

Bachelorarbeit  
im Bachelorstudiengang  
**Wirtschaftspsychologie**  
an der Hochschule für angewandte Wissenschaften Neu-Ulm

**Sprache als Erfolgsfaktor:  
Der Effekt von Hochsprache auf die Wahrnehmung von Bewerbern in Einstellungsinter-  
views**

Erstkorrektor: Prof. Dr. Johannes Basch

Zweitkorrektorin: Prof. Dr. Michaela Eßbach

Verfasserin: Maren Fischer (Matrikel-Nr.: 297468)

Thema erhalten: 27.03.2024

Arbeit abgegeben: 20.07.2024

## Abstract

Das Einstellungsinterview ist eines der am häufigsten eingesetzten Instrumente der Personalauswahl und wird vor allem aufgrund der hohen Akzeptanz der Bewerber<sup>1</sup> und der hohen Validität eingesetzt. Dabei stellen subjektive Bewertungen durch Interviewer ein großes Problem dar. Merkmale wie das Aussehen oder die verwendete Sprache können zu einer Urteilsverzerrung und schließlich zu einer schlechteren Bewertung von Bewerbern führen. Insbesondere weil das Einstellungsinterview weit verbreitet und allgemein akzeptiert ist, ist es von essenzieller Bedeutung, sich in diesem Zusammenhang mit potenziellen Verzerrungen auseinanderzusetzen. Nur so kann eine faire Bewertung sichergestellt und eine mögliche Benachteiligung bestimmter Personengruppen erkannt werden. Da bereits eine mögliche Benachteiligung von Personen, die mit einem Akzent oder Dialekt sprechen, nachgewiesen werden konnte, ist es wichtig, weitere mögliche Verzerrungen in der Bewertung aufgrund der verwendeten Sprache zu untersuchen. Was bisher noch nicht untersucht wurde und deshalb die bestehende Forschungslücke schließt, ist die Verwendung von Hochsprache im Vergleich zur Standardsprache in Einstellungsinterviews. Um die Auswirkungen von Hochsprache zu untersuchen, wurde eine Studie mit insgesamt 202 Teilnehmern durchgeführt. Die Ergebnisse zeigen, dass die Verwendung von Hochsprache zu einer geringeren wahrgenommenen Wärme und zu einer niedrigeren Einstellungswahrscheinlichkeit führt. Vor allem für Stellen mit niedrigem Prestige zeigt sich eine geringere Einstellungswahrscheinlichkeit für Bewerber, welche Hochsprache sprechen. Die Studie zeigt, dass auch die Verwendung von Hochsprache ein Grund für ein subjektives Urteil sein kann und betont in diesem Zusammenhang die Notwendigkeit des Einsatzes von strukturierten Einstellungsinterviews.

---

<sup>1</sup>Aufgrund der besseren Lesbarkeit wird im Text das generische Maskulinum verwendet. Gemeint sind jedoch immer alle Geschlechter.

# Inhaltsverzeichnis

<b>1 Einleitung</b> .....	1
<b>2 Theoretischer Hintergrund</b> .....	2
2.1 Einstellungsinterviews.....	2
2.2 Diskriminierung in Einstellungsinterviews .....	3
2.3 Standard- und Hochsprache .....	3
2.4 Interviewleistung .....	4
2.5 Stereotype-Content-Model .....	6
2.6 Einfluss der Stelle.....	7
<b>3 Methode</b> .....	9
3.1 Untersuchungsablauf und Untersuchungsplan .....	9
3.2 Stichprobe .....	10
3.3 Entwicklung von Untersuchungsmaterialien und Pretests .....	11
3.4 Erhobene Variablen.....	13
<b>4 Ergebnisse</b> .....	14
4.1 Manipulationscheck.....	14
4.2 Korrelationsanalyse .....	14
4.3 Testen der Hypothesen.....	17
<b>5 Diskussion</b> .....	19
5.1 Diskussion der Hypothesen .....	20
5.2 Praktische Implikationen .....	22
5.3 Limitationen und zukünftiger Forschungsbedarf .....	23
5.4 Fazit .....	24
<b>Übersicht verwendeter Hilfsmittel</b> .....	25
<b>Literaturverzeichnis</b> .....	26
<b>Anhang A</b> .....	33
<b>Anhang B</b> .....	38
<b>Anhang C</b> .....	40

# 1 Einleitung

Das strukturierte Einstellungsinterview ist eines der am häufigsten eingesetzten Instrumente der Personalauswahl (Arnoneit et al., 2020). Dabei spricht für die Wahl des Einstellungsinterviews unter anderem die Präferenz und die hohe Akzeptanz der Bewerber für dieses Auswahlverfahren (Kanning, 2019). Ein weiterer Vorteil ist die hohe Validität und Reliabilität, die für strukturierte Interviews gegeben ist (Levashina et al., 2014).

Trotz des häufigen Einsatzes und den hohen Gütekriterien von Einstellungsinterviews sollte der Einsatz kritisch betrachtet werden. Studien zeigen, dass Bewerber im Einstellungskontext aufgrund spezifischer Merkmale diskriminiert werden. So konnte eine Meta-Analyse von Lippens et al. (2023) zeigen, dass ältere Bewerber, äußerlich unattraktivere Bewerber, Bewerber mit auffälligen ethnischen Merkmalen, sowie Bewerber mit einer Behinderung weniger positive Rückmeldungen auf ihre Bewerbungsunterlagen erhalten. Die Leistungsbeurteilung entspricht somit nicht direkt der objektiven Leistung. Stattdessen sind Interviewer einer Vielzahl an möglichen Urteilsverzerrungen ausgesetzt, welche sich auf die Bewertung von Bewerbern auswirken können (Huffcutt et al., 2011). Eine solche Urteilsverzerrung tritt auf, wenn der Interviewer Informationen ungenau berücksichtigt und gewichtet, indem er eine Eigenschaft des Bewerbers als wichtiger oder unwichtiger behandelt, als sie tatsächlich ist (Highhouse & Brooks, 2023). Eine solche potenzielle Urteilsverzerrung kommt auch im Bereich der Sprache vor. Es gibt bereits eine Vielzahl an Studien, die sich mit verschiedenen Sprachvarietäten im Kontext der Personalauswahl befassen haben. So zeigte eine Meta-Analyse von Schulte et al. (2024), dass Personen, die mit einem Akzent oder Dialekt sprechen, als weniger kompetent wahrgenommen werden und eine geringere Einstellungswahrscheinlichkeit haben.

Die Forschung hat sich im Zusammenhang mit der Sprache dabei bisher hauptsächlich mit der Abweichung von der Standardsprache in Form von Akzenten und Dialekten beschäftigt. Was bisher nicht untersucht wurde, ist, inwiefern sich die Verwendung einer sehr gewählten Sprache in Einstellungsinterviews auswirkt. Ziel der vorliegenden Studie ist es deshalb, zu untersuchen, inwiefern sich die Verwendung der Hochsprache im Vergleich zur Standardsprache auf die Wahrnehmung von Bewerbern auswirkt.

## 2 Theoretischer Hintergrund

Im folgenden Kapitel werden Modelle und Forschungsergebnisse vorgestellt, die relevant für die Untersuchung sind. Zunächst wird näher auf Einstellungsinterviews und die Zusammensetzung der Interviewleistung anhand des Interview-Performance-Modells eingegangen (2.1). Anschließend wird in diesem Zusammenhang eine mögliche Diskriminierung von Bewerbern diskutiert (2.2). Für das weitere Verständnis der Wirkung von Hochsprache folgt eine Erklärung und Einordnung der Begriffe der Standard- und der Hochsprache (2.3). Danach wird detaillierter auf die Interviewleistung eingegangen (2.4), da diese eine essenzielle Rolle für die Bewertung von Bewerbern spielt. Für die Wahrnehmung und Bewertung von Bewerbern spielt zudem das Stereotype-Content-Model eine Rolle (2.5). Abschließend wird noch der Einfluss der Stelle in einer Einstellungssituation näher beleuchtet (2.6).

### 2.1 Einstellungsinterviews

Das Einstellungsinterview ist ein zentrales Element der Personalauswahl. Es handelt sich dabei um ein direktes Gespräch zwischen potenziellen Arbeitgebern und Bewerbern und dient dem Zweck, die Eignung von Bewerbern zu beurteilen (Schuler, 2018). Hinsichtlich der Struktur kann zwischen einem strukturierten und einem unstrukturierten Einstellungsinterview unterschieden werden. Das strukturierte Einstellungsinterview zeichnet sich durch einen vorab definierten Ablauf und Fragenkatalog aus (Brust & Haselmann, 2023). Ziel ist es, eine Vergleichbarkeit der Antworten der Bewerber, sowie eine objektive Beurteilung sicherzustellen (Böhme et al., 2021). Bei einem unstrukturierten Einstellungsinterview gibt es hingegen keinen genau definierten Ablauf und Fragenkatalog. Stattdessen werden die Fragen vielmehr spontan gestellt, und das Gespräch flexibler gestaltet (Brust & Haselmann, 2023). Dadurch ist es anfälliger für subjektive Beurteilungen und weist im Vergleich zu strukturierten Interviews eine niedrigere Validität und Reliabilität auf (Levashina et al., 2014). Für die Wahl des strukturierten Einstellungsinterviews spricht neben der hohen Reliabilität und Validität vor allem die Präferenz und die hohe Akzeptanz von Bewerbern für dieses Auswahlverfahren (Kanning, 2019).

Dennoch sind die eben genannten Gütekriterien nicht unbedingt in strukturierten Einstellungsinterviews gegeben. Dies zeigt sich an der Interviewleistung. Um die Interviewleistung genauer zu betrachten, lohnt sich ein Blick ins Interview-Performance Modell von Huffcutt und Kollegen (2011). Laut diesem Modell setzt sich die letztendliche Beurteilung nicht nur aus der objektiven Leistung zusammen. Stattdessen wird die Interviewleistung vielmehr als zentrale Variable zwischen den Eigenschaften des Bewerbers und den Bewertungen des Interviewers

dargestellt. Ein Grund dafür, weshalb dabei objektive Leistung nicht gleich der Bewertung entspricht, ist, dass Interviewer beim Verarbeiten von Informationen für Verzerrungen und Fehler anfällig sind. Diese Verzerrungen können z. B. auf demografischen sowie auf persönlichen Merkmalen der Bewerber basieren und beeinflussen wiederum die Bewertung der Interviewleistung.

## **2.2 Diskriminierung in Einstellungsinterviews**

Dass die letztendliche Beurteilung nicht unbedingt der objektiven Leistung entspricht, belegen zudem Studien, die sich mit der Diskriminierung im Einstellungskontext befassen haben. Eine Meta-Analyse von Lippens und Kollegen (2023) konnte zeigen, dass Diskriminierung weit verbreitet ist und verschiedene Gruppen unterschiedlich stark davon betroffen sind. Ein häufiger Diskriminierungsgrund kann dabei die Ethnizität sein. Personen, die ethnischen Minderheiten angehören, erhalten im Schnitt fast ein Drittel weniger positive Rückmeldungen auf ihre Bewerbungsunterlagen. Aber auch aufgrund anderer Merkmale, wie Äußerlichkeiten oder Behinderungen wird diskriminiert. So erhalten äußerlich unattraktivere Bewerber 37%, und Bewerber mit einer Behinderung ca. 41% weniger positive Rückmeldungen. Ältere Bewerber erhalten zudem weniger positive Rückmeldungen als jüngere Bewerber (Batinovic et al., 2023). Der Grad an Strukturierung spielt dabei eine entscheidende Rolle (Huffcutt et al., 2011). Durch eine hohe Strukturierung des Interviews und die Verwendung von standardisierten Fragen und Bewertungsskalen kann eine Einstellungsdiskriminierung reduziert werden, wie z. B. eine Studie über die Einstellung von übergewichtigen Bewerbern zeigt (Kutcher & Bragger, 2004).

Bewerber werden auch aufgrund ihrer verwendeten Sprache diskriminiert. Eine Meta-Analyse von Schulte et al. (2024) hat dies für Akzente und Dialekte untersucht. Personen, die durch einen Akzent oder Dialekt, z. B. in Form eines regionalen deutschen Akzents, von der Standardsprache abweichen, wurden insgesamt als weniger kompetent bewertet und haben eine geringere Wahrscheinlichkeit, letztendlich eingestellt zu werden.

