

Bachelorarbeit
im Bachelorstudiengang
Wirtschaftspsychologie (B.Sc.)
an der Hochschule für angewandte Wissenschaften Neu-Ulm

**SPRECHGESCHWINDIGKEIT ALS NONVERBALER HINWEISREIZ:
EFFEKTE AUF DIE ZUSCHREIBUNG FACHLICHER EIGNUNG UND
PERSÖNLICHKEIT IM BEWERBUNGSKONTEXT**

Erstkorrektorin: Prof. Dr. Michaela Eßbach
Zweitkorrektor: Prof. Dr. Johannes von Gehlen

Verfasserin: Selina Demel (Matrikel-Nr.: 318262)

Thema erhalten: 02.07.2025
Arbeit abgegeben: 17.03.2026

Abstract

Die vorliegende Arbeit untersucht den Einfluss der Sprechgeschwindigkeit eines Bewerbenden auf die Einschätzung seiner fachlichen Eignung und Persönlichkeit im Kontext eines Bewerbungsgesprächs. Hierzu wurde eine quantitative Online-Studie mit $N = 214$ Teilnehmenden durchgeführt. In einem Between-Subjects-Design hörten die Teilnehmenden die identische Antwort einer Bewerberin auf eine Interviewfrage in einer von drei Sprechgeschwindigkeiten (langsam, mittel oder schnell). Sie bewerteten diese anschließend hinsichtlich Kompetenz, Extraversion und Sympathie bzw. Einstellbarkeit. Eine langsame Sprechgeschwindigkeit führte im Vergleich zu mittlerer und schneller Geschwindigkeit zu signifikant niedrigeren Bewertungen auf den Dimensionen Kompetenz und Extraversion. Für Sympathie bzw. Einstellbarkeit zeigte sich hingegen, dass die mittlere Sprechgeschwindigkeit im Vergleich zu den beiden anderen Gruppen die höchsten Bewertungen erhielt. Die Ergebnisse verdeutlichen, dass paraverbale Merkmale wie die Sprechgeschwindigkeit die Wahrnehmung von Bewerbenden im Interviewkontext systematisch beeinflussen können. Die vorliegende Studie leistet damit einen Beitrag zur wissenschaftlichen Debatte über die Bedeutung nonverbaler Hinweisreize in Personalauswahlsituationen, deren Bewertungen häufig über die reine inhaltliche Informationsvermittlung hinausgehen.

Gender-Hinweis

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in dieser Arbeit überwiegend das generische Maskulinum verwendet. Personenbezeichnungen beziehen sich gleichermaßen auf alle Geschlechter. Teilweise werden zudem geschlechtsneutrale Formulierungen (z. B. „Teilnehmende“, „Bewerbende“) verwendet. Die gewählte Form dient ausschließlich der sprachlichen Vereinfachung und ist nicht wertend zu verstehen.

Inhaltsverzeichnis

1	EINLEITUNG	6
2	THEORETISCHER UND EMPIRISCHER HINTERGRUND	8
2.1	Nonverbale Hinweisreize im Bewerbungskontext	8
2.2	Theoretische Erklärungsansätze zur Eindrucksbildung	9
2.2.1	Dual-Process-Theorien	9
2.2.2	Elaboration Likelihood Modell	11
2.3	Stand der Forschung zum Einfluss der Sprechgeschwindigkeit auf Persönlichkeitsmerkmale	12
2.4	Fragestellung und Hypothesen	16
3	METHODE	17
3.1	Versuchsaufbau	17
3.1.1	Studiendesign	17
3.1.2	Stimulusmaterial	17
3.2	Versuchsablauf	19
3.3	Stichprobe	20
4	ERGEBNISSE	22
4.1	Reliabilitätsanalyse	22
4.2	Manipulationscheck	22
4.3	Deskriptive Statistiken	23
4.4	Test der Hypothesen	23
4.5	Trendanalysen	25
4.6	Explorative Zusatzanalysen	26
4.6.1	Einfluss der Bekanntheit der Sprecherin	26
4.6.2	Einfluss von Erfahrung in der Bewertung von Bewerbungsinterviews	27
5	DISKUSSION	28
5.1	Diskussion der Hypothesen	28
5.2	Praktische Implikationen	30
5.3	Limitationen und zukünftiger Forschungsbedarf	31
5.4	Fazit	33
	LITERATURVERZEICHNIS	34
	ANHANG A: FRAGEBOGEN DER HAUPTSTUDIE	41
	ANHANG B: TEXT DER AUDIO-STIMULI	47

1 Einleitung

Das Bewerbungsgespräch zählt seit Jahrzehnten zu den zentralen Instrumenten der Personalauswahl und ist aus Auswahlverfahren kaum wegzudenken (Marchese & Muchinsky, 1993; McDaniel et al., 1994; Posthuma et al., 2002). Ihre Beliebtheit verdankt die Auswahlmethode der Möglichkeit, arbeitsrelevante Kompetenzen wie Kommunikationsfähigkeit und Problemlösefähigkeit unmittelbar im Gespräch zu beurteilen, was ihre hohe Kriteriumsvalidität zur Vorhersage beruflicher Leistung erklärt (Macan, 2009; McDaniel et al., 1994; Posthuma et al., 2002).

Trotz verschiedener Maßnahmen zur Objektivierung unterliegt dieses Verfahren jedoch auch zahlreichen subjektiven Einflussfaktoren, die bei der Auswahl des passenden Kandidaten eine Rolle spielen. In Bewerbungssituationen ist nicht allein entscheidend, was Kandidaten sagen, sondern auch, wie sie es sagen (Macan, 2009; Posthuma et al., 2002). Bereits kleine Unterschiede in Stimme, Auftreten oder Sprechweise können beeinflussen, wie kompetent, sympathisch oder geeignet eine Person wahrgenommen wird.

Empirische Befunde zeigen, dass sowohl verbale als auch nonverbale Hinweisreize systematisch in die Bewertung einer Person einfließen (DeGroot & Gooty, 2009; Imada & Hakel, 1977; Martín-Raugh et al., 2023). Dies können beispielsweise Merkmale wie Attraktivität, Lautstärke, Tonhöhe, Dialekt oder andere unbewusste Hinweisreize sein, deren Einfluss auf die Urteilsbildung in verschiedenen Studien untersucht wird (Deprez-Sims & Morris, 2010; Martín-Raugh et al., 2023; Naim et al., 2015; Posthuma et al., 2002). Der Fokus liegt dabei besonders auf nonverbalen Hinweisreizen. Dazu zählen unter anderem paraverbale Merkmale wie die Sprechgeschwindigkeit, die Rückschlüsse auf Persönlichkeitseigenschaften ermöglichen können (Apple et al., 1979; Brown, 1980; DeGroot & Motowidlo, 1999).

Während bisherige Studien zwar entweder den Zusammenhang zwischen Sprechgeschwindigkeit und Persönlichkeitszuschreibungen untersuchten (Apple et al., 1979; Brown, 1980; Smith et al., 1975) oder nonverbale Hinweisreize im Bewerbungskontext analysierten (DeGroot & Motowidlo, 1999; Imada & Hakel,

1977), fehlt bislang eine gezielte Untersuchung des isolierten Einflusses der Sprechgeschwindigkeit auf zentrale Bewertungsdimensionen im Bewerbungskontext. Ziel der vorliegenden Studie ist es daher, den Einfluss der Sprechgeschwindigkeit eines Bewerbenden auf die Einschätzung seiner fachlichen Eignung und Persönlichkeit empirisch zu untersuchen.

2 Theoretischer und empirischer Hintergrund

Da in der vorliegenden Arbeit untersucht werden soll, inwiefern die Sprechgeschwindigkeit eines Bewerbenden einen Einfluss auf die Einschätzung seiner fachlichen Eignung und Persönlichkeit hat, wird zunächst auf nonverbale Cues im Bewerbungskontext eingegangen. Anschließend werden dazugehörige Theorien und Modelle erläutert, gefolgt von empirischen Vorbefunden und ähnlichen Studien in diesem Bereich. Abschließend werden die Forschungsfrage und die Hypothesen ausformuliert.

2.1 Nonverbale Hinweisreize im Bewerbungskontext

Soziale Interaktionen sind meist keine rein objektiven Informationsverarbeitungsprozesse, sondern stets von individuellen Wahrnehmungen, Eindrücken und Erwartungen geprägt (Deros et al., 2016; Posthuma et al., 2002). Das traditionelle Bewerbungsgespräch kann als eine solche soziale Interaktion zwischen mindestens zwei Parteien definiert werden, die in direktem Austausch miteinander stehen (Levashina et al., 2014; Rupasinghe et al., 2016) und ist somit ebenfalls von subjektiven Urteilsprozessen beeinflusst.

Bewerbungsinterviews lassen sich strukturiert oder unstrukturiert gestalten; je nach Form ist der Einfluss subjektiver Urteilsprozesse unterschiedlich stark ausgeprägt (Marchese & Muchinsky, 1993; McDaniel et al., 1994). Ein unstrukturisiertes Bewerbungsgespräch folgt keinem vorab definierten Ablauf oder festen Fragen, sondern wird eher spontan und flexibel gestaltet (Florea & Duica, 2016; McDaniel et al., 1994). Ein strukturiertes Einstellungsinterview hingegen wird durch einen vorab angefertigten Fragenkatalog geleitet, an dem sich die Interviewer orientieren, wodurch es objektiver und vergleichbarer wird (Florea & Duica, 2016; Levashina et al., 2014). Studien belegen, dass strukturierte Interviewformate subjektive Urteilsprozesse zwar reduzieren, jedoch nicht vollständig eliminieren können (Deros et al., 2016; Levashina et al., 2014; Martín-Raugh et al., 2023).

Unbewusst von Bewerbenden gesendete nonverbale Hinweisreize, die über den Inhalt der Antworten hinausgehen, können die subjektive Urteilsbildung von Interviewern beeinflussen. Diese sogenannten „nonverbalen Cues“ spielen somit

eine zentrale Rolle bei der Einschätzung von Bewerbenden (Martín-Raugh et al., 2023; Posthuma et al., 2002). Nonverbale Kommunikation wird in der Praxis üblicherweise als alles das bezeichnet, was wir abgesehen von gesprochenen oder geschriebenen Worten nutzen, um mit anderen zu kommunizieren (Manusov, 2016). Beschriebene nonverbale Hinweisreize lassen sich dabei in verschiedene Kategorien einteilen, zu denen beispielsweise auch Kinesik (z. B. Mimik und Gestik) oder das physische Erscheinungsbild gehören (Burgoon et al., 2011). Eine Vielzahl an Forschungsergebnissen belegt, dass sich die Sprechgeschwindigkeit in die Kategorie der vokalen bzw. paralinguistischen Cues einordnen lässt und somit die Wahrnehmung von Bewerbenden im Hinblick auf fachliche Eignung und Persönlichkeitsmerkmale beeinflusst (Brown, 1980; Mohammadi & Vinciarelli, 2012; Rupasinghe et al., 2016).

Zusammenfassend zeigt sich, dass auch strukturierte Bewerbungsgespräche als soziale Interaktionen durch subjektive Urteilsprozesse geprägt sind. Neben den inhaltlichen Antworten der Bewerbenden fließen dabei auch nonverbale Hinweisreize in die Beurteilung durch Interviewer ein. Zu diesen nonverbalen Cues zählen unter anderem paralinguistische Merkmale wie die Sprechgeschwindigkeit, welche die Wahrnehmung von Bewerbenden beeinflussen können. Um zu erklären, wie solche Hinweisreize in der Urteilsbildung verarbeitet werden, werden im folgenden Abschnitt zentrale psychologische Modelle der Informationsverarbeitung vorgestellt.

