

Analyse der Persönlichkeitseigenschaften von weiblichen Führungskräften der Bundespolizei im Vergleich zu Persönlichkeitsprofilen von Führungskräften bisheriger Forschung.

Analysis of the personality traits of female leaders in the Federal Police compared to personality profiles of leaders from previous scientific research.

Bachelor-Thesis

zur Erlangung des Grades Bachelor of Science (B.Sc.)
an der Europäischen Fernhochschule Hamburg

Erstbetreuung:

Dr. Pirie Eichhöfer

Zweitbetreuung:

Dr. Irma Rybnikova

Datum der Abgabe: 16.02.2025

Wörterzahl: 6.716

vorgelegt von:

Imke Lehmann
Kastanienweg 11
96120 Bischberg

Matrikelnummer: 910055575

Studiengang: Psychologie (B.Sc.)

Telefon: 0176 56704919

E-Mail: imkelehmann@gmx.de

Zusammenfassung

In der Führungsforschung zum erfolgreichen Führen wird der eigenschaftsorientierte Ansatz in den letzten Jahren regelmäßig betrachtet und bildet für verschiedenste Untersuchungen die grundlegende Theorie. In der Forschung von Fehn und Schütz (2020) wird beispielsweise untersucht, wie sich die Persönlichkeitseigenschaft Narzissmus bei einer Führungskraft* im Führungskontext auswirkt. Weiterhin thematisieren Faix et al. (2021) in ihrem Buch ausführlich den Zusammenhang von Persönlichkeit und Führung. Erstmals wird in der vorliegenden Studie der Fragestellung nachgegangen, ob weibliche Führungskräfte der Bundespolizei die gleichen Persönlichkeitseigenschaften aufweisen, wie Führungskräfte der wirtschaftlicher Organisationen. Zusätzlich wird untersucht, ob die Ausprägungen der Persönlichkeitseigenschaften der weiblichen Führungskräfte der Bundespolizei sich von der Ausprägungsstärke der Frauen aus der Normstichprobe des verwendeten B5T® von Satow (2020) unterscheiden. Der Test erhebt die Big-Five-Persönlichkeitsdimensionen. Für die Datenerhebung wurde im Paper-Pencil-Verfahren der B5T® bei weiblichen Führungskräften der Bundespolizei ($N=37$) durchgeführt.

Die erhobenen Daten zeigen in den Ergebnissen, dass die Teilnehmerinnen in ihren Persönlichkeitsausprägungen den Führungskräften der wirtschaftlichen Organisationen identisch sind. Die Eigenschaften Verträglichkeit und Extraversion sind bei beiden Gruppen die am stärksten ausgeprägtesten Eigenschaften. Die erste Hypothese „Frauen in Führungspositionen bei der Bundespolizei haben die gleichen Persönlichkeitsprofile wie die Teilnehmer von bisher durchgeführten Studien in wirtschaftlichen Organisationen“ konnte demnach bestätigt werden. Weiterhin konnte ebenfalls mittels eines t -Tests für unabhängige Stichproben die zweite Hypothese „Weiblichen Führungskräften der Bundespolizei ist eine höher ausgeprägte Extraversion nachzuweisen als Frauen der Normstichprobe des B5T® Persönlichkeitstest von Satow (2020)“ bestätigt werden.

Diese Studie liefert Erkenntnisse über die Persönlichkeitsausprägungen von weiblichen Führungskräften der Bundespolizei sowie grundlegende Empfehlungen für zukünftige Forschungsprojekte im Bereich des eigenschaftsorientierten Persönlichkeitsansatzes. Insbesondere bietet sie einen Anreiz für weitere Vergleiche von Führungskräften wirtschaftlicher Organisationen und Führungskräften in Behörden.

*Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachform männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Entsprechende Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

Abstract

In the leadership research on successful management, the trait-oriented has been regularly considered in recent years and from the foundational theory for various studies. For example, the research by Fehn and Schütz (2020) examines how the personality trait of narcissism affects a leader in a leadership context. Furthermore, Faix et al. (2021) extensively discuss the relationship between personality and leadership in their book. For the first time, this study investigates whether female leaders of the Federal Police exhibit the same personality traits as leaders of economic organizations. Additionally, it examines whether the manifestation of personality traits of female leaders in the Federal Police differ from the trait levels of women in the normative sample of the B5T® by Satow (2020). The test assesses the big-five personality dimensions. For data collection, the B5T® was administered using a paper-pencil method female leaders of the Federal Police ($N=37$).

The collected data shows that the participants personality traits are identical to those of leaders in economic organizations. The traits of agreeableness and extraversion are the most pronounced in both groups. The first hypothesis, “Women in leadership positions in the Federal Police have the same personality profile as participants from previously conducted studies in economic organizations” was confirmed. Furthermore, a *t*-Test for independent samples also confirmed the second hypothesis, “Female leaders in the Federal Police exhibit a higher level of extraversion than woman in the normative sample of the B5T® by Satow (2020).

This study provides insights into the personality traits of female leaders in the Federal police as fundamental recommendations for future research projects in the field of trait-oriented personality approaches. This study offers an incentive for further comparisons between leaders in economic organizations and leaders in public authorities.

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung.....	1
Abstract	2
Tabellenverzeichnis	4
Abbildungsverzeichnis.....	5
Abkürzungsverzeichnis.....	6
1 Einleitung.....	7
2 Forschungsstand und Hypothese.....	9
2.1 Forschungsgegenstand zum eigenschaftsorientierte Ansatz.....	9
2.2 Frauen in Führungspositionen	11
2.3 Frauen in der Bundespolizei.....	14
2.4 Hypothesen und Fragestellung	17
3 Methodisches Vorgehen.....	19
3.1 Stichprobenbeschreibung.....	19
3.2 Datenerhebungsdesign und Durchführung	19
3.3 Datenanalyse.....	21
4. Ergebnisdarstellung.....	23
4.1 Ergebnisse der deskriptiven Statistik.....	23
4.2 Darstellung induktiver Ergebnisse.....	25
5 Diskussion und Fazit.....	28
A. Literaturverzeichnis.....	32
B. Testbeschreibung B5T®.....	37
C. B5T® Big-Five Persönlichkeitstest.....	39
D. Datenschutzhinweis nebst Einwilligungserklärung	43
E. Eidesstattliche Erklärung und Erklärung zum Datenschutz	45

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:

Deskriptivstatistiken der Persönlichkeitsdimensionen

S. 24

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:

Frauenanteile in Führungspositionen und an allen Beschäftigten von 2004 bis 2012 S. 12

Abbildung 2:

Personalentwicklung des gehobenen Dienstes innerhalb der letzten fünf Jahre S. 15

Abbildung 3:

Personalentwicklung des höheren Dienstes innerhalb der letzten fünf Jahre S. 16

Abbildung 4:

Altersstruktur Teilnehmer S. 23

Abbildung 5:

Mittelwerte der Big-Five Persönlichkeitsausprägungen S. 24

Abbildung 6:

Mittelwerte der Persönlichkeitseigenschaft Extraversion S. 26

Abkürzungsverzeichnis

BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugendliche
BMI	Bundesministerium des Inneren
BFI-10	Big Five Inventory (Rammstedt & John, 2007)
B5T®	Big-Five-Persönlichkeitstest (Satow, 2020)
FüPOG	Führungspositionen-Gesetz
gD	gehobener Dienst
hD	höherer Dienst
mD	mittlerer Dienst

1 Einleitung

Über die Frage, warum manche Menschen erfolgreicher führen als andere, philosophierte bereits Aristoteles. Dennoch beschäftigt diese Fragestellung bis heute die Wissenschaft und veranlasst kontinuierlich zu neuen psychologischen Forschungsprojekten.

Der Diskurs in der Führungsforschung ist geprägt durch unterschiedlichste theoretische Ansätze, die jeweils verschiedene Einflussfaktoren für den Führungserfolg verantwortlich machen (Kraus & Kreitenweis, 2020, S. 8). Einer dieser Ansätze ist der eigenschaftsorientierte Ansatz, der in der Vergangenheit zwar als überholt galt und stark kritisiert wurde, heute jedoch wieder weitgehend als relevant betrachtet wird. In diesem Zusammenhang werden verschiedene Forschungsprojekte zu dem Thema durchgeführt. Ziel des Ansatzes ist es, Persönlichkeitseigenschaften zu identifizieren, die maßgeblich zum Führungserfolg beitragen (Neuberger, 2002, S. 446). Es stellt sich wiederkehrend die Frage, welche Persönlichkeiten die Führung dominieren und welche Führungskräfte einen positiven Mehrwert für alle Beteiligten bringen (Eck, 2014, S. 26). Werden die Dimensionen des Big-Five-Modells der Persönlichkeit von Costa & McCrae (1992) als Bezugsgröße für die Forschungen zu diesem Thema betrachtet, zeigt sich, dass Führungskräften mit einer ausgeprägten emotionalen Stabilität und hoher Extraversion Führungserfolg nachgewiesen werden kann (Silverthorne, 2001, S. 9; Bono & Judge, 2004, S. 908).

Vor diesem Hintergrund ist eine kritische Betrachtung der üblichen Geschlechterverteilung in Führungsebenen vorzunehmen. Das Statistische Bundesamt gab für das Jahr 2023 an, dass in Deutschland lediglich jede dritte Führungskraft (28,7 %) weiblich sei. An dieser Stelle wird vom Bundesamt darauf aufmerksam gemacht, dass seit der Einführung der aktuellen Klassifikation im Jahr 2012 sich der Frauenanteil in Führungspositionen wenig bis kaum gesteigert hat (Statistisches Bundesamt, 2024). Werden in diesem Kontext männerdominierte Berufsgruppen, wie beispielsweise Soldaten oder Polizisten betrachtet, ist festzustellen, dass der Frauenanteil in Führungspositionen hier unter dem deutschen Gesamtdurchschnitt liegt. Im Jahresbericht der Bundeswehr für 2023 wurde dargestellt, dass Frauen in den oberen Führungsebenen deutlich seltener bzw. in der obersten Ebene gar nicht zu finden sind (Deutscher Bundestag, 2024, S. 63). Ähnlich verhält sich die Geschlechterverteilung in Führungsebenen bei der Bundespolizei. Hier stehen 2.741 Polizeivollzugsbeamtinnen gegenüber 14.624 Polizeivollzugsbeamten in Führungspositionen, was einem Frauenanteil in Führungspositionen von 18,74 % entspricht (Bundespolizei, 2024c, S. 78).

Als Ursache für die generelle ungleiche Geschlechterverteilung werden verschiedene Gründe genannt. Ein Ansatz ist, dass Männer anders wahrgenommen werden. Ihnen werden beispielsweise eher agentische Eigenschaften, wie Durchsetzungsfähigkeit, Rationalität oder Entscheidungsfreudigkeit zugeschrieben (Heilman, 2012, S. 118). Frauen hingegen werden sogenannte kommunale

Eigenschaften attribuiert. Zu denen Eigenschaften zählen, wie Mitgefühl, Hilfsbereitschaft und Kommunikation. (Heilman, 2012, S. 119). Dieser Umstand bildet für Frauen häufig einen Nachteil, da Führungsqualität anhand der agentischen Eigenschaften bewertet wird und für Männer somit einen Vorteil besteht (Heilman et al., 1995, S. 241). Die Gesellschaft empfindet demnach eine passendere Eignung von Männern als von Frauen in Führungspositionen (Heilman, 2012, S. 125).

Umstände wie diese geben einen Anstoß, um die Persönlichkeitseigenschaften von Frauen in Führungspositionen innerhalb von männerdominierten Berufen näher zu betrachten. Wie zuvor dargestellt, ist die Bundespolizei im Bereich der Polizeivollzugsbeamtinnen bislang von männlichen Führungskräften dominiert und liegt sogar unter dem sonstigen deutschen Durchschnitt von Frauen in Führungspositionen. Demnach ist die Betrachtung der Polizeivollzugsbeamtinnen innerhalb dieser Behörde besonders interessant, da sie sich für den beruflichen Werdegang innerhalb eines durch Männer dominierten Berufsfeldes entschieden haben. Es besteht ein besonderes Interesse daran, ob diese Frauen in der Führungsebene andere Ausprägungen ihrer Persönlichkeitseigenschaften haben, um in ihrem Berufsumfeld zu bestehen.

Ziel der vorliegenden Arbeit ist es, einen umfassenden Überblick zu den Persönlichkeitseigenschaften von weiblichen Führungskräften in der Bundespolizei zu erhalten. Der Fokus liegt hier auf der Frage, welche Persönlichkeitseigenschaften weibliche Führungskräfte in der Bundespolizei haben und diese den Eigenschaften ähnlich sind, die aufgrund des aktuellen Forschungsstands mit Führungserfolg in wirtschaftlichen Organisationen assoziiert werden.

2 Forschungsstand und Hypothese

Zunächst erfolgt die Einordnung des Themas in den aktuellen Forschungsstand. Hierfür wird der eigenschaftsorientierte Ansatz sowie die Situation von Frauen in Führungspositionen genauer betrachtet. Für einen umfassenden Überblick wird zudem die Thematik Frauen in der Bundespolizei dargestellt, sodass aus der Gesamtheit der dargelegten Informationen anschließend die Hypothesen und Forschungsfragen abgeleitet werden können.

