

# Wie werden die Einstellungschancen durch die Schönheit eines Bewerbers beeinflusst?

---

Melanie Honstein  
Landrat-Lucas-Gymnasium  
Psychologie Grundkurs  
Betreuende Fachlehrerin:  
Frau Hoffmann

2012/2013

## **Inhaltsverzeichnis**

1	Einleitung.....	2
2	Attraktivität weiblicher Gesichter.....	2
2.1	Durchschnittlichkeit .....	3
2.2	Symmetrie .....	3
2.3	Haut .....	4
2.4	Kindchenschema .....	4
3	Experiment: Beeinflussung der Einstellungschancen durch die Attraktivität .....	5
3.1	Fragestellung und Hypothese .....	6
3.2	Planung und Aufbau .....	6
3.3	Festlegung der Variablen.....	7
3.4	Auswahl der Versuchspersonen .....	8
3.5	Aufbau des Fragebogens .....	8
3.6	Auswertung .....	9
4	Schluss .....	12
5	Quellenverzeichnis .....	13
6	Anhang.....	16
7	Selbstständigkeitserklärung .....	21

# 1 Einleitung

Im Volksmund heißt es Schönheit wäre subjektiv, dennoch behaupten einige Forscher die Schönheit oder auch die physische Attraktivität eines Menschen messen oder sogar berechnen zu können (vgl. [www.beautycheck.de](http://www.beautycheck.de)). Dies müsste bedeuten, dass es allgemeingültige Schönheitsmerkmale geben müsste, die alle Menschen unabhängig von ihrer Kultur und den damit verbundenen Schönheitsidealen, ihrem sozialen Status, ihrem Alter oder ihrem „persönlichen Geschmack“ als attraktiv empfinden. Daraus könnte man schließen, dass unser Schönheitsempfinden von unserer Biologie beeinflusst wird, was auch erklären könnte, dass die meisten Menschen ähnliche Merkmale als schön empfinden. Was auch am Beispiel der Supermodels wie Heidi Klum deutlich wird, diese halten nämlich die meisten Menschen für sehr schön. Aber neben der Frage was wir Menschen im Allgemeinen als attraktiv empfinden, erscheint die Frage welche Folgen sich daraus ergeben fast schon interessanter. Schließlich hat die Attraktivität Auswirkungen auf die Partnerwahl, aber auch auf andere zwischenmenschliche Beziehungen, sogar auf die zwischen Mutter und Kind. Eine Studie soll nämlich ergeben haben, dass hübschere Babys mehr Zärtlichkeiten von ihren Müttern erfahren als weniger hübsche Babys. Aber auch in der Schule und im Beruf kann die Attraktivität positive oder negative Auswirkungen haben (vgl. Quarks & Co, Wdh. vom 11.09.07). Was interessant zu betrachten wäre, ist welche Auswirkungen die Attraktivität schon zu Beginn einer Karriere hat. Was zu der Frage führt: Wie werden die Einstellungschancen durch die Schönheit eines Bewerbers beeinflusst?

## 2 Attraktivität weiblicher Gesichter

Bevor geklärt werden kann welche Auswirkungen die Attraktivität eines Bewerbers auf die Einstellungschancen hat, muss erst herausgefunden werden was genau einen Menschen schön macht. Dazu werden im Folgenden vereinfachend allerdings nur die Aspekte betrachtet, die das weibliche Gesicht attraktiver erscheinen lassen, da nur diese im folgenden Experiment entscheidend sind. Dazu wird die Bedeutung der Schönheit vor allem aus evolutionspsychologischer Sicht betrachtet. Zu Beginn wird dazu Vorwissen aus Darwins Evolutionstheorie benötigt, in der zwischen natürlicher Selektion und der sexuellen Selektion unterschieden wird. Letztere kann wieder in intersexuelle Selektion, nach der Mitglieder eines Geschlechts nach Nähe zum anderen Geschlecht streben und bestimmte Merkmale des anderen Geschlechts bevorzugen, und der intrasexuellen Selektion unterschieden werden, nach der Mitglieder eines Geschlechts um die Aufmerksamkeit des anderen Geschlechts konkurrieren. Ausgehend davon wurden einige Theorien entwickelt was einen Menschen attraktiv macht (vgl. Höfel: Schönheit im Wandel der Zeit?). Im Folgenden wird die Gesichtsattraktivität unter den Aspekten Durchschnittlichkeit, Symmetrie, Haut und Kindchenschema untersucht. Außerdem können auch Hormonlevel, Ähnlichkeit,

Gesichtsausdruck und Erfahrungen unser Schönheitsempfinden beeinflussen (vgl. Little, Jones & DeBruine: Facial attractiveness). Dabei ist allerdings zu beachten, dass kein Merkmal allein ausschlaggebend für die Attraktivität ist.

## **2.1 Durchschnittlichkeit**

Langlois und Roggman fanden heraus, dass Durchschnittlichkeit die Gesichtsattraktivität steigert. Um ein Durchschnittsgesicht (siehe Anhang, Abbildung 1) zu erstellen werden digitalisierte Bilder von Gesichtern am Computer miteinander verschmolzen. Es ist auffällig, je mehr Gesichter miteinander verschmolzen werden, desto attraktiver erscheint das daraus resultierende Gesicht (vgl. Bierhoff & Frey: Sozialpsychologie, S.141). Thornhill und Gagestad stellten eine Theorie auf warum ausgerechnet durchschnittliche Gesichter als schön empfunden werden. Laut ihnen soll eine hohe Durchschnittlichkeit ein Hinweis auf eine gute Gesundheit sein. Da Menschen mit Durchschnittsgesichtern mehrere verschiedene Gene besitzen sollen, die es ihnen erlauben besondere Proteine zu bilden, die sich allerdings von den Proteinen der Anderen ihrer Art unterscheiden können. Deshalb sollen durchschnittliche Menschen weniger anfällig für Krankheitserreger und Parasiten sein, die sich an die häufig vorkommenden Proteine der Art ihrer Wirte angepasst haben. Menschen mit einer hohen Durchschnittlichkeit sollen bei der Partnerwahl bevorzugt werden, da diese aufgrund ihrer hohen Gesundheit in der Lage sind gesunden Nachwuchs zu zeugen und großzuziehen (vgl. Little, Jones & DeBruine: Facial attractiveness). Da das Ziel der Selektionsvorgänge die Stabilisierung der Art sein soll, werden durchschnittliche Lebewesen als Partner bevorzugt, da diese keine extremen Merkmale aufweisen und damit weniger die Gefahr von Mutationen besteht. Allerdings ergaben einige Studien, dass Durchschnittsgesichter noch attraktiver erscheinen, wenn sie ein besonders auffälliges Merkmal wie zum Beispiel sehr große Augen besitzen. Dazu liefert Zahavis mit seiner „Handicap-These“ folgende Erklärung. Da stark ausgeprägte Merkmale viel Energie benötigen um diese auszubilden und zu erhalten, wird die Überlebenswahrscheinlichkeit gesenkt. Daraus lässt sich schließen, dass das Lebewesen Ressourcen wie Nahrung im Überfluss besitzen muss, um trotz dieser Merkmale zu überleben. Dies schreckt Gegner des eigenen Geschlechts ab, während das andere Geschlecht und damit auch mögliche Partner aufmerksam auf das Lebewesen werden und es außerdem besonders widerstandsfähig auf sie wirkt. Dadurch wird die Reproduktionsfähigkeit, auch wenn das Lebewesen nicht besonders alt wird, erhöht (vgl. Höfel: Schönheit im Wandel der Zeit).