2.2 Theoretische Erklärungsansätze zur Eindrucksbildung

2.2.1 Dual-Process-Theorien

Der unterbewusste Einfluss nonverbaler Hinweisreize, wie beispielsweise der Sprechgeschwindigkeit, auf die Urteilsbildung im Bewerbungskontext lässt sich unter anderem durch Dual-Process-Theorien erklären. Im folgenden Abschnitt werden daher zentrale Annahmen dieses theoretischen Ansatzes erläutert.

Menschen greifen bei Urteilen unter Unsicherheit häufig auf heuristische Entscheidungsstrategien zurück, die zwar kognitive Komplexität reduzieren, jedoch systematische Verzerrungen begünstigen (Tversky & Kahneman, 1974).

Dual-Process-Theorien gehen dabei davon aus, dass menschliche Urteile, Entscheidungen und Verhaltensweisen das Ergebnis zweier unterschiedlicher kognitiver Informationsverarbeitungsprozesse sind. Diese werden als „System 1“ und „System 2“ bezeichnet und können parallel zueinander ablaufen (Deros et al., 2016; Evans & Stanovich, 2013; Gawronski et al., in press; Kahneman, 2003).

Die Verarbeitung von Informationen in System 1 erfolgt schnell, automatisch, emotional und unbewusst und verbraucht kaum kognitive Ressourcen (Evans & Stanovich, 2013; Ingold et al., 2018; Kahneman, 2003). Entscheidungen basieren dabei auf kognitiven Skripten, Heuristiken und gelernten Assoziationen (Deros et al., 2016). Kognitive Skripte stellen internalisierte Handlungsmuster dar, die als Orientierung in vertrauten Situationen dienen; ähnlich zu sogenannten Heuristiken, die als vereinfachende Entscheidungsregeln dienen und eine schnelle Urteilsbildung ermöglichen (Deros et al., 2016; Tversky & Kahneman, 1974). Gelernte Assoziationen, zu denen auch Vorurteile zählen, repräsentieren wiederum persönliche gespeicherte Erfahrungen, die Bewertungen und Entscheidungen von Personen unbewusst beeinflussen (Deros et al., 2016; Gawronski et al., in press). Zusammenfassend kann man sagen, dass System 1 auf diese Weise schnelle Urteile und Entscheidungen ermöglicht, die jedoch stark von unbewussten Erfahrungen, Vorurteilen und vereinfachenden Denkmustern geprägt sind (Ingold et al., 2018; Martín-Raugh et al., 2023).

Im Gegensatz dazu erfolgt die Verarbeitung von Hinweisreizen in System 2 langsam, kontrolliert, rational und bewusst (Gawronski et al., in press; Ingold et al., 2018; Kahneman, 2003). Diese Verarbeitung ist kognitiv anstrengender und stellt hohe Anforderungen an das Arbeitsgedächtnis (Deros et al., 2016; Martín-Raugh et al., 2023). Entscheidungen stützen sich auf normative Regeln, logische Schlussfolgerungen und bewusste Überlegungen (Deros et al., 2016). Dies macht System 2-Entscheidungen zwar ressourcenintensiv, ermöglicht aber eine reflektierte und weniger voreingenommene Urteilsbildung (Deros et al., 2016; Martín-Raugh et al., 2023).

Diese beiden Systeme bestehen jedoch nicht isoliert voneinander, sondern befinden sich in ständiger Interaktion. Während System 1 schnell intuitive Eindrücke und Urteile generiert, übernimmt System 2 eine überwachende Funktion und

überprüft diese Impulse (Ingold et al., 2018; Kahneman, 2003). Werden sie als plausibel bewertet, kann das Urteil direkt übernommen werden. Wird jedoch ein Konflikt erkannt, kann System 2 die intuitiven Impulse korrigieren oder überschreiben (Deros et al., 2016; Ingold et al., 2018; Kahneman, 2003).

Nonverbale Cues wie die Sprechgeschwindigkeit können als heuristische Hinweisreize wirken, die gelernte Assoziationen oder kognitive Skripte aktivieren und somit über System 1-Prozesse unbewusst in die Urteilsbildung einfließen. Warum insbesondere Bewertungssituationen wie Bewerbungsgespräche anfällig für solche schnellen, heuristischen Urteile sind, wird im folgenden Abschnitt anhand des Elaboration Likelihood Modells erläutert.

2.2.2 Elaboration Likelihood Modell

Das Elaboration Likelihood Modell konkretisiert diese Annahmen der Dual-Process-Theorien für Einstellungs- und Urteilsprozesse, indem es zwischen einer peripheren Route (entsprechend System 1) und einer zentralen Route (entsprechend System 2) unterscheidet (Gawronski et al., in press; Petty & Cacioppo, 1986). Die zentrale Route wird demnach zur Entscheidungsfindung verwendet, wenn eine Person sowohl motiviert als auch fähig ist, Informationen sorgfältig zu verarbeiten. Für eine Verarbeitung auf der zentralen Route müssen somit nicht nur persönliche Motivation, sondern auch ausreichend Zeit und Informationen gegeben sein (Petty & Cacioppo, 1986). Wenn jedoch Motivation und die Fähigkeit zur Informationsverarbeitung, z. B. durch Zeitdruck oder hohe kognitive Belastung nicht gegeben sind, werden Hinweisreize über die periphere Route verarbeitet. Statt der inhaltlichen Prüfung der Argumente wird sich dabei schnell auf einfache Hinweisreize verlassen (Guyer et al., 2019; Petty & Cacioppo, 1986).

In kognitiv fordernden Situationen, worunter auch ein Bewerbungsgespräch zu zählen ist, neigen Menschen dazu, die schnellere periphere Route zur Urteilsbildung zu nutzen (Martín-Raugh et al., 2023; Petty & Cacioppo, 1986). Demnach greifen Interviewer in Auswahl-situationen aufgrund hoher kognitiver Belastung und fehlender Zeit häufig auf heuristische und automatische Verarbeitungsprozesse und somit auf Eindrücke aus System 1 zurück (Deros et al., 2016; Ingold et al., 2018).

Hinzu kommt, dass Bewerbungsgespräche häufig sogenannte Zero-Acquaintance-Situationen darstellen, welche als soziale Interaktionen ohne vorherige Bekanntschaft definiert werden können (Ambady et al., 1995). Interviewer müssen somit Urteile über Bewerber fällen, ohne auf vorherige Erfahrungen oder Informationen zurückgreifen zu können. Die fehlenden Informationen in solchen Situationen führen dazu, dass schnell verfügbare Hinweisreize, insbesondere nonverbale und verbale Merkmale, an Bedeutung gewinnen, was wiederum zu einer Verarbeitung auf der peripheren Route führt (Nguyen & Gatica-Perez, 2015).

Im Hinblick auf die theoretischen Erklärungsansätze zur Eindrucksbildung lässt sich somit festhalten, dass in kognitiv fordernden und zeitlich begrenzten Bewerbungssituationen, in denen wenig vorherige Informationen über die bewerbende Person vorliegen, häufig die periphere Route der Informationsverarbeitung genutzt wird. Nonverbale Hinweisreize wie die Sprechgeschwindigkeit können in solchen Situationen als heuristische Hinweisreize dienen und damit einen wichtigen Bestandteil der Urteilsbildung darstellen (Derous et al., 2016; Ingold et al., 2018; Martín-Raugh et al., 2023).

2.3 Stand der Forschung zum Einfluss der Sprechgeschwindigkeit auf Persönlichkeitsmerkmale

Zahlreiche Studien belegen einen Einfluss der Sprechgeschwindigkeit auf die Bewertung von Persönlichkeitsmerkmalen, wobei in den Studien verschiedene abhängige Variablen wie beispielsweise Kompetenz, die Big Five, Wohlwollen, Intelligenz, Attraktivität oder Überzeugungskraft untersucht wurden (Apple et al., 1979; Brown, 1980; Markel et al., 1972; Martín-Raugh et al., 2023; Miller et al., 1976).

Die Forschung zeigt dabei übereinstimmend eine monoton steigende Beziehung zwischen der Sprechgeschwindigkeit und der Bewertung von kompetenzbezogenen Eigenschaften (Brown, 1980; Brown et al., 1985; Naim et al., 2015; Smith et al., 1975): Langsame Sprecher werden als weniger kompetent, weniger intelligent, weniger überzeugend und passiver wahrgenommen (Apple et al., 1979; DeGroot & Gooty, 2009).

Es findet sich ebenfalls ein linear positiver Zusammenhang zwischen Sprechgeschwindigkeit und wahrgenommener Extraversion (Buller et al., 1992; DeGroot & Gooty, 2009; Scherer, 1978). Feldstein und Sloan (1984) untersuchten die tatsächliche Sprechgeschwindigkeit von extravertierten und introvertierten Teilnehmenden und ebenfalls die diesen Gruppen stereotypisch zugeordnete Sprechgeschwindigkeit. Die Ergebnisse der Untersuchung zeigten: Sprechgeschwindigkeit hängt sowohl von der tatsächlichen Persönlichkeit (Extraversion vs. Introversion) als auch von der übernommenen Rolle ab. Extravertierte Personen sprachen tatsächlich schneller, und Teilnehmende, welche die Rolle einer extravertierten Person einnehmen sollten, sprachen schneller als solche, die sich introvertiert verhalten sollten.

Weitere Studien finden einen nichtlinearen, umgekehrt U-förmigen Zusammenhang zwischen der Sprechgeschwindigkeit und der Wahrnehmung von Wohlbefinden sowie dem faktischen Gesprächserfolg: In Untersuchungen von Brown (1980) und Smith et al. (1975) erzielte eine mittlere Sprechgeschwindigkeit die besten Bewertungen auf Skalen, die Wohlbefinden und Sympathie messen (z. B. Beurteilung als sympathisch, aufrichtig, freundlich). Steinkopf et al. (2010) konnten diesen umgekehrt U-förmigen Verlauf auch in der Praxis bestätigen: In ihrer Untersuchung wiesen Telefoninterviewer mit einer durchschnittlichen Sprechgeschwindigkeit die höchsten Erfolgsquoten in Befragungssituationen auf.

Man könnte vermuten, dass neben der Sprechgeschwindigkeit auch andere stimmliche Merkmale wie Lautstärke oder Tonhöhe die bisher aufgezeigten Forschungsergebnisse teilweise erklären könnten. In einer Studie von Pescher und Appel (2014) zeigte sich jedoch, dass Präsentierende mit höherer Sprechgeschwindigkeit eher die Aufmerksamkeit von Beratern erregten, während die bloße durchschnittliche Lautstärke oder Tonhöhe keinen signifikanten Einfluss auf den Erfolg hatten. Dies unterstreicht die zentrale Bedeutung der Sprechgeschwindigkeit als eigenständigen Erfolgsfaktor.