2.1 Forschungsgegenstand zum eigenschaftsorientierte Ansatz

Einleitend in die Thematik erfolgt eine kurze Betrachtung von Erklärungsansätzen neben dem eigenschaftsorientierten Ansatz, der von der Forschung verfolgt wird, um einen erweiterten Überblick zu dieser Thematik zu ermöglichen. Einer dieser Ansätze ist unter anderem der verhaltenswissenschaftliche Ansatz. Im Mittelpunkt dieses Ansatzes steht das für den Führungserfolg verantwortliche Verhalten einer Führungskraft und geht von einer Erlern- sowie Veränderbarkeit von Führungsverhalten aus (Neuberger, 2002, S. 446). Neben dem Verhalten als zentraler Ausgangspunkt wird von dem situationsorientierten Führungsstil die Führungssituation als Grundlage für diesen Ansatz herangezogen. In der Kontingenztheorie werden insbesondere Situationsmerkmale, wie Aufgabenstruktur oder Positionsmacht, mit Führungsverhalten im Gesamten betrachtet (Fiedler, 1967).

Die Forschung zum eigenschaftsorientierten Ansatz basiert auf der Great-Man-Theorie (Carlyle, 1888). Zum Grundsatz hat diese Theorie, dass die richtige Führungskraft in der Lage ist, aus einem Heer von Feiglingen Löwen zu machen. Die Führungskraft hat demnach die Aufgabe, Menschen zu einer bestimmten Handlung zu bewegen. Unter dem Begriff Führung wird in der Forschung verstanden, dass die führende Person einen solchen Einfluss auf nachgeordnete Personen nimmt, dass diese ein gemeinsames Ziel erreichen wollen (Mergenthaler, 2017, S. 9). Die eigenschaftsorientierte Forschung hat zum Ziel, die entsprechenden Persönlichkeitseigenschaften zu identifizieren, welche für den Führungserfolg verantwortlich gemacht werden können (Neuberger, 2002, S. 445). In diesem Zusammenhang wird unter dem Begriff Persönlichkeitseigenschaften ein relativ konstantes Erlebensmuster im Denken, Fühlen und Verhalten verstanden, wodurch sich Menschen unterscheiden lassen. Es ist ein Zusammenwirken von Umwelteinflüssen und genetischer Veranlagung (Wrzus & Egloff, 2017, S. 2). Weiterhin wird in der Psychologie die Persönlichkeit selbst als Trait beschrieben, wonach die Persönlichkeit das ist, was einen Menschen über einen langen Zeitraum hinweg charakterisiert (Montag, 2016, S. 7).

In jüngerer Vergangenheit wurde in verschiedenen Forschungsdisziplinen der eigenschaftsorientierte Ansatz mit der Frage diskutiert, welche Persönlichkeiten in einer Organisation

zukunftsorientiert führen und eine zielorientierte Entwicklung fördern. Einheitlich geht aus dem Diskurs der verschiedenen Forschungsansätze hervor, dass Führungspersonen heutzutage entscheidungsfreudig, zukunftsorientiert und strukturiert sein sollten (Faix et al., 2021, S. 38). Als Auslöser für das heutige Forschungsinteresse an den Persönlichkeitsmerkmalen von Führungskräften gilt die Arbeit von Zaletznik aus dem Jahr 1976 (Schieffer, 1998, S. 106). Zaletznik (1976, S. 25f) beschreibt in seinem Buch, dass Führung mehr als Management ist und die Persönlichkeitseigenschaften der Führungskraft relevant für den Führungserfolg sind. Neben Zaletznik beschreibt zudem Schieffer (1998, S. 169) in seinen Ausführungen über Führungspersönlichkeiten, dass der Führungserfolg in obersten Führungsebenen von den individuellen Persönlichkeitsstrukturen der Führungskräfte abhängig ist. Hierzu zählen etwa die unterschiedlich stark ausgeprägten Persönlichkeitseigenschaften sowie die antreibenden Grundmotive (Schieffer, 1998, S. 170f). Nicht nur einzelne Ausarbeitungen, sondern auch umfassende Metaanalysen wurden bereits zu dieser Thematik durchgeführt. Beispielsweise untersuchte eine großangelegte Metaanalyse von Bono und Judge (2004) insgesamt 62 Studien, die sich mit dem Zusammenhang der Big-Five-Persönlichkeitsmerkmale mit transformationaler Führung und Führungserfolg befassten. Für ein umfassendes Verständnis der Inhalte dieser Metaanalyse wird zunächst ein kurzer Überblick zu dem Big-Five-Modell und dem transformationalen Führungsstil erfolgen.

In den letzten Jahrzehnten entwickelte sich durch die Persönlichkeitsforschung das Big-Five-Persönlichkeitsmodell, was seine Basis unter anderem auf dem lexikalischen Ansatz hat. Es postuliert die fünf Dimensionen Extraversion, Neurotizismus, Offenheit für neue Erfahrungen, Gewissenhaftigkeit und Verträglichkeit, welche sich wiederum in sechs Facetten unterteilen lassen (Bono und Judge, 2004, S. 908).

In diesem Kontext bezieht sich die Extraversion auf gesellige, ungehemmte Persönlichkeitsmerkmale, die bei einer Person gemeinsam mit einer hohen Aktivität auftreten (Asendorpf, 2019, S. 70). Im Gegensatz dazu sind Persönlichkeitsmerkmale wie Nervosität, Gefühlsschwankungen sowie Ängstlichkeit der Dimension Neurotizismus zuzuordnen. Zur Dimension Offenheit für neue Erfahrungen wird ein Gefühl für Kunst sowie intellektuelle Neugier subsumiert. Zudem korrelieren Bildung und Intelligenz positiv mit dieser Dimension. Die Gewissenhaftigkeit nimmt unter anderem Bezug auf Merkmale wie Zuverlässigkeit oder Ordentlichkeit. Als fünfte Dimension gilt die Verträglichkeit, zu welcher Persönlichkeitsmerkmale, wie Empathie, Freundlichkeit sowie Hilfsbereitschaft zugeordnet werden können (Asendorpf, 2019, S. 70).

Der lexikalische Ansatz wurde zu Beginn von Louis Thurstone, Gordon Allport und Henry Sebastian verfolgt. Er betrachtet das persönlichkeitsbezogene Vokabular einer Sprache, mithilfe dessen jene Merkmale festgestellt werden, die zur Beschreibung von Persönlichkeitsunterschieden verwendet werden (Dehne & Schupp, 2007, S. 8f). In der heutigen Forschung wird das Big-

Five-Modell, in Fragebögen wie das NEO-PI-R von Costa und McCrae (1992) oder dem Big-Five-Persönlichkeitstest (B5T®) von Satow (2010) als Grundlage zur Ermittlung von Persönlichkeitseigenschaften in verschiedensten Thematiken eingesetzt. Für die Meta-Analyse von Bono und Judge (2004) ist es wissenswert, was unter dem transformationalen Führungsstil verstanden wird. Führungskräfte, die nach diesem Führungsstil handeln, sind bestrebt, die Stärken und bisher ungenutzten Potenziale ihrer Mitarbeiter zu fördern (Heidbrink & Debnar-Daumlar, 2023, S. 32). Diesem Führungsstil wird ein starker positiver Einfluss auf den Führungserfolg einer Führungskraft zugeschrieben (Felfe, 2009, S. 27).

Im Ergebnis zeigt die Metaanalyse von Bono und Judge (2004), dass die Dimension Extraversion stark mit dem transaktionalen Führungsstil korreliert. Ein gleiches Ergebnis zeigte sich für die Dimension Verträglichkeit, welche ebenfalls positiv mit dem transformalen Führungsstil assoziiert wird. Weiterhin konnte für die Gewissenhaftigkeit nur eine eingeschränkte Korrelation mit der transaktionalen Führung festgestellt werden. Die Dimension der Offenheit für neue Erfahrungen zeigte nur einen positiven Zusammenhang mit dem Führungsstil, wenn keine anderen Persönlichkeitseigenschaften berücksichtigt wurden. Der einzige negative Zusammenhang mit dem Führungsstil wurde für die Dimension Neurotizismus festgestellt (Bono und Judge, 2004, S. 908). Es lässt sich an dieser Stelle festhalten, dass die Eigenschaften Extraversion und Verträglichkeit bei erfolgreichen Führungskräften höher ausgeprägt waren und der Eigenschaft Neurotizismus eine geringe Ausprägung nachgewiesen werden konnte. Um spezifischere Aussagen zur Vorhersage von Führungsverhalten tätigen zu können, empfehlen die Autoren weitere Forschungen zu diesem Themengebiet. Wird über dies hinaus die Stichprobenzusammensetzung von Teilen der 62 betrachteten Studien ausgewertet, fällt auf, dass bei der Geschlechterverteilung keine markanten Unterschiede zwischen Männern und Frauen erkennbar sind.

Weitere Forschungsarbeiten, wie beispielsweise die von Silversthorne (2001) haben ebenfalls einen Zusammenhang von individuellen Ausprägungen der Persönlichkeitseigenschaften des Big-Five-Modells und Führungserfolg feststellen können. Vom Autor wird ebenfalls eine vertiefende Forschung zu der Thematik empfohlen, um ein konkreteres Verständnis für den Einfluss der Persönlichkeit auf effektive Führung zu ermitteln (Silversthorne, 2001, S. 11). Es ist erkennbar, dass in diesem Forschungsgebiet weiterhin ein großer Bedarf an Forschungsprojekten besteht, um detailliertere Erkenntnisse über den Zusammenhang von Persönlichkeitsmerkmalen und Führungskräften zu erhalten.

2.2 Frauen in Führungspositionen

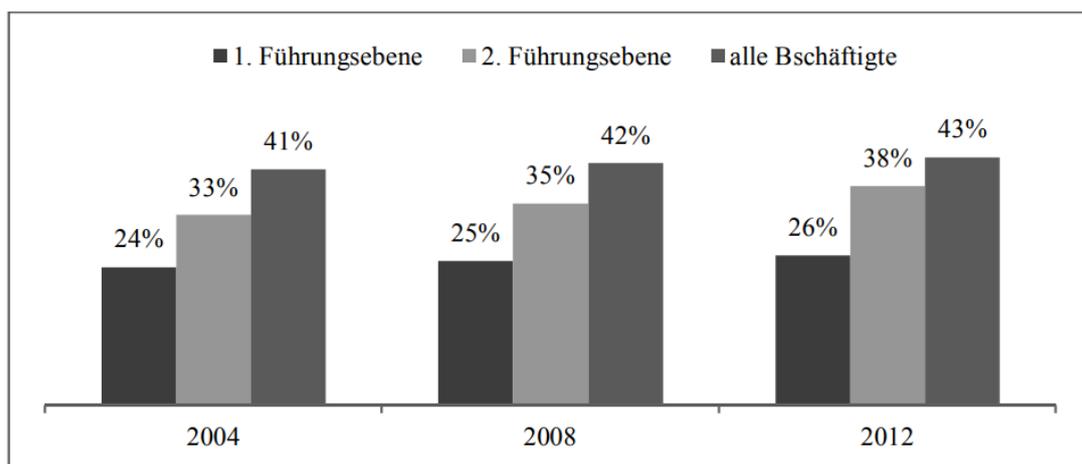
Für eine umfassende Einordnung der Thematik und der konkreten Betrachtung von Frauen in Führungspositionen wird zunächst kurz die Geschichte der Frauen in der Arbeitswelt betrachtet.

Bei der in Deutschland herrschenden Debatte über Frauen in Führungspositionen handelt es sich keineswegs um eine neue aufgekommene Thematik. Bereits in den Anfängen der Frauenbewegung wurde 1951 unter anderem von Simone de Beauvoir mit dem Werk „Das andere Geschlecht“ ein Grundstein hierfür gelegt. Inhaltlich wird in diesem Werk die Rolle der Frau in Führungspositionen und die Konstruktion des weiblichen Geschlechts thematisiert (Rybnikova & Lang, 2021, S. 434). Weiterhin gilt erst seit 1977 das Eheleitbild der Hausfrau aufgrund der Eherechtsreform nicht mehr. Vorher bedurfte es der Zustimmung des Ehemanns, dass eine verheiratete Frau ein Arbeitsverhältnis eingehen durfte (Schultz, 2003, S. 31). Generell ist festzustellen, dass der Anteil an erwerbstätigen Frauen seit den 1950er Jahren kontinuierlich anstieg und ab den 1980er Jahren ein deutlicher Zuwachs zu erkennen war (Kaup, 2015, S. 33f.). Über Frauen in mittleren Führungspositionen wurde die erste Studie im Jahr 1986 durch Bischoff (2010) vorgenommen und ergab einen Frauenanteil in diesem Bereich von 4,5 %. Spätere Studien aus dem Jahr 2004 von Kohaut und Möller (2010, S. 2f) ergaben einen Frauenanteil in mittleren und höheren Führungsebenen von 24 % (Kaup, 2015, S. 37), welcher bis 2023 nur leicht auf 28,7 % anstieg (Statistisches Bundesamt, 2024). Wird die oberste Führungsebene betrachtet, lag der Frauenanteil im Jahr 2011 bei 13,63 % und entwickelte sich bis 2014 auf 21,72 % (Kaup, 2015, S. 39).

