



MASTERARBEIT | MASTER'S THESIS

Titel | Title

Gendergerechte Sprache und Einstellungschancen im
Bewerbungsprozess: Eine Untersuchung zu
personenbezogenen Merkmalen der Bewerber*innen

verfasst von | submitted by
Emma Großbötzl BSc

angestrebter akademischer Grad | in partial fulfilment of the requirements for the degree of
Master of Science (MSc)

Wien | Vienna, 2026

Studienkennzahl lt. Studienblatt | Degree
programme code as it appears on the
student record sheet:

UA 066 840

Studienrichtung lt. Studienblatt | Degree
programme as it appears on the student
record sheet:

Masterstudium Psychologie

Betreut von | Supervisor:

Univ.-Prof. Dipl.-Psych. Dr. Barbara Schober

Mitbetreut von | Co-Supervisor:

Mag. Dr. Marlene Kollmayer

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	3
Theoretischer Hintergrund	6
Traditionelle Geschlechterrollenerwartungen und Geschlechterstereotype	6
Wahrgenommene Passung zwischen Geschlechter- und Berufsrolle	9
Gendergerechte Sprache im Bewerbungsprozess	10
Personenbezogene Merkmale der Bewerber*innen	15
<i>Geschlecht der Bewerber*innen</i>	16
<i>Politische Einstellung der Bewerber*innen</i>	18
<i>Einstellungen der Bewerber*innen zu gendergerechter Sprache</i>	20
Methodik	22
Studiendesign und Vorgehen	22
Stichprobenbeschreibung	23
Messinstrumente	24
<i>Motivationsschreiben</i>	24
<i>Big Two</i>	26
<i>Einstellungschancen</i>	26
<i>Politische Einstellung</i>	27
<i>Einstellungen zu gendergerechter Sprache</i>	28
Statistische Auswertung	28
Ergebnisse	29
Big Two und Einstellungschancen im Bewerbungsprozess	30
Personenbezogene Merkmale der Bewerber*innen	32
<i>Geschlecht als Moderator</i>	32
<i>Politische Einstellung als Moderator</i>	34
Diskussion	38
Gendergerechte Sprache und Bewertungen im Bewerbungsprozess	38

Personenbezogene Merkmale der Bewerber*innen im Bewerbungsprozess	41
Limitationen	45
Konklusion	46
Literaturverzeichnis.....	48
Tabellenverzeichnis.....	59
Abbildungsverzeichnis	60
Abkürzungsverzeichnis	61
Anhang A	62
Anhang B.....	71
Anhang C.....	73
Anhang D	76
Anhang E.....	92
Anhang F	95

Einleitung

Sprache ist prägend für die Vorstellungen, Normen und zwischenmenschlichen Interaktionen in einer Gesellschaft (Pfalzgraf, 2024). Wie gesellschaftsrelevante Konstrukte und Sprache miteinander interagieren, spielt in verschiedenen Wissenschaftsdisziplinen eine zentrale Rolle. Einer dieser Forschungsstränge, der seit den 1960er Jahren zunehmend Aufmerksamkeit erfährt, beschäftigt sich mit dem Zusammenhang zwischen Sprache und Geschlecht (Pfalzgraf, 2024; Reisigl & Spieß, 2017). Wie das Geschlecht in die Sprache einer Gesellschaft eingebunden ist und in dieser sichtbar wird, hängt unter anderem davon ab, in welche Typologie eine Sprache eingeordnet wird (Stahlberg et al., 2007). In *grammatical gender languages*, zu denen etwa Deutsch und Polnisch gehören, besitzt jedes Nomen ein grammatikalisches Geschlecht (Formanowicz et al., 2015; Stahlberg et al., 2007). Bei Nomen zur Personenbezeichnung stimmt das grammatikalische Geschlecht, bis auf manche Ausnahmen (z.B. das Mädchen), mit dem biologischen Geschlecht der referenzierten Person überein (z.B. die Mutter, der Vater; Stahlberg et al., 2007). Artikel, Adjektive und Personalpronomen werden in *grammatical gender languages* jeweils auf das grammatikalische Geschlecht des Nomens abgestimmt, weshalb diese Formen bei Nomen zur Personenbezeichnung häufig Auskunft über das biologische Geschlecht der referenzierten Person geben (Stahlberg & Sczesny, 2001; Stahlberg et al., 2007). Im Vergleich dazu sagen die meisten Personenbezeichnungen in *natural gender languages*, wie in der englischen oder schwedischen Sprache, kaum etwas über das biologische Geschlecht der referenzierten Person aus (z.B. the student; Sczesny et al., 2016; Stahlberg et al., 2007). Vor allem durch die Verwendung von Personalpronomen (z.B. the student and her dog) werden geschlechtsbezogene Hinweise gegeben (Stahlberg et al., 2007). Ähnliches gilt für *genderless languages*, zu denen etwa Finnisch und Türkisch gehören: In dieser Sprachtypologie erlauben Personenbezeichnungen sowie Personalpronomen kaum bis keine Rückschlüsse auf das biologische Geschlecht der referenzierten Person (Sczesny et al., 2016). Sprachliche Zusätze (z.B. weiblich) müssen hier ergänzt werden, um das Geschlecht kenntlich zu machen (Stahlberg et al., 2007). Werden nun diese drei Sprachtypologien miteinander verglichen, so ist festzustellen, dass in der deutschen Sprache häufiger als in der englischen oder finnischen das weibliche Geschlecht sprachlich nicht im gleichen Ausmaß wie das männliche sichtbar wird, was als sprachliche Geschlechter-Asymmetrie bezeichnet wird (Sczesny et al., 2016; Stahlberg et al., 2007).

Ein Beispiel für eine sprachliche Geschlechter-Asymmetrie stellt das sogenannte „*generische*“ *Maskulinum* dar. Darunter wird verstanden, die maskuline Sprachform (z.B. die

Studenten) nicht nur für Personen männlichen Geschlechts zu verwenden, sondern auch für Gruppen, die sich aus Personen mit unterschiedlichem oder unbekanntem Geschlecht zusammensetzen (Stahlberg et al., 2007). Seit den 1970er Jahren nimmt die Kritik am „generischen“ Maskulinum deutlich zu (Bruns & Leiting, 2024; Gabriel et al., 2018). Diese hat ihren Ursprung in der feministischen Bewegung, die unter anderem kritisiert, dass die Verwendung des „generischen“ Maskulinums eine Sichtweise unterstützt, die den Mann als die Norm darstellt (Stahlberg et al., 2007). Zudem wird argumentiert, dass „generisch“ maskuline Sprachformen die Sichtbarkeit weiblicher Personen einschränken (Stahlberg & Sczesny, 2001; Stahlberg et al., 2007). Als Alternative wird daher *gendergerechte Sprache* (GGS) vorgeschlagen (Sczesny et al., 2016). Unter GGS werden Sprachformen verstanden, die darauf abzielen, geschlechterspezifische Schreibweisen zu vermeiden und Frauen sowie nicht-binäre Personen zusätzlich zum männlichen Geschlecht sprachlich miteinzuschließen (Gabriel et al., 2018; Pfalzgraf, 2024; Sczesny et al., 2016). Um mehr sprachliche Inklusion zu erreichen, können unterschiedliche Formen von GGS in der deutschen Sprache eingesetzt werden. Mithilfe der *Neutralisierung* werden geschlechtsanzeigende Wörter durch geschlechtsneutrale ersetzt (z.B. Studierende statt Studenten; Sczesny et al., 2016). Da nicht für alle Wörter geschlechtsneutrale Terme existieren (Bruns & Leiting, 2024), kommen auch geschlechtsinklusive Alternativen zum Einsatz, die sich in verschiedene Strategien einteilen lassen (Jäckle, 2022; Zacharski, 2024): Bei einem binären Geschlechterverständnis kann die *Feminisierung* als eine Form von GGS eingesetzt werden. Dabei wird die männliche Form um die weibliche ergänzt, indem die Paarform (z.B. Studenten und Studentinnen) oder das Binnen-I (z.B. StudentInnen) verwendet wird (Sczesny et al., 2016; Zacharski, 2024). Neben dem sprachlichen Einbezug von Frauen möchte GGS auch nicht-binäre Personen inkludieren. Dazu werden Sonderzeichen wie der Genderstern (z.B. Student*innen), der Doppelpunkt (z.B. Student:innen) oder der Unterstrich (z.B. Student_innen) herangezogen (Waldendorf, 2024; Zacharski, 2024).

Ob unterschiedliche Formen von GGS die Sichtbarkeit beziehungsweise den gedanklichen Einbezug von weiblichen Personen im Vergleich zum „generischen“ Maskulinum erhöhen, wurde bereits mehrfach untersucht. Forschungsergebnisse dazu zeigen, dass beispielsweise die Verwendung der Paarform und des Gendersterns dazu beiträgt, dass mehr an Frauen gedacht wird, als wenn das „generische“ Maskulinum eingesetzt wird (Brohmer et al., 2024; Stahlberg & Sczesny, 2001; Vervecken et al., 2013). Zudem wurde herausgefunden, dass die Sichtbarkeit weiblicher Personen durch GGS erhöht wird (Horvath et al., 2016). Trotz dieser wissenschaftlichen Erkenntnisse, die den Einsatz von GGS

unterstützen, löst dessen Verwendung kritische Diskussionen in der Gesellschaft und Politik aus (Jäckle, 2022; Pfalzgraf, 2024). In Deutschland, Österreich und der Schweiz – bezeichnet als DACH-Raum – werden insbesondere von konservativen und rechtspopulistischen Parteien sogenannte Genderverbote debattiert und sind in manchen Bundesländern bereits in Kraft (Fohringer, 2023; Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung, 2024). Die Absicht dieser Verbote besteht unter anderem darin, Formen von GGS mit Sonderzeichen in Verwaltungs- und Bildungsinstitutionen zu verbieten (Hebenstreit, 2023; Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung, 2024). Auch aus der Bevölkerung werden Stimmen gegen die Verwendung von GGS laut. Volksbegehren in Österreich (Parlamentskorrespondenz Nr. 114., 2024), Deutschland (Jeep, 2024) und der Schweiz (Bund engagierter Bürger, o.D.) wurden in den letzten Jahren initiiert, um die Lesbarkeit und Verständlichkeit der Sprache zu wahren und gegen eine obligatorische Verwendung von GGS einzutreten. Als Alternative zu GGS wird von Gründer*innen der Initiativen das „generische“ Maskulinum vorgeschlagen, mit dem Argument, dass damit ohnehin alle Geschlechter miteinbezogen werden (Jeep, 2024; Parlamentskorrespondenz Nr. 114., 2024). Studien, die die Einstellungen der Öffentlichkeit zu GGS erforschen, deuten ebenso auf eine mehrheitlich ablehnende Haltung gegenüber GGS unter deutschsprachigen Personen hin (Bruns & Leiting, 2024; Jäckle, 2022; Marx, 2026; Pfalzgraf, 2024). Darüber hinaus zeigen Forschungsarbeiten, dass sich Personen mit unterschiedlichen demografischen Merkmalen in ihren Einstellungen zu GGS unterscheiden können. Beispielsweise weisen weibliche, jüngere und gebildete Personen tendenziell positivere Einstellungen zu GGS verglichen mit männlichen, älteren und weniger gebildeten Menschen auf (Douglas & Sutton, 2014; Gustafsson Sendén et al., 2015; Zacharski, 2024). Außerdem lehnen Personen mit konservativeren oder rechtspopulistischeren politischen Einstellungen GGS im Vergleich zu politisch progressiveren Personen vermehrt ab (Gustafsson Sendén et al., 2015, 2021; Jäckle, 2022).

Zusammenfassend zeigt sich, dass die Verwendung von GGS im DACH-Raum viel diskutiert und kritisiert wird (z.B. Jeep, 2024; Pfalzgraf, 2024). Zudem sind in einigen deutschsprachigen Personengruppen mehrheitlich negative Einstellungen zu GGS erkennbar (z.B. Bruns & Leiting, 2024; Marx, 2026). Demgegenüber weisen wissenschaftliche Studien darauf hin, dass der Einsatz von GGS gegenüber einer „generisch“ maskulinen Sprache ein Mittel sein kann, um Geschlechtergleichstellung zu fördern (Sczesny et al., 2016), beispielsweise indem GGS die Sichtbarkeit weiblicher und nicht-binärer Personen erhöht (Horvath et al., 2016). Ob eine erhöhte Sichtbarkeit des Geschlechts in unterschiedlichen

Bereichen für die Geschlechtergleichstellung förderlich sein kann, sollte ausführlicher diskutiert werden.

Theoretischer Hintergrund

In den letzten Jahren sind Bemühungen um Geschlechtergleichstellung, insbesondere in der Bildung und am Arbeitsmarkt, in vielen westlichen Ländern zu erkennen (Heilman et al., 2024). Beispielsweise hat der Anteil der erwerbstätigen Frauen in Österreich seit 2011 deutlich zugenommen (Mayrhofer et al., 2024). Unter den Personen im erwerbstätigen Alter zeigt sich 2024 sogar eine annähernde Gleichverteilung zwischen lohnarbeitenden Männern und Frauen (Klapfer & Moser, 2025). Betrachtet man weitere Statistiken, etwa zu den Bildungsabschlüssen getrennt nach Geschlecht, so ist ersichtlich, dass im Jahr 2022 mehr Frauen als Männer einen erfolgreichen Matura- oder Hochschulabschluss erreichten (Mayrhofer et al., 2024).

Trotz der steigenden Partizipation von Frauen am Arbeitsmarkt und in der Bildung besteht nach wie vor eine Geschlechtersegregation (Astleithner et al., 2025; Klapfer & Moser, 2025; Mayrhofer et al., 2024). Diese lässt sich am überwiegenden Männeranteil in Berufen und Positionen mit hohem Status und Gehalt sowie an der Ungleichverteilung von Frauen und Männern in unterschiedlichen Berufen erkennen (Lippa et al., 2014). Bereits in der schulischen Ausbildung zeigt sich, dass Männer in Schulen mit technischen und handwerklichen Schwerpunkten überwiegen, während Schulen mit pädagogischen, sozial- und wirtschaftsberuflichen Ausrichtungen überwiegend weiblich dominiert sind (Astleithner et al., 2025; Mayrhofer et al., 2024). Dieser Trend besteht auch in der tertiären Bildung fort und zeigt sich insbesondere in einzelnen MINT-Bereichen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik): Obwohl der Anteil an Frauen mit einem Hochschulabschluss in Informatik- und Technikstudiengängen in den letzten 10 Jahren in Österreich zugenommen hat, sind Frauen im Vergleich zu Männern in diesen Bereichen dennoch deutlich unterrepräsentiert (Dibiasi et al., 2024). Diese Unterrepräsentation von Frauen zeigt sich nicht nur in MINT-Bereichen, sondern auch in Führungspositionen (Klapfer & Moser, 2025; Mayrhofer et al., 2024). Als mögliche Gründe für die Geschlechtersegregation in der Bildung und am Arbeitsmarkt werden unter anderem *traditionelle Geschlechterrollenerwartungen* und *Geschlechterstereotype* diskutiert (Mayrhofer et al., 2024).

Traditionelle Geschlechterrollenerwartungen und Geschlechterstereotype

Wie traditionelle Geschlechterrollenerwartungen entstehen, lässt sich mithilfe der *Social Role Theory* (SRT; Eagly et al., 2000) erklären. Die SRT führt Unterschiede im

sozialen Verhalten von Frauen und Männern auf eine ungleiche soziale Rollenverteilung zwischen den Geschlechtern zurück. Laut dieser Theorie findet die ungleiche Rollenverteilung ihren Ursprung in der menschlichen Evolution und in den evolutionär bedingten Körperunterschieden zwischen weiblichen und männlichen Individuen (Eagly et al., 2000; Eagly & Wood, 2011). Durch die Fortpflanzungsfähigkeit von Frauen bestand ihre ursprüngliche Aufgabe vorrangig darin, für Nachwuchs zu sorgen und sich um diesen zu kümmern (Wood & Eagly, 2012). Um ihre Kinder keiner Bedrohung auszusetzen, übernahmen sie daher überwiegend Versorgungsaufgaben wie das Sammeln und Kochen anstelle von gefährlichen Tätigkeiten wie dem Jagen oder Kämpfen. Letztere wurden vorrangig von Männern ausgeübt, da sie aus evolutionärer Sicht wegen ihrer Größe, Schnelligkeit und Kraft als qualifizierter für diese Aufgaben im Vergleich zu Frauen angesehen wurden (Eagly et al., 2000; Wood & Eagly, 2012). Dadurch bildete sich eine geschlechterspezifische Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern, die auch in industrialisierten Gesellschaften fortbesteht: Während Frauen häufiger Betreuungsaufgaben zu Hause und im Berufsleben übernehmen, dominieren Männer in gut bezahlten Berufen mit hohem Status am Arbeitsmarkt (Eagly & Wood, 2011; siehe auch Mayrhuber et al., 2024).

Durch die langjährige Beobachtung von Frauen und Männern in unterschiedlichen Rollen bilden sich traditionelle Geschlechterrollenerwartungen (Eagly et al., 2000; Eagly & Wood, 2011). Diese werden als Erwartungen darüber verstanden, welche Eigenschaften für die jeweilige Rollenausübung charakteristisch und für Rolleninhaber*innen – Männer beziehungsweise Frauen – typisch sind (Eagly & Wood, 2011). Ausgehend davon werden Frauen überwiegend gemeinschaftsorientierte Eigenschaften (z.B. fürsorglich, hilfsbereit) zugeschrieben, die die Funktion haben, soziale Beziehungen aufrechtzuerhalten und zu pflegen. Männer werden hingegen mit leistungsorientierten Eigenschaften (z.B. kompetent, durchsetzungsfähig) assoziiert, die dem Erreichen von Zielen und der Fähigkeit, Aufgaben zu erledigen, dienen (Abele & Wojciszke, 2014; Heilman, 2001; Sczesny et al., 2019). Diese beiden Eigenschaftsdimensionen werden als einander ausschließend angesehen, weshalb Personen, denen überwiegend gemeinschaftsorientierte Eigenschaften zugeschrieben werden, leistungsorientierte Eigenschaften abgesprochen werden und umgekehrt (Fiske et al., 2002; Heilman, 2001, 2012). Zur Bezeichnung der beiden Eigenschaftsdimensionen wurden in der Literatur bisher verschiedene Begriffe herangezogen (z.B. Communion vs. Agency, Abele et al., 2016; Warmth vs. Competence, Fiske et al., 2002). Um die Terminologie zu vereinheitlichen, wird schlussendlich vorgeschlagen, von den *Big Two*, mit einer horizontalen Dimension für gemeinschaftsorientierte Eigenschaften und einer vertikalen Dimension für

leistungsorientierte Eigenschaften, zu sprechen (Abele & Wojciszke, 2014; Abele et al., 2021; Barbedor et al., 2024).

Die Big Two sind nicht nur für das Verständnis traditioneller Geschlechterrollen-erwartungen von Bedeutung, sondern auch für die Auseinandersetzung mit Geschlechterstereotypen (Eagly & Wood, 2011). Geschlechterstereotype werden als verallgemeinerte, gesellschaftlich geteilte Vorstellungen darüber definiert, welche Eigenschaften für Frauen und Männer typisch sind (Eagly & Karau, 2002; Eagly & Wood, 2011; Heilman, 2012). Geschlechterstereotype lassen sich in deskriptive und präskriptive unterscheiden. Deskriptive Geschlechterstereotype beschreiben, wie Frauen und Männer angeblich sind (Heilman, 2001; Rudman & Phelan, 2008). So werden Frauen horizontale Eigenschaften wie Warmherzigkeit und Geselligkeit zugeschrieben, während Männer vermehrt mit vertikalen Eigenschaften wie Kompetenz und Durchsetzungsfähigkeit in Verbindung gebracht werden (Abele et al., 2016; Sczesny et al., 2019). Im Gegensatz dazu beschreiben präskriptive Geschlechterstereotype, wie Frauen und Männer idealerweise sein oder nicht sein sollen (Heilman, 2001; Rudman & Phelan, 2008). Demnach sollen weibliche Personen horizontale Eigenschaften jedoch kaum vertikale zeigen. Umgekehrt sollen Männer idealerweise vertikale aber keine horizontalen Eigenschaften darstellen (Heilman, 2001).

Laut der SRT können sich Geschlechterstereotype über die Zeit hinweg verändern, sofern sich gesellschaftliche Bedingungen und damit die soziale Rollenverteilung zwischen den Geschlechtern wandeln (Eagly & Wood, 2011). Da in den letzten Jahren eine zunehmende Partizipation von Frauen am Arbeitsmarkt, in männlich dominierten Berufsbereichen wie MINT sowie in Führungspositionen in westlichen Ländern zu beobachten ist (Dibiasi et al., 2024; Heilman et al., 2024; Mayrhofer et al., 2024), wurde die Annahme, dass sich Geschlechterstereotype verändern können, wissenschaftlich erforscht. Studien dazu liefern unterschiedliche Ergebnisse, die einerseits einen erkennbaren Wandel von Geschlechterstereotypen aufzeigen und andererseits Hinweise für ihren Fortbestand liefern (Heilman et al., 2024). So wurde herausgefunden, dass Frauen im Vergleich zu Männern beide Geschlechter ähnlich in den vertikalen Eigenschaften einschätzen, was auf einen Wandel deskriptiver Geschlechterstereotype hindeutet (Hentschel et al., 2019). Vor allem betrifft das die Einschätzung zur Kompetenz, die sich in den letzten 70 Jahren zwischen Frauen und Männern mehr aneinander angeglichen hat (Eagly et al., 2020). Im Gegensatz zu diesen Ergebnissen verweisen andere Studien auf ein weiteres Fortbestehen deskriptiver und präskriptiver Geschlechterstereotype hin. Dazu wurde herausgefunden, dass horizontale Eigenschaften nach wie vor häufiger weiblichen und vertikale Eigenschaften männlichen

Personen zugeschrieben werden (Haines et al., 2016; Hentschel et al., 2019). Ähnliches zeigt sich bei präskriptiven Geschlechterstereotypen: Erwachsene sehen horizontale, aber nicht vertikale Eigenschaften bei Frauen als wünschenswert an. Zudem geben sie an, dass Männer vertikale jedoch keine horizontalen Eigenschaften zeigen sollen (Koenig, 2018).

Auch am Arbeitsmarkt gibt es Hinweise darauf, dass Geschlechterstereotype nach wie vor präsent sind (Mayrhuber et al., 2024). Trotz eines geringfügigen Anstiegs des Frauenanteils in männlich dominierten Berufsfeldern wie der Informatik und der Technik sowie auf Führungsebene sind Frauen in diesen Bereichen nach wie vor unterrepräsentiert (Dibiasi et al., 2024; Klapfer & Moser, 2025; Mayrhuber et al., 2024). Ein Grund für diese Unterrepräsentation liegt in weiterhin bestehenden deskriptiven und präskriptiven Geschlechterstereotypen, die zur Benachteiligung von Frauen in männlich dominierten Berufsfeldern beitragen können (Eagly & Karau, 2002; Heilman, 2001, 2012). Warum es dazu kommt, dass Frauen in männlich dominierten Berufen häufig mit Nachteilen konfrontiert sind, und weshalb Geschlechterstereotype dazu beitragen, kann durch das Aufeinandertreffen zweier sozialer Rollen – der Geschlechter- und der Berufsrolle – erklärt werden.

Wahrgenommene Passung zwischen Geschlechter- und Berufsrolle

Neben der SRT, die nur die Geschlechterrolle in den Fokus stellt, erweitern die *Role Congruity Theory* (RCT; Eagly & Karau, 2002) und das *Lack of Fit Model* (LOFM; Heilman, 2001, 2012) diese Theorie, indem sie die Dynamik zweier sozialer Rollen, der Geschlechter- und der Berufsrolle, aufgreifen. Beide versuchen dadurch zu erklären, wie deskriptive und präskriptive Geschlechterstereotype zur Unterrepräsentation von Frauen in Führungspositionen (Eagly & Karau, 2002) und in männlich dominierten Berufsbereichen wie in MINT (Heilman, 2012; Heilman et al., 2024) beitragen. Die gemeinsame Kernannahme besteht darin, dass horizontale Eigenschaften, die vermehrt Frauen zugeschrieben und als stereotyp weiblich angesehen werden, nicht mit den Anforderungen in männlich dominierten Berufsfeldern und Positionen übereinstimmen (Eagly & Karau, 2002; Heilman, 2001, 2012). Da in diesen Bereichen vertikale Eigenschaften, die als stereotyp männlich beschrieben werden, von Bedeutung sind, um erfolgreich sein zu können (Heilman, 2012; Heilman et al., 2024), wird ein Mangel an Passung zwischen der weiblichen Geschlechterrolle einer Frau und der Berufsrolle in männlich dominierten Feldern wahrgenommen (Eagly & Karau, 2002). Dadurch ergeben sich geringere berufliche Erfolgserwartungen an Frauen, die ihre Chancen, in männlich dominierten Berufen eingestellt zu werden oder in höhere Positionen aufzusteigen, minimieren (Eagly & Karau, 2002; Heilman, 2001, 2012).

Diese wahrgenommene Passung zwischen Geschlechter- und Berufsrolle kann von situations- und personenbezogenen Faktoren beeinflusst werden (Eagly & Karau, 2002; Heilman, 2012). Insbesondere in Berufsfeldern, in denen Männer im Vergleich zu Frauen deutlich überrepräsentiert sind und die dadurch als stereotyp männlich gelten (Heilman, 2012; Vervecken et al., 2015), wird eine geringere Passung zwischen der weiblichen Geschlechterrolle und der Berufsrolle wahrgenommen als in anderen Bereichen (Heilman, 2001; Heilman et al., 2024). Eine geringere Übereinstimmung zwischen den beiden sozialen Rollen von Frauen kann auch in Situationen auftreten, in denen besonders auf das weibliche Geschlecht aufmerksam gemacht wird (Heilman, 2012). Das wäre etwa der Fall, wenn eine Frau in einem Bewerbungsprozess um einen stereotyp männlichen Beruf ihre Mutterrolle betont. Passend dazu ist es denkbar, dass auch die Verwendung von Sprachformen, die darauf abzielen, das weibliche Geschlecht hervorzuheben (Sczesny et al., 2016), die wahrgenommene Passung zwischen Geschlechter- und Berufsrolle in einem Bewerbungsprozess beeinflussen kann.

Gendergerechte Sprache im Bewerbungsprozess

Wie bereits erwähnt, zeigen Studien, dass GGS die Sichtbarkeit von weiblichen Personen erhöht und dazu beiträgt, dass mehr an Frauen gedacht wird (Brohmer et al., 2024; Horvath et al., 2016; Vervecken et al., 2013). Darüber hinaus kann die Hervorhebung des weiblichen Geschlechts durch GGS auch deskriptive und präskriptive Geschlechterstereotype aktivieren (Eagly & Karau, 2002; Formanowicz et al., 2013). Somit ergibt sich die Annahme, dass eine Frau, die durch eine gendergerechte weibliche Berufsbezeichnung ihr Geschlecht salient macht (Heilman, 2012; Sczesny et al., 2016), vorwiegend mit stereotyp weiblichen Eigenschaften anstatt mit stereotyp männlichen assoziiert wird (Dinhof & Willems, 2024; Formanowicz et al., 2013). Eine weibliche Berufsbezeichnung in einem Berufsfeld, in dem stereotyp männliche Eigenschaften als erfolgsbringend angesehen werden, kann daher mit einer geringeren wahrgenommenen Passung zwischen der weiblichen Geschlechterrolle der Kandidatin und der Berufsrolle einhergehen (Formanowicz et al., 2013; Formanowicz & Sczesny, 2016; Heilman, 2012; Heilman et al., 2024).

Verwendet eine Frau hingegen eine nicht gendergerechte männliche Berufsbezeichnung in einem Bewerbungsprozess um einen stereotyp männlichen Beruf, kann das bei Bewerber*innen dazu führen, verstärkt an Männlichkeit und an stereotyp männliche Eigenschaften, statt an stereotyp weibliche, zu denken (Dinhof & Willems, 2024; Formanowicz et al., 2013). Durch die höhere Übereinstimmung zwischen stereotyp männlichen Eigenschaften und einem stereotyp männlichen Beruf wird der wahrgenommene

Mangel an Passung zwischen der Geschlechterrolle der Kandidatin und der Berufsrolle verringert, was ihre Chancen, für den Beruf eingestellt zu werden, erhöhen kann (Heilman, 2001, 2012).

Diese höhere wahrgenommene Passung zwischen den beiden sozialen Rollen kann jedoch auch mit Nachteilen einhergehen, indem ein *Backlash Effekt* eintritt (Rudman & Glick, 2001; Rudman & Phelan, 2008). Wenn eine Kandidatin durch die Verwendung einer männlichen Berufsbezeichnung in einer Bewerbung vermehrt mit stereotyp männlichen und weniger mit stereotyp weiblichen Eigenschaften in Verbindung gebracht wird (Dinhof & Willems, 2024; Formanowicz et al., 2013), verletzt sie traditionelle Geschlechterrollenerwartungen an Frauen (Rudman & Phelan, 2008). Ihr nicht rollenkonformes Verhalten kann daher auch mit negativen Bewertungen im Bewerbungsprozess einhergehen und durch geringere Einstellungschancen sanktioniert werden (Rudman & Glick, 1999). Wie wahrscheinlich ein Backlash Effekt eintritt, wird jedoch von verschiedenen Faktoren beeinflusst. Wenn die Kandidatin beispielsweise zusätzlich stereotyp weibliche Eigenschaften in ihrer Bewerbung erwähnt, wird die Wahrscheinlichkeit eines Backlash Effekts reduziert, da diese Eigenschaften wiederum mit traditionellen Geschlechterrollenerwartungen an Frauen übereinstimmen (Rudman & Glick, 2001; Rudman & Phelan, 2008).