Während sich die Befunde der in diesem Abschnitt genannten Studien auf verschiedene Kontexte beziehen, lassen sich diese Ergebnisse auch auf den Bewerbungskontext übertragen: Die Metaanalyse von Martín-Raugh et al. (2023) bestätigt basierend auf den Ergebnissen von 63 Studien ($N = 4868$), dass nonverbale Hinweis-

reize einen starken Einfluss auf Interview-Bewertungen haben. Insbesondere vokale Cues, zu denen auch die Sprechgeschwindigkeit zählt, waren positiv mit der Interview-Performance assoziiert. Auch DeGroot und Motowidlo (1999) belegen, dass spezifische vokale Merkmale wie unter anderem die Sprechgeschwindigkeit nicht nur den unmittelbaren Eindruck im Interview prägen, sondern sogar signifikant mit der tatsächlichen späteren Arbeitsleistung korrelieren.

Die Fragestellung, ob die Sprechgeschwindigkeit einen Einfluss auf die fachliche Eignung und Persönlichkeit einer Person im Bewerbungskontext hat, lässt sich anhand der Literatur somit zweiteilig betrachten und belegen. Zahlreiche Studien zeigen auf der einen Seite, dass Sprechgeschwindigkeit die Wahrnehmung von Kompetenz und Persönlichkeit in verschiedenen Kontexten beeinflusst. Auf der anderen Seite belegen vielzählige Studien, dass paraverbale Merkmale, zu denen auch die Sprechgeschwindigkeit zählt, im Bewerbungsgespräch Interviewurteile prägen. Die isolierte Wirkung der Sprechgeschwindigkeit im Bewerbungskontext scheint jedoch bislang kaum erforscht zu sein.

Vor diesem Hintergrund werden im Folgenden zwei Studien näher dargestellt, die für die vorliegende Arbeit besonders relevant sind und jeweils eine dieser beiden Seiten genauer betrachten. Während Brown (1980) die isolierte Wirkung der Sprechgeschwindigkeit im allgemeinen Kontext experimentell untersucht, analysieren DeGroot und Gooty (2009) die Bedeutung vokaler Hinweisreize im Bewerbungskontext, wobei die Sprechgeschwindigkeit Teil eines untersuchten Cue-Bündels ist.

In seiner Studie untersuchte Brown (1980) experimentell die isolierte Wirkung der Sprechgeschwindigkeit auf Persönlichkeits- und Kompetenzzuschreibungen. Hierzu wurde die Sprechrate von Tonbandaufnahmen studentischer Antworten auf verschiedene Fragen manipuliert, während der sprachliche Inhalt konstant blieb. Dies geschah entweder, indem die Antwort erneut in anderen Geschwindigkeiten von dem Sprecher eingesprochen wurde oder durch eine Manipulation der Sprechgeschwindigkeit am Computer. Anschließend bewerteten die Teilnehmenden den Sprecher hinsichtlich verschiedener Persönlichkeitsmerkmale sowie seiner wahrgenommenen Kompetenz. Die Ergebnisse zeigten einen monoton steigenden Zusammenhang zwischen Sprechgeschwindigkeit und der Bewertung des Sprechers be-

züglich kompetenzbezogener Adjektive, wobei eine schnellere Sprechgeschwindigkeit mit höheren Bewertungen einherging. Auf der Wohlwollens-Skala zeigte sich ein nichtlinearer, umgekehrt U-förmiger Zusammenhang, mit den höchsten Bewertungen bei mittlerer Sprechgeschwindigkeit. Die zentrale Erkenntnis der Studie von Brown ist somit, dass die Sprechgeschwindigkeit als isolierter paraverbaler Hinweisreiz soziale Wahrnehmungsurteile beeinflusst. Da die Untersuchung jedoch außerhalb eines Bewerbungskontexts erfolgte, bleibt offen, inwiefern sich diese Effekte auf Interviewsituationen übertragen lassen.

DeGroot und Gooty (2009) untersuchten, inwiefern nonverbale Hinweisreize in Bewerbungsgesprächen zur Zuschreibung von Persönlichkeitsmerkmalen beitragen und wie diese Zuschreibungen mit Interviewbewertungen zusammenhängen. Grundlage bildeten aufgezeichnete strukturierte Bewerbungsgespräche, die von unabhängigen Beurteilern entweder ausschließlich visuell oder ausschließlich auditiv bewertet wurden. Im auditiven Kanal wurden verschiedene vokale Merkmale berücksichtigt, darunter paraverbale Aspekte wie Sprechgeschwindigkeit, Stimmlage und stimmliche Variabilität. Die Ergebnisse zeigten, dass vokale Hinweisreize signifikant mit Zuschreibungen von Extraversion zusammenhingen. Personen, deren Stimme als lebhafter, dynamischer oder flüssiger wahrgenommen wurde, wurden tendenziell als extravertierter eingeschätzt. Diese Extraversionseinschätzungen standen wiederum in Zusammenhang mit positiveren Interviewbewertungen. Visuelle Merkmale (z. B. Mimik, Blickverhalten) waren hingegen stärker mit Zuschreibungen von Gewissenhaftigkeit assoziiert. Die Befunde legen somit nahe, dass paraverbale Merkmale, wie beispielsweise die Sprechgeschwindigkeit, im Bewerbungskontext indirekt Einfluss auf Kompetenz- und Eignungsurteile nehmen können. Allerdings wurde die Sprechgeschwindigkeit nicht isoliert manipuliert, sondern als Bestandteil eines umfassenden vokalen Cue-Bündels untersucht.

Insgesamt zeigen die bisherigen Befunde, dass Sprechgeschwindigkeit die Wahrnehmung von Kompetenz, Persönlichkeit und Extraversion maßgeblich beeinflusst, wobei höhere Sprechgeschwindigkeiten oft am positivsten bewertet werden. Dennoch bleiben offene Fragen, da experimentelle Studien wie Brown (1980) die isolierte Wirkung der Sprechgeschwindigkeit untersuchen, während Studien im Bewerbungskontext sie nur als Teil eines Bündels vokaler Cues betrachten, sodass

der konkrete Beitrag der Sprechgeschwindigkeit auf Interviewbewertungen weiterhin unklar ist.

2.4 Fragestellung und Hypothesen

Vor diesem Hintergrund ergibt sich folgende Forschungsfrage für die vorliegende Untersuchung: „Inwiefern beeinflusst die Sprechgeschwindigkeit eines Bewerbenden im Bewerbungsgespräch die Einschätzung seiner fachlichen Eignung und Persönlichkeit?“. Basierend auf der bestehenden Literatur lassen sich folgende Hypothesen zur Überprüfung dieser Frage ableiten:

- H1: Bewerbende mit schneller Sprechgeschwindigkeit werden als kompetenter eingeschätzt als Bewerbende mit mittlerer oder langsamer Sprechgeschwindigkeit.
- H2: Bewerbende mit schneller Sprechgeschwindigkeit werden höher auf der Dimension Extraversion bewertet als Bewerbende mit mittlerer oder langsamer Sprechgeschwindigkeit.

Während die ersten beiden Hypothesen einen linearen Trend erwarten, findet sich in einigen Studien, wie in Abschnitt 2.3 beschrieben, ein umgekehrt U-förmiger Zusammenhang zwischen Sprechgeschwindigkeit und Wohlwollen. Die dritte Hypothese kombiniert aus diesem Grund die zusammenhängenden Konstrukte Sympathie und Einstellbarkeit und erwartet somit im Gegensatz zu H1 und H2 einen quadratischen Zusammenhang.

- H3: Eine mittlere Sprechgeschwindigkeit führt zur höchsten Sympathie- und Einstellbarkeitsbewertung im Vergleich zu schneller oder langsamer Sprechgeschwindigkeit.

Explorativ soll darüber hinaus untersucht werden, ob Bewerbende mit langsamer Sprechgeschwindigkeit als langweiliger wahrgenommen werden als Bewerbende mit mittlerer oder schneller Sprechgeschwindigkeit (E1). Außerdem wird betrachtet, ob Bewerbende mit mittlerer Sprechgeschwindigkeit als verständlicher wahrgenommen werden als Bewerbende mit schneller oder langsamer Sprechgeschwindigkeit (E2).

3 Methode

3.1 Versuchsaufbau

3.1.1 Studiendesign

Bei der Studie handelt es sich um eine quantitative, experimentelle Online-Studie in Form einer Umfrage mittels der Software LimeSurvey. Diese wurde vor Beginn der Datenerhebung über die Plattform OSF (Open Science Framework) prä-registriert und kann unter folgendem Link eingesehen werden: <https://osf.io/9q6kw/overview>. Das Studiendesign stellt ein einfaktorielles Between-Subjects-Design mit der unabhängigen Variable Sprechgeschwindigkeit dar, die in drei Stufen unterteilt wurde (langsam, mittel, schnell). Die Teilnehmenden wurden zu Beginn der Umfrage per Zufallszuweisung automatisch einer der drei Bedingungen zugeteilt und bewerteten anschließend verschiedene abhängige Variablen.

Als abhängige Variablen wurden die wahrgenommene Kompetenz, Extraversion sowie Sympathie/Einstellbarkeit einer Bewerberin erhoben. Zusätzlich wurden explorativ die wahrgenommene Langeweile und die Verständlichkeit einer Tonaufnahme erfasst. Die Erhebung erfolgte einmalig online über LimeSurvey; es wurden keine Messwiederholungen durchgeführt. Neben den Items zur Erfassung der abhängigen Variablen enthielt der Fragebogen einen Manipulationscheck, um sicherzustellen, dass die intendierte Sprechgeschwindigkeit der Tonaufnahme von den Teilnehmenden auch entsprechend wahrgenommen wurde.

3.1.2 Stimulusmaterial

Den Teilnehmenden wurde in der Umfrage eine Tonaufnahme der Antwort einer Bewerberin auf die Interviewfrage „Wie gehen Sie mit Stress im Arbeitsalltag um?“ vorgespielt. Diese Frage wurde gewählt, da sie unabhängig von der zu besetzenden Stelle im Arbeitskontext relevant ist und eine realistische Frage in einem Bewerbungsgespräch darstellt. Der Antworttext war in allen drei Bedingungen identisch und ist in Anhang B angefügt. In allen Gruppen wurde der Text jeweils

von derselben Sprecherin vorgetragen; einzig die Dauer, in der die 160 Wörter ausgesprochen wurden, variierte, womit sich unterschiedliche Sprechraten ergaben. Die Manipulation der Sprechgeschwindigkeit wurde durch die Sprecherin selbst erzeugt. Dieses Vorgehen wurde gewählt, da frühere Forschung zeigte, dass subjektiv erzeugte Variationen der Sprechgeschwindigkeit zu ähnlichen Bewertungen führen wie technisch manipulierte Stimuli, jedoch natürlicher klingen (Stewart et al., 1984, zitiert nach Brown et al., 1985).

Um die Qualität der Stimuli sicherzustellen, wurde vor der Durchführung der Hauptstudie ein Pretest durchgeführt. In diesem hörten 21 Teilnehmende verschiedenen Alters und Bildungshintergrundes hintereinander drei Tonaufnahmen mit Sprechraten von 160, 200 und 240 Wörtern pro Minute im Rahmen einer LimeSurvey-Umfrage. Es wurde zunächst die mittlere, dann die langsame und anschließend die schnelle Tonaufnahme vorgespielt. Diese ersten Sprechraten orientierten sich an der Literatur und an eigenen Einschätzungen (Rodero, 2019). Nach jeder Tonaufnahme wurden Bewertungen der wahrgenommenen Sprechgeschwindigkeit, der Natürlichkeit sowie der Realitätsnähe der Bewerbungssituation auf siebenstufigen Likert-Skalen erhoben. Der Fragebogen des Pretests findet sich in Anhang C.

