage für die Erforschung von Stereotypen und Vorurteilen. Es argumentiert, dass Stereotype auf zwei Hauptdimensionen beruhen: wahrgenommene Wärme und Kompetenz. Das SCM postuliert, dass Menschen evolutionär darauf geprägt sind, intuitiv zu erkennen, ob eine Person ihnen freundlich oder schädlich gegenübersteht. Diese erste Einschätzung wird durch die Dimension der "Wärme" repräsentiert, welche die Freundlichkeit und die guten Absichten einer Person oder Gruppe gegenüber der beurteilenden Person umfasst. Dabei werden Wörter wie „herzlich“, „gutmütig“, „freundlich“ und „wohlwollend“ zur Beschreibung verwendet. Die Dimension der Kompetenz hingegen bezieht sich darauf, ob die Person oder Gruppe als fähig angesehen wird, ihre Ziele zu erreichen. Dabei spielen Adjektive wie „kompetent“, „fähig“, „intelligent“ und „selbstbewusst“ eine Rolle (Fiske et al., 2002).

Das SCM besagt, dass Stereotype über soziale Gruppen auf diesen beiden Dimensionen basieren, weshalb die Inhalte der Stereotype stark variieren können. Diese Variation beeinflusst maßgeblich die Wahrnehmung von Menschen in unserem Umfeld. Studien haben gezeigt, dass der erste Eindruck, den wir von einer Person erhalten, eine entscheidende Rolle dabei spielt, wie wir sie bewerten (Dougherty et al., 1994; Willis & Todorov, 2006). Dieser erste Eindruck kann oft eine Verzerrung in unserer Bewertung verursachen (Dougherty et al., 1994). Insbesondere vor diesem Hintergrund ist die Untersuchung des SCM bei der Verwendung der gendersensiblen Sprache wichtig. Gendersensible Sprache zielt darauf ab, die Vielfalt geschlechtlicher Identitäten anzuerkennen und sicherzustellen, dass die Sprache keine unbewussten Geschlechtsstereotypen verstärkt (Bedijs, 2021). Durch die Verwendung gendersensibler Sprache kann eine Sensibilität für Geschlechtergleichstellung zum Ausdruck gebracht werden. Dies könnte dazu führen, dass BewerberInnen, die gendersensible Sprache verwenden, als fürsorglicher wahrgenommen werden, was zu einer positiven Wahrnehmung in Bezug auf die Wärme führt.

H 3: BewerberInnen, die den Gender Gap verwenden, werden als wärmer wahrgenommen als solche, die das generische Maskulinum nutzen.

Eine linguistische Studie aus dem Jahr 2012 ergab, dass im Kontext der Personalauswahl eine Präferenz für deutsche Begriffe besteht, da diese als repräsentativer für die Standardsprache angesehen werden. In diesem Rahmen wurden sprachliche Abweichungen von der Standardsprache, wie sie durch Anglizismen zum Ausdruck kommen, als Zeichen von Inkompetenz interpretiert (Schoel et al., 2012). Auch die Verwendung gendersensibler Sprache wird als Abweichung von der Standardsprache betrachtet, was darauf schließen lässt, dass ihr Gebrauch ebenfalls mit einer niedrigeren Wahrnehmung von Kompetenz verbunden sein könnte.

H 4: BewerberInnen, die den Gender Gap verwenden, werden als weniger kompetent wahrgenommen als solche, die das generische Maskulinum nutzen.

2.5 Wahrnehmung der gendersensiblen Sprache

Keine andere Form der gendersensiblen Sprache ist so umstritten wie der Gender Gap. BefürworterInnen des Gender Gaps argumentieren, dass er eine inklusivere Darstellung aller Geschlechter ermöglicht (Bedijs, 2021; Hermann, 2003). Sie unterstreichen, dass Sprachwandel ein natürlicher Prozess ist, dem die Einführung gendersensibler Sprache entspricht. Der Sprachwissenschaftler Gerhard Stickel betont ebenfalls, dass sich die Normen der Sprache im Laufe der Zeit wandeln können und sieht dies als einen autonomen Prozess (Stickel, 2004).

Trotz dieser Argumente wird der Gender Gap oft kritisiert. Viele Menschen empfinden ihn als unnatürlich und betrachten ihn als eine Beeinträchtigung der deutschen Sprache (VDS, 2019). So wird kritisiert, dass die gendersensible Sprache nicht aus natürlicher sprachlicher Entwicklung entsteht, sondern als eine aufgedrängte Reform zu betrachten ist (Bayer, 2019).

Aber auch eine Vielzahl von AutorInnen nehmen bewusst eine ablehnende Haltung gegenüber dem Einsatz des Gender Gaps ein. Roland Kaehlbrandt beispielsweise beschreibt in seinem Buch "Logbuch Deutsch" die gendersensible Sprache als das Resultat einer "Bevormundungsgesellschaft", die damit eine Art von "Moraldeutsch" etabliert (Kaehlbrandt, 2016, S.126-129). Aufgrund solcher Überlegungen kommt es immer wieder zu Aufrufen gegen den Gebrauch gendersensibler Sprache. Ein Beispiel hierfür ist der Verein Deutsche Sprache, der im März 2019 einen Aufruf mit dem Titel "Schluss mit Gender-Unfug!" veröffentlichte (VDS, 2019).

Des Weiteren argumentieren KritikerInnen immer wieder, dass der Gender Gap als kompliziert oder schwer verständlich empfunden wird, die Verarbeitung von Informationen beeinträchtigen könnte und die Ästhetik der Sprache negativ beeinflusst (Kelle 2020).

Dieser Einwand konnte jedoch durch eine Studie widerlegt werden, welche die Auswirkungen von gendersensiblen Formulierungen auf Lesbarkeit, Verständlichkeit sowie Informationsaufnahme und -verarbeitung untersuchte. Die Ergebnisse zeigten, dass die kognitive Verarbeitung der gendersensiblen Sprache ähnlich erfolgreich war wie die der generischen Maskulina. Die Studie zeigte weiterhin, dass weder die Gedächtnisleistung noch die Textqualität durch gendersensible Formen beeinträchtigt wurde (Braun, 2007). Bezogen auf Vorstellungsgespräche bedeutet dies, dass die Verwendung des Gender Gaps zu keinerlei Beeinträchtigung der Informationsverarbeitung bei den BeurteilerInnen führen sollte. Diese Erkenntnisse bezogen sich jedoch auf gendersensible Formulierungen, insbesondere solche, die das Binnen-I verwendeten. Bezüglich des Gender Gaps fehlen bisher repräsentative Studien. Es wird davon ausgegangen, dass diese Ergebnisse auf den Gender Gap übertragbar sind.

Die Wahrnehmung der gendersensiblen Sprache, insbesondere des Gender Gaps, hängt jedoch auch mit der politischen Orientierung zusammen. Dies zeigt eine Online-Umfrage aus dem Jahr 2019. Die Umfrage fokussierte sich auf die Einführung des Gender Gaps durch die Stadtverwaltung in Hannover. Die Ergebnisse verdeutlichen eine starke Polarisierung in den Haltungen zur gendersensiblen Sprache, wobei die politische Ausrichtung der befragten Personen einen Einfluss zu haben scheint. Die Ablehnung des Gender Gaps ist besonders unter den AnhängerInnen der AfD mit 91 % deutlich, gefolgt von denen der CDU/CSU (79 %) und der FDP (75 %) (Bebermeier, 2019). Dies deutet darauf hin, dass vor allem Personen mit einer konservativeren politischen Einstellung die gendersensible Sprache ablehnen.

Basierend auf diesen Erkenntnissen verfolgt die vorliegende Untersuchung das Ziel, die Auswirkungen der politischen Einstellung, insbesondere konservativer Einstellungen, auf die Wahrnehmung von BewerberInnen zu beleuchten, die den Gender Gap im Vorstellungsgespräch verwenden.

H 5: Es besteht eine negative Korrelation zwischen der konservativen politischen Einstellung der BewerberInnen und der (a) wahrgenommenen Qualität der Interviewantworten, (b) Einstellungswahrscheinlichkeit, (c) wahrgenommenen Wärme und (d) wahrgenommenen Kompetenz von BewerberInnen, die den Gender Gap verwenden.

2.6 Social Identity Theory

Die Social Identity Theory (SIT) beschreibt, wie Menschen ihre soziale Umwelt wahrnehmen und wie die Zugehörigkeit zu Gruppen ihre Identität beeinflusst (Tajfel & Turner, 1979). Die soziale Kategorisierung ist dabei ein zentraler Begriff, welcher beschreibt, wie Menschen sich und andere anhand gemeinsamer Merkmale in Gruppen einordnen. Anhand dieser Gruppenzugehörigkeit entsteht damit, neben der individuellen Identität, auch eine soziale

Identität (Tajfel & Turner, 1979). Diese soziale Identität fördert ein Gefühl der Zugehörigkeit mit der jeweiligen Gruppe. Ein wichtiges Konzept in diesem Zusammenhang ist die Neigung zur Ingroup-Favorisierung. Das bedeutet, dass Menschen dazu tendieren, TeilnehmerInnen ihrer eigenen Gruppe positiver zu bewerten und ihnen mehr Ressourcen zuzuteilen (Tajfel & Turner, 1979). Wenn BewerberInnen den Gender Gap in ihrer Sprache verwenden, könnte dies als Signal dafür gewertet werden, dass sie sich mit den Werten der jeweiligen Gruppe identifizieren. Das Ziel gendersensibler Sprache ist es, alle Geschlechter und Personen sichtbar zu machen. Speziell weibliche Bewerberinnen könnten daher dazu tendieren, BewerberInnen positiver zu bewerten, die gendersensible Sprache verwenden. Sie könnten daraus schließen, dass die BewerberInnen ähnliche Ansichten teilen und sie deshalb als Teil ihrer eigenen Gruppe betrachten.

H 6: BewerberInnen, die im Vorstellungsgespräch den Gender Gap verwenden, werden von Frauen als einstellungswürdiger eingestuft als von Männern.

Diese Studie zielt darauf ab, die Wechselwirkungen zwischen Geschlecht, politischer Ausrichtung und Bewertungen zu untersuchen. Es können somit auch Kongruenzeffekte auftreten, insbesondere, wenn die bewertende Person weiblich ist und politisch liberal eingestellt ist. Daher wird ergänzend zu den Hypothesen die folgende Forschungsfrage untersucht:

Forschungsfrage 1: Welche Auswirkung hat die Kombination aus weiblichem Geschlecht und liberaler politischer Ausrichtung der BewerterInnen, auf die Beurteilungen von BewerberInnen, die den Gender Gap verwenden?

3. Methode

Um die gewählte Methode zu erläutern, wird im Folgenden auf den Versuchsplan und -ablauf (3.1), das Versuchsmaterial (3.2), die Stichprobenbeschreibung (3.3), die Vorgehensweise bei der Datenerhebung (3.4) sowie die Art und Weise, wie die Variablen erhoben wurden (3.5), eingegangen.

3.1 Versuchsplan und -ablauf

In der Studie wurde ein 2x2-Between-Subjects-Design verwendet, um die Wirkung des Geschlechts der BewerberInnen und der Art der verwendeten Sprache auf die Wahrnehmung der TeilnehmerInnen zu untersuchen. Dabei wurden zwei unabhängige Variablen manipuliert: das Geschlecht der BewerberInnen (weiblich oder männlich) und die Sprachform (Verwendung des Gender Gaps oder des generischen Maskulinums). Die Studie umfasst eine Online-Umfrage, die mithilfe der Plattform Limesurvey durchgeführt wurde. Zu Beginn des Fragebogens wurde den TeilnehmerInnen erklärt, dass die Studie die Wahrnehmung von BewerberInnen in Vorstellungsgesprächen untersucht. Sie wurden auf die Freiwilligkeit ihrer Teilnahme und die Vertraulichkeit ihrer Antworten hingewiesen. Die TeilnehmerInnen wurden gebeten, die Fragen in einer ruhigen Umgebung zu beantworten, wobei die Umfragedauer auf 5 - 7 Minuten geschätzt wurde. Nach den Instruktionen zu Beginn folgte nun die Einverständniserklärung, die notwendig war, um an der Studie teilzunehmen. Bei Nichtakzeptieren wurde die Teilnahme sofort beendet und den TeilnehmerInnen für ihr Interesse gedankt.

Nachdem die TeilnehmerInnen ihr Einverständnis abgaben, wurden sie gebeten, sich vorzustellen, dass sie Teil eines Personalauswahlteams wären. Ihre Aufgabe bestand darin, die Antworten der BewerberInnen zu bewerten, die in einem simulierten Vorstellungsgespräch gegeben wurden. Den TeilnehmerInnen wurde zusätzlich die Stellenbeschreibung gezeigt, für die sich die BewerberInnen beworben hatten. Hierbei handelte es sich um eine Position als Teamleitung von 3 BeraterInnen in der Kundenbetreuung. Diese Position wurde bewusst gewählt, um die Bedeutung von Kommunikationsfähigkeiten im Kundendienst zu betonen. Es wurde darauf geachtet, eine Position zu wählen, bei der das Gendern aufgrund des Prestiges der Stelle nicht zwingend erforderlich war. Anschließend wurde ein Attention Check durchgeführt, um sicherzustellen, dass die TeilnehmerInnen die Stellenbeschreibung aufmerksam gelesen hatten.

Die TeilnehmerInnen wurden automatisch einer von vier Bedingungen (männlich/weiblich, Gender Gap/Generisches Maskulinum) zugewiesen, indem eine Randomisierung mittels des Tools Limesurvey durchgeführt wurde. Diese Zuweisung war für die TeilnehmerInnen nicht erkennbar. Anschließend sahen die TeilnehmerInnen eine Frage, auf die die BewerberInnen antworten mussten sowie eine Videosequenz mit der entsprechenden Antwort der BewerberInnen. Danach sollten sie die Qualität der Antwort der BewerberInnen bewerten und angeben, ob sie das Video tatsächlich angesehen haben. Zusätzlich wurde die subjektive Gesamtleistung der TeilnehmerInnen erfasst sowie die Wahrnehmung der BewerberInnen hinsichtlich wahrgenommener Wärme, Kompetenz und potenzieller Arbeitsleistung. Die TeilnehmerInnen wurden zudem nach der wahrgenommenen Komplexität des Interviews befragt, um die kognitive Beanspruchung zu erfassen. Die Einbeziehung dieses Aspekts in die Untersuchung ermöglicht die Analyse des Einflusses des kognitiven Aufwands auf die Bewertung der BewerberInnen.

Anschließend wurde ein Manipulationscheck durchgeführt, bei dem die TeilnehmerInnen angeben mussten, welche Sprachform die Person im Video verwendet hatte. Zur Auswahl standen das generische Maskulinum, der Gender Gap, die Verlaufsform sowie die Paarform. Die Ergebnisse dieses Checks waren für die nachfolgende Analyse wichtig, da sie verdeutlichten, ob die Manipulation der Sprachform von den TeilnehmerInnen tatsächlich wahrgenommen wurde. Außerdem wurde die Einstellung zu gendersensiblen Fragen anhand mehrerer Items abgefragt. Um die Hypothesen zu überprüfen, wurde zusätzlich die politische Einstellung der TeilnehmerInnen erhoben. Abschließend wurden die demografischen Daten und Erfahrung in der Durchführung von Interviews abgefragt. Dies ist von Interesse, da die Erfahrung einen Einfluss auf die Bewertung haben kann. Der vollständige Fragebogen sowie das Interviewskript befinden sich im Anhang D und E.

