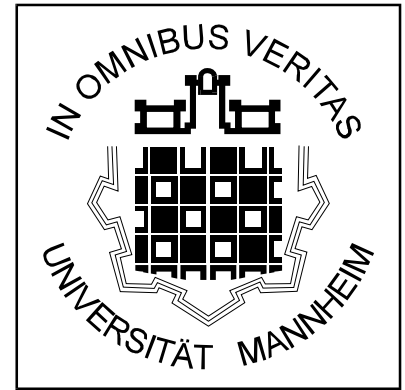


APPENDIX C: Study 1 - Questionnaire Part 1

Universität Mannheim

Mikrosoziologie und Sozialpsychologie

Liebe Teilnehmerinnen und Teilnehmer,



vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Aus praktischen Gründen möchten wir Sie bitten, in dieser Sitzung verschiedene Fragebögen u.ä. zu bearbeiten, die sich teilweise mit unterschiedlichen Fragestellungen befassen, die Ihnen jeweils kurz dargestellt werden.

Bitte bearbeiten Sie die jeweiligen Fragebögen und Anweisungen in der vorgegebenen Reihenfolge und lassen Sie bitte keine Fragen aus.

Ich stelle mir oft vor, wie ich schlimme Erfahrungen mache, von denen ich befürchte, dass sie in der Zukunft auf mich zukommen könnten.

überhaupt nicht zutreffend vollkommen zutreffend

Ich denke oft darüber nach, wie ich Misserfolge in meinem Leben vermeiden kann.

überhaupt nicht zutreffend vollkommen zutreffend

Ich sehe mich selbst als jemanden, der hauptsächlich danach strebt, sein ideales Selbstbild zu erreichen - seine Hoffnungen, Wünsche und Ziele.

überhaupt nicht zutreffend vollkommen zutreffend

Eine Frau zu sein ist ein wichtiger Teil meines Selbstbildes.

trifft überhaupt nicht zu trifft vollkommen zu

Eine Frau zu sein ist ein wichtiger Aspekt meiner Persönlichkeit.

trifft überhaupt nicht zu trifft vollkommen zu

Im allgemeinen, welcher Aspekt beeinflusst ihre Selbstwahrnehmung stärker, Ihr Geschlecht oder Ihre Nationalität?

definitiv mein Geschlecht definitiv meine Nationalität

Welcher Aspekt ist ein wichtigerer Teil Ihrer Persönlichkeit?

definitiv mein Geschlecht definitiv meine Nationalität

	Ich ziehe es gewöhnlich vor, Dinge allein zu tun.							
trifft überhaupt nicht zu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	trifft vollkommen zu
	Ich bin ein fröhlicher, gut gelaunter Mensch.							
trifft überhaupt nicht zu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	trifft vollkommen zu
	Ich bin ein sehr aktiver Mensch.							
trifft überhaupt nicht zu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	trifft vollkommen zu
	Lieber würde ich meine eigenen Wege gehen, als eine Gruppe anzuführen.							
trifft überhaupt nicht zu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	trifft vollkommen zu

Bitte geben Sie an, wie gerne bzw. ungerne Sie die unten stehenden Aktivitäten/Verhaltensweisen ausüben.

	Einen Vortrag vor vielen Menschen halten.							
überhaupt nicht gerne	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	sehr gerne
	Die Wahl zur Führungsperson einer Gruppe annehmen.							
überhaupt nicht gerne	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	sehr gerne
	Einen persönlichen Standpunkt zu einem umstrittenen Thema vor einer Gruppe von Unbekannten vertreten.							
überhaupt nicht gerne	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	sehr gerne
	Eine informelle Rede vor einer kleineren Gruppe von Kommiliton/innen oder Kolleg/innen halten.							
überhaupt nicht gerne	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	sehr gerne

Was glauben Sie?

Wie viel Prozent der Männer verfügen über eine gute Führungskompetenz ? _____%

Wie viel Prozent der Frauen verfügen über eine gute Führungskompetenz ? _____%

Wenn Sie in einer Gruppe sind, versuchen Sie dann, Ihre Meinungen als die intelligentesten oder als die lustigsten darzustellen?

niemals oder selten sehr oft

Bevorzugen Sie im Allgemeinen solche Aktivitäten, die einen sofortigen Gewinn nach sich ziehen?

trifft überhaupt nicht zu trifft vollkommen zu

Denken Sie häufiger, dass Sie mehr Dinge tun könnten, wenn da nicht Ihre Unsicherheit bzw. Ängstlichkeit wäre?

niemals oder selten sehr oft

Im Vergleich zu anderen Personen, die Sie kennen: Fürchten Sie sich vor vielen Dingen?

trifft überhaupt nicht zu trifft vollkommen zu

Unterlassen Sie häufig bestimmte Dinge, aus Angst sich zu blamieren?

niemals oder selten sehr oft

Ich mag keine Situationen, die unsicher sind.

überhaupt nicht zutreffend vollkommen zutreffend

Ich hasse es, meine Pläne in der letzten Minute zu ändern.

überhaupt nicht zutreffend vollkommen zutreffend

Ich mag es nicht, mich in eine Situation zu begeben, ohne zu wissen, was ich von ihr erwarten kann.

überhaupt nicht zutreffend vollkommen zutreffend

Es macht mir Spaß, meine Pläne in der letzten Minute zu ändern.

überhaupt nicht zutreffend vollkommen zutreffend

Ich finde, dass die Entwicklung von gewohnheitsmäßigen Abläufen mir ermöglicht, mein Leben mehr zu genießen.

überhaupt nicht zutreffend vollkommen zutreffend

Unvorhersehbare Situationen sind mir unangenehm.

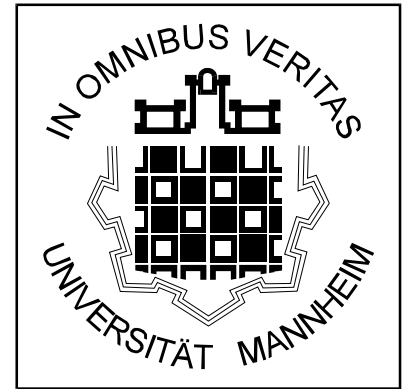
überhaupt nicht zutreffend vollkommen zutreffend

Bitte melden Sie sich nun bei der Aufsichtsperson !

APPENDIX C: Study 1 - Questionnaire Part 2

Universität Mannheim**Mikrosoziologie und Sozialpsychologie**

Liebe Teilnehmerinnen und Teilnehmer,



dieser Fragebogen beschäftigt sich mit Geschlechterunterschieden in Bereichen der Führung. Frauen sind in Führungspositionen weniger vertreten als Männer. Es gibt Ansätze, die davon ausgehen, dass dies auf tatsächliche Geschlechterunterschiede in der Führungskompetenz zurück zu führen ist. Demnach sind Frauen für Führungspositionen weniger geeignet als Männer.

Wir interessieren uns in dieser Studie dafür, inwiefern tatsächlich Kompetenzunterschiede zwischen Männern und Frauen bei Tests zu Führungsfähigkeiten bestehen. Aus diesem Grund werden wir Ihnen einen kurzen Test vorgeben, der Grundfähigkeiten der Führung erfasst.

Es handelt sich hierbei um eine Zusammenstellung von Testaufgaben, die aus einem etablierten Berufseignungstest zur Erfassung der Führungskompetenz entnommen wurden.

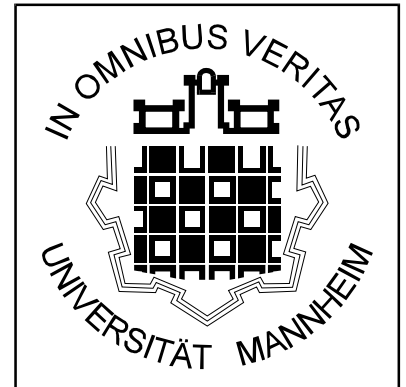
In bisherigen Studien, in denen diese Aufgaben zum Einsatz kamen, hat sich bereits mehrfach gezeigt, dass Männer bessere Leistungen als Frauen erzielt haben.

Bitte umblättern!

Universität Mannheim

Mikrosoziologie und Sozialpsychologie

Liebe Teilnehmerinnen und Teilnehmer,



dieser Fragebogen beschäftigt sich mit Führungsfähigkeiten. Frauen sind in Führungspositionen weniger vertreten als Männer. Unsere Studie beschäftigt sich damit, inwieweit diese Unterschiede auf strukturelle Ungleichheiten zurück zu führen sind. Wir verfolgen in dieser Studie den Ansatz, dass keine tatsächlichen Geschlechterunterschiede in *Führungsfähigkeiten* bestehen. Demnach sind Frauen für Führungspositionen genauso gut wie oder sogar besser geeignet als Männer.

Wir interessieren uns in dieser Studie dafür, ob tatsächlich keine Kompetenzunterschiede zwischen Männern und Frauen bei Tests zu Führungsfähigkeiten bestehen. Aus diesem Grund werden wir Ihnen einen kurzen Test vorgeben, der Grundfähigkeiten der Führung erfasst.

Es handelt sich hierbei um eine Zusammenstellung von Testaufgaben, die aus einem etablierten Berufseignungstest zur Erfassung Führungskompetenz entnommen wurden.

In bisherigen Studien, in denen diese Aufgaben zum Einsatz kamen, hat sich bereits mehrfach gezeigt, dass Frauen tatsächlich gleich gute oder sogar bessere Leistungen als Männer erzielt haben.

Wichtige Hinweise zur Testbearbeitung:

In dem Test sollen Sie Aussagen auf ihren Wahrheitsgehalt überprüfen. Hierfür wird Ihnen vorerst kurz ein Sachverhalt geschildert. Anschließend werden sie aufgefordert, eine Reihe von Aussagen daraufhin zu überprüfen, ob sie mit dem Sachverhalt vereinbar sind oder nicht.

Sie werden für den Test **8 min.** Zeit haben !

Zunächst eine Beispielaufgabe ähnlichen Typs:

Kein Aktionär des Unternehmens Hoechst, der den Vorstandsvorsitzenden kannte und dessen Reorganisationsplan unterstützte, stimmte für die Fusion mit der Firma BASF, aber einige der Aktionäre hielten Anteile der BASF.

Vorausgesetzt, die obige Aussage ist wahr, dann können einige der folgenden Aussagen möglicherweise korrekt sein oder müssen sogar korrekt sein. Eine der Aussagen ist allerdings definitiv falsch. Welche?

- a) Niemand, der BASF-Aktien besaß, unterstützte den Reorganisationsplan des Vorstandsvorsitzenden
- b) Jeder, der für die Fusion mit der BASF stimmte, besaß BASF-Aktien
- c) Einige der BASF-Aktionäre kannten den Vorstandsvorsitzenden
- d) Einige der Hoechst-Aktionäre, die sich dem Reorganisationsplan des Vorstandsvorsitzenden widersetzten, kannten den Vorstandsvorsitzenden
- e) Keiner der Hoechst-Aktionäre stimmte für die Fusion mit der BASF

In diesem Fall ist a) die richtige Lösung.

Wichtige Hinweise zu den Testaufgaben und zur Testauswertung:

1. Dieser Test zur Führungskompetenz hat in bisherigen Studien Geschlechtsunterschiede gezeigt. Die durchschnittliche Leistung von männlichen Teilnehmern war besser als die von weiblichen Teilnehmerinnen.
2. Für jede richtig beantwortete Aufgabe erhalten Sie einen Punkt, für falsch beantwortete oder fehlende Aufgaben werden Ihnen keine Punkte abgezogen. Um ein gutes Testergebnis zu erreichen, ist es daher sinnvoll, zu versuchen, möglichst viele richtige Lösungen zu finden.

Wichtige Hinweise zu den Testaufgaben und zur Testauswertung:

- 1. Dieser Test zur Führungskompetenz hat in bisherigen Studien Geschlechtsunterschiede gezeigt. Die durchschnittliche Leistung von männlichen Teilnehmern war besser als die von weiblichen Teilnehmerinnen.**
- 2. Für jede richtig beantwortete Aufgabe erhalten Sie einen Punkt, für jede falsch beantwortete oder fehlende Aufgabe wird Ihnen ein Punkt abgezogen. Um ein schlechtes Testergebnis zu vermeiden, ist es daher sinnvoll, sorgfältig vorzugehen und zu versuchen, Fehler zu vermeiden.**

Wichtige Hinweise zu den Testaufgaben und zur Testauswertung:

- 1. Dieser Test zur Führungskompetenz hat in bisherigen Studien keine Geschlechtsunterschiede gezeigt. Die durchschnittliche Leistung von weiblichen Teilnehmerinnen und männlichen Teilnehmern war gleich gut.**
- 2. Für jede richtig beantwortete Aufgabe erhalten Sie einen Punkt, für falsch beantwortete oder fehlende Aufgaben werden Ihnen keine Punkte abgezogen. Um ein gutes Testergebnis zu erreichen, ist es daher sinnvoll, zu versuchen, möglichst viele richtige Lösungen zu finden.**

Wichtige Hinweise zu den Testaufgaben und zur Testauswertung:

1. Dieser Test zur Führungskompetenz hat in bisherigen Studien keine Geschlechtsunterschiede gezeigt. Die durchschnittliche Leistung von weiblichen Teilnehmerinnen und männlichen Teilnehmern war gleich gut.
2. Für jede richtig beantwortete Aufgabe erhalten Sie einen Punkt, für jede falsch beantwortete oder fehlende Aufgabe wird Ihnen ein Punkt abgezogen. Um ein schlechtes Testergebnis zu vermeiden, ist es daher sinnvoll, sorgfältig vorzugehen und zu versuchen, Fehler zu vermeiden.

Die folgende Liste enthält soziale Situationen, die für Sie mehr oder weniger unangenehm sein können. Das unangenehme Gefühl kann als Angst oder Furcht bezeichnet werden.

Bitte geben Sie jeweils an, wie stark die beschriebenen Situationen Ihnen unangenehm sind und bei Ihnen Angst bzw. Furcht auslösen.

Ich habe Angst davor in der Öffentlichkeit zu sprechen.

gar nicht sehr stark

Ich habe Angst vor Prüfungssituationen.

gar nicht sehr stark

Ich habe Angst vor Misserfolg im Studium.

gar nicht sehr stark

Ich habe Angst vor Kritik anderer.

gar nicht sehr stark

Ich habe Angst vor dem Gefühl, von anderen abgelehnt zu werden

gar nicht sehr stark

Ich habe Angst davor selbst Fehler zu machen.

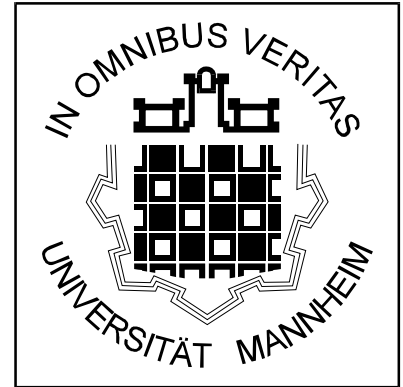
gar nicht sehr stark

Bitte melden Sie sich nun bei der Aufsichtsperson!

APPENDIX C: Study 1 - Questionnaire Part 3

Universität Mannheim
Mikrosoziologie und Sozialpsychologie

Studie zur Personalauswahl



Liebe Teilnehmerinnen und Teilnehmer,

Nach dem gleich folgenden Test zur Führungskompetenz, möchten wir Sie bitten, sich an einer weiteren kurzen Studie zur Weiterentwicklung von Techniken der Personalauswahl zu beteiligen.

