Hochschule München University of Applied Sciences

Bachelorarbeit

zur Erlangung des akademischen Grades Bachelor of Engineering (B. Eng.)

Durchführung und Auswertung einer Akzeptanzstudie von Studierenden und Hochschulabsolventen zum Thema KI in Bewerbungsprozessen

Conducting and evaluating an acceptance study of students and graduates on the topic of AI in application processes

Erstellt von:	Alma Subasic
Matrikelnummer:	08809616
Betreuer:	Prof. Dr. Anke van Kempen
Semester:	Sommersemester 2022
Abgabedatum:	12.08.2022

Abstract

Thema: Durchführung und Auswertung einer Akzeptanzstudie von Studierenden und Hochschulabsolventen zum Thema KI in Bewerbungsprozessen

Inhalt: Durch die Entwicklung innovativer Technologien haben sich neue Einsatzmöglichkeiten von Künstlicher Intelligenz im Bereich des Recruitings ergeben. Der Erfolg von Künstlicher Intelligenz im Recruiting hängt jedoch stark von der Akzeptanz durch die Bewerber ab. Aus diesem Grund wurde im Rahmen dieser Arbeit eine Akzeptanzstudie von Studierenden, die kurz vor ihrem Abschluss stehen, sowie Hochschulabsolventen, deren Abschluss nicht länger als ein Jahr zurück liegt, durchgeführt und ausgewertet. Durch die durchgeführte Online-Befragung konnten Rückschlüsse über die Einstellung und die Kenntnisse der Befragten zum Thema KI in Bewerbungsprozessen gezogen werden. Die erhobenen Daten belegen, dass 59,2 % der Teilnehmer dem Einsatz von KI im Bewerbungsverfahren zustimmen würden, wenngleich ebenso Bedenken beim Einsatz bestehen. Die größten Bedenken äußern die Befragten im Zusammenhang mit den intransparenten Entscheidungsprozessen einer KI.

Topic: Conducting and evaluating an acceptance study of students and graduates on the topic of AI in application processes

Content: The development of innovative technologies has enabled new applications for artificial intelligence in the field of recruiting. However, the success of artificial intelligence in recruiting mainly depends on acceptance by applicants. For this reason, an acceptance study of students, who are about to graduate, and university graduates, who graduated no more than a year ago, was carried out and evaluated as part of this work. The online survey that was conducted, gave conclusions about the attitude and knowledge of the respondents on the subject of AI in the application process. The data collected shows that 59.2 % of the participants would agree to the use of AI in the application process, although there are concerns about its use. The respondents expressed the greatest doubts in the non-transparent decision-making processes of an AI.

Erklärung i. S. des § 35 Abs. 7 RaPO

Ich, Alma Subasic, erkläre hiermit, dass ich die vorliegende Bachelorarbeit selbständig verfasst, noch nicht anderweitig für Prüfungszwecke vorgelegt, keine anderen als die angegebenen Quellen oder Hilfsmittel benutzt, sowie wörtliche und sinngemäße Zitate als solche gekennzeichnet habe.

München, den 12.08.2022

Lesehinweis

Aus ästhetischen Gründen wird in dieser Arbeit das generische Maskulinum verwendet. Sämtliche Ausführungen beziehen sich jedoch auf alle Geschlechter.

Inhaltsverzeichnis

Abstract I

Erklärung i. S. des § 35 Abs. 7 RaPO II

Lesehinweis II

Inhaltsverzeichnis III

Abbildungsverzeichnis V

Tabellenverzeichnis VII

Abkürzungsverzeichnis VIII

1 Einleitung 1

1.1 Relevanz des Themas 1

1.2 Methodenwahl und Zielsetzung 2

1.3 Forschungsfragen und Hypothese 3

1.4 Abgrenzung 4

2 Theoretische Grundlagen 6

2.1 Begriffserklärung 6

2.1.1 Künstliche Intelligenz 6

2.1.2 Recruiting 7

2.2 KI im Recruiting 10

2.3 Technologie-Akzeptanz 13

2.3.1 Der Begriff der Akzeptanz 13

2.3.2 Technologie-Akzeptanzmodell 17

3 Akzeptanzstudie 20

3.1 Methodik der Befragung 20

3.1.1 Erstellung des Fragebogens 21

3.1.2 Aufbau des Fragebogens 21

3.1.3 Inhaltliche Konzipierung 22

3.1.4 Fragetypen 24

3.1.5 Mess- und Skalenniveaus 24

3.2 Pretest 25

3.3 Durchführung der Befragung 26

4 Auswertung und Interpretation der Ergebnisse 29

5 Fazit 60

6 Reflexion und Ausblick 62

Literaturverzeichnis 63

Anhang 68

Anhang A: Fragebogen aus LimeSurvey 68

Anhang B: Fragebogen (Screenshots) mit Markierungen 91

Anhang C: Pretest Kriterien und Fragen 112

Anhang D: Auswertung Pretest 113

Anhang E: Einladungsschreiben an Studierende 116

Anhang F: Ergebnisse der Umfrage 117

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Übersicht über einen Recruiting-Prozess unter der Betrachtung der einzelnen Phasen (Eigene Darstellung in Anlehnung an Troger 2018, 135 ff.; Wedel 2022, 13) 9

Abbildung 2: Ausgewählte Anwendungsgebiete von KI im Recruiting (Quelle: Böhm et al. 2021, 204) 11

Abbildung 3: Technologie-Akzeptanz-Modell nach Davis (eigene Darstellung nach Simon 2001, 95) 17

Abbildung 4: Technologie-Akzeptanzmodell nach Huijts et al. (eigene Darstellung nach: Huijts et al. 2012, 530) 19

Abbildung 5: Startseite der Befragung 22

Abbildung 6: QR-Code für den Online-Fragebogen 27

Abbildung 7: Verteilung der Studienrichtung 33

Abbildung 8: Einschätzung der Kenntnisse über KI im Allgemeinen, KI in Beweberungsprozessen und die KI-Grundlagen-Vermittlung im Studium 34

Abbildung 9: Ergebnisse der Items "Auseinandersetzung mit dem Einsatz von KI in der Vergangenheit" und "Einschätzung der Einsatzmöglichkeiten von KI in den einzelnen Phasen“ 36

Abbildung 10: Einschätzung über den Nutzen von KI in Bewerbungsprozessen (Gegenüberstellung der Items F31 und F32) 37

Abbildung 11: Einschätzung über die Entscheidungsfähigkeit einer KI in Bezug auf die Zuverlässigkeit 38

Abbildung 12: Sinnvoll erachteter Einsatz von KI in den einzelnen Bewerbungsabschnitten 39

Abbildung 13: Einstellung zur Durchführung von Gesichts- und Sprachanalyse in Interviews 40

Abbildung 14: Bedenken beim KI-Einsatz im Recruiting (Auswertung der Skalen-Items) 45

Abbildung 15: Einstellung über den möglichen Verlust von Arbeitsplätzen durch KI-Einsatz 46

Abbildung 16: Bedenken beim KI-Einsatz im Recruiting (Auswertung des Items mit Mehrfachauswahl) 47

Abbildung 17: Einstellung zur gesetzlichen Regulierung von KI in Bewerbungsprozessen 48

Abbildung 18: Einfluss des gesetzlichen Regulierungsrahmens auf das Vertrauen 49

Abbildung 19: Voraussetzungen für eine höhere Akzeptanz von KI in Bewerbungsprozessen aus der Sicht der Befragten 50

Abbildung 20: Allgemeine Haltung der Befragten zum Einsatz von KI in Bewerbungsprozessen 52

Abbildung 21: Auswirkungen von einer vorherigen Information über die Nutzung von KI im Recruiting 53

Abbildung 22: Auswertung des Items zur Rückmeldung in Bewerbungsprozessen 54

Abbildung 23: Auswertung des Items zur Stellenvergabe an die Person mit der besten Eignung 54

Abbildung 24: Auswertung des Items über das Diskriminierungsgefühl in vergangenen Bewerbungsprozessen 55

Abbildung 25: Auswertung der Items über die Nutzung von Chatbots 56

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Aufschlüsselung der im Fragebogen verwendeten Konstrukte der Technologie-Akzeptanzmodelle von Davis und Hujits et al. 23
Tabelle 2: Klassifizierung der Stärke von Korrelationen (Quelle: Diaz-Bone 2019, 95) 31
Tabelle 3: Konstitution der Stichprobe 32
Tabelle 4: Korrelation der Items zu den KI-Kenntnissen der Befragten 35
Tabelle 5: Kruskal-Wallis-H-Test (Studienrichtung und Einstellung zu KI im Recruiting) 42
Tabelle 6: Cramér´s V-Test (Studienrichtung und Einstellung zu KI im Recruiting) 43
Tabelle 7: Verbesserungswünsche der Befragten 57

Abkürzungsverzeichnis

Abkürzung	Begriff
AI	Artificial Intelligence
AR	Augumented Reality
AV	Abhängige Variable
EU	Europäische Union
HM	Hochschule München
KI	Künstliche Intelligenz
M	Mittelwert
QM	Qualitäts-Management
SD	Standardabweichung
TAM	Technologie-Akzeptanzmodell

1 Einleitung

Künstliche Intelligenz (KI) gewinnt durch die sprunghafte Entwicklung von effizienteren Systemen in allen Unternehmensbereichen immer weiter an Bedeutung. So ist auch das Interesse am Einsatz von KI im Recruiting in den letzten Jahren gewachsen. Die Einsatzmöglichkeiten innerhalb des Recruiting-Prozesses sind dabei vielfältig. Sie sind bei der Bewerbungssichtung, der Bewerbervorauswahl oder beim Führen von Bewerbungsgesprächen zu finden (vgl. Lederer et al. 2021, 44). Im gesellschaftlichen Fokus steht jedoch die Debatte um die Risiken und die Unsicherheiten, die eine KI in Bewerbungsverfahren mit sich zieht. Mit dieser Problemstellung befasst sich die EU-Kommission in ihrem 2020 veröffentlichten Weißbuch zur Regulierung von KI-Systemen (vgl. Europäische Kommission 2020, 21). Dabei stellt die EU-Kommission ein Konzept vor, mit dem das Vertrauen der Bürger in KI-Anwendungen gestärkt und künftige Innovationen mithilfe einer KI-Strategie ausgebaut werden sollen.
Der zukünftige Erfolg von KI-Anwendungen im Recruiting hängt stark von der Akzeptanz durch die Bewerber ab. Im Hinblick darauf soll in dieser Bachelorarbeit eine Akzeptanzstudie in Form von einer Befragung von Studierenden und Hochschulabsolventen durchgeführt werden. Die Studie soll Rückschlüsse über die Akzeptanz von KI in Bewerbungsprozessen und die dafür verantwortlichen Gründe untersuchen. Darüber hinaus soll der Einfluss des vorgestellten Regulierungsrahmens auf die Akzeptanz bei der Befragtengruppe untersucht werden.

1.1 Relevanz des Themas

Das Recruiting befindet sich in der Phase des Wandels. Im Zuge der fortschreitenden Digitalisierung hat auch der klassische Bewerbungsprozess einen erheblichen Wandel erfahren. Bewerbermanagement-Systeme sind seit Jahrzehnten im Einsatz und für viele Unternehmen wesentliche Bestandteile des Recruiting-Prozesses. Aufseiten der Unternehmen bietet sich der Vorteil einer besseren Administration, einer höheren Datenqualität und einer Kostensenkung durch die effizientere Bewerbungssichtung (vgl. Verhoeven/Goldmann 2020, 9). Auf der anderen Seite stehen die deutschen Unternehmen vor dem Problem des Fachkräftemangels. Dieser veranlasst die Unternehmen zu zukunftsorientierten Optimierungsansätzen im Recruiting-Prozess (vgl. Dorozalla/Kreye 2021, 128). Die Entwicklung neuer KI-basierter Technologien schafft weitere Anwendungsfelder im Recruiting-Prozess durch den Einsatz von Dokumentenanalyse, Chatbots, Video- und Audioanalyse (vgl. Lederer et al. 2021, 46).

Neben den Chancen, die sich durch KI-basierte Recruiting-Lösungen bieten, werden die Risiken im gesellschaftlichen Kontext intensiv diskutiert. Dazu zählen zentrale Debatten zur Chancengleichheit, Informationsfreiheit, Datensicherheit und Privatsphäre sowie zum Umgang mit fehlerhaften Daten (vgl. Lederer et al. 2021, 45). Das Fehlen von geeigneten Feedback-Loops derzeit bestehender KI-Systeme, macht Lösungs- und Entscheidungsprozesse der KI undurchsichtig und erschwert die Korrektur von möglichen Fehlern. In einem neu erarbeiteten risikobasierten Ansatz bewertet ein Expertenrat der EU-Kommission die Risikostufe von KI-Anwendungen. Die EU-Kommission stuft die Nutzung von KI in Bewerbungsprozessen mit einem hohen Risiko ein (vgl. Europäische Kommission 2020, 21).

In diesem Zusammenhang wird ein Konzept vorgestellt, das die Regulierung von KI mit einer hohen Risikostufe vorsieht, um sicherzustellen, dass KI den Sicherheitsvorschriften und ethischen Grundsätzen der EU entspricht. Folgende zentrale Anforderungen werden in der Leitlinie vorangesetzt:

> Vorrang menschlichen Handelns und menschlicher Aufsicht, technische Robustheit und Sicherheit, Privatsphäre und Datenqualitätsmanagement, Transparenz, Vielfalt, Nichtdiskriminierung und Fairness, gesellschaftliches und ökologisches Wohlergehen und Rechenschaftspflicht (Europäische Kommission 2020, 11).

Neben der Leitlinie soll der Regulierungsrahmen das Vertrauen der Bürger in die KI stärken. Eine Steigerung des Vertrauens in die KI bewirkt auch eine höhere Akzeptanz der Technologie bei den Bürgern. Unter diesem Blickwinkel stellt sich die Frage, von welchen Faktoren die Akzeptanz der KI speziell bei der Nutzung in Bewerbungsprozessen abhängt und ob die von der EU-Kommission vorgegebenen Leitlinien auch bei der Zielgruppe der Studierenden und Hochschulabsolventen eine zentrale Rolle spielen. Aus diesem Grund soll eine Akzeptanzstudie bei der Zielgruppe der Studierenden und Hochschulabsolventen in Form von einer Befragung erfolgen, um eine bestehende Forschungslücke zu schließen.

1.2 Methodenwahl und Zielsetzung

Im Hinblick auf die Akzeptanzstudie wird in dieser Bachelorarbeit eine Online-Befragung von Studierenden und Hochschulabsolventen durchgeführt. Die Befragung verfolgt den Ansatz, zu einem bestimmten Forschungsphänomen viele Fälle systematisch zu untersuchen (vgl. Brosius et al. 2016, 33).

In einem ersten Schritt wird die Zielgruppe der Befragung vordefiniert. Im Rahmen der Befragung werden Studierende in Bachelor- und Masterstudiengängen berücksichtigt, die voraussichtlich innerhalb des nächsten Jahres ihren Abschluss machen werden, sowie Absolventen, deren Abschluss nicht länger als ein Jahr zurückliegt. Dabei werden Studierende und Hochschulabsolventen unterschiedlicher Fachrichtungen befragt, um einen möglichen Zusammenhang zwischen Studienrichtungen mit Technikbezug und der Akzeptanz von KI in Bewerbungsprozessen zu erforschen.

Mithilfe der gewonnenen Daten sollen Erkenntnisse über die Einflüsse erhalten werden, die maßgeblich für die Akzeptanz von KI in Bewerbungsprozessen bei der Befragtengruppe der Studierenden und Hochschulabsolventen verantwortlich sind. Durch die Auswertung der Daten soll weiterhin überprüft werden, welche Einstellung und Kenntnisse die Zielgruppe zum Einsatz von KI im Recruiting hat. Anhand der Ergebnisse können ein Ausblick für weitere Forschungsfelder und Empfehlungen für Unternehmen formuliert werden, die im Recruiting-Prozess angepasst werden können.

1.3 Forschungsfragen und Hypothese

Die im Folgenden aufgeführten Forschungsfragen sollen mithilfe der gewonnenen Daten aus der Befragung beantwortet werden. Dabei wird die zentrale Forschungsfrage F vorgestellt, sowie alle weiteren untergeordneten Forschungsfragen, die für die Beantwortung der zentralen Forschungsfrage nötig sind. Außerdem wird die Hypothese H präsentiert, die ebenfalls mithilfe der gewonnenen Daten überprüft werden soll.

Forschungsfragen:

F: Welche Einstellung und Kenntnisse haben Studierende und Hochschulabsolventen zum Einsatz von KI in Bewerbungsprozessen?

1) Welche Kenntnisse haben Studierende und Absolventen nach eigenen Angaben über die Nutzungsmöglichkeiten von KI in Bewerbungsprozessen?/ Wie schätzen Studierende und Absolventen ihren eigenen Kenntnisstand über die Nutzungsmöglichkeiten von KI in Bewerbungsprozessen ein?
2) Welche Einstellung zum Einsatz von KI im Recruiting hat die Zielgruppe in Bezug auf den wahrgenommenen Nutzen?

3) Welche Formen der KI werden von den Studierenden und Absolventen akzeptiert oder abgelehnt und in welchem Bewerbungsabschnitt werden KI-Lösungen von der Befragtengruppe als sinnvoll erachtet?
4) Gibt es einen Zusammenhang zwischen der studierten Fachrichtung und der Einstellung zur KI im Recruiting?
5) Welche Bedenken werden von den Befragten im Zusammenhang mit der Nutzung von KI im Recruiting geäußert?
6) Welchen Einfluss hat der von der EU-Kommission vorgestellte Regulierungsrahmen (Weißbuch der EU-Kommission 2020) auf die Akzeptanz der KI in Bewerbungsprozessen bei der Befragtengruppe?
7) Welche Voraussetzungen müssen geschaffen werden, damit KI in Bewerbungsprozessen von Studierenden und Absolventen höher akzeptiert wird?

Hypothese

H: Mehr als die Hälfte der Befragten hat eine ablehnende Haltung gegenüber dem Einsatz von KI in Bewerbungsprozessen und hält den Einsatz von KI in Bewerbungsprozessen nicht für sinnvoll.

1.4 Abgrenzung

Der theoretische Hintergrund, der in dieser Arbeit betrachtet wird, konzentriert sich im Wesentlichen auf die Definition relevanter Begriffe, die zum Verständnis für die Beantwortung der Forschungsfragen dienen. Der Theorie-Teil soll das Vorgehen bei der Konzipierung der Akzeptanzstudie näherbringen. Aus diesem Grund wird ebenso ein besonderer Fokus auf die Forschung zur Technologie-Akzeptanz gelegt und der Bezug zu den Technologie-Akzeptanzmodellen von Davis und Huijts et al. hergestellt (vgl. Davis 1986, 24; Huijts et al. 2012, 530). Diese Modelle dienen jedoch lediglich als Grundlage für die Erstellung des in dieser Arbeit benötigten Fragebogens.

Für die vorliegende Arbeit sind tiefergehende Kenntnisse über geschichtliche und technologische Hintergründe von KI nicht erforderlich, weshalb sie nicht berücksichtigt werden. Mit dem KI-Einsatz verbundene Risiken werden lediglich erwähnt, wenn sie für die Beantwortung der Forschungsfragen relevant sind.

In der Literatur wird das klassische Recruiting gelegentlich vom digitalen Recruiting (auch: E-Recruiting) differenziert betrachtet. Um ein einheitliches Verständnis

zugrunde zu legen, beschränkt sich diese Arbeit auf das digitale Recruiting und grenzt sich somit vom klassischen Recruiting ab.

In den letzten zwei Jahren sind vorrangig von Unternehmen veranlasste Akzeptanzstudien erschienen, die keine umfassenden Rückschlüsse über die Akzeptanz von KI in Bewerbungsprozessen bei der Gruppe der Studierenden und Hochschulabsolventen ziehen können. Zudem weisen die Vorgehensweisen dieser Umfragen selten alle erforderlichen wissenschaftlichen Anforderungen auf. Es ist außerdem ersichtlich, dass keine bisher erschienene Studie den Einfluss des vorgestellten Regulierungsrahmens der EU-Kommission auf die Akzeptanz der KI in Bewerbungsprozessen erforscht.

2 Theoretische Grundlagen

Um die Studie nachvollziehbar durchführen und dokumentieren zu können, muss ein einheitliches Verständnis über die theoretischen Grundlagen der KI, des Recruitings und der Akzeptanzforschung vorausgesetzt werden. Dieses Kapitel widmet sich daher den definitorischen und theoretischen Modellen dieser Begriffe. Im Anschluss werden die Anwendungsgebiete von KI im Recruiting exemplarisch dargestellt. Im letzten Teil des theoretischen Rahmens wird der Fokus auf das Verständnis von Technologie-Akzeptanz gelegt, um das weitere Vorgehen für die Erstellung des für diese Arbeit benötigten Fragebogens zu begründen.

2.1 Begriffserklärung

Nachfolgend werden die beiden wesentlichen Konstrukte dieser Arbeit definiert und eingegrenzt, um ein einheitliches Verständnis sicherzustellen. Außerdem wird der typische Ablauf eines standardisierten Recruiting-Prozesses vereinfacht vorgestellt. Auf eine umfassende Darstellung aller theoretischen Grundlagen wird jedoch aufgrund mangelnder Relevanz für den Forschungsgegenstand verzichtet.

2.1.1 Künstliche Intelligenz

KI ist in den letzten Jahren stark in den Vordergrund vieler gesellschaftlicher Diskussionen gerückt. Der Begriff „Künstliche Intelligenz“ (kurz KI), der im Englischen als „Artificial Intelligence“ (kurz AI) bezeichnet wird, ist ein Teilgebiet der Informatik. Er wurde durch seine Gründerväter Marvin Minski und John McCarthy 1956 in New Hampshire geprägt (vgl. Reinhart et al. 2021, 17). Auf die Frage nach einer Begriffsdefinition lässt sich durch die Wissenschaft keine eindeutige Antwort finden. Stellt man die Begriffsdefinitionen von KI in der Fachliteratur gegenüber, so stellt man jedoch fest, dass alle Definitionsversuche eine ähnliche Auffassung von KI beinhalten.

Unter KI versteht man allgemein Systeme, die selbständig Aufgaben lösen, aus Erfahrungen lernen und damit die beste mögliche Aktion in einer bestimmten Situation ausführen. Dabei ist anzumerken, dass die Anforderungen an KI-Systeme abhängig sind, von dem Umfeld, in dem sie eingesetzt werden (vgl. Reinhart et al. 2021, 17).

In der Literatur wird häufig versucht, eine mögliche Definition von KI über das Verständnis von menschlicher Intelligenz herzuleiten. So charakterisiert Gentsch KI folgendermaßen: „Die Künstliche Intelligenz soll […] die Aspekte der menschlichen

Verhaltensweisen in sich nachbilden, um auf diesem Wege „menschlich“ agieren zu können, ohne es zu sein.“ (Gentsch 2019, 18). Diese Aspekte beinhalten unter anderem die Fähigkeit, Probleme zu lösen, sowie die menschliche Lernfähigkeit (vgl. Gentsch 2019, 18). Mit der Lernfähigkeit von künstlichen Systemen befasst sich ein Teilgebiet der KI, das maschinelle Lernen, das vom englischen „Machine Learning“ abgeleitet wird. Verfahren des maschinellen Lernens bilden menschliche Lernprozesse durch adaptive Algorithmen nach, um in Daten Muster zu erkennen und zu klassifizieren (vgl. Böhm et al. 2021, 197). Die wohl wichtigste Unterkategorie in diesem Bereich ist das „Deep Learning“ (dt.: „Tiefgreifendes Lernen“), ein Verfahren, bei dem komplexe neuronale Netze in vielen Schichten künstlich erzeugt werden. Durch die Verknüpfung der Datensätze in den neuronalen Netzen wird die Grundlage für Lernfähigkeit des Systems geschaffen (vgl. Lederer et al. 2021, 45).

Das Verständnis von KI hat sich im Laufe der Zeit stark verändert. Innerhalb der 1960er Jahre verstand man die Funktionen eines gewöhnlichen Taschenrechners als Künstliche Intelligenz. Die heutigen Vorstellungen von KI gehen jedoch weit über die rein rechnerischen Anwendungen eines Systems hinaus. Die Erwartungen an ein künstlich intelligentes System wandeln sich im Kontext der Zeit, in der es genutzt wird. Der Gewöhnungs-Effekt bestehender KI-Systeme bewirkt eine höhere Erwartungshaltung an zukünftige KI-Anwendungen. Heute assoziieren wir z. B. automatische Sprachverarbeitungssysteme oder autonome Fahrzeuge mit KI (vgl. Reinhart et al. 2021, 17 ff.).

KI lässt sich in zwei Arten unterteilen: schwache und starke KI. Schwache KI dient dazu, den Menschen in einzelnen Bereichen mit bestimmten Fähigkeiten zu unterstützen, z. B. bei der Übersetzung von Texten. Starke KI ist mindestens mit der Intelligenz eines durchschnittlichen Menschen vergleichbar, da sie laut Definition die menschlichen Verhaltens- und Denkweisen imitieren und mehrere Aufgaben autonom ausführen kann (vgl. Reinhart 2021, 25). Sämtliche derzeitigen KI-Systeme fallen in die Kategorie der schwachen KI, da sie lediglich für ein einziges Aufgabenfeld eingesetzt werden können. Auf dieser Basis soll im Folgenden KI immer als schwache KI verstanden werden, die als Problemlösung für ein bestimmtes Einsatzfeld dient, wie z. B. Chatbots oder Softwareanwendungen zur Text-, Sprach- oder Bilderkennung.

2.1.2 Recruiting

Das Recruiting ist ein Instrument der Personalwirtschaft von Unternehmen und Organisationen und wird im deutschen Sprachgebrauch oft als Personalbeschaffung oder

Personalgewinnung bezeichnet (vgl. Hausmann/Braun 2021, 1). Angesichts der wachsenden Veränderungen auch auf dem Arbeitsmarkt, vor allem im Hinblick auf die Globalisierung, hat sich die Bezeichnung Recruiting auf dem deutschen Arbeitsmarkt etabliert. Die Begriffe, die für die zielgerichtete Beschaffung von Personal innerhalb eines Unternehmens verwendet werden, unterscheiden sich in Theorie und Praxis häufig stark voneinander. Zum Verständnis dieser Arbeit wird das Recruiting folgendermaßen definiert: Das Recruiting umfasst alle digitalen Aktivitäten, die dazu beitragen, qualifizierte Mitarbeiter für ein Unternehmen oder eine Organisation zu finden und zu gewinnen.

Mitarbeiter stellen eine wichtige Ressource von Unternehmen dar, denn sie tragen durch die Entfaltung der richtigen Kompetenzen maßgeblich zum Erfolg des Unternehmens bei (vgl. Armutat 2018, 10). Somit zählt das Recruiting neben der Personalführung zu den wichtigsten personalpolitischen Handlungsfeldern im Unternehmen. Im Folgenden werden die wesentlichen Akteure und Prozesse im Recruiting vorgestellt.

Akteure

Die Akteure innerhalb eines Recruiting-Prozesses variieren je nach Unternehmensgröße und -struktur, da sie sowohl intern als auch extern zu finden sind. Interne Akteure sind in der Regel Mitglieder des Personalmanagements und der Personalabteilung, Mitarbeiter aus Fachabteilungen, Führungskräfte oder andere Mitarbeitervertreter, wie der Betriebsrat eines Unternehmens (vgl. Holtbrügge 2018, 17 ff.). Externe Akteure sind zumeist vom Unternehmen beauftragte Personaldienstleister wie Personalberater oder Headhunter (vgl. Holtbrügge 2018, 71). In diesem Zusammenhang ist anzumerken, dass die Akteure unterschiedliche Ziele und Einflussmöglichkeiten im Recruiting-Prozess haben. Während Führungskräfte und das Personalmanagement vorwiegend die wirtschaftlichen Unternehmensziele verfolgen, vertritt der Betriebsrat die Interessen der Mitarbeiter in institutioneller Weise. Dabei hat der Betriebsrat vergleichsweise geringe Einflussmöglichkeiten auf die Entscheidungsprozesse innerhalb des Recruitings (vgl. Holtbrügge 2018, 53).

Prozesse

In Bezug auf den Recruiting-Prozess bestehen in der Personalwirtschaft unterschiedliche Betrachtungsweisen. Nach Hausmann und Braun gliedert sich der Prozess in mindestens vier bis fünf Phasen (vgl. Hausmann/Braun 2021, 7). Außerdem kann der Prozess aus der Sicht der Akteure oder aus Sicht der Bewerber differenziert werden.

Der Bewerbungsprozess, der sich aus Sicht der Kandidaten ergibt, kann in Form einer Candidate Journey abgebildet werden. Abbildung 1 visualisiert den Recruiting-Prozess in vier aufeinanderfolgenden Phasen aus Sicht der Akteure.

Ausgangspunkt eines jeden Recruiting-Prozesses ist die Personalbedarfsplanung (vgl. Scholz 2014, 275 ff.). In dieser Phase wird der Ist-Bestand der Mitarbeiterdeckung ermittelt und dem Soll-Bestand, der für die Erreichung der gesetzten Unternehmensziele notwendig erscheint, gegenübergestellt (vgl. Wedel 2022, 13). Auf quantitativer Ebene wird durch Kennzahl-basierte Messverfahren die Anzahl der benötigten Mitarbeiter ermittelt, wohingegen auf qualitativer Ebene die angestrebte Qualifikation bestimmt wird (Holtbrügge 2018, 108). In diesem Zusammenhang werden spezifische Anforderungsprofile für die vakante Stelle erstellt, die in der Phase des Personalmarketings eingesetzt werden.

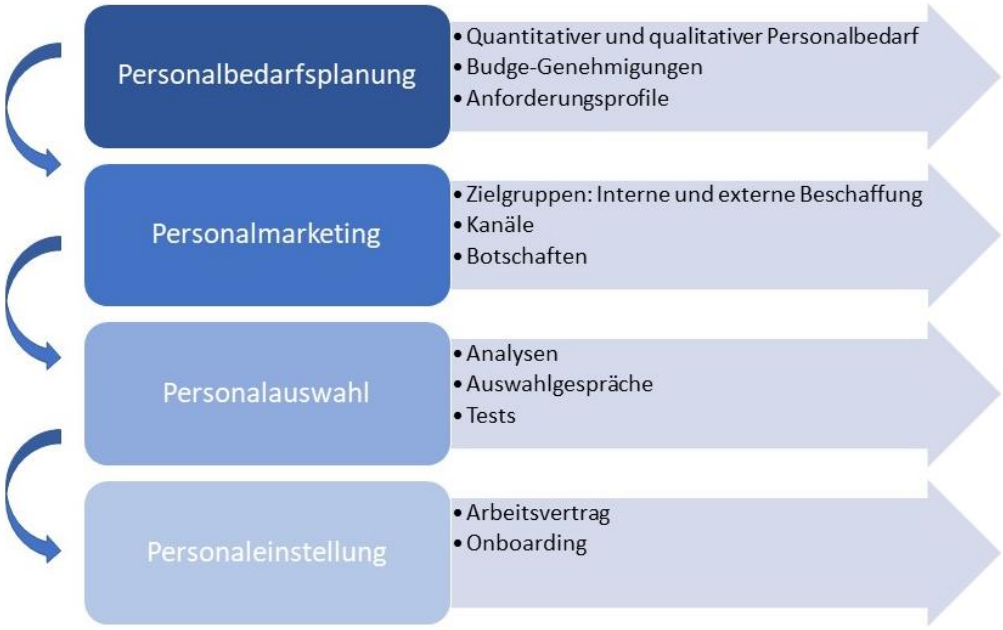


Abbildung 1: Übersicht über einen Recruiting-Prozess unter der Betrachtung der einzelnen Phasen (Eigene Darstellung in Anlehnung an Troger 2018, 135 ff.; Wedel 2022, 13)

In der zweiten Phase findet das Personalmarketing statt. Das Ziel des Personalmarketings ist es, sich als attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren, potenzielle Mitarbeiter über die zu besetzende Stelle zu informieren und sie zu einer Bewerbung auf diese Stelle zu motivieren (vgl. Kochhan et al. 2021, 20). Um dies zu erreichen, stehen den Akteuren mehrere Werkzeuge zur Verfügung, wie Online-Stellen-Anzeigen oder Social Media Marketing (vgl. Hausmann/Braun 2021, 34 ff.). Da vakante Stellen nicht nur an externe Kandidaten vergeben werden, sondern oftmals zusätzlich unternehmenseigenen Mitarbeitern offeriert werden, kann das Personalmarketing dementsprechend auch intern angesetzt sein (vgl. Scholz 2014, 528). Abgestimmt auf die

jeweilige Zielgruppe werden hierzu die Botschaften des Unternehmens über die vorher festgelegten Kanäle vermittelt.

Die dritte Phase des Recruiting-Prozesses bildet die Personalauswahl, in der die Entscheidungsprozesse in Bezug auf die Bewerber stattfinden. Diese Phase kann für die Personalverantwortlichen arbeitsintensiv sein, da sie mehrere Einzelschritte und somit ein gut ausgebautes Bewerbermanagement erfordert (vgl. Wedel 2022, 15). Folglich muss die Kommunikation mit den Bewerbern aufrechterhalten und Fragen beantwortet oder an entsprechende Fachabteilungen weitergeleitet werden. In dieser Phase findet bereits eine Vorselektion der Kandidaten statt, die festgelegte Anforderungen des Unternehmens nicht erfüllen (vgl. Wedel 2022, 16). Im Anschluss daran findet meist ein Erstkontakt mit den Kandidaten satt, die in der engeren Auswahl des Recruiting-Prozesses weiter betrachtet werden. In diesem Zusammenhang werden Telefon-, Video- oder Präsenzinterviews mit den Kandidaten geführt, um diese persönlich kennenzulernen. Optional werden in diesem Schritt auch Tests durchgeführt, welche in zwei Kategorien gegliedert werden können: Die Leistungstests, die ein Bild über die Leistungsfähigkeit und die Fachkompetenzen des Bewerbers geben sollen, und die Persönlichkeitstest, die ein Bild über die Persönlichkeitsmerkmale wie Belastbarkeit oder Teamfähigkeit geben sollen (vgl. Holtbrügge 2018, 134 ff).

Wurde ein passender Kandidat für die vakante Stelle im Unternehmen ermittelt, folgt in der letzten Phase des Prozesses der Abschluss eines Arbeitsvertrags und das Onboarding (vgl. Holtbrügge 2018, 139).

Nachdem die Begrifflichkeiten und theoretischen Grundlagen zur KI und dem Recruiting näher gefasst wurden, folgt im nächsten Kapitel eine Übersicht über die möglichen Anwendungsfelder von KI in Bewerbungsprozessen auf Basis einer umfassenden Literaturrecherche.

2.2 KI im Recruiting

Auch wenn KI in vielen beruflichen Kontexten längst zum Standard gehört, wird es erst seit kurzer Zeit diskutiert. Vor allem bei der Bewerber-Auswahl ergeben sich Potentiale, da KI-Anwendungen für komplexe Entscheidungen, in denen Objektivität gefordert wird, Abhilfe schaffen können (vgl. Lederer et al. 2021, 41). In diesem Kapitel werden die Anwendungsmöglichkeiten von KI im Recruiting beispielhaft vorgestellt sowie die Chancen, die damit einhergehen, kurz zusammengefasst.

Anwendungsgebiete

Der Einsatz von KI kann entlang des Recruiting-Prozesses in unterschiedlichen Feldern eingesetzt werden. Die Abbildung 2 zeigt exemplarisch ausgesuchte Anwendungsgebiete von KI im Bewerbungsprozess. Diese werden in diesem Kapitel chronologisch erläutert.

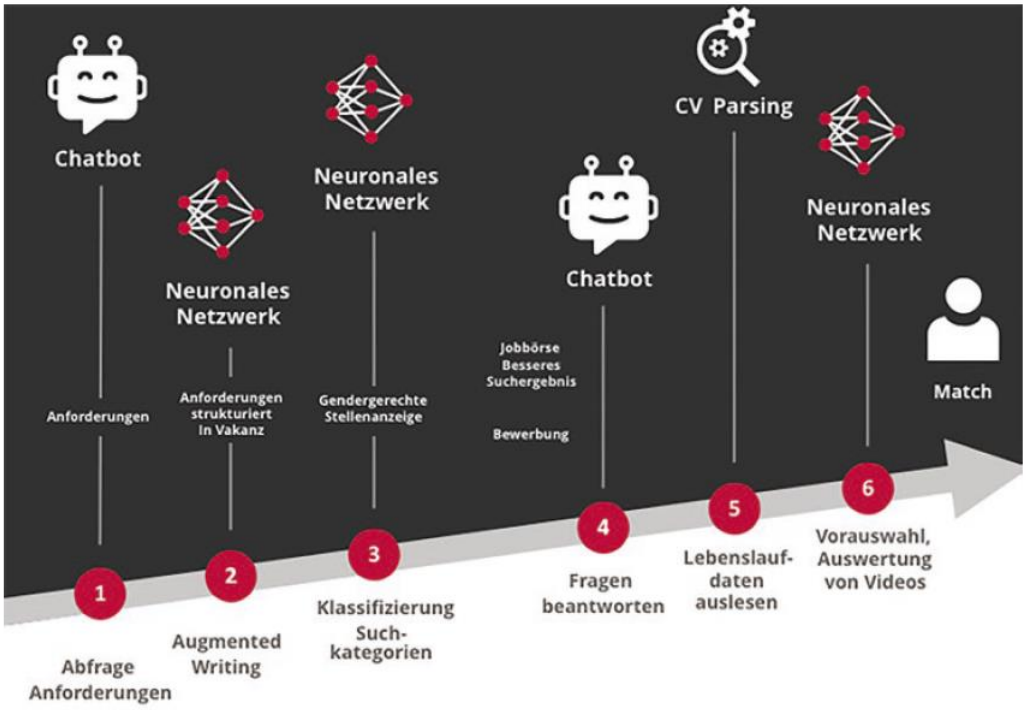


Abbildung 2: Ausgewählte Anwendungsgebiete von KI im Recruiting (Quelle: Böhm et al. 2021, 204)

Aktive Beschaffung

Der Recruiting-Prozess beginnt aus Sicht der Akteure mit der Personalbedarfsplanung. Schon in dieser Phase kann der Einsatz eines Chatbots die Kommunikation zwischen den zuständigen Fachabteilungen und dem Personalmanagement vereinfachen, indem die Anforderungen in einem Dialog abgefragt werden und an die Personalabteilung weitergeben werden (vgl. Böhm et al. 2021, 203).

Wurden die Anforderungen für die vakante Stelle definiert, können die Stellenanzeigen mithilfe einer KI im nächsten Schritt erstellt werden. Augmented Writing-Tools ermöglichen es, die Stellenanzeigen durch intelligente Textvorschläge zu optimieren und die Sichtbarkeit der Stellenanzeigen durch Suchmaschinenoptimierung zu erhöhen (vgl. Böhm et al. 2021, 203). Neben der Suchmaschinenoptimierung bieten die Tools auch Lösungen auf inhaltlicher und sprachlicher Ebene, z. B. durch Gendergerechte Ansprache der Bewerber, wodurch der Erfolg der Stellenanzeige erhöht werden kann (vgl. Böhm et al. 2021, 203). Ferner kann eine KI bei der Klassifizierung

der Informationsbausteine behilflich sein, indem sie Informationen aus der Anzeige mittels Textanalyse, in passende Kategorien wie z. B. Tätigkeit, Ort oder Einstiegsniveau, zuordnet (vgl. Böhm et al. 2021, 204). Diese Klassifizierung kann zudem den Erfolg von Marketingmaßnahmen erhöhen. Ein wichtiges Instrument des Personalmarketings, das vor allem in den letzten Jahren stark an Bedeutung gewonnen hat, sind Soziale Medien (vgl. Stähler/Apel 2015, 101). Je strukturierter eine Stellenanzeige ist, desto besser kann sie auf den sozialen Medien beworben werden. Soziale Netzwerke wie Linkedin, Xing, Instagram, Facebook und Twitter eignen sich vor allem für die aktive Beschaffung von Mitarbeitern der Generation Y (vgl. Kochhan et al. 2021, 24; Stähler/Apel 2015, 101).

