

Diese Arbeit zeigt, dass
Fragen im Coaching weit
mehr sind als Technik – sie
sind ethische, relationale
Werkzeuge mit
transformierender Wirkung,
deren bewusster Einsatz
kulturelle, sprachliche und
machtsensible Reflexion

Zwischen Macht und Möglichkeit

Fragen als Schlüssel
im Coachingprozess

Julia Pätz
(CA-K25/FEB) Abschlussarbeit

1. Einleitung

Fragen begleiten uns Menschen täglich. Im Kontext des Coachings entfalten sie jedoch eine besondere Wirkung: Sie sind nicht bloß Mittel zur Informationsgewinnung, sondern vielmehr Schlüssel zur Selbstreflexion, Erkenntnis und Transformation. In einer Welt, die schnelle Antworten bevorzugt, plädiert diese Arbeit für die Wiederentdeckung der Frage als wertvolles Werkzeug im systemischen Coaching.

Diese Abschlussarbeit beleuchtet die Bedeutung von Fragen im Coachingprozess, stützt sich auf aktuelle wissenschaftliche Erkenntnisse und zeigt praxisnahe Möglichkeiten zur bewussten Anwendung im Coachingalltag. Ziel ist es, Coaches für die subtile, aber tiefgreifende Wirkung gut formulierter Fragen zu sensibilisieren und ihnen Impulse für eine reflektierte Anwendung zu geben. Besonderes Augenmerk gilt dabei den kulturellen, geschlechtsspezifischen und soziolinguistischen Dimensionen des Fragens: Sprache als Ausdruck gesellschaftlicher Prägung, Fragen als Spiegel von Machtverhältnissen und kommunikativen Erwartungen. Ein systemischer Blick auf das Frageverhalten eröffnet damit nicht nur methodische, sondern auch soziale und ethische Perspektiven auf das Coaching als Raum dialogischer Entwicklung.

2. Die Macht der Frage – Eine theoretische Einordnung

Fragen gelten im Coaching als zentrales Werkzeug zur Unterstützung von Entwicklungs- und Veränderungsprozessen. Sie sind ein wesentliches Mittel, um die Selbstreflexion der Klient:innen anzuregen und einen Zugang zu ihrer inneren Welt zu ermöglichen. In der systemischen Sichtweise sind Fragen keine neutralen Instrumente, sondern Interventionen, die bestimmte Wirklichkeiten erzeugen und neue Perspektiven eröffnen.

Eine bahnbrechende Studie der Harvard University (Huang et al., 2017) zeigt, dass Personen, die mehr Fragen stellen – insbesondere sogenannte Folgefragen – als intelligenter, sympathischer und emotional kompetenter wahrgenommen werden. Dies ist insbesondere für den Coachingprozess von Bedeutung, da Vertrauen und emotionale Verbindung zwischen Coach und Klient:in wesentliche Voraussetzungen für eine erfolgreiche Zusammenarbeit darstellen.

Im Unterschied zur therapeutischen Praxis, in der Diagnosen und Problemanalysen dominieren, legt Coaching den Fokus auf Ressourcenaktivierung und Lösungsorientierung. Fragen sind dabei das Mittel der Wahl, um Klient:innen aus problemfixierten Denkweisen herauszuführen und sie zu ermutigen, ihre eigenen Antworten zu finden. Die Haltung des Nicht-Wissens ist hierbei zentral: Der Coach gibt keine Lösungen vor, sondern eröffnet durch Fragen neue Möglichkeitsräume.

3. Fragetypen und ihre Wirkung im Coaching

Fragen sind das zentrale Arbeitsinstrument im Coaching. Sie strukturieren den Prozess, fördern Einsicht, regen zur Reflexion an und eröffnen neue Sichtweisen. Doch Fragen wirken nicht unabhängig vom Kontext – ihre Wirkung hängt ab von Zeitpunkt, Tonfall, Formulierung, kulturellem Hintergrund und der Beziehung zwischen Coach und Klient:in. Dieses Kapitel beleuchtet verschiedene Fragetypen, die im Coaching häufig zum Einsatz kommen, und zeigt auf, wie sie gezielt genutzt werden können.