Welchen möglichen Einfluss die verwendete Sprache im Berufskontext und insbesondere in Bewerbungsprozessen haben kann, wurde in der Forschung bereits untersucht. Studien erforschten beispielsweise, wie Proband*innen Berufe wahrnehmen, die entweder in einer gendergerechten oder in einer „generisch“ maskulinen Sprachform beschrieben wurden (Formanowicz & Sczesny, 2016; Horvath et al., 2016; Vervecken et al., 2015). Übereinstimmend mit der Annahme, dass eine männliche Berufsbezeichnung vermehrt mit stereotyp männlichen Eigenschaften wie *Kompetenz* assoziiert wird (Dinhof & Willems, 2024; Formanowicz et al., 2013; Sczesny et al., 2019), fand eine polnische Studie heraus, dass *ein Psychologe* verglichen mit *einer Psychologin* als kompetenter eingeschätzt wurde (Formanowicz & Sczesny, 2016). Kein Zusammenhang zwischen der Sprachform und der Kompetenzeinschätzung zeigte sich hingegen in anderen Studien zur Berufswahrnehmung, in denen Berufe nicht mit einer gendergerechten weiblichen Berufsbezeichnung, sondern in der Paarform aufgelistet wurden (Horvath et al., 2016; Vervecken et al., 2015). Im Gegensatz dazu gibt es Hinweise darauf, dass männlich dominierte Berufe in der Paarform als wärmer eingeschätzt wurden als im „generischen“ Maskulinum (Vervecken et al., 2015). Dieses Ergebnis ist wiederum passend zur Annahme, dass die Hervorhebung des weiblichen

Geschlechts mit stereotyp weiblichen Eigenschaften wie *Wärme* assoziiert wird (Dinhof & Willems, 2024; Formanowicz et al., 2013; Sczesny et al., 2019). Wenn anstelle der Paarform eine weibliche Berufsbezeichnung verwendet wurde, ließ sich jedoch kein Zusammenhang zwischen der Sprachform und der Wärmeeinschätzung feststellen (Formanowicz & Sczesny, 2016).

Neben der Wahrnehmung von Berufen fokussierten sich andere Forschungsarbeiten darauf, wie eine Frau im Berufskontext bewertet wird, je nachdem welche Sprachform für die Beschreibung ihres Berufes eingesetzt wurde. Eine italienische Studie zeigte beispielsweise, dass eine Frau als wärmer eingeschätzt wurde, wenn in ihrer Berufsbeschreibung eine weibliche anstelle einer männlichen Berufsbezeichnung verwendet wurde (Merkel et al., 2012), was wiederum im Einklang mit den bisherigen Annahmen steht (Dinhof & Willems, 2024; Formanowicz et al., 2013). Die Kompetenzeinschätzung blieb in dieser Studie aus Italien verglichen mit der Wärmeeinschätzung unbeeinflusst von der verwendeten Sprachform. Eine polnische Studie mit ähnlichem Studiendesign untersuchte zusätzlich den möglichen Einfluss des Geschlechts der Bewerter*innen, was zu differenziellen Ergebnissen führte (Budziszewska et al., 2014): Männer schätzten eine Frau mit einer weiblichen Berufsbezeichnung verglichen mit einer männlichen als tendenziell weniger kompetent und als weniger warm ein, was mit geringeren Einstellungschancen einherging. Im Vergleich zu Männern bewerteten Probandinnen eine Frau mit weiblicher Berufsbezeichnung in ihrer Berufsbeschreibung nur vereinzelt als weniger kompetent, während sich ihre Wärmeeinschätzung nicht zwischen den beiden Sprachformen unterschied (Budziszewska et al., 2014).

Zusätzlich zur Bewertung und Beschreibung von Berufen wurde untersucht, welche Rolle die Sprachform bei der Bewertung von Kandidat*innen in Bewerbungsprozessen spielt. Eine polnische Studie dazu zeigte, dass eine Kandidatin mit einer weiblichen Berufsbezeichnung in ihren Bewerbungsunterlagen mit geringeren Einstellungschancen bewertet wurde als eine Kandidatin mit einer männlichen Berufsbezeichnung (Formanowicz et al., 2013). Im Vergleich zu diesem Ergebnis in polnischer Sprache liefern deutschsprachige Studien gegenteilige Erkenntnisse. Eine Studie zeigte, dass Kandidat*innen unabhängig von ihrem Geschlecht als kompetenter, wärmer und einstellbarer für eine Stelle als Sprecher*in eines Kinderhilfswerks eingeschätzt wurden, wenn sie in ihrer verfassten Rede für den Bewerbungsprozess die Paarform anstelle einer „generisch“ maskulinen Sprache verwendeten (Vervecken & Hannover, 2012). In einer anderen deutschsprachigen Studie, in der ein Motivationsschreiben einer Kandidatin mit einer weiblichen oder männlichen

Berufsbezeichnung eingesetzt wurde, zeigte sich Ähnliches zur Bewertung der Kompetenz und der Einstellungschancen: Eine Kandidatin mit weiblicher Berufsbezeichnung wurde als kompetenter und einstellbarer für einen männlich dominierten Beruf bewertet als eine Kandidatin mit einer männlichen Berufsbezeichnung (Formanowicz et al., 2024). Ein Effekt der Sprachform auf die Wärmeeinschätzung zeigte sich in dieser Studie nicht.

Insgesamt lässt sich feststellen, dass diese Studien, die die Verwendung von GGS in Berufskontexten und Bewerbungsprozessen untersuchten, sehr unterschiedliche Ergebnisse dazu zeigen, wie GGS mit der Bewertung von Wärme, Kompetenz und Einstellungschancen einhergeht. Ein Grund für diese widersprüchlichen Erkenntnisse könnte sein, dass GGS entweder im Zusammenhang mit Berufswahrnehmungen (z.B. Horvath et al., 2016), Berufsbeschreibungen (z.B. Budziszewska et al., 2014) oder in Bewerbungsprozessen (z.B. Formanowicz et al., 2013) erforscht wurde, was zu unterschiedlichen Bewertungsobjekten (Berufe vs. Personen) führte. Zudem wurden verschiedene Formen von GGS untersucht (weibliche Berufsbezeichnung z.B. in Formanowicz et al., 2013; Paarform z.B. in Vervecken & Hannover, 2012), was die Vergleichbarkeit der Ergebnisse ebenfalls beeinträchtigt. Außerdem wurden in einigen Studien lediglich Studierendenstichproben rekrutiert (z.B. Formanowicz et al., 2024; Vervecken & Hannover, 2012). Da eine höhere Bildung tendenziell mit positiveren Einstellungen zu GGS einhergeht (Gustafsson Sendén et al., 2015; Zacharski, 2024), erschwert dies den Vergleich mit Studienerkenntnissen zu GGS, die an Stichproben mit unterschiedlichem Bildungsniveau gewonnen wurden (z.B. Horvath et al., 2016).

Ein weiterer Grund für die unterschiedlichen Ergebnisse könnte darin liegen, dass die Mehrheit der Studien aus Polen (z.B. Budziszewska et al., 2014; Formanowicz & Sczesny, 2016) und weniger aus dem DACH-Raum (z.B. Formanowicz et al., 2024) stammen. Während Polen im Vergleich zu deutschsprachigen Ländern als weniger fortschrittlich in der Implementierung von GGS angesehen wird (Formanowicz et al., 2015), wird die Verwendung von GGS im DACH-Raum als gut etabliert und positiv bewertet beschrieben (Formanowicz et al., 2024; Vervecken & Hannover, 2012). Laut den Forscherinnen lässt sich dadurch erklären, warum eine Kandidatin, die GGS in einem Bewerbungsprozess verwendet, in deutschsprachigen Ländern positiver (z.B. bei Formanowicz et al., 2024; Vervecken & Hannover, 2012) und in Polen negativer bewertet wird (z.B. bei Budziszewska et al., 2014; Formanowicz et al., 2013; Formanowicz & Sczesny, 2016). Im Widerspruch zu dieser Argumentation über die gute Etablierung von GGS in der deutschen Sprache sowie über die positiv bewertete Verwendung unter Deutschsprachigen (Formanowicz et al., 2024; Vervecken & Hannover, 2012) stehen jedoch aktuelle Debatten um sogenannte Genderverbote

sowie ablehnende Haltungen zu GGS im DACH-Raum (Bruns & Leiting, 2024; Fohringer, 2023; Jeep, 2024; Pfalzgraf, 2024).

Zusammenfassend zeigt sich, dass es bisher nur begrenzt Studien gibt, die GGS in Bewerbungsprozessen sowie konkret in einer Bewerbung um einen stereotyp männlichen Beruf untersuchen (Formanowicz et al., 2013, 2024; Vervecken & Hannover, 2012). Ebenso wurden vor allem in den Studien im deutschen Sprachraum ausschließlich Studierende befragt, was die Generalisierbarkeit der Ergebnisse einschränkt. Um differenziertere Erkenntnisse zur Verwendung von GGS in einem Bewerbungsprozess um einen stereotyp männlichen Beruf zu erhalten, ist es daher ein Ziel der vorliegenden Studie, dieses Forschungsthema erneut aufzugreifen und an einer heterogeneren deutschsprachigen Stichprobe zu untersuchen. Darüber hinaus stellt sich durch die zunehmende Kritik und die ablehnenden Haltungen gegenüber GGS im DACH-Raum (Bruns & Leiting, 2024; Jäckle, 2022; Marx, 2026; Pfalzgraf, 2024) die Frage, ob die unterschiedlichen Studienergebnisse zwischen deutschsprachigen Ländern und Polen durch die gute Etablierung von GGS in der deutschen Sprache und die positiv bewertete Verwendung unter Deutschsprachigen (Formanowicz et al., 2024; Vervecken & Hannover, 2012) erklärt werden können. Daher besteht ein weiteres Ziel der vorliegenden Arbeit darin, die Verwendung von GGS in der Bewerbung um einen stereotyp männlichen Beruf nicht ausgehend von dieser Argumentation bisheriger Forschungsarbeiten (Formanowicz et al., 2024) zu erforschen, sondern auf Basis der Role Congruity Theory (RCT; Eagly & Karau, 2002) und des Lack of Fit Models (LOFM; Heilman, 2001, 2012). Somit ergibt sich die Forschungsfrage 1 (F1):

F1: Wie wird eine Kandidatin, die in ihrer Bewerbung eine weibliche oder männliche Berufsbezeichnung verwendet, hinsichtlich Wärme, Kompetenz und Einstellungschancen für einen stereotyp männlichen Beruf bewertet?

Ausgehend von den theoretischen Annahmen wird angenommen, dass eine gendergerechte weibliche Berufsbezeichnung durch die Hervorhebung des weiblichen Geschlechts (Heilman, 2012; Sczesny et al., 2016) vermehrt mit stereotyp weiblichen Eigenschaften wie Wärme und weniger mit stereotyp männlichen Eigenschaften wie Kompetenz assoziiert wird (Dinhof & Willems, 2024; Formanowicz et al., 2013). Wenn eine Kandidatin nun in ihrer Bewerbung um einen stereotyp männlichen Beruf eine weibliche Berufsbezeichnung verwendet, kann diese die wahrgenommene Passung zwischen ihrer Geschlechterrolle und der angestrebten Berufsrolle verringern (Eagly & Karau, 2002; Formanowicz et al., 2013; Heilman, 2012). Eine geringere wahrgenommene Passung kann

folglich mit geringeren Chancen, für den stereotyp männlichen Beruf eingestellt zu werden, einhergehen (Heilman, 2001, 2012). Analog dazu ergibt sich die Annahme, dass eine nicht gendergerechte männliche Berufsbezeichnung vermehrt mit stereotyp männlichen Eigenschaften wie Kompetenz und weniger mit stereotyp weiblichen Eigenschaften wie Wärme assoziiert wird (Dinhof & Willems, 2024; Formanowicz et al., 2013). Dadurch kann die wahrgenommene Passung zwischen Geschlechter- und Berufsrolle erhöht werden, was zu höheren Einstellungschancen beiträgt (Eagly & Karau, 2002; Heilman, 2001, 2012), sofern zugleich die Wahrscheinlichkeit für einen Backlash Effekt minimiert wird (Rudman & Glick, 2001; Rudman & Phelan, 2008). Daraus leiten sich die Hypothesen 1a (H1a) und 1b (H1b) wie folgt ab:

H1a: Eine Kandidatin, die in ihrer Bewerbung eine weibliche Berufsbezeichnung statt einer männlichen verwendet, wird als wärmer und weniger kompetent bewertet, was mit geringeren Einstellungschancen für einen stereotyp männlichen Beruf einhergeht.

H1b: Eine Kandidatin, die in ihrer Bewerbung eine männliche Berufsbezeichnung statt einer weiblichen verwendet, wird als weniger warm und kompetenter bewertet, was mit höheren Einstellungschancen für einen stereotyp männlichen Beruf einhergeht.

Wie bereits Budziszewska et al. (2014) zeigten, können bei Bewertungen im Berufskontext auch Merkmale von Bewerber*innen eine Rolle spielen. Demnach sollten *personenbezogene Merkmale der Bewerber*innen* auch in der vorliegenden Arbeit als mögliche Einflussfaktoren bei der Bewertung einer Kandidatin im Bewerbungsprozess näher analysiert werden.

Personenbezogene Merkmale der Bewerber*innen

Obwohl das LOFM und die RCT dieselben Kernannahmen teilen, wird in der RCT ausführlicher thematisiert, wie personenbezogene Merkmale der Bewerber*innen die wahrgenommene Passung zwischen Geschlechter- und Berufsrolle beeinflussen können (del Carmen Triana et al., 2024; Eagly & Karau, 2002). In bisherigen Forschungsarbeiten, die die Verwendung von GGS im Bewerbungsprozess untersucht haben, wurden personenbezogene Merkmale der Bewerber*innen nur vereinzelt berücksichtigt (Formanowicz et al., 2013; Vervecken & Hannover, 2012). In Anbetracht dieser Forschungslücke wird in der vorliegenden Arbeit auf drei mögliche Einflussfaktoren eingegangen, die bei der Bewertung einer Kandidatin, die GGS in ihrer Bewerbung um einen stereotyp männlichen Beruf verwendet, eine Rolle spielen können.

Geschlecht der Bewerber*innen

Sowohl das LOFM als auch die RCT weisen darauf hin, dass das *Geschlecht der Bewerber*innen* ein personenbezogenes Merkmal sein kann, das die Bewertung von Kandidat*innen in Bewerbungsprozessen beeinflusst (Eagly & Karau, 2002; Heilman et al., 2024; Manzi et al., 2024). Beide teilen die Annahme, dass Frauen, die sich um stereotyp männliche Positionen oder Berufe bewerben, negativer von männlichen als von weiblichen Bewerber*innen eingeschätzt werden. Ein Grund für diesen Geschlechtsunterschied in der Bewertung kann beispielsweise in der sozialen Gruppenzugehörigkeit liegen (del Carmen Triana et al., 2024; Manzi et al., 2024). Durch die Zugehörigkeit zur selben sozialen Gruppe wird angenommen, dass Frauen verglichen zu Männern andere Frauen positiver bewerten (Manzi et al., 2024). Demnach neigen Männer, die einer anderen sozialen Gruppe angehören, zu einer negativeren Bewertung von Kandidatinnen (Budziszewska et al., 2014; del Carmen Triana et al., 2024). Andere Forschungsarbeiten, die ebenso das Geschlecht der Bewerber*innen in Bewerbungsprozessen aufgreifen, liefern zusätzliche Gründe, warum männliche Bewerber zu einer negativeren Bewertung von Frauen tendieren als weibliche Bewerberinnen (Koch et al., 2015; Rice & Barth, 2016). So wird die Tendenz zu einer negativeren Bewertung einer Kandidatin unter Männern etwa damit begründet, dass Männer im Vergleich zu Frauen negativer gegenüber Geschlechtergleichstellung eingestellt sind und es eher bevorzugen, wenn traditionelle Geschlechterrollen im Berufskontext bestehen bleiben (Koch et al., 2015; Rice & Barth, 2016). Ebenso können Männer das Vordringen von Frauen in männlich dominierte Bereiche als einen Verlust ihrer Privilegien ansehen (Koch et al., 2015), weshalb Kandidatinnen von Männern tendenziell schlechter bewertet werden als von Frauen.

Übereinstimmend mit diesen Annahmen weisen auch Forschungsarbeiten auf eine positivere Bewertung sowie eine Bevorzugung von Personen hin, wenn der*die Bewerber*in und die zu bewertende Person dieselbe Gruppenzugehörigkeit teilen. So zeigte eine Studie, dass Kandidatinnen in einem Bewerbungsprozess von Frauen positiver beurteilt wurden als von Männern (Formanowicz et al., 2013). Ähnliches zeigte sich auch in einer anderen Forschungsarbeit, in der Männer im Vergleich zu Frauen andere Männer für männlich und weiblich dominierte Berufe bevorzugten (Koch et al., 2015). Das Geschlecht der Bewerber*innen als möglicher Einflussfaktor bei der Bewertung einer Frau, die GGS verwendet, wurde vergleichsweise weniger untersucht. Eine polnische Studie zeigte dazu, dass eine Frau mit einer weiblichen Berufsbezeichnung in ihrer Berufsbeschreibung von Männern insgesamt negativer bewertet wurde als von Frauen (Budziszewska et al., 2014). In

ähnlichen Studien zur deutschen und italienischen Sprache, die das Geschlecht der Bewerber*innen jedoch nur am Rande aufgegriffen haben, wurden keine Unterschiede in der Bewertung zwischen weiblichen und männlichen Bewerber*innen gefunden (Merkel et al., 2012; Vervecken & Hannover, 2012).

Obwohl sich in manchen Forschungsarbeiten kein Geschlechtsunterschied in der Bewertung fand, deuten mehrere Studien ebenso wie die theoretischen Annahmen darauf hin, dass sich Frauen und Männer in ihrer Bewertung von Kandidat*innen in Bewerbungsprozessen unterscheiden können (Budziszewska et al., 2014; Eagly & Karau, 2002; Formanowicz et al., 2013; Koch et al., 2015). Da bisherige Studien nur vereinzelt das Geschlecht von Bewerber*innen als möglichen Einflussfaktor bei der Bewertung einer Kandidatin, die im Bewerbungsprozess GGS verwendet, untersucht haben, wird die Forschungsfrage 2a (F2a) abgeleitet:

F2a: Wie beeinflusst das Geschlecht der Bewerber*innen die Bewertung einer Kandidatin hinsichtlich Wärme, Kompetenz und Einstellungschancen für einen stereotyp männlichen Beruf, wenn sie in ihrer Bewerbung eine weibliche Berufsbezeichnung statt einer männlichen verwendet?

Da GGS das weibliche Geschlecht sichtbar macht (Sczesny et al., 2016) und dadurch die soziale Gruppe der Frauen salient wird (Budziszewska et al., 2014), wird davon ausgegangen, dass Männer, die einer anderen sozialen Gruppe angehören, eine Frau mit einer weiblichen Berufsbezeichnung negativer bewerten als eine Frau mit einer männlichen Berufsbezeichnung (del Carmen Triana et al., 2024; Manzi et al., 2024). Darüber hinaus ist es ein Ziel von GGS, zu mehr Geschlechtergleichstellung beizutragen (Sczesny et al., 2016). Da Männer negativere Einstellungen gegenüber Geschlechtergleichstellung und GGS aufweisen als Frauen (Douglas & Sutton, 2014; Gustaffson Sönden et al., 2015; Koch et al., 2015; Zacharski, 2024), trägt das ebenso zur Annahme bei, dass männliche Bewerber eine Kandidatin mit einer geschlechtergerechten Berufsbezeichnung negativer bewerten als weibliche Bewerberinnen.

Ausgehend von den theoretischen Annahmen wird angenommen, dass eine Frau, die durch eine weibliche Berufsbezeichnung vermehrt mit stereotyp weiblichen Eigenschaften wie Wärme und geringer mit stereotyp männlichen Eigenschaften wie Kompetenz assoziiert wird (Dinhof & Willems, 2024; Formanowicz et al., 2013), als weniger passend für einen stereotyp männlichen Beruf wahrgenommen wird, was ihre Einstellungschancen reduziert (Eagly & Karau, 2002; Heilman, 2001, 2012). Daher wird postuliert, dass sich eine negativere

Bewertung im Sinne einer stärkeren Stereotypisierung der Kandidatin zeigt (siehe auch Merkel et al., 2012). Basierend darauf sollten Männer eine Kandidatin mit einer weiblichen Berufsbezeichnung in ihrer Bewerbung höher in der Wärme und geringer in der Kompetenz einschätzen als Frauen, was wiederum mit vergleichsweise geringeren Einstellungschancen der Kandidatin für einen stereotyp männlichen Beruf einhergehen sollte. Ausgehend davon leitet sich Hypothese 2a (H2a) ab:

H2a: Eine Kandidatin, die in ihrer Bewerbung eine weibliche Berufsbezeichnung statt einer männlichen verwendet, wird von Männern als wärmer, weniger kompetent und weniger einstellbar für einen stereotyp männlichen Beruf bewertet als von Frauen.

Politische Einstellung der Bewerber*innen

Neben dem Geschlecht sollte auch die *politische Einstellung der Bewerber*innen* als Variable berücksichtigt werden, die die Bewertung einer Kandidatin beeinflussen kann (del Carmen Triana et al., 2024). Politische Einstellungen von Individuen oder Gruppen werden dabei als Positionen zu gesellschaftsrelevanten Themen, wie der Organisation, der Machtverteilung und der Entscheidungsfindung in einer Gesellschaft, verstanden (Demel et al., 2024). Die politische Einstellung wird meist in zwei gegensätzliche Pole eingeteilt, die in der vorliegenden Arbeit, orientiert an Demel et al. (2024), als *konservativ* beziehungsweise *progressiv* bezeichnet werden. Im Wesentlichen unterscheiden sich diese beiden Pole in ihrer Position zum sozialen Wandel und zur Gleichheit in einer Gesellschaft (Jost et al., 2003, 2008). Während konservative Personen ein hierarchisches Gesellschaftssystem, das zur Aufrechterhaltung gesellschaftlicher Ungleichheiten beiträgt, eher unterstützen, bevorzugen progressive Personen einen Wandel bestehender sozialer Strukturen, der zu mehr Gleichheit führen soll (Jost et al., 2008). Zudem geht eine konservative politische Einstellung mit dem Wunsch einher, traditionelle Werte sowie den Status quo einer Gesellschaft aufrechtzuerhalten. Im Gegensatz dazu präferieren Personen mit einer progressiven Einstellung jene Werte, die Normveränderungen unterstützen (Jost et al., 2003, 2008).

Die politische Einstellung spielt eine wichtige Rolle dabei, wie soziale Informationen wahrgenommen und bewertet werden (Jost et al., 2003). Welchen möglichen Einfluss die politische Einstellung auf Bewertungen in sozialen Bereichen wie im Berufskontext haben kann, wird in der RCT und dem LOFM ebenfalls aufgegriffen. Beide gehen davon aus, dass Personen, die traditionelle Geschlechterrollen befürworten und Geschlechtergleichstellung eher ablehnen, Frauen negativer bewerten, die sich um einen stereotyp männlichen Beruf bewerben und sich dadurch nicht den traditionellen Geschlechterrollenerwartungen

entsprechend verhalten (Eagly & Karau, 2002; Heilman et al., 2024; Manzi et al., 2024). Demnach kann angenommen werden, dass konservative Personen, die traditionelle Werte und ein hierarchisches Gesellschaftssystem bevorzugen (Jost et al., 2003, 2008), Frauen negativer bewerten, die in stereotyp männlichen Berufen arbeiten wollen und dadurch zu gesellschaftlichem Wandel beitragen möchten (del Carmen Triana et al., 2024). Im Einklang mit dieser Annahme zeigte Hoyt (2012), dass konservative Personen verglichen mit progressiven Personen eine Kandidatin für eine Position im Managementbereich als weniger einstellbar bewerteten, wenn die Kandidatin als Hauptverantwortliche für die Kindererziehung beschrieben wurde und sich somit entsprechend den traditionellen Geschlechterrollen verhielt. Progressive Bewerber*innen bevorzugten demgegenüber Kandidatinnen, die sich rolleninkongruent verhielten und dadurch versuchten, bestehende soziale Strukturen zu durchbrechen (Hoyt, 2012; Jost et al., 2003, 2008).

Nicht nur durch die Betonung der Mutterrolle kann das weibliche Geschlecht im Bewerbungsprozess salient gemacht werden (Heilman, 2012), sondern auch durch die Verwendung von GGS (Sczesny et al., 2016). Da GGS einen Beitrag zur Geschlechtergleichstellung leisten und zum Wandel gesellschaftlicher Strukturen beitragen möchte (Formanowicz et al., 2013; Sczesny et al., 2016), kann vermutet werden, dass konservative Personen, die die Aufrechterhaltung des Status quos befürworten (Jost et al., 2003, 2008), die Verwendung von GGS eher ablehnen als progressive Personen. Passend dazu gibt es Hinweise darauf, dass eine konservative politische Einstellung mit negativen Einstellungen zu GGS sowie mit negativen Reaktionen auf dessen Verwendung einhergeht (Gustafsson Sendén et al., 2015, 2021; Jäckle, 2022; Sczesny et al., 2016). Auch eine polnische Studie, die die politische Einstellung von Bewerber*innen im Zusammenhang mit GGS in einem Bewerbungsprozess untersuchte, zeigte, dass eine Kandidatin mit einer gendergerechten weiblichen Berufsbezeichnung in ihren Bewerbungsunterlagen von konservativen Personen negativer bewertet wurde als von progressiven (Formanowicz et al., 2013). Mit Ausnahme von Formanowicz et al. (2013) wurde die politische Einstellung der Bewerber*innen jedoch nicht näher als möglicher Einflussfaktor bei der Bewertung einer Kandidatin, die in ihrer Bewerbung GGS verwendet, berücksichtigt. Daher wird diese Forschungslücke in Forschungsfrage 2b (H2b) aufgegriffen:

F2b: Wie beeinflusst die politische Einstellung der Bewerber*innen die Bewertung einer Kandidatin hinsichtlich Wärme, Kompetenz und Einstellungschancen für einen stereotyp männlichen Beruf, wenn sie in ihrer Bewerbung eine weibliche Berufsbezeichnung statt einer männlichen verwendet?

Während konservative Personen es bevorzugen, wenn der Status quo in einer Gesellschaft aufrechterhalten wird (Jost et al., 2003, 2008), möchte GGS durch sprachliche Inklusion zu mehr Geschlechtergleichstellung beitragen (Formanowicz et al., 2013; Sczesny et al., 2016). Da konservative Personen negativere Einstellungen zu GGS und negativere Reaktionen auf dessen Verwendung zeigen als progressive Personen (Gustafsson Sendén et al., 2015, 2021; Jäckle, 2022; Sczesny et al., 2016), wird wie bei Formanowicz et al. (2013) postuliert, dass konservativere Personen eine Kandidatin mit einer weiblichen Berufsbezeichnung in ihrer Bewerbung negativer bewerten als progressivere. Wie basierend auf der RCT und dem LOFM angenommen, sollte sich eine negativere Bewertung in Form einer stärkeren Stereotypisierung der Kandidatin zeigen (Eagly & Karau, 2002; Heilman, 2001, 2012), weshalb Hypothese 2b (H2b) wie folgt lautet:

H2b: Eine Kandidatin, die in ihrer Bewerbung eine weibliche Berufsbezeichnung statt einer männlichen verwendet, wird von konservativeren Bewerter*innen als wärmer, weniger kompetent und weniger einstellbar für einen stereotyp männlichen Beruf bewertet als von progressiveren Bewerter*innen.

Einstellungen der Bewerter*innen zu gendergerechter Sprache

Ein weiteres personenbezogenes Merkmal, das die Bewertung einer Kandidatin beeinflussen kann, die eine gendergerechte weibliche Berufsbezeichnung in ihrer Bewerbung verwendet, betrifft die *Einstellungen der Bewerter*innen zu GGS* (Horvath et al., 2016). Diese Annahme ergibt sich aus Studien, die darauf hinweisen, dass persönliche Einstellungen und Verhaltensweisen eng miteinander in Verbindung stehen (z.B. Sczesny et al., 2016; Vervecken & Hannover, 2012). Übersichtsstudien zu GGS zeigen, dass sexistische Einstellungen mit negativeren Einstellungen zu GGS und einer geringeren Verwendung dieser Sprachformen einhergehen (Lange & von Stockhausen, 2025; Sczesny et al., 2016). Ebenso lehnen Personen, die hierarchische Gesellschaftsstrukturen befürworten und diese als gerecht wahrnehmen, GGS eher ab als Personen mit progressiveren Gesellschaftsvorstellungen (Douglas & Sutton, 2014). Passend dazu zeigen auch politisch konservative Personen, die Hierarchie und traditionelle Werte bevorzugen (Jost et al., 2003, 2008), negativere Einstellungen zu GGS (Gustafson Sendén et al., 2015, 2021) und bewerten die Verwendung dieser Sprachformen negativer als progressive Personen (Formanowicz et al., 2013). Darüber hinaus zeigen auch Volksbegehren zu sogenannten Genderverboten im DACH-Raum (z.B. Jeep, 2024; Parlamentskorrespondenz Nr. 114., 2024), dass negative Einstellungen zu GGS mit negativen Reaktionen auf dessen Verwendung einhergehen können (Sczesny et al., 2016).