## **2.3 Standard- und Hochsprache**

Für das weitere Verständnis des theoretischen Hintergrundes ist es wichtig, die Begriffe der Hochsprache und der Standardsprache zunächst voneinander abzugrenzen. Die Standardsprache gilt als kodifizierte Sprache und umfasst Mehrheitssprachen und normierte Dialekte, die in der Struktur normiert und allgemein anerkannt sind (Milroy & Milroy, 1999). Standardsprache ist eine idealisierte Form einer Sprache, und wird von den meisten Menschen als

die offizielle Sprache anerkannt (Yule, 2006). Die Standardsprache stellt die in der Öffentlichkeit verwendete und allgemein verständliche Sprache dar, die sowohl für den schriftlichen, als auch den mündlichen Gebrauch bestimmt ist (Milroy & Milroy, 1999). Dabei unterscheiden sich die Begriffserklärungen der Hochsprache und der Standardsprache in der Literatur häufig nicht und die beiden Begriffe werden als Synonyme verwendet (Ammon, 2015). Die Hochsprache kann dabei als elitärer als die Standardsprache beschrieben werden (Löffler, 2005). Beide Begriffe beziehen sich jedoch auf eine normierte, überregionale Sprachform, die im Gegensatz zu Dialekten und Umgangssprachen steht (Löffler, 2005). In der nachfolgenden Arbeit stellt die Hochsprache eine gehobener Form der Standardsprache dar, welche durch die Verwendung einer hohen Wortschatzvielfalt<sup>2</sup>, sowie der Verwendung von Fach- und Fremdwörtern gekennzeichnet ist.

## 2.4 Interviewleistung

Wie bereits anhand des Modells von Huffcutt und Kollegen (2011) gezeigt, kann ein Grund dafür sein, dass die Leistung nicht gleich der Bewertung entspricht, dass Interviewer beim Verarbeiten von Informationen für Verzerrungen und Fehler anfällig sind. Um einen potenziellen Effekt der Hochsprache auf die Interviewleistung und mögliche Verzerrungen in diesem Zusammenhang zu erörtern, muss zuerst geklärt werden, wie genau verzerrte Wahrnehmungen und Beurteilungen in Einstellungsinterviews entstehen können. Dies wird im Folgenden anhand des Dual-Process-Modells von Derous und Kollegen (2016) erklärt.

Verzerrungen in Einstellungsinterviews entstehen vor allem während des anfänglichen Eindrucksbildungsprozesses. Dieser sogenannte Typ-1-Prozess läuft unterbewusst und schnell ab. Dieser Prozess führt in Einstellungsinterviews dazu, dass Interviewer anhand zu Beginn ersichtlicher Merkmale reagieren und auf Basis dieser Wahrnehmung ein Urteil bilden. So kann z. B. ein Akzent oder das Aussehen im Typ-1-Prozess, Stereotype und Vorurteile auslösen (Purkiss et al., 2006). Sprachliche Merkmale lösen dabei eher die Bildung von Stereotypen und Vorurteilen aus, als das Aussehen (Kinzler et al., 2009; Rakić et al., 2011a). Typ-2-Prozesse umfassen hingegen eine bewusste Urteilsbildung nach tatsächlicher Leistung und Qualifizierung des Bewerbers. Der bewusste Typ-2-Prozess erfolgt im Verlauf des Einstellungsinterviews und soll dazu dienen, durch die gesammelten Informationen, Bewerber bewusst zu bewerten und das anfänglich gebildete Urteil gegebenenfalls anzupassen (Evans, 2008; Kahneman & Frederick, 2002). Allerdings argumentieren Derous und Kollegen (2016), dass dieser bewusste

---

<sup>2</sup> Im Folgenden auch als lexikalische Diversität bezeichnet.

Prozess nur stattfindet, wenn gegenüber Bewerbern nicht im anfänglichen Prozess bereits Vorurteile und Stereotype gebildet wurden. Es kann somit sein, dass auf Grundlage der Sprache ein verzerrtes Urteil gebildet wird und dieses nicht durch die tatsächliche Leistungswahrnehmung korrigiert wird. Stereotype und Vorurteile basieren vor allem auf der Zuordnung des Sprechers zu einer sozialen Klasse (Kinzler et al., 2010). Sobald eine Zuordnung zu einer sozialen Gruppe erfolgt ist, werden entsprechende Stereotype, die für diese Gruppe gelten, aktiviert, und beeinflussen die Wahrnehmung dieser Person (Dragojevic et al., 2018). Die Sprache einer Person wird nicht nur dafür verwendet, eine andere Person einer sozialen Gruppe zuzuordnen, sondern auch dazu, festzulegen, wie typisch der Sprecher für diese Gruppe ist (Dragojevic & Giles, 2016). Dies wiederum beeinflusst, in welchem Ausmaß der Sprecher stereotypisiert wird (Blair et al., 2002).

Es gibt Studien, die Hinweise darauf geben, mit welchen Vorurteilen Personen, die Hochsprache sprechen, in Verbindung gebracht werden. Zum einen gibt es Ergebnisse zur Wahrnehmung von Sprechern, die mit einer hohen Wortschatzvielfalt sprechen. Diese Sprecher werden insgesamt besser bewertet, vor allem mit einer höheren Kompetenz, einem höheren sozioökonomischen Status und einer höheren Nachrichteneffektivität assoziiert (Bradac et al., 1976, 1977, 1979; Bradac & Wisegarver, 1984). Zum anderen gibt es Ergebnisse zur Wirkungsweise von formaler Sprache. Sprecher, die eine formalere Sprache verwenden, werden als kompetenter, intelligenter und professioneller eingeschätzt (Levin et al., 1994). Giles (1970) hat zudem die Wirkung von Akzenten verschiedener Klassen untersucht. Sprechern, die einen höher angesehenen Akzent verwenden, werden positivere Eigenschaften zugeschrieben. Sprecher hingegen, die weniger angesehene Akzente verwenden, wurden dementsprechend negativer bewertet.

Auf Grundlage des Modells von Huffcutt und Kollegen (2011) und Deros und Kollegen (2016), sowie den Ergebnissen aus den vorliegenden Studien, kann folgende Hypothese geschlussfolgert werden:

*H1: Personen, die Hochsprache sprechen, werden höher bezüglich der a) Interviewbewertungen, b) subjektiven Gesamtleistung, c) Einstellungswahrscheinlichkeit und d) der potenziellen Arbeitsleistung bewertet, als Personen, die Standardsprache sprechen.*

Die Verwendung von Hochsprache könnte andererseits zu einer höheren kognitiven Belastung bei den Zuhörern führen. Die kognitive Belastung beschreibt die Menge an mentalen Ressourcen, die für die Verarbeitung und Speicherung von Informationen im Arbeitsgedächtnis

benötigt werden (Sweller, 2010). Durch die Verwendung von vielen Fach- und Fremdwörtern, wie es bei der Hochsprache der Fall ist, könnte die kognitive Belastung von Zuhörern durch die Sprache erhöht sein. Dies kann sich wiederum auf die Bewertung der Leistung des Bewerbers auswirken. Deshalb soll folgende Forschungsfrage weiter untersucht werden:

*Forschungsfrage 1: Hat die kognitive Belastung einen Effekt auf die Bewertung?*

## **2.5 Stereotype-Content-Model**

Personen werden in Einstellungsinterviews nicht nur anhand ihrer Leistung und ihrer Passung zur Stelle eingeschätzt, sondern auch anhand eines subjektiv gebildeten Urteils des Interviewers über zwischenmenschliche Anziehungen. Das Stereotype-Content-Model (SCM) von Fiske und Kollegen (2002) erklärt, wie zwischenmenschliche Wahrnehmungen gebildet werden. Es stellt ein theoretisches Modell dar, welches die Bildung von Stereotypen anhand von zwei Hauptdimensionen erklärt: Wärme und Kompetenz. Personen werden anhand dieser beiden Dimensionen bewertet und einer sozialen Gruppe zugeordnet, welche ähnlich auf den beiden Dimensionen eingeschätzt wird. Durch die Zugehörigkeit zu der Gruppe wird die Person mit spezifischen Merkmalen assoziiert, die für diese Gruppe gelten (Bodenhausen & Richeson, 2010). Auch in der Forschung zu Einstellungsinterviews wird das SCM verwendet, um die Wahrnehmung von Bewerbern zu bewerten (z. B. Amaral et al., 2019; Roulin et al., 2023).

Kompetenz ist dabei die wahrgenommene Fähigkeit, Intelligenz und Effizienz einer Gruppe. Diese Dimension bewertet, wie fähig eine Gruppe ist, ihre Ziele zu erreichen und Aufgaben erfolgreich zu bewältigen. Gruppen, die als kompetent angesehen werden, lösen häufig Respekt und Bewunderung aus.

Bisherige Studien zeigen, dass Bewerber die mit einer hohen lexikalischen Diversität sprechen, generell als kompetenter und intelligenter wahrgenommen werden (Bradac et al., 1976, 1977, 1979; Bradac & Wisegarver, 1984; Giles et al., 1981). Auf Basis des SCMs und bisheriger Forschung zum Thema postulieren wir deshalb:

*H2: Personen, die Hochsprache sprechen, werden als kompetenter wahrgenommen gegenüber Personen, die Standardsprache sprechen.*

Die Wärme-Dimension umfasst die wahrgenommene Freundlichkeit, Vertrauenswürdigkeit und kooperative Einstellung. Die Einschätzung der Wärme gibt an, ob die Gruppe als wohlwollend und ungefährlich oder als feindselig und bedrohlich wahrgenommen wird. Durch

Gruppen, die als warm angesehen werden, werden positive emotionale Reaktionen wie Sympathie und Vertrauen ausgelöst.

Laut dem SCM treten Stereotypen gegenüber sozialen Gruppen häufig auf beiden Dimensionen auf. So werden einige Gruppen auf einer der Dimensionen hoch bewertet und auf der anderen Dimension niedrig bewertet. Dies bestätigt sich für einige Gruppen, die bezogen auf die Kompetenz hoch bewertet werden. Hierzu zählen z. B. auch Fachleute und gebildete Personen. Mitglieder dieser Gruppen werden als sehr kompetent, aber gleichzeitig als weniger warm wahrgenommen.

Studien, welche die Wahrnehmung von Sprechern mit einer hohen Wortschatzvielfalt oder einer formaleren Sprache untersucht haben, kommen zu ähnlichen Ergebnissen hinsichtlich der Wärme. Giles und Kollegen (1981) kamen zu dem Ergebnis, dass Personen, die mit einer hohen lexikalischen Diversität sprechen, als weniger gutmütig, aufrichtig und verträglich bewertet werden, als Personen, die mit einer niedrigen lexikalischen Diversität sprechen. In einer weiteren Studie von Bradac & Wisegarver (1984), die sich ebenfalls mit der lexikalischen Diversität auseinandergesetzt hat, wurden diese Sprecher als weniger solidarisch wahrgenommen. Formelle Sprecher werden als weniger sympathisch, aufrichtig und weniger vertrauenswürdig eingeschätzt (Levin et al., 1994). Auf Basis des SCM und den vorliegenden Studienergebnissen schlussfolgern wir folgende Hypothese:

*H3: Personen, die Hochsprache sprechen, werden als weniger warm wahrgenommen, gegenüber Personen, die Standardsprache sprechen.*

## **2.6 Einfluss der Stelle**

Je nach Situation ist eine passende Wahl der Sprache von Bedeutung. Die passende Sprachvarietät hängt häufig von der Situation und dem Publikum ab (Yule, 2006). Sprachliche Merkmale können in einem Kontext positiv und in einem anderen Kontext negativ bewertet werden (Cargile et al., 1994). Bisherige Studien zeigen, dass der Kontext eine bedeutende Rolle spielt, wenn es darum geht, welche Sprachvariante im Einstellungsinterview am passendsten ist. In einer Studie von Rakić und Kollegen (2011b) und einer Meta-Analyse von Spence und Kollegen (2024) konnte festgestellt werden, dass Bewerber mit einem starken Akzent insbesondere bei Stellen, die einen hohen Grad an Kommunikation erfordern, weniger positiv bewertet wurden.

Sprachvarianten innerhalb der Gesellschaft können hinsichtlich des Prestige in einer Hierarchie angeordnet werden, die typischerweise dem sozioökonomischen Status der sozialen

Gruppe entspricht, mit welchen sie assoziiert werden. Sprachvarianten, die mit sozioökonomisch dominanten Gruppen assoziiert werden, weisen ein hohes Prestige auf. Dazu zählen unter anderem Sprachen der Mehrheitsgruppen und Standardvarietäten der Sprache (Milroy & Milroy, 1999). Sprecher von Nicht-Standard-Varianten werden dementsprechend im Vergleich zu Sprechern von Standard-Varianten häufig als weniger geeignet für hochrangige Positionen (z. B. Manager) angesehen (Giles et al., 1981; Rakić et al., 2011). Dies kann unabhängig von der tatsächlichen Qualifikation des Sprechers auftreten (Rössel et al., 2019).