3.1 Unterschiedliche Fragetypen

Die Vielfalt an Fragetypen im Coaching ist groß. Zu den bekanntesten zählen:

- **Offene Fragen:** Diese Fragen beginnen häufig mit "Wie", "Was" oder "Worin" und vermeiden geschlossene Antwortmöglichkeiten. Sie fördern die Selbstexploration und geben Klient:innen Raum, ihre Gedanken und Gefühle frei auszudrücken. Ein Beispiel: „Wie haben Sie diese Situation empfunden?“ Solche Fragen vermeiden Bewertungen und lenken den Fokus auf subjektive Erfahrungen. Sie sind besonders in der Anfangsphase eines Coachings hilfreich, um Vertrauen aufzubauen und die Perspektive der Klient:innen besser zu verstehen. Ihre Offenheit hilft, verborgene Themen ans Licht zu bringen.
In der Praxis bewährt sich dabei die sogenannte **Regel der konstruktiven W-Fragen**, wie sie Manfred Prior in seinen Minimax-Interventionen formuliert (Prior, 2008). Diese Regel empfiehlt den Einsatz von Fragewörtern wie „Was“, „Wie“, „Woran“ oder „Wodurch“, um lösungsorientiertes Denken zu fördern. Im Gegensatz dazu können „Warum“-Fragen Rechtfertigungsdruck auslösen oder eine problemzentrierte Haltung verstärken. Für Coaches bedeutet dies: Die Wahl des richtigen Fragewortes ist nicht nur sprachlich relevant, sondern ein Ausdruck der inneren Haltung – nämlich, ob ich dem Gegenüber mit echtem Interesse begegne oder (unbewusst) Defizite aufdecken will.
- **Skalierungsfragen:** Diese Technik stammt ursprünglich aus dem lösungsorientierten Coaching und hilft, subjektive Einschätzungen messbar zu machen. Sie lauten z. B.: „Auf einer Skala von 1 bis 10 – wie groß ist Ihr Vertrauen, das Problem zu lösen?“ Die Skalierung dient mehreren Zwecken: Erstens, sie fördert Reflexion über innere Bewertungen; zweitens, sie motiviert, wenn die Klient:innen sehen, dass sie sich z. B. schon auf einer „5“ befinden und nicht bei „0“. Drittens, sie erlaubt Fortschrittsmessung im Prozess. Coaches können Folgefragen stellen wie: „Was macht den Unterschied zwischen 3 und 5 aus?“ oder „Was wäre ein nächster Schritt, um von 6 auf 7 zu kommen?“
- **Zirkuläre Fragen:** Diese Fragetypen stammen aus der systemischen Familientherapie und helfen, Perspektivwechsel einzuleiten. Zirkuläre Fragen

regen dazu an, das Verhalten oder Denken Dritter aus der Sicht der Klient:innen zu betrachten – etwa: „Was würde Ihr Partner sagen, wenn er Ihre Entscheidung hört?“ oder „Wie würde Ihre Kollegin Ihre Entwicklung der letzten Wochen beschreiben?“ Solche Fragen fördern Empathie, Kontextverstehen und indirekte Selbsterkenntnis. Gleichzeitig machen sie Wechselwirkungen im System sichtbar und fördern eine mehrdimensionale Sichtweise.

- **Hypothetische Fragen:** Diese laden ein, sich alternative Realitäten vorzustellen. Typische Beispiele sind: „Angenommen, das Problem wäre gelöst – was wäre dann anders?“ oder „Wenn Sie keine Angst hätten, was würden Sie tun?“ Der Vorteil dieser Fragen liegt in der Aktivierung kreativen Denkens. Klient:innen verlassen die „Problemtrance“ und erkunden neue Handlungsmöglichkeiten. Hypothetische Fragen sind besonders wirksam, wenn Klient:innen sich festgefahren oder machtlos fühlen. Sie öffnen Denk- und Imaginationsräume ohne Entscheidungsdruck.
- **Paradoxe Fragen:** Diese provozieren durch scheinbar widersprüchliche Inhalte. Ein Beispiel: „Was müssten Sie tun, damit sich nichts verändert?“ Ziel dieser Fragen ist es, festgefahrene Muster zu irritieren und durch Perspektivverschiebung neue Einsichten zu ermöglichen. Sie funktionieren besonders gut bei Klient:innen, die in Problemerkzählungen oder Widerstand verharren. Durch die paradoxe Wendung wird der Autopilot des Denkens unterbrochen, was überraschende Antworten und neue Denkbewegungen hervorbringen kann. Paradoxe Fragen erfordern allerdings Fingerspitzengefühl und eine tragfähige Beziehung.