Es handelt hierbei sich um eine Art Rollenspiel. Bitte lesen Sie die unten stehende Beschreibung und entscheiden Sie sich dann für eine Rolle. Sie werden später, nachdem Sie den Test zur Führungskompetenz beendet haben, in einem Nebenraum gemeinsam mit anderen Teilnehmern und Teilnehmerinnen aus vorherigen Durchgängen der Studie eine Aufgabe bearbeiten.

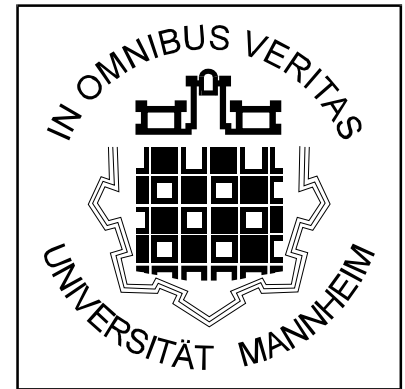
Dies wird nur wenige Minuten in Anspruch nehmen.

Das Verfahren ist geeignet Personen mit außergewöhnlich guten Führungskompetenzen zu erkennen. Personen mit schlechten Führungskompetenzen können hingegen nicht identifiziert werden. Konkret heißt das, dass unter Verwendung dieses Verfahrens ausschließlich Personen ausgewählt werden, die zu den besten 5% in der Führungskompetenz gehören. Hierbei hat sich bisher gezeigt, dass in dieser Gruppe mehrheitlich Frauen vertreten sind.

Sie können sich vorab entscheiden, ob Sie entweder eine Führungsrolle oder eine Rolle im Team einnehmen wollen. Es kann allerdings nur eine Führungsperson pro Gruppe geben. Sowohl die Führungsperson als auch die Teamworker bekommen eine schriftliche Zusammenstellung einer komplexen Aufgabe, die gelöst werden muss. Die Führungsperson erhält zudem auch Hinweise auf die Lösung zu dieser Aufgabe. Es wird die Aufgabe der Führungsperson sein, die Teamworker zu der Antwort der Aufgaben zu führen *ohne* ihnen explizit die Lösung mitzuteilen.

Universität Mannheim
Mikrosoziologie und Sozialpsychologie

Studie zur Personalauswahl



Liebe Teilnehmerinnen und Teilnehmer,

Nach dem gleich folgenden Test zur Führungskompetenz, möchten wir Sie bitten, sich an einer weiteren kurzen Studie zur Weiterentwicklung von Techniken der Personalauswahl zu beteiligen.

Es handelt hierbei sich um eine Art Rollenspiel. Bitte lesen Sie die unten stehende Beschreibung und entscheiden Sie sich dann für eine Rolle. Sie werden später, nachdem Sie den Test zur Führungskompetenz beendet haben, in einem Nebenraum gemeinsam mit anderen Teilnehmern und Teilnehmerinnen aus vorherigen Durchgängen der Studie eine Aufgabe bearbeiten.

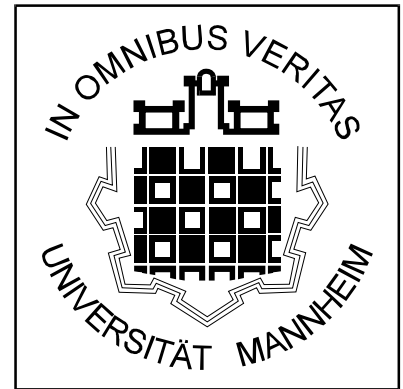
Dies wird nur wenige Minuten in Anspruch nehmen.

Das Verfahren ist geeignet Personen mit äußerst geringen Führungskompetenzen zu erkennen. Personen mit guten Führungskompetenzen können hingegen nicht identifiziert werden. Konkret heißt das, dass unter Verwendung dieses Verfahrens ausschließlich Personen heraus gesucht werden, die zu den schlechtesten 5% in der Führungskompetenz gehören. Hierbei hat sich bisher gezeigt, dass in dieser Gruppe mehrheitlich Frauen vertreten sind.

Sie können sich vorab entscheiden, ob Sie entweder eine Führungsrolle oder eine Rolle im Team einnehmen wollen. Es kann allerdings nur eine Führungsperson pro Gruppe geben. Sowohl die Führungsperson als auch die Teamworker bekommen eine schriftliche Zusammenstellung einer komplexen Aufgabe, die gelöst werden muss. Die Führungsperson erhält zudem auch Hinweise auf die Lösung zu dieser Aufgabe. Es wird die Aufgabe der Führungsperson sein, die Teamworker zu der Antwort der Aufgaben zu führen *ohne* ihnen explizit die Lösung mitzuteilen.

Universität Mannheim
Mikrosoziologie und Sozialpsychologie

Studie zur Personalauswahl



Liebe Teilnehmerinnen und Teilnehmer,

Nach dem gleich folgenden Test zur Führungskompetenz, möchten wir Sie bitten, sich an einer weiteren kurzen Studie zur Weiterentwicklung von Techniken der Personalauswahl zu beteiligen.

Es handelt hierbei sich um eine Art Rollenspiel. Bitte lesen Sie die unten stehende Beschreibung und entscheiden Sie sich dann für eine Rolle. Sie werden später, nachdem Sie den Test zur Führungskompetenz beendet haben, in einem Nebenraum gemeinsam mit anderen Teilnehmern und Teilnehmerinnen aus vorherigen Durchgängen der Studie eine Aufgabe bearbeiten.

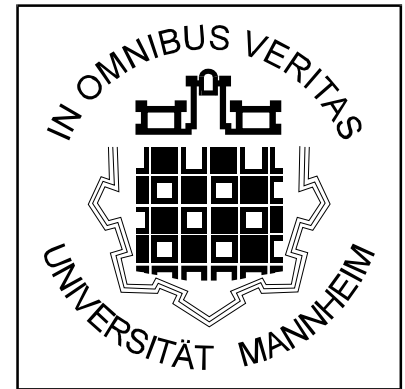
Dies wird nur wenige Minuten in Anspruch nehmen.

Das Verfahren ist geeignet Personen mit außergewöhnlich guten Führungskompetenzen zu erkennen. Personen mit schlechten Führungskompetenzen können hingegen nicht identifiziert werden. Konkret heißt das, dass unter Verwendung dieses Verfahrens ausschließlich Personen ausgewählt werden, die zu den besten 5% in der Führungskompetenz gehören. Hierbei hat sich bisher gezeigt, dass in dieser Gruppe mehrheitlich Männer vertreten sind.

Sie können sich vorab entscheiden, ob Sie entweder eine Führungsrolle oder eine Rolle im Team einnehmen wollen. Es kann allerdings nur eine Führungsperson pro Gruppe geben. Sowohl die Führungsperson als auch die Teamworker bekommen eine schriftliche Zusammenstellung einer komplexen Aufgabe, die gelöst werden muss. Die Führungsperson erhält zudem auch Hinweise auf die Lösung zu dieser Aufgabe. Es wird die Aufgabe der Führungsperson sein, die Teamworker zu der Antwort der Aufgaben zu führen *ohne* ihnen explizit die Lösung mitzuteilen.

Universität Mannheim
Mikrosoziologie und Sozialpsychologie

Studie zur Personalauswahl



Liebe Teilnehmerinnen und Teilnehmer,

Nach dem gleich folgenden Test zur Führungskompetenz, möchten wir Sie bitten, sich an einer weiteren kurzen Studie zur Weiterentwicklung von Techniken der Personalauswahl zu beteiligen.

Es handelt hierbei sich um eine Art Rollenspiel. Bitte lesen Sie die unten stehende Beschreibung und entscheiden Sie sich dann für eine Rolle. Sie werden später, nachdem Sie den Test zur Führungskompetenz beendet haben, in einem Nebenraum gemeinsam mit anderen Teilnehmern und Teilnehmerinnen aus vorherigen Durchgängen der Studie eine Aufgabe bearbeiten.

Dies wird nur wenige Minuten in Anspruch nehmen.

Das Verfahren ist geeignet Personen mit äußerst geringen Führungskompetenzen zu erkennen. Personen mit guten Führungskompetenzen können hingegen nicht identifiziert werden. Konkret heißt das, dass unter Verwendung dieses Verfahrens ausschließlich Personen heraus gesucht werden, die zu den schlechtesten 5% in der Führungskompetenz gehören. Hierbei hat sich bisher gezeigt, dass in dieser Gruppe mehrheitlich Männer vertreten sind.

Sie können sich vorab entscheiden, ob Sie entweder eine Führungsrolle oder eine Rolle im Team einnehmen wollen. Es kann allerdings nur eine Führungsperson pro Gruppe geben. Sowohl die Führungsperson als auch die Teamworker bekommen eine schriftliche Zusammenstellung einer komplexen Aufgabe, die gelöst werden muss. Die Führungsperson erhält zudem auch Hinweise auf die Lösung zu dieser Aufgabe. Es wird die Aufgabe der Führungsperson sein, die Teamworker zu der Antwort der Aufgaben zu führen *ohne* ihnen explizit die Lösung mitzuteilen.

Bitte geben Sie nun an, wie stark Ihr Interesse daran ist, die entsprechende Rolle in dem folgenden Rollenspiel einzunehmen:

Führungsrolle

kein Interesse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	starkes Interesse
----------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-------------------

Rolle im Team

kein Interesse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	starkes Interesse
----------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-------------------

Wie hoch ist Ihre Präferenz, die entsprechende Rolle in dem folgenden Rollenspiel einzunehmen:

Führungsrolle

niedrige Präferenz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	hohe Präferenz
--------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	----------------

Rolle im Team

niedrige Präferenz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	hohe Präferenz
--------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	----------------

Bitte umblättern

Bitte geben Sie bei den folgenden Aussagen an, wie sehr Sie die jeweilige Aussage für zutreffend halten.

Wenn mir jemand in dem Rollenspiel Widerstand leistet, werde ich Mittel und Wege finden, mich durchzusetzen.

überhaupt nicht zutreffend vollkommen zutreffend

Es wird mir in dem Rollenspiel keine Schwierigkeiten bereiten, meine Absichten und Ziele zu verwirklichen.

überhaupt nicht zutreffend vollkommen zutreffend

Auch bei überraschenden Ereignissen in dem Rollenspiel glaube ich, dass ich gut damit zurechtkommen werde.

überhaupt nicht zutreffend vollkommen zutreffend

Schwierigkeiten in dem Rollenspiel sehe ich gelassen entgegen, weil ich mich immer auf meine Fähigkeiten verlassen kann.

überhaupt nicht zutreffend vollkommen zutreffend

Wenn ich in dem Rollenspiel mit einer neuen Sache konfrontiert werde, werde ich wissen, wie ich damit umgehen kann.

überhaupt nicht zutreffend vollkommen zutreffend

Es stellt mich zufrieden, wenn ich in dem Rollenspiel andere beeinflussen kann.

überhaupt nicht zutreffend vollkommen zutreffend

Ich werde in dem Rollenspiel Autorität ausstrahlen.

überhaupt nicht zutreffend vollkommen zutreffend

Ich bin nicht unbedingt daran interessiert, in dem Rollenspiel eine leitende Position inne zu haben.

überhaupt nicht zutreffend vollkommen zutreffend

Ich glaube, dass sich in dem Rollenspiel andere an mir orientieren werden.

überhaupt nicht zutreffend vollkommen zutreffend

Ich trage gern die Verantwortung für wichtige Entscheidungen in dem Rollenspiel.

überhaupt nicht zutreffend vollkommen zutreffend

- Bitte umblättern und weiter zu dem Führungskompetenz Test -

APPENDIX C: Study 1 - Questionnaire Part 4

Bitte geben Sie nun jeweils für die unten genannten Rollen an, wie Sie **eine Person** auf den angegebenen Attributen **einschätzen**.

	Person mit einer Führungsrolle							
geringes Ansehen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	hohes Ansehen
	Person mit einer Rolle im Team							
geringes Ansehen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	hohes Ansehen
	Person mit einer Führungsrolle							
sehr unbeliebt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	sehr beliebt
	Person mit einer Rolle im Team							
sehr unbeliebt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	sehr beliebt
	Person mit einer Führungsrolle							
hat niedriges Einkommen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	hat hohes Einkommen
	Person mit einer Rolle im Team							
hat niedriges Einkommen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	hat hohes Einkommen
	Person mit einer Führungsrolle							
hat wenig Spaß	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	hat viel Spaß
	Person mit einer Rolle im Team							
hat wenig Spaß	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	hat viel Spaß

Was glauben Sie?

Wie viel Prozent der Aufgaben des Führungskompetenz-Tests konnten männliche Teilnehmer in bisherigen Studien durchschnittlich richtig lösen? _____ %

Wie viel Prozent der Aufgaben des Führungskompetenz-Tests konnten weibliche Teilnehmerinnen in bisherigen Studien durchschnittlich richtig lösen? _____ %

Der einzige Grund, warum Mädchen einen Beruf erlernen sollten, besteht darin, dass sie eventuell nicht heiraten oder geschieden werden.

überhaupt nicht vollkommen
zutreffend zutreffend

Ich glaube, dass Frauen ein Team besser leiten können als Männer.

trifft überhaupt trifft vollkommen
nicht zu zu

Ich glaube, dass Männer sich besser durchsetzen können als Frauen.

trifft überhaupt trifft vollkommen
nicht zu zu

Ich glaube, dass Männer für Führungsrollen besser geeignet sind als Frauen.

Trifft überhaupt trifft vollkommen
nicht zu zu

Ich glaube, dass Männer mehr Interesse haben eine Führungsposition inne zu haben als Frauen.

trifft überhaupt trifft vollkommen
nicht zu zu

Ich glaube, dass Frauen in einer Führungsposition mehr Spaß haben als Männer.

trifft überhaupt trifft vollkommen
nicht zu zu

Im folgenden interessieren wir uns noch für Ihre früheren Schulleistungen.

Bitte geben Sie Ihre **Schulnote mit Nachkommastelle (1,0 bis 4,0)** und sofern Sie sich erinnern auch Ihre **Punktzahl (0 bis 15)** an.

Wie war Ihre Gesamtnote im Abitur? Note: _____

Wie war Ihre Mathematiknote im Abitur? Note: _____
Punktzahl: _____

Was glauben Sie, wurde mit dieser Studie untersucht?

Bitte machen Sie nun noch einige Angaben zu Ihrer Person:

Alter: _____ **Geschlecht:** _____

Studienfach: _____ **Anzahl Fachsemester:** _____

Nationalität: _____

Ist Deutsch Ihre Muttersprache? Ja Nein

Wenn Nein: **Seit wie vielen Jahren sprechen Sie Deutsch?** **Seit** _____ **Jahren.**

Vielen Dank für Ihr Verständnis und Ihre Teilnahme an dieser Studie !!!

APPENDIX C: Study 1 - Performance Test

Universität Mannheim
Mikrosoziologie und Sozialpsychologie

- Führungskompetenz Test -

**Sie werden jetzt gleich den Test zur Führungskompetenz erhalten.
Zur Orientierung erhalten Sie hier noch einmal die wichtigsten Informationen:**

In dem Test sollen Sie Aussagen auf ihren Wahrheitsgehalt überprüfen. Hierfür wird Ihnen vorerst kurz ein Sachverhalt geschildert. Anschließend werden sie aufgefordert eine Reihe von Aussagen daraufhin zu überprüfen, ob sie mit dem Sachverhalt vereinbar sind oder nicht.

Sie werden für den Test **8 min.** Zeit haben !

Wichtige Hinweise zu den Testaufgaben und zur Testauswertung:

1. Dieser Test zur Führungskompetenz hat in bisherigen Studien Geschlechtsunterschiede gezeigt. Die durchschnittliche Leistung von männlichen Teilnehmern war besser als die von weiblichen Teilnehmerinnen.
2. Für jede richtig beantwortete Aufgabe erhalten Sie einen Punkt, für falsch beantwortete oder fehlende Aufgaben werden Ihnen keine Punkte abgezogen. Um ein gutes Testergebnis zu erreichen, ist es daher sinnvoll, zu versuchen, möglichst viele richtige Lösungen zu finden.

