

Bachelorarbeit

im Bachelorstudiengang

Wirtschaftspsychologie

an der Hochschule für angewandte Wissenschaften Neu-Ulm

Hochsprache im Bewerbungskontext:

**Einfluss auf die soziale Wahrnehmung von Bewerbenden und
deren Einstellungswahrscheinlichkeit**

Erstkorrektorin: Prof. Dr. Michaela Eßbach

Zweitkorrektor: Prof. Dr. Johannes Basch

Verfasserin: Sophie Rückert (Matrikel-Nr.: 324580)

Thema erhalten: 06.05.2026

Arbeit abgegeben: 13.07.2026

Abstract

Asynchrone Video-Interviews gewinnen im Rahmen der Personalauswahl zunehmend an Bedeutung. Gleichzeitig bergen auch diese Interviewformate das Risiko verzerrter Bewerberbeurteilungen. Die vorliegende Online-Studie untersuchte anhand einer Stichprobe von $N = 128$ Teilnehmenden die Auswirkungen von Hochsprache im Vergleich zur Standardsprache auf die soziale Wahrnehmung (Wärme und Kompetenz), leistungsbezogene Beurteilungen sowie die Einstellungswahrscheinlichkeit von Bewerbenden. Darüber hinaus wurde geprüft, ob die wahrgenommene Wärme als Erklärungsmechanismus für die negativen Auswirkungen des Sprachstils auf die Einstellungswahrscheinlichkeit fungierte. Die Ergebnisse zeigten, dass der Bewerber mit einer hochsprachlichen Ausdrucksweise als signifikant weniger warm wahrgenommen wurde und eine niedrigere Interviewbewertung, subjektive Gesamtleistung sowie Einstellungswahrscheinlichkeit aufwies als in der standardsprachlichen Version. Hinsichtlich der wahrgenommenen Kompetenz und der potenziellen Arbeitsleistung zeigten sich hingegen keine Unterschiede zwischen den Sprachstilen. Eine Mediationsanalyse bestätigte zudem, dass die wahrgenommene Wärme den Zusammenhang zwischen Sprachstil und Einstellungswahrscheinlichkeit vollständig vermittelte. Die Befunde verdeutlichen, dass sprachliche Merkmale die Bewerberbeurteilung in modernen Auswahlverfahren verzerren können und unterstreichen die Notwendigkeit geeigneter Gegenmaßnahmen zur Gestaltung fairer Personalauswahlprozesse.

Anmerkung

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im Folgenden das generische Maskulinum verwendet. Sämtliche Personenbezeichnungen beziehen sich gleichermaßen auf alle Geschlechter. Die gewählte Sprachform dient ausschließlich der besseren Lesbarkeit und beinhaltet keine Wertung.

Inhaltsverzeichnis

1	EINLEITUNG	6
2	THEORETISCHER UND EMPIRISCHER HINTERGRUND	7
2.1	Sprache	7
2.1.1	Sprachvarietäten	7
2.1.2	Standardsprache und Hochsprache	7
2.1.3	Soziale Wahrnehmung und Stereotypisierung	9
2.2	Personalauswahl	10
2.2.1	Personalauswahlverfahren	10
2.2.2	Urteilsprozesse bei der Bewerberbeurteilung	11
2.2.3	Sprache als Verzerrungsfaktor	12
2.3	Ableitung der Hypothesen	13
2.3.1	Kompetenz und Leistungsbeurteilung	13
2.3.2	Wärme	14
2.3.3	Einstellungswahrscheinlichkeit	15
3	METHODE	17
3.1	Versuchsdesign	17
3.2	Stichprobe	17
3.3	Versuchsmaterialien	18
3.4	Erhobene Variablen	19
3.5	Versuchsablauf	21
4	ERGEBNISSE	22
4.1	Manipulationskontrolle	22
4.2	Vorläufige Analysen	22
4.3	Hypothesenprüfung	23
4.4	Explorative Analysen	25
5	DISKUSSION	26
5.1	Zusammenfassung der zentralen Befunde	26
5.2	Limitationen und zukünftiger Forschungsbedarf	29
6	FAZIT	31
	LITERATURVERZEICHNIS	33
	ANHANG A: FRAGEBOGEN	37
	ANHANG B: VERSUCHSMATERIALIEN	44

Inhaltsverzeichnis	5
ANHANG C: ERGÄNZENDE ERGEBNISSE	48
ÜBERSICHT VERWENDETER HILFSMITTEL	49

1 Einleitung

Sprache ist weit mehr als ein bloßes Kommunikationsmedium. Sie ist, wie der Psycholinguist Herbert Clark es formuliert, eine fundamentale soziale Handlung, die Menschen erst dazu befähigt, gemeinsam zu interagieren und Ziele zu erreichen (Clark, 1996). Gleichzeitig transportiert Sprache nicht nur Inhalte, sondern liefert vielfältige Informationen über die sprechende Person. So zeigen Rakić und Kollegen (2011b), dass Menschen anhand der Stimme und der Art des Sprechens automatisch Rückschlüsse auf Eigenschaften des Gegenübers ziehen.

Besonders in Personalauswahlverfahren, die maßgeblich über berufliche Chancen entscheiden können, kann die Wahl des Sprachstils somit zum entscheidenden Erfolgsfaktor oder Stolperstein werden. Frühere Studien konnten bereits zeigen, dass die Verwendung nicht standardisierter Sprachvarianten, wie Akzente oder Dialekte, mit negativeren Bewertungen von Bewerbern sowie geringeren Chancen auf ein Stellenangebot einhergehen kann (Schulte et al., 2024). Weniger Aufmerksamkeit erhielt bislang die Frage, wie sich eine Abweichung in die entgegengesetzte Richtung, nämlich die Verwendung einer besonders gehobenen und anspruchsvollen Ausdrucksweise, auf die Wahrnehmung und Bewertung von Bewerbern auswirkt. Erste Untersuchungen zur Verwendung von Hochsprache im Interviewkontext deuten darauf hin, dass auch diese Form der sprachlichen Abweichung die Wahrnehmung und Bewertung von Bewerbern negativ beeinflussen kann (Fischer, 2024). Da bislang nur wenige Erkenntnisse zu den Auswirkungen von Hochsprache in der Personalauswahl vorliegen, soll dieser Frage in der vorliegenden Arbeit nachgegangen werden. Ziel ist es, zu untersuchen, wie sich die Verwendung von Hochsprache durch Bewerber im Vergleich zur Standardsprache im Kontext asynchroner Video-Interviews auf deren soziale Wahrnehmung sowie auf leistungsbezogene Bewertungen und die Einstellungswahrscheinlichkeit auswirkt. Darüber hinaus wird geprüft, ob die wahrgenommene Wärme zur Erklärung der negativen Auswirkungen von Hochsprache auf die Einstellungswahrscheinlichkeit beiträgt. Die vorliegende Arbeit erweitert den bisherigen Forschungsstand zu sprachbedingten Verzerrungen bei der Bewerberbeurteilung und liefert Erkenntnisse für die Gestaltung fairer Personalauswahlprozesse.

2 Theoretischer und empirischer Hintergrund

2.1 Sprache

2.1.1 Sprachvarietäten

Obwohl Sprache eine zentrale Rolle in der menschlichen Kommunikation spielt, zeigt sich in der Praxis, dass sie von Menschen auf unterschiedliche Weise verwendet wird (Löffler, 2005). Besonders in der gesprochenen Sprache treten vielfältige Unterschiede in der Aussprache, im Wortschatz und in grammatikalischen Strukturen auf (Yule, 2012). Solche Unterschiede werden in der Sprachwissenschaft als Sprachvarietäten bezeichnet (Löffler, 2005). Sprachvarietäten können sowohl regional geprägt sein als auch aufgrund sozialer Faktoren variieren (Wardhaugh & Fuller, 2015; Yule, 2012). Regionale Unterschiede im Sprachgebrauch zeigen sich in Form von Dialekten oder Akzenten und stehen mit dem geografischen Ort in Zusammenhang, an dem eine Sprache gesprochen wird (Yule, 2012). Yule (2012) betont jedoch, dass selbst innerhalb derselben Region unterschiedliche gesellschaftliche Gruppen verschiedene sprachliche Formen verwenden. Unterschiede im Bildungsniveau, im Beruf oder im sozialen Status können dazu führen, dass bestimmte Personengruppen charakteristische sprachliche Ausdrucksweisen entwickeln (Yule, 2012). Solche sprachlichen Unterschiede können Informationen über den Sprecher vermitteln und Hinweise auf die Zugehörigkeit zu bestimmten sozialen Gruppen geben (Trudgill, 2000; Yule, 2012). Zudem passen Menschen ihre sprachliche Ausdrucksweise an den jeweiligen Kommunikationskontext an, wodurch zwischen formellen und informellen Sprachstilen unterschieden werden kann (Yule, 2012). Formellere Sprachformen sind insbesondere im beruflichen Kontext relevant und werden im Folgenden näher betrachtet.

2.1.2 Standardsprache und Hochsprache

Da Sprache in unterschiedlichen Varianten verwendet wird, stellt sich die Frage, welche Sprachform als Referenz oder Norm anerkannt wird. In der Literatur gilt die sogenannte Standardsprache als eine idealisierte Variante sowie als offizielle Sprachform, die innerhalb einer Sprachgemeinschaft allgemein akzeptiert ist (Yule, 2012). Standardsprache wird als die Sprachform definiert, die sowohl im mündlichen als auch im schriftlichen

Gebrauch verwendet wird (Barbour & Stevenson, 1998; Milroy & Milroy, 2012). Sie umfasst insbesondere die schriftlich festgelegte Form, die sich in gedruckten Texten wie Zeitungen (Trudgill, 2000; Yule, 2012) sowie in Grammatik- und Wörterbüchern, beispielsweise im Duden, wiederfindet (Barbour & Stevenson, 1998). Darüber hinaus wird sie auch mündlich in öffentlichen Medien wie Nachrichtensendungen verbreitet, im schulischen Kontext vermittelt und ausländischen Deutschlernenden beigebracht, die die Sprache als Zweit- oder Fremdsprache erwerben (Barbour & Stevenson, 1998; Trudgill, 2000; Yule, 2012). Im Zusammenhang mit der Standardsprache geht es unter anderem um eine als korrekt geltende Aussprache des Deutschen, die regelkonforme Verwendung grammatischer Strukturen, etwa des Akkusativs oder Genitivs, sowie um die angemessene Verwendung verschiedener Ausdrücke und Wörter (Löffler, 2005). Trudgill (2000) betont jedoch, dass Standardsprache nicht mit formeller Sprache gleichgesetzt werden darf, da sie auch in umgangssprachlichen und somit informellen Kontexten verwendet werden kann. In der Literatur werden die Begriffe Standard- und Hochsprache teilweise gleichbedeutend verwendet (Ammon, 2015), wobei damit häufig die Verwendung von Hochdeutsch gemeint ist (Löffler, 2005).

Hochsprache wird hingegen als eine sprachliche Ausdrucksweise verstanden, die im Vergleich zur Standardsprache als elitärer wahrgenommen wird (Löffler, 2005). Der Begriff „hoch“ steht dabei im Kontrast zu „niedrigeren“ Sprachformen wie der Umgangssprache (Jäger, 1980). Entsprechend kann Hochsprache einer eher formellen Sprachvariante zugeordnet werden. In Anlehnung an Fischer (2024) wird Hochsprache in der vorliegenden Arbeit unter anderem durch eine hohe lexikalische Diversität sowie die Verwendung von Fach- und Fremdwörtern charakterisiert. Lexikalische Diversität wird in der Literatur als eine hohe Vielfalt des Wortschatzes definiert, die sich unter anderem darin zeigt, dass viele unterschiedliche Begriffe verwendet werden und somit wenige Wortwiederholungen auftreten (Nefedowa, 2022). Dazu zählen auch Wörter, die im alltäglichen Sprachgebrauch seltener vorkommen und eher themenspezifisch eingesetzt werden (Nefedowa, 2022). Darüber hinaus wird Hochsprache in der vorliegenden Arbeit durch den Gebrauch gehobener und anspruchsvoller Wörter gekennzeichnet, die einen besonders intelligenten Eindruck vermitteln sollen (Maciejewski & Scott, 2024). Als gehobene Wörter gelten dabei Ausdrücke, die Muttersprachlern wenig vertraut sind bzw. seltener verwendet werden, in spezifischen Kontexten genutzt werden und abstrakte Bedeutungen aufweisen

(Maciejewski & Scott, 2024). Ein weiterer Indikator formeller Sprache ist zudem der Gebrauch von Wörtern lateinischen Ursprungs, die als besonders vornehm wahrgenommen werden (Levin et al., 1994; Maciejewski & Scott, 2024). Formelle Sprachstile zeichnen sich nach Heylighen & Dewaele (1999) darüber hinaus durch die Verwendung präziser und expliziter Formulierungen aus, die darauf abzielen, Informationen klar zu vermitteln und Mehrdeutigkeiten zu vermeiden. Dadurch wirkt die Ausdrucksweise distanzierter, objektiver und akkurater. Informelle Sprachstile sind im Vergleich dazu subjektiver, ungenauer und weniger informativ (Heylighen & Dewaele, 1999).