Diese Erkenntnisse und Studienergebnisse, die zeigen, dass Einstellungen und Verhalten eng miteinander in Verbindung stehen können, legen die Annahme nahe, dass Personen mit negativeren Einstellungen zu GGS auf eine Kandidatin, die GGS in ihrer Bewerbung verwendet, mit einer negativeren Bewertung reagieren als Personen mit positiveren Einstellungen zu GGS.

Im Einklang mit dieser Annahme vermuteten auch Horvath et al. (2016), dass Proband*innen mit unterschiedlichen Einstellungen zu GGS, Berufe in einer gendergerechten oder „generisch“ maskulinen Sprachform, verschieden bewerten. Da aus statistischen Gründen die Einstellungen zu GGS schließlich nicht in die Auswertung inkludiert werden konnten, wurden keine Ergebnisse zu dieser Hypothese dargestellt (Horvath et al., 2016). Im Gegensatz dazu liegen Ergebnisse einer anderen Studie vor. Diese untersuchte, wie Personen mit unterschiedlichen Einstellungen zur sprachlichen Gleichheit eine Kandidatin bewerten, die im Bewerbungsprozess eine Rede hielt, in der sie entweder GGS oder eine „generisch“ maskuline Sprache verwendete. Auch hier wurde postuliert, dass Personen, die sprachliche Gleichheit befürworten, eine Kandidatin positiver bewerten, die GGS verwendet (Vervecken & Hannover, 2012). Anders als erwartet, konnte kein Zusammenhang zwischen der Bewertung der Kandidatin und den Einstellungen der Bewerber*innen zur sprachlichen Gleichheit festgestellt werden. Da in dieser Studie lediglich Studierende rekrutiert wurden und gebildete Personen zu positiveren Einstellungen zu GGS tendieren (Gustafsson Sendén et al., 2015; Zacharski, 2024), stellt sich die Frage, ob sich diese Ergebnisse auch bei einer Stichprobe mit heterogenerem Bildungsniveau zeigen. Zudem lag der Fokus in Vervecken und Hannover (2012) auf der Paarform und nicht auf einer weiblichen Berufsbezeichnung im Vergleich zu einer männlichen. Da bisherige Studien, die verschiedene Formen von GGS untersuchten, teilweise zu unterschiedlichen Erkenntnissen kamen (z.B. Formanowicz & Sczesny, 2016; Vervecken et al., 2015), bleibt unklar, ob sich auch bei einer weiblichen Berufsbezeichnung ähnliche Ergebnisse wie bei Vervecken und Hannover (2012) zeigen. Aus diesen Gründen wird Forschungsfrage 2c (F2c) abgeleitet:

F2c: Wie beeinflussen die Einstellungen der Bewerber*innen zu gendergerechter Sprache die Bewertung einer Kandidatin hinsichtlich Wärme, Kompetenz und Einstellungschancen für einen stereotyp männlichen Beruf, wenn sie in ihrer Bewerbung eine weibliche Berufsbezeichnung statt einer männlichen verwendet?

Basierend darauf, dass negativere Einstellungen zu GGS mit negativeren Reaktionen auf dessen Verwendung in Verbindung gebracht werden (z.B. Sczesny et al., 2016), wird

postuliert, dass Bewerber*innen mit negativeren Einstellungen zu GGS eine Kandidatin mit einer weiblichen Berufsbezeichnung in ihrer Bewerbung negativer bewerten als Bewerber*innen mit positiveren Einstellungen zu GGS. Wie ausgehend von der RCT und dem LOFM vermutet, sollte sich eine negativere Bewertung im Sinne einer stärkeren Stereotypisierung der Kandidatin zeigen (Eagly & Karau, 2002; Heilman, 2001, 2012). Daher lautet Hypothese 2c (H2c) wie folgt:

H2c: Eine Kandidatin, die in ihrer Bewerbung eine weibliche Berufsbezeichnung statt einer männlichen verwendet, wird von Bewerber*innen mit negativeren Einstellungen zu gendergerechter Sprache als wärmer, weniger kompetent und weniger einstellbar für einen stereotyp männlichen Beruf bewertet als von Bewerber*innen mit positiveren Einstellungen zu gendergerechter Sprache.

Methodik

Studiendesign und Vorgehen

Bei der durchgeführten Studie handelte es sich um eine quantitative Querschnittsstudie mit Zwischensubjektdesign. Zur Erhebung der Daten kam ein Online-Fragebogen zum Einsatz, der mit SoSci Survey Version 3.7.06 (Leiner, 2025) erstellt wurde. Vor dem Aussenden des Fragebogens wurde dieser von $N = 11$ Personen getestet. Nach dem Einarbeiten des Feedbacks wurde der finale Fragebogen vom 03.09.2025 bis zum 13.10.2025 verbreitet. Es wurde eine Gelegenheitsstichprobe über soziale Medien (Facebook, Instagram, Reddit, WhatsApp), Verwandte und Freund*innen rekrutiert. Zudem wurde der Fragebogenlink über die Online-Forschungsplattform SurveyCircle (<https://www.surveycircle.com>) sowie über Flyer (siehe Abbildung A1 in Anhang A) an österreichischen Hochschulen, in Fitnessstudios und im Wohnblock der Forscherin verteilt. Mithilfe dieser unterschiedlichen Rekrutierungsmethoden wurde versucht, eine heterogenere Stichprobe im Vergleich zu reinen Studierendenstichproben in bisherigen Studien zu erreichen (z.B. Formanowicz et al., 2024; Vervecken & Hannover, 2012).

Als Studiendesign wurde ein *Hiring Simulation Paradigma* verwendet, welches häufig in Untersuchungen zu Bewerbungsprozessen eingesetzt wird (Eagly & Karau, 2002). Der Ablauf war dabei wie folgt: Zu Beginn wurden Informationen zur Studie, zur Freiwilligkeit der Teilnahme sowie zur Datenverarbeitung gegeben. Nach Einwilligung der Teilnahme wurden demografische Daten zum Geschlecht (Diethold et al., 2023), Alter, Hauptwohnsitz, Erwerbsstatus und Bildungsgrad erhoben. Anschließend wurden Proband*innen gebeten, sich

vorzustellen, in einer Personalabteilung zu arbeiten. In ihrem Unternehmen sollte eine freie Stelle in der Kraftfahrzeugtechnik besetzt werden, wozu mehrere Motivationsschreiben vorliegen. Nach dieser Instruktion wurden die Proband*innen mithilfe einer Block-Randomisierung zufällig und gleichverteilt nach Geschlecht einem von zwei möglichen Motivationsschreiben zugewiesen. Diese unterschieden sich lediglich durch die verwendete Sprachform der Kandidatin (männliche Berufsbezeichnung: Kraftfahrzeugtechniker oder weibliche Berufsbezeichnung: Kraftfahrzeugtechnikerin). Die Aufgabe der Proband*innen bestand darin, das Motivationsschreiben zu lesen und anschließend eine erste persönliche Einschätzung zur Kandidatin hinsichtlich Wärme, Kompetenz und Einstellungschancen abzugeben. Abschließend wurden die Proband*innen gebeten, Aussagen zu ihrer politischen Einstellung sowie zu ihren Einstellungen zu GGS zu beantworten. In Anhang A kann der gesamte Online-Fragebogen eingesehen werden.

Stichprobenbeschreibung

Vor der Studiendurchführung wurde mithilfe der *Monte Carlo power analysis for indirect effects* (Schoemann et al., 2017) eine a priori Poweranalyse für eine parallele Mediation mit zwei Mediatoren durchgeführt. Dazu wurden die Effektgrößen ähnlicher Studien herangezogen (Budziszewska et al., 2014 unter Berücksichtigung des Geschlechts als Moderatorvariable in der parallelen Mediation; Formanowicz et al., 2024). Bei einem Alphafehlerniveau von 5% und einer Power von mindestens 80% wurde eine Spannweite für N ermittelt, die von 170 bis 390 Proband*innen reichte. Auf Grundlage dieser Berechnungen wurde eine Stichprobengröße von 200 bis 400 Personen angestrebt.

Da in der Studie die Verwendung von GGS in einem Bewerbungsprozess im deutschsprachigen Raum untersucht wurde, wurde als Einschlusskriterium festgelegt, dass sich der Hauptwohnsitz aller Proband*innen im DACH-Raum befinden musste. Ebenso wurden nur Personen berücksichtigt, die zum Zeitpunkt der Befragung mindestens 18 Jahre alt waren. Nach Ablauf des Erhebungszeitraums haben 366 Proband*innen den Online-Fragebogen ausgefüllt. Davon wurden vier Personen ausgeschlossen, da sie die Einschlusskriterien nicht erfüllten oder die Einwilligung zur Teilnahme verweigerten. Zwei Datensätze wurden aufgrund von mehr als 80% fehlender Werte entfernt. Da die Stichprobe ausreichend groß war, wurden ebenfalls Proband*innen ($n = 4$) mit fünf bis 15% fehlender Daten exkludiert. Weitere $n = 15$ Personen wurden wegen einer unrealistisch kurzen Gesamtbearbeitungszeit (unter vier Minuten) inklusive einer sehr kurzen Lesedauer (unter 15 Sekunden) der wichtigsten Fragebogenseite (siehe Abbildung A4 in Anhang A) ausgeschlossen.

Die finale Stichprobengröße umfasste schließlich $N = 341$ Personen (69.2% weiblich, 29.9% männlich, 0.9% nicht-binär/genderqueer oder kein Geschlecht). Die Personen verteilten sich annähernd gleich auf die beiden Bedingungen mit $n = 165$ Personen, die dem Motivationsschreiben mit der männlichen Berufsbezeichnung und $n = 176$ Personen, die dem Motivationsschreiben mit der weiblichen Berufsbezeichnung zugeteilt wurden. Durch die Block-Randomisierung wurde eine ähnliche Geschlechterverteilung der Proband*innen in beiden Bedingungen erreicht (männliche Berufsbezeichnung: $n = 116$ Frauen, $n = 47$ Männer, $n = 2$ nicht-binär/kein Geschlecht; weibliche Berufsbezeichnung: $n = 120$ Frauen, $n = 55$ Männer, $n = 1$ nicht-binär). Die Teilnehmenden waren zum Zeitpunkt der Erhebung zwischen 18 und 85 Jahre alt ($M = 32.74$, $SD = 14.32$) und wohnten fast ausschließlich in Österreich (68.3%) und Deutschland (31.4%). Die Mehrheit der Personen besaß zum Befragungszeitpunkt einen Matura- (30.8%), Bachelor- (43.7%) oder Masterabschluss (15.0%). Mehr als ein Drittel gab an, erwerbstätig (36.4%) oder studierend (40.2%) zu sein.

Messinstrumente

Motivationsschreiben

Da das Studiendesign an Formanowicz et al. (2024) angelehnt war, wurde das Motivationsschreiben dieser Forschungsarbeit als Vorlage verwendet und adaptiert (siehe Abbildung A5 in Anhang A für die Finalversionen). Basierend auf den Studien von Gaucher et al. (2011) und Hentschel et al. (2021) wurde zunächst geprüft, ob stereotyp weibliche und stereotyp männliche Eigenschaften im Motivationsschreiben ausbalanciert sind. Da ein Backlash Effekt eintreten kann, wenn stereotyp männliche Eigenschaften in der Darstellung einer Frau überwiegen (Rudman & Glick, 2001; Rudman & Phelan, 2008), wurde im Motivationsschreiben auf eine gleiche Anzahl an stereotyp männlichen und stereotyp weiblichen Eigenschaften geachtet, um einer möglicherweise verzerrten Bewertung der Kandidatin vorzubeugen (siehe auch Madera et al., 2025). Zur Ausbalancierung wurde somit *Einsatzwille* (stereotyp männlich) durch *Kommunikationsfähigkeit* (stereotyp weiblich) ersetzt (Gaucher et al., 2011; Hentschel et al., 2021). Darüber hinaus wurden manche Formulierungen, wie zum Beispiel „...neue Herausforderungen zu bieten vermag.“ (Formanowicz et al., 2024), überarbeitet, wozu ChatGPT (OpenAI, 2025) als Hilfsmittel verwendet wurde. Die Prompts und die generierten Antworten sind in Anhang E zu finden.

Zur Auswahl eines stereotyp männlichen Berufs wurde eine Kategorisierung von Berufen nach Männeranteil und Berufsstatus in Österreich herangezogen (siehe Supplementary Table S1 in Korlat et al., 2023). Ein Beruf wurde dann als stereotyp männlich

definiert, wenn er einen Männeranteil von $> 70\%$ (Vervecken et al., 2015) aufwies und dadurch davon ausgegangen werden konnte, dass dieses Berufsfeld mit stereotyp männlichen Eigenschaften assoziiert wird (Heilman, 2012). Zusätzlich zum überwiegenden Männeranteil wurde ein Beruf nur dann in Erwägung gezogen, wenn er einen mittleren Status aufwies. Grund dafür war, dass ein zu hoher oder zu niedriger Berufsstatus die Kompetenzeinschätzung beeinflussen kann (Fiske et al., 2002). Zur Definition eines mittleren Berufsstatus wurde der *International Socio-Economic Index of Occupational Status* mit einem mittleren Wert von 50 herangezogen (Ganzeboom & Treiman, 1996). Da neben dem Berufsstatus angenommen wurde, dass auch das Ausbildungsniveau (z.B. Hochschulabschluss) die Kompetenzeinschätzung beeinflussen könnte, wurden im Motivationsschreiben die Informationen zum konkreten Ausbildungsweg so allgemein wie möglich gehalten. Darüber hinaus wurde bei der Berufsauswahl versucht, einen Beruf zu finden, der mit unterschiedlichen Bildungsabschlüssen (z.B. Berufsschule, Lehre, Hochschule) ausgeübt werden kann.

Basierend auf diesen Kriterien kamen sechs Berufsfelder aus Korlat et al. (2023) in Frage, darunter Angehörige der regulären Streitkräfte, die Polizei, die Elektrotechnik, die Maschinenbautechnik, das technische Zeichnen sowie die Rundfunk- und audiovisuelle Medientechnik (deutsche Übersetzung nach Zeller & Pock, 2011). Von diesen sechs Berufsfeldern wurden jene in die engere Auswahl aufgenommen, die schließlich einen Männeranteil von $> 90\%$ aufwiesen, da angenommen wurde, dass mit zunehmendem Männeranteil die Wahrscheinlichkeit steigt, als stereotyp männliches Berufsfeld wahrgenommen zu werden (Heilman, 2001, 2012). Anschließend wurde zusätzlich die Häufigkeit, mit der Proband*innen in Korlat et al. (2023) die Berufe nannten, miteinbezogen, um einen Beruf für das Motivationsschreiben auszuwählen, mit dem Teilnehmende vertraut sind. Da nur die Maschinenbautechnik mit einem Männeranteil von $> 90\%$ von männlichen wie auch von weiblichen Proband*innen genannt wurde, wurde dieses Berufsfeld ausgewählt (Korlat et al., 2023). Um eine geeignete Berufsbezeichnung in der Maschinenbautechnik zu finden, wurde eine Recherche im Berufslexikon des Arbeitsmarktservices Österreich (AMS, o.D.-a) durchgeführt. Da der Beruf des*der Kraftfahrzeugtechniker*in auch mit verschiedenen Berufsabschlüssen ausgeübt werden kann, wurde dieses Berufsfeld schlussendlich für das Motivationsschreiben ausgewählt und im Fragebogen eine Beschreibung möglicher Tätigkeiten in diesem Bereich gegeben (AMS, o.D.-b, o.D.-c, o.D.-d).

Big Two

In älteren Studien wurden die Big Two vorwiegend nach Fiske et al. (2002) mit den beiden Dimensionen Kompetenz und Wärme erhoben (z.B. Budziszewska et al., 2014; Vervecken & Hannover, 2012). Neuere Studien tendieren nun dazu, die Big Two in mehrere Subfacetten zu separieren, um die Inhalte von Stereotypen tiefgreifender zu analysieren (Abele et al., 2016; Formanowicz et al., 2024; Hentschel et al., 2019). Obwohl die Erfassung der Big Two mit mehreren Facetten in manchen Fällen vorteilhaft sein kann (Barbedor et al., 2024; Hentschel et al., 2019), wurden in der vorliegenden Arbeit nur zwei Facetten verwendet. Der Grund dafür lag darin, dass eine tiefergehende Analyse stereotyper Inhalte kein primäres Ziel der vorliegenden Studie war und somit die Verwendung mehrerer Facetten zu keinem deutlichen Mehrwert geführt hätte. Zudem zeigen bisherige Studien, dass ein Modell mit zwei Facetten eine ähnlich gute Passung aufweist wie ein Modell mit vier Facetten (Abele et al., 2016; Barbedor et al., 2024).

Um die Big Two in der vorliegenden Studie zu erfassen, wurden schließlich die beiden Facetten *Friendliness* (stellvertretende Bezeichnung für Wärme; Abele et al., 2016) und *Ability* (stellvertretende Bezeichnung für Kompetenz; Abele et al., 2016) herangezogen. Die Items zu Friendliness und Ability wurden aus Barbedor et al. (2024) übernommen, da beide Facetten in dieser Studie höhere Reliabilitäten und eine verständlichere Itemformulierung als in Abele et al. (2016) aufwiesen. Jede Facette umfasste fünf Items (für Friendliness z.B. „freundlich“; für Ability z.B. „clever“; Barbedor et al., 2024), die in abwechselnder Reihenfolge dargeboten und auf einer siebenstufigen Likert-Skala von 1 = *trifft ganz und gar nicht zu* bis 7 = *trifft voll und ganz zu* beantwortet wurden (siehe Abbildung A6 in Anhang A). Für beide Facetten wurde ein individueller Skalenmittelwert berechnet. Höhere Werte sprachen jeweils für eine höhere Einschätzung der Wärme oder der Kompetenz. Die Reliabilitäten lagen in der vorliegenden Studie bei $\alpha = .88$ (Friendliness) und bei $\alpha = .91$ (Ability).

Einstellungschancen

Um die Einstellungschancen der Kandidatin zu beurteilen, wurden die drei Items des *Hireability Index* (Rudman & Glick, 1999, 2001) verwendet, der bereits mehrfach in anderen Forschungsarbeiten verwendet wurde (z.B. Hoyt, 2012; Steffens & Mehl, 2003). Dieser Index setzte sich aus drei Items in englischer Sprache zusammen, die für die vorliegende Studie ins Deutsche übersetzt und rückübersetzt wurden. Ein Beispielitem lautete „Wie wahrscheinlich würden Sie die Bewerberin zu einem Bewerbungsgespräch für die Stelle einladen?“ (für die englischen Originalitems siehe Rudman & Glick, 1999, 2001). Alle Items wurden auf einer

fünfstufigen Likert-Skala von 1 = *sehr unwahrscheinlich* bis 5 = *sehr wahrscheinlich* beantwortet (siehe Abbildung A7 in Anhang A). Zur Berechnung des *Hireability Index* wurde ein Skalenmittelwert aus den drei Items gebildet. Höhere Werte deuteten auf höhere Einstellungschancen hin. Die Reliabilität lag bei $\alpha = .86$ und war vergleichbar mit bisherigen Studien (Hoyt, 2012; Rudman & Glick, 1991, 2001).

Politische Einstellung

Die politische Einstellung wurde in älteren Studien (z.B. Formanowicz et al., 2013; Hoyt, 2012) oftmals mit einem einzigen Item erfasst, das eine Selbsteinordnung auf einem sogenannten Links-Rechts-Kontinuum ermöglichte. Demel et al. (2024) argumentieren, dass mit dieser Art der Messung eine konservative ebenso wie eine progressive politische Einstellung nicht umfassend abgebildet werden kann. Aus diesem Grund haben sie ein neues Instrument zur Erfassung der politischen Einstellung im deutschsprachigen Raum entwickelt.

Der *Contemporary German Questionnaire of Political Orientation* (Demel et al., 2024) existiert in einer Lang- sowie in einer Kurzversion. Für beide Versionen liegen Befunde zur Konstruktvalidität in Demel et al. (2024) vor, die für ihren Einsatz sprechen. Aus ökonomischen Gründen wurde für die vorliegende Arbeit die Kurzversion verwendet. Diese umfasste 11 Aussagen zu drei Faktoren (*Tradition und Nationale Sicherheit, Geschlecht und Sexualität, Globales Denken*), die auf einer 11-stufigen Likert-Skala von 0% = *volle Ablehnung* bis 100% = *volle Zustimmung* beantwortet und in einer randomisierten Reihenfolge vorgegeben wurden (Demel et al., 2024; siehe Abbildung A10 in Anhang A). Ein Beispielitem aus Demel et al. (2024) für *Tradition und Nationale Sicherheit* lautete „Traditionen und Werte sind wichtig und müssen bewahrt werden.“. *Geschlecht und Sexualität* wurden mit Items wie „Klassische Geschlechterrollen sollten beibehalten werden.“ erfasst (Demel et al., 2024). Um *Globales Denken* abzubilden, wurden Items aus Demel et al. (2024) wie „Klima- und Umweltschutz müssen gestärkt und finanziell gefördert werden.“ eingesetzt. Items, die explizit auf das Herkunftsland Bezug nahmen, wurden an den jeweiligen Hauptwohnsitz, den Proband*innen bei den demografischen Daten ausgewählt haben, angepasst. Zudem wurde für Personen aus der Schweiz das Item PE_09 „[Land] muss vorwiegend als Teil der Europäischen Union handeln [...]“ (Demel et al., 2024) in „Die Schweiz muss vorwiegend pro-europäisch handeln [...]“ geändert.

Als Maß für die politische Einstellung wurde ein Skalenmittelwert aus den Items der drei Faktoren gebildet, der von 0 = *sehr progressiv* bis 100 = *sehr konservativ* reichte (Demel et al., 2024). Im Gegensatz zum Original wurden zur Berechnung dieses Skalenmittelwerts nur 10 statt 11 Items verwendet. Grund dafür war, dass das Item PE_09 eine unzureichende

Item-Trennschärfe von unter .30 (Krumm et al., 2021) aufwies. Die Reliabilität der Kurzskaala ohne Item PE_09 lag in der vorliegenden Studie bei $\alpha = .84$.

Einstellungen zu gendergerechter Sprache

Um Einstellungen zu GGS zu erheben, wurde eine Skala verwendet, die sich in bisherigen Studien mit Deutschsprechenden als sehr reliabel erwies (Brohmer et al., 2024; Sczesny et al., 2015). Sie umfasste neun Items, die randomisiert vorgegeben und auf einer siebenstufigen Likert-Skala von 1 = *trifft ganz und gar nicht zu* bis 7 = *trifft voll und ganz zu* beantwortet wurden (siehe Abbildung A11 in Anhang A). Ein Beispielitem lautete „Geschlechtergerechte Sprache ist für mich mit positiven Gefühlen verbunden.“ (Brohmer et al., 2024). Der Begriff *geschlechtergerecht* wurde nach Feedbackgabe zum Messinstrument auf *gegendert* angepasst, um weniger klare Rückschlüsse auf die Wertvorstellungen der Forscherin zu erlauben. Die ursprüngliche Definition von GGS in Brohmer et al. (2024) wurde nach Sczesny et al. (2016) adaptiert, um ausführlicher zu beschreiben, was unter GGS verstanden wird. Aus den neun Items wurde ein Skalenmittelwert berechnet. Höhere Werte sprachen für positivere Einstellungen zu GGS. Die Skala wies mit $\alpha = .96$ eine sehr gute und vergleichbare Reliabilität mit bisherigen Studien auf (Brohmer et al., 2024; Sczesny et al., 2015).

Statistische Auswertung

Für die deskriptiven Statistiken, die Korrelationen und die Reliabilitäten sowie zur Prüfung von H1a und H1b wurde JASP Version 0.95.4.0 (JASP Team, 2025) verwendet. Zur Prüfung von H1a und H1b wurde jeweils eine parallele Mediationsanalyse (Modell 4; Hayes, 2022) mit der PROCESS-Funktion in JASP unter Verwendung von Perzentil-Bootstrapping mit 5000 Bootstrap Samples (Hayes, 2022; Preacher et al., 2007) durchgeführt.

Zur Prüfung von H2a, H2b und H2c wurde PROCESS Macro Version 5.0 (Hayes, 2022) für IBM SPSS Statistics Version 31.0.0.0 (IBM Corporate, 2025) verwendet. Für jede dieser drei Hypothesen wurde eine moderierte Mediationsanalyse berechnet. Dabei wurden Wärme und Kompetenz stets als parallele Mediatoren eingesetzt sowie je ein Moderator (Geschlecht in H2a, politische Einstellung in H2b, Einstellungen zu GGS in H2c) berücksichtigt, der alle fünf Pfade im Modell moderieren sollte (Modell 59; Hayes, 2022). In den moderierten Mediationsanalysen wurden Perzentil-Bootstrapping mit jeweils 5000 Bootstrap Samples (Hayes, 2022; Preacher et al., 2007) und ein heteroskedastizität-konsistenter Standardfehler (HC4; Field, 2024; Hayes & Cai, 2007) herangezogen. Zudem wurden alle metrischen Prädiktoren mittelwertzentriert (Field, 2024).

Bei allen Hypothesen, mit Ausnahme von H2a ($N = 338$), wurden jeweils $N = 341$ Personen in die Analyse inkludiert. Für alle Hypothesen wurde ein Alphafehlerniveau von 5% festgelegt, um auf Signifikanz zu prüfen. Zur Ergebnisdarstellung der parallelen Mediation wurden standardisierte Regressionskoeffizienten (β) als Effektstärken herangezogen (Field et al., 2025). Für Effekte in der parallelen Mediation, die den dichotomen Prädiktor Sprachform inkludierten, wurden partiell standardisierte Regressionskoeffizienten (β) ausgegeben (Hayes, 2022). In den moderierten Mediationen wurden semipartielle Korrelationen (sr) als Effektstärken berichtet (Darlington & Hayes, 2017).

Ergebnisse

Tabelle 1 stellt die Mittelwerte, Standardabweichungen sowie die Korrelationen der Variablen Wärme, Kompetenz, Einstellungschancen, politische Einstellung und Einstellungen der Bewerber*innen zu GGS getrennt nach den beiden Bedingungen dar.

Tabelle 1

Mittelwerte, Standardabweichungen und Korrelationen von Wärme, Kompetenz, Einstellungschancen, politischer Einstellung und Einstellungen zu gendergerechter Sprache getrennt nach Bedingung

Variable	Sprachform (m)		Sprachform (w)		1	2	3	4	5
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>					
1. WA	5.05	1.04	5.19	1.13	—	.58**	.26**	.03	.06
2. KO	5.40	0.93	5.46	1.11	.49**	—	.60**	.07	-.05
3. HI	3.76	0.79	3.90	0.75	.33**	.71**	—	.09	-.00
4. PE	41.39	16.28	43.93	15.56	.13	-.01	.06	—	-.66**
5. GGS	4.22	1.87	4.10	1.87	.03	.15	.05	-.72**	—

Anmerkung. $N = 341$. Sprachform (m) = Bedingung mit männlicher Berufsbezeichnung im Motivationsschreiben ($n = 165$). Sprachform (w) = Bedingung mit weiblicher Berufsbezeichnung im Motivationsschreiben ($n = 176$). WA = Wärme (Wertebereich eins bis

sieben); KO = Kompetenz (Wertebereich eins bis sieben); HI = Einstellungschancen (Wertebereich eins bis fünf); PE = politische Einstellung (Wertebereich null bis 100); GGS = Einstellungen zu gendergerechter Sprache (Wertebereich eins bis sieben). Korrelationen der Variablen in Sprachform (w) sind über der Diagonalen und Korrelationen der Variablen in Sprachform (m) sind unter der Diagonalen dargestellt.

$^{**}p < .001$.

Big Two und Einstellungschancen im Bewerbungsprozess

H1a und H1b postulieren einen Effekt der unabhängigen Variable Sprachform auf die abhängige Variable Einstellungschancen, der über die parallelen Mediatoren Wärme und Kompetenz vermittelt wird. Für beide Hypothesen wurde jeweils eine parallele Mediationsanalyse (Modell 4; Hayes, 2022) in JASP mit der PROCESS-Funktion berechnet. Die Sprachform wurde für H1a als 0 = männliche Berufsbezeichnung und 1 = weibliche Berufsbezeichnung kodiert. Da zur Prüfung von H1b lediglich eine Umkodierung der Sprachform zu 0 = weibliche Berufsbezeichnung und 1 = männliche Berufsbezeichnung erforderlich war, waren die Ergebnisse mit Ausnahme der Vorzeichen ident. Aus diesem Grund werden im Folgenden nur die Ergebnisse zu H1a berichtet. Vor der Durchführung der beiden Analysen wurden die Voraussetzungen der parallelen Mediation geprüft und konnten alle als gegeben angenommen werden. Eine detailliertere Beschreibung der Voraussetzungsprüfungen ist in Anhang B zu finden.

