

Studie 2022

KI IM RECRUITING: EMOTIONEN, ANSICHTEN, ERWARTUNGEN.

Der Einfluss von künstlicher Intelligenz
auf die Candidate Experience.

WELCHEN EINFLUSS HAT KÜNSTLICHE INTELLIGENZ AUF DIE CANDIDATE EXPERIENCE?

TIEFERGEHENDE EINBLICKE IN DIE WAHRNEHMUNG POTENZIELLER BEWERBER:INNEN.

Künstliche Intelligenz (KI) findet immer mehr Anwendung in den unterschiedlichsten Bereichen unseres heutigen Lebens. Unter anderem setzen Unternehmen sie zur Unterstützung in Bewerbungsprozessen ein.

Doch was denken potenzielle Bewerber:innen über künstliche Intelligenz im Recruiting? Das beantwortet diese repräsentative Studie: **Die meisten Befragten verbinden mit KI im Recruiting negative Assoziationen und stehen dem kritisch gegenüber. 43 % sind sogar der Meinung, dass künstliche Intelligenz den Bewerbungsablauf für sie verschlechtert.**

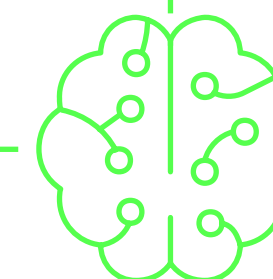
Der Grund dafür: Der Faktor Mensch ist für die Befragten essenzieller Bestandteil einer positiven Candidate Experience. **Mehr als die Hälfte befürchten jedoch, dass durch den Einsatz von KI zwischenmenschliche Aspekte in den Hintergrund rücken – und die große Mehrheit erwartet einen unpersönlichen Bewerbungsprozess.** Für ein Drittel der Befragten bringt künstliche Intelligenz aber auch mehr Chancengleichheit mit sich, z. B. hinsichtlich Herkunft, Alter und Geschlecht. Und fast so viele gehen davon aus, dass KI Bewerbungsprozesse beschleunigt.

Die Studie zeigt auch, wie häufig künstliche Intelligenz im Recruiting überhaupt wahrgenommen wird: *„Bewerber:innen ist der Einsatz von KI im Bewerbungsprozess häufig gar nicht bewusst“*, so Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Katharina-Maria Rehfeld, Professorin für Personalmanagement an der IU Internationalen Hochschule. Passend dazu: 9 von 10 der Befragten haben noch keine bewusste Erfahrung mit KI in einem Bewerbungsprozess gemacht.

Beim Blick in die Zukunft sind fast zwei Drittel der Meinung, dass KI im Recruiting zukünftig häufiger eingesetzt wird. Doch nur gut jede:r Dritte beurteilt diese Entwicklung als gut. Wie also können Unternehmen die Zweifel der potenziellen Bewerber:innen gegenüber künstlicher Intelligenz beseitigen? – Vor allem durch menschliche Ansprechpartner:innen während des Bewerbungsprozesses sowie durch mehr Aufklärung über den Einsatz von KI.

„Künstliche Intelligenz ist die Zukunft, und diese Entwicklung lässt sich auch im Personalbereich nicht mehr aufhalten. Ziel muss es sein, die Chancen der Technologie bewusst zu nutzen und Risiken zu reduzieren.“

Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Michaela Moser, Professorin für Personalmanagement an der IU Internationalen Hochschule





INHALT

04 TALENTE FINDEN MIT KI.

So wird künstliche Intelligenz eingesetzt.

05 KI IM RECRUITING. FÜNF WICHTIGE ERKENNTNISSE.

06 GEHALT UND EHRlichkeit.

Das ist im Bewerbungsprozess wichtig.

08 POSITIV. NEGATIV. NEUTRAL?

Emotionen zu KI im Recruiting.

14 MENSCH VERSUS MASCHINE.

Beurteilung von KI im Bewerbungsprozess.

18 KI - ZUKUNFT DES RECRUITINGS?

Blick nach vorn. Erwartungen und Zweifel.