3.2 Versuchsmaterial

Für diese Studie wurden den TeilnehmerInnen Videos gezeigt, die die Antworten der BewerberInnen auf bestimmte Interviewfragen präsentierten. Insgesamt wurden 16 Videos aufgenommen, wobei die TeilnehmerInnen, je nachdem in welcher Bedingung sie sich befanden, nur 4 davon sahen. Diese Videos wurden vorab aufgezeichnet und die Antworten wurden durch ausgewählte Modelle ausgesprochen. Hierbei wurde darauf geachtet, bei beiden Modellen das gleiche experimentelle Setup zu verwenden. Den Aufbau des technischen Setups befindet sich im Anhang B und C. Bei der Auswahl der Modelle wurde darauf geachtet, möglichst viele Übereinstimmungen im Aussehen zu gewährleisten. Beide Personen hatten braunes Haar und eine helle Haut. Darüber hinaus waren sie Anfang 20 und stammten aus

demselben Teil Deutschlands. Dies führte zu einer ähnlichen Mundart beim Sprechen. Beide sprachen mit einem leichten schwäbischen Dialekt, was dazu führte, dass viele Wörter gleich betont wurden. Der Dialekt war jedoch so schwach, dass eine Verzerrung der Ergebnisse aufgrund dessen ausgeschlossen wird.

Die Interviewfragen wurden so ausgewählt, dass sie zwei Kernkompetenzen (Strukturierungsfähigkeit & Durchsetzungsfähigkeit) abfragten, die für die genannte Position besonders wichtig sind. Dabei wurde auf Interviewfragen aus einem Paper von Ingold et al. (2015) zurückgegriffen. Es wurden jedoch kleine Anpassungen vorgenommen, um die Fragen auf die Anforderungen der Studie abzustimmen. Bei den Videoantworten wurde darauf geachtet, den Inhalt identisch zu gestalten, mit Ausnahme der Substantive, die durch die jeweils passende Sprachform ausgetauscht wurden. Dadurch blieben die Antworten der Modelle in beiden Bedingungen inhaltlich gleich, während die Manipulationen gezielt eingebracht wurden. Um eine Variabilität in der Leistung zu gewährleisten, wurde die Qualität der Antworten bewusst variiert, indem sowohl gute als auch schlechte Antworten eingebaut wurden. Die Skripte mit den jeweiligen Antworten befinden sich im Anhang D.

3.3 Stichprobe

Die erforderliche a-priori-Stichprobengröße für jeden Haupteffekt wurde mithilfe der Software G*Power bestimmt. Dabei wurde ein F-Test einer ANOVA mit einer Effektstärke von $f = 0.3$ und einem Alpha-Fehlerwert von $\alpha = 0.05$ als Grundlage genommen, was zu einer erforderlichen Stichprobengröße von $N = 195$ führte. Insgesamt konnte eine Stichprobengröße von $N = 224$ erreicht werden. Von den ursprünglich TeilnehmerInnen wurden 7 Personen von der Analyse ausgeschlossen, da ihre Daten entweder aufgrund unrealistischer Ergebnisse, falscher Antwort bei den Manipulationschecks oder aufgrund der Verweigerung der Einverständniserklärung unbrauchbar waren. Die restlichen TeilnehmerInnen waren auf die verschiedenen Gruppen verteilt. In der Kontrollgruppe waren 98 Personen, davon 50 in der Gruppe mit einem männlichen Bewerber und 48 in der Gruppe mit einer weiblichen Bewerberin. In der experimentellen Gruppe waren 119 Personen, davon 60 in der Gruppe mit einer weiblichen Bewerberin und 59 in der Gruppe mit einem männlichen Bewerber. Tabelle 1 zeigt die Verteilung der Stichprobe auf die verschiedenen Bedingungen.

Tabelle 1*Verteilung der TeilnehmerInnen auf die Bedingungen (N = 217)*

Bedingung	Geschlecht der BewerberInnen	Anzahl	Anteil
Generisches	W	48	0.22
Maskulinum	M	50	0.23
Gender Gap	W	60	0.28
	M	59	0.27

Anmerkungen. W = Weiblich, M = Männlich

Unter den 217 TeilnehmerInnen variierte das Alter zwischen 18 und 66 Jahren, wobei das Durchschnittsalter bei $M = 30.4$ Jahren lag ($SD = 11.5$). In Bezug auf das Geschlecht ergab sich eine Verteilung von 64% weiblichen und 36% männlichen TeilnehmerInnen. Von den 217 TeilnehmerInnen gaben 7.8% der Personen an, dass sie das Modell kannten.

Die Verteilung der Bildungsabschlüsse zeigte, dass 1.4 % der TeilnehmerInnen einen Hauptschulabschluss hatten, 6.9 % die Mittlere Reife, 6.9 % eine abgeschlossene Berufsausbildung, 23 % Abitur, 48.4 % einen Bachelorabschluss, 11.5 % einen Masterabschluss und 0.5 % eine Promotion. Zudem gaben 1.4 % "Sonstiges" an, was unter anderem Staatsexamina umfasste.

Bezüglich des Wohnorts lebten 17.5 % der TeilnehmerInnen in einem Dorf, 39.2 % in einer Großstadt, 13.8 % in einer Kleinstadt und 29.5 % in einer Stadt. Die Mehrheit der TeilnehmerInnen bestand aus StudentInnen mit 51 %, gefolgt von 43% angestellten Personen. Selbstständige machten etwa 3 % aus, während SchülerInnen mit weniger als 1 % die kleinste Gruppe darstellten. 2.3% der TeilnehmerInnen gaben unter „Sonstiges“ an, dass es sich bei ihnen um Rentner oder Duale Studenten handelt.

Hinsichtlich ihrer Erfahrung in der Personalauswahl berichteten 28.6 %, dass sie bereits in diesem Bereich tätig waren. Davon gaben 72.5 % an, zwischen 0,5 und 5 Jahren Erfahrung zu haben, 19.5 % hatten 6 bis 16 Jahre Erfahrung und 8 % verfügten über mehr als 20 Jahre Erfahrung.

Innerhalb der Stichprobe gaben 3.2 % der TeilnehmerInnen an, bei einer Bundestagswahl die AfD zu wählen. 18 % entschieden sich für die Union (CDU/CSU), 13.4 % für die SPD, gefolgt von der Linken mit 4.1 %. Den größten Anteil hatte Bündnis 90/Die Grünen mit 38.2 %. 13.8 % der Befragten wählten die Option „Sonstige“. Insgesamt deutet die Verteilung der Stichprobe auf eine eher linke politische Ausrichtung hin.

3.4 Datenerhebung

Für die Datenerhebung wurden verschiedene Rekrutierungs-Kanäle genutzt, um eine nicht homogene Stichprobe zu gewährleisten. Ein Online-Link wurde über verschiedene Plattformen wie WhatsApp geteilt, um das persönliche Netzwerk zu erreichen. Zusätzlich wurde Instagram genutzt, wodurch ein breiteres Publikum angesprochen werden konnte. Um insbesondere berufstätige Personen zu erreichen, wurde die Studie auch über LinkedIn geteilt. Darüber hinaus wurde die Studie in zwei mittelständischen Unternehmen mit Standorten in Ulm und Mindelheim verbreitet, um Personen einzubeziehen, die über Erfahrung in der Berufswelt verfügen. Zur Erweiterung des Teilnehmerkreises wurde auch die Plattform SurveyCircle genutzt. Die Datenerhebung erstreckte sich über einen Zeitraum von 30 Tagen, beginnend am 8. Mai 2024 und endend am 07. Juni 2024.

3.5 Erfassung der Variablen

Im Folgendem wird beschrieben, auf welche Weise die Variablen erhoben wurden.

Qualität der Antworten: Die TeilnehmerInnen wurden nach jeder Videosequenz darum gebeten, die Qualität der Antworten der BewerberInnen zu bewerten („Bitte geben Sie an, wie Sie die Qualität der Antwort der Person im Video beurteilen.“). Für diese Angabe wurde eine 5-Punkte-Likert-Skala von "Sehr schlecht" bis "Sehr gut" verwendet. Diese Items wurden aus einer Studie von Roulin et al. (2023) übernommen.

Potenzielle Arbeitsleistung ($\alpha = .93$): Die potenzielle Arbeitsleistung wurde durch 4 Items erfasst (z.B. „Die Person im Video verfügt über das notwendige Wissen, die Fähigkeiten und Fertigkeiten, um die Aufgaben der Position, für die sie interviewt wurde, zu erfüllen.“). Diese Items wurden von Roulin et al. (2023) übernommen und angepasst. Die Bewertung erfolgte ebenfalls auf einer 5-Punkte-Likert-Skala, die von „Stimme überhaupt nicht zu“ bis „Stimme voll und ganz zu“ reichte.

Subjektive Gesamtleistung: Nach der letzten Videosequenz wurden die TeilnehmerInnen darum gebeten, die Gesamtleistung der Person im Video zu bewerten („Wie schätzen Sie die Gesamtleistung der Person im Video ein?“). Hier wurde eine 5-Punkte-Likert-Skala von "Sehr schlecht" bis "Sehr gut" verwendet (Cable & Judge, 1997).

Einstellungswahrscheinlichkeit: Die Einstellungswahrscheinlichkeit wurde anhand folgender Frage gemessen: „Wie hoch ist die Wahrscheinlichkeit, dass Sie die Person im Video aufgrund ihrer Antworten einstellen würden?“. Zur Beantwortung wurde eine 5-Punkte-Likert-Skala von „Sehr niedrig“ bis „Sehr hoch“ verwendet (Chapman & Webster, 2001).

Wärme ($\alpha = .84$): Die wahrgenommene Wärme wurde anhand von 4 Items gemessen („herzlich“, „gutmütig“, „freundlich“, „wohlwollend“). Diese Items stammen aus der Stereotype Content Scale (Fiske et al., 2002). Die TeilnehmerInnen wurden gebeten anzugeben, inwieweit sie der Meinung sind, dass die Person im Video den beschriebenen Adjektiven entspricht. Die Bewertung erfolgte auf einer 5-Punkte-Likert-Skala von „Stimme überhaupt nicht zu“ bis „Stimme voll und ganz zu“.

Kompetenz ($\alpha = .84$): Die Kompetenz wurde ebenfalls mit 4 Items bewertet („kompetent“, „fähig“, „intelligent“, „selbstbewusst“), die von Fiske et al. (2002) übernommen wurden. Wie bei der Dimension der Wärme, sollten die TeilnehmerInnen angeben, inwiefern sie der Meinung sind, dass das beschriebene Adjektiv zu der gezeigten Person passt. Die Messung erfolgte auf einer 5-Punkte-Likert-Skala von „Stimme überhaupt nicht zu“ bis „Stimme voll und ganz zu“.

Einstellung zur gendersensiblen Sprache ($\alpha = .92$): Für die Erfassung der Einstellung zur gendersensiblen Sprache wurden 16 Items verwendet, die aus 2 verschiedenen Studien stammen (Lux, 2024; Serf, 2024). Zusätzlich wurde ein selbst entwickeltes Item eingefügt („Ich lehne gendersensible Sprache generell ab.“), das als sinnvolle Ergänzung zu den anderen Fragen dient und eine klarere Differenzierung der Einstellungen ermöglicht. Alle Items wurden auf einer 5-Punkte-Likert-Skala von „Stimme überhaupt nicht zu“ bis „Stimme voll und ganz zu“ bewertet. Für die Berechnung des Cronbachs Alpha und der Mittelwerte, wurden insgesamt 8 Items umkodiert, da sie eine negative Korrelation mit der Gesamtskala zeigten. Diese Umkodierung wurde für die Items 2, 3, 4, 9, 13, 14, 15 und 16 durchgeführt.

Politische Einstellung: Die Erhebung der politischen Einstellung erfolgte ebenfalls durch mehrere Items. Zunächst beantworteten die TeilnehmerInnen 8 Fragen, die ihre politische Haltung abfragten, wie beispielsweise „In Deutschland soll es generell möglich sein, neben der deutschen eine zweite Staatsbürgerschaft zu haben.“. Diese Fragen stammten aus dem Wahl-O-Mat und wurden so ausgewählt, dass sie eindeutige Positionen der Hauptparteien (SPD, CDU/CSU, AfD, Bündnis 90/Die Grünen, FDP, Die Linke) widerspiegeln, ohne neutrale Antworten zuzulassen. Die TeilnehmerInnen konnten den Aussagen entweder zustimmen oder sie ablehnen. Dabei spiegelte eine Zustimmung stets eine linke Haltung wider, während eine Ablehnung auf eine rechte Einstellung hinwies. Die Items zum Wahl-O-Mat wurden aufgrund ihres geringen Wertes der internen Konsistenz von $\alpha = .55$ für weitere Berechnungen nicht verwendet. Cronbachs Alpha dient als Maß für die Konsistenz und Zuverlässigkeit von Items in einem Fragebogen, weshalb stets höhere Werte angestrebt werden.

Um genauere und verlässlichere Ergebnisse zu erzielen, wurden die TeilnehmerInnen gebeten, ihre politische Ausrichtung auf einer neunstufigen Skala von "links" über "mittig" bis "rechts" einzuschätzen. Diese Selbsteinschätzung wurde für die weiteren Berechnungen verwendet, um die politische Einstellung der TeilnehmerInnen abzubilden. Zum Abschluss wurden sie gefragt, welche Partei sie wählen würden, wenn am kommenden Sonntag Bundestagswahl wäre. Hierbei konnten sie eine der angegebenen Parteien (SPD, CDU/CSU, AfD, Bündnis 90/Die Grünen, FDP, Die Linke) auswählen oder eine andere Partei angeben.

Kognitiver Load ($\alpha = .72$): Um den Effekt eines kognitiven Loads zu überprüfen wurden 4 Items (z.B. „Dieses Interview war sehr komplex.“) eingefügt und anhand einer 5-Punkte-Likert-Skala von „Stimme überhaupt nicht zu“ bis „Stimme voll und ganz zu“ gemessen (Klepsch et al., 2017).

4. Ergebnisse

In diesem Abschnitt werden die Ergebnisse der Datenauswertung beschrieben. Zuerst wird eine vorbereitende Analyse (4.1) durchgeführt, um die Experimentalgruppe und Kontrollgruppe miteinander zu vergleichen. An dieser Stelle wird auch auf Korrelationen eingegangen, wobei auf die signifikanten Korrelationen ein besonderes Augenmerk gerichtet wird. Danach werden die Ergebnisse des Manipulationschecks (4.2) erläutert. Im Anschluss werden die Hypothesen getestet (4.3), um entscheiden zu können, welche Hypothesen sich bestätigt haben. Abschließend werden zusätzliche Analysen (4.4) aufgeführt, welche sich aus den Daten ergeben haben.