Abbildung 1

Frauenanteile in Führungspositionen und an allen Beschäftigten von 2004 bis 2012

(Abbildung aus Kaup, 2015, S. 38)



Es bestehen verschiedene Ansätze, um die Ursachen für die bis heute anhaltende Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen zu begründen. Beispielsweise bezieht sich einer dieser Ansätze auf individuelle Eigenschaften, Verhalten und Fähigkeiten als personenbezogene Ursachen für die Unterrepräsentanz (Hentschel et al., 2013). Neben der in der Einleitung dargestellten Problematik bezüglich der Wahrnehmung durch außenstehende Personen nehmen sich Frauen in Führungspositionen in Selbsteinschätzungen anders wahr als Männer in gleicher Führungsebene.

Ähnlich wie bei der Fremdeinschätzung bezüglich der Führungsfähigkeiten verhält sich die Selbsteinschätzung von Männern und Frauen. Es ist zu erkennen, dass Frauen sich eher mit kommunalen Eigenschaften beschreiben und Männer sich eher agentische Eigenschaften zuschreiben (Hentschel et al., 2015). Dieser Umstand führt dazu, dass viele Frauen sich selbst als unpassend für Führungsaufgaben einschätzen, woraus sich wiederum ergibt, dass sich eine große Anzahl an Frauen gar nicht erst auf Führungspositionen bewerben (Heilman, 2012, S. 120).

Ein weiterer Aspekt, welcher sich auf die Selbsteinschätzung bezieht, sind die unterschiedlichen Selbstwirksamkeitsüberzeugungen in allen Karrierestufen. Werden Fremd- und Selbsteinschätzungen von Führungskräften verglichen, lässt sich erkennen, dass Männer sich im Vergleich realistischer bzw. sogar überschätzen und Frauen ihre Leistung überwiegend unterschätzen (Sieverding, 2003, S. 148). Sie beurteilen ihre eigenen Führungsfähigkeiten im Gesamten kritischer als Männer (Heilman et al., 1987, S. 63). Gleiches gilt für Frauen, die überzeugt sind, dass sie wegen ihres Geschlechts oder aufgrund einer Quotenregelung die Führungsposition übernommen haben. Aus diesen Ausführungen ergibt sich, dass die individuelle Wahrnehmung der eigenen Persönlichkeit und Fähigkeit große Auswirkung auf die Übernahme und Ausführung von Führungspositionen hat. Für ein Forschungsprojekt zu dieser Thematik sollten die Persönlichkeitsmerkmale demnach berücksichtigt werden.

Neben der dargestellten historischen Entwicklung und den individuellen Faktoren sind zahlreiche umweltbedingte Einflüsse für die gegebene Geschlechterverteilung in Führungspositionen ausschlaggebend (Kaup, 2015, S. 43f). Hierzu zählen Faktoren, wie die Politik, soziokulturelle Faktoren oder ökonomisch bzw. betriebliche Einflüsse. Ein politischer Einfluss, der zu einer Erhöhung des Frauenanteils in höheren Führungsebenen führen soll, ist das Führungspositionen-Gesetz (FüPOG). In Deutschland wurde 2015 als eine entscheidende Veränderung das FüPOG beschlossen, nach welchem eine Regelung zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst festgelegt wurde. Dieses Gesetz wurde 2021 weiter verschärft, um Lücken zu schließen und seine Wirksamkeit zu verbessern (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugendliche (BMFSFJ), 2024). Wie weiter oben in diesem Kapitel beschrieben, trägt diese politische Fördermaßnahme nur langsam zu einer Erhöhung der Frauenquote in Führungspositionen bei (Kaup, 2015, S. 65). Als weitere Ursache für die Unterrepräsentanz werden in der Literatur ökonomische Faktoren genannt, zu denen insbesondere Diskriminationstheorien im Bereich von betrieblichen Rahmenbedingungen, der Unternehmenskulturen, der Personalgewinnung oder der Leistungsbeurteilung zählen. Folgend werden beispielhaft einige dieser Einflüsse aufgeführt. In diesem Bereich nimmt die Unternehmenskultur besonderen Einfluss auf die Entwicklung von Frauen in Führungspositionen (Kaup, 2015, S. 70). Häufig wirken männlich-homogene Organisationsstrukturen sowie klassische Rollenbilder und Vorurteile auf die Karrieremöglichkeiten von Frauen (Kleinert et al.,

2013, S. 46). Als weiterer negativer Faktor kann an dieser Stelle die Personalauswahl genannt werden. In höheren Führungsebenen haben viele Frauen ein deutlich kleineres Netzwerk als ihre männlichen Kollegen, sodass die Frauen bei erweiterten Personalbeschaffungsmaßnahmen einen erschwerten Zugang zu potenziellen Führungspositionen erhalten (Kay, 2011, S. 252). Werden die aufgeführten Aspekte betrachtet, ist eine Komplexität der Ursachen für die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen zu erkennen, die sich aus der Wechselwirkung der einzelnen Faktoren ergibt (Kaup, 2015, S. 91). Aufgrund dieser Ausführungen steigt das Forschungsinteresse an den Persönlichkeitseigenschaften von Frauen in Führungspositionen. Was genau zeichnet diese Frauen aus, die trotz der dargestellten schwierigen Umstände und hinderlichen Einflüsse es in eine Führungsposition geschafft haben?

2.3 Frauen in der Bundespolizei

Die Bundespolizei, ehemals Bundesgrenzschutz, wurde am 16.03.1951 gegründet und beschäftigte im Jahr 2023 über 54.723 Personen, zu denen Tarifbeschäftigte, Auszubildende, Verwaltungsbeamte sowie Polizeivollzugsbeamte gehören. Dem Bereich der Polizeivollzugsbeamten gehörten 2023 laut des Jahresberichts 39.089 Personen an (Bundespolizei, 2024a, S. 76). In der Bundespolizei werden die Polizeivollzugsbeamten in drei Laufbahnen unterteilt, zu denen im letzten Berichtsjahr 2023 im mittlere Dienst (mD) 21.724, im gehobene Dienst (gD) 16.889 und im höhere Dienst (hD) mit 476 Angehörigen zählten (Bundespolizei, 2024c, S. 78). Angehörige der Laufbahnen des gehobenen und des höheren Dienstes erlangen nach abgeschlossener Ausbildung entweder den Titel des Diplomverwaltungswirtes bzw. -wirtin oder einen Master of Arts „Öffentliche Verwaltung – Polizeimanagement“ und übernehmen verschiedenste Führungsaufgaben (Bundespolizei, 2024a).

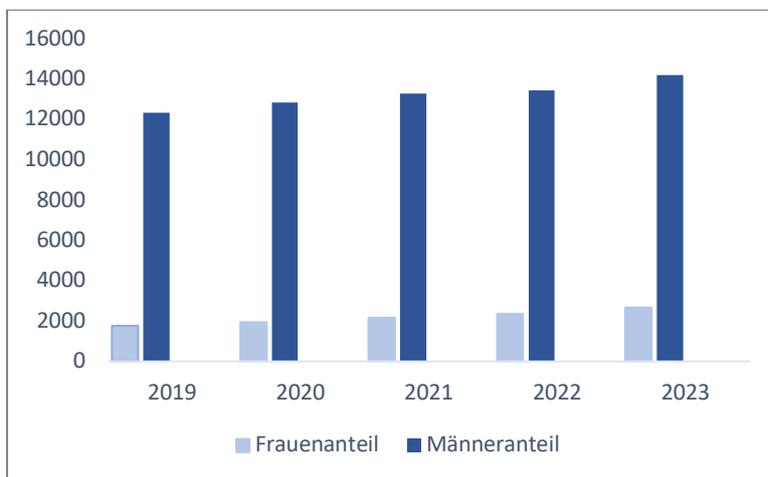
In den ersten 36 Jahren wurden lediglich Männer als Polizeivollzugsbeamte eingestellt. Einer ihrer Meilensteine benennt die Bundespolizei selbst mit der erstmaligen Einstellung von 31 Polizeivollzugsbeamtinnen im mittleren Dienst am 01.10.1987 (Bundespolizei, 2024d). Ab diesem Zeitpunkt wuchs der Frauenanteil innerhalb der Behörde. In den ersten Jahren wurden die Einstellungszahlen von Frauen behördlich durch das Bundesministerium des Inneren (BMI), dem der Bundesgrenzschutz unterstellt ist, reglementiert. Festgelegt wurde, dass der Frauenanteil die 16% nicht übersteigen durfte. Zugang zum gehobenen Polizeivollzugsdienst erhielten Frauen erst in den 90er Jahren (Scholzen, 2006, S. 123). Zudem erfolgte in dieser Zeit nach einer öffentlichen Diskussion, eine durch das BMI vorgestellte Bilanz, ob Frauen in dem damaligen Bundesgrenzschutz einen Mehrwert brachten. Mittels verschiedenster führsprechender Argumente sowie anhand von vorliegenden Daten, konnte das BMI den Verbleib sowie die weitere Förderung von Frauen im Bundesgrenzschutz stärken (Scholzen, 2006, S. 124). Erst Ende der 90er Jahre, im Jahr

1997, nahm die erste Frau mit dem Eintritt in den höheren Dienst Führungsaufgaben wahr (Scholzen, 2006, S. 126).

Die Anzahl an Frauen im Polizeivollzugsdienst ist im Jahr 2023 in der Bundespolizei, von den damaligen 31 im mittleren Dienst, auf insgesamt 7.773 Frauen angewachsen. Heute sind Frauen in allen drei Laufbahnen vertreten. Von den 7.773 Polizeivollzugsbeamtinnen gehören 5.032 dem mittleren, 2.673 dem gehobenen und 68 dem höheren Dienst an (Bundespolizei, 2024c, S. 78). Die konkrete Personalentwicklung der Bundespolizei inklusive der genauen Daten lässt sich aus den jeweiligen Jahresberichten entnehmen. Nachfolgende Abbildung 2 stellt die Entwicklung des Frauenanteils im Vergleich zum Männeranteil im gD und Abbildung 3 zeigt dieses für die Entwicklung im hD innerhalb der letzten fünf Jahre dar.

Abbildung 2

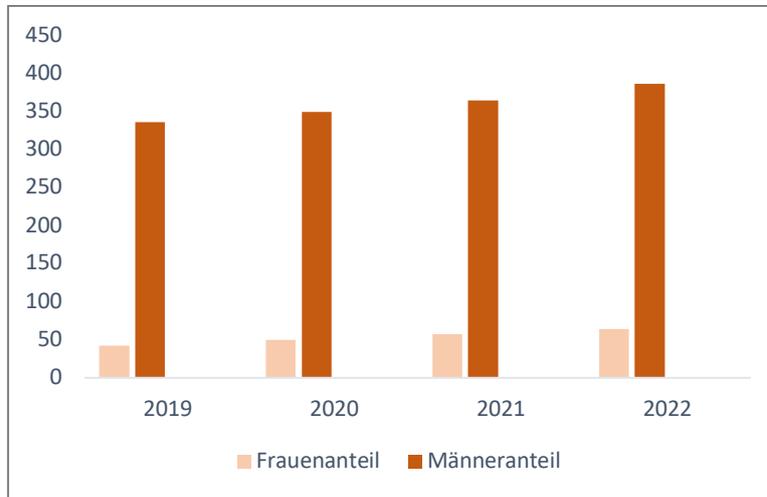
Personalentwicklung des gehobenen Dienstes innerhalb der letzten fünf Jahre.



Anmerkung. Eigens erstellte Abbildung mit den Daten aus dem Jahresbericht der Bundespolizei von 2023 (Bundespolizei, 2024a, S. 76f).

Abbildung 3

Personalentwicklung des höheren Dienstes innerhalb der letzten fünf Jahre.



Anmerkung. Eigens erstellte Abbildung mit den Daten aus dem Jahresbericht der Bundespolizei von 2023 (Bundespolizei, 2024a, S. 76f).

Aus den Abbildungen kann erkannt werden, dass die Bundespolizei in allen betrachteten Personalbereichen angewachsen ist, jedoch der Unterschied zwischen dem Frauen- und dem Männeranteil gleichbleibend groß ist. Es lässt sich durch die Darstellung visuell verdeutlichen, dass Frauen in den beiden Führungslaufbahnen bis heute deutlich unterrepräsentiert sind.

Es ist anzumerken, dass alle Angehörigen des gD sowie des hD allein durch ihre Zugehörigkeit zu einer der beiden genannten Laufbahnen, Führungsaufgaben übernehmen. Für den gD lässt sich dies am Beispiel einer Einsatzhundertschaft verdeutlichen. Derartige Einheiten bestehen in der Regel aus bis zu 120 Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten. Organisiert sind diese Einheiten in unterschiedliche Führungsebenen. Dabei hat die Hundertschaftsführung die Führungsverantwortung für die gesamte Einsatzhundertschaft und ist damit die oberste Führungsebene (Bundespolizei, 2024b). Im weiteren Verlauf gliedern sich die Einheiten in mehrere Einsatzzüge, in denen die Zugführung die Führungsverantwortung für 30 bis 35 Polizeibeamte trägt. Die Einsatzzüge werden wiederum in Trupps aufgeteilt, in denen als letzte Führungsebene die Truppführer zu nennen sind, die für 5 bis 10 Polizeibeamte die Führungsaufgabe übernehmen (Bundespolizei, 2024b). Diese Führungsstrukturen sind auf weitere Bereiche der Bundespolizei übertragbar.

Anhand dieser Ausführungen ist erkennbar, dass die Führungsstrukturen in der Bundespolizei klaren Regelungen folgen, in denen die Frauen seit den 90er Jahren integriert sind. Dennoch liegt bis heute eine deutlich Diskrepanz zwischen der Anzahl von weiblichen und männlichen Führungskräften innerhalb der Bundespolizei vor. Hieraus entsteht ein Forschungsinteresse daran,

was die Frauen in diesen Führungspositionen in ihren Persönlichkeitseigenschaften, von Frauen in Führungspositionen in wirtschaftlichen Organisationen unterscheidet.