Bewerber-Management

Neben der aktiven Beschaffung kommt KI zunehmend beim Bewerber-Management zum Einsatz. Mit Hilfe von Bewerber-Management-Systemen können Bewerberdaten strukturiert erfasst und verwaltet werden (vgl. Böhm et al. 2021, 205). Dies kann unter anderem durch den Einsatz eines Chatbots erfolgen, der Fragen zum Bewerbungsprozess beantwortet und Informationen für zukünftige Auswahlprozesse gewinnt (vgl. Lederer et al. 2021, 46). Ein erheblicher Vorteil von Chatbots ist die ständige Erreichbarkeit und die kurze Antwortzeit, die sich aus Kandidaten-Sicht ergibt (vgl. Lederer et al. 2021, 46).

Dokumentenanalyse

Die im Bewerber-Management hochgeladenen Bewerbungsunterlagen können durch den Einsatz einer KI automatisch ausgelesen und die entsprechenden Informationen- nach Relevanz extrahiert werden, womit dem Recruiter das zeitaufwändige und komplexe Heraussuchen von konkreten Informationen erleichtert wird (vgl. Böhm et al. 2021, 205).

Audio-/Videoanalyse

Wurden geeignete Kandidaten mittels intelligenter Dokumentenanalyse vorselektiert, werden diese in der Regel zu Auswahlgesprächen eingeladen (vgl. Kapitel 2.1.2). In diesen Auswahlgesprächen kann KI in Form einer Audio- oder Videoanalyse zur Erstellung von Persönlichkeitsprofilen sowie bei der Durchführung von Persönlichkeits- und Leistungstests verwendet werden (vgl. Lederer et al. 2021, 47). Die Grundlage hierfür ist im kommunikationstheoretischen Ansatz von Paul Watzlawick zu finden (Watzlawick et al. 2007, 51). Das erste Axiom von Watzlawick besagt, dass man nicht nicht kommunizieren kann. Über die Sprache, die Gestik und die Mimik drückt ein Bewerber seine Motivation und Einstellung aus, die durch KI-Werkzeuge analysiert

und interpretiert werden können (vgl. Lederer et al. 2021, 47). Die Beurteilung dieser gewonnenen Persönlichkeitsmerkmale findet im Anschluss im sog. „Matching“ (dt.: Abgleich) statt.

Zusammenfassend kann eine KI dazu beitragen, den passenderen Kandidaten für eine vakante Stelle zu finden und die Prozesse beschleunigen. Die Vorteile von KI im Recruiting ergeben sich durch die schnellere Abwicklung von Prozessen und die Steigerung der Qualität.

2.3 Technologie-Akzeptanz

Die Akzeptanzforschung ist ein interdisziplinäres Feld und bedient sich je nach Wissenschaftsbereich unterschiedlicher Betrachtungsweisen in Bezug auf den Akzeptanzbegriff (vgl. Wisser 2018, 45). Da sich Akzeptanz grundlegend auf diverse Themen, Personen oder auf politische Entscheidungen beziehen kann, kann der Untersuchungsgegenstand der Akzeptanz als vielschichtiges Konstrukt betrachtet werden. Im gesellschaftlichen Kontext bezieht sich die Akzeptanz neben der Umsetzung politischer Entscheidungen insbesondere auf die Einführung neuer Informationsprodukte und innovativer Technologien (vgl. Arnold/Klee 2016, 9). Für den in dieser Arbeit zu untersuchenden Akzeptanzgegenstand – KI in Bewerbungsprozessen – wird der Teilbereich der Technologie-Akzeptanz im folgenden Abschnitt genauer betrachtet. Dazu wird der Akzeptanzbegriff zunächst näher definiert. Anschließend werden die Dimensionen der Akzeptanz sowie die Einflussfaktoren der Akzeptanzbildung und -entstehung erläutert.

2.3.1 Der Begriff der Akzeptanz

Der Begriff Akzeptanz (oder auch das Verb „akzeptieren“) lässt sich auf den lateinischen Begriff „acceptare“ zurückführen, der mit „annehmen“ übersetzt werden kann (vgl. Wisser 2018, 4). Die allgemeine Assoziation des Begriffs mit der „Annahme“, „Zustimmung“ oder „Befürwortung“ einer Sache scheint unter Berücksichtigung der Literatur und im Hinblick auf eine Definition der Akzeptanz als unzureichend (vgl. Hüsling 2002, 20). Eine einheitliche, allgemein akzeptierte Definition steht nicht zur Verfügung. Vielmehr müssen die Dimensionen der Akzeptanz sowie die Subjekt-, Objekt- und Kontext-bezogenen Faktoren, die den Akzeptanzbegriff in seinen Facetten abbilden, zum Verständnis herangezogen werden (vgl. Lucke 1995, 45 ff.).

Dimensionen der Akzeptanz

Zur Abgrenzung des Akzeptanzphänomens beschreibt Lucke (1995) drei Dimensionen der Akzeptanz, die sich in die Einstellungs-, Handlungs- und Wertedimension gliedern lassen.

Die Einstellungsdimension beinhaltet laut Lucke die positive Haltung zu einem Akzeptanzgegenstand und wird als zentraler Bestandteil sämtlicher Definitionen von Akzeptanz aufgeführt (vgl. Lucke 1995, 82). Sie wird von kognitiven (einstellungsbezogenen), affektiven (gefühlsmäßigen) und konativen (handlungstendenziellen) Determinanten beeinflusst (vgl. Arnold/Klee 2016, 10). Laut der Definition von Lucke kann das rein einstellungsbezogene Verständnis des Akzeptanzbegriffs zwar eine Bereitschaft zur Handlung und Nutzung beinhalten, die tatsächliche Handlung allerdings nicht (vgl. Lucke 1995, 82). Auch im Hinblick auf diese Arbeit stellt die Einstellungsdimension einen zentralen Bezugsrahmen für die Ausarbeitung der Akzeptanzstudie dar, da die Befragung das Ziel verfolgt, Rückschlüsse über die Einstellung der Studierenden zu KI in Bewerbungsprozessen zu ziehen.

Neben der Einstellungsdimension wird innerhalb der Literatur eine Handlungsdimension als wichtiges Merkmal zur Beschreibung von Akzeptanz aufgeführt. Unter dieser Betrachtung schließt ein beobachtbares Verhalten in Form einer Handlung die Akzeptanz ein (vgl. Huijts et al. 2012, 526). Laut Schweizer-Ries et al. wird Akzeptanz in Form von einer Handlung ausgedrückt, wobei die Handlung sowohl aktiv als auch passiv erfolgen kann (vgl. Schweizer-Ries et al. 2010, 11). Während sich passives Verhalten in einer reinen Befürwortung des Akzeptanzobjekts äußert, zeigt sich aktive Akzeptanz in Form von Engagement und Unterstützung (vgl. Schweizer-Ries et al. 2010, 11). Charakteristische Tätigkeiten im Sinne der Handlungsdimension können der Kauf eines materiellen oder immateriellen Guts, sowie die entsprechende Nutzung und die Empfehlung eines Akzeptanzgegenstands sein, wobei die beobachtbaren Handlungen je nach Akzeptanzgegenstand variieren (vgl. Huijts et al. 2012, 526; Kollmann 1998, 68). Innerhalb der Literatur herrscht jedoch ein Dissens darüber, ob eine ausgeführte Handlung als Voraussetzung für das Vorhandensein von Akzeptanz gewertet werden kann. Kollmann macht zusätzlich eine Abstufung zwischen der Handlungs- und der Nutzungsdimension und betont eine freiwillige, problemorientierte Nutzung nach der Übernahme (Handlungsebene) als entscheidendes Kriterium von Akzeptanz (vgl. Kollmann 2005, 8). Somit betrachtet er Akzeptanz als einen Prozess, der einer zeitlichen Abfolge von der Einstellungs-, Handlungs- und Nutzungsebene folgt (vgl. Kollmann 2005, 8).

Die Wertedimension berücksichtigt die persönlichen und gesellschaftlichen Werte und Normen eines Akzeptanzsubjekts, die für die Bewertung eines Akzeptanzgegenstands eine Rolle spielen (vgl. Schäfer/Keppler 2013, 14). Die Werteebene kann teilweise als Bestandteil der Einstellungsdimension betrachtet werden, jedoch ermöglicht die Abgrenzung der Dimensionen laut Schäfer et al., eine weitere Differenzierung von Varianten der Akzeptanz: die Adoptions- und Adaptionsakzeptanz (vgl. Schäfer/Keppler 2013, 14). Ist das Akzeptanzobjekt mit den eigenen Werten und Normen vereinbar, so spricht man von Adoptionsakzeptanz. Findet dagegen etwa eine Nutzung eines Akzeptanzgegenstandes statt, ohne dass diese mit den eigenen Werten und Normen vereinbar ist, dann spricht man von Adaptionsakzeptanz (vgl. Kollmann 1998, 62 ff; Schäfer/Keppler 2013, 14). Eine Adaption von Akzeptanzgegenständen resultiert vorwiegend aufgrund externer Einwirkung auf das Akzeptanzsubjekt, wie z. B. im beruflichen Umfeld. Im Hinblick auf die Wertebetrachtung ist an dieser Stelle die Unterscheidung zwischen den individuellen und gesellschaftlichen Werten zu betonen. Während die individuellen Werte subjektiv bemessen werden, bilden gesellschaftliche Werte eine kollektiv akzeptierte Ordnungsvorstellung über das „zu Akzeptierende“ innerhalb einer Gruppe ab (vgl. Schäfer/Keppler 2013, 14). Wird eine Technologie aufgrund von normativ begründeten Kriterien innerhalb der Gesellschaft befürwortet, so spricht man in diesem Zusammenhang von „Akzeptabilität“ (vgl. Schäfer/Keppler 2013, 14). Hüsling et al. definieren Akzeptabilität folgendermaßen:

> „Akzeptabilität ist ein normativer Begriff, das wertende Ergebnis einer Prüfung von Chancen und Risiken einer Technologie in einem ordentlichen Verfahren, das vor allem durch wissenschaftliche Experten unter Zugrundelegung der von ihnen präferierten Kriterien vorgenommen wird“ (Hüsling et al. 2002, 21).

In der Realität erweist sich die Trennschärfe der beiden Begriffe allerdings als problematisch. Während Akzeptanz demzufolge von individuellen und gesellschaftlichen Werten beeinflusst wird, legt die Akzeptabilität normativ begründete Kriterien über das „zu Akzeptierende“ innerhalb der Gesellschaft fest. Akzeptabilität wird häufig im Zusammenhang mit umstrittenen und mit Risiken behafteten Technologien diskutiert.

Differenzierung von Akzeptanzsubjekt, -objekt und -kontext

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Akzeptanz von jemandem (Akzeptanzsubjekt) ausgeht, der etwas (Akzeptanzobjekt) in einem bestimmten Rahmen (Akzeptanzkontext) annimmt (vgl. Hüsling et al. 2002, 24; Schäfer/Keppler 2013, 16). Um die Vielschichtigkeit des Akzeptanzbegriffs näher zu beschreiben, wird im Folgenden eine Unterscheidung von Akzeptanzsubjekt, -objekt und -kontext vorgenommen.

Diese Unterscheidung ist notwendig, um die Zielgruppe und den Untersuchungsgegenstand der in dieser Arbeit durchgeführten Akzeptanzstudie voneinander abzugrenzen.

Akzeptanzsubjekt

Die Grundlage für das Zustandekommen des Akzeptanzphänomens bildet das Akzeptanzsubjekt. Laut Schäfer et al. können Einzelpersonen, Kollektivakteure oder eine Gesellschaft als Ganzes Akzeptanzsubjekte sein (vgl. Schäfer/Keppler 2013, 17). Hierbei ist zu unterscheiden, ob es sich bei den Akzeptanzsubjekten um Nutzer, Entscheider oder Betroffene handelt (vgl. Wisser 2018, 46). Beim Einsatz von KI in Bewerbungsprozessen können die Bewerber je nach KI-Anwendung Betroffene (z. B. beim Einsatz von Sprach- und Gesichtsanalyse) oder Nutzer (z. B. bei der Nutzung von Chatbots) sein, während der Entscheider in der Regel die Unternehmensführung ist. Beim Großteil der zuvor vorgestellten KI-Anwendungen im Recruiting lässt sich sagen, dass die Bewerber die von KI „Betroffenen“ sind, die Personalbeschaffer in den Personalabteilungen die „Nutzer“ und die Unternehmensführung in der Regel als „Entscheider“ fungiert.

Akzeptanzobjekt

Neben dem Akzeptanzsubjekt bezieht sich die Akzeptanz auf ein bestimmtes Objekt. Dabei handelt es sich nicht zwingend um einen Gegenstand, sondern auch Einstellungen, Handlungen oder Vorschläge können Akzeptanzobjekte sein (vgl. Wisser 2018, 46). Bei der Betrachtung der Technologieakzeptanz bezieht sich das Akzeptanzobjekt auf eine bestimmte Technologie. KI repräsentiert das Anwendungsgebiet von Technologie, das im Rahmen dieser Arbeit betrachtet wird. Die KI in Bewerbungsprozessen wird in diesem Zusammenhang als Akzeptanzobjekt betrachtet.

Akzeptanzkontext

Des Weiteren ist das Akzeptanzphänomen durchgehend kontextbezogen, das heißt, dass für die Betrachtung der Akzeptanz auch die entsprechenden Rahmenbedingungen hinzugezogen werden müssen (vgl. Wisser 2018, 46). Schäfer bezeichnet alle weiteren Faktoren, die neben dem Akzeptanzsubjekt und -objekt auf den Akzeptanzprozess einwirken, als Akzeptanzkontext (vgl. Schäfer/Keppler 2013, 22). Beispielsweise können gesellschaftliche Krisen, wie die Corona-Pandemie, einen direkten Einfluss auf die Akzeptanz von neuen Technologien am Arbeitsplatz haben.

Akzeptanzsubjekt, -objekt und -kontext beeinflussen sich gegenseitig und prägen somit neben der Einstellungs-, Handlungs- und Wertedimension den Akzeptanzbegriff. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass der Akzeptanzbegriff nicht eindeutig

definierbar ist und von vielschichtigen Dimensionen abhängt. Neben den Akzeptanzdimensionen bilden Akzeptanzmodelle einen zentralen Bestandteil der Akzeptanzforschung. Im folgenden Unterkapitel wird auf das Technologie-Akzeptanzmodell (kurz TAM) eingegangen, das die Einflussfaktoren von Technologie-Akzeptanz systematisch in einen Zusammenhang bringt. Dieses wird ferner auf den Untersuchungsgegenstand in dieser Arbeit übertragen.

2.3.2 Technologie-Akzeptanzmodell

Akzeptanzmodelle tragen dazu bei, die abgeleiteten Einflussfaktoren und Wirkmechanismen, die durch theoretische Ansätze für den Akzeptanzprozess gewonnen werden, in einen Zusammenhang zu bringen und diese visuell abzubilden (vgl. Schäfer/Keppler 2013, 28). In der Literatur existiert eine Vielzahl an Akzeptanzmodellen, die speziell für die Technologie-Akzeptanz entwickelt wurden. Eines der führenden Beispiele ist das Technologie-Akzeptanzmodell (auch: Technology-Acceptance Model) von Davis aus dem Jahr 1986, das speziell für IT-Anwendungen entwickelt wurde (vgl. Schäfer/Keppler 2013, 33; vgl. Davis 1986, 2).

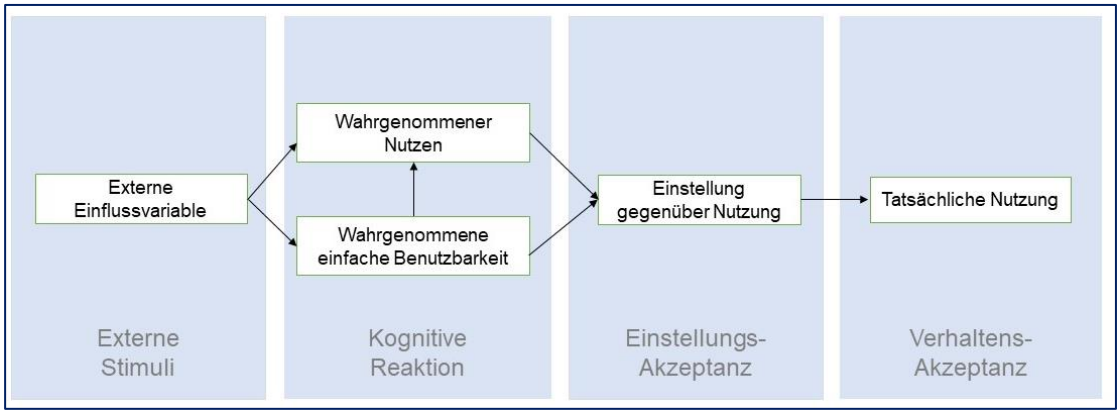


Abbildung 3: Technologie-Akzeptanzmodell nach Davis (eigene Darstellung nach Simon 2001, 95)

Das TAM (Abb. 2) definiert den wahrgenommenen Nutzen einer Technologie sowie die wahrgenommene Einfachheit der Nutzung als zentrale Einflussfaktoren für die Einstellungsakzeptanz (vgl. Davis 1986, 24). Der tatsächlichen Nutzung wird die positive Einstellung zur Nutzung vorausgesetzt, somit versteht Davis Akzeptanz als Handlungsakzeptanz. Darüber hinaus berücksichtigt das TAM externe Einflussfaktoren, die auf den wahrgenommenen Nutzen und die wahrgenommene einfache Benutzbarkeit einwirken. Allerdings stand das Modell in der Vergangenheit bereits in der Kritik, da es nicht näher definiert, welche Variablen die beiden Konstrukte des perzipierten Nutzens und der perzipierten Benutzbarkeit beeinflussen (vgl. Schreiber 2020, 74). Aus diesem Grund wurde das Modell vielfach erweitert und um weitere

Determinanten angepasst (vgl. Schreiber 2020, 76 ff.). Es ist ferner anzumerken, dass das TAM von einer Nutzung von Technologien im beruflichen Kontext ausgeht und die Nutzer als Akzeptanzsubjekte betrachtet (vgl. Davis 1986, 9).

Da in der vorliegenden Arbeit Studierende und Absolventen als „von Technologie betroffene“ als Akzeptanzsubjekte betrachtet werden, wird zur näheren Definition der externen Einflussvariablen das Akzeptanzmodell von Huijts et al. hinzugezogen. Das Akzeptanzmodell von Huijts et al., das für die Akzeptanz von erneuerbaren Energien entwickelt wurde, betrachtet die „von Technologie betroffenen“ Bürger und Konsumenten als Akzeptanzsubjekte (vgl. Huijts et al. 2012, 526). Unter Betrachtung psychologischer Faktoren, die auf der Grundlage der Theorie des geplanten Verhaltens von Ajzen (Engl. „Theory of planned behaviour“) aufbauen, haben Huijts et al. ein komplexes Modell entwickelt, das sich für empirische Untersuchungen im Zusammenhang mit gesellschaftlich kontrovers diskutierten Technologien, eignet (vgl. Huijts et al. 2012, 527). Die Theorie des geplanten Handelns besagt, dass eine vorhandene Verhaltensabsicht mit hoher Wahrscheinlichkeit zu einer ausgeführten Handlung führt, jedoch auch von der wahrgenommenen Verhaltenskontrolle abhängt, da in manchen Kontexten das eigene Verhalten nicht kontrolliert werden kann, wie z. B. bei einer Sucht (Arnold/Klee 2016, 16 ff.). Wie in der folgenden Abbildung (Abb. 4) dargestellt, gehen Huijits et al. davon aus, dass die Einstellung zur Technologie von positiven und negativen Gefühlen gegenüber der Technologie, den wahrgenommenen Kosten, Risiken, Nutzen bzw. den Vorteilen der Technologie und der prozessualen sowie der distributiven Fairness, abhängt. Die prozessuale Fairness definieren Huijits et al. als Fairness zur Mitbestimmung bei der Einführung von Technologien, wohingegen sich die distributive Fairness auf die Folgen und Ergebnisse eines Kollektivs bezieht (vgl. Huijts et al. 2012, 529). Die Ausprägung dieser Konstrukte wird durch das Vertrauen in die Akteure beeinflusst, die die Technologie einführen (vgl. Huijts et al. 2012, 528).

Ein weiteres wichtiges Element des Akzeptanzmodells sind die persönlichen Normen, die von der individuellen Problemwahrnehmung beeinflusst werden, die wiederum im Kontext mit der jeweiligen Technologie steht. Häufige Probleme im Zusammenhang mit KI-Anwendungen sind mögliche Bias, die zu Verzerrungen von Ergebnisdaten führen, sowie die fehlende Transparenz von KI-generierten Entscheidungen (das sogenannte „Black-Box-Phänomen“), Risiken im Hinblick auf den Datenschutz und der drohende Verlust von Arbeitsplätzen (vgl. Pohlink/Fischer 2021, 57 ff.). Das Bewusstsein für diese Probleme entsteht durch Faktenwissen und Erfahrung mit der Technologie.

Diese beiden Komponenten sind ebenfalls als Wirkmechanismen im Akzeptanzmodell von Huijts et al. als Konstrukte zu finden, die einen Rahmen um alle Einflussfaktoren bilden. Dadurch wirken sie indirekt auf den gesamten Akzeptanzprozess ein.

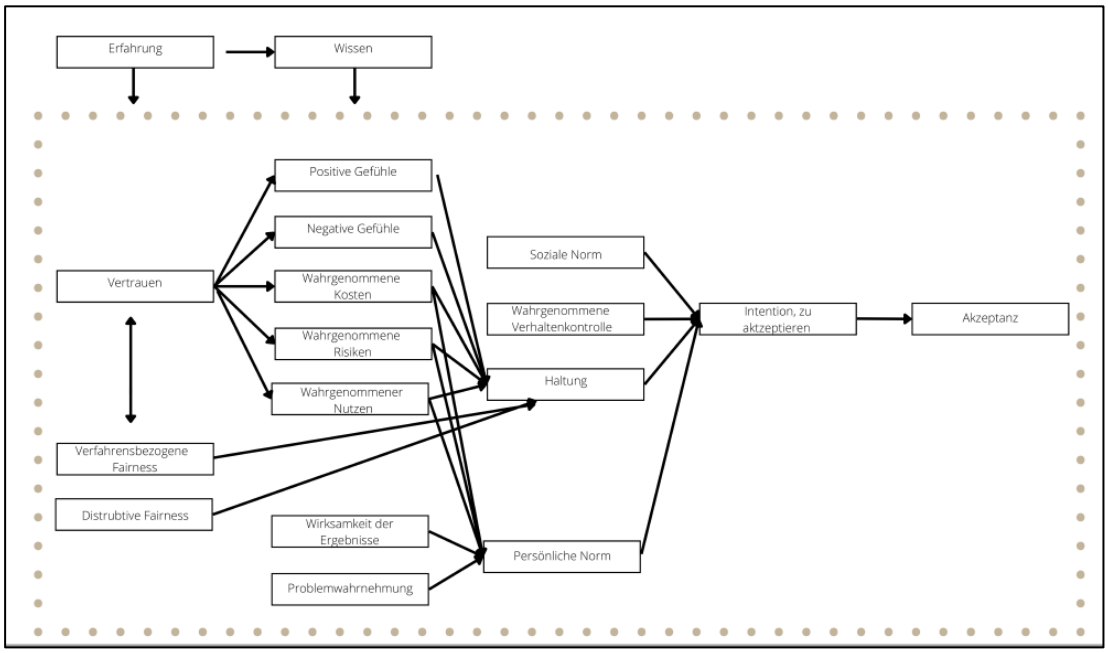


Abbildung 4: Technologie-Akzeptanzmodell nach Huijts et al. (eigene Darstellung nach: Huijts et al. 2012, 530)

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass kein Akzeptanzmodell allgemein gültig ist und vielmehr auf den spezifischen Forschungsgegenstand variabel angepasst werden muss (vgl. Wisser 2019, 56). Die Akzeptanzmodelle von Davis und Huijts et al. sowie die Grundlangen der Technologie-Akzeptanzforschung dienen als Bezugsrahmen für die Ausarbeitung des Fragebogens, der im methodischen Teil dieser Arbeit näher beschrieben wird.

3 Akzeptanzstudie

Auf Grundlage der vorangegangenen Literaturrecherche wird eine Befragung in Form eines standardisierten Online-Fragebogens entwickelt, um die Akzeptanz von KI in Bewerbungsprozessen von der Zielgruppe der Studierenden und Hochschulabsolventen zu untersuchen. Die Befragung zielt dabei auf die Meinung und Einstellung der Zielgruppe ab. Im Folgenden wird die Methodik der Befragung und das konkrete Vorgehen bei der Entwicklung der Befragung begründet und näher erläutert.

3.1 Methodik der Befragung

Die Befragung in der vorliegenden Bachelorarbeit gehört zu den Methoden der empirischen Kommunikationsforschung. Als Grundlage für empirisches Vorgehen beschreiben Brosius et al. die Systematik, die Nachvollziehbarkeit und die Intersubjektivität beim Sammeln von Erfahrungen über die Realität (vgl. Brosius et al. 2016, 3). Des Weiteren werden empirische Methoden in quantitative und qualitative Verfahren unterschieden. Während quantitative Methoden das Ziel verfolgen, „[…] ausgesuchte Merkmale systematisch mit Zahlenwerten [zu belegen]“ (Brosius et al. 2016, 4), werden qualitative Methoden eingesetzt, um die Gründe und die Ursachen eines komplexen Sachverhalts auf Basis einer kleinen Stichprobe zu beschreiben (vgl. Brosius et al. 2016, 4; Reinders/Ditton 2015, 49 ff.). Um dem Anspruch der quantitativen Verfahren gerecht zu werden, werden für die vorliegenden Befragung zum Großteil geschlossene Fragetypen konzipiert. Der Aufbau des Fragebogens wird im Kapitel 3.1.2 (Aufbau des Fragebogens) behandelt. Da der konzipierte Fragebogen nicht ausschließlich geschlossene Frageformulierungen enthält, sondern auch halb-offene sowie eine offene Frage, kann in diesem Zusammenhang nicht von einer rein quantitativen Erhebung gesprochen werden.

Um die Akzeptanz von KI in Bewerbungsprozessen zu untersuchen, wurde die Befragung im Online-Format durchgeführt. Im Vergleich zu einer Befragung in Papierform bietet die Online-Befragung viele Vorteile. Neben der kostengünstigen Erstellung von Fragebögen entfällt bei dieser Form der Befragung der zeitliche und materielle Aufwand für den Druck und das Kopieren der Fragebögen. Zudem wird die Datenerfassung und -übertragung mithilfe von softwaregestützten Tools erleichtert (vgl. Leitgöb/Wolbring 2021, 9). Online-Fragebogen-Tools bieten außerdem die Möglichkeit, automatische Filter für bestimmte Fragen zu setzen, wodurch sich ein Vorteil für die Handhabung komplexer Fragebögen bietet. Da die Teilnahme an einer Online-

Befragung freiwillig erfolgt, kann von einer höheren Qualität der Daten ausgegangen werden (vgl. Leitgöb/Wolbring 2021, 9). Ferner können durch die digitale Variante viele Antworten in einer kurzen Zeitspanne generiert werden, die wiederum von der befragenden Person in Echtzeit eingesehen und bearbeitet werden können. All diese Vorteile empfehlen die Online-Befragung als das passende Werkzeug für die vorliegende Arbeit.

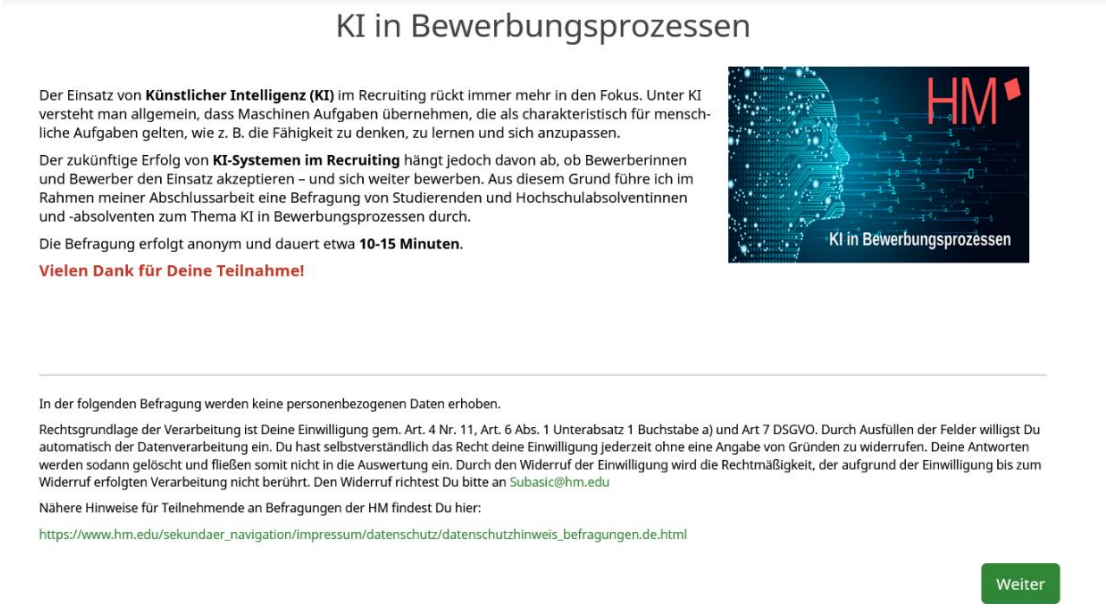
Um den Online-Fragebogen in der vorliegenden Akzeptanzstudie zu erstellen, wurde das Tool Limesurvey verwendet. Neben den technischen Vorteilen, die Limesurvey bietet, wird dieses Tool von der Hochschule München kostenlos zur Verfügung gestellt. Außerdem erfüllt dieses Tool alle Anforderungen an die DSGVO-Konformität.

3.1.1 Erstellung des Fragebogens

Mithilfe von Limesurvey wurde ein standardisierter Online-Fragebogen erstellt, der speziell auf die Zielgruppe der Studierenden und Hochschulabsolventen zugeschnitten ist. Dabei wurde bei der Formulierung der Fragen darauf geachtet, dass die Fragen und die Instruktionen von der Zielgruppe leicht verstanden werden können, sodass die Bearbeitung des Fragebogens kein besonderes Vorwissen erfordert. Weitere Ausführungen zur Struktur und dem Inhalt, zu den Fragetypen sowie den Mess- und Skalenniveaus des Fragebogens, sind in den nachfolgenden Unterkapiteln aufgeführt.

3.1.2 Aufbau des Fragebogens

Ein entscheidendes Kriterium für die Qualität eines Fragebogens ist dessen Aufbau. Der Fragebogen wurde zunächst in thematische Abschnitte gegliedert und folgendermaßen aufgebaut: Zu Beginn der Befragung erhielten die Befragten eine kurze Einführung in das Thema der Befragung sowie Hinweise zur Bearbeitungsdauer und zur Datenschutzregelung der Hochschule München. Zudem wurde ein Bild auf der Startseite der Befragung platziert, um das Interesse der Teilnehmer zu wecken und den Fragebogen optisch ansprechend aussehen zu lassen (siehe Abbildung 5).



KI in Bewerbungsprozessen

Der Einsatz von **Künstlicher Intelligenz (KI)** im Recruiting rückt immer mehr in den Fokus. Unter KI versteht man allgemein, dass Maschinen Aufgaben übernehmen, die als charakteristisch für menschliche Aufgaben gelten, wie z. B. die Fähigkeit zu denken, zu lernen und sich anzupassen.

Der zukünftige Erfolg von **KI-Systemen im Recruiting** hängt jedoch davon ab, ob Bewerberinnen und Bewerber den Einsatz akzeptieren – und sich weiter bewerben. Aus diesem Grund führe ich im Rahmen meiner Abschlussarbeit eine Befragung von Studierenden und Hochschulabsolventinnen und -absolventen zum Thema KI in Bewerbungsprozessen durch.

Die Befragung erfolgt anonym und dauert etwa **10-15 Minuten**.

Vielen Dank für Deine Teilnahme!

In der folgenden Befragung werden keine personenbezogenen Daten erhoben.

Rechtsgrundlage der Verarbeitung ist Deine Einwilligung gem. Art. 4 Nr. 11, Art. 6 Abs. 1 Unterabsatz 1 Buchstabe a) und Art 7 DSGVO. Durch Ausfüllen der Felder willigst Du automatisch der Datenverarbeitung ein. Du hast selbstverständlich das Recht deine Einwilligung jederzeit ohne eine Angabe von Gründen zu widerrufen. Deine Antworten werden sodann gelöscht und fließen somit nicht in die Auswertung ein. Durch den Widerruf der Einwilligung wird die Rechtmäßigkeit, der aufgrund der Einwilligung bis zum Widerruf erfolgten Verarbeitung nicht berührt. Den Widerruf richtest Du bitte an Subasic@hm.edu

Nähere Hinweise für Teilnehmende an Befragungen der HM findest Du hier:

https://www.hm.edu/sekundaer_navigation/impressum/datenschutz/datenschutzhinweis_befragungen.de.html

Weiter

Abbildung 5: Startseite der Befragung

Den zweiten Teil der Umfrage bildeten die eigentlichen Fragen, die in 7 Fragenblöcke (im Anhang A und B gekennzeichnet als G01 - G07) eingeteilt wurden. Die Einstiegsfragen werden häufig auch als „Eisbrecherfragen“ bezeichnet und dienen dazu, den Einstieg in die Befragung zu erleichtern (vgl. Reinders 2015, 61). Deshalb enthielt der erste Fragenblock allgemeine Fragen zum Studium.

Alle weiteren Fragen wurden in die Themenabschnitte „Kenntnisse über KI“, „Erfahrung zu Bewerbungsprozessen“, „Persönliche Einstellung zu KI in Bewerbungsprozessen“, „Persönliche Einstellung zu KI nach Bewerbungsabschnitt“, „Bedenken zu KI in Bewerbungsprozessen“ und „weiteren soziodemografischen Fragen“ unterteilt. Zum Abschluss der Befragung wurde für die Teilnahme gedankt und die Möglichkeit geboten, bei Interesse die Ergebnisse der Befragung zu erhalten.

3.1.3 Inhaltliche Konzipierung

Für die inhaltliche Aufbereitung des Fragebogens wurden die in Kapitel 2.3.2 zitierten Akzeptanzmodelle von Davis und Huijts et al. herangezogen. Die folgende Tabelle verdeutlicht, wie die einzelnen Einflussfaktoren (hier Konstrukte genannt) der Akzeptanzmodelle in die inhaltliche Konzipierung des Fragebogens eingeflossen sind. Das Konstrukt „wahrgenommene Verhaltenskontrolle“ wurde für die Untersuchung bewusst ausgespart, da dieses psychologische Phänomen keinen ersichtlichen Beitrag dazu leistet, Informationen über die Einstellung zu KI in Bewerbungsprozessen zu

gewinnen und das Kriterium thematisch zu sehr von den zu untersuchenden Forschungsfragen abweicht. Ebenso wurden die „wahrgenommenen Kosten“ in der Befragung nicht berücksichtigt.

Konstrukt	Fragebogenblock	Frage
Erfahrung	G02, G03	F10, F11, F12, F13
Kenntnisse	G02, G01	F8, F9, F10, F13, F14, F15, F16, F17
Vertrauen	G06	F49
Prozessuale Fairness	G05	F42
Distributive Fairness	G04	F32
Positive/Negative Gefühle	G05, G06	Alle Fragen aus G05
Wahrgenommene Risiken	G06	F43, F45, F46, F47
Wahrgenommener Nutzen	G04	F30, F31, F40
Wirksamkeit der Ergebnisse	G04, G05	Alle Fragen aus G4, G5
Problemwahrnehmung	G06	F12, Alle Fragen aus G06
Haltung	G04, G05	F11, F12, F29, F35, F36, F38, F39
Soziale Norm	G06	F50
Persönliche Norm	G06	F44, F45, F50
Intention zu akzeptieren	G05	F32, F37, F38, F41,
Soziodemographie	G01, G07	Alle Fragen aus G01 und G07

Tabelle 1: Aufschlüsselung der im Fragebogen verwendeten Konstrukte der Technologie-Akzeptanzmodelle von Davis und Hujits et al.

Da davon ausgegangen werden kann, dass die meisten Studierenden wenig bis keine Erfahrung mit KI-Anwendungen in Bewerbungsprozessen gemacht haben, wurde das Konstrukt „Erfahrung“ über die Erfahrung mit allgemeinen KI-Anwendungen und Erfahrung mit Bewerbungsprozessen abgefragt. Dabei wurde angenommen, dass negative Erfahrungen in vergangenen Bewerbungsverfahren den Wunsch nach Optimierungen in Bewerbungsprozessen mithilfe von KI bestärken können.

Ebenso ist für den inhaltlichen Teil des Fragebogens anzumerken, dass lediglich das Allgemeinverständnis eines typischen Bewerbungsprozesses abgefragt wurde und spezielle Verfahren wie Assessment-Center, biografische Fragebögen und psychologische Tests bewusst ausgelassen wurden, da diese speziellen Verfahren nicht als Standard bei Berufseinsteigern eingesetzt werden und gesondert zu betrachten sind (vgl. Buchheim/Weiner 2014, 102; Gutmann/Gatzke 2015, 139).

3.1.4 Fragetypen

Der Fragebogen enthielt insgesamt 53 Fragen, die alle bestimmten Fragetypen zugeteilt werden können. Um die Antworten mittels statistischer Methoden besser auswerten zu können, wurden für den Fragebogen vorwiegend geschlossene Fragen verwendet (insgesamt 43 Fragen). Geschlossene Fragen geben eine Auswahl an Antwortmöglichkeiten vor und sind für die Befragten oftmals schneller zu beantworten, was für die Zielgruppe der Studierenden und Absolventen als angemessen erschien.

Neben den geschlossenen Fragen wurden einige halboffene Fragen (insgesamt 9) verwendet, indem eine zusätzliche Antwort in einem „Sonstige“-Feld als Option geboten wurde. Diese hat den Vorteil, dass der Befragte Antworten angeben kann, die im Fragebogen nicht berücksichtigt oder vergessen wurden.

Zudem wurde im Fragebogen eine offene Frage (F28) formuliert. Offene Fragestellungen bieten sowohl Vor- als auch Nachteile. Ein Vorteil besteht darin, dass die Befragten komplexe Antworten geben können und möglicherweise so neue Aspekte aus dem Gegenstand der Befragung hervorbringen (vgl. Brosius et al. 2016, 87). Als Nachteile sind dagegen der hohe Aufwand bei der Auswertung der Antworten, sowie potenziell unbrauchbare Ergebnisse aufgrund der Qualität der Antworten zu nennen. Deshalb wurde diese Frageform nur einmal verwendet. Die Frage nach den allgemeinen Verbesserungsmöglichkeiten von Bewerbungsprozessen zielte jedoch auf eine ausführliche Begründung der Befragten ab, sodass eine offene Frage für diese Ausführungen passend erschien. Da die Beantwortung offener Fragen mit einem höheren zeitlichen Aufwand für die Befragten verbunden und von der Motivation der Befragten abhängig ist, wurde die Frage nicht als Pflichtfrage aufgesetzt.

3.1.5 Mess- und Skalenniveaus

Um die Befragung im Hinblick auf die Zielgruppe möglichst einfach zu gestalten, wurden im Online-Fragebogen vorrangig nominale und ordinale Skalentypen bei den geschlossenen Fragen verwendet. Für nominal-skalierte Fragen wurden dichotome Antwortkategorien wie z. B. in der ersten Frage des Fragebogens (siehe z. B. F1) und polytome Antwortvorgaben (siehe z. B. F2) vergeben.