20 ÜBER DIE STUDIE.

Facts zu den Studienteilnehmer:innen.

21 IMPRESSUM

TALENTE FINDEN MIT KI.

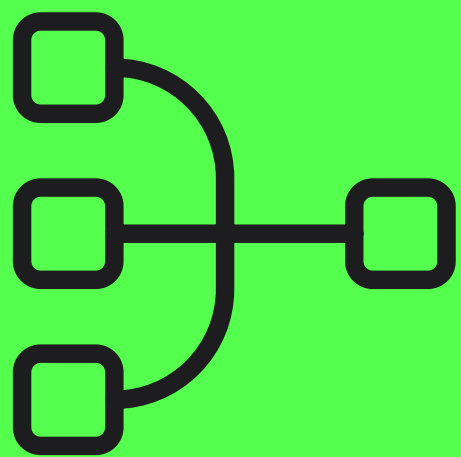
SO WIRD KÜNSTLICHE INTELLIGENZ EINGESETZT.



CHATBOTS



SOCIAL MEDIA
RECRUITING



INTELLIGENTE
MATCHING-TOOLS



APPLICANT
TRACKING SYSTEMS



**Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Michaela Moser und
Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Katharina-Maria Rehfeld**
Professorinnen für Personalmanage-
ment an der IU Internationalen
Hochschule

„WIR ALLE HABEN IN DER HEUTIGEN ZEIT, OFTMALS AUCH UNBEWUSST, BERÜHRUNGSPUNKTE MIT KÜNSTLICHER INTELLIGENZ (KI), Z.B. DURCH SUCHMASCHINEN ODER SPRACHASSISTENT:INNEN. AUCH IM RECRUITING ERÖFFNET DER EINSATZ VON KI GANZ NEUE MÖGLICHKEITEN.

Aufgrund der Digitalisierung im Recruiting entstehen zunehmend große Datenmengen, sogenannte Big Data. Hier kommt künstlicher Intelligenz eine tragende Rolle zu. Denn sie kann diese Big Data zielorientiert aufbereiten, in Smart Data umwandeln und nutzbar machen. Dies liefert Personalers:innen hilfreiche Erkenntnisse im Recruiting-Prozess. So kann KI etwa den Erstkontakt mit den Kandidat:innen herstellen und deren Stimme, Sprache, Mimik und Wortwahl mithilfe von Algorithmen analysieren. Dies ermöglicht, datenbasierte Rückschlüsse auf die Eignung der Bewerber:innen für die Stelle zu ziehen.

Diese Erkenntnisse dienen dazu, das Bewerber:innenverhalten besser zu verstehen und die sogenannte Candidate Experience zu optimieren. Candidate Experience beinhaltet alle gesammelten Erfahrungen sowie Wahrnehmungen von Bewerber:innen während des Bewerbungsprozesses in einem Unternehmen, von der Stellensuche bis hin zum Interview und letztendlich zum Onboarding.



FÜNF WICHTIGE ERKENNTNISSE.

01

SCHLECHTES IMAGE: KÜNSTLICHE INTELLIGENZ WECKT NEGATIVE EMOTIONEN.

Menschen schätzen menschliche Werte – auch und gerade in Bewerbungsprozessen. Für die Befragten sind insbesondere Ehrlichkeit und ein wertschätzender Umgang wichtig. **Wie also bewerten sie den Einsatz von künstlicher Intelligenz im Recruiting? – Mit ziemlich viel Skepsis. Die häufigsten ungestützten Assoziationen zu KI sind „unpersönlich“, gefolgt von „nicht gut“ und „komisch“.**

02

CONTRA KI: WENIGER MENSCH. PRO KI: MEHR GERECHTIGKEIT?