2.4 Hypothesen und Fragestellung

Wie sich aus der dargestellten Literaturrecherche in Kapitel 2.1 ergibt, hat die Forschung sich bislang nicht mit den Persönlichkeitseigenschaften von Führungskräften in Behörden in Deutschland auseinandergesetzt. Folglich sind keine Untersuchungen, ob Führungskräfte in Behörden die gleichen Eigenschaften aufweisen, wie Führungskräfte in wirtschaftlichen Organisationen. Hieraus ergibt sich ein Forschungsinteresse an Frauen in Führungspositionen, da sie, wie besonders in Kapitel 2.2 und 2.3 dargestellt, bis heute in entsprechenden Positionen unterrepräsentiert sind. Demzufolge ist es wissenswert, welche Persönlichkeitseigenschaften besonders bei weiblichen Führungskräften ausgeprägt sind. Obwohl sie in bisherigen Studien, wie von Silversthorne (2001) oder den Studien der Metaanalyse von Bono und Judge (2004) teilnahmen, fanden bislang keine Befragungen von Frauen in Führungspositionen innerhalb einer Behörde statt. In der Einleitung, sowie in Kapitel 2.3 wurde bereits dargestellt, weshalb ein gesteigertes Interesse an Polizeivollzugsbeamtinnen in Führungspositionen in der Bundespolizei besteht. Demnach wird diese Arbeit sich auf die genannte Behörde begrenzen.

Es ergibt sich somit folgende Forschungsfrage: Haben Frauen in Führungspositionen innerhalb der Bundespolizei die gleichen Persönlichkeitsprofile wie die Teilnehmer bisheriger Studien zu dieser Thematik in wirtschaftlichen Organisationen?

Da die Teilnehmer bisheriger Studien, wie in Kapitel 2.1 ausgeführt wurde, eine annähernd gleiche Geschlechterverteilung aufweisen, kann angenommen werden, dass Frauen in Führungspositionen ähnliche Persönlichkeitsausprägungen wie männliche Führungskräfte zeigen. In der vorliegenden Untersuchung wird demnach von einer Bestätigung des Ergebnisses ausgegangen, sodass folgende Hypothese aufgestellt wird:

H1: Frauen in Führungspositionen bei der Bundespolizei haben die gleichen Persönlichkeitsprofile wie die Teilnehmer von bisher durchgeführten Studien in wirtschaftlichen Organisationen.

Es ergibt sich abgeleitet von der *H1* für dieses Forschungsprojekt folgende Nullhypothese:

H0: Frauen in Führungspositionen bei der Bundespolizei haben nicht die gleichen Persönlichkeitsprofile wie die Teilnehmer von bisher durchgeführten Studien in wirtschaftlichen Organisationen.

Weiterhin stellte bereits Silversthorne (2001) fest, dass erfolgreichen Führungskräften eine ausgeprägtere Extraversion nachgewiesen werden kann. Wird diese Dimension der Big-Five-

Persönlichkeitseigenschaften betrachtet, ergibt sich folgende weitere Forschungsfrage: Haben weibliche Führungskräfte innerhalb der Bundespolizei eine ausgeprägtere Extraversion als die Frauen der Normstichprobe des Big-Five-Persönlichkeitstests (B5T®) von Satow (2020)? In Bezug hierauf ergibt sich nachfolgende Forschungshypothese:

H2: Weiblichen Führungskräften der Bundespolizei ist eine höher ausgeprägte Extraversion nachzuweisen als Frauen der Normstichprobe des B5T® Persönlichkeitstest von Satow (2020).

Zur Vermeidung der Testbeeinflussung wird für alle fünf Persönlichkeitseigenschaften die Ausprägung gleichermaßen erhoben.

3 Methodisches Vorgehen

Für die vorliegende Forschungsarbeit wurde ein quantitatives Design gewählt. Die Befragung der Teilnehmer erfolgte mithilfe des Big-Five-Persönlichkeitstest (B5T®) von Satow aus dem Jahr 2020. Im Folgenden wird die Stichprobe, der Ablauf sowie die statistische Analyse näher beschrieben.

3.1 Stichprobenbeschreibung

Die Stichprobe stellt eine Auswahl von Personen aus der Grundgesamtheit dar, über die im Rahmen einer Forschung eine Aussage getroffen werden soll (Wübbenhorst & Kamps, 2018). Die Rekrutierung der Teilnehmerinnen fand innerhalb der Bundespolizei statt. Zum Zeitpunkt der Befragung befanden sich insgesamt 2.741 Polizeivollzugsbeamtinnen in der Laufbahn des gehobenen und höheren Dienstes. Zur Eingrenzung des Personenkreises wurde als Bedingung für die Teilnahme an der Befragung festgelegt, dass die Teilnehmerinnen eine Führungsverantwortung über mindestens 30 oder mehr nachgeordnete Kräfte haben und ihren Dienstposten mindestens seit einem Jahr ausführen. Diese Eingrenzung soll eine gewisse Führungserfahrung sowie persönliche Entwicklung im Führungsbereich sicherstellen. Über die Befragung selbst und die dazugehörigen Bedingungen der Teilnahme wurde durch mehrere Aushänge am Info-Bord in insgesamt acht verschiedenen Dienststellen der Bundespolizei informiert. Ein Aufruf zur Teilnahme über das Intranet der Bundespolizei konnte aufgrund einiger Informationsanzeigen mit höherem behördlichem voran nicht erfolgen. Auf diese Anzeigen meldeten sich die Teilnehmerinnen. Hieraus ergab sich eine Zufallsstichprobe in einer Größe von 37 Personen. Die Teilnehmerinnen haben ein Alter zwischen 26 und 49 Jahren. Alle befragten Polizeivollzugsbeamtinnen nahmen freiwillig an der Befragung teil und erhielten keine Bezahlung. In ihrer Funktion als Führungskräfte sind die Teilnehmerinnen auf verschiedenen Führungsebenen tätig. Einige sind als Zugführerinnen oder Dienstgruppenleiterinnen eingesetzt und andere übernehmen Führungsaufgaben innerhalb von Organisationsbereichen in der Bundespolizei. Auf die Repräsentativität der Stichprobengröße, um eine übertragbare Aussage auf die Gesamtheit tätigen zu können, wird in Kapitel 3.3 sowie Kapitel 4 genauer eingegangen.

3.2 Datenerhebungsdesign und Durchführung

Die Datenerhebung für dieses Forschungsprojekt erfolgte mithilfe des B5T® Big-Five-Persönlichkeitstest von Satow (2020). Der Fragebogen zur Persönlichkeitserhebung sowie die dazugehörigen Normen aus der Normstichprobe von 2020 wurden über ein Kontaktformular auf der Website von Dr. Satow (drsatow.de) angefordert, um die beiden Gruppen zum Test der

Hypothese *H2* zu vergleichen. Die Verwendung in Bachelor- oder Masterarbeiten ist für Studierende kostenlos.

Jede Teilnehmerin beantwortete den Persönlichkeitsfragebogen einmalig, woraus die später diskutierten Ergebnisse aufbereitet wurden. Der Persönlichkeitstest von Satow (2020) wurde ausgewählt, da er die Ausprägung der fünf grundlegenden Persönlichkeitsdimensionen erfasst (Satow, 2021a). Wie sich die Big Five ergeben, wurde bereits in Kapitel 2.1 erläutert. Zudem fiel die Wahl auf diesen Test, da er kürzer ist als andere Persönlichkeitsfragebögen, wie beispielsweise das NEO-PI-R von Costa und McCrae (1992), und dennoch einen geeigneten Umfang für eine repräsentative Erhebung der Big-Five-Persönlichkeitsmerkmale bietet. Der B5T® setzte sich aus 72 Items zusammen, die sich zu fünf Persönlichkeitsskalen mit jeweils 10 Items, drei Motivskalen mit jeweils 6 Items und einer Ehrlichkeitsskala mit 4 Items zuordnen lassen (Satow, 2021a). Im Gegensatz hierzu besteht das NEO PI-R von Costa und McCrae (1992) aus 240 Items, von denen jeweils 48 Items eine Skala für eine Dimension des Big-Five-Modells bilden (Berth & Goldschmidt, 2016, S. 95). Aus der deutlich höheren Anzahl an Items ergibt sich automatisch eine weitaus höhere Bearbeitungsdauer. Im Gegensatz zum NEO PI-R gibt es zudem Persönlichkeitstest, wie das 10-Item Big-Five Inventory (BFI-10) von Rammstedt & John (2007), welches aus 10 Items besteht und die Eigenschaften jeweils mittels zwei Items repräsentiert werden (Rammstedt et al., 2012, S. 8). Der B5T® von Satow (2020) stellt demnach für diese Untersuchung das am besten geeignete Instrument zur Erhebung dar. Dem Anhang C ist der Fragebogen zu entnehmen.

In dieser Untersuchung werden in der Auswertung lediglich die fünf Dimensionen der Big-Five-Persönlichkeitseigenschaften betrachtet. Die Ergebnisse der Motivationsskalen des B5T® finden in der Auswertung keine weitere Beachtung. Dennoch erfolgt durch die Testpersonen die vollständige Bearbeitung des Fragebogens, um die Aussagekraft des B5T® in seiner Originalfassung zu erhalten.

Es sprechen weiterhin die überzeugenden Gütekriterien für die Verwendung des B5T®. Die Faktorielle Validität des Tests wurde mehrfach durch große Stichproben bestätigt. Zuletzt erfolgte eine Neunormierung mit einer Stichprobe von $N=21.048$ von Juni 2019 bis Juli 2020. Überwiegend waren die Teilnehmer der Normstichprobe weiblich und befanden sich im Alter zwischen 20 und 30 Jahren (Satow, 2021b, S. 10 f). Die Daten lassen sich in Geschlecht, Alters- und Berufsgruppen unterteilen (Satow, 2021b, S. 14 f). Für das Testmanual inklusive der Daten der Normierung besteht die Möglichkeit eines kostenlosen Zugriffs für Bachelor- und Masterarbeiten über eine direkte Anfrage zur Verwendung auf der Internetseite des Autors. Seine Internetseite stellt ein Kontaktformular für Studierende bereit, um die entsprechenden Daten anzufordern. Die Reliabilität der Big-Five-Skalen weist Werte von Cronbachs-Alpha zwischen $\alpha=.76$ und

$\alpha=.90$ auf (Satow, 2021b, S. 11). Zudem wurde die Validierung mit einer im Jahr 2021 im Rahmen der Neunormierung durchgeführte konfirmatorische Faktoranalyse überprüft, wobei sich ergab, dass sich die Items eindeutig ihrer Skala zuordnen lassen (Satow, 2021b, S. 14). Eine ausführliche Darstellung des B5T® erfolgt im Anhang B.

Für die Bearbeitung des B5T® sind 15 bis 20 Minuten vorgesehen. Die Datenerhebung für die Untersuchung im Rahmen dieser Arbeit erfolgte im Paper-Pencil-Format zu einem einzelnen Messzeitpunkt. Es erfolgte pro Teilnehmerin eine individuelle Terminabsprache für die Durchführung der Befragung. Alle Befragungen erfolgten in den jeweiligen Büros der Führungskräfte, um eine ruhige Umgebung für die Bearbeitung sicherzustellen und um mögliche Störfaktoren auszuschließen. Vorab wurden für den gesamten Ablauf 30 Minuten pro Person veranschlagt. An dem vereinbarten Erhebungszeitpunkt wurde den Führungskräften zunächst der Befragungsablauf erläutert und im Anschluss wurde jeweils der Datenschutzhinweis nebst Einwilligungserklärung unterzeichnet. Die Vorlage des Datenschutzhinweises ist dem Anhang D zu entnehmen. Weiterhin hatten die Teilnehmerinnen an dieser Stelle die Möglichkeit, Fragen bezüglich des Fragebogens und der gesamten Untersuchung zu stellen. Über konkrete Inhalte des Fragebogens erhielten die Teilnehmerinnen jedoch keine Informationen, lediglich über den Ablauf des Testverfahrens wurden informiert. Hieraus ergab sich ein identischer Kenntnisstand für alle Teilnehmerinnen im Vorfeld der Testdurchführung. Im Anschluss folgte die eigentliche Bearbeitung des B5T® Fragebogens durch die weiblichen Führungskräfte der Bundespolizei.

3.3 Datenanalyse

In diesem Unterkapitel wird das Vorgehen für die Auswertung der erhobenen Daten beschrieben. Das Vorgehen ist entsprechend der Testung von den Forschungshypothesen *H1* und *H2* sowie zur Beantwortung der Forschungsfragen ausgerichtet. Die Datenauswertung für die deskriptive Analyse sowie für die inferenzstatistische Analyse wurde mithilfe des Programms JASP in der Version 0.19.3 durchgeführt. Alle 37 Teilnehmerinnen füllten den Fragebogen vollständig aus, sodass für die nachfolgenden Analysen alle Datensätze als Grundlage herangezogen werden können. Es wurden die Rohdaten für die Auswertung verwendet.

Für die Betrachtung der *H1* war keine Bereinigung der Daten erforderlich. Zur Testung der *H2* wurden lediglich die Daten der Persönlichkeitseigenschaft Extraversion erhalten und alle anderen Daten wurden entfernt, um den Vergleich dieser Eigenschaftsausprägung zu den Frauen der Normstichprobe herstellen zu können.