4.1 Vorbereitende Analyse

Um die Vergleichbarkeit der beiden Gruppen zu überprüfen, wurden zunächst die Verteilungen der soziodemografischen Variablen mithilfe des t-Tests untersucht. Die Analyse zeigte, dass sich die Gruppen nicht signifikant hinsichtlich Alter, $t(215) = -0.41$, $p = .68$, Geschlecht, $t(215) = -0.79$, $p = .43$, Bildungsabschluss, $t(215) = 0.48$, $p = .63$, Wohnort, $t(215) = 1.30$, $p = .20$, und der politischen Einordnung der TeilnehmerInnen, $t(215) = -1.21$, $p = .23$, unterscheiden. Auffällig sind jedoch die Ergebnisse für die Variablen Beschäftigungsstatus, Einstellung zur gendersensiblen Sprache und Personalkenntnisse. Bezüglich der Einstellung zur gendersensiblen Sprache zeigte sich ein signifikanter Unterschied zwischen den Gruppen, $t(215) = 3.46$, $p < .001$. Die Kontrollgruppe wies einen niedrigeren Mittelwert ($M = 2.77$, $SD = 0.81$) auf als die experimentelle Gruppe ($M = 3.16$, $SD = 0.83$). Dies bedeutet, dass die TeilnehmerInnen der experimentellen Gruppe eine positivere Einstellung zur gendersensiblen

Sprache hatten als die der Kontrollgruppe. Der t-Test für den Beschäftigungsstatus zeigte ebenso einen signifikanten Unterschied zwischen den Gruppen, $t(215) = -2.17, p = .03$. Bei näherer Betrachtung wurde deutlich, dass in der experimentellen Gruppe 69 studentische TeilnehmerInnen vertreten waren. Im Vergleich dazu beinhaltete die Stichprobe der Kontrollgruppe nur 42 studentische TeilnehmerInnen. Der Rest der TeilnehmerInnen war ähnlich verteilt. Für die Personalauswahlerfahrung ergab der t-Test ebenfalls einen signifikanten Unterschied, $t(215) = -2.13, p = .04$, jedoch zeigte der Levene-Test eine Verletzung der Varianzgleichheit ($p < .05$). Daher wurde ein Welch-t-Test durchgeführt, der robust gegenüber ungleichen Varianzen ist (Kubinger et al., 2009). Dieser bestätigte ebenfalls einen signifikanten Unterschied, Welch's $t(194) = -2.10, p = .04$. In der Kontrollgruppe hatten 63 Personen keine Erfahrung in der Personalauswahl, während 35 Personen bereits Erfahrung hatten. In der experimentellen Gruppe hingegen hatten 92 Personen keine Erfahrung, während 27 Personen bereits Personalauswahlerfahrung besaßen. Zusammenfassend zeigen diese Ergebnisse, dass die Experimental- und Kontrollgruppen hinsichtlich Alter, Geschlecht, Bildungsabschluss, Wohnort und politischer Einordnung vergleichbar sind, jedoch signifikante Unterschiede in der Einstellung zur gendersensiblen Sprache, dem Beschäftigungsstatus und der Personalauswahlerfahrung aufweisen.

Es zeigt sich, dass das Alter der TeilnehmerInnen signifikant negativ mit der Bewertung der Qualität der Antworten, $r(215) = -.17, p < .05$, der Gesamtleistung, $r(215) = -.16, p < .05$, der Einstellungswahrscheinlichkeit, $r(215) = -.14, p < .05$, und der wahrgenommenen Wärme, $r(215) = -.14, p < .05$, korreliert. Das bedeutet, dass ältere Personen die BewerberInnen hinsichtlich dieser Variablen negativer bewerten.

Darüber hinaus zeigt sich eine signifikante Korrelation zwischen dem Geschlecht der TeilnehmerInnen und der politischen Einordnung, $r(215) = .19, p < .01$. Diese Korrelation zeigt, dass sich männliche Personen politisch weiter rechts einordnen. Auch wird eine signifikante Korrelation zwischen dem Geschlecht der TeilnehmerInnen und der Einstellung zur gendersensiblen Sprache, $r(215) = -.29, p < .001$, deutlich. Männliche Personen haben tendenziell eine negativere Einstellung zur gendersensiblen Sprache als weibliche Personen. Im Zusammenhang damit steht eine starke negative Korrelation zwischen der politischen Einordnung und der Einstellung zur gendersensiblen Sprache, $r(215) = -.54, p < .001$. Eine stärkere rechte politische Einordnung ist verbunden mit einer negativeren Einstellung zur gendersensiblen Sprache.

Eine weitere interessante Beobachtung ist, dass die Erfahrung in der Personalauswahl negativ mit der Qualität der Antworten, $r(215) = -.22, p < .001$, der Arbeitsleistung, $r(215) = -$

.14, $p < .05$, der Gesamtleistung, $r(215) = -.22$, $p < .001$, der Einstellungswahrscheinlichkeit, $r(215) = -.15$, $p < .05$, und der Kompetenz, $r(215) = -.14$, $p < .05$, korreliert. Personen, die Erfahrung in der Personalauswahl haben, bewerten BewerberInnen in diesen Aspekten negativer.

Tabelle 2*Korrelationen und Deskriptivstatistik der Variablen (N=217)*

Variable	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1. Alter	30.4	11.5	-																
2. Geschlecht der BewerberInnen	-	-	.09	-															
3. Wohnort	-	-	-.16*	.01	-														
4. Bildungsabschluss	-	-	-.08	.09	.20**	-													
5. Personalauswahlerfahrung	-	-	.20**	.02	-.17*	.07	-												
6. Politische Einordnung	4.13	1.40	.08	.19**	-.20**	-.01	.13	-											
7. Geschlecht der BewerberInnen	-	-	.10	.07	-.03	.09	.06	-.13	-										
8. Sprachform	-	-	-.03	-.05	.09	.03	-.14*	-.08	-.01	-									
9. Qualität der Antworten	-	-	-.17*	-.06	.05	-.01	-.22**	-.12	.12	.08	-								
10. Subjektive Gesamtleistung	3.75	0.81	-.16*	-.08	.05	-.00	-.22**	-.17*	.08	.08	.80***	-							
11. Potenzielle Arbeitsleistung	3.53	0.92	-.12	-.03	.01	.03	-.14*	-.11	.14*	.02	.72***	.74***	.93						
12. Einstellungswahrscheinlichkeit	3.49	1.02	-.14*	.01	-.03	-.01	-.15*	-.10	.12	.01	.75***	.80***	.80***	-					
13. Wahrgenommene Wärme	3.99	0.67	-.14*	-.03	.10	.06	-.03	-.06	.03	.05	.16*	.17*	.16*	.12	-				
14. Wahrgenommene Kompetenz	3.72	0.72	-.13	-.08	.08	.04	-.14*	-.13*	.02	.04	.76***	.77***	.82***	.73***	.16*	-			
15. Einstellung zu gendersensibler Sprache	2.99	0.84	-.10	-.29***	.23***	.12	-.08	-.54***	.10	.23***	.07	.04	.13	.05	.12	.08	.92		
16. Kognitiver Load	2.68	0.69	.01	.02	-.01	-.11	-.07	.14*	-.06	-.06	-.04	-.05	-.07	-.02	-.08	-.05	-.09	.72	
17. Personenkenntnis	-	-	.02	.07	-.02	-.11	.04	.01	-.16*	-.01	-.13*	-.10	-.08	-.02	-.06	-.17*	-.06	.07	-

Anmerkungen. *M* = Mittelwert. *SD* = Standardabweichung. Geschlecht wurde kodiert als 0 = weiblich, 1 = männlich. Wohnort wurde aufsteigend kodiert 1 = Dorf, 2 = Kleinstadt, 3 = Stadt, 4 = Großstadt. Bildungsabschluss wurde aufsteigend kodiert 1 = Hauptschule, 2 = Mittlere Reife, 3 = Abitur, 4 = Abgeschlossene Berufsausbildung, 5 = Bachelor, 6 = Master/Diplom. Sprachform wurde kodiert als 0 = Generisches Maskulinum, 1 = Gender Gap. Personalauswahlerfahrung wurde kodiert als 0 = keine Erfahrung, 1 = Erfahrung. Politische Einordnung wurde aufsteigend kodiert als 1 = links, 9 = rechts. Personenkenntnis wurde kodiert als 0 = nein, 1 = ja. Die Werte in der Diagonalen repräsentieren interne Konsistenzen Cronbachs α . * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

4.2 Manipulationscheck

Innerhalb der Kontrollgruppe ($n = 98$) haben 72.4 % der TeilnehmerInnen die Sprachform richtig erkannt und somit den Manipulationscheck bestanden. Außerdem gaben 14.3 % der Befragten an, dass die Verlaufsform verwendet worden sei. 9.2 % gaben die Paarform an, und 4.1 % wählten aus, dass im Video der Gender Gap verwendet wurde. Der Manipulationscheck galt als nicht bestanden, wenn die TeilnehmerInnen eine andere Sprachform als das generische Maskulinum auswählten. Aus dem Datensatz entfernt wurden diese TeilnehmerInnen jedoch nicht, weil sie zuvor zwei oder mehr Attention Checks bestanden hatten.

In der Experimentalgruppe ($n = 119$) haben 86.6 % den Manipulationscheck bestanden, indem sie angaben, dass der Gender Gap verwendet worden sei. 5.9 % gaben die Paarform an. Die Verlaufsform wurde von 4.2 % der TeilnehmerInnen angegeben, während 3.4 % das generische Maskulinum auswählten.

4.3 Testung der Hypothesen

Tabelle 3 zeigt zum einen die deskriptiven Statistiken wie den Mittelwert und die Standardabweichung in den verschiedenen Gruppen. Zum anderen zeigt sie die Ergebnisse des einseitigen t-Tests mit den dazugehörigen Effektstärken für die Variablen der Leistungsbewertung, der Einstellungswahrscheinlichkeit, der wahrgenommenen Wärme und Kompetenz.

Entgegen der Annahme, dass BewerberInnen, die den Gender Gap verwenden, schlechtere Leistungsbeurteilungen erhalten als jene, die das generische Maskulinum verwenden, zeigte sich, dass dies nicht zutrifft. BewerberInnen, die den Gender Gap verwendeten, erzielten deskriptiv betrachtet höhere Mittelwerte in den Variablen Qualität der Antworten ($M = 3.66$, $SD = 0.65$), Einschätzung der potenziellen Arbeitsleistung ($M = 3.54$, $SD = 0.91$) und der Einschätzung der Gesamtleistung ($M = 3.81$, $SD = 0.84$) im Vergleich zu denen, die das generische Maskulinum verwendeten. Dennoch zeigte der t-Test keine signifikanten Effekte hinsichtlich dieser Variablen (siehe Tabelle 3). Somit lässt sich feststellen, dass BewerberInnen, die den Gender Gap verwendeten, nicht schlechter in ihrer Leistung bewertet wurden als BewerberInnen, die das generische Maskulinum verwendeten. Auch wurde kein signifikanter Unterschied in der Einstellungswahrscheinlichkeit gefunden, $t(215) = 0.18$, $p = .86$, $d = 0.02$. BewerberInnen, die den Gender Gap verwendeten, wurden demnach nicht als weniger einstellungswürdig angesehen als BewerberInnen, die das generische Maskulinum verwendeten.

Die dritte Hypothese besagte, dass BewerberInnen, die den Gender Gap verwenden, als wärmer wahrgenommen werden als solche, die das generische Maskulinum nutzen. Basierend auf den Ergebnissen des t-Tests kann festgestellt werden, dass es keinen signifikanten Unterschied in den Bewertungen der Wärme zwischen den beiden Gruppen gab, $t(215) = 0.77$, $p = .44$, $d = 0.11$. Daher waren die Bewertungen der Wärme in der experimentellen Gruppe nicht signifikant höher als in der Kontrollgruppe. Auch für die Kompetenz konnte kein signifikanter Unterschied zwischen den Gruppen festgestellt werden, $t(215) = 0.61$, $p = .55$, $d = 0.08$. Somit kann nicht davon ausgegangen werden, dass BewerberInnen, die den Gender Gap verwenden als weniger kompetent wahrgenommen werden.

Insgesamt lässt sich feststellen, dass es in den Bewertungen hinsichtlich der Qualität der Antworten, der potenziellen Arbeitsleistung, der Gesamtleistung, der Einstellungswahrscheinlichkeit, der wahrgenommenen Wärme und Kompetenz keine signifikanten Unterschiede zwischen der experimentellen Gruppe und der Kontrollgruppe gibt.

Tabelle 3

Einfluss der Sprachform auf die abhängigen Variablen (N = 217)

Abhängige Variable	Generisches Maskulinum	Gender Gap	<i>p</i>	Cohen's <i>d</i>
	(<i>n</i> = 98)	(<i>n</i> = 119)		
	<i>M</i> (<i>SD</i>)	<i>M</i> (<i>SD</i>)		
Qualität der Antworten	3.57 (0.57)	3.66 (0.65)	.26	0.15
Potenzielle Arbeitsleistung	3.50 (0.94)	3.54 (0.91)	.74	0.04
Gesamtleistung	3.68 (0.78)	3.81 (0.84)	.27	0.15
Einstellungswahrscheinlichkeit	3.48 (1.00)	3.50 (1.40)	.86	0.02
Wahrgenommene Wärme	3.95 (0.63)	4.02 (0.70)	.44	0.11
Wahrgenommene Kompetenz	3.69 (0.70)	3.75 (0.75)	.55	0.08

Anmerkung. *M* = Mittelwert. *SD* = Standardabweichung.

Hypothese 5 nahm an, dass eine negative Korrelation zwischen einer konservativen/rechten politischen Einstellung und der Bewertung hinsichtlich der Qualität der Antworten, der Einstellungswahrscheinlichkeit, der wahrgenommenen Wärme und Kompetenz

von BewerberInnen gibt, die den Gender Gap verwenden. Um dies zu überprüfen wurde eine Korrelationsmatrix innerhalb der experimentellen Gruppe erstellt. Da sich die Hypothese nur auf diese Gruppe stützte, wurde auch nur die experimentelle Gruppe betrachtet. Hinsichtlich der Qualität der Antworten ergab sich eine negative Korrelation zwischen der politischen Einstellung und der Bewertung der Qualität der Antworten, $r(117) = -.11, p = .23$. Auch für die Einstellungswahrscheinlichkeit wurde eine negative Korrelation festgestellt, $r(117) = -.05, p = .61$. Bei der wahrgenommenen Wärme zeigte sich ebenfalls eine negative Korrelation zur konservativen politischen Einstellung, $r(117) = -.06, p = .50$. Zudem wurde eine negative Korrelation zwischen der politischen Einordnung und der wahrgenommenen Kompetenz festgestellt, $r(117) = -.13, p = .16$. Jedoch ist keine dieser Korrelationen signifikant. Daher kann nicht davon ausgegangen werden, dass die politische Einstellung einen signifikanten Einfluss auf die Bewertungen innerhalb der experimentellen Gruppe hat.

Was jedoch durchaus interessant ist, ist, dass die Korrelationsmatrix der gesamten Stichprobe (siehe Tabelle 2) eine signifikante negative Korrelation zwischen der politischen Einordnung und der wahrgenommenen Kompetenz zeigt, $r(215) = -.13, p = .05$. Betrachtet man die experimentelle und die Kontrollgruppe zusammen, so zeigt sich ein negativer Zusammenhang zwischen der politischen Einstellung und der wahrgenommenen Kompetenz. Personen mit einer politisch rechten Einstellung neigten dazu, die BewerberInnen als weniger kompetent wahrzunehmen, unabhängig von der verwendeten Sprachform.