Jede Frageform hat ihre besondere Funktion und Wirkung. Offene Fragen öffnen Räume, Skalierungsfragen strukturieren subjektive Einschätzungen, zirkuläre Fragen fördern Perspektivwechsel, hypothetische Fragen regen Kreativität an, und paradoxe Fragen brechen eingefahrene Muster auf. Die Kunst des Coachings liegt darin, diese Werkzeuge passend zur Situation und Persönlichkeit der Klient:innen einzusetzen – stets mit einer Haltung von Neugier, Achtsamkeit und Respekt.

Die Auswahl und Kombination der Fragetypen hängt von der Zielsetzung des Coachings, der Phase im Prozess und der individuellen Situation der Klient:innen ab.

3.2 Folgefragen als Verstärker

Folgefragen gelten als besonders wirkungsvoll, da sie echtes Zuhören und vertieftes Interesse signalisieren. Statt auf der Oberfläche zu bleiben, laden sie dazu ein, tiefer in die Gedanken- und Gefühlswelt einzutauchen. Studien zeigen, dass Folgefragen Vertrauen fördern und das Gefühl von Wertschätzung beim Gegenüber stärken (Brooks & Huang, 2017).²

Beispiel:

- Klient: „Ich fühle mich ständig überfordert.“
- Coach: „Wann tritt dieses Gefühl besonders auf?“ – oder – „Was bedeutet ‚überfordert‘ für Sie konkret?“

Solche Fragen laden zur Differenzierung ein, vermeiden vorschnelle Bewertungen und fördern die Eigenverantwortung der Klient:innen.

3.3 Fragen als Katalysator für Selbstreflexion

Gute Fragen helfen Klient:innen, ihren Denkraum zu erweitern, neue Bedeutungszusammenhänge zu erschließen und ungenutzte Ressourcen zu entdecken. Zentral ist dabei die Förderung der Selbstwirksamkeit: Anstatt Lösungen vorzugeben, unterstützt der Coach die Klient:innen dabei, eigene Antworten zu entwickeln.

Reflexionsfördernde Fragen könnten lauten:

- „Welche Ihrer Fähigkeiten könnten Sie in dieser Situation nutzen?“
- „Was hindert Sie im Moment daran, aktiv zu werden?“
- „Wie würde ein Mensch, den Sie bewundern, dieses Problem angehen?“

Diese Fragen ermutigen, den inneren Dialog zu vertiefen, blinde Flecken zu erkennen und Handlungsspielräume zu erweitern.

4. Coachingpraxis: Fragen bewusst und wirksam einsetzen

Im Coaching entscheidet nicht nur die Theorie über den Erfolg, sondern vor allem die Qualität der praktischen Umsetzung. Die Kunst des Fragens zeigt sich im Gesprächsverlauf, in der Haltung des Coaches, in der Auswahl des richtigen Moments – und darin, wie ein Raum geschaffen wird, in dem Klient:innen wirklich gehört werden. Dieses Kapitel widmet sich daher der Anwendung von Fragen in der konkreten Praxis: Welche Haltung braucht es? Wie wirken Fragen im Gespräch? Und wo liegen mögliche Fallstricke? Anhand von Beispielen und Reflexionspunkten wird deutlich, dass die wirksame Nutzung von Fragen weniger ein Rezept als eine dialogische Kompetenz ist.

4.1 Haltung des Coaches

Die innere Haltung, mit der Fragen gestellt werden, ist entscheidend für ihre Wirkung. Eine Frage, die aus echtem Interesse, Offenheit und Respekt heraus entsteht, hat eine andere Qualität als eine Frage, die kontrollierend oder bewertend gemeint ist. In der systemischen Praxis wird daher betont, dass Haltung wichtiger ist als Technik.³

Ein Coach in einer urteilsfreien, neugierigen Haltung vermeidet es, suggestive oder manipulative Fragen zu stellen. Stattdessen schafft er durch seine Präsenz und das bewusste Zuhören einen Raum, in dem Klient:innen sich gesehen und verstanden fühlen. Dies ist die Grundlage für transformative Prozesse.

4.2 Beispiele aus der Praxis

In der Praxis zeigt sich die Kraft der Frage oft in einfachen, aber gezielten Interventionen. Ein Beispiel:

Ein Klient berichtet über Konflikte mit seinem Vorgesetzten. Statt nach Lösungen zu suchen, fragt der Coach: „Was möchten Sie, dass Ihr Chef über Sie weiß, was er bisher nicht weiß?“ Diese Frage führt zu einer intensiven Selbstreflexion über Bedürfnisse, Grenzen und Kommunikation.