Bei ordinal-skalierten Fragen lassen sich die Antwortkategorien in verschiedene Ränge einteilen, wie es bei der Frage nach den bisher versendeten Bewerbungen

(F19) der Fall ist (vgl. Brosius et al. 2016, 87). Zudem wurde das Alter der Befragten aus Datenschutzgründen ebenso in Klassen erhoben (siehe F52), damit das Risiko der Rückverfolgbarkeit der Daten gemindert wird.

Außerdem wurden im Fragebogen Intervallskalen in Form von einer Likert-Skala eingesetzt (siehe F8). Likert-Skalen sind streng betrachtet ordinal-skaliert, da nicht angenommen werden kann, dass die Abstände zwischen den einzelnen Antwortkategorien wie „stimme sehr zu“, „stimme zu“, „teils-teils“, „stimme eher nicht zu“ und „stimme gar nicht zu“ gleich groß sind. Jedoch wird dieser Skalentyp in der Praxis der empirischen Kommunikationsforschung meistens „quasi-metrisch“ betrachtet (vgl. Brosius et al. 2016, 40). Das bedeutet in diesem Zusammenhang, dass die Abstände der einzelnen Antwortvorgaben der Likert-Skalen als gleich groß angesehen werden. Im Online-Fragebogen wurde deshalb eine grafische Darstellung der Likert-Skala mithilfe eines Sliders eingesetzt, um diese Gleichverteilung der Abstände für die Befragten deutlich zu machen.

Für die Likert-Skalen konnten im Fragebogen Werte von eins bis fünf für die Beantwortung der Fragen vergeben werden, wobei der Wert eins „ich stimme gar nicht zu“ und der Wert fünf „ich stimme sehr zu“ bedeutet. Für diese Antwortvorgaben wurde bewusst eine Skala mit Mittelpunkt gewählt, damit die Studierenden und Absolventen, die sich in der Mitte betrachten oder eine indifferente Meinung zu einer bestimmten Frage haben, ihren Standpunkt angeben können. Andernfalls würde man bei der Wahl einer geraden Skala die Befragten dazu zwingen, sich für eine Ausprägung zu entscheiden. Allerdings besteht bei einer fünf-stufigen Skala die Gefahr, dass sich Befragte aus Bequemlichkeit häufiger in der Mitte einordnen (vgl. Brosius et al. 2016, 90).

3.2 Pretest

Nachdem der Fragebogen erstellt wurde, erfolgte ein Pretest, um die Brauchbarkeit des Fragebogens zu überprüfen. Der Pretest wurde mit insgesamt 12 Personen durchgeführt, davon acht Studierende und vier Absolventen. Die Teilnehmer wurden so ausgewählt, dass für den Pretest möglichst viele unterschiedliche Studienrichtungen abgedeckt wurden. Die Teilnehmer wurden im Vorfeld darum gebeten, den Fragebogen auf unterschiedlichen Geräten zu bearbeiten, damit die Funktionalität und das Layout Geräte-spezifisch getestet werden konnte. Die meisten nutzten für die Umfrage jedoch ihr Smartphone.

Um eine möglichst realistische Befragungssituation nachzubilden, wurde den Teilnehmern zuerst ein Link für die Befragung per E-Mail zugeschickt. Nachdem die Fragebögen vollständig ausgefüllt wurden, wurde den Befragten erneut ein Fragebogen als Word-Dokument mit zuvor definierten Kriterien zugeschickt (siehe Anhang C). Die Teilnehmer sollten Angaben über das verwendete Gerät, die Bearbeitungsdauer, die technische Funktionalität, die Lesbarkeit, die Struktur, den Inhalt sowie zum Design machen.

Der Pretest ergab, dass alle Teilnehmer die Fragen verstanden haben und keine technischen Probleme aufgetreten sind. Außerdem wurde der Umfang sowie die Bearbeitungsdauer von allen Teilnehmern als angemessen empfunden. Die Bearbeitungszeit lag im Durchschnitt bei 9.7 Minuten, wobei das Maximum bei 13 Minuten verzeichnet wurde.

Eine Testperson hat auf die fehlende Entschlüsselung für die Abkürzung „AR“ hingewiesen, die nachträglich hinzugefügt wurde. Außerdem wurde die Frage zur Studienrichtung zunächst als Mehrfachangabe angelegt, jedoch konnte durch den Pretest aufgedeckt werden, dass eine Einfachnennung ausreichend ist und die Teilnehmer weniger verwirrt. Auf inhaltlicher Ebene wurde festgestellt, dass zu der Frage nach den Bedenken beim KI-Einsatz in Bewerbungsprozessen (F47), eine zusätzliche Antwortkategorie bezüglich der fehlenden Empathie von KI wünschenswert ist. Auch dieser Verbesserungsvorschlag wurde umgesetzt.

Alle Ergebnisse des Pretests sind im Anhang D detailliert aufgeführt. An dieser Stelle wird darauf hingewiesen, dass die gewonnenen Daten aus dem Pretest nicht in die Ergebnisse der Studie eingeflossen sind.

3.3 Durchführung der Befragung

Für die Online-Befragung wurde eine Feldzeit von 14 Tagen festgesetzt. Die Befragung wurde vom 30.05.2022 bis zum 12.06.2022 durchgeführt.

Während dieses Zeitraums erfolgte sowohl eine aktive als auch eine passive Rekrutierung der Umfrageteilnehmer. Die aktive Rekrutierung fand dabei über verschiedene Wege statt. Auf Anfrage des Qualitäts-Managements (kurz QM) der Hochschule München (kurz HM), wurde die Befragung durch das Versenden von Einladungs-E-Mails an Studierende der HM unterstützt. Im Zeitraum der Befragung wurde eine vorher verfasste Einladungs-E-Mail an Bachelor- und Master-Studierende aller Fachrichtungen der HM versandt. Dabei wurden ausschließlich Bachelor-Studierende ab dem

fünften Semester und Master-Studierende ab dem vierten Semester angeschrieben. Außerdem wurden nur Studierende berücksichtigt, die sich im Vollzeitstudium befinden, da die Teilzeitstudierenden einen gesonderten Rhythmus für den Abschluss des Studiums haben. Hochschulabsolventen konnten hingegen nicht hinzugezogen werden, da diese im Verteiler der HM mit ihren privaten E-Mails geführt werden und aus Datenschutzgründen lediglich für bestimmte Zwecke kontaktiert werden dürfen. Insgesamt wurden 6.656 Einladungs-E-Mails vom QM versandt, von denen 12 nicht zugestellt werden konnten.

Um möglichst viele Teilnehmer für die Akzeptanzstudie zu gewinnen, wurde die Betreuerin dieser Bachelorarbeit ebenfalls um Unterstützung bei der Durchführung der Befragung gebeten. In diesem Kontext wurden Studierende des Studiengangs Technische Redaktion und Kommunikation von der Betreuerin per E-Mail auf die Befragung aufmerksam gemacht. Damit der Fragbogen von jedem Teilnehmer höchstens einmal ausgefüllt werden konnte, wurden über die Einstellungen des Fragebogen-Tools, im Vorfeld Cookies aktiviert, die eine Mehrfachteilnahme an der Befragung verhinderten.

Die aktive Rekrutierung erfolgte über die direkte Ansprache von Studierenden und Absolventen im persönlichen Umfeld. Zudem wurden Kommilitonen darum geben, den Fragebogen an Studierende und Absolventen, die zur definierten Zielgruppe gehören, weiterzuleiten. Um das Weiterleiten der Online-Umfrage zusätzlich zu erleichtern, wurde ein QR-Code erstellt, der direkt zu der Befragung führte (siehe Abbildung 6).

SCAN ME

Abbildung 6: QR-Code für den Online-Fragebogen

Dieser hat den Vorteil, dass keine Handynummer oder andere persönliche Daten benötigt werden, um zur Umfrage zu gelangen, was das Gefühl der Anonymität bestärkt. Die passive Rekrutierung erfolgte über die Veröffentlichung der Online-Befragung in zwei studentischen Facebook-Gruppen, die speziell für Befragungen in Abschlussarbeiten gedacht sind.

Insgesamt haben 493 Personen an der Befragung teilgenommen, davon haben 365 Personen den Fragebogen vollständig ausgefüllt. Da der Fragebogen über verschiedene Wege verteilt wurde und sich nicht zurückverfolgen lässt, wie viele Teilnehmer über welchen Weg zum Fragebogen gelangt sind, lässt sich die Rücklaufquote nicht genau ermitteln. Allerding geht aus den Daten des QMs hervor, dass die Rücklaufquote schätzungsweise unter 7 % liegen muss. Laut Leopold lässt sich eine Rücklaufquote von unter 10 % als gering beurteilen (vgl. Leopold 2004, 10). Dieses Ergebnis ist jedoch nicht überraschend, da die geringe Rücklaufquote bei Online-Befragungen ein allgemein bekanntes Problem in den Kommunikationswissenschaften darstellt (vgl. Brosius et al. 2016, 112).

4 Auswertung und Interpretation der Ergebnisse

Nach Ablauf des Befragungszeitraums lagen 493 Fragebögen vor, von denen 365 vollständig ausgefüllt wurden.[1] Diese wurden im Anschluss mithilfe des Datenanalyse-Tools SPSS von IBM deskriptiv und explorativ ausgewertet.

Im Zuge der Datenbereinigung wurden zunächst alle teilweise ausgefüllten Fragebögen entfernt. Von den 493 Befragten klickten 66 Teilnehmer den Fragebogen lediglich an und hinterließen keine weiteren Angaben. Weitere 62 Teilnehmer brachen die Bearbeitung des Fragebogens vor dem letzten Frageblock ab. Die nachfolgende Tabelle 3 visualisiert die Konstitution der Stichprobe.

In diesem Kapitel werden vorab die Konstitution der Stichprobe und die soziodemographischen Merkmale der Befragten vorgestellt. Im Anschluss werden die Ergebnisse der Auswertung nach der Reihenfolge der aufgestellten Forschungsfragen aus Kapitel 1.3 vorgestellt und die Forschungsfragen beantwortet. Im Anschluss folgt die Überprüfung der aufgestellten Hypothese und im letzten Kapitel werden weitere interessante Ergebnisse der Befragung vorgestellt.

Für die Visualisierung der Verteilungen nominaler Variablen mit dichotomen und polytomen Kategorien werden Kreisdiagramme benutzt, die eine proportionale Zuordnung von relativer und absoluter Häufigkeit der Kategorien durch die Kreisflächen ermöglichen (vgl. Diaz-Bone 2019, 43). Außerdem werden für die Ergebnisse der Fragen mit Mehrfachauswahl Säulendiagramme zur grafischen Darstellung der Häufigkeitsverteilung eingesetzt (vgl. Bortz/Schuster 2010, 45). Zur Veranschaulichung der Ergebnisse von Rating-Skalen werden in dieser Arbeit Boxplots eingesetzt. Diese haben den Vorteil, dass sie unempfindlich gegenüber Ausreißern sind und die mittleren 50% der Verteilung durch die Box anschaulich visualisieren, sowie den Median durch einen dicken, schwarzen Balken darstellen (vgl. Bortz/Schuster 2010, 44). Die antennenartigen Whisker geben die Ausprägung der Werte an, die kleiner sind als das erste Quartil und größer als das dritte Quartil (vgl. Bortz/Schuster 2010, 44). Um eine zusätzliche Orientierung über die Verteilung der Werte zu geben, wird auch der Mittelwert (gekennzeichnet durch das dicke, schwarze x) in den Boxplots mit

[1] Als vollständig ausgefüllt werden alle Fragebögen betrachtet, die bis zur letzten Seite bearbeitet wurden. Die Angaben zum Geschlecht (F51), Bundesland (F53) sowie die offene Frage (F29) wurden im Fragebogen nicht als Pflichtfragen eingestellt. Alle Teilnehmer, die diese Frage ausgelassen haben, wurden dennoch in der Stichprobe berücksichtigt.

angegeben. Der Mittelwert (kurz M) ist jedoch im Gegensatz zum Median anfällig für Ausreißer. Die Ausreißer werden durch die Kreise im Boxplot-Diagramm dargestellt.

Das gebräuchlichste Maß für die Streuung von Werten stellt die Standardabweichung (kurz SD) dar. Die Standardabweichung an sich weist Werte auf, die nicht direkt nachzuvollziehen sind, was auch dadurch bedingt ist, dass die Variablen teilweise verschiedene Messeinheiten aufweisen. Bei Variablen mit denselben Messeinheiten kann die Standardabweichung dennoch einen annähernden Vergleich der Streuungen ermöglichen (vgl. Diaz-Bone 2019, 50 ff).

Statistische Verfahren: Korrelationen, Kruskal-Wallis-H und Cramér´s V

Bivariate Verfahren untersuchen, wie die simultane Verteilung der Merkmalswerte zweier Variablen ausfällt. Hier ist von besonderem Interesse, ob die Merkmalspaare auffällige Muster aufweisen, die auf einen statistischen Zusammenhang schließen lassen können. Bivariate Verfahren gehen demnach in der Nullhypothese immer davon aus, dass es keinen statistischen Zusammenhang zwischen zwei Merkmalen gibt. Die Alternativ-Hypothese geht vom Gegenteil aus (vgl. Diaz-Bone 2019, 66 ff.).

Mittels Kreuztabellen-Analyse wird untersucht, ob zwei kategoriale Variablen Zusammenhänge aufweisen. In diesem Kontext wird oftmals auf Zusammenhangsmaße zurückgegriffen, welche auf Chi-Quadrat-Werten basieren. Für die Zusammenhangsmaße, welche auf Chi-Quadrat basieren, ist von Bedeutung, wie die Struktur der Kreuztabellen ausfällt, womit vor allem die Zeilen- und Spaltenanzahl gemeint ist. Für 2x2-Tabellen wird das Zusammenhangsmaß Phi genutzt, während für Tabellen mit abweichender Struktur Cramér´s V berechnet wird (vgl. Eckstein 2016, 179). Des Weiteren setzt der Chi-Quadrat-Test voraus, dass die absolute Häufigkeit in jeder Zelle der Kreuztabelle größer gleich fünf ist (vgl. Eckstein 2016, 169).

Bivariate Verfahren untersuchen ebenfalls, ob Unterschiede in der zentralen Tendenz einer abhängigen Variablen in zwei oder mehr unabhängigen Gruppen existieren (vgl. Eckstein 2016, 108). Der Kruskal-Wallis-Test untersucht, ob sich mehr als zwei disjunkte Gruppen hinsichtlich der Verteilungen der Werte einer abhängigen Variablen (kurz AV) unterscheiden. Eine Voraussetzung hierfür ist, dass die Werte der AV verteilungsfrei sind. In der Nullhypothese wird hier davon ausgegangen, dass Mittelwerts-Homogenität der Werte der AV in den disjunkten Gruppen vorliegt, während die Alternativ-Hypothese vom Gegenteil ausgeht. Es muss darauf hingewiesen werden, dass der Kruskal-Wallis-Test lediglich Mittelwerts-Heterogenität über alle Gruppen hinweg feststellen kann, ohne zu spezifizieren, welche zwei Gruppen sich signifikant voneinander unterscheiden (vgl. Eckstein 2016, 149 ff.).

Korrelationsmaße errechnen, wie stark Beziehungen zwischen zwei metrischen/ ordinalen Variablen ausfallen. Dabei geben Korrelationsmaße neben der Stärke auch die Richtung eines Zusammenhangs an, was durch das mathematische Vorzeichen deutlich wird. Der Korrelations-Koeffizient kann dabei Werte im Bereich [-1; 1] annehmen. Für die Interpretation der Stärke der Korrelationen kann folgende Klassifizierung genutzt werden (vgl. Diaz-Bone 2019, 95):

$0{,}00 \leq r \leq 0{,}05$	Keine Korrelation
$0{,}05 < r < 0{,}20$	Schwache Korrelation
$0{,}20 < r < 0{,}50$	Mittlere Korrelation
$0{,}5 < r < 0{,}70$	Starke Korrelation
$0{,}70 < r < 1{,}00$	Sehr starke Korrelation

Tabelle 2: Klassifizierung der Stärke von Korrelationen (Quelle: Diaz-Bone 2019, 95)

Die Korrelation nach Spearman nutzt nicht die eigentlichen Merkmalswerte, sondern bezieht sich auf deren Ränge. Es wird vor allem bei ordinalen/ verteilungsfreien Variablen genutzt. Eine Anwendungsvoraussetzung ist, dass nicht zu viele Rangbindungen (ties) folgen. Es wird empfohlen, dass höchstens für ein Fünftel der Werte Bindungen vorliegen dürfen. In der Null-Hypothese wird hier davon ausgegangen, dass es keinen Zusammenhang zwischen zwei Merkmalen gibt, während die Alternativ-Hypothese vom Gegenteil ausgeht. Hier kann die Alternativ-Hypothese spezifiziert werden, indem ein negativer/ positiver Zusammenhang untersucht wird (vgl. Eckstein 2016, 184 ff.).

Konstitution der Stichprobe

Konstitution der Stichprobe		n=365			
Anteil Frauen	52,6 %		Bundesland	Bayern	92,3 %
Anteil Männer	45,8 %				
Angabe Divers	0,5 %				
Keine Angabe	1,1 %				
Altersstruktur	<20 Jahre	1,1 %		Baden-Württemberg	1,6 %
	21 - 24 Jahre	52,6 %		NRW	1,6 %
	25 - 29 Jahre	37,8 %	Bildungsgrad	Fachhochschulreife	27,4 %
	30 - 39 Jahre	6,3 %		Allgemeine Hochschulreife	38,4 %
	40 - 49 Jahre	1,4 %		Bachelor	28,2 %
	≤	0,8 %		Master	6,0 %
			Ausbildungsstatus	Studierende	88,8 %
				Absolventen	11,2 %

Tabelle 3: Konstitution der Stichprobe

Bei der Betrachtung der Stichprobe wird zunächst deutlich, dass eine annährend gleiche Geschlechtsverteilung vorliegt. Hinsichtlich der Altersstruktur wird erkennbar, dass die Modalkategorie mit 52.6 % bei den 21 - 24-jährigen liegt. Dieses Ergebnis deckt sich mit den vom Statistischen Bundesamt ermittelten Daten zum mittleren Alter von 24,1 Jahren (Median) von Hochschulabsolventen in Deutschland aus dem Jahr 2018 (vgl. Statistisches Bundesamt 2018, 24). Die zweitgrößte Kategorie stellen die 25 - 29-jährigen dar. Des Weiteren muss darauf hingewiesen werden, dass der Großteil der Befragten aus Bayern kommt, was darauf zurückzuführen ist, dass die meisten Befragten über die Einladungs-E-Mails des QMs der Hochschule München zur Befragung gelangt sind. Ebenfalls aus diesem Grund ist der Großteil der Befragten gegenwärtig in einem Studium eingeschrieben. Aufgrund des jungen Alters und der Lebensphase zwischen Studium und Beruf gilt die Stichprobe als sehr geeignet für die Untersuchung, da die abgebildete Stichprobe gegenwärtig mit Bewerbungsprozessen konfrontiert sein könnte.

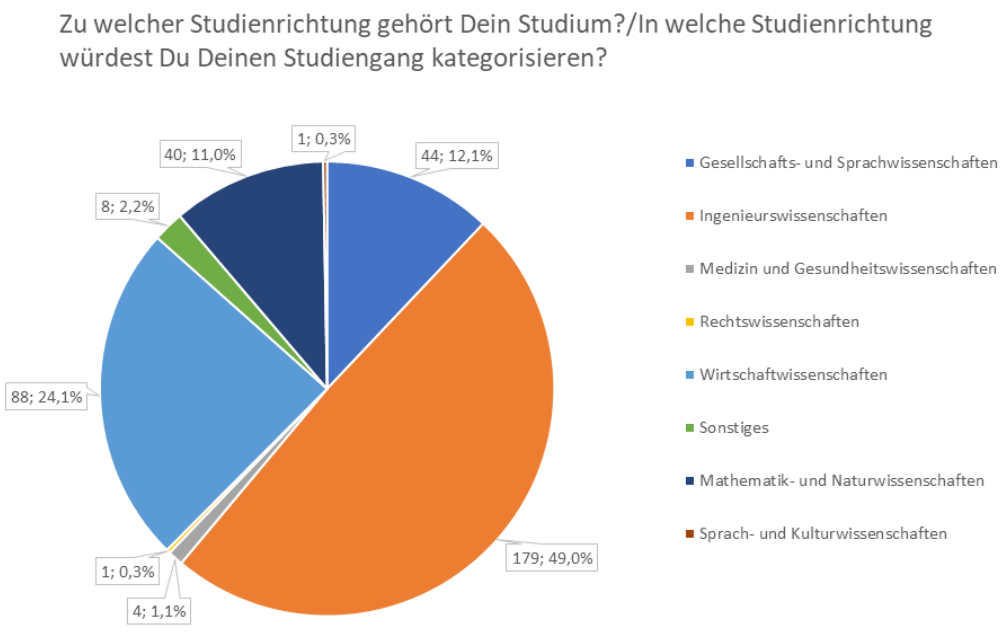


Abbildung 7: Verteilung der Studienrichtung

Abbilung 7 zeigt die Verteilung der Studienrichtungen der Stichprobe. Hier ist zu erkennen, dass der Anteil der Personen, die ihr Studium den Ingenieurswissenschaften zuordnet, mit 49,0 % weit überrepräsentiert ist. 24,1 % der Befragten kategorisieren ihr Studium den Wirtschaftswissenschaften zu, 12,1 % den Gesellschafts- und Sprachwissenschaften und 11,0 % den Mathematik- und Naturwissenschaften. Rund 94,7 % von den 324 Studierenden und 62,2 % der Absolventen verorten ihr Studium an der Hochschule München, sodass dieses Ergebnis im Hinblick auf die Studienangebote der HM schlüssig erscheint. Vier Personen geben Medizin und Gesundheitswissenschaften als Studienrichtung an, und jeweils eine Person die Sprach- und Kulturwissenschaften sowie die Rechtswissenschaften. Bei den sonstigen Nennungen werden vereinzelt Studiengänge und -richtungen genannt, die aufgrund der geringen Häufigkeit an Nennungen nicht aufgeführt werden.

Einschätzung der eigenen Kenntnisse zu KI in Bewerbungsprozessen

1) Welche Kenntnisse haben Studierende und Absolventen nach eigenen Angaben über die Nutzungsmöglichkeiten von KI in Bewerbungsprozessen?/ Wie schätzen Studierende und Absolventen ihren eigenen Kenntnisstand über die Nutzungsmöglichkeiten von KI in Bewerbungsprozessen ein?

Für die Beantwortung der Hauptforschungsfrage ist es zunächst nötig, die untergeordnete Forschungsfrage 1) zu beantworten.

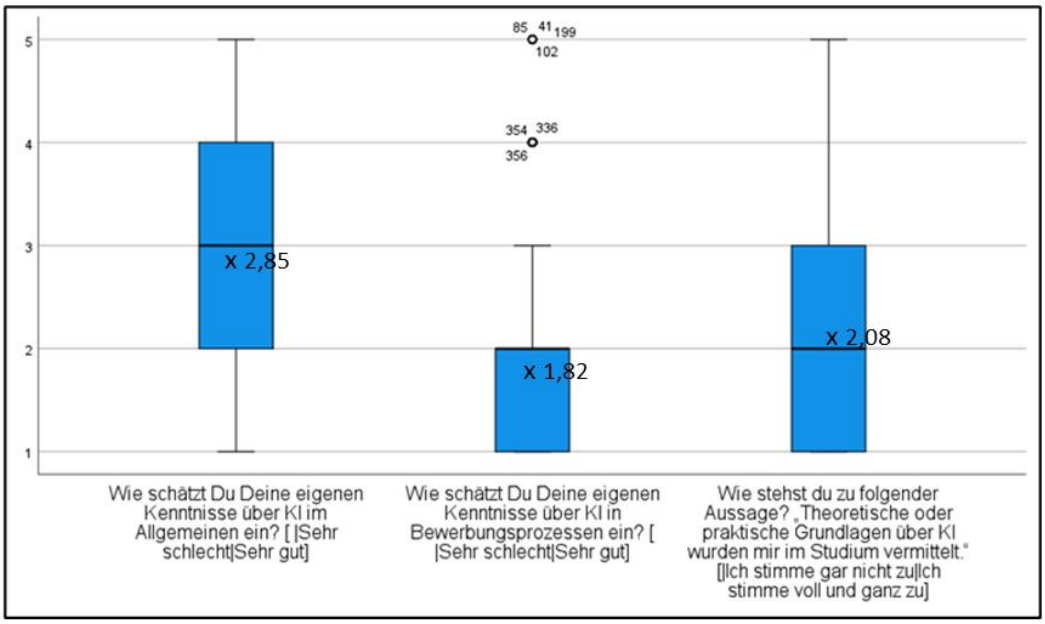


Abbildung 8: Einschätzung der Kenntnisse über KI im Allgemeinen, KI in Beweberungsprozessen und die KI-Grundlagen-Vermittlung im Studium

Die Abbildung 8 zeigt eine Gegenüberstellung der Items zur eigenen Einschätzung der Kenntnisse von KI im Allgemeinen im Vergleich zu den Kenntnissen zum Einsatz von KI in Bewerbungsprozessen sowie der Grundlagenvermittlung von KI im Studium. Es zeigt sich, dass die Kenntnisse von KI in Bewerbungsprozessen mit einem Mittelwert von 1,82 deutlich unter der Einschätzung der Kenntnisse von KI im Allgemeinen mit einem Mittelwert von 2,85, liegt. Das Item zur Vermittlung von KI-Grundlagen im Studium erreicht einen Mittelwert von 2,08, wobei 1 „Ich stimme gar nicht zu“ und 5 „Ich stimme voll und ganz zu“ entspricht. Der Interquartilbereich reicht von 1 bis 2 und der Whisker, der die Verteilung der Werte darstellt, die größer sind als das dritte Quartil, reicht bis 3. Somit schätzen die Befragten ihre eigenen Kenntnisse über KI in Bewerbungsprozessen eher niedrig ein.

Um zu überprüfen, ob ein statistischer Zusammenhang zwischen den drei Items besteht, wurde im Nachgang ein Korrelations-Test nach Spearman-Rho durchgeführt, da sich dieser für ordinale Variablen eignet. Korrelationsmaße errechnen, wie stark Beziehungen zwischen zwei metrischen/ ordinalen Variablen ausfallen.

Spearman-Rho (Korrelationskoeffizient)	Wie schätzt du deine eigenen Kenntnisse über KI in Bewerbungsprozessen ein?	Theoretische und praktische Grundlagen wurden mir im Studium vermittelt.
Theoretische und praktische Grundlagen wurden mir im Studium vermittelt.	,399***	1
Wie schätzt du deine Kenntisse über KI im Allgemeinen ein?	,489***	,494***
p < .1* p< .05** p< .01***		

Tabelle 4: Korrelation der Items zu den KI-Kenntnissen der Befragten

Der Korrelations-Test von Spearman-Rho ergibt einen signifikanten statistischen Zusammenhang zwischen den einzelnen Variablen auf einem Niveau von 0,01. Die Items zur Einschätzung der Kenntnisse von KI im Allgemeinen und der Einschätzung der Kenntnisse von KI in Bewerbungsprozessen im Studium weisen einen Korrelationskoeffizienten von 0,489 auf, was einer mittleren Stärke des Zusammenhangs entspricht (vgl. Diaz-Bone 2019, 95). Dies kann daraus resultieren, dass diejenigen, die ihre allgemeinen Kenntnisse über KI als hoch einstufen, sich ebenso hohe Kenntnisse über KI im Recruiting zusprechen. Die Items zur Einschätzung von KI-Kompetenzen im Recuruiting und die Vermittlung von KI-Grundlangen im Studium haben einen Korrelationskoeffizienten von 0.399, was ebenfalls einen mittleren Zusammenhang bestätigt. Den höchsten Wert mit 0,494 weisen die Items der KI-Grundlagenvermittlung und der Einschätzung der KI-Kompetenzen im Allgemeinen auf, der knapp unter der Klassifizierung einer starken Korrelationen liegt. Ist der Korrelationskoeffizient größer als 0,5 und kleiner als 0,7, spricht man von einer starken Korrelation (vgl. Diaz-Bone 2019, 95). Aus diesen Ergebnissen kann geschlossen werden, dass es einen statistischen Zusammenhang zwischen der Einschätzung von KI-Kompetenzen im Allgemeinen und der Einschätzung zu den Kenntnissen von KI in Bewerbungsprozessen gibt.

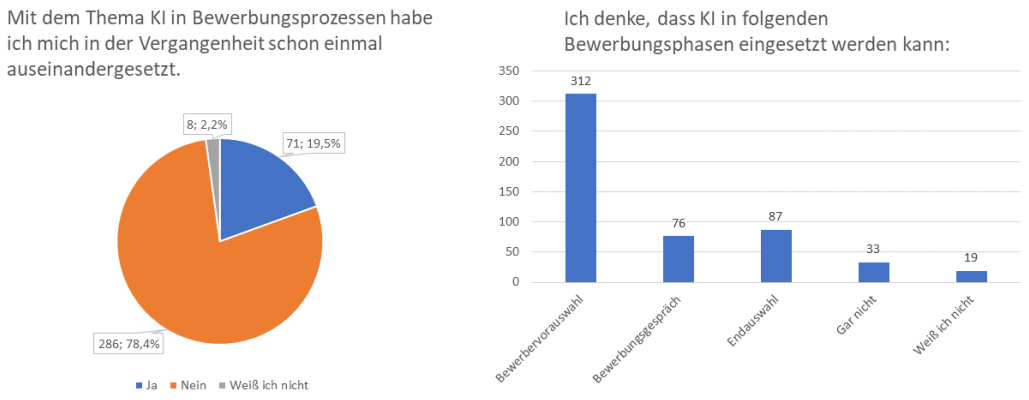


Abbildung 9: Ergebnisse der Items „Auseinandersetzung mit dem Einsatz von KI in der Vergangenheit“ und „Einschätzung der Einsatzmöglichkeiten von KI in den einzelnen Phasen“

Die beiden Items aus Abbildung 9 geben weitere Auskünfte über die Einschätzung der Kenntnisse der Studierenden und Hochschulabsolventen über KI im Recruiting. Über 19,5 % der Befragten geben an, sich mit dem Thema KI in Bewerbungsprozessen in der Vergangenheit auseinandergesetzt zu haben, wohingegen 78,4 % dies verneinen. Diese Zahlen können ein Hinweis auf die Neuartigkeit der Thematik sein und müssen bei der Interpretation aller Ergebnisse berücksichtigt werden, denn dadurch erhalten alle Fragen einen hypothetischen Charakter. Das spiegelt sich auch im Item wider, das die Einsatzmöglichkeiten von KI in den einzelnen Bewerbungsphasen abfragt. 312 Personen (85,5 %) sehen die Einsatzmöglichkeiten von KI in der Bewerbervorauswahl, 76 Personen (20,8 %) im Bewerbungsgespräch und weitere 87 Personen (23,8 %) halten den Einsatz von KI in der Endauswahl für möglich. Diese Einschätzung kann mit dem allgemeinen Verständnis von KI zusammenhängen, da KI häufig für Entscheidungsprozesse eingesetzt wird und von Konsumenten für Empfehlungen genutzt wird, wie z. B. Kaufempfehlungen bei Online-Shops oder Filmempfehlungen bei Streaming-Diensten. Bewerbungsgespräche sind vom persönlichen Kontakt mit den Bewerbern geprägt und werden häufig als rein menschliche Aufgabe betrachtet, was möglicherweise der Grund für den geringeren Wert ist (vgl. Kapitel 2.1.2). 33 Personen denken, dass KI in Bewerbungsprozessen gar nicht eingesetzt werden kann und 19 Befragte zeigen sich unsicher. An dieser Stelle ist anzumerken, dass die Angabe „Weiß ich nicht“ nicht eindeutig interpretierbar ist. Diese Kategorie kann bedeuten, dass sich der Befragte unsicher ist und keine eindeutige Meinung zu der Frage hat. Denkbar wäre auch, dass die Frage nicht richtig verstanden wurde oder dass der Teilnehmer schlichtweg die Frage nicht beantworten wollte.

Insgesamt lässt sich sagen, dass die Befragten ihrer Einschätzung nach, keine umfänglichen Kenntnisse über die Einsatzmöglichkeit von KI in Bewerbungsprozessen

aufweisen, es jedoch einen signifikanten Zusammenhang zwischen der eigenen Einschätzung der Kenntnisse von KI und der Kenntnisse von KI im Recruiting gibt. Außerdem verortet der Großteil von den Studierenden und Absolventen den Einsatz von KI in der Bewerbervorauswahl. 20,8 Prozent der Befragten denken, dass KI im Bewerbungsgespräch eingesetzt werden kann und 23,8 Prozent der 365 Teilnehmer denken, dass KI in der Endauswahl eingesetzt werden kann.

Wahrgenommener Nutzen von KI in Bewerbungsprozessen

2) Welche Einstellung zum KI-Einsatz hat die Zielgruppe in Bezug auf den wahrgenommenen Nutzen?

Um die Forschungsfrage 2) zu beantworten, werden die Häufigkeitsverteilungen der Items zum wahrgenommenen Nutzen beim Einsatz von KI in Bewerbungsprozessen aufgeführt. Der Nutzen wurde im Fragebogen über die Items F30, F31, F40 (siehe Tabelle 1) abgefragt. Er wird in diesem Kontext mit der Beschleunigung der Bewerbungsprozesse mithilfe des KI-Einsatzes, der möglicherweise höheren Gerechtigkeit durch die neutraleren Entscheidungsprozesse einer KI und der höheren Zuverlässigkeit von Entscheidungen durch eine KI definiert.

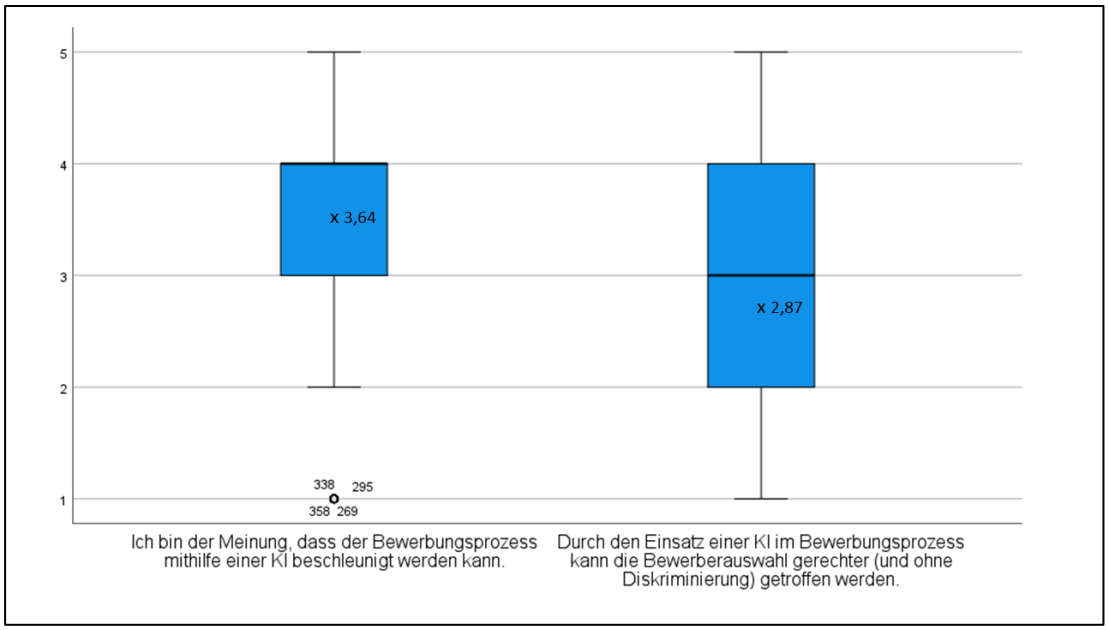


Abbildung 10: Einschätzung über den Nutzen von KI in Bewerbungsprozessen (Gegenüberstellung der Items F31 und F32)

Die Gegenüberstellung der Items über die Beschleunigung von Bewerbungsprozessen durch KI-Einsatz und die Gerechtigkeitssteigerung mithilfe von KI im Auswahlprozess, zeigt leichte Unterschiede bei der Verteilung der Werte. Eine höhere Zustimmung besteht beim Item, das die Beschleunigung der Bewerbungsprozesse betrifft: Mit einem von 3 bis 4 reichenden Interquartilsabstand und einem Median von 4 ist dies zu erkennen, wenngleich hier einige Ausreißer eine ablehnende Haltung zeigen.

Bei der Annahme, dass der Einsatz von KI zu einer Gerechtigkeitssteigerung und weniger Diskriminierung im Auswahlprozess führen kann, zeigen sich die Studierenden und Absolventen unentschlossen: Der Median liegt in der Skalenmitte und der Interquartilsbereich liegt an dieser Stelle zwischen 2 und 4, die Whisker erstrecken sich über die gesamte Skalenbreite. Der Mittelwert, der bei metrischen Variablen die zentrale Tendenz der Verteilung verdeutlicht, liegt bei 2,87 und spricht für eine etwas ablehnende Haltung des Items (vgl. Bortz/Schuster 2010, 25). Ein Grund hierfür könnte sein, dass eine KI mit den bestehenden Trainingsdaten auf Basis von Mitarbeitern des Unternehmens programmiert wird und Kandidaten bevorzugen könnte, die genau den Trainingsdaten entsprechen, wohingegen Kandidaten benachteiligt würden, die von diesen Daten abweichen (vgl. Böhm et al. 2021, 199).

Der Mittelwert des Items, das danach fragt, ob der Einsatz von KI nach Meinung der Studierenden und Absolventen zu einer Beschleunigung des Bewerbungsprozesses führen kann, liegt bei 3,64 und zeigt eine stärkere Zustimmung.

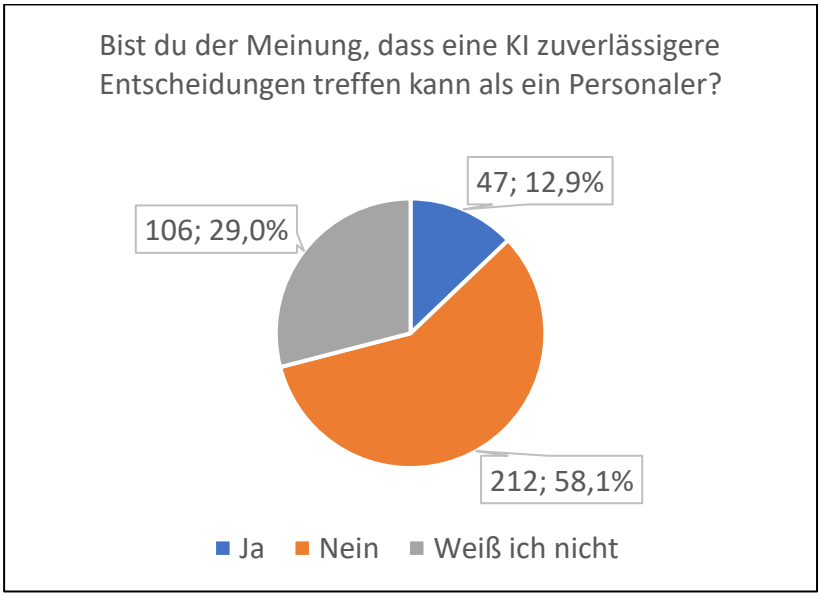


Abbildung 11: Einschätzung über die Entscheidungsfähigkeit einer KI in Bezug auf die Zuverlässigkeit

Das Merkmal der Zuverlässigkeit wurde in der Erhebung über die Frage, ob die Teilnehmer der Meinung sind, dass eine KI zuverlässigere Entscheidungen treffen kann als ein Personalverantwortlicher, abgefragt. 58,1 % der Befragten verneinen diese Frage, wohingegen nur 12,9 % zustimmen. Ein hoher Wert ist allerdings auch unter denjenigen vertreten, die keine klare Meinung zu dieser Frage haben, denn 29,0 % wählen die Antwortoption „Weiß ich nicht“ aus. Mögliche Gründe stellen die fehlenden Kenntnisse über KI oder die Arbeitsweise bzw. Auswahlkriterien von Personalern dar, was den direkten Vergleich beider Instanzen erschwert. Des Weiteren besteht die Möglichkeit, dass die Frage von den Teilnehmern nicht verstanden wurde. Die Werte

zeigen dennoch eine starke Tendenz zugunsten des Personalers, dem offenbar ein höheres Vertrauen sowie Kompetenz im Entscheidungsprozess zugesprochen wird, im Vergleich zu der KI.