Die Skepsis gegenüber künstlicher Intelligenz in Bewerbungsprozessen ist groß: 64,7 % stehen ihr ablehnend gegenüber und bewerten die technologische Entwicklung als negativ. Vor allem der Verlust von zwischenmenschlichen Aspekten wie Sympathie sowie die gefühlt unkontrollierte Datenverarbeitung sorgen für Bedenken. **Jedoch sieht jede:r dritte Befragte auch die Chance, mithilfe von KI Diskriminierungen etwa aufgrund von Herkunft, Alter oder Geschlecht zu verhindern.**

03

KAUM VERTRAUEN IN DIE ENTSCHEIDUNGEN VON KI.

Fast zwei Drittel der Befragten vertrauen den Entscheidungen nicht, die durch künstliche Intelligenz getroffen werden. Und mehr als 70 % möchten, dass ein Mensch jeden Schritt im Prozess überwacht und die letzte Entscheidung trifft – das gilt vor allem auf Ebene des Bewerbungsgesprächs. **Insgesamt gilt: Je tiefer im Bewerbungsverlauf, desto eher wird der Einsatz von künstlicher Intelligenz abgelehnt.**

05

ARBEITGEBER:INNEN KÖNNEN ZWEIFEL GEGENÜBER KI LINDERN.

Für knapp zwei Drittel der Befragten ist klar: Der Einsatz von künstlicher Intelligenz im Recruiting wird in Zukunft steigen. **Obwohl viele der potenziellen Entwicklung negativ gegenüberstehen, gibt es einige Maßnahmen, mit denen Arbeitgeber:innen Zweifel beseitigen könnten.** Dazu gehören eine persönliche Ansprechperson im gesamten Bewerbungsprozess, mehr Transparenz und die klare Kommunikation der Vorteile von KI.

04

GRÖSSTE BEDENKEN: KI IST UNPERSÖNLICH.

Ihre Unpersönlichkeit wird als die größte Schwachstelle der künstlichen Intelligenz genannt. Die Befragten räumen außerdem ein, dass auch menschliche Fehler in der Programmierung zum Nachteil werden könnten. Interessant ist: Nur wenige der Studienteilnehmer:innen kamen bei bisherigen Bewerbungen bewusst in Kontakt mit KI.

DAS IST IM BEWERBUNGSPROZESS WICHTIG.

GEHALT UND EHRlichkeit.

Unabhängig von KI und Co. verrät die Studie, worauf es den Befragten in Bewerbungsprozessen ankommt: **auf Angaben zu harten Fakten wie Gehalt, Zusatzleistungen und Aufstiegschancen – aber auch auf die Vermittlung unternehmerischer und menschlicher Werte.**

Angenommen, Sie bewerben sich auf eine neue Stelle: Welche der folgenden Informationen sind Ihnen im Bewerbungsprozess besonders wichtig? In %; Top-5-Nennungen

Angabe zum Gehalt

73,0

Zusatzleistungen
(z. B. Rabatte, Betriebsrente)