2.1.3 Soziale Wahrnehmung und Stereotypisierung

Sprachliche Ausdrucksweisen liefern nicht nur Informationen über Inhalte, sondern auch über den Sprecher selbst. Untersuchungen zeigen, dass Menschen bereits auf Grundlage von Sprachstilen über andere Personen urteilen (Dragojevic et al., 2013; Garrett, 2010). Sprachliche Merkmale können Hinweise liefern, anhand derer Eigenschaften einer Person eingeschätzt werden (Maciejewski & Scott, 2024; Rakić et al., 2011b). Zur Erklärung solcher Urteile werden häufig Mechanismen der sozialen Kategorisierung und Stereotypisierung herangezogen (Lambert, 1967; Ryan, 1983). Dabei werden Sprecher anhand sprachlicher Hinweise bestimmten sozialen Gruppen zugeordnet, denen wiederum stereotype Eigenschaften zugeschrieben werden (Dragojevic & Giles, 2016). Für die Erklärung der Inhalte von Stereotypen wird das Stereotype Content Model herangezogen, das beschreibt, anhand welcher Dimensionen Menschen soziale Gruppen und Individuen bewerten (Fiske et al., 2002). Das Modell geht davon aus, dass Personen vor allem anhand der beiden Dimensionen Wärme und Kompetenz beurteilt werden (Fiske, 2018; Fiske et al., 2002). Dabei schätzen Menschen zunächst die Absichten (Wärme) anderer ein und beurteilen anschließend deren Fähigkeit (Kompetenz), diese umzusetzen (Cortes, 2024; Fiske et al., 2002). Während sich Wärme auf wahrgenommene soziale Eigenschaften wie Freundlichkeit, Gutmütigkeit, Vertrauenswürdigkeit, Aufrichtigkeit und Herzlichkeit bezieht, umfasst Kompetenz Merkmale wie Intelligenz, Selbstbewusstsein, Durchsetzungsvermögen und allgemeine Leistungsfähigkeit in Form von Wirksamkeit und Effizienz (Fiske, 2018; Fiske et al., 2002, 2007). Beide Dimensionen gelten auch im beruflichen Kontext als zentral, da sie sowohl die Bewältigung von Aufgaben als auch zwischenmenschliche Beziehungen betreffen (Abele et al., 2021; Friehs et al., 2022).

2.2 Personalauswahl

2.2.1 Personalauswahlverfahren

Im beruflichen Kontext kommt der Beurteilung von Personen eine zentrale Bedeutung zu, insbesondere im Rahmen von Personalauswahlprozessen, da eine passende Auswahl maßgeblich zum Unternehmenserfolg beiträgt (Kanning, 2024). In der Praxis werden hierfür unterschiedliche Verfahren eingesetzt, darunter Intelligenztests, Assessment-Center sowie Einstellungsinterviews (Kanning, 2024; Palmer & Kersting, 2017). In deutschen Unternehmen erfolgt die Auswahl externer Bewerber dabei primär durch die Kombination aus der Analyse von Bewerbungsunterlagen sowie durch das Führen von Vorstellungsgesprächen (Palmer & Kersting, 2017). Ein wesentlicher Vorteil von Interviews besteht darin, dass sie eine Vielzahl unterschiedlicher Merkmalsbereiche erfassen können, wie beispielsweise Persönlichkeitsmerkmale, Motivation, Kenntnisse und Erfahrungen, Verhaltenskompetenzen sowie Werte und Einstellungen (Schulte & Hiltmann, 2023). Im Zuge der Digitalisierung haben sich zusätzlich technologie-medierte Interviewformate entwickelt, die darauf abzielen, die diagnostischen Vorteile von Interviews zu erhalten und gleichzeitig deren Durchführung zu erleichtern (Basch & Melchers, 2020). Dazu zählen unter anderem Telefon-Interviews, Videokonferenz-Interviews sowie asynchrone Video-Interviews (Basch & Melchers, 2020). Lukacik und Kollegen (2022) und Torres und Gregory (2018) beschreiben asynchrone Video-Interviews folgendermaßen: Im ersten Schritt melden sich die Bewerber auf einer Online-Plattform an. Dort werden ihnen Interviewfragen in Textform bereitgestellt, die sie in kurzen Videoaufnahmen beantworten. Die aufgezeichneten Antworten werden anschließend zeitversetzt durch das Unternehmen bewertet. (Lukacik et al., 2022; Torres & Gregory, 2018). Ein zentraler Vorteil dieses Formats liegt in der hohen Standardisierung (Basch & Melchers, 2020), insbesondere im Vergleich zu unstrukturierten Interviews. Asynchrone Video-Interviews werden zunehmend beliebter und gelten als besonders schnell, kostengünstig und flexibel in der Anwendung (Brenner et al., 2016; Roulin et al., 2023). Vor diesem Hintergrund werden in der vorliegenden Arbeit asynchrone Video-Interviews genutzt, um die Wirkung sprachlicher Unterschiede in der Personalauswahl zu untersuchen. Dieses Interviewformat eignet sich besonders für die Durchführung einer Online-Studie, da der Ablauf der zeitversetzten Bewertung von Bewerbern realitätsnah nachgebildet werden kann.

2.2.2 Urteilsprozesse bei der Bewerberbeurteilung

Ziel in Personalauswahlprozessen ist es, das berufliche Potenzial eines Bewerbers zu erfassen und eine fundierte Auswahlentscheidung zu ermöglichen (Palmer & Kersting, 2017). Dabei wird die Eignung nach Palmer und Kersting (2017) von Bewerbern auf verschiedenen Merkmalsebenen beurteilt. Zum einen wird geprüft, inwiefern die Anforderungen der Tätigkeit mit den Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnissen der Person übereinstimmen. Darüber hinaus wird berücksichtigt, ob die Interessen und Werte des Bewerbers mit dem Motivations- und Befriedigungspotenzial der Tätigkeit vereinbar sind. Schließlich wird auch das Entwicklungspotenzial in Bezug auf zukünftige Anforderungen der Position einbezogen (Palmer & Kersting, 2017). Ergänzend dazu beschreibt die Theorie des Person-Environment Fit, dass Bewerber häufig anhand der wahrgenommenen Passung zur Arbeitsumwelt beurteilt werden. Diese umfasst unterschiedliche Ebenen, wie die Passung zu den Anforderungen der Stelle, zur Organisation oder zum Team (Kristof-Brown et al., 2005).

Diese Einschätzung erfolgt jedoch nicht ausschließlich auf Basis objektiver Informationen, sondern wird durch Wahrnehmungsprozesse beeinflusst. Das Dual-Process Model beschreibt, dass Verzerrungen in Interviewformaten auf unterschiedliche Arten der Informationsverarbeitung der Interviewer zurückgeführt werden können (Deros et al., 2016). Dabei wird zwischen schnellen, automatischen und eher intuitiven Entscheidungen (Typ-1-Prozesse) sowie langsameren, bewussten und kontrollierten Urteilen (Typ-2-Prozesse) unterschieden. Automatische Prozesse können insbesondere dann ausgelöst werden, wenn bestimmte Merkmale von Bewerbern unmittelbar wahrnehmbar sind (z. B. sprachliche Auffälligkeiten wie Akzente), wodurch eine soziale Kategorisierung erfolgt, die wiederum entsprechende Stereotype aktiviert (Deros et al., 2016). Im Einklang mit dem Stereotype Content Model (Fiske et al., 2002) kann dies dazu führen, dass Interviewer unbewusste und spontane Einschätzungen der Persönlichkeit von Bewerbern vornehmen, die sich entlang der Dimensionen Kompetenz und Wärme einordnen lassen und die Gesamtbewertung beeinflussen können (Amaral et al., 2019). Obwohl Typ-2-Prozesse theoretisch die Funktion besitzen, intuitive Impulse zu überwachen und gegebenenfalls zu korrigieren, führen sie im Interviewkontext häufig nicht zu einer objektiven Revision des ersten Eindrucks. Vielmehr werden diese kontrollierten Prozesse oft dazu genutzt, das initiale, durch Typ-1-Prozesse gebildete Urteil nachträglich zu rationalisieren oder zu

rechtfertigen (Derosus et al., 2016). Solche Verzerrungen könnten insbesondere im Kontext asynchroner Video-Interviews eine verstärkte Rolle spielen, da deren asynchrone und technologievermittelte Struktur intuitive und schnelle Verarbeitungsprozesse begünstigen könnte (Lukacik et al., 2022; Roulin et al., 2023). Dies zeigt sich unter anderem darin, dass Interviewer die Möglichkeit haben, einzelne Teile der Antworten zu betrachten oder diese vorzeitig abubrechen. Diese Tendenz zum *Skipping* kann dazu führen, dass finale Bewertungen verstärkt auf ungefilterten, unbewussten Ersteindrücken basieren und eine Korrektur durch Typ-2-Prozesse weniger wahrscheinlich ist (Derosus et al., 2016; Roulin et al., 2023).

2.2.3 Sprache als Verzerrungsfaktor

Vor dem Hintergrund dieser theoretischen Überlegungen wird deutlich, dass bestimmte, unmittelbar wahrnehmbare Merkmale von Bewerbern eine zentrale Rolle bei der Entstehung von Verzerrungen spielen können. Neben visuellen Merkmalen wie dem äußeren Erscheinungsbild stellen insbesondere sprachliche Merkmale einen solchen Hinweisreiz dar, der Prozesse sozialer Kategorisierung anstoßen und Stereotype aktivieren kann (Rakić et al., 2011a). Erste Befunde aus dem Kontext asynchroner Video-Interviews deuten darauf hin, dass insbesondere kommunikative Fähigkeiten eine zentrale Rolle für die Bewertung von Bewerbern spielen (Torres & Gregory, 2018), was die Relevanz sprachlicher Merkmale als potenzielle Hinweisreize zusätzlich unterstreicht. Die bisherige Forschung zu sprachlichen Verzerrungen im Personalauswahlkontext konzentriert sich dabei vor allem auf Abweichungen von der Standardsprache, insbesondere in Form von Akzenten und Dialekten. Eine Metaanalyse von Schulte und Kollegen (2024) zeigt, dass Bewerber, die mit Akzent oder Dialekt sprechen, im Vergleich zu standardsprachlich sprechenden Personen als weniger kompetent wahrgenommen werden und geringere Einstellungschancen haben. Somit konnte gezeigt werden, dass Abweichungen von der Standardsprache in Form von Akzenten und Dialekten mit negativeren Bewertungen einhergehen und zu potenziellen Benachteiligungen im Personalauswahlprozess führen können (Schulte et al., 2024). Demgegenüber liegen bislang nur wenige Erkenntnisse dazu vor, wie sich Abweichungen von der Standardsprache in Form der Hochsprache im Bewerbungskontext auswirken.

2.3 Ableitung der Hypothesen

2.3.1 Kompetenz und Leistungsbeurteilung

Sprecher, die einen ausgeprägt formellen Sprachstil mit Wörtern lateinischen Ursprungs verwenden, werden nach Levin und Kollegen (1994) häufig als kompetent wahrgenommen, da formelle Ausdrucksweisen gezielt eingesetzt werden, um den Eindruck von Expertise zu vermitteln. Empirische Befunde zeigen zudem, dass solche Sprecher als intelligenter, dominanter und ambitionierter eingeschätzt werden (Levin et al., 1994). Auch eine hohe lexikalische Diversität wird mit positiven Zuschreibungen verknüpft. Entsprechende Sprecher werden als kompetenter eingeschätzt, mit einem höheren sozioökonomischen Status assoziiert und ihre Kommunikation wird als effektiver wahrgenommen (Bradac et al., 1977). Zudem zeigen Befunde im Bewerbungskontext, dass die Verwendung anspruchsvoller, gehobener Wörter in Anschreiben zu signifikant positiveren Bewertungen hinsichtlich verschiedener leistungsbezogener Dimensionen sowie des Gesamteindrucks von Bewerbern führt (Maciejewski & Scott, 2024). Insgesamt deutet ein Großteil der bisherigen Forschung somit darauf hin, dass gehobene und formelle Sprachstile als Signal für Kompetenz und höhere Leistung interpretiert werden. Vor diesem Hintergrund rückt insbesondere die wahrgenommene Kompetenz als potenzieller Einflussfaktor auf die Urteilsbildung in der Personalauswahl in den Fokus. Kompetenz spiegelt die wahrgenommene Fähigkeit zur erfolgreichen Aufgabenerfüllung wider (Abele et al., 2021; Friehs et al., 2022) und könnte daher eng mit leistungsbezogenen Bewertungen verknüpft sein.

Befunde im spezifischen Kontext von Einstellungsinterviews zeigen allerdings ein abweichendes Bild. Eine erste Untersuchung ergab keine signifikanten Unterschiede in der wahrgenommenen Kompetenz und der Leistungsbeurteilung von Bewerbern, die entweder hochsprachliche oder standardsprachliche Ausdrucksweisen verwendeten (Fischer, 2024).

Insgesamt ergibt sich somit kein einheitliches Bild hinsichtlich der Wirkung von Hochsprache im Vergleich zur Standardsprache auf kompetenz- und leistungsbezogene Bewertungen in der Personalauswahl. Gleichzeitig legen theoretische Überlegungen nahe, dass Verzerrungen im Kontext asynchroner Video-Interviews verstärkt auftreten könnten (Lukacik et al., 2022; Roulin et al., 2023). Diese könnten sowohl zu einer Verstärkung positiver als auch negativer Bewertungstendenzen führen. Vor diesem Hintergrund lässt

sich keine eindeutig gerichtete Annahme ableiten, weshalb die wahrgenommene Kompetenz sowie leistungsbezogene Bewertungen von Bewerbern im Kontext asynchroner Video-Interviews explorativ in Abhängigkeit vom Sprachstil untersucht werden.

Daraus ergeben sich die folgenden Forschungsfragen:

F1: Unterscheidet sich die wahrgenommene Kompetenz von Bewerbern in Abhängigkeit von der Verwendung von Hochsprache im Vergleich zur Standardsprache?

F2a: Unterscheidet sich die Interviewbewertung von Bewerbern in Abhängigkeit von der Verwendung von Hochsprache im Vergleich zur Standardsprache?

F2b: Unterscheidet sich die subjektive Gesamtleistung von Bewerbern in Abhängigkeit von der Verwendung von Hochsprache im Vergleich zur Standardsprache?

F2c: Unterscheidet sich die potenzielle Arbeitsleistung von Bewerbern in Abhängigkeit von der Verwendung von Hochsprache im Vergleich zur Standardsprache?