In einem anderen Fall beschreibt eine Klientin chronische Unzufriedenheit mit ihrem Lebensstil. Die Frage: „Wie müsste Ihr Alltag aussehen, damit Sie abends zufrieden ins Bett gehen?“ öffnet eine konkrete Vision und einen realistischen Zielraum.

4.3 Grenzen und Stolperfallen

Fragen sind mächtig – doch falsch eingesetzt können sie Schaden anrichten. Deshalb ist es wichtig, sich potenzieller Stolperfallen bewusst zu sein und sie in der Praxis zu vermeiden oder achtsam zu handhaben. Mögliche Fallstricke sind unter anderem:

- **Überfrachtung:** Zu viele Fragen nacheinander können Klient:innen überfordern und sie aus dem Reflexionsprozess herauskatapultieren. Die Gefahr besteht, dass sie sich „verhört“ oder „abgefragt“ fühlen. Gerade in emotional aufgeladenen Momenten ist weniger oft mehr. Eine bewusst gesetzte Pause kann oft mehr bewirken als drei gut gemeinte Folgefragen.

Beispiel: Ein Coach stellt in schneller Abfolge fünf Fragen, um ein Ziel zu klären – der Klient wird still, wirkt verwirrt und weicht aus. Eine einzelne, offene Frage mit Raum zur Verarbeitung wäre hilfreicher gewesen.

- **Suggestivität:** Fragen mit eingebauten Bewertungen oder impliziten Meinungen (z. B. „Finden Sie nicht auch, dass...?“) lenken, statt zu öffnen. Sie können subtil Druck erzeugen und das Gefühl vermitteln, dass es eine „richtige“ Antwort geben müsse. Damit verlieren sie ihren explorativen Charakter und werden zum versteckten Ratschlag.

Beispiel: Die Frage „Meinen Sie nicht auch, dass ein Jobwechsel jetzt das Richtige wäre?“ beeinflusst die Klient:in unbewusst in eine Richtung, ohne deren tatsächliche Perspektive zu ergründen. Zudem handelt es sich hierbei um eine geschlossene Frage, die ebenso wenig neue Denkräume eröffnet, sondern eher ausschließt.

- **Unpassendes Timing:** Selbst die beste Frage kann wirkungslos bleiben oder sogar blockieren, wenn sie zur falschen Zeit kommt. Wenn etwa eine tiefe Reflexion angestoßen wird, bevor genügend Vertrauensbasis geschaffen ist, kann dies als übergriffig empfunden werden. Fragen sollten sich am Prozessverlauf und der emotionalen Verfassung der Klient:innen orientieren.

Beispiel: Direkt zu Beginn der ersten Sitzung fragt der Coach: „Was ist Ihre tiefste Angst in dieser Situation?“ – die Klient:in weicht aus, das Gespräch bleibt oberflächlich.

- **Verschleierung durch Komplexität:** Manche Fragen sind so komplex formuliert, dass sie mehr verwirren als klären. Lange verschachtelte Sätze mit mehreren Hypothesen oder Themen überfordern und führen zu Unsicherheit. Besser ist es, in klaren, einfachen Sätzen zu fragen – und lieber eine zweite Frage nachzuschieben, wenn nötig.

Beispiel: „Wenn Sie sich vorstellen, dass Sie in einem halben Jahr durch äußere Umstände oder innere Prozesse an einem anderen Punkt stehen – was wäre davon eher denkbar und woran würden Sie das merken?“ – Die Klient:in fragt: „Was genau meinen Sie?“

- **Missachtung kultureller oder individueller Kommunikationsstile:** Nicht jede Form der Frage passt zu jeder Person. Manche Kulturen empfinden direktes Fragen als unhöflich oder distanzlos. Auch introvertierte Menschen benötigen häufig mehr Zeit und Raum für Antworten. Eine unreflektierte Standardisierung von Fragetechniken kann daher kontraproduktiv sein.

Beispiel: Ein Coach stellt einer Klientin aus einem asiatischen Kulturkreis sehr direkte Konfrontationsfragen. Die Klientin zieht sich zurück, bricht das Gespräch frühzeitig ab.

- **Nicht hören, was gesagt wird:** Eine der subtilsten, aber häufigsten Stolperfallen: Während Coaches auf ihre nächste Frage hinarbeiten, hören sie nicht wirklich zu. Eine gute Frage erwächst jedoch aus echtem Zuhören – nicht aus vorgefertigten Absichten. Wer sich im Fragen verliert, riskiert, den Moment zu verpassen.