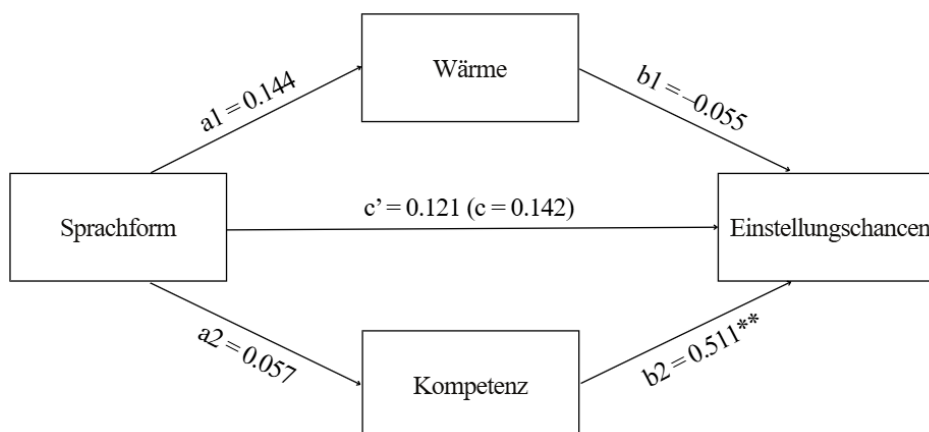
Die Ergebnisse zeigten keinen statistisch signifikanten direkten Effekt der Sprachform auf die Einstellungschancen (c' : $b = 0.121$, $SE = 0.063$, $p = .057$, 95% KI $[-0.008, 0.240]$, $\beta = 0.153$). Der Effekt der Sprachform auf die wahrgenommene Wärme fiel ebenfalls nicht statistisch signifikant aus ($a1$: $b = 0.144$, $SE = 0.117$, $p = .221$, 95% KI $[-0.092, 0.367]$, $\beta = 0.132$). Zudem zeigte sich kein statistisch signifikanter Effekt der Wärmeeinschätzung auf die Einstellungschancen ($b1$: $b = -0.055$, $SE = 0.029$, $p = .059$, 95% KI $[-0.123, 0.015]$, $\beta = -0.076$). Auch der Effekt der Sprachform auf die Kompetenzeinschätzung fiel nicht statistisch signifikant aus ($a2$: $b = 0.057$, $SE = 0.111$, $p = .608$, 95% KI $[-0.166, 0.266]$, $\beta = 0.056$). Im Gegensatz dazu zeigte sich ein statistisch signifikanter Effekt der wahrgenommenen Kompetenz auf die Einstellungschancen ($b2$: $b = 0.511$, $SE = 0.031$, $p < .001$, 95% KI $[0.398,$

0.621], $\beta = 0.664$), sodass mit zunehmender Kompetenzeinschätzung der Kandidatin ihre Einstellungschancen signifikant zunahmen.

Weder der indirekte Effekt der Sprachform auf die Einstellungschancen vermittelt über die Wärmeeinschätzung ($a_1b_1: b = -0.008, SE = 0.008, p = .305, 95\% \text{ KI } [-0.030, 0.006], \beta = -0.010$) noch der indirekte Effekt der Sprachform auf die Einstellungschancen vermittelt über die Kompetenzeinschätzung ($a_2b_2: b = 0.029, SE = 0.057, p = .608, 95\% \text{ KI } [-0.080, 0.146], \beta = 0.037$) fielen statistisch signifikant aus. Wärme und Kompetenz waren daher keine statistisch signifikanten Mediatoren zwischen der Sprachform und den Einstellungschancen. Abbildung 1 zeigt das parallele Mediationsmodell.

Abbildung 1

Paralleles Mediationsmodell mit Wärme und Kompetenz als Mediatoren



Anmerkung. a_1, a_2, b_1, b_2, c' und c repräsentieren unstandardisierte

Regressionskoeffizienten. c' stellt den direkten Effekt der Sprachform (kodiert: 0 = männliche Berufsbezeichnung, 1 = weibliche Berufsbezeichnung) auf die Einstellungschancen mit den parallelen Mediatoren Wärme und Kompetenz im Modell dar. c repräsentiert den totalen Effekt der Sprachform auf die Einstellungschancen.

$^{**}p < .001$.

Personenbezogene Merkmale der Bewerter*innen

Die Hypothesen 2 zu den personenbezogenen Merkmalen der Bewerter*innen postulieren einen Effekt der Sprachform vermittelt über die Wärme- und Kompetenzeinschätzung auf die Einstellungschancen, der durch Geschlecht (H2a), politische Einstellung (H2b) und Einstellungen zu GGS (H2c) jeweils moderiert wird. In den folgenden Ergebnisdarstellungen wird der Fokus auf die moderierten Effekte sowie auf die Interaktionen (gekennzeichnet als w) gelegt (Hayes, 2022). Alle anderen Effekte der moderierten Mediationsmodelle sind in den Tabellen C1 bis C3 in Anhang C zu finden. Vor der Durchführung der Analysen wurden die Voraussetzungen der moderierten Mediation jeweils geprüft und konnten alle als gegeben angenommen werden. Die Voraussetzungsprüfungen werden in Anhang B näher erläutert.

Geschlecht als Moderator

Um zu prüfen, ob der postulierte Effekt der unabhängigen Variable Sprachform auf die abhängige Variable Einstellungschancen mit den parallelen Mediatoren Wärme und Kompetenz durch das Geschlecht der Bewerter*innen moderiert wird, wurde eine moderierte Mediationsanalyse in PROCESS Macro (Modell 59; Hayes, 2022) eingesetzt. Die Sprachform wurde als 0 = männliche Berufsbezeichnung und 1 = weibliche Berufsbezeichnung kodiert. Es wurden nur Personen in der Analyse berücksichtigt, die sich als Frau oder Mann identifizierten ($N = 338$). Dazu wurde der Moderator Geschlecht mit 0 = Frau und 1 = Mann dichotomisiert.

Es zeigte sich eine statistisch signifikante Interaktion von Sprachform und Geschlecht auf die Einstellungschancen (w1: $b = -0.315$, $SE = 0.142$, $p = .027$, 95% KI $[-0.581, -0.041]$, $sr = -.093$). Der direkte Effekt der Sprachform auf die Einstellungschancen unterschied sich somit in Abhängigkeit vom Geschlecht der Bewerter*innen: Während Frauen die Einstellungschancen bei einer weiblichen Berufsbezeichnung signifikant höher als bei einer männlichen Berufsbezeichnung einschätzten ($b = 0.197$, $SE = 0.071$, $p = .006$), bewerteten Männer die Einstellungschancen bei einer weiblichen oder männlichen Berufsbezeichnung nicht signifikant unterschiedlich ($b = -0.118$, $SE = 0.123$, $p = .339$).

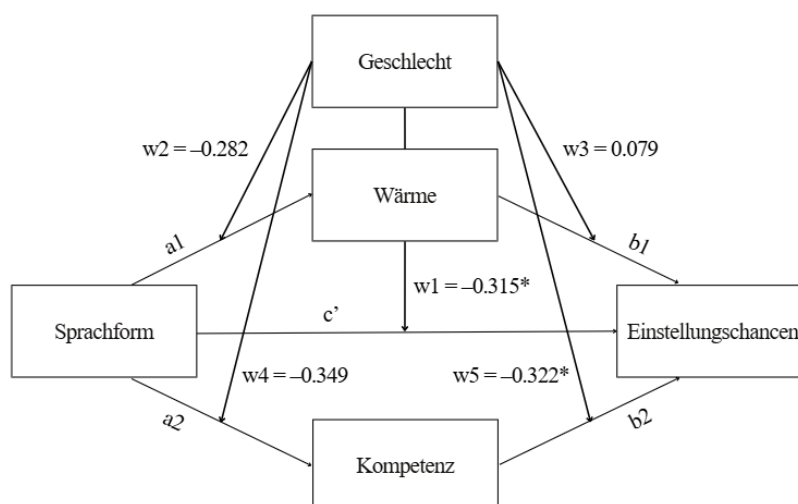
Weder die Interaktion von Sprachform und Geschlecht auf die Wärmeeinschätzung (w2: $b = -0.282$, $SE = 0.256$, $p = .271$, 95% KI $[-0.791, 0.211]$, $sr = -.060$), noch die Interaktion von wahrgenommener Wärme und Geschlecht auf die Einstellungschancen (w3: $b = 0.079$, $SE = 0.094$, $p = .398$, 95% KI $[-0.077, 0.251]$, $sr = .042$) fielen statistisch signifikant aus. Da weder der Effekt der Sprachform auf die Wärmeeinschätzung noch der Effekt der Wärmeeinschätzung auf die Einstellungschancen statistisch signifikant durch das Geschlecht

der Bewerber*innen moderiert wurde, lag keine statistische Evidenz für einen moderierten indirekten Effekt durch das Geschlecht der Bewerber*innen vor (Hayes, 2022). Es zeigte sich keine statistisch signifikante Interaktion von Sprachform und Geschlecht auf die Kompetenzeinschätzung (w4: $b = -0.349$, $SE = 0.254$, $p = .171$, 95% KI $[-0.864, 0.140]$, $sr = -.078$). Im Gegensatz dazu fiel die Interaktion von wahrgenommener Kompetenz und Geschlecht auf die Einstellungschancen statistisch signifikant aus (w5: $b = -0.322$, $SE = 0.141$, $p = .022$, 95% KI $[-0.550, -0.085]$, $sr = -.168$). Es zeigte sich, dass sowohl bei Frauen als auch bei Männern eine höhere Kompetenzeinschätzung mit höheren Einstellungschancen einherging, wobei dieser Effekt bei Frauen größer war ($b = 0.626$, $SE = 0.052$, $p < .001$) als bei Männern ($b = 0.304$, $SE = 0.131$, $p = .021$). Da nur der Effekt der Kompetenzeinschätzung auf die Einstellungschancen statistisch signifikant durch das Geschlecht moderiert wurde, nicht jedoch der Effekt der Sprachform auf die Kompetenzeinschätzung, gab es keine statistische Evidenz dafür, dass ein moderierter indirekter Effekt durch das Geschlecht der Bewerber*innen vorlag (Hayes, 2022).

Insgesamt lag somit keine moderierte Mediation durch das Geschlecht der Bewerber*innen vor, da weder der indirekte Effekt der Sprachform auf die Einstellungschancen vermittelt über die Wärmeeinschätzung noch der indirekte Effekt der Sprachform auf die Einstellungschancen vermittelt über die Kompetenzeinschätzung statistisch signifikant durch das Geschlecht der Bewerber*innen moderiert wurde. In Abbildung 2 wird das moderierte Mediationsmodell dargestellt.

Abbildung 2

*Moderiertes Mediationsmodell mit Geschlecht der Bewerber*innen als Moderator*



Anmerkung. Die Werte repräsentieren unstandardisierte Regressionskoeffizienten. Die Sprachform wurde als 0 = männliche Berufsbezeichnung, 1 = weibliche Berufsbezeichnung kodiert. Das Geschlecht der Bewerber*innen wurde dichotomisiert (0 = Frau, 1 = Mann). w1 = Interaktionseffekt von Sprachform und Geschlecht auf Einstellungschancen; w2 = Interaktionseffekt von Sprachform und Geschlecht auf wahrgenommene Wärme; w3 = Interaktionseffekt von wahrgenommener Wärme und Geschlecht auf Einstellungschancen; w4 = Interaktionseffekt von Sprachform und Geschlecht auf wahrgenommene Kompetenz; w5 = Interaktionseffekt von wahrgenommener Kompetenz und Geschlecht auf Einstellungschancen.

* $p < .05$.

Politische Einstellung als Moderator

Um zu prüfen, ob die politische Einstellung der Bewerber*innen den postulierten Effekt der unabhängigen Variable Sprachform auf die abhängige Variable Einstellungschancen mit den parallelen Mediatoren Wärme und Kompetenz moderiert, wurde eine moderierte Mediationsanalyse in PROCESS Macro (Modell 59; Hayes, 2022) durchgeführt. Die Variable Sprachform wurde als 0 = männliche Berufsbezeichnung und 1 = weibliche Berufsbezeichnung kodiert.

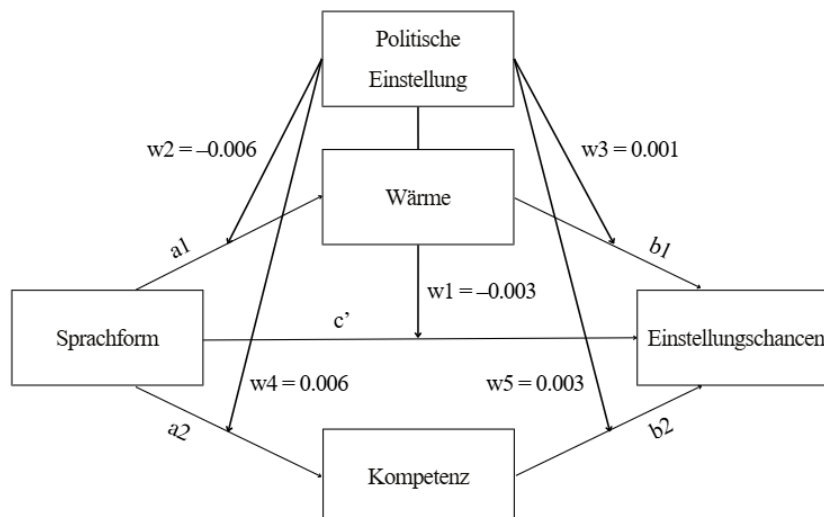
Die Ergebnisse zum direkten Effekt zeigten keine statistisch signifikante Interaktion von Sprachform und politischer Einstellung auf die Einstellungschancen (w1: $b = -0.003$, $SE = 0.005$, $p = .559$, 95% KI $[-0.011, 0.006]$, $sr = -.030$). Weder die Interaktion von Sprachform und politischer Einstellung auf die Wärmeeinschätzung (w2: $b = -0.006$, $SE = 0.008$, $p = .430$, 95% KI $[-0.021, 0.009]$, $sr = -.045$) noch die Interaktion von wahrgenommener Wärme und politischer Einstellung auf die Einstellungschancen (w3: $b = 0.001$, $SE = 0.002$, $p = .507$, 95% KI $[-0.002, 0.005]$, $sr = .027$) fielen statistisch signifikant aus. Da der Effekt der Sprachform auf die Wärmeeinschätzung sowie der Effekt der Wärmeeinschätzung auf die Einstellungschancen nicht statistisch signifikant durch die politische Einstellung moderiert wurden, gab es keine statistische Evidenz für einen moderierten indirekten Effekt durch die politische Einstellung der Bewerber*innen (Hayes, 2022). Es zeigte sich keine statistisch signifikante Interaktion von Sprachform und politischer Einstellung auf die

Kompetenzeinschätzung (w4: $b = 0.006$, $SE = 0.007$, $p = .390$, 95% KI $[-0.008, 0.020]$, $sr = .046$). Ebenso fiel die Interaktion von wahrgenommener Kompetenz und politischer Einstellung auf die Einstellungschancen nicht statistisch signifikant aus (w5: $b = 0.003$, $SE = 0.006$, $p = .573$, 95% KI $[-0.006, 0.011]$, $sr = .058$). Da weder der Effekt der Sprachform auf die Kompetenzeinschätzung noch der Effekt der Kompetenzeinschätzung auf die Einstellungschancen statistisch signifikant durch die politische Einstellung moderiert wurde, lag keine statistische Evidenz für einen moderierten indirekten Effekt durch die politische Einstellung der Bewerber*innen vor (Hayes, 2022).

Insgesamt zeigte sich daher keine moderierte Mediation durch die politische Einstellung der Bewerber*innen, da weder der indirekte Effekt der Sprachform auf die Einstellungschancen vermittelt über die Wärmeeinschätzung noch der indirekte Effekt der Sprachform auf die Einstellungschancen vermittelt über die Kompetenzeinschätzung statistisch signifikant durch die politische Einstellung der Bewerber*innen moderiert wurde. Das moderierte Mediationsmodell wird in Abbildung 3 veranschaulicht.

Abbildung 3

*Moderiertes Mediationsmodell mit politischer Einstellung der Bewerber*innen als Moderator*



Anmerkung. Die Werte repräsentieren unstandardisierte Regressionskoeffizienten. Die Sprachform wurde als 0 = männliche Berufsbezeichnung, 1 = weibliche Berufsbezeichnung kodiert. w1 = Interaktionseffekt von Sprachform und politischer Einstellung auf Einstellungschancen; w2 = Interaktionseffekt von Sprachform und politischer Einstellung auf

wahrgenommene Wärme; w3 = Interaktionseffekt von wahrgenommener Wärme und politischer Einstellung auf Einstellungschancen; w4 = Interaktionseffekt von Sprachform und politischer Einstellung auf wahrgenommene Kompetenz; w5 = Interaktionseffekt von wahrgenommener Kompetenz und politischer Einstellung auf Einstellungschancen.

Einstellungen zu gendergerechter Sprache als Moderator

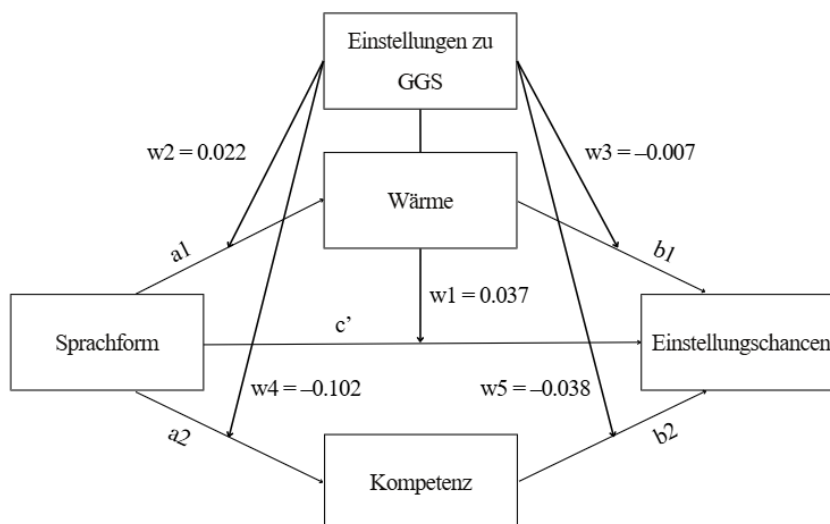
Um zu prüfen, ob der postulierte Effekt der unabhängigen Variable Sprachform auf die abhängige Variable Einstellungschancen mit den parallelen Mediatoren Wärme und Kompetenz durch die Einstellungen der Bewerber*innen zu GGS moderiert wird, wurde eine moderierte Mediationsanalyse in PROCESS Macro (Modell 59; Hayes, 2022) verwendet. Die Sprachform wurde als 0 = männliche Berufsbezeichnung und 1 = weibliche Berufsbezeichnung kodiert.

Für den direkten Effekt zeigte sich keine statistisch signifikante Interaktion von Sprachform und Einstellungen zu GGS auf die Einstellungschancen (w1: $b = 0.037$, $SE = 0.039$, $p = .351$, 95% KI $[-0.033, 0.110]$, $sr = .044$). Die Interaktion von Sprachform und Einstellungen zu GGS auf die Wärmeeinschätzung fiel ebenfalls nicht statistisch signifikant aus (w2: $b = 0.022$, $SE = 0.069$, $p = .755$, 95% KI $[-0.113, 0.161]$, $sr = .019$). Zudem zeigte sich keine statistisch signifikante Interaktion von wahrgenommener Wärme und Einstellungen zu GGS auf die Einstellungschancen (w3: $b = -0.007$, $SE = 0.019$, $p = .706$, 95% KI $[-0.044, 0.025]$, $sr = -.017$). Da weder der Effekt der Sprachform auf die Wärmeeinschätzung noch der Effekt der Wärmeeinschätzung auf die Einstellungschancen statistisch signifikant durch die Einstellungen zu GGS moderiert wurde, gab es keine statistische Evidenz für einen moderierten indirekten Effekt durch die Einstellungen der Bewerber*innen zu GGS (Hayes, 2022). Die Interaktion von Sprachform und Einstellungen zu GGS auf die Kompetenzeinschätzung fiel nicht statistisch signifikant aus (w4: $b = -0.102$, $SE = 0.063$, $p = .104$, 95% KI $[-0.227, 0.019]$, $sr = -.093$). Ebenso zeigte sich keine statistisch signifikante Interaktion von wahrgenommener Kompetenz und Einstellungen zu GGS auf die Einstellungschancen (w5: $b = -0.038$, $SE = 0.039$, $p = .334$, 95% KI $[-0.098, 0.028]$, $sr = -.081$). Da der Effekt der Sprachform auf die Kompetenzeinschätzung sowie der Effekt der Kompetenzeinschätzung auf die Einstellungschancen nicht statistisch signifikant durch die Einstellungen zu GGS moderiert wurden, lag keine statistische Evidenz für einen moderierten indirekten Effekt durch die Einstellungen der Bewerber*innen zu GGS vor (Hayes, 2022).

Insgesamt gab es daher keine moderierte Mediation durch die Einstellungen der Bewerber*innen zu GGS, da weder der indirekte Effekt der Sprachform auf die Einstellungschancen vermittelt über die Wärmeeinschätzung noch der indirekte Effekt der Sprachform auf die Einstellungschancen vermittelt über die Kompetenzeinschätzung statistisch signifikant durch die Einstellungen der Bewerber*innen zu GGS moderiert wurde. Abbildung 4 stellt das moderierte Mediationsmodell dar.

Abbildung 4

*Moderiertes Mediationsmodell mit Einstellungen der Bewerber*innen zu gendergerechter Sprache als Moderator*



Anmerkung. Die Werte repräsentieren unstandardisierte Regressionskoeffizienten. Die Sprachform wurde als 0 = männliche Berufsbezeichnung, 1 = weibliche Berufsbezeichnung kodiert. GGS = gendergerechte Sprache. $w1$ = Interaktionseffekt von Sprachform und Einstellungen zu GGS auf Einstellungschancen; $w2$ = Interaktionseffekt von Sprachform und Einstellungen zu GGS auf wahrgenommene Wärme; $w3$ = Interaktionseffekt von wahrgenommener Wärme und Einstellungen zu GGS auf Einstellungschancen; $w4$ = Interaktionseffekt von Sprachform und Einstellungen zu GGS auf wahrgenommene Kompetenz; $w5$ = Interaktionseffekt von wahrgenommener Kompetenz und Einstellungen zu GGS auf Einstellungschancen.

Diskussion

Politische Diskussionen um GGS sind aktuell im DACH-Raum sehr präsent und reichen von negativen Einstellungen zu GGS bis hin zu Volksbegehren zu sogenannten Genderverboten (z.B. Jeep, 2024; Marx, 2026; Pfalzgraf, 2024). Demgegenüber zeigen Studien, dass die Verwendung von GGS anstelle einer „generisch“ maskulinen Sprache die Sichtbarkeit von Frauen erhöht und dazu beiträgt, dass mehr an Frauen gedacht wird (Brohmer et al., 2024; Horvath et al., 2016; Vervecken et al., 2013). Daher wird GGS auch als ein mögliches Mittel diskutiert, das zur Förderung von Geschlechtergleichstellung beitragen kann (Sczesny et al., 2016). Ob die Verwendung von GGS auch in einem Bewerbungsprozess um einen stereotyp männlichen Beruf förderlich für eine Kandidatin sein kann, wurde auf Basis der RCT und des LOFM diskutiert und erforscht. Zusätzlich wurde analysiert, welche Rolle personenbezogene Merkmale der Bewerber*innen in diesem Zusammenhang spielen können.

Gendergerechte Sprache und Bewertungen im Bewerbungsprozess

Das erste Ziel der vorliegenden Arbeit bestand darin, zu untersuchen, welchen möglichen Einfluss die Verwendung von GGS in einem Bewerbungsprozess auf die Bewertung der Wärme, Kompetenz und Einstellungschancen einer Kandidatin haben kann, die sich um einen stereotyp männlichen Beruf bewirbt. Dabei wurde postuliert, dass eine Kandidatin, die ihr weibliches Geschlecht durch die Verwendung einer gendergerechten weiblichen Berufsbezeichnung salient macht (Heilman, 2012; Sczesny et al., 2016), stärker mit der stereotyp weiblichen Eigenschaft Wärme und geringer mit der stereotyp männlichen Eigenschaft Kompetenz assoziiert wird als eine Kandidatin, die eine nicht gendergerechte männliche Berufsbezeichnung in ihrer Bewerbung verwendet (Dinhof & Willems, 2024; Formanowicz et al., 2013; Sczesny et al., 2019). Da ausgehend von der RCT und dem LOFM stereotyp männliche Eigenschaften für den Erfolg in einem stereotyp männlichen Beruf als erforderlich angesehen werden (Heilman, 2012; Heilman et al., 2024), wurde angenommen, dass eine weibliche Berufsbezeichnung zu einer geringeren wahrgenommenen Passung zwischen der weiblichen Geschlechterrolle der Kandidatin und ihrer angestrebten Berufsrolle führt (Eagly & Karau, 2002), was wiederum mit geringeren Einstellungschancen für den stereotyp männlichen Beruf einhergeht (Heilman, 2001).

Anders als postuliert, spielten die wahrgenommene Wärme und Kompetenz der Kandidatin keine vermittelnde Rolle im Zusammenhang zwischen der verwendeten Sprachform und ihren Einstellungschancen für einen stereotyp männlichen Beruf. Mögliche Gründe für dieses unerwartete Ergebnis lassen sich identifizieren, indem die einzelnen

Erkenntnisse aus der Studie genauer analysiert werden. Zunächst ist anzumerken, dass die Einschätzung der Proband*innen zur Wärme und Kompetenz der Kandidatin nicht durch die Verwendung einer weiblichen oder männlichen Berufsbezeichnung im Motivationsschreiben beeinflusst wurde. Diese Ergebnisse stehen nur teilweise im Einklang mit bisherigen Forschungsarbeiten, die ebenso eine weibliche Berufsbezeichnung verglichen mit einer männlichen im Zusammenhang mit Bewertungen untersuchten. Obwohl manche Studien übereinstimmend mit der vorliegenden Arbeit zeigten, dass die Sprachform keinen bedeutenden Einfluss auf die Wärmeeinschätzung hatte (Formanowicz & Sczesny, 2016; Formanowicz et al., 2024), ging in diesen Studien eine weibliche Berufsbezeichnung mit einer höheren oder geringeren Kompetenzeinschätzung einher. Im Gegensatz dazu stellten Merkel et al. (2012) fest, dass die wahrgenommene Kompetenz einer Frau nicht von der verwendeten Sprachform in ihrer Berufsbeschreibung beeinflusst wurde, was wiederum passend zu den Ergebnissen der vorliegenden Arbeit ist. Demgegenüber zeigte sich bei ihnen, dass eine weibliche Berufsbezeichnung mit einer höheren Wärmeeinschätzung der Frau einherging.

Ein möglicher Grund, warum die Sprachform verglichen mit anderen Studien keine zentrale Rolle für die Wärme- und Kompetenzeinschätzung der Kandidatin spielte (Formanowicz & Sczesny, 2016; Formanowicz et al., 2024; Merkel et al., 2012), könnte darin liegen, dass Proband*innen im vorliegenden Studienkontext andere Faktoren als bedeutender für die Beurteilung der Wärme und Kompetenz ansahen als die Sprachform. Hinweise darauf liefern die Begründungen zur Bewertung der Kandidatin, die in Tabelle D1 und D2 in Anhang D aufgelistet sind. Daraus geht hervor, dass die Bewertungen der Kandidatin häufig auf die im Motivationsschreiben genannten Charaktereigenschaften zurückgeführt wurden. Lediglich zum Motivationsschreiben, in dem eine männliche Berufsbezeichnung eingesetzt wurde, merkten vereinzelte Studienteilnehmer*innen etwas zur verwendeten Sprachform an (siehe Tabelle D1 und D3 in Anhang D). Obwohl die gewählte Berufsbezeichnung für einzelne Bewerber*innen offenbar ein relevantes Beurteilungskriterium war, scheint sie im Allgemeinen eine sekundäre Rolle für die Bewertung der Kandidatin hinsichtlich Wärme und Kompetenz in einem Bewerbungsprozess um einen stereotyp männlichen Beruf zu spielen.

Weiters zeigte sich ähnlich wie bei Formanowicz et al. (2024), dass eine höhere Wärmeeinschätzung der Kandidatin nicht mit geringeren Chancen, für einen stereotyp männlichen Beruf eingestellt zu werden, assoziiert wurde. Im Gegensatz dazu ging eine höhere wahrgenommene Kompetenz der Kandidatin mit höheren Einstellungschancen einher, was ebenso im Einklang mit bisherigen Studien steht (Formanowicz et al., 2024; Hoyt, 2012). Im Vergleich zu diesen Ergebnissen zeigt sich in Tabelle 1, dass sowohl die wahrgenommene

Wärme als auch die wahrgenommene Kompetenz der Kandidatin mit der Beurteilung der Einstellungschancen für einen stereotyp männlichen Beruf zusammenhängen. Ebenso ist ersichtlich, dass der Zusammenhang zwischen der Kompetenzeinschätzung und den Einstellungschancen deutlich größer ausfiel als jener zwischen der Wärmeeinschätzung und den Einstellungschancen.

Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass die Eigenschaftsdimension Kompetenz eine primäre und die wahrgenommene Wärme nur eine sekundäre Rolle bei der Bewertung der Einstellungschancen in einem stereotyp männlichen Berufsfeld zu spielen scheint. Eine ähnliche Tendenz zeigte sich auch in den Begründungen zur Bewertung der Kandidatin, in denen häufiger auf stereotyp männliche als auf stereotyp weibliche Eigenschaften Bezug genommen wurde (siehe Tabelle D1 und D2 in Anhang D). Die Erkenntnis, dass die wahrgenommene Kompetenz stärker mit der Beurteilung der Einstellungschancen für einen stereotyp männlichen Beruf in Zusammenhang steht als die wahrgenommene Wärme, stimmt auch mit den Annahmen der RCT und des LOFM überein. Beide weisen darauf hin, dass stereotyp männliche Eigenschaften wie Kompetenz als erforderlich für die erfolgreiche Ausübung eines stereotyp männlichen Berufs gelten, während stereotyp weibliche Eigenschaften wie Wärme in diesem Berufsfeld als weniger passend dafür angesehen werden (Eagly & Karau, 2002; Heilman, 2001, 2012; Heilman et al., 2024).

Darüber hinaus zeigt Tabelle 1, dass eine Kandidatin, die von Proband*innen als wärmer wahrgenommen wurde, auch höher in den Einstellungschancen für einen stereotyp männlichen Beruf eingeschätzt wurde, was basierend auf dem LOFM und der RCT nicht zu erwarten war. Obwohl stereotyp weibliche Eigenschaften verglichen mit stereotyp männlichen eher eine sekundäre Rolle für die Einstellungschancen in einem stereotyp männlichen Beruf spielen, so scheint es, als würden sie entgegen den theoretischen Annahmen (Eagly & Karau, 2002; Heilman, 2001, 2012) auch für die Berufsausübung in diesem Bereich relevant sein. Das könnte wiederum darauf hindeuten, dass sich vorherrschende Geschlechterstereotype in männlich dominierten Berufsbereichen verändern. Trotz der nach wie vor bestehenden Unterrepräsentation von Frauen in Berufsfeldern wie der Kraftfahrzeugtechnik ist in den letzten Jahren ein geringfügiger Anstieg des Frauenanteils in männlich dominierten Berufen und Positionen zu erkennen (Dibiasi et al., 2024; Klapfer & Moser, 2025; Mayrhuber et al., 2024). Demnach können Frauen zunehmend in stereotyp männlichen Berufsrollen beobachtet werden, was laut der SRT die geschlechterspezifische Rollenausübung sowie die damit einhergehenden traditionellen Geschlechterrollenerwartungen und Geschlechterstereotype verändern kann (Eagly et al., 2000; Eagly & Wood, 2011). Ob sich nur im vorliegenden

Studienkontext Hinweise auf mögliche Veränderungen zeigen, oder ob diese auch in der Praxis zu erkennen sind, sollte in zukünftigen Forschungsarbeiten mit unterschiedlichen Methoden, wie etwa einer Befragung von Erwerbstätigen in verschiedenen stereotyp männlichen Berufsfeldern, näher untersucht werden.

Zudem sollte an dieser Stelle darauf hingewiesen werden, dass einzelne Proband*innen in den Begründungen zur Bewertung der Kandidatin anmerkten, dass sie stereotyp weibliche Eigenschaften wie etwa Kommunikationsfähigkeit als unpassend für die Berufsausübung in der Kraftfahrzeugtechnik ansehen (siehe Tabelle D1 und D2 in Anhang D). Diese Anmerkungen stehen wiederum im Einklang mit der RCT und dem LOFM, die argumentieren, dass stereotyp weibliche Eigenschaften als weniger passend für die Ausübung eines stereotyp männlichen Berufs wahrgenommen werden (Eagly & Kaura, 2002; Heilman, 2001, 2012). Demnach könnte es sein, dass ein möglicher Wandel von traditionellen Geschlechterrollenerwartungen und Geschlechterstereotypen nur in bestimmten Personengruppen zu beobachten ist, während sich in anderen eher Hinweise auf ihr Fortbestehen zeigen (Heilman et al., 2024).

Personenbezogene Merkmale der Bewerber*innen im Bewerbungsprozess

Das zweite Ziel der vorliegenden Studie bestand darin, zu untersuchen, welche möglichen Einflüsse personenbezogene Merkmale der Bewerber*innen bei der Bewertung einer Kandidatin, die im Bewerbungsprozess GGS verwendet, haben. Da personenbezogene Merkmale bisher nur vereinzelt im Zusammenhang mit GGS erforscht wurden, wurde diese Forschungslücke aufgegriffen. Ausgehend von der RCT, dem LOFM und von bisherigen Studienerkenntnissen wurden das Geschlecht, die politische Einstellung und die Einstellungen zu GGS als personenbezogene Merkmale der Bewerber*innen im Bewerbungsprozess berücksichtigt. Dazu wurde postuliert, dass Männer, politisch konservativere Personen und Personen mit negativeren Einstellungen zu GGS eine Kandidatin negativer bewerten, die in ihrer Bewerbung GGS verwendet, im Vergleich zu Frauen, politisch progressiveren Personen und Personen mit positiveren Einstellungen zu GGS (del Carmen Triana, 2024; Eagly & Karau, 2002; Formanowicz et al., 2013; Horvath et al., 2016; Manzi et al., 2024; Vervecken & Hannover, 2012). Eine negativere Bewertung sollte sich in einer stärkeren Stereotypisierung der Kandidatin äußern, was wiederum mit geringeren Einstellungschancen für den stereotyp männlichen Beruf einhergehen sollte (Eagly & Karau, 2002; Heilman, 2001, 2012; siehe auch Merkel et al., 2012).

Obwohl die Einstellungschancen der Kandidatin zunächst unabhängig davon zu sein schienen, ob eine weibliche oder männliche Berufsbezeichnung im Motivationsschreiben

verwendet wurde, zeigten sich differenzielle Ergebnisse, nachdem das Geschlecht der Bewerber*innen als möglicher Einflussfaktor in diesem Zusammenhang berücksichtigt wurde. Anders als erwartet, schätzten Männer die Einstellungschancen einer Kandidatin nicht unterschiedlich ein, wenn in ihrer Bewerbung eine weibliche Berufsbezeichnung statt einer männlichen verwendet wurde. Auch Budziszewska et al. (2014) kamen zu einem ähnlichen Ergebnis in einer ihrer Analysen, was ein Hinweis darauf sein könnte, dass für männliche Bewerber andere Faktoren relevanter sind als die verwendete Berufsbezeichnung, um die Einstellungschancen einer Kandidatin für einen stereotyp männlichen Beruf zu bewerten. Diese Vermutung wird durch ein weiteres Ergebnis der vorliegenden Arbeit gestützt: Obwohl bei Männern wie auch bei Frauen eine höhere Kompetenzbewertung mit höheren Einstellungschancen der Kandidatin einherging, war die wahrgenommene Kompetenz für Männer weniger relevant bei der Bewertung der Einstellungschancen als für Frauen. Welche anderen Variablen im Bewerbungsprozess für männliche Personen von Bedeutung sein könnten, um die Einstellungschancen einer Kandidatin für einen stereotyp männlichen Beruf zu beurteilen, sollte in zukünftigen Forschungsarbeiten detaillierter untersucht werden.

Im Gegensatz zu Budziszewska et al. (2014), die auch bei Frauen keinen bedeutenden Einfluss der Sprachform auf die Beurteilung der Einstellungschancen feststellen konnten, schätzten Frauen in der vorliegenden Arbeit die Einstellungschancen einer Kandidatin dann höher ein, wenn eine weibliche Berufsbezeichnung anstelle einer männlichen verwendet wurde. Möglicherweise hängt die positivere Bewertung der gendergerechten Berufsbezeichnung durch weibliche Bewerberinnen damit zusammen, dass Frauen tendenziell positivere Einstellungen zu GGS aufweisen (Douglas & Sutton, 2014; Gustaffson Sünden et al., 2015; Zacharski, 2024) und es daher eventuell bevorzugen, wenn andere Personen GGS verwenden (Vervecken & Hannover, 2012). Da die Verwendung von GGS die weibliche Geschlechterrolle sichtbar macht (Sczesny et al., 2016) und damit die soziale Gruppenzugehörigkeit von Frauen salient wird (Budziszewska et al., 2014; del Carmen Triana et al., 2024; Manzi et al., 2024), könnte auch das ein weiterer Grund sein, warum Frauen eine Kandidatin mit einer weiblichen Berufsbezeichnung in ihrer Bewerbung positiver bewerteten als eine Kandidatin mit einer männlichen Berufsbezeichnung.

Insgesamt zeigte sich also, dass die Verwendung von GGS in einem Bewerbungsprozess bei Männern nicht mit einer negativeren Bewertung der Kandidatin einherging und bei Frauen sogar zu höheren Einstellungschancen der Kandidatin führte. Obwohl diese Ergebnisse nicht mithilfe der RCT und des LOFM erklärt werden können, so stehen sie im Einklang mit den Erklärungsansätzen ähnlicher Forschungsarbeiten. Diese

führen eine positivere Bewertung einer Kandidatin mit einer gendergerechten Berufsbezeichnung im Bewerbungsprozess auf die gute Etablierung von GGS in der deutschen Sprache sowie auf die positiv bewertete Verwendung unter Deutschsprechenden zurück (Formanowicz et al., 2024; Vervecken & Hannover, 2012). Passend zu dieser Argumentation merkten auch manche Proband*innen an, dass sie die nicht gendergerechte männliche Berufsbezeichnung im Motivationsschreiben der Kandidatin störend, irritierend oder seltsam fanden (siehe Tabelle D1 und D3 in Anhang D).

Obwohl sich die Ergebnisse der vorliegenden Arbeit in die Erklärungsansätze bisheriger Forschungsarbeiten einordnen lassen (Formanowicz et al., 2024; Vervecken & Hannover, 2012), muss angemerkt werden, dass in diesen Studien wie auch in der vorliegenden nur zwei Formen von GGS, eine gendergerechte weibliche Berufsbezeichnung und die Paarform, untersucht wurden. Da neuere Formen von GGS wie Sonderzeichen mehr kritisiert werden als bereits länger bestehende (Pfalzgraf, 2024), sollte die Argumentation über die gute Etablierung von GGS in der deutschen Sprache und der positiv bewerteten Verwendung unter Deutschsprechenden (Formanowicz et al., 2024; Vervecken & Hannover, 2012) nicht auf GGS im Allgemeinen bezogen werden. Bis weitere Studienerkenntnisse zu neueren Formen von GGS im Bewerbungsprozess, wie etwa zur Verwendung gendergerechter Pronomen (z.B. Anna Müller sie/ihr) vorliegen, sollte diese Argumentation differenzierter betrachtet und nur für bereits untersuchte sowie länger bestehende Formen von GGS herangezogen werden. Insbesondere das Argument, dass Deutschsprechende die Verwendung von GGS positiv bewerten (Formanowicz et al., 2024), würde von einer differenzierteren Betrachtung profitieren. Darauf deuten vor allem die allgemeinen Anmerkungen der Proband*innen zum Fragebogen der Studie hin (siehe Tabelle D3 in Anhang D), die sowohl positive als auch negative Meinungen zur Verwendung von GGS umfassen.

Abgesehen von der Erkenntnis, dass sich Frauen und Männer darin unterscheiden, wie sie die Einstellungschancen einer Kandidatin mit einer weiblichen oder männlichen Berufsbezeichnung in ihrer Bewerbung bewerten, zeigten sich keine weiteren Hinweise auf Bewertungsunterschiede zwischen weiblichen und männlichen Bewerter*innen. Ebenso wurde eine Kandidatin nicht unterschiedlich bewertet, wenn die politische Einstellung oder die Einstellungen der Bewerter*innen zu GGS als mögliche Einflussfaktoren im Bewerbungsprozess berücksichtigt wurden. Entgegen den Annahmen bisheriger Studien zu GGS, die darauf hinweisen, dass Einstellungen und Verhalten eng miteinander in Verbindung stehen können (z.B. Sczesny et al., 2016; Vervecken & Hannover, 2012), gingen weder eine

konservativere politische Einstellung noch negativere Einstellungen zu GGS mit negativeren Reaktionen auf die Verwendung von GGS im Bewerbungsprozess einher.

Eine Erklärung dafür, warum sich in der vorliegenden Studie keine Bewertungsunterschiede je nach politischer Einstellung und Einstellungen zu GGS zeigten, könnte in der Stichprobenzusammensetzung liegen. Hierbei ist zu erkennen, dass sich die Mehrheit der Proband*innen dem weiblichen Geschlecht zugehörig fühlte und ein eher hohes Bildungsniveau mit Matura- oder Hochschulabschluss aufwies. Passend zu Studien, die darauf hinweisen, dass weibliche und gebildete Personen tendenziell positivere Einstellungen zu GGS aufweisen (Douglas & Sutton, 2014; Gustafsson Sendén et al., 2015; Zacharski, 2024), zeigten sich auch in der vorliegenden Stichprobe im Durchschnitt positivere Einstellungen zu GGS (siehe Tabelle 1). Weiters ist in Tabelle 1 zu sehen, dass positivere Einstellungen zu GGS mit einer progressiveren politischen Einstellung einhergingen. Trotz der Tatsache, dass sich einige Proband*innen auch mit einer konservativeren Sichtweise identifizierten, wies die Stichprobe durchschnittlich eine progressivere beziehungsweise politisch neutralere Einstellung auf. Im Vergleich zu bisherigen Studien (Formanowicz et al., 2024; Vervecken & Hannover, 2012) wurde zwar eine heterogenere Stichprobe erreicht, dennoch zeigten sich in einigen Studienvariablen homogenere Ausprägungen als erwartet, was zu den fehlenden Bewertungsunterschieden beigetragen haben könnte.

Darüber hinaus ist es denkbar, dass auch andere personenbezogene Merkmale als das Geschlecht, die politische Einstellung und die Einstellungen der Bewerber*innen zu GGS die Bewertung einer Kandidatin im Bewerbungsprozess beeinflussen könnten. Obwohl in der RCT und im LOFM insbesondere diese Merkmale aufgegriffen werden (del Carmen Triana et al., 2024; Eagly & Karau, 2002; Heilman et al., 2024; Manzi et al., 2024), könnten auch Faktoren, die sich spezifischer auf den Berufskontext beziehen, bedeutend bei Entscheidungen in Bewerbungsprozessen sein. Denkbare Einflussfaktoren könnten etwa praktische Erfahrungen als Personalverantwortliche*r (siehe z.B. Koch et al., 2015) oder Einstellungen zur beruflichen Geschlechtergleichstellung, insbesondere hinsichtlich stereotyp männlicher Berufsbereiche, sein. Da in der vorliegenden Studie nicht alle möglichen Einflussfaktoren miteinbezogen werden konnten und diese eine der ersten ist, die mehrere personenbezogene Merkmale der Bewerber*innen im Zusammenhang mit GGS in einem Bewerbungsprozess berücksichtigte, sollten zukünftige Studien weiter dazu forschen. Außerdem sollten diese Forschungsarbeiten auch Personen befragen, die bereits seit mehreren Jahren in der Personalverantwortung tätig sind. Mithilfe zusätzlicher, wissenschaftlicher Erkenntnisse könnten Personalverantwortliche gezielter über mögliche Einflussfaktoren bei

Bewertungen in Bewerbungsprozessen informiert werden, um dadurch Verzerrungen vorbeugen und mehr Chancengleichheit ermöglichen zu können.

Passend dazu geht auch aus den Begründungen zur Bewertung der Kandidatin hervor, dass Maßnahmenvorschläge zur Förderung von Geschlechtergleichstellung und zum Abbau von Geschlechterstereotypen in stereotyp männlichen Berufsbereichen notwendig sind. Obwohl sich in der vorliegenden Studie Hinweise auf mögliche Veränderungen von Geschlechterstereotypen in diesen Bereichen finden ließen, wiesen mehrere Proband*innen auf weiterhin bestehende Geschlechterstereotype und damit einhergehende geringere Einstellungschancen von Frauen in Berufsfeldern wie der Kraftfahrzeugtechnik hin (siehe Tabelle D1 und D2 in Anhang D). Das verdeutlicht die Relevanz, neben der Verwendung von GGS, auch weitere Faktoren zu erforschen, die zur Benachteiligung von Frauen in stereotyp männlichen Berufen beitragen können. Dadurch könnten wissenschaftliche Erkenntnisse gewonnen werden, die etwa bei der Entwicklung von Konzepten zur Förderung der Geschlechtergleichstellung in stereotyp männlichen Berufsfeldern unterstützen können.

Limitationen

Obwohl die vorliegende Studie einige Stärken aufweist, darunter die große Stichprobe mit ähnlichen Gruppengrößen und annähernder Geschlechtergleichverteilung in beiden Bedingungen, handelte es sich dennoch um eine Gelegenheitsstichprobe. Durch die unterschiedlichen Rekrutierungsmethoden konnte im Vergleich zu bisherigen Studien (z.B. Formanowicz et al., 2024) eine heterogenere Stichprobe erreicht werden. Dennoch zeigte sich eine gewisse Homogenität in bestimmten Merkmalen unter den Proband*innen. Beispielsweise wies die Mehrheit ein eher hohes Bildungsniveau auf, identifizierte sich als weiblich und stammte fast ausschließlich aus Österreich oder Deutschland. Daher können die Ergebnisse nur begrenzt auf Personengruppen mit niedrigerem Bildungsgrad, größerer Geschlechterdiversität sowie auf Schweizer*innen verallgemeinert werden. Außerdem konnte in H2a das Geschlecht der Bewerber*innen lediglich als dichotome Variable in die moderierte Mediation miteinbezogen werden, weshalb sich diese Ergebnisse ausschließlich auf Männer und Frauen beziehen. Um differenziertere Erkenntnisse zum Geschlecht der Bewerber*innen als möglichen Einflussfaktor bei der Bewertung in Bewerbungsprozessen zu erhalten, sollte es ein Ziel zukünftiger Forschungsarbeiten sein, eine ausreichende Anzahl an Personen zu rekrutieren, die sich nicht als binär identifizieren.

Obwohl die Kraftfahrzeugtechnik von Proband*innen als stereotyp männliches Berufsfeld anerkannt wurde (siehe Tabellen D1 und D2 in Anhang D) und damit sehr passend für das vorliegende Studiendesign war, wurde nur ein stereotyp männlicher Beruf

berücksichtigt. Dadurch lassen sich die Ergebnisse nicht auf andere stereotyp männliche Berufsfelder generalisieren. Um differenziertere Erkenntnisse zu erhalten, wie die Verwendung von GGS in verschiedenen Berufsbereichen wahrgenommen wird, sollten zukünftige Studien mehrere stereotyp männliche Berufe wie auch stereotyp weibliche Berufe berücksichtigen und diese Ergebnisse miteinander vergleichen.

Ähnlich wie in bisherigen Studien (z.B. Budziszewska et al., 2014; Horvath et al., 2016) wurde die Kompetenz in der vorliegenden Arbeit eindimensional erhoben. In den Begründungen zur Bewertung der Kandidatin lässt sich jedoch erkennen, dass einzelne Proband*innen mehrere Facetten, wie die fachliche oder linguistische Kompetenz, thematisierten (siehe Tabelle D1 und D2 in Anhang D). Zukünftige Forschungsarbeiten sollten daher gezielter zwischen verschiedenen Kompetenzformen unterscheiden, um differenziertere Erkenntnisse zur Kompetenzbewertung der Kandidatin zu erhalten.

Trotz der Ausbalancierung von stereotyp weiblichen und stereotyp männlichen Eigenschaften im Motivationsschreiben nahmen manche Proband*innen stereotyp weibliche Eigenschaften als überrepräsentiert wahr (siehe Tabelle D1 und D2 in Anhang D), was ihre Bewertung zu den Einstellungschancen der Kandidatin etwas verzerrt haben könnte (Madera et al., 2025). Zudem sollte angemerkt werden, dass manche Personen Schwierigkeiten bei der Einschätzung der Einstellungschancen hatten (siehe Tabelle D1 und D2 in Anhang D). Proband*innen haben dazu etwa angemerkt, dass sie vor der Beurteilung der Einstellungschancen ein persönliches Gespräch mit der Kandidatin führen oder mehr über ihren konkreten Lebenslauf in Erfahrung bringen möchten. Zukünftige Studien mit ähnlichem Design könnten detailliertere Informationen zum Werdegang der Kandidatin bereits in das Motivationsschreiben integrieren oder das Messinstrument zu den Einstellungschancen adaptieren, sodass der Fokus mehr auf ein Weiterkommen in eine nächste Runde im Bewerbungsprozess gelegt wird.

Konklusion

Trotz der genannten Limitationen liefert die Studie wichtige Erkenntnisse dazu, welche Rolle die Verwendung von GGS sowie personenbezogene Merkmale der Bewerber*innen in einem Bewerbungsprozess um einen stereotyp männlichen Beruf spielen. Anders als basierend auf dem LOFM und der RCT angenommen, zeigt die vorliegende Studie, dass eine Kandidatin, die in ihrer Bewerbung eine gendergerechte weibliche Berufsbezeichnung verwendet, nicht negativer für einen stereotyp männlichen Beruf bewertet wird als eine Kandidatin mit einer nicht gendergerechten männlichen Berufsbezeichnung. Im Gegenteil konnte festgestellt werden, dass bei weiblichen Bewerberinnen die Verwendung von

GGs zu höheren Einstellungschancen führte, während für männliche Bewerber die Sprachform weniger relevant bei der Bewertung zu sein scheint. Trotz der kritischen Diskussionen um GGs im DACH-Raum und der negativen Einstellungen einiger Personengruppen dazu (Bruns & Leiting, 2024; Marx, 2026; Pfalzgraf, 2024) reagierten Bewerber*innen nicht mit negativen Reaktionen auf die Verwendung von GGs im Bewerbungsprozess.

Anders als die RCT und das LOFM argumentieren, schätzen Bewerber*innen, die sich in personenbezogenen Merkmalen wie Geschlecht, politischer Einstellung und Einstellungen zu GGs unterscheiden, eine Kandidatin kaum verschieden ein, die in ihrer Bewerbung um einen stereotyp männlichen Beruf eine weibliche Berufsbezeichnung anstelle einer männlichen verwendet. Möglicherweise spielen in diesem Kontext andere Merkmale, die sich spezifischer auf das Berufsfeld beziehen und bisher kaum im Rahmen der RCT und des LOFM thematisiert wurden, eine bedeutendere Rolle bei der Bewertung. Denkbare Faktoren wie Einstellungen zur Geschlechtergleichstellung in stereotyp männlichen Berufen sollten in zukünftigen Forschungsarbeiten vermehrt berücksichtigt werden. Das Ziel dieser Studien sollte es sein, weitere Informationen zu erhalten, die genutzt werden können, um gezielter über mögliche Faktoren aufzuklären, die zur Benachteiligung von Frauen in männlich dominierten Berufsfeldern beitragen können. Ebenso könnten diese wissenschaftlichen Erkenntnisse hilfreich sein, um Empfehlungen zu geben, wie die Geschlechtergleichstellung in männlich dominierten Berufsbereichen weiter vorangetrieben werden kann.

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>
- Abele, A. E., Hauke, N., Peters, K., Louvet, E., Szymkow, A., & Duan, Y. (2016). Facets of the fundamental content dimensions: Agency with competence and assertiveness – communion with warmth and morality. *Frontiers in Psychology*, 7, Article 1810. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.01810>
- Abele, A. E., & Wojciszke, B. (2014). Communal and agentic content in social cognition: A dual perspective model. In J. M. Olson & M. P. Zanna (Hrsg.), *Advances in experimental social psychology* (S. 195–255). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-800284-1.00004-7>
- Arbeitsmarktservice Österreich (AMS). (o.D.-a). *AMS Beruflexikon*. Abgerufen am 29. Juli 2025, von <https://www.beruflexikon.at/>
- Arbeitsmarktservice Österreich (AMS). (o.D.-b). *AMS Beruflexikon: FahrzeugtechnikerIn*. Abgerufen am 29. Juli 2025, von <https://www.beruflexikon.at/berufe/1845-FahrzeugtechnikerIn/>
- Arbeitsmarktservice Österreich (AMS). (o.D.-c). *AMS Beruflexikon: Fahrzeugtechnik IngenieurIn*. Abgerufen am 29. Juli 2025, von <https://www.beruflexikon.at/berufe/2651-Fahrzeugtechnik-IngenieurIn/>
- Arbeitsmarktservice Österreich (AMS). (o.D.-d). *AMS Beruflexikon: KraftfahrzeugtechnikerIn – Hauptmodul Personenkraftwagentechnik*. Abgerufen am 29. Juli 2025, von https://www.beruflexikon.at/berufe/3439-KraftfahrzeugtechnikerIn-Hauptmodul_Personenkraftwagentechnik/
- Astleithner, F., Benedik, O., Deichmann, F., Ernst, D., Gumpoldsberger, H., Haindorfer, R., Hajdin, A., Hausmann, L., Hirt, E.-M., Huber, M., Klem, S., Leible, F., Mayerl, M., Meisterhofer, M., Ning, C., Pauli, W., Radinger, R., Reif, M., Riha, N., ... Zehetgruber, J. (2025). *Bildung in Zahlen 2023/24 – Schlüsselindikatoren und Analysen*. Statistik Austria. <https://www.statistik.at/fileadmin/publications/BiZ-2023-24.pdf>

- Barbedor, J., Scheider, J., Yzerbyt, V., & Abele-Brehm, A. (2024). A novel approach to the evaluation of groups: Type of group and facet of evaluation matter. *Collabra: Psychology*, 10(1), Article 124471. <https://doi.org/10.1525/collabra.124471>
- Brohmer, H., Hofer, G., Bauch, S. A., Beitner, J., Berkessel, J. B., Corcoran, K., Garcia, D., Gruber, F. M., Giuliani, F., Jauk, E., Krammer, G., Malkoc, S., Metzler, H., Mues, H. M., Otto, K., Rahal, R.-M., Salwender, M., Sczesny, S., Stahlberg, D., ... Athenstaedt, U. (2024). Effects of the generic masculine and its alternatives in germanophone countries: A multi-lab replication and extension of Stahlberg, Sczesny, and Braun (2001). *International Review of Social Psychology*, 37(1), Article 17. <https://doi.org/10.5334/irsp.522>
- Bruns, H., & Leiting, S. (2024). Using gender-inclusive language in German? It's a question of attitude . . . In F. Pfalzgraf (Hrsg.), *Public attitudes towards gender-inclusive language: A multilingual perspective* (S. 97–126). De Gruyter Mouton. <https://doi.org/10.1515/9783111202280>
- Budziszewska, M., Hansen, K., & Bilewicz, M. (2014). Backlash over gender-fair language: The impact of feminine job titles on men's and women's perception of women. *Journal of Language and Social Psychology*, 33(6), 681–691. <https://doi.org/10.1177/0261927X14544371>
- Bund engagierter Bürger. (o.D.). „Tschüss Genderstern!“ – Argumente. Initiative „Tschüss Genderstern“ – Ja zu einer klaren und verständlichen Sprache in der Stadtverwaltung Zürich. <https://tschuess-genderstern.ch/argumente/>
- Darlington, R. B., & Hayes, A. F. (2017). *Regression analysis and linear models: Concepts, applications, and implementation*. The Guilford Press.
- del Carmen Triana, M., Song, R., Um, C. T., & Huang, L. (2024). Stereotypical perception in management: A review and expansion of role congruity theory. *Journal of Management*, 50(1), 188–215. <https://doi.org/10.1177/01492063231180836>
- Demel, R., Pooresmaeili, A., Gagsch, F., Spengler, M., & Schacht, A. (2024). Beyond bidimensional measures: Introducing a culturally tailored measure of political orientation. *Political Psychology*, 45(3), 517–535. <https://doi.org/10.1111/pops.12935>

- Dibiasi, A., Binder, D., Langen, H., Unger, M., & Thaler, B. (2024). *Status Quo und aktuelle Herausforderungen im MINT-Bereich an Hochschulen und am Arbeitsmarkt*. Institut für Höhere Studien (IHS). <https://irihs.ihs.ac.at/id/eprint/6993/1/ihs-report-2024-dibiasi-binder-et-al-mint-bereich-hochschulen-arbeitsmarkt.pdf>
- Diethold, J. M. E., Watzlawik, M., & Hornstein, R. R. (2023). Die Erfassung von Geschlecht: Bisherige Praxis und Empfehlungen für Neuerungen aus community-basierter Forschung. *Diagnostica*, 69(2), 86–98. <https://doi.org/10.1026/0012-1924/a000305>
- Dinhof, K., & Willems, J. (2024). The odd woman out: An (in)congruity analysis of gender stereotyping in gender-dominant public sector professions. *Public Administration Review*, 84(3), 519–543. <https://doi.org/10.1111/puar.13703>
- Douglas, K. M., & Sutton, R. M. (2014). “A giant leap for mankind” but what about women? The role of system-justifying ideologies in predicting attitudes toward sexist language. *Journal of Language and Social Psychology*, 33(6), 667–680. <https://doi.org/10.1177/0261927X14538638>
- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109(3), 573–598. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.109.3.573>
- Eagly, A. H., Nater, C., Miller, D. I., Kaufmann, M., & Sczesny, S. (2020). Gender stereotypes have changed: A cross-temporal meta-analysis of U.S. public opinion polls from 1946 to 2018. *American Psychologist*, 75(3), 301–315. <https://doi.org/10.1037/amp0000494>
- Eagly, A. H., & Wood, W. (2011). Social role theory. In P. van Lange, A. Kruglanski & E. Higgins (Hrsg.), *Handbook of theories of social psychology* (S. 458–476). Sage Publications.
- Eagly, A. H., Wood, W., & Diekmann, A. B. (2000). Social role theory of sex differences and similarities: A current appraisal. In T. Eckes & H. M. Trautner (Hrsg.), *The developmental social psychology of gender* (S. 123–174). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Field, A. (2024). *Discovering statistics using IBM SPSS Statistics* (6. Aufl.). Sage Publications.