## **2.2 Symmetrie**

Eng verbunden mit der Durchschnittlichkeit ist die Symmetrie eines Gesichts (siehe Anhang, Abbildung 2), schließlich mitteln sich mit steigender Durchschnittlichkeit asymmetrische Merkmale heraus. Eine hohe Gesichtssymmetrie soll als schön empfunden werden, da diese für

einen möglichen Partner ein Hinweis auf gute Gene, eine hohe Gesundheit und eine gute Entwicklung sein sollen. Diese sollen einen guten Partner ausmachen, der gesunde Nachkommen zeugen und erziehen kann (vgl. Little, Jones & DeBruine: Facial attractiveness). So soll eine fluktuierende Asymmetrie eher als unattraktiv empfunden werden. Trotzdem zeigten Studien, dass symmetrische Gesichter nicht immer asymmetrischen Gesichtern bevorzugt werden. Die Symmetrie soll also nur einen geringen Anteil auf die Attraktivität eines Gesichts ausüben. Allerdings zeigte eine Studie, dass symmetrische Gesichter trotzdem als mental gesünder eingeschätzt werden als asymmetrische. So wurden asymmetrische Gesichter eher mit Neurotizismus in Verbindung gebracht als symmetrische, auch wurden ihnen weniger Verträglichkeit und weniger Gewissenhaftigkeit zugeordnet. Bei Eigenschaften verbunden mit Extraversion und Offenheit für Erfahrungen zeigten sich jedoch keine Unterschiede in den Bewertungen. Auch auf die Einschätzung der Attraktivität hatte die Symmetrie keinen Einfluss. Es muss allerdings gesagt werden, dass normale Gesichter genauso gut oder sogar besser eingeschätzt wurden als besonders symmetrische, waren die Gesichter allerdings zu asymmetrisch wurden sie schlechter bewertet. Die Gesichtssymmetrie ist damit also kein eindeutiger Hinweis auf Attraktivität, sie ist wohl aber ein Hinweis auf Persönlichkeitseigenschaften (vgl. Bierhoff & Frey: Sozialpsychologie, S.141f).

### **2.3 Haut**

Die Haut soll ein guter Indikator für die Gesundheit eines möglichen Partners sein, da diese stark von der Umwelt beeinflusst und verändert werden kann. So spielen die Gesundheit, die Textur und sogar die Farbe der Haut eine große Rolle für die Gesichtsattraktivität. Forscher fanden heraus, dass gesunde Haut und eine homogene Gesichtsfarbe als schön empfunden werden. Auch soll eine rötliche Färbung im Gesicht als gesünder und damit auch als schöner beurteilt werden, da diese mit sauerstoffreichen Blut in Verbindung gebracht werden soll. Aber auch eine gelbliche Färbung soll mit Gesundheit assoziiert werden, da diese auf eine gesunde Ernährung mit viel Obst und Gemüse, die Carotinoide enthalten, hindeuten soll. Diese sind nämlich für die Färbung verantwortlich (vgl. Little, Jones & DeBruine: Facial attractiveness). So lässt sich erklären, dass zum Beispiel Haut frei von Unreinheiten, Krankheiten, Parasiten, aber auch rötliche Wangen als attraktiv gelten.

### **2.4 Kindchenschema**

Nach der Neotenie-Hypothese oder auch babyfaceness theory sollen Frauengesichter mit typisch kindchenhaften Merkmalen als besonders attraktiv gelten. Nach Lorenz (1943) zeichnet sich das Kindchenschema durch einen großen Kopf; ein rundes Gesicht; eine große, gewölbte Stirn; weit unten liegende Gesichtsmerkmale; große, runde, weitauseinanderstehende Augen mit hohen, dünnen Augenbrauen; eine kleine, kurze Nase mit einer schmalen Nasenbrücke und runde Wangen aus. Dieses soll bei Erwachsenen den Beschützerinstinkt und das Brutpflegeverhalten auslösen, aber

auch die Aggressivität gegenüber dem Nachwuchs senken (vgl. Bierhoff & Frey: Sozialpsychologie, S.138f.; [www.beautycheck.de](http://www.beautycheck.de)). Außerdem soll das Kindchenschema artübergreifend sein und sogar bei künstlichen Reizen wie Zeichentrickfiguren wirken. Auch soll das Kindchenschema bei Betrachtern positive Gefühle auslösen und allgemein als angenehm empfunden werden. Evolutionär betrachtet sollen Frauen mit kindchenhaften Gesichtern als attraktiv empfunden werden, da diese auf Jugend hinweisen und damit auch indirekt auf Gesundheit und Fruchtbarkeit. Daher suchen sich die Männer Frauen, die dem Kindchenschema entsprechen aus, da diese in der Lage sind noch über lange Zeit viele gesunde Kinder zu gebären und damit die Sicherung des Genpols besser gewährleistet ist. Andererseits sollen nach der Theorie des sexuellen Dimorphismus` oder auch der sex-hormone-markers theory Reifemerkmale wie hohe, ausgeprägte Wangenknochen und konkave Wangen die Gesichtsattraktivität von Frauen steigern. Diese sollen dem Mann signalisieren, dass die Frau ausgewachsen und damit auch fruchtbar ist. Manche Attraktivitätsforscher behaupten sogar, dass das Kindchenschema ein Frauengesicht nur jünger, aber nicht schöner erscheinen lässt. Nach Cunningham (1986) soll gerade die Kombination von Reifemerkmale und kindlichen Merkmalen die Attraktivität ausmachen (vgl. [www.beautycheck.de](http://www.beautycheck.de)). Das Kindchenschema soll bei Frauen nach der Jugendzeit mit zunehmendem Alter immer schwächer ausgeprägt sein und auch weniger immer weniger attraktiv eingeschätzt werden (vgl. Bierhoff & Frey: Sozialpsychologie, S.138ff.). Was Cunninghams Ansicht stützt, denn mit zunehmenden Alter müssten Reifemerkmale immer stärker ausgeprägt sein. Ein Frauengesicht mit zu stark ausgeprägten kindchenhaften Merkmalen könnte sogar zu jung und damit auch unfruchtbar wirken, aber auch ein Gesicht mit zu stark ausgeprägten Reifemerkmale könnte unattraktiv wirken, da diese eine Frau älter und damit auch unfruchtbar erscheinen lassen können. Außerdem könnten kindliche Merkmale auch eine engere Bindung zwischen einer Frau und ihrem Partner bewirken, da diese den Beschützerinstinkt gegenüber der Frau, ähnlich wie bei einem Kind, wecken könnten und auch die positiven Gefühle, die beim Betrachten des Kindchenschemas entstehen sollen, könnten dafür sorgen, dass der Mann sie besser beschützt und für sie und den Nachwuchs sorgt, aber auch stärker nach ihrer Nähe strebt und damit vielleicht weniger bereit ist seine Frau zu betrügen.