53,2

Werte des Unternehmens

41,7

Karriere und
Aufstiegschancen

36,8

Weiterbildungsmöglichkeiten

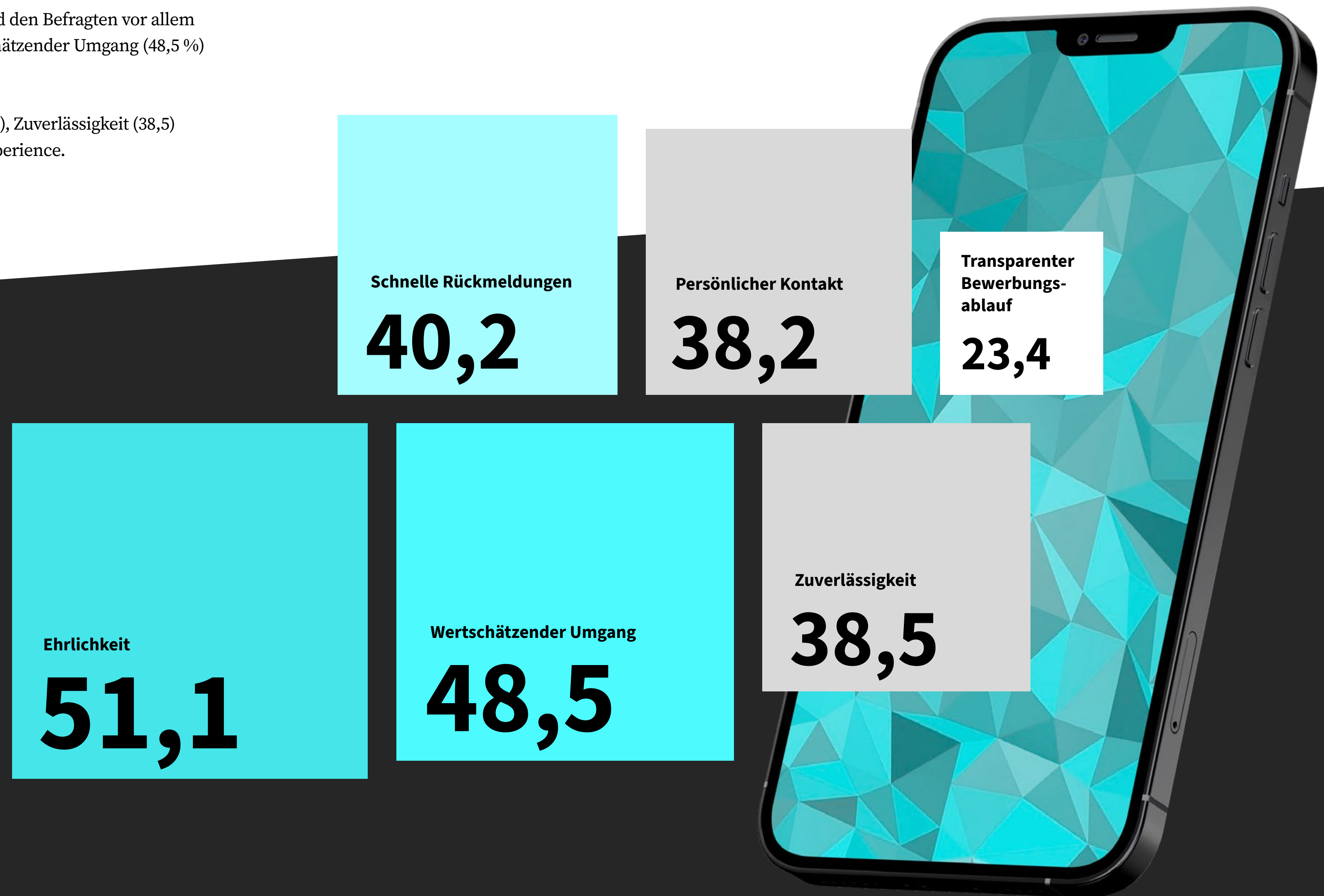
33,6

WICHTIGE WERTE IM BEWERBUNGSPROZESS: EHRlichkeit VOR SCHNELLIGKEIT.

Im Verlauf von der Stellenanzeige bis zur Einstellung sind den Befragten vor allem menschliche Werte wichtig: Ehrlichkeit (51,1 %), wertschätzender Umgang (48,5 %) und persönlicher Kontakt (38,2 %).

Darüber hinaus sorgen Aspekte wie Schnelligkeit (40,2 %), Zuverlässigkeit (38,5) und Transparenz (23,4 %) für eine positive Candidate Experience.

Und nun denken Sie bitte einmal an den Bewerbungsprozess an sich: Welche Dinge sind Ihnen im Ablauf eines Bewerbungsverfahrens besonders wichtig? In %; Top-6-Nennungen