- Field, A., van Doorn, J., & Wagenmakers, E.-J. (2025). *Discovering statistics using JASP*. Sage Publications.
- 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>
- Fohringer, H. (2023, Juli 21). Gendersternverbot für niederösterreichische Landesverwaltung liegt vor. *Der Standard*. <https://www.derstandard.at/story/3000000179986/gendersternverbot-fuer-niederoesterreichische-landesverwaltung-liegt-vor>
- Formanowicz, M., Bedynska, S., Cislak, A., Braun, F., & Szczesny, S. (2013). Side effects of gender-fair language: How feminine job titles influence the evaluation of female applicants. *European Journal of Social Psychology*, 43(1), 62–71.
<https://doi.org/10.1002/ejsp.1924>
- Formanowicz, M. M., Cislak, A., Horvath, L. K., & Szczesny, S. (2015). Capturing socially motivated linguistic change: How the use of gender-fair language affects support for social initiatives in Austria and Poland. *Frontiers in Psychology*, 6, Article 1617.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.01617>
- Formanowicz, M., Hodel, L., & Szczesny, S. (2024). Why using feminine job titles in German is profitable for women: Ascribed linguistic competence enhances prospects of being hired. *Journal of Language and Social Psychology*, 43(3), 388–398.
<https://doi.org/10.1177/0261927X231222881>
- Formanowicz, M., & Szczesny, S. (2016). Gender-fair language and professional self-reference: The case of female psychologists in Polish. *Journal of Mixed Methods Research*, 10(1), 64–81. <https://doi.org/10.1177/1558689814550877>
- Gabriel, U., Gygax, P. M., & Kuhn, E. A. (2018). Neutralising linguistic sexism: Promising but cumbersome? *Group Processes & Intergroup Relations*, 21(5), 844–858.
<https://doi.org/10.1177/1368430218771742>
- Ganzeboom, H. B. G., & Treiman, D. J. (1996). Internationally comparable measures of occupational status for the 1988 international standard classification of occupations. *Social Science Research*, 25(3), 201–239. <https://doi.org/10.1006/ssre.1996.0010>

- Gaucher, D., Friesen, J., & Kay, A. C. (2011). Evidence that gendered wording in job advertisements exists and sustains gender inequality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 101(1), 109–128. <https://doi.org/10.1037/a0022530>
- Gustafsson Sendén, M., Bäck, E. A., & Lindqvist, A. (2015). Introducing a gender-neutral pronoun in a natural gender language: The influence of time on attitudes and behavior. *Frontiers in Psychology*, 6, Article 893. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.00893>
- Gustafsson Sendén, M., Renström, E., & Lindqvist, A. (2021). Pronouns beyond the binary: The change of attitudes and use over time. *Gender & Society*, 35(4), 588–615. <https://doi.org/10.1177/08912432211029226>
- Haines, E. L., Deaux, K., & Lofaro, N. (2016). The times they are a-changing ... or are they not? A comparison of gender stereotypes, 1983–2014. *Psychology of Women Quarterly*, 40(3), 353–363. <https://doi.org/10.1177/0361684316634081>
- Hayes, A. F. (2022). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach* (3. Aufl.). The Guilford Press.
- Hayes, A. F., & Cai, L. (2007). Using heteroskedasticity-consistent standard error estimators in OLS regression: An introduction and software implementation. *Behavior Research Methods*, 39(4), 709–722. <https://doi.org/10.3758/BF03192961>
- Hebenstreit, P. (2023, Juli 21). Niederösterreich legt Gender-Regeln in Kanzleiordnung fest. *Amt der Niederösterreichischen Landesregierung*. https://www.noel.gv.at/noel/Niederoesterreich_legt_Gender-Regeln_in_Kanzleiordnung_fe.html
- Heilman, M. E. (2001). Description and prescription: How gender stereotypes prevent women's ascent up the organizational ladder. *Journal of Social Issues*, 57(4), 657–674.
- Heilman, M. E. (2012). Gender stereotypes and workplace bias. *Research in Organizational Behavior*, 32, 113–135. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2012.11.003>
- Heilman, M. E., Caleo, S., & Manzi, F. (2024). Women at work: Pathways from gender stereotypes to gender bias and discrimination. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 11(1), 165–192. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-110721-034105>

- Hentschel, T., Braun, S., Peus, C., & Frey, D. (2021). Sounds like a fit! Wording in recruitment advertisements and recruiter gender affect women's pursuit of career development programs via anticipated belongingness. *Human Resource Management*, 60(4), 581–602. <https://doi.org/10.1002/hrm.22043>
- Hentschel, T., Heilman, M. E., & Peus, C. V. (2019). The multiple dimensions of gender stereotypes: A current look at men's and women's characterizations of others and themselves. *Frontiers in Psychology*, 10, Article 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00011>
- Horvath, L. K., Merkel, E. F., Maass, A., & Sczesny, S. (2016). Does gender-fair language pay off? The social perception of professions from a cross-linguistic perspective. *Frontiers in Psychology*, 6, Article 2018. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.02018>
- Hoyt, C. L. (2012). Gender bias in employment contexts: A closer examination of the role incongruity principle. *Journal of Experimental Social Psychology*, 48(1), 86–96. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2011.08.004>
- IBM Corporate. (2025). *IBM SPSS Statistics für Windows* (Version 31.0.0.0) [Computer Software]. <https://www.ibm.com/de-de/products/spss-statistics>
- Jäckle, S. (2022). Per aspera ad astra – Eine politikwissenschaftliche Analyse der Akzeptanz des Gendersterns in der deutschen Bevölkerung auf Basis einer Online-Umfrage. *Politische Vierteljahresschrift*, 63(3), 469–497. <https://doi.org/10.1007/s11615-022-00380-z>
- JASP Team (2025). *JASP* (Version 0.95.4.0) [Computer Software]. <https://jasp-stats.org/>
- Jeep, J. (2024). *Argumente gegen Gendersprache*. Volksinitiative Schluss mit Gendersprache in Verwaltung und Bildung. <https://www.ohne-gendern.de/warum-kein-gendern>
- Jost, J. T., Glaser, J., Kruglanski, A. W., & Sulloway, F. J. (2003). Political conservatism as motivated social cognition. *Psychological Bulletin*, 129(3), 339–375. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.129.3.339>
- Jost, J. T., Nosek, B. A., & Gosling, S. D. (2008). Ideology: Its resurgence in social, personality, and political psychology. *Perspectives on Psychological Science*, 3(2), 126–136. <https://doi.org/10.1111/j.1745-6916.2008.00070.x>

- Klapfer, K., & Moser, C. (2025). *Arbeitsmarktstatistiken 2024 – Ergebnisse der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung und der Offene-Stellen-Erhebung*. Statistik Austria.
https://www.statistik.at/fileadmin/publications/Arbeitsmarkt-2024_barrierefrei.pdf
- Koch, A. J., D'Mello, S. D., & Sackett, P. R. (2015). A meta-analysis of gender stereotypes and bias in experimental simulations of employment decision making. *Journal of Applied Psychology*, 100(1), 128–161. <https://doi.org/10.1037/a0036734>
- Koenig, A. M. (2018). Comparing prescriptive and descriptive gender stereotypes about children, adults, and the elderly. *Frontiers in Psychology*, 9, Article 1086.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01086>
- Korlat, S., Schultes, M.-T., Schober, B., Spiel, C., & Kollmayer, M. (2023). Gender typicality and prestige of occupational aspirations in adolescents: The relevance of agency and communion. *Journal of Career Development*, 50(2), 405–424.
<https://doi.org/10.1177/08948453221100744>
- Krumm S., Schmidt-Atzert, L., & Amelang, M. (2021). Grundlagen diagnostischer Verfahren. In L. Schmidt-Atzert, S. Krumm & M. Amelang (Hrsg.), *Psychologische Diagnostik* (6. Aufl., S. 39–207). <https://doi.org/10.1007/978-3-662-61643-7>
- Lange, E., & von Stockhausen, L. (2025). What affects people's use of and attitudes toward gender-inclusive language? A literature review. *Frontiers in Psychology*, 16, Article 1657753. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1657753>
- Leiner, D. J. (2025). *SoSci Survey* (Version 3.7.06) [Computer Software]. SoSci Survey GmbH. <https://www.soscisurvey.de>
- Lippa, R. A., Preston, K., & Penner, J. (2014). Women's representation in 60 occupations from 1972 to 2010: More women in high-status jobs, few women in things-oriented jobs. *PLoS ONE*, 9(5), Article e95960. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0095960>
- Madera, J., Ng, L., Zajac, S., & Hebl, M. (2025). When words matter: Communal and agentic language on men and women's resumes. *Journal of Business and Psychology*, 40(2), 479–496. <https://doi.org/10.1007/s10869-024-09969-0>

- Manzi, F., Caleo, S., & Heilman, M. E. (2024). Unfit or disliked: How descriptive and prescriptive gender stereotypes lead to discrimination against women. *Current Opinion in Psychology*, 60, Article 101928. <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2024.101928>
- Marx, P. (2026). Is there a backlash against identity politics? Experimental and focus group evidence on the conflict over gender-neutral language in Germany. *Comparative Political Studies*, 59(3), 549–583. <https://doi.org/10.1177/00104140251328038>
- Mayrhuber, C., Bergmann, N., Hausegger, T., Leitner, A., Enengl, F., Hajji, A., Iby, A., & Radlherr, J. (2024). *Gleichstellung in Österreich – Zahlen, Daten und Fakten*. Bundeskanzleramt. <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/frauen-und-gleichstellung/gender-mainstreaming-und-budgeting/gender-daten-index.html>
- Merkel, E., Maass, A., & Frommelt, L. (2012). Shielding women against status loss: The masculine form and its alternatives in the Italian language. *Journal of Language and Social Psychology*, 31(3), 311–320. <https://doi.org/10.1177/0261927X12446599>
- OpenAI. (2025). *ChatGPT* (Mai 5 Version) [Large Language Model]. <https://chat.openai.com/chat>
- Parlamentskorrespondenz Nr. 114. (2024, Februar 14). Gleichbehandlungsausschuss: Generisches Maskulinum, neutrale Formulierungen oder Sonderzeichen? – Diskussion über gendergerechte Sprache beim Hearing zum "Anti-gendern-Volksbegehren". *Parlament Österreich*. https://www.parlament.gv.at/aktuelles/pk/jahr_2024/pk0114
- Pfalzgraf, F. (2024). Introduction and findings: Public attitudes towards gender-inclusive language – A multilingual perspective. In F. Pfalzgraf (Hrsg.), *Public attitudes towards gender-inclusive language: A multilingual perspective* (S. 1–20). De Gruyter Mouton. <https://doi.org/10.1515/9783111202280>
- Preacher, K. J., Rucker, D. D., & Hayes, A. F. (2007). Addressing moderated mediation hypotheses: Theory, methods, and prescriptions. *Multivariate Behavioral Research*, 42(1), 185–227. <https://doi.org/10.1080/00273170701341316>
- Reisigl, M., & Spieß, C. (2017). Sprache und Geschlecht als Gegenstand der Linguistik. In C. Spieß & M. Reisigl (Hrsg.), *Sprache und Geschlecht: Band 1: Sprachpolitiken und Grammatik* (S. 7–32). Universitätsverlag Rhein-Ruhr.

- Rice, L., & Barth, J. M. (2016). Hiring decisions: The effect of evaluator gender and gender stereotype characteristics on the evaluation of job applicants. *Gender Issues*, 33(1), 1–21. <https://doi.org/10.1007/s12147-015-9143-4>
- Rudman, L. A., & Glick, P. (1999). Feminized management and backlash toward agentic women: The hidden costs to women of a kinder, gentler image of middle managers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77(5), 1004–1010. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.77.5.1004>
- Rudman, L. A., & Glick, P. (2001). Prescriptive gender stereotypes and backlash toward agentic women. *Journal of Social Issues*, 57(4), 743–762. <https://doi.org/10.1111/0022-4537.00239>
- Rudman, L. A., & Phelan, J. E. (2008). Backlash effects for disconfirming gender stereotypes in organizations. *Research in Organizational Behavior*, 28, 61–79. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2008.04.003>
- Schoemann, A. M., Boulton, A. J., & Short, S. D. (2017). *Monte Carlo power analysis for indirect effects* [Computer Software]. https://schoemanna.shinyapps.io/mc_power_med/
- Sczesny, S., Formanowicz, M., & Moser, F. (2016). Can gender-fair language reduce gender stereotyping and discrimination? *Frontiers in Psychology*, 7, Article 25. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00025>
- Sczesny, S., Moser, F., & Wood, W. (2015). Beyond sexist beliefs: How do people decide to use gender-inclusive language? *Personality and Social Psychology Bulletin*, 41(7), 1–12. <https://doi.org/10.1177/0146167215585727>
- Sczesny, S., Nater, C., & Eagly, A. H. (2019). Agency and communion: Their implications for gender stereotypes and gender identities. In A. E. Abele & B. Wojciszke (Hrsg.), *Agency and communion in social psychology* (S. 103–116). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203703663>
- Stahlberg, D., Braun, F., Irmen, L., & Sczesny, S. (2007). Representation of the sexes in language. In K. Fiedler (Hrsg.), *Social communication* (S. 163–187). Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9780203837702>

- Stahlberg, D., & Sczesny, S. (2001). Effekte des generischen Maskulinums und alternativer Sprachformen auf den gedanklichen Einbezug von Frauen. *Psychologische Rundschau*, 52(3), 131–140. <https://doi.org/10.1026//0033-3042.52.3.131>
- Steffens, M. C., & Mehl, B. (2003). Erscheinen “Karrierefrauen” weniger sozial kompetent als “Karrieremänner”? *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 34(3), 173–185. <https://doi.org/10.1024//0044-3514.34.3.173>
- Unabhängige Bundesbeauftragung für Antidiskriminierung. (2024). *Standpunkte – Rechtliche Einschätzung staatlicher „Genderverbote“*. Antidiskriminierungsstelle des Bundes. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Standpunkte/05_genderverbot.pdf?__blob=publicationFile&v=7
- Vervecken, D., Gygax, P. M., Gabriel, U., Guillod, M., & Hannover, B. (2015). Warm-hearted businessmen, competitive housewives? Effects of gender-fair language on adolescents’ perceptions of occupations. *Frontiers in Psychology*, 6, Article 1437. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.01437>
- Vervecken, D., & Hannover, B. (2012). Ambassadors of gender equality? How use of pair forms versus masculines as generics impacts perception of the speaker. *European Journal of Social Psychology*, 42(6), 754–762. <https://doi.org/10.1002/ejsp.1893>
- Vervecken, D., Hannover, B., & Wolter, I. (2013). Changing (s)expectations: How gender fair job descriptions impact children’s perceptions and interest regarding traditionally male occupations. *Journal of Vocational Behavior*, 82(3), 208–220. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.01.008>
- Waldendorf, A. (2024). Words of change: The increase of gender-inclusive language in German media. *European Sociological Review*, 40(2), 357–374. <https://doi.org/10.1093/esr/jcad044>
- Wood, W., & Eagly, A. H. (2012). Biosocial construction of sex differences and similarities in behavior. In J. M. Olson & M. P. Zanna (Hrsg.), *Advances in experimental social psychology* (S. 55–123). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-394281-4.00002-7>
- Zacharski, L. (2024). Using pair forms, criticizing the gender star – Attitudes towards binary and non-binary gender-inclusive language in German. In F. Pfalzgraf (Hrsg.), *Public*

attitudes towards gender-inclusive language: A multilingual perspective (S. 209–242).

De Gruyter Mouton. <https://doi.org/10.1515/9783111202280>

Zeller, M., & Pock, M. (2011). *Systematik der Berufe ÖISCO-08*. Statistik Austria.

https://www.statistik.at/fileadmin/publications/Systematik_der_Berufe_OEISCO_08.pdf

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Mittelwerte, Standardabweichungen und Korrelationen von Wärme, Kompetenz, Einstellungschancen, politischer Einstellung und Einstellungen zu gendergerechter Sprache getrennt nach Bedingung.....	29
---	----

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Paralleles Mediationsmodell mit Wärme und Kompetenz als Mediatoren	31
Abbildung 2: Moderiertes Mediationsmodell mit Geschlecht der Bewerter*innen als Moderator	33
Abbildung 3: Moderiertes Mediationsmodell mit politischer Einstellung der Bewerter*innen als Moderator.....	35
Abbildung 4: Moderiertes Mediationsmodell mit Einstellungen der Bewerter*innen zu gendergerechter Sprache als Moderator	37

Abkürzungsverzeichnis

DACH.....	Deutschland, Österreich, Schweiz
F1.....	Forschungsfrage 1
F2a.....	Forschungsfrage 2a
F2b.....	Forschungsfrage 2b
F2c.....	Forschungsfrage 2c
GGs.....	Gendergerechte Sprache
H1a.....	Hypothese 1a
H1b.....	Hypothese 1b
H2a.....	Hypothese 2a
H2b.....	Hypothese 2b
H2c.....	Hypothese 2c
HC4.....	heteroskedastizität-konsistenter Standardfehler
LOFM.....	Lack of Fit Model
MINT.....	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik
RCT.....	Role Congruity Theory
SRT.....	Social Role Theory

Anhang A

Flyer und Online-Fragebogen zur Studie

Abbildung A1

Flyer zur Stichprobenrekrutierung



Anmerkung. Dieser Flyer wurde mithilfe von Canva (<https://www.canva.com/>) erstellt.

Abbildung A2

Fragebogenseite 1: Studieninformationen und Einwilligung

Herzlich Willkommen!

Vielen Dank für Ihr Interesse an dieser Studie.

Im Rahmen meiner Masterarbeit an der Fakultät für Psychologie der Universität Wien beschäftige ich mich damit, wie in Bewerbungsverfahren auf Basis weniger Informationen eine erste Einschätzung getroffen wird und welche Faktoren dabei eine Rolle spielen könnten.

Informationen zur Forschungsstudie:

Teilnahmevoraussetzungen

Um an dieser Studie teilnehmen zu können, müssen Sie:

- **mindestens 18 Jahre** alt sein.
- **im DACH-Raum** (Deutschland, Österreich, Schweiz) wohnen.

Ablauf & Dauer

Das Ausfüllen des Fragebogens wird in etwa **10 Minuten** Zeit in Anspruch nehmen. Es hängt jedoch auch davon ab, wie viel Zeit Sie für die Beantwortung der einzelnen Punkte aufwenden.

Zu Beginn der Studie werden Sie um demografische Angaben zu Ihrer Person (z.B. Geschlecht, Alter...) gebeten. Anschließend werden Sie ersucht, sich vorzustellen, in einer Personalabteilung zu arbeiten. Im Unternehmen soll eine freie Stelle besetzt werden. Aus allen Bewerbungsunterlagen wird Ihnen ein kurzes Motivationsschreiben vorgelegt. Ihre Aufgabe wird es sein, eine erste Einschätzung über die sich bewerbende Person abzugeben. Zum Schluss werden Sie noch zu persönlichen Einstellungen befragt.

Ausfüllhinweise

Bitte lesen Sie die Aussagen und Fragen jeweils sorgfältig durch, um den Fragebogen **vollständig** und **ernsthaft ausfüllen** zu können. Das ist für den Erfolg meiner Studie sehr wichtig! Da sich all Ihre Angaben auf **Ihre persönliche Wahrnehmung** beziehen, gibt es keine falschen oder richtigen Antworten.

Freiwilligkeit der Teilnahme

Die Beantwortung dieses Fragebogens ist **völlig freiwillig**. Sie sind nicht verpflichtet, an der Studie teilzunehmen und können die Beantwortung des Fragebogens jederzeit ohne Angabe von Gründen und ohne Konsequenzen abbrechen.

Nutzen & Risiken

Ihre Teilnahme ist mit **keinerlei Risiken** oder finanziellem Nutzen verbunden. Sie können jedoch durch Ihre Teilnahme einen **wertvollen Beitrag zur Wissenschaft** leisten. Die gewonnenen Erkenntnisse dieser Studie sollen vor allem der Gesellschaft zugutekommen. Personen, die **Survey Circle** nutzen, werden am Ende des Fragebogens über einen Code Punkte erhalten, die sie für die Rekrutierung bei eigenen Studien verwenden können.

Datenverwendung

Alle erhobenen Daten werden **ausschließlich zu Forschungszwecken** verwendet. Die Teilnahme an dieser Studie ist **völlig anonym**. Die erhobenen Daten enthalten keine Informationen, die zu einer Identifizierung Ihrer Person führen können. Nach Abschluss der Datenerhebung ist es nicht mehr möglich, Ihren Datensatz gezielt zu löschen, da er nicht mehr mit Ihnen in Verbindung gebracht werden kann.

Kontaktinformationen

Falls Sie Fragen zur Studie oder dem Fragebogen haben, stehe ich Ihnen gerne zur Verfügung unter: emma.grossboetzel@univie.ac.at

Vielen herzlichen Dank für Ihre Zeit und Ihre wertvolle Unterstützung!

Emma Großbötzl

Ich habe die Informationen aufmerksam gelesen und bin einverstanden mit meiner Teilnahme an dieser Studie.

- ☐ Ja
- ☐ Nein

Abbildung A3

Fragebogenseite 2: Demografische Daten und Einschlusskriterien

Welchem Geschlecht fühlen Sie sich zugehörig?

☐ männlich
☐ weiblich
☐ nicht-binär / genderqueer
☐ kein Geschlecht
☐ keine Angabe
☐ hier nicht angeführt:

Wie alt sind Sie?
 Bitte geben Sie Ihr Alter in Jahren an:

In welchem Land befindet sich Ihr derzeitiger Hauptwohnsitz?

☐ Österreich
☐ Deutschland
☐ Schweiz
☐ in einem anderen Land

Was trifft auf Ihre derzeitige Berufssituation zu?
 Ich bin...
 (Mehrfachauswahl möglich)

☐ Schüler*in
☐ Student*in
☐ in Ausbildung (z.B. Lehre...)
☐ erwerbstätig (z.B. Teilzeit/Vollzeit...)
☐ im Ruhestand
☐ arbeitslos / arbeitssuchend
☐ nicht erwerbstätig (z.B. in Elternzeit...)
☐ hier nicht angeführt:

Was ist Ihr derzeit höchster Bildungsabschluss?

☐ kein Schulabschluss
☐ Pflichtschule
☐ Matura / Abitur
☐ abgeschlossene Berufsausbildung / Lehre
☐ Bachelor (oder Äquivalent)
☐ Master (oder Äquivalent)
☐ Doktorat (oder Äquivalent)

Anmerkung. Die demografischen Daten wurden am Fragebogenanfang erhoben, da das Alter (mindestens 18 Jahre) und der Hauptwohnsitz (im DACH-Raum) zur Prüfung der Einschlusskriterien herangezogen wurden. Nur Personen, die dieser Zielgruppe angehörten,

konnten den Fragebogen weiterbearbeiten. Zudem wurde der Hauptwohnsitz für die Items zur politischen Einstellung auf Fragebogenseite 9 benötigt. Um eine Gleichverteilung nach Geschlecht auf die beiden Bedingungen (Motivationsschreiben mit männlicher Berufsbezeichnung vs. weiblicher Berufsbezeichnung) ermöglichen zu können, wurde auch das Geschlecht zu Beginn erfasst.

Abbildung A4

Fragebogenseite 3: Instruktion und Beschreibung des Berufsfeldes

Stellen Sie sich bitte vor, in einer Personalabteilung zu arbeiten. In dem Unternehmen, in dem Sie tätig sind, soll eine freie Stelle in der **Kraftfahrzeugtechnik** besetzt werden. Es haben sich mehrere Personen mit einem **Motivationsschreiben** beworben, von denen Sie eines sehen werden. Bitte lesen Sie dieses sorgfältig durch. (Der "Weiter"-Button wird erst nach 30 Sekunden erscheinen.)

Im Anschluss werden Sie gebeten basierend auf den **begrenzten Informationen**, die Ihnen zur Verfügung gestellt wurden, eine **erste persönliche Einschätzung** zur sich bewerbenden Person abzugeben.

Definition: Personen, die in der **Kraftfahrzeugtechnik** tätig sind, prüfen die Sicherheit und elektronischen Systeme von Kraftfahrzeugen. Sie führen Wartungs- und Reparaturarbeiten durch. Ebenso montieren und fertigen sie Fahrzeugteile an und sind an der Entwicklung, Konstruktion und Optimierung von Kraftfahrzeugen beteiligt.

Abbildung A5

Fragebogenseite 4: Motivationsschreiben mit männlicher oder weiblicher Berufsbezeichnung

Aus den Bewerbungsunterlagen von Frau Anna Müller

Sehr geehrtes Team der Personalabteilung,

mit großem Interesse bewerbe ich mich auf die freie Stelle als Kraftfahrzeugtechniker. Als ausgebildeter Kraftfahrzeugtechniker weiß ich, dass dieser Beruf nicht nur sehr bereichernd ist, sondern auch stetig neue Herausforderungen bietet. Nach meiner abgeschlossenen Ausbildung in Maschinenbau mit Schwerpunkt Fahrzeugtechnik arbeitete ich für einige Jahre in einem Automobilunternehmen. Nun suche ich nach einer Möglichkeit, mich fachlich weiterzubilden.

Zu meinen Stärken zählen Kommunikationsfähigkeit und Entschlossenheit. In meiner bisherigen Tätigkeit als Kraftfahrzeugtechniker habe ich den Austausch im Team stets geschätzt und erfolgreich in verschiedenen Konstellationen zusammengearbeitet. Ich versuche Konflikte möglichst früh zu klären – idealerweise bevor sie entstehen. Es fällt mir leicht, meine Motivation über längere Zeit hochzuhalten. Auch vor hohen Anforderungen schreke ich nicht zurück, sondern sehe diese als Herausforderung und Chance zur kontinuierlichen Verbesserung an.

Ich bin überzeugt, alle Anforderungen als Kraftfahrzeugtechniker zu Ihrer vollsten Zufriedenheit erfüllen zu können und würde mich freuen, zukünftig für Ihr Unternehmen zu arbeiten. Für Rückfragen stehe ich Ihnen jederzeit gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Anna Müller

Abbildung A7

Fragebogenseite 6: Bewertung der Einstellungschancen der Kandidatin

Bitte denken Sie noch einmal an das gelesene Motivationsschreiben zurück und beantworten Sie die folgenden drei Fragen.

Wichtig: Es gibt keine richtigen und falschen Antworten, es geht lediglich um Ihre persönliche Einschätzung.

	sehr unwahrscheinlich	1	2	3	4	sehr wahrscheinlich
Wie wahrscheinlich würden Sie die Bewerberin zu einem Bewerbungsgespräch für die Stelle einladen?	☐		☐	☐	☐	☐
Wie wahrscheinlich würden Sie persönlich die Bewerberin für die Stelle einstellen?	☐		☐	☐	☐	☐
Für wie wahrscheinlich halten Sie es, dass die Bewerberin die Stelle bekommt?	☐		☐	☐	☐	☐

Abbildung A8

Fragebogenseite 7: Freiwillige Begründung zur Bewertung der Kandidatin

Falls Sie begründen möchten, wie Sie zu Ihrer Einschätzung gekommen sind, dann können Sie das in diesem Feld mit ein paar Sätzen gerne vermerken.

Ihre Begründung ist **freiwillig** und wie Ihre bisherigen Angaben **anonym**.

Abbildung A9

Fragebogenseite 8: Informationen für die weitere Bearbeitung

Persönliche Einstellungen

Alle folgenden Aussagen werden sich nun auf **Ihre eigene Person** und nicht mehr auf die Bewerberin beziehen. Bitte geben Sie daher jeweils an, was auf Sie persönlich zutrifft.

Abbildung A10

Fragebogenseite 9: Politische Einstellung

Bitte geben Sie an, in welchem Ausmaß Sie den folgenden 11 Aussagen zustimmen oder diese ablehnen.