### **3 Experiment: Beeinflussung der Einstellungschancen durch die Attraktivität**

Da nun ansatzweise geklärt worden ist was ein Frauengesicht attraktiv erscheinen lässt, können jetzt die Auswirkungen der Schönheit auf die Berufschancen untersucht werden. Allerdings wird dabei vereinfachend nur auf die Wirkung der weiblichen Gesichtsattraktivität eingegangen. Im folgenden Versuch wird dazu die Situation nachgestellt, in der sich ein Personalchef die Fotos der Bewerber anschaut, die den Bewerbungsunterlagen beiliegen. Hierbei sind allerdings nicht die Bewerbungsunterlagen, sondern nur die Fotos der Bewerber entscheidend. Nach Informationen der Sendung

Quarks & Co. soll der Halo-Effekt dafür verantwortlich sein, dass attraktiven Menschen bessere Eigenschaften zugeordnet und auch bevorzugt werden (vgl. Quarks & Co, Wdh. vom 11.09.2007). In Agthes Experiment wurde aber deutlich, dass die Attraktivität und das Geschlecht der Personalchefs neben dem eines Bewerbers einen starken Einfluss auf die Beurteilung der Bewerber haben kann. Über 600 Versuchspersonen sollten dabei einen fiktiven Job vergeben. Dazu erhielten sie ein Foto und Beschreibungen der Bewerber, die so gestaltet wurden, dass alle Bewerber gleich gut geeignet waren. Die Bewerber unterschieden sich dabei nur in ihrem Äußeren, dabei wurde aber auch zwischen der Attraktivität der Chefs unterschieden (vgl. Ochmann: Zu schön für den Job). Ausgehend davon werden mehrere Hypothesen aufgestellt.

### **3.1 Fragestellung und Hypothese**

**Fragestellung:** Wie werden die Einstellungschancen durch die Attraktivität eines Bewerbers beeinflusst?

**Hypothesen:**

1. Halo-Effekt: Je attraktiver die Bewerberinnen, desto bessere Eigenschaften werden ihnen zugeordnet und desto eher werden sie eingestellt und bevorzugt.
2. Agthes Experiment: Je attraktiver sich die Chefs selbst einschätzen, desto weniger lassen sie sich von der Attraktivität der Bewerberinnen in ihrer Einstellungsentscheidung beeinflussen und desto geringer sind die Unterschiede zwischen der Bewertungen der Bewerberinnen.
3. Je unattraktiver die männlichen Personalchefs sind, desto eher wird die attraktive Bewerberin bevorzugt und eingestellt.
4. Je unattraktiver die weiblichen Personalchefs sind, desto eher wird unattraktive Bewerberin bevorzugt und eingestellt.

### **3.2 Planung und Aufbau**

Zu Beginn des Versuchs wird den Versuchspersonen erzählt sie sollen sich vorstellen sie seien Personalchefs eines großen und erfolgreichen Unternehmens und wären dringend auf der Suche nach einem neuen geeigneten Mitarbeiter. Dies soll bewirken, dass sie sich besser Situation eines Personalchefs hineinversetzen können und zugleich den Eindruck auf einen hohen eigenen sozialen Status erwecken. Zu Beginn wurde den Versuchspersonen aber nicht das Thema des Versuchs genannt, um deren Verhalten nicht schon im Vorfeld zu beeinflussen. Die Versuchspersonen erhalten einen Fragebogen (siehe Anhang) und es wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass ihre Antworten anonym sind, um möglichst ehrliche Antworten zu erhalten. Um zusätzliche Fehler zu vermeiden, werden die Versuchspersonen aufgefordert den Fragebogen gründlich zu lesen und ihnen wird der Verlauf des Versuchs erklärt. Außerdem werden die Versuchspersonen darauf

hingewiesen nicht mehr zu sprechen oder auf das Blatt des Nachbarn zu schauen, um zu verhindern, dass sie sich gegenseitig beeinflussen. Dann sollen sie durch ankreuzen ihr Geschlecht angeben und ihre eigene Attraktivität bewerten, um später prüfen zu können, ob diese tatsächlich wie in Agathes Experiment die Einstellungsentscheidung beeinflusst. Hierbei wird aber nur die Einschätzung der eigenen Attraktivität betrachtet. Schließlich sollte ein Chef, der sich selbst als attraktiv sieht, keinen Grund haben einen Bewerber aufgrund dessen Schönheit als Bedrohung zu sehen. Im weiteren Verlauf werden ihnen zwei Bilder mit Frauengesichtern (siehe Anhang, Abbildung 4) gezeigt, diese sollen die Bewerber darstellen. Sie unterscheiden sich hinsichtlich ihrer Attraktivität, um die Einflüsse der Bewerberattraktivität zu testen. Die Gesichter haben einen neutralen Gesichtsausdruck und sind vor einem neutralen Hintergrund, auch tragen sie die gleiche Frisur und Kleidung, um zu verhindern, dass dadurch die Versuchspersonen zusätzlich beeinflusst und abgelenkt werden, da dies die Wirkung der Bewerberinnen auf die Versuchspersonen ungewollt beeinflussen kann (vgl. Little, Jones & DeBruine: Facial attractiveness). Dabei zeichnet sich die hohe Attraktivität einer Bewerberin durch die schon bereits genannten Merkmale aus wie eine gesunde Haut, Symmetrie, Nähe zur Durchschnittlichkeit sowie durch hervorstechende Reifemerkmale wie einen großen Mund mit vollen Lippen und konkaven Wangen mit hohen Wangenknochen. Während die sich die unattraktive Bewerberin durch ein fast schon zu stark ausgeprägtes Kindchenschema mit großen, runden Wangen und Augen, eine ungesündere Haut und weniger Durchschnittlichkeit und Asymmetrie auszeichnet. Die Reihenfolge, in der die Bilder gezeigt werden, wird zufällig bestimmt. Anschließend wird zunächst nur ein Bild gezeigt, welches sie im Hinblick auf zehn Eigenschaften bewerten und angeben, ob sie diese einstellen würden. Danach wird ihnen das zweite Bild gezeigt und dieses soll wie zuvor bewertet werden. Dann werden ihnen beide Bilder gleichzeitig gezeigt, damit die Versuchspersonen im direkten Vergleich entscheiden können, welche Bewerberin sie lieber einstellen würden. Um die Anonymität beizubehalten, sollen sie den Fragebogen am Ende falten und erst dann abgeben.