2.3.2 Wärme

Die zweite Dimension im Stereotype Content Model umfasst Wärme. Auch im beruflichen Kontext spielt diese Komponente eine zentrale Rolle, da sie für die Bildung zwischenmenschlicher Beziehungen im Arbeitsumfeld von Bedeutung ist (Abele et al., 2021; Friehs et al., 2022). Entsprechend werden bestimmte soziale Gruppen im Rahmen des Stereotype Content Models zwar mit hoher Kompetenz, jedoch gleichzeitig mit geringer Wärme assoziiert, wie beispielsweise Reiche, Geschäftsleute oder technische Experten (Fiske, 2018). Befunde aus der allgemeinen Sprachwahrnehmung deuten darauf hin, dass sprachliche Merkmale die Wahrnehmung von Wärme beeinflussen. So werden Sprecher mit geringerer lexikalischer Diversität als umgänglicher und gutmütiger wahrgenommen als Sprecher mit einer höheren Wortschatzvielfalt (Giles et al., 1981). Darüber hinaus zeigt sich, dass Sprecher, die einen ausgeprägt formellen Sprachstil mit Wörtern lateinischen Ursprungs verwenden, als weniger vertrauenswürdig, weniger aufrichtig und weniger sympathisch eingeschätzt werden (Levin et al., 1994). Diese Befunde lassen sich durch sprachstrukturelle Eigenschaften formeller Sprachstile weiter einordnen. Formelle Sprachstile sind durch eine distanzierte, objektive und weniger persönliche Ausdrucksweise gekennzeichnet, während informelle Sprachstile durch eine stärkere Interaktion und Involviertheit im kommunikativen Austausch geprägt sind (Heylighen & Dewaele,

1999). Auch im Bewerbungskontext finden sich entsprechende Hinweise. So konnte Fischer (2024) zeigen, dass Bewerber, die Hochsprache verwenden, im Interviewkontext signifikant weniger warm wahrgenommen werden als Bewerber, die Standardsprache verwenden. Wie bereits zuvor im theoretischen Hintergrund dargelegt, könnten Verzerrungen im Kontext asynchroner Video-Interviews verstärkt auftreten (Lukacik et al., 2022; Roulin et al., 2023).

Vor diesem Hintergrund wird folgende Hypothese formuliert:

H1: Bewerber, die Hochsprache verwenden, werden im Vergleich zu Bewerbern, die Standardsprache verwenden, als weniger warm wahrgenommen.

2.3.3 Einstellungswahrscheinlichkeit

Empirische Befunde verdeutlichen, dass sprachliche Merkmale einen Einfluss auf Einstellungsentscheidungen haben. So konnten Schulte und Kollegen (2024) in ihrer Metaanalyse zeigen, dass Abweichungen von der Standardsprache, etwa in Form von Akzenten oder Dialekten, mit einer geringeren Einstellungswahrscheinlichkeit einhergehen. Auch die Ergebnisse von Fischer (2024) deuten darauf hin, dass Bewerber, die Hochsprache in Interviews verwenden, im Vergleich zu Bewerbern mit Standardsprache eine niedrigere Einstellungswahrscheinlichkeit aufweisen, insbesondere in Kontexten mit geringem Stellenprestige.

Die beobachteten Effekte lassen sich theoretisch durch die kognitiven Mechanismen der Eindrucksbildung erklären, die bereits ausführlich in den vorherigen Kapiteln beschrieben wurden. Nach dem Dual-Process Model können sprachliche Merkmale als soziale Hinweisreize schnelle und intuitive Typ-1-Prozesse auslösen, die zu spontanen Einschätzungen über Bewerber führen (Deros et al., 2016) und im Kontext asynchroner Video-Interviews zusätzlich verstärkt auftreten könnten (Roulin et al., 2023). Im Einklang mit dem Stereotype Content Model (Fiske et al., 2002) äußern sich diese Einschätzungen insbesondere in den Dimensionen Wärme und Kompetenz und können die nachfolgende Beurteilung der Eignung von Bewerbern für eine Einstellung beeinflussen (Amaral et al., 2019). Diese Annahme wird durch empirische Befunde gestützt, wonach Bewerber, die als wärmer und kompetenter wahrgenommen werden, mit einer höheren Wahrscheinlichkeit eingestellt werden (Fetscherin et al., 2020; Varghese et al., 2018). Da erste verzerrte Eindrücke häufig nicht durch nachfolgende Typ-2-Prozesse korrigiert werden (Deros et

al., 2016), ist anzunehmen, dass die erwartete geringere Wärmewahrnehmung hochsprachlicher Bewerber zu einer geringeren zugeschriebenen Einstellungswahrscheinlichkeit führt. Da für die Dimension Kompetenz bislang keine konsistenten Befunde vorliegen und die Untersuchung von Fischer (2024) im Interviewkontext keine signifikanten Unterschiede zwischen Hochsprache und Standardsprache zeigte, wird sie im weiteren Verlauf explorativ betrachtet, während die folgenden Hypothesen auf der Dimension Wärme basieren. Diese Schwerpunktsetzung wird zusätzlich dadurch gestützt, dass Wärme im Rahmen sozialer Wahrnehmung eine vorrangige Rolle einnimmt. Urteile über Wärme erfolgen zeitlich vor Kompetenz und haben einen stärkeren Einfluss auf affektive sowie verhaltensbezogene Reaktionen, da Wärmemerkmale unmittelbare Auswirkungen auf andere Personen im Umfeld des Beurteilten haben (Fiske et al., 2007).

Die bisherige Argumentation legt nahe, dass Unterschiede in der Wärmewahrnehmung von Bewerbern für Einstellungsentscheidungen von besonderer Bedeutung sein könnten. Diese Annahme wird durch die Studie von Halper und Kollegen (2019) gestützt. Deren Ergebnisse zeigen, dass Männer in bestimmten Berufsgruppen als weniger warm wahrgenommen werden, was wiederum zu einer geringeren Einstellungswahrscheinlichkeit führt. Ein zentraler Befund dabei ist, dass die fachliche Kompetenz von Männern und Frauen gleichwertig eingeschätzt wurde (Halper et al., 2019), was den Befunden von Fischer (2024) zu hoch- und standardsprachlichen Bewerbern entspricht. Die Ergebnisse der Studie deuten darauf hin, dass die wahrgenommene Wärme den Zusammenhang zwischen bestimmten sozialen Hinweisreizen und Einstellungsentscheidungen mediiert (Halper et al., 2019). Vor diesem Hintergrund erscheint es plausibel, dass die wahrgenommene Wärme auch den Zusammenhang zwischen sprachlichen Hinweisreizen und Einstellungsentscheidungen vermitteln könnte. Auf Basis der beschriebenen theoretischen Überlegungen und empirischen Befunde werden folgende Hypothesen formuliert:

H2: Bewerber, die Hochsprache verwenden, werden im Vergleich zu Bewerbern, die Standardsprache verwenden, mit einer geringeren Einstellungswahrscheinlichkeit bewertet.

H3: Die wahrgenommene Wärme mediiert den Zusammenhang zwischen dem verwendeten Sprachstil und der Einstellungswahrscheinlichkeit derart, dass die Verwendung von Hochsprache im Vergleich zur Standardsprache zu einer reduzierten Wahrnehmung der Wärme führt, was wiederum eine geringere Einstellungswahrscheinlichkeit nach sich zieht.

3 Methode

3.1 Versuchsdesign

Zur Überprüfung der Hypothesen wurde eine Online-Studie durchgeführt. Der Untersuchung lag ein einfaktorielles Between-Subjects Design mit zwei Stufen zugrunde. Die unabhängige Variable war der Sprachstil des Bewerbers mit den Ausprägungen Hochsprache und Standardsprache. Als abhängige Variablen wurden die wahrgenommene Wärme und die Einstellungswahrscheinlichkeit erhoben. Explorativ wurden als weitere abhängige Variablen die wahrgenommene Kompetenz sowie leistungsbezogene Maße erfasst. Hierzu zählten die Interviewbewertung, die subjektive Gesamtleistung und die potenzielle Arbeitsleistung.

3.2 Stichprobe

Insgesamt nahmen 219 Personen an der Online-Studie teil. Von diesen schlossen 69 Personen die Befragung nicht vollständig ab und wurden daher von der weiteren Analyse ausgeschlossen. Weitere 17 Datensätze wurden entfernt, da die Bearbeitungszeit unter 300 Sekunden lag und somit nicht von einer sorgfältigen Auseinandersetzung mit den Stimulusmaterialien und Fragebogeninhalten ausgegangen werden konnte. Zusätzlich wurden fünf Datensätze ausgeschlossen, da es sich um Testpersonen handelte, die mit dem Untersuchungszweck der Studie vertraut waren. Die finale Stichprobe umfasste 128 Personen und entsprach der im Vorfeld geplanten Stichprobengröße, die mit Hilfe der Software G*Power (Faul et al., 2007) bestimmt wurde. Da keine direkt vergleichbaren Vorstudien zur Ableitung einer erwarteten Effektstärke vorlagen, wurde eine mittlere Effektstärke von $d = 0.50$ angenommen. Unter Berücksichtigung eines Signifikanzniveaus von $\alpha = .05$ sowie einer Teststärke von $1 - \beta = .80$ ergab sich eine erforderliche Gesamtstichprobe von $N = 128$ Teilnehmern ($n = 64$ pro Bedingung). Ergänzend wurden die methodischen Anforderungen für die geplante Mediationsanalyse berücksichtigt. Empfehlungen von Fritz und MacKinnon (2007) zeigen, dass für den Nachweis indirekter Effekte Stichprobengrößen von mindestens 115 Personen erforderlich sind. Von den Teil-

nehmern wurden 60 Personen der Hochsprache-Bedingung und 68 Personen der Standardsprache-Bedingung zugewiesen. Die ungleiche Verteilung ergab sich durch die nachträglichen Ausschlüsse im Rahmen der Datenbereinigung.

Bei der vorliegenden Stichprobe handelte es sich um eine Gelegenheitsstichprobe. Für die Rekrutierung der Teilnehmer wurde der Link zur Online-Studie über das private und berufliche Umfeld der Autorin (u. a. Instagram, LinkedIn und WhatsApp) sowie über den Mail-Verteiler der Hochschule Neu-Ulm verbreitet. Zusätzlich wurden Teilnehmer über das SONA-System rekrutiert. Die dort erhobenen SONA-IDs dienten ausschließlich der Vergabe von Versuchspersonenstunden und wurden vor der Datenanalyse separat exportiert, sodass keine Rückschlüsse auf einzelne Teilnehmer möglich waren. Die Auswertung der Daten erfolgte somit anonym.

Das Alter der Teilnehmer lag zwischen 19 und 71 Jahren ($M = 29.7$, $SD = 12.4$). Die Stichprobe setzte sich aus 86 weiblichen und 42 männlichen Personen zusammen. Hinsichtlich der beruflichen Situation waren 53.9 % der Befragten Studenten und 36.7 % Angestellte. Die übrigen Teilnehmer gaben an, selbstständig tätig zu sein oder ordneten sich der Kategorie „Sonstiges“ zu. Von den Befragten verfügten 27 Personen bereits über Erfahrung in der Durchführung von Vorstellungsgesprächen. Von diesen gaben 25 Personen an, bereits Erfahrung mit Präsenz-Interviews und 18 mit Video-Interviews zu haben. Keiner der Teilnehmer gab an, bereits Erfahrung mit asynchronen Video-Interviews zu besitzen.

3.3 Versuchsmaterialien

In Anlehnung an Rakić et al. (2011b) wurde mit der Stelle Teamleitung Personalentwicklung eine Position im mittleren Management gewählt, da sprachliche Merkmale insbesondere in Führungsrollen relevant für die Bewerberbewertung sein sollten (Rakić et al., 2011b). Die Beschreibung der Position wurde auf Grundlage veröffentlichter Stellenanzeigen von Online-Jobplattformen wie Indeed und Stepstone erstellt und für die Verwendung im Rahmen der Studie sprachlich angepasst. Zur sprachlichen Optimierung einzelner Formulierungen wurde unterstützend ChatGPT eingesetzt. Für die visuelle Gestaltung der Stellenausschreibung sowie die Erstellung der darin enthaltenen Bilder wurde Canva mit integrierter KI-Bildgenerierungsfunktion verwendet. Die Interviewfragen und -antworten wurden in Anlehnung an Müller-Thurau (2019), Rakić und Kollegen (2011b) so-

wie Roulin und Kollegen (2023) entwickelt, wobei die Inhalte und Formulierungen gezielt an die Anforderungen und Aufgaben der Position Teamleitung Personalentwicklung angepasst wurden. Durch die vier offenen und berufsbezogenen Interviewfragen wurde darauf geachtet, unterschiedliche Anforderungsbereiche wie fachliche, soziale und persönliche Kompetenzen abzudecken, um den Teilnehmern eine ausreichend breite Grundlage zur Beurteilung des Bewerbers zu bieten. Zunächst wurden die Antworten für die Standardsprache-Bedingung formuliert. Anschließend wurde auf Basis identischer Inhalte eine Hochsprache-Version erstellt. Dabei wurden einzelne Wörter ausgetauscht und Satzstrukturen leicht angepasst, um zwei sprachlich klar unterscheidbare Bedingungen zu erzeugen. Für die Hochsprache-Bedingung wurde in Anlehnung an den Theorieteil insbesondere auf eine formelle und distanzierte Ausdrucksweise, die Verwendung von im alltäglichen Sprachgebrauch selten vorkommenden Wörtern, den Einsatz von Fach- und Fremdwörtern, insbesondere Wörtern lateinischen Ursprungs, sowie auf einen vielfältigen, gehobenen Wortschatz und anspruchsvolle Formulierungen geachtet. Zur finalen sprachlichen Glättung wurde unterstützend ChatGPT eingesetzt. Die Formulierungen wurden im Anschluss nochmals manuell überarbeitet und angepasst. Zur Umsetzung der entwickelten Interviewantworten wurden mit einem männlichen Bewerber Ende 20, der akzentfreies Hochdeutsch sprach, insgesamt acht Videoaufnahmen erstellt. Die Dauer der einzelnen Videoantworten lag zwischen 20 und 40 Sekunden. Bei der Erstellung der Videoaufnahmen wurde darauf geachtet, Kameraperspektive, Hintergrund, Kleidung, Mimik, Gestik und Sprechgeschwindigkeit über beide Bedingungen hinweg möglichst konstant zu halten. Die entwickelten Versuchsmaterialien befinden sich in Anhang B.

3.4 Erhobene Variablen

Die Online-Studie wurde mit der Software LimeSurvey umgesetzt. Neben der Präsentation der Stimulusmaterialien erfolgte über die Plattform die Erhebung der abhängigen Variablen. Im Folgenden werden die einzelnen abhängigen Variablen sowie deren Operationalisierung beschrieben.