Zur Überprüfung der Manipulation im Pretest wurde eine einfaktorielle Varianzanalyse mit Messwiederholung berechnet. Der Within-Subjects-Faktor Sprechgeschwindigkeit (langsam, mittel, schnell) zeigte einen signifikanten Effekt auf die wahrgenommene Sprechgeschwindigkeit ($F(1.39, 27.87) = 81.60, p < .001, \eta^2_p = .80$). Die Freiheitsgrade wurden Greenhouse-Geisser korrigiert. Post-hoc-Vergleiche mit Bonferroni-Korrektur zeigten, dass sich alle drei Bedingungen signifikant voneinander unterschieden (alle $p < .001$). Die langsame Bedingung wurde im Mittel mit 2.14 ($SD = 1.35$) bewertet, die mittlere mit 3.62 ($SD = 1.12$) und die schnelle mit 5.33 ($SD = 0.58$). Dabei lagen die Mittelwerte der mittleren und schnellen Bedingung jeweils leicht unter den intendierten Antwortoptionen („mittel“ = 4; „schnell“ = 6). Um die intendierten Sprechraten in der Hauptstudie genauer abzubilden, wurden die Stimuli entsprechend angepasst.

In den in der Hauptstudie verwendeten Stimuli wurde somit der Antworttext für die langsame Bedingung innerhalb einer Minute ausgesprochen, was einer

Sprechrate von 160 Wörtern pro Minute entsprach. Bei der mittleren Bedingung wurde eine Sprechrate von 220 Wörtern pro Minute gewählt, die Tonaufnahme hatte dementsprechend eine Länge von 44 Sekunden. Die schnelle Bedingung wies eine Sprechrate von 280 Wörtern pro Minute auf und hatte somit eine Länge von 34 Sekunden.

3.2 Versuchsablauf

Die Teilnehmenden konnten über einen bereitgestellten Link online auf die LimeSurvey-Umfrage zugreifen. Der Fragebogen begann mit einer Begrüßung sowie einer Datenschutzerklärung. Anschließend wurden die Teilnehmenden zufällig einer der drei experimentellen Bedingungen zugewiesen (langsam, mittel, schnell). Daraufhin erhielten sie eine kurze Situationsbeschreibung, in der sie aufgefordert wurden, sich in die Rolle eines Recruiters zu versetzen und die nachfolgend anzuhörende Antwort einer fiktiven Bewerberin anhand mehrerer Kriterien zu bewerten. Nach dem Anhören der jeweiligen Tonaufnahme sollten die Teilnehmenden zunächst angeben, ob sie diese klar und vollständig verstehen konnten, um technische Probleme auszuschließen.

Im Anschluss wurden die fünf abhängigen Variablen mithilfe siebenstufiger Likert-Skalen erhoben. Dabei wurden zunächst anhand von jeweils fünf Items die wahrgenommene Kompetenz, Extraversion und Sympathie/Einstellbarkeit erfasst, gefolgt von den explorativen Variablen Langeweile und Verständlichkeit. Eines der Items für Kompetenz lautete beispielsweise „Die Bewerberin wirkt kompetent.“, wobei die Teilnehmenden ihre Meinung anhand einer siebenstufigen Likert-Skala von „stimme überhaupt nicht zu (1)“ bis „stimme voll zu (7)“ angeben sollten. Die Items orientierten sich an bestehenden Forschungsarbeiten und wurden teilweise eigens für den Kontext der vorliegenden Studie formuliert. Die Auswahl der Items für die Variable Extraversion erfolgte in Anlehnung an das BFI-10 (Rammstedt et al., 2013). Der vollständige Fragebogen ist in Anhang A dargestellt.

Es folgte ein Manipulationscheck zur Einschätzung der wahrgenommenen Sprechgeschwindigkeit. Zudem wurde abgefragt, ob die Teilnehmenden die Sprecherin der Tonaufnahmen persönlich kannten. Abschließend wurden demografische Angaben zum Alter, Geschlecht und Bildungsabschluss sowie zur Erfahrung in der

Bewertung von Bewerbungsinterviews erhoben. Die Umfrage endete mit einem optionalen Feld zur Eingabe der SONA-ID, einer Danksagung, einem Debriefing und der Verabschiedung der Teilnehmenden.

3.3 Stichprobe

Vor Beginn der Datenerhebung wurde eine A-priori Power-Analyse in G*Power durchgeführt, um die erforderliche Stichprobengröße zu bestimmen (Faul et al., 2009). In der bisherigen Literatur wurden, wie in Abschnitt 2.3 ausgeführt, unterschiedliche Effektgrößen im Zusammenhang mit der Sprechgeschwindigkeit berichtet; zudem wurden teilweise nichtlineare (U-förmige) Zusammenhänge gefunden. Für die Poweranalyse wurde daher ein Effekt von $f = 0.25$ angenommen, was einem mittleren Effekt nach Cohen (1988) entspricht. Unter Annahme eines Signifikanzniveaus von $\alpha = .05$, einer angestrebten Teststärke von $1 - \beta = .80$ sowie eines One-Way-ANOVA-Designs mit drei Gruppen ergab sich eine mindestens benötigte Stichprobengröße von $N = 159$, entsprechend etwa 53 Teilnehmenden pro Gruppe.

Die Datenerhebung erfolgte mittels der Software LimeSurvey. An der Studie teilnehmen konnten alle Personen über 18 Jahre mit fließenden Deutschkenntnissen. Die Rekrutierung der Teilnehmenden erfolgte über die Verteilung des Umfragelinks in privaten Netzwerken (WhatsApp, E-Mail), über E-Mail-Verteiler der Hochschule Neu-Ulm, einen privaten LinkedIn-Aufruf sowie über die Bereitstellung der Studie in SONA. Die Teilnahme war vom 17.12.2025 um 7:00 Uhr bis zum 15.01.2026 um 8:00 Uhr möglich; die Bearbeitungsdauer betrug durchschnittlich 6,3 Minuten.

Insgesamt starteten 280 Personen die Umfrage, wovon 219 den Fragebogen vollständig bis zur letzten Seite ausfüllten. Die 61 unvollständigen Datensätze wurden von der weiteren Analyse ausgeschlossen. Weitere vier Datensätze wurden entfernt, da eine doppelte Teilnahme anhand identischer SONA-IDs festgestellt wurde. Ein weiterer Datensatz wurde ausgeschlossen, da auf die Frage, ob die Tonaufnahme klar und vollständig verstanden wurde, mit „nein“ geantwortet wurde. Die Bearbeitungszeit keines Teilnehmenden lag mehr als zwei Standardabweichungen

unter dem Mittelwert, sodass darauf basierend keine weiteren Datensätze ausgeschlossen wurden. Da alle Fragen als Pflichtfragen definiert worden waren, traten keine fehlenden Werte auf.

Nach Bereinigung des Datensatzes umfasste die finale Stichprobe $N = 214$ Beobachtungen. Davon wurden 69 Personen zufällig von LimeSurvey der langsamen, 71 der mittleren und 74 der schnellen Bedingung zugeteilt.

Das Alter der Teilnehmenden lag zwischen 18 und 68 Jahren mit einem Mittelwert von 35,0 Jahren ($N = 213$). Ein offensichtlich fehlerhafter Alterswert (6535 Jahre) wurde entfernt, weshalb für die Variable Alter mit einer reduzierten Gesamtstichprobe gerechnet wurde. Von den 214 Teilnehmenden gaben 162 ein weibliches und 50 ein männliches Geschlecht an; 2 Personen machten keine Angabe. Als höchsten Bildungsabschluss gaben 55,6% der Teilnehmenden Abitur bzw. Fachhochschulreife an, gefolgt von Master/Diplom (15,9%) und Bachelorabschluss (14,5%). Die übrigen Teilnehmenden verteilten sich auf eine abgeschlossene Berufsausbildung (5,1%), Mittlere Reife (3,7%), Promotion und sonstige Abschlüsse (jeweils 2,3%) sowie Hauptschulabschluss (0,5%).

4 Ergebnisse

Im folgenden Abschnitt werden die Ergebnisse der Studie berichtet. Zunächst wird auf die Reliabilitätsanalyse und den Manipulationscheck eingegangen. Danach werden deskriptive Statistiken dargestellt und die Ergebnisse der Hypothesenprüfungen einschließlich der Trendanalysen berichtet. Zuletzt werden die explorativen Analysen betrachtet.

4.1 Reliabilitätsanalyse

Zur Prüfung der internen Konsistenz der verwendeten Skalen wurden Reliabilitätsanalysen durchgeführt. Für alle abhängigen Variablen ergaben sich gute bis exzellente Reliabilitätswerte (George & Mallery, 2016). Die Variablen Kompetenz ($\alpha = .91$) und Sympathie/Einstellbarkeit ($\alpha = .91$) zeigten eine sehr hohe interne Konsistenz. Für Extraversion ($\alpha = .84$), Langeweile ($\alpha = .87$) und Verständlichkeit ($\alpha = .87$) ergaben sich ebenfalls gute Reliabilitätswerte. Zur weiteren Vorbereitung der Daten wurden zwei invertierte Items rekodiert und nachfolgend zur Bildung der fünf abhängigen Variablen Mittelwerte über die jeweiligen Items berechnet.

4.2 Manipulationscheck

Zur Überprüfung der erfolgreichen Manipulation der Sprechgeschwindigkeit bewerteten die Teilnehmenden die gehörte Tonaufnahme am Ende des Fragebogens auf einer siebenstufigen Likert-Skala (1 = sehr langsam, 7 = sehr schnell).

Eine einfaktorielle Welch-ANOVA ergab einen großen signifikanten Effekt der experimentellen Bedingung auf die wahrgenommene Sprechgeschwindigkeit ($F(2, 140) = 122.00, p < .001, \eta^2 = .54$). Post-hoc-Tests nach Games-Howell zeigten, dass sich alle drei Bedingungen signifikant voneinander unterschieden (alle $p < .001$). Die Mittelwerte entsprachen der intendierten Manipulation: Die langsame Bedingung wurde im Mittel mit 2.87 ($SD = 0.86$) bewertet, die mittlere mit 4.27 ($SD = 0.89$) und die schnelle mit 5.36 ($SD = 1.08$).

4.3 Deskriptive Statistiken

Tabelle 1 zeigt die Mittelwerte und Standardabweichungen der abhängigen Variablen getrennt nach experimenteller Bedingung.

Tabelle 1. *Mittelwerte und Standardabweichungen der abhängigen Variablen nach experimenteller Bedingung*

	Sprechgeschwindigkeit		
	Langsam ($n = 69$)	Mittel ($n = 71$)	Schnell ($n = 74$)
Kompetenz	5.06 (1.19)	5.83 (0.70)	5.55 (1.03)
Extraversion	3.83 (1.00)	4.98 (0.76)	5.20 (0.75)
Sympathie/ Einstellbarkeit	5.19 (1.00)	5.66 (0.77)	5.27 (1.13)
Langeweile	4.08 (1.41)	2.50 (1.15)	2.91 (1.09)
Verständlichkeit	6.04 (0.83)	6.21 (0.71)	5.30 (1.41)

Anmerkung. Werte sind Mittelwerte; Standardabweichungen in Klammern.