Sinnvoll erachtete Formen von KI-Lösungen im Bewerbungsprozess

3) Welche Formen der KI werden von den Studierenden und Absolventen akzeptiert oder abgelehnt und in welchem Bewerbungsabschnitt werden KI-Lösungen von der Befragtengruppe als sinnvoll erachtet?

Um die Teilforschungsfrage 3) zu beantworten, werden die Items der einzelnen Bewerbungsabschnitte (F35, F36, F38, F39) in einem gruppierten Säulendiagramm zusammengefasst, um alle Werte in einem Diagramm anschaulich zu vergleichen. Das Item, das fragt, ob die Befragten einem Interview zustimmen würden, in dem eine Gesichts- oder Sprachanalyse durchgeführt wird (F37), wird separat in einem Kreis-Diagramm dargestellt.

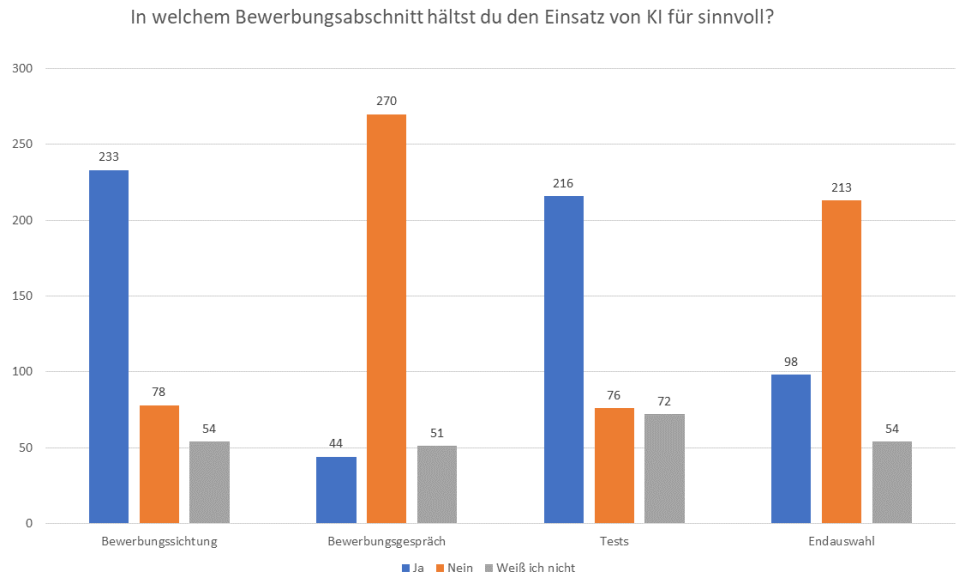


Abbildung 12: Sinnvoll erachteter Einsatz von KI in den einzelnen Bewerbungsabschnitten

Die Gegenüberstellung der einzelnen Items zeigt eine Zustimmung beim Einsatz von KI bei der Bewerbungssichtung und bei der Durchführung von Eignungstests. 233 (63,8 %) Personen halten den Einsatz von KI bei der Bewerbungssichtung für sinnvoll, wohingegen 78 Personen (21,4 %) dies verneinen. Der Einsatz von KI-Lösungen im Bewerbungsgespräch wird zum Großteil von der Befragtengruppe für nicht sinnvoll erachtet, denn nur 44 Personen (12,1 %) halten den KI-Einsatz in diesem Bewerbungsabschnitt für sinnvoll, im Gegensatz zu 270 (74 %) Teilnehmern, die den Einsatz ablehnen. Der Einsatz von KI-Lösungen bei der Durchführung von Eignungstest

wird von 216 Befragten (59,2 %) für sinnvoll erachtet und von 76 Personen (20,8 %) nicht. Im letzten Bewerbungsabschnitt des Auswahlverfahrens, der Endauswahl, ist jedoch eine wieder eine Tendenz der Ablehnung erkennbar. 98 Personen (26,8 %) halten den KI-Einsatz in der Endauswahl für sinnvoll, wohingegen 213 Teilnehmer (58, 4%) den Einsatz nicht für sinnvoll halten. Ein möglicher Grund für dieses Ergebnis ist, dass der Einsatz von KI bei der Bewerbungssichtung keinen persönlichen Kontakt erfordert und von den Befragten unter dem Punkt „Convenience“ verbucht wird (vgl. Böhm et al. 2021, 201). Außerdem stellen Bewerber-Management-Systeme keine Neuheit im Recruiting dar, sie sind den Bewerbern vielmehr bereits bekannt, was für die höhere Akzeptanz von KI-Lösungen bei der Bewerbungssichtung sprechen könnte. Der hohe Zuspruch beim Einsatz von KI bei der Durchführung von Eignungstests ist nicht klar ersichtlich, er könnte jedoch mit der Anonymität in der Testsituation zusammenhängen. Auch die Annahme, dass eine KI Fachkenntnisse besser abfragen und testen kann, ist denkbar, da in diesem Kontext soziale Kompetenzen eine untergeordnete Rolle spielen. Die ablehnende Haltung vom KI-Einsatz im Bewerbungsgespräch könnte mit dem Wunsch nach persönlichem Kontakt im Interview zusammenhängen und mit der Annahme, dass eine KI soziale Kompetenzen schlechter beurteilen kann als ein Personaler.

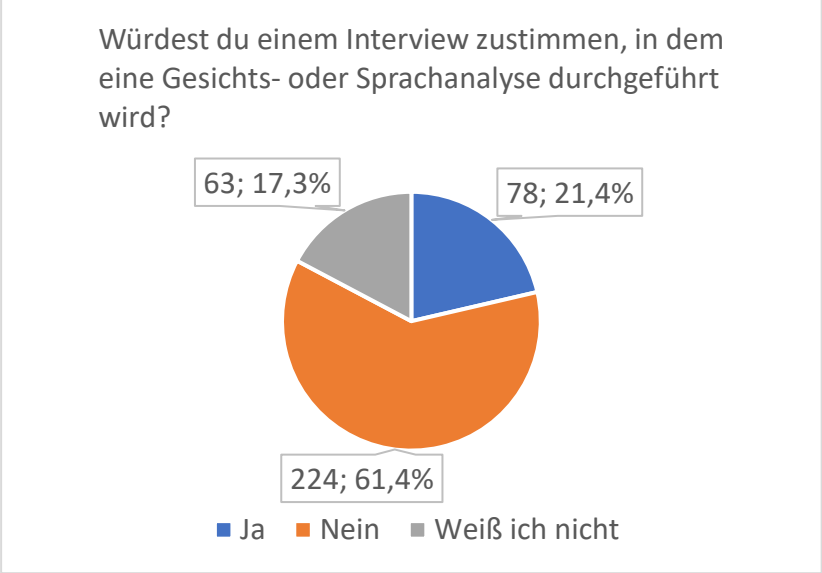


Abbildung 13: Einstellung zur Durchführung von Gesichts- und Sprachanalyse in Interviews

Auch die Frage, ob die Teilnehmer einem Interview zustimmen würden, in dem eine Gesichts- oder Sprachanalyse durchgeführt wird, wird von 224 Studierenden und Absolventen (61,4 %) verneint. 78 Teilnehmer (21,4 %) würden und 63 Teilnehmer (17,3 %) sind sich unsicher. Bei der Betrachtung der beiden Items zum Bewerbungsgespräch ist jedoch ein Widerspruch zu erkennen. Während lediglich 44 Personen den Einsatz von KI im Bewerbungsgespräch für sinnvoll erachten, würden 78 Personen der Durchführung einer Gesichts- oder Sprachanalyse mittels KI im

Bewerbungsgespräch zustimmen. Dieses Ergebnis kann ein Hinweis darauf sein, dass die Angaben der Befragten mit Vorsicht zu betrachten sind. Denkbar wäre allerdings, dass die Befragten einem Interview zustimmen würden, obwohl sie den Einsatz von KI im Bewerbungsgespräch nicht für sinnvoll erachten. Das Ergebnis kann jedoch auch darauf hindeuten, dass die Fragen nicht wahrheitsgetreu beantwortet wurden oder nicht verstanden wurden. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass der Großteil der Studierenden und Absolventen KI-Lösungen bei der Bewerbungssichtung und bei der Durchführung von fachlichen Eignungstests eher positiv gegenübersteht.

Zusammenhänge zwischen der studierten Fachrichtung und der Einstellung zu KI im Recruiting

4) Gibt es einen Zusammenhang zwischen der studierten Fachrichtung und der Einstellung zu KI im Recruiting?

Um die Forschungsfrage 4) zu beantworten, werden mittels SPSS statistische Verfahren angewandt, die dem Bivariat entsprechen. Hier ist von besonderem Interesse, ob die Merkmalspaare auffällige Muster aufweisen, die auf einen statistischen Zusammenhang schließen lassen können.

Für die Fragen, die im Likert-Skalen-Format formuliert wurden, wurde der Kruskal-Wallis-H-Test herangezogen und für die Fragen, deren Antorten auf nominalem Niveau formuliert wurden, der Carmrér´s-V-Test. Der Kruskal-Wallis-Test untersucht, ob sich mehr als zwei Gruppen (siehe Tabelle 5 „Studienrichtungen) hinsichtlich der Verteilungen der Werte einer abhängigen Variable (siehe Tabelle 5 „Merkmal“) unterscheiden (vgl. Eckstein 2016, 149 ff.). Cramér´s V wird hier für die Messung der Kontingenzstärke zweier nominaler Variablen (vgl. Eckstein 2016, 179) verwendet.

Studienrichtung (Likert-skaliert): Kruskal-Wallis-H/ Mittelwert/ Standardabweichung

Merkmal (Likert-skalierte Variablen)	Gesellschafts- und Sozialwissenschaften *(M/SD)*	Ingenieurswissenschaften *(M/SD)*	Mathematik- und Naturwissenschaften *(M/SD)*	Wirtschaftswissenschaften *(M/SD)*	Kruskal-Wallis-H
Wunsch nach **gesetzlicher Regulierung** von KI in Bewerbungsprozessen	3,91/1,309	3,58/1,220	3,57/1,279	3,57/1,254	3,908
Wunsch nach **Transparenz** der Entscheidungsprozesse bei KI-Einsatz	4,59/,871	4,53/,730	4,60/,744	4,59/,737	2,113
Wunsch nach persönlichem Kontakt	4,12/1,109	4,38/,944	4,40/,810	4,36/,985	2,425
Mehr Gerechtigkeit durch KI	2,93/1,108	2,83/1,244	2,57/1,174	3,01/1,255	3,311
Beschleunigung durch KI	3,55/,999	3,56/1,096	3,90/1,008	3,72/1,061	4,827
p < .1* p< .05** p< .01***					

Tabelle 5: Kruskal-Wallis-H-Test (Studienrichtung und Einstellung zu KI im Recruiting)

Studienrichtung (nominal-skaliert): Cramér´s V/affirmativer Anteil absolut/ relativ

Merkmal (nominal-skalierte Variablen)	Gesellschafts- und Sozialwissenschaften (affirmativer Anteil absolut/ relativ)	Ingenieurswissenschaften (affirmativer Anteil absolut/ relativ)	Mathematik- und Naturwissenschaften (affirmativer Anteil absolut/ relativ)	Wirtschaftswissenschaften (affirmativer Anteil absolut/ relativ)	Cramér´s-V
Positive Haltung zum Einsatz von KI bei der **Bewerbungssichtung**	26 (78,8 %)	106 (70,7 %)	28 (75,7 %)	64 (80,0 %)	,096
Positive Haltung zum Einsatz von KI im **Bewerbungsgespräch**	4 (13,3 %)	16 (10.3%)	5 (13.5%)	17 (22.1%)	.142
Positive Haltung zum Einsatz von KI bei **Eignungstests**	27 (81,8 %)	100 (71,9 %)	22 (66,7 %)	59 (78,7 %)	,106
Positive Haltung zum Einsatz von KI bei der **finalen Entscheidung**	11 (35,5 %)	41 (26,1 %)	17 (45,9 %)	23 (31,5 %)	,141
Zustimmung zur Nutzung von **Chatbots** in Bewerbungsprozessen	26 (76,5 %)	64 (44,8 %)	20 (57,1 %)	45 (57,0 %)	,204
Allgemein positive Haltung zum Einsatz von KI in Bewerbungsprozessen	19 (82,6 %)	80 (63,5 %)	20 (64,5 %)	52 (75,5 %)	,153

Zustimmung zur Nutzung von KI in Bewerbungsprozessen	27 (81,8 %)	99 (72,3 %)	25 (78,1 %)	60 (85,7 %)	,139
p < .1* p< .05** p< .01***					

Tabelle 6: Cramér´s V-Test (Studienrichtung und Einstellung zu KI im Recruiting)

In diesem Schritt wurde untersucht, ob die verschiedenen Einstellungen zur KI im Bewerbungsprozess unterschiedliche Grade in den unterschiedlichen Studienrichtungen annehmen. Dabei wurden nur jene Studiengänge berücksichtigt, die über genügend Teilnehmer verfügten. Dies waren Studierende oder Absolventen der Gesellschafts- und Sozialwissenschaften, der Ingenieurswissenschaften, der Mathematik- und Naturwissenschaften und der Wirtschaftswissenschaften. Diese wurden zur Anwendung der Testverfahren in Zahlenwerte folgendermaßen umcodiert: 1=Gesellschafts- und Sozialwissenschaften, 2=Ingenieurswissenschaften, 3=Mathematik- und Naturwissenschaften, 4=Wirtschaftswissenschaften. Die nominalen Variablen mit polytomer Ausprägung wurden wie folgt codiert: Ja=1 und Nein=0. Die „Weiß ich nicht"-Angaben wurden als System-fehlend codiert, da diese nicht eindeutig interpretierbar sind.

Es wird zunächst deutlich, dass keine signifikanten Unterschiede über die verschiedenen Studiengänge hinweg vorliegen. Auch liegt kein eindeutiges Muster vor, jedoch lässt sich eine negative Einstellung zum Einsatz von KI im Recruiting bei den Ingenieurswissenschaftlern erkennen, denn die Zustimmung ist bei allen Items, ausgenommen der Zustimmung bei den Eignungstest, durchweg am niedrigsten. Die Zustimmung zur Ansicht, dass KI gerechtere Bewerbungsprozesse ermögliche, ist durchgängig am geringsten, während der Wunsch nach mehr Transparenz bei KI-Bewerbungsprozessen durchgängig am höchsten ist.

Einstellung zu den Bedenken beim Einsatz von KI in Bewerbungsprozessen

5) Welche Bedenken werden von den Befragten im Zusammenhang mit der Nutzung von KI im Recruiting geäußert?

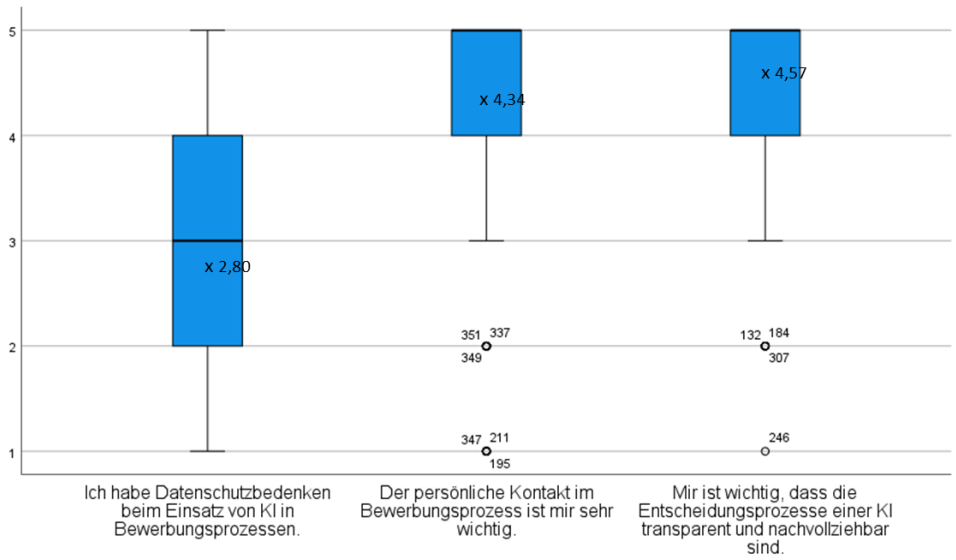


Abbildung 14: Bedenken beim KI-Einsatz im Recruiting (Auswertung der Skalen-Items)

Die Gegenüberstellung der Skalen-Variablen in Abbildung 14 zeigt die Häufigkeitsverteilung der einzelnen Items in Bezug auf die bestehenden Bedenken beim KI-Einsatz in Bewerbungsprozessen im Vergleich zueinander. Das erste Item, das sich auf die Datenschutzbedenken bezieht, erfährt den niedrigsten Zuspruch von den Befragten. Der Interquartilbereich liegt zwischen 2 und 4, die Whisker erstrecken sich bis zu den Skalenendpunkten und der Median liegt im Mittelpunkt der Skala. Der Mittelwert von 2,80 drückt jedoch eine leicht ablehnende Haltung aus. Daraus lässt sich schließen, dass das Thema Datenschutz keinen so hohen Stellenwert bei den Befragten hat, wie initial angenommen.

Eine hohe Zustimmung hingegen gibt es bei dem Wunsch nach persönlichem Kontakt im Bewerbungsprozess. Das belegt der Interquartilsabstand von 4 bis 5 sowie der Median von 5, wenngleich einige Ausreißer vorhanden sind. Der untere Whisker markiert einen Wert von 3 und der Mittelwert beträgt 4,34. Die größten Bedenken haben die Studierenden und Absolventen allerdings bei der Transparenz und der Nachvollziehbarkeit der Entscheidungsprozesse einer KI. Hier liegt der Mittelwert, der jedoch sensibel gegenüber Ausreißern ist, bei 4,57 und der Median ebenfalls bei 5. Der Interquartilbereich verläuft ebenfalls von 4 bis 5 und der untere Whisker liegt bei 3.

Es lässt sich schlussfolgern, dass die Studierenden und Absolventen große Bedenken in Bezug auf die Transparenz und Nachvollziehbarkeit der Entscheidungsprozesse einer KI haben. Auch der persönliche Kontakt im Bewerbungsprozess hat einen sehr hohen Stellenwert bei den Befragten, weshalb sie möglicherweise befürchten, dass der persönliche Kontakt zum Unternehmen durch den Einsatz von KI verloren gehen könnte. Die Bedenken zum Datenschutz fallen jedoch nahezu neutral aus. Das

kann damit zusammenhängen, dass das Thema Datenschutz seit vielen Jahren in den Medien präsent ist und im gesellschaftlichen Kontext stark diskutiert wird. Die Zielgruppe hat sich möglicherweise vermehrt mit dem Thema auseinandergesetzt, wodurch es zu einer höheren Aufklärung in Bezug auf die Gefahren kommen kann.

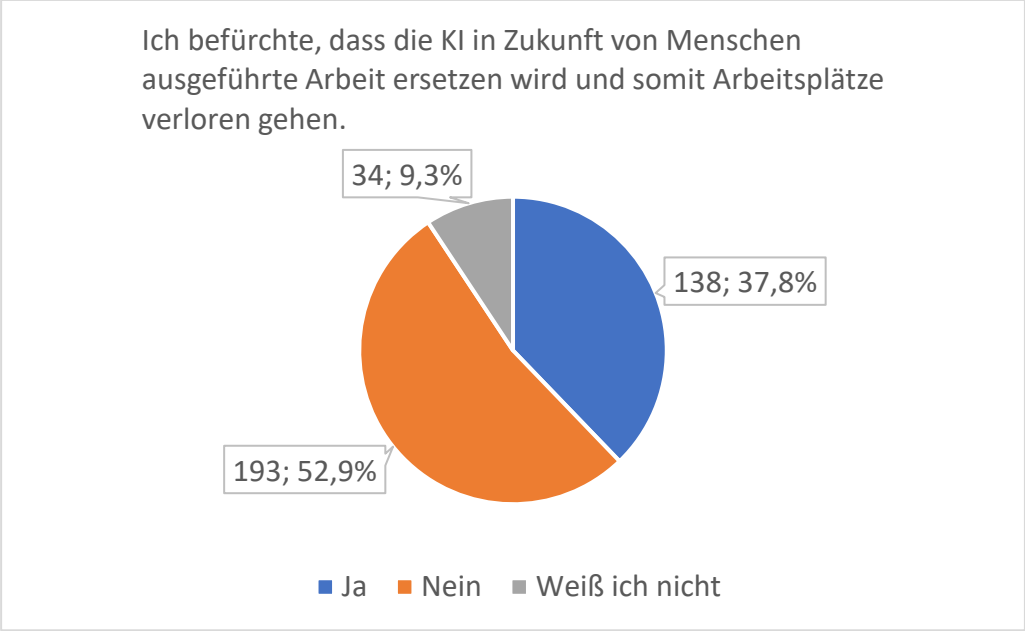


Abbildung 15: Einstellung über den möglichen Verlust von Arbeitsplätzen durch KI-Einsatz

Die Abbildung 15 zeigt das Ergebnis über die Einstellung der Befragten über die Angst vor einem möglichen Verlust von Arbeitsplätzen durch den Einsatz von KI. Die Mehrheit von 52,9 der Studierenden und Absolventen gibt an, keine Angst davor zu haben, dass die KI in der Zukunft von Menschen ausgeführte Arbeit ersetzen wird und Arbeitsplätze verloren gehen. Demgegenüber stehen 37,8 % der Teilnehmer, die gegenteiliger Meinung sind. 9,3 % zeigen sich unsicher und antworten mit „Weiß ich nicht“. Auch hier liegt die Vermutung nahe, dass sich die Studierenden und Absolventen mit der Thematik bereits in der Vergangenheit auseinandergesetzt und ein Bewusstsein dafür haben, dass KI Prozesse automatisieren kann, aber auch neue Arbeitsplätze schaffen kann, die den Umgang mit der KI erfordern (vgl. Auth et al 2021, 168).

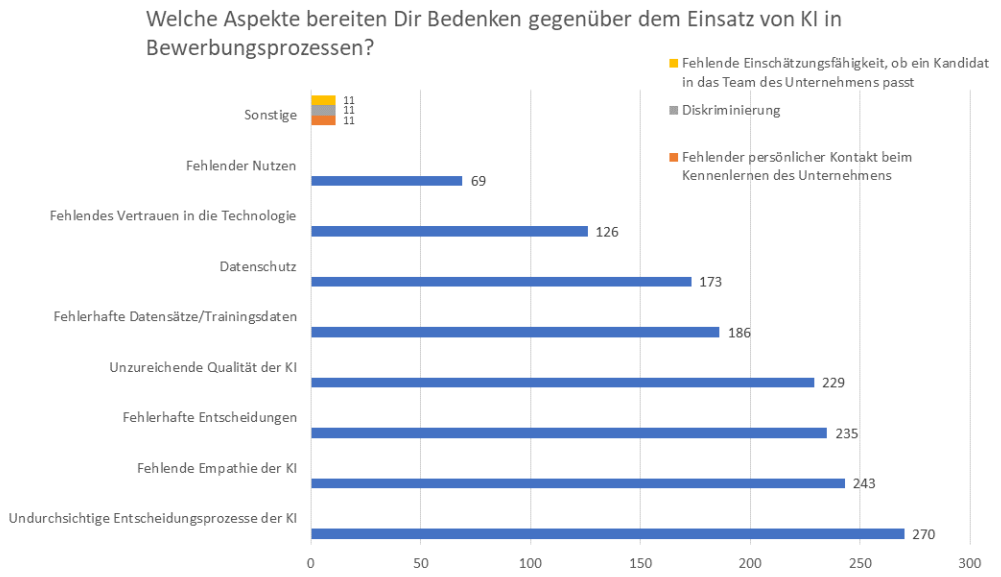


Abbildung 16: Bedenken beim KI-Einsatz im Recruiting (Auswertung des Items mit Mehrfachauswahl)

Zusätzlich zu den oben aufgeführten Items wurde eine Frage zu den Bedenken beim Einsatz von KI in Bewerbungsprozessen als Multiple-Choice-Frage angelegt. Diese fungiert zum einen als Kontrollfrage, um zu überprüfen, ob die Befragten konsistent antworten, zum anderen soll sie Aufschluss über die Verteilung der Häufigkeiten der einzelnen Aspekte geben, die den Befragten Bedenken beim KI-Einsatz bereiten (vgl. Brosius et al. 103).

Die häufigste Nennung der Studierenden und Absolventen in Bezug auf die Bedenken beim KI-Einsatz sind intransparente Entscheidungsprozesse der KI. 270 Personen geben an, dass undurchsichtige Entscheidungsprozesse der KI ihnen Bedenken beim KI-Einsatz bereiten. Mit rund 74,0 % ist dies die häufigste Nennung. Dieses Ergebnis deckt sich mit dem Ergebnis des Items über den Wunsch nach transparenten und nachvollziehbaren Entscheidungsprozessen aus Abbildung 14. Das deutet darauf hin, dass die Teilnehmer den Fragebogen ehrlich beantwortet haben. Ebenfalls große Bedenken haben die Befragten in Bezug auf die fehlende Empathie der KI, was mit 243 Nennungen (66,6 %) zu belegen ist. 235 Teilnehmer (64,4 %) geben an, dass ihnen fehlerhafte Entscheidungen der KI, Sorgen bereiten, 229 Personen (62,7 %) äußern sich zur unzureichenden Qualität der KI kritisch und 186 Befragte (51,0 %) sehen Hindernisse in fehlerhaften Datensätzen bzw. Trainingsdaten. Die Datenschutzbedenken erhalten 173 Nennungen (47,4 %) und belegen den drittletzten Platz. Auch dieses Resultat deckt sich mit der vorherigen Auswertung des Items zum Datenschutz. 126 Studierende und Absolventen (34,5 %) halten fehlendes Vertrauen in die Technologie für einen wichtigen Aspekt in Bezug auf die Bedenken beim KI-Einsatz und nur 69 Befragte (18,9 %) haben Bedenken hinsichtlich des fehlenden Nutzens

der KI. Bei den sonstigen Nennungen gab es jeweils 11 Stimmen für den fehlenden persönlichen Kontakt beim Kennlernen des Unternehmens, die Angst vor Diskriminierung von Randgruppen ebenso wie die fehlende Einschätzungsfähigkeit einer KI, ob ein Bewerber in das Team eines Unternehmens passen könnte.

Einfluss des Regulierungsrahmens auf die Einstellung der Befragtengruppe

6) Welchen Einfluss hat der von der EU-Kommission vorgestellte Regulierungsrahmen (Weißbuch der EU-Kommission 2020) auf die Akzeptanz der KI in Bewerbungsprozessen bei der Befragtengruppe?

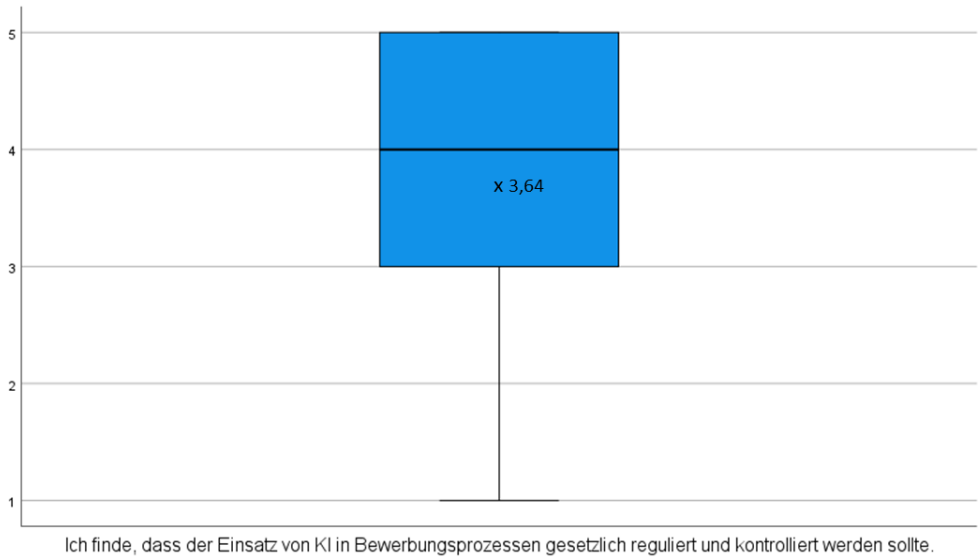


Abbildung 17: Einstellung zur gesetzlichen Regulierung von KI in Bewerbungsprozessen

Die Teilnehmer sollten in einer fünf-stufigen Likert-Skala äußern, ob sie der Meinung sind, dass der Einsatz von KI in Bewerbungsprozessen gesetzlich reguliert und kontrolliert werden sollte. Das Ergbnis des Boxplot-Diagramms zeigt eine leichte Tendenz der Zustimmung zur gesetzlichen Regulierung. Der Interquartilbereich reicht von 3 bis 5 und der untere Whisker ersteckt sich zum unteren Skalenendpunkt. Der Median liegt bei 4, was die Tendenz der Zustimmung bekräftigt. Das arithmetische Mittel liegt bei 3,64.

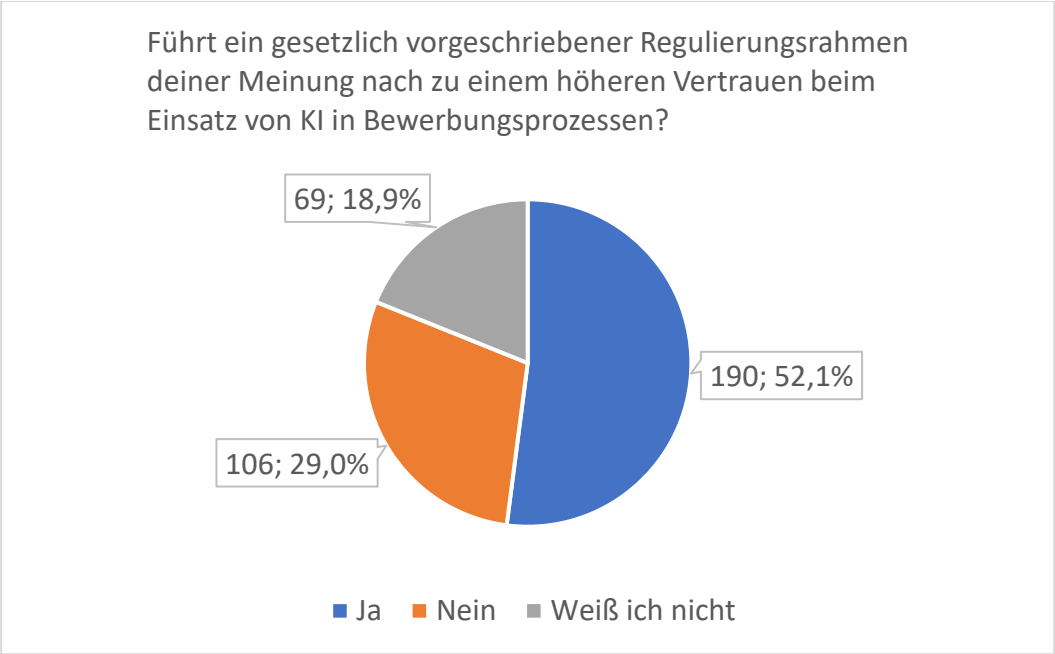


Abbildung 18: Einfluss des gesetzlichen Regulierungsrahmens auf das Vertrauen

Die Frage, ob ein gesetzlich vorgeschriebener Regulierungsrahmen zu mehr Vertrauen beim Einsatz von KI in Bewerbungsprozessen führt, bezieht sich direkt auf das Weißbuch der EU-Kommission und die darin vorgestellten Leitlinien. Bei diesem Item ist ebenfalls eine leichte Tendenz der Zustimmung zu erkennen, allerdings keine eindeutige. 52,1 % der Befragten sind der Meinung, dass ein gesetzlich vorgeschriebener Regulierungsrahmen zu einem höheren Vertrauen führt, wohingegen 29,0 % gegenteiliger Meinung sind. Die restlichen 18,9 % bleiben unentschlossen. Auch wenn die Mehrheit eine zustimmende Haltung äußert, wäre an dieser Stelle ein höherer Wert bei der Zustimmung wünschenswert.

Voraussetzungen der Studierendenden und Absolventen für eine höhere Akzeptanz von KI in Bewerbungsprozessen

7) Welche Voraussetzungen müssen geschaffen werden, damit KI in Bewerbungsprozessen von Studierenden und Absolventen höher akzeptiert wird?

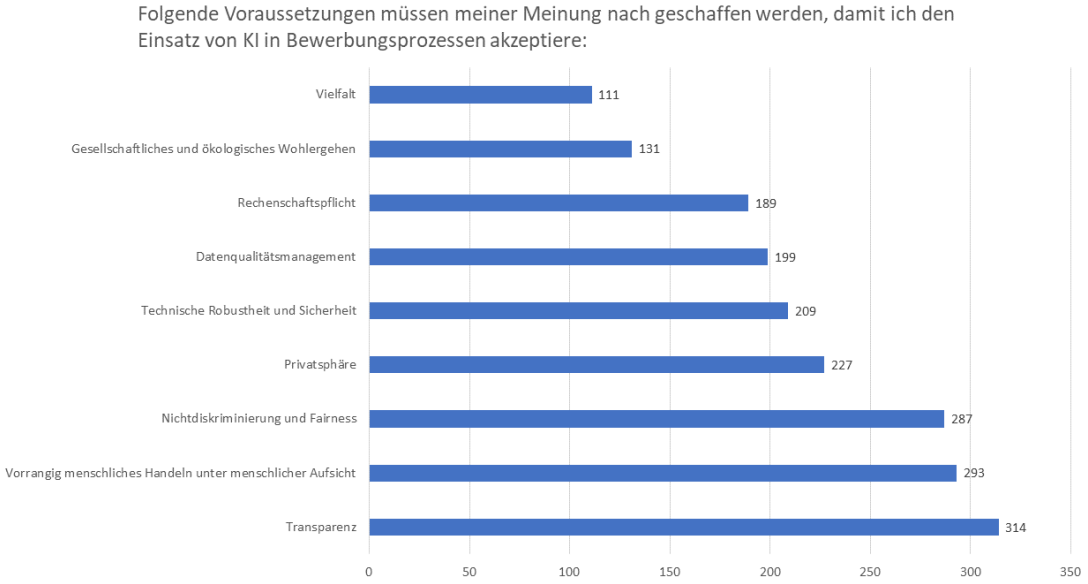


Abbildung 19: Voraussetzungen für eine höhere Akzeptanz von KI in Bewerbungsprozessen aus der Sicht der Befragten

Um herauszufinden, welche Aspekte aus der Sicht der Studierenden und Absolventen zu einer höheren Akzeptanz von KI im Recruiting führen, wurde eine Multiple-Choice-Frage angelegt, die die Anforderungen der EU-Kommission für eine sichere KI enthält. Die Abbildung 19 beweist, dass die Befragtengruppe die höchste Priorität in der Transparenz der Entscheidungsprozesse einer KI sieht. 314 Teilnehmer der Befragung (86,0 %) geben an, dass die Entscheidungen einer KI vom Menschen verstanden und zurückverfolgt werden müssen, damit die Teilnehmer den Einsatz von KI in Bewerbungsprozessen akzeptieren. Dieses Ergebnis deckt sich mit den Angaben der Befragten zu den Bedenken beim Einsatz von KI insofern (siehe Abbildung 16, Abbildung 14), als dass man von einem Muster sprechen kann, bei dem zu erkennen ist, dass die Transparenz der KI-Entscheidungen die größte Relevanz für die Studierenden und Absolventen hat.

Die zweit häufigste Nennung mit 293 Angaben (80,3 %) ist das vorrangig menschliche Handeln unter menschlicher Aufsicht der KI. Dieses Ergebnis deutet darauf hin, dass die Befragten die Notwendigkeit sehen, dass KI eine unterstützende Funktion übernehmen, jedoch keine vollständig vom Menschen losgelösten Entscheidungen treffen sollte. 287 Befragte (78,6 %) betrachten die Nichtdiskriminierung und Fairness bei

den Entscheidungsprozessen einer KI als Voraussetzung für eine höhere Akzeptanz. 227 Teilnehmer (62,2 %) geben an, dass KI-Systeme den Schutz der Privatsphäre und der Daten bieten müssen und 209 Personen (57,3 %) beurteilen die technische Robustheit und Sicherheit der KI-Systeme als wichtige Voraussetzung für deren Einsatz. Das Datenqualitätsmanagement, also dass die Trainingsdaten regelmäßig kontrolliert und Fehler behoben werden müssen, erhält 199 Nennungen (54,5 %) und die Rechenschaftspflicht 189 Nennungen (51,8 %). Das gesellschaftliche und ökologische Wohlergehen, also dass die KI-Systeme nachhaltig sein sollten und das gesellschaftliche Wohlergehen wahren, bezeichnen 131 Teilnehmer (35,9 %) als Voraussetzung für die Akzeptanz der KI-Systeme. Lediglich 30,4 % der Befragten (111 Angaben) sind der Meinung, dass die Wahrung der Vielfalt eine wichtige Voraussetzung für die Akzeptanz von KI-Systemen im Recruiting ist. Dieses Ergebnis kann damit zusammenhängen, dass die Anforderung „Vielfalt“ thematisch eng zusammenhängt mit der Anforderung „Nichtdiskriminierung und Fairness“, die beide eine hohe Priorität bei den Befragten aufweisen. Außerdem spielen die technischen Anforderungen von KI-Systemen eine bedeutende Rolle für die Befragten, da das Aufkommen von Bias aktuell die größte Herausforderung im Zusammenhang mit dem Einsatz von KI-Systemen darstellt (vgl. Böhm et al. 2021, 200).

Nachdem die Forschungsfragen mithilfe der ausgewerteten Daten beantwortet wurden, werden im Folgenden die in Kapitel 1.3 aufgestellte Hypothese der entsprechenden Anordnung nach betrachtet und überprüft.

Überprüfung der Hypothese

H: Mehr als die Hälfte der Befragten hat eine ablehnende Haltung gegenüber dem Einsatz von KI in Bewerbungsprozessen und hält den Einsatz von KI in Bewerbungsprozessen nicht für sinnvoll.

Für die Beantwortung der Hypothese H werden die Fragen F29 und 41 aus dem Fragebogen herangezogen. Diese beiden Fragen fungieren als Testfragen, denn sie bilden den Kern der Befragung, da die Auswertung dieser beiden Fragen konkrete Rückschlüsse auf die Einstellung sowie die Akzeptanz der Befragten zum Einsatz von KI in Bewerbungsprozessen ermöglicht (vgl. Brosius 2016, 98).