Bitte melden Sie sich nun bei der Aufsichtsperson!

Universität Mannheim

Mikrosoziologie und Sozialpsychologie

- Führungskompetenz Test -

**Sie werden jetzt gleich den Test zur Führungskompetenz erhalten.
Zur Orientierung erhalten Sie hier noch einmal die wichtigsten Informationen:**

In dem Test sollen Sie Aussagen auf ihren Wahrheitsgehalt überprüfen. Hierfür wird Ihnen vorerst kurz ein Sachverhalt geschildert. Anschließend werden sie aufgefordert eine Reihe von Aussagen daraufhin zu überprüfen, ob sie mit dem Sachverhalt vereinbar sind oder nicht.

Sie werden für den Test **8 min.** Zeit haben !

Wichtige Hinweise zu den Testaufgaben und zur Testauswertung:

1. Dieser Test zur Führungskompetenz hat in bisherigen Studien Geschlechtsunterschiede gezeigt. Die durchschnittliche Leistung von männlichen Teilnehmern war besser als die von weiblichen Teilnehmerinnen.
2. Für jede richtig beantwortete Aufgabe erhalten Sie einen Punkt, für jede falsch beantwortete oder fehlende Aufgabe wird Ihnen ein Punkt abgezogen. Um ein schlechtes Testergebnis zu vermeiden, ist es daher sinnvoll, sorgfältig vorzugehen und zu versuchen, Fehler zu vermeiden.

Bitte melden Sie sich nun bei der Aufsichtsperson!

Universität Mannheim
Mikrosoziologie und Sozialpsychologie

- Führungskompetenz Test -

**Sie werden jetzt gleich den Test zur Führungskompetenz erhalten.
Zur Orientierung erhalten Sie hier noch einmal die wichtigsten Informationen:**

In dem Test sollen Sie Aussagen auf ihren Wahrheitsgehalt überprüfen. Hierfür wird Ihnen vorerst kurz ein Sachverhalt geschildert. Anschließend werden sie aufgefordert eine Reihe von Aussagen daraufhin zu überprüfen, ob sie mit dem Sachverhalt vereinbar sind oder nicht.

Sie werden für den Test **8 min.** Zeit haben !

Wichtige Hinweise zu den Testaufgaben und zur Testauswertung:

1. Dieser Test zur Führungskompetenz hat in bisherigen Studien keine Geschlechtsunterschiede gezeigt. Die durchschnittliche Leistung von weiblichen Teilnehmerinnen und männlichen Teilnehmern war gleich gut.
2. Für jede richtig beantwortete Aufgabe erhalten Sie einen Punkt, für falsch beantwortete oder fehlende Aufgaben werden Ihnen keine Punkte abgezogen. Um ein gutes Testergebnis zu erreichen, ist es daher sinnvoll, zu versuchen, möglichst viele richtige Lösungen zu finden.

Bitte melden Sie sich nun bei der Aufsichtsperson!

Universität Mannheim

Mikrosoziologie und Sozialpsychologie

- Führungskompetenz Test -

**Sie werden jetzt gleich den Test zur Führungskompetenz erhalten.
Zur Orientierung erhalten Sie hier noch einmal die wichtigsten Informationen:**

In dem Test sollen Sie Aussagen auf ihren Wahrheitsgehalt überprüfen. Hierfür wird Ihnen vorerst kurz ein Sachverhalt geschildert. Anschließend werden sie aufgefordert eine Reihe von Aussagen daraufhin zu überprüfen, ob sie mit dem Sachverhalt vereinbar sind oder nicht.

Sie werden für den Test **8 min.** Zeit haben !

Wichtige Hinweise zu den Testaufgaben und zur Testauswertung:

1. Dieser Test zur Führungskompetenz hat in bisherigen Studien keine Geschlechtsunterschiede gezeigt. Die durchschnittliche Leistung von weiblichen Teilnehmerinnen und männlichen Teilnehmern war gleich gut.
2. Für jede richtig beantwortete Aufgabe erhalten Sie einen Punkt, für jede falsch beantwortete oder fehlende Aufgabe wird Ihnen ein Punkt abgezogen. Um ein schlechtes Testergebnis zu vermeiden, ist es daher sinnvoll, sorgfältig vorzugehen und zu versuchen, Fehler zu vermeiden.

Bitte melden Sie sich nun bei der Aufsichtsperson!

Universität Mannheim

Mikrosoziologie und Sozialpsychologie

- Führungskompetenz Test -

Die folgenden Fragen beziehen sich immer auf den ersten Abschnitt. Pro Frage ist nur eine Antwort richtig! Wenn es Ihnen hilft, können Sie sich eine Skizze machen. Bitte kreuzen Sie jeweils nur eine Antwort an.

Bitte umblättern!

- Führungskompetenz Test -

Sieben Teenager - Carlos, Leona, Gregor, Ingrid, Naomi, David und Rick - besuchen einen Vergnügungspark und werden mit der Achterbahn fahren. Es sind zwei Wägen verfügbar, allerdings müssen sich die Teenager entsprechend der unten aufgeführten Bedingungen aufteilen:

Carlos und Naomi sind ein Paar und müssen im selben Wagen fahren. David und Gregor sind Freunde, allerdings ist Ingrid Gregors Freundin, so dass David nicht im selben Wagen sein kann wie Gregor, wenn nicht auch Ingrid in dem Wagen ist. Die Vorschrift der Achterbahnbetreiber besagt, dass die maximale Zahl an Fahrgästen pro Wagen vier beträgt. Leona ist Gregors Schwester und Rick ist Leonas Ex-Freund, so dass weder Leona noch Gregor im selben Wagen wie Rick fahren können.

1. Wenn David im selben Wagen wie Leona fährt, welche der folgenden Aussagen muss dann wahr sein?

- a) Rick fährt im anderen Wagen.
- b) Ingrid fährt im anderen Wagen.
- c) Gregor fährt im anderen Wagen.
- d) Naomi fährt im selben Wagen wie David und Leona.
- e) Carlos fährt im selben Wagen wie David und Leona.

2. Wenn Naomi im selben Wagen wie Gregor fährt, welche der folgenden Aussagen muss dann wahr sein?

- a) Rick fährt im selben Wagen wie Naomi und Gregor.
- b) Leona fährt im selben Wagen wie Rick.
- c) Leona fährt in einem anderen Wagen als Gregor.
- d) Naomi und Gregor fahren in dem Wagen in dem vier Personen fahren.
- e) Carlos fährt in einem anderen Wagen als Gregor.

3. Wenn Rick im selben Wagen fährt wie Ingrid, welche der folgenden Aussagen muss dann wahr sein?

- a) David fährt im selben Wagen wie Leona.
- b) David fährt im selben Wagen wie Carlos.
- c) Leona fährt im selben Wagen wie Gregor.
- d) Naomi fährt im selben Wagen wie Rick und Ingrid.
- e) David fährt im selben Wagen wie Naomi.

4. Wenn Naomi im selben Wagen fährt wie David, welche der folgenden Listen ist dann eine vollständige und korrekte Liste der Personen, die in dem anderen Wagen fahren müssen?

- a) Rick, Gregor, Ingrid
- b) Rick, Carlos, Leona
- c) Ingrid, Carlos, Gregor, Rick
- d) Rick, Ingrid, Leona
- e) Ingrid, Leona, Gregor

Bitte umblättern!

- Führungskompetenz Test -

Georg liebt klassische Musik. Er mag Beethoven lieber als Bartok und Mahler lieber als Mozart. Er mag Haydn lieber als Hindemith und Hindemith lieber als Mozart. Er mag Mahler lieber als alle Komponisten, deren Name mit B. beginnt, außer Beethoven und wenn er Musik hört, wählt er immer den Komponisten aus, der ihm am meisten gefällt.

1. Georgs Bruder gibt ihm je eine CD von jedem Komponisten, der oben genannt wurde. Welche der folgenden Spiel-Reihenfolgen beschreibt korrekt in welcher Reihenfolge Georg einige der Platten hören muss?
 - a) Beethoven, Bartok, Mozart
 - b) Haydn, Hindemith, Mozart
 - c) Beethoven, Mahler, Bartok
 - d) Hindemith, Mahler, Mozart
 - e) Haydn, Hindemith, Mahler

2. Welche Aussage kann nicht wahr sein?
 - a) Georg mag Mahler lieber als Bartok.
 - b) Georg mag Beethoven lieber als Mahler.
 - c) Georg mag Bartok lieber als Mozart.
 - d) Georg mag Mozart lieber als Beethoven.
 - e) Georg mag Mahler lieber als Haydn.

3. Georgs Mutter gibt ihm auch je eine CD von jedem Komponisten, der oben genannt wurde. Welche der folgenden Spiel-Reihenfolgen ist nicht möglich?
 - a) Georg spielt Beethoven zuerst.
 - b) Georg spielt Haydn zuerst.
 - c) Georg spielt Mahler als drittes.
 - d) Georg spielt Beethoven als fünftes.
 - e) Georg spielt Bartok zuletzt.

4. Georgs Vater gibt Georg verschiedene CDs. Wenn die erste Platte, die er spielt, Berlioz ist, welche der folgenden Aussagen muss dann wahr sein?
 - a) Es gibt keine Hindemith-CD.
 - b) Es gibt keine Bartok-CD.
 - c) Eine der CDs muß von Haydn sein
 - d) Wenn eine CD von Haydn ist, wird sie Georg als zweite spielen
 - e) Es gibt keine Beethoven-CD.

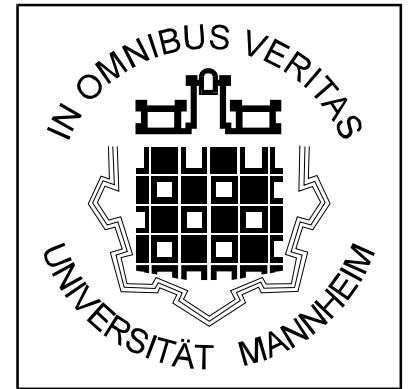
Bitte melden Sie sich nun bei der Aufsichtsperson!

APPENDIX C: Study 2 - Questionnaire Part 1

Universität Mannheim

Mikrosoziologie und Sozialpsychologie

Liebe Teilnehmerinnen und Teilnehmer,



vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Aus praktischen Gründen möchten wir Sie bitten, in dieser Sitzung verschiedene Fragebögen u.ä. zu bearbeiten, die sich teilweise mit unterschiedlichen Fragestellungen befassen, die Ihnen jeweils kurz dargestellt werden.

Bitte bearbeiten Sie die jeweiligen Fragebögen und Anweisungen in der vorgegebenen Reihenfolge und lassen Sie bitte keine Fragen aus.

Ich stelle mir oft vor, wie ich schlimme Erfahrungen mache, von denen ich befürchte, dass sie in der Zukunft auf mich zukommen könnten.

überhaupt nicht zutreffend vollkommen zutreffend

Ich denke oft darüber nach, wie ich Misserfolge in meinem Leben vermeiden kann.

überhaupt nicht zutreffend vollkommen zutreffend

Ich sehe mich selbst als jemanden, der hauptsächlich danach strebt, sein ideales Selbstbild zu erreichen - seine Hoffnungen, Wünsche und Ziele.

überhaupt nicht zutreffend vollkommen zutreffend

Eine Frau zu sein ist ein wichtiger Teil meines Selbstbildes.

trifft überhaupt nicht zu trifft vollkommen zu

Eine Frau zu sein ist ein wichtiger Aspekt meiner Persönlichkeit.

trifft überhaupt nicht zu trifft vollkommen zu

Im allgemeinen, welcher Aspekt beeinflusst ihre Selbstwahrnehmung stärker, Ihr Geschlecht oder Ihre Nationalität?

definitiv mein Geschlecht definitiv meine Nationalität

Welcher Aspekt ist ein wichtigerer Teil Ihrer Persönlichkeit?

definitiv mein Geschlecht definitiv meine Nationalität

Ich ziehe es gewöhnlich vor, Dinge allein zu tun.

trifft überhaupt nicht zu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	trifft vollkommen zu
---------------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	----------------------

Ich bin ein fröhlicher, gut gelaunter Mensch.

trifft überhaupt nicht zu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	trifft vollkommen zu
---------------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	----------------------

Ich bin ein sehr aktiver Mensch.

trifft überhaupt nicht zu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	trifft vollkommen zu
---------------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	----------------------

Lieber würde ich meine eigenen Wege gehen, als eine Gruppe anzuführen.

trifft überhaupt nicht zu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	trifft vollkommen zu
---------------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	----------------------

Bitte geben Sie an, wie gerne bzw. ungerne Sie die unten stehenden Aktivitäten/Verhaltensweisen ausüben.

Einen Vortrag vor vielen Menschen halten.

überhaupt nicht gerne	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	sehr gerne
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	------------

Die Wahl zur Führungsperson einer Gruppe annehmen.

überhaupt nicht gerne	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	sehr gerne
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	------------

Einen persönlichen Standpunkt zu einem umstrittenen Thema vor einer Gruppe von Unbekannten vertreten.

überhaupt nicht gerne	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	sehr gerne
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	------------

Eine informelle Rede vor einer kleineren Gruppe von Kommiliton/innen oder Kolleg/innen halten.

überhaupt nicht gerne	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	sehr gerne
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	------------

Was glauben Sie?

Wie viel Prozent der Männer verfügen über eine gute Führungskompetenz ? _____%

Wie viel Prozent der Frauen verfügen über eine gute Führungskompetenz ? _____%

Wenn Sie in einer Gruppe sind, versuchen Sie dann, Ihre Meinungen als die intelligentesten oder als die lustigsten darzustellen?

niemals oder selten sehr oft

Bevorzugen Sie im Allgemeinen solche Aktivitäten, die einen sofortigen Gewinn nach sich ziehen?

trifft überhaupt nicht zu trifft vollkommen zu

Denken Sie häufiger, dass Sie mehr Dinge tun könnten, wenn da nicht Ihre Unsicherheit bzw. Ängstlichkeit wäre?

niemals oder selten sehr oft

Im Vergleich zu anderen Personen, die Sie kennen: Fürchten Sie sich vor vielen Dingen?

trifft überhaupt nicht zu trifft vollkommen zu

Unterlassen Sie häufig bestimmte Dinge, aus Angst sich zu blamieren?

niemals oder selten sehr oft

Ich mag keine Situationen, die unsicher sind.

überhaupt nicht zutreffend vollkommen zutreffend

Ich hasse es, meine Pläne in der letzten Minute zu ändern.

überhaupt nicht zutreffend vollkommen zutreffend

Ich mag es nicht, mich in eine Situation zu begeben, ohne zu wissen, was ich von ihr erwarten kann.

überhaupt nicht zutreffend vollkommen zutreffend

Es macht mir Spaß, meine Pläne in der letzten Minute zu ändern.

überhaupt nicht zutreffend vollkommen zutreffend

Ich finde, dass die Entwicklung von gewohnheitsmäßigen Abläufen mir ermöglicht, mein Leben mehr zu genießen.

überhaupt nicht zutreffend vollkommen zutreffend

Unvorhersehbare Situationen sind mir unangenehm.