4.4 Test der Hypothesen

Vor Durchführung der Varianzanalysen wurden die statistischen Voraussetzungen geprüft. Einzelne Shapiro-Wilk-Tests fielen signifikant aus. Aufgrund der großen Stichprobe und unauffälliger Schiefe- und Kurtosiswerte wurde jedoch von einer hinreichenden Annäherung an die Normalverteilung ausgegangen. Zudem belegen zahlreiche Studien die Robustheit der einfaktoriellen ANOVA gegenüber einer Verletzung der Normalverteilung (Blanca et al., 2017; Glass et al., 1972). Da mehrere Levene-Tests ebenfalls signifikant waren, wurden robuste Welch-ANOVAs berichtet. Die Effektgröße η^2 wurde auf Basis der klassischen ANOVA bestimmt. Zur Prüfung der Haupthypothesen wurden für jede abhängige Variable einfaktorielle Varianzanalysen mit der Sprechgeschwindigkeit (langsam, mittel, schnell) als unabhängiger Variable durchgeführt.

Kompetenz

Für die wahrgenommene Kompetenz zeigte sich ein signifikanter Effekt mittlerer Größe der Sprechgeschwindigkeit ($F(2, 133) = 10.86, p < .001, \eta^2 = .09$). Post-hoc-Tests nach Games-Howell ergaben, dass die langsame Sprechgeschwindigkeit signifikant niedrigere Kompetenzbewertungen erhielt als die mittlere ($p < .001$) und die schnelle Bedingung ($p = .029$). Zwischen der mittleren und der schnellen Bedingung zeigte sich kein signifikanter Unterschied ($p = .128$). Die Hypothese 1, dass eine schnelle Sprechgeschwindigkeit im Vergleich zu einer mittleren oder langsamen zu einer höher eingeschätzten Kompetenz führt, wird somit teilweise unterstützt.

Extraversion

Auch für die wahrgenommene Extraversion ergab sich ein signifikanter Effekt der Sprechgeschwindigkeit ($F(2, 137) = 44.59, p < .001, \eta^2 = .34$), der als groß einzustufen ist. Post-hoc-Tests nach Games-Howell ergaben, dass die langsame Bedingung signifikant niedrigere Extraversionsbewertungen erhielt als die mittlere ($p < .001$) und die schnelle Bedingung ($p < .001$). Zwischen der mittleren und der schnellen Bedingung zeigte sich kein signifikanter Unterschied ($p = .205$). Auch die zweite Hypothese, die höhere Bewertungen auf der Skala der Extraversion bei einer schnellen Sprechgeschwindigkeit im Vergleich zu den beiden anderen Gruppen postulierte, bestätigte sich somit teilweise.

Sympathie/Einstellbarkeit

Für die Variable Sympathie/Einstellbarkeit zeigte die Analyse ebenfalls einen signifikanten Effekt der Sprechgeschwindigkeit ($F(2, 137) = 5.84, p = .004, \eta^2 = .04$). Dies weist auf einen kleinen bis mittleren Effekt hin. Post-hoc-Tests nach Games-Howell ergaben einen signifikanten Unterschied zwischen der langsamen und der mittleren Bedingung ($p = .007$) sowie zwischen der mittleren und der schnellen Bedingung ($p = .040$). Die mittlere Sprechgeschwindigkeit wurde signifikant höher bezüglich Sympathie/Einstellbarkeit bewertet als sowohl die langsame als auch die schnelle Bedingung. Zwischen der langsamen und der schnellen Bedingung zeigte sich kein signifikanter Unterschied ($p = .910$). Die dritte Hypothese, die erwartete, dass eine mittlere Sprechgeschwindigkeit zur höchsten Sympathie-

und Einstellbarkeitsbewertung im Vergleich zu schneller oder langsamer Sprechgeschwindigkeit führt, wurde somit bestätigt.

Langeweile (explorativ)

Neben den zentralen Hypothesen wurden weiterführend zwei explorative Untersuchungen durchgeführt. Diese umfassten zunächst die wahrgenommene Langeweile der abgespielten Interviewantwort. Für diese zeigte sich ein signifikanter Effekt der Sprechgeschwindigkeit ($F(2, 138) = 27.00, p < .001, \eta^2 = .23$), was einem großen Effekt entspricht. Post-hoc-Tests nach Games-Howell ergaben, dass die langsame Bedingung signifikant höhere Langeweilebewertungen erhielt als die mittlere ($p < .001$) und die schnelle Bedingung ($p < .001$). Zwischen der mittleren und der schnellen Bedingung zeigte sich kein signifikanter Unterschied ($p = .073$). Die erste explorative Hypothese, die eine höhere Langeweilebewertung bei der langsamen Sprechgeschwindigkeit im Vergleich zu mittel und schnell erwartete, wurde somit bestätigt.

Verständlichkeit (explorativ)

Auch für die wahrgenommene Verständlichkeit zeigte sich ein signifikanter Effekt der Sprechgeschwindigkeit ($F(2, 135) = 12.11, p < .001, \eta^2 = .13$), was einem mittleren bis großen Effekt entspricht. Post-hoc-Tests nach Games-Howell ergaben signifikante Unterschiede zwischen der langsamen und der schnellen Bedingung ($p < .001$) sowie zwischen der mittleren und der schnellen Bedingung ($p < .001$). Die schnelle Sprechgeschwindigkeit wurde als signifikant weniger verständlich bewertet als sowohl die langsame als auch die mittlere Bedingung. Zwischen der langsamen und der mittleren Bedingung zeigte sich kein signifikanter Unterschied ($p = .403$). Die zweite explorative Hypothese, die erwartete, dass Bewerbende mit mittlerer Sprechgeschwindigkeit als verständlicher wahrgenommen werden als solche mit langsamer oder schneller Sprechgeschwindigkeit, wurde somit nicht bestätigt.

4.5 Trendanalysen

Zur Überprüfung der präregistrierten Annahmen zu linearen und quadratischen Zusammenhängen wurden polynomiale Trendanalysen durchgeführt.

Kompetenz

Für Kompetenz zeigten sich sowohl ein signifikanter linearer Trend ($t(211) = 2.90, p = .004$), als auch ein signifikanter quadratischer Trend ($t(211) = -3.64, p < .001$).

Extraversion

Für Extraversion ergaben sich ebenfalls ein signifikanter linearer Trend ($t(211) = 9.70, p < .001$), sowie ein signifikanter quadratischer Trend ($t(211) = -3.83, p < .001$).

Sympathie/Einstellbarkeit

Für Sympathie/Einstellbarkeit zeigte sich ein signifikanter quadratischer Trend ($t(211) = -3.02, p = .003$), während der lineare Trend nicht signifikant war ($t(211) = 0.45, p = .654$).

Langeweile (explorativ)

Für Langeweile waren sowohl der lineare Trend ($t(211) = -5.73, p < .001$), als auch der quadratische Trend ($t(211) = 5.62, p < .001$) signifikant.

Verständlichkeit (explorativ)

Auch für Verständlichkeit zeigten sich ein signifikanter linearer Trend ($t(211) = -4.27, p < .001$), sowie ein signifikanter quadratischer Trend ($t(211) = -3.57, p < .001$).

4.6 Explorative Zusatzanalysen

4.6.1 Einfluss der Bekanntheit der Sprecherin

Zusätzlich wurde explorativ untersucht, ob sich die Bewertungen in Abhängigkeit davon unterschieden, ob die Teilnehmenden angaben, die Sprecherin der Tonaufnahmen anhand ihrer Stimme zu kennen („ja“, „nein“, „kommt mir bekannt vor“). Dabei gaben 48 Personen an, die Sprecherin zu kennen, 14 Teilnehmende wählten „kommt mir bekannt vor“ und 152 gaben an, die Sprecherin nicht zu kennen. Es zeigte sich kein signifikanter Effekt der Bekanntheit auf Kompetenz, Extraversion, Langeweile oder Verständlichkeit (alle $p > .05$). Für Sympathie/Einstellbarkeit ergab sich hingegen ein signifikanter Effekt ($F(2, 45.6) = 3.72, p = .032, \eta^2$

= .14). Post-hoc-Tests nach Games-Howell zeigten, dass Teilnehmende, die angaben, die Sprecherin komme ihnen bekannt vor, diese als signifikant sympathischer bewerteten als Teilnehmende, die angaben, sie zu kennen.

Außerdem wurde untersucht, ob der Effekt der Sprechgeschwindigkeit von der Bekanntheit der Sprecherin abhing. Für keine der abhängigen Variablen zeigte sich eine signifikante Interaktion zwischen Sprechgeschwindigkeit und Bekanntheit (Kompetenz: $F(4,205) = 1.09, p = .363$; Extraversion: $F(4,205) = 2.01, p = .094$; Sympathie/Einstellbarkeit: $F(4,205) = 1.03, p = .392$; Langeweile: $F(4,205) = 1.45, p = .219$; Verständlichkeit: $F(4,205) = 0.39, p = .817$).

4.6.2 Einfluss von Erfahrung in der Bewertung von Bewerbungsinterviews

Zusätzlich wurde betrachtet, ob sich Teilnehmende mit und ohne Erfahrung in der Bewertung von Bewerbungsinterviews in ihren Einschätzungen unterscheiden. Aufgrund teilweise verletzter Varianzhomogenität werden Welch-t-Tests für unabhängige Stichproben berichtet.

In der Studie gaben 155 Personen an, keine Erfahrung in der Bewertung von Bewerbungsinterviews zu haben, während 59 Teilnehmende angaben, bereits entsprechende Erfahrung zu haben, die im Mittel 10.2 Jahre betrug. Für Extraversion zeigte sich ein signifikanter Unterschied ($t(103.3) = 2.14, p = .035, d = 0.33$) zwischen den zwei Gruppen. Teilnehmende ohne Erfahrung bewerteten die Sprecherin als extravertierter als Teilnehmende mit Erfahrung. Auch für Verständlichkeit ergab sich ein signifikanter Unterschied ($t(151.9) = -2.25, p = .026, d = -0.32$) zwischen den beiden Gruppen. Teilnehmende mit Erfahrung bewerteten die Sprecherin als verständlicher als Teilnehmende ohne Erfahrung. Für die übrigen abhängigen Variablen zeigten sich keine signifikanten Unterschiede (alle $p > .05$).

5 Diskussion

Ziel der vorliegenden Studie war es, den Einfluss der Sprechgeschwindigkeit als nonverbaler Hinweisreiz auf die Wahrnehmung fachlicher Eignung sowie ausgewählter Persönlichkeitsdimensionen im Bewerbungskontext zu untersuchen. Die Ergebnisse zeigen, dass Sprechgeschwindigkeit tatsächlich systematisch als paraverbaler Hinweisreiz in die Urteilsbildung einfließt. Die langsame Sprechgeschwindigkeit wurde dabei als signifikant weniger kompetent und weniger extravertiert bewertet als die mittlere oder die schnelle. Zudem wurde die Sympathie bzw. Einstellbarkeit bei mittlerer Sprechgeschwindigkeit signifikant höher bewertet als bei langsamer oder schneller Sprechgeschwindigkeit. Explorative Analysen zeigten darüber hinaus, dass eine langsame Sprechgeschwindigkeit als signifikant langweiliger wahrgenommen wurde, während eine schnelle Sprechgeschwindigkeit als signifikant weniger verständlich bewertet wurde als die jeweils anderen beiden Bedingungen. Im Folgenden werden die Ergebnisse in Bezug auf die Literatur diskutiert, praktische Implikationen abgeleitet und auf Limitationen der Studie und zukünftigen Forschungsbedarf eingegangen. Die Arbeit wird mit einem Fazit abgerundet.