Um zu prüfen, ob das Geschlecht der TeilnehmerInnen die Bewertung der Einstellungswahrscheinlichkeit innerhalb der experimentellen Bedingung beeinflusst, wurde eine ANOVA durchgeführt. Es konnte nicht nachgewiesen werden, dass das Geschlecht der BewerterInnen einen signifikanten Einfluss auf die Bewertung der BewerberInnen in Bezug auf deren Einstellungswahrscheinlichkeit hat, $F(1,115) = 0.02, p = .89, \eta^2 = .00$. Durch den Interaktionseffekt wurde geprüft, ob die Wirkung des Geschlechts der BewerterInnen auf die Bewertung der Einstellungswahrscheinlichkeit unterschiedlich ist, je nachdem, ob die bewerbende Person weiblich oder männlich ist. Der Interaktionseffekt (Geschlecht der BewerterInnen \times Geschlecht der BewerberInnen) ist nicht signifikant, $F(1,115) = 3.51, p = .06, \eta^2 = .03$. Jedoch zeigt sich eine Tendenz des p-Werts in Richtung Signifikanz, $p < .05$.

Tabelle 4*Geschlechterspezifischen Einfluss auf die Einstellungswahrscheinlichkeit (N = 119)**ANOVA - Einstellungswahrscheinlichkeit*

	df	F	p	η ²
Geschlecht der BewerterInnen	1	0.02	.89	.00
Geschlecht der BewerberInnen	1	0.35	.56	.00
Interaktionseffekt	1	3.50	.06	.03
Residuen	115			

Anmerkungen. Es wurde nur die Stichprobe der experimentellen Bedingung verwendet.

Außerdem wurde eine lineare Regression durchgeführt, um zu untersuchen, ob das Geschlecht der BewerterInnen die Bewertung der Einstellungswahrscheinlichkeit der experimentellen Gruppe beeinflusst. Die Ergebnisse zeigen, dass das Geschlecht der BewerterInnen kein signifikanter Einfluss auf die Bewertung der Einstellungswahrscheinlichkeit hat, $\beta = 0.01$, $SE = 0.20$, $t(117) = 0.16$, $p = .88$. Der F-Test des gesamten Modells, der prüft, ob das Modell insgesamt signifikant ist, ergab ebenfalls keine Signifikanz, $F(1, 117) = 0.02$, $p = .88$. Zudem zeigt sich eine sehr schwache, nicht signifikante Korrelation, $r(117) = .014$, $p = .88$, zwischen dem Geschlecht der BewerterInnen und der Einstellungswahrscheinlichkeit. Als Fazit kann nicht angenommen werden, dass BewerberInnen, die im Vorstellungsgespräch den Gender Gap verwenden, von Frauen signifikant einstellungswürdiger bewertet werden als von Männern.

Zur Überprüfung der Forschungsfrage, wie die Kombination aus weiblichem Geschlecht der BewerterInnen und liberaler politischer Einordnung die Bewertung der Qualität der Antworten beeinflusst, wurde eine lineare Regression durchgeführt. Die Ergebnisse zeigen, dass weder Geschlecht, $\beta = -0.07$, $SE = 0.39$, $t(115) = -0.97$, $p = .33$, noch politische Einordnung, $\beta = -0.11$, $SE = 0.05$, $t(115) = -1.31$, $p = .19$, signifikanten Einfluss auf die Bewertung der Qualität der Antworten hatten. Zudem ist der Interaktionseffekt zwischen Geschlecht und politischer Einordnung ebenfalls nicht signifikant, $\beta = 0.07$, $SE = 0.09$, $t(115) = 0.79$, $p = .43$, was darauf hinweist, dass die Kombination dieser beiden Variablen die Bewertung der Qualität der Antworten der BewerberInnen, die den Gender Gap verwenden, nicht signifikant beeinflusst. Der F-Test des gesamten Modells ergab ebenfalls keine Signifikanz, $F(3, 115) = 0.63$, $p = .43$.

4.4 Zusätzliche Analysen

Zusätzliche Analysen ergaben einen signifikanten Unterschied in der Bewertung der Arbeitsleistung zwischen weiblichen und männlichen BewerberInnen. Die weibliche Bewerberin wurde hinsichtlich der potenziellen Arbeitsleistung schlechter bewertet als der männliche Bewerber, $t(215) = -1.99, p < .05, d = -0.27$. Bei näherer Betrachtung ergab sich kein signifikanter Interaktionseffekt zwischen dem Geschlecht der BewerberInnen und der BewerberInnen, $F(1,213) = 1.62, p = .20, \eta^2 = .01$. Somit trat dieser Effekt unabhängig vom Geschlecht der BewerberInnen auf.

Darüber hinaus kann ein signifikanter Effekt des Alters sowohl auf die Bewertung der Gesamtleistung, $F(39, 177) = 1.58, p = .03, \eta^2 = .26$, als auch auf die Bewertung der Kompetenz, $F(39, 177) = 1.75, p = .01, \eta^2 = .28$, wahrgenommen werden. Mit höherem Alter der BewerberInnen fällt die Bewertung der Gesamtleistung und der Kompetenz der BewerberInnen zunehmend schlechter aus. Dies bedeutet, dass das Alter der BewerberInnen einen moderierenden Einfluss auf die Bewertung dieser Variablen hat.

Ein weiterer Moderationseffekt kann zwischen der Einstellung zur gendersensiblen Sprache und der wahrgenommenen Wärme festgestellt werden, $F(51,165) = 1.57, p < .05, \eta^2 = .33$. Die Analyseergebnisse zeigen, dass es einen statistisch signifikanten Unterschied in der Wahrnehmung der Wärme gibt, abhängig von der positiven Einstellung einer Person gegenüber gendersensibler Sprache. Je positiver eine Person gegenüber gendersensibler Sprache eingestellt ist, desto wärmer nimmt sie die BewerberInnen wahr, unabhängig von der verwendeten Sprachform. Dieser Effekt konnte ebenfalls nur innerhalb der experimentellen Bedingung gefunden werden, $F(47,71) = 1.66, p < .05, \eta^2 = .52$. Zudem konnte festgestellt werden, dass die Mittelwerte für die kognitive Beanspruchung in der experimentellen Bedingung ($M = 2.64, SD = 0.72$) niedriger sind als in der Kontrollgruppe ($M = 2.73, SD = 0.65$). Allerdings konnte herausgefunden werden, dass sich die kognitive Beanspruchung in den beiden Gruppen nicht signifikant voneinander unterscheidet, $t(215) = -0.94, p = .35, d = -0.13$.

Tabelle 5

Auswirkung der Sprachform auf die kognitive Beanspruchung (N = 217)

Abhängige Variable	Generisches Maskulinum (n = 98)	Gender Gap (n = 119)	p	Cohen's d
	M (SD)	M (SD)		
Kognitiver Load	2.64 (0.72)	2.70 (0.65)	.35	-0.13

Anmerkung. M = Mittelwert. SD = Standardabweichung.

5. Diskussion

Im Folgenden werden in der generellen Diskussion (5.1) die Ziele und die Hauptergebnisse der Studie zusammengefasst. Anschließend wird auf die theoretischen (5.2) sowie praktischen Implikationen (5.3) eingegangen, die sich daraus ableiten. Zudem werden die Limitationen der Studie und offene Forschungslücken angesprochen, die Raum für weitere Forschung bieten (5.4). Dieses Kapitel endet mit der Erläuterung eines kurzen Fazits (5.5).

5.1 Generelle Diskussion

Die vorliegende Studie beschäftigte sich mit der Fragestellung, welchen Effekt die Verwendung gendersensibler Sprache auf die Bewertung von BewerberInnen in Vorstellungsgesprächen hat. Hierzu wurde in dieser Studie speziell auf die Verwendung des Gender Gaps eingegangen. Die Studie hat eine Antwort auf die bestehenden Hypothesen und Forschungsfragen geliefert, die anhand des Stereotype Content Model und der Social Identity Theory abgeleitet werden konnten.

Es konnte gezeigt werden, dass es keinen signifikanten Unterschied zwischen der experimentellen Gruppe und der Kontrollgruppe gab. Interessanterweise erzielte die experimentelle Gruppe sogar höhere durchschnittliche Bewertungen in den Variablen Qualität der Antworten, potenzielle Arbeitsleistung, Gesamtleistung, Einstellungswahrscheinlichkeit, wahrgenommene Wärme und Kompetenz im Vergleich zur Kontrollgruppe. Jedoch war keiner dieser Unterschiede signifikant. Zudem konnte festgestellt werden, dass weder die politische Ausrichtung der BewerterInnen noch ihre Geschlechtszugehörigkeit einen signifikanten Einfluss darauf haben, wie die BewerberInnen der experimentellen Bedingung bewertet wurden. Es zeigte sich zudem, dass es keine signifikanten Unterschiede in der kognitiven Beanspruchung zwischen der experimentellen Gruppe und der Kontrollgruppe gab. Tatsächlich lagen die Mittelwerte in der Gruppe, die das generische Maskulinum verwendete, höher.

Es konnte jedoch herausgefunden werden, dass das Alter der BewerterInnen einen moderierenden Einfluss auf die Bewertung der Gesamtleistung und Kompetenz hat. Ältere BewerterInnen bewerten demnach negativer als jüngere BewerterInnen. Ein weiterer Moderationseffekt konnte zwischen der Einstellung zur gendersensiblen Sprache und der wahrgenommenen Wärme gefunden werden. Demnach nehmen BewerterInnen mit einer positiveren Einstellung zur gendersensiblen Sprache die BewerberInnen generell als wärmer wahr.

Um eine Variabilität in der Leistung zu gewährleisten, wurden bewusst auch schwächere Antworten der BewerberInnen eingebaut. Den TeilnehmerInnen wurden jedoch keine Verhaltensanker präsentiert, sodass sie keine Richtlinien hatten, um gute oder schlechte Antworten zu identifizieren. Bisherige Forschung postuliert, dass Bewertungen ohne solche Verhaltensanker anfälliger für Verzerrungen sind (Neumann et al., 2023). Diese Studie hat jedoch gezeigt, dass die Bewertung der Antwortqualität überraschend homogen war. Trotz des Fehlens spezifischer Verhaltensanker bestand ein homogenes Verständnis der Qualität der Antworten.

Es wurde nachgewiesen, dass es einen signifikanten Unterschied in der Bewertung der Arbeitsleistung in Abhängigkeit vom Geschlecht gibt. Die weibliche Bewerberin wurde hinsichtlich ihrer potenziellen Arbeitsleistung schlechter bewertet als der männliche Bewerber. Obwohl beide BewerberInnen in ihren Aussagen identisch waren, gab es dennoch einen signifikanten Unterschied in der Bewertung ihrer potenziellen Arbeitsleistung.

5.2 Theoretische Implikationen

Auch wenn keine der Hypothesen und Forschungsfragen bestätigt werden konnte, trägt diese Studie dennoch einen bedeutenden Beitrag zur Forschung bei und liefert wichtige Implikationen für BewerberInnen und BewerberInnen.

Die Ergebnisse verdeutlichen, dass der Gebrauch gendersensibler Sprache keine Diskriminierung zur Folge hat. Tatsächlich zeigen die deskriptiven Statistiken durchweg höhere Mittelwerte in der experimentellen Bedingung (siehe Tabelle 3). Auch wenn diese Unterschiede nicht signifikant sind, lässt sich dennoch die Tendenz erkennen, dass Personen, die gendersensible Sprache verwenden, sogar positiver eingeschätzt werden als Personen, die das generische Maskulinum verwenden. Dieser Effekt könnte auf die ungleichmäßige Verteilung der Personen mit Personalauswahlerfahrung zurückgeführt werden. Innerhalb der Kontrollgruppe gab es mehr TeilnehmerInnen, die bereits Vorerfahrung in der Personalauswahl hatten. Es ist bekannt, dass mehr Personalerfahrung zu einer kritischeren Bewertung der BewerberInnen führen kann (Bald & Kanning, 2019). Außerdem waren innerhalb der experimentellen Gruppe mehr studentische TeilnehmerInnen vertreten. Frühere Studien haben bereits darauf hingewiesen, dass die Übertragbarkeit der Ergebnisse bei einer Studie mit einem hohen Anteil an studentischen TeilnehmerInnen schwierig ist (Posthuma, 2002). Außerdem konnte gezeigt werden, dass die TeilnehmerInnen der experimentellen Gruppe eine positivere Einstellung zur gendersensiblen Sprache aufwiesen. Dies könnte zu einer Verzerrung in der Bewertung geführt haben. Es ist möglich, dass die BewerberInnen, die den Gender Gap

verwendeten, tendenziell besser bewertet wurden, weil die TeilnehmerInnen eine positivere Einstellung zur gendersensiblen Sprache hatten. Erstaunlich ist in diesem Zusammenhang, dass die Mehrheit der TeilnehmerInnen den Manipulationscheck korrekt beantworteten und somit erkannten, dass in dieser Studie der Gender Gap verwendet wurde. Insgesamt haben 103 von 119 Personen die experimentelle Bedingung richtig erkannt. Das bedeutet, den TeilnehmerInnen war durchaus bewusst, dass der Gender Gap verwendet wurde, dennoch kam es zu keiner Diskriminierung. Daher kann ausgeschlossen werden, dass dieser Effekt darauf zurückzuführen ist, dass die TeilnehmerInnen nicht bemerkten, dass der Gender Gap eingesetzt wurde.

Die Studie zeigt darüber hinaus, dass die Verwendung des Gender Gaps keine signifikanten Auswirkungen auf die Bewertung der wahrgenommenen Wärme und Kompetenz der BewerberInnen hat. Diese Ergebnisse widersprechen jedoch früheren Studien, die gezeigt haben, dass Abweichungen von der Standardsprache, wie Anglizismen oder Dialekte, die Wahrnehmung der Personen, die sie verwenden, negativ beeinflussen können (Schoel et al., 2012; Schulte et al. 2024). Insbesondere wurde durch Schoel et al. (2012) festgestellt, dass Abweichungen von der Standardsprache als ein Zeichen von Inkompetenz interpretiert werden können. In dieser Studie konnte nicht bestätigt werden, dass BewerberInnen, die den Gender Gap verwendeten, als weniger kompetent wahrgenommen wurden. Darüber hinaus konnten keine signifikanten Effekte in Bezug auf die Qualität der Antworten, der potenziellen Arbeitsleistung, der Gesamtleistung, der Einstellungswahrscheinlichkeit, der wahrgenommenen Wärme und Kompetenz festgestellt werden. Die Bewertung der experimentellen Gruppe unterschied sich nicht signifikant von der Kontrollgruppe. Dieser Effekt trat unabhängig vom Geschlecht der BewerterInnen auf. Entgegen den Annahmen der Social Identity Theory bewerten Personen, die sich durch die Verwendung gendersensibler Sprache angesprochen fühlen, wie es bei Frauen der Fall ist, die BewerberInnen nicht generell besser. Dies widerspricht auch früheren Studienergebnissen, die zeigten, dass Mitglieder einer Gruppe ihre eigenen Mitglieder oder Personen, die sich durch gemeinsame Werte als Teil der Gruppe identifizieren, bevorzugt behandeln (Tajfel & Turner, 1979). Diese Ergebnisse könnten darauf hindeuten, dass das Gefühl der Gruppenzugehörigkeit durch die Verwendung gendersensibler Sprache nicht so stark ist wie ursprünglich angenommen.