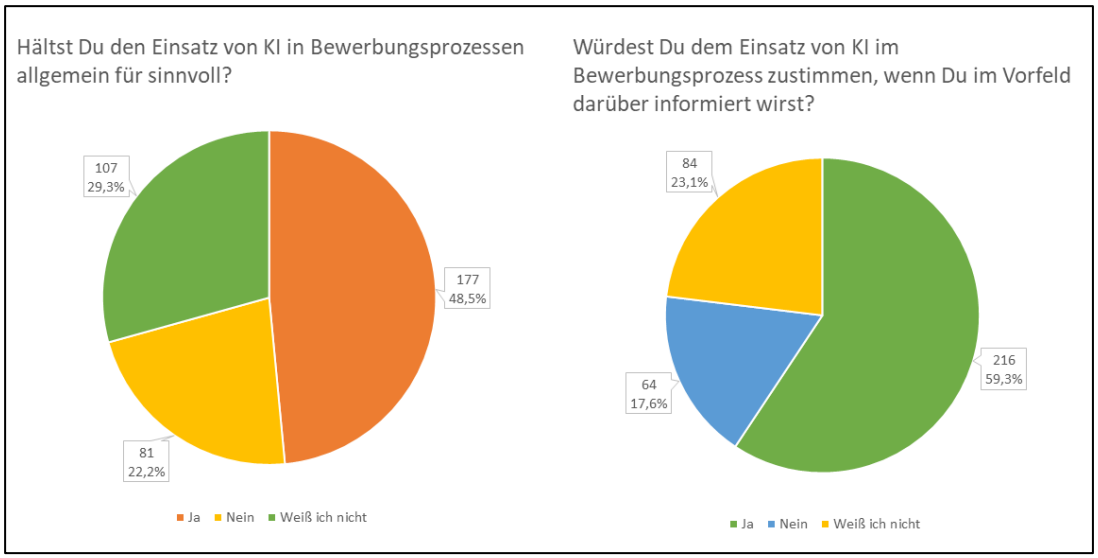


Abbildung 20: Allgemeine Haltung der Befragten zum Einsatz von KI in Bewerbungsprozessen

Wie in Abbildung 20 ersichtlich, geben 48,5 % der Befragten an, den Einsatz von KI in Bewerbungsprozessen allgemein für sinnvoll zu halten, während ledglich 29,3 % eine ablehnende Haltung haben. 22,2 % dagegen zeigen sich unsicher und antworten mit „Ich weiß es nicht“. Damit hat die Mehrheit der Befragten durch den Modalwert von 48,5 % eine allgemein positive Haltung zum Einsatz von KI im Recruiting, was an dieser Stelle überraschend erscheint.

Weiterhin würden 59,3 % der Teilnehmer dem Einsatz von KI im Bewerbungsprozess zustimmen, wenn sie im Vorfeld über den KI-Einsatz informiert werden würden, während 17,6 % dies verneinen. Die restlichen 23, 1 % bleiben unentschlossen. Somit lässt sich sagen, dass die Mehrheit der Befragten trotz Bedenken in Bezug auf die Risiken von KI der Nutzung von KI-Lösungen im Bewerbungsprozess zustimmen würde, unter der Voraussetzung, dass sie im Vorfeld über den Einsatz informiert werden.

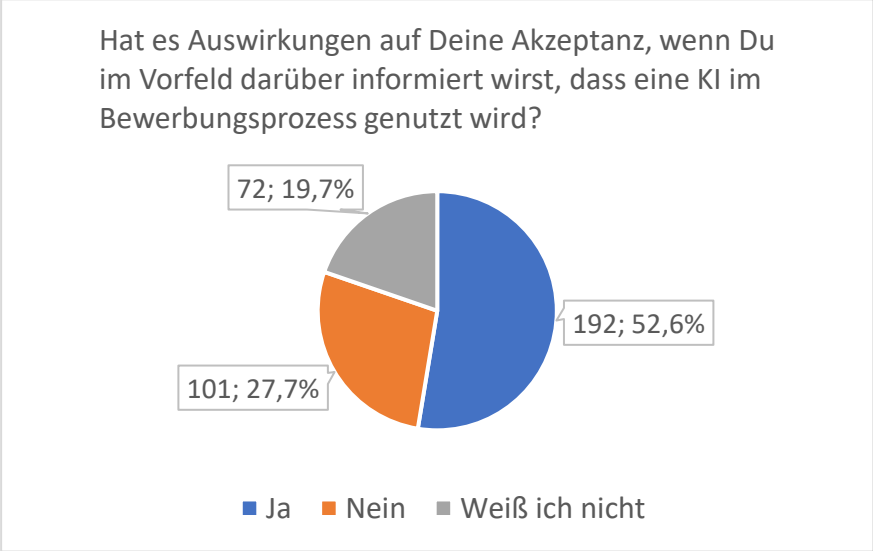


Abbildung 21: Auswirkungen von einer vorherigen Information über die Nutzung von KI im Recruiting

Aus den Daten in Abbildung 21 lässt sich zudem erkennen, dass Offenheit und Transparenz eine entscheidende Rolle für die Akzepanz der KI-Nutzung spielen, denn 52,6 % der Teilnehmer geben an, dass die vorherige Information über die Nutzung von KI im Bewerbungsprozess Auswirkungen auf die Akzeptanz hat.

Aus der Betrachtung der Daten lässt sich schließen, dass der Großteil der Befragten keine allgemeine ablehnende Haltung zum Einsatz von KI in Bewerbungsprozessen hat. 22,2 %der Studierenden und Absolventen halten den Einsatz von KI im Recruiting nicht für sinnvoll, während nur 17,6 % aller Teilnehmer der Nutzung von KI-Systemen im Bewerbungsprozess nicht zustimmen würden. Somit muss die aufgestellte Hypothese H1 falsifiziert werden.

Nachdem die Hypothese H verworfen wurde, werden nun weitere interessante Ergebnisse über die Erfahrung der Befragten zu bisherigen Bewerbungsverfahren präsentiert. Dadurch kann festgestellt werden, ob es einen generellen Verbesserungsbedarf bestehender Bewerbungsprozesse gibt, die einen Bedarf von KI-Lösungen begründen.

Weitere interessante Ergebnisse:

1. Erfahrungen der Befragten zu bisherigen Bewerbungsverfahren

98,4 % der Befragten bewarben sich in der Vergangenheit auf eine Arbeitsstelle (siehe. Anhang F, F18). Diese versendeten im Mittel (Median) 5-10 Bewerbungen. Der Median der durchschnittlichen Wartezeit bis zu einer Rückmeldung beträgt etwa zwei Wochen. 7,1 % der Studierenden und Absolventen sind der Meinung, dass sie mehr als drei Wochen auf eine Rückmeldung von den Unternehmen warten.

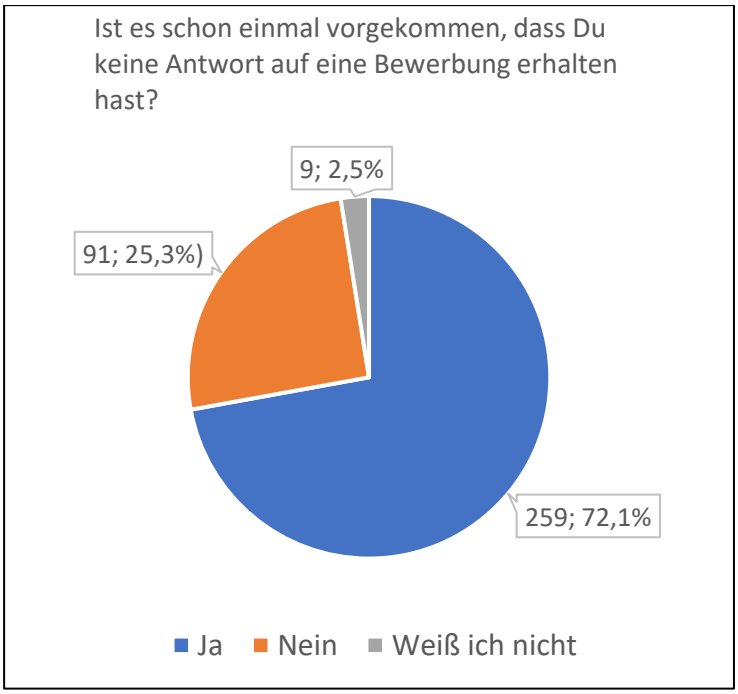


Abbildung 22: Auswertung des Items zur Rückmeldung in Bewerbungsprozessen

Von den 98,4 % der Personen, die bereits Erfahrungen mit Bewerbungsprozessen sammeln konnten, äußern 72,1 %, in der Vergangenheit mindestens einmal keine Antwort auf eine Bewerbung erhalten zu haben.

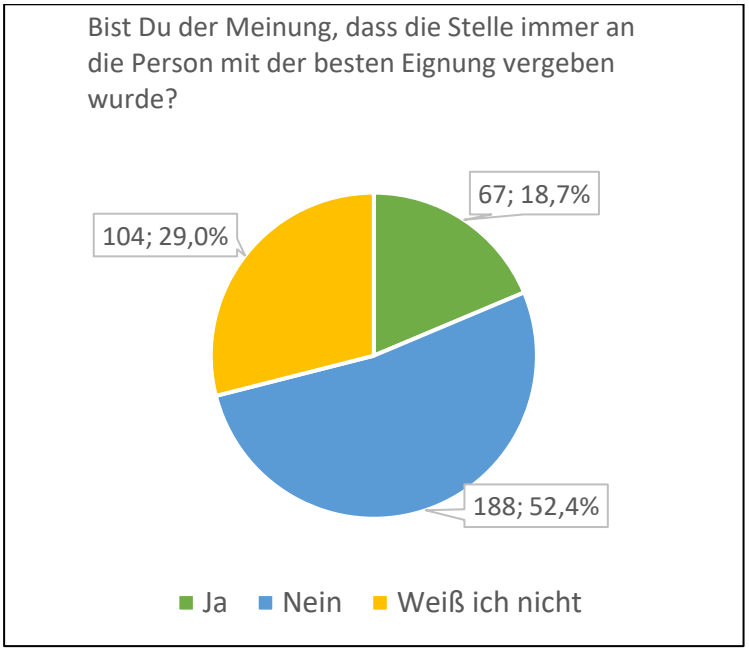


Abbildung 23: Auswertung des Items zur Stellenvergabe an die Person mit der besten Eignung

52,4 % der Studierenden und Absolventen sind der Meinung, dass eine vakante Stelle nicht an die Person mit der besten Eignung vergeben wurde. 29,0 % zeigen sich unsicher und lediglich 18,7 % der Teilnehmer denken, dass das Unternehmen den Bewerber mit der besten Eignung für die Position, für die sie sich bewarben, auswählte.

Dieses Ergebnis deutet darauf hin, dass die Befragten den Entscheidungen von Personalverantwortlichen im Unternehmen kritisch gegenüberstehen und diese hinterfragen. Weiterhin besteht die Möglichkeit, dass für die Befragten neben der Eignung ebenso andere Kriterien, wie die Teamfähigkeit oder das Ausmaß, zu dem der Bewerber zum Unternehmen passt, im Vordergrund stehen.

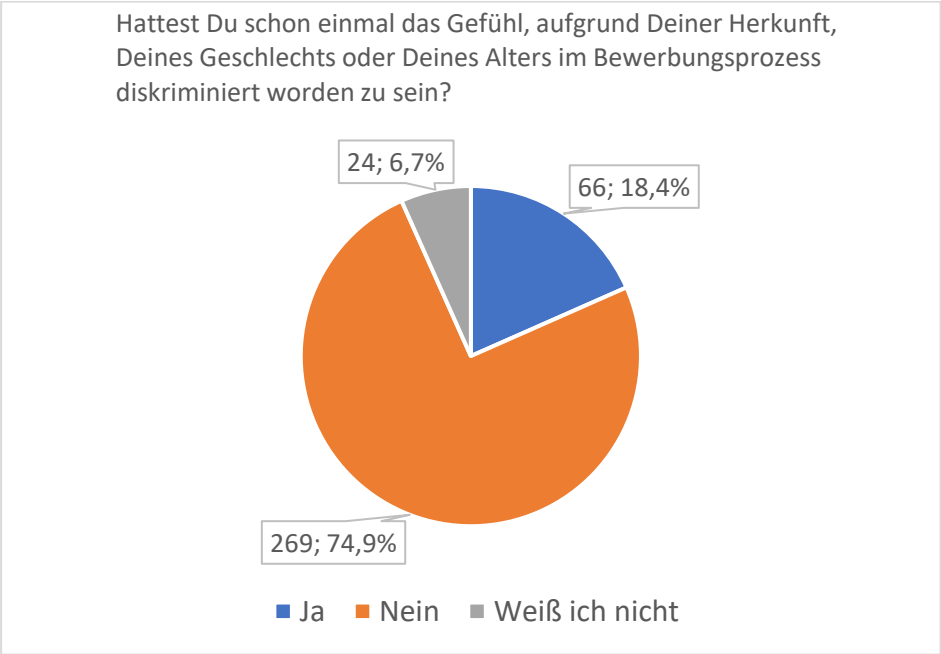


Abbildung 24: Auswertung des Items über das Diskriminierungsgefühl in vergangenen Bewerbungsprozessen

Das Item aus Abbildung 24 belegt, dass 18,4 % der Studierenden und Absolventen das Gefühl haben, in vergangenen Bewerbungsverfahren aufgrund von Herkunft, Geschlecht oder Alter diskriminiert worden zu sein. Auch wenn die Mehrheit von 74,9 % nicht der Auffassung ist, in vergangenen Bewerbungsverfahrenen benachteiligt worden zu sein, kann man im Zusammenhang mit der Fragestellung nicht von einem zufriedenstellenden Ergebnis sprechen. Vielmehr wäre in einem fortschrittlichen Land wie Deutschland, sowie in Zeiten von Globalisierung und Zuwanderung, eine weitaus geringere Zahl derer, die sich in Bewerbungsverfahren diskriminiert fühlen, wünschenswert.

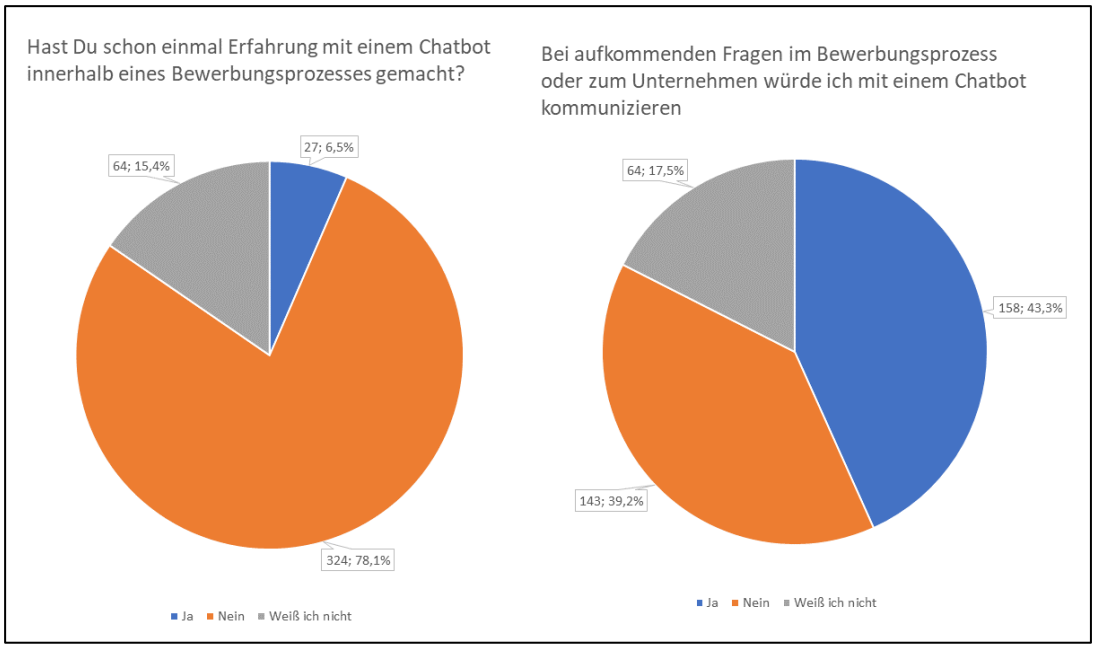


Abbildung 25: Auswertung der Items über die Nutzung von Chatbots

Die obigen Items aus Abbildung 26 widmen sich Chatbots, die zur Unterstützung bei der Einholung von Informationen im Bewerbungsverfahren eingesetzt werden können. Nur 6,5 % der Befragten sammelten innerhalb eines Bewerbungsprozesses bereits Erfahrungen mit einem Chatbot, während 78,1 % widersprechen und 15, 4 % unsicher bleiben.

Zugleich lässt sich eine Offenheit gegenüber der Nutzung von Chatbots in Recruiting-Prozessen erkennen, denn 43,3 % der Studierenden und Hochschulabsolventen geben an, dass sie bei aufkommenden Fragen im Bewerbungsverfahren mit einem Chatbot kommunizieren würden. Demgegenüber stehen 39,2 % der Teilnehmer, die der Nutzung von Chatbots skeptisch gegenüberstehen und diese nicht nutzen möchten. Weitere 17,5 % sind unentschlossen. An dieser Stelle lässt sich erkennen, dass der Einsatz von Chatbots in Bewerbungsprozessen noch nicht weit verbreitet ist. Die Bereitschaft zur Nutzung auf Seiten der Bewerber hingegen ist vorhanden.

2. Verbesserungswünsche der Befragtengruppe im Recruiting-Prozess

Der letzte Teil der Daten-Auswertung beinhaltet die Ergebnisse der offenen Frage (F28), die sich den Verbesserungsvorschlägen von Bewerbungsprozessen der Befragten widmet. Dazu wurden alle Antworten aus der offenen Fragestellung zunächst analysiert und zusammengefasst. Im Anschluss wurden Kategorien für die Antworten erstellt (siehe Tabelle 7) und entsprechend den Antworten zugeordnet und quantifiziert.

Bewerbungsabschnitt	Begründung	Häufigkeit
Einreichung der Bewerbung	Die Einreichung der Bewerbung sollte einfacher gestaltet sein, inclusive der Usability. Die Informationen müssen zielgerichtet auffindbar sein, damit der Bewerbungsvorgang nicht unnötig kompliziert wird.	22
Einreichung der Bewerbung	Die aktuellen Konventionen zum Bewerbungsschreiben und zur Einreichung der Bewerbung sind veraltet. Die geforderten Unterlagen für die Bewerbung sind nicht zeitgemäß und schrecken die Bewerber ab. Auf Fotos und aufwändige Anschreiben sowie Motivationsschreiben sollte verzichtet werden, weil diese sehr zeitaufwändig sind und nur Standard-Floskeln enthalten.	19
Vorauswahl: Rückmeldung nach der Bewerbung	Die Unternehmen sollten den Bewerbern zeitnah eine Rückmeldung geben, auch im Falle einer Absage, damit diese nicht unnötig hingehalten werden.	55
Vorauswahl, Endauswahl: Rückmeldung nach der Bewerbung	Die Entscheidungsprozesse des Unternehmens sollten transparenter für die Bewerber sein. Im Falle einer Absage sollten die Unternehmen die konkreten Gründe für die Absage nennen, anstelle von Standard-E-Mails.	19
Bewerbungsgespräch	Die Bewerbungsgespräche sind sehr eintönig und trocken. Auf die Persönlichkeit der Bewerber wird nicht eingegangen.	6
Bewerbungsgespräch	Die Bewerbungsgespräche sollten flexibler gestaltet sein und auch digital angeboten werden	6

Tabelle 7: Verbesserungswünsche der Befragten

Aus den Angaben der Studierenden und Absolventen wird ersichtlich, dass einige Aspekte zu einer Unzufriedenheit über die bisherigen Bewerbungsabläufe bei der Zielgruppe führen. Am häufigsten beklagen die Befragten langes Warten auf eine Antwort für ihre Bewerbung. Da 72,1 % der Teilnehmer angeben, in der Vergangenheit gar keine Rückmeldung auf eine Bewerbung erhalten zu haben (siehe Abbildung 22), besteht an dieser Stelle Verbesserungsbedarf auf Seiten der Unternehmen. Hier wäre die Versendung einer automatischen Bestätigungsbenachrichtigung nach Bewerbungseingang auch für kleine Unternehmen zu empfehlen, da andernfalls die Gefahr besteht, dass Dokumente mehrfach versendet werden, was wiederum zu einem höheren Verwaltungsaufwand für die Unternehmen führt.

Die Kritik über die organisatorischen Prozesse im Bewerbungsverfahren einiger Unternehmen findet sich zudem in der Phase der Einreichung der Bewerbung wieder. 37,0 % der Befragtengruppe äußern, dass sie in einem vergangenen Bewerbungsverfahren bei aufkommenden Fragen ratlos waren und nicht wussten, an wen sie sich für die Beantwortung von Fragen wenden sollten und weitere 33,2 % konnten erst gar nicht nachvollziehen, wie und in welcher Form die Bewerbung einzureichen ist (siehe Anhang F, F26). Die 2021 erschienenen Experteninterviews von Kochhan et al. bekräftigen die Hypothese, dass einige Unternehmen die Angabe von Ansprechpartnern für eventuelle Fragen im Bewerbungsverfahren vernachlässigen (vgl. Kochhan et al. 2021, 150). Im selben Zuge erfährt die Bereitstellung von relevanten Informationen zum Bewerbungsprozess auf der Unternehmenswebseite sowie die Kommunikation mit den Bewerbern Kritik. 22 Teilnehmer sind der Meinung, dass die Bewerbungsverfahren für die Zielgruppe zu komplex und unverständlich darstellt werden. Es scheint, dass die Unternehmenswebseiten und Kommunikationskanäle für die Bewerberkommunikation nicht richtig ausgeschöpft werden. Viele Unternehmen setzen ihre Unternehmenswebseite und ihre Karriereseiten zunehmend für ein positives Unternehmensimage sowie die Kundengewinnung ein, vernachlässigen jedoch oftmals die Bewerberkommunikation und die Usability der Webseite für Bewerber. Hier liegt ein potenzielles Einsatzfeld für Technische Redakteure. Diese können Unternehmenswebseiten auf ihre Benutzerfreundlichkeit prüfen und optimieren. Ebenso verfügen sie über die nötige Fachkompetenz, um Informationen auf den unterschiedlichen Kommunikationskanälen der Unternehmen zielgruppengerecht bereitzustellen und dadurch den gesamten Recruiting-Prozess zu verbessern.

Ein weiterer Aspekt, der für die Betrachtung von Bewerbungsverfahren in der Zukunft interessant scheint, ist der Wunsch nach einem Umdenken bei den geforderten Bewerbungsunterlagen. 19 Teilnehmer wünschen sich, dass in Zukunft auf das klassische Anschreiben ebenso wie auf Fotos in der Bewerbung verzichtet werden sollte.

Ein Experte in Kochhans et al. durchgeführten Interviews über die Bewerberkommunikation von Hochschulabsolventen der Generation Y sieht die Zukunft der Bewerbungen ebenfalls im ausschließlichen Versenden des Lebenslaufs (vgl. Kochhan et al 2021, 154). Daneben kann der Verzicht auf Bewerbungsfotos zu mehr Neutralität bei der Bewerbungssichtung führen, da einige Bewerber fürchten, aufgrund ihres Aussehens stigmatisiert zu werden.

Des Weiteren wird sich aufseiten der Studierenden und Hochschulabsolventen mehr Offenheit bei der Angabe von Gründen für eine Absage gewünscht. In diesem Kontext sollte jedoch der enorme Aufwand für die Unternehmen berücksichtigt werden. Auch der fehlende Mehrwert für die Unternehmen sowie die Bereitstellung interner Informationen sprechen eher gegen die Umsetzung dieses Vorschlags.

Betrachtet man die Aussagen der Studierenden und Hochschulabsolventen, lässt sich resümierend sagen, dass es grundsätzlich Handlungsbedarf bei der Verbesserung bestehender Recruiting-Prozesse der Unternehmen gibt. Vor allem die langen Wartezeiten, ebenso wie die fehlende Rückmeldung auf eine Bewerbung, werden von den Teilnehmern beanstandet. Hier lässt sich ein möglicher Bedarf für eine KI erkennen, denn diese könnte zur Lösung dieses Problems eingesetzt werden, indem sie automatische Antwortschreiben bei Eingang einer Bewerbung verschickt. Die Umsetzung lässt sich bereits bei großen Konzernen wie der BMW Group beobachten.

Weiterhin hat sich herausgestellt, dass die Informationsbereitstellung für Bewerbungsverfahren nach der Meinung einiger Studierenden und Absolventen nicht zufriedenstellend gestaltet ist. Aus den Daten der Befragung geht hervor, dass bei eventuellen Fragen zum Bewerbungsverfahren oftmals die Möglichkeit zur Kontaktaufnahme fehlt. Hier zeigt sich ein möglicher Bedarf für den Einsatz von Chatbots, die von Unternehmen zunehmend als Marketinginstrument für den Kundensupport verwendet werden, jedoch kaum für Recruiting-Prozesse (vgl. Diers 2020, 2). Die Darstellung der Ergebnisse aus Abbildung 26 geht hervor, dass sich der Einsatz von Chatbots im Recruiting noch im Anfangsstadium befindet, jedoch eine tendenzielle Bereitschaft zur Nutzung vorhanden ist. Allerdings sollten dabei die technische Ausgereiftheit und die fehlerfreie Programmierung als Voraussetzung für den Einsatz mit bedacht werden, was aktuell ein Hindernis für viele Unternehmen darstellt (vgl. Diers 2020, 3).

5 Fazit

Ziel der vorliegenden Arbeit war es, mittels einer Befragung von Studierenden und Hochschulabsolventen zum Thema KI in Bewerbungsprozessen Informationen über ihre Einstellung und Kenntnisse zu diesem Thema zu gewinnen.

Anhand der Auswertung der gewonnenen Daten konnte festgestellt werden, dass die Befragtengruppe keine vollumfänglichen Kenntnisse über die Einsatzmöglichkeiten von KI im Recruiting hat. Darüber hinaus wurde mittels statistischer Verfahren aufgedeckt, dass es keine signifikanten Zusammenhänge zwischen der Haltung zum KI-Einsatz in Bewerbungsprozessen und der studierten Fachrichtung der Studierenden und Absolventen gibt.

Den größten Vorteil von KI-Lösungen sehen die Teilnehmer in der Beschleunigung der Bewerbungsprozesse. Sie sind allerdings insgesamt nicht der Meinung, dass eine KI zuverlässigere Entscheidungen treffen kann als ein Personalverantwortlicher. Auch stehen die Befragten der Annahme, dass eine KI zu weniger Diskriminierung im Bewerbungsverfahren führt, sehr kritisch gegenüber. Die größten Risiken sehen die Studierenden und Absolventen in den undurchsichtigen Entscheidungsprozessen einer KI, im Fehlen von Empathie einer KI und in den fehlerhaften Entscheidungen. Aus den Daten geht überdies hervor, dass der persönliche Kontakt im Bewerbungsprozess eine hohe Relevanz für die Zielgruppe hat und somit ein Hindernis für die Befürwortung von KI im Bewerbungsverfahren darstellt. Datenschutzbedenken sowie die Angst vor dem Verlust von Arbeitsplätzen spielen überraschenderweise nur eine untergeordnete Rolle für die Akzeptanz von KI im Recruiting.

Eine positive Haltung dagegen zeigen die Studierenden und Hochschulabsolventen beim Einsatz von KI-Lösungen in der Phase der Bewerbungssichtung, in der KI für die Analyse von Bewerbungsunterlagen verwendet werden kann, ebenso wie bei der Durchführung von Eignungstests. Im Gegensatz dazu wird der Einsatz von KI-Anwendungen in Bewerbungsgesprächen mehrheitlich abgelehnt. Als mögliche Gründe sind hier der Wunsch nach persönlichem Kontakt zum Unternehmen sowie die fehlende soziale Kompetenz einer KI zu nennen.

Des Weiteren wurde der Einfluss des von der EU-Kommission vorgestellten Regulierungsrahmens auf die Akzeptanz der Teilnehmer von KI im Recruiting untersucht. Das Resultat belegt, dass 52,1 % der Befragten der Meinung sind, ein gesetzlich vorgeschriebener Regulierungsrahmen führe zu mehr Vertrauen beim Einsatz von KI im Recruiting. Wie in Kapitel 2.3.2 im Akzeptanzmodell von Huijts et al. (siehe Abbildung 4) bereits festgehalten wurde, übt Vertrauen einen Einfluss auf die Entstehung von

Akzeptanz aus. Aus dem Blickwinkel der Studierenden und Hochschulabsolventen sind die wichtigsten Voraussetzungen, die für die Entstehung von Akzeptanz von KI in Bewerbungsprozessen geschaffen werden müssen, die Transparenz der Entscheidungsprozesse einer KI (86,0 %), das vorrangig menschliche Handeln unter menschlicher Aufsicht (80,3 %) und die Nichtdiskriminierung und Fairness im Bewerbungsverfahren (78,6 %).

Ungeachtet dessen, dass die Zielgruppe starke Bedenken beim KI-Einsatz äußert, würde die Mehrheit der Befragten von 59,3 %, dem Einsatz von KI im Bewerbungsprozess zustimmen. Außerdem halten 48,5 % der befragten Studierenden und Absolventen den Einsatz von KI in Bewerbungsverfahren allgemein für sinnvoll. Folglich musste die aufgestellte Hypothese verworfen werden.

Es konnte zudem gezeigt werden, dass die Transparenz und die Aufklärung über die Nutzung von KI für 52,8 % der Befragten eine wichtige Rolle für deren Akzeptanz spielen. Unter diesem Gesichtspunkt lässt sich eine direkte Empfehlung für Unternehmen, die den Einsatz von KI in Zukunft in Erwägung ziehen, aussprechen. Diese sollten für eine erfolgreichere Nutzung von KI-Lösungen im Bewerbungsverfahren, vor allem in der Interview-Phase, den Einsatz offen und transparent kommunizieren, im Idealfall das Einverständnis der Teilnehmer einholen und diese darüber in Kenntnis setzen, was mit den ermittelten Daten passiert. Ferner wird empfohlen, KI-Lösungen in der Phase der Bewerbungssichtung und bei der Durchführung von fachlichen Eignungstests einzusetzen.

Nachdem in diesem Kapitel das Fazit gezogen wurde und die wichtigsten Forschungsergebnisse im Überblick zusammengefasst wurden, folgen im nächsten Kapitel die Reflexion und der Ausblick dieser Arbeit.

6 Reflexion und Ausblick

Im Rahmen dieser Arbeit konnten alle initial formulierten Forschungsfragen beantwortet werden. Hierbei ist jedoch einzuräumen, dass sich die Interpretation einiger Ergebnisse als schwierig erwies, da sich die Forschung auf diesem Feld noch im Anfangsstadium befindet und Vergleichswerte ähnlicher Studien fehlen. Die aufgestellte Hypothese konnte jedoch mithilfe der gewonnenen Daten eindeutig falsifiziert werden.

Dadurch, dass der Einsatz von KI-Lösungen in Bewerbungsprozessen noch kaum verbreitet ist und die Befragten keine vertieften Kenntnisse über die Einsatzmöglichkeiten von KI im Recruiting haben, hat die Befragung einen stark hypothetischen Charakter. Die Antworten lassen daher nur Rückschlüsse auf eine mögliche Intention zu, den KI-Einsatz zu akzeptieren, und sind daher mit Vorsicht zu betrachten.

Außerdem wurden hauptsächlich Studierende der HM befragt, die Hochschulabsolventen sowie Studierende anderer Hochschulen waren stark unterrepräsentiert, wodurch es zu einer Verzerrung der Untersuchungsergebnisse kommen kann. Deshalb wird für die zukünftige Forschung empfohlen, eine größer angelegte, repräsentative Befragung von Studierenden aller Hochschulen und Universitäten durchzuführen.

In Anbetracht der befragten Zielgruppe erscheint es nicht sinnvoll, den Einfluss von soziodemographischen Einflussfaktoren auf die Akzeptanz von KI in Bewerbungsprozessen zu untersuchen, da die Stichprobe sehr homogen strukturiert ist. Stattdessen würde es sich anbieten, die Akzeptanzstudie mit Teilnehmern unterschiedlicher Altersgruppen und Bildungsgrade erneut durchzuführen, um einen Vergleich zu der Zielgruppe der Studierenden und Absolventen ziehen zu können.

Abschließend lässt sich im Kontext von KI im Recruiting sagen, dass keine allgemein ablehnende Haltung bei der Zielgruppe der Studierenden und Hochschulabsolventen zu erkennen ist. Vielmehr fürchtet die Zielgruppe, den persönlichen Kontakt im Bewerbungsprozess zu verlieren. Deshalb sollte eine KI als Ergänzung zum Personaler herangezogen werden, um sowohl die Vorteile der KI-Lösung als auch des Personalers im Recruiting-Prozess nutzen zu können.

Literaturverzeichnis

Armutat, S., Bartholomäus, N., Franken, S., Herzig, V., Herblich, B. (Hrsg.) (2018): Personalmanagement in Zeiten von Demografie und Digitalisierung. Herausforderungen und Strategien für den Mittelstand. Wiesbaden: Springer Gabler.

Arnold, C., Klee, C. (2016): Akzeptanz von Produktinnovationen. Eine Einführung. Wiesbaden: Springer Gabler.

Auth, G., Jöhnk, J., Wiecha, D. A. (2021): Künstliche Intelligenz im Projektmanagement – Ein Ordnungsrahmen zur Potenzialabschätzung und Lösungskonzeption. In: Barton, T., Müller, C. (Hrsg.): Künstliche Intelligenz in der Anwendung. Rechtliche Aspekte, Anwendungspotenziale und Einsatzszenarien. S. 149-169. Wiesbaden: Springer Vieweg.

Böhm, S., Linnyk, O., Jäger, W., Teetz, I. (2021): KI im Recruiting: Anwendungsfelder, Entwicklungsstand und Anwendungsbeispiele aus der Praxis. In: Barton, T., Müller, C. (Hrsg.): Künstliche Intelligenz in der Anwendung. Rechtliche Aspekte, Anwendungspotenziale und Einsatzszenarien. S. 195-215. Wiesbaden: Springer Vieweg.

Bortz, J., Schuster, C. (2010): Statistik für Human- und Sozialwissenschaftler. 7., überar. Berlin, Heidelberg: Springer.

Brosius, H.-B., Haas, A., Koschel, F. (2016): Methoden der empirischen Kommunikationsforschung. Eine Einführung. 7., überar. Wiesbaden: Springer VS.

Buchheim, C., Weiner, M. (2014): HR-Basics für Start-ups. Recruiting und Retention im Digitalen Zeitalter. Wiesbaden: Springer Gabler.

Davis, F. D. (1986): A technology acceptance model for empirically testing new end-user information systems: theory and results. Massachusetts: Institute of Technology. https://dspace.mit.edu/handle/1721.1/15192. Zugegriffen am: 12.06.2022.

Diaz-Bone, R. (2019): Statistik für Soziologen. 5., überar. München: UVK Verlag.

Diers, T. (2020): Akzeptanz von Chatbots im Consumer-Marketing. Erfolgsfaktoren zwischen Konsumenten und künstlicher Intelligenz. Wiesbaden: Springer Gabler.

Dorozalla, F., Kreye, K. (2021): Auswirkungen von Gig Work auf Unternehmen und Personalmanagement – Konzeptionelle Einordnung und Status Quo bestehender Geschäftsmodelle. In: Tirrel, H., Winnen, L., Landwehr, R. (Hrsg.): Digitales Human Resource Management. Aktuelle Forschungserkenntnisse, Trends und Anwendungsbeispiele. S. 127-129. Wiesbaden: Springer Gabler.

Eckstein, P. P. (2016): Angewandte Statistik mit SPSS. Praktische Einführung für Wirtschaftswissenschaftler. 8., überar. Wiesbaden: Springer.

Europäische Kommission (2020): Weissbuch zur Künstlichen Intelligenz – ein europäisches Konzept für Exzellenz und Vertrauen. Brüssel: https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/commission-white-paper-artificial-intelligence-feb2020_de.pdf. Zugegriffen am 28.06.2022.

Europäische Kommission, High-Level Expert Group von AI. (2019): Ethik-Leitlinien für eine vertrauenswürdige KI. Brüssel: https://ec.europa.eu/newsroom/dae/document.cfm?doc_id=60425. Zugegriffen am 15.07.2022.

Gärtner, C. (2020): Smart HRM. Digitale Tools für die Personalarbeit. Wiesbaden: Springer Gabler.

Gentsch, P. (2019): Künstliche Intelligenz für Sales, Marketing und Service. Mit AI und Bots zu einem Algorithmic Business – Konzepte und Best Practices. 2., überar. Wiesbaden: Springer Gabler.

Gutmann, J., Gatzke, E. (2015): Talentmanagement. Freiburg und München: Haufe.

Hausmann, A., Braun, O. (2021): Recruiting in Kultbetrieben – Leitfaden für die erfolgreiche Personalgewinnung. Praxis Kulturmanagement. Wiesbaden: Springer VS.

Holtbrügge, D. (2018): Personalmanagement. 7., überar. Berlin: Springer.

Huijts, N. M. A., Molin, E. J. E., Steg, L. (2012): Psychological factors influencing sustainable energy technology acceptance. A review-based comprehensive framework. In: Renewable and sustainable energy reviews. Ausgabe 16, S. 525-531. Kidlington: Elsevier Ltd.

Hüsling, B. (2002): Technikakzeptanz und Nachfragemuster als Standortvorteil. Abschlussbericht an das Bundesministerium für Bildung und Forschung, Referat Z22, vertreten durch den Projektträger VDI/VDE-Technologiezentrum Informationstechnik GmbH. Karlsruhe: Fraunhofer-Institut für Systemtechnik und Innovationsforschung.

Kochhan, C., Kitze, C., Bolduan, G. (2021): Bewerberkommunikation für Hochschulabsolventen der Generation Y. Erfolgreiches Recruiting im War for Talents: Status quo, Erwartungen und Perspektiven. Wiesbaden: Springer Gabler.

Kollmann, T. (1998): Akzeptanz innovativer Nutzungsgüter und -systeme. Konsequenzen für die Einführung von Telekommunikations- und Multimediasystemen. Wiesbaden: Gabler.

Lederer, M., Müller-Jungnickel, A. M., Pirkl, S. (2021): Künstliche Intelligenz in HR-Prozessen: Anwendungsfälle und Akzeptanzstudie für die Personaleinstellung. In: Lichtenthaler, U. (Hrsg.): Künstliche Intelligenz erfolgreich umsetzen. Praxisbeispiele für integrierte Intelligenz. S. 41-52. Wiesbaden: Springer Gabler.

Leitgöb, H., Wolbring, T., Faulbaum, F. (Hrsg.) (2021): Die Methoden der sozialwissenschaftlichen Datenerhebung im digitalen Zeitalter. Entwicklungen, Möglichkeiten, Herausforderungen. In: Sozialwissenschaftliche Datenerhebung im digitalen Zeitalter. S. 7-26. Wiesbaden: Springer VS.

Leopold, H. (2004): Rücklauf bei Online Befragungen im Online Access Panel. Hamburg: Kovač.

Lucke, D. (1995): Akzeptanz. Legitimität in der „Abstimmungsgesellschaft“. Opladen: Leske und Budrich.

Pohlink, F., Fischer, S. (2021): Aus Versehen verzerrt. Wie identifiziert man einen Bias in Machine Learning Modellen? In: Lichtenthaler, U. (Hrsg.): Künstliche Intelligenz erfolgreich umsetzen. Praxisbeispiele für integrierte Intelligenz. S. 55-67. Wiesbaden: Springer Gabler.

Reinders, H., (2015): Fragebogen. In: Reinders, Ditton, H., Gräsel, C., Gniewosz, B. (Hrsg.): Empirische Bildungsforschung. Strukturen und Methoden. S. 57-70. 2., überar. Wiesbaden: Springer VS.

Reinders, H., Ditton H. (2015): Überblick Forschungsmethoden. In: Reinders, Ditton, H., Gräsel, C., Gniewosz, B. (Hrsg.): Empirische Bildungsforschung. Strukturen und Methoden. S. 49-56. 2., überar. Wiesbaden: Springer VS.

Reinhart, J., Mayer, O., Greiner, C. (2021): Künstliche Intelligenz – eine Einführung. Grundlagen, Anwendungsbeispiele und Umsetzungsstrategien für Unternehmen. Würzburg: Vogel Communications Group.