Die abhängige Variable Interviewbewertung wurde unmittelbar nach jeder der vier Videosequenzen erhoben. Das Vorgehen orientierte sich an Fischer (2024) sowie Roulin und Kollegen (2023), in denen einzelne Interviewantworten sequenziell bewertet und anschließend zu einem Gesamtwert aggregiert wurden. In Anlehnung an Roulin und Kollegen (2023), die die Qualität einzelner Interviewantworten erfassen, wurde das Item „Wie

bewerten Sie die Antwort des Bewerbers?“ entwickelt. Die Einschätzung erfolgte auf einer fünfstufigen Rating-Skala von 1 (= sehr schlecht) bis 5 (= sehr gut). Die vier Einzelbewertungen wurden anschließend zu einem Mittelwert aggregiert, um die durchschnittlich wahrgenommene Qualität der Interviewantworten des Bewerbers abzubilden.

Die subjektive Gesamtleistung des Bewerbers wurde anhand eines Einzel-Items in Anlehnung an Cable und Judge (1997) erhoben. Die Teilnehmer wurden durch einen Einleitungssatz gebeten, die Gesamtleistung des Bewerbers auf Grundlage der zuvor gesehenen Videoantworten einzuschätzen. Das Item lautete: „Wie bewerten Sie den Bewerber insgesamt?“. Die Beantwortung erfolgte auf einer fünfstufigen Rating-Skala von 1 (= sehr schlecht) bis 5 (= sehr gut).

Zur Erfassung der wahrgenommenen Wärme und Kompetenz des Bewerbers wurden in Anlehnung an die Skalen des Stereotype Content Models nach Fiske et al. (2002) fünf Wärme- und fünf Kompetenz-Items verwendet. Die Skalen wurden bereits in bisherigen Untersuchungen im Kontext der Personalauswahl und asynchroner Video-Interviews eingesetzt (Amaral et al., 2019; Roulin et al., 2023). Für die deutschsprachige Formulierung und den Aufbau der Skala erfolgte zudem eine Orientierung an Fischer (2024). Die Teilnehmer wurden gebeten anzugeben, inwiefern die jeweiligen Eigenschaften ihrer Meinung nach auf den Bewerber zutreffen. Hierfür wurde die Formulierung „Der Bewerber wirkte auf mich ...“ verwendet. Die Wärmedimension wurde anhand der fünf Items (Cronbachs $\alpha = .90$) „freundlich“, „herzlich“, „vertrauenswürdig“, „aufrichtig“ und „gutmütig“ gemessen. Die Kompetenzdimension wurde durch die fünf Items (Cronbachs $\alpha = .85$) „kompetent“, „intelligent“, „fähig“, „selbstsicher“ und „effizient“ erfasst. Die Bewertung erfolgte auf einer fünfstufigen Likert-Skala von 1 (= trifft überhaupt nicht zu) bis 5 (= trifft voll und ganz zu). Für beide Dimensionen wurde jeweils ein Mittelwert über die zugehörigen Items gebildet.

Die potenzielle Arbeitsleistung des Bewerbers wurde anhand von drei Items erfasst, die auf den Arbeiten von Williams und Anderson (1991) sowie Higgins und Judge (2004) basierten. Die Auswahl und sprachliche Adaptation der Items erfolgte in Anlehnung an Roulin und Kollegen (2023) sowie Fischer (2024) für den Kontext von asynchronen Video-Interviews. Die Teilnehmer wurden gebeten, die zukünftige Arbeitsleistung des Bewerbers für die Position als Teamleitung im Bereich Personalentwicklung einzuschätzen. Ein Beispiel-Item lautete: „Es ist davon auszugehen, dass der Bewerber die ihm übertra-

genen Aufgaben angemessen erfüllen kann.“ Die Beantwortung erfolgte auf einer fünfstufigen Likert-Skala von 1 (= stimme überhaupt nicht zu) bis 5 (= stimme voll und ganz zu). Anschließend wurden die drei Items (Cronbachs $\alpha = .80$) zu einem Mittelwert zusammengefasst.

Die Einstellungswahrscheinlichkeit wurde anhand eines Einzel-Items erhoben (in Anlehnung an Halper et al., 2019; Rakić et al., 2011b). Das Item wurde sprachlich und inhaltlich an den Untersuchungskontext angepasst, da die Teilnehmer im Rahmen der Studie die Rolle von einem Recruiter einnahmen. Das Item lautete: „Wie wahrscheinlich wäre es, dass Sie den Bewerber letztendlich für die Position als Teamleiter im Bereich Personalentwicklung einstellen würden?“. Die Beantwortung erfolgte auf einer fünfstufigen Rating-Skala von 1 (= sehr unwahrscheinlich) bis 5 (= sehr wahrscheinlich).

Zur Überprüfung der erfolgreichen Manipulation des Sprachstils wurde ein Manipulationscheck durchgeführt. Hierzu wurden die Teilnehmer gefragt: „Wie hat sich der Bewerber Ihrer Meinung nach in den Videos sprachlich ausgedrückt?“. Die Beantwortung erfolgte auf einer fünfstufigen Rating-Skala von 1 (= alltägliche Ausdrucksweise) bis 5 (= gehobene Ausdrucksweise). Zusätzlich wurden demografische Variablen, Fragen zu bisherigen Erfahrungen mit Vorstellungsgesprächen sowie Angaben zum Betrachtungsverhalten der Videos erhoben.

3.5 Versuchsaufbau

Die Teilnehmer gelangten über einen Link zur Online-Studie zur Untersuchung. Zu Beginn wurden sie begrüßt und erhielten Informationen zum Ablauf der Studie. Darüber hinaus wurden sie über die Freiwilligkeit der Teilnahme, die anonyme Verarbeitung der Daten sowie das Recht auf einen jederzeitigen Abbruch der Studie informiert und gaben eine Einverständniserklärung ab. Im Anschluss wurden die Teilnehmer instruiert, die Rolle eines Recruiters einzunehmen und einen Bewerber im Rahmen eines fiktiven Bewerbungsverfahrens zu beurteilen. Zudem wurde das Konzept asynchroner Video-Interviews kurz erläutert. Nach der Präsentation der Stellenbeschreibung erfolgte mittels der Randomisierungsfunktion die Zuweisung zu einer der beiden Versuchsbedingungen. Die Teilnehmer sahen anschließend entweder einen Bewerber, der Standardsprache oder Hochsprache verwendete. Anschließend wurden jeweils vier Interviewfragen sowie die dazugehörigen Videoantworten des Bewerbers präsentiert. Unmittelbar nach jeder Videosequenz gaben die Teilnehmer eine erste Interviewbewertung ab. Im Anschluss an

alle vier Videos wurden die Teilnehmer gefragt, ob sie einzelne Videoantworten übersprungen oder nicht vollständig angesehen hatten. Anschließend wurden die zentralen abhängigen Variablen erhoben. Hierzu zählten die subjektive Gesamtleistung, Wärme, Kompetenz, potenzielle Arbeitsleistung sowie die Einstellungswahrscheinlichkeit. Darauf folgte der Manipulationscheck zur Überprüfung der Wahrnehmung des Sprachstils. Am Ende des Fragebogens wurden demografische Angaben sowie Erfahrungen mit Vorstellungsgesprächen erfasst. Zum Abschluss der Studie erhielten die Teilnehmer ein Debriefing mit Informationen zum Ziel der Untersuchung. Eine Übersicht über die Reihenfolge sowie Formulierungen der Fragen und Instruktionen findet sich in Anhang A.

4 Ergebnisse

4.1 Manipulationskontrolle

Zur Überprüfung der Manipulation des Sprachstils wurde ein Manipulationscheck durchgeführt. Die Teilnehmer der Hochsprache-Bedingung nahmen die Ausdrucksweise des Bewerbers als deutlich gehobener wahr ($M = 4.92$, $SD = 0.28$) als die Teilnehmer der Standardsprache-Bedingung ($M = 2.69$, $SD = 1.38$). Aufgrund einer Verletzung der Varianzhomogenität wurde der Welch t-Test für unabhängige Stichproben herangezogen (Seistock et al., 2020). Es zeigte sich ein signifikanter Unterschied zwischen den Bedingungen, $t(73.1) = -13.0$, $p < .001$, $d = -2.23$. Folglich kann die Manipulation des Sprachstils als erfolgreich angesehen werden.

4.2 Vorläufige Analysen

Vorläufige Analysen zur Beurteilung der Datenqualität umfassten die Auswertung der Bearbeitungs- und Betrachtungszeiten der präsentierten Videos. Die durchschnittliche Gesamtbearbeitungszeit der Studie betrug 604 Sekunden. Die Mittelwerte der Betrachtungszeiten der einzelnen Videos lagen nicht auffällig unter den tatsächlichen Videolängen. Auffällig waren jedoch einzelne sehr geringe Minimalwerte zwischen 2.27 und 16.2 Sekunden, die unter der Länge der präsentierten Videos lagen. Zudem gaben sechs Teilnehmer an, während des Anschauens der Videos einzelne Sequenzen übersprungen bzw. vorgespielt zu haben. Diese sechs Fälle traten ausschließlich in der Hochsprache-Bedin-

gung auf. Zudem gab ein Teilnehmer in einer offenen Rückmeldung an, dass der Bewerber, der Hochsprache sprach, wie ein KI-Agent beziehungsweise Roboter auf die Fragen reagiert habe.

Die Mittelwerte, Standardabweichungen und Interkorrelationen der zentralen Variablen sind in Tabelle 1 dargestellt.

Tabelle 1

Deskriptive Statistiken und Korrelationen der zentralen Variablen

Variable	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4	5	6	7
1 Interviewbewertung	3.92	0.72							
2 Subjektive Gesamtleistung	4.05	0.81	.69*						
3 Wärme	3.55	0.96	.55*	.67*	(.90)				
4 Kompetenz	4.15	0.61	.50*	.50*	.45*	(.85)			
5 Potenzielle Arbeitsleistung	4.05	0.66	.59*	.58*	.50*	.77*	(.80)		
6 Einstellungswahrscheinlichkeit	3.69	1.16	.62*	.80*	.80*	.50*	.63*		
7 Sprachstil	-	-	-.34*	-.40*	-.54*	-.03	-.11	-.46*	

Anmerkungen. $N=128$. M = Mittelwert, SD = Standardabweichung. Die Werte in der Diagonalen geben die interne Konsistenz der Skala (Cronbachs α) an. Sprachstil wurde kodiert mit 0 = Standardsprache, 1 = Hochsprache. * $p < .001$.

4.3 Hypothesenprüfung

Die erste Hypothese postulierte, dass Bewerber, die Hochsprache sprechen, als weniger warm wahrgenommen werden als Bewerber, die Standardsprache sprechen. Zur Überprüfung der Hypothese wurde ein t-Test für unabhängige Stichproben durchgeführt. Der Bewerber wurde im Durchschnitt in der Hochsprache-Bedingung ($M = 3.00$, $SD = 0.87$) im Vergleich zur Standardsprache-Bedingung ($M = 4.04$, $SD = 0.74$) als signifikant weniger warm wahrgenommen, $t(126) = 7.27$, $p < .001$, $d = 1.29$. Die Effektstärke ist nach Cohen (1992) als groß zu interpretieren. Die erste Hypothese konnte somit bestätigt werden.

Die zweite Hypothese beinhaltete die Annahme, dass Bewerber, die Hochsprache sprechen, mit einer geringeren Einstellungswahrscheinlichkeit bewertet werden als Bewerber, die Standardsprache sprechen. Zur Überprüfung dieser Hypothese wurde aufgrund einer

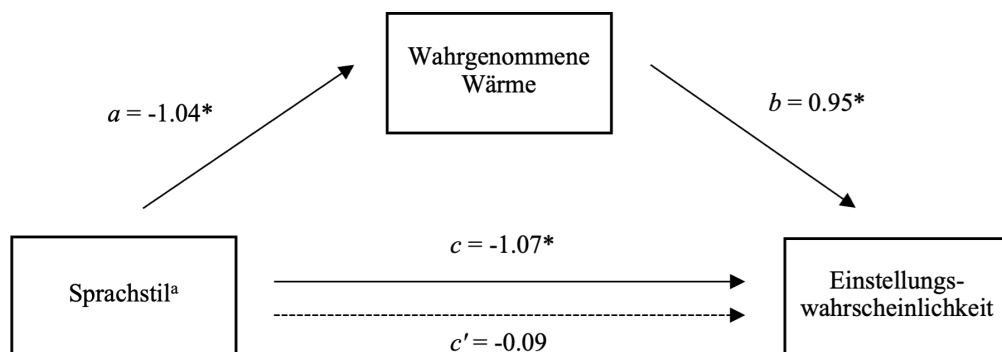
Verletzung der Varianzhomogenität ein Welch t-Test für unabhängige Stichproben durchgeführt. Der Bewerber wurde im Durchschnitt in der Hochsprache-Bedingung ($M = 3.12$, $SD = 1.18$) im Vergleich zur Standardsprache-Bedingung ($M = 4.19$, $SD = 0.89$) mit einer signifikant geringeren Einstellungswahrscheinlichkeit bewertet, $t(109) = 5.77$, $p < .001$, $d = 1.03$. Die Effektstärke ist nach Cohen (1992) als groß zu interpretieren. Die zweite Hypothese konnte somit bestätigt werden.

Um den in Hypothese drei postulierten Mediationseffekt zu überprüfen, wurde eine Mediationsanalyse mit dem Analysetool *medmod* durchgeführt. Die Bootstrapping-Analyse mit 5.000 Schätzungen ergab einen signifikanten indirekten Effekt des Sprachstils auf die Einstellungswahrscheinlichkeit, vermittelt durch die wahrgenommene Wärme, $b = -0.99$, $SE = 0.14$, 95 % KI $[-1.26, -0.70]$, $p < .001$. Darüber hinaus zeigte sich ein signifikanter positiver Effekt der wahrgenommenen Wärme auf die Einstellungswahrscheinlichkeit, $b = 0.95$, $SE = 0.07$, 95 % KI $[0.80, 1.08]$, $p < .001$. Der direkte Effekt des Sprachstils auf die Einstellungswahrscheinlichkeit war hingegen nicht signifikant, $b = -0.09$, $SE = 0.16$, 95 % KI $[-0.41, 0.19]$, $p = .576$. Die Ergebnisse sprechen somit dafür, dass die wahrgenommene Wärme den Zusammenhang zwischen Sprachstil und Einstellungswahrscheinlichkeit vollständig mediiert. Die dritte Hypothese konnte somit bestätigt werden.