Auch für anderweitige Abweichungen der Standardsprache hat die Stelle einen Einfluss darauf, welcher Bewerber als passend bewertet wird. So haben Giles und Kollegen (1981) festgestellt, dass Personen, die mit einer hohen lexikalischen Diversität sprechen, als geeigneter für Jobs mit höherem Prestige bewertet werden, im Vergleich zu Personen, die mit einer geringeren lexikalischen Diversität sprechen. Sprachliche Merkmale, die auf die Kompetenz schließen lassen, verlieren also an Bedeutung, wenn der soziale Status der Stelle abnimmt (Hopper & Williams, 1973). Die richtige Ausdrucksweise ist somit vor allem für Stellen mit hohem Prestige von Bedeutung. Passend zu diesen Ergebnissen sind die Erkenntnisse von Cuddy und Kollegen (2011) über Vorurteile in Einstellungssituationen: Wer letztendlich die Stelle bekommt, ist davon abhängig, ob die Vorurteile gegenüber Mitglieder der Personengruppe und die Art der Arbeit im Einklang miteinander sind. Mitglieder von stereotypisch warmen, aber inkompetenten Gruppen, werden häufiger für Positionen eingestellt, in welchen Geselligkeit gefragt ist, aber die Aufgabe als einfach angesehen wird. Mitglieder von stereotypisch kompetenten, aber kalten Gruppen, werden eher für Positionen eingestellt, bei welchen eine hohe Kompetenz erforderlich ist (Cuddy et al., 2011). Deshalb kommen wir zur folgenden Hypothese:

*H4: Es gibt einen Interaktionseffekt derart, dass die Einstellungswahrscheinlichkeit für Personen, die Hochsprache sprechen, höher für Prestige-trächtige Jobs eingeschätzt wird.*

## 3 Methode

Im folgenden Abschnitt wird die Methodik der durchgeführten Untersuchung erläutert. Dafür werden der Untersuchungsablauf und Untersuchungsplan (3.1), die Stichprobe (3.2), die Materialien und Pretests (3.3) sowie die erhobenen Variablen (3.4) beschrieben.

### 3.1 Untersuchungsablauf und Untersuchungsplan

Um die oben genannten Hypothesen und Forschungsfragen zu untersuchen, wurde ein Experiment mit einem 2x2 between-subject design durchgeführt. Manipuliert wurde hierbei, ob mit Hochsprache gesprochen wird und das Prestige der Stelle. Für die Studie wurde ein Online-Fragebogen eingesetzt. Der vollständige Fragebogen ist in Anhang A zu finden. Um an der Online-Befragung teilzunehmen, haben die Teilnehmer einen Link zugesendet bekommen. Zu Beginn erhielten die Teilnehmer einen Text mit einer kurzen Erläuterung über den Ablauf und den Zweck der Befragung. Sie bekamen die Information, dass es in der Befragung um die Bewertung eines Bewerbers in einem fiktiven Online-Einstellungsinterviews geht, und sollten sich dazu in die Situation von Interviewern versetzen. Zudem wurden die Befragten über die Freiwilligkeit der Teilnahme und die Anonymität bei der Datenverarbeitung aufgeklärt. Die Teilnehmer erhielten die Information, dass die Teilnahme an der Befragung jederzeit und ohne Angabe von Gründen beendet werden konnte. Danach startete die eigentliche Befragung. Die Daten wurden im Zeitraum vom 30.04.2024 bis 17.05.2024 erhoben. Die Teilnahme an der Befragung nahm ca. 8-12 Minuten in Anspruch. Die Manipulation der Sprache wurde durch ein höheres Type-Token-Ratio (TTR) sowie eine vermehrte Verwendung an Fach- und Fremdwörtern in der Hochsprache-Bedingung erreicht. Es ergeben sich durch die Manipulation der verwendeten Sprache (Standardsprache, Hochsprache) und die Manipulation der Stelle (Hohes Prestige, niedriges Prestige) insgesamt vier verschiedene experimentelle Bedingungen. Zu diesen vier Bedingungen wurden die Probanden im Online-Fragebogen zufällig zugeordnet. Durch die zufällige Zuordnung waren jeweils 49 Teilnehmer in den beiden Hochsprache-Bedingungen, 57 Personen in der Standardsprache-Bedingung und der Stellenausschreibung mit hohem Prestige und 47 in der Standardsprache-Bedingung mit der Stellenausschreibung mit niedrigem Prestige.

### 3.2 Stichprobe

Insgesamt nahmen 272 Personen an der Online-Befragung teil. Von 272 Personen haben 206 Personen den Fragebogen in dem Maße vollständig ausgefüllt, dass die Daten in die Auswertung miteinbezogen werden konnten. Diese Personen wurden vor der Datenauswertung nochmals betrachtet. Dafür wurde zunächst das Antwortverhalten aller Personen betrachtet, die den Fragebogen sehr schnell ausgefüllt haben. Hierfür wurden alle Personen betrachtet die für das Ausfüllen weniger als 300 Sekunden gebraucht haben. Es mussten zwei dieser Personen aussortiert werden, da der erste Manipulationscheck (Art der Stelle) falsch angegeben wurde. Dieser hat überprüft ob, die Teilnehmer die richtige gezeigte Stellen wiedergeben konnten. Eine weitere Person musste ausgeschlossen werden, weil sie für das Ausfüllen des Fragebogens deutlich zu wenig Zeit benötigt hat, und dementsprechend die Videos nicht vollständig angeschaut haben kann. Die Manipulationschecks wurden zudem für alle anderen Teilnehmer überprüft. Eine weitere Person hat den ersten Manipulationscheck falsch angegeben (Art der Stelle) und vier Personen haben den zweiten Manipulationscheck falsch angegeben. Dieser hat abgefragt, ob die gezeigten Videos im Fragebogen vollständig angeschaut wurden. Dabei wurde eine weitere Person aufgrund eines auffälligen Antwortverhaltens ausgeschlossen. Zwei der Teilnehmer kannten den Bewerber der in den Videos zu sehen war, diese wurden aufgrund der geringen Anzahl nicht aus der Auswertung ausgeschlossen.

Die resultierende Stichprobe bestand aus 202 Personen. Dabei handelte es sich um Studierende sowie um Berufstätige. Die notwendige a-priori Stichprobengröße wurde im Voraus mithilfe der Software G\*Power bestimmt. Es wurde ein Alpha-Niveau von .05 gewählt und eine Effektstärke von .05. Für die beiden Bedingungen, die sich durch die Sprachwahl ergeben, sind jeweils 88 Probanden notwendig. Für den Interaktionseffekt ist bei einem Alpha-Niveau von .05 eine Stichprobe von 210 Personen notwendig. Da die Stichprobe aus 202 Personen besteht, wurde ein Alpha-Niveau von .01 erreicht.

Von den Teilnehmern sind 125 Personen weiblich, 74 männlich und 3 divers oder sonstiges. Das Alter der Befragten liegt zwischen 20 und 80 Jahren. Im Schnitt sind die Befragten 34 Jahre alt ( $SD = 13.9$ ). 38,6% der Befragten haben einen Bachelor-Abschluss, 19,3% Abitur, 14,9% eine abgeschlossene Berufsausbildung, 9,4% einen Masterabschluss, 6,4% ein Hochschuldiplom und 4,0% einen Realschulabschluss. Die restlichen 7,4% haben einen anderweitigen Abschluss.

Die Probandenakquise erfolgte über persönliche Ansprache, über E-Mails, soziale Medien und über die Plattform SurveyCircle. Ziel der Probandenakquise war es, eine Stichprobe zu erhalten, die sich nicht ausschließlich aus Studierenden zusammensetzt. Die

Stichprobe sollte eine Varianz in Alter, Geschlecht und Bildungsabschluss aufweisen. Dabei war eine Teilnahme an der Studie für alle Personen möglich, es gab kein Kriterium, welches einen Ausschluss aus der Studie nach sich zog. Da es sich um eine Studie im Kontext von Einstellungsinterviews handelt, wurde aktiv nach Personen gesucht, die Erfahrung mit der Durchführung von Präsenz oder Online-Einstellungsinterviews haben. Hierbei gab es keine genauen Vorgaben, in welcher Art und in welchem Umfang die Befragten Erfahrung mit Einstellungsinterviews aufweisen müssen. Zudem wurde keine Quote festgelegt, wie viele Personen mit Erfahrung in der Stichprobe enthalten sein müssen. Von den 202 Befragten bringen 108 Personen Erfahrung mit der Durchführung von Präsenz-Einstellungsinterviews mit. Im Schnitt haben die Befragten dabei 6.7 ( $SD = 8.23$ ) Jahre Erfahrung mit der Durchführung von Präsenz-Einstellungsinterviews. 83 Personen haben Erfahrung mit der Durchführung von Online-Einstellungsinterviews, dabei beträgt die Erfahrung im Schnitt 3.77 Jahre ( $SD = 4.58$ ). 74 Personen weisen sowohl Erfahrung mit der Durchführung von Präsenz- sowie Online-Einstellungsinterviews auf.

### **3.3 Entwicklung von Untersuchungsmaterialien und Pretests**

Die fiktive Bewerbungssituation wurde durch das Einbinden von kurzen Videos in die Befragung dargestellt. Es wurden vier Videos aufgenommen, in welchen der Bewerber Hochsprache gesprochen hat und vier Videos, in welchen derselbe Bewerber Standardsprache gesprochen hat. Da derselbe Bewerber für alle Bedingungen eingesetzt wurde, können Unterschiede zwischen den Bedingungen nicht auf die Wahl des Bewerbers zurückgeführt werden. Bei der Wahl des Modells für die Videos wurde darauf geachtet, dass die Person hochdeutsch und akzentfrei spricht, nicht in der Stichprobe bekannt ist und vertraut mit dem Umgang von wissenschaftlichen Begriffen und Fremdwörtern ist. In den vier Videos hat der Bewerber jeweils eine Antwort auf eine Interviewfrage gegeben. Es handelte sich sowohl bei den Hochsprache-Videos als auch den Standardsprache-Videos um dieselben vier Fragen, auf die eine Antwort gegeben wurde. Der Inhalt der Antworten war für beide Bedingungen jeweils derselbe, nur der Einsatz der Fach- und Fremdwörter sowie die Wortschatzvielfalt wurde variiert. Die vier Fragen wurden von Melchers und Kollegen (2021) aus dem situativen und biographischen Interview entnommen. Bei den Videos handelt es sich um die Darstellung eines Online-Einstellungsinterview. Die Videos wurden mithilfe einer Bildschirmaufnahme über Zoom aufgenommen.

Da zudem der Einfluss der Stelle untersucht werden sollte, wurden zwei verschiedene Stellenanzeigen erstellt. Die Inhalte der Stellenanzeigen wurden mithilfe von ChatGPT generiert. Die gesuchten Anforderungen der Stellenanzeige entsprachen jeweils den Dimensionen, die auch in den Interviewfragen gesucht waren. Bei der Stelle mit niedrigerem Prestige handelte es sich um die Stelle eines Verkäufers im Bereich Lebensmittel. Bei der Stelle mit höherem Prestige handelte es sich um die Stelle eines IT-Projektmanagers. Bei der Wahl der Stelle und der Formulierung der Stellenanzeige wurde darauf geachtet, dass in beiden Positionen die Kommunikationsfähigkeit eine Rolle spielt. Die vollständigen Stellenanzeigen befinden sich im Anhang B.

Es wurden im Rahmen der Studie insgesamt drei Pretests durchgeführt. Die ersten beiden haben sich auf die Formulierung der Interviewantworten bezogen. Es ging darum, sicherzustellen, dass die Teilnehmer einen klaren Unterschied zwischen den Hochsprache- und den Standardsprache-Antworten feststellen können. Die Pretests wurden mit jeweils acht Personen durchgeführt und es wurden dieselben vier biografischen und situativen Fragen verwendet, wie später auch im Fragebogen. Im ersten Pretest wurde überprüft, ab welchem TTR-Wert die Befragten die Wortschatzvielfalt als hoch, mittel und niedrig einschätzen, da die Wortschatzvielfalt in beiden Antworten erkennbar unterschiedlich sein sollte. Der TTR hat dabei einen Wert zwischen null und eins. Als Anhaltspunkt diente die Studie von Giles und Kollegen (1981). Da diese Studie englischsprachig ist, mussten die genauen Werte durch einen Pretest ermittelt werden. Die Befragten erhielten für diesen Pretest die vier Fragen und dazugehörigen Antworten mit einem unterschiedlichen TTR in Schriftform. Die Antworten auf die Interviewfragen wurden mit ChatGPT-4o generiert. Die Teilnehmer sollten danach bewerten, wie gewählt sie die Antworten auf einer Skala von 1-5 einschätzen. Der Pretest ergab, dass für die Hochsprache-Antworten ein TTR von 0.9, gewählt werden muss, da diese Antworten im Schnitt mit 4.3 bewertet wurden. Für die Standardsprache wurde ein TTR von 0.5 gewählt, da diese Antworten im Schnitt mit 3.2 bewertet wurden. Im zweiten Pretest wurden dieselben Antworten mit einem TTR von 0.5 und 0.9 verwendet. Zusätzlich wurden in den Hochsprache-Antworten Fach- und Fremdwörter an den passenden Stellen eingebaut. Der Text wurde an notwendigen Stellen etwas abgeändert, um die Sinnhaftigkeit beizubehalten. Um zu überprüfen, ob auch für diese Antworten ein Unterschied in der Ausdrucksweise festgestellt werden konnte, wurden die angepassten Hochsprache-Antworten nach demselben Verfahren erneut getestet. Die Einschätzung der Ausdrucksweise erfolgte wieder auf einer fünf-stufigen Likert-Skala. Die Antworten wurden im Schnitt mit 4.5 eingeschätzt und konnten somit verwendet werden. Der dritte Pretest wurde durchgeführt, um die gesamte Befragung bezüglich

Durchführbarkeit und Verständnis zu testen. Hierbei gab es keine weiteren Anmerkungen, daher konnte die Befragung veröffentlicht werden.