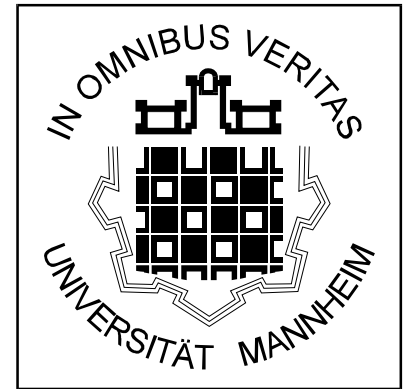
überhaupt nicht zutreffend vollkommen zutreffend

Bitte melden Sie sich nun bei der Aufsichtsperson !

APPENDIX C: Study 2 - Questionnaire Part 2

Universität Mannheim**Mikrosoziologie und Sozialpsychologie**

Liebe Teilnehmerinnen und Teilnehmer,



dieser Fragebogen beschäftigt sich mit Geschlechterunterschieden in Bereichen der Führung. Frauen sind in Führungspositionen weniger vertreten als Männer. Es gibt Ansätze, die davon ausgehen, dass dies auf tatsächliche Geschlechterunterschiede in der Führungskompetenz zurück zu führen ist. Demnach sind Frauen für Führungspositionen weniger geeignet als Männer.

Wir interessieren uns in dieser Studie dafür, inwiefern tatsächlich Kompetenzunterschiede zwischen Männern und Frauen bei Tests zu Führungsfähigkeiten bestehen. Aus diesem Grund werden wir Ihnen einen kurzen Test vorgeben, der Grundfähigkeiten der Führung erfasst.

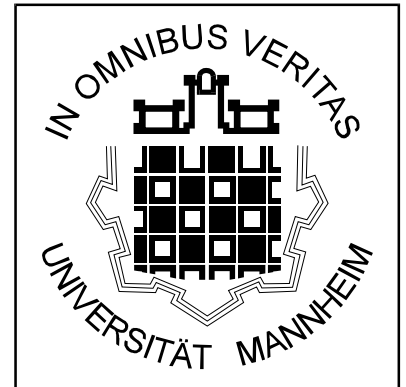
Es handelt sich hierbei um eine Zusammenstellung von Testaufgaben, die aus einem etablierten Berufseignungstest zur Erfassung der Führungskompetenz entnommen wurden.

In bisherigen Studien, in denen diese Aufgaben zum Einsatz kamen, hat sich bereits mehrfach gezeigt, dass Männer bessere Leistungen als Frauen erzielt haben.

Universität Mannheim

Mikrosoziologie und Sozialpsychologie

Liebe Teilnehmerinnen und Teilnehmer,



dieser Fragebogen beschäftigt sich mit Führungsfähigkeiten. Frauen sind in Führungspositionen weniger vertreten als Männer. Unsere Studie beschäftigt sich damit, inwieweit diese Unterschiede auf strukturelle Ungleichheiten zurück zu führen sind. Wir verfolgen in dieser Studie den Ansatz, dass keine tatsächlichen Geschlechterunterschiede in *Führungsfähigkeiten* bestehen. Demnach sind Frauen für Führungspositionen genauso gut wie oder sogar besser geeignet als Männer.

Wir interessieren uns in dieser Studie dafür, ob tatsächlich keine Kompetenzunterschiede zwischen Männern und Frauen bei Tests zu Führungsfähigkeiten bestehen. Aus diesem Grund werden wir Ihnen einen kurzen Test vorgeben, der Grundfähigkeiten der Führung erfasst.

Es handelt sich hierbei um eine Zusammenstellung von Testaufgaben, die aus einem etablierten Berufseignungstest zur Erfassung Führungskompetenz entnommen wurden.

In bisherigen Studien, in denen diese Aufgaben zum Einsatz kamen, hat sich bereits mehrfach gezeigt, dass Frauen tatsächlich gleich gute oder sogar bessere Leistungen als Männer erzielt haben.

Wichtige Hinweise zur Testbearbeitung:

In dem Test sollen Sie Aussagen auf ihren Wahrheitsgehalt überprüfen. Hierfür wird Ihnen vorerst kurz ein Sachverhalt geschildert. Anschließend werden sie aufgefordert, eine Reihe von Aussagen daraufhin zu überprüfen, ob sie mit dem Sachverhalt vereinbar sind oder nicht.

Sie werden für den Test **8 min.** Zeit haben !

Zunächst eine Beispielaufgabe ähnlichen Typs:

Kein Aktionär des Unternehmens Hoechst, der den Vorstandsvorsitzenden kannte und dessen Reorganisationsplan unterstützte, stimmte für die Fusion mit der Firma BASF, aber einige der Aktionäre hielten Anteile der BASF.

Vorausgesetzt, die obige Aussage ist wahr, dann können einige der folgenden Aussagen möglicherweise korrekt sein oder müssen sogar korrekt sein. Eine der Aussagen ist allerdings definitiv falsch. Welche?

- a) Niemand, der BASF-Aktien besaß, unterstützte den Reorganisationsplan des Vorstandsvorsitzenden
- b) Jeder, der für die Fusion mit der BASF stimmte, besaß BASF-Aktien
- c) Einige der BASF-Aktionäre kannten den Vorstandsvorsitzenden
- d) Einige der Hoechst-Aktionäre, die sich dem Reorganisationsplan des Vorstandsvorsitzenden widersetzten, kannten den Vorstandsvorsitzenden
- e) Keiner der Hoechst-Aktionäre stimmte für die Fusion mit der BASF

In diesem Fall ist a) die richtige Lösung.

Wichtige Hinweise zu den Testaufgaben und zur Testauswertung:

1. Dieser Test zur Führungskompetenz hat in bisherigen Studien Geschlechtsunterschiede gezeigt. Die durchschnittliche Leistung von männlichen Teilnehmern war besser als die von weiblichen Teilnehmerinnen.
2. Für jede richtig beantwortete Aufgabe erhalten Sie einen Punkt, für falsch beantwortete oder fehlende Aufgaben werden Ihnen keine Punkte abgezogen. Um ein gutes Testergebnis zu erreichen, ist es daher sinnvoll, zu versuchen, möglichst viele richtige Lösungen zu finden.

Wichtige Hinweise zu den Testaufgaben und zur Testauswertung:

- 1. Dieser Test zur Führungskompetenz hat in bisherigen Studien Geschlechtsunterschiede gezeigt. Die durchschnittliche Leistung von männlichen Teilnehmern war besser als die von weiblichen Teilnehmerinnen.**
- 2. Für jede richtig beantwortete Aufgabe erhalten Sie einen Punkt, für jede falsch beantwortete oder fehlende Aufgabe wird Ihnen ein Punkt abgezogen. Um ein schlechtes Testergebnis zu vermeiden, ist es daher sinnvoll, sorgfältig vorzugehen und zu versuchen, Fehler zu vermeiden.**

Wichtige Hinweise zu den Testaufgaben und zur Testauswertung:

1. Dieser Test zur Führungskompetenz hat in bisherigen Studien keine Geschlechtsunterschiede gezeigt. Die durchschnittliche Leistung von weiblichen Teilnehmerinnen und männlichen Teilnehmern war gleich gut.
2. Für jede richtig beantwortete Aufgabe erhalten Sie einen Punkt, für falsch beantwortete oder fehlende Aufgaben werden Ihnen keine Punkte abgezogen. Um ein gutes Testergebnis zu erreichen, ist es daher sinnvoll, zu versuchen, möglichst viele richtige Lösungen zu finden.

Wichtige Hinweise zu den Testaufgaben und zur Testauswertung:

1. Dieser Test zur Führungskompetenz hat in bisherigen Studien keine Geschlechtsunterschiede gezeigt. Die durchschnittliche Leistung von weiblichen Teilnehmerinnen und männlichen Teilnehmern war gleich gut.
2. Für jede richtig beantwortete Aufgabe erhalten Sie einen Punkt, für jede falsch beantwortete oder fehlende Aufgabe wird Ihnen ein Punkt abgezogen. Um ein schlechtes Testergebnis zu vermeiden, ist es daher sinnvoll, sorgfältig vorzugehen und zu versuchen, Fehler zu vermeiden.

Die folgende Liste enthält soziale Situationen, die für Sie mehr oder weniger unangenehm sein können. Das unangenehme Gefühl kann als Angst oder Furcht bezeichnet werden.

Bitte geben Sie jeweils an, wie stark die beschriebenen Situationen Ihnen unangenehm sind und bei Ihnen Angst bzw. Furcht auslösen.

Ich habe Angst davor in der Öffentlichkeit zu sprechen.

gar nicht sehr stark

Ich habe Angst vor Prüfungssituationen.

gar nicht sehr stark

Ich habe Angst vor Misserfolg im Studium.

gar nicht sehr stark

Ich habe Angst vor Kritik anderer.

gar nicht sehr stark

Ich habe Angst vor dem Gefühl, von anderen abgelehnt zu werden

gar nicht sehr stark

Ich habe Angst davor selbst Fehler zu machen.

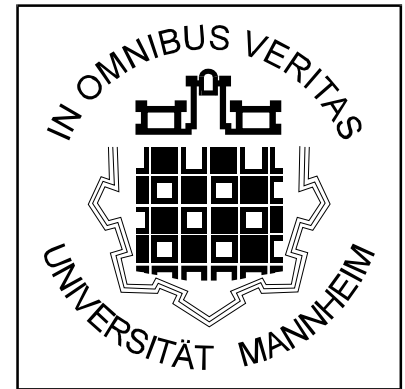
gar nicht sehr stark

- Bitte umblättern und weiter zu dem Führungskompetenz Test -

APPENDIX C: Study 2 - Questionnaire Part 3

Universität Mannheim
Mikrosoziologie und Sozialpsychologie

Studie zur Personalauswahl



Liebe Teilnehmerinnen und Teilnehmer,

Wir möchten Sie nun bitten sich an einer weiteren kurzen Studie zur Weiterentwicklung von Techniken der Personalauswahl zu beteiligen.

Es handelt hierbei sich um eine Art Rollenspiel. Bitte lesen Sie die unten stehende Beschreibung und entscheiden Sie sich für eine Rolle. Sie werden dann in einem Nebenraum gemeinsam mit anderen Teilnehmern und Teilnehmerinnen aus vorherigen Durchgängen der Studie eine Aufgabe bearbeiten.

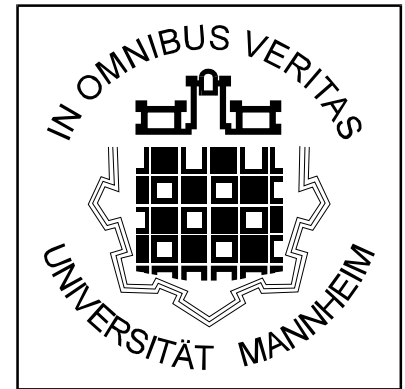
Dies wird nur wenige Minuten in Anspruch nehmen.

Das Verfahren ist geeignet Personen mit außergewöhnlich guten Führungskompetenzen zu erkennen. Personen mit schlechten Führungskompetenzen können hingegen nicht identifiziert werden. Konkret heißt das, dass unter Verwendung dieses Verfahrens ausschließlich Personen ausgewählt werden, die zu den besten 5% in der Führungskompetenz gehören. Hierbei hat sich bisher gezeigt, dass in dieser Gruppe mehrheitlich Frauen vertreten sind.

Sie können sich vorab entscheiden, ob Sie entweder eine Führungsrolle oder eine Rolle im Team einnehmen wollen. Es kann allerdings nur eine Führungsperson pro Gruppe geben. Sowohl die Führungsperson als auch die Teamworker bekommen eine schriftliche Zusammenstellung einer komplexen Aufgabe, die gelöst werden muss. Die Führungsperson erhält zudem auch Hinweise auf die Lösung zu dieser Aufgabe. Es wird die Aufgabe der Führungsperson sein, die Teamworker zu der Antwort der Aufgaben zu führen *ohne* ihnen explizit die Lösung mitzuteilen.

Universität Mannheim
Mikrosoziologie und Sozialpsychologie

Studie zur Personalauswahl



Liebe Teilnehmerinnen und Teilnehmer,

Wir möchten Sie nun bitten sich an einer weiteren kurzen Studie zur Weiterentwicklung von Techniken der Personalauswahl zu beteiligen.

Es handelt hierbei sich um eine Art Rollenspiel. Bitte lesen Sie die unten stehende Beschreibung und entscheiden Sie sich für eine Rolle. Sie werden dann in einem Nebenraum gemeinsam mit anderen Teilnehmern und Teilnehmerinnen aus vorherigen Durchgängen der Studie eine Aufgabe bearbeiten.

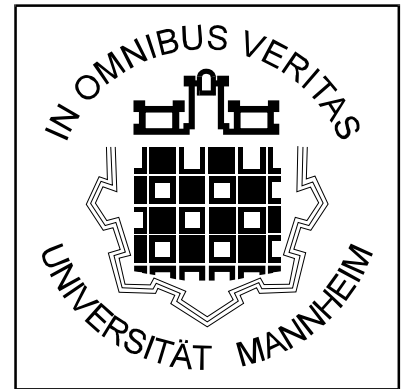
Dies wird nur wenige Minuten in Anspruch nehmen.

Das Verfahren ist geeignet Personen mit äußerst geringen Führungskompetenzen zu erkennen. Personen mit guten Führungskompetenzen können hingegen nicht identifiziert werden. Konkret heißt das, dass unter Verwendung dieses Verfahrens ausschließlich Personen heraus gesucht werden, die zu den schlechtesten 5% in der Führungskompetenz gehören. Hierbei hat sich bisher gezeigt, dass in dieser Gruppe mehrheitlich Frauen vertreten sind.

Sie können sich vorab entscheiden, ob Sie entweder eine Führungsrolle oder eine Rolle im Team einnehmen wollen. Es kann allerdings nur eine Führungsperson pro Gruppe geben. Sowohl die Führungsperson als auch die Teamworker bekommen eine schriftliche Zusammenstellung einer komplexen Aufgabe, die gelöst werden muss. Die Führungsperson erhält zudem auch Hinweise auf die Lösung zu dieser Aufgabe. Es wird die Aufgabe der Führungsperson sein, die Teamworker zu der Antwort der Aufgaben zu führen *ohne* ihnen explizit die Lösung mitzuteilen.

Universität Mannheim
Mikrosoziologie und Sozialpsychologie

Studie zur Personalauswahl



Liebe Teilnehmerinnen und Teilnehmer,

Wir möchten Sie nun bitten sich an einer weiteren kurzen Studie zur Weiterentwicklung von Techniken der Personalauswahl zu beteiligen.

Es handelt hierbei sich um eine Art Rollenspiel. Bitte lesen Sie die unten stehende Beschreibung und entscheiden Sie sich für eine Rolle. Sie werden dann in einem Nebenraum gemeinsam mit anderen Teilnehmern und Teilnehmerinnen aus vorherigen Durchgängen der Studie eine Aufgabe bearbeiten.

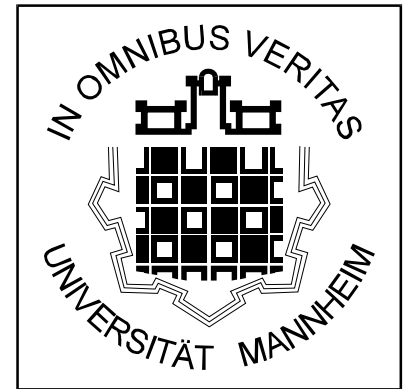
Dies wird nur wenige Minuten in Anspruch nehmen.

Das Verfahren ist geeignet Personen mit außergewöhnlich guten Führungskompetenzen zu erkennen. Personen mit schlechten Führungskompetenzen können hingegen nicht identifiziert werden. Konkret heißt das, dass unter Verwendung dieses Verfahrens ausschließlich Personen ausgewählt werden, die zu den besten 5% in der Führungskompetenz gehören. Hierbei hat sich bisher gezeigt, dass in dieser Gruppe mehrheitlich Männer vertreten sind.