5.1 Diskussion der Hypothesen

Die Ergebnisse zu Kompetenz und Extraversion, die ein ähnliches Muster aufzeigen, werden durch signifikante lineare und quadratische Trends ergänzt. Eine schnellere Sprechgeschwindigkeit wird als kompetenter und extravertierter bewertet als eine langsame - jedoch nur bis zu einer gewissen Geschwindigkeit. Es kann daher nicht von einem linearen „je schneller, desto besser“-Effekt ausgegangen werden.

Dies steht im Einklang mit früheren Befunden von Apple et al. (1979) und Street et al. (1983), die ebenfalls zeigten, dass Kompetenzzuschreibungen bei moderaten Sprechgeschwindigkeiten am höchsten ausfallen. Eine langsame Sprechweise kann im Bewerbungskontext als Unsicherheit, mangelnde Vorbereitung oder

geringes Engagement interpretiert werden und so zu geringeren Kompetenzzuschreibungen führen (Apple et al., 1979; Bernhardt, 2022; Guyer et al., 2019).

Das Ergebnis zu Extraversion deckt sich teilweise mit früheren Studien, die einen Zusammenhang zwischen höherer Sprechgeschwindigkeit und Extraversion fanden (Buller et al., 1992; DeGroot & Gooty, 2009; Feldstein & Sloan, 1984). Schnelles Sprechen wird häufig mit einem dynamischen Vortragsstil assoziiert (Kreiman & Sidtis, 2011) und kann daher Eigenschaften wie Energie oder soziale Durchsetzungsfähigkeit signalisieren, die typischerweise mit Extraversion verbunden werden (Scherer, 1978). Umgekehrt kann eine langsame Sprechweise passiver oder weniger engagiert wirken und dadurch zu niedrigeren Extraversionseinschätzungen führen (Apple et al., 1979).

Für Sympathie/Einstellbarkeit zeigte sich ein signifikanter quadratischer Trend, wobei die höchsten Bewertungen bei mittlerer Sprechgeschwindigkeit erzielt wurden. Damit stehen die Ergebnisse ebenfalls im Einklang mit früheren Studien, die einen umgekehrt U-förmigen Zusammenhang zwischen Sprechgeschwindigkeit und Sympathie bzw. Wohlwollen fanden (Brown, 1980; Steinkopf et al., 2010). Eine zu langsame Sprechweise könnte als langweilig oder unmotiviert wahrgenommen werden, während eine zu schnelle möglicherweise hektisch, unsicher oder dominant wirkt (Apple et al., 1979; Bernhardt, 2022; Buller et al., 1992). Damit scheint Sympathie sensibler auf Extreme zu reagieren als Kompetenz oder Extraversion (Brown, 1980; Smith et al., 1975).

Explorative Zusatzanalysen

Weiterführend wurden explorative Analysen durchgeführt, um mögliche zusätzliche Zusammenhänge zwischen Sprechgeschwindigkeit und weiteren Bewertungsdimensionen zu untersuchen. Diese Ergebnisse liefern erste Hinweise, deren Tragweite jedoch in zukünftigen, literaturgeleiteten Untersuchungen weiter überprüft werden sollte.

Die in E1 getesteten Ergebnisse zu Langeweile ergänzen die Befunde zu Kompetenz und Extraversion. Sie deuten darauf hin, dass eine reduzierte Sprechgeschwindigkeit nicht nur als weniger dynamisch, sondern auch als weniger interessant oder aktivierend wahrgenommen wird, was wiederum mit niedrigeren Bewertungen bezüglich Kompetenz und Extraversion einherging.

Für die Ergebnisse zur Verständlichkeit fand sich eine Studie von Griffiths (1992), die Ähnliches berichtete: In seiner Untersuchung wurde die langsame Sprechgeschwindigkeit als signifikant verständlicher bewertet als die mittlere und die schnelle Bedingung. Eine mögliche Erklärung liegt darin, dass bei sehr schnellen Sprechweisen mit wenigen Pausen weniger Zeit für die kognitive Verarbeitung der sprachlichen Informationen zur Verfügung steht. Hohe Sprechgeschwindigkeiten können die Verarbeitung daher erschweren, während langsamere Sprechweisen zwar soziale Zuschreibungen beeinflussen können, jedoch nicht zwangsläufig die Verständlichkeit reduzieren.

Die explorative Analyse zum Einfluss der Bekanntheit der Sprecherin zeigte größtenteils keine signifikanten Effekte. Der einzig gefundene signifikante Effekt, dass Teilnehmende, die angaben, die Sprecherin komme ihnen lediglich bekannt vor, sie als sympathischer bewerteten als Teilnehmende, die angaben, sie tatsächlich zu kennen, ist inhaltlich schwer zu erklären. Die Ergebnisse liefern daher keine Hinweise darauf, dass vorherige Eindrücke über die Sprecherin systematisch in die Bewertung einbezogen wurden. Allerdings sollte bei diesen Auswertungen der deutliche Unterschied in den Gruppengrößen berücksichtigt werden, der die Ergebnisse beeinflusst haben könnte.

Die explorative Untersuchung, ob Erfahrung in der Bewertung von Bewerbungsinterviews einen Einfluss auf die Einschätzung der Bewerberin hat, zeigte teilweise signifikante Effekte. Teilnehmende ohne entsprechende Erfahrung bewerteten die Sprecherin als extravertierter als Teilnehmende mit Erfahrung, während Teilnehmende mit Erfahrung die Sprecherin als verständlicher einschätzten als Teilnehmende ohne Erfahrung. Auch hier könnten starke Unterschiede in den Gruppengrößen die Ergebnisse beeinflusst haben. Dennoch ist es interessant zu beobachten, dass Erfahrung im Umgang mit Bewerbenden - beispielsweise durch Schulungen oder berufliche Praxis - möglicherweise einen Einfluss auf die Bewertung von Bewerbenden haben könnte.

5.2 Praktische Implikationen

Die Ergebnisse verdeutlichen, dass bereits subtile Unterschiede in der Sprechgeschwindigkeit systematisch in die Urteilsbildung im Bewerbungskontext einfließen. Somit wird die Notwendigkeit einer stärkeren Sensibilisierung sowohl

von Interviewern als auch von Bewerbenden für die Wirkung paraverbalen Hinweisreize unterstrichen.

Für Bewerbende bedeutet dies, sich der Wirkung ihrer paraverbalen Ausdrucksweise bewusst zu sein und diese möglichst gezielt zu steuern. Je nach Bewertungsdimension zeigten sich unterschiedliche Effekte, wobei insgesamt ein moderates Sprechtempo im Bewerbungskontext am vorteilhaftesten zu sein scheint. Interviewtrainings könnten Bewerbenden dabei helfen, ein Bewusstsein für ihre paraverbalen Ausdrucksweisen zu entwickeln und diese im Bewerbungsgespräch angemessen einzusetzen. So stellt beispielsweise die Sprechgeschwindigkeit einen beeinflussbaren Aspekt dar, der bei entsprechender Bewusstheit gezielt reguliert werden kann.

Gleichzeitig ergeben sich auch Implikationen für Interviewer. Diese sollten regelmäßig entsprechende Schulungen und Trainings durchlaufen, um sich des Einflusses nonverbaler Hinweisreize bewusst zu werden und den Fokus stärker auf den Inhalt der Antworten zu richten. Darüber hinaus wurde in Abschnitt 2.1 dargestellt, dass strukturierte Interviewverfahren den Einfluss nonverbaler Hinweisreize zwar nicht vollständig eliminieren, jedoch reduzieren können. Eine stärkere Strukturierung des Interviewprozesses sowie entsprechende Weiterbildungen können daher dazu beitragen, subjektive Einflüsse in der Urteilsbildung möglichst gering zu halten.

5.3 Limitationen und zukünftiger Forschungsbedarf

Eine zentrale Limitation der vorliegenden Studie liegt im experimentellen Setting sowie in der Beschränkung auf eine Tonaufnahme mit nur einer weiblichen Sprecherin. Die Teilnehmenden hörten lediglich eine Audioaufnahme ohne visuelle Informationen, wie sie in einem realen Bewerbungsgespräch durch Mimik, Gestik oder äußeres Erscheinungsbild gegeben sind. Zudem fand keine Interaktion mit einem Interviewer statt, sondern es wurde ausschließlich eine einzelne Antwort präsentiert. Diese reduzierte Darstellung erhöht zwar die interne Validität und ermöglicht eine kausale Zuschreibung der Effekte auf die Sprechgeschwindigkeit, jedoch sollte man in zukünftigen Untersuchungen evtl. auch genannte Aspekte mit einbeziehen.

Darüber hinaus wurden die unterschiedlichen Sprechgeschwindigkeiten nicht technisch manipuliert, sondern durch separate Aufnahmen realisiert, um künstliche Verzerrungen zu vermeiden. Dadurch wurde keine vollständige Standardisierung gewährleistet. Neben der reinen Geschwindigkeit könnten minimale Unterschiede in Pausenlänge, Betonung oder Vortrag die Bewertungen zusätzlich beeinflussen haben.

Für zukünftige Forschung ergeben sich daraus mehrere Ansatzpunkte: Zum einen wäre eine multimodale Untersuchung unter Einbezug visueller Reize sinnvoll, um die Wirkung der Sprechgeschwindigkeit im Zusammenspiel mit weiteren nonverbalen Hinweisreizen zu analysieren. In realen Bewerbungssituationen werden meist Video- oder Face-to-Face-Interviews geführt und die Bewerbenden nicht ausschließlich auf Basis von Tonaufnahmen bewertet, wie es in der vorliegenden Studie der Fall war. Zahlreiche der in Abschnitt 2.3 dargestellten Studien belegen den Einfluss von Faktoren wie Aussehen/Attraktivität, Kleidungsstil oder Mimik und Gestik auf die Urteilsbildung. Eine isolierte Untersuchung der Sprechgeschwindigkeit in einem realitätsnäheren Bewerbungskontext könnte daher aufzeigen, wie verschiedene nonverbale Hinweisreize miteinander interagieren. Denkbar wäre, dass konsistente Hinweisreize wie beispielsweise eine schnellere Sprechgeschwindigkeit in Kombination mit einer selbstsicheren Körpersprache die Zuschreibung von Kompetenz und Extraversion gegenseitig verstärken. Umgekehrt könnten inkonsistente Signale, etwa eine schnelle Sprechgeschwindigkeit bei gleichzeitig unsicherer Körpersprache, zu weniger eindeutigen Bewertungen führen (Burgoon et al., 2011).

Zum anderen wäre es empfehlenswert Geschlechterunterschiede in einer weiteren Untersuchung zu betrachten. Dabei wäre einerseits eine Durchführung mit unbekannten Sprechern beider Geschlechter interessant als auch eine Betrachtung des Geschlechts der Teilnehmenden. Es ist möglich, dass bei einer Verarbeitung über das System 1 auch Geschlechtsstereotype in die Urteilsbildung der Interviewer mit einfließen könnten. Martín-Raugh et al. (2023) fassen in ihrer Metaanalyse vielzählige Studien zusammen, die einen Unterschied in der Bewertung von Männern und Frauen bezüglich Faktoren wie Stimmhöhe, Lachen oder Kleidungsstil finden.

Feldstein et al. (1993) zeigen außerdem auf, dass sowohl das Geschlecht der Zuhörer als auch der Sprecher einen Einfluss auf die Wahrnehmung der Sprechgeschwindigkeit hat.