### **3.3 Festlegung der Variablen**

#### **Unabhängige Variablen:**

- Geschlecht der Versuchspersonen, männlich oder weiblich
- Attraktivität der vorgelegten Frauengesichter als Bewerberinnen, ein attraktives und ein unattraktives Gesicht
- Bewertung der eigenen Attraktivität auf einer Skala von 1 (=sehr attraktiv) bis 6 (=wenig attraktiv)



### **Abhängige Variablen:**

- Bewertung der Eigenschaften auf einer Skala von 1 (=stark ausgeprägt) bis 6 (=schwach) ausgeprägt
- Einstellungsentscheidung mit der Unterscheidung von ja, eher ja, eher nein und nein
- Bevorzugung einer Versuchsperson als Entscheidung für das erste oder zweite Frauengesicht

### **Intervenierende Variablen:**

Unehrlichkeit der Versuchspersonen, Erfahrungen, Beeinflussung durch andere Versuchspersonen oder den Versuchsleiter (z. B. Beziehungen), Unaufmerksamkeit, anderes Schönheitsempfinden durch z. B. Hormonlevel oder Ähnlichkeit

### **3.4 Auswahl der Versuchspersonen**

Befragt wird ein Kurs der Q1 von 10 Schülern und 7 Schülerinnen. Die insgesamt 17 Versuchspersonen unterscheiden sich in ihrer Attraktivität und sind im Alter von 16 bis 18 Jahren. Diese sind zwar keine richtigen Personalchefs und sind deutlich jünger, dennoch sollten sie als „fast“ Erwachsene den gleichen Mechanismen folgen und damit auch ein ähnliches Verhalten zeigen. Außerdem sind die Anteile von Schülern und Schülerinnen annähernd gleich, sodass Unterschiede zwischen den Geschlechtern besser untersucht werden können.

### **3.5 Aufbau des Fragebogens**

Zu Beginn sollen die Versuchspersonen ihr Geschlecht angeben und ihre eigene Attraktivität auf einer Skala von 1 (= sehr attraktiv) bis 6 (=weniger attraktiv) einschätzen (Fragebogen, siehe Anhang). Dabei müssen sie sich zwischen einer geraden Anzahl von Antwortmöglichkeiten entscheiden, um zu erreichen, dass sie bei ihren Angaben zumindest auch eine Tendenz angeben, auch wenn sie unsicher sind und sich für einen Wert in der Mitte entscheiden. Dies soll es ermöglichen Unterschiede zwischen den Geschlechtern und der Attraktivität zu untersuchen, dabei wird auf die Anonymität der Versuchspersonen geachtet. Danach werden die Versuchspersonen angewiesen sich vorzustellen, sie wären Personalchefs großer erfolgreicher Unternehmen und würden neue Mitarbeiter suchen. Wird ihnen das erste Bild einer Bewerberin gezeigt, sollen sie diese im Hinblick auf die Attraktivität und auf neun weitere Eigenschaften, die meist im Berufsleben gewünscht werden auf einer Skala wie zuvor von 1 (=stark ausgeprägt) bis 6 (=schwach ausgeprägt) bewerten. Bei diesen Eigenschaften handelt es sich um loyal, freundlich, zuverlässig, intelligent, teamfähig, organisiert, kreativ, kompetent und fleißig. Diese Eigenschaften werden zufällig angeordnet und werden teilweise als Antonyme, wie freundlich und unfreundlich dargestellt. Dies soll bewirken, dass die Versuchspersonen nicht pauschal immer nur hohe oder niedrige Werte angeben, sondern

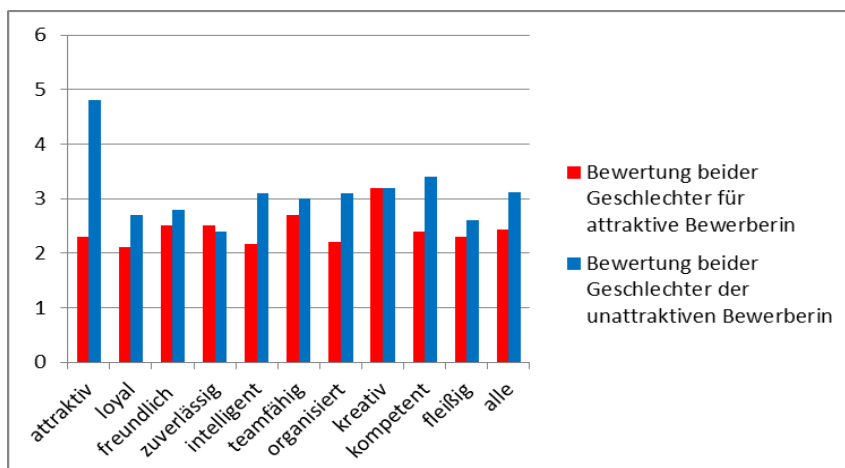
aufmerksam und überlegt bewerten. Im Anschluss sollen sie entscheiden, ob sie die Bewerberin einstellen würden oder nicht. Dabei stehen folgende Antwortmöglichkeiten zur Verfügung: ja, eher ja, eher nein und nein. Hierbei gibt es wieder eine gerade Anzahl an Antwortmöglichkeiten, um zu erreichen, dass sie zumindest eine Tendenz zu ja oder nein angeben müssen. Außerdem wird auch zwischen zum Beispiel ja und eher ja unterschieden, da schließlich auch von einem Personalchef nicht verlangt werden kann nur aufgrund des Äußeren eine Einstellungsentscheidung zu treffen. Das zweite Bild soll wie das Bild zuvor bewertet werden. Im Anschluss darauf sollen die Versuchspersonen entscheiden welche Bewerberin sie eher einstellen würden, dabei gibt es nur zwei Antwortmöglichkeiten, um sie zu einer Entscheidung für oder gegen eine Bewerberin zu zwingen.

### **3.6 Auswertung**

Insgesamt wurden der attraktiven Bewerberin bessere Eigenschaften zugewiesen, sie wäre oft auch eher eingestellt worden als die unattraktive Bewerberin. Dabei bevorzugten alle männlichen Versuchspersonen die attraktive Bewerberin und wiesen dieser meist auch die besseren Eigenschaften zu. Außerdem zeigten sich bei ihnen größere Unterschiede zwischen den Bewertungen der attraktiven und unattraktiven Bewerberin (siehe Anhang, Abbildung 6) und sie bewerteten sich alle selbst als attraktiv (Durchschnittswert: 1,7). Während die weiblichen Versuchspersonen sich selbst im Vergleich dazu eher als weniger attraktiv bewerteten (Durchschnittswert: 2,8). Allerdings würden 4 der 7 Schülerinnen eher die unattraktive Bewerberin einstellen. Auffällig ist auch, dass in einigen Fällen einer Bewerberin bessere Eigenschaften zugeordnet wurden, diese aber trotzdem nicht bevorzugt wurde. Es konnte aber kein Zusammenhang zwischen der Einschätzung der eigenen Attraktivität und der Bewertung der Bewerberinnen erkannt werden, da sich die meisten Versuchspersonen als attraktiv einschätzten. Teilweise wiesen sie auch der unattraktiven Bewerberin die besseren Eigenschaften zu. Außerdem bevorzugten nicht immer die sehr wenigen Schülerinnen, die sich eher als unattraktiv einschätzten auch die unattraktive Bewerberin. Es zeigten sich auch Unterschiede zwischen den Zuordnungen der einzelnen Eigenschaften bei beiden Geschlechtern.