Abbildung 1 veranschaulicht das Mediationsmodell sowie die geschätzten Pfadkoeffizienten des totalen Effekts (c), des direkten Effekts (c'), des Effekts des Sprachstils auf die wahrgenommene Wärme (a) sowie des Effekts der wahrgenommenen Wärme auf die Einstellungswahrscheinlichkeit (b).

Abbildung 1

Mediationsmodell des Zusammenhangs zwischen Sprachstil, wahrgenommener Wärme und Einstellungswahrscheinlichkeit



Anmerkungen. Dargestellt sind die unstandardisierten Pfadkoeffizienten. Nicht signifikante Pfade sind durch gestrichelte Linien dargestellt. * $p < .001$.

^aKodierung: Standardsprache = 0, Hochsprache = 1.

4.4 Explorative Analysen

Um explorativ zu untersuchen, ob sich die wahrgenommene Kompetenz des Bewerbers in Abhängigkeit vom verwendeten Sprachstil unterscheidet, wurde ein t-Test für unabhängige Stichproben durchgeführt. Die Ergebnisse zeigten keinen signifikanten Unterschied zwischen der Hochsprache- und der Standardsprache-Bedingung, $t(126) = 0.32$, $p = .748$, $d = 0.06$. Der Bewerber, der eine hochsprachliche Ausdrucksweise verwendete, wurde nicht als kompetenter oder weniger kompetent wahrgenommen als der Bewerber mit standardsprachlicher Ausdrucksweise.

Um die leistungsbezogenen Bewertungen explorativ zu untersuchen, wurden Mittelwertsunterschiede hinsichtlich der Interviewbewertung, der subjektiven Gesamtleistung sowie der potenziellen Arbeitsleistung analysiert. Hierfür wurden für die Interviewbewertung und die potenzielle Arbeitsleistung t-Tests für unabhängige Stichproben durchgeführt. Für die subjektive Gesamtleistung wurde aufgrund einer Verletzung der Varianzhomogenität ein Welch t-Test berechnet.

Für die Interviewbewertung zeigte sich ein signifikanter Unterschied zwischen den Sprachstilbedingungen, $t(126) = 4.10$, $p < .001$, $d = 0.73$. Die Qualität der einzelnen Interviewantworten wurde bei dem Bewerber, der Hochsprache verwendete, niedriger bewertet als bei dem Bewerber, der Standardsprache sprach. Nach den Richtwerten von Cohen (1992) handelt es sich um einen mittleren Effekt.

Auch für die subjektive Gesamtleistung des Bewerbers ergab sich ein signifikanter Unterschied, $t(109) = 4.86$, $p < .001$, $d = 0.87$. Der Bewerber in der Hochsprache-Bedingung erhielt eine niedrigere Gesamtbewertung als der Bewerber in der Standardsprache-Bedingung. Die Effektstärke ist nach Cohen (1992) als groß zu interpretieren.

Hinsichtlich der potenziellen Arbeitsleistung zeigte sich hingegen kein signifikanter Unterschied zwischen den Sprachstilbedingungen, $t(126) = 1.29$, $p = .201$, $d = 0.23$. Die Verwendung von Hochsprache hatte somit keinen Einfluss auf die Einschätzung, wie erfolgreich der Bewerber die Anforderungen der ausgeschriebenen Position zukünftig bewältigen würde.

Die Ergebnisse der explorativen Analysen sind in Tabelle 2 zusammenfassend dargestellt.

Tabelle 2*Einfluss des Sprachstils auf die explorativ untersuchten abhängigen Variablen*

Abhängige Variable	Standardsprache		Hochsprache		Cohen's <i>d</i>	<i>p</i> Wert
	<i>(n = 68)</i>		<i>(n = 60)</i>			
	<i>M</i>	<i>(SD)</i>	<i>M</i>	<i>(SD)</i>		
Kompetenz	4.16	(0.56)	4.13	(0.68)	0.06	.748
Leistungsbezogene Bewertungen						
Interviewbewertung	4.15	(0.57)	3.66	(0.78)	0.73	< .001
Subjektive Gesamtleistung	4.35	(0.64)	3.70	(0.85)	0.87	< .001
Potenzielle Arbeitsleistung	4.12	(0.57)	3.97	(0.75)	0.23	.201

Anmerkungen. *N* = 128. Die angegebenen *p* Werte basieren auf den durchgeführten t-Tests für unabhängige Stichproben.

Zur Überprüfung der Robustheit der berichteten Befunde wurden ergänzend Yuen-Welch Tests berechnet. Diese bestätigten die Ergebnisse, da sich dieselben Signifikanzmuster zeigten. Allerdings fielen die geschätzten Effektgrößen geringer aus. Die Ergebnisse der Robustheitsanalysen sind in Tabelle 3 in Anhang C dargestellt.

5 Diskussion

5.1 Zusammenfassung der zentralen Befunde

Ziel der vorliegenden Arbeit war es zu untersuchen, wie sich die Verwendung von Hochsprache durch Bewerber im Vergleich zur Standardsprache im Kontext asynchroner Video-Interviews auf deren soziale Wahrnehmung, leistungsbezogene Bewertungen und die Einstellungswahrscheinlichkeit auswirkt. Aufbauend auf bisherigen Befunden sollte darüber hinaus geprüft werden, ob die wahrgenommene Wärme einen möglichen Mechanismus zur Erklärung des Zusammenhangs zwischen Sprachstil und Einstellungswahrscheinlichkeit darstellt.

Die Ergebnisse der vorliegenden Studie zeigten, dass der verwendete Sprachstil teilweise beeinflusste, wie der Bewerber sozial wahrgenommen wurde. In Bezug auf die wahrgenommene Wärme wurde der Bewerber in der hochsprachlichen Version als weniger warm wahrgenommen als in der standardsprachlichen Version. Dieses Ergebnis ent-

spricht den Befunden der allgemeinen Sprachforschung, die zeigen konnten, dass Sprecher mit einer besonders formalen Ausdrucksweise und einer hohen Wortschatzvielfalt als weniger warm, das heißt als weniger sympathisch, vertrauenswürdig, aufrichtig und gutmütig wahrgenommen werden (z. B. Giles et al., 1981; Levin et al., 1994). Darüber hinaus stimmen die Ergebnisse mit den Befunden von Fischer (2024) überein, die ebenfalls zeigen konnte, dass Hochsprache im Interviewkontext mit einer geringeren wahrgenommenen Wärme der Bewerber einhergeht. Eine mögliche Erklärung hierfür ist, dass formale Sprache im Vergleich zur Standardsprache eine stärkere soziale Distanz vermittelt, wodurch Sprecher weniger nahbar erscheinen (Heylighen & Dewaele, 1999) und damit letztlich weniger warm wahrgenommen werden.

Während sich Unterschiede in der wahrgenommenen Wärme zeigten, unterschieden sich die Bewertungen der wahrgenommenen Kompetenz des Bewerbers nicht in Abhängigkeit vom verwendeten Sprachstil. Dieses Ergebnis steht im Widerspruch zu bisherigen Befunden der Sprachforschung, nach denen formelle und gehobene Ausdrucksweisen als Signal für eine höhere Kompetenz interpretiert werden (z. B. Levin et al., 1994; Maciejewski & Scott, 2024). Gleichzeitig repliziert die vorliegende Studie die Ergebnisse von Fischer (2024), die ebenfalls keine Unterschiede in der Kompetenzwahrnehmung von Bewerbern zwischen Hoch- und Standardsprache feststellen konnte. Auffällig ist zudem, dass der Bewerber sowohl in der Standardsprache- ($M = 4.16$) als auch in der Hochsprache-Bedingung ($M = 4.13$) insgesamt hohe Kompetenzwerte aufwies. Eine mögliche Erklärung hierfür könnte sein, dass der Bewerber unabhängig vom Sprachstil bereits durch sein professionelles Auftreten und die inhaltliche Qualität seiner Antworten als kompetent wahrgenommen wurde. Darüber hinaus könnte die verwendete Standardsprache im Bewerbungskontext bereits ein hohes Maß an Kompetenz signalisieren. Im Gegensatz zu Dialekten oder umgangssprachlichen Ausdrucksweisen wird die Standardsprache als angemessene Ausdrucksweise im beruflichen Umfeld angesehen (Rakić et al., 2011b). Daher scheint die Verwendung von Hochsprache im Interviewkontext keine höheren Kompetenzzuschreibungen hervorzurufen.

Hinsichtlich der leistungsbezogenen Bewertungen zeigten sich teilweise Unterschiede zwischen den Sprachbedingungen. Während der Bewerber in der hochsprachlichen Version sowohl in der Interviewbewertung als auch in der subjektiven Gesamtleistung schlechter bewertet wurde, ergaben sich keine Unterschiede hinsichtlich der potenziellen Arbeitsleistung. Im Gegensatz zu den Ergebnissen der vorliegenden Studie konnten bei

Fischer (2024) für diese leistungsbezogenen Variablen keine sprachstilbedingten Unterschiede nachgewiesen werden.

Ein möglicher Erklärungsansatz für die schlechteren Bewertungen der Interviewleistung und der subjektiven Gesamtleistung in der Hochsprache-Bedingung liefert die Korrelationsanalyse der vorliegenden Studie. Sowohl die Interviewbewertung ($r = 0.55$) als auch die subjektive Gesamtleistung ($r = 0.67$) standen in einem positiven Zusammenhang mit der wahrgenommenen Wärme des Bewerbers. Da der Bewerber in der hochsprachlichen Version gleichzeitig als weniger warm wahrgenommen wurde, erscheint es plausibel, dass diese negativere soziale Wahrnehmung mit den schlechteren leistungsbezogenen Bewertungen einhergeht. Im Gegensatz dazu hing die potenzielle Arbeitsleistung stärker mit der wahrgenommenen Kompetenz ($r = 0.77$) zusammen. Personen, die als kompetent wahrgenommen werden, wird möglicherweise eher zugetraut, über das notwendige Wissen sowie die erforderlichen Fähigkeiten zu verfügen, um die Aufgaben einer Stelle erfolgreich auszuführen. Da sich in der vorliegenden Studie keine Unterschiede in der wahrgenommenen Kompetenz zwischen den Sprachbedingungen zeigten, überrascht es nicht, dass auch die Einschätzung der potenziellen Arbeitsleistung unbeeinflusst vom Sprachstil blieb. Da es sich bei den vorliegenden Befunden jedoch um korrelative Zusammenhänge handelt, können keine Aussagen über mögliche Wirkmechanismen getroffen werden. Um die zugrunde liegenden Prozesse besser zu verstehen, sollten zukünftige Studien untersuchen, ob die Wahrnehmung von Wärme und Kompetenz die leistungsbezogenen Bewertungen von Bewerbern beeinflusst.

Um zu erklären, weshalb die Einstellungswahrscheinlichkeit des hochsprachlichen Bewerbers im Vergleich zum standardsprachlichen Bewerber geringer ausfiel, wurde eine Mediationsanalyse durchgeführt. Die Ergebnisse zeigten, dass die wahrgenommene Wärme den Zusammenhang zwischen Sprachstil und Einstellungswahrscheinlichkeit vollständig mediierte. Der direkte Zusammenhang zwischen Sprachstil und Einstellungswahrscheinlichkeit verlor unter Berücksichtigung der wahrgenommenen Wärme seine Signifikanz. Der Befund erweitert die Ergebnisse von Fischer (2024), indem ein möglicher Erklärungsmechanismus für den Zusammenhang zwischen Hochsprache und einer geringeren Einstellungswahrscheinlichkeit aufgezeigt werden konnte. Die Ergebnisse stehen zudem im Einklang mit den Befunden von Halper und Kollegen (2019), die zeigen konnten, dass der Zusammenhang zwischen Geschlecht und Einstellungswahrscheinlichkeit ebenfalls vollständig durch die wahrgenommene Wärme vermittelt wird. Darüber

hinaus fanden auch Halper und Kollegen (2019) keine Unterschiede in der wahrgenommenen Kompetenz. Die vorliegende Studie liefert Hinweise darauf, dass ein vergleichbarer Wirkmechanismus auch für den Sprachstil im Interviewkontext relevant sein könnte. Eine mögliche theoretische Erklärung für den gefundenen Mediationseffekt liefern das Stereotype Content Model sowie das Dual-Process Model. Ausgehend von diesen Modellen ist anzunehmen, dass Interviewer zunächst spontane Einschätzungen entlang der Dimensionen Wärme und Kompetenz vornehmen (Amaral et al., 2019; Derosus et al., 2016; Fiske et al., 2002). Der starke Einfluss der wahrgenommenen Wärme lässt sich dadurch begründen, dass Wärme eine vorrangige Rolle in der sozialen Wahrnehmung einnimmt. Sie wird typischerweise zeitlich vor der Kompetenz beurteilt und beeinflusst affektive und verhaltensbezogene Reaktionen stärker (Fiske et al., 2007). Vor diesem Hintergrund ist denkbar, dass die geringere wahrgenommene Wärme des hochsprachlichen Bewerbers den anfänglichen Typ-1-Prozess dominierte und zu einer ungünstigeren ersten Einschätzung führte. Diese erste spontane Bewertung wurde möglicherweise nicht ausreichend durch bewusste Typ-2-Prozesse korrigiert, sodass sich die geringere Wärmewahrnehmung letztlich negativ auf die Einstellungswahrscheinlichkeit auswirkte. Denkbar wäre zudem, dass ein ähnlicher Mechanismus auch den Zusammenhang zwischen Sprachstil und den Urteilen zur Interviewbewertung sowie zur subjektiven Gesamtleistung erklärt. Dies müsste jedoch in zukünftigen Studien empirisch überprüft werden.