Beispiel: Die Klient:in äußert eine neue, wichtige Erkenntnis – der Coach stellt jedoch eine vorbereitete Anschlussfrage zum alten Thema. Die Chance zur Vertiefung geht verloren.

Daher gilt: Qualität vor Quantität. Jede Frage sollte mit Bedacht gewählt werden – als Einladung, nicht als Prüfung. Wirkungsvolles Fragen erfordert Achtsamkeit, Empathie und die Bereitschaft, sich von der Antwort berühren und leiten zu lassen

5. Sprache, Macht und Kultur im Coaching – Eine vertiefende Perspektive

Fragen sind im Coaching nicht nur Mittel der Exploration, sondern Ausdruck gesellschaftlicher und kultureller Prägungen. Ein bewusster Umgang mit Sprache erfordert daher mehr als methodisches Wissen – er verlangt eine reflexive Haltung gegenüber den sozialen Bedeutungen von Kommunikation.

Im Zentrum steht die Erkenntnis, dass Fragen keine neutralen Werkzeuge sind. Wer fragt, steuert, wer antwortet, reagiert. In diesem asymmetrischen Austausch spiegelt sich häufig ein Machtgefälle wider – besonders dann, wenn implizite Normen darüber herrschen, was als „gute“ oder „erwünschte“ Antwort gilt. Coaches sollten sich bewusst machen, dass jede Frage implizite Erwartungen transportieren kann: über Rollenbilder, Werte, Ideale und kulturelle Deutungsmuster.

Soziolinguistische Forschung zeigt, wie stark Fragestile durch soziale Faktoren geprägt sind (Tannen, 1991; Wodak, 2003). In westlich geprägten Kulturen gelten direkte, offene Fragen häufig als Ausdruck von Interesse und Klarheit. In anderen Kulturräumen kann dieselbe Direktheit jedoch als indiskret, respektlos oder konfrontativ empfunden werden (Gumperz, 1982). Auch das Geschlecht beeinflusst das Frageverhalten: Studien zeigen, dass Frauen tendenziell mehr Fragen stellen – vor allem empathisch-beziehungsorientierte – während Männer sich stärker auf faktenbasierte Aussagen konzentrieren (Allhoff & Allhoff, 2016).

Ein besonders sensibles Feld in diesem Zusammenhang sind **suggestive Fragen**. Sie vermitteln unterschwellig eine vorweggenommene Erwartung oder Bewertung, wie z. B.: „Finden Sie nicht auch, dass es Zeit für Veränderung ist?“ oder „Glauben Sie wirklich, dass das noch sinnvoll ist?“ Solche Fragen untergraben die Autonomie der Klient:innen und können – je nach kultureller oder sozialer Prägung – als manipulativ oder übergriffig empfunden werden. Suggestive Fragen verletzen das Prinzip der Offenheit, das für einen ethisch verantwortungsvollen Coachingprozess zentral ist. Sie widersprechen dem Grundgedanken des Coachings, den Denk- und Entscheidungsraum der Klient:innen zu respektieren, und können Machtasymmetrien unbewusst verstärken.

In Coachingprozessen kann diese kulturelle und soziale Dimension zu Missverständnissen führen, wenn sie unreflektiert bleibt. Eine zu direkt gestellte Skalierungsfrage oder ein hypothetisches Szenario, das mit westlichen Freiheitsbegriffen arbeitet, kann bei Klient:innen mit anderen normativen Prägungen Widerstand auslösen. Umso wichtiger ist es, Fragen nicht nur auf der sprachlichen Ebene zu betrachten, sondern als soziale Handlung mit Auswirkungen auf Beziehung, Selbstverständnis und Prozessverlauf.

Ein reflektierter Coach fragt deshalb nicht nur, *was* er fragt – sondern auch, *wie*, *warum* und *in welchem Kontext*. Das bedeutet, die eigene Sprache in ihrer kulturellen Reichweite zu hinterfragen, sensibel für Unterschiede zu sein und den Coachingraum als Ort interkultureller und intersubjektiver Begegnung zu gestalten. So wird aus der Frage kein Instrument der Kontrolle, sondern eine Einladung zum Dialog auf Augenhöhe.

6. Fazit und Ausblick

Fragen bilden das Herzstück eines gelingenden Coachingprozesses. Ihre Wirkung reicht weit über das Sichtbare hinaus – sie eröffnen Möglichkeitsräume, reflektieren innere und äußere Realitäten und laden Klient:innen dazu ein, sich selbst als aktive Gestalter:innen ihrer Entwicklung zu erfahren. Richtig gestellt, können Fragen Denkbarrieren aufbrechen, Vertrauen aufbauen und neue Perspektiven eröffnen. Doch diese Wirksamkeit ist keine Frage des Handwerks allein.