Mit dem Halo-Effekt oder auch dem Primacy-Effekt kann erklärt werden, warum die Versuchspersonen insgesamt der attraktiven Bewerberin meist bessere Eigenschaften zuordneten (siehe S.10, Abbildung 5) und diese auch meist eher Einstellen würden. Nach dem Halo-Effekt wird das Gesamtbild einer Person von einer oder auch nur einigen wenigen Eigenschaften bestimmt. Dabei wird die Einschätzung durch den ersten Eindruck geprägt (vgl. Kraus: Unterrichtsmaterial). Im Versuch bewirkt also die Eigenschaft der hohen Attraktivität, dass das Gesamtbild und der erste Eindruck positiver ausfallen und damit auch bessere Eigenschaften zugeordnet werden. Aufgrund dessen wird die Versuchsperson eher eingestellt und bevorzugt. Die Einschätzungen aus Abbildung 5 decken sich teilweise auch mit den Ergebnissen eines Versuchs von Noor und Evans zur

Gesichtssymmetrie und den damit verbundenen Einschätzungen, da die unattraktivere Bewerberin weniger Symmetrie aufweist: „Die Beurteilung der Gesichter zeigte, dass asymmetrische Gesichter eher mit Neurotizismus verbunden wurden als symmetrische Gesichter. Außerdem wurden asymmetrische Gesichter mit weniger Verträglichkeit und weniger Gewissenhaftigkeit assoziiert. Es fanden sich hingegen keine Unterschiede im Hinblick auf Extraversion und Offenheit für Erfahrungen. Außerdem wirkte sich die [...] Symmetrie nicht auf die Einschätzung der Attraktivität [...] aus“ (Bierhoff & Frey: Sozialpsychologie. Bachelorstudium Psychologie. Sozialpsychologie-Individuum und soziale Welt. 2011, S.142). Dazu passen die negativeren Einschätzungen der unattraktiven Bewerberin zu loyal, freundlich, teamfähig, organisiert, kompetent und fleißig, aber auch die gleich hohe Einschätzung der Kreativität. Dazu passt allerdings nicht, dass sie als etwas zuverlässiger, aber auch als weniger intelligent und wesentlich unattraktiver eingeschätzt wurde. Deshalb könnte die Einschätzung der Attraktivität und der Eigenschaften stärker durch andere Gesichtsm Merkmale beeinflusst worden sein als durch die Symmetrie. Die Zuweisung der Eigenschaften durch die Symmetrie kann auch mit dem Halo-Effekt erklärt werden.



**Abbildung 5: durchschnittliche Einschätzung der beiden Geschlechter der attraktiven und unattraktiven Bewerberinnen**

Die Unterschiede zwischen den Geschlechtern (siehe Anhang, Abbildung 6) können durch die soziale Dominanz erklärt werden. Aus evolutionspsychologischer Sicht betrachtet, ist es sinnvoll, eine soziale Dominanzhierarchie aufzubauen und zu erhalten. Bei Männern bildete sie sich durch Rankkämpfe aus, wodurch dann das dominanteste Männchen an der Spitze der Hierarchie stand und damit Zugang zu mehr Weibchen hatte und deshalb auch mehr Nachwuchs zeugen konnte, die seinen eigenen Genpol sicherten. Während besonders dominante Weibchen mehr und auch gesünderen Nachwuchs bekamen, die den eigenen Genpol sicherten, aber auch mehr Zugang zu mehr und besseren Ressourcen wie Nahrung hatten (vgl. Pinel: Biopsychologie, S.38f.). Nach der Theorie der sozialen Dominanz streben Menschen mit einer hohen sozialen Dominanzorientierung danach soziale Dominanzhierarchien aufzubauen, aufrechtzuerhalten und zu verteidigen. Dabei streben sie selbst nach einer hohen Stellung (vgl. Bierhoff & Frey: Sozialpsychologie, S.55, 247). Ausgehend davon kann erklärt werden warum unattraktive weibliche Chefs attraktive Bewerberinnen eher meiden. Eine hohe Attraktivität der Bewerberin wird, wie zuvor schon genannt, mit einer hohen Gesundheit, guten Genen und weiteren

logischer Sicht betrachtet, ist es sinnvoll, eine soziale Dominanzhierarchie aufzubauen und zu erhalten. Bei Männern bildete sie sich durch Rankkämpfe aus, wodurch dann das dominanteste Männchen an der Spitze der Hierarchie stand und damit Zugang zu mehr Weibchen hatte und deshalb auch mehr Nachwuchs zeugen konnte, die seinen eigenen Genpol sicherten. Während besonders dominante Weibchen mehr und auch gesünderen Nachwuchs bekamen, die den eigenen Genpol sicherten, aber auch mehr Zugang zu mehr und besseren Ressourcen wie Nahrung hatten (vgl. Pinel: Biopsychologie, S.38f.). Nach der Theorie der sozialen Dominanz streben Menschen mit einer hohen sozialen Dominanzorientierung danach soziale Dominanzhierarchien aufzubauen, aufrechtzuerhalten und zu verteidigen. Dabei streben sie selbst nach einer hohen Stellung (vgl. Bierhoff & Frey: Sozialpsychologie, S.55, 247). Ausgehend davon kann erklärt werden warum unattraktive weibliche Chefs attraktive Bewerberinnen eher meiden. Eine hohe Attraktivität der Bewerberin wird, wie zuvor schon genannt, mit einer hohen Gesundheit, guten Genen und weiteren

guten Eigenschaften in Verbindung gebracht. Diese könnte damit also auch eine Bedrohung für die eigene hohe Stelle in der Hierarchie werden und damit auch die Zufuhr und die Aussicht auf weitere gute Ressourcen und viel Nachwuchs, die den eigenen Genpool sichern, verhindern. Die Chefin versucht aber ihre hohe Stellung und die damit verbundenen Vorteile zu sichern und zu verteidigen, indem sie die attraktive Bewerberin nicht einstellt und sie sogar abwertet, ihr also schlechtere Eigenschaften zuordnet. Während eine unattraktive Bewerberin keine oder nur eine sehr geringe Bedrohung darstellt, da ihre Unattraktivität mit einer schlechteren Gesundheit und schlechteren Eigenschaften in Verbindung gebracht wird. Attraktive weibliche Chefs hingegen sehen sich von der attraktiven Bewerberin kaum oder gar nicht bedroht, da sie selbst gute oder bessere Eigenschaften aufweisen. Deshalb sollte sich bei ihnen kaum ein Unterschied zwischen der Wahl der Angestellten aufgrund der Attraktivität zeigen. Unattraktive männliche Personalchefs könnten die attraktive Bewerberin bevorzugen, da sie diese dazu benutzen könnten, um ihre eigene Position in der Dominanzhierarchie zu steigern, während attraktive Chefs aufgrund ihrer eigenen hohen Attraktivität und den damit verbundenen besseren Eigenschaften keine besonders attraktive Bewerberin benötigen, um ihre hohe Stellung aufrecht zu erhalten und weiter auszubauen. Deshalb hätte sich auch bei ihnen kein großer Unterschied zwischen der Bewertung der Bewerberinnen zeigen sollen.