5.2 Limitationen und zukünftiger Forschungsbedarf

Auffällig sind die insgesamt großen Effektstärken der vorliegenden Studie. Eine mögliche Erklärung könnte im spezifischen Kontext asynchroner Video-Interviews liegen. Auf Basis der Überlegungen von Roulin und Kollegen (2023) begünstigt dieses technologievermittelte Format intuitive und schnelle Verarbeitungsprozesse. Durch die Möglichkeit, einzelne Videos zu überspringen, könnten Verzerrungen in der Bewerberbeurteilung zusätzlich verstärkt werden (Roulin et al., 2023). Die Daten der vorliegenden Studie liefern hierfür erste Hinweise. Sowohl die sehr kurzen Betrachtungszeiten einzelner Teilnehmer als auch die eigenen Angaben, Videos übersprungen oder vorgespielt zu haben, sprechen dafür, dass die Videoinhalte teilweise nicht vollständig verarbeitet wurden. Dies könnte dazu geführt haben, dass die Bewertungen des Bewerbers stärker auf ersten spontanen Eindrücken beruhten. Möglicherweise haben diese Bedingungen dazu beigetragen, dass die Effekte des Sprachstils in der vorliegenden Studie besonders deutlich ausfielen.

Eine weitere mögliche Erklärung für die großen Effektstärken könnte im unterschiedlichen Stellenkontext liegen. Im Vergleich zu Fischer (2024), die die Positionen eines Verkäufers sowie eines IT-Projektmanagers untersuchte, bezog sich die vorliegende Studie auf die Position einer Führungskraft im Bereich der Personalentwicklung. Bereits in der Stellenausschreibung wurden neben fachlichen Voraussetzungen insbesondere kommunikative Fähigkeiten sowie ein wertschätzender und überzeugender Umgang mit anderen Menschen hervorgehoben, weshalb die Dimension Wärme in diesem Kontext eine besonders relevante Bewertungskategorie dargestellt haben könnte. Dass sich keine signifikanten Unterschiede in der potenziellen Arbeitsleistung sowie in den Kompetenzbewertungen zeigten, verdeutlicht, dass dem hochsprachlichen Bewerber die fachliche Eignung für die Position nicht abgesprochen wurde. Vor dem Hintergrund der Theorie des Person-Job Fit (Kristof-Brown et al., 2005) ist vielmehr denkbar, dass er aufgrund seiner geringeren wahrgenommenen Wärme als zwischenmenschlich weniger passend für die sozialen Anforderungen der Führungsposition eingeschätzt wurde. Es ist daher möglich, dass die wahrgenommene Wärme des Bewerbers in diesem Stellenkontext stärker in die Gesamtbeurteilung eingeflossen ist und dadurch die Effekte des Sprachstils verstärkt wurden.

Eine weitere mögliche Erklärung für die großen Effektstärken könnte in der Manipulation des Sprachstils liegen. Bereits der Manipulationscheck deutet darauf hin, dass die Unterschiede zwischen den Sprachbedingungen in der vorliegenden Studie deutlich stärker ausfielen als bei Fischer (2024). Gleichzeitig stellt die Manipulation des Sprachstils eine Limitation der vorliegenden Studie dar. Obwohl die sprachliche Manipulation erfolgreich war, könnte sie stellenweise als unnatürlich wahrgenommen worden sein. Darauf deutet die offene Rückmeldung eines Teilnehmers hin, der den Bewerber als „KI-Agenten“ beziehungsweise „Roboter“ beschrieb. Dies könnte darauf hindeuten, dass die hochsprachliche Ausdrucksweise teilweise als wenig authentisch und wenig menschlich wahrgenommen wurde. Eine solche Wahrnehmung könnte wiederum zu den besonders negativen Bewertungen auf der Wärmedimension beigetragen und die Ergebnisse verzerrt haben. Zukünftige Studien sollten daher durch systematische Pretests überprüfen, inwieweit die Manipulation zwar deutlich wahrnehmbar, gleichzeitig aber auch realistisch und authentisch wirkt.

Darüber hinaus sollten die Ergebnisse hinsichtlich ihrer Generalisierbarkeit mit Vorsicht interpretiert werden. Da die Rekrutierung der Teilnehmer über eine Gelegenheitsstichprobe erfolgte, wurde die Grundgesamtheit potenzieller Interviewer nicht repräsentativ

abgebildet. Die Stichprobe war überwiegend jung und weiblich, bestand zu mehr als der Hälfte aus Studenten und lediglich rund 21 % der Teilnehmer verfügten über Erfahrungen in der Durchführung von Bewerbungsgesprächen. Es ist daher unklar, inwiefern sich diese Befunde auf professionelle Recruiter übertragen lassen. Einerseits könnten geschulte Interviewer, die strukturierte Beurteilungsverfahren nutzen, weniger anfällig für sprachstilbedingte Verzerrungen sein (Schulte et al., 2024). Andererseits deuten bisherige Befunde darauf hin, dass sich auch erfahrene Interviewer häufig auf ihre ersten intuitiven Einschätzungen verlassen und Verzerrungen dadurch teilweise sogar stärker ausfallen können (Deros et al., 2016). Die vorliegenden Befunde liefern somit erste Hinweise auf mögliche Auswirkungen von Hochsprache im Bewerbungskontext, bedürfen jedoch einer Replikation mit repräsentativeren Stichproben sowie Personen mit praktischer Interviewverfahren.

Ergänzend zu den bereits genannten Forschungsbedarfen sollten zukünftige Studien untersuchen, inwieweit die Auswirkungen von Hochsprache vom jeweiligen Stellenkontext abhängen. So wäre beispielsweise zu prüfen, ob sprachstilbedingte Effekte in sozialen Berufen, in denen kommunikative und zwischenmenschliche Kompetenzen eine zentrale Rolle spielen, stärker ausfallen als in stärker technisch geprägten Tätigkeitsfeldern. Auch Rakić und Kollegen (2011b) betonen, dass die Wirkung von Sprachstilen auf spezifische Positionen, wie beispielsweise Führungspositionen, zurückzuführen sein könnte und sich dementsprechend zwischen verschiedenen Berufsgruppen unterscheiden kann.

6 Fazit

Aus praktischer Sicht verdeutlichen die Ergebnisse die Notwendigkeit, Interviewer für mögliche sprachstilbedingte Verzerrungen zu sensibilisieren. Insbesondere im Kontext asynchroner Video-Interviews sollte darauf geachtet werden, dass alle Videosequenzen vollständig betrachtet und nicht übersprungen werden, um die zusätzliche Begünstigung intuitiver und schneller Urteilsprozesse zu vermeiden.

In Anlehnung an die Empfehlungen von Schulte et al. (2024) könnte der Einsatz strukturierter Bewertungsleitfäden mit klar definierten, arbeitsplatzrelevanten Bewertungskategorien und beschreibenden Bewertungsankern dazu beitragen, spontane soziale Eindrücke und daraus resultierende Verzerrungen zu reduzieren. Derartige Maßnahmen könnten

die Objektivität der Bewerberbeurteilung erhöhen und gleichzeitig die Qualität des Auswahlprozesses fördern (Schulte et al., 2024). Zusätzlich könnte in Anlehnung an Deros und Kollegen (2016) die Anforderung, einzelne Bewertungen zu begründen, bewusstere Reflexionsprozesse anregen und dadurch die Korrektur potenziell verzerrter erster Eindrücke fördern.

Für Bewerber deuten die bisherigen Befunde darauf hin, dass eine standardsprachliche Ausdrucksweise im Bewerbungskontext vorteilhaft sein könnte. Während sowohl die vorliegende Studie als auch frühere Untersuchungen zu Hochsprache (z. B. Fischer, 2024) auf mögliche Nachteile einer übermäßig formalen Ausdrucksweise hinweisen, konnten auch für Dialekte negative Auswirkungen auf die Bewerberbeurteilung nachgewiesen werden (Rakić et al., 2011b; Schulte et al., 2024). Eine standardsprachliche Kommunikation könnte daher derzeit eine vielversprechende Strategie in Personalauswahlprozessen darstellen.

Literaturverzeichnis

- Abele, A. E., Ellemers, N., Fiske, S. T., Koch, A., & Yzerbyt, V. (2021). Navigating the social world: Toward an integrated framework for evaluating self, individuals, and groups. *Psychological Review*, 128(2), 290–314. <https://doi.org/10.1037/rev0000262>
- 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>
- Barbour, S., & Stevenson, P. (1998). *Variation im Deutschen: Soziolinguistische Perspektiven*. Walter de Gruyter.
- Basch, J. M., & Melchers, K. G. (2020). Technologie-medierte Einstellungsinterviews: Ein Überblick über Befunde und offene Fragen. *Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie*, 51, 71–79. <https://doi.org/10.1007/s11612-020-00497-y>
- 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>
- Brenner, F. S., Ortner, T. M., & Fay, D. (2016). Asynchronous video interviewing as a new technology in personnel selection: The applicant's point of view. *Frontiers in Psychology*, 7, 863. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00863>
- Cable, D. M., & Judge, T. A. (1997). Interviewers' perceptions of person-organization fit and organizational selection decisions. *Journal of Applied Psychology*, 82(4), 546–561. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.4.546>
- Clark, H. H. (1996). Language use. In H. H. Clark (Hrsg.), *Using language* (S. 3–26). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511620539.002>
- Cortes, G. L. (2024). A systematic literature review of the stereotype content model in the fields of psychology and marketing: Main themes examined in the literature and an agenda for future research in marketing. *Frontiers in Psychology*, 15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1392629>
- 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., & Giles, H. (2016). I don't like you because you're hard to understand: The role of processing fluency in the language attitudes process. *Human Communication Research*, 42(3), 396–420. <https://doi.org/10.1111/hcre.12079>
- Dragojevic, M., Giles, H., & Watson, B. M. (2013). Language ideologies and language attitudes: A foundational framework. In H. Giles & B. M. Watson (Hrsg.), *The social meanings of language, dialect and accent: International perspectives on speech styles* (S. 1–25). Peter Lang.
- Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A.-G., & Buchner, A. (2007). G*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods*, 39(2), 175–191. <https://doi.org/10.3758/BF03193146>
- Fetscherin, M., Tantleff-Dunn, S., & Klumb, A. (2020). Effects of facial features and styling elements on perceptions of competence, warmth, and hireability of male professionals. *The Journal of Social Psychology*, 160(3), 332–345. <https://doi.org/10.1080/00224545.2019.1671300>
- Fischer, M. (2024). *Sprache als Erfolgsfaktor: Der Effekt von Hochsprache auf die Wahrnehmung von Bewerbern in Einstellungsinterviews* [Bachelorarbeit]. Hochschule für angewandte Wissenschaften Neu-Ulm.
- Fiske, S. T. (2018). Stereotype content: Warmth and competence endure. *Current Directions in Psychological Science*, 27(2), 67–73. <https://doi.org/10.1177/0963721417738825>
- Fiske, S. T., Cuddy, A. J. C., & Glick, P. (2007). Universal dimensions of social cognition: Warmth and competence. *Trends in Cognitive Sciences*, 11(2), 77–83. <https://doi.org/10.1016/j.tics.2006.11.005>
- 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>
- Friebs, M.-T., Lukassowitz, F. A., & Wagner, U. (2022). Stereotype content of occupational groups in Germany. *Journal of Applied Social Psychology*, 52(6), 459–475. <https://doi.org/10.1111/jasp.12872>
- Fritz, M. S., & MacKinnon, D. P. (2007). Required sample size to detect the mediated effect. *Psychological Science*, 18(3), 233–239. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.2007.01882.x>
- Garrett, P. (2010). *Attitudes to language*. Cambridge University Press.
- Giles, H., Wilson, P., & Conway, A. (1981). Accent and lexical diversity as determinants of impression formation and perceived employment suitability. *Language Sciences*, 3(1), 91–103. [https://doi.org/10.1016/S0388-0001\(81\)80015-0](https://doi.org/10.1016/S0388-0001(81)80015-0)
- Halper, L. R., Cowgill, C. M., & Rios, K. (2019). Gender bias in caregiving professions: The role of perceived warmth. *Journal of Applied Social Psychology*, 49(9), 549–562. <https://doi.org/10.1111/jasp.12615>
- Heylighen, F., & Dewaele, J.-M. (1999). *Formality of language: Definition, measurement and behavioral determinants*. Free University of Brussels.