Schäfer, M., Keppler, D. (2013): Modelle der technikorientierten Akzeptanzforschung. Überblick und Reflexion am Beispiel eines Forschungsprojekts zur Implementierung innovativer technischer Energieeffizienz-Maßnahmen. Berlin: https://www.tuber-lin.de/fileadmin/f27/PDFs/Discussion_Papers_neu/discussion_paper_Nr__34.pdf. Zugegriffen am: 16.07.2022.

Scholz, C. (2014): Personalmanagement. Informationsorientierte und verhaltenstheoretische Grundlagen. 6., überar. München: Verlag Franz Vahlen.

Schreiber, S. (2020): Die Akzeptanz von Augmented-Reality-Anwendungen im Handel. Wiesbaden: Springer Gabler.

Schweizer-Ries, P., Rau, I., Zoellner, J., Nolting, K., Rupp, J., Rupp, Keppler, D. (2010): Aktivität und Teilhabe – Akzeptanz Erneuerbarer Energien durch Beteiligung steigern. Projektabschlussbericht. Magdeburg und Berlin: Institut für Zukunftsstudien und Technologiebewertung.

Simon, B. (2001): Wissensmedien im Bildungssektor. Eine Akzeptanzuntersuchung an Hochschulen. Dissertation im Fachbereich der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften an der Wirtschaftsuniversität. Wien: http://e-pub.wu.ac.at/1869/1/document.pdf.

Statistisches Bundesamt (2018): Hochschulen auf einen Blick. https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/Downloads-Hochschulen/broschuere-hochschulen-blick-0110010187004.pdf?__blob=publicationFile. Zugegriffen am: 03.07.2022.

Stähler, G., Apel, W. (Hrsg.) (2015): Strategien internationaler Personalbeschaffung, Personalplanung, Rekrutierungs- und Auswahlverfahren, Mitarbeiterintegration, rechtliche Grundlagen. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.

Troger, H. (2018): Die Führungskraft als Personalmanager. Eine neue Rollenverteilung zwischen Führungskräften und HR-Management. Wiesbaden: Springer Gabler.

Verhoeven, T. (Hrsg.) (2020): Digitalisierung im Recruiting. Wie sich Recruiting durch künstliche Intelligenz, Algorithmen und Bots verändert. Wiesbaden: Springer Gabler.

Watzlawick, P., Beavin, J. H., Jackson, D. (2007): Menschliche Kommunikation. Formen, Störungen, Paradoxien. 11., unveränd. Bern: Huber Verlag.

Wedel, L. (2022): Kennzahlenbasierte Analyse des Recruiting-Prozesses am Beispiel eines Praxisunternehmens. Wiesbaden: Springer Gabler.

Wisser, K. (2018): Gebäudeautomation in Wohngebäuden (Smart Home). Eine Analyse der Akzeptanz. Wiesbaden: Springer Vieweg.

Wolbring, T., Leitgöb, H., Faulbaum, F. (Hrsg.) (2021): Sozialwissenschaftliche Datenerhebung im digitalen Zeitalter. Wiesbaden: Springer VS.

Anhang

Anhang A: Fragebogen aus LimeSurvey

KI in Bewerbungsprozessen

Der Einsatz von **Künstlicher Intelligenz (KI)** im Recruiting rückt immer mehr in den Fokus. Unter KI versteht man allgemein, dass Maschinen Aufgaben übernehmen, die als charakteristisch für menschliche Aufgaben gelten, wie z. B. die Fähigkeit zu denken, zu lernen und sich anzupassen.

Der zukünftige Erfolg von **KI-Systemen im Recruiting** hängt jedoch davon ab, ob Bewerberinnen und Bewerber den Einsatz akzeptieren – und sich weiter bewerben. Aus diesem Grund führe ich im Rahmen meiner Abschlussarbeit eine Befragung von Studierenden und Hochschulabsolventinnen und -absolventen zum Thema KI in Bewerbungsprozessen durch.

Die Befragung erfolgt anonym und dauert etwa **10-15 Minuten**.

Vielen Dank für Deine Teilnahme!

In der folgenden Befragung werden keine personenbezogenen Daten erhoben.

Rechtsgrundlage der Verarbeitung ist Deine Einwilligung gem. Art. 4 Nr. 11, Art. 6 Abs. 1 Unterabsatz 1 Buchstabe a) und Art 7 DSGVO. Durch Ausfüllen der Felder willigst Du automatisch der Datenverarbeitung ein. Du hast selbstverständlich das Recht deine Einwilligung jederzeit ohne eine Angabe von Gründen zu widerrufen. Deine Antworten werden sodann gelöscht und fließen somit nicht in die Auswertung ein. Durch den Widerruf der Einwilligung wird die Rechtmäßigkeit, der aufgrund der Einwilligung bis zum Widerruf erfolgten Verarbeitung nicht berührt. Den Widerruf richtest Du bitte an Subasic@hm.edu (mailto:Subasic@hm.edu)

Nähere Hinweise für Teilnehmende an Befragungen der HM findest Du hier:

https://www.hm.edu/sekundaer_navigation/impressum/datenschutz/datenschutzhinweis_befragungen.de.html (https://www.hm.edu/sekundaer_navigation/impressum/datenschutz/datenschutzhinweis_befragungen.de.html)

In dieser Umfrage sind 59 Fragen enthalten.

G01

Informationen zum Studium

Was ist Dein aktueller Ausbildungsstatus? *

Bitte wähle nur eine der folgenden Antworten aus:

- ◯ Studierende/-r
- ◯ Absolvent/-in

Wann wirst Du Dein Studium voraussichtlich abschließen? *

Beantworte diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:
Antwort war 'Studierende/-r' bei Frage '1 [Q01]' (Was ist Dein aktueller Ausbildungsstatus?)

Bitte wähle nur eine der folgenden Antworten aus:

- ◯ Dieses Jahr (2022)
- ◯ Nächstes Jahr (2023)
- ◯ Noch nicht absehbar

Wann hast Du Dein Studium abgeschlossen?*

Beantworte diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:
Antwort war 'Absolvent/-in' bei Frage '1 [Q01]' (Was ist Dein aktueller Ausbildungsstatus?)

Bitte wähle nur eine der folgenden Antworten aus:

- ◯ Vor weniger als einem Jahr
- ◯ Vor mehr als einem Jahr

Wann hast Du Dein Studium abgeschlossen? *

Beantworte diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:
Antwort war 'Absolvent/-in' bei Frage '1 [Q01]' (Was ist Dein aktueller Ausbildungsstatus?)

Bitte wähle nur eine der folgenden Antworten aus:

- ◯ Vor weniger als einem Jahr
- ◯ Vor mehr als einem Jahr

Was ist der höchste Bildungsabschluss, den Du bisher erzielt hast? *

Bitte wähle nur eine der folgenden Antworten aus:

- ◯ Fachgebundene Hochschulreife
- ◯ Allgemeine Hochschulreife
- ◯ Bachelor
- ◯ Master

An welcher Hochschule studierst Du?*

Beantworte diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:
Antwort war 'Studierende/-r' bei Frage '1 [Q01]' (Was ist Dein aktueller Ausbildungsstatus?)

Bitte wähle nur eine der folgenden Antworten aus:

- ◯ LMU
- ◯ TUM
- ◯ HM
- ◯ FOM
- ◯ IUBH
- ◯ Andere, und zwar: [ ]

An welcher Hochschule hast Du studiert?*

Beantworte diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:
Antwort war 'Absolvent/-in' bei Frage '1 [Q01]' (Was ist Dein aktueller Ausbildungsstatus?)

Bitte wähle nur eine der folgenden Antworten aus:

- ◯ LMU
- ◯ TUM
- ◯ HM
- ◯ FOM
- ◯ IUBH
- ◯ Andere, und zwar: [ ]

Zu welcher Studienrichtung gehört Dein Studium?/In welche Studienrichtung würdest Du Deinen Studiengang kategorisieren?*

Bitte wähle nur eine der folgenden Antworten aus:

- ◯ Gesellschafts- und Sozialwissenschaften
- ◯ Sprach- und Kulturwissenschaften
- ◯ Mathematik und Naturwissenschaften
- ◯ Medizin und Gesundheitswissenschaften
- ◯ Ingenieurswissenschaften
- ◯ Agrar- und Forstwissenschaften
- ◯ Wirtschaftswissenschaften
- ◯ Rechtswissenschaften
- ◯ Sonstige: [ ]

G02

Kenntnisse über KI

Wie schätzt Du Deine eigenen Kenntnisse über KI im Allgemeinen ein?*

Bitte gib hier Deine Antwort(en) ein:

|Sehr schlecht|Sehr gut

[ ]

1 bedeutet: sehr schlecht

5 bedeutet: sehr gut

KI-Anwendungen empfinde ich als große Hilfe im Alltag (z. B. Gesichtserkennung im Smartphone, Smart Home, Sprachassistenz).*

Bitte wähle nur eine der folgenden Antworten aus:

- ◯ Ich stimme zu
- ◯ Ich stimme nicht zu
- ◯ Weiß ich nicht

Warum emfindest Du KI-Anwendungen als keine große Hilfe?*

Beantworte diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:
Antwort war 'Ich stimme nicht zu' bei Frage '11 [Q07]' (KI-Anwendungen empfinde ich als große Hilfe im Alltag (z. B. Gesichtserkennung im Smartphone, Smart Home, Sprachassistenz).)

Bitte wähle **alle** Punkte aus, die zutreffen:

- ☐ Komplizierte Anwendung
- ☐ Ich habe Datenschutzbedenken
- ☐ Ich sehe keinen Nutzen in der Anwendung
- ☐ Andere Gründe:: [ ]

Mehrfachnennungen möglich

KI-Anwendungen habe ich bereits im beruflichen Umfeld genutzt.

Bitte wähle nur eine der folgenden Antworten aus:

- ◯ Ich stimme zu
- ◯ Ich stimme nicht zu
- ◯ Weiß ich nicht

Ist Dir bekannt, dass KI auch im Bewerbungsprozess eingesetzt werden kann?*

Bitte wähle nur eine der folgenden Antworten aus:

- ◯ Ja
- ◯ Nein
- ◯ Weiß ich nicht

Wie schätzt Du Deine eigenen Kenntnisse über KI in Bewerbungsprozessen ein?*

Bitte gib hier Deine Antwort(en) ein:

|Sehr schlecht|Sehr gut

1 bedeutet: Sehr schlecht

5 bedeutet: Sehr gut

Mit dem Thema KI in Bewerbungsprozessen habe ich mich in der Vergangenheit schon einmal auseinandergesetzt.*

Bitte wähle nur eine der folgenden Antworten aus:

- ◯ Ja
- ◯ Nein
- ◯ Weiß ich nicht

Ich denke, dass KI in folgenden Bewerbungssphasen eingesetzt werden kann:*

Bitte wähle **alle** Punkte aus, die zutreffen:

- ☐ Bewerbervorauswahl
- ☐ Bewerbungsgespräch
- ☐ Endauswahl
- ☐ Gar nicht
- ☐ Weiß ich nicht

Mehrfachnennungen möglich

G03

Erfahrung zu Bewerbungsprozessen

Hast Du dich in der Vergangenheit schon einmal auf eine Arbeitsstelle beworben?*

Bitte wähle nur eine der folgenden Antworten aus:

- ○ Ja
- ○ Nein
- ○ Weiß ich nicht

Diese Frage bezieht sich auch auf Bewerbungen für eine Ausbildung, eine Werkstudententätigkeit oder ein Praktikum.

Wie viele Bewerbungen hast Du etwa versendet?*

Beantworte diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:
Antwort war 'Ja' bei Frage '18 [Q13]' (Hast Du dich in der Vergangenheit schon einmal auf eine Arbeitsstelle beworben?)

Bitte wähle nur eine der folgenden Antworten aus:

- ◯ 1-4
- ◯ 5-10
- ◯ 11-15
- ◯ 16-20
- ◯ 21-30
- ◯ Mehr als 30

Hier kannst Du eine Schätzung zu allen Bewerbungen abgeben, die Du in Deinem Leben versendet hast.

Wie lange wartest Du im Durchschnitt bis Du eine Rückmeldung auf Deine Bewerbung bekommst?*

Beantworte diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:
((is_empty(Q13.NAOK (/limesurvey/index.php/admin/questions/sa/view/surveyid/167661/gid/2468/qid/34097)) or Q13.NAOK (/limesurvey/index.php/admin/questions/sa/view/surveyid/167661/gid/2468/qid/34097) == "A1"))

Bitte wähle nur eine der folgenden Antworten aus:

- ◯ 3-5 Tage
- ◯ Etwa eine Woche
- ◯ Etwa zwei Wochen
- ◯ Etwa drei Wochen
- ◯ Mehr als drei Wochen

Ist es schon mal vorgekommen, dass Du keine Antwort auf eine Bewerbung erhalten hast?*

Beantworte diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:
((is_empty(Q13.NAOK (/limesurvey/index.php/admin/questions/sa/view/surveyid/167661/gid/2468/qid/34097)) or Q13.NAOK (/limesurvey/index.php/admin/questions/sa/view/surveyid/167661/gid/2468/qid/34097) == "A1"))

Bitte wähle nur eine der folgenden Antworten aus:

- ◯ Ja
- ◯ Nein
- ◯ Weiß ich nicht

Hast Du in der Vergangenheit eine Absage auf eine Bewerbung erhalten?*

Beantworte diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:
((is_empty(Q13.NAOK (/limesurvey/index.php/admin/questions/sa/view/surveyid/167661/gid/2468/qid/34097)) or Q13.NAOK (/limesurvey/index.php/admin/questions/sa/view/surveyid/167661/gid/2468/qid/34097) == "A1"))

Bitte wähle nur eine der folgenden Antworten aus:

- ◯ Ja
- ◯ Nein
- ◯ Weiß ich nicht

Was denkst Du, war nach eigener Einschätzung der Grund für die Absage?*

Beantworte diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:
Antwort war 'Ja' bei Frage '22 [Q17]' (Hast Du in der Vergangenheit eine Absage auf eine Bewerbung erhalten?)

Bitte wähle **alle** Punkte aus, die zutreffen:

- [ ] Mangelnde Eignung
- [ ] Qualität der Bewerbungsunterlagen
- [ ] Ich denke, ich habe nicht zum Unternehmen gepasst
- [ ] Qualifikation des/-r Personalers/-in
- [ ] Schlechte Vorbereitung
- [ ] Ich denke, meine Bewerbung wurde nicht berücksichtigt
- [ ] Sonstige Gründe: :

Mehrfachnennungen möglich

Hattest Du schon einmal das Gefühl, aufgrund Deiner Herkunft, Deines Geschlechts oder Deines Alters im Bewerbungsprozess diskriminiert worden zu sein?*

Beantworte diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:
((is_empty(Q13.NAOK (/limesurvey/index.php/admin/questions/sa/view/surveyid/167661/gid/2468/qid/34097)) or Q13.NAOK (/limesurvey/index.php/admin/questions/sa/view/surveyid/167661/gid/2468/qid/34097) == "A1"))

Bitte wähle nur eine der folgenden Antworten aus:

- ( ) Ja
- ( ) Nein
- ( ) Weiß ich nicht

Bist Du der Meinung, dass die Stelle immer an die Person mit der besten Eignung vergeben wurde?*

Beantworte diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:
((is_empty(Q13.NAOK (/limesurvey/index.php/admin/questions/sa/view/surveyid/167661/gid/2468/qid/34097)) or Q13.NAOK (/limesurvey/index.php/admin/questions/sa/view/surveyid/167661/gid/2468/qid/34097) == "A1"))

Bitte wähle nur eine der folgenden Antworten aus:

- ◯ Ja
- ◯ Nein
- ◯ Weiß ich nicht

Welche Probleme sind bei Deinem Bewerbungsprozess schon einmal aufgetreten?*

Beantworte diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:
((is_empty(Q13.NAOK (/limesurvey/index.php/admin/questions/sa/view/surveyid/167661/gid/2468/qid/34097)) or Q13.NAOK (/limesurvey/index.php/admin/questions/sa/view/surveyid/167661/gid/2468/qid/34097) == "A1"))

Bitte wähle **alle** Punkte aus, die zutreffen:

- ☐ Ich wusste nicht, wo oder in welcher Form ich eine Bewerbung einreichen kann.
- ☐ Ich wusste nicht, an wen und in welcher Form ich mich bei aufkommenden Fragen zu der Bewerbung wenden soll.
- ☐ Der/Die Personaler/-in war im Bewerbungsgespräch unfreundlich.
- ☐ Der/Die Personaler/-in hat sich nicht an Deadlines gehalten.
- ☐ Der/Die Personaler/-in kam zu spät zum Bewerbungsgespräch.
- ☐ Andere, und zwar:

Mehrfachnennungen möglich

Hast Du schon einmal Erfahrung mit einem Chatbot innerhalb eines Bewerbungsprozesses gemacht?*

Beantworte diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:
((is_empty(Q13.NAOK (/limesurvey/index.php/admin/questions/sa/view/surveyid/167661/gid/2468/qid/34097)) or Q13.NAOK (/limesurvey/index.php/admin/questions/sa/view/surveyid/167661/gid/2468/qid/34097) == "A1"))

Bitte wähle nur eine der folgenden Antworten aus:

- ◯ Ja
- ◯ Nein
- ◯ Weiß ich nicht

Welchen Bewerbungsabschnitt sollten die Unternehmen Deiner Meinung nach verbessern und warum?

Beantworte diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:
((is_empty(Q13.NAOK (/limesurvey/index.php/admin/questions/sa/view/surveyid/167661/gid/2468/qid/34097)) or Q13.NAOK (/limesurvey/index.php/admin/questions/sa/view/surveyid/167661/gid/2468/qid/34097) == "A1"))

Bitte gib hier Deine Antwort ein:

Hier kannst du auch auf ein konkretes Beispiel aus deiner persönlichen Erfahrung eingehen.

G04

Persönliche Einstellung zu KI In Bewerbungsprozessen

Hältst Du den Einsatz von KI in Bewerbungsprozessen allgemein für sinnvoll?*

Bitte wähle nur eine der folgenden Antworten aus:

- ◯ Ja
- ◯ Nein
- ◯ Weiß ich nicht

Bitte bewerte folgende Aussagen:

Ich bin der Meinung, dass der Bewerbungsprozess mithilfe einer KI beschleunigt werden kann.*

Bitte gib hier Deine Antwort(en) ein:

|Stimme gar nicht zu|Stimme sehr zu

1 bedeutet: Ich stimme gar nicht zu

5 bedeutet: Ich stimme sehr zu

Durch den Einsatz einer KI im Bewerbungsprozess kann die Bewerberauswahl gerechter (und ohne Diskriminierung) getroffen werden.*

Bitte gib hier Deine Antwort(en) ein:

|Stimme gar nicht zu|Stimme sehr zu

1 bedeutet: Ich stimme gar nicht zu

5 bedeutet: Ich stimme sehr zu

Bei aufkommenden Fragen im Bewerbungsprozess oder zum Unternehmen würde ich mit einem Chatbot kommunizieren.*

Bitte wähle nur eine der folgenden Antworten aus:

- ◯ Ja
- ◯ Nein
- ◯ Weiß ich nicht

G05

Persönliche Einstellung zu KI nach Bewerbungsprozess

1. **Rekrutierung**: In der ersten Phase eines Bewerbungsprozesses geht es darum, potentielle Bewerber für eine offene Stelle anzuwerben und sie zu einer Bewerbung zu bewegen.

Nutzt Du soziale Netzwerke, um Dich über Jobangebote zu informieren?*

Bitte wähle nur eine der folgenden Antworten aus:

- ◯ Ja
- ◯ Nein

Welche der folgenden Plattformen nutzt Du regelmäßig?

Beantworte diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:
Antwort war 'Ja' bei Frage '35 [Q27]' (Nutzt Du soziale Netzwerke, um Dich über Jobangebote zu informieren?)

Bitte wähle **alle** Punkte aus, die zutreffen:

- ☐ LinkedIn
- ☐ Xing
- ☐ AngelList
- ☐ Facebook
- ☐ Instagram
- ☐ Twitter
- ☐ Andere, und zwar:: [ ]

Mehrfachnennungen möglich

2. **Bewerbungssichtung**: In dieser Phase werden Lebensläufe und Anschreiben nach „Muss-Kriterien“ untersucht und aussortiert. Dabei können die Bewerbungen nach Rechtschreibung, Grammatik, Struktur, Design sowie dem Inhalt analysiert werden.

Hältst Du den Einsatz von KI bei der Bewerbungssichtung für sinnvoll?*

Bitte wähle nur eine der folgenden Antworten aus:

- ○ Ja
- ○ Nein
- ○ Weiß ich nicht

3. Im **Bewerbungsgespräch/Interview** kann KI in Form von Gesichts- oder Sprachanalyse zur Erstellung von Persönlichkeitsmerkmalen eingesetzt werden.

Hältst Du den Einsatz von KI im Bewerbungsgespräch für sinnvoll?*

Bitte wähle nur eine der folgenden Antworten aus:

- ◯ Ja
- ◯ Nein
- ◯ Weiß ich nicht

Würdest du einem Interview zustimmen, in dem eine Gesichts- oder Sprachanalyse durchgeführt wird?*

Bitte wähle nur eine der folgenden Antworten aus:

- ◯ Ja
- ◯ Nein
- ◯ Weiß ich nicht

4. **Tests**: Dieser Schritt ist optional und wird hauptsächlich bei Berufseinsteigern gemacht, um ihre fachlichen Kompetenzen einschätzen zu können.

Hältst Du den Einsatz von KI bei der Durchführung von Eignungstest für sinnvoll?/Würdest Du einem Eignungstest zustimmen, der mithilfe einer KI durchgeführt wird?*

Bitte wähle nur eine der folgenden Antworten aus:

- ◯ Ja
- ◯ Nein
- ◯ Weiß ich nicht

5. **Bewerberauswahl**: In diesem Schritt wird ein passender Kandidat für die freie Stelle ausgewählt.

Hältst du den Einsatz von KI bei der Entscheidungsfindung für den passenden Kandidaten für sinnvoll?*

Bitte wähle nur eine der folgenden Antworten aus:

- ◯ Ja
- ◯ Nein
- ◯ Weiß ich nicht

Bist du der Meinung, dass eine KI zuverlässigere Entscheidungen treffen kann als ein Personaler?*

Bitte wähle nur eine der folgenden Antworten aus:

- ◯ Ja
- ◯ Nein
- ◯ Weiß ich nicht

Würdest Du dem Einsatz von KI im Bewerbungsprozess zustimmen, wenn Du im Vorfeld darüber informiert wirst?*

Bitte wähle nur eine der folgenden Antworten aus:

- ◯ Ja
- ◯ Nein
- ◯ Weiß ich nicht

Hat es Auswirkungen auf Deine Akzeptanz, wenn Du im Vorfeld darüber informiert wirst, dass eine KI im Bewerbungsprozess genutzt wird?*

Bitte wähle nur eine der folgenden Antworten aus:

- ◯ Ja
- ◯ Nein
- ◯ Weiß ich nicht

G06

Bedenken zu KI in Bewerbungsprozessen

Ich habe Datenschutzbedenken beim Einsatz von KI in Bewerbungsprozessen.*

Bitte gib hier Deine Antwort(en) ein:

|Stimme gar nicht zu|Stimme sehr zu

1 bedeutet: Ich stimme gar nicht zu

5 bedeutet: Ich stimme sehr zu

Der persönliche Kontakt im Bewerbungsprozess ist mir sehr wichtig.*

Bitte gib hier Deine Antwort(en) ein:

|Stimme gar nicht zu|Stimme sehr zu

1 bedeutet: Ich stimme gar nicht zu

5 bedeutet: Ich stimme sehr zu

Mir ist wichtig, dass die Entscheidungsprozesse einer KI transparent und nachvollziehbar sind.*

Bitte gib hier Deine Antwort(en) ein:

|Stimme gar nicht zu|Stimme sehr zu

1 bedeutet: Ich stimme gar nicht zu

5 bedeutet: Ich stimme sehr zu

Ich befürchte, dass die KI in Zukunft von Menschen ausgeführte Arbeit ersetzen wird und somit Arbeitsplätze verloren gehen.*

Bitte wähle nur eine der folgenden Antworten aus:

- ◯ Ja
- ◯ Nein
- ◯ Weiß ich nicht

Welche Aspekte bereiten Dir Bedenken gegenüber dem Einsatz von KI in Bewerbungsprozessen?*

Bitte wähle **alle** Punkte aus, die zutreffen:

- ☐ Datenschutz
- ☐ fehlender Nutzen
- ☐ undurchsichtige Entscheidungsprozesse
- ☐ fehlendes Vertrauen in die Technologie
- ☐ fehlende Empathie der KI
- ☐ fehlerhafte Datensätze/Trainingsdaten
- ☐ unzureichende Qualität der KI
- ☐ fehlerhafte Entscheidungen
- ☐ Andere, und zwar::

Mehrfachnennungen möglich

Ich finde, dass der Einsatz von KI in Bewerbungsprozessen gesetzlich reguliert und kontrolliert werden sollte.*

Bitte gib hier Deine Antwort(en) ein:

|Stimme gar nicht zu|Stimme sehr zu

1 bedeutet: Ich stimme gar nicht zu

5 bedeutet: Ich stimme sehr zu

Die EU-Kommission hat im Jahr 2020 einen Regulierungsrahmen vorgestellt, mit dem sichergestellt werden soll, dass KI den Sicherheitsvorschriften und ethischen Grundsätzen der EU entspricht.

Führt ein gesetzlich vorgeschriebener Regulierungsrahmen deiner Meinung nach zu einem höheren Vertrauen der KI in Bewerbungsprozessen?

*

Bitte wähle nur eine der folgenden Antworten aus:

- ◯ Ja
- ◯ Nein
- ◯ Weiß ich nicht

Folgende Voraussetzungen müssen meiner Meinung nach geschaffen werden, damit ich den Einsatz von KI in Bewerbungsprozessen akzeptiere:*

Bitte wähle **alle** Punkte aus, die zutreffen:

- ☐ vorrangig menschliches Handeln und menschliche Aufsicht
- ☐ technische Robustheit und Sicherheit
- ☐ Privatsphäre (Die KI-Systeme müssen den Schutz der Privatsphäre und der Daten bieten.)
- ☐ Datenqualitätsmanagement (Fehler in den Trainingsdaten müssen behoben werden.)
- ☐ Transparenz (Die Entscheidungen einer KI müssen von einem Menschen verstanden und zurückverfolgt werden.)
- ☐ Vielfalt (KI-Systeme sollen die Vielfalt der Menschen wahren.)
- ☐ Nichtdiskriminierung und Fairness
- ☐ gesellschaftliches und ökologisches Wohlergehen (Die KI-Systeme sollen nachhaltig sein und das gesellschaftliche Wohlergehen wahren.)
- ☐ Rechenschaftspflicht (Die Entscheidungen einer KI sollen von außen nachprüfbar sein.)

Mehrfachnennungen möglich

Quelle: Europäische Kommission (2020): Weissbuch zur Künstlichen Intelligenz - ein europäisches Konzept für Exzellenz und Vertrauen.

G07

Abschließende Fragen zur Soziodemographie

Geschlecht:

Bitte wähle nur eine der folgenden Antworten aus:

- ○ Männlich
- ○ Weiblich
- ○ Divers

Alter:*

Bitte wähle nur eine der folgenden Antworten aus:

- ◯ 20 oder jünger
- ◯ 21-24
- ◯ 25-29
- ◯ 30-39
- ◯ 40-49
- ◯ 50 oder älter

In welchem Bundesland lebst Du?

Bitte wähle nur eine der folgenden Antworten aus:

- ◯ Baden-Württemberg
- ◯ Bayern
- ◯ Berlin
- ◯ Brandenburg
- ◯ Bremen
- ◯ Hamburg
- ◯ Hessen
- ◯ Mecklenburg-Vorpommern
- ◯ Niedersachsen
- ◯ Nordrhein-Westfalen
- ◯ Rheinland-Pfalz
- ◯ Saarland
- ◯ Sachsen
- ◯ Sachsen-Anhalt
- ◯ Schleswig-Holstein
- ◯ Thüringen

Anhang B: Fragebogen (Screenshots) mit Markierungen

proudly powered by LimeSurvey

Zwischengespeicherte Umfrage laden

0%

KI in Bewerbungsprozessen

Der Einsatz von **Künstlicher Intelligenz (KI)** im Recruiting rückt immer mehr in den Fokus. Unter KI versteht man allgemein, dass Maschinen Aufgaben übernehmen, die als charakteristisch für menschliche Aufgaben gelten, wie z. B. die Fähigkeit zu denken, zu lernen und sich anzupassen.

Der zukünftige Erfolg von **KI-Systemen im Recruiting** hängt jedoch davon ab, ob Bewerberinnen und Bewerber den Einsatz akzeptieren – und sich weiter bewerben. Aus diesem Grund führe ich im Rahmen meiner Abschlussarbeit eine Befragung von Studierenden und Hochschulabsolventinnen und -absolventen zum Thema KI in Bewerbungsprozessen durch.

Die Befragung erfolgt anonym und dauert etwa **10-15 Minuten**.

Vielen Dank für Deine Teilnahme!

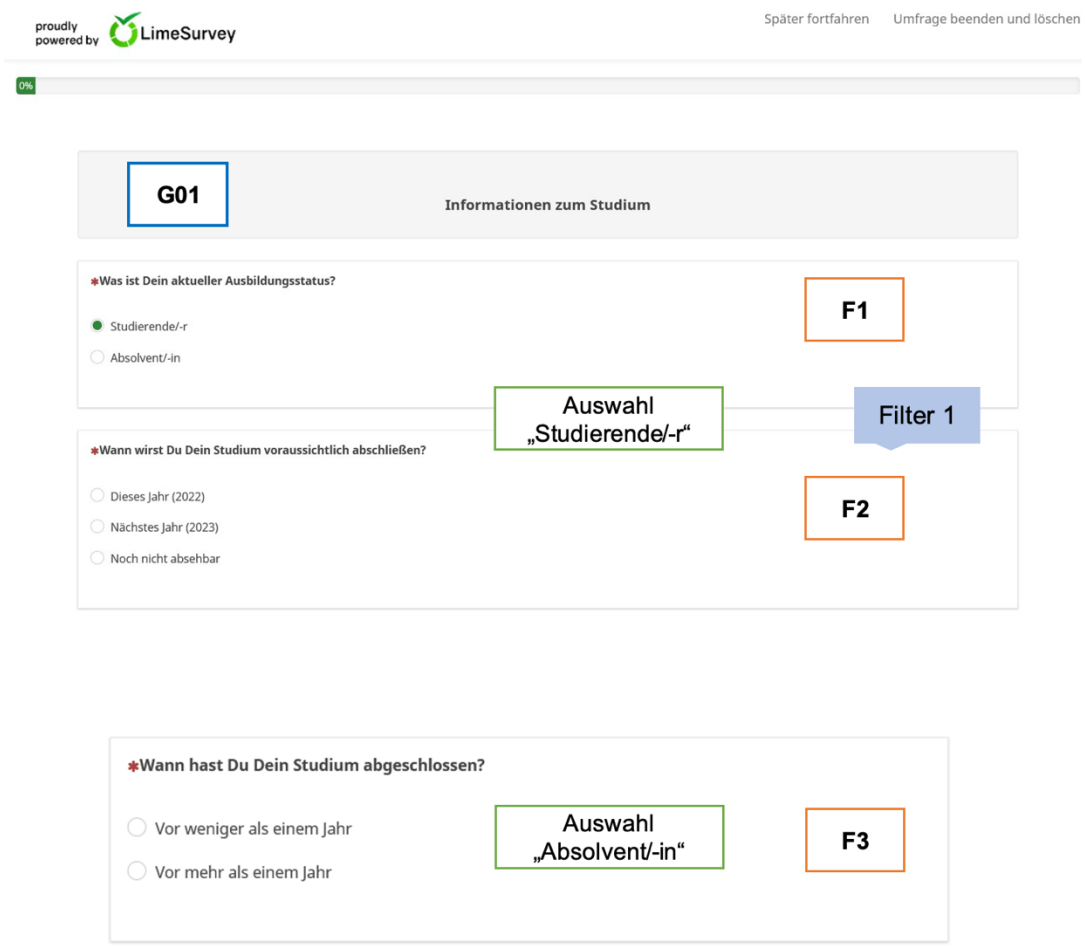
In der folgenden Befragung werden keine personenbezogenen Daten erhoben.

Rechtsgrundlage der Verarbeitung ist Deine Einwilligung gem. Art. 4 Nr. 11, Art. 6 Abs. 1 Unterabsatz 1 Buchstabe a) und Art 7 DSGVO. Durch Ausfüllen der Felder willigst Du automatisch der Datenverarbeitung ein. Du hast selbstverständlich das Recht deine Einwilligung jederzeit ohne eine Angabe von Gründen zu widerrufen. Deine Antworten werden sodann gelöscht und fließen somit nicht in die Auswertung ein. Durch den Widerruf der Einwilligung wird die Rechtmäßigkeit, der aufgrund der Einwilligung bis zum Widerruf erfolgten Verarbeitung nicht berührt. Den Widerruf richtest Du bitte an Subasic@hm.edu

Nähere Hinweise für Teilnehmende an Befragungen der HM findest Du hier:

https://www.hm.edu/sekundaer_navigation/impressum/datenschutz/datenschutzhinweis_befragungen.de.html

Weiter



G01 = Fragenblock 01

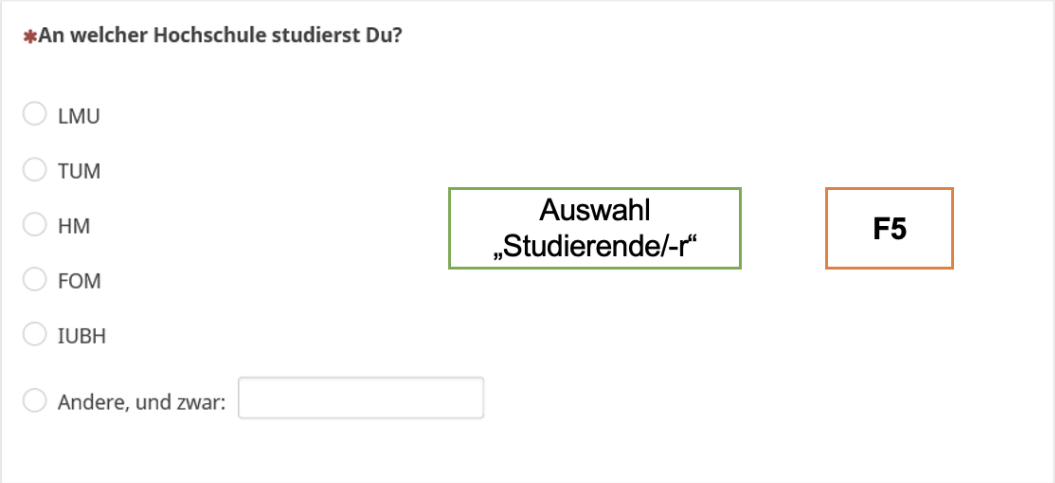
F1 = Frage 1

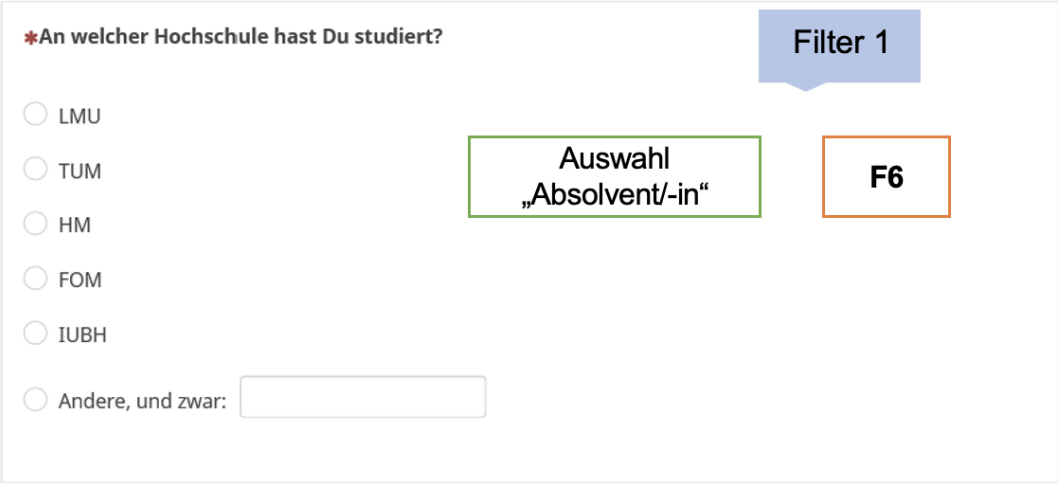
Filter 1 = Filter nach Ausbildungsstatus

Filter 2 = Filter nach „stimme zu/stimme nicht zu“

Filter 3 = Filter nach „Ja/Nein“ (Auswahl „Nein“ führt direkt zu Fragenblock 04

*Was ist der höchste Bildungsabschluss, den Du bisher erzielt hast?
Bitte auswählen..
Auswahl „Studierende/-r“
F4


*An welcher Hochschule studierst Du?
LMU
TUM
HM
FOM
IUBH
Andere, und zwar:
Auswahl „Studierende/-r“
F5


*An welcher Hochschule hast Du studiert?
Filter 1
LMU
TUM
HM
FOM
IUBH
Andere, und zwar:
Auswahl „Absolvent/-in“
F6

*Zu welcher Studienrichtung gehört Dein Studium?/In welche Studienrichtung würdest Du Deinen Studiengang kategorisieren?

- Gesellschafts- und Sozialwissenschaften
- Sprach- und Kulturwissenschaften
- Mathematik und Naturwissenschaften
- Medizin und Gesundheitswissenschaften
- Ingenieurswissenschaften
- Agrar- und Forstwissenschaften
- Wirtschaftswissenschaften
- Rechtswissenschaften
- Sonstige:

F7

Zurück

Weiter

proudly powered by LimeSurvey

Später fortfahren Umfrage beenden und lö

14%

G02

Kenntnisse über KI

*Wie schätzt Du Deine eigenen Kenntnisse über KI im Allgemeinen ein?

1

Sehr schlecht — Sehr gut

1 bedeutet: sehr schlecht

5 bedeutet: sehr gut

F8

*Wie stehst du zu folgender Aussage?

„Theoretische oder praktische Grundlagen über KI wurden mir im Studium vermittelt."