Bei den Einschätzungen zwischen den Bewertungen der einzelnen Eigenschaften der weiblichen und männlichen Personalchefs für die Bewerberinnen gibt es Unterschiede (siehe Anhang, Abbildung 6). So wird die attraktive Bewerberin von beiden Geschlechtern als loyaler und intelligenter bewertet als die unattraktive was auf den Halo-Effekt zurückgeführt werden könnte. Während die Eigenschaften zuverlässig und fleißig von beiden Geschlechtern für beide Bewerberinnen ungefähr gleich eingeschätzt wurden, was bedeuten könnte, dass diese eher weniger von der Schönheit einer Bewerberin abhängig sein könnten. Außerdem wurde die Kompetenz der Bewerber meist gleich gut eingeschätzt, allerdings weichen dabei die Einschätzungen der Männer für die unattraktive Bewerberin stark ab. Sie bewerteten sie deutlich schlechter, was darauf zurückgeführt werden könnte, dass die unattraktive Bewerberin stärker dem Kindchenschema entspricht. Das Kindchenschema soll nämlich mit einer hohen intellektuellen Naivität assoziiert werden, dabei spricht man vom Übergeneralisierungseffekt (vgl. Bierhoff & Frey: Sozialpsychologie, S.140f.). Dass dabei die Einschätzungen der Frauen für die unattraktive Bewerberin abweichen, könnte mit der schon zuvor beschriebenen sozialen Dominanz erklärt werden, deshalb könnten einige von ihnen der unattraktiven Bewerberin trotz der stärker ausgeprägten Kindchenschema, der unattraktiven Bewerberin bessere Eigenschaften zugeordnet haben, so könnte die soziale Dominanz die Effekte des Kindchenschemas bei ihnen ausgeglichen haben. Die Eigenschaften freundlich und teamfähig wurden von den Männern eher der attraktiven Bewerberin zugeordnet, was auch Annahme

entspricht, dass eine hohe Attraktivität mit hohen sozialen Kompetenzen assoziiert werden soll (vgl. Bierhoff & Frey: Sozialpsychologie, S. 133f.). Dies widerspricht aber dem Ergebnis der Frauen, die sie hinsichtlich dieser Eigenschaften schlechter bewerteten, was auch mit der sozialen Dominanz erklärt werden könnte. Ähnlich verhält es sich hier auch mit den Einschätzungen der Kreativität. Anders verhält sich hier aber mit der Einschätzung der Eigenschaft organisiert. Dabei bewerteten die Männer beide Bewerberinnen schlechter als die Frauen. Die attraktive Bewerberin wurde von den Frauen sogar am besten bewertet, während die Männer die unattraktive Bewerberin am schlechtesten bewerteten. Die Bewertungen dieser Eigenschaft könnte mit dem Halo-Effekt erklärt werden. Da die Versuchspersonen in einem Raum gleichzeitig befragt wurden und sich somit auch gegenseitig beeinflussten, weil sie teilweise entgegen der Anweisungen auch miteinander sprachen oder auch durch die Versuchsleiterin beeinflusst wurden, könnten einige Ergebnisse verfälscht worden sein. Deshalb könnten einige Angaben der „Unwahrheit“ entsprechen. Darunter fällt wahrscheinlich besonders die Einschätzung der eigenen Attraktivität, schließlich gibt niemand gern zu unattraktiv zu sein und schon gar nicht vor anderen, dies verletzt nämlich das eigene Selbstbild und auch das eigene Ego. Außerdem sollen Menschen mit einem hohen Selbstwertgefühl ihre eigene Attraktivität besser oder höher einschätzen (vgl. Bierhoff & Frey, Sozialpsychologie, S. 134f.). Zusätzlich könnte auch die Unaufmerksamkeit der Versuchspersonen zu anderen Ergebnissen geführt haben, schließlich waren die angegebenen Eigenschaften durcheinander angegeben und positive wurden mit negativen gemischt. Zusammenfassend kann gesagt werden, dass keine der Hypothesen eindeutig verifiziert oder falsifiziert werden kann. Da zu wenig Leute befragt wurden um sicherere Ergebnisse zu erhalten. Allerdings muss schon gesagt werden, dass die attraktive Bewerberin im Allgemeinen wahrscheinlich bessere Einstellungschancen gehabt hätte. Es wurden aber trotzdem Unterschiede zwischen den Geschlechtern deutlich, diese können allerdings schlecht mit den Selbsteinschätzungen der Attraktivität in Verbindung gebracht werden, da sich fast alle sich als attraktiv einschätzten. Außerdem könnte der Halo-Effekt zusammen mit den evolutionären Aspekten der Schönheit, wie Gesundheit mit Voraussetzung für die entstehende Bedrohung durch die attraktive Bewerberin bei weiblichen Personalchefs sein.

#### **4 Schluss**

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die Attraktivität weiblicher Gesichter von vielen verschiedenen Faktoren abhängig ist, die sich teilweise auch widersprechen, dazu zählen die Durchschnittlichkeit, Symmetrie, Haut und das Kindchenschema. Außerdem stellte sich dabei heraus, dass kein Merkmal allein ausschlaggebend für die Attraktivität ist und es dabei auch wichtig wie diese gewichtet sind wie das Verhältnis zwischen Reife- und Kindchenmerkmalen. Trotz kultureller Unterschiede können gemeinsame Mechanismen unabhängig von der Kultur im Schönheitsempfin-

den festgestellt werden, weshalb dieses durch evolutionäre Ansätze erklärt werden kann (vgl. Bierhoff & Frey, Sozialpsychologie, S. 138). Außerdem hat sich gezeigt, dass die Gesichtsattraktivität zumindest bei Frauen Auswirkungen auf die Berufschancen hat. Dabei zeigte sich, dass eine hohe Attraktivität positive aber auch negative Auswirkungen auf die eigenen Einstellungschancen haben kann, wobei dabei auch die Schönheit der Chefs entscheidend ist. Der zuvor dazu beschriebene eigene Versuch zeigt dies zumindest teilweise. Um den Versuch zu verbessern, könnte man die tatsächliche Attraktivität der Versuchspersonen als Chefs objektiv durch objektive Betrachter bewerten lassen, um den Zusammenhang zwischen der Schönheit des Chefs, des Bewerbers und der Einstellungsentscheidung besser nachvollziehen zu können. Außerdem ist es natürlich besser richtige Chefs oder zumindest Erwachsene in einem ähnlich hohen Alter zu befragen, da sich dadurch die Versuchspersonen besser in die Situation hineinversetzen und die Bedrohung durch attraktive Bewerber stärker wahrgenommen werden könnte. Auch der geringere Altersunterschied könnte dabei bessere Ergebnisse liefern. Zusätzlich sollten die Versuchspersonen einzeln befragt werden, um eine Beeinflussung durch andere Versuchspersonen zu vermeiden. Außerdem sollte bei einem weiteren Versuch darauf geachtet werden, dass möglichst viele befragt werden und dabei auf eine hohe Repräsentativität geachtet wird, um zuverlässigere Ergebnisse zu erhalten. Auch könnte getestet werden, ob die Gesichtsattraktivität insgesamt oder ob einzelne Merkmale wie Symmetrie und Kindchenschema die Einstellungschancen stärker beeinflussen, indem diese Merkmale variiert werden. Es könnten auch diese Wirkungen bei Männern untersucht werden.