Sie können sich vorab entscheiden, ob Sie entweder eine Führungsrolle oder eine Rolle im Team einnehmen wollen. Es kann allerdings nur eine Führungsperson pro Gruppe geben. Sowohl die Führungsperson als auch die Teamworker bekommen eine schriftliche Zusammenstellung einer komplexen Aufgabe, die gelöst werden muss. Die Führungsperson erhält zudem auch Hinweise auf die Lösung zu dieser Aufgabe. Es wird die Aufgabe der Führungsperson sein, die Teamworker zu der Antwort der Aufgaben zu führen *ohne* ihnen explizit die Lösung mitzuteilen.

Universität Mannheim
Mikrosoziologie und Sozialpsychologie

Studie zur Personalauswahl



Liebe Teilnehmerinnen und Teilnehmer,

Wir möchten Sie nun bitten sich an einer weiteren kurzen Studie zur Weiterentwicklung von Techniken der Personalauswahl zu beteiligen.

Es handelt hierbei sich um eine Art Rollenspiel. Bitte lesen Sie die unten stehende Beschreibung und entscheiden Sie sich für eine Rolle. Sie werden dann in einem Nebenraum gemeinsam mit anderen Teilnehmern und Teilnehmerinnen aus vorherigen Durchgängen der Studie eine Aufgabe bearbeiten.

Dies wird nur wenige Minuten in Anspruch nehmen.

Das Verfahren ist geeignet Personen mit äußerst geringen Führungskompetenzen zu erkennen. Personen mit guten Führungskompetenzen können hingegen nicht identifiziert werden. Konkret heißt das, dass unter Verwendung dieses Verfahrens ausschließlich Personen heraus gesucht werden, die zu den schlechtesten 5% in der Führungskompetenz gehören. Hierbei hat sich bisher gezeigt, dass in dieser Gruppe mehrheitlich Männer vertreten sind.

Sie können sich vorab entscheiden, ob Sie entweder eine Führungsrolle oder eine Rolle im Team einnehmen wollen. Es kann allerdings nur eine Führungsperson pro Gruppe geben. Sowohl die Führungsperson als auch die Teamworker bekommen eine schriftliche Zusammenstellung einer komplexen Aufgabe, die gelöst werden muss. Die Führungsperson erhält zudem auch Hinweise auf die Lösung zu dieser Aufgabe. Es wird die Aufgabe der Führungsperson sein, die Teamworker zu der Antwort der Aufgaben zu führen *ohne* ihnen explizit die Lösung mitzuteilen.

Bitte geben Sie nun an, wie stark Ihr Interesse daran ist, die entsprechende Rolle in dem folgenden Rollenspiel einzunehmen:

Führungsrolle

kein Interesse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	starkes Interesse
----------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-------------------

Rolle im Team

kein Interesse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	starkes Interesse
----------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-------------------

Wie hoch ist Ihre Präferenz, die entsprechende Rolle in dem folgenden Rollenspiel einzunehmen:

Führungsrolle

niedrige Präferenz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	hohe Präferenz
--------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	----------------

Rolle im Team

niedrige Präferenz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	hohe Präferenz
--------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	----------------

Bitte umblättern

Bitte geben Sie bei den folgenden Aussagen an, wie sehr Sie die jeweilige Aussage für zutreffend halten.

Wenn mir jemand in dem Rollenspiel Widerstand leistet, werde ich Mittel und Wege finden, mich durchzusetzen.

überhaupt nicht zutreffend vollkommen zutreffend

Es wird mir in dem Rollenspiel keine Schwierigkeiten bereiten, meine Absichten und Ziele zu verwirklichen.

überhaupt nicht zutreffend vollkommen zutreffend

Auch bei überraschenden Ereignissen in dem Rollenspiel glaube ich, dass ich gut damit zurechtkommen werde.

überhaupt nicht zutreffend vollkommen zutreffend

Schwierigkeiten in dem Rollenspiel sehe ich gelassen entgegen, weil ich mich immer auf meine Fähigkeiten verlassen kann.

überhaupt nicht zutreffend vollkommen zutreffend

Wenn ich in dem Rollenspiel mit einer neuen Sache konfrontiert werde, werde ich wissen, wie ich damit umgehen kann.

überhaupt nicht zutreffend vollkommen zutreffend

Es stellt mich zufrieden, wenn ich in dem Rollenspiel andere beeinflussen kann.

überhaupt nicht zutreffend vollkommen zutreffend

Ich werde in dem Rollenspiel Autorität ausstrahlen.

überhaupt nicht zutreffend vollkommen zutreffend

Ich bin nicht unbedingt daran interessiert, in dem Rollenspiel eine leitende Position inne zu haben.

überhaupt nicht zutreffend vollkommen zutreffend

Ich glaube, dass sich in dem Rollenspiel andere an mir orientieren werden.

überhaupt nicht zutreffend vollkommen zutreffend

Ich trage gern die Verantwortung für wichtige Entscheidungen in dem Rollenspiel.

überhaupt nicht zutreffend vollkommen zutreffend

Bitte melden Sie sich nun bei der Aufsichtsperson!

APPENDIX C: Study 2 - Questionnaire Part 4

Bitte geben Sie nun jeweils für die unten genannten Rollen an, wie Sie **eine Person** auf den angegebenen Attributen **einschätzen**.

	Person mit einer Führungsrolle							
geringes Ansehen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	hohes Ansehen
	Person mit einer Rolle im Team							
geringes Ansehen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	hohes Ansehen
	Person mit einer Führungsrolle							
sehr unbeliebt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	sehr beliebt
	Person mit einer Rolle im Team							
sehr unbeliebt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	sehr beliebt
	Person mit einer Führungsrolle							
hat niedriges Einkommen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	hat hohes Einkommen
	Person mit einer Rolle im Team							
hat niedriges Einkommen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	hat hohes Einkommen
	Person mit einer Führungsrolle							
hat wenig Spaß	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	hat viel Spaß
	Person mit einer Rolle im Team							
hat wenig Spaß	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	hat viel Spaß

Was glauben Sie?

Wie viel Prozent der Aufgaben des Führungskompetenz-Tests konnten männliche Teilnehmer in bisherigen Studien durchschnittlich richtig lösen? _____ %

Wie viel Prozent der Aufgaben des Führungskompetenz-Tests konnten weibliche Teilnehmerinnen in bisherigen Studien durchschnittlich richtig lösen? _____ %

Der einzige Grund, warum Mädchen einen Beruf erlernen sollten, besteht darin, dass sie eventuell nicht heiraten oder geschieden werden.

überhaupt nicht vollkommen
zutreffend zutreffend

Ich glaube, dass Frauen ein Team besser leiten können als Männer.

trifft überhaupt trifft vollkommen
nicht zu zu

Ich glaube, dass Männer sich besser durchsetzen können als Frauen.

trifft überhaupt trifft vollkommen
nicht zu zu

Ich glaube, dass Männer für Führungsrollen besser geeignet sind als Frauen.

Trifft überhaupt trifft vollkommen
nicht zu zu

Ich glaube, dass Männer mehr Interesse haben eine Führungsposition inne zu haben als Frauen.

trifft überhaupt trifft vollkommen
nicht zu zu

Ich glaube, dass Frauen in einer Führungsposition mehr Spaß haben als Männer.

trifft überhaupt trifft vollkommen
nicht zu zu

Im folgenden interessieren wir uns noch für Ihre früheren Schulleistungen.

Bitte geben Sie Ihre **Schulnote mit Nachkommastelle (1,0 bis 4,0)** und sofern Sie sich erinnern auch Ihre **Punktzahl (0 bis 15)** an.

Wie war Ihre Gesamtnote im Abitur? Note: _____

Wie war Ihre Mathematiknote im Abitur? Note: _____
Punktzahl: _____

Was glauben Sie, wurde mit dieser Studie untersucht?

Bitte machen Sie nun noch einige Angaben zu Ihrer Person:

Alter: _____ **Geschlecht:** _____

Studienfach: _____ **Anzahl Fachsemester:** _____

Nationalität: _____

Ist Deutsch Ihre Muttersprache? Ja Nein

Wenn Nein: **Seit wie vielen Jahren sprechen Sie Deutsch?** **Seit** _____ **Jahren.**

Vielen Dank für Ihr Verständnis und Ihre Teilnahme an dieser Studie !!!

APPENDIX C: Study 2 – Performance Test

Universität Mannheim
Mikrosoziologie und Sozialpsychologie

- Führungskompetenz Test -

**Sie werden jetzt gleich den Test zur Führungskompetenz erhalten.
Zur Orientierung erhalten Sie hier noch einmal die wichtigsten Informationen:**

In dem Test sollen Sie Aussagen auf ihren Wahrheitsgehalt überprüfen. Hierfür wird Ihnen vorerst kurz ein Sachverhalt geschildert. Anschließend werden sie aufgefordert eine Reihe von Aussagen daraufhin zu überprüfen, ob sie mit dem Sachverhalt vereinbar sind oder nicht.

Sie werden für den Test **8 min.** Zeit haben !

Wichtige Hinweise zu den Testaufgaben und zur Testauswertung:

1. Dieser Test zur Führungskompetenz hat in bisherigen Studien Geschlechtsunterschiede gezeigt. Die durchschnittliche Leistung von männlichen Teilnehmern war besser als die von weiblichen Teilnehmerinnen.
2. Für jede richtig beantwortete Aufgabe erhalten Sie einen Punkt, für falsch beantwortete oder fehlende Aufgaben werden Ihnen keine Punkte abgezogen. Um ein gutes Testergebnis zu erreichen, ist es daher sinnvoll, zu versuchen, möglichst viele richtige Lösungen zu finden.

Bitte melden Sie sich nun bei der Aufsichtsperson!

Universität Mannheim

Mikrosoziologie und Sozialpsychologie

- Führungskompetenz Test -

**Sie werden jetzt gleich den Test zur Führungskompetenz erhalten.
Zur Orientierung erhalten Sie hier noch einmal die wichtigsten Informationen:**

In dem Test sollen Sie Aussagen auf ihren Wahrheitsgehalt überprüfen. Hierfür wird Ihnen vorerst kurz ein Sachverhalt geschildert. Anschließend werden sie aufgefordert eine Reihe von Aussagen daraufhin zu überprüfen, ob sie mit dem Sachverhalt vereinbar sind oder nicht.

Sie werden für den Test **8 min.** Zeit haben !

Wichtige Hinweise zu den Testaufgaben und zur Testauswertung:

1. Dieser Test zur Führungskompetenz hat in bisherigen Studien Geschlechtsunterschiede gezeigt. Die durchschnittliche Leistung von männlichen Teilnehmern war besser als die von weiblichen Teilnehmerinnen.
2. Für jede richtig beantwortete Aufgabe erhalten Sie einen Punkt, für jede falsch beantwortete oder fehlende Aufgabe wird Ihnen ein Punkt abgezogen. Um ein schlechtes Testergebnis zu vermeiden, ist es daher sinnvoll, sorgfältig vorzugehen und zu versuchen, Fehler zu vermeiden.

Bitte melden Sie sich nun bei der Aufsichtsperson!

Universität Mannheim

Mikrosoziologie und Sozialpsychologie

- Führungskompetenz Test -

**Sie werden jetzt gleich den Test zur Führungskompetenz erhalten.
Zur Orientierung erhalten Sie hier noch einmal die wichtigsten Informationen:**

In dem Test sollen Sie Aussagen auf ihren Wahrheitsgehalt überprüfen. Hierfür wird Ihnen vorerst kurz ein Sachverhalt geschildert. Anschließend werden sie aufgefordert eine Reihe von Aussagen daraufhin zu überprüfen, ob sie mit dem Sachverhalt vereinbar sind oder nicht.

Sie werden für den Test **8 min.** Zeit haben !

Wichtige Hinweise zu den Testaufgaben und zur Testauswertung:

1. Dieser Test zur Führungskompetenz hat in bisherigen Studien keine Geschlechtsunterschiede gezeigt. Die durchschnittliche Leistung von weiblichen Teilnehmerinnen und männlichen Teilnehmern war gleich gut.
2. Für jede richtig beantwortete Aufgabe erhalten Sie einen Punkt, für falsch beantwortete oder fehlende Aufgaben werden Ihnen keine Punkte abgezogen. Um ein gutes Testergebnis zu erreichen, ist es daher sinnvoll, zu versuchen, möglichst viele richtige Lösungen zu finden.

Bitte melden Sie sich nun bei der Aufsichtsperson!

Universität Mannheim

Mikrosoziologie und Sozialpsychologie

- Führungskompetenz Test -

**Sie werden jetzt gleich den Test zur Führungskompetenz erhalten.
Zur Orientierung erhalten Sie hier noch einmal die wichtigsten Informationen:**

In dem Test sollen Sie Aussagen auf ihren Wahrheitsgehalt überprüfen. Hierfür wird Ihnen vorerst kurz ein Sachverhalt geschildert. Anschließend werden sie aufgefordert eine Reihe von Aussagen daraufhin zu überprüfen, ob sie mit dem Sachverhalt vereinbar sind oder nicht.

Sie werden für den Test **8 min.** Zeit haben !

Wichtige Hinweise zu den Testaufgaben und zur Testauswertung:

1. Dieser Test zur Führungskompetenz hat in bisherigen Studien keine Geschlechtsunterschiede gezeigt. Die durchschnittliche Leistung von weiblichen Teilnehmerinnen und männlichen Teilnehmern war gleich gut.
2. Für jede richtig beantwortete Aufgabe erhalten Sie einen Punkt, für jede falsch beantwortete oder fehlende Aufgabe wird Ihnen ein Punkt abgezogen. Um ein schlechtes Testergebnis zu vermeiden, ist es daher sinnvoll, sorgfältig vorzugehen und zu versuchen, Fehler zu vermeiden.

Bitte melden Sie sich nun bei der Aufsichtsperson!

Universität Mannheim
Mikrosoziologie und Sozialpsychologie

- Führungskompetenz Test -

Die folgenden Fragen beziehen sich immer auf den ersten Abschnitt. Pro Frage ist nur eine Antwort richtig! Wenn es Ihnen hilft, können Sie sich eine Skizze machen. Bitte kreuzen Sie jeweils nur eine Antwort an.

Bitte umblättern!

- Führungskompetenz Test -

Sieben Teenager - Carlos, Leona, Gregor, Ingrid, Naomi, David und Rick - besuchen einen Vergnügungspark und werden mit der Achterbahn fahren. Es sind zwei Wägen verfügbar, allerdings müssen sich die Teenager entsprechend der unten aufgeführten Bedingungen aufteilen:

Carlos und Naomi sind ein Paar und müssen im selben Wagen fahren. David und Gregor sind Freunde, allerdings ist Ingrid Gregors Freundin, so dass David nicht im selben Wagen sein kann wie Gregor, wenn nicht auch Ingrid in dem Wagen ist. Die Vorschrift der Achterbahnbetreiber besagt, dass die maximale Zahl an Fahrgästen pro Wagen vier beträgt. Leona ist Gregors Schwester und Rick ist Leonas Ex-Freund, so dass weder Leona noch Gregor im selben Wagen wie Rick fahren können.

1. Wenn David im selben Wagen wie Leona fährt, welche der folgenden Aussagen muss dann wahr sein?

- a) Rick fährt im anderen Wagen.
- b) Ingrid fährt im anderen Wagen.
- c) Gregor fährt im anderen Wagen.
- d) Naomi fährt im selben Wagen wie David und Leona.
- e) Carlos fährt im selben Wagen wie David und Leona.