1

Ich stimme gar nicht zu — Ich stimme voll und ganz zu

1 bedeutet: Ich stimme gar nicht zu

5 bedeutet: Ich stimme voll und ganz z

F9

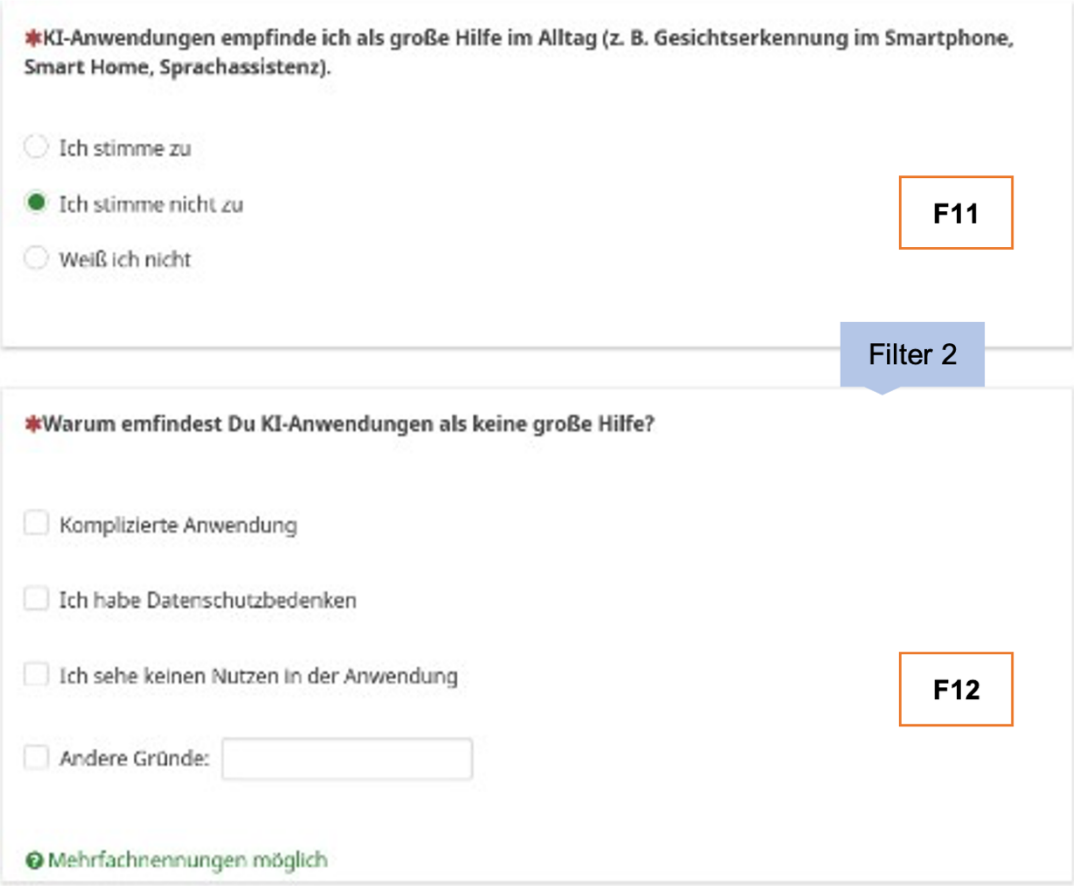
Ich kenne folgende KI-Anwendungen und nutze sie im Alltag:

- [ ] Gesichtserkennung im Smartphone
- [ ] Smarthome-Anwendungen (z. B. Staubsaugerroboter, smarte Lichttechnik, smarte Heizkörperthermostate)
- [ ] Sprachassistenz (z. B. Alexa, Siri)
- [ ] Kaufempfehlungen beim Online-Shopping
- [ ] AR-Anwendungen* (z. B. bei Spielen, im Museum etc.)
- [ ] Bildbearbeitungs-Apps (z. B. Luminar, Face-App, etc.)
- [ ] Fitnesstracker
- [ ] Fahrerassistenzsysteme
- [ ] Chatbots (z. B. beim Kundenservice)
- [ ] Andere, und zwar:

F10

Mehrfachnennungen möglich

*AR: Abkürzung für Augumented Reality. Darunter versteht man die computergestützte Erweiterung der Realität, wie z. B. beim Spiel "Pokemon-Go".


*KI-Anwendungen empfinde ich als große Hilfe im Alltag (z. B. Gesichtserkennung im Smartphone, Smart Home, Sprachassistenz).
Ich stimme zu
Ich stimme nicht zu
Weiß ich nicht
F11
Filter 2
*Warum emfindest Du KI-Anwendungen als keine große Hilfe?
Komplizierte Anwendung
Ich habe Datenschutzbedenken
Ich sehe keinen Nutzen in der Anwendung
Andere Gründe:
F12
Mehrfachnennungen möglich

KI-Anwendungen habe ich bereits im beruflichen Umfeld genutzt.

- Ich stimme zu
- Ich stimme nicht zu
- Weiß ich nicht

F13

***Ist Dir bekannt, dass KI auch im Bewerbungsprozess eingesetzt werden kann?**

- Ja
- Nein
- Weiß ich nicht

F14

***Wie schätzt Du Deine eigenen Kenntnisse über KI in Bewerbungsprozessen ein?**

1

Sehr schlecht — Sehr gut

1 bedeutet: Sehr schlecht

5 bedeutet: Sehr gut

F15

*Mit dem Thema KI in Bewerbungsprozessen habe ich mich in der Vergangenheit schon einmal auseinandergesetzt.

- Ja
- Nein
- Weiß ich nicht

F16

*Ich denke, dass KI in folgenden Bewerbungssphasen eingesetzt werden kann:

- [ ] Bewerbervorauswahl
- [ ] Bewerbungsgespräch
- [ ] Endauswahl
- [ ] Gar nicht
- [ ] Weiß ich nicht

F17

Mehrfachnennungen möglich

Zurück

Weiter

proudly powered by LimeSurvey
Später fortfahren
Umfrage beenden und löschen
28%
G03
Erfahrung zu Bewerbungsprozessen
*Hast Du dich in der Vergangenheit schon einmal auf eine Arbeitsstelle beworben?
Ja
Nein
Weiß ich nicht
Filter 3
F18
Diese Frage bezieht sich auch auf Bewerbungen für eine Ausbildung, eine Werkstudententätigkeit oder ein Praktikum.

*Wie viele Bewerbungen hast Du etwa versendet?

- 1-4
- 5-10
- 11-15
- 16-20
- 21-30
- Mehr als 30

Auswahl „Ja“

F19

Hier kannst Du eine Schätzung zu allen Bewerbungen abgeben, die Du in Deinem Leben versendet hast.

*Wie lange wartest Du im Durchschnitt bis Du eine Rückmeldung auf Deine Bewerbung bekommst?

- 3-5 Tage
- Etwa eine Woche
- Etwa zwei Wochen
- Etwa drei Wochen
- Mehr als drei Wochen

Auswahl „Ja“

F20

*Ist es schon mal vorgekommen, dass Du keine Antwort auf eine Bewerbung erhalten hast?

- Ja
- Nein
- Weiß ich nicht

Auswahl „Ja“

F21

*Hast Du in der Vergangenheit eine Absage auf eine Bewerbung erhalten?

- Ja
- Nein
- Weiß ich nicht

Auswahl „Ja“

F22

Filter 4

*Was denkst Du, war nach eigener Einschätzung der Grund für die Absage?

- [ ] Mangelnde Eignung
- [ ] Qualität der Bewerbungsunterlagen
- [ ] Ich denke, ich habe nicht zum Unternehmen gepasst
- [ ] Qualifikation des/-r Personalers/-in
- [ ] Schlechte Vorbereitung
- [ ] Ich denke, meine Bewerbung wurde nicht berücksichtigt
- [ ] Sonstige Gründe:

Mehrfachnennungen möglich

Auswahl „Ja“

F23

*Hattest Du schon einmal das Gefühl, aufgrund Deiner Herkunft, Deines Geschlechts oder Deines Alters im Bewerbungsprozess diskriminiert worden zu sein?

- Ja
- Nein
- Weiß ich nicht

Auswahl „Ja“

F24

*Bist Du der Meinung, dass die Stelle immer an die Person mit der besten Eignung vergeben wurde?

- Ja
- Nein
- Weiß ich nicht

Auswahl „Ja“

F25

*Welche Probleme sind bei Deinem Bewerbungsprozess schon einmal aufgetreten?

- [ ] Ich wusste nicht, wo oder in welcher Form ich eine Bewerbung einreichen kann.
- [ ] Ich wusste nicht, an wen und in welcher Form ich mich bei aufkommenden Fragen zu der Bewerbung wenden soll.
- [ ] Der/Die Personaler/-in war im Bewerbungsgespräch unfreundlich.
- [ ] Der/Die Personaler/-in hat sich nicht an Deadlines gehalten.
- [ ] Der/Die Personaler/-in kam zu spät zum Bewerbungsgespräch.
- [ ] Andere, und zwar:

Mehrfachnennungen möglich

Auswahl „Ja“

F26

*Hast Du schon einmal Erfahrung mit einem Chatbot innerhalb eines Bewerbungsprozesses gemacht?

- Ja
- Nein
- Weiß ich nicht

Auswahl „Ja“

F27

Welchen Bewerbungsabschnitt sollten die Unternehmen Deiner Meinung nach verbessern und warum?

Auswahl „Ja“

F28

Hier kannst du auch auf ein konkretes Beispiel aus deiner persönlichen Erfahrung eingehen.

Zurück

Weiter

proudly powered by LimeSurvey

Später fortfahren Umfrage beenden und löschen

42%

G04

Persönliche Einstellung zu KI In Bewerbungsprozessen

***Hältst Du den Einsatz von KI in Bewerbungsprozessen allgemein für sinnvoll?**

- Ja
- Nein
- Weiß ich nicht

F29

Bitte bewerte folgende Aussagen:

***Ich bin der Meinung, dass der Bewerbungsprozess mithilfe einer KI beschleunigt werden kann.**

1

Stimme gar nicht zu — Stimme sehr zu

1 bedeutet: Ich stimme gar nicht zu

5 bedeutet: Ich stimme sehr zu

F30

***Durch den Einsatz einer KI im Bewerbungsprozess kann die Bewerberauswahl gerechter (und ohne Diskriminierung) getroffen werden.**

1

Stimme gar nicht zu — Stimme sehr zu

1 bedeutet: Ich stimme gar nicht zu

5 bedeutet: Ich stimme sehr zu

F31

***Bei aufkommenden Fragen im Bewerbungsprozess oder zum Unternehmen würde ich mit einem Chatbot kommunizieren.**

- Ja
- Nein
- Weiß ich nicht

F32

Zurück

Weiter

57%

G05

Persönliche Einstellung zu KI nach Bewerbungsprozess

1. **Rekrutierung**: In der ersten Phase eines Bewerbungsprozesses geht es darum, potentielle Bewerber für eine offene Stelle anzuwerben und sie zu einer Bewerbung zu bewegen.

***Nutzt Du soziale Netzwerke, um Dich über Jobangebote zu informieren?**

- Ja
- Nein

Filter 5

F33

Welche der folgenden Plattformen nutzt Du regelmäßig?

- LinkedIn
- Xing
- AngelList
- Facebook
- Instagram
- Twitter
- Andere, und zwar:

Mehrfachnennungen möglich

Auswahl „Ja“

F34

2. **Bewerbungssichtung**: In dieser Phase werden Lebensläufe und Anschreiben nach „Muss-Kriterien" untersucht und aussortiert. Dabei können die Bewerbungen nach Rechtschreibung, Grammatik, Struktur, Design sowie dem Inhalt analysiert werden.

***Hältst Du den Einsatz von KI bei der Bewerbungssichtung für sinnvoll?**

- Ja
- Nein
- Weiß ich nicht

F35

3. Im **Bewerbungsgespräch/Interview** kann KI in Form von Gesichts- oder Sprachanalyse zur Erstellung von Persönlichkeitsmerkmalen eingesetzt werden.

***Hältst Du den Einsatz von KI im Bewerbungsgespräch für sinnvoll?**

- Ja
- Nein
- Weiß ich nicht

F36

***Würdest du einem Interview zustimmen, in dem eine Gesichts- oder Sprachanalyse durchgeführt wird?**

- Ja
- Nein
- Weiß ich nicht

F37

4. **Tests**: Dieser Schritt ist optional und wird hauptsächlich bei Berufseinsteigern gemacht, um ihre fachlichen Kompetenzen einschätzen zu können.

***Hältst Du den Einsatz von KI bei der Durchführung von Eignungstest für sinnvoll?/Würdest Du einem Eignungstest zustimmen, der mithilfe einer KI durchgeführt wird?**

- Ja
- Nein
- Weiß ich nicht

F38

5. **Bewerberauswahl**: In diesem Schritt wird ein passender Kandidat für die freie Stelle ausgewählt.

***Hältst du den Einsatz von KI bei der Entscheidungsfindung für den passenden Kandidaten für sinnvoll?**

- Ja
- Nein
- Weiß ich nicht

F39

***Bist du der Meinung, dass eine KI zuverlässigere Entscheidungen treffen kann als ein Personaler?**

- Ja
- Nein
- Weiß ich nicht

F40

***Würdest Du dem Einsatz von KI im Bewerbungsprozess zustimmen, wenn Du im Vorfeld darüber informiert wirst?**

- Ja
- Nein
- Weiß ich nicht

F41

***Hat es Auswirkungen auf Deine Akzeptanz, wenn Du im Vorfeld darüber informiert wirst, dass eine KI im Bewerbungsprozess genutzt wird?**

- Ja
- Nein
- Weiß ich nicht

F42

Zurück

Weiter

71%

G06

Bedenken zu KI in Bewerbungsprozessen

***Ich habe Datenschutzbedenken beim Einsatz von KI in Bewerbungsprozessen.**

1

Stimme gar nicht zu — Stimme sehr zu

1 bedeutet: Ich stimme gar nicht zu

5 bedeutet: Ich stimme sehr zu

F43

***Der persönliche Kontakt im Bewerbungsprozess ist mir sehr wichtig.**

1

Stimme gar nicht zu — Stimme sehr zu

1 bedeutet: Ich stimme gar nicht zu

5 bedeutet: Ich stimme sehr zu

F44

***Mir ist wichtig, dass die Entscheidungsprozesse einer KI transparent und nachvollziehbar sind.**

1

Stimme gar nicht zu — Stimme sehr zu

1 bedeutet: Ich stimme gar nicht zu

5 bedeutet: Ich stimme sehr zu

F45

***Ich befürchte, dass die KI in Zukunft von Menschen ausgeführte Arbeit ersetzen wird und somit Arbeitsplätze verloren gehen.**

- Ja
- Nein
- Weiß ich nicht

F46

***Welche Aspekte bereiten Dir Bedenken gegenüber dem Einsatz von KI in Bewerbungsprozessen?**

- [ ] Datenschutz
- [ ] fehlender Nutzen
- [ ] undurchsichtige Entscheidungsprozesse
- [ ] fehlendes Vertrauen in die Technologie
- [ ] fehlende Empathie der KI
- [ ] fehlerhafte Datensätze/Trainingsdaten
- [ ] unzureichende Qualität der KI
- [ ] fehlerhafte Entscheidungen
- [ ] Andere, und zwar:

Mehrfachnennungen möglich

F47

***Ich finde, dass der Einsatz von KI in Bewerbungsprozessen gesetzlich reguliert und kontrolliert werden sollte.**

1

Stimme gar nicht zu — Stimme sehr zu

1 bedeutet: Ich stimme gar nicht zu

5 bedeutet: Ich stimme sehr zu

F48

*Die EU-Kommission hat im Jahr 2020 einen Regulierungsrahmen vorgestellt, mit dem sichergestellt werden soll, dass KI den Sicherheitsvorschriften und ethischen Grundsätzen der EU entspricht.

Führt ein gesetzlich vorgeschriebener Regulierungsrahmen deiner Meinung nach zu einem höheren Vertrauen der KI in Bewerbungsprozessen?

- ○ Ja
- ○ Nein
- ○ Weiß ich nicht

F49

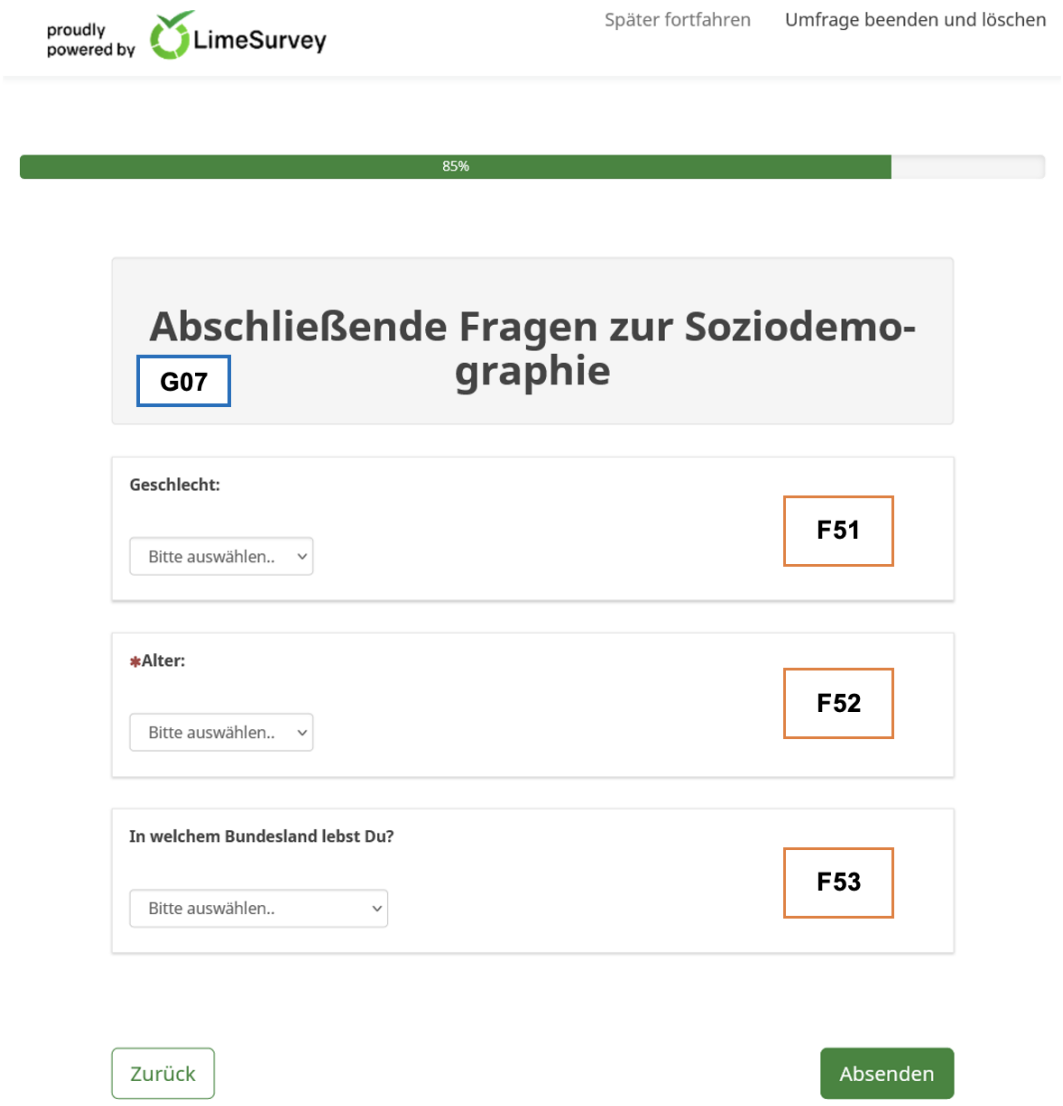
***Folgende Voraussetzungen müssen meiner Meinung nach geschaffen werden, damit ich den Einsatz von KI in Bewerbungsprozessen akzeptiere:**

F50

- ☐ vorrangig menschliches Handeln und menschliche Aufsicht
- ☐ technische Robustheit und Sicherheit
- ☐ Privatsphäre (Die KI-Systeme müssen den Schutz der Privatsphäre und der Daten bieten.)
- ☐ Datenqualitätsmanagement (Fehler in den Trainingsdaten müssen behoben werden.)
- ☐ Transparenz (Die Entscheidungen einer KI müssen von einem Menschen verstanden und zurückverfolgt werden.)
- ☐ Vielfalt (KI-Systeme sollen die Vielfalt der Menschen wahren.)
- ☐ Nichtdiskriminierung und Fairness
- ☐ gesellschaftliches und ökologisches Wohlergehen (Die KI-Systeme sollen nachhaltig sein und das gesellschaftliche Wohlergehen wahren.)
- ☐ Rechenschaftspflicht (Die Entscheidungen einer KI sollen von außen nachprüfbar sein.)

Mehrfachnennungen möglich

Quelle: Europäische Kommission (2020): Weissbuch zur Künstlichen Intelligenz - ein europäisches Konzept für Exzellenz und Vertrauen.


proudly powered by LimeSurvey
Später fortfahren
Umfrage beenden und löschen
85%
Abschließende Fragen zur Soziodemographie
G07
Geschlecht:
Bitte auswählen..
F51
*Alter:
Bitte auswählen..
F52
In welchem Bundesland lebst Du?
Bitte auswählen..
F53
Zurück
Absenden

Anhang C: Pretest Kriterien und Fragen

1. Auf welchem Gerät wurde der Fragebogen bearbeitet?

2. Kam es zu technischen Problemen?

3. Wie lange hat es gedauert den Fragebogen auszufüllen?

4. Gab es Verzerrungen in der Darstellung? War alles gut lesbar? Ist die Schriftart und -größe gut gewählt?

5. Ist der Aufbau logisch?

6. Ist der Fragebogen gut strukturiert? Sind weitere Unterüberschriften sinnvoll und gewünscht?

7. Sind die Überschriften passend gewählt?

8. Sind Rechtschreibfehler aufgefallen?

9. Sind die Fragen verständlich?

10. Lässt sich der Fragebogen gut beantworten? (Beywl/Schepp-Winter 2000, 57)

11. Enthält der Fragebogen unbekannte Abkürzungen, Fachausdrücke, oder umgangssprachliche Ausdrücke? (Beywl/Schepp-Winter 2000, 57)

12. Gibt es Fragen, die überflüssig sind/ sich doppeln? Gibt es Redundanz?

13. Sind die Antwortmöglichkeiten ausreichend? Sind Antwortmöglichkeiten überflüssig?

14. Gibt es Fragen, die wichtig erscheinen und fehlen? /nicht berücksichtigt wurden?

15. Kann der Fragebogen den Spannungsbogen aufrecht halten? Hält der Fragebogen das Interesse der Befragten?

Anhang D: Auswertung Pretest

Wurde im Nachgang korrigiert

	B1 (Studienrichtung: Wirtschaftswissen-schaften)	B2 (Studienrichtung: Ingenieurswissen-schaften)	B3 (Studienrichtung: Medizin)	B4 (Studienrichtung: So-zialwissenschaften)
Verwendetes Gerät:	Smartphone (Android)	Smartphone (IOS)	Laptop (Windows)	Tablet (IOS)
Bearbeitungs-dauer:	8 Minuten	7 Minuten	11 Minuten	10 Minuten
Technische Probleme: (Funktionalität, Anzeige, Filter-führung)	✓	✓	✓	„Anzeigebild auf der Startseite ist leicht nach rechts verschoben“
Lesbarkeit: (Überschriften, Fragen, Hin-weise)	✓	✓	✓	✓
Struktur: (Logik, Gliede-rung, Über-schriften)	✓	„Überschriften mittig platzie-ren, damit sie besser lesbar sind.“	✓	✓
Inhalt: (Fragetypen, Verständlichkeit, Redundanz, Rechtschrei-bung)	„Bei der Frage nach Fachrich-tungen sind Mehrfachnen-nungen verwir-rend.“	✓	„Abkürzung AR entschlüs-seln“	✓
Design: (Gestaltungsele-mente, Span-nungsbogen)	✓	✓	✓	✓

Wurde im Nachgang korrigiert

Wurde im Nachgang nicht verändert

	B5 (Studienrichtung: Wirtschaftswissenschaften)	B6 (Studienrichtung: Ingenieurswissenschaften)	B7 (Studienrichtung: Sprachwissenschaften)	B8 (Studienrichtung: Gesellschaftswissenschaften)
Verwendetes Gerät:	Smartphone (IOS)	Smartphone (Android)	Smartphone (IOS)	Smartphone (IOS)
Bearbeitungsdauer:	9 Minuten	8 Minuten	13 Minuten	10 Minuten
Technische Probleme: (Funktionalität, Anzeige, Filterführung)	✓	„Der Slider ist anfangs schwer zu bedienen“	✓	✓
Lesbarkeit: (Überschriften, Fragen, Hinweise)	✓	✓	„Lieber mehr Fragen auf einer Seite und weniger durchklicken“	✓
Struktur: (Logik, Gliederung, Überschriften)	✓	✓	✓	„Unterüberschriften lenken zu sehr von den Fragen ab.“
Inhalt: (Fragetypen, Verständlichkeit, Redundanz, Rechtschreibung)	✓	✓	✓	✓
Design: (Gestaltungselemente, Spannungsbogen)	„Das Bild auf der letzten Seite lenkt zu sehr von deinen persönlichen Angaben und der Danksagung ab.“	✓	✓	✓

Wurde im Nachgang korrigiert

Wurde im Nachgang nicht verändert

	B9 (Studienrichtung: Sozialwissenschaften)	B10 (Studienrichtung: Ingenieurswissenschaften)	B11 (Studienrichtung: Wirtschaftswissenschaften)	B12 (Studienrichtung: Gesellschaftswissenschaften)
Verwendetes Gerät:	Laptop (Mac OS)	Smartphone (IOS)	Laptop (Windows)	Smartphone (IOS)
Bearbeitungsdauer:	13 Minuten	7-8 Minuten	9 Minuten	10 Minuten
Technische Probleme: (Funktionalität, Anzeige, Filterführung)	✓	✓	✓	✓
Lesbarkeit: (Überschriften, Fragen, Hinweise)	✓	✓	„Die Instruktionen sind unnötig, weil die Bedienung selbsterklärend ist.“	✓
Struktur: (Logik, Gliederung, Überschriften)	✓	✓	✓	✓
Inhalt: (Fragetypen, Verständlichkeit, Redundanz, Rechtschreibung)	Antwortkategorie „Empathie“ bei der Frage zu den Bedenken bei KI-Einsatz fehlt“	✓	✓	✓
Design: (Gestaltungselemente, Spannungsbogen)	✓	✓	✓	✓

Anhang E: Einladungsschreiben an Studierende

Einladung zur Teilnahme an einer Online-Befragung

Liebe Kommilitonin, lieber Kommilitone,

im Rahmen meiner Bachelorarbeit führe ich eine Befragung zum Thema **„KI in Bewerbungsprozessen“** durch.

Die Befragung richtet sich an Studierende, die ihr Studium innerhalb des nächsten Jahres abschließen werden sowie Absolventen und Absolventinnen, deren Abschluss nicht länger als ein Jahr zurückliegt. Deshalb wirst Du angeschrieben.

Die Online-Umfrage erfolgt **anonym und dauert etwa 10-15 Minuten**.

Ueber folgenden Link gelangst du zur Online-Befragung:

https://survey.cc.hm.edu/limesurvey/index.php/167661?lang=de-informal

Falls du Interesse an den Ergebnissen der Befragung hast oder weitere Fragen zur Umfrage bestehen, kannst du mich unter folgender E-Mail erreichen:

Subasic@hm.edu.

Vielen lieben Dank für Deine Unterstützung!

Herzliche Gruesse

Alma Subasic

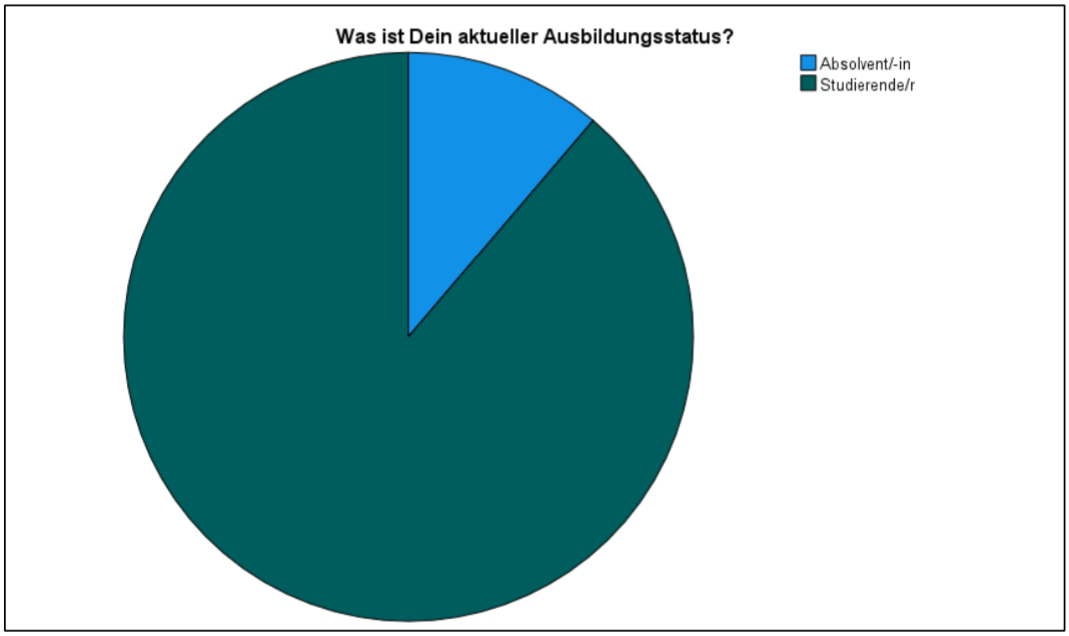
Anhang F: Ergebnisse der Umfrage

Ergebnisse

G01

F1: Was ist Dein aktueller Ausbildungsstatus? *

Was ist Dein aktueller Ausbildungsstatus?		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Absolvent/-in	41	11,2	11,2	11,2
	Studierende/r	324	88,8	88,8	100,0
	Gesamt	365	100,0	100,0	



F2: Wann wirst Du Dein Studium voraussichtlich abschließen? *

Wann wirst Du Dein Studium voraussichtlich abschließen?		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig		41	11,2	11,2	11,2
	Dieses Jahr (2022)	151	41,4	41,4	52,6
	Nächstes Jahr (2023)	155	42,5	42,5	95,1
	Noch nicht absehbar	18	4,9	4,9	100,0
	Gesamt	365	100,0	100,0	

F3: Wann hast du dein Studium abgeschlossen?

Wann hast Du Dein Studium abgeschlossen?		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig		324	88,8	88,8	88,8
	Vor mehr als einem Jahr	10	2,7	2,7	91,5
	Vor weniger als einem Jahr	31	8,5	8,5	100,0
	Gesamt	365	100,0	100,0	

F4: Was ist der höchste Bildungsabschluss, den du bisher erzielt hast? *

Was ist der höchste Bildungsabschluss, den Du bisher erzielt hast?		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Allgemeine Hochschulreife	140	38,4	38,4	38,4
	Bachelor	103	28,2	28,2	66,6
	Fachgebundene Hochschulreife	100	27,4	27,4	94,0
	Master	22	6,0	6,0	100,0
	Gesamt	365	100,0	100,0	

F5: An welcher Hochschule studierst Du? *

An welcher Hochschule studierst Du?		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig		41	11,2	11,2	11,2
	FOM	2	,5	,5	11,8
	HM	307	84,1	84,1	95,9
	LMU	2	,5	,5	96,4
	Sonstiges	13	3,6	3,6	100,0
	Gesamt	365	100,0	100,0	

An welcher Hochschule studierst Du? [Sonstiges]

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig		352	96,4	96,4	96,4
	Euro FH	1	,3	,3	96,7
	FH	1	,3	,3	97,0
	Goethe-Universität Frankfurt am Main	1	,3	,3	97,3
	HWR Berlin	1	,3	,3	97,5
	Macromedia	1	,3	,3	97,8
	TU Dortmund	1	,3	,3	98,1
	UDE	1	,3	,3	98,4
	Uni Augsburg	1	,3	,3	98,6
	uni Tübingen	1	,3	,3	98,9
	Uni Würzburg	1	,3	,3	99,2
	Universität Bielefeld	1	,3	,3	99,5
	Universität Koblenz-Landau	1	,3	,3	99,7
	Universität zu Lübeck	1	,3	,3	100,0
	Gesamt	365	100,0	100,0	

F6: An welcher Hochschule hast Du studiert? *

An welcher Hochschule hast Du studiert?

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig		324	88,8	88,8	88,8
	FOM	2	,5	,5	89,3
	HM	28	7,7	7,7	97,0
	LMU	1	,3	,3	97,3
	Sonstiges	10	2,7	2,7	100,0
	Gesamt	365	100,0	100,0	

An welcher Hochschule hast Du studiert? [Sonstiges]

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig		355	97,3	97,3	97,3
	Goethe-Universität Frankfurt	1	,3	,3	97,5
	Hochschule für angewandtes Management	2	,5	,5	98,1
	Hochschule Rosenheim	1	,3	,3	98,4
	Humboldt-Universität Berlin	1	,3	,3	98,6
	RWTH	1	,3	,3	98,9
	Uni Leipzig	1	,3	,3	99,2
	Universität Augsburg	2	,5	,5	99,7
	Universität Leipzig, Donau-Universität Krems	1	,3	,3	100,0
	Gesamt	365	100,0	100,0	

F7: Zu welcher Studienrichtung gehört Dein Studium? / In welche Studienrichtung würdest Du Deinen Studiengang kategorisieren? *

Zu welcher Studienrichtung gehört Dein Studium?/In welche Studienrichtung würdest Du Deinen Studiengang kategorisieren?

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Gesellschafts- und Sozialwissenschaften	44	12,1	12,1	12,1
	Ingenieurswissenschaften	179	49,0	49,0	61,1
	Mathematik und Naturwissenschaften	40	11,0	11,0	72,1
	Medizin und Gesundheitswissenschaft en	4	1,1	1,1	73,2
	Rechtswissenschaften	1	,3	,3	73,4
	Sonstiges	8	2,2	2,2	75,6
	Sprach- und Kulturwissenschaften	1	,3	,3	75,9
	Wirtschaftswissenschaften	88	24,1	24,1	100,0
	Gesamt	365	100,0	100,0	

Zu welcher Studienrichtung gehört Dein Studium?/In welche Studienrichtung würdest Du Deinen Studiengang kategorisieren? [Sonstiges]

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig		341	93,4	93,4	93,4
	Architektur	1	,3	,3	93,7
	Design	5	1,4	1,4	95,1
	Geowissenschaften	1	,3	,3	95,3
	Industriedesign	1	,3	,3	95,6
	Informatik	5	1,4	1,4	97,0
	Informationstechnologie	1	,3	,3	97,3
	IT	1	,3	,3	97,5
	Künstlerischer Bereich	1	,3	,3	97,8
	Medien	1	,3	,3	98,1
	Medien und Kommunikation	1	,3	,3	98,4
	Pädagogik	1	,3	,3	98,6
	Psychologie	1	,3	,3	98,9
	Tourismus	2	,5	,5	99,5
	Tourismusmanagement	1	,3	,3	99,7
	Verpackungstechnologie	1	,3	,3	100,0
	Gesamt	365	100,0	100,0	

G02

F8: Wie schätzt Du Deine eigenen Kenntnisse über <u>KI im Allgemeinen</u> ein? *

Wie schätzt Du Deine eigenen Kenntnisse über KI im Allgemeinen ein? [|Sehr schlecht|Sehr gut]

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1	28	7,7	7,7	7,7
	2	112	30,7	30,9	38,7
	3	123	33,7	34,0	72,7
	4	86	23,6	23,8	96,4
	5	13	3,6	3,6	100,0
	Gesamt	362	99,2	100,0	
Fehlend	System	3	,8		
Gesamt		365	100,0		

Statistiken

Wie schätzt Du Deine eigenen Kenn

N	Gültig	362
	Fehlend	3
Mittelwert		2,85
Median		3,00
Std.-Abweichung		,989
Varianz		,979
Minimum		1
Maximum		5
Perzentile	25	2,00
	50	3,00
	75	4,00

F9: Wie stehst du zu folgender Aussage? „Theoretische oder praktische Grundlagen über KI wurden mir im Studium vermittelt."

Wie stehst du zu folgender Aussage? „Theoretische oder praktische Grundlagen über KI wurden mir im Studium vermittelt." [|Ich stimme gar nicht zu|Ich stimme voll und ganz zu]

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1	153	41,9	41,9	41,9
	2	106	29,0	29,0	71,0
	3	47	12,9	12,9	83,8
	4	41	11,2	11,2	95,1
	5	18	4,9	4,9	100,0
	Gesamt	365	100,0	100,0	

Statistiken

Wie stehst du zu folgender Aussage

N	Gültig	365
	Fehlend	0
Mittelwert		2,08
Median		2,00
Std.-Abweichung		1,199
Varianz		1,438
Minimum		1
Maximum		5
Perzentile	25	1,00
	50	2,00
	75	3,00

F10: Ich kenne folgende KI-Anwendungen und nutze sie im Alltag:

Ich kenne folgende KI-Anwendungen und nutze sie im Alltag: [Gesichtserkennung im Smartphone]

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja	206	56,4	56,4	56,4
	N/A	1	,3	,3	56,7
	Nein	158	43,3	43,3	100,0
	Gesamt	365	100,0	100,0	

Ich kenne folgende KI-Anwendungen und nutze sie im Alltag: [Smarthome-Anwendungen (z. B. Staubsaugerroboter, smarte Lichttechnik, smarte Heizkörperthermostate)]

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja	109	29,9	29,9	29,9
	N/A	2	,5	,5	30,4
	Nein	254	69,6	69,6	100,0
	Gesamt	365	100,0	100,0	

Ich kenne folgende KI-Anwendungen und nutze sie im Alltag: [Sprachassistenz (z. B. Alexa, Siri)]

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja	153	41,9	41,9	41,9
	N/A	3	,8	,8	42,7
	Nein	209	57,3	57,3	100,0
	Gesamt	365	100,0	100,0	

Ich kenne folgende KI-Anwendungen und nutze sie im Alltag: [Kaufempfehlungen beim Online-Shopping]

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja	160	43,8	43,8	43,8
	N/A	2	,5	,5	44,4
	Nein	203	55,6	55,6	100,0
	Gesamt	365	100,0	100,0	

Ich kenne folgende KI-Anwendungen und nutze sie im Alltag: [AR-Anwendungen* (z. B. bei Spielen, im Museum etc.)]

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja	87	23,8	23,8	23,8
	N/A	4	1,1	1,1	24,9
	Nein	274	75,1	75,1	100,0
	Gesamt	365	100,0	100,0	

Ich kenne folgende KI-Anwendungen und nutze sie im Alltag: [Bildbearbeitungs-Apps (z. B. Luminar, Face-App, etc.)]

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja	118	32,3	32,3	32,3
	N/A	2	,5	,5	32,9
	Nein	245	67,1	67,1	100,0
	Gesamt	365	100,0	100,0	

Ich kenne folgende KI-Anwendungen und nutze sie im Alltag: [Fitnesstracker]

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja	148	40,5	40,5	40,5
	N/A	2	,5	,5	41,1
	Nein	215	58,9	58,9	100,0
	Gesamt	365	100,0	100,0	

Ich kenne folgende KI-Anwendungen und nutze sie im Alltag: [Fahrerassistenzsysteme]

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja	148	40,5	40,5	40,5
	N/A	3	,8	,8	41,4
	Nein	214	58,6	58,6	100,0
	Gesamt	365	100,0	100,0	

Ich kenne folgende KI-Anwendungen und nutze sie im Alltag: [Chatbots (z. B. beim Kundenservice)]

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja	162	44,4	44,4	44,4
	N/A	2	,5	,5	44,9
	Nein	201	55,1	55,1	100,0
	Gesamt	365	100,0	100,0	

Ich kenne folgende KI-Anwendungen und nutze sie im Alltag: [Sonstiges]

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig		351	96,2	96,2	96,2
	Augenautofokus (Mensch, Tier) bei der Fotographie	1	,3	,3	96,4
	Beruflich	1	,3	,3	96,7
	Die hälfte hat mit KI gar nix zum tun smarthome wüsst ich ned wo da KI zum Einsatz kommt und Alexa auch ned	1	,3	,3	97,0
	GAN	1	,3	,3	97,3
	Im Arbeitsalltag zur Datenauswertung, wobei ich lineare Regression mit spasity Constrains als KI einordne.	1	,3	,3	97,5
	keine	1	,3	,3	97,8
	Keine	1	,3	,3	98,1
	Musikempfehlungen Streaming Dienst	1	,3	,3	98,4
	Nach Möglichkeit Vermeidung auf Grund von Datenschutz!	1	,3	,3	98,6
	Selbst entworfene/programmierte AI/ML Anwendung (TensorFlow Framework)	1	,3	,3	98,9
	Suchmaschinen, Soziale Medien	1	,3	,3	99,2
	Suchmaschinenoptimierung, (Google), News" optimierung"	1	,3	,3	99,5
	Video enhance AI by topazlabs	1	,3	,3	99,7
	Videovorschläge auf Youtube u.ä.	1	,3	,3	100,0
	Gesamt	365	100,0	100,0	

F11: KI-Anwendungen empfinde ich als große Hilfe im Alltag (z. B. Gesichtserkennung im Smartphone, Smart Home, Sprachassistenz). *

KI-Anwendungen empfinde ich als große Hilfe im Alltag (z. B. Gesichtserkennung im Smartphone, Smart Home, Sprachassistenz).