Bedeutung der Werte: 0% = volle Ablehnung; 50% = neutral; 100% = volle Zustimmung

	volle Ablehnung	volle Zustimmung
Klassische Geschlechterrollen sollten beibehalten werden.	<input type="range"/>	<input type="range"/>
Geschlecht ist <i>nicht</i> nur in zwei Kategorien einteilbar, deshalb müssen auch andere Geschlechteridentitäten anerkannt werden.	<input type="range"/>	<input type="range"/>
Ein offener Umgang mit anderen Meinungen und Kulturen ist wichtig.	<input type="range"/>	<input type="range"/>
Deutschland braucht eine starke Industrie und muss wirtschaftlich wettbewerbsfähig bleiben.	<input type="range"/>	<input type="range"/>
Ein progressives Ehe- und Sexualverständnis ist wichtig. Alle Formen der Ehe sollten gleichgestellt sein.	<input type="range"/>	<input type="range"/>
Deutschland muss vorwiegend als Teil der Europäischen Union handeln statt als Nationalstaat.	<input type="range"/>	<input type="range"/>
Traditionen und Werte sind wichtig und müssen bewahrt werden.	<input type="range"/>	<input type="range"/>
Respekt gegenüber Höhergestellten und Älteren ist eine wichtige Tugend.	<input type="range"/>	<input type="range"/>
Deutschland ist unsere Heimat, deren Wert als Nation es zu schützen gilt.	<input type="range"/>	<input type="range"/>
Menschen, die viel leisten, sollen auch viel verdienen und <i>nicht</i> alles an den Sozialstaat abgeben.	<input type="range"/>	<input type="range"/>
Klima- und Umweltschutz müssen gestärkt und finanziell gefördert werden.	<input type="range"/>	<input type="range"/>

Anmerkung. Items, die sich auf das Herkunftsland bezogen (in dieser Abbildung auf Deutschland), wurden jeweils auf das Land angepasst, welches auf der Fragebogenseite 2 unter Hauptwohnsitz ausgewählt wurde. Die Items wurden in randomisierter Reihenfolge vorgegeben. Die Items 2, 3, 5, 6 und 11 konnten nicht in SoSci Survey (Leiner, 2025) umgepolt werden, da die Darstellung der Antwortoptionen dadurch uneinheitlich gewesen wäre und so möglicherweise zur Verwirrung der Teilnehmenden geführt hätte. Daher wurde die Umpolung dieser Items im Zuge der Datenaufbereitung manuell vorgenommen.

Abbildung A11

Fragebogenseite 10: Einstellungen zu gendergerechter Sprache

Bitte geben Sie an, in welchem Ausmaß Sie den folgenden Aussagen zur **gendergerechten Sprache** zustimmen oder diese ablehnen.

Definition: Gendergerechte Sprache bedeutet, dass Sie z.B. darauf achten, „Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen“, „Mitarbeiter*innen“ oder „Mitarbeitende“ anstatt „Mitarbeiter“ zu verwenden, wenn Sie über eine Personengruppe sprechen oder schreiben, die sich aus verschiedenen Geschlechtern zusammensetzt.

	trifft ganz und gar nicht zu					trifft voll und ganz zu	
	1	2	3	4	5	6	7
Gegenderte Sprache ...							
...zu verwenden ist mir persönlich wichtig.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
...finde ich <i>nicht</i> gut.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
...macht Texte sperrig und schwer lesbar.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
...interessiert mich.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
...zu verwenden bringt meines Erachtens <i>keine</i> Vorteile.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Gegenderte Sprache ...	1	2	3	4	5	6	7
...führt zu mehr Gleichberechtigung.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
...ist für mich als Thema persönlich wichtig.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
...ist für mich mit positiven Gefühlen verbunden.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
...zu verwenden bedeutet, Frauen <i>nicht</i> zu diskriminieren.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Anmerkung. Die Items wurden in randomisierter Reihenfolge vorgegeben. Die Items 2, 3 und 5 wurden bereits mithilfe von SoSci Survey (Leiner, 2025) umgepolt.

Abbildung A12

Fragebogenseite 11: Freiwillige Anmerkungen zum Online-Fragebogen

Falls Sie Anmerkungen zu diesem Fragebogen oder einzelnen Inhalten haben, können Sie diese hier gerne **freiwillig** vermerken. Diese Anmerkungen sind ebenso wie Ihre bisherigen Angaben **anonym**.

Abbildung A13

Fragebogenseite 12: Verabschiedung

Vielen herzlichen Dank für Ihre Teilnahme und Unterstützung!

Sie haben soeben einen bedeutenden Beitrag zur Wissenschaft geleistet und dabei geholfen, wichtige Erkenntnisse für die Gesellschaft zu gewinnen.

Falls Sie weitere Personen kennen, die ebenso Ihre wertvollen Perspektiven teilen möchten, dann würde ich mich sehr freuen, wenn Sie den **Link zu diesem Fragebogen bitte weiterleiten:** <https://www.soscisurvey.de/BewerbungsverfahrenStudie/>

Survey Circle Nutzer*innen können mit diesem Code Punkte erhalten, die zur kostenlosen Rekrutierung von Teilnehmer*innen für eigene Studien genutzt werden können: M5R7-E7YH-16FJ-6S6L

Falls Sie Fragen oder Anmerkungen zur Studie haben, können Sie mich gerne unter emma.grossboetzel@univie.ac.at kontaktieren.

Ansonsten können Sie das Browserfenster nun schließen. **Ihre Antworten wurden gespeichert.**

Anmerkung. Proband*innen wurden in der Verabschiedung gebeten, den Fragebogen mit weiteren Personen zu teilen. Um eine mögliche Beeinflussung nachfolgender Teilnehmer*innen zu vermeiden, wurde am Fragebogenende nicht ausführlicher auf das eigentliche Studienziel eingegangen. Weitere Informationen zur Studie konnten über die Kontaktadresse der Forscherin eingeholt werden.

Anhang B

Ausreißeranalyse und Voraussetzungsprüfungen

Zuerst wurde eine Analyse zur Identifikation möglicher Ausreißer durchgeführt. Dazu wurden Boxplots für alle Variablen (Wärme, Kompetenz, Einstellungschancen, politische Einstellung und Einstellungen zu GGS) getrennt nach Sprachform (kodiert: 0 = männliche Berufsbezeichnung, 1 = weibliche Berufsbezeichnung) herangezogen. Mit Ausnahme der politischen Einstellung und Einstellungen zu GGS zeigten sich vereinzelt Ausreißer bei der Wärme, der Kompetenz und den Einstellungschancen in beiden Bedingungen. Da die Cook-Distanzen bei der Bestimmung einflussreicher Fälle jedoch alle unter eins lagen und es keine weiteren Hinweise dazu gab, dass die Ausreißer nicht zur Zielgruppe gehörten, wurden alle betreffenden Fälle im Datensatz belassen (Field et al., 2025).

Alle Voraussetzungen der parallelen und der moderierten Mediation (mit Ausnahme der Unabhängigkeitsannahme der Residuen) wurden in JASP Version 0.95.4.0 (JASP Team, 2025) und PROCESS Macro Version 5.0 (Hayes, 2022) für IBM SPSS Statistics Version 31.0.0.0 (IBM Corporate, 2025) getestet. Die Annahme der Unabhängigkeit der Residuen wurde anhand der Designwahl beurteilt. Da es sich um ein Zwischensubjektdesign ohne Messwiederholung handelte, wurde diese Voraussetzung als gegeben angenommen (Field et al., 2025). Die Normalverteilungsannahme der Residuen wurde grafisch mithilfe eines Histogramms und eines Q-Q-Diagramms in JASP überprüft. In beiden Diagrammen zeigte sich eine annähernde Normalverteilung der Residuen. Außerdem wurde der Empfehlung nachgekommen, Perzentil-Bootstrapping für alle Mediationsanalysen zu verwenden (Hayes, 2022; Preacher et al., 2007), wodurch auch bei etwaigen Verletzungen der Normalverteilungsannahme robuste Ergebnisse ermittelt werden können (Field et al., 2025). Die Annahmen der Homoskedastizität der Residuen und der Linearität der Zusammenhänge aller Prädiktoren mit der abhängigen Variable Einstellungschancen wurden mithilfe partieller Streudiagramme in JASP überprüft. In allen Diagrammen zeigten sich lineare Zusammenhänge. Ebenso konnte die Homoskedastizität der Residuen grafisch als gegeben angenommen werden. Demgegenüber deuteten die Ergebnisse des Breusch-Pagan-Tests für Heteroskedastizität in PROCESS Macro auf vereinzelte Verletzungen der Homoskedastizität hin. Da standardgemäß ein heteroskedastizität-konsistenter Standardfehler (HC4) bei Regressions- wie auch Mediationsanalysen empfohlen wird (Field, 2024; Hayes & Cai, 2007), lassen sich damit auch bei etwaigen Verletzungen der Homogenitätsannahme robuste Ergebnisse berechnen. Die Annahme, dass es keine zu hohe Multikollinearität unter den Prädiktoren geben darf, wurde für die parallele Mediation sowohl mit einer

Korrelationstabelle als auch durch die *Variance Inflation Factors* (VIF) in JASP überprüft. Auch in den moderierten Mediationen in PROCESS Macro wurden zur Prüfung auf Multikollinearität der Prädiktoren die VIF ausgegeben. Die Interkorrelationen der Prädiktoren lagen alle unter .8 und auch die VIF waren stets unter zehn, was auf kein Multikollinearitätsproblem hinwies (Field et al., 2025). Insgesamt konnten damit alle Voraussetzungen der parallelen sowie der moderierten Mediation als gegeben angenommen werden.

Anhang C

Erweiterte Ergebnisdarstellungen zu den moderierten Mediationsanalysen

Tabelle C1

*Darstellung der einzelnen Effekte in der moderierten Mediation mit Geschlecht der Bewerber*innen als Moderator*

Effekt	Schätzung	SE	95% KI		p	sr
			UG	OG		
X → M1	0.220	0.141	−0.052	0.497	.120	.085
W → M1	0.033	0.171	−0.293	0.379	.845	.010
X → M2	0.167	0.126	−0.075	0.411	.183	.068
W → M2	−0.102	0.158	−0.422	0.202	.516	−.031
X → Y	0.197	0.071	0.059	0.330	.006	.106
M1 → Y	−0.076	0.040	−0.154	0.000	.062	−.077
M2 → Y	0.626	0.052	0.529	0.727	< .001	.568
W → Y	0.243	0.096	0.055	0.428	.012	.099

Anmerkung. N = 338. Die Schätzung entspricht unstandardisierten Regressionskoeffizienten.

SE = Standardfehler (Schätzmethode HC4); 95% KI = 95% Perzentil-Bootstrap-

Konfidenzintervall; UG = Untergrenze des Konfidenzintervalls; OG = Obergrenze des

Konfidenzintervalls; sr = semipartielle Korrelation als Effektstärke. X = unabhängige Variable Sprachform (kodiert: 0 = männliche Berufsbezeichnung, 1 = weibliche Berufsbezeichnung);

M1 = Wärme als Mediator 1 (mittelwertzentriert); W = Geschlecht als Moderator

(dichotomisiert: 0 = Frau, 1 = Mann); M2 = Kompetenz als Mediator 2 (mittelwertzentriert);

Y = abhängige Variable Einstellungschancen.

Tabelle C2

*Darstellung der einzelnen Effekte in der moderierten Mediation mit politischer Einstellung der Bewerber*innen als Moderator*

Effekt	Schätzung	SE	95% KI		p	sr
			UG	OG		
X → M1	0.130	0.118	−0.101	0.358	.271	.060
W → M1	0.008	0.005	−0.002	0.019	.121	.087
X → M2	0.051	0.112	−0.168	0.273	.648	.025
W → M2	−0.001	0.004	−0.008	0.008	.884	−.007
X → Y	0.112	0.068	−0.017	0.235	.097	.072
M1 → Y	−0.067	0.038	−0.137	0.011	.081	−.079
M2 → Y	0.526	0.055	0.436	0.623	< .001	.579
W → Y	0.004	0.003	−0.002	0.009	.177	.058

Anmerkung. N = 341. Die Schätzung entspricht unstandardisierten Regressionskoeffizienten.

SE = Standardfehler (Schätzmethode HC4); 95% KI = 95% Perzentil-Bootstrap-

Konfidenzintervall; UG = Untergrenze des Konfidenzintervalls; OG = Obergrenze des

Konfidenzintervalls; sr = semipartielle Korrelation als Effektstärke. X = unabhängige Variable

Sprachform (kodiert: 0 = männliche Berufsbezeichnung, 1 = weibliche Berufsbezeichnung);

M1 = Wärme als Mediator 1 (mittelwertzentriert); W = politische Einstellung als Moderator

(mittelwertzentriert); M2 = Kompetenz als Mediator 2 (mittelwertzentriert); Y = abhängige

Variable Einstellungschancen.

Tabelle C3

*Darstellung der einzelnen Effekte in der moderierten Mediation mit Einstellungen der Bewerber*innen zu gendergerechter Sprache als Moderator*

Effekt	Schätzung	SE	95% KI		p	sr
			UG	OG		
X → M1	0.147	0.118	−0.085	0.381	.214	.068
W → M1	0.016	0.050	−0.082	0.112	.741	.020
X → M2	0.060	0.111	−0.152	0.279	.590	.029
W → M2	0.072	0.040	−0.006	0.147	.068	.092
X → Y	0.108	0.067	−0.019	0.230	.110	.069
M1 → Y	−0.062	0.038	−0.131	0.013	.105	−.073
M2 → Y	0.530	0.060	0.437	0.636	< .001	.585
W → Y	−0.015	0.024	−0.063	0.031	.526	−.026

Anmerkung. N = 341. Die Schätzung entspricht unstandardisierten Regressionskoeffizienten.

SE = Standardfehler (Schätzmethode HC4); 95% KI = 95% Perzentil-Bootstrap-

Konfidenzintervall; UG = Untergrenze des Konfidenzintervalls; OG = Obergrenze des

Konfidenzintervalls; sr = semipartielle Korrelation als Effektstärke. X = unabhängige Variable

Sprachform (kodiert: 0 = männliche Berufsbezeichnung, 1 = weibliche Berufsbezeichnung);

M1 = Wärme als Mediator 1 (mittelwertzentriert); W = Einstellungen zu gendergerechter

Sprache als Moderator (mittelwertzentriert); M2 = Kompetenz als Mediator 2

(mittelwertzentriert); Y = abhängige Variable Einstellungschancen.

Anhang D

Begründungen und Anmerkungen der Proband*innen aus dem Online-Fragebogen

Tabelle D1

Begründungen zur Bewertung der Kandidatin mit männlicher Berufsbezeichnung

ID	Begründungen
192	Ein Bewerbungsschreiben, welches gewissenhaft und freundlich klingt öffnet Türen - die spätere Einstellung hängt von verschiedenen Faktoren ab
193	Es könnten Männer für diesen Posten bevorzugt werden, da dieser Beruf ein "typischer Männerberuf" ist.
218	In der Bewerbung wurde kaum von den Aufgaben berichtet, die in der vorherigen Berufslaufbahn erledigt wurden.
229	Bewerbungsschreiben wirkt sehr distanziert, mit gpt verfasst, wenig Fokus auf Vertrauens- und Sicherheitsbedürfnis, was in dem Job wichtig ist. Viel geschrieben, wenig Botschaft
233	War sehr nett geschrieben, allerdings lag der Fokus sehr auf zwischenmenschlichem, wobei ich die Relevanz für die Position etwas in Frage stellen würde. Schreibt sie so viel soziale Kompetenzen, weil sie fachlich abseits ihrer abgeschlossenen Ausbildung wenig zu sagen hat? Hat mich etwas stutzig gemacht
238	Fühlt sich wie ein Muster an Ein AI-Prompt mit dem Ziel "lieb" zu wirken
242	Ich habe die 2 ausgewählt, da es leider ein Berufsfeld ist in dem sehr oft meist Männer arbeiten und teils gerade ältere Chefs sehr warscheinlich vorzugsweise Männer einstellen werden
249	Die Ausbildung, von der sie berichtet, passt ideal, weshalb ich sie unbedingt einladen würde, da sie sehr kompetent und erfahren wirkt. Da Frauen in dieser Branche häufig Vorurteilen ausgesetzt sind hinsichtlich ihrer Kompetenz etc. wäre es mir wichtig, dem entgegenzuwirken und sie persönlich kennenzulernen.
274	Keine Angaben über fachliche Erfahrung.
288	klares und strukturiertes Bewerbungsschreiben lässt auf eine zuverlässige Arbeitskraft schließen

- 289 Schriftliche Bewerbungen kann immer auch irgendjemand verfasst haben und
geben somit keine reelles Bild der Person an sich und deren Qualifikationen.
- 292 Gibt an fachliche Ausbildung zu haben würde sich aber gerne auf der Stelle
weiterbilden. Das würde ich im Gespräch klären wollen wieso.
- 303 Wenig über Arbeit Expertise im Anschreiben; etwas wirr formuliert bzw. springt
von Thema zu Thema
- 306 Relativ einfallslose Info , liest mal des Öfteren in Bewerbungen, ev mit KI Hilfe
geschriebene Bewerbung (Bauchgefühl)
- 314 Gut lesbar und kompetentes Motivationsschreiben.
- 315 Für mich ist das Motivationsschreiben zu wenig aussagekräftig.
- 325 Es kommt auch viel auf das persönliche Auftreten darauf an.
- 328 branchenuntypische Formulierungen (sehr gewählte Ausdrucksform - mMn zu
"abgehoben" für eine KFZ-Technikerin). Außerdem zu allgemein formuliert -
interessant wäre gewesen, in welcher Position genau sie beschäftigt war bzw. die
konkrete Ausbildungsbezeichnung. Selbst wenn diese Infos im CV angegeben
sind, sollte im Anschreiben das Wichtigste zusätzlich angeführt werden.
- 329 Da ich selbst ein sehr sehr Herzlicher Mensch bin fühle ich mich selbst sehr
angesprochen von den Motivations/Bewerbungsschreiben daher wünsche ich
Frau Müller alles erdenklich gute zum Bewerbungsgespräch
- 335 Diese Bewerbung sticht nicht hervor
Ist eigentlich durchschnittlich
Ich glaube fast aus dem Internet herunter geladen
- 356 Rechtschreibung und Ausdruck nicht ganz korrekt, Fähigkeiten sollten besser
beschrieben werden.
- 390 Erfüllt die fachlichen Anforderungen und hat bereits Berufserfahrung. Klingt
sehr motiviert für diesen Beruf.
- 391 Wirkt fachlich sehr kompetent und geeignet für die Stelle. Über Eigenschaften
wie Sympathie oder Herzlichkeit müsste man sich meiner Meinung nach eine
persönliche Meinung bei einem Gespräch machen.
- 403 Die Bewerberin bezeichnet sich selbst im Schreiben als "KFZ-Techniker" (also
die männliche Form), das finde ich seltsam, selbst wenn die Stelle so
ausgeschrieben sein sollte. Daher ein paar "Punktabzüge". Das Schreiben ist sehr
gut formuliert, daher würde ich sie zum Gespräch einladen, wie wahrscheinlich
ich sie einstellen würde, hängt aber von wesentlichen weiteren (hier

- 403 unbekannten) Faktoren ab, insbesondere Lebenslauf und Zeugnisse, vor allem
(Fort.) aber der persönliche Eindruck beim Bewerbungsgespräch, daher ist diese Frage
sehr schwer nur auf Basis des Motivationsschreibens zu beantworten.
- 406 Die Stelle erfordert vor allem praktische Kompetenzen, die Bewerbung betonte
jedoch eher zwischenmenschliche Fähigkeiten, was nicht optimal passt.
- 408 Ich persönlich fand das Motivationsschreiben sehr unsauber und etwas schlecht
ausgearbeitet. Grundsätzlich halte ich aber wenig von solchen Schreiben und
würde die Bewerberin erstmal für ein Gespräch einladen. Die Fähigkeit solche
Schreiben zu formulieren sagt nichts über ihre Fähigkeiten im Beruf aus.
- 429 Sie hat nicht gegendert.
- 436 Die Person hat viel darüber erzählt, wie sie im Team arbeitet und was ihre
Einschätzung ihrer Leistungsfähigkeit ist, aber wenig zu ihren tatsächlichen
Qualifikationen oder nachweisbaren Erfolge.
- 447 Der Teilnehmer scheint ein hohes Maß an Fachwissen zu besitzen, Motivation
zum lernen und bereits Vorkenntnisse durch vorherige Arbeitsstellen.
- 455 Das Motivationsschreiben erweckt den Eindruck, dass die Person wäre für den
Beruf gut geeignet ist. Um eine fixe Zusage erteilen zu können, sollte fennoch
ein Bewerbungsgespräch stattfinden.
- 466 gennante Stärken klingen zwar gut aber für diesen Job sind womöglich andere
Stärken erforderlich/eher von Vorteil.
- 487 Die Bewerberin legt den Schwerpunkt auf ihre Kompetenz in Kommunikation,
welche nicht sonderlich relevant für die Stelle ist.
- 545 Im Motivationsschreiben waren eigentlich nur allgemeine Floskeln enthalten. Es
gab keine Individualität im Schreiben, das auf die Persönlichkeit hindeutet.
Ebenso stört es mich persönlich, dass sie sich als Techniker und nicht
Technikerin bezeichnet.
- 564 Fachkräftemangel
- 587 Anna hat eine abgeschlossene Ausbildung und bereits in der Industrie gearbeitet.
- 595 Mehr Betonung auf Kommunikationsfähigkeit als auf andere (eventuell
wichtigere) Skills für diesen Beruf. Aber sie wirkt motiviert, das ist super.
- 596 Sie scheint Erfahrung im Bereich zu haben.
- 621 Wirkte nett und kompetent, aber Person hat nicht gegendert

- 626 Das Bewerbungsschreiben wirkt für mich zu oberflächlich, der Satzbau gefällt mir nicht und es kommen einige Wortwiederholungen vor. Das gab mir einen schlechten Eindruck.
- 628 An sich klang das Motivationsschreiben ganz gut. Jedoch wurde nur sehr oberflächlich alles beschrieben, ohne konkrete Beispiele zu geben. Insgesamt klang es etwas generisch so als ob es eine KI geschrieben hätte.
- 632 Es gab keine detaillierte Beschreibung was sie zur Zeit für ein Arbeitsgebiet abdeckt , nur ihre Teamfähigkeit stellte sie in den Schreiben dar .
- 645 Ich könnte mir vorstellen, dass Personen (Männer) bei gleichen Qualifikationen in einem männlich geprägten Berufsfeld eher einen Mann einstellen würden (Leider{EM_LOUDLY_CRYING_FACE})
- 653 Ich finde die Kandidatin geeignet, weil eine entsprechende Ausbildung und Berufserfahrung vorhanden ist (evtl. hätte man noch konkrete Skills nennen können).
- 654 Die Bewerberin hat eine facheinschlägige Ausbildung, Berufserfahrung und scheinbar Interesse diesen Bildungsweg weiterzugehen.
- 669 Ich weiß bisher nicht, wer sich noch für die Stelle beworben hat. Deswegen kann ich die Chancen mit denen sie angenommen werden soll, nicht einschätzen.
- 679 Fokus auf den falschen Dingen in der Bewerbung, keine fachlichen Kenntnisse beschrieben, Bewerbung hatte nichts besonderes, wirkte wie von ChatGPT, sie hat sich selber als "Führer" bezeichnet (männliche From), was auf mich schlampig wirkte (im Sinne von Flüchtigkeitsfehler)
- 737 Die Bewerbung ist ansprechend formuliert.
- 740 Kommunikationsfähigkeit ist mMn für den Job, der sehr technisch ist, nicht erforderlich
- 755 Es handelt sich um eine tandardbewerbung, in de nicht auf vorherige Jobs, aufgabe oder Erfahrungen eingegangen wird. Das Anschreiben hat keinen Bezug zum Lebenslauf und hätte theoretisch an beinahe jeden Lebenslauf angehängt werden können, sofern die Person vorherh in der automobilbranche gearbeitet hat.
- 759 Sie erwähnt ihre Fähigkeiten, die Formulierung der Bewerbung ist sehr höflich geschrieben, sie vermittelt das Gefühl, dass ihr die Tätigkeit spaß macht.
- 762 Frau Müller wirkt sehr bemüht, kompetent und selbstbewusst. Ihre Bewerbung hat mich sehr angesprochen hnd zeugt davon, dass sie von ihren Fähigkeiten

- 762 überzeugt ist. Irritiert hat mich nur ihre Verwendung von dem Wort Techniker
(Fort.) (nicht Technikerin).
- 766 Sie gibt zwar sehr viele positive Eigenschaften an. Aber ich finde es wäre besser
wenn sie konkrete Situationen nennt in der sie die Eigenschaften zeigen konnte
und dann auf die wichtigsten fokussieren
- 782 Ich würde sie einladen, aber ich glaube allgemein hat sie schlechte Chancen, weil
sie eine Frau ist.
- 794 Ich fand ihr Anschreiben sehr Standard und wenig aussagekräftig.
- 807 Die Bewerbung erfüllt alle Anforderungen an eine Person in diesem Bereich aus
ausbilderischer Sicht. Allerdings stellt sie keinerlei Fachkompetenz dar und lässt
Erfolgsmomente völlig außen vor, wodurch die Person zwar wie ein Teamplayer
scheint, aber keine Kompetenz ausstrahlt.
- 811 Da das Motivationsschreiben erstes Interesse weckt, aber nicht direkt 100%
überzeugt, müsste man ein Gespräch abwarten um was zur Einstellung zu sagen
- 816 Sie hat die benötigte Ausbildung und Arbeitserfahrung in dem Bereich. Sie ist
fleißig und teamfähig und motiviert sich weiterzubilden. Damit erfüllt sie die
Anforderungen und klingt sympathisch. Ob ich sie wirklich einstellen würde
natürlich noch abhängig von Mitbewerbern und dem Vorstellungsgespräch.
- 819 Sie wirkt zwar sehr kompetent und motiviert, doch fehlt mir die individuelle
Note, d.h. sie bleibt wenig im Gedächtnis durch das, was sie schreibt.
- 829 Die Person hat zwar viel über Soft-Skills und Begeisterung für neue Aufgaben
gesprochen aber bis auf den Ausbildungsweg haben mir persönlich ein paar
spezifischere Hard-Skills gefehlt.
- 837 Text wirkt kompetent, da die richtigen Noten angespielt werden
=>Proffessionell
=>Dafür aber schwierig die echte Person durch den Text zu erkennen
- 847 Rein vom Profil her finde ich passt die Bewerberin gut auf die Stelle. Etwas
irritiert hat mich, dass die Bewerberin die männliche Form des Berufs verwendet
hat.
- 849 Die Dame ist gut, ich weiß aber noch nicht ob sie sehr gut ist
- 852 Die Bewerberinn wirkt interessant, allerdings müsste man sich ein persönliches
Bild machen.
- 880 Wirkt engagiert und als hätte sie lust sich im Job reinzuhängen.

- 887 Es handelt sich um ein klassisches Bewerbungsschreiben mit den üblichen
Phrasen. Ein persönliches Gespräch ist unumgänglich.
- 901 Die Bewerberin zeigt sich sehr motiviert und teamfähig.
- 906 Das Motivationsschreiben wirkt grundsätzlich positiv. Ungeachtet dessen ist das
persönliche Gespräch unverzichtbar um einen Eindruck über die Kompetenzen
zu erhalten.
- 916 Ich könnte mir vorstellen das Gender Bias dazu beitragen könnte, dass die
Bewerberin trotz hoher Kompetenz in diesem männlich dominiertem Umfeld
dennoch nicht eingestellt wird.
- 930 Hat die richtige Ausbildung gemacht und schon Berufserfahrung in den Bereich
- 934 Aus dem Motivationsschreiben lässt sich kaum auf echte fachliche Kompetenz
schließen
- 947 Recht fad, wenig Argumente dafür, wenig dagegen
- 955 Die Bewerberin hat sich in ihrem Motivationsschreiben freundlich und auch
professionel ausgedrückt. Ihre Fähigkeiten für den geeigneten Job hat sie auf den
Punkt gebracht und meiner Meinung nach genau das beschrieben was man
suchen würde. Es hat sehr sympathisch gewirkt.
- 961 Es wurde wenig über Kompetenzen die beim Job notwendig sind geschrieben
und auch wenig über spezifische Arbeitserfahrung (außer ihre Teamfähigkeit).
Ich finde es auch nicht gut, dass sie nicht gendert

Anmerkung. ID = automatische Interview-Nummer aus SoSci Survey (Leiner, 2025). Fort. =
Fortsetzung der Begründung. Diese Begründungen zur Bewertung der Kandidatin wurden von
 $n = 73$ Proband*innen in der Bedingung mit der männlichen Berufsbezeichnung im
Motivationsschreiben angegeben. Alle Begründungen wurden unverändert (ohne Korrektur
von Kommasetzung, Rechtschreibung, Grammatik) aus dem Online-Fragebogen extrahiert.