- Higgins, C. A., & Judge, T. A. (2004). The effect of applicant influence tactics on recruiter perceptions of fit and hiring recommendations: A field study. *Journal of Applied Psychology*, 89(4), 622–632. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.4.622>
- Jäger, S. (1980). Standardsprache. In H. P. Althaus, H. Henne, & H. E. Wiegand (Hrsg.), *Lexikon der Germanistischen Linguistik* (2. Aufl., S. 375–378). Max Niemeyer Verlag.
- Kanning, U. P. (2024). *Crashkurs Personalpsychologie: Organisations- und arbeitspsychologische Grundlagen für die Praxis* (2. Aufl.). Haufe.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individual's fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281–342. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x>
- Lambert, W. E. (1967). A social psychology of bilingualism. *Journal of Social Issues*, 23(2), 91–109. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1967.tb00578.x>
- Levin, H., Giles, H., & Garrett, P. (1994). The effects of lexical formality on accent and trait attributions. *Language & 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)
- Löffler, H. (2005). Wieviel Variation verträgt die deutsche Standardsprache? Begriffsklärung: 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>
- Lukacik, E.-R., Bourdage, J. S., & Roulin, N. (2022). Into the void: A conceptual model and research agenda for the design and use of asynchronous video interviews. *Human Resource Management Review*, 32(1), 100789. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2020.100789>
- Maciejewski, G., & Scott, G. G. (2024). *The impact of "smart words" on impression formation: Evidence from evaluations of employment suitability*. PsyArXiv. <https://doi.org/10.31234/osf.io/6vau4>
- Milroy, L., & Milroy, J. (2012). *Authority in language: Investigating standard english* (1. Aufl.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203124666>
- Müller-Thurau, C. P. (2019). *101 Fragen und Antworten im Vorstellungsgespräch*. (2. Aufl.). Haufe.
- Nefedowa, L. A. (2022). Lexikalische Diversität der Sprache: Reichtum oder Überflüssigkeit? (Am Beispiel der deutschen Lexik 2020/2021). *Yearbook of the Russian Union of Germanists*, 19, 289–306.
- Palmer, C., & Kersting, M. (2017). Berufliche Eignung und ihre Diagnostik. In D. E. Krause (Hrsg.), *Personalauswahl* (S. 31–56). Springer Gabler. https://doi.org/10.1007/978-3-658-14567-5_2
- Rakić, T., Steffens, M. C., & Mummendey, A. (2011a). Blinded by the accent! The minor role of looks in ethnic categorization. *Journal of Personality and Social Psychology*, 100(1), 16–29. <https://doi.org/10.1037/a0021522>

- Rakić, T., Steffens, M. C., & Mummendey, A. (2011b). 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>
- Roulin, N., Lukacik, E.-R., Bourdage, J. S., Clow, L., Bakour, H., & Diaz, P. (2023). Bias in the background? The role of background information in asynchronous video interviews. *Journal of Organizational Behavior*, 44(3), 458–475. <https://doi.org/10.1002/job.2680>
- Ryan, E. B. (1983). Social psychological mechanisms underlying native speaker evaluations of non-native speech. *Studies in Second Language Acquisition*, 5(2), 148–159. <https://doi.org/10.1017/S0272263100004824>
- Schulte, N., Basch, J. M., Hay, H.-S., & Melchers, K. G. (2024). Do ethnic, migration-based, and regional language varieties put applicants at a disadvantage? A meta-analysis of biases in personnel selection. *Applied Psychology*, 73(4), 1866–1892. <https://doi.org/10.1111/apps.12528>
- Schulte, S., & Hiltmann, M. (2023). *Eignungsdiagnostische Interviews: Standards der professionellen Interviewführung*. Springer Gabler. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-38720-4>
- Seistock, D., Bunina, A., & Aden, J. (2020). Der t-, Welch- und U-Test im psychotherapiewissenschaftlichen Forschungskontext. *SFU Forschungsbulletin*, 8(1), 87–105. <https://doi.org/10.15135/2020.8.1.87-105>
- Torres, E. N., & Gregory, A. (2018). Hiring manager's evaluations of asynchronous video interviews: The role of candidate competencies, aesthetics, and resume placement. *International Journal of Hospitality Management*, 75, 86–93. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.03.011>
- Trudgill, P. (2000). *Sociolinguistics: An introduction to language and society* (4. Aufl.). Penguin.
- Varghese, L., Lindeman, M. I. H., & Finkelstein, L. (2018). Dodging the double bind: The role of warmth and competence on the relationship between interview communication styles and perceptions of women's hirability. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(4), 418–429. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1463989>
- Wardhaugh, R., & Fuller, J. M. (2015). *An introduction to sociolinguistics* (7. Aufl.). Wiley Blackwell.
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601–617. <https://doi.org/10.1177/014920639101700305>
- Yule, G. (2012). *The study of language* (4. Aufl.). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511757754>

Anhang A: Fragebogen

Einstieg	Liebe Teilnehmer:innen, herzlich willkommen zu meiner Studie! Im Rahmen dieser Studie können Sie sich in die Rolle eines Recruiters hineinversetzen. Ihre Aufgabe besteht darin, einen Bewerber sowie dessen Antworten anhand kurzer Videoausschnitte zu bewerten. Die Teilnahme dauert etwa 10 Minuten. Bitte nehmen Sie sich Zeit, die Instruktionen und Fragen sorgfältig zu lesen und zu beantworten. Da die Videos mit Ton abgespielt werden, ist für die Teilnahme eine möglichst ruhige Umgebung hilfreich. Es gibt keine richtigen oder falschen Antworten. Mich interessiert ausschließlich Ihre persönliche Einschätzung dazu, wie Sie den Bewerber in den Videos wahrnehmen. Die Teilnahme ist freiwillig und kann jederzeit ohne Angabe von Gründen beendet werden. Alle Angaben werden vertraulich behandelt und ausschließlich anonymisiert für wissenschaftliche Zwecke verwendet. Bei Fragen zur Studie können Sie sich gerne per E-Mail an sophie.rueckert@student.hnu.de wenden. Vielen Dank für Ihre Unterstützung! Herzliche Grüße, Sophie Rückert
Einwilligungs- erklärung	<i>Ich erkläre mich damit einverstanden, an der nachfolgenden Studie teilzunehmen.</i> <i>Meine Teilnahme erfolgt freiwillig. Ich weiß, dass ich die Möglichkeit habe, meine Teilnahme an dieser Studie jederzeit und ohne Angabe von Gründen abubrechen, ohne dass daraus für mich Nachteile entstehen.</i> <i>Ich weiß, dass die im Rahmen der Untersuchung erhobenen Daten elektronisch verarbeitet und ausschließlich für wissenschaftliche Zwecke verwendet werden. Ich bin damit einverstanden, sofern die Veröffentlichung der Ergebnisse ausschließlich in anonymisierter Form erfolgt und keine Rückschlüsse auf meine Person möglich sind. Auch diese Einwilligung kann ich jederzeit ohne Angabe von Gründen widerrufen.</i> <i>Außerdem bestätige ich, mindestens 18 Jahre alt zu sein.</i> Durch das Klicken auf den „Weiter“-Button stimmen Sie den oben genannten Bedingungen zu.

Einführung in den Kontext	Stellen Sie sich vor, es wird ein Bewerbungsverfahren für die Position Teamleitung Personalentwicklung durchgeführt. Sie arbeiten in der Personalabteilung als Recruiter und sind Teil des Teams, das dafür verantwortlich ist, geeignete Personen für diese Position auszuwählen. Ihre Aufgabe besteht darin, die Antworten eines Bewerbers zu bewerten, der sich auf diese Stelle beworben hat. Im Folgenden sehen Sie Ausschnitte eines asynchronen Video-Interviews. Das bedeutet, dass dem Bewerber vorab Interviewfragen gestellt wurden und Sie als Recruiter die aufgezeichneten Antworten nun zeitversetzt online ansehen und bewerten. Dabei wird Ihnen zunächst jeweils die Interviewfrage angezeigt. Anschließend sehen und hören Sie die dazugehörige Antwort des Bewerbers als Video und bewerten die Qualität der gegebenen Antwort. Insgesamt werden Ihnen vier Fragen mit den jeweiligen Antworten gezeigt. Im Anschluss werden Ihnen noch einige kurze Fragen zu Ihrer Einschätzung des Bewerbers gestellt. Danach ist die Studie abgeschlossen. Wenn Sie den Kontext verstanden haben, klicken Sie bitte auf „Weiter“, um mit der Studie zu beginnen.
Stellenausschreibung	Im Folgenden finden Sie zunächst die Stellenausschreibung für die zu besetzende Position. Bitte lesen Sie sich diese aufmerksam durch. Es ist jedoch nicht notwendig, sich alle Details zu merken.
Video 1	Die erste Frage, die dem Bewerber gestellt wurde, lautet: Im Arbeitsalltag als Teamleitung Personalentwicklung kann es zeitweise zu stressigen Phasen und hoher Arbeitsbelastung kommen. Wie gehen Sie mit Stress um? Hier sehen Sie die Antwort des Bewerbers:
Interviewbewertung	Wie bewerten Sie die Antwort des Bewerbers? <i>1 = sehr schlecht, 2 = schlecht, 3 = durchschnittlich, 4 = gut, 5 = sehr gut</i>
Video 2	Die zweite Frage, die dem Bewerber gestellt wurde, lautet: Was sind Ihrer Meinung nach die häufigsten Gründe dafür, dass ein Team im Arbeitsalltag nicht erfolgreich zusammenarbeitet? Hier sehen Sie die Antwort des Bewerbers:
Interviewbewertung	Wie bewerten Sie die Antwort des Bewerbers? <i>1 = sehr schlecht, 2 = schlecht, 3 = durchschnittlich, 4 = gut, 5 = sehr gut</i>
Video 3	Die dritte Frage, die dem Bewerber gestellt wurde, lautet: Können Sie mir von einer Situation erzählen, in der Sie einen Ihrer Mitarbeiter davon überzeugen mussten, seine Arbeitsweise anzupassen? Wie sind Sie dabei vorgegangen? Hier sehen Sie die Antwort des Bewerbers:

Interviewbewertung	Wie bewerten Sie die Antwort des Bewerbers? <i>1 = sehr schlecht, 2 = schlecht, 3 = durchschnittlich, 4 = gut, 5 = sehr gut</i>
Video 4	Die vierte Frage, die dem Bewerber gestellt wurde, lautet: Angenommen, Sie sollen eine neue Personalentwicklungsmaßnahme in Ihrem Unternehmen einführen. Wie würden Sie dabei vorgehen, um Mitarbeiter und Führungskräfte für die Veränderung zu gewinnen? Hier sehen Sie die Antwort des Bewerbers:
Interviewbewertung	Wie bewerten Sie die Antwort des Bewerbers? <i>1 = sehr schlecht, 2 = schlecht, 3 = durchschnittlich, 4 = gut, 5 = sehr gut</i>
Skipping	Haben Sie während des Anschauens der Videos einzelne Teile übersprungen oder vorgespult? Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten: ☐ Ja ☐ Nein
Subjektive Gesamtleistung	Sie haben nun alle Videoantworten des Bewerbers gesehen. Bitte beachten Sie, dass die gezeigten Antworten lediglich einen Ausschnitt eines gesamten Personalauswahlprozesses darstellen. Im Folgenden möchte ich Sie dennoch bitten, auf Grundlage Ihres bisherigen Eindrucks einige erste Einschätzungen zum Bewerber abzugeben. Bitte bewerten Sie zunächst die Gesamtleistung des Bewerbers auf Basis aller zuvor gesehenen Videoantworten. Wie bewerten Sie den Bewerber insgesamt? <i>1 = sehr schlecht, 2 = schlecht, 3 = durchschnittlich, 4 = gut, 5 = sehr gut</i>
Wärme	Bitte geben Sie an, inwiefern die folgenden Eigenschaften Ihrer Meinung nach auf den Bewerber zutreffen. <i>"Der Bewerber wirkte auf mich ..."</i> - freundlich - herzlich - vertrauenswürdig - aufrichtig - gutmütig <i>1 = trifft überhaupt nicht zu, 2 = trifft eher nicht zu, 3 = teils/teils, 4 = trifft eher zu, 5 = trifft voll und ganz zu</i>

Kompetenz	Bitte geben Sie an, inwiefern die folgenden Eigenschaften Ihrer Meinung nach auf den Bewerber zutreffen. <i>"Der Bewerber wirkte auf mich ..."</i> - kompetent - intelligent - fähig - selbstsicher - effizient <i>1 = trifft überhaupt nicht zu, 2 = trifft eher nicht zu, 3 = teils/teils, 4 = trifft eher zu, 5 = trifft voll und ganz zu</i>
Potenzielle Arbeitsleistung	Im Folgenden geht es darum, wie Sie die zukünftige Arbeitsleistung des Bewerbers für die Position als Teamleiter im Bereich Personalentwicklung einschätzen. <i>Bitte geben Sie an, inwiefern Sie den folgenden Aussagen zustimmen.</i> - Es ist davon auszugehen, dass der Bewerber die ihm übertragenen Aufgaben angemessen erfüllen kann. - Der Bewerber besitzt das notwendige Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten, um die Anforderungen der Position zu erfüllen. - Ich gehe davon aus, dass der Bewerber in dieser Position ein hohes Leistungsniveau erreichen kann. <i>1 = stimme überhaupt nicht zu, 2 = stimme eher nicht zu, 3 = neutral, 4 = stimme eher zu, 5 = stimme voll und ganz zu</i>
Einstellungswahrscheinlichkeit	Wie wahrscheinlich wäre es, dass Sie den Bewerber letztendlich für die Position als Teamleiter im Bereich Personalentwicklung einstellen würden? <i>1 = sehr unwahrscheinlich, 2 = unwahrscheinlich, 3 = neutral, 4 = wahrscheinlich, 5 = sehr wahrscheinlich</i>
Manipulationscheck	Wie hat sich der Bewerber Ihrer Meinung nach in den Videos sprachlich ausgedrückt? <i>Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:</i> ☐ <i>alltägliche Ausdrucksweise (=1)</i> <i>(d. h. hochdeutsche Wörter aus dem alltäglichen Sprachgebrauch)</i>

	☐ <i>eher alltägliche Ausdrucksweise (=2)</i> ☐ <i>teils/teils (=3)</i> ☐ <i>eher gehobene Ausdrucksweise (=4)</i> ☐ <i>gehobene Ausdrucksweise (=5)</i> <i>(d. h. anspruchsvolle und komplexe Wortwahl mit Wörtern, die im alltäglichen Sprachgebrauch eher selten verwendet werden)</i>
Zwischenrückmeldung	Sie haben es fast geschafft! 🎉 Zum Abschluss folgen nur noch einige kurze Fragen.
Geschlecht	Welchem Geschlecht fühlen Sie sich zugehörig? Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten: ☐ Weiblich ☐ Männlich ☐ Divers ☐ Keine Angabe
Alter	Wie alt sind Sie? Bitte geben Sie Ihr Alter in Jahren als ganze Zahl an.
Bildungsabschluss	Was ist aktuell Ihr höchster Bildungsabschluss? Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten: ☐ Kein Abschluss ☐ Hauptschulabschluss ☐ Realschulabschluss ☐ Abgeschlossene Berufsausbildung ☐ Abitur/Fachhochschulreife ☐ Bachelor ☐ Master/Diplom ☐ Promotion ☐ Sonstiges:
Beschäftigungsstatus	Wie würden Sie Ihre derzeitige berufliche Situation beschreiben?

	Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten: ☐ <i>Angestellt</i> ☐ <i>Selbstständig</i> ☐ <i>Schüler:in</i> ☐ <i>Student:in</i> ☐ <i>Sonstiges</i>
Erfahrung mit Vorstellungsgesprächen	Haben Sie bereits selbst in der Rolle als Personalverantwortliche:r Vorstellungsgespräche durchgeführt? Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten: ☐ <i>Ja</i> ☐ <i>Nein</i>
Erfahrung mit Vorstellungsgesprächen	Wie viele Jahre Erfahrung haben Sie in der Durchführung von Vorstellungsgesprächen im Bereich der Personalauswahl? <i>Bitte geben Sie Ihre Antwort als ganze Zahl an.</i>
Erfahrung mit Vorstellungsgesprächen	Wie viele Vorstellungsgespräche haben Sie bereits selbst als personalverantwortliche Person durchgeführt? <i>Eine ungefähre Anzahl genügt. Sie können Ihre Antwort gerne schätzen.</i>
Erfahrung mit Vorstellungsgesprächen	Mit welchen der folgenden Interviewformate im Bereich der Personalauswahl haben Sie bereits praktische Erfahrungen gesammelt? Wählen Sie alle zutreffenden Optionen: ☐ <i>Präsenz-Interviews</i> ☐ <i>Online-Interviews</i> ☐ <i>Asynchrone Video-Interviews</i> ☐ <i>Telefon-Interviews</i>
Abschluss und Debriefing	Vielen Dank für Ihre Teilnahme an dieser Studie! 😊 Sie haben das Ende der Befragung erreicht. Ich danke Ihnen herzlich für Ihre Zeit sowie für Ihre wertvollen Einschätzungen. Im Rahmen dieser Untersuchung wird der Frage nachgegangen, ob Unterschiede im Sprachstil von Bewerbenden deren Wahrnehmung und Bewertung beeinflussen können. Dabei wird insbesondere untersucht, ob sich eine eher alltägliche Ausdrucksweise im Vergleich zu einer besonders gehobenen und anspruchsvollen Ausdrucksweise unterschiedlich auswirkt.

	Sollten Sie Fragen zur Studie haben oder Interesse an den Ergebnissen der Untersuchung haben, können Sie mich gerne unter folgender E-Mail-Adresse kontaktieren: sophie.rueckert@student.hnu.de. Wenn Sie an einer Hochschule oder Universität studieren und für Ihre Teilnahme Versuchspersonenstunden über SONA erhalten möchten, geben Sie bitte im Folgenden Ihre SONA-ID an. Falls dies nicht auf Sie zutrifft, lassen Sie das Textfeld bitte frei. Sie können die Befragung nun absenden und das Fenster anschließend schließen.
--	---

Anhang B: Versuchsmaterialien

B-1 Interviewskript

Interviewfrage 1:

Im Arbeitsalltag als Teamleitung Personalentwicklung kann es zeitweise zu stressigen Phasen und hoher Arbeitsbelastung kommen. Wie gehen Sie mit Stress um?

Standardsprache:

Stressphasen gehören zum Alltag als Teamleitung in der Personalentwicklung einfach dazu. Wenn es viel zu tun gibt, ist mein Weg, die anfallenden Aufgaben klar zu ordnen und Schwerpunkte zu setzen. Ich überlege mir genau, was sofort erledigt werden muss und was erst einmal weniger wichtig ist. Dabei bleibe ich ruhig und lasse mich nicht von äußeren Dingen ablenken. Um einen Ausgleich zum Stress in der Arbeit zu finden, mache ich gerne Sport. Das hilft mir, mich gut zu erholen und den Kopf freizubekommen. So kann ich am nächsten Tag wieder mit voller Kraft an meine Arbeit gehen.

Hochsprache:

Die Existenz von stressigen Episoden stellt in der Position als Teamleitung in der Personalentwicklung eine immanente Gegebenheit dar. In Phasen hoher Arbeitsintensität zeichnet sich mein Vorgehen dadurch aus, die anfallenden Aufgaben akribisch zu strukturieren und eine stringente Priorisierung vorzunehmen. Dabei analysiere ich sorgfältig, welche Tätigkeiten unmittelbar bewältigt werden müssen und welche zunächst eine geringere Relevanz besitzen. Währenddessen bewahre ich Gleichmut und vermeide jedwede Ablenkung durch äußere Faktoren. Zur Kompensation arbeitsbedingter Belastungen nutze ich regelmäßig sportliche Aktivitäten. Diese unterstützen meine Regeneration und fördern mentale Klarheit. Dadurch verfüge ich am folgenden Arbeitstag erneut über die erforderlichen Kapazitäten zur Bewältigung meiner beruflichen Tätigkeiten.

Interviewfrage 2:

Können Sie mir von einer Situation erzählen, in der Sie einen Ihrer Mitarbeiter davon überzeugen mussten, seine Arbeitsweise anzupassen? Wie sind Sie dabei vorgegangen?

Standardsprache:

Bei meiner letzten Stelle hatte ich einen Mitarbeiter, der fachlich wirklich sehr gut war, im Umgang mit den Fachbereichen aber oft als eher unfreundlich oder zu direkt wahrgenommen wurde. Das hat teilweise zu Spannungen geführt. Ich habe dann erstmal das Gespräch mit ihm gesucht und versucht, seine Sichtweise besser zu verstehen, anstatt ihm direkt Vorwürfe zu machen. Dabei hat sich gezeigt, dass ihm oft gar nicht bewusst war, wie seine Kommunikation bei anderen ankommt. Danach haben wir gemeinsam daran

gearbeitet, wie er Gespräche etwas offener und empathischer führen kann. Er hat das dann Schritt für Schritt umgesetzt und wir haben nach kurzer Zeit positives Feedback aus den Fachbereichen bekommen.

Hochsprache:

In meiner vorangehenden Position hatte ich einen Mitarbeiter, dessen fachliche Expertise erstklassig war, der im Umgang mit den Fachbereichen jedoch wiederholt als unfreundlich beziehungsweise übermäßig direkt wahrgenommen wurde. Dies induzierte partiell Disharmonien. Daraufhin initiierte ich zunächst ein persönliches Gespräch, um ein vertieftes Verständnis für seine Perspektive zu entwickeln, anstatt unmittelbar Vorwürfe zu äußern. Im Zuge dessen hat sich herauskristallisiert, dass ihm die Wirkungsweise seiner Kommunikation nicht vollumfänglich bewusst war. Infolgedessen konzipierten wir kooperativ Strategien, um seine Gesprächsführung offener und empathischer zu gestalten. Er implementierte die gewonnenen Erkenntnisse sukzessive, woraufhin wir zeitnah positive Resonanzen aus den Fachbereichen erhielten.

Interviewfrage 3:

Angenommen, Sie sollen eine neue Personalentwicklungsmaßnahme in Ihrem Unternehmen einführen. Wie würden Sie dabei vorgehen, um Mitarbeiter und Führungskräfte für die Veränderung zu gewinnen?

Standardsprache:

Im ersten Schritt ist es wichtig, den Mitarbeitenden und Führungskräften offen zu erklären, worum es bei der neuen Maßnahme geht, warum sie eingeführt wird und welche Vorteile sie mit sich bringt. Gerade Führungskräfte sollte man von Anfang an mit einbeziehen, weil sie eine wichtige Rolle dabei spielen, die Veränderung im Team voranzutreiben. Gleichzeitig ist es wichtig, die Mitarbeitenden ernst zu nehmen und ihnen die Möglichkeit zu geben, Fragen oder Bedenken offen anzusprechen. Während der Einführung würde ich deshalb darauf achten, die Mitarbeitenden eng zu begleiten und bei Unsicherheiten ansprechbar zu sein. Am Ende würde ich dann Feedback einholen und schauen, was gut funktioniert hat und wo man die Maßnahme noch weiter verbessern kann.

Hochsprache:

Im ersten Schritt ist es von eminenter Bedeutung, den Mitarbeitenden und Führungskräften transparent darzulegen, welchen Inhalt die neue Maßnahme umfasst, aus welchen Gründen deren Implementierung erfolgt und welchen Mehrwert sie generiert. Insbesondere Führungskräfte sollten frühzeitig integriert werden, da diese eine signifikante Funktion einnehmen, die Transformation innerhalb ihres Teams zu forcieren. Parallel dazu besäße es höchste Priorität, die Mitarbeitenden anzuerkennen und die Option einzuräumen, Unklarheiten oder Bedenken freimütig zu artikulieren. Im Zuge der Implementation würde ich mich deshalb darauf fokussieren, die Mitarbeitenden engmaschig zu begleiten und bei Unsicherheiten als unterstützende Instanz zur Verfügung zu stehen. Abschließend beabsichtige ich, Rückmeldungen einzuholen und zu evaluieren, welche Aspekte sich als

wirksam erwiesen haben und an welchen Stellen das Vorhaben weiter optimiert werden kann.

Interviewfrage 4:

Was sind Ihrer Meinung nach die häufigsten Gründe dafür, dass ein Team im Arbeitsalltag nicht erfolgreich zusammenarbeitet?

Standardsprache:

Meiner Meinung nach scheitern Teams am häufigsten an schlechter Kommunikation. Wenn Aufgaben und Verantwortlichkeiten nicht klar verteilt sind oder niemand genau weiß, was das Ziel ist, entstehen im Team schnell Probleme. Oft werden auch Konflikte nicht offen angesprochen, sondern unter den Teppich gekehrt. Wenn dann noch das zwischenmenschliche Vertrauen fehlt und jeder nur an seine eigenen Interessen denkt, kann die Zusammenarbeit im Team nicht funktionieren. Das führt am Ende dazu, dass das Team seine Ziele nicht erreicht und die Stimmung schlecht wird.

Hochsprache:

Meiner Auffassung nach resultiert das Scheitern von Teams primär aus defizitärer Kommunikation. Wenn Aufgaben und Verantwortlichkeiten nicht eindeutig allokiert werden oder Unklarheit hinsichtlich der jeweiligen Zielsetzung besteht, induziert dies zwangsläufig erhebliche Dysfunktionen innerhalb des Teams. Des Weiteren unterbleibt häufig die transparente Thematisierung von Konflikten, da diese vielmehr deliberat verschleiert werden. Sofern interpersonelles Vertrauen fehlt und partikuläre Interessen die kollektive Zielsetzung dominieren, stagniert die Kooperation innerhalb des Teams. Dies resultiert letztlich darin, dass das Team seine Zielsetzungen nicht realisiert und das Arbeitsklima nachhaltig negativ beeinträchtigt wird.

B-2 Stellenausschreibung



Teamleitung Personalentwicklung

(m/w/d)

Standort: **München**



Ihre Aufgaben



Fachliche Leitung und Weiterentwicklung eines Teams im Bereich Personalentwicklung sowie Zusammenarbeit mit externen Kooperationspartnern



Beratung und Unterstützung von Führungskräften in Entwicklungs-, Feedback- und Veränderungsprozessen



Konzeption und Steuerung strategischer Personalentwicklungs- und Führungskräftekonzepte



Evaluation von Entwicklungs- und Fördermaßnahmen sowie Begleitung von Talent- und Nachfolgeprozessen



Weiterentwicklung digitaler Lern- und Entwicklungsformate



Ihr Profil



Abgeschlossenes Studium im Bereich Betriebswirtschaftslehre, Psychologie, Pädagogik oder eine vergleichbare Qualifikation, idealerweise mit Schwerpunkt Human Resources oder Personalentwicklung



Mehrjährige Berufserfahrung im Bereich Personalentwicklung mit fundierter Expertise in der Konzeption und Umsetzung von Entwicklungs- und Fördermaßnahmen



Ausgeprägte kommunikative Fähigkeiten und ein wertschätzender sowie überzeugender Umgang mit Mitarbeitenden, Führungskräften und externen Kooperationspartnern



Hohe Professionalität, Verantwortungsbewusstsein sowie strategisches Denken



Ausgeprägte Führungs- und Teamfähigkeit mit Erfahrung in der Leitung und Weiterentwicklung von Teams im Bereich Personalentwicklung



Menschen fördern. Potenziale entfalten. Zukunft gestalten.
Werden Sie Teil unseres Teams!



Entwicklung



Wirkung



Miteinander

Anhang C: Ergänzende Ergebnisse

Tabelle 3

Vergleich der Effektstärken und Signifikanzniveaus der Haupt- und Robustheitsanalysen

Abhängige Variable	t-Test/Welch t-Test		Yuen-Welch Test ^a	
	<i>d</i>	<i>p</i>	ξ	<i>p</i>
Wärme	1.29	< .001	0.77	< .001
Einstellungswahrscheinlichkeit	1.03	< .001	0.54	< .001
Kompetenz	0.06	.748	0.03	.844
Interviewbewertung	0.73	< .001	0.61	< .001
Subjektive Gesamtleistung	0.87	< .001	0.44	< .001
Potenzielle Arbeitsleistung	0.23	.201	0.13	.405

Anmerkungen. *N* = 128.

^aFür die Yuen-Welch Tests wurde eine Trimmungsrate von 20 % verwendet.

Übersicht verwendeter Hilfsmittel

Für die Erstellung dieser Bachelorarbeit wurden die folgenden Tools eingesetzt:

1. ChatGPT, GPT-5.4 von OpenAI (<https://chatgpt.com>)

Zur sprachlichen Glättung einzelner Formulierungen. Alle Vorschläge wurden kritisch geprüft, fachlich bewertet und vor der Übernahme manuell überarbeitet.

2. DeepL Translate (<https://www.deepl.com/de?tab=translate-text>)

Zur Übersetzung englischsprachiger Fachliteratur ins Deutsche als Verständnishilfe.

3. NotebookLM (<https://notebooklm.google.com>)

Zur Vertiefung des Verständnisses der verwendeten Fachliteratur.

Die Nutzung dieser Werkzeuge erfolgte im Einklang mit den akademischen Richtlinien der Hochschule für angewandte Wissenschaften Neu-Ulm. Sie wurden ausschließlich zur sprachlichen Überarbeitung und zur Verbesserung der Verständlichkeit herangezogen. Sämtliche durch KI generierte Inhalte wurden kritisch geprüft und gegebenenfalls überarbeitet. Alle inhaltlichen Entscheidungen, Argumentationen, Interpretationen und Schlussfolgerungen wurden eigenständig entwickelt. Die transparente Offenlegung gewährleistet die Nachvollziehbarkeit des Entstehungsprozesses und sichert die Integrität sowie die Originalität der Arbeit.