### 3.4 Erhobene Variablen

Die Interviewbewertung wurde nach jedem der Videos abgefragt. Die Teilnehmer bewerteten dabei die Leistung des Bewerbers in seiner jeweiligen Antwort anhand einer 5-stufigen Likert-Skala ohne Verhaltensanker. Die Items wurden anschließend zu einem Mittelwert kombiniert (Cronbachs  $\alpha = .58$ ). Anschließend wurde die Gesamtleistung anhand eines einzelnen Items von Cable & Judge (1997) erhoben. Die Frage lautete: „Welches Gesamturteil würden Sie dem Bewerber aufgrund der Antworten in den Videos geben?“ Die Antwort auf die Frage wurde anhand einer fünf-stufigen Likert-Skala gegeben. Die Antwortmöglichkeiten reichten von „sehr schlecht“ bis „sehr gut“. Die potenzielle Arbeitsleistung wurde anhand der Skala von Roulin und Kollegen (2023) erfasst. Die Skala bestand aus vier Items. Ein Beispiel-Item der Skala lautete: „Der Bewerber besitzt das notwendige Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten, um die Aufgaben der Position, für die er interviewt wurde, auszuführen“. Die Antworten wurden wieder anhand einer fünf-stufigen Likert-Skala gegeben. Diese reichte von „stimme überhaupt nicht zu“ bis „stimme voll und ganz zu“. Die Items wurden zu einem Mittelwert kombiniert, um die Skala zu bilden. Die Einstellungswahrscheinlichkeit wurde mittels eines einzelnen Items von Chapman und Webster (2003) erfasst.: „Wie wahrscheinlich wäre es, dass Sie den Bewerber aufgrund seiner Antworten in den Videos einstellen würden?“ Die Antwortmöglichkeiten der fünf-stufigen Likert-Skala reichten von „sehr unwahrscheinlich“ bis „sehr wahrscheinlich“.

Um die Bewertungen des Bewerbers auf den Dimensionen der Wärme und der Kompetenz zu erfassen, wurden die Skalen aus dem Stereotype-Content-Model von Fiske und Kollegen (2002) mit jeweils vier Items verwendet. Die Zustimmung der Teilnehmer wurde jeweils anhand einer 5-stufigen Likert-Skala gemessen. Die Frage zur Wärme- und Kompetenz-Skala lautete: „Bitte geben Sie an, inwiefern die folgenden Adjektive Ihrer Meinung nach auf den Bewerber zutreffen.“ Ein Beispiel-Item für die Wärme Skala lautete: „Ich empfinde die Person als gutmütig“. Die Antwortmöglichkeiten der fünf-stufigen Likert-Skala reichten von „stimme überhaupt nicht zu“ bis „stimme voll und ganz zu“. Für die Wärme- und Kompetenz-Skala wurden die vier Items jeweils zu einem Mittelwert kombiniert.

Die kognitive Belastung wurde anhand der Skala von Klepsch und Klepsch und Kollegen (2017) gemessen. Ein Beispiel-Item für die kognitive Belastung ist: „Dieses

Bewerbungsgespräch war sehr komplex“. Die Beantwortung der sechs Items erfolgte jeweils auf einer 5-stufigen Likert-Skala.

Weitere Bestandteile des Fragebogens waren nicht-validierte Fragen zur Demografie und zur Art und Umfang der Erfahrung mit Präsenz- und Online-Einstellungsinterviews. Es wurde jeweils gefragt, ob Erfahrung vorliegt, wie lange diese Erfahrung ist (in Jahren) und wie viele Einstellungsinterviews insgesamt durchgeführt wurden.

## 4 Ergebnisse

Im folgenden Abschnitt werden die Ergebnisse der Studie dargestellt. Zunächst werden die in der Studie verwendeten Manipulationschecks analysiert sowie das weitere Vorgehen der Datenaufbereitung geschildert (4.1). Danach werden Korrelationen der erhobenen Variablen (4.2), sowie die aufgestellten Hypothesen (4.3) überprüft. Zum Schluss werden noch zusätzliche Analysen durchgeführt (4.4), um weitere Erkenntnisse und Einblicke zu erhalten.

### 4.1 Manipulationscheck

Neben den bereits erwähnten Manipulationschecks gab es einen weiteren Manipulationscheck, um die Manipulation der Sprache zu überprüfen. Die Teilnehmer wurden nach dem Schauen der Videos gefragt, wie gewählt sich der Bewerber ihrer Meinung ausgedrückt hat. Die Antwort erfolgte anhand einer 5-stufigen Likert-Skala. Die Teilnehmer konnten dabei einen signifikanten Unterschied zwischen den beiden verwendeten Sprachvarianten feststellen und der Bewerber hat sich in der Hochsprache-Gruppe<sup>3</sup> gewählter ausgedrückt. Die Sprache wurde in der Standardsprache-Gruppe im Schnitt mit 3.33 ( $SD = 0.85$ ) und in der Hochsprache-Gruppe mit 4.46 ( $SD = 0.83$ ) bewertet. Der t-test für unabhängige Stichproben ist hierfür signifikant,  $t(200) = -9.65, p < .01$ . Somit war die Manipulation der Sprache erfolgreich.

### 4.2 Korrelationsanalyse

Die folgenden Ergebnisse beziehen sich auf Ergebnisse aus der nachfolgenden Tabelle, welche Korrelationen zwischen den Variablen angibt. Zwischen dem Alter und der wahrgenommenen Kompetenz sowie der Einstellungswahrscheinlichkeit gibt es eine

---

<sup>3</sup>Die beiden Bedingungen, die sich aufgrund der Sprach-Manipulation ergeben, werden im Folgenden als Hochsprache- und Standardsprache-Gruppe bezeichnet.

signifikante, negative Korrelation. Mit zunehmenden Alter bewerten die Teilnehmer den Bewerber tendenziell als weniger warm und würden ihn mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit einstellen.

Die subjektive Gesamtleistung, Einstellungswahrscheinlichkeit und die Kompetenz weisen eine signifikante, positive Korrelation mit dem Geschlecht auf. Frauen tendieren dazu, die subjektive Gesamtleistung und die Kompetenz des Bewerbers höher zu bewerten und würden ihn eher einstellen.

Zwischen den Jahren an Erfahrung, die die Teilnehmer mit der Durchführung von Online- oder Präsenz-Einstellungsinterviews haben und der Interviewbewertung, subjektiven Gesamtleistung und der Einstellungswahrscheinlichkeit gibt es eine signifikante, negative Korrelation. Mit zunehmenden Jahren an Erfahrung erhält der Bewerber tendenziell eine niedrigere Interviewbewertung sowie subjektive Gesamtleistung und hat eine geringere Wahrscheinlichkeit, eingestellt zu werden.

Zwischen der wahrgenommenen Kompetenz und der Ausdrucksweise gibt es eine signifikante, positive Korrelation. Eine hohe Bewertung der Ausdrucksweise geht mit einer hohen Bewertung der Kompetenz einher.

**Tabelle 1**Deskriptive Statistiken und Korrelationen zwischen den Hauptvariablen ( $N = 202$ ).

Variable	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	14	15	16
1. Alter	33.3	14.5																
2. Geschlecht	-	-	-.20**															
3. Jahre Präsenz	6.70	8.23	.77**	-.21*														
4. Anzahl Präsenz	105	382	.30*	.00	.52**													
5. Jahre Online	3.77	4.58	.45**	-.12	.49**	.15												
6. Anzahl Online	29.5	67.8	.25	.12	.15	.27*	.14											
7. Bildung	-	-	-.18*	-.05	-.14	-.23**	-.23*	.20										
8. Ausdrucksweise	3.88	1.02	.09	.05	.18	.08	-.03	.15	.00									
9. Gruppierung	-	-	.06	.06	.09	.03	.06	.01	-.11	.56**								
10. Prestige der Stelle	-	-	-.011	.13	-.09	.11	-.22*	-.03	.01	.06	-.05							
11. Interview- bewertung	3.54	0.73	-.10	.12	-.22*	-.13	-.39**	-.02	.07	.14	-.02	.01						
12. Subjektive Gesamt- leistung	3.56	0.88	-.07	.19**	-.22*	-.10	-.23*	-.03	.00	.16*	-.03	.02	.74**					
13. Potenzielle Arbeits- leistung Performance	3.85	0.44	.00	.08	.07	-.12	.03	-.15	-.07	.12	.02	-.08	.30**	.29**	(.71)			
14. Einstellungswahr- scheinlichkeit	3.36	1.07	-.14	.22**	-.25**	-.12	-.25*	-.09	-.05	.09	-.13	.01	.73**	.73**	.37**			
15. Kompetenz	3.36	0.78	-.01	.17*	.03	.06	-.07	.10	-.07	.37**	.07	-.01	.48**	.52**	.43**	.51**	(.77)	
16. Wärme	3.77	0.61	-.16*	.04	-.14	-.03	-.20	-.07	.09	-.08	-.29**	.02	.45**	.42**	.30**	.52**	.33*	(.87)

*Anmerkungen.* *M* = Mittelwert, *SD* = Standardabweichung. Geschlecht wurde kodiert mit 0 = männlich, 1 = weiblich. Bildung wurde kodiert mit 1 = Hauptschulabschluss, 2 = Realschulabschluss, 3 = Abgeschlossene Berufsausbildung, 4 = Fachhochschulabschluss, 5 = Abitur, 6 = Bachelor-Abschluss, 7 = Hochschuldiplom, 8 = Master-Abschluss, 9 = Doktorgrad. Gruppierung wurde kodiert mit 0 = Standardsprache, 1 = Hochsprache. Prestige der Stelle wurde kodiert mit 0 = niedrig, 1 = hoch. Die Werte in der Diagonalen geben die interne Konsistenz der Skala (Cronbachs  $\alpha$ ) an. \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ .

### 4.3 Testen der Hypothesen

In der ersten Hypothese wurde erwartet, dass der Bewerber der Hochsprache-Gruppe bezüglich der Interviewleistung besser bewertet wird als der Bewerber der Standardsprache-Gruppe. Um die Hypothese zu testen, wurde ein t-test für unabhängige Stichproben durchgeführt. Es konnte kein Unterschied zwischen der Hochsprache- und der Standardsprache-Gruppe für die Interviewbewertung,  $t(200) = 0.34, p = .63$ , für die Bewertung der subjektiven Gesamtleistung,  $t(200) = 0.45, p = .68$ , für die potenzielle Arbeitsleistung,  $t(200) = -0.34, p = .37$ , und für die Einstellungswahrscheinlichkeit,  $t(200) = 1.84, p = .97$  festgestellt werden. Es zeigte sich allerdings ein signifikanter Unterschied entgegengesetzt der ursprünglich formulierten Hypothese: Der Bewerber hatte eine höhere Einstellungswahrscheinlichkeit in der Standardsprache-Gruppe als in der Hochsprache-Gruppe,  $t(200) = 1.84, p = .05$ .

Anhand der Forschungsfrage sollte weiter untersucht werden, ob die kognitive Belastung einen Effekt auf die Bewertung der Leistung hat. Um dies zu überprüfen, wurde eine Mediationsanalyse durchgeführt. Der indirekte Effekt der kognitiven Belastung ist nicht signifikant für die Interviewleistung. Es konnte somit nicht nachgewiesen werden, dass die Hochsprache zu einer höheren kognitiven Belastung führt, was wiederum die Bewertung der Leistung beeinflusst.

In der zweiten Hypothese wurde davon ausgegangen, dass der Bewerber in der Hochsprache-Gruppe als kompetenter wahrgenommen wird als in der Standardsprache-Gruppe. Der t-test für unabhängigen Stichproben ergab, dass es keinen signifikanten Unterschied zwischen den beiden Gruppen bezüglich der wahrgenommenen Kompetenz gibt,  $t(200) = -1.03, p = 0.15$ . Diese Hypothese konnte somit nicht bestätigt werden und der Bewerber wird in der Hochsprache-Gruppe nicht als kompetenter wahrgenommen.