Tabelle D2*Begründungen zur Bewertung der Kandidatin mit weiblicher Berufsbezeichnung*

ID	Begründungen
220	Ich halte die Bewerberin für geeignet, weil...: - arbeitet gut im Team & hat bereits in verschiedenen Teams gearbeitet - hat Berufserfahrung - wirkt interessiert daran, sich mehr Wissen und Erfahrung anzueignen - Entschlossenheit als Stärke erweist sich in diesem Beruf als hilfreich, da man ggf. nicht immer sofort Lösungen für ein Problem finden kann - Kann Ihre Motivation langfristig aufrechterhalten
237	Durch das kompetente "Rüberkommen" würde ich die Bewerberin sicherlich zu einem persönlichen Gespräch einladen. Ob die Person die Stelle bekommt, würde ich abhängig vom persönlichen Gespräch machen.
244	Der Text lässt auf eine motivierte Person schließen, die sich nicht scheut, sich anzustrengen, um Aufgaben zu lösen, und die auch Herausforderungen gewachsen ist. Weiters macht sie einen selbstsicheren Eindruck.
255	Aus meiner Sicht hat die Bewerberin zu wenig über fachliche Fähigkeiten geschrieben und zu viel über Teamfähigkeit. Wäre mir suspekt.
256	Fachlich kompetent und auf Erfolg orientiert.. Dies zählt in der Wirtschaft.
258	Das Schreiben war kompetent verfasst. Die Bewerberin hat alle wichtigen Informationen, die ein Arbeitgeber wissen sollte, abgedeckt. Aus der Bewerbung kann man klar die Motivation zur Arbeit die Bereitschaft zur Arbeit und Konfliktlösung entnehmen sowie das Interesse am Job erkennen.
261	Wirkt sehr kompetent, ernst u zielstrebig, aber wenig Persönliches
275	Viele der erwähnten Eigenschaften (kommunikativ, ausdauernd, lernbereit usw) sind sehr positiv. Auch ihre fachliche Qualifikation scheint zu stimmen. Es fehlen allerdings Beispielsituationen die die Eigenschaften verdeutlichen würden. Daher wirkt das Schreiben etwas flach
276	Wirkt dynamisch und motiviert
294	vorhandene technische kompetenzen wurden nicht erwähnt, allgemein gehalten
295	Sie präsentierte ihre wahrscheinlich große Teamfähigkeit aber gab keinem Einblick in ihr fachliches Wissen oder ihre fachliche Tätigkeit bei der anderen Firma

- 297 Es entscheidet immer der persönliche Eindruck und nicht nur das Schreiben
 310 Motivationsschreiben ist zwar höflich formuliert, inhaltlich aber wenig überzeugend,
 wirkt sehr selbstbeweihräuchernd un 08-15.
- 338 Motivationsschreiben sind ein Türöffner, aber Null Einschätzung zur Qualifikation
 und persönlicher Einschätzung der Person gegenüber persönlicher Kontakt mit
 Fachgespräch bzw. Schnuppertag sind viel aussagekräftiger!
- 348 Als Kraftfahrzeugtechnikerin würde ich technische und analytische Stärken im
 Motivationsschreiben hervorheben, nicht Kommunikationsfähigkeit und
 Entschlossenheit.
- 354 Bewerberin ist sehr überzeugt von sich, wirkt kompetent
- 375 Ich finde das Bewerbungsschreiben angemessen und würde die Bewerberin gerne in
 einem persönlichen Gespräch kennen lernen, um entscheiden zu können, ob sie für
 die Stelle geeignet ist.
- 378 Sie hat eine einschlägige Ausbildung und Berufserfahrung, beides sehr relevant für
 die Stelle. Alles Weitere würde ich im persönlichen Gespräch herausfinden wollen.
- 410 Ich kenne die Mibewerbenden nicht und weiß nicht, wie sie auftreten. Daher kann ich
 nichts zur tatsächlichen Umsetzung der Einstellung mitteilen.
 Eine Frau im Kraftfahrenden Bereich ist sicherlich gut für die Diversitätsziele und das
 Team. Sie wirkt persönlich aufgeräumt und kompetent.
- 412 Nett und freundlich geschrieben, die wichtigsten Punkte geklärt, teamfähig, passt.
- 423 In dem Motivationsschreiben waren zwei grammatikalische Fehler, deshalb die
 leichten Abzüge bei Intelligenz/clever etc.
 Anna Müller scheint sehr sozial zu sein, aber für eine Stelle die so viel Verantwortung
 und Gewissenhaftigkeit erfordert, hätte ich im Schreiben mehr Fokus auf
 Gewissenhaftigkeit und Verantwortungsbewusstsein gelegt und ein bisschen weniger
 auf soziale Verträglichkeit.
- 473 Ich hatte Angaben zu den technischen Fähigkeiten der Person vermisst. Die Betonung
 lag eher auf der Teamfähigkeit, was an sich aber positiv ist.
- 552 Das Bewerbungsschreiben wirkt sehr aufgesetzt und beinhaltet viele Standardphrasen.
 Ein Beispiel ist die Behauptung der Bewerberin, dass der Beruf sehr bereichernd ist -
 Derartige Phrasen werden immer verwendet, aber sind nie ernst gemeint.
 Die Bewerberin strotzt vor Selbstvertrauen - Sie ist überzeugt, ALLE Anforderungen
 erfüllen zu können.
 Im Vorhinein kann man das aber nie wissen.

- 552 Wenn Hochstapeln bei der Personalabteilung gut ankommt, dann hat sie gute
(Fort.) Chancen.
Allgemein wird im Schreiben aber nicht im Detail auf ihre Fähigkeiten eingegangen, sondern nur, dass sie sowieso alles gut kann. Da hätte man schon noch einen längeren Text schreiben können mit mehr Liebe zum Detail.
- 566 Der persönliche Eindruck im Gespräch ist für mich entscheidend. Daher kann ich die vorangegangenen Fragen erst nach dem Gespräch beurteilen.
- 569 Es ist ein durchaus passables Schreiben jedoch kann man aufgrund der wenigen Informationen wie: Anzahl an Bewerbungen, wie gut sind andere Bewerbungen o.Ä. schwer sagen wie hoch die Wahrscheinlichkeit wirklich ist die Stelle zu bekommen
- 572 Die Bewerbung wirkt sehr generisch und die Kompetenzen werden wenig mit konkreten Erfahrungen untermauert.
- 576 Fachliche Ausbildung top
- 590 Die Fähigkeit im Team zu arbeiten scheint ein wichtiger Faktor bei ihr zu sein. Außerdem hat sie bereits Erfahrung mit diesem Berufsbild
- 599 Sie war bestimmt und weiß, was sie will -> positiv
Motivationsschreiben sollte immer an den Kontext angepasst werden. Ich schätze diese Branche so ein, dass man nicht lang formulierte Sätze oder ein langes Motivationsschreiben benötigt. Aber sie hätte noch mehr auf ihre bisherige Arbeitserfahrung eingehen sollen.
- 605 Mir erscheint der Text zu akademisch, zu gebildet und zu wenig technisch handwerklich fundiert.
- 624 Die Bewerberin ging nicht wirklich auf die Sicherheitsaspekte in dem Job ein.
- 634 Sie wirkt sehr kompetent und fachlich geeignet für die Stelle. Mein Bedenken ist nur die Gruppenführende Art die sie zu haben scheint - das könnte beim zB Teamleiter oder sonstigen direkten Vorgesetzten eventuell hierarchische Streitigkeiten auslösen. Andererseits wäre sie für genau diese Leitende Stelle vermutlich gut geeignet.
- 644 Es war eine Bewerbungsschreiben, genug für eine Interview Einladung. Um ein Person anstellen zu überlegen, muss man wissen was den Person früher gemacht hat. Erfahrungsbeschreibung.
- 673 Es wirkte zwar etwas KI generiert, aber sehr sympathisch
- 676 Klang kompetent und entschlossen. Hat nicht versucht ihre Fähigkeiten runterzuspielen.

- 748 Mir haben die Infos warum sie diesen Job machen möchte etwas gefehlt/waren zu kurz.
- 761 Das Motivationsschreiben war kurz und gleichzeitig sehr informativ. Als weibliche Bewerberin in dieser Branche sollte man der Bewerberin eine sehr gute Chance ermöglichen den Job zu bekommen, da ihre Ausbildung ebenfalls optimal zu der Stellenausschreibung passt, schätze ich ihre Bewerbung als sehr gut passend auf den Job ein.
- 767 objektiv qualifiziert, freundlich und motiviert; voraussichtlich jedoch in einer männerdominierenden Branche mit weniger Chancen im weiteren Bewerbungsprozess aufgrund von Vorurteilen und Stereotypen der vermutlich männlichen Vorgesetzten
- 779 Weil sie eine Berufserfahrung hat und es so geschrieben ist als ob die Bewerberin weiß was auf sie zukommt bei dem Beruf
- 781 Wirkt kompetent, gute Rechtschreibung
- 785 Der Beistrich deutet stark auf KI hin
- 796 Das Motivationsschreiben ist meines Erachtens nach sehr oberflächlich und austauschbar. Die fachlichen Voraussetzungen scheinen erfüllt, daher müsste man den Rest im persönlichen Gespräch und/oder über Referenzen auffinden machen.
- 800 Das Hauptaugenmerk lag auf dem ersten Abschnitt: relevante Ausbildung und Erfahrung.
- 813 Sie macht einen ambitionierten, freundlichen und kompetenten Eindruck aber hat wenig über ihre bisherige Berufserfahrung geschildert.
- 815 Sie ist gut qualifiziert (Ausbildung, Studium und Berufserfahrung einschlägig), kommt aber ein bisschen bestmündig rüber. Das mag daran liegen, dass sie als Frau in einem männlich dominierten Feld entsprechende Erfahrungen gemacht hat.
- 817 Ich befürchte, dass auf dem freien Markt Frauen in "männerdominierten Berufen" nach wie vor in ihrer fachlichen Kompetenz unterschätzt werden
- 821 Motiviert, kompetent, leistungsfähig, leistungswillig... so erscheint die Person im Bewerbungsschreiben
- 828 Man kann erst jemanden einschätzen, wenn man ihn persönlich kennenlernt und ihn zum Beispiel einen Tag arbeiten lässt, um dem Bewerber die Möglichkeit zu geben das gesamte Umfeld kennenzulernen oder man als Arbeitgeber sich selbst über den Bewerber einen ersten Eindruck schafft.
- 830 Sie wirkt besonders motiviert und interessiert am Beruf. Zusätzlich möchte sie Leistung bringen, was für ein Unternehmen ja die Priorität ist.

- 831 Die Teilnehmerin wirkte motiviert. Zudem war der Satz, dass es Ihr leicht fallen würde Ihre Motivation über einen längeren Zeitraum aufrecht zu erhalten gut gewählt. Daher wäre Sie von mir zum Vorstellungsgespräch wahrscheinlich eingeladen worden. Die setze wirkten allerdings sehr konstruiert und wenig persönlich. Es war schwierig einzig auf der Basis des Schreibens einzuschätzen, ob ich Sie einstellen würde (daher die Antworten im neutralen Bereich). Ein persönliches Gespräch sollte den Ausschlag geben.
- 832 Sie wirkt zwar grundlegend kompetent und motiviert, aber es wurde kein einziges Mal etwas über ihre Fähigkeiten und Tätigkeiten die zur Stelle an sich passen würden erwähnt (fachlich gesehen)
- 839 Kein Vergleich zu anderen BewerberInnen
- 844 Erfüllt die Anforderungen, besitzt mehrjährige Erfahrung, gibt an dass sie Herausforderungen mag und teamfähig ist. Wirkt persönlich zugänglich und sozial kompetent.
- 854 sie hatte eine hohe fachliche Passung und einige Jahre Berufserfahrung im passenden Bereich, außerdem schien sie teamfähig und leistungsmotiviert, was sie interessant für die Stelle macht
- 860 Es klingt, als hätte die Person eine dedizierte 5-jährige Ausbildung vergleichbar mit jener am TGM besucht.
Motivation war adequat. Sätze waren soweit überflogen rechtschreibfrei.
Gesamteindruck war soweit kompetent wirkend, erst im ersten Gespräch zeigt sich mehr. Auf jeden Fall eine interessante Kandidatin.
- 865 Die Bewerbung ist nett geschrieben. Sie beschreibt sehr ausgeprägt ihre sozialen Kompetenzen, jedoch erwähnt wenig, über ihr können in dem Beruf. Soziale Kompetenzen sind wichtig, jedoch benötigt man auch jemanden, der seine Arbeit vollrichtet. Leider wird in der Bewerbung nicht viel von ihrer Berufserfahrung beschrieben.
- 868 Bewerberin sympathisch, aber keine Aussage zu beruflich-fachlicher Qualifikation gegeben.
- 886 Sie hat die passende Ausbildung und bereits Berufserfahrung.
- 919 Text zu 0 8 15 und kaum spezifisch.
- 926 Sie gibt an was ihr persönlich wichtig ist und dass sie sich gut herausforderungen stellen kann etc aber nicht was der / die Arbeitgeber:in für Vorteile davon hat bzw was für einen Nutzen

- 950 Ich finde es ansich sympathisch, frage mich nur ob der Fokus auf Gruppenengagement auf den Beruf passt. Ich hätte mir mehr Auskunft über fachliche/technische Kompetenzen erwartet.
- 954 Ich fand, dass sie eher darüber geschrieben hat, wie gut ihre sozialen Kompetenzen sind und nicht dass sie wirklich gut in der Aufgabe ist. Sie hätte mehr darauf eingehen sollen wieso sie konkret diese Stelle (Bei dieser speziellen Firma und wieso sie die Tätigkeit mag bzw. wieso sie darin gut ist) möchte.
-

Anmerkung. ID = automatische Interview-Nummer aus SoSci Survey (Leiner, 2025). Fort. = Fortsetzung der Begründung. Diese Begründungen zur Bewertung der Kandidatin wurden von $n = 62$ Proband*innen in der Bedingung mit der weiblichen Berufsbezeichnung im Motivationsschreiben angegeben. Alle Begründungen wurden unverändert (ohne Korrektur von Kommasetzung, Rechtschreibung, Grammatik) aus dem Online-Fragebogen extrahiert.

Tabelle D3*Allgemeine Anmerkungen zum Online-Fragebogen*

ID	Sprachform	Anmerkungen
201	w	Nur wegen einem MitarbeiterIN fühle ich mich nicht mehr gleichberechtigt. Wichtiger ist es, dass ich beispielsweise den gleichen Lohn oder den gleichen Respekt der Arbeitgeber erhalte.
229	m	Ich finde Respekt ist generell wichtig... die Frage war für mich schwer zu beantworten. Denn ja Respekt gegenüber Älteren und Höhergestellten ist wichtig, aber genauso gegenüber jeden anderen. Egal welche Position
238	m	Maskulin orientierte Retschreibung/Grammatik abzuändern um feminine Personen einzuschließen, sollte eine möglichkeit für alle sein, jedoch nicht im legalen/rechtlichen "offiziellen" Raum. Dafür benötigt es eine umstrukturierung auf nicht geschlechterbezogene Sprache.
249	m	Fand es spannend, dass sich die Bewerberin im Text nicht gegendert hat, also bei der Berufsbezeichnung, war das aufgrund des Berufskontextes?
303	m	Aufgrund von Compliance mit ESG Reportinganforderungen schreiben sich alle Unternehmen die Gleichberechtigung aller Mitarbeiter (Geschlecht, Sexualität, Religion) auf die Fahnen. Jedoch wird diese Praxis in den Unternehmen nicht gelebt.
306	m	Frage 2 schwer zu beantworten!! Pädak Ausbildung ist mit Bachelor gleichgestellt oder nicht ???
310	w	Liebe Frau Grroßbötl, ich verstehe den Zusammenhang zwischen den einzelnen Teilen Ihres Fragebogens überhaupt nicht. Was hat das Bewerbungsschreiben mit Ihren Fragen zu tun? Geht es darum, dass sich eine Frau - das ist snzunehmen, da sie Anna heißt- für die Stelle des Technikers - und nicht der Technikerin - bewirbt?
328	m	Ich fühle mich als Frau nicht ausgegrenzt, selbst wenn ein Text nur die männliche Schreibvariante umfasst. Mir wäre es auch lieber, wenn Stellenausschreibungen klar angeben DÜRFEN was sich der Arbeitgeber wünscht (Geschlecht, Alter, etc.) - da es viele "unnötige"

- 328
(Fort.) Bewerbungen ersparen würde. Schlussendlich wird sowieso der/die eingestellt, den sich eib Chef vorstellt, egal ob das Inserat gegendert wird oder nicht...
- 335 m Gleichberechtigung ist sehr wichtig
Hat sich positiv geändert gegenüber früher
- 338 w War und ist für mich absolut KEIN Thema! Ich fühlte mich als Frau NIEMALS benachteiligt, obwohl ich 'nur' als Mitarbeiter etc angesprochen wurde obwohl ich in einem 'Männerjob' arbeitete und arbeite, zählt hier nur meine Leistung, mein Einsatz und mein Respekt!
- 348 w Was heißt es, nicht alles an den Sozialstaat abgeben? Natürlich sollen Menschen, die mehr verdienen auch mehr Steuern zahlen, aber sie geben niemals alles (Grenzsteuersatz 55%) an den Staat, deshalb war es für mich unklar, wie ich die Frage beantworten soll.
- 354 w Macht für viele Personen den zu lesenden Text noch schwieriger
- 378 w Sprache schafft Realität, deshalb sollte gendern selbstverständlich sein, und zwar so lange, bis die Gleichberechtigung Realität geworden ist.
- 412 w Na dann viel Erfolg bei der Masterarbeit!
- 436 m Mir ist aufgefallen, dass die Bewerberin nicht gegendert hat, dachte aber, es wäre eine bewusste Entscheidung aufgrund der Branche und der Sorge, möglicherweise negativ aufzufallen.
- 445 w Ich finde gegenderte Sprache persönlich nicht wichtig, es verleitet mir nicht das Gefühl von mehr Gleichberechtigung. Ich finde es umständlich gegenderte Texte zu lesen und finde auch die Anwendung etwas unnötig, doch wenn sich andere dadurch besser fühlen nehme ich das in Kauf.
- 478 w gegenderte sprache ist wichtig und richtig, manchmal stört sie im text leider trotzdem
- 626 m Die Frage, ob das Anwenden von gendelter Sprache, Frauen nicht diskriminieren find ich unlogisch. Wenn schon dann, sollte gefragt werden, ob das nicht gendern eine Diskriminierung begünstigt.

673	w	Gendergerechte Sprache wird wahrscheinlich nicht die vorherrschenden patriarchalen Strukturen verändern, aber macht Frauen* sichtbarer.
752	m	Zum Gendern: Für Anreden oder kurze Sätze finde ich es wirklich unproblematisch (Beispiel "Liebe Mitarbeitende" und ähnliches). Aber in längeren/ komplexeren Sätzen wird es irgendwie schnell zu sperrig... zudem sind die Regeln oft nicht klar genug anwendbar. Da ist das generische Maskulinum leider schon wesentlich handlicher. Aber von der Motivation und dem Grundsatzgedanken finde ich gendern unterstützenswert.
776	m	fand es sehr spannend dass sich frau müller selbst als kfz-techniker (generisches maskulinum - das praktisch aber meiner meinung nach frauen NICHT mitmeint) bezeichnet hat
828	w	Zu wem man aufschaut liegt bestimmt nicht am Höhergestelltsein. Höhergestelltsein müsste genauer noch definiert sein.
880	m	Gendern finde ich nicht unbedingt hilfreich, finde es aber auch nicht schlimm wenn das jemand macht. Also wer bock drauf hat soll das gerne machen aber glaube nicht, dass es wirklich was bringt.
942	w	Zum Thema Respekt gegenüber älteren + Höhergestellten - eigentlich 100% aber nicht weil sie älter/höhergestellt sind sondern jeder mit Respekt behandelt werden soll
950	w	Ich finde Gleichberechtigung wichtig. Sprachangleichung ist für mich eher sekundär bedeutend. Sie kann sogar zur Ausgrenzung führen, da sie Sprache für nicht Muttersprachler komplizieren kann. Wenn sie daher zu militant verfolgt wird, kann das zu Ausgrenzung führen. Außerdem macht Sprache Leute nicht toleranter und kann sogar negative Effekte haben, wenn Leute sich gezwungen fühlen. Ich finde Toleranz allgemein wichtig. Aber es sollte nicht erzwungen werden.

Anmerkung. ID = automatische Interview-Nummer aus SoSci Survey (Leiner, 2025).

Sprachform (w) = Bedingung mit weiblicher Berufsbezeichnung im Motivationsschreiben.

Sprachform (m) = Bedingung mit männlicher Berufsbezeichnung im Motivationsschreiben.

Fort. = Fortsetzung der Anmerkung. Diese allgemeinen Anmerkungen zum Online-

Fragebogen von $n = 25$ Proband*innen wurden unverändert (ohne Korrektur von Kommasetzung, Rechtschreibung, Grammatik) aus dem Online-Fragebogen extrahiert.

Anhang E

Erklärung zur Verwendung von Künstlicher Intelligenz (KI)

Hiermit erkläre ich, dass ich die folgenden KI-Hilfsmittel zur Erstellung meiner Masterarbeit mit dem Titel „Gendergerechte Sprache und Einstellungschancen im Bewerbungsprozess: Eine Untersuchung zu personenbezogenen Merkmalen der Bewerber*innen“ verwendet habe. Ich versichere, dass die Auflistung der verwendeten KI-Hilfsmittel in Tabelle E1 vollständig ist – inklusive Verwendungszweck, Produktname und Prompts. Ich verantworte die Auswahl und die Übernahme sämtlicher Ergebnisse der von mir verwendeten KI-Hilfsmittel vollumfänglich selbst.

Tabelle E1

Verwendung von Künstlicher Intelligenz in der Masterarbeit

Verwendungszweck ^a	Produktname des KI-Hilfsmittels	Prompt
Klärung von Verständnisfragen	NotebookLM	Z.B.: „Verstehe ich es richtig, dass einige dieser Papers Hinweise auf das Fortbestehen von Geschlechterstereotypen liefern und andere vermehrt auf eine Veränderung bestimmter Inhalte von Geschlechterstereotypen eingehen? Das würde dann wiederum auf unterschiedliche Ergebnisse zum möglichen Wandel/Fortbestehen von Geschlechterstereotypen hindeuten, was auch passend zu dem ist, was Heilman et al. (2024) zu Geschlechterstereotypen und deren Veränderung beschreiben?“
Überarbeitung von Formulierungen im Motivationsschreiben	ChatGPT	siehe unten

Bildgenerierung für den Flyer zur Rekrutierung	Magic Media AI in Canva	Stichwörter als Prompt: Bewerbungsgespräch, Einschätzung, Entscheidung, illustriert, ansprechend, geschlechtsneutral
Übersetzung englischer Sätze und Wörter	DeepL und ChatGPT	Z.B. „Was sind mögliche deutsche Übersetzungen für [Wort/Satz]?“

Anmerkung. KI = Künstliche Intelligenz. ^a Hilfsmittel zur Überprüfung von Grammatik und Rechtschreibung oder zur automatisierten Erstellung der Verzeichnisse sind von dieser Erklärung ausgenommen.

Prompts zur Überarbeitung von Formulierungen im Motivationsschreiben

Prompt 1: Ich führe eine Studie durch, in der fiktive Motivationsschreiben zum Einsatz kommen werden. Anbei ein Motivationsschreiben aus einer Studie, die etwas Ähnliches untersucht hat. Bitte formuliere die Sätze so um, dass es einem gängigen Motivationsschreiben im deutschen Sprachraum entspricht. Lasse dabei jedoch alle verwendeten Eigenschaften zur Beschreibung der Person gleich. [Als Anhang wurde das Motivationsschreiben aus Formanowicz et al., 2024 zur Kernphysikerin aus den Supplementary Materials eingefügt.]

Von ChatGPT (OpenAI, 2025) generierter Vorschlag: Sehr geehrte Damen und Herren, mit großem Interesse bewerbe ich mich auf die ausgeschriebene Stelle als Kernphysikerin. Als ausgebildete Physikerin weiß ich, dass dieser Beruf nicht nur äußerst bereichernd ist, sondern auch stetig neue Herausforderungen mit sich bringt. Nach meinem erfolgreichen Studienabschluss an der Universität Zürich bin ich seit über sechs Jahren für die RGO-AG in Zürich tätig. Nun suche ich eine Möglichkeit, mich fachlich weiterzuentwickeln und neue Impulse zu setzen. Zu meinen persönlichen Stärken zählen insbesondere Entschlossenheit und ein ausgeprägter Einsatzwille. In meiner bisherigen Tätigkeit als Physikerin habe ich den Austausch mit Kolleginnen und Kollegen stets geschätzt und erfolgreich in unterschiedlichsten Konstellationen zusammengearbeitet. Ich führe auch anspruchsvolle Gespräche mit sozialer Kompetenz und arbeite gerne im Team. Es gelingt mir gut, Motivation auch über längere Zeiträume hinweg aufrechtzuerhalten. Konflikte gehe ich möglichst frühzeitig und lösungsorientiert an – idealerweise, bevor sie entstehen. Auch vor hohen

Anforderungen scheue ich nicht zurück, sondern sehe sie als Chance zur Weiterentwicklung und kontinuierlichen Verbesserung. Ich bin überzeugt, die Erwartungen an die Position als Kernphysikerin in vollem Umfang erfüllen zu können, und würde mich sehr freuen, meine Fähigkeiten in Ihre Abteilung einzubringen. Für Rückfragen stehe ich Ihnen jederzeit gerne zur Verfügung.

Prompt 2: "Sehr geehrte Damen und Herren" impliziert die Binärität des Geschlechts, weshalb es besser ist, eine andere, nicht-binäre Alternative zu verwenden. Was wären deine Vorschläge für nicht-binäre Anreden, die aktuell in Motivationsschreiben gängig sind?

Von ChatGPT (OpenAI, 2025) generierter Vorschlag: Empfehlung für dein Motivationsschreiben: Wenn keine Ansprechperson bekannt ist und du professionell-neutral bleiben willst: „Sehr geehrtes Team der Personalabteilung“ oder „Guten Tag, [Einleitungssatz]“. Diese Optionen gelten aktuell als moderne, inklusive Alternativen zur binären Standardformel.

Anhang F

Deutscher Abstract

Aktuelle Studien zeigen, dass gendergerechte Sprache (GGS) zur Geschlechtergleichstellung beitragen könnte, indem Frauen sprachlich sichtbarer werden. Ziel dieser Arbeit war es daher, zu untersuchen, ob diese erhöhte Sichtbarkeit im Bewerbungsprozess um einen stereotyp männlichen Beruf förderlich für die Bewertung einer Kandidatin sein kann. Zudem wurde erforscht, welche Rolle das Geschlecht, die politische Einstellung und Einstellungen der Bewerber*innen zu GGS in diesem Kontext spielen.

$N = 341$ Personen ($M = 32.74$, $SD = 14.32$) aus dem DACH-Raum nahmen an einer Online-Studie teil. Die Proband*innen wurden randomisiert einem von zwei Motivationsschreiben zugeteilt, in dem eine weibliche oder männliche Berufsbezeichnung verwendet wurde. Danach bewerteten sie die Kandidatin hinsichtlich Wärme, Kompetenz und Einstellungschancen für den stereotyp männlichen Beruf. Abschließend wurden die politische Einstellung und Einstellungen zu GGS der Proband*innen erhoben.

Die Ergebnisse zeigten, dass Wärme und Kompetenz keine signifikanten Mediatoren im Zusammenhang zwischen der Sprachform und den Einstellungschancen der Kandidatin waren. Frauen schätzten die Einstellungschancen bei einer weiblichen Berufsbezeichnung höher ein als bei einer männlichen, während bei Männern kein Unterschied gefunden wurde. Ansonsten zeigten sich keine signifikanten Bewertungsunterschiede in Abhängigkeit von Geschlecht, politischer Einstellung und Einstellungen der Bewerber*innen zu GGS.

Die Studienergebnisse legen nahe, dass die Berufsbezeichnung, die eine Kandidatin in ihrer Bewerbung um einen stereotyp männlichen Beruf verwendet, eine untergeordnete Rolle für ihre Bewertung spielt. Obwohl Frauen und Männer die Einstellungschancen je nach Sprachform unterschiedlich bewerten, scheinen die politische Einstellung und Einstellungen der Bewerber*innen zu GGS weniger relevant für Bewertungen in diesem Bewerbungsprozess zu sein. Mögliche Implikationen und Limitationen der Studie werden diskutiert.

Englischer Abstract

Recent studies suggest that gender-fair language (GFL) could promote gender equality by making women more visible in language. Therefore, the aim of this study was to examine whether this increased visibility is beneficial for the evaluation of a female candidate applying for a stereotypically masculine job. Additionally, the study analyzed the role of evaluators' gender, political orientation and attitudes toward GFL in this context.

$N = 341$ participants from Germany, Austria and Switzerland ($M = 32.74$, $SD = 14.32$) took part in an online study. They were randomly assigned to one of two motivation letters with either a feminine or masculine job title. Participants evaluated the candidate regarding warmth, competence and hireability for the stereotypically masculine job. Finally, participants' political orientation and their attitudes toward GFL were assessed.

The results showed that warmth and competence were not significant mediators between language form and the candidate's hireability. Women rated the candidate's hireability higher for a feminine than for a masculine job title, whereas no difference was observed among men. Otherwise, no significant differences in evaluations depending on evaluators' gender, political orientation or attitudes toward GFL were found.

The findings suggest that the job title used by a candidate applying for a stereotypically masculine job plays a subordinate role for her evaluation. Although women and men differ in their hireability ratings depending on language form, evaluators' political orientation and attitudes toward GFL seem to be less important for evaluations in this application process. Potential implications and limitations of the study are discussed.