Bei der Diskussion, ob Bewerbungsfotos verwendet werden sollen, bezieht Agthe folgende Stellung: „Maria Agthe regt an, bei Bewerbungen künftig hierzulande auf das meist noch obligatorische Foto zu verzichten, damit solche Ungerechtigkeiten aufgrund des Aussehens [...] möglichst vermieden werden“ (Ochmann: Zu schön für den Job. 2010. [www.stern.de](http://www.stern.de)). Für viele Branchen wäre dies sicherlich zu empfehlen, da dadurch die Qualifikationen des Bewerbers im Vordergrund stehen und die Chefs auch nicht mehr nicht durch Äußerlichkeiten der Bewerber beeinflusst werden. Allerdings kann die Attraktivität spätestens bei dem Einstellungsgespräch nicht mehr verborgen und damit wieder die Einstellungschancen beeinflusst werden. Deshalb kann allein der Verzicht auf das Bewerbungsfoto nicht Lösung sein. Man könnte sich vor dem Vorstellungsgespräch über den Chef informieren, um sich dann beim Gespräch das Wissen über Beeinflussung zu nutzen machen. So könnte man zu Beispiel als attraktive Bewerberin, die einer unattraktiven Chefin bewertet wird sich dezent kleiden und schminken, um ihr Äußeres zurückzunehmen. Dadurch müsste die Bedrohung durch die Bewerberin geringer werden und damit können sich die Einstellungschancen verbessern. Außerdem könnten zusätzlich besonders die Qualifikationen im Bewerbungsschreiben betont werden, diese könnten ein positives Bild beim Chef hinterlassen, wodurch später im Gespräch die Attraktivität der Bewerber vielleicht in den Hintergrund geraten könnte.

## 5 Quellenverzeichnis

### Literatur:

- Bierhoff, H.-W., Frey, D. u., Braun, S., Fischer, J., Fischer, P., Fritsche, I., et al. (2011). *Bachelorstudium Psychologie. Sozialpsychologie- Individuum und soziale Welt.* (E. Bamberg, H.-W. Bierhoff, A. Grob, & F. Petermann, Hrsg.) Göttingen: Hogrefe Verlag. S.55, 133-135, 138-142, 247
- Pinel, J. P. (2007). *Biopsychologie, 6. aktualisierte Auflage.* (P. Pauli, Hrsg., & P. Pauli, Übers.) München: Pearson Studium. S.38f.

### Internetquellen:

- Höfel, L.. *Schönheit im Wandel der Zeit?. Psychologie der Ästhetik- Teil 3.* Abgerufen am 2. November 2012 von <http://www.iptt.info/downloads/beauty-hoefel-III.pdf>
- Landwehr, Reinhard G.. *Die faktorielle Struktur der Persönlichkeit.* Abgerufen am 01 Februar 2013 von <http://www.typen-und-mehr.com/big5.htm>
- Little, A. C., Jones, B. C., & DeBruine, L. M. (2. Mai 2011). *Facial attractiveness: evolutionary based research.* Abgerufen am 10. November 2012 von <http://rstb.royalsocietypublishing.org/content/366/1571/1638.full.pdf+html>
- Ochmann, F. (7. Juli 2010). *Zu schön für den Job. Hässliche Chefs bevorzugen hässliche Bewerber.* Abgerufen am 10. November 2011 von [stern.de: http://www.stern.de/wissen/mensch/kopfwelten-zu-schoen-fuer-den-job-1580413.html](http://www.stern.de/wissen/mensch/kopfwelten-zu-schoen-fuer-den-job-1580413.html)
- Verantwortlicher der Seite Martin Gründl (2001-2012). *Formel der Schönheit. Kindchenschema. Durchschnittsgesichter. Merkmale eines schönen Gesichts.* Abgerufen am 09. Dezember 2012 von <http://www.beautycheck.de>
- <http://www.allmystery.de/dateien/mg68317,1292027640,chimarengesicht.JPG>. Abgerufen am 20 Januar 2013

### Bilder:

- Abbildung 1: Abgerufen am 09 Dezember 2012 von <http://www.beautycheck.de/cmsms/index.php/durchschnittsgesichter>
- Abbildung 2: Abgerufen am 20 Januar 2013 von <http://www.allmystery.de/dateien/mg68317,1292027640,chimarengesicht.JPG>
- Abbildung 3: Abgerufen am 09 Dezember von <http://www.beautycheck.de/cmsms/index.php/kindchenschema>
- Abbildung 4: Abgerufen am 09 Dezember 2012 von <http://www.beautycheck.de/cmsms/index.php/merkmale-schoener-gesichter>

**Sonstiges Material:**

Material von Frau Hoffmann: *Quarks & Co: Haben es schöne Menschen leichter?* (Wiederholung vom 11.09.2007). [Sendung vom WDR].

Unterrichtsmaterial von Herr Kraus: Arbeitsblatt. Person- und interpersonale Wahrnehmung.



## 6 Anhang

Bilder zur Attraktivität eines weiblichen Gesichts:



Abbildung 1: Durchschnittsgesicht bestehend aus 64 Frauengesichtern; Quelle: <http://www.beautycheck.de/cmsms/index.php/durchschnittsgesichter>



Abbildung 2: Symmetrie: links: Gesicht aus linken Gesichtshälften, mittig: Originalgesicht, rechts: Gesicht aus rechten Gesichtshälften; Quelle: <http://www.allmystery.de/dateien/mg68317,1292027640,chimarengesicht.JPG>

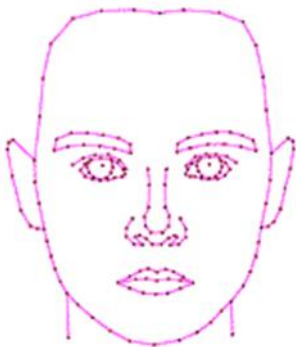


Abbildung 3: errechnetes Kindchenschema aus 4 Kindergesichtern im Alter von 4 bis 6,5 Jahren; Quelle: <http://www.beautycheck.de/cmsms/index.php/kindchenschema>

**Bilder zum Experiment:**



Abbildung 4: links: attraktives Frauengesicht, rechts: unattraktives Frauengesicht; Quelle: <http://www.beautycheck.de/cmsms/index.php/merkmale-schoener-gesichter>