In dieser Studie wurde eine negative Korrelation zwischen der politischen Einordnung der TeilnehmerInnen und der Bewertungen der Gesamtleistung, der Einstellungswahrscheinlichkeit, der wahrgenommenen Wärme und Kompetenz der BewerberInnen beobachtet. Bei näherer Untersuchung fiel auf, dass insbesondere Personen, die

sich als stark rechts (politische Einordnung = 9) einstufen, die BewerberInnen in der experimentellen Bedingung negativer wahrnahmen als Personen mit einer eher linken politischen Einstellung. Diese Korrelation erwies sich jedoch als nicht signifikant, was möglicherweise auf die geringe Anzahl rechter Personen innerhalb der Stichprobe zurückzuführen ist. Darüber hinaus wurde explizit auf die Personen eingegangen, die angegeben hatten, dass sie bei einer Bundestagswahl die AfD wählen würden. Diese Personen bewerteten die BewerberInnen der experimentellen Bedingung am negativsten. Dies steht im Einklang mit bisherigen Ergebnissen, die zeigten, dass insbesondere die Anhänger der AfD den Gender Gap am negativsten wahrnehmen (Bebermeier, 2019). In diesem Zusammenhang ist wichtig zu betonen, dass nur 13 der 119 Personen in der experimentellen Bedingung eine rechte politische Position einnahmen, während der Großteil sich eher mittig oder überwiegend links positionierte.

Ein weiterer Befund ist, dass die weibliche Bewerberin in ihrer allgemeinen Arbeitsleistung signifikant schlechter bewertet wurde als der männliche Bewerber, trotz identischer objektiver Leistung. Diese Befunde stehen im Einklang mit zahlreichen Studien, die belegen, dass Frauen in der Arbeitswelt zahlreichen Vorurteilen ausgesetzt sind. Beispielsweise werden Frauen in Bezug auf Beförderungsmöglichkeiten oft weniger positiv wahrgenommen als Männer (Lyness & Heilman, 2006). Zudem werden Frauen seltener für Führungspositionen eingestellt und auch seltener auf solche Positionen befördert als gleich qualifizierte Männer. Darüber hinaus werden ihre Leistungen oft weniger wertgeschätzt (Glick, 1991). Eine aktuellere Metaanalyse von Roth et al. (2012) zeigte jedoch, dass die durchschnittlichen Geschlechtsunterschiede bei der Messung der tatsächlichen Arbeitsleistung im Allgemeinen als gering zu betrachten sind. Das bedeutet, dass die durchschnittlichen realistischen Leistungsniveaus von Männern und Frauen nahezu identisch sind.

Zudem konnte herausgefunden werden, dass die kognitive Beanspruchung in der Gruppe des Gender Gaps nicht höher war. Die Deskriptivstatistiken zeigen sogar höhere Mittelwerte in der Gruppe des generischen Maskulinums (siehe Tabelle 5). Höhere Mittelwerte bedeuten, dass eine höhere kognitive Beanspruchung vorlag. Die Ergebnisse lassen darauf schließen, dass die kognitive Verarbeitung durch die Verwendung des Gender Gaps nicht erschwert wird. Dieser Befund entspricht früheren Studien, die von Braun et al. (2007) durchgeführt wurden und in denen gezeigt wurde, dass gendersensible Formulierungen die Verständlichkeit nicht negativ beeinflussen. Diese Ergebnisse bezogen sich auf die Verwendung des Binnen-I. Die vorliegende Studie zeigt nun ebenfalls, dass bei der Verwendung des Gender Gaps keine signifikanten Unterschiede in der Verarbeitung auftreten.

Die Analyse zeigte einen signifikanten Einfluss des Alters der BewerberInnen auf die Einschätzung der Gesamtleistung und Kompetenz der BewerberInnen. Mit zunehmendem Alter der BewerberInnen fielen die Bewertungen tendenziell schlechter aus. Dies deutet darauf hin, dass das Alter der BewerberInnen einen moderierenden Einfluss auf die Beurteilungen hat. Eine Erklärung hierfür könnte sein, dass ältere BewerberInnen aufgrund ihrer umfangreicheren Berufserfahrung und möglicherweise höheren Standards strenger bewerten. Eine Studie von Kmicinska et al. (2016) konnte belegen, dass ältere BewerberInnen tendenziell strenger in ihrer Beurteilung von MitarbeiterInnen sind im Vergleich zu ihren jüngeren KollegInnen. Dies könnte darauf zurückzuführen sein, dass ältere BewerberInnen höhere Erwartungen an ihre eigene Leistung haben und diese Standards auch auf andere übertragen (Kmicinska et al., 2016).

5.3 Praktische Implikationen

Aus dieser Studie lassen sich wichtige Handlungsempfehlungen sowohl für die BewerberInnen als auch für Personalverantwortliche ableiten.

Für BewerberInnen ist die wichtigste Erkenntnis, dass der Einsatz gendersensibler Sprache zu keiner allgemeinen Benachteiligung führt. Obwohl die Mehrheit der BewerberInnen die Verwendung der gendersensiblen Sprache bewusst wahrnahm, kam es zu keiner Diskriminierung gegenüber diesen BewerberInnen. Um die Inklusion zu fördern, können BewerberInnen künftig weiterhin gendersensible Sprache verwenden. Dennoch muss beachtet werden, dass die Verwendung gendersensibler Sprache insbesondere von Personen mit einer rechten politischen Einstellung als negativ wahrgenommen wird. Es kann daher von Bedeutung sein, dass BewerberInnen darauf achten, wer Ihnen in einem Bewerbungsgespräch gegenübersteht, um ihre Sprache anzupassen.

Eine weitere wichtige Erkenntnis ist, dass die weibliche Bewerberin trotz identischer objektiver Leistung schlechter bewertet wurde als der männliche Bewerber. Daher ist es umso wichtiger, Personalverantwortlichen konkrete Empfehlungen zu geben. Es ist ihre Aufgabe, sich ihrer eigenen Vorurteile bewusst zu werden und aktiv daran zu arbeiten, diese zu minimieren. Ein geeigneter Ansatz besteht in der Verwendung strukturierter Interviews. Diese Methode reduziert subjektive Verzerrungen und erhöht die Validität (Huffcutt & Arthur, 1994). Zudem können auch Trainings für InterviewerInnen dabei unterstützen, das Bewusstsein der Personalverantwortlichen zu fördern (Roulin, 2019). Gut strukturierte Trainingsprogramme können dabei helfen, über bestehende Vorurteile aufzuklären und sie abzubauen. Studien zeigen, dass langfristige Trainingsprogramme besonders effektiv sind (Bezrukova et al., 2016). Unterstützung durch das Top-Management und die Integration von Diversity-Trainings in die

Kultur des Unternehmens tragen ebenfalls wesentlich zum Erfolg bei (Bezrukova et al., 2016; Kalev et al., 2006).

5.4 Limitationen und Implikationen für weitere Forschung

Obwohl diese Studie wichtige Implikationen für die Anwendung gendersensibler Sprache in Vorstellungsgesprächen liefert, ist sie nicht frei von Einschränkungen. Eine wesentliche Limitation dieser Untersuchung ist die ungleichmäßige Verteilung der politischen Einstellungen der TeilnehmerInnen. Die Mehrheit der Personen positionierte ihre politische Einstellung als mittig oder links. Insbesondere innerhalb der experimentellen Gruppe ordneten sich nur etwa 10,9 % der Personen als politisch rechts ein. Die Repräsentanz der Studie ist somit fraglich, insbesondere vor dem Hintergrund, dass aktuelle Politbarometer zeigen, dass die Mehrheit der Befragten derzeit eher konservative Parteien wie die Union (CDU/CSU) oder die AfD wählen würde (ZDF, 2024). Für zukünftige Forschungen wäre es wichtig, auf eine größere und diversere Stichprobe zurückzugreifen. Eine Stichprobe mit einem höheren Anteil an Personen, die sich politisch rechts verorten, könnte besonders dazu beitragen, die Forschungsfrage zu klären, ob eine negative Korrelation zwischen der Bewertung der BewerberInnen und der politischen Einstellung der BewerterInnen besteht. Darüber hinaus stellt die Erhebung der politischen Einstellungen eine Einschränkung dar, da sie ausschließlich auf den Selbsteinschätzungen der TeilnehmerInnen basiert. Studien haben jedoch gezeigt, dass Selbsteinschätzungen häufig nicht der Realität entsprechen (Kruger & Dunning, 1999). Die Items zum Wahl-O-Mat wurden aufgrund ihres geringen Wertes der internen Konsistenz von $\alpha = .55$ nicht verwendet. Zukünftige Untersuchungen sollten darauf abzielen, ein differenzierteres Bild der politischen Einstellungen zu gewinnen und Instrumente zu verwenden, die die politische Einstellung adäquat messen.

Auch die ungleichmäßige Verteilung der Stichprobe stellt eine Limitation dar. Es wurde gezeigt, dass die TeilnehmerInnen der experimentellen Gruppe eine positivere Einstellung gegenüber gendersensibler Sprache aufwiesen als die Kontrollgruppe. Diese Unterschiede könnten zu einer Verzerrung bei der Bewertung geführt haben. Aufgrund ihrer positiveren Einstellung zur gendersensiblen Sprache könnten die TeilnehmerInnen der experimentellen Gruppe die BewerberInnen tendenziell besser bewertet haben. Wie zuvor erwähnt, stellt auch die ungleiche Verteilung der studentischen TeilnehmerInnen (Posthuma, 2002) sowie die Verteilung der TeilnehmerInnen mit Erfahrung in der Personalauswahl (Bald & Kanning, 2019) eine weitere Einschränkung dieser Studie dar. Zukünftige Studien sollten demnach darauf achten, eine gleichmäßigere Verteilung der Stichprobe zu gewährleisten.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist, dass die Studie in einem simulierten Auswahlkontext durchgeführt wurde, was die Übertragbarkeit der Ergebnisse auf reale Auswahlprozesse möglicherweise einschränkt. Die Forschung zeigt, dass simulierte Szenarien andere Reaktionen hervorrufen können als eine realistische Umgebung (Posthuma et al., 2002). Auch in dieser Studie wurden simulierte Interviews verwendet. Dies kann die Übertragbarkeit der Ergebnisse auf tatsächliche Bewerbungssituationen erheblich beeinträchtigen (Posthuma et al., 2002). Für zukünftige Forschungen sollte auf eine echte Auswahl-situation geachtet werden.

Darüber hinaus liegt eine weitere Einschränkung dieser Studie in der gewählten Stellenbeschreibung vor. Es wurde bewusst eine Position mit mittlerem Prestige ausgewählt, bei der die Verwendung gendersensibler Sprache nicht zwingend erforderlich ist. Für Positionen mit höherem oder sehr geringem Prestige könnte die Bewertung der BewerberInnen jedoch anders ausfallen. Besonders Personen in hochrangigen Positionen werden häufig als Vorbilder angesehen, weshalb ihre Sprache oftmals als Richtlinie dient (Posch, 2011). Deshalb ist in Positionen mit hohem Prestige die Verwendung gendersensibler Sprache oft unverzichtbar. Es wäre daher interessant, die Auswirkungen von gendersensibler Sprache in Berufen mit höherem oder sehr geringem Prestige zu untersuchen.

Am Ende der Studie hatten die TeilnehmerInnen die Möglichkeit, Kommentare zu hinterlassen. Besonders häufig äußerten sie dabei ihr Unverständnis darüber, wie die Themen von Vorstellungsgesprächen über gendersensible Sprache bis hin zur politischen Einstellung miteinander verknüpft wurden. Die TeilnehmerInnen konnten somit die Verbindung zwischen den Themen nicht nachvollziehen. Es ist bekannt, dass ein Mangel an wahrgenommener Transparenz zu möglichen Reaktanzeffekten führen kann (Heatherly et al., 2023). Möglicherweise kam es durch die mangelnde Transparenz bei der Abfrage der politischen Einstellung zu Reaktanzeffekten, sodass die TeilnehmerInnen bewusst abweichend geantwortet haben. Hier könnten zukünftige Studien mehr über die Zusammenhänge aufklären, um derartige Effekte zu verhindern. Für zukünftige Untersuchungen ist es wichtig, diese Limitationen zu berücksichtigen, um die Ergebnisse zu replizieren oder noch aussagekräftigere Resultate zu erzielen.

5.5 Fazit

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass diese Arbeit einen bedeutenden Beitrag zur aktuellen Forschung im Bereich gendersensibler Sprache geleistet hat. Es konnte gezeigt werden, dass der Einsatz gendersensibler Sprache, wie dem Gender Gap, zu keiner Benachteiligung in der Bewertung führte. Dennoch stellte sich heraus, dass die Bewertung

durch verschiedene Aspekte wie die politische Einstellung, dem Alter oder dem Geschlecht der BewerberInnen selbst beeinflusst werden kann. Es wird empfohlen, ein standardisiertes Auswahlverfahren zu implementieren sowie ausreichend Schulungen anzubieten, um die Personalverantwortlichen ausreichend zu sensibilisieren. Zukünftige Forschung kann genau an diesem Punkt anknüpfen, um weitere Erkenntnisse zu erlangen.

Literaturverzeichnis

Ambler, T., & Barrow, S. (1996). The employer brand. *Journal of Brand Management*, 4(3), 185–206. <https://doi.org/10.1057/bm.1996.42>

Basch, J. M., & Melchers, K. G. (2023). Interviews per Telefon, Videokonferenz oder Videoaufzeichnung – inwiefern macht dies einen Unterschied? In S. Schulte & M. Hiltmann (Hrsg.), *Eignungsdiagnostische Interviews: Standards der professionellen Interviewführung* (S. 279–298). Springer Fachmedien. https://doi.org/10.1007/978-3-658-38720-4_12

Bald, J., & Kanning, U. P. (2019). Urteilsverzerrungen in der Personalauswahl – Schneiden Bewerberinnen, die mit Akzent sprechen, im Interview schlechter ab und welche Rolle spielt die Erfahrung der Entscheidungsträger? *Journal of Business and Media Psychology*, 10(1), 49–56.

Bayer, J. (2019, April 10). Sprachen wandeln sich immer – aber nie in Richtung Unfug. *Neue Zürcher Zeitung*. Abgerufen am 12. März 2024, von <https://www.nzz.ch/feuilleton/die-geschlechtergerechte-sprache-macht-linguistische-denkfehler-ld.1472991>

Bebermeier, J. (2019, Januar 25). Exklusive Umfrage: So denken die Deutschen über Gender-Sprache. *t-online.de*. Abgerufen am 22. Februar 2024, von <https://www.t-online.de/-/85146576>

Becker, T. (2023, September 26). Die Debatte rund um gendergerechte Sprache - Ein Überblick. *MDR*. Abgerufen am 8. Juli 2024, von <https://www.mdr.de/nachrichten/deutschland/wie-mdr-gendert-100.html>

Bedijs, K. (2021). Schlägt Verständlichkeit Diversität – oder schafft Diversität Verständlichkeit? Zu Möglichkeiten und Grenzen gendersensibler Sprache in der Leichten Sprache. *trans-kom*, 14(1), 145–170. https://www.trans-kom.eu/index.php?article_id=374

Bezrukova, K., Spell, C. S., Perry, J. L., & Jehn, K. A. (2016). A meta-analytical integration of over 40 years of research on diversity training evaluation. *Psychological Bulletin*, 142(11), 1227–1274. <https://doi.org/10.1037/bul0000067>

Braun, F., Gottburgsen, A., Sczesny, S., & Stahlberg, D. (1998). Können Geophysiker Frauen sein? Generische Personenbezeichnungen im Deutschen. *Zeitschrift für germanistische Linguistik*, 26(3), 265–283. <https://doi.org/10.1515/zfgl.1998.26.3.265>

Braun, F., Oelkers, S., Rogalski, K., Bosak, J., & Sczesny, S. (2007). "Aus Gründen der Verständlichkeit ...": Der Einfluss generisch maskuliner und alternativer Personenbezeichnungen auf die kognitive Verarbeitung von Texten. *Psychologische Rundschau*, 58(3), 183–189. <https://doi.org/10.1026/0033-3042.58.3.183>

Butler, J. (1990). *Gender trouble: Feminism and the subversion of identity*. Routledge.