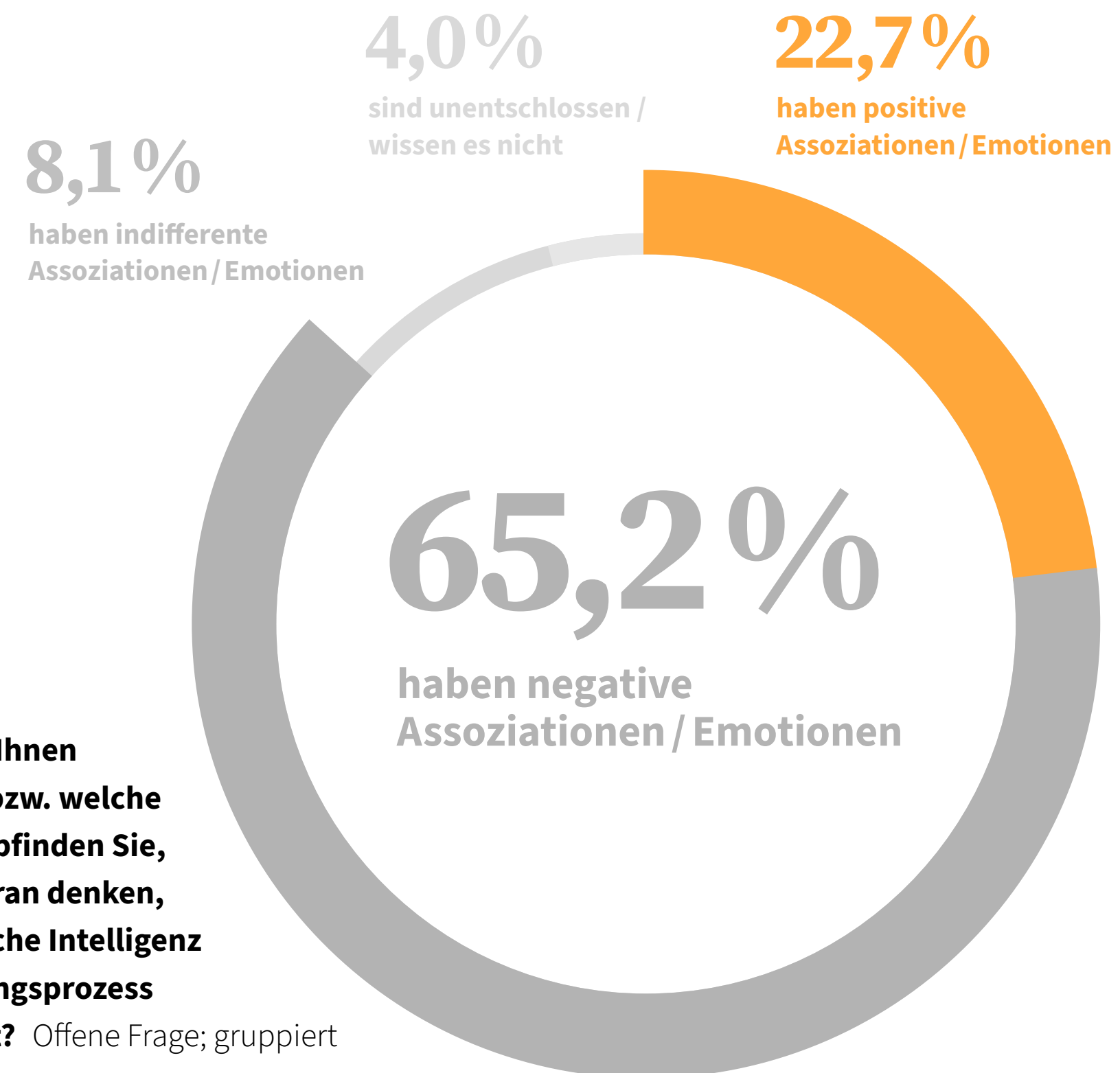
EMOTIONEN ZU KI IM RECRUITING.

POSITIV. NEGATIV. NEUTRAL?

Das Empfinden und Wahrnehmen von künstlicher Intelligenz im Bewerbungsprozess ist zu 65,2 % negativ – und reicht von „unpersönlich“ bis „Angst“.

Die am häufigsten genannten positiven Assoziationen (22,7 %) sind: „interessant“, „gut“, „Schnelligkeit“ und „Zukunft“. Negative Begriffe fallen allerdings fast dreimal so oft.