Die Fähigkeit zu fragen ist weniger Technik als Haltung: eine Haltung des Nicht-Wissens, der respektvollen Neugier, der wertschätzenden Offenheit und des Zutrauens in die Selbststeuerung der Klient:innen. Fragen in diesem Sinne zu verstehen und anzuwenden bedeutet, Kommunikation nicht als einseitiges Senden, sondern als dialogisches, gemeinsames Erforschen von Bedeutung zu begreifen.

Diese Arbeit hat gezeigt, dass gute Fragen nicht nur Klarheit schaffen, sondern auch Beziehung stiften, Machtverhältnisse sichtbar machen und kulturelle sowie sprachliche Rahmenbedingungen berühren. Sie sind Werkzeuge, aber auch Ausdruck einer ethischen und professionellen Grundhaltung. Insbesondere im Umgang mit Stolperfallen – etwa durch Suggestivität, Timing, kulturelle Missachtung oder sprachliche Komplexität – zeigt sich, wie anspruchsvoll und verantwortungsvoll die Kunst des Fragens im Coaching ist.

Coaches sind aufgerufen, die Wirkung ihrer Sprache und Fragetechnik nicht nur im methodischen Sinn zu reflektieren, sondern als Teil ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung. Der Dialog mit dem Gegenüber verlangt Achtsamkeit, Zurückhaltung und die Bereitschaft, sich selbst in Frage zu stellen. Fragen können nicht nur helfen, sondern auch verletzen – wenn sie unachtsam gestellt werden, unausgesprochene Hierarchien verstärken oder normative Erwartungen transportieren.

Zukünftig könnten Coachinausbildungen dem Fragenstellen noch mehr Raum geben: nicht nur durch methodische Vermittlung, sondern durch kontinuierliche Reflexion über Sprache, Macht und Haltung. Auch der Einfluss von Kultur, Geschlecht und Kontext auf das Frageverhalten verdient größere Aufmerksamkeit – nicht als theoretisches Beiwerk, sondern als integraler Bestandteil professioneller Praxis. Interkulturelle Sensibilität, die Fähigkeit zur sprachlichen Selbstreflexion und das Verständnis kommunikativer Dynamiken gehören ebenso zur Ausbildung wie klassische Fragetechniken.

In einer Zeit, die schnelle Lösungen und klare Antworten bevorzugt, ist die wohlüberlegte, offene und respektvolle Frage womöglich der subversivste Akt echter Wertschätzung – und das wirksamste Mittel, nachhaltige Veränderung zu ermöglichen. Sie ist nicht nur Mittel zum Zweck, sondern Ausdruck einer dialogischen Ethik, in der Entwicklung nicht gemacht, sondern ermöglicht wird.

7. Literatur- und Quellenverzeichnis

1. Allhoff, F. & Allhoff, M. (2016). *Sprache und Geschlecht: Kommunikation zwischen den Kulturen der Geschlechter*. München: DTV.
2. Brooks, A.W. & Huang, K. (2017). *Asking Questions Can Get You a Better Job or a Second Date*. HBS Working Knowledge. Zugriff am 28.10.2022:
<https://hbswk.hbs.edu/item/asking-questions-can-get-you-a-better-job-or-a-second-date>
3. Gumperz, J.J. (1982). *Discourse Strategies*. Cambridge: Cambridge University Press.
4. Huang, K., Yeomans, M., Brooks, A.W., Minson, J.A., & Gino, F. (2017). *It Doesn't Hurt to Ask: Question-Asking Increases Liking*. Harvard Business School Working Paper. Zugriff am 28.10.2022:
https://www.hbs.edu/ris/Publication%20Files/17-101_6945bc5e-3b3e-4c0a-addd-254c9e603c60.pdf
5. Prior, M. (2008). *MiniMax-Interventionen: 15 minimale Interventionen mit maximaler Wirkung in Beratung und Therapie*. Heidelberg: Carl-Auer Verlag.
6. Tannen, D. (1991). *You Just Don't Understand: Women and Men in Conversation*. New York: Ballantine Books.
7. Weber, M. (2016). *Methoden der Sozialforschung*. Stuttgart: Grother Verlag.
8. Wodak, R. (2003). *Diskurs und Diskriminierung: Rhetorische Strategien der Ausgrenzung*. Wien: Passagen Verlag.