Cable, D. M., & Judge, T. A. (1997). Interviewers' perceptions of person–organization fit and organizational selection decisions. *Journal of Applied Psychology*, 82(4), 546–561. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.4.546>

Chambers, E. G., Foulon, M., Handfield-Jones, H., Hankin, S. M., & Michaels, E. G., III. (1998). The war for talent. *The McKinsey Quarterly*, 3, 44–57.

Chapman, D. S., & Webster, J. (2001). Rater correction processes in applicant selection using videoconference technology: The role of attributions. *Journal of Applied Social Psychology*, 31(12), 2518–2537. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2001.tb00188.x>

Doleschal, U. (2002). Das generische Maskulinum im Deutschen: Ein historischer Spaziergang durch die deutsche Grammatikschreibung von der Renaissance bis zur Postmoderne. *Linguistik Online*, 11(2). <https://doi.org/10.13092/lo.11.1010>

Dougherty, T. W., Turban, D. B., & Callender, J. C. (1994). Confirming first impressions in the employment interview: A field study of interviewer behavior. *Journal of Applied Psychology*, 79(5), 659–665. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.5.659>

Dunning, D., Johnson, K., Ehrlinger, J., & Kruger, J. (2003). Why people fail to recognize their own incompetence. *Psychological Science*, 12(3), 83–87. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.01235>

Eagly, A. H., Ashmore, R. D., Makhijani, M. G., & Longo, L. C. (1991). What is beautiful is good, but...: A meta-analytic review of research on the physical attractiveness stereotype. *Psychological Bulletin*, 110(1), 109–128. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.110.1.109>

Ferstl, E. C., & Kaiser, A. (2013). Sprache und Geschlecht: Wie quantitative Methoden aus der Experimental- und Neuropsychologie einen Beitrag zur Geschlechterforschung leisten können. *GENDER - Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft*, 5(3), 9–25.

Fiske, S. T., Cuddy, A. J. C., Glick, P., & Xu, J. (2002). A model of (often mixed) stereotype content: Competence and warmth respectively follow from perceived status and competition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 878–902. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.6.878>

Friedrich, M. C. G., Dröbler, V., Oberlehberg, N., & Heise, E. (2021). The influence of the gender asterisk ("Gendersternchen") on comprehensibility and interest. *Frontiers in Psychology*, 12, Article 760062. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.760062>

Glick, P. (1991). Trait-based and sex-based discrimination in occupational prestige, occupational salary, and hiring. *Sex Roles*, 25(5–6), 351–378. <https://doi.org/10.1007/BF00289761>

Hausknecht, J. P., Day, D. V., & Thomas, S. C. (2004). Applicant reactions to selection procedures: An updated model and meta-analysis. *Personnel Psychology*, 57(3), 639–683. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2004.00003.x>

Heatherly, M., Baker, D. A., & Canfield, C. (2023). Don't touch that dial: Psychological reactance, transparency, and user acceptance of smart thermostat setting changes. *PloS One*. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0289017>

- Hermann, S. (2003, November). Performing the gap: Queere Gestalten und geschlechtliche Aneignung. *arranca!*, (28, Aneignung I).
- Huffcutt, A. I., & Arthur, W., Jr. (1994). Hunter and Hunter (1984) revisited: Interview validity for entry-level jobs. *Journal of Applied Psychology*, 79(2), 184-190. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.2.184>
- Huffcutt, A. I. (2011). An empirical review of the employment interview construct literature. *International Journal of Selection and Assessment*, 19(1), 62-81. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2389.2011.00535.x>
- Ingold, P. V., Kleinmann, M., König, C. J., Melchers, K. G., & Van Iddekinge, C. H. (2015). Why do situational interviews predict job performance? The role of interviewees' ability to identify criteria. *Journal of Business and Psychology*, 30(3), 387-398. <https://doi.org/10.1007/s10869-014-9368-3>
- Kaehlbrandt, R. (2016). *Logbuch Deutsch: Wie wir sprechen, wie wir schreiben*. Vittorio Klostermann GmbH. <https://doi.org/10.5771/9783465142553>
- Kalev, A., Dobbin, F., & Kelly, E. (2006). Best practices or best guesses? Assessing the efficacy of corporate affirmative action and diversity policies. *American Sociological Review*, 71(4), 589-617. <https://doi.org/10.1177/000312240607100404>
- Kelle, B. (2020). *Gendergaga: Wie eine absurde Ideologie unseren Alltag erobern will*. FinanzBuch Verlag.
- Kmicinska, M., Zaniboni, S., Truxillo, D. M., Fraccaroli, F., & Wang, M. (2016). Effects of rater conscientiousness on evaluations of task and contextual performance of older and younger co-workers. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(5), 707-721. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2016.1147428>
- Klepsch, M., Schmitz, F., & Seufert, T. (2017). Development and validation of two instruments measuring intrinsic, extraneous, and germane cognitive load. *Frontiers in Psychology*, 8, Article 1997. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01997>
- Kruger, J., & Dunning, D. (1999). Unskilled and unaware of it: How difficulties in recognizing one's own incompetence lead to inflated self-assessments. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77(6), 1121-1134. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.77.6.1121>
- Kubinger, K. D., Rasch, D., & Moder, K. (2009). Zur Legende der Voraussetzungen des t-Tests für unabhängige Stichproben. *Psychologische Rundschau*, 60(1), 26-27. <https://doi.org/10.1026/0033-3042.60.1.26>
- Lux, J. (2024). Unveröffentlichte Masterarbeit.
- Lyness, K. S., & Heilman, M. E. (2006). When fit is fundamental: Performance evaluations and promotions of upper-level female and male managers. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 777-785. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.4.777>

- Macan, T. (2009). The employment interview: A review of current studies and directions for future research. *Human Resource Management Review*, 19(3), 203–218. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.03.006>
- McDaniel, M. A., Whetzel, D. L., Schmidt, F. L., & Maurer, S. D. (1994). The validity of employment interviews: A comprehensive review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 79(4), 599–616. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.4.599>
- Neumann, M., Niessen, A. S. M., & Meijer, R. R. (2023). Warum und wann weniger mehr ist: Die Implikationen von Sackett et al. (2022) für die Entscheidungsfindung in der Personalauswahl. *Wirtschaftspsychologie*, 25(3).
- Oh, I.-S., & Berry, C. M. (2009). The five-factor model of personality and managerial performance: Validity gains through the use of 360 degree performance ratings. *Journal of Applied Psychology*, 94(6), 1498–1513. <https://doi.org/10.1037/a0017221>
- Oleschko, S. (2010). *Das Genus in verschiedenen Sprachen*. Genus International. Abgerufen am 17. Mai 2024, von https://www.uni-due.de/imperia/md/content/prodaz/das_genus_in_verschiedenen_sprachen_alphabetisch_geordnet.pdf
- Pendry, L. (2014). Soziale Kognition. In K. Jonas, W. Stroebe, & M. Hewstone (Hrsg.), *Sozialpsychologie* (S. 107–140). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-642-41091-8_4
- Pingitore, R., Dugoni, B. L., Tindale, R. S., & Spring, B. (1994). Bias against overweight job applicants in a simulated employment interview. *Journal of Applied Psychology*, 79(6), 909–917. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.6.909>
- Posch, C. (2011). Mitgefangen – Mitgegangen? Generisches Maskulinum und Normen geschlechtergerechten Sprachgebrauchs. In C. Antenhofer, C. Schnegg, & A. Oberprantacher (Hrsg.), *Kommunikation - Kunst - Politik. Perspektiven geisteswissenschaftlicher Forschung* (S. 207–228). Innsbruck University Press.
- Posthuma, R. A., Morgeson, F. P., & Campion, M. A. (2002). Beyond employment interview validity: A comprehensive narrative review of recent research and trends over time. *Personnel Psychology*, 55(1), 1-81. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2002.tb00103.x>
- Roth, P. L., Purvis, K. L., & Bobko, P. (2010). A meta-analysis of gender group differences for measures of job performance in field studies. *Journal of Management*, 38(2), 719–739. <https://doi.org/10.1177/0149206310374774>
- Roulin, N., Bourdage, J. S., & Wingate, T. G. (2019). Who is conducting "better" employment interviews? Antecedents of structured interview components use. *Personnel Assessment and Decisions*, 5(1), Article 2. <https://doi.org/10.25035/pad.2019.01.002>
- Roulin, N., Lukacik, E.-R., Bourdage, J. S., Clow, L., Bakour, H., & Diaz, P. (2023). Bias in the background? The role of background information in asynchronous video interviews. *Journal of Organizational Behavior*, 44(3), 458–475. <https://doi.org/10.1002/job.2680>

Sackett, P. R., Zhang, C., Berry, C. M., & Lievens, F. (2022). Revisiting meta-analytic estimates of validity in personnel selection: Addressing systematic overcorrection for restriction of range. *Journal of Applied Psychology, 107*(11), 2040–2068.

<https://doi.org/10.1037/apl0000994>

Saks, A. M. (2006). Multiple predictors and criteria of job search success. *Journal of Vocational Behavior, 68*(3), 400–415. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.10.001>

Salgado, J. F., & Moscoso, S. (2002). Comprehensive meta-analysis of the construct validity of the employment interview. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 11*(3), 299–324. <https://doi.org/10.1080/13594320244000184>

Schoel, C., Eck, J., Roessel, J., & Stahlberg, D. (2012). Spracheinstellungen aus sozialpsychologischer Perspektive I: Deutsch und Fremdsprachen. In L. M. Eichinger, A. Plewnia, C. Schoel, & D. Stahlberg (Hrsg.), *Sprache und Einstellungen. Spracheinstellungen aus sprachwissenschaftlicher und sozialpsychologischer Perspektive* (S. 163–203). Narr.

Schoenthal, G. (1989). Personenbezeichnungen im Deutschen als Gegenstand feministischer Sprachkritik. *Zeitschrift für germanistische Linguistik, 17*(3), 296–314.

<https://doi.org/10.1515/zfgl.1989.17.3.296>

Schuler, H., & Mussel, P. (2016). *Einstellungsinterviews vorbereiten und durchführen*. Hogrefe. <https://doi.org/10.1026/02397-000>

Schulte, N., Basch, J. M., Hay, H.-S., & Melchers, K. G. (2024). Do ethnic, migration-based, and regional language varieties put applicants at a disadvantage? A meta-analysis of biases in personnel selection. *Applied Psychology*. Advance online publication.

<https://doi.org/10.1111/apps.12528>

Sczesny, S., Formanowicz, M., & Moser, F. (2016). Can gender-fair language reduce gender stereotyping and discrimination? *Frontiers in Psychology, 7*, Article 25.

<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00025>

Serf, J. (2024). Unveröffentlichte Bachelorarbeit.

Stahlberg, D., & Sczesny, S. (2001). Effekte des generischen Maskulinums und alternativer Sprachformen auf den gedanklichen Einbezug von Frauen. *Psychologische Rundschau, 52*(3), 131–140. <https://doi.org/10.1026/0033-3042.52.3.131>

Stickel, G. (2004). Das heutige Deutsch: Tendenzen und Wertungen. In S. M. Moraldo & M. Soffritti (Hrsg.), *Deutsch aktuell. Einführung in die Tendenzen der deutschen Gegenwartssprache* (S. 11–32). Carocci.

Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In W. G. Austin & S. Worchel (Eds.), *The social psychology of intergroup relations* (pp. 33–47). Brooks/Cole.

Werth, L., Seibt, B., & Mayer, J. (2020). Vorurteile. In L. Werth, B. Seibt, & J. Mayer (Hrsg.), *Sozialpsychologie – Der Mensch in sozialen Beziehungen: Interpersonale und Intergruppenprozesse* (S. 227–321). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-662-53899-9_4

Willis, J., & Todorov, A. (2006). First impressions: Making up your mind after a 100-ms exposure to a face. *Psychological Science*, *17*(7), 592–598. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.2006.01750.x>

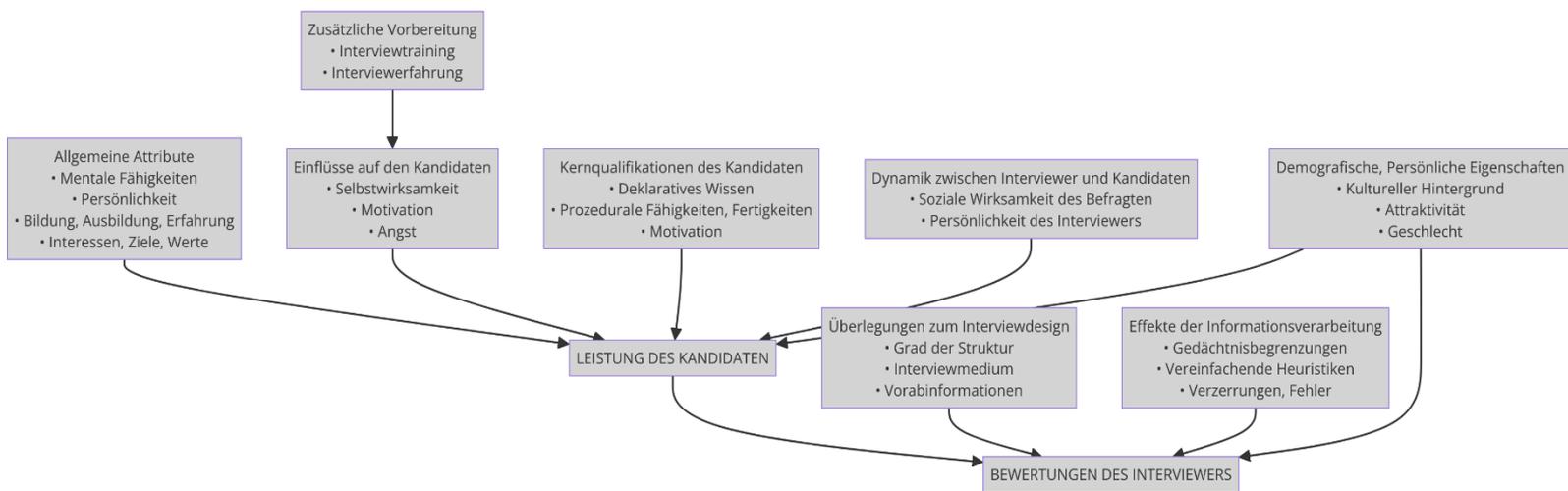
Verein Deutsche Sprache. (2019, März 6). Schluss mit Gender-Unfug! *Verein Deutsche Sprache*. Abgerufen am 22. Februar 2024, von <https://vds-ev.de/aktionen/aufrufe/schluss-mit-gender-unfug/>