2. Wenn Naomi im selben Wagen wie Gregor fährt, welche der folgenden Aussagen muss dann wahr sein?

- a) Rick fährt im selben Wagen wie Naomi und Gregor.
- b) Leona fährt im selben Wagen wie Rick.
- c) Leona fährt in einem anderen Wagen als Gregor.
- d) Naomi und Gregor fahren in dem Wagen in dem vier Personen fahren.
- e) Carlos fährt in einem anderen Wagen als Gregor.

3. Wenn Rick im selben Wagen fährt wie Ingrid, welche der folgenden Aussagen muss dann wahr sein?

- a) David fährt im selben Wagen wie Leona.
- b) David fährt im selben Wagen wie Carlos.
- c) Leona fährt im selben Wagen wie Gregor.
- d) Naomi fährt im selben Wagen wie Rick und Ingrid.
- e) David fährt im selben Wagen wie Naomi.

4. Wenn Naomi im selben Wagen fährt wie David, welche der folgenden Listen ist dann eine vollständige und korrekte Liste der Personen, die in dem anderen Wagen fahren müssen?

- a) Rick, Gregor, Ingrid
- b) Rick, Carlos, Leona
- c) Ingrid, Carlos, Gregor, Rick
- d) Rick, Ingrid, Leona
- e) Ingrid, Leona, Gregor

Bitte umblättern!

- Führungskompetenz Test -

Georg liebt klassische Musik. Er mag Beethoven lieber als Bartok und Mahler lieber als Mozart. Er mag Haydn lieber als Hindemith und Hindemith lieber als Mozart. Er mag Mahler lieber als alle Komponisten, deren Name mit B. beginnt, außer Beethoven und wenn er Musik hört, wählt er immer den Komponisten aus, der ihm am meisten gefällt.

1. Georgs Bruder gibt ihm je eine CD von jedem Komponisten, der oben genannt wurde. Welche der folgenden Spiel-Reihenfolgen beschreibt korrekt in welcher Reihenfolge Georg einige der Platten hören muss?
 - a) Beethoven, Bartok, Mozart
 - b) Haydn, Hindemith, Mozart
 - c) Beethoven, Mahler, Bartok
 - d) Hindemith, Mahler, Mozart
 - e) Haydn, Hindemith, Mahler

2. Welche Aussage kann nicht wahr sein?
 - a) Georg mag Mahler lieber als Bartok.
 - b) Georg mag Beethoven lieber als Mahler.
 - c) Georg mag Bartok lieber als Mozart.
 - d) Georg mag Mozart lieber als Beethoven.
 - e) Georg mag Mahler lieber als Haydn.

3. Georgs Mutter gibt ihm auch je eine CD von jedem Komponisten, der oben genannt wurde. Welche der folgenden Spiel-Reihenfolgen ist nicht möglich?
 - a) Georg spielt Beethoven zuerst.
 - b) Georg spielt Haydn zuerst.
 - c) Georg spielt Mahler als drittes.
 - d) Georg spielt Beethoven als fünftes.
 - e) Georg spielt Bartok zuletzt.

4. Georgs Vater gibt Georg verschiedene CDs. Wenn die erste Platte, die er spielt, Berlioz ist, welche der folgenden Aussagen muss dann wahr sein?
 - a) Es gibt keine Hindemith-CD.
 - b) Es gibt keine Bartok-CD.
 - c) Eine der CDs muß von Haydn sein
 - d) Wenn eine CD von Haydn ist, wird sie Georg als zweite spielen
 - e) Es gibt keine Beethoven-CD.

Bitte melden Sie sich nun bei der Aufsichtsperson!

APPENDIX C: Study 3 – Sign-up Sheet

Bitte machen Sie nun einige Angaben zu Ihrer Person:

Studienfach: _____

Anzahl Fachsemester: _____

Alter: _____

Nationalität: _____

Ist Deutsch Ihre Muttersprache? Ja Nein

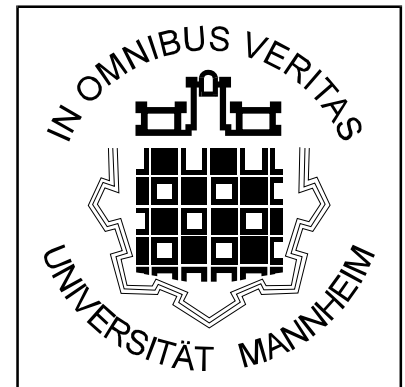
Wenn Nein: **Seit wie vielen Jahren sprechen Sie Deutsch? Seit _____ Jahren.**

APPENDIX C: Study 3 – Questionnaire Part 1

Universität Mannheim

Mikrosoziologie und Sozialpsychologie

Liebe Teilnehmerinnen und Teilnehmer,



vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Aus praktischen Gründen möchten wir Sie bitten, in dieser Sitzung verschiedene Fragebögen u.ä. zu bearbeiten, die sich teilweise mit unterschiedlichen Fragestellungen befassen, die Ihnen jeweils kurz dargestellt werden.

Bitte bearbeiten Sie die jeweiligen Fragebögen und Anweisungen in der vorgegebenen Reihenfolge und lassen Sie bitte keine Fragen aus.

Ich stelle mir oft vor, wie ich schlimme Erfahrungen mache, von denen ich befürchte, dass sie in der Zukunft auf mich zukommen könnten.

überhaupt nicht zutreffend vollkommen zutreffend

Ich denke oft darüber nach, wie ich Misserfolge in meinem Leben vermeiden kann.

überhaupt nicht zutreffend vollkommen zutreffend

Ich sehe mich selbst als jemanden, der hauptsächlich danach strebt, sein ideales Selbstbild zu erreichen - seine Hoffnungen, Wünsche und Ziele.

überhaupt nicht zutreffend vollkommen zutreffend

Ich habe gerne viele Leute um mich herum.

trifft überhaupt nicht zu trifft vollkommen zu

Ich bin gerne im Zentrum des Geschehens.

trifft überhaupt nicht zu trifft vollkommen zu

Ich ziehe es gewöhnlich vor, Dinge allein zu tun.

trifft überhaupt nicht zu trifft vollkommen zu

Ich bin ein fröhlicher, gut gelaunter Mensch.

trifft überhaupt nicht zu trifft vollkommen zu

Ich bin ein sehr aktiver Mensch.

trifft überhaupt nicht zu trifft vollkommen zu

Lieber würde ich meine eigenen Wege gehen, als eine Gruppe anzuführen.

trifft überhaupt nicht zu trifft vollkommen zu

Bitte umblättern!

Wenn Sie in einer Gruppe sind, versuchen Sie dann, Ihre Meinungen als die intelligentesten oder als die lustigsten darzustellen?

niemals oder selten sehr oft

Bevorzugen Sie im Allgemeinen solche Aktivitäten, die einen sofortigen Gewinn nach sich ziehen?

trifft überhaupt nicht zu trifft vollkommen zu

Denken Sie häufiger, dass Sie mehr Dinge tun könnten, wenn da nicht Ihre Unsicherheit bzw. Ängstlichkeit wäre?

niemals oder selten sehr oft

Im Vergleich zu anderen Personen, die Sie kennen: Fürchten Sie sich vor vielen Dingen?

trifft überhaupt nicht zu trifft vollkommen zu

Unterlassen Sie häufig bestimmte Dinge, aus Angst sich zu blamieren?

niemals oder selten sehr oft

Ich mag keine Situationen, die unsicher sind.

überhaupt nicht zutreffend vollkommen zutreffend

Ich hasse es, meine Pläne in der letzten Minute zu ändern.

überhaupt nicht zutreffend vollkommen zutreffend

Ich mag es nicht, mich in eine Situation zu begeben, ohne zu wissen, was ich von ihr erwarten kann.

überhaupt nicht zutreffend vollkommen zutreffend

Es macht mir Spaß, meine Pläne in der letzten Minute zu ändern.

überhaupt nicht zutreffend vollkommen zutreffend

Ich finde, dass die Entwicklung von gewohnheitsmäßigen Abläufen mir ermöglicht, mein Leben mehr zu genießen.

überhaupt nicht zutreffend vollkommen zutreffend

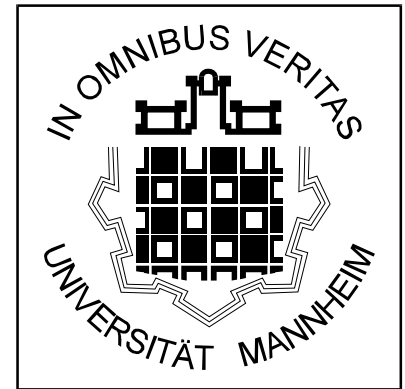
Unvorhersehbare Situationen sind mir unangenehm.

überhaupt nicht zutreffend vollkommen zutreffend

Bitte melden Sie sich nun bei der Aufsichtsperson !

APPENDIX C: Study 3 – Questionnaire Part 2

Universität Mannheim
Mikrosoziologie und Sozialpsychologie



Liebe Teilnehmerinnen und Teilnehmer,

dieser Fragebogen beschäftigt sich mit Geschlechterunterschieden in Bereichen der Führung. Frauen sind in Führungspositionen weniger vertreten als Männer. Es gibt Ansätze, die davon ausgehen, dass dies auf tatsächliche Geschlechterunterschiede in der Führungskompetenz zurück zu führen ist. Demnach sind Frauen für Führungspositionen weniger geeignet als Männer.

Wir interessieren uns in dieser Studie dafür, inwiefern tatsächlich Kompetenzunterschiede zwischen Männern und Frauen bei Tests zu Führungsfähigkeiten bestehen. Aus diesem Grund werden wir Ihnen einen kurzen Test vorgeben, der Grundfähigkeiten der Führung erfasst.

Es handelt sich hierbei um eine Zusammenstellung von Testaufgaben, die aus einem etablierten Berufseignungstest zur Erfassung der Führungskompetenz entnommen wurden.

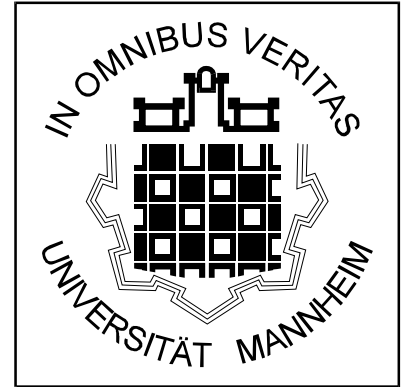
In bisherigen Studien, in denen diese Aufgaben zum Einsatz kamen, hat sich bereits mehrfach gezeigt, dass Männer bessere Leistungen als Frauen erzielt haben.

Bitte umblättern!

Universität Mannheim

Mikrosoziologie und Sozialpsychologie

Liebe Teilnehmerinnen und Teilnehmer,



dieser Fragebogen beschäftigt sich mit Führungsfähigkeiten. Frauen sind in Führungspositionen weniger vertreten als Männer. Unsere Studie beschäftigt sich damit, inwieweit diese Unterschiede auf strukturelle Ungleichheiten zurück zu führen sind. Wir verfolgen in dieser Studie den Ansatz, dass keine tatsächlichen Geschlechterunterschiede in *Führungsfähigkeiten* bestehen. Demnach sind Frauen für Führungspositionen genauso gut wie oder sogar besser geeignet als Männer.

Wir interessieren uns in dieser Studie dafür, ob tatsächlich keine Kompetenzunterschiede zwischen Männern und Frauen bei Tests zu Führungsfähigkeiten bestehen. Aus diesem Grund werden wir Ihnen einen kurzen Test vorgeben, der Grundfähigkeiten der Führung erfasst.

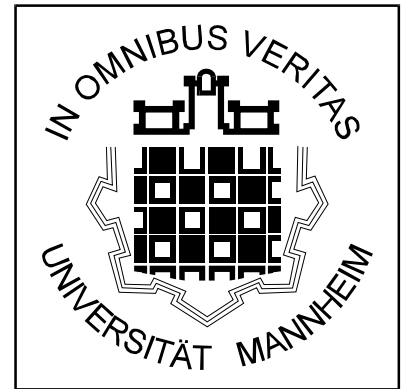
Es handelt sich hierbei um eine Zusammenstellung von Testaufgaben, die aus einem etablierten Berufseignungstest zur Erfassung Führungskompetenz entnommen wurden.

In bisherigen Studien, in denen diese Aufgaben zum Einsatz kamen, hat sich bereits mehrfach gezeigt, dass Frauen tatsächlich gleich gute oder sogar bessere Leistungen als Männer erzielt haben.

Universität Mannheim

Mikrosoziologie und Sozialpsychologie

Liebe Teilnehmerinnen und Teilnehmer,



Dieser Fragebogen beschäftigt sich mit Führungsfähigkeiten.

Aus diesem Grund werden wir Ihnen einen kurzen Test vorgeben, der Grundfähigkeiten der Führung erfasst.

Es handelt sich hierbei um eine Zusammenstellung von Testaufgaben, die aus einem etablierten Berufseignungstest zur Erfassung der Führungskompetenz entnommen wurden.

Bitte umblättern!

Wichtige Hinweise zur Testbearbeitung:

In dem Test sollen Sie Aussagen auf ihren Wahrheitsgehalt überprüfen. Hierfür wird Ihnen vorerst kurz ein Sachverhalt geschildert. Anschließend werden sie aufgefordert, eine Reihe von Aussagen daraufhin zu überprüfen, ob sie mit dem Sachverhalt vereinbar sind oder nicht.

Sie werden für den Test **8 min.** Zeit haben !

Zunächst eine Beispielaufgabe ähnlichen Typs:

Kein Aktionär des Unternehmens Hoechst, der den Vorstandsvorsitzenden kannte und dessen Reorganisationsplan unterstützte, stimmte für die Fusion mit der Firma BASF, aber einige der Aktionäre hielten Anteile der BASF.

Vorausgesetzt, die obige Aussage ist wahr, dann können einige der folgenden Aussagen möglicherweise korrekt sein oder müssen sogar korrekt sein. Eine der Aussagen ist allerdings definitiv falsch. Welche?

- a) Niemand, der BASF-Aktien besaß, unterstützte den Reorganisationsplan des Vorstandsvorsitzenden
- b) Jeder, der für die Fusion mit der BASF stimmte, besaß BASF-Aktien
- c) Einige der BASF-Aktionäre kannten den Vorstandsvorsitzenden
- d) Einige der Hoechst-Aktionäre, die sich dem Reorganisationsplan des Vorstandsvorsitzenden widersetzen, kannten den Vorstandsvorsitzenden
- e) Keiner der Hoechst-Aktionäre stimmte für die Fusion mit der BASF

In diesem Fall ist a) die richtige Lösung.

Wichtige Hinweise zu den Testaufgaben und zur Testauswertung:

- 1. Dieser Test zur Führungskompetenz hat in bisherigen Studien Geschlechtsunterschiede gezeigt. Die durchschnittliche Leistung von männlichen Teilnehmern war besser als die von weiblichen Teilnehmerinnen.**
- 2. Für jede richtig beantwortete Aufgabe erhalten Sie einen Punkt, für falsch beantwortete oder fehlende Aufgaben werden Ihnen keine Punkte abgezogen. Um ein gutes Testergebnis zu erreichen, ist es daher sinnvoll, zu versuchen, möglichst viele richtige Lösungen zu finden.**

Wichtige Hinweise zu den Testaufgaben und zur Testauswertung:

- 1. Dieser Test zur Führungskompetenz hat in bisherigen Studien Geschlechtsunterschiede gezeigt. Die durchschnittliche Leistung von männlichen Teilnehmern war besser als die von weiblichen Teilnehmerinnen.**
- 2. Für jede richtig beantwortete Aufgabe erhalten Sie einen Punkt, für jede falsch beantwortete oder fehlende Aufgabe wird Ihnen ein Punkt abgezogen. Um ein schlechtes Testergebnis zu vermeiden, ist es daher sinnvoll, sorgfältig vorzugehen und zu versuchen, Fehler zu vermeiden.**

Wichtige Hinweise zu den Testaufgaben und zur Testauswertung:

1. Dieser Test zur Führungskompetenz hat in bisherigen Studien keine Geschlechtsunterschiede gezeigt. Die durchschnittliche Leistung von weiblichen Teilnehmerinnen und männlichen Teilnehmern war gleich gut.
2. Für jede richtig beantwortete Aufgabe erhalten Sie einen Punkt, für falsch beantwortete oder fehlende Aufgaben werden Ihnen keine Punkte abgezogen. Um ein gutes Testergebnis zu erreichen, ist es daher sinnvoll, zu versuchen, möglichst viele richtige Lösungen zu finden.