Die dritte Hypothese beinhaltetete die Annahme, dass der Bewerber in der Hochsprache-Gruppe als weniger warm bewertet wird als in der Standardsprache-Gruppe. Der t-Test für unabhängige Stichproben zur Analyse von Mittelwertsunterschieden konnte dies bestätigen,  $t(200) = 4,23, p < .01$  und der Bewerber wird in der Hochsprache-Gruppe als weniger warm wahrgenommen.

**Tabelle 2***Einfluss der Sprache auf die abhängigen Variablen (N = 202).*

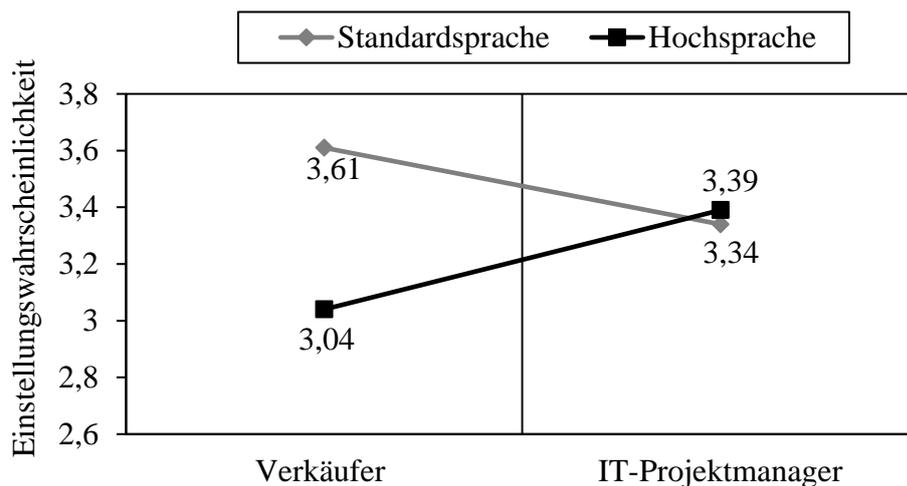
Variable	Standardsprache (n = 104) M (SD)	Hochsprache (n = 98) M (SD)	p	Cohen's d
Interviewbewertung	3.56 (0.71)	3.52 (0.75)	.63	.05
Subjektive Gesamtleistung	3.59 (0.84)	3.53 (0.91)	.68	.06
Potenzielle Arbeitsleistung	3.84 (0.45)	3.86 (0.42)	.37	-.05
Einstellungswahrscheinlichkeit	3.49 (0.98)	3.21 (1.15)	.97	.26
Kompetenz	3.73 (0.61)	3.82 (0.61)	.15	-.14
Wärme	3.57 (0.63)	3.13 (0.86)	< .01	.60

Die vierte Hypothese umfasste die Annahme, dass es einen Interaktionseffekt derart gibt, dass der Bewerber in der Hochsprache-Gruppe hinsichtlich der Interviewleistung für die Prestige-trächtige Stelle höher bewertet wird. Es zeigte sich nur bezogen auf die Einstellungswahrscheinlichkeit ein signifikanter Effekt. Dieser Interaktionseffekt wurde mithilfe einer ANOVA überprüft. Die Analyse ergab keinen signifikanten Haupteffekt für den Einfluss der Stelle auf die Einstellungswahrscheinlichkeit ( $F(1, 198) = .07, p = .81, \eta^2 < .05$ ) und keinen signifikanten Haupteffekt für den Einfluss der Sprache auf die Einstellungswahrscheinlichkeit ( $F(1, 198) = 3.47, p = .08, \eta^2 = .00$ ). Der Interaktionseffekt der Stelle und der Sprache ist signifikant ( $F(1, 198) = 4.84, p < .05, \eta^2 < .05$ ). Der Effekt der Sprache auf die Einstellungswahrscheinlichkeit hängt somit von der Art der Stelle ab. Um spezifische Gruppenunterschiede zu identifizieren, und die Hypothese zu überprüfen, wurde ein Post-hoc-Test durchgeführt. Um den Fehler erster Art zu korrigieren und signifikante Unterschiede zwischen den Bedingungen sicherzustellen, wurde hierfür der Tukey HSD (Honestly Significant Difference) als Post-hoc-Test eingesetzt. Der Test zeigte bezogen auf die Einstellungswahrscheinlichkeit keinen Unterschied in der Hochsprache-Gruppe für die beiden verschiedenen Stellen ( $t(198) = -1.62, p_{Tukey} = .37$ ). Die Hypothese konnte somit nicht bestätigt werden und der Bewerber hatte in der Hochsprache-Gruppe keine höhere Einstellungswahrscheinlichkeit für die Prestige-trächtige Stelle. Mittels des Post-hoc-Tests konnte allerdings ein signifikanter Unterschied zwischen der Standardsprache-Gruppe und der Hochsprache-Gruppe für die Stelle des Verkäufers festgestellt werden ( $t(198) = 2.78, p_{Tukey} < .05$ ). Der Bewerber hatte in der Standardsprache-Gruppe eine höhere Einstellungswahrscheinlichkeit für die Stelle des Verkäufers als derselbe

Bewerber in der Hochsprache-Gruppe. Mit einer Effektstärke von .54 kann hier von einem mittleren Effekt ausgegangen werden (Cohen, 1992).

### Abbildung 1

*Interaktionseffekt der Stelle x Sprache.*



## 5 Diskussion

In der vorliegenden Arbeit wurde untersucht, wie sich die Verwendung von Hochsprache in Einstellungsinterviews auf die Wahrnehmung von Bewerbern auswirkt. Ziel der Untersuchung war es, mögliche Verzerrungen in der Wahrnehmung und Beurteilung von Bewerbern aufgrund der verwendeten Sprache aufzudecken. Zudem sollten mögliche Faktoren identifiziert werden, die Verzerrungen aufgrund der Sprachwahl verstärken können.

Zusammengefasst zeigen die Antworten der Teilnehmer, dass der Bewerber der Hochsprache-Gruppe hinsichtlich der wahrgenommenen Wärme und der Einstellungswahrscheinlichkeit schlechter bewertet wurde. Insgesamt konnte sich somit nur eine Hypothese bestätigen. Dennoch liefern die Ergebnisse neue und relevante Erkenntnisse über den Effekt von Hochsprache, welche sowohl für Bewerber als auch für Personen, die Einstellungsinterviews durchführen, eine hohe Relevanz haben.

Im Folgenden Teil werden nun die Ergebnisse diskutiert. Zunächst werden die Hypothesen diskutiert (5.1), danach folgen die praktischen Implikationen (5.2). Abschließend wird

auf vorhandene Limitationen der Studie und in diesem Zusammenhang auf möglichen, zukünftigen Forschungsbedarf eingegangen (5.3). Zum Schluss folgt das Fazit (5.4).

## 5.1 Diskussion der Hypothesen

Entgegen der ursprünglich formulierten Hypothese, wurde der Bewerber in der Hochsprache-Gruppe bezogen auf die Interviewleistung nicht besser bewertet, dabei war die Einstellungswahrscheinlichkeit sogar geringer. Auch in der wahrgenommenen Kompetenz zeigten sich keine Unterschiede. An sich sind diese Ergebnisse erstmal positiv zu bewerten, da die reine Leistungsbewertung nicht abhängig von der verwendeten Sprache war. Gleichzeitig widersprechen die Ergebnisse bisherigen Studien über Sprecher, die mit einer höheren lexikalischen Diversität, einer formaleren Sprache oder mit einem höher angesehenen Akzent sprechen. Diese Sprecher wurden grundsätzlich besser bewertet, und zudem als kompetenter wahrgenommen (Bradac et al., 1976, 1977, 1979; Bradac & Wisegarver, 1984; Giles, 1970; Giles et al., 1981; Levin et al., 1994). Ein Grund für die abweichenden Ergebnisse kann sein, dass sich nur eine der betrachteten Studien konkret auf eine Einstellungssituation bezogen hat. In den anderen Studien ging es vielmehr um die allgemeine Wahrnehmung und Bewertung von Sprechern. Eine hohe kognitive Belastung durch das Verarbeiten der Hochsprache und eine daraus folgende gleiche und sogar schlechtere Bewertung kann an dieser Stelle hingegen eher ausgeschlossen werden, da die Mediationsanalyse dahingehend keine signifikanten Effekte zeigte.

Auch wenn sich hinsichtlich der Interviewbewertung, der subjektiven Gesamtleistung und der potenziellen Arbeitsleistung keine Unterschiede gezeigt haben, sprechen die Ergebnisse dennoch dafür, dass durch den anfänglichen Eindruck aufgrund der Sprache ein verzerrtes Urteil gebildet wird. Laut dem Dual-Process-Modell von Deroos und Kollegen (2016) werden bereits zu Beginn aufgrund spezifischer Merkmale schnell und unbewusst Vorurteile aktiviert, welche die anschließende Bewertung beeinflussen. Dies ist auch bei der Hochsprache der Fall. Die Interviewleistung wird zwar in beiden Sprachbedingungen gleich bewertet, die Einstellungswahrscheinlichkeit wird aber letztendlich dennoch schlechter für den Bewerber der Hochsprache-Gruppe eingeschätzt. Dementsprechend finden hier auch keine Typ-2-Prozesse statt, in welchen das anfängliche Urteil durch intensives und bewusstes Auseinandersetzen mit der tatsächlichen Leistung, korrigiert wird. Denn obwohl die Interviewleistung an sich sogar in beiden Gruppen gleich bewertet wurde, wird das abschließende Urteil (Einstellungswahrscheinlichkeit) anders gefällt. Dies deutet darauf hin, dass es gegenüber Personen, die Hochsprache sprechen, bestimmte Vorurteile gibt, die eine schlechtere Bewertung nach

sich ziehen. Es werden Stereotype oder Vorurteile aktiviert, die nicht auf der tatsächlichen Leistung basieren, sich aber dennoch in der Einstellungswahrscheinlichkeit zeigen. Auch wenn die Ergebnisse nicht den anfänglichen Überlegungen entsprechen, deuten sie darauf hin, dass Einstellungen nicht unbedingt auf Basis der Interviewleistung getroffen werden, sondern dass es durch die Sprachwahl Verzerrungen in der Beurteilung gibt. Dies deckt sich wiederum mit Ergebnissen aus dem Interview-Performance-Modell von Huffcutt und Kollegen (2011).

Die dritte Hypothese konnte bestätigt werden, da der Bewerber der Hochsprache-Gruppe als weniger warm wahrgenommen wurde. Die niedrigere Wärme-Bewertung des Bewerbers in der Hochsprache-Gruppe geht mit den Ergebnissen aus der bisherigen Forschung einher. Gebildete Personen und Fachleute gelten als weniger warm (Fiske et al., 2002). Auch deckt sich das Ergebnis mit den Ergebnissen zur formaleren Sprache (Levin et al., 1994) und zu Sprechern, die mit einer hohen lexikalischen Diversität sprechen (Bradac & Wisegarver, 1984; Giles et al., 1981). An dieser Stelle zeigt sich, dass subjektive Bewertungen, in diesem Fall die zwischenmenschliche Wahrnehmung der Wärme, in die Beurteilung von Bewerbern einfließt. Die Wahrnehmung der Kompetenz, aber eben auch der Wärme sind für die Einstellung relevant, wie die durchgeführte Korrelationsanalyse, sowie Studien im Einstellungskontext zeigen (z. B. Amaral et al., 2019).

Die vierte Hypothese umfasste die Annahme, dass der Bewerber für die Stelle mit hohem Prestige besser bewertet wird. Diese Hypothese konnte nicht bestätigt werden. Dieses Ergebnis steht im Gegensatz zu bisheriger Forschung, dass Personen, die mit einer hohen lexikalischen Diversität sprechen, als geeigneter für Stellen mit hohem Prestige eingeschätzt werden (Giles et al., 1981). Für das nicht-signifikante Ergebnis kann als Erklärungsansatz das Prestige der beiden Sprachvarianten herangezogen werden. In diesem Fall kann es sein, dass das Prestige des Bewerbers, wenn er Standardsprache spricht, bereits hoch genug ist, sodass er als passend für die Stelle des IT-Projektmanagers eingeschätzt wird. Dies geht mit der Erkenntnis von Milroy & Milroy (1999) einher, dass Standardvarietäten der Sprache ein hohes Prestige zugeordnet wird. Da es sich sowohl bei der Standard- als auch der Hochsprache um Standardvarietäten handelt (Löffler, 2005), kann es sein, dass beiden Varianten ein ähnliches Prestige zugeordnet wird, und die Sprecher in ähnliche soziale Klassen eingeordnet werden. Die Wahrnehmung eines noch höheren Prestige durch die Verwendung von Hochsprache ist bei der Einstellung für die der Stelle des IT-Projektmanagers nicht relevant.