ZDF. (2024, 13. Juni). *Politbarometer vom 13. Juni 2024*. Abgerufen am 08. Juli 2024, von <https://www.zdf.de/politik/politbarometer/240613-sendung-100.html>

Anhang A

Abbildung 1

Interview-Performance-Modell

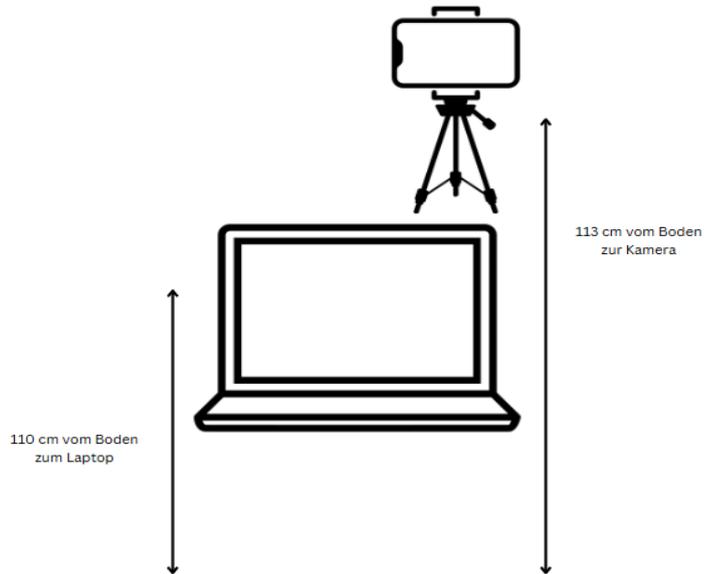


Anmerkung. Modifiziert nach Huffcutt et al. (2011, S. 355)

Anhang B

Abbildung 2

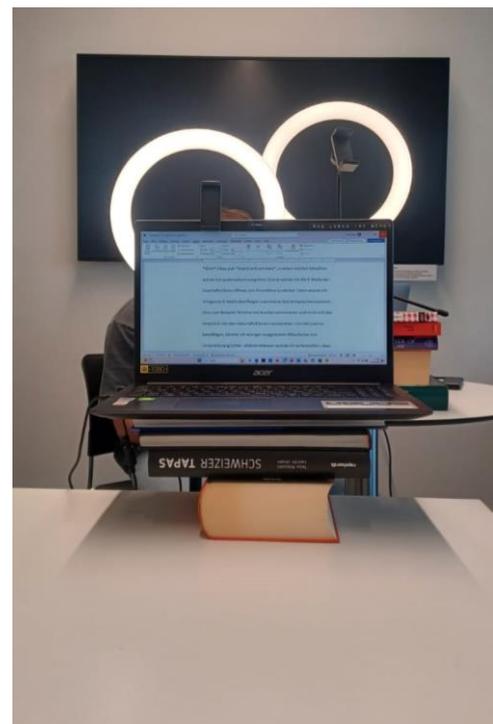
Experimentelles Setup - Skizze



Anhang C

Abbildung 3

Experimentelles Setup - Beispielfotos



Anhang D

Interview Skript

Frage 1 (Strukturierungsfähigkeit):

„Stellen Sie sich bitte folgende Situation vor. Sie kommen nach Ihrem Urlaub wieder an Ihren Arbeitsplatz. Auf Ihrem Schreibtisch entdecken Sie mehrere Stapel ungeöffneter Briefe und in Ihrem E-Mail-Posteingang sind über 100 ungelesene E-Mails. Für den heutigen Tag sind bereits einige Kundentermine geplant. Diese Termine benötigen jeweils etwa eine Stunde. Außerdem wünscht die Geschäftsführung sie dringend wegen einer Angelegenheit zu sprechen. Details dazu wurden Ihnen per E-Mail geschickt. Bitte schildern Sie kurz, wie Sie sich in einer solchen Situation verhalten würden.“

Antwort (Gender Gap):

„*Mhmmm*. Zuerst würde ich die E-Mails der GeschäftsführerInnen öffnen, um Prioritäten zu setzen. Dann würde ich dringende Mails überfliegen und meine Zeit entsprechend planen. Also zum Beispiel Termine mit KundInnen priorisieren und mich auf das Gespräch mit den GeschäftsführerInnen vorbereiten. Um die Last zu bewältigen, könnte ich weniger ausgelastete MitarbeiterInnen um Unterstützung bitten. Währenddessen würde ich sicherstellen, dass ich auf dringende Anfragen der KundInnen schnell reagiere, um einen reibungslosen Ablauf zu gewährleisten. Mein Ziel wäre es, systematisch vorzugehen, alle wichtigen Aufgaben zu erledigen und die Kommunikation mit den KundInnen aufrechterhalten.“

Frage 2 (Durchsetzungsfähigkeit):

„Stellen Sie sich folgende Situation vor. Sie stellen Ihrer Geschäftsführung und weiteren Arbeitskollegen Ihre neueste Projektidee vor. Sie haben sehr viel Zeit in die Generierung und Ausarbeitung der Ideen gesteckt. Einige Kollegen stellen gleich zu Beginn die potenzielle Durchführung des Projekts in Frage und beginnen Privatgespräche. Wie gehen Sie mit der Situation um?“

Antwort (Gender Gap):

„Naja, ich würde wahrscheinlich versuchen, die Gespräche und Anmerkungen meiner KollegInnen zu ignorieren und zunächst mit meiner Präsentation weitermachen. Ich wäre jedoch frustriert und würde wahrscheinlich versuchen, die störenden KollegInnen durch

nonverbale Signale und Hinweise darauf aufmerksam zu machen, dass ihr Verhalten störend ist. Ich würde nicht vor den anwesenden KollegInnen eine Szene machen. Wenn die Gespräche also weiterhin nicht aufhören, würde ich die Präsentation beenden und sie mir nochmal ansehen. Denn es muss ja offensichtlich daran liegen, dass sie zu uninteressant zum Zuhören ist. Auf jeden Fall würde ich es zu einem anderen Zeitpunkt nochmal versuchen. Diesmal vermutlich nur vor den GeschäftsführerInnen, sodass uns niemand stören kann.“

Frage 3 (Strukturierungsfähigkeit):

„Stellen Sie sich bitte folgende Situation vor. Ihr Unternehmen möchte das Beschwerdemanagement verbessern. Daher wurde eine Arbeitsgruppe zusammengestellt, die einen Verbesserungsvorschlag erarbeiten soll. Jede Abteilung ist durch ein Mitglied in der Arbeitsgruppe vertreten, wobei Sie Ihre Abteilung vertreten. Beim ersten gemeinsamen Treffen der Arbeitsgruppe bringen einige Mitglieder sofort ihre Ideen und Vorschläge ein und es beginnt eine chaotische Diskussion. Bitte schildern Sie kurz, wie Sie sich in einer solchen Situation verhalten würden.“

Antwort (Gender Gap):

„Ich würde erst einmal warten und sehen, wie sich die Dinge entwickeln. Wenn es nicht vorangeht, dann würde ich alle anwesenden TeilnehmerInnen darauf aufmerksam machen, dass alle VertreterInnen in der Arbeitsgruppe das Recht darauf haben, ihre Meinung zu teilen. Trotzdem würde ich, in einer solchen Situation auch darauf hinweisen, dass die Diskussion etwas unstrukturiert erscheint, weil viele MitarbeiterInnen einfach reinreden. *Kratzt sich am Kinn*. Wir könnten dann alle gemeinsam überlegen, wie wir weiter vorgehen würden. Wahrscheinlich wäre es auch sinnvoll, eine klare Agenda festzulegen und jemanden zu bestimmen, der die Diskussion leitet. Eventuell könnten wir auch ein Zeitlimit für unsere Beiträge setzen, um sicherzustellen, dass alle TeilnehmerInnen der Arbeitsgruppe zu Wort kommen. Ich würde jedoch warten und meine Vorschläge nicht direkt teilen, es kann ja immer sein, dass es bessere Vorschläge gibt und ich will meine Vorschläge den anderen TeilnehmerInnen ja auch nicht aufzwingen.“

Frage 4 (Durchsetzungsfähigkeit):

„Stellen Sie sich folgende Situation vor. Sie teilen sich Ihr Büro mit einigen Mitarbeitern, welche die gleichen Arbeitszeiten wie Sie haben. In letzter Zeit kommt es vermehrt vor, dass die Kollegen längere Zeit ausführliche Privatgespräche führen und Sie dadurch in Ihrer Konzentration beeinträchtigt. Wie gehen Sie mit der Situation um?“

Antwort (Gender Gap):

„Das ist eine schwere Frage. *Ähm*. Also, wenn das passieren würde, würde ich erstmal abwarten, ob sich die Situation von alleine bessert. Allerdings würde mich die Situation, wenn meine MitarbeiterInnen Privatgespräche im Büro führen, schon stören, weil ich mich dadurch so schlecht konzentrieren könnte. Wahrscheinlich würde ich einen eher zurückhaltenden Ansatz wählen, also zum Beispiel subtile Bemerkungen machen und schauen, ob die MitarbeiterInnen vielleicht selbst darauf kommen, dass sie zu laut sind. Wenn das nicht funktioniert, würde ich versuchen, auf die MitarbeiterInnen zuzugehen, um das Thema direkt anzusprechen. Ich würde erklären, wie sehr mich die langen Privatgespräche beeinträchtigen und dass es schwierig für mich ist, mich zu konzentrieren. Am Ende des Tages macht der Ton die Musik, weshalb ich immer respektvoll den KollegInnen gegenüber auftreten würde. Es ist mir wichtig, dass ein angenehmes Klima zwischen allen MitarbeiterInnen des Teams herrscht. Ich würde nur ungern wegen diesem Problem die professionellen Beziehungen aufs Spiel setzen.“

Anhang E

Vollständiger Fragebogen

Studie zur Wahrnehmung von Bewerbenden in Vorstellungsgesprächen

Liebe Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Umfrage,

herzlich willkommen zu unserer Bachelorarbeit. In dieser Studie untersuchen wir die **Wahrnehmung von Bewerbern im Rahmen von Vorstellungsgesprächen**.

Ihre **freiwillige Teilnahme** ist äußerst wertvoll und wird dazu beitragen, ein umfassenderes Verständnis für die Bedeutung von Vorstellungsgesprächen zu erlangen.

Bitte nehmen Sie sich Zeit, die Fragen sorgfältig zu lesen und zu beantworten. Idealerweise sollten Sie die Fragen an einem Laptop oder einem anderen geeigneten Gerät an einem **ruhigen Ort** beantworten. Sie haben die Möglichkeit, die Umfrage jederzeit zu unterbrechen und später fortzusetzen. Wir bitten darum, die Fragen **ehrlich und genau** zu beantworten und die Antwortoption auszuwählen, die Ihrer Meinung am besten entspricht. Bitte beantworten Sie **alle** Fragen.

Die Umfrage wird voraussichtlich **7-10 Minuten** dauern. Bitte beachten Sie, dass alle von Ihnen gemachten Angaben **streng vertraulich** behandelt und **anonym** sind. Ihre Daten werden nicht mit Ihrer Person in Verbindung gebracht. Wenn Sie bereit sind, mit der Umfrage zu beginnen, klicken Sie bitte auf "Weiter".

Vielen Dank für Ihre vollständige Teilnahme und viel Spaß beim Beantworten der Fragen!

Weiter

Ich erkläre mich damit einverstanden, an der Studie "Wahrnehmung von Bewerbenden" teilzunehmen. Meine Teilnahme erfolgt **freiwillig**. Ich weiß, dass ich die Möglichkeit habe, meine Teilnahme an dieser Studie jederzeit und ohne Angabe von Gründen abzuberechen, ohne dass dadurch Nachteile für mich entstehen. Ich bin einverstanden, dass die während der Studie gesammelten Daten ausschließlich zu **wissenschaftlichen Forschungszwecken** verwendet werden und dass diese Daten vollständig **anonymisiert** sind, so dass **keine Rückschlüsse** auf meine Person gezogen werden können. Des Weiteren stimme ich einer möglichen **anonymen Veröffentlichung** der Studiendaten zu. Auch diese Einwilligung kann ich jederzeit ohne Angabe von Gründen widerrufen.

*Ich bin mit den oben genannten Bedingungen einverstanden.

Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

Ja

Nein (Sie beenden damit die Teilnahme an der Studie)

Stellen Sie sich vor, Sie sind Teil des **Personalauswahlteams** eines Unternehmens und haben die Aufgabe, die Antworten der Bewerber zu bewerten, die in einem Vorstellungsgespräch gegeben wurden.

Sie sehen im Folgenden **vier** Videosequenzen. Nach jeder Videosequenz sollen Sie die Leistung der Person im Video anhand einer vorgegebenen Skala bewerten.

Die ideale Besetzung für die Position ist wie folgt definiert:

Position: Teamleitung in der Kundenbetreuung

Unternehmen: ServiceStar GmbH

Standort: Ulm, Deutschland

Als Teamleitung in der Kundenbetreuung sind Sie verantwortlich für die Führung und Entwicklung eines Teams von drei Kundenberatern. Sie arbeiten eng mit anderen Teamleitern sowie der Geschäftsführung zusammen, um die Unternehmensziele im Bereich Kundenbetreuung zu erreichen.

Aufgaben:

- Führung und Motivation eines kleinen Teams im Kundendienst
- Sicherstellung einer effizienten und kundenorientierten Betreuung der Anfragen des Kundenstamms
- Leitung kleinerer Projekte zur Verbesserung des Kundenservice
- Koordination und Sicherstellung der effektiven Zusammenarbeit im Team sowie mit anderen Bereichen
- Erstellung von Berichten und Analysen zur Überwachung der Leistung des Teams im Kundendienst

Anforderungen:

- Fachspezifische Ausbildung und mehrjährige Berufserfahrung in der Kundenbetreuung oder im Kundenservice
- Lösungsorientierte Denkweise sowie hohe Serviceorientierung
- Stressresistenz in Situationen mit hohem Druck
- Analytisches Denkvermögen und die Fähigkeit, komplexe Probleme zu lösen
- Verhandlungssichere Deutschkenntnisse und idealerweise Englischkenntnisse in Wort und Schrift

*Ich habe die Stellenbeschreibung aufmerksam durchgelesen.

Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

- Ja
- Nein

*Im Folgenden sehen Sie die Antwort auf die Frage:

Stellen Sie sich bitte folgende Situation vor. Sie kommen nach Ihrem Urlaub wieder an Ihren Arbeitsplatz. Auf Ihrem Schreibtisch entdecken Sie mehrere Stapel ungeöffneter Briefe und in Ihrem E-Mail-Posteingang sind über 100 ungelesene E-Mails. Für den heutigen Tag sind bereits einige Kundentermine geplant. Diese Termine benötigen jeweils etwa eine Stunde. Außerdem wünscht Ihr Vorgesetzter Sie dringend wegen einer Angelegenheit zu sprechen. Details dazu hat er Ihnen per E-Mail geschickt. Bitte schildern Sie kurz, wie Sie sich in einer solchen Situation verhalten würden.