Im ersten Schritt erfolgte die deskriptive Analyse der erhobenen Daten. Im Rahmen dieser werden die Mittelwerte sowie Standardabweichungen der Altersverteilung sowie selbiges für die

fünf erhobenen Persönlichkeitsdimensionen dargestellt. Das Alter hat in diesem Fall ein Verhältnisskalenniveau, da diese Maßgröße in der genauen Jahreszahl von den Befragten angegeben war und das Alter einen natürlichen Nullpunkt hat (Wirtz, 2021). Die Items zur Erhebung Persönlichkeitseigenschaften in dem B5T® von Satow (2020) werden jeweils von einer vierstufigen Likert-Skala erhoben. Diese Form von Likert-Skalen soll die jeweiligen Konstrukte auf Intervallskalenniveau erheben, sodass statistische Analysen ermöglicht werden (Döhring, 2023, S. 271). Demzufolge kann für die hier erhobenen Daten bezüglich der Ausprägungen der Persönlichkeitseigenschaften ebenfalls von einem Intervallskalenniveau ausgegangen werden. Weiter erfolgt die jeweilige Überprüfung der Normalverteilungsannahme für die benötigten Skalen.

Für das weitere analytische Vorgehen erfolgt zur Überprüfung der erhobenen Daten die Testung auf Normalverteilung. Für die Betrachtung der H_2 sollen mittels eines t -Tests für unabhängige Stichproben anschließend die Ergebnisse der Mittelwerte für die Persönlichkeitseigenschaft „Extraversion“ auf Signifikanz überprüft werden. Hierfür wird der Mittelwert der weiblichen Führungskräfte der Bundespolizei und den Frauen der Normstichprobe von Satow (2020) gegenübergestellt. Sollte das Ergebnis signifikant sein, wird zudem der r -Wert betrachtet.

Zum Abschluss der Ergebnisdarstellung bezüglich der aufgestellten Hypothesen erfolgt die Prüfung, ob mit den Ergebnissen der vorliegenden zufällig ausgewählten Stichprobe eine repräsentative Aussage zur Grundgesamtheit getätigt werden kann.

4. Ergebnisdarstellung

In diesem Kapitel erfolgt die Darstellung der Ergebnisse der deskriptiven Statistik sowie die Überprüfung der Daten auf Normalverteilung in Anbetracht der fünf einzelnen Persönlichkeitseigenschaften. Weiterhin wird im zweiten Teil des Kapitels die Darstellung der induktiven Ergebnisse vorgenommen.

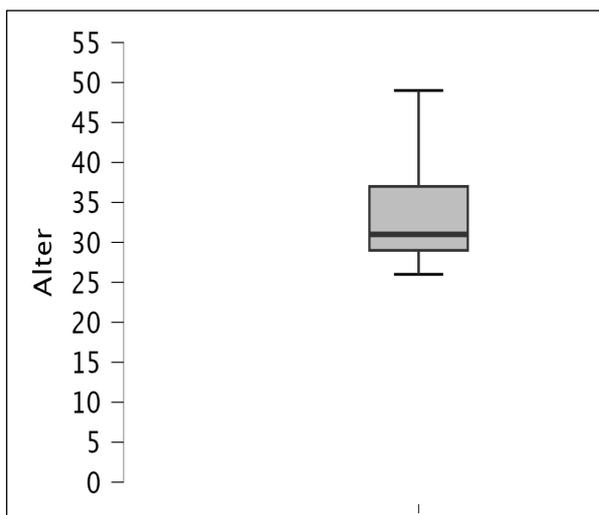
4.1 Ergebnisse der deskriptiven Statistik

Zunächst ist anzumerken, dass auf eine Darstellung der Geschlechterverteilung an dieser Stelle verzichtet wird, da ausschließlich weibliche Personen an der Befragung teilgenommen haben. Weiterhin nahmen an der Befragung ausschließlich Beamtinnen teil, die der Laufbahn des gD angehörig sind. Weibliche Führungskräfte des hD meldeten sich nicht für die Teilnahme an der Befragung.

Für die Teilnehmerinnen ergab sich eine Altersspanne von 23 Jahren, bei der die jüngste Teilnehmerin 26 Jahre und die älteste Teilnehmerin 49 Jahre ist. Der Mittelwert ergab ein Durchschnittsalter von 33.4 Jahren und eine Standardabweichung von 6.7 Jahren. Nachfolgend ist der Abbildung 4 die grafische Altersstruktur zu entnehmen.

Abbildung 4

Altersstruktur Teilnehmer



Erkennbar ist anhand der Abbildung, dass es keine Ausreißer in der Altersverteilung gibt. Es liegen somit keine Datenpunkte vor, die sich erheblich von den übrigen Altersdaten unterscheiden.

Für einen umfassenden Überblick erfolgt im weiteren Verlauf die Darstellung der deskriptiven Statistiken zu den fünf erhobenen Persönlichkeitsdimensionen.

Tabelle 1

Deskriptivstatistiken der Persönlichkeitsdimensionen.

	Neurotizismus	Extraversion	Gewissenhaftigkeit	Offenheit	Verträglichkeit
Mittelwert	20.6	31	30.3	29.2	33.1
Standardabweichung	3.7	3.9	2.8	4.1	3.1
Minimum	14	24	23	20	27
Maximum	29	38	36	36	39

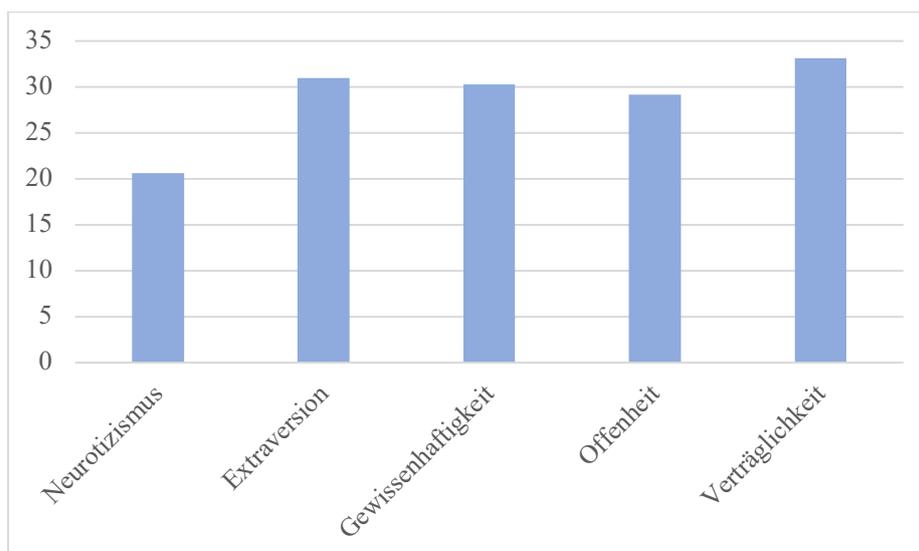
Anmerkung. N=37. Erhoben mit dem B5T® (Satow, 2020).

Werden die Daten der Tabelle betrachtet, ist zu erkennen, dass sich für die Persönlichkeitseigenschaft Verträglichkeit mit $M=33.1$ der höchste und für Neurotizismus mit $M=20.6$ sich der niedrigste Mittelwert ergibt. Außerdem ist erkennbar, dass die Standardabweichung verschiedene Werte zwischen 2.8 für die Eigenschaft „Gewissenhaftigkeit“ und 4.1 für die „Offenheit“ aufweist. Zudem sind deutliche Unterschiede bezüglich der minimalen und maximalen Ausprägung einer Persönlichkeitseigenschaft erkennbar.

Die nachstehenden Darstellungen verdeutlichen visuell die Verteilung der sich ergebenden Mittelwerte, unterteilt in die jeweilige Persönlichkeitseigenschaft.

Abbildung 5

Mittelwerte der Big-Five Persönlichkeitsausprägungen



Anhand der durchgeführten Berechnungen ist erkennbar, dass es lediglich bei der Persönlichkeitsausprägung „Gewissenhaftigkeit“ einen Ausreißer im unteren Bereich der Daten, mit einem Gesamtwert für diese Eigenschaft von 23 gegeben hat. Die weiteren vier Eigenschaften zeigen keine erkennbaren Auffälligkeiten in der Datenverteilung.

Mithilfe des Shapiro-Wilk-Tests in der genannten JASP-Version wird nachfolgend die Normalverteilungsannahme der vorliegenden Daten der Persönlichkeitsausprägungen überprüft. Hier ist es erforderlich, dass die Ergebnisse nicht signifikant sind, da bei dieser Überprüfung die Nullhypothese die Bestätigung der Normalverteilung enthält (Harwell, 1992). Die Daten für die Persönlichkeitsausprägungen ergeben folgende p -Werte:

- Neurotizismus $p > .43$
- Extraversion $p > .24$
- Gewissenhaftigkeit $p > .52$
- Offenheit $p > .47$
- Verträglichkeit $p > .31$

Wie aus den aufgeführten p -Werten zu erkennen ist, kann die Annahme einer Standardnormalverteilung beibehalten werden, da keines der Ergebnisse signifikant ist.

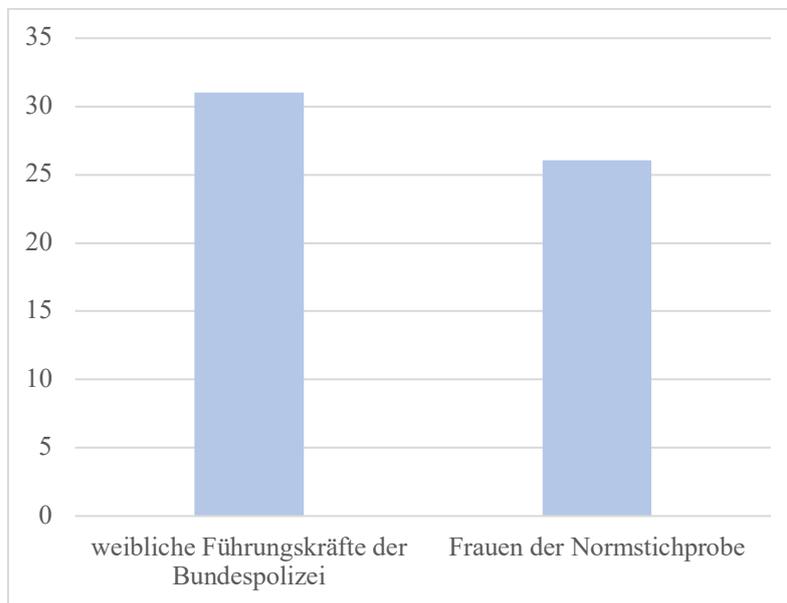
4.2 Darstellung induktiver Ergebnisse

Zentrale Forschungsfrage der $H2$ war es, ob Unterschiede zwischen weiblichen Führungskräften in der Bundespolizei und den Frauen der Normstichprobe des (B5T®) von Satow, in Bezug auf die Ausprägung der Persönlichkeitseigenschaft „Extraversion“ gibt.

Hierfür wird ein t -Test für unabhängige Stichproben durchgeführt, um die Mittelwerte der beiden Gruppen miteinander zu vergleichen und um feststellen zu können, ob dieser Unterschied signifikant ist. Die Normstichprobe von Satow umfasst 6363 Frauen in der Altersgruppe zwischen 20 und 50 Jahren, welche einen Mittelwert von $M = 26.02$ für die Persönlichkeitseigenschaft „Extraversion“ aufweisen. Aus der Normstichprobe wird ausschließlich diese Personengruppe für einen Vergleich zu den weiblichen Führungskräften herangezogen, da das Geschlecht und die Altersspanne am ähnlichsten sind. Hierdurch soll eine bestmögliche Gegenüberstellung der beiden Gruppen ermöglicht werden.

Abbildung 6

Mittelwerte der Persönlichkeitseigenschaft Extraversion



Für die Durchführung des t -Tests wurden die erhobenen Daten der weiblichen Führungskräfte der Bundespolizei bereits auf Normalverteilung im Kapitel 4.1 überprüft. Bei den Daten der Frauen zwischen 20 und 50 aus der Normstichprobe wurde ebenfalls ein Test auf Normalverteilung durchgeführt. Dieser ergab, dass die Daten der beschriebenen Personengruppe ebenfalls normalverteilt sind, sodass der t -Test durchgeführt werden kann. Aus der Testung ergibt sich bei einem Konfidenzintervall von 95 % ein signifikantes Ergebnis mit einem Wert von $p < 0.001$. Hieraus kann abgeleitet werden, dass ein signifikanter Unterschied zwischen den weiblichen Führungskräften der Bundespolizei und den Frauen zwischen 20 und 50 der Normstichprobe des B5T® von Satow besteht. Da sich ein signifikanter Unterschied ergibt, wird an dieser Stelle die Effektgröße betrachtet. Mit einer korrelativen Effektgröße von $r = 0.78$ entspricht dieser Wert nach Cohen (1988) einem starken Effekt, da der r -Wert größer als 0.5 ist.

Zusätzlich zeigten die t -Tests für die Persönlichkeitseigenschaften Verträglichkeit einen p -Wert von $p < 0.001$ und Offenheit für neue Erfahrung einen p -Wert von $p = 0.005$. Demnach besteht für die Ausprägung dieser beiden Persönlichkeitseigenschaften ebenfalls ein signifikanter Unterschied zwischen den weiblichen Führungskräften der Bundespolizei und den Teilnehmerinnen der Normstichprobe in der Altersspanne zwischen 20 und 50 Jahren.