Spannend ist, dass die Einstellung zu KI unter anderem vom Bildungsstand und von der Herkunft abhängt. Und dass nur wenige der Befragten künstliche Intelligenz in bisherigen Bewerbungsprozessen bewusst erlebt haben.



**GEMISCHTE GEFÜHLE:
KI IST UNPERSÖNLICH.
KI IST INTERESSANT.
KI IST KOMISCH.**

Was kommt Ihnen in den Sinn bzw. welche Emotion empfinden Sie, wenn Sie daran denken, dass künstliche Intelligenz im Bewerbungsprozess involviert ist? Offene Frage; gruppiert; Top-Assoziationen

OK

ZUKUNFT SCHNELLIGKEIT

NEU INNOVATIV GUT **INTERESSANT**

UNPERSÖNLICH

KALT SCHLECHT UNMENSCHLICH EMOTIONSLOS UNSICHERHEIT **KOMISCH NICHT GUT**

ZWEIFEL GRUSELIG ABLEHNUNG UNWOHLSEIN ANGST UNBEHAGLICH SKEPTISCH

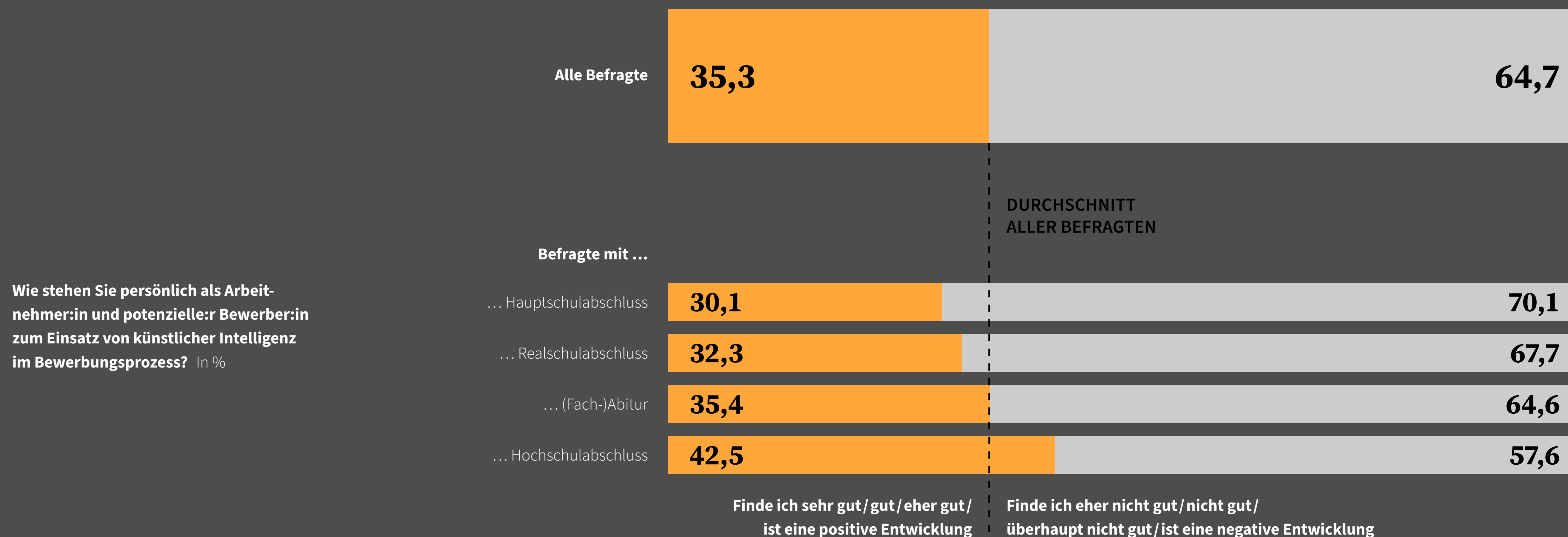
FEHLERANFÄLLIG

NEGATIV

„EINE NEGATIVE ENTWICKLUNG“: ABLEHNUNG DOMINIERT — MIT UNTERSCHIEDEN.