Wichtige Hinweise zu den Testaufgaben und zur Testauswertung:

1. Dieser Test zur Führungskompetenz hat in bisherigen Studien keine Geschlechtsunterschiede gezeigt. Die durchschnittliche Leistung von weiblichen Teilnehmerinnen und männlichen Teilnehmern war gleich gut.
2. Für jede richtig beantwortete Aufgabe erhalten Sie einen Punkt, für jede falsch beantwortete oder fehlende Aufgabe wird Ihnen ein Punkt abgezogen. Um ein schlechtes Testergebnis zu vermeiden, ist es daher sinnvoll, sorgfältig vorzugehen und zu versuchen, Fehler zu vermeiden.

Bevor wir mit dem Test beginnen, beantworten Sie uns bitte noch folgend Fragen :

Was glauben Sie, wie Sie in dem Test abschneiden werden?

Sehr schlecht Sehr gut**Was glauben Sie, wie viel Prozent der Aufgaben des Tests Sie richtig lösen werden:**

_____ %

Bitte geben Sie bei den folgenden Aussagen an, wie sehr Sie die jeweilige Aussage für zutreffend halten.

Wenn mir jemand Widerstand leistet, finde ich Mittel und Wege, mich durchzusetzen.

überhaupt nicht zutreffend vollkommen zutreffend

Es bereitet mir keine Schwierigkeiten, meine Absichten und Ziele zu verwirklichen.

überhaupt nicht zutreffend vollkommen zutreffend

Auch bei überraschenden Ereignissen glaube ich, dass ich gut damit zurechtkommen werde.

überhaupt nicht zutreffend vollkommen zutreffend

Schwierigkeiten sehe ich gelassen entgegen, weil ich mich immer auf meine Fähigkeiten verlassen kann.

überhaupt nicht zutreffend vollkommen zutreffend

Wenn ich mit einer neuen Sache konfrontiert werde, weiß ich, wie ich damit umgehen kann.

überhaupt nicht zutreffend vollkommen zutreffend

Bitte umblättern!

Die folgende Liste enthält soziale Situationen, die für Sie mehr oder weniger unangenehm sein können. Das unangenehme Gefühl kann als Angst oder Furcht bezeichnet werden.

Bitte geben Sie jeweils an, wie stark die beschriebenen Situationen Ihnen unangenehm sind und bei Ihnen Angst bzw. Furcht auslösen.

Ich habe Angst davor in der Öffentlichkeit zu sprechen.

gar nicht sehr stark

Ich habe Angst vor Prüfungssituationen.

gar nicht sehr stark

Ich habe Angst vor Misserfolg im Studium.

gar nicht sehr stark

Ich habe Angst vor Kritik anderer.

gar nicht sehr stark

Ich habe Angst vor dem Gefühl, von anderen abgelehnt zu werden

gar nicht sehr stark

Ich habe Angst davor selbst Fehler zu machen.

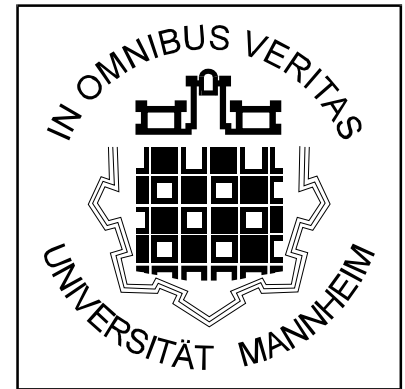
gar nicht sehr stark

Bitte melden Sie sich nun bei der Aufsichtsperson!

APPENDIX C: Study 3 – Questionnaire Part 3

Universität Mannheim
Mikrosoziologie und Sozialpsychologie

Studie zur Personalauswahl



Liebe Teilnehmerinnen und Teilnehmer,

Nach dem gleich folgenden Test zur Führungskompetenz, möchten wir Sie bitten, sich an einer weiteren kurzen Studie zur Weiterentwicklung von Techniken der Personalauswahl zu beteiligen.

Es handelt hierbei sich um eine Art Rollenspiel. Bitte lesen Sie die unten stehende Beschreibung und entscheiden Sie sich dann für eine Rolle. Sie werden später, nachdem Sie den Test zur Führungskompetenz beendet haben, in einem Nebenraum gemeinsam mit anderen Teilnehmern und Teilnehmerinnen aus vorherigen Durchgängen der Studie eine Aufgabe bearbeiten.

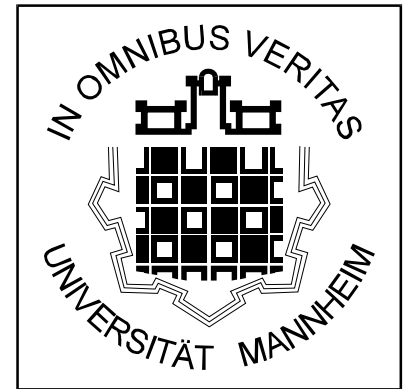
Dies wird nur wenige Minuten in Anspruch nehmen.

Das Verfahren ist geeignet Personen mit außergewöhnlich guten Führungskompetenzen zu erkennen. Personen mit schlechten Führungskompetenzen können hingegen nicht identifiziert werden. Konkret heißt das, dass unter Verwendung dieses Verfahrens ausschließlich Personen ausgewählt werden, die zu den besten 5% in der Führungskompetenz gehören. Hierbei hat sich bisher gezeigt, dass in dieser Gruppe mehrheitlich Frauen vertreten sind.

Sie können sich vorab entscheiden, ob Sie entweder eine Führungsrolle oder eine Rolle im Team einnehmen wollen. Es kann allerdings nur eine Führungsperson pro Gruppe geben. Sowohl die Führungsperson als auch die Teamworker bekommen eine schriftliche Zusammenstellung einer komplexen Aufgabe, die gelöst werden muss. Die Führungsperson erhält zudem auch Hinweise auf die Lösung zu dieser Aufgabe. Es wird die Aufgabe der Führungsperson sein, die Teamworker zu der Antwort der Aufgaben zu führen *ohne* ihnen explizit die Lösung mitzuteilen.

Universität Mannheim
Mikrosoziologie und Sozialpsychologie

Studie zur Personalauswahl



Liebe Teilnehmerinnen und Teilnehmer,

Nach dem gleich folgenden Test zur Führungskompetenz, möchten wir Sie bitten, sich an einer weiteren kurzen Studie zur Weiterentwicklung von Techniken der Personalauswahl zu beteiligen.

Es handelt hierbei sich um eine Art Rollenspiel. Bitte lesen Sie die unten stehende Beschreibung und entscheiden Sie sich dann für eine Rolle. Sie werden später, nachdem Sie den Test zur Führungskompetenz beendet haben, in einem Nebenraum gemeinsam mit anderen Teilnehmern und Teilnehmerinnen aus vorherigen Durchgängen der Studie eine Aufgabe bearbeiten.

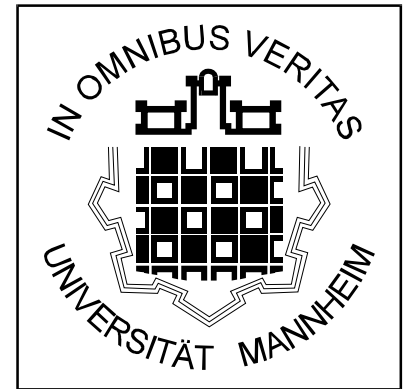
Dies wird nur wenige Minuten in Anspruch nehmen.

Das Verfahren ist geeignet Personen mit äußerst geringen Führungskompetenzen zu erkennen. Personen mit guten Führungskompetenzen können hingegen nicht identifiziert werden. Konkret heißt das, dass unter Verwendung dieses Verfahrens ausschließlich Personen heraus gesucht werden, die zu den schlechtesten 5% in der Führungskompetenz gehören. Hierbei hat sich bisher gezeigt, dass in dieser Gruppe mehrheitlich Frauen vertreten sind.

Sie können sich vorab entscheiden, ob Sie entweder eine Führungsrolle oder eine Rolle im Team einnehmen wollen. Es kann allerdings nur eine Führungsperson pro Gruppe geben. Sowohl die Führungsperson als auch die Teamworker bekommen eine schriftliche Zusammenstellung einer komplexen Aufgabe, die gelöst werden muss. Die Führungsperson erhält zudem auch Hinweise auf die Lösung zu dieser Aufgabe. Es wird die Aufgabe der Führungsperson sein, die Teamworker zu der Antwort der Aufgaben zu führen *ohne* ihnen explizit die Lösung mitzuteilen.

Universität Mannheim
Mikrosoziologie und Sozialpsychologie

Studie zur Personalauswahl



Liebe Teilnehmerinnen und Teilnehmer,

Nach dem gleich folgenden Test zur Führungskompetenz, möchten wir Sie bitten, sich an einer weiteren kurzen Studie zur Weiterentwicklung von Techniken der Personalauswahl zu beteiligen.

Es handelt hierbei sich um eine Art Rollenspiel. Bitte lesen Sie die unten stehende Beschreibung und entscheiden Sie sich dann für eine Rolle. Sie werden später, nachdem Sie den Test zur Führungskompetenz beendet haben, in einem Nebenraum gemeinsam mit anderen Teilnehmern und Teilnehmerinnen aus vorherigen Durchgängen der Studie eine Aufgabe bearbeiten.

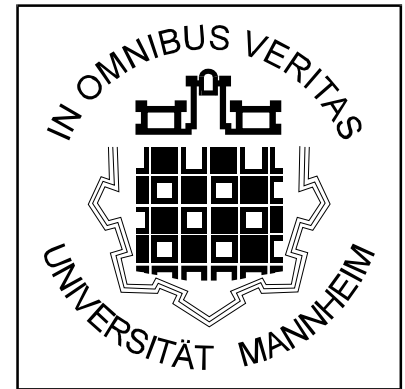
Dies wird nur wenige Minuten in Anspruch nehmen.

Das Verfahren ist geeignet Personen mit außergewöhnlich guten Führungskompetenzen zu erkennen. Personen mit schlechten Führungskompetenzen können hingegen nicht identifiziert werden. Konkret heißt das, dass unter Verwendung dieses Verfahrens ausschließlich Personen ausgewählt werden, die zu den besten 5% in der Führungskompetenz gehören. Hierbei hat sich bisher gezeigt, dass in dieser Gruppe mehrheitlich Männer vertreten sind.

Sie können sich vorab entscheiden, ob Sie entweder eine Führungsrolle oder eine Rolle im Team einnehmen wollen. Es kann allerdings nur eine Führungsperson pro Gruppe geben. Sowohl die Führungsperson als auch die Teamworker bekommen eine schriftliche Zusammenstellung einer komplexen Aufgabe, die gelöst werden muss. Die Führungsperson erhält zudem auch Hinweise auf die Lösung zu dieser Aufgabe. Es wird die Aufgabe der Führungsperson sein, die Teamworker zu der Antwort der Aufgaben zu führen *ohne* ihnen explizit die Lösung mitzuteilen.

Universität Mannheim
Mikrosoziologie und Sozialpsychologie

Studie zur Personalauswahl



Liebe Teilnehmerinnen und Teilnehmer,

Nach dem gleich folgenden Test zur Führungskompetenz, möchten wir Sie bitten, sich an einer weiteren kurzen Studie zur Weiterentwicklung von Techniken der Personalauswahl zu beteiligen.

Es handelt hierbei sich um eine Art Rollenspiel. Bitte lesen Sie die unten stehende Beschreibung und entscheiden Sie sich dann für eine Rolle. Sie werden später, nachdem Sie den Test zur Führungskompetenz beendet haben, in einem Nebenraum gemeinsam mit anderen Teilnehmern und Teilnehmerinnen aus vorherigen Durchgängen der Studie eine Aufgabe bearbeiten.

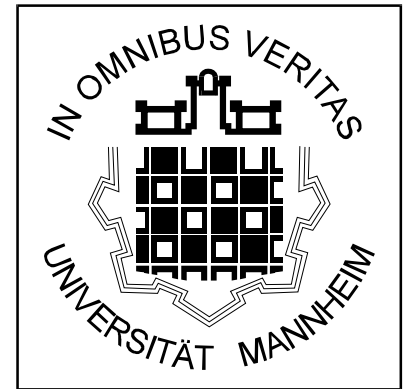
Dies wird nur wenige Minuten in Anspruch nehmen.

Das Verfahren ist geeignet Personen mit äußerst geringen Führungskompetenzen zu erkennen. Personen mit guten Führungskompetenzen können hingegen nicht identifiziert werden. Konkret heißt das, dass unter Verwendung dieses Verfahrens ausschließlich Personen heraus gesucht werden, die zu den schlechtesten 5% in der Führungskompetenz gehören. Hierbei hat sich bisher gezeigt, dass in dieser Gruppe mehrheitlich Männer vertreten sind.

Sie können sich vorab entscheiden, ob Sie entweder eine Führungsrolle oder eine Rolle im Team einnehmen wollen. Es kann allerdings nur eine Führungsperson pro Gruppe geben. Sowohl die Führungsperson als auch die Teamworker bekommen eine schriftliche Zusammenstellung einer komplexen Aufgabe, die gelöst werden muss. Die Führungsperson erhält zudem auch Hinweise auf die Lösung zu dieser Aufgabe. Es wird die Aufgabe der Führungsperson sein, die Teamworker zu der Antwort der Aufgaben zu führen *ohne* ihnen explizit die Lösung mitzuteilen.

Universität Mannheim
Mikrosoziologie und Sozialpsychologie

Studie zur Personalauswahl



Liebe Teilnehmerinnen und Teilnehmer,

Nach dem gleich folgenden Test zur Führungskompetenz, möchten wir Sie bitten, sich an einer weiteren kurzen Studie zur Weiterentwicklung von Techniken der Personalauswahl zu beteiligen.

Es handelt sich hierbei um eine Art Rollenspiel. Bitte lesen Sie die unten stehende Beschreibung und entscheiden Sie sich dann für eine Rolle. Sie werden später, nachdem Sie den Test zur Führungskompetenz beendet haben, in einem Nebenraum gemeinsam mit anderen Teilnehmern und Teilnehmerinnen aus vorherigen Durchgängen der Studie eine Aufgabe bearbeiten.

Dies wird nur wenige Minuten in Anspruch nehmen.

Das Verfahren ist geeignet, die Führungskompetenzen von Personen zu identifizieren.

Sie können sich vorab entscheiden, ob Sie entweder eine Führungsrolle oder eine Rolle im Team einnehmen wollen. Es kann allerdings nur eine Führungsperson pro Gruppe geben. Sowohl die Führungsperson als auch die Teamworker bekommen eine schriftliche Zusammenstellung einer komplexen Aufgabe, die gelöst werden muss. Die Führungsperson erhält zudem auch Hinweise auf die Lösung zu dieser Aufgabe. Es wird die Aufgabe der Führungsperson sein, die Teamworker zu der Antwort der Aufgaben zu führen, *ohne* ihnen explizit die Lösung mitzuteilen.