Es zeigte sich allerdings für den Einfluss der Stelle ein signifikantes Ergebnis: Der Bewerber hatte für die Stelle des Verkäufers eine niedrigere Einstellungswahrscheinlichkeit. Dieses Ergebnis ist zwar nicht entsprechend der Hypothese, dennoch steht es im Einklang zu

bisherigen Aussagen, dass die passende Sprachvarietät häufig von der Situation und dem Publikum abhängt (Yule, 2006) und dass sprachliche Merkmale in einem Kontext positiv und in einem anderen Kontext negativ bewertet werden können (Cargile et al., 1994). Für die Stelle des Verkäufers wird die Hochsprache somit in diesem Kontext vermutlich als unpassend wahrgenommen. Zudem hat sich in der Studie von Giles und Kollegen (1981) gezeigt, dass Sprecher mit hoher lexikalischer Diversität bei Stellen mit niedrigem Prestige zumindest in Bezug auf einige Eigenschaften schlechter bewertet wurden als Personen, die mit niedriger lexikalischer Diversität sprechen, was den gefundenen Effekt erklären könnte. Unter anderem wurde hier als Argument dafür genannt, dass Sprecher mit geringerer lexikalischer Diversität so eingeschätzt werden, dass sie besser mit Anforderungen von Vorgesetzten umgehen können, und als formbarer und gehorsamer wahrgenommen werden und nicht als übermäßig kompetent.

## 5.2 Praktische Implikationen

Die Studie liefert wichtige Erkenntnisse für den Einsatz von Hochsprache und es können einige praktische Implikationen für Bewerber, als auch für Personen, die an der Durchführung von Einstellungsinterviews beteiligt sind, geschlussfolgert werden.

Bewerber sollten sich im ersten Schritt darüber bewusst sein, dass die eigene Sprache einen Einfluss auf die Wahrnehmung und auf die Beurteilung in Einstellungsinterviews haben kann. Die Ergebnisse sprechen dafür, dass die Hochsprache zu keiner besseren und teilweise sogar zu einer schlechteren Bewertung führen kann. Bewerber sollten folglich darauf achten, so wenig wie möglich von der Standardsprache abzuweichen und auf besonders gehobene Ausdrücke verzichten, um mögliche negativere Bewertungen zu umgehen. Wichtig bei der Wahl der Sprache ist zudem, den Kontext miteinzubeziehen. Handelt es sich um eine Stelle mit niedrigem Prestige, sollte auf Grundlage der vorliegenden Studie auf alle Fälle Standardsprache verwendet werden und von einer zu gewählten Wortwahl abgesehen werden.

Die Ergebnisse zeigen, dass durch die Sprache die Bildung eines subjektiven Urteils ausgelöst werden kann. Dies war auch für die Teilnehmer der Stichprobe der Fall, die Erfahrung mit der Durchführung von Einstellungsinterviews haben. Um eine faire und objektive Bewertung sicherzustellen, sollten sich Personalverantwortliche der möglichen Verzerrungen durch die Sprachwahl bewusst sein. An dieser Stelle sollten Organisationen, die Einstellungsinterviews einsetzen, Interviewer weiter schulen, um sie für potenzielle Urteilsverzerrungen zu sensibilisieren. Hier sollte vor allem der Einsatz von strukturierten Interviews erfolgen und Interviewer hinsichtlich des Einsatzes geschult werden. Wenn anhand genau definierter Kriterien bewertet wird, können subjektive Bewertungen weiter verringert werden. Melchers und

Kollegen (2011) nennen zwei Möglichkeiten, wie die Bewertungsgenauigkeit und die Objektivität in Einstellungsinterviews verbessert werden kann. Die erste Möglichkeit stellt das Frame-of-Reference-Training dar. Interviewer werden dahingehend geschult, ein gemeinsames Verständnis der Bewertungsstandards zu schaffen. Dazu werden Leistungsdimensionen definiert, Verhaltensbeispiele beschrieben sowie Bewertungen mit Feedback geübt. Auch die Bereitstellung von deskriptiv verankerten Skalen kann die Beurteilungsgenauigkeit verbessern. In der vorliegenden Studie wurde die objektive Bewertung der Interviewleistung ohne Verhaltensanker bewertet, was sich nicht in einer unterschiedlichen Bewertung gezeigt hat. Dennoch kam es zu einem subjektiven Urteil, weshalb sich der Einsatz von strukturierten Interviews hier auch positiv auswirken kann.

### **5.3 Limitationen und zukünftiger Forschungsbedarf**

Die Ergebnisse der Arbeit müssen unter Berücksichtigungen einiger Limitationen betrachtet werden. Die erste Limitation betrifft die Wahl des Bewerbers, welcher in den Videos zu sehen war. Da dasselbe Modell für alle Videos eingesetzt wurde, könnten einige Ergebnisse auf die Wahl des Bewerbers zurückzuführen sein. Der Bewerber vermittelt bereits durch sein Auftreten und seine Erscheinung eine gewisse Professionalität und Kompetenz. Da genauso wie die Sprache, auch das Aussehen eine verzerrte Beurteilung hervorrufen kann (Deros et al., 2016), kann es sein, dass die Hochsprache nicht zu einer besseren Bewertung der Interviewleistung, sowie der Kompetenz geführt hat. Zudem handelte es sich in der vorliegenden Studie um einen jungen, männlichen Bewerber. Um die Ergebnisse weiter generalisieren zu können, sollte die Studie mit einem älteren Bewerber, sowie mit einer weiblichen Bewerberin wiederholt werden.

Eine weitere Limitation stellen in diesem Zusammenhang die Antworten in den einzelnen Videos dar. Es kann sein, dass die Qualität der Antworten von Anfang an zu hoch gewählt wurde, sodass die Antworten bezüglich der Bewertung wenig Interpretationsspielraum lassen. Wenn alle Antworten als gut interpretiert werden, kann es keine Ausschläge nach unten oder oben geben. Dementsprechend könnte das die nicht nachweisbaren Unterschiede in der Interviewleistung zwischen den beiden Gruppen erklären.

Die folgenden Limitationen beziehen sich auf die Stichprobe. Ungefähr die Hälfte der Teilnehmer ist zwischen 20 und 28 Jahren. Damit ist die Stichprobe hinsichtlich des Alters nicht repräsentativ und sehr jung. Dies ist vor allem den vorhandenen Möglichkeiten der Probandenakquisition geschuldet. Es kann allerdings sein, dass gerade bei älteren Interviewern

Hochsprache besonders gut ankommt und sich bei einer anderen Stichprobensammensetzung andere Ergebnisse zeigen. Die vorhandenen Ergebnisse deuten darauf zwar nicht hin, trotzdem könnte eine Studie mit einer größeren und breiter aufgestellten Stichprobe hinsichtlich des Alters andere Ergebnisse zeigen.

Nicht erhoben wurde zudem die eigene Verwendung der Hochsprache. Jedoch haben innerhalb der Stichprobe die meisten Teilnehmer ein abgeschlossenes Studium oder Abitur und befinden sich gerade im Studium. Dementsprechend ist die Verwendung von Fach- und Fremdwörtern nicht ungewohnt für die meisten Teilnehmer. Dennoch könnte eine weiterführende Studie genauer untersuchen, inwiefern bei der Bewertung der Hochsprache der eigene Sprachgebrauch eine Rolle spielt.

Da sich vor allem ein kontextabhängiger Effekt bei der Einstellungswahrscheinlichkeit gezeigt hat, können die Ergebnisse zuletzt als Grundlage für weitere Studien dienen, welche die Auswirkungen der Hochsprache in verschiedenen Branchen untersuchen.

## **5.4 Fazit**

Die vorliegende Arbeit liefert wichtige Erkenntnisse über den Einfluss der Sprache in Einstellungsinterviews. Die Verwendung einer gehobenen Sprache kann zu einer niedriger wahrgenommenen Wärme des Bewerbers sowie zu einer niedrigeren Einstellungswahrscheinlichkeit führen, insbesondere für Stellen mit niedrigem Prestige. Die Ergebnisse zeigen eine hohe Relevanz für die Praxis der Personalauswahl, da die Verwendung von Hochsprache nicht die anfangs vermuteten Vorteile aufweist. Sinnvoll ist es deshalb, auf Bewerberseite so wenig wie möglich von der Standardsprache abzuweichen, um potenzielle negative Bewertungen zu vermeiden. Auf der anderen Seite sollten sich Personalverantwortliche den potenziell negativen Auswirkungen bewusst sein, die durch die Sprache entstehen können. Hier sollten Personalverantwortliche weiter sensibilisiert und geschult werden. Insgesamt tragen die Ergebnisse dieser Studie dazu bei, das Verständnis für die Rolle der Sprachwahl in Einstellungsinterviews zu vertiefen. Zudem bieten sie wertvolle Erkenntnisse für eine gerechtere Personalauswahl.

## 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-4o von OpenAI (<https://chat.openai.com>): In dieser Bachelorarbeit wurde das Sprachmodell GPT-4o 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. PlagScan (<https://plagscan.hnu.de/hnu>): Um die Einzigartigkeit meiner Arbeit sicherzustellen, kam das Plagiatprüfungstool PlagScan 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

## Literaturverzeichnis

- Amaral, A. A., Powell, D. M., & Ho, J. L. (2019). Why does impression management positively influence interview ratings? The mediating role of competence and warmth. *International Journal of Selection and Assessment*, 27(4), 315–327.  
<https://doi.org/10.1111/ijsa.12260>
- Ammon, U. (2015). *Die Stellung der deutschen Sprache in der Welt*. De Gruyter.  
<https://doi.org/10.1515/9783110241075>
- Arnoneit, C., Schuler, H., & Hell, B. (2020). Nutzung, Validität, Praktikabilität und Akzeptanz psychologischer Personalauswahlverfahren in Deutschland 1985, 1993, 2007, 2020: Fortführung einer Trendstudie. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O*, 64(2), 67–82. <https://doi.org/10.1026/0932-4089/a000311>
- Batinovic, L., Howe, M., Sinclair, S., & Carlsson, R. (2023). Ageism in hiring: A systematic review and meta-analysis of age discrimination. *Collabra: Psychology*, 9(1).  
<https://doi.org/10.1525/collabra.82194>
- Blair, I. V., Judd, C. M., Sadler, M. S., & Jenkins, C. (2002). The role of afrocentric features in person perception: Judging by features and categories. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(1), 5–25. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.83.1.5>
- Bodenhausen, G. V., & Richeson, J. A. (2010). Prejudice, stereotyping and discrimination. In R. F. Baumeister & E. J. Finkel (Hrsg.), *Advanced Social Psychology: The state of science* (S. 341–383). Oxford University Press.
- Böhme, J., Brust, O., Dressler, A., Hasselmann, D., Hellweg, D., Hiltmann, M., Marggraf\_Micheel, C., Petermann, K., & Schulte, S. (2021). *Interview Standards in der Praxis. Grundlagen, Standards und Praxishinweise zur Entwicklung und Nutzung Eignungsdiagnostischer Interviews*. Forum Assessment e.V. <https://www.forum-assessment.de/publikationen/buecher>

- Bradac, J. J., Bowers, J. W., & Courtright, J. A. (1979). Three language variables in communication research: Intensity, immediacy, and diversity. *Human Communication Research*, 5(3), 257–269. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2958.1979.tb00639.x>
- Bradac, J. J., Davies, R. A., Courtright, J. A., Desmond, R. J., & Murdock, J. I. (1977). Richness of vocabulary: An attributional analysis. *Psychological reports*, 41(3), 1131–1134. <https://doi.org/10.2466/pr0.1977.41.3f.1131>
- Bradac, J. J., Kinsky, C. W., & Davies, R. A. (1976). Two studies of the effects of linguistic diversity upon judgments of communicator attributes and message effectiveness. *Communication Monographs*, 43(1), 70–79. <https://doi.org/10.1080/03637757609375917>
- Bradac, J. J., & Wisegarver, R. (1984). Ascribed status, lexical diversity, and accent: Determinants of perceived status, solidarity, and control of speech style. *Journal of Language and Social Psychology*, 3(4), 239–255. <https://doi.org/10.1177/0261927X8400300401>
- Brust, O., & Haselmann, D. (2023). Interviewdurchführung—Wie Sie professionell und nicht nur routiniert interviewen. In S. Schulte & M. Hiltmann (Hrsg.), *Interview Standards in der Praxis* (S. 45–67). Springer Gabler. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-38720-4>
- Cable, D. M., & Judge, T. A. (1997). Interviewers' perceptions of person–organization fit and organizational selection decisions. *Journal of Applied Psychology*, 82(4), 546. [https://doi.org/10.1016/0271-5309\(94\)90004-3](https://doi.org/10.1016/0271-5309(94)90004-3)
- Cargile, A. C., Giles, H., Ryan, E. B., & Bradac, J. J. (1994). Language attitudes as a social process: A conceptual model and new directions. *Language & Communication*, 14(3), 211–236. [https://doi.org/10.1016/0271-5309\(94\)90001-9](https://doi.org/10.1016/0271-5309(94)90001-9)
- Chapman, D. S., & Webster, J. (2003). The use of technologies in the recruiting, screening, and selection processes for job candidates. *International Journal of Selection and Assessment*, 11(2–3), 113–120. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00234>
- Cohen, J. (1992). Statistical power analysis. *Current Directions in Psychological Science*, 1(3), 98–101. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.ep10768783>