Weiterführend könnte eine technische Manipulation der Sprechgeschwindigkeiten getestet werden, um identische Ton- oder Videoaufnahmen mit manipulierten Sprechgeschwindigkeiten zu erhalten. Dabei sollte jedoch darauf geachtet werden, dass die Aufnahmen trotzdem natürlich und echt wirken.

Zuletzt erscheint es sinnvoll, zukünftige Untersuchungen gezielt auf Personen mit Erfahrung im Personalwesen zu fokussieren. Auf diese Weise könnte geprüft werden, inwiefern berufliche Erfahrung oder spezifische Schulungen die Sensibilität gegenüber paraverbalen Hinweisreizen und deren Einfluss auf die Urteilsbildung verändern.

5.4 Fazit

Die vorliegende Studie untersucht den Einfluss der Sprechgeschwindigkeit eines Bewerbenden als nonverbalen Hinweisreiz auf die Einschätzung seiner fachlichen Eignung und Persönlichkeit im Bewerbungskontext. Die Ergebnisse zeigen, dass Sprechgeschwindigkeit systematisch in die Urteilsbildung im Bewerbungskontext einfließt, jedoch nicht im Sinne eines linearen „je schneller, desto besser“-Effekts. Insbesondere eine langsame Sprechweise begünstigt negative Zuschreibungen hinsichtlich Kompetenz und Extraversion sowie eine stärkere Wahrnehmung der Antwort als langweilig, während eine mittlere Sprechgeschwindigkeit in Bezug auf Sympathie und Einstellbarkeit am günstigsten bewertet wurde. Gleichzeitig zeigte sich, dass sehr hohe Sprechgeschwindigkeiten die Verständlichkeit beeinträchtigen können.

Insgesamt verdeutlichen die Befunde, dass auch isolierte paraverbale Unterschiede in Bewerbungssituationen die Wahrnehmung einer Person erheblich beeinflussen können. Sprechgeschwindigkeit stellt somit einen relevanten nonverbalen Hinweisreiz dar, dessen Wirkung sowohl für Bewerbende als auch für Interviewer nicht unterschätzt werden sollte.

Literaturverzeichnis

- Ambady, N., Hallahan, M., & Rosenthal, R. (1995). On judging and being judged accurately in zero acquaintance situations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(3), 518–529.
- Apple, W., Streeter, L. A., & Krauss, R. M. (1979). Effects of pitch and speech rate on personal attributions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(5), 715–727.
- Bernhardt, C. (2022). *Nonverbal communication in recruiting: How to identify suitable applicants and attract them to your company* (1st ed). Springer Vieweg. in Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH.
- Blanca, M., Alarcón, R., Arnau, J., Bono, R., & Bendayan, R. (2017). Non-normal data: Is ANOVA still a valid option? *Psicothema*, 4(29), 552–557.
<https://doi.org/10.7334/psicothema2016.383>
- Brown, B. L. (1980). Effects of speech rate on personality attributions and competency evaluations. In *Language* (S. 293–300). Pergamon.
<https://doi.org/10.1016/B978-0-08-024696-3.50050-8>
- Brown, B. L., Giles, H., & Thakerar, J. N. (1985). Speaker evaluations as a function of speech rate, accent and context. *Language & Communication*, 5(3), 207–220. [https://doi.org/10.1016/0271-5309\(85\)90011-4](https://doi.org/10.1016/0271-5309(85)90011-4)
- Buller, D. B., LePoire, B. A., Aune, R. K., & Eloy, S. V. (1992). Social perceptions as mediators of the effect of speech rate similarity on compliance. *Human Communication Research*, 19(2), 286–311.

- Burgoon, J. K., Guerrero, L. K., & Manusov, V. (2011). Nonverbal signals. *Handbook of interpersonal communication*, 239–280.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2. ed.). Psychology Press.
- DeGroot, T., & Gooty, J. (2009). Can nonverbal cues be used to make meaningful personality attributions in employment interviews? *Journal of Business and Psychology*, 24(2), 179–192. <https://doi.org/10.1007/s10869-009-9098-0>
- DeGroot, T., & Motowidlo, S. J. (1999). Why visual and vocal interview cues can affect interviewers' judgments and predict job performance. *Journal of Applied Psychology*, 84(6), 986–993. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.84.6.986>
- Deprez-Sims, A., & Morris, S. B. (2010). Accents in the workplace: Their effects during a job interview. *International Journal of Psychology*, 45(6), 417–426. <https://doi.org/10.1080/00207594.2010.499950>
- 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>
- Evans, J. St. B. T., & Stanovich, K. E. (2013). Dual-process theories of higher cognition: Advancing the debate. *Perspectives on Psychological Science*, 8(3), 223–241. <https://doi.org/10.1177/1745691612460685>

- Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A., & Lang, A.-G. (2009). Statistical power analyses using G*Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. *Behavior Research Methods*, 41(4), 1149–1160.
<https://doi.org/10.3758/BRM.41.4.1149>
- Feldstein, S., Dohm, F.-A., & Crown, C. L. (1993). Gender as a mediator in the perception of speech rate. *Bulletin of the Psychonomic Society*, 31(6), 521–524. <https://doi.org/10.3758/BF03337341>
- Feldstein, S., & Sloan, B. (1984). Actual and stereotyped speech tempos of extraverts and introverts. *Journal of Personality*, 52(2), 188–204.
<https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1984.tb00352.x>
- Florea, N. V., & Duica, A. (2016). Selection interview-a necessary tool in discovering the best candidates. *Valahian Journal of Economic Studies*, 7(3), 105.
- Gawronski, B., Dillon, M. L., & Creighton, L. (in press). Dual-process theories. In *The Oxford Handbook of Social Cognition (2nd ed.)*. Oxford University Press.
- George, D., & Mallery, P. (2016). *IBM SPSS statistics 23 step by step: A simple guide and reference* (Fourteenth edition). Routledge.
- Glass, G. V., Peckham, P. D., & Sanders, J. R. (1972). Consequences of failure to meet assumptions underlying the fixed effects analyses of variance and covariance. *Review of Educational Research*, 42(3), 237–288.
<https://doi.org/10.3102/00346543042003237>

- Griffiths, R. (1992). Speech rate and listening comprehension: Further evidence of the relationship. *TESOL Quarterly*, 26(2), 385.
<https://doi.org/10.2307/3587015>
- Guyer, J. J., Fabrigar, L. R., & Vaughan-Johnston, T. I. (2019). Speech rate, intonation, and pitch: Investigating the bias and cue effects of vocal confidence on persuasion. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 45(3), 389–405. <https://doi.org/10.1177/0146167218787805>
- Imada, A. S., & Hakel, M. D. (1977). Influence of nonverbal communication and rater proximity on impressions and decisions in simulated employment interviews. *Journal of Applied Psychology*, 62(3), 295–300.
- Ingold, P. V., Dönni, M., & Lievens, F. (2018). A dual-process theory perspective to better understand judgments in assessment centers: The role of initial impressions for dimension ratings and validity. *Journal of Applied Psychology*, 103(12), 1367–1378. <https://doi.org/10.1037/apl0000333>
- Kahneman, D. (2003). A perspective on judgment and choice: Mapping bounded rationality. *American Psychologist*, 58(9), 697–720.
<https://doi.org/10.1037/0003-066X.58.9.697>
- Kreiman, J., & Sidtis, D. (2011). *Foundations of voice studies: An interdisciplinary approach to voice production and perception*. John Wiley & Sons.
- 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>

- 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>
- Manusov, V. (2016). Nonverbal communication. In K. B. Jensen, E. W. Rothenbuhler, J. D. Pooley, & R. T. Craig (Hrsg.), *The International Encyclopedia of Communication Theory and Philosophy* (1. Aufl., S. 1–19). Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781118766804.wbiect096>
- Marchese, M. C., & Muchinsky, P. M. (1993). The validity of the employment interview: A meta-analysis. *International Journal of Selection and Assessment*, 1(1), 18–26.
- Markel, N. N., Phillis, J. A., Vargas, R., & Howard, K. (1972). Personality traits associated with voice types. *Journal of Psycholinguistic Research*, 1(3), 249–255.
- Martín-Raugh, M. P., Kell, H. J., Randall, J. G., Anguiano-Carrasco, C., & Banfi, J. T. (2023). Speaking without words: A meta-analysis of over 70 years of research on the power of nonverbal cues in job interviews. *Journal of Organizational Behavior*, 44(1), 132–156. <https://doi.org/10.1002/job.2670>
- 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.
- Miller, N., Maruyama, G., Beaber, R. J., & Valone, K. (1976). Speed of speech and persuasion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 34(4), 615–624.

- Mohammadi, G., & Vinciarelli, A. (2012). Automatic Personality Perception: Prediction of Trait Attribution Based on Prosodic Features. *IEEE Transactions on Affective Computing*, 3(3), 273–284. <https://doi.org/10.1109/T-AFFC.2012.5>
- Naim, I., Tanveer, M. I., Gildea, D., & Hoque, M. E. (2015). Automated prediction and analysis of job interview performance: The role of what you say and how you say it. *2015 11th IEEE international conference and workshops on automatic face and gesture recognition (FG)*, 1, 1–6.
- Nguyen, L. S., & Gatica-Perez, D. (2015). I would hire you in a minute: Thin slices of nonverbal behavior in job interviews. *Proceedings of the 2015 ACM on International Conference on Multimodal Interaction*, 51–58. <https://doi.org/10.1145/2818346.2820760>
- Pescher, C., & Appel, J. (2014). Einfluss von Stimm-und Sprechcharakteristika auf den Erfolg beruflicher Präsentationen. *sprechen: Zeitschrift für Sprechwissenschaft, Sprechpädagogik - Sprechtherapie - Sprechkunst*, 31(57), 54–67.
- Petty, R. E., & Cacioppo, J. T. (1986). The elaboration likelihood model of persuasion. *Advances in Experimental Social Psychology*, 19, 123–205.
- 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.
- Rammstedt, B., Kemper, C., Klein, M. C., Beierlein, C., & Kovaleva, A. (2013). Eine kurze Skala zur Messung der fünf Dimensionen der Persönlichkeit: Big-Five-Inventory-10 (BFI-10). *Methoden, Daten, Analysen (mda)*, 7(2).

- Rodero, E. (2019). Do your ads talk too fast to your audio audience?: How speech rates of audio commercials influence cognitive and physiological outcomes. *Journal of Advertising Research*, 60(3), 337–349.
<https://doi.org/10.2501/JAR-2019-038>
- Rupasinghe, A. T., Gunawardena, N. L., Shujan, S., & Atukorale, D. A. S. (2016). Scaling personality traits of interviewees in an online job interview by vocal spectrum and facial cue analysis. *2016 Sixteenth International Conference on Advances in ICT for Emerging Regions (ICTer)*, 288–295.
<https://doi.org/10.1109/ICTER.2016.7829933>
- Scherer, K. R. (1978). Personality inference from voice quality: The loud voice of extroversion. *European Journal of Social Psychology*, 8(4), 467–487.
<https://doi.org/10.1002/ejsp.2420080405>
- Smith, B. L., Brown, B. L., Strong, W. J., & Rencher, A. C. (1975). Effects of speech rate on personality perception. *Language and Speech*, 18(2), 145–152. <https://doi.org/10.1177/002383097501800203>
- Steinkopf, L., Bauer, G., & Best, H. (2010). Nonresponse und Interviewer-Erfolg im Telefoninterview. *Methoden-Daten-Analysen*, 4(1), 3–26.
- Street, R. L., Brady, R. M., & Putman, W. B. (1983). The influence of speech rate stereotypes and rate similarity on listeners' evaluations of speakers. *Journal of Language and Social Psychology*, 2(1), 37–56.
<https://doi.org/10.1177/0261927X8300200103>
- Tversky, A., & Kahneman, D. (1974). Judgment under uncertainty: Heuristics and biases. *Science*, 185(4157), 1124–1131.