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig		1	,3	,3	,3
	Ich stimme nicht zu	76	20,8	20,8	21,1
	Ich stimme zu	229	62,7	62,7	83,8
	Weiß ich nicht	59	16,2	16,2	100,0
	Gesamt	365	100,0	100,0	

F12: Warum empfindest Du KI-Anwendungen als keine große Hilfe? *

Warum emfindest Du KI-Anwendungen als keine große Hilfe? [Komplizierte Anwendung]

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja	6	1,6	1,6	1,6
	N/A	289	79,2	79,2	80,8
	Nein	70	19,2	19,2	100,0
	Gesamt	365	100,0	100,0	

Warum emfindest Du KI-Anwendungen als keine große Hilfe? [Ich habe Datenschutzbedenken]

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja	48	13,2	13,2	13,2
	N/A	289	79,2	79,2	92,3
	Nein	28	7,7	7,7	100,0
	Gesamt	365	100,0	100,0	

Warum emfindest Du KI-Anwendungen als keine große Hilfe? [Ich sehe keinen Nutzen in der Anwendung]

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja	50	13,7	13,7	13,7
	N/A	290	79,5	79,5	93,2
	Nein	25	6,8	6,8	100,0
	Gesamt	365	100,0	100,0	

Warum emfindest Du KI-Anwendungen als keine große Hilfe? [Sonstiges]

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig		358	98,1	98,1	98,1
	Das schaffe ich gerade noch so alleine, bezogen auf die oben genannten Bsp. Außerdem versuche ich vom Haney etc. Wegzukommen, da ich ein Leben mit weniger Technologie für den Menschen als besser ansehe.	1	,3	,3	98,4
	Fehler anfällig und unzuverlässig	1	,3	,3	98,6
	Geht auch gut ohne	1	,3	,3	98,9
	Ich muss nicht jede kleine Aufgabe an eine KI-Anwendung abgeben.	1	,3	,3	99,2
	In vielen Fällen schlecht umgesetzt	1	,3	,3	99,5
	Schlechte Qualität	1	,3	,3	99,7
	Wenn KIs trainiert werden, weiß niemand was sie tatsächlich lernt	1	,3	,3	100,0
	Gesamt	365	100,0	100,0	

F13: KI-Anwendungen habe ich bereits im beruflichen Umfeld genutzt. *

KI-Anwendungen habe ich bereits im beruflichen Umfeld genutzt.

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ich stimme nicht zu	214	58,6	58,6	58,6
	Ich stimme zu	108	29,6	29,6	88,2
	Weiß ich nicht	43	11,8	11,8	100,0
	Gesamt	365	100,0	100,0	

F14: Ist Dir bekannt, dass KI auch im Bewerbungsprozess eingesetzt werden kann? *

Ist Dir bekannt, dass KI auch im Bewerbungsprozess eingesetzt werden kann?

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig		1	,3	,3	,3
	Ja	211	57,8	57,8	58,1
	Nein	137	37,5	37,5	95,6
	Weiß ich nicht	16	4,4	4,4	100,0
	Gesamt	365	100,0	100,0	

F15: Wie schätzt Du Deine eigenen Kenntnisse über KI in Bewerbungsprozessen ein? *

Wie schätzt Du Deine eigenen Kenntnisse über KI in Bewerbungsprozessen ein? [|Sehr schlecht|Sehr gut]

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1	181	49,6	49,7	49,7
	2	105	28,8	28,8	78,6
	3	49	13,4	13,5	92,0
	4	23	6,3	6,3	98,4
	5	6	1,6	1,6	100,0
	Gesamt	364	99,7	100,0	
Fehlend	System	1	,3		
Gesamt		365	100,0		

Statistiken

Wie schätzt Du Deine eigenen Kenn

N	Gültig	364
	Fehlend	1
Mittelwert		1,81
Median		2,00
Std.-Abweichung		1,000
Varianz		1,001
Minimum		1
Maximum		5
Perzentile	25	1,00
	50	2,00
	75	2,00

F16: Mit dem Thema KI in Bewerbungsprozessen habe ich mich in der Vergangenheit schon einmal auseinandergesetzt. *

Mit dem Thema KI in Bewerbungsprozessen habe ich mich in der Vergangenheit schon einmal auseinandergesetzt.

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja	71	19,5	19,5	19,5
	Nein	286	78,4	78,4	97,8
	Weiß ich nicht	8	2,2	2,2	100,0
	Gesamt	365	100,0	100,0	

F17: Ich denke, dass KI in folgenden Bewerbungsphasen eingesetzt werden kann: *

Ich denke, dass KI in folgenden Bewerbungssphasen eingesetzt werden kann: [Bewerbervorauswahl]

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja	312	85,5	85,5	85,5
	Nein	53	14,5	14,5	100,0
	Gesamt	365	100,0	100,0	

Ich denke, dass KI in folgenden Bewerbungssphasen eingesetzt werden kann: [Bewerbungsgespräch]

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja	76	20,8	20,8	20,8
	N/A	3	,8	,8	21,6
	Nein	286	78,4	78,4	100,0
	Gesamt	365	100,0	100,0	

Ich denke, dass KI in folgenden Bewerbungssphasen eingesetzt werden kann: [Endauswahl]

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja	87	23,8	23,8	23,8
	N/A	3	,8	,8	24,7
	Nein	275	75,3	75,3	100,0
	Gesamt	365	100,0	100,0	

Ich denke, dass KI in folgenden Bewerbungssphasen eingesetzt werden kann: [Gar nicht]

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja	33	9,0	9,0	9,0
	N/A	4	1,1	1,1	10,1
	Nein	328	89,9	89,9	100,0
	Gesamt	365	100,0	100,0	

Ich denke, dass KI in folgenden Bewerbungssphasen eingesetzt werden kann: [Weiß ich nicht]

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja	19	5,2	5,2	5,2
	N/A	4	1,1	1,1	6,3
	Nein	342	93,7	93,7	100,0
	Gesamt	365	100,0	100,0	

G03

F18: Hast Du dich in der Vergangenheit schon einmal auf eine Arbeitsstelle beworben? *

Hast Du dich in der Vergangenheit schon einmal auf eine Arbeitsstelle beworben?		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja	359	98,4	98,4	98,4
	Nein	4	1,1	1,1	99,5
	Weiß ich nicht	2	,5	,5	100,0
	Gesamt	365	100,0	100,0	

F19: Wie viele Bewerbungen hast Du etwa versendet? *

Anzahl_Bewerbungen_Skala		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1-4	108	29,6	30,1	30,1
	5-10	117	32,1	32,6	62,7
	11-15	65	17,8	18,1	80,8
	16-20	29	7,9	8,1	88,9
	21-30	12	3,3	3,3	92,2
	Mehr als 30	28	7,7	7,8	100,0
	Gesamt	359	98,4	100,0	
Fehlend	System	6	1,6		
Gesamt		365	100,0		

Statistiken		
Anzahl_Bewerbungen_Skala		
N	Gültig	359
	Fehlend	6
Mittelwert		2,4540
Median		2,0000
Std.-Abweichung		1,46752
Varianz		2,154
Perzentile	25	1,0000
	50	2,0000
	75	3,0000

F20: Wie lange wartest Du im Durchschnitt bis Du eine Rückmeldung auf Deine Bewerbung bekommst? *

Wartezeit_Rückmeldung_Skala

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	3-5 Tage	45	12,3	12,5	12,5
	Etwa eine Woche	132	36,2	36,8	49,3
	Etwa zwei Wochen	122	33,4	34,0	83,3
	Etwa drei Wochen	34	9,3	9,5	92,8
	Mehr als drei Wochen	26	7,1	7,2	100,0
	Gesamt	359	98,4	100,0	
Fehlend	System	6	1,6		
Gesamt		365	100,0		

Statistiken

Wartezeit_Rückmeldung_Skala

N	Gültig	359
	Fehlend	6
Mittelwert		2,6212
Median		3,0000
Std.-Abweichung		1,05502
Varianz		1,113
Perzentile	25	2,0000
	50	3,0000
	75	3,0000

F21: Ist es schon mal vorgekommen, dass Du keine Antwort auf eine Bewerbung erhalten hast? *

Ist es schon mal vorgekommen, dass Du keine Antwort auf eine Bewerbung erhalten hast?

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig		6	1,6	1,6	1,6
	Ja	259	71,0	71,0	72,6
	Nein	91	24,9	24,9	97,5
	Weiß ich nicht	9	2,5	2,5	100,0
	Gesamt	365	100,0	100,0	

F22: Hast Du in der Vergangenheit eine Absage auf eine Bewerbung erhalten? *

Hast Du in der Vergangenheit eine Absage auf eine Bewerbung erhalten?

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig		6	1,6	1,6	1,6
	Ja	310	84,9	84,9	86,6
	Nein	46	12,6	12,6	99,2
	Weiß ich nicht	3	,8	,8	100,0
	Gesamt	365	100,0	100,0	

F23: Was denkst Du, war nach eigener Einschätzung der Grund für die Absage? *

Was denkst Du, war nach eigener Einschätzung der Grund für die Absage? [Mangelnde Eignung]

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja	150	41,1	41,1	41,1
	N/A	57	15,6	15,6	56,7
	Nein	158	43,3	43,3	100,0
	Gesamt	365	100,0	100,0	

Was denkst Du, war nach eigener Einschätzung der Grund für die Absage? [Qualität der Bewerbungsunterlagen]

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja	30	8,2	8,2	8,2
	N/A	57	15,6	15,6	23,8
	Nein	278	76,2	76,2	100,0
	Gesamt	365	100,0	100,0	

Was denkst Du, war nach eigener Einschätzung der Grund für die Absage? [Ich denke, ich habe nicht zum Unternehmen gepasst]

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja	109	29,9	29,9	29,9
	N/A	58	15,9	15,9	45,8
	Nein	198	54,2	54,2	100,0
	Gesamt	365	100,0	100,0	

Was denkst Du, war nach eigener Einschätzung der Grund für die Absage? [Qualifikation des/-r Personalers/-in]

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja	30	8,2	8,2	8,2
	N/A	57	15,6	15,6	23,8
	Nein	278	76,2	76,2	100,0
	Gesamt	365	100,0	100,0	

Was denkst Du, war nach eigener Einschätzung der Grund für die Absage? [Schlechte Vorbereitung]

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja	26	7,1	7,1	7,1
	N/A	58	15,9	15,9	23,0
	Nein	281	77,0	77,0	100,0
	Gesamt	365	100,0	100,0	

Was denkst Du, war nach eigener Einschätzung der Grund für die Absage? [Ich denke, meine Bewerbung wurde nicht berücksichtigt]

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja	113	31,0	31,0	31,0
	N/A	56	15,3	15,3	46,3
	Nein	196	53,7	53,7	100,0
	Gesamt	365	100,0	100,0	

Sonstige Antworten

Antwort	Häufigkeit der Nennung
Veraltete Stellenanzeigen/Stelle war bereits vergeben	12 x
Besser qualifizierte Bewerber	11 x
Kein Bedarf beim Unternehmen	9 x
Fehler in der Organisation des Unternehmens	6 x
Corona	4 x
Zu späte Bewerbung	3 x
Zu hohes Alter	3 x

F24: Hattest Du schon einmal das Gefühl, aufgrund Deiner Herkunft, Deines Geschlechts oder Deines Alters im Bewerbungsprozess diskriminiert worden zu sein? *

Hattest Du schon einmal das Gefühl, aufgrund Deiner Herkunft, Deines Geschlechts oder Deines Alters im Bewerbungsprozess diskriminiert worden zu sein?

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig		6	1,6	1,6	1,6
	Ja	66	18,1	18,1	19,7
	Nein	269	73,7	73,7	93,4
	Weiß ich nicht	24	6,6	6,6	100,0
	Gesamt	365	100,0	100,0	

F25: Bist Du der Meinung, dass die Stelle immer an die Person mit der besten Eignung vergeben wurde? *

Bist Du der Meinung, dass die Stelle immer an die Person mit der besten Eignung vergeben wurde?

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig		6	1,6	1,6	1,6
	Ja	67	18,4	18,4	20,0
	Nein	188	51,5	51,5	71,5
	Weiß ich nicht	104	28,5	28,5	100,0
	Gesamt	365	100,0	100,0	

F26: Welche Probleme sind bei Deinem Bewerbungsprozess schon einmal aufgetreten? *

Welche Probleme sind bei Deinem Bewerbungsprozess schon einmal aufgetreten? [Ich wusste nicht, wo oder in welcher Form ich eine Bewerbung einreichen kann.]

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja	121	33,2	33,2	33,2
	N/A	8	2,2	2,2	35,3
	Nein	236	64,7	64,7	100,0
	Gesamt	365	100,0	100,0	

Welche Probleme sind bei Deinem Bewerbungsprozess schon einmal aufgetreten? [Ich wusste nicht, an wen und in welcher Form ich mich bei aufkommenden Fragen zu der Bewerbung wenden soll.]

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja	135	37,0	37,0	37,0
	N/A	8	2,2	2,2	39,2
	Nein	222	60,8	60,8	100,0
	Gesamt	365	100,0	100,0	

Welche Probleme sind bei Deinem Bewerbungsprozess schon einmal aufgetreten? [Der/Die Personaler/-in war im Bewerbungsgespräch unfreundlich.]

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja	72	19,7	19,7	19,7
	N/A	9	2,5	2,5	22,2
	Nein	284	77,8	77,8	100,0
	Gesamt	365	100,0	100,0	

Welche Probleme sind bei Deinem Bewerbungsprozess schon einmal aufgetreten? [Der/Die Personaler/-in hat sich nicht an Deadlines gehalten.]

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja	78	21,4	21,4	21,4
	N/A	8	2,2	2,2	23,6
	Nein	279	76,4	76,4	100,0
	Gesamt	365	100,0	100,0	

Welche Probleme sind bei Deinem Bewerbungsprozess schon einmal aufgetreten? [Der/Die Personaler/-in kam zu spät zum Bewerbungsgespräch.]

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja	39	10,7	10,7	10,7
	N/A	8	2,2	2,2	12,9
	Nein	318	87,1	87,1	100,0
	Gesamt	365	100,0	100,0	

Sonstige Angaben:

Antwort	Häufigkeit der Nennung
Keine	67 x
Chaotische Organisation im Unternehmen	9 x

Schlechte Kommunikation im Unternehmen	7 x
Fehler in der Organisation des Unternehmens	6 x
Corona	4 x
Zu späte Bewerbung	3 x
Zu hohes Alter	3 x

F27: Hast Du schon einmal Erfahrung mit einem Chatbot innerhalb eines Bewerbungsprozesses gemacht? *

Hast Du schon einmal Erfahrung mit einem Chatbot innerhalb eines Bewerbungsprozesses gemacht?

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig		7	1,9	1,9	1,9
	Ja	27	7,4	7,4	9,3
	Nein	324	88,8	88,8	98,1
	Weiß ich nicht	7	1,9	1,9	100,0
	Gesamt	365	100,0	100,0	

F28: Welchen Bewerbungsabschnitt sollten die Unternehmen Deiner Meinung nach verbessern und warum?

Bewerbungsabschnitt	Begründung	Häufigkeit
Einreichung der Bewerbung	Die Einreichung der Bewerbung sollte einfacher gestaltet sein und somit auch eine Usability der Webseite gewährleistet sein. Die Informationen müssen zielgerichtet vorhanden sein, damit der Bewerbungsvorgang nicht unnötig verkompliziert wird.	22
Einreichung der Bewerbung	Die aktuellen Konventionen zum Bewerbungsschreiben und zur Einreichung der Bewerbung sind veraltet. Die geforderten Unterlagen für die Bewerbung sind nicht zeitgemäß und schrecken die Bewerber ab. Auf Fotos und aufwändige Anschreiben sowie Motivationsschreiben sollte verzichtet werden, weil diese sehr zeitaufwändig ist und nur Standard-Floskeln enthalten.	19

Vorauswahl: Rückmeldung nach der Bewerbung	Die Unternehmen sollten den Bewerbern **zeitnah eine Rückmeldung geben**, auch im Falle einer Absage, damit diese nicht unnötig hingehalten werden. Oftmals gibt es viel zu lange Wartezeiten für eine Rückmeldung. Auch eine Bestätigung nach Bewerbungseingang ist gewünscht.	55
Vorauswahl, Endauswahl: Rückmeldung nach der Bewerbung	Die Entscheidungsprozesse des Unternehmens sollten transparenter für die Bewerber sein. Im Falle einer Absage sollten die Unternehmen die konkreten Gründe für die Absage nennen, anstelle von Standard-E-Mails.	19
Bewerbungsgespräch	Die Bewerbungsgespräche sind sehr eintönig und trocken. Auf die Persönlichkeit der Bewerber wird nicht eingegangen.	6
Bewerbungsgespräch	Die Bewerbungsgespräche sollten flexibler gestaltet sein und auch digital angeboten werden	6

G04

F29: Hältst Du den Einsatz von KI in Bewerbungsprozessen allgemein für sinnvoll? *

Hältst Du den Einsatz von KI in Bewerbungsprozessen allgemein für sinnvoll?

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja	177	48,5	48,5	48,5
	Nein	81	22,2	22,2	70,7
	Weiß ich nicht	107	29,3	29,3	100,0
	Gesamt	365	100,0	100,0	

F30: Bitte bewerte folgende Aussagen:

Ich bin der Meinung, dass der Bewerbungsprozess mithilfe einer KI beschleunigt werden kann. *

Ich bin der Meinung, dass der Bewerbungsprozess mithilfe einer KI beschleunigt werden kann.

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1	17	4,7	4,7	4,7
	2	38	10,4	10,4	15,1
	3	83	22,7	22,7	37,8
	4	150	41,1	41,1	78,9
	5	77	21,1	21,1	100,0
	Gesamt	365	100,0	100,0	

Statistiken

Ich bin der Meinung, dass der Bewe

N	Gültig	365
	Fehlend	0
Mittelwert		3,64
Median		4,00
Std.-Abweichung		1,070
Varianz		1,144
Minimum		1
Maximum		5
Perzentile	25	3,00
	50	4,00
	75	4,00

F31: Bitte bewerte folgende Aussagen:

Durch den Einsatz einer KI im Bewerbungsprozess kann die Bewerberauswahl gerechter (und ohne Diskriminierung) getroffen werden. *

Durch den Einsatz einer KI im Bewerbungsprozess kann die Bewerberauswahl gerechter (und ohne Diskriminierung) getroffen werden.

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1	57	15,6	15,7	15,7
	2	91	24,9	25,0	40,7
	3	102	27,9	28,0	68,7
	4	72	19,7	19,8	88,5
	5	42	11,5	11,5	100,0
	Gesamt	364	99,7	100,0	
Fehlend	System	1	,3		
Gesamt		365	100,0		

Statistiken

Durch den Einsatz einer KI im Bewe

N	Gültig	364
	Fehlend	1
Mittelwert		2,87
Median		3,00
Std.-Abweichung		1,234
Varianz		1,522
Minimum		1
Maximum		5
Perzentile	25	2,00
	50	3,00
	75	4,00

F32: Bei aufkommenden Fragen im Bewerbungsprozess oder zum Unternehmen würde ich mit einem Chatbot kommunizieren. *

Bei aufkommenden Fragen im Bewerbungsprozess oder zum Unternehmen würde ich mit einem Chatbot kommunizieren.

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja	158	43,3	43,3	43,3
	Nein	143	39,2	39,2	82,5
	Weiß ich nicht	64	17,5	17,5	100,0
	Gesamt	365	100,0	100,0	

G05

F33: Nutzt Du soziale Netzwerke, um Dich über Jobangebote zu informieren? *

Nutzt Du soziale Netzwerke, um Dich über Jobangebote zu informieren?

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja	224	61,4	61,4	61,4
	Nein	141	38,6	38,6	100,0
	Gesamt	365	100,0	100,0	

F34: Welche der folgenden Plattformen nutzt Du regelmäßig?

Welche der folgenden Plattformen nutzt Du regelmäßig? [LinkedIn]

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja	182	49,9	49,9	49,9
	N/A	142	38,9	38,9	88,8
	Nein	41	11,2	11,2	100,0
	Gesamt	365	100,0	100,0	

Welche der folgenden Plattformen nutzt Du regelmäßig? [Xing]

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja	75	20,5	20,5	20,5
	N/A	143	39,2	39,2	59,7
	Nein	147	40,3	40,3	100,0
	Gesamt	365	100,0	100,0	

Welche der folgenden Plattformen nutzt Du regelmäßig? [AngelList]

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja	1	,3	,3	,3
	N/A	144	39,5	39,5	39,7
	Nein	220	60,3	60,3	100,0
	Gesamt	365	100,0	100,0	

Welche der folgenden Plattformen nutzt Du regelmäßig? [Facebook]

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja	39	10,7	10,7	10,7
	N/A	144	39,5	39,5	50,1
	Nein	182	49,9	49,9	100,0
	Gesamt	365	100,0	100,0	

Welche der folgenden Plattformen nutzt Du regelmäßig? [Instagram]

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja	94	25,8	25,8	25,8
	N/A	143	39,2	39,2	64,9
	Nein	128	35,1	35,1	100,0
	Gesamt	365	100,0	100,0	

Welche der folgenden Plattformen nutzt Du regelmäßig? [Twitter]

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja	12	3,3	3,3	3,3
	N/A	144	39,5	39,5	42,7
	Nein	209	57,3	57,3	100,0
	Gesamt	365	100,0	100,0	

Welche der folgenden Plattformen nutzt Du regelmäßig? [Sonstiges]

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig		347	95,1	95,1	95,1
	Discord	1	,3	,3	95,3
	Google, ebay	1	,3	,3	95,6
	habe instagram genutzt aber seit Januar nicht mehr	1	,3	,3	95,9
	Indeed	4	1,1	1,1	97,0
	Meine Stadt	1	,3	,3	97,3
	Promotionbasis	1	,3	,3	97,5
	regelmäßig keine der genannten	1	,3	,3	97,8
	Research Gate	1	,3	,3	98,1
	Snapchat	1	,3	,3	98,4
	Stepsstone	1	,3	,3	98,6
	stepstone	1	,3	,3	98,9
	Stepstone	1	,3	,3	99,2
	StepStone	1	,3	,3	99,5
	TikTok	1	,3	,3	99,7
	Zenjob, EbayKleinanzeigen	1	,3	,3	100,0
	Gesamt	365	100,0	100,0	

F35: Hältst Du den Einsatz von KI bei der Bewerbungssichtung für sinnvoll? *

Hältst Du den Einsatz von KI bei der Bewerbungssichtung für sinnvoll?

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja	233	63,8	63,8	63,8
	Nein	78	21,4	21,4	85,2
	Weiß ich nicht	54	14,8	14,8	100,0
	Gesamt	365	100,0	100,0	

F36: Hältst Du den Einsatz von KI im Bewerbungsgespräch für sinnvoll? *

Hältst Du den Einsatz von KI im Bewerbungsgespräch für sinnvoll?		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja	44	12,1	12,1	12,1
	Nein	270	74,0	74,0	86,0
	Weiß ich nicht	51	14,0	14,0	100,0
	Gesamt	365	100,0	100,0	

F37: Würdest du einem Interview zustimmen, in dem eine Gesichts- oder Sprachanalyse durchgeführt wird? *

Würdest du einem Interview zustimmen, in dem eine Gesichts- oder Sprachanalyse durchgeführt wird?		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja	78	21,4	21,4	21,4
	Nein	224	61,4	61,4	82,7
	Weiß ich nicht	63	17,3	17,3	100,0
	Gesamt	365	100,0	100,0	

F38: Hältst Du den Einsatz von KI bei der Durchführung von Eignungstest für sinnvoll? / Würdest Du einem Eignungstest zustimmen, der mithilfe einer KI durchgeführt wird? *

Hältst Du den Einsatz von KI bei der Durchführung von Eignungstest für sinnvoll?/Würdest Du einem Eignungstest zustimmen, der mithilfe einer KI durchgeführt wird?		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig		1	,3	,3	,3
	Ja	216	59,2	59,2	59,5
	Nein	76	20,8	20,8	80,3
	Weiß ich nicht	72	19,7	19,7	100,0
	Gesamt	365	100,0	100,0	

F39: Hältst du den Einsatz von KI bei der Entscheidungsfindung für den passenden Kandidaten für sinnvoll? *

Hältst du den Einsatz von KI bei der Entscheidungsfindung für den passenden Kandidaten für sinnvoll?		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja	98	26,8	26,8	26,8
	Nein	213	58,4	58,4	85,2
	Weiß ich nicht	54	14,8	14,8	100,0
	Gesamt	365	100,0	100,0	

F40: Bist du der Meinung, dass eine KI zuverlässigere Entscheidungen treffen kann als ein Personaler? *

Bist du der Meinung, dass eine KI zuverlässigere Entscheidungen treffen kann als ein Personaler?		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja	47	12,9	12,9	12,9
	Nein	212	58,1	58,1	71,0
	Weiß ich nicht	106	29,0	29,0	100,0
	Gesamt	365	100,0	100,0	

F41: Würdest Du dem Einsatz von KI im Bewerbungsprozess zustimmen, wenn Du im Vorfeld darüber informiert wirst? *

Würdest Du dem Einsatz von KI im Bewerbungsprozess zustimmen, wenn Du im Vorfeld darüber informiert wirst?		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig		1	,3	,3	,3
	Ja	216	59,2	59,2	59,5
	Nein	64	17,5	17,5	77,0
	Weiß ich nicht	84	23,0	23,0	100,0
	Gesamt	365	100,0	100,0	

F42: Hat es Auswirkungen auf Deine Akzeptanz, wenn Du im Vorfeld darüber informiert wirst, dass eine KI im Bewerbungsprozess genutzt wird? *

Hat es Auswirkungen auf Deine Akzeptanz, wenn Du im Vorfeld darüber informiert wirst, dass eine KI im Bewerbungsprozess genutzt wird?

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja	192	52,6	52,6	52,6
	Nein	101	27,7	27,7	80,3
	Weiß ich nicht	72	19,7	19,7	100,0
	Gesamt	365	100,0	100,0	

G06

F43: Ich habe Datenschutzbedenken beim Einsatz von KI in Bewerbungsprozessen. *

Ich habe Datenschutzbedenken beim Einsatz von KI in Bewerbungsprozessen.

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1	83	22,7	22,8	22,8
	2	91	24,9	25,0	47,8
	3	59	16,2	16,2	64,0
	4	76	20,8	20,9	84,9
	5	55	15,1	15,1	100,0
	Gesamt	364	99,7	100,0	
Fehlend	System	1	,3		
Gesamt		365	100,0		

Statistiken

Ich habe Datenschutzbedenken beir

N	Gültig	364
	Fehlend	1
Mittelwert		2,80
Median		3,00
Std.-Abweichung		1,394
Varianz		1,943
Minimum		1
Maximum		5
Perzentile	25	2,00
	50	3,00
	75	4,00

F44: Der persönliche Kontakt im Bewerbungsprozess ist mir sehr wichtig. *

Der persönliche Kontakt im Bewerbungsprozess ist mir sehr wichtig.

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1	8	2,2	2,2	2,2
	2	18	4,9	5,0	7,2
	3	26	7,1	7,2	14,4
	4	101	27,7	27,9	42,3
	5	209	57,3	57,7	100,0
	Gesamt	362	99,2	100,0	
Fehlend	System	3	,8		
Gesamt		365	100,0		

Statistiken

Der persönliche Kontakt im Bewerbı

N	Gültig	362
	Fehlend	3
Mittelwert		4,34
Median		5,00
Std.-Abweichung		,966
Varianz		,934
Minimum		1
Maximum		5
Perzentile	25	4,00
	50	5,00
	75	5,00

F45: Mir ist wichtig, dass die Entscheidungsprozesse einer KI transparent und nachvollziehbar sind. *

Mir ist wichtig, dass die Entscheidungsprozesse einer KI transparent und nachvollziehbar sind.

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1	1	,3	,3	,3
	2	8	2,2	2,2	2,5
	3	25	6,8	6,9	9,3
	4	77	21,1	21,2	30,5
	5	253	69,3	69,5	100,0
	Gesamt	364	99,7	100,0	
Fehlend	System	1	,3		
Gesamt		365	100,0		

Statistiken

Mir ist wichtig, dass die Entscheidur

N	Gültig	364
	Fehlend	1
Mittelwert		4,57
Median		5,00
Std.-Abweichung		,740
Varianz		,548
Minimum		1
Maximum		5
Perzentile	25	4,00
	50	5,00
	75	5,00

Alle 3 Variablen im Vergleich:

Statistiken

		Ich habe Datenschutzbedenken beim Einsatz von KI in Bewerbungsprozessen.	Der persönliche Kontakt im Bewerbungsprozess ist mir sehr wichtig.	Mir ist wichtig, dass die Entscheidungsprozesse einer KI transparent und nachvollziehbar sind.
N	Gültig	364	362	364
	Fehlend	1	3	1
Mittelwert		2,80	4,34	4,57
Median		3,00	5,00	5,00
Std.-Abweichung		1,394	,966	,740
Varianz		1,943	,934	,548
Minimum		1	1	1
Maximum		5	5	5
Perzentile	25	2,00	4,00	4,00
	50	3,00	5,00	5,00
	75	4,00	5,00	5,00

F46: Ich befürchte, dass die KI in Zukunft von Menschen ausgeführte Arbeit ersetzen wird und somit Arbeitsplätze verloren gehen. *

Ich befürchte, dass die KI in Zukunft von Menschen ausgeführte Arbeit ersetzen wird und somit Arbeitsplätze verloren gehen.

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja	138	37,8	37,8	37,8
	Nein	193	52,9	52,9	90,7
	Weiß ich nicht	34	9,3	9,3	100,0
	Gesamt	365	100,0	100,0	

F47: Welche Aspekte bereiten Dir Bedenken gegenüber dem Einsatz von KI in Bewerbungsprozessen? *

Welche Aspekte bereiten Dir Bedenken gegenüber dem Einsatz von KI in Bewerbungsprozessen? [Datenschutz]

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja	173	47,4	47,4	47,4
	N/A	1	,3	,3	47,7
	Nein	191	52,3	52,3	100,0
	Gesamt	365	100,0	100,0	

Welche Aspekte bereiten Dir Bedenken gegenüber dem Einsatz von KI in Bewerbungsprozessen? [fehlender Nutzen]

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja	69	18,9	18,9	18,9
	N/A	3	,8	,8	19,7
	Nein	293	80,3	80,3	100,0
	Gesamt	365	100,0	100,0	

Welche Aspekte bereiten Dir Bedenken gegenüber dem Einsatz von KI in Bewerbungsprozessen? [undurchsichtige Entscheidungsprozesse]

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja	270	74,0	74,0	74,0
	N/A	1	,3	,3	74,2
	Nein	94	25,8	25,8	100,0
	Gesamt	365	100,0	100,0	

Welche Aspekte bereiten Dir Bedenken gegenüber dem Einsatz von KI in Bewerbungsprozessen? [fehlendes Vertrauen in die Technologie]

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja	126	34,5	34,5	34,5
	N/A	1	,3	,3	34,8
	Nein	238	65,2	65,2	100,0
	Gesamt	365	100,0	100,0	

Welche Aspekte bereiten Dir Bedenken gegenüber dem Einsatz von KI in Bewerbungsprozessen? [fehlende Empathie der KI]

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja	243	66,6	66,6	66,6
	N/A	1	,3	,3	66,8
	Nein	121	33,2	33,2	100,0
	Gesamt	365	100,0	100,0	

Welche Aspekte bereiten Dir Bedenken gegenüber dem Einsatz von KI in Bewerbungsprozessen? [fehlerhafte Datensätze/Trainingsdaten]

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja	186	51,0	51,0	51,0
	Nein	179	49,0	49,0	100,0
	Gesamt	365	100,0	100,0	

Welche Aspekte bereiten Dir Bedenken gegenüber dem Einsatz von KI in Bewerbungsprozessen? [unzureichende Qualität der KI]

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja	229	62,7	62,7	62,7
	Nein	136	37,3	37,3	100,0
	Gesamt	365	100,0	100,0	

Welche Aspekte bereiten Dir Bedenken gegenüber dem Einsatz von KI in Bewerbungsprozessen? [fehlerhafte Entscheidungen]

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja	235	64,4	64,4	64,4
	N/A	1	,3	,3	64,7
	Nein	129	35,3	35,3	100,0
	Gesamt	365	100,0	100,0	

Sonstige Antworten:

Antwort	Häufigkeit der Nennung
Fehlender persönlicher Kontakt beim Kennenlernen des Unternehmens	11 x
Fehlende Einschätzungsfähigkeit, ob ein Kandidat in das Team des Unternehmens passt	11 x
Diskriminierung von Randgruppen	11 x

F48: Ich finde, dass der Einsatz von KI in Bewerbungsprozessen gesetzlich reguliert und kontrolliert werden sollte. *

Ich finde, dass der Einsatz von KI in Bewerbungsprozessen gesetzlich reguliert und kontrolliert werden sollte.

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1	28	7,7	7,7	7,7
	2	41	11,2	11,3	19,0
	3	78	21,4	21,5	40,5
	4	104	28,5	28,7	69,1
	5	112	30,7	30,9	100,0
	Gesamt	363	99,5	100,0	
Fehlend	System	2	,5		
Gesamt		365	100,0		

Statistiken

Ich finde, dass der Einsatz von KI

N	Gültig	363
	Fehlend	2
Mittelwert		3,64
Median		4,00
Modus		5
Std.-Abweichung		1,242
Varianz		1,541
Minimum		1
Maximum		5

F49: Führt ein gesetzlich vorgeschriebener Regulierungsrahmen deiner Meinung nach zu einem höheren Vertrauen der KI in Bewerbungsprozessen? *

Die EU-Kommission hat im Jahr 2020 einen Regulierungsrahmen vorgestellt, mit dem sichergestellt werden soll, dass KI den Sicherheitsvorschriften und ethischen Grundsätzen der EU entspricht. Führt ein gesetzlich vorgeschriebener Regulierungsrahmen deiner Meinung nach zu einem höheren Vertrauen der KI in Bewerbungsprozessen?

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja	190	52,1	52,1	52,1
	Nein	106	29,0	29,0	81,1
	Weiß ich nicht	69	18,9	18,9	100,0
	Gesamt	365	100,0	100,0	

F50: Folgende Voraussetzungen müssen meiner Meinung nach geschaffen werden, damit ich den Einsatz von KI in Bewerbungsprozessen akzeptiere: *

Folgende Voraussetzungen müssen meiner Meinung nach geschaffen werden, damit ich den Einsatz von KI in Bewerbungsprozessen akzeptiere: [vorrangig menschliches Handeln und menschliche Aufsicht]

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja	293	80,3	80,3	80,3
	N/A	3	,8	,8	81,1
	Nein	69	18,9	18,9	100,0
	Gesamt	365	100,0	100,0	

Folgende Voraussetzungen müssen meiner Meinung nach geschaffen werden, damit ich den Einsatz von KI in Bewerbungsprozessen akzeptiere: [technische Robustheit und Sicherheit]

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja	209	57,3	57,3	57,3
	N/A	2	,5	,5	57,8
	Nein	154	42,2	42,2	100,0
	Gesamt	365	100,0	100,0	

Folgende Voraussetzungen müssen meiner Meinung nach geschaffen werden, damit ich den Einsatz von KI in Bewerbungsprozessen akzeptiere: [Privatsphäre (Die KI-Systeme müssen den Schutz der Privatsphäre und der Daten bieten.)]

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja	227	62,2	62,2	62,2
	N/A	1	,3	,3	62,5
	Nein	137	37,5	37,5	100,0
	Gesamt	365	100,0	100,0	

Folgende Voraussetzungen müssen meiner Meinung nach geschaffen werden, damit ich den Einsatz von KI in Bewerbungsprozessen akzeptiere: [Datenqualitätsmanagement (Fehler in den Trainingsdaten müssen behoben werden.)]

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja	199	54,5	54,5	54,5
	N/A	1	,3	,3	54,8
	Nein	165	45,2	45,2	100,0
	Gesamt	365	100,0	100,0	

Folgende Voraussetzungen müssen meiner Meinung nach geschaffen werden, damit ich den Einsatz von KI in Bewerbungsprozessen akzeptiere: [Transparenz (Die Entscheidungen einer KI müssen von einem Menschen verstanden und zurückverfolgt werden.)]

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja	314	86,0	86,0	86,0
	N/A	1	,3	,3	86,3
	Nein	50	13,7	13,7	100,0
	Gesamt	365	100,0	100,0	

Folgende Voraussetzungen müssen meiner Meinung nach geschaffen werden, damit ich den Einsatz von KI in Bewerbungsprozessen akzeptiere: [Vielfalt (KI-Systeme sollen die Vielfalt der Menschen wahren.)]

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja	111	30,4	30,4	30,4
	N/A	3	,8	,8	31,2
	Nein	251	68,8	68,8	100,0
	Gesamt	365	100,0	100,0	

Folgende Voraussetzungen müssen meiner Meinung nach geschaffen werden, damit ich den Einsatz von KI in Bewerbungsprozessen akzeptiere: [Nichtdiskriminierung und Fairness]

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja	287	78,6	78,6	78,6
	N/A	1	,3	,3	78,9
	Nein	77	21,1	21,1	100,0
	Gesamt	365	100,0	100,0	

Folgende Voraussetzungen müssen meiner Meinung nach geschaffen werden, damit ich den Einsatz von KI in Bewerbungsprozessen akzeptiere: [gesellschaftliches und ökologisches Wohlergehen (Die KI-Systeme sollen nachhaltig sein und das gesellschaftliche Wohlergehen wahren.)]

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja	131	35,9	35,9	35,9
	N/A	2	,5	,5	36,4
	Nein	232	63,6	63,6	100,0
	Gesamt	365	100,0	100,0	

Folgende Voraussetzungen müssen meiner Meinung nach geschaffen werden, damit ich den Einsatz von KI in Bewerbungsprozessen akzeptiere: [Rechenschaftspflicht (Die Entscheidungen einer KI sollen von außen nachprüfbar sein.)]

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja	189	51,8	51,8	51,8
	N/A	1	,3	,3	52,1
	Nein	175	47,9	47,9	100,0
	Gesamt	365	100,0	100,0	

G07

F51: Geschlecht:

Geschlecht:		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig		4	1,1	1,1	1,1
	Divers	2	,5	,5	1,6
	Männlich	167	45,8	45,8	47,4
	Weiblich	192	52,6	52,6	100,0
	Gesamt	365	100,0	100,0	

F52: Alter: *

Alter:		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	20 oder jünger	4	1,1	1,1	1,1
	21-24	192	52,6	52,6	53,7
	25-29	138	37,8	37,8	91,5
	30-39	23	6,3	6,3	97,8
	40-49	5	1,4	1,4	99,2
	50 oder älter	3	,8	,8	100,0
	Gesamt	365	100,0	100,0	

F53: In welchem Bundesland lebst Du?

In welchem Bundesland lebst Du?		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig		4	1,1	1,1	1,1
	Baden-Württemberg	6	1,6	1,6	2,7
	Bayern	337	92,3	92,3	95,1
	Berlin	2	,5	,5	95,6
	Hamburg	2	,5	,5	96,2
	Hessen	4	1,1	1,1	97,3
	Nordrhein-Westfalen	6	1,6	1,6	98,9
	Sachsen	3	,8	,8	99,7
	Schleswig-Holstein	1	,3	,3	100,0
	Gesamt	365	100,0	100,0	