Bitte geben Sie nun an, wie stark Ihr Interesse daran ist, die entsprechende Rolle in dem folgenden Rollenspiel einzunehmen:

Führungsrolle

kein Interesse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	starkes Interesse
----------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-------------------

Rolle im Team

kein Interesse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	starkes Interesse
----------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-------------------

Wie hoch ist Ihre Präferenz, die entsprechende Rolle in dem folgenden Rollenspiel einzunehmen:

Führungsrolle

niedrige Präferenz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	hohe Präferenz
--------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	----------------

Rolle im Team

niedrige Präferenz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	hohe Präferenz
--------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	----------------

Eine Spezialistentätigkeit ist mir lieber als eine Führungsaufgabe.								
überhaupt nicht zutreffend	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	vollkommen zutreffend
Ich strahle Autorität aus.								
überhaupt nicht zutreffend	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	vollkommen zutreffend
Ich bin nicht unbedingt daran interessiert, eine leitende Position inne zu haben.								
überhaupt nicht zutreffend	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	vollkommen zutreffend
Ich fühle mich nicht wohl, wenn ich anderen Anweisungen geben muss.								
überhaupt nicht zutreffend	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	vollkommen zutreffend
In Besprechungen übernehme ich vielfach die Gesprächsführung, auch wenn ich nicht die Leitungsposition inne habe.								
überhaupt nicht zutreffend	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	vollkommen zutreffend
Ich kann mir ein erfülltes Berufsleben ohne die Wahrnehmung von Führungsverantwortung nicht vorstellen.								
überhaupt nicht zutreffend	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	vollkommen zutreffend
Andere orientieren sich an mir.								
überhaupt nicht zutreffend	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	vollkommen zutreffend
Für mich sind fachliche Kompetenzen wichtiger als Führungsqualitäten.								
überhaupt nicht zutreffend	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	vollkommen zutreffend
Es fällt mir schwer, andere zu kritisieren.								
überhaupt nicht zutreffend	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	vollkommen zutreffend
Ich trage gern die Verantwortung für wichtige Entscheidungen.								
überhaupt nicht zutreffend	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	vollkommen zutreffend
In Situationen, in denen die Leitung einer Gruppe erforderlich ist, stelle ich mich nicht in den Vordergrund.								
überhaupt nicht zutreffend	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	vollkommen zutreffend

Anfrage des Karrierezentrums

Das Karrierezentrum der Universität Mannheim wird in Kürze einen Workshop zur Führungskompetenz anbieten. Sie können sich später bei der Versuchsleitung für einen solchen Workshop anmelden oder/und kostenlos Informationsmaterial zu dieser Veranstaltung anfordern.

Zusätzlich können Sie sich auf einen Emailverteiler aufnehmen lassen, durch den Ihnen in regelmäßigen Abständen Informationen über das Thema Führung und Kompetenzstärkung zukommen werden.

Bitte geben Sie im folgenden zunächst an, ob Sie Interesse an den jeweiligen Angeboten haben.



Bitte kreuzen Sie jeweils an:

Ja, ich habe Interesse, an dem Workshop zur Führungskompetenz teil zu nehmen.

Ja, ich möchte kostenloses Informationsmaterial über den Workshop zur Führungskompetenz erhalten.



Ja, ich möchte in den Emailverteiler zum Thema Führung und Kompetenzstärkung aufgenommen werden.

Wenn Sie eine der oben stehenden Fragen mit „Ja“ beantwortet haben, können Sie später Ihre Emailadresse bei der Versuchsleitung in eine Liste eintragen.

Bitte geben Sie nun an, wie Sie sich im Moment fühlen:

	Ich fühle mich gelassen							
überhaupt nicht zutreffend	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	vollkommen zutreffend
	Ich fühle mich unsicher							
überhaupt nicht zutreffend	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	vollkommen zutreffend
	Ich fühle mich nervös							
überhaupt nicht zutreffend	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	vollkommen zutreffend
	Ich fühle mich aufgeregt							
überhaupt nicht zutreffend	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	vollkommen zutreffend

**Bitte wenden Sie sich nun an die Aufsichtsperson.
Sie erhalten dann den Test zur Führungskompetenz.**

APPENDIX C: Study 3 – Questionnaire Part 4

Was glauben Sie?

Wie viel Prozent der Aufgaben des Führungskompetenz-Tests konnten männliche Teilnehmer in bisherigen Studien durchschnittlich richtig lösen? _____ %

Wie viel Prozent der Aufgaben des Führungskompetenz-Tests konnten weibliche Teilnehmerinnen in bisherigen Studien durchschnittlich richtig lösen? _____ %

Im Folgenden interessieren wir uns noch für Ihre früheren Schulleistungen.

Bitte geben Sie Ihre **Schulnote mit Nachkommastelle (1,0 bis 6,0)**
und sofern Sie sich erinnern auch Ihre **Punktzahl (0 bis 15)** an.

Wie war Ihre Gesamtnote im Abitur? Note: _____

Wie war Ihre Mathematiknote im Abitur? Note: _____ Punktzahl: _____

Was glauben Sie, wurde mit dieser Studie untersucht?

Haben Sie in letzter Zeit bereits an einer solchen oder einer ähnlichen Studie teilgenommen?

Ja wenn ja, wann: _____

Nein

Weiß nicht und wo: _____

Haben Sie an der SAESP (Semester Anfangserhebung Sozialpsychologie) Studie teilgenommen?

Ja

Nein

Wenn ja, wie lautet Ihr Code? _____

Erster Buchstabe des (ersten) Vornamens Ihrer Mutter, Dritter Buchstabe des (ersten) Vornamens Ihrer Mutter

**Erster Buchstabe Ihres eigenen (ersten) Vornamens, Dritter Buchstabe Ihres eigenen (ersten) Vornamens
Tag Ihrer Geburt (1 bis 31)**

Bitte melden Sie sich nun bei der Aufsichtsperson!

Vielen Dank für Ihr Verständnis und Ihre Teilnahme an dieser Studie !!!

APPENDIX C: Study 3 – Performance Test

Universität Mannheim
Mikrosoziologie und Sozialpsychologie

- Führungskompetenz Test -

**Sie werden jetzt gleich den Test zur Führungskompetenz erhalten.
Zur Orientierung erhalten Sie hier noch einmal die wichtigsten Informationen:**

In dem Test sollen Sie Aussagen auf ihren Wahrheitsgehalt überprüfen. Hierfür wird Ihnen vorerst kurz ein Sachverhalt geschildert. Anschließend werden sie aufgefordert eine Reihe von Aussagen daraufhin zu überprüfen, ob sie mit dem Sachverhalt vereinbar sind oder nicht.

Sie werden für den Test **8 min.** Zeit haben !

Wichtige Hinweise zu den Testaufgaben und zur Testauswertung:

1. Dieser Test zur Führungskompetenz hat in bisherigen Studien Geschlechtsunterschiede gezeigt. Die durchschnittliche Leistung von männlichen Teilnehmern war besser als die von weiblichen Teilnehmerinnen.
2. Für jede richtig beantwortete Aufgabe erhalten Sie einen Punkt, für falsch beantwortete oder fehlende Aufgaben werden Ihnen keine Punkte abgezogen. Um ein gutes Testergebnis zu erreichen, ist es daher sinnvoll, zu versuchen, möglichst viele richtige Lösungen zu finden.

Bitte melden Sie sich nun bei der Aufsichtsperson!

Universität Mannheim

Mikrosoziologie und Sozialpsychologie

- Führungskompetenz Test -

**Sie werden jetzt gleich den Test zur Führungskompetenz erhalten.
Zur Orientierung erhalten Sie hier noch einmal die wichtigsten Informationen:**

In dem Test sollen Sie Aussagen auf ihren Wahrheitsgehalt überprüfen. Hierfür wird Ihnen vorerst kurz ein Sachverhalt geschildert. Anschließend werden sie aufgefordert eine Reihe von Aussagen daraufhin zu überprüfen, ob sie mit dem Sachverhalt vereinbar sind oder nicht.

Sie werden für den Test **8 min.** Zeit haben !

Wichtige Hinweise zu den Testaufgaben und zur Testauswertung:

1. Dieser Test zur Führungskompetenz hat in bisherigen Studien Geschlechtsunterschiede gezeigt. Die durchschnittliche Leistung von männlichen Teilnehmern war besser als die von weiblichen Teilnehmerinnen.
2. Für jede richtig beantwortete Aufgabe erhalten Sie einen Punkt, für jede falsch beantwortete oder fehlende Aufgabe wird Ihnen ein Punkt abgezogen. Um ein schlechtes Testergebnis zu vermeiden, ist es daher sinnvoll, sorgfältig vorzugehen und zu versuchen, Fehler zu vermeiden.

Bitte melden Sie sich nun bei der Aufsichtsperson!

Universität Mannheim
Mikrosoziologie und Sozialpsychologie

- Führungskompetenz Test -

**Sie werden jetzt gleich den Test zur Führungskompetenz erhalten.
Zur Orientierung erhalten Sie hier noch einmal die wichtigsten Informationen:**

In dem Test sollen Sie Aussagen auf ihren Wahrheitsgehalt überprüfen. Hierfür wird Ihnen vorerst kurz ein Sachverhalt geschildert. Anschließend werden sie aufgefordert eine Reihe von Aussagen daraufhin zu überprüfen, ob sie mit dem Sachverhalt vereinbar sind oder nicht.

Sie werden für den Test **8 min.** Zeit haben !

Wichtige Hinweise zu den Testaufgaben und zur Testauswertung:

1. Dieser Test zur Führungskompetenz hat in bisherigen Studien keine Geschlechtsunterschiede gezeigt. Die durchschnittliche Leistung von weiblichen Teilnehmerinnen und männlichen Teilnehmern war gleich gut.
2. Für jede richtig beantwortete Aufgabe erhalten Sie einen Punkt, für falsch beantwortete oder fehlende Aufgaben werden Ihnen keine Punkte abgezogen. Um ein gutes Testergebnis zu erreichen, ist es daher sinnvoll, zu versuchen, möglichst viele richtige Lösungen zu finden.

Bitte melden Sie sich nun bei der Aufsichtsperson!

Universität Mannheim

Mikrosoziologie und Sozialpsychologie

- Führungskompetenz Test -

**Sie werden jetzt gleich den Test zur Führungskompetenz erhalten.
Zur Orientierung erhalten Sie hier noch einmal die wichtigsten Informationen:**

In dem Test sollen Sie Aussagen auf ihren Wahrheitsgehalt überprüfen. Hierfür wird Ihnen vorerst kurz ein Sachverhalt geschildert. Anschließend werden sie aufgefordert eine Reihe von Aussagen daraufhin zu überprüfen, ob sie mit dem Sachverhalt vereinbar sind oder nicht.

Sie werden für den Test **8 min.** Zeit haben !

Wichtige Hinweise zu den Testaufgaben und zur Testauswertung:

1. Dieser Test zur Führungskompetenz hat in bisherigen Studien keine Geschlechtsunterschiede gezeigt. Die durchschnittliche Leistung von weiblichen Teilnehmerinnen und männlichen Teilnehmern war gleich gut.
2. Für jede richtig beantwortete Aufgabe erhalten Sie einen Punkt, für jede falsch beantwortete oder fehlende Aufgabe wird Ihnen ein Punkt abgezogen. Um ein schlechtes Testergebnis zu vermeiden, ist es daher sinnvoll, sorgfältig vorzugehen und zu versuchen, Fehler zu vermeiden.

Bitte melden Sie sich nun bei der Aufsichtsperson!

Universität Mannheim

Mikrosoziologie und Sozialpsychologie

- Führungskompetenz Test -

Sie werden jetzt gleich den Test zur Führungskompetenz erhalten. Zur Orientierung erhalten Sie hier noch einmal die wichtigsten Informationen:

In einem Teil des Tests sollen Sie Aussagen auf ihren Wahrheitsgehalt überprüfen. Hierfür wird Ihnen vorerst kurz ein Sachverhalt geschildert. Anschließend werden Sie aufgefordert, eine Reihe von Aussagen daraufhin zu überprüfen, ob sie mit dem Sachverhalt vereinbar sind oder nicht.

Sie werden für den Test **8 min.** Zeit haben !

Bitte melden Sie sich nun bei der Aufsichtsperson!

Universität Mannheim

Mikrosoziologie und Sozialpsychologie

- Führungskompetenz Test -

Die folgenden Fragen beziehen sich immer auf den ersten Abschnitt. Pro Frage ist nur eine Antwort richtig! Wenn es Ihnen hilft, können Sie sich eine Skizze machen. Bitte kreuzen Sie jeweils nur eine Antwort an.

Bitte umblättern!

- Führungskompetenz Test -

I. Bitte kreuzen Sie jeweils dasjenige Wort an, das zu dem dritten vorgegebenen Wort eine ähnliche Beziehung hat wie die Beziehung, die zwischen den beiden ersten vorgegebenen Wörtern besteht.

- 1.) klein : groß = kurz : ?
a) lang b) weit c) breit d) ausgedehnt e) schmal
- 2.) Vorsicht : Sicherheit = Risiko : ?
a) Unfall b) Gefahr c) Geschwindigkeit d) Verlust e) Konkurs
- 3.) atmen : Lungen = schwitzen : ?
a) Sonne b) Anstrengung c) Poren d) Schweiß e) Temperatur
- 4.) Treppe : Leiter = Haus : ?
a) Aufzug b) Hof c) Dach d) Zelt e) Wand
- 5.) Vertrauen : Experte = Unsicherheit : ?
a) Erfahrung b) Fehler c) Anfänger d) Nichtskönner e) Routinier
- 6.) Gramm : Gewicht = Stunde : ?
a) Minute b) Pause c) Uhr d) Tage e) Zeit
- 7.) Milch : Volumen = Salz : ?
a) Mineral b) Gewürz c) Küche d) Kristall e) Gewicht
- 8.) Mensch : Gehirn = Stadt : ?
a) City b) Verwaltung c) Marktplatz d) Rathaus e) Bürgermeister

bitte umblättern!

- Führungskompetenz Test -

- II. Stellen Sie sich bitte vor, dass Sie Abteilungsleiter einer Firma sind. Ihre Aufgabe besteht darin, sieben ihrer Mitarbeiter bestmöglich auf 2 Büroräume zu verteilen. Dies muss allerdings unter folgenden Bedingungen geschehen:

Ihre Mitarbeiter Herr Schmidt und Frau Brauer arbeiten besonders gut zusammen und müssen daher im gleichen Büroraum arbeiten.

Herr Meier und Frau Kluge würden gerne in einem Raum zusammenarbeiten, allerdings muss Frau Kluge mit Frau Schneider arbeiten, so dass Herr Meier nicht im selben Raum wie Frau Kluge arbeiten kann, wenn nicht auch Frau Schneider in diesem Raum arbeitet.

Jeder Büroraum ist so ausgelegt, dass maximal vier Personen pro Zimmer arbeiten können.

Weiterhin dürfen weder Herr Müller noch Frau Kluge im selben Raum wie Frau Berger arbeiten, da diese Zusammensetzung zu Problemen führen würde.

1. Wenn Herr Meier im selben Raum wie Herr Müller arbeitet, welche der folgenden Aussagen muss dann wahr sein?
 - a. Frau Berger arbeitet im anderen Raum.
 - b. Frau Schneider arbeitet im anderen Raum.
 - c. Frau Kluge arbeitet im anderen Raum.
 - d. Frau Brauer arbeitet im selben Raum wie Herr Meier und Herr Müller.
 - e. Herr Schmidt arbeitet im selben Raum wie Herr Meier und Herr Müller.

Bitte melden Sie sich nun bei der Aufsichtsperson!