- Cuddy, A. J. C., Glick, P., & Beninger, A. (2011). The dynamics of warmth and competence judgments, and their outcomes in organizations. *Research in Organizational Behavior*, 31, 73–98. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2011.10.004>
- Derous, E., Buijsrogge, A., Roulin, N., & Duyck, W. (2016). Why your stigma isn't hired: A dual-process framework of interview bias. *Human Resource Management Review*, 26(2), 90–111. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2015.09.006>
- Dragojevic, M., Berglund, C., & Blauvelt, T. K. (2018). Figuring out who's who: The role of social categorization in the language attitudes process. *Journal of Language and Social Psychology*, 37(1), 28–50. <https://doi.org/10.1177/0261927X17706942>
- Dragojevic, M., & Giles, H. (2016). I don't like you because you're hard to understand: The role of processing fluency in the language attitudes process: processing fluency and language attitudes. *Human Communication Research*, 42(3), 396–420. <https://doi.org/10.1111/hcre.12079>
- Evans, J. S. B. (2008). Dual-processing accounts of reasoning, judgment, and social cognition. *Annual Review of Psychology*, 59(1), 255–278. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.59.103006.093629>
- 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>
- Giles, H. (1970). Evaluative reactions to accents. *Educational Review*, 22(3), 211–227. <https://doi.org/10.1080/0013191700220301>
- Giles, H., Wilson, P., & Conway, A. (1981). Accent and lexical diversity as determinants of impression formation and perceived employment suitability. *Language Sciences*, 3, 91–103. [https://doi.org/10.1016/S0388-0001\(81\)80015-0](https://doi.org/10.1016/S0388-0001(81)80015-0)

- Highhouse, S., & Brooks, M. E. (2023). Improving workplace judgments by reducing noise: Lessons learned from a century of selection research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, *10*(1), 519–533.  
<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-050708>
- Hopper, R., & Williams, F. (1973). Speech characteristics and employability. *Communication Monographs*, *40*(4), 296–302. <https://doi.org/10.1080/03637757309375807>
- Huffcutt, A. I., Van Iddekinge, C. H., & Roth, P. L. (2011). Understanding applicant behavior in employment interviews: A theoretical model of interviewee performance. *Human Resource Management Review*, *21*(4), 353–367.  
<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2011.05.003>
- Kahneman, D., & Frederick, S. (2002). Representativeness revisited: Attribute substitution in intuitive judgment. In T. Gilovich, D. Griffin, & D. Kahnemann (Hrsg.), *Heuristics and biases: The psychology of intuitive judgment* (S. 49–81). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511808098.004>
- Kanning, U. P. (2019). *Standards der Personalauswahl* (2. Aufl.). Hogrefe.  
<http://doi.org/10.1026/02740-000>
- Kinzler, K. D., Shutts, K., & Correll, J. (2010). Priorities in social categories. *European Journal of Social Psychology*, *40*(4), 581–592. <https://doi.org/10.1002/ejsp.739>
- Kinzler, K. D., Shutts, K., DeJesus, J., & Spelke, E. S. (2009). Accents trumps race in guiding children's social preferences. *Social Cognition*, *27*(4), 623–634.  
<https://doi.org/10.1521/soco.2009.27.4.623>
- Klepsch, M., Schmitz, F., & Seufert, T. (2017). Development and validation of two instruments measuring intrinsic, extraneous, and germane cognitive load. *Frontiers in Psychology*, *8*, 1997. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01997>

- Kutcher, E. J., & Bragger, J. D. (2004). Selection interviews of overweight job applicants: Can structure reduce the bias? *Journal of Applied Social Psychology, 34*(10), 1993–2022. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2004.tb02688.x>
- Levashina, J., Hartwell, C. J., Morgeson, F. P., & Campion, M. A. (2014). The structured employment interview: Narrative and quantitative review of the research literature. *Personnel Psychology, 67*(1), 241–293. <https://doi.org/10.1111/peps.12052>
- Levin, H., Giles, H., & Garrett, P. (1994). The effects of lexical formality on accent and trait attributions. *Language and Communication, 14*(3), 265–274. [https://doi.org/10.1016/0271-5309\(94\)90004-3](https://doi.org/10.1016/0271-5309(94)90004-3)
- Lippens, L., Vermeiren, S., & Baert, S. (2023). The state of hiring discrimination: A meta-analysis of (almost) all recent correspondence experiments. *European Economic Review, 151*, 104315. <https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2022.104315>
- Löffler, H. (2005). Begriffserklärung: Standard und Gegenbegriffe. In L. M. Eichinger & W. Kallmeyer (Hrsg.), *Standardvariation: Wie viel Variation verträgt die deutsche Sprache?* (S. 7–27). Walter de Gruyter. <https://doi.org/10.1515/9783110193985.7>
- Melchers, K. G., Lienhardt, N., von Aarburg, M., & Kleinmann, M. (2011). Is more structure really better? A comparison of frame-of-reference training and descriptively anchored rating scales to improve interviewers' rating quality. *Personnel Psychology, 64*(1), 53–87.
- Melchers, K. G., Petrig, A., Basch, J. M., & Sauer, J. (2021). A comparison of conventional and technology-mediated selection interviews with regard to interviewees' performance, perceptions, strain, and anxiety. *Frontiers in Psychology, 11*, 603632. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.603632>
- Milroy, L., & Milroy, J. (1999). *Authority in language: Investigating standard English* (3. Aufl.). Routledge.

- Purkiss, S. L. S., Perrewé, P. L., Gillespie, T. L., Mayes, B. T., & Ferris, G. R. (2006). Implicit sources of bias in employment interview judgments and decisions. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *101*(2), 152–167. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2006.06.005>
- Rakić, T., Steffens, M. C., & Mummendey, A. (2011). When it matters how you pronounce it: The influence of regional accents on job interview outcome. *British Journal of Psychology*, *102*(4), 868–883. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8295.2011.02051.x>
- Rakić, T., Steffens, M. C., & Mummendey, A. (2011a). Blinded by accent! The minor role of looks in ethnic categorization. *Journal of personality and social psychology*, *100*(1), 16–29. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0021522>
- Rössel, J., Schöll, C., Zimmermann, R., & Stahlberg, D. (2019). Shedding new light on the evaluation of accented speakers: Basic mechanisms behind nonnative listeners' evaluations of nonnative accented job candidates. *Journal of Language and Social Psychology*, *38*(1), 3–32. <https://doi.org/10.1177/0261927X17747904>
- Roulin, N., Lukacik, E., 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>
- Schuler, H. (2018). *Das Einstellungsinterview* (2. Aufl.). Hogrefe.  
<http://doi.org/10.1026/02871-000>
- Spence, J. L., Hornsey, M. J., Stephenson, E. M., & Imuta, K. (2024). Is your accent right for the job? A meta-analysis on accent bias in hiring decisions. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *50*(3), 371–386. <https://doi.org/10.1177/01461672221130595>
- Sweller, J. (2010). Cognitive load theory: Recent theoretical advances. In J. L. Plass, R. Moreno, & R. Brünken (Hrsg.), *Cognitive load theory* (S. 29–47). Cambridge University Press. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1017/CBO9780511844744.004>

Yule, G. (2006). *The study of language* (3. Aufl.). Cambridge University Press.

<https://doi.org/10.1017/CBO9780511757754>

## Anhang A

### Fragebogen

<p>Q1 Einstieg</p>	<p>Liebe Teilnehmer:innen,</p> <p>Herzlich willkommen zu meiner Studie, die ich im Rahmen meiner Bachelorarbeit durchführe. Ich möchte Sie im Folgenden bitten, ein paar <b>Fragen zu Ihren Einstellungen und Gedanken im Bezug auf eine fiktive Bewerbungssituation</b> zu beantworten. Bitte lesen Sie sich die Instruktionen und die Fragen sorgfältig durch und geben Sie Ihre ehrliche Meinung ab. Es gibt keine falschen Antworten. Richtig ist das, was Sie denken.</p> <p>Die Teilnahme ist freiwillig und kann jederzeit ohne Angabe von Gründen beendet werden. Ihre Daten werden vertraulich behandelt und nicht an Dritte weitergegeben.</p> <p>Insgesamt benötigen Sie für die Teilnahme an der Studie <b>ca. 7-10 Minuten</b>. Falls Sie Fragen haben, können Sie sich jederzeit an <a href="mailto:ma-ren.fischer@student.hnu.de">ma-ren.fischer@student.hnu.de</a> wenden.</p>	<p>Text</p>
<p>Q2 Einstieg</p>	<p><b>Einverständniserklärung</b></p> <p>Einverständniserklärung Ich erkläre mich damit einverstanden, an der Studie teilzunehmen. Meine Teilnahme erfolgt freiwillig. Ich weiß, dass ich die Möglichkeit habe, meine Teilnahme an dieser Studie ohne Angabe von Gründen abubrechen, ohne dass daraus für mich Nachteile entstehen. Ich weiß, dass die bei Untersuchungen gewonnene Daten mit Computer weiterverarbeitet und für wissenschaftliche Zwecke verwendet werden sollen. Hiermit bin ich einverstanden, wenn die Veröffentlichung in einer Form erfolgt, die eine Zuordnung zu meiner Person ausschließt. Auch diese Einwilligung kann ich jederzeit ohne Angabe von Gründen widerrufen. Mit dem Klicken auf den "Weiter-Button" stimmen Sie zu.</p> <p>Mit dem klicken auf den „Weiter-Button“ stimmen Sie zu.</p>	<p>Text</p>
<p>Q3</p>	<p>Im Folgenden geht es um das Bewerbungsgespräch: Stellen Sie sich dabei vor, sie sind in der Position, den Bewerber für eine zu besetzende Stelle zu bewerten.</p> <p>Bitte lesen Sie sich hierfür zuerst die folgende Stellenanzeige durch. Um diese Stelle geht es in dem Bewerbungsgespräch.</p>	<p>Bild</p>

Q4	<p><b>Haben Sie sich die Stellenanzeige aufmerksam durchgelesen?</b></p> <p>a. Ja b. Nein</p>	Single Choice
Q5	<p>Sie sehen nun insgesamt <b>vier kurze Ausschnitte eines Online-Bewerbungsgesprächs</b> für die gerade gezeigte Stelle. In jedem der Ausschnitte wird eine Frage durch einen Bewerber beantwortet. Bitte schauen Sie sich die Frage und den jeweiligen Ausschnitt aufmerksam an.</p> <p>Versetzen Sie sich in der darauffolgenden Frage in die Position des Interviewers. Geben Sie eine <b>Einschätzung</b> ab, wie gut Sie <b>die Leistung des Bewerbers</b> in der jeweiligen Antwort beurteilen würden. Überlegen Sie sich, ob der Bewerber Ihrer Meinung nach gut auf die Frage geantwortet hat. Ein Stern steht dabei für eine sehr schlechte Leistung und fünf Sterne für eine sehr gute Leistung.</p>	Text
Q6 - Q9	<p><b>Wie würden Sie die Leistung des Bewerbers in dieser Antwort bewerten?</b></p>	<p>Likert Skala</p> <p>1 = überhaupt nicht gut bis 5 = sehr gut</p>
Q10	<p><b>Kennen Sie die Person in dem Video?</b></p> <p>a. Ja b. Nein</p>	Single Choice
Q11	<p>Im Folgenden möchte ich Sie bitten, weitere Einschätzungen zum Bewerber in den Videos zu geben. Bitte geben Sie Ihre ehrliche Meinung ab.</p> <p>Hinweis: Die kurzen Ausschnitte können nicht das gesamte Bewerbungsgespräch darstellen. Versuchen Sie dennoch, anhand der vier Antworten Ihre spontane Einschätzung abzugeben.</p>	Text
Q12	<p><b>Welches Gesamturteil würden Sie dem Bewerber aufgrund der Antworten in den Videos geben?</b></p>	<p>Likert Skala</p> <p>1 = sehr schlecht bis 5 = sehr gut</p>
Q13	<p><b>Wie wahrscheinlich wäre es, dass Sie den Bewerber aufgrund seiner Antworten in den Videos einstellen würden?</b></p>	<p>Likert-Skala</p> <p>1 = sehr unwahrscheinlich bis 5 = sehr wahrscheinlich</p>
Q14	<p><b>Bitte geben Sie an, inwiefern die folgenden Aussagen über den Bewerber ihrer Meinung nach zutreffen.</b></p> <p>Ich empfinde die Person als...</p> <p>a. Kompetent b. Selbstsicher</p>	<p>Matrix</p> <p>1 = trifft voll und ganz zu bis 5 = trifft überhaupt nicht zu</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>c. Fähig</li> <li>d. Intelligent</li> <li>e. Freundlich</li> <li>f. Wohlwollend</li> <li>g. Herzlich</li> <li>h. Gutmütig</li> </ul>	
Q15	<b>Im Folgenden geht es nun darum, inwiefern der Bewerber zu der zu Beginn vorgestellten Position passt.</b>	Text
Q16	<p><b>Bitte geben Sie hierfür an, inwiefern Sie den nachfolgenden Aussagen zustimmen.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Der Bewerber besitzt das notwendige Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten, um die Aufgaben der Position, für die er interviewt wurde, auszuführen.</li> <li>b. Der Bewerber passt gut zur angestrebten Position.</li> <li>c. Basierend auf dem Interview würde ich diesen Bewerber zu einem persönlichen Vorstellungsgespräch einladen.</li> <li>d. Ich glaube, dass dieser Bewerber eine hohe Leistung in dem Job, für den er interviewt wurde, erreichen kann.</li> </ul>	<p>Likert-Skala</p> <p>1 = stimme voll und ganz zu bis 5 = stimme überhaupt nicht zu</p>
Q17	<p>Im Folgenden geht es nun darum, wie es Ihnen <b>beim Anschauen der Ausschnitte des Bewerbungsgesprächs</b> ergangen ist.</p> <p>Bitte geben Sie hierfür an, inwiefern Sie den folgenden Aussagen zustimmen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Dieses Bewerbungsgespräch war sehr komplex.</li> <li>b. Ich habe mich angestrengt, mir nicht nur einzelne Dinge zu merken, sondern auch den Gesamtzusammenhang zu verstehen.</li> <li>c. Beim Anschauen musste ich intensiv überlegen, wie einzelne Dinge gemeint sind.</li> <li>d. Beim Anschauen war es mühsam, die wichtigsten Informationen zu erkennen.</li> <li>e. Beim Anschauen war es schwer, die zentralen Inhalte miteinander in Verbindung zu bringen.</li> <li>f. Beim Anschauen musste man viele Dinge gleichzeitig im Kopf bearbeiten.</li> </ul>	<p>Likert-Skala</p> <p>1 = stimme überhaupt nicht zu bis 5 = stimme völlig zu</p>
Q18	<p><b>Fast geschafft!</b> Nur noch ein paar kurze Fragen.</p>	Text