Um eine Aussage über die Repräsentativität der Ergebnisse von der zufällig ausgewählten Stichprobe aus der Grundgesamtheit der weiblichen Führungskräfte der Bundespolizei treffen zu können, erfolgt die Berechnung der optimalen Stichprobengröße. Mit der Bestimmung der optimalen Stichprobengröße kann errechnet werden, wie groß eine Stichprobe gewesen sein sollte, um die

Ergebnisse auf die betrachtete Gesamtpopulation zu übertragen (Döhring & Bortz, 2016, S. 650). Da in der vorliegenden Untersuchung die Größe der Grundgesamtheit, mit $N=2.741$, konkret bestimmt werden kann, wird von einer endlichen Grundgesamtheit gesprochen (Mossig, 2012, S. 21). Mithilfe des Statistik-Rechners *Datatab* (2025) wurde für diese Grundgesamtheit eine optimale Stichprobengröße von 337 Personen bei einem 95 %-Konfidenzintervall und einem tolerierten Fehler von 5 % ermittelt.

5 Diskussion und Fazit

Das Hauptziel dieser Untersuchung ist die Feststellung möglicher Unterschiede in der Ausprägung individueller Persönlichkeitseigenschaften zwischen weiblichen Führungskräften der Bundespolizei und bereits erhobenen Ergebnissen aus wirtschaftlichen Organisationen. Während sich bisherige Forschungsprojekte ausschließlich mit Führungskräften in wirtschaftlich geführten Organisationen befassen, fehlt bislang eine Untersuchung zu weiblichen Führungskräften in behördlichen Strukturen. Dieser empirische Beitrag adressiert die beschriebene Forschungslücke, wodurch einerseits eine generelle Erhebung der Führungseigenschaften von weiblichen Führungskräften in einer Behörde erfolgen soll und andererseits ein erster Vergleich zwischen behördeninternen Führungskräften und jenen in der freien Wirtschaft ermöglicht werden soll. Zunächst werden die Ergebnisse aus Kapitel 4 betrachtet, sodass aufbauend hierauf eine Einordnung in den theoretischen Kontext des Forschungsbereichs zum eigenschaftsorientierten Ansatz in der Führungsforschung. Abschließend erfolgt eine Betrachtung der Rahmenbedingungen sowie ein Ausblick mit konkreten Schlussfolgerungen.

Bezugnehmend auf die *HI* ist zu erkennen, dass die Verträglichkeit bei den weiblichen Führungskräften der Bundespolizei mit $M=33.1$ am stärksten ausgeprägt ist. An zweiter Stelle ist die Persönlichkeitseigenschaft „Extraversion“ mit $M=31$ und am geringsten der „Neurotizismus“ mit 20.6. Werden diese Ergebnisse mit den Erkenntnissen bisheriger Forschungen zum eigenschaftsorientierten Ansatz verglichen, ist festzustellen, dass in der Metaanalyse von Bono und Judge (2004) diese beiden Persönlichkeitseigenschaften besonders mit dem transaktionalen Führungsstil korrelieren und somit maßgeblich für den Führungserfolg mitverantwortlich sind (Bono und Judge, 2004, S. 909). Bei den weiblichen Führungskräften der Bundespolizei zeigt die Verträglichkeit zwar eine höhere Ausprägung als die Extraversion. Dieser Unterschied zwischen den beiden Eigenschaften ist jedoch gering. Wie in Kapitel 2.1 dargestellt, beschreibt Silverstone (2001, S. 11) identische Persönlichkeitseigenschaften für erfolgreiche Führungskräfte. Demnach ist festzuhalten, dass den Teilnehmerinnen der vorliegenden Untersuchung die gleichen Persönlichkeitseigenschaften nachgewiesen sind wie erfolgreichen Führungskräften wirtschaftlicher Organisationen in bisher durchgeführten Forschungsprojekten. Die *HI* kann aufgrund dieser Erkenntnisse angenommen werden.

An dieser Stelle kann zudem der Bezug zu Kapitel 1 sowie 2.1 hergestellt werden, in denen die kommunalen Eigenschaften Thema sind, die häufig mit Frauen attribuiert werden (Heilman, 2012, S. 119). Wie beschrieben, zählen Mitgefühl sowie Hilfsbereitschaft zu diesen Eigenschaften, welche ebenfalls in der Definition der Persönlichkeitseigenschaft Verträglichkeit enthalten sind. Die Verträglichkeit hat in dieser Untersuchung den höchsten Mittelwert. Es ist demnach erkennbar, dass die weiblichen Führungskräfte der Bundespolizei in dieser Selbsteinschätzung

die kommunalen Eigenschaften als am stärksten ausgeprägten Persönlichkeitsmerkmalen bei sich selbst sehen. Diese Erkenntnisse könnten in zukünftigen Forschungen aufgegriffen werden, um festzustellen, ob durch die vorhandene Ausprägung Nachteile bezüglich der Bewertung ihrer Führungsqualitäten durch sich selbst und Dritte entstehen, wie es beispielsweise von Heilman et al. (1995, S. 241) beschrieben wurde.

In der *H2* wurde angenommen, dass den weiblichen Führungskräften der Bundespolizei eine höher ausgeprägte Extraversion nachzuweisen ist als den Frauen der Normstichprobe des B5T® von Satow (2020). Aus den Ergebnissen der Untersuchungen, insbesondere bei der Betrachtung des *r*-Werts, geht hervor, dass nach nach Cohen (1988) einem starken Effekt vorliegt. Dieses Ergebnis bedeutet, dass der Unterschied zwischen den beiden verglichenen Gruppen nicht nur signifikant ist, sondern eine praktische Relevanz hat (Sauer, 2019, S. 289).

Hieraus kann geschlussfolgert werden, dass aufgrund der vorliegenden Ergebnisse für diese Untersuchung die *H2* beibehalten werden kann und die *H0* zu verwerfen ist. Abschließend wird der Fragestellung nachgegangen, ob Frauen in Führungspositionen in der Bundespolizei die gleichen Persönlichkeitsprofile haben wie Teilnehmer bisheriger Studien in wirtschaftlichen Organisationen.

Aus der statistischen Analyse gehen Ergebnisse hervor, die zeigen, dass die weiblichen Führungskräfte der Bundespolizei die gleichen Persönlichkeitsprofile aufweisen wie Führungskräfte aus bisherigen Studien. An dieser Stelle sind jedoch einige Aspekte anzusprechen, die Einfluss auf die Ergebnisse nehmen könnten. Da die Stichprobe mit 37 Teilnehmerinnen eine geringe Größe aufweist, könnten sich die Ergebnisse der Persönlichkeitsmerkmale deutlich verändern, wenn die Stichprobengröße erhöht wird. In Kapitel 4.2 dargestellt, beträgt die optimale Stichprobengröße circa 337 Personen. Trotz dieses großen Unterschieds können die hier dargestellten Ergebnisse als Anlass gesehen werden, weitere Forschungen mit größeren Stichproben zu dieser Thematik durchzuführen, um Ergebnisse mit einer höheren Repräsentativität zu erhalten. Weiterhin ist auf die Altersstruktur der an dieser Studie teilnehmenden Frauen hinzuweisen. Es wurden wenige Personen befragt, die älter als 45 sind und keine, die älter als 50 Personen sind, sodass zu diesen Altersgruppen keine Aussagen bezüglich der Vergleichbarkeit zur Normstichprobe getätigt werden können. In Kapitel 2.3 wurde dargestellt, dass Frauen erst seit 1987 in der Bundespolizei als Polizeivollzugsbeamtinnen tätig sind (Bundespolizei, 2024d). Dieser vergleichsweise kurze Zeitraum, in dem Frauen als Polizeivollzugsbeamtinnen Führungsaufgaben übernehmen, könnte unter anderem ein Grund dafür sein, dass heute die Anzahl älterer weiblicher Führungskräfte noch geringer ist. Hieraus resultiert eine geringere Wahrscheinlichkeit, dass Teilnehmerinnen aus dieser Altersgruppe an einem Forschungsprojekt teilnehmen. Eine Betrachtung der Altersgruppe ab 45 Jahren wäre für weitere Forschungsprojekte zu dieser Thematik ebenfalls

interessant, um einen Vergleich mit anderen Altersgruppen oder behördenexternen Frauen in Führungspositionen durchführen zu können.

Ein weiterer zu betrachtender Aspekt ist, dass die erhobenen Daten mittels des B5T® von Satow (2020) ausschließlich aus Selbsteinschätzungen der Teilnehmerinnen generiert wurden. Aufgrund individueller Wahrnehmung und gezielter Beeinflussung der Antworten durch die Teilnehmer kann es bei dieser Form der Datenerhebung zu Verfälschungen kommen (Moosbrugger, 2012, S. 30). Trotz der integrierten H-Skala als Absicherung gegen eine positive Selbstdarstellung des B5T® (Satow, 2020, S. 10), ist diese Möglichkeit der Ergebnisbeeinflussung anzusprechen. In Anbetracht der Untersuchungen zur *H2* ist festzuhalten, dass zu der Normstichprobe von Satow aus 2020, insgesamt 6363 Frauen in der entsprechenden Altersgruppe von 20 bis 50 Jahren zählen, während in dieser Studie lediglich 37 Frauen befragt wurden. Die Differenz zwischen den beiden Stichprobengrößen ist damit sehr hoch. Dieser Faktor könnte unter anderem Einfluss auf die Ergebnisse des *t*-Tests haben.

Es ist in Anbetracht der dargestellten Umstände erkennbar, dass verschiedene Parameter Einfluss auf die erhobenen Ergebnisse gehabt haben könnten. Unabhängig vom Schwerpunkt zukünftiger Forschungsprojekte ist in jedem Fall von den Durchführungsverantwortlichen darauf zu achten, dass die Stichprobe eine größere Personenanzahl umfasst, sodass die Ergebnisübertragung auf die Grundgesamtheit verbessert wird. Eine optimierte Vergleichbarkeit zu bisher erfolgten Untersuchungsergebnissen, mit ebenfalls größeren Stichproben, wird somit ebenfalls ermöglicht. Zudem sollte bei der Stichprobenauswahl darauf geachtet werden, dass eine breitere Altersspanne bei den Teilnehmern vorliegt, um anschließend hierzu gezieltere Aussagen bezüglich möglicher Unterschiede tätigen zu können.

Für zukünftige Untersuchungen bestehen verschiedenste Ansätze, diese Thematik zu untersuchen. Da bei diesem Projekt beispielsweise lediglich Frauen befragt wurden, können keine Aussagen über die Persönlichkeitsausprägungen männlicher Führungskräfte in Behörden getätigt werden. Eine Betrachtung und ein Vergleich dieser Personengruppe mit den bisher erhobenen Daten aus wirtschaftlichen Organisationen wären zukünftig ebenfalls interessant, um diese Thematik weiter zu erschließen.

Die Bundespolizei bietet für Politeibeamte interne Aufstiegsmöglichkeiten vom mD in den gD an. An dieser Stelle kann aus dieser Untersuchung beispielsweise abgeleitet werden, dass ein gezielter Einsatz von Persönlichkeitstest in derartigen Auswahlverfahren für den gD eingesetzt werden. Hiermit kann eine entsprechende Eignung für eine erfolgreiche Führungskraft, zusätzlich zu den bestehenden Auswahltest, festgestellt werden.

Aus dieser Untersuchung ergeben sich diverse Erkenntnisse bezüglich dieser Thematik. Es wird abschließend festgehalten, dass die Thematik des eigenschaftsorientierten Ansatzes ein breites

Spektrum an interessanten Ansatzpunkten für weitere Forschungsprojekte bietet. Diese Untersuchung bietet verschiedene Impulse für umfangreichere Studien in diesem Bereich.