Bitte geben Sie an, wie Sie die Qualität der Antwort der Person im Video beurteilen.

Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

- Sehr schlecht Schlecht Neutral Gut Sehr gut

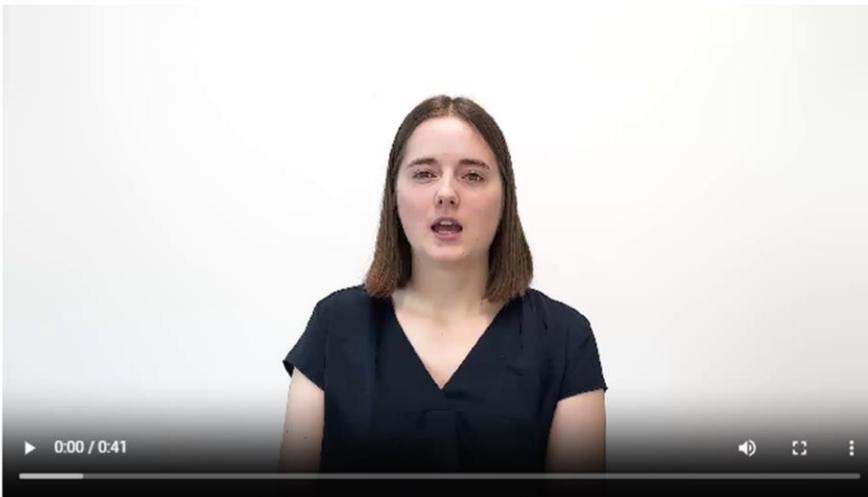
*Ich habe mir das Video aufmerksam und komplett angesehen.

Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

- Ja
 Nein

*Im Folgenden sehen Sie die Antwort auf die Frage:

Stellen Sie sich folgende Situation vor. Sie stellen Ihrer Geschäftsführung und weiteren Arbeitskollegen Ihre neueste Projektidee vor. Sie haben sehr viel Zeit in die Generierung und Ausarbeitung der Ideen gesteckt. Einige Kollegen stellen gleich zu Beginn die potentielle Durchführung des Projekts in Frage und beginnen Privatgespräche. Wie gehen Sie mit der Situation um?



Remove video

Bitte geben Sie an, wie Sie die Qualität der Antwort der Person im Video beurteilen.

Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

- Sehr schlecht Schlecht Neutral Gut Sehr gut

*Ich habe mir das Video aufmerksam und komplett angesehen.

Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

- Ja
 Nein

*Im Folgenden sehen Sie die Antwort auf die Frage:

Stellen Sie sich bitte folgende Situation vor. Ihr Unternehmen möchte das Beschwerdemanagement verbessern. Daher wurde eine Arbeitsgruppe zusammengestellt, die einen Verbesserungsvorschlag erarbeiten soll. Jede Abteilung ist durch ein Mitglied in der Arbeitsgruppe vertreten, wobei Sie Ihre Abteilung vertreten. Beim ersten gemeinsamen Treffen der Arbeitsgruppe bringen einige Mitarbeiter sofort ihre Ideen und Vorschläge ein und es beginnt eine chaotische Diskussion. Bitte schildern Sie kurz, wie Sie sich in einer solchen Situation verhalten würden.



Bitte geben Sie an, wie Sie die Qualität der Antwort der Person im Video beurteilen.

● Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

- Sehr schlecht Schlecht Neutral Gut Sehr gut

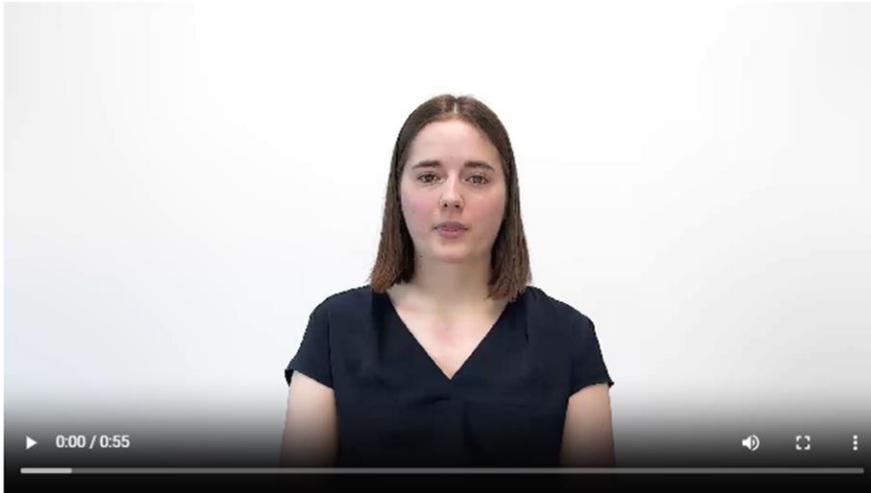
*Ich habe mir das Video aufmerksam und komplett angesehen.

● Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

- Ja
 Nein

*Im Folgenden sehen Sie die Antwort auf die Frage:

Stellen Sie sich bitte folgende Situation vor. Sie teilen Ihr Büro mit einigen Mitarbeitern, welche die gleichen Arbeitszeiten wie Sie haben. In letzter Zeit kommt es vermehrt vor, dass die Mitarbeiter längere Zeit ausführliche Privatgespräche führen und Sie dadurch in Ihrer Konzentration beeinträchtigen. Wie gehen Sie mit der Situation um?



Bitte geben Sie an, wie Sie die Qualität der Antwort der Person im Video beurteilen.

● Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

- Sehr schlecht Schlecht Neutral Gut Sehr gut

*Ich habe mir das Video aufmerksam und komplett angesehen.

● Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

- Ja
 Nein

*Im Folgenden sehen Sie die Antwort auf die Frage:

Stellen Sie sich bitte folgende Situation vor. Sie teilen Ihr Büro mit einigen Mitarbeitern, welche die gleichen Arbeitszeiten wie Sie haben. In letzter Zeit kommt es vermehrt vor, dass die Mitarbeiter längere Zeit ausführliche Privatgespräche führen und Sie dadurch in Ihrer Konzentration beeinträchtigen. Wie gehen Sie mit der Situation um?



Bitte geben Sie an, wie Sie die Qualität der Antwort der Person im Video beurteilen.

● Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

- Sehr schlecht Schlecht Neutral Gut Sehr gut

*Ich habe mir das Video aufmerksam und komplett angesehen.

● Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

- Ja
 Nein

*Wie schätzen Sie die Gesamtleistung der Person im Video ein?

● Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

- Sehr schlecht Schlecht Neutral Gut Sehr gut

*Wie hoch ist die Wahrscheinlichkeit, dass Sie die Person im Video aufgrund ihrer Antworten einstellen würden?

● Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

- Sehr niedrig Niedrig Neutral Hoch Sehr hoch

*Ich empfinde die Person im Video als...

	Stimme überhaupt nicht zu	Stimme nicht zu	Weder noch	Stimme zu	Stimme voll und ganz zu
kompetent	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
fähig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
intelligent	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
selbstbewusst	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
herzlich	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
gutmütig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
freundlich	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
wohlwollend	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

*Bitte geben Sie an, inwieweit Sie den folgenden Aussagen zustimmen.

	Stimme überhaupt nicht zu	Stimme nicht zu	Weder noch	Stimme zu	Stimme voll und ganz zu
Dieses Interview war sehr komplex.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe mich angestrengt, mir nicht nur einzelne Dinge zu merken, sondern auch den Gesamtzusammenhang zu verstehen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Beim Anschauen dieses Interviews musste ich intensiv überlegen, wie einzelne Dinge gemeint sind.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Beim Anschauen dieses Interviews war es mühsam, die wichtigsten Informationen zu erkennen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Beim Anschauen dieses Interviews musste man viele Dinge gleichzeitig im Kopf bearbeiten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

*Die Person im Video hat bei der Beantwortung der Fragen...

● Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

- das generische Maskulinum verwendet (z.B. Bewerber).
- die Paarform verwendet (z.B. Bewerberinnen und Bewerber).
- die Verlaufsform verwendet (z.B. Bewerbende).
- den Gender Gap verwendet (z.B. Bewerber_innen).

*Kennen Sie die Person im Video?

● Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

- Ja
- Nein

*Bitte geben Sie an, wie sehr die folgenden Aussagen auf die Person im Video zustimmen.

	Stimme überhaupt nicht zu	Stimme nicht zu	Weder noch	Stimme zu	Stimme voll und ganz zu
Die Person im Video besitzt das notwendige Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten, um die Aufgaben der Position, für die sie interviewt wurde, auszuführen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Person im Video passt gut zur angestrebten Position.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Basierend auf dem Interview würde ich die Person im Video zu einem persönlichen Vorstellungsgespräch einladen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich glaube, dass die Person im Video eine hohe Leistung in dem Job, für den sie interviewt wurde, erreichen kann.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

*Bitte geben Sie an, inwiefern Sie den folgenden Aussagen zustimmen.

	Stimme überhaupt nicht zu	Stimme nicht zu	Weder noch	Stimme zu	Stimme voll und ganz zu
Nur durch das Gendern können alle angesprochen werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mir ist egal, ob im Alltag (z.B. in den Medien) gendert wird.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Das Thema Gendern wird zu sehr gefordert, vorangetrieben und publik gemacht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aufgrund der Grammatik ist das Gendern schwieriger machbar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Auch Gendersprache ist gut lesbar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Das generische Femininum ("Studentinnen") kann statt des generischen Maskulinums ("Studenten") auch als Norm verwendet werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Männer werden beim generischen Maskulinum stärker mental repräsentiert als andere Geschlechter.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die gesellschaftliche Vielfalt kann durch das Gendern in der Sprache abgebildet werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gendern betont die Unterschiede zwischen den Geschlechtern, statt sie zu überwinden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Durch Gendersprache kann verhindert werden, dass sich jemand ausgegrenzt fühlt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich mich in meinem Freundeskreis befinde, gendere ich.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich mit fremden Personen im Alltag rede, gendere ich.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Gendersprache ist bevormundend.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Das Thema Gendern wird häufig politisiert und es geht weniger um reale Interessen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die deutsche Sprache wird durch die gendersensible Sprache verunstaltet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich lehne gendersensible Sprache generell ab.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

*Bitte lesen Sie jede Aussage sorgfältig durch und geben Sie an, ob Sie dieser zustimmen.

	Stimme zu	Stimme nicht zu
Auf allen Autobahnen soll ein generelles Tempolimit gelten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei Bundestagswahlen sollen auch Jugendliche ab 16 Jahren wählen dürfen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bundesbehörden sollen in ihren Veröffentlichungen unterschiedliche Geschlechtsidentitäten sprachlich berücksichtigen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In Deutschland soll es generell möglich sein, neben der deutschen eine zweite Staatsbürgerschaft zu haben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Der Solidaritätszuschlag soll vollständig abgeschafft werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Zulassung von neuen Autos mit Verbrennungsmotor soll auch langfristig möglich sein.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Unternehmen sollen selbst entscheiden, ob sie ihren Beschäftigten das Arbeiten im Homeoffice erlauben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

*Bitte verordnen Sie Ihre politische Einstellung auf dieser Skala:

	links				mittig				rechts
Ich empfinde meine politische Einstellung als...	<input type="radio"/>								

*Wenn am Sonntag Bundestagswahl wäre, welche Partei würden Sie dann wählen?

● Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

- AFD
- CDU/ CSU
- SPD
- FDP
- Bündnis 90/ die Grünen
- Die Linke
- Sonstiges:

*Bitte geben Sie Ihr Alter in Jahren an.

● In dieses Feld dürfen nur Zahlen eingegeben werden.

Jahre

*Welchem Geschlecht fühlen Sie sich zugehörig?

● Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

- Weiblich
- Männlich
- Divers

*Wo leben Sie derzeit?

● Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

- Großstadt (mehr als 100.000 Einwohner)
- Stadt (20.000 - 100.000 Einwohner)
- Kleinstadt (5.000 - 20.000 Einwohner)
- Dorf (weniger als 5.000 Einwohner)

*Was ist Ihr höchster Bildungsabschluss?

● Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

- Kein Abschluss
- Hauptschulabschluss
- Abgeschlossene Berufsausbildung
- Mittlere Reife
- Abitur / Fachhochschulreife
- Bachelor
- Master / Diplom
- Promotion
- Sonstiges:

*Wie lautet Ihr aktueller Beschäftigungsstatus?

● Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

- Angestellte/ Angestellter
- Selbständige/ Selbständiger
- Schülerin/ Schüler
- Studentin/ Student
- Sonstiges:

*Haben Sie bereits Erfahrung im Durchführen/ in der Bewertung von Einstellungsinterviews?

● Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

- Ja
- Nein

*Wie viele Jahre Erfahrung haben Sie in der Durchführung/ in der Bewertung von Einstellungsinterviews?

● In dieses Feld dürfen nur Zahlen eingegeben werden.

*Wie viele Einstellungsinterviews haben Sie bereits als personalverantwortliche Person geführt? (eine ungefähre Anzahl genügt)

● In dieses Feld dürfen nur Zahlen eingegeben werden.

Gibt es sonst noch etwas, dass Sie uns in Bezug auf die Studie mitteilen möchten?

Wenn Sie Fragen haben oder an den Ergebnissen der Umfrage interessiert sind, dann können Sie sich gerne unter folgender E-Mail Adresse melden:

marieluisa.lubahn@student.hnu.de

Survey Code mit einem Klick einlösen oder eingeben Z17G-L9JQ-XQU5-R1YH: <https://www.surveycircle.com/Z17G-L9JQ-XQU5-R1YH/>

Vielen Dank für Ihre Teilnahme an dieser Umfrage!

Übersicht verwendeter Hilfsmittel

Für die Erstellung dieser Bachelorarbeit kamen verschiedene IT-/KI-gestützte Schreibwerkzeuge zum Einsatz, um die Effizienz und Klarheit der Forschung und Ausarbeitung zu verbessern. Nachfolgend sind die beiden verwendeten Werkzeuge aufgeführt:

1. **GPT-3.5 von OpenAI** (<https://chat.openai.com>): In dieser Bachelorarbeit wurde das Sprachmodell GPT-3.5 verwendet, um Formulierungsvorschläge für einen klareren und verständlicheren Satzbau zu erhalten, den Text auf Rechtschreibung und Grammatik zu überprüfen sowie Unterstützung beim Paraphrasieren von Zitaten zu bieten.

2. **Turnitin** (<https://www.turnitin.com/>): Um die Einzigartigkeit meiner Arbeit sicherzustellen, kam das Plagiatprüfungstool Turnitin zum Einsatz. Es führte umfassende Plagiatsprüfungen durch und deckte potenzielle Quellen von Textähnlichkeiten auf.

Die Verwendung dieser Hilfsmittel erfolgte in Übereinstimmung mit den akademischen Richtlinien und Vorgaben der Hochschule für angewandte Wissenschaften Neu-Ulm. Jegliche Auswirkungen dieser Werkzeuge auf den Inhalt der Arbeit wurden sorgfältig geprüft und sie wurden ausschließlich zur Verbesserung der Verständlichkeit der wissenschaftlichen Forschung eingesetzt. Die transparente Auflistung dieser Hilfsmittel gewährleistet, dass die Integrität und Originalität dieser Abschlussarbeit respektiert werden.