Q19	<b>Wie gewählt hat sich der Bewerber Ihrer Meinung nach in dem Videos ausgedrückt?</b> (D. h. durch die Wortwahl und die Verwendung von Fach- und Fremdwörtern)	Likert-Skala  1=überhaupt nicht bis 5=sehr gewählt
Q20	<b>Wie alt sind Sie?</b>	Freitext
Q21	<b>Welchem Geschlecht fühlen Sie sich zugehörig?</b> a. Männlich b. Weiblich c. Divers d. Sonstiges	Single Choice
Q22	<b>Was ist Ihr aktuell höchster akademischer Abschluss?</b> a. Hauptschulabschluss b. Realschulabschluss c. Höherer Schulabschluss (Abitur, Matura etc.) d. Fachhochschulabschluss e. Abgeschlossene Berufsausbildung f. Hochschuldiplom g. Bachelor-Abschluss h. Master-Abschluss i. Doktorgrad j. Anderer Abschluss	Single Choice
Q23	<b>Haben Sie Erfahrung mit der Durchführung von Präsenz-Einstellungsinterviews?</b>  a. Ja b. Nein	Single Choice
Q24	<b>Wie viele Jahre Erfahrung haben Sie im Führen von Online-Bewerbungsgesprächen?</b>	Freitext
Q25	<b>Wie viele Präsenz-Einstellungsinterviews haben Sie bereits durchgeführt?</b> (Hinweis: Falls die genaue Zahl nicht bekannt ist, genügt eine Einschätzung)	Freitext
Q26	<b>Haben Sie Erfahrung mit der Durchführung von Online-Einstellungsinterviews?</b> a. Ja b. Nein	Single Choice
Q27	<b>Wie viele Jahre Erfahrung haben Sie im Führen von Online-Einstellungsinterviews?</b>	Freitext

Q28	<b>Wie viele Online-Einstellungsinterviews haben Sie bereits durchgeführt?</b> (Hinweis: Falls die genaue Zahl nicht bekannt ist, genügt eine Einschätzung)	Freitext
Q29 Abschluss	<b>Vielen Dank für Ihre Teilnahme an der Befragung!</b> Sie können das Fenster jetzt schließen.  Falls sie weiter Fragen haben, können Sie sich an <a href="mailto:maren.fischer@student.hnu.de">maren.fischer@student.hnu.de</a> wenden.	Text

## Anhang B

### Stellenanzeigen

Für unser Unternehmen suchen wir einen...

## IT-Projektmanager (m/w/d)

Startdatum: Ab 01.08. | Vollzeit | IT

### Ihre Aufgaben:

- Planung, Koordination und Durchführung von IT-Projekten
- Enge Zusammenarbeit mit internen Teams, externen Partnern und Kunden
- Projektplanung und -überwachung
- Bereitstellung regelmäßiger Statusberichte und Kommunikation über den Projektstatus

### Ihr Profil:

- Teamorientierte Arbeitsweise und Freude an der Zusammenarbeit mit Kollegen
- Strukturierungsfähigkeit, um Prozesse richtig koordinieren zu können
- Kommunikationsstärke
- Abgeschlossenes Studium der Informatik, der Wirtschaftsinformatik oder vergleichbar

### Wir bieten:



Angenehmes Arbeitsumfeld



Vergünstigungen für Mitarbeiter



Attraktive Vergütung



Angebote zur Weiterbildung

Für unser Unternehmen suchen wir einen...

## Verkäufer im Bereich Lebensmittel (m/w/d)

Startdatum: Ab 01.08. | Vollzeit | Verkauf

### Ihre Aufgaben:

- Kassieren und Abwickeln von Transaktionen an der Kasse
- Auffüllen von Warenregalen
- Kundenbetreuung und Beratung bei Einkäufen
- Zusammenarbeit mit dem Team, um einen reibungslosen Ablauf im Geschäft zu gewährleisten

### Ihr Profil:

- Teamorientierte Arbeitsweise und Freude an der Zusammenarbeit mit Kollegen
- Strukturierungsfähigkeit, um auch mit einem hohen Kundenandrang umgehen zu können
- Kommunikationsstärke und Freude am Umgang mit Menschen
- Idealerweise Erfahrung im Einzelhandel

### Wir bieten:



Angenehmes Arbeitsumfeld



Vergünstigungen für Mitarbeiter



Attraktive Vergütung



Angebote zur Weiterbildung

## Anhang C

### Interviewskript

**Frage 1:** Sie kennen sicherlich die folgende Situation: Zwei Ihrer engen Freunde hatten Streit. Sie selbst waren nicht direkt beteiligt. Beide erzählten Ihnen von dem Streit und fragten Sie um Rat. Ihrer Meinung nach war der eine im Recht und der andere eher im Unrecht. Wie verhielten Sie sich?

**Standardsprache:** Ja, das ist eine verständliche Situation, in der ich auch schon mal war. Wenn meine Freunde Streit haben und zu mir kommen, dann behalte ich meine Meinung für mich, da es nicht angemessen und überflüssig wäre, meine Ansichten zu äußern. Ich möchte nicht, dass der Konflikt noch schlimmer wird. Stattdessen versuche ich, komplett objektiv zwischen ihnen zu vermitteln und eben keine Partei zu ergreifen. Ich betrachte den Konflikt meiner Freunde genau und versuche, beide Seiten zu verstehen und eine Lösung zu finden, mit der beide einverstanden sind. Ich muss aber sagen, dass es auch ein bisschen davon abhängt, um was es geht. Bei bestimmten Themen würde ich dann zumindest schon meine Meinung äußern.

**Hochsprache:** Die beschriebene Situation ist zweifelsohne nachvollziehbar, und ich kann mich daran erinnern, Ähnliches erlebt zu haben. In solchen Momenten halte ich meine persönliche Meinung bewusst zurück, da es inadäquat und obsolet wäre, meine Ansichten zusätzlich zu äußern. Hinzu kommt, dass ich vermeiden möchte, dass der Konflikt eskaliert. Meine höchste Priorität liegt darin, vollkommen objektiv zwischen meinen Freunden zu vermitteln und keine Partei zu ergreifen. Ich strebe danach, den Konflikt akribisch zu analysieren und mit einer feinfühligem Herangehensweise an die Vermittlung beizutragen und für eine Lösung zu plädieren, die schlussendlich für beide Parteien akzeptabel ist. In dieser Überlegung ist es nicht zu vernachlässigen, dass die Relevanz des Anliegens eine Rolle spielt. Insbesondere bei spezifischen Themen wäre es mir zumindest ein Bedürfnis, meine Gedanken zu artikulieren.

**Frage 2:** Sicherlich erlebten Sie schon folgende Situation: Eine gute Bekannte bat Sie kurzfristig, Ihr beim Umzug zu helfen. Sie teilte Ihnen mit, dass sie auf Ihre Hilfe dringend angewiesen sei. Die nächsten Tage hatten Sie jedoch schon zur Ausarbeitung einer umfangreichen Hausarbeit vorgesehen. Wie verhielten Sie sich?

**Standard:** Ich würde meiner Bekannten gerne helfen wollen, aber ich denke, gerade wenn ich nur noch ein paar Tage für die Hausarbeit habe, dann würde ich auch ablehnen, ihr zu helfen. Ich möchte ja auch eine gute Note haben. Ich würde mich dann aber auch entschuldigen, sonst wäre das ja schon ein bisschen unangebracht.

**Hoch:** Es ist mir ein aufrichtiges Anliegen, meiner Bekannten meine volle Unterstützung anzubieten. Trotzdem müsste ich wohl absagen, insbesondere wenn nur noch wenige Tage für die Hausarbeit verbleiben. Der Grund hierfür ist, dass ich es als fundamental betrachte, kontinuierlich eine eminente Leistung zu erbringen. Sollte es schlussendlich zu dieser Situation kommen, beabsichtige ich, mich aufrichtig und umfassend zu entschuldigen, da es sonst ihrerseits unter Umständen als unangebracht empfunden werden könnte.

**Frage 3:** Nun kommen wir zur nächsten Situation. Ich möchte Sie bitten, sich daran zu erinnern, wie Sie sich im Studium auf die eine oder andere anspruchsvolle Prüfung vorbereitet haben. Bitte schildern Sie kurz, wie Sie wenige Wochen vor der Prüfung vorgegangen sind.

**Standard:** Zuerst habe ich den ganzen Lernstoff für die Prüfung überflogen. Dann habe ich grob überlegt, wann ich in den nächsten Wochen was erledigen will, um mich gut vorzubereiten. Aber ich bleibe flexibel und ändere meine Pläne je nach Situation. Ich schaue spontan, was gerade wichtig ist und wofür ich Zeit habe.

**Hoch:** Ich erachte es als äußerst effizient, mir zunächst einen oberflächlichen Überblick über die zu erlernenden Inhalte zu verschaffen. Daraufhin habe ich eine grob skizzierte Planung erstellt, um festzulegen, wann ich in den kommenden Wochen welche Aufgaben erledigen möchte, um eine adäquate Vorbereitung sicherzustellen. Für mich ist es von entscheidender Bedeutung, agil zu bleiben und mich an Gegebenheiten zu adaptieren, sowie ad hoc zu entscheiden, welche Inhalte ich als wichtig erachte und für welche ich Zeit finde.

**Frage 4:** Nun kommen wir zur nächsten Situation. Bitte versuchen Sie sich an die Suche nach einem Praktikumsplatz oder Nebenjob während Ihres Studiums / Ausbildung zu erinnern. Dabei gestaltete sich die Suche vielleicht etwas schwieriger. Wie sah Ihre Suche aus?

**Standard:** Ich würde auf jeden Fall nochmal verschiedene Angebote auf Jobportalen durchstöbern. Sobald ich eine passende Stelle entdecke, würde ich mich direkt darauf bewerben.

Außerdem würde ich mit Freunden, Bekannten und Verwandten sprechen, um herauszufinden, ob sie von offenen Stellen wissen.

**Hoch:** In einer derart herausfordernden Lage wäre zunächst zweifellos mein erster Schritt, die gegenwärtigen Stellenangebote auf einem renommierten Jobportal zu sondieren. Sobald ich eine passende Position identifiziere, beabsichtige ich, unverzüglich meine Bewerbungen einzureichen. Zusätzlich suche ich aktiv einen produktiven Austausch mit meinen Freunden, Bekannten sowie Verwandten. Möglicherweise verfügt jemand von ihnen über Kenntnisse zu weiteren vakanten Positionen