A. Literaturverzeichnis

- Asendorpf, J. B., (2019). *Persönlichkeitspsychologie für Bachelor*. 4. vollständig überarbeitete Auflage. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-662-57613-7>
- Berth, H. & Goldschmidt, S. (2016). *NEO-PI-R. NEO-Persönlichkeitsinventar nach Costa und McCrae. Revidierte Fassung von Fritz Ostendorf und Alois Angleitner (2004)*. Diagnostica, 52, Heft 2, 95–103. Göttingen: Hogrefe
- Bono, J. E. & Judge, T. A. (2004). *Personality and transformational and transactional leadership: A meta-analysis*. The Journal of Applied Psychology, 89 (5), 901–910. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.5.901>.
- Bortz, J. & Döring, N. (2002). *Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler*. 3. überarbeitete Auflage. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-540-33306-7>.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugendliche. (2024). *Zweites Führungspositionen-Gesetz - FüPoG II*. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugendliche. Verfügbar am 12.12.2024 unter <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/gesetze/zweites-fuehrungspositionengesetz-fuepog-2-164226>
- Bundespolizei. (2024a). *Ausbildung und Studium*. Bundespolizei. Verfügbar am 30.11.2024 unter <https://www.komm-zur-bundespolizei.de/ausbildung-und-studium/>
- Bundespolizei. (2024b). *Die Bundespolizei*. Bundespolizei. Verfügbar am 07.12.2024 unter https://www.bundespolizei.de/Web/DE/05Die-Bundespolizei/die-bundespolizei_node.html
- Bundespolizei. (2024c). *Jahresbericht 2023*. Bundespolizeipräsidium. Köllen Druck + Verlag GmbH.
- Bundespolizei. (2024d). *Sechs Meilensteine in der Geschichte der Bundespolizei*. Bundespolizei. Verfügbar am 30.11.2024 unter <https://www.komm-zur-bundespolizei.de/sechs-meilensteine-in-der-geschichte-der-bundespolizei/>
- Carlyle, T. (1888). *On heroes, Hero-worship and the heroic in history*. Stokes & Brother.
- Dehne, M. & Schupp, J. (2007). *Persönlichkeitsmerkmale im Sozio-ökonomischen Panel (SOEP) – Konzept, Umsetzung und empirische Eigenschaften*. DIW Berlin.
- Deutscher Bundestag. (2024). *Unterrichtung durch die Wehrbeauftragte. Jahresbericht 2023 (65. Bericht)*. Deutscher Bundestag 20. Wahlperiode. Drucksache 20/ 10500

- Döhring, N., (2023). *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften*. 6. vollständig überarbeitete, aktualisierte und erweiterte Auflage. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-662-64762-2>
- Döhring, N. & Bortz, J., (2016). *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften*. 5. vollständig überarbeitete, aktualisierte und erweiterte Auflage. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-642-41089-5>
- Eagly, A. H. & Karau, S. J. (2002). *Role congruity theory of prejudice toward female leaders*. *Psychological Review*, 109 (3), 573–598. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.109.3.573>
- Eck, C. D. (2014). *Persönlichkeit und Führung. Zur Interaktion von zwei Orientierungssystemen*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-08293-2>
- Faix, W. G., Kisgen, S., Swinn, A. & Windisch, L. (2021). *Führung, Persönlichkeit und Bildung. Mit Führungskraft die Zukunft erfolgreich und nachhaltig gestalten*. Springer Gabler. <https://doi.org/10.1007/978-3-662-63776-0>
- Fehn, T., & Schütz, A. (2020). What you get is what you see – Other-rated but not self-rated leaders' narcissistic rivalry affects followers negatively. *Journal of Business Ethics*, 1-18. <https://doi.org/10.1007/s10551-020-04604-3>
- Felfe, J. (2009). *Mitarbeiterführung*. Hogrefe.
- Fiedler, F. E. (1967). *A theory of leadership effectiveness*. McGraw Hill. <https://doi.org/10.1177/000276428102400503>
- Harwell, M. R., Rubinstein, E. N., Hayes, W. S., & Olds, C. C. (1992). Summarizing Monte Carlo Results in Methodological Research: The One- and Two-Factor Fixed Effects ANOVA Cases. *Journal of Educational and Behavioral Statistics*, 17(4), 315–339. <https://doi.org/10.3102/107699986017004315>
- Heidbrink, M. & Debnar-Daumlar, S. (2023). *Selbstführung. Innere Klarheit für chaotische Zeiten*. 3. Auflage. Haufe. https://doi.org/10.34157/978-3-648-17377-0_3
- Heilman, M. E. (2012). *Gender stereotypes and workplace bias*. *Research in Organizational Behavior*, 32 (0), 113–135. <https://doi.org/10.1016/j.ri-ob.2012.11.003>.
- Heilman, M. E., Block, C. J. & Martell, R. F. (1995). *Sex stereotypes: Do they influence perceptions of managers?* *Journal of Social Behavior & Personality*, 10 (6), 237–252.
- Heilman, M. E., Simon, M. C. & Repper, D. P. (1987). *Intentionally favored, unintentionally harmed? Impact of sex-based preferential selection on self-perceptions and self-evaluations*. *Journal of Applied Psychology*, 70 (1), 62–68. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.72.1.62>.

- Hentschel, T., Braun, S. & Peus, C. (2015). *Current gender stereotypes in Europe – A comparison of Germany, Spain and Ukraine*. Paper presented at the 17th Congress of the European Association of Work and Organizational Psychology, Oslo, Norway
- Hentschel, T., Heilman, M. E. & Peus, C. (2013). *Have gender stereotypes changed? Ratings of women, men and self*. Paper presented at the fourteenth annual meeting of The Society for Personality and Social Psychology (SPSP), New Orleans, LA, USA.
- Kaup, J. (2015). *Die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen: Eine Ursachenanalyse*. Springer Gabler. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-10696-6>
- Kay, R. (2011). Gewinnung und Auswahl von MitarbeiterInnen. In G. Krell, R. Ortlieb, & B. Sieben (Hrsg.), *Chancengleichheit durch Personalpolitik*. 6. Auflage. (S. 241-260). Gabler. <https://doi.org/10.1007/978-3-8349-6838-8-24>
- Kleinert, C., Kohaut, S., Brader, D., & Lewerenz, J. (2007). *Frauen an der Spitze. Arbeitsbedingungen und Lebenslagen weiblicher Führungskräfte*. Frankfurt am Main: Campus Verlag.
- Kohaut, S., & Möller, I. (2010). IAB-Kurzbericht 06/2010. *Frauen kommen auf den Chefetagen nicht voran*. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg.
- Kraus, R., Kreitenweis, T. (2020). *Die klassischen und aktuellen Ansätze der Führungsforschung*. In: *Führung messen*. Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-662-60518-9_2
- Mergenthaler, J. (2017). *Leadership Education – ein abduktiver Entwurf: Über eine Phänomenologie eines pädagogischen Führungsbegriffs und ein von diesem abgeleitetes paradigmatisches Konzept der pädagogischen Beschäftigung mit dem „Phänomen Führung“*. Stuttgart: Steinbeis-Edition.
- Missig, I., (2012). *Stichproben, Stichprobenauswahlverfahren und Berechnung des minimal erforderlichen Stichprobenumfangs*. Beiträge zur Wirtschaftsgeographie und Regionalentwicklung Nr. 1-2012. Institut für Geographie Universität Bremen.
- Montag, C. (2016). *Persönlichkeit – Auf der Suche nach unserer Individualität*. Springer-Verlag, Berlin, Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-662-48895-9_2
- Moosbrugger, H. & Kelava, A. (2012). *Testtheorie und Fragebogenkonstruktion*. 2. aktualisierte und überarbeitete Auflage. Springer.
- Neuberger, O. (2002). *Führen und führen lassen*. 6. völlig neue bearbeitete und erweiterte Auflage. Lucius & Lucius.

- Rammstedt, B., Kemper, C., Klein, M. C., Beierlein, C. & Kovaleva, A. (2012). *Eine kurze Skale zur Messung der fünf Dimensionen der Persönlichkeit. Working Paper (23)*. Gesis Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften.
- Rybnikova, I. & Menzel, V. (2021). Führung und Frauen: Ein zähes Ringen um die Gleichberechtigung. In I. Rybnikova, & R. Lang (Hrsg.), *Aktuelle Führungstheorien und -konzepte*. 2., vollständig überarbeitete Auflage. (S. 433-464). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-658-35543-2_14
- Satow, L. (2020). *B5T® Big-Five-Persönlichkeitstest: Test- und Skalendokumentation*. Satow.
- Satow, L. (2021a). B5T®. *Big-Five-Persönlichkeitstest*. In Leibniz-Institut für Psychologie (ZPID) (Hrsg.), Open Test Archive. Trier: ZPID. <http://dx.doi.org/10.23668/psycharchives.4611>
- Satow, L. (2021b). *Validierung und Neunormierung des Big-Five-Persönlichkeitstests (B5T®)*. In S. Laske, A. Orthey & M. J. Schmid (Hrsg.), *PersonalEntwickeln* (267. Erg.-Lfg., Juli 2021, S. 1-25).
- Sauer, S. (2019). *Moderne Datenanalyse mit R*. Daten einlesen, aufbereiten, visualisieren, modellieren und kommunizieren. Springer Gabler. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-21587-3>
- Schieffer, A. (1998). *Führungspersönlichkeit: Struktur, Wirkung und Entwicklung erfolgreicher Top-Führungskräfte*. Springer Fachmedien. <https://doi.org/10.1007/978-3-322-94609-6>
- Scholzen, R. (2006). *Der BGS*. Geschichte der Bundespolizei. Motorbuchverlag
- Schultz, U. (2003). *Haushaltsführung und Erwerbstätigkeit während der Ehe*. In *Frauen und Recht* (S. 256-206). Düsseldorf: Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familien des Landes Nordrhein-Westfalen.
- Sieverding, M. (2003). *Frauen unterschätzen sich: Selbstbeurteilungs-Biases in einer simulierten Bewerbungssituation*. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 34 (3), 147–161.
- Silverthorne, C. (2001). Leadership effectiveness and personality: A cross-cultural evaluation. *Personality and Individual Differences*, 30, 303–309. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(00\)00047-7](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(00)00047-7).
- Statistisches Bundesamt (2024). *Frauen in Führungspositionen*. Verfügbar am 20.10.2024 unter <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-1/frauen-fuehrungspositionen.html>

- Wirtz, M.A., (2021) *Verhältnisskala*. Dorsch Verfügbar am 15.12.2024 unter <https://dorsch.hogrefe.com/stichwort/verhaeltnisskala>
- Wrzus, C., & Egloff, B. (2017). *Persönlichkeit und Persönlichkeitseigenschaften* [Personality and personality characteristics]. In J. Strohmer (Ed.), *Psychologie-Wissen für Fachkräfte in Kita, Krippe und Hort* [Psychology for nursery teachers]. Bern: Hogrefe
- Wübbenhorst, K. & Kamps, U. (2018). *Stichprobe*. Gabler Wirtschaftslexikon. Verfügbar am 26.10.2024 unter <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/stichprobe-44243/version-267559>
- Zaleznik, A. (1976). *Gruppenbildungen in Industriebetrieben*. In: *Das menschliche Dilemma der Führung. Führung - Strategie – Organisation*. 2. Auflage. Gabler Verlag, Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-322-85265-6_7

B. Testbeschreibung B5T®

Der B5T® Big-Five-Persönlichkeitstest wurde mit dem Ziel entwickelt, die fünf grundlegenden Persönlichkeitsdimensionen Neurotizismus, Extraversion, Gewissenhaftigkeit, Verträglichkeit und Offenheit zu erfassen (vgl. Allport, 1937; Cattell, 1957, 1965; Eysenck, 1947; Goldberg, 1981, 1993; Norman, 1963; Tupes & Christal, 1961). Gleichzeitig sollte er bei überzeugender faktorieller Struktur und hoher Reliabilität (Testgenauigkeit) kürzer sein als bisherige Tests (vgl. McCrae & Costa, 2004) und sich durch eine sorgfältige Formulierung der Testitems ebenfalls für den Einsatz im beruflichen Kontext (Berufsberatung, Personalauswahl, Personalentwicklung, Coaching) eignen.

Um das Potential und die Entwicklungsrichtung einer Persönlichkeit abzubilden, erfasst der Test zudem die drei bedeutenden Grundmotive Leistungsmotiv (Bedürfnis nach Anerkennung und Leistung; LM), Machtmotiv (Bedürfnis nach Macht und Einfluss; MM) und Sicherheitsmotiv (Bedürfnis nach Sicherheit und Ordnung; SM) (vgl. Maslow, 1971; McClelland, 1987; Reiss, 2008).

Zusätzlich zeichnet sich der B5T® durch mehrere Mechanismen zur Verhinderung von Testverfälschung aus: So umfasst der Test eine Skala zur Kontrolle von Testverfälschung durch positive Selbstdarstellung sowie seit der Version 2020 auch einen Plausibilitätscheck, der auffällige, unplausible Antwortmuster erkennt. Schließlich schränkt seine vierstufige Antwortskala die Möglichkeit der Teilnehmer ein, sich durch die Auswahl mittlerer Antwortkategorien bewusst unauffällig darzustellen.

Als Antwortskala wird für alle Items ein vierstufiges Likertformat eingesetzt. Das vierstufige Likertformat bietet den Vorteil, dass es den Teilnehmer nicht die Möglichkeit lässt, eine „neutrale“, unauffällige mittlere Antwortkategorie zu wählen. Zudem ist die vierstufige Antwortskala leicht verständlich und lässt sich schnell beantworten, was insbesondere bei Online-Tests von Bedeutung ist.

Beispielitem: „Ich bin eine ängstliche Person.“

trifft gar nicht zu (1 Punkt)

trifft eher nicht zu (2 Punkte)

trifft eher zu (3 Punkte)

trifft genau zu (4 Punkte)

Bei negativ gepolten Items verläuft die Punktevergabe von 4 bis 1.

Der B5T® Big-Five-Persönlichkeitstest wurde entwickelt, um die fünf zentralen Persönlichkeitsdimensionen Neurotizismus (N), Extraversion (E), Gewissenhaftigkeit (C), Verträglichkeit (A)

und Offenheit (O) zu erfassen. Trotz einer hohen faktoriellen Struktur und Zuverlässigkeit, benötigt die Durchführung des B5T® einen geringeren Zeitaufwand als bisherige Persönlichkeitstests (Satow, 2021a). Der Test eignet sich insbesondere für eine Anwendung in beruflichen Kontexten, Berufsberatungen, Personalentwicklung oder Coaching.

Ein weiteres Merkmal des B5T® ist seine Ausstattung mit Mechanismen zur Minimierung von Testverfälschung. Dazu gehören eine Skala zur Erkennung positiver Selbstdarstellung sowie seit der Version 2020 ein Plausibilitätscheck, der unplausible Antwortmuster identifiziert. Darüber hinaus reduziert die vierstufige Antwortskala die Möglichkeit, sich durch das Wählen neutraler Kategorien bewusst unauffällig zu präsentieren.