**Diagramm zum Versuch:**

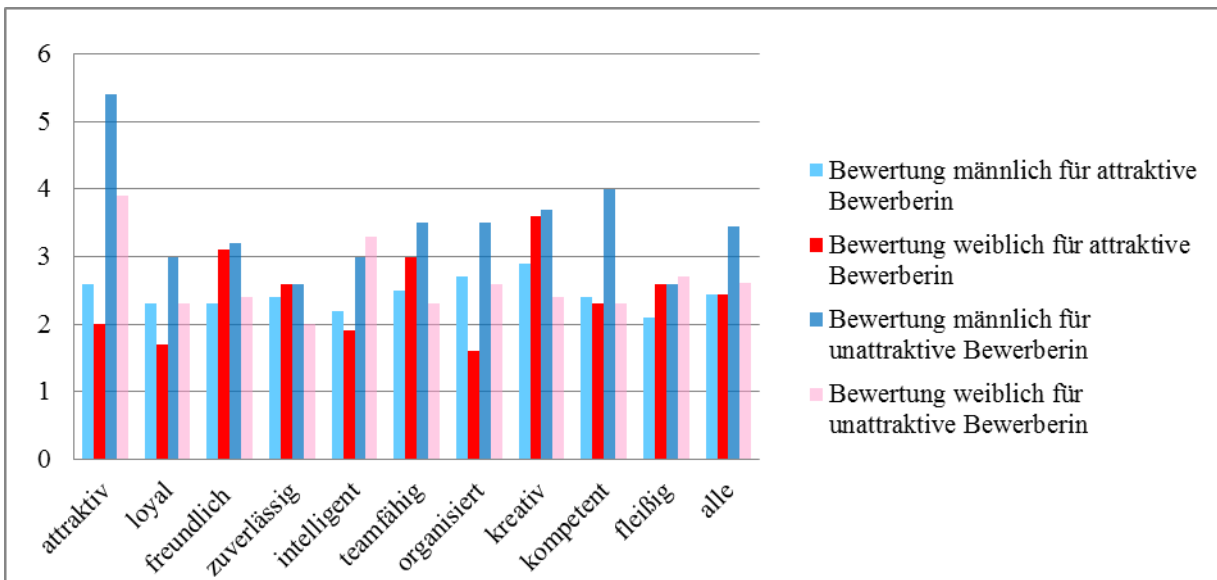


Abbildung 6: durchschnittliche Bewertung der verschiedenen Geschlechter getrennt dargestellt für die attraktive und die unattraktive Bewerberin, 1 (= stark ausgeprägt), 6 (= schwach ausgeprägt)

## Fragebogen

Sie sind...  männlich  weiblich

Bewerten Sie ihre eigene Attraktivität auf einer Skala von 1 (=sehr attraktiv) bis 6 (=weniger attraktiv)

1      2      3      4      5      6

Bild 1:

Stellen Sie sich vor Sie wären ein Personalchef eines großen und erfolgreichen Unternehmens und suchen nach einem neuen geeigneten Mitarbeiter. Bewerten Sie die Person auf dem Bild im Hinblick auf folgende Merkmale auf einer Skala von 1 (=stark ausgeprägt) und 6 (=schwach ausgeprägt):

	1	2	3	4	5	6
attraktiv	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
loyal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
unfreundlich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
unzuverlässig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
intelligent	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
teamfähig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
unorganisiert	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
unkreativ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
kompetent	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
faul	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Würden Sie diese Person einstellen?

ja     eher ja     eher nein     nein

Bild 2:

Bewerten Sie die Person auf dem Bild wie zuvor hinsichtlich folgender Merkmale:

	1	2	3	4	5	6
unintelligent	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
freundlich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
attraktiv	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
teamfähig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
inkompetent	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
unorganisiert	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
zuverlässig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
kreativ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
illoyal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
fleißig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Würden Sie diese Person einstellen?

ja    eher ja    eher nein    nein

Welche Person würden Sie lieber einstellen?

Person 1    Person 2

## Glossar

**Durchschnittsgesichter:** Durchschnittsgesichter werden mit bestimmten Computerprogrammen (Morphing-Programme) aus mehreren gespeicherten Gesichtern errechnet. Dabei werden mehrere Punkte in den Gesichtern markiert und aus ihnen der Mittelwert berechnet. Daraus folgt schließlich das Durchschnittsgesicht.

**Extraversion:** Sie ist eine der „Big Five“ der Persönlichkeitsfaktoren und kann durch Eigenschaften wie Geselligkeit, Impulsivität, Aktivität usw. beschrieben werden. Während introvertierte Menschen eher still, nachdenklich und zurückhaltend sind. Extraversion und **Introversion** bilden ein Gegensatzpaar.

**Fluktuierende Asymmetrie:** Sie beschreibt asymmetrische Gesichtszüge bedingt durch genetische und immunologische Störungen, aber auch durch andere Umwelteinflüsse.

**Gewissenhaftigkeit:** Sie ist eine der „Big Five“ der Persönlichkeitsfaktoren und beschreibt Menschen, die ordentlich, organisiert, zuverlässig usw. sind.

**Handicap-These:** Hierbei handelt es sich um eine Theorie, nach der Individuen mit besonders hervorstechenden Merkmalen als attraktiv gelten.

**Intrasexuelle Selektion:** Sie beschreibt die Auslese innerhalb eines Geschlechts.

**Intersexuelle Selektion:** Sie beschreibt die Auslese von einem Geschlecht durch das andere Geschlecht.

**Kindchenschema:** Es zeichnet sich durch typisch kindliche Gesichtsmerkmale aus und löst bei Erwachsenen fürsorgliches Verhalten aus.

**Natürliche Selektion:** Sie beschreibt die natürliche Auslese der Lebewesen, die am besten an ihre Umwelt angepasst sind.

**Neoteenie-Hypothese (babyfacedness theory):** Dies ist eine Theorie, nach der Frauen als besonders attraktiv gelten, wenn sie kindliche Gesichtsmerkmale aufweisen.

**Neurotizismus:** Sie ist eine der „Big Five“ der Persönlichkeitsfaktoren. Neurotische Menschen können als ängstlich, nervös, empfindlich usw. beschrieben werden.

**Offenheit:** Sie ist eine der „Big Five“ der Persönlichkeitsfaktoren, dabei sind Menschen mit dieser Eigenschaft z.B. offen für Neues, neugierig, aufmerksam.

**Soziale Dominanzorientierung:** Hierbei handelt es sich um eine Veranlagung, nach der Hierarchien innerhalb einer Gruppe oder zwischen mehreren Gruppen akzeptiert wird.

**Theorie des sexuellen Dimorphismus` (sex-hormone-markers theory):** Hierbei handelt es sich um eine Theorie, nach der eine Frau als besonders attraktiv gilt, wenn sie typisch weibliche Merkmale (Reifemerkmale) ausweist. Während ein Mann als besonders attraktiv gilt, wenn er typisch männliche Merkmale aufweist.

**Verträglichkeit:** Sie ist eine der „Big Five“ der Persönlichkeitsfaktoren. Menschen mit dieser Eigenschaft sind hilfsbereit, mitfühlend und kooperativ.

## **7 Selbstständigkeitserklärung**

Ich erkläre, dass ich die Facharbeit ohne fremde Hilfe angefertigt und nur die im Literaturverzeichnis angeführten Quellen und Hilfsmittel benutzt habe. Mir ist bekannt, dass Verstöße gegen diese Regelung Auswirkungen auf die Benotung der Facharbeit haben.