Anhang A: Fragebogen der Hauptstudie

Begrüßung

Umfrage zur Bewertung von Bewerbenden

Liebe Teilnehmende,

herzlich Willkommen zur Umfrage im Rahmen meiner Bachelorarbeit an der Hochschule Neu-Ulm. In dieser Studie beschäftige ich mich mit der Bewertung von Bewerbenden im Auswahlprozess. Vielen Dank, dass Sie sich die Zeit nehmen, an diesem Fragebogen teilzunehmen.

In der folgenden Studie wird Ihnen ein fiktives Szenario vorgestellt. Versetzen Sie sich bitte in die nachfolgend erläuterte Situation hinein und beantworten Sie die dazugehörigen Fragen ehrlich.

Begeben Sie sich zur Durchführung am besten in einen ruhigen Raum oder verwenden Sie Kopfhörer, um eine optimale Teilnahmeumgebung sicherzustellen.

Studierende, die sich die Teilnahme im SONA-System anrechnen lassen können, haben am Ende des Fragebogens die Möglichkeit, ihre SONA-ID anzugeben. Alle anderen Teilnehmenden können dieses Feld leer lassen.

Die Teilnahme ist freiwillig und kann jederzeit ohne Angabe von Gründen beendet werden. Ihre Daten werden anonymisiert, vertraulich behandelt und ausschließlich für wissenschaftliche Zwecke verwendet.

Insgesamt benötigen Sie für die Teilnahme an der Studie ca. 6 Minuten.

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Viele Grüße

Selina Demel

(Wirtschaftspsychologie, Hochschule Neu-Ulm)

Situationsbeschreibung

Situationsbeschreibung

Stellen Sie sich vor, Sie arbeiten im Personalwesen als RecruiterIn und sind somit für die Auswahl passender KandidatInnen für Ihr Unternehmen zuständig. Momentan befinden Sie sich in einem ersten online Bewerbungsgespräch mit einer Bewerberin zur Besetzung einer freien Stelle in Ihrem Unternehmen. Sie haben sich für ein Telefoninterview entschieden, um das Auswahlverfahren möglichst objektiv zu halten und sich nicht durch Einflussfaktoren wie z.B. Attraktivität oder Kleidungsstil beeinflussen zu lassen.

Sie hören nachfolgend eine Tonaufnahme der Antwort der Bewerberin auf die Frage "Wie gehen Sie mit Stress im Arbeitsalltag um?".

Bitte hören Sie die Antwort aufmerksam und vollständig an. Lesen Sie die nachfolgenden Fragen in Bezug auf Ihre persönliche Einschätzung der Bewerberin aufmerksam durch und beantworten Sie sie ehrlich aus Ihrer Sicht als RecruiterIn.

Viel Spaß bei der Teilnahme!

Bitte lesen Sie die einzelnen Aussagen bezogen auf die eben gehörte Tonaufnahme sorgfältig durch bewerten Sie diese auf einer Skala von 1 (stimme überhaupt nicht zu) bis 7 (stimme voll zu).

Bitte lesen Sie die einzelnen Aussagen bezogen auf die eben gehörte Tonaufnahme sorgfältig durch bewerten Sie diese auf einer Skala von 1 (stimme überhaupt nicht zu) bis 7 (stimme voll zu).

[illegible]

Bitte lesen Sie die einzelnen Aussagen bezogen auf die eben gehörte Tonaufnahme sorgfältig durch und bewerten Sie diese auf einer Skala von 1 (stimme überhaupt nicht zu) bis 7 (stimme voll zu).

[illegible]

Bitte lesen Sie die einzelnen Aussagen bezogen auf die eben gehörte Tonaufnahme sorgfältig durch und bewerten Sie diese auf einer Skala von 1 (stimme überhaupt nicht zu) bis 7 (stimme voll zu).

[illegible]

Items zur Messung der Verständlichkeit (explorativ)

Bitte lesen Sie die einzelnen Aussagen bezogen auf die eben gehörte Tonaufnahme sorgfältig durch und bewerten Sie diese auf einer Skala von 1 (stimme überhaupt nicht zu) bis 7 (stimme voll zu).

*

	Stimme überhaupt nicht zu (1)	Stimme nicht zu (2)	Stimme eher nicht zu (3)	Neutral (4)	Stimme eher zu (5)	Stimme zu (6)	Stimme voll zu (7)
Die Antwort der Bewerberin war gut verständlich.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ich konnte gut nachvollziehen, was die Bewerberin mit ihrer Antwort sagen wollte.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Es war schwer, dem Inhalt der Antwort zu folgen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ich konnte dem Inhalt problemlos folgen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Manipulationscheck

*Bitte bewerten Sie die Sprechgeschwindigkeit der Bewerberin.

	sehr langsam (1)	langsam (2)	eher langsam (3)	mittel (4)	eher schnell (5)	schnell (6)	sehr schnell (7)
Sprechgeschwindigkeit	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Item zur Messung der Bekanntheit der Sprecherin (explorativ)

*Kennen Sie die Person, die in der Tonaufnahme spricht, in der Realität?

🗳 Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

- ☐ Ja
- ☐ Kommt mir bekannt vor
- ☐ Nein

Demografische Fragen

Es folgen einige demographische Fragen. Bitte beantworten Sie diese ehrlich.

*Bitte geben Sie an, welchem Geschlecht Sie sich zugehörig fühlen.

🔗 Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

- ☐ weiblich
- ☐ männlich
- ☐ divers
- ☐ keine Angabe

*Bitte geben Sie hier Ihr Alter in Jahren an.

🔗 In diesem Feld darf nur ein ganzzahliger Wert eingetragen werden.

*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:

Items zur Messung der Erfahrung in der Bewertung von Bewerbungsinterviews (explorativ)

*Haben Sie bereits Erfahrungen im Bereich des Recruitings / in der Bewertung von Bewerbungsinterviews (durch Praktika, Werkstudentenstellen, Festanstellungen)?



Ja



Nein

*Wenn ja: Was war / ist Ihre Berufsbezeichnung?

*Wenn ja: Wie viele Jahre Erfahrung haben Sie im Recruiting / in der Bewertung von Bewerbungsinterviews? (in Jahren: z.B. 1,5 Jahre)

🟢 In dieses Feld dürfen nur Zahlen eingegeben werden.

Kommentar und Abfrage der SONA-ID

Gibt es sonst noch etwas, dass Sie mir in Bezug auf diese Studie mitteilen möchten?

Als Studierende der Uni Ulm oder der Hochschule Neu-Ulm haben Sie hier die Möglichkeit Ihre SONA-ID anzugeben, um 0,25 VPN-Stunden zu erhalten. Wenn Sie keinen SONA-Code haben, können Sie direkt auf Absenden klicken.

Absenden

Verabschiedung und Danksagung

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

In dieser Studie wurde untersucht, wie sich die Sprechgeschwindigkeit eines Bewerbenden auf die Wahrnehmung seiner fachlichen Eignung und Persönlichkeit auswirkt. Sie wurden zufällig einer von drei Bedingungen zugewiesen, in denen die Sprechgeschwindigkeit der Bewerberin (langsam, mittel oder schnell) variierte. Es gab keine Täuschung. Alle Daten werden anonym gespeichert und ausschließlich zu Forschungszwecken im Rahmen meiner Bachelorarbeit verwendet.

Sollten Sie im Nachgang Fragen haben, können Sie sich jederzeit an mich wenden: selina.demel@student.hnu.de

Hochschule Neu-Ulm

Wileystraße 1, 89231 Neu-Ulm, Germany, Telefon: +49(0)731-9762-0, E-Mail: info@hnu.de

Anhang B: Text der Audio-Stimuli

Stress ist ein Thema, was einen ja irgendwie überall ein wenig begleitet. Ich denke es ist normal, dass man auch im Arbeitsalltag mal überfordert ist und nicht genau weiß, wo man anfangen soll. Vor allem wenn viele Deadlines oder Aufgaben auf einmal anstehen. Ich persönlich merke dann selbst, wie ich mental erstmal kurz zu mache und am liebsten gar nichts machen würde, weil ich nicht weiß wo ich anfangen soll. In solchen Situationen atme ich immer erstmal tief durch und mache mir eine Liste mit allen anstehenden Aufgaben und den jeweiligen Deadlines. Wenn ich einen besseren Überblick habe, priorisiere ich für mich, was am dringendsten gemacht werden muss und fange damit an. Wenn ich mir zum Beispiel bei der Priorisierung nicht sicher bin, gehe ich auf meinen Vorgesetzten zu und hole mir dort eine Einschätzung. Ich finde, wenn man einmal mit einem Thema angefangen hat, legt sich der Stress auch wieder ein bisschen, da man dann das Gefühl hat voranzukommen.

*Die Aufnahme klingt natürlich (in Bezug auf Tonhöhe, Sprechpausen, Betonung, Rhythmus).

	stimme überhaupt nicht zu	stimme nicht zu	stimme eher nicht zu	teils/teils	stimme eher zu	stimme zu	stimme voll zu
	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

*Die Aufnahme spiegelt eine realistische Bewerbungssituation wieder.

	stimme überhaupt nicht zu	stimme nicht zu	stimme eher nicht zu	teils/teils	stimme eher zu	stimme zu	stimme voll zu
	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Platz für sonstige Hinweise, Kommentare oder Feedback zu den Aufnahmen:

Absenden

Vielen Dank für deine Teilnahme! Die Antworten wurden gespeichert. Mit deiner Hilfe kann ich nun die Stimuli für meine Bachelorarbeit finalisieren. Wenn du Lust hast, bist du natürlich herzlich eingeladen, auch bei der finalen Umfrage für meine Bachelorarbeit mitzumachen, sobald diese fertig ist.

Danke und viele Grüße

Selina Demel

Verwendete Hilfsmittel

Für die Erstellung dieser Bachelorarbeit wurden verschiedene digitale Werkzeuge genutzt, um einzelne Arbeitsschritte zu unterstützen. Die folgenden Hilfsmittel kamen dabei zum Einsatz:

1. Jamovi (Version 2.6.44) wurde zur Durchführung der statistischen Analysen eingesetzt.
2. ChatGPT (OpenAI, <https://chat.openai.com>) wurde unterstützend für sprachliche Überarbeitungen, Strukturierungsfragen sowie zur Erläuterung statistischer Verfahren verwendet.
3. NotebookLM (Google, <https://notebooklm.google.com/>) wurde unterstützend im Theorieteil genutzt, um Literaturquellen zusammenzufassen und zentrale Inhalte herauszuarbeiten.

Die Verwendung dieser Hilfsmittel erfolgte im Einklang mit den akademischen Richtlinien der Hochschule für angewandte Wissenschaften Neu-Ulm. Alle Ergebnisse, Interpretationen und Formulierungen wurden von der Autorin kritisch geprüft und eigenständig finalisiert.