Die Antwortskala ist ein vierstufiges Likert-Format, das leicht verständlich und schnell zu bearbeiten ist – ein entscheidender Vorteil bei Online-Tests. Diese Skala lässt keine neutrale Antwortoption zu und fördert so eine klarere Entscheidungsfindung.

Ein Beispiel für ein Item lautet:

„Ich bin eine ängstliche Person.“

- trifft gar nicht zu (1 Punkt)
- trifft eher nicht zu (2 Punkte)
- trifft eher zu (3 Punkte)
- trifft genau zu (4 Punkte)

Bei negativ formulierten Aussagen wird die Punktvergabe entsprechend umgekehrt, d. h., sie reicht von 4 bis 1.

C. B5T® Big-Five Persönlichkeitstest

Dr. Lars Satow

B5T® Big-Five-Persönlichkeitstest

Vorname: _____

Nachname: _____

Geburtsdatum: ____ ____ ____

Geschlecht: männlichen O weiblich O
anderes O

Testdatum: ____ ____ ____

Ort: _____

Anleitung:

Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu? Antworten Sie möglichst offen und ehrlich. Es gibt keine richtigen oder falschen Antworten. Achten Sie darauf, dass Sie keine Aussage auslassen.

	trifft gar nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft genau zu
1. Ich bin eine ängstliche Person.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Im privaten Bereich habe ich schon mal Dinge gemacht, die besser nicht an die Öffentlichkeit kommen sollten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Am glücklichsten bin ich dann, wenn viele Menschen mich bewundern und großartig finden, was ich mache.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Ich grübele viel über meine Zukunft nach.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Oft überwältigen mich meine Gefühle.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Ich bin mir in meinen Entscheidungen oft unsicher.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Ich bin gerne mit anderen Menschen zusammen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Oft werde ich von meinen Gefühlen hin- und her gerissen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Ich bin ein Einzelgänger.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Ich will immer neue Dinge ausprobieren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Ich bin in vielen Vereinen aktiv.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Ich bin ein gesprächiger und kommunikativer Mensch.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Copyright © 2020 Dr. Lars Satow. Alle Rechte vorbehalten.

Nutzung in Praxen, Seminaren, zur Personalauswahl oder im Rahmen einer therapeutischen Beratung oder Intervention nur nach ausdrücklicher Genehmigung bzw. Lizenzierung durch den Autor. B5T®, Psychomeda®, Satow® sind eingetragene Marken von Dr. Lars Satow. Alle Testunterlagen und weitere Informationen: www.drSATOW.de

	trifft gar nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft genau zu
13. Ich kann Menschen verstehen, die sagen, dass andere Dinge wichtiger sind als Einfluss und Politik.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. Ich habe schon immer ein starkes Bedürfnis nach Sicherheit und Ruhe verspürt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. Auch kleine Bußgelder sind mir sehr unangenehm.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. Ich fühle mich oft unsicher.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17. Ich verspüre oft eine große innere Unruhe.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18. Im Grunde bin ich oft lieber für mich allein.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19. Ich bin sehr pflichtbewusst.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20. Ich bin ein höflicher Mensch.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21. Meine Aufgaben erledige ich immer sehr genau.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22. Ich helfe anderen, auch wenn man mir es nicht dankt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23. Ich habe immer wieder Streit mit anderen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24. Ich träume oft von einem ruhigen Leben ohne böse Überraschungen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
25. Am glücklichsten bin ich dann, wenn ich mich geborgen fühle.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
26. Wenn ich die Wahl hätte, würde ich in meinem Leben gerne weltbewegende Entscheidungen treffen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
27. Für mehr Einfluss würde ich auf vieles verzichten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
28. Ich mache mir oft unnütze Sorgen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
29. Ich habe schon mal Dinge weitererzählt, die ich besser für mich behalten hätte.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
30. Für mehr Anerkennung würde ich auf vieles verzichten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
31. Ich war schon als Kind sehr ordentlich.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
32. Ich gehe immer planvoll vor.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
33. Es fällt mir sehr leicht, meine Bedürfnisse für andere zurückzustellen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Copyright © 2020 Dr. Lars Satow. Alle Rechte vorbehalten.

Nutzung in Praxen, Seminaren, zur Personalauswahl oder im Rahmen einer therapeutischen Beratung oder Intervention nur nach ausdrücklicher Genehmigung bzw. Lizenzierung durch den Autor. B5T®, Psychomeda®, Satow® sind eingetragene Marken von Dr. Lars Satow.

Alle Testunterlagen und weitere Informationen: www.dr.satow.de

	trifft gar nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft genau zu
34. Ich bin sehr kontaktfreudig.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
35. Ich kann mich gut in andere Menschen hineinversetzen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
36. Ich komme immer gut mit anderen aus, auch wenn sie nicht meiner Meinung sind.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
37. Ich habe schon immer ein starkes Bedürfnis verspürt nach meinen eigenen Maßstäben der Beste zu sein.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
38. Ich bin oft ohne Grund traurig.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
39. Ich achte sehr darauf, dass Regeln eingehalten werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
40. Ich bin ein neugieriger Mensch.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
41. Ich diskutiere gerne.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
42. Ich habe meine festen Prinzipien und halte daran auch fest.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
43. Tief in meinem Innersten gibt es eine Sehnsucht nach Einfluss und Macht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
44. Ich kann schnell gute Stimmung verbreiten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
45. Ich reise viel, um andere Kulturen kennenzulernen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
46. Ich gehe gerne auf Partys.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
47. Wenn ich mich einmal entschieden habe, dann weiche ich davon auch nicht mehr ab.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
48. Ich mache eigentlich nie Flüchtigkeitsfehler.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
49. Ich bin oft nervös.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
50. Am liebsten ist es mir, wenn alles so bleibt, wie es ist.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
51. Auch kleine Schlampereien stören mich.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
52. Ich lerne immer wieder gerne neue Dinge.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
53. Ich beschäftige mich viel mit Kunst, Musik und Literatur.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
54. Ich achte darauf, immer freundlich zu sein.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Copyright © 2020 Dr. Lars Satow. Alle Rechte vorbehalten.

Nutzung in Praxen, Seminaren, zur Personalauswahl oder im Rahmen einer therapeutischen Beratung oder Intervention nur nach ausdrücklicher Genehmigung bzw. Lizenzierung durch den Autor. B5T®, Psychomeda®, Satow® sind eingetragene Marken von Dr. Lars Satow. Alle Testunterlagen und weitere Informationen: www.dr.satow.de

	trifft gar nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft genau zu
55. Ich habe schon mal etwas unterschlagen oder nicht gleich zurückgegeben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
56. Ich bin ein Egoist.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
57. Ich würde meine schlechte Laune nie an anderen auslassen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
58. Ich interessiere mich sehr für philosophische Fragen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
59. Ich lese viel über wissenschaftliche Themen, neue Entdeckungen oder historische Begebenheiten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
60. Ich habe viele Ideen und viel Fantasie.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
61. Ich habe schon immer ein starkes Bedürfnis nach Anerkennung und Bewunderung verspürt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
62. Am glücklichsten bin ich dann, wenn ich Verantwortung übernehmen kann und wichtige Entscheidungen treffen darf.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
63. Wenn ich die Wahl hätte, würde ich ein Leben in Sicherheit und Frieden wählen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
64. Ich bin unternehmungslustig.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
65. Ich stehe gerne im Mittelpunkt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
66. Tief in meinem Innersten gibt es eine Sehnsucht danach der Beste sein zu wollen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
67. Ich träume oft davon, berühmt zu sein.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
68. Ich träume oft davon, wichtige Entscheidungen für Politiker oder andere mächtige Menschen zu treffen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
69. Für ein sicheres Leben ohne böse Überraschungen würde ich auf vieles verzichten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
70. Wenn mir jemand hilft, erweise ich mich immer als dankbar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
71. Tief in meinem Innersten gibt es eine Sehnsucht nach Ruhe und Geborgenheit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
72. Ich habe schon mal über andere gelästert oder schlecht über sie gedacht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

D. Datenschutzhinweis nebst Einwilligungserklärung

Datenschutzhinweis nebst Einwilligungserklärung

Im Folgenden informieren ich Sie über meine Befragung zur Big Five-Persönlichkeitstest von Satow (2020). Ziel der Umfrage ist es, einen Einblick über die Selbsteinschätzung zu der eigenen Persönlichkeit zu bekommen. Die Durchführung erfolgt im Rahmen des Studiums Psychologie (B.Sc.) an der europäischen Fernhochschule Hamburg. Die Auswertung erfolgt durch Imke Lehmann. Ich versichere Ihnen, dass die von mir erhobenen und nachfolgend noch zu benennenden personenbezogenen Daten zu jeder Zeit ausreichend und vor unberechtigtem Zugriff gesichert sind.

Am Anfang des Fragebogens erfragen wir die folgenden näheren Informationen zu Ihrer Person: Alter und Geschlecht. Im Rahmen des Interviews werden verschiedenste persönliche Daten zum angegebenen Themengebiet erhoben. Diese persönlichen Angaben sind für die Auswertung erforderlich, um einen Vergleich zwischen der persönlichen Einschätzung und den angegebenen Inhalten in der Befragung zu ermöglichen.

Weitere datenschutzrechtliche Informationen nach Art. 13, 14 DSGVO

Die Datenverarbeitung dient ausschließlich dem zuvor beschriebenen Zweck. Rechtsgrundlage für die Verarbeitung ist Ihre Einwilligung (Art. 6 Abs. 1 S. 1 lit. a sowie Art. 9 Abs. 2 lit. a DSGVO). Die Daten werden nicht an Dritte weitergegeben. Die Daten werden vorbehaltlich eines Widerrufs Ihrer Einwilligung mindestens entsprechend der gesetzlichen Aufbewahrungsvorschriften für 10 Jahre gespeichert. Im Falle des Widerrufs der Einwilligungserklärung werden die bereits erhobenen Daten nach Ablauf gesetzlicher Aufbewahrungsvorschriften gelöscht oder anonymisiert. Bei einer Anonymisierung wird sichergestellt, dass kein Personenbezug mehr hergestellt werden kann. Eine Löschung bereits anonymisierter Daten ist nicht möglich. Sie haben jederzeit das Recht, unentgeltlich Auskunft über Ihre gespeicherten personenbezogenen Daten zu erhalten.

Ferner können Sie die Berichtigung, die Löschung und unter bestimmten Umständen die Einschränkung der Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten verlangen. Ihnen steht außerdem ein Recht auf Widerspruch, auf Datenübertragbarkeit und ein Beschwerderecht bei der zuständigen Aufsichtsbehörde zu.

Verantwortlicher der Datenverarbeitung:

Imke Lehmann, Kastanienweg 11, 96120 Bischberg

Kontaktdaten der Datenschutz-Aufsichtsbehörde:

Bayern:

Bayerisches Landesamt für Datenschutzaufsicht

Promenade 18, 91522 Ansbach

Postfach 1349, 91504 Ansbach

Ich möchte an der Umfrage teilnehmen. Die vorstehende Datenschutzerklärung habe ich gelesen und willige in die dort beschriebene Verarbeitung meiner personenbezogenen Daten ein.

Ich habe das Recht, meine Einwilligung zur Verarbeitung meiner personenbezogenen Daten mit Wirkung für die Zukunft zu widerrufen. Den Widerruf kann ich formlos gegenüber dem Verantwortlichen der Datenverarbeitung erklären.

Ort, Datum

Name, Unterschrift

E. Eidesstattliche Erklärung und Erklärung zum Datenschutz

Eidesstattliche Erklärung

Ich versichere, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und ohne fremde Hilfe verfasst und keine anderen Quellen und Hilfsmittel als die angegebenen verwendet habe.

Insbesondere versichere ich, dass ich alle wörtlichen und sinngemäßen Übernahmen aus anderen Werken sowie die Verwendung KI-basierter Sprachwerkzeuge als solche kenntlich gemacht habe. Ebenso versichere ich, keine KI-Tools verwendet zu haben, die Auftragservices im Sinne von Ghostwriting darstellen, welche keine bzw. wenig Eigenleistung erfordern.

Mir ist bewusst, dass ich bei der Nutzung von generativer Künstlicher Intelligenz (z.B. Textbots, Bild- und Videogeneratoren, Datenanalyse-Tools) die alleinige Verantwortung trage, sowohl im Hinblick auf die korrekte Anwendung aller datenschutz- und urheberrechtlichen Bestimmungen sowie bzgl. fachlicher Richtigkeit und guter wissenschaftlicher Praxis.

Die Arbeit wurde bisher keiner anderen Prüfungsbehörde und Hochschule vorgelegt und auch noch nicht veröffentlicht.

Ich bin mit einer elektronischen Plagiatsprüfung einverstanden.

Mir ist bewusst, dass Abschlüsse, die mit Mitteln erzielt wurden, die dieser Erklärung widersprechen, auch rückwirkend aberkannt werden können.

Erklärung zum Datenschutz

Hiermit bestätige ich, dass ich das „Informationsblatt zum Datenschutz“ gelesen und verstanden habe und in der vorliegenden Arbeit die dort genannten Anforderungen zum Umgang mit personenbezogenen Daten beachtet habe.

Bischberg, 16.02.2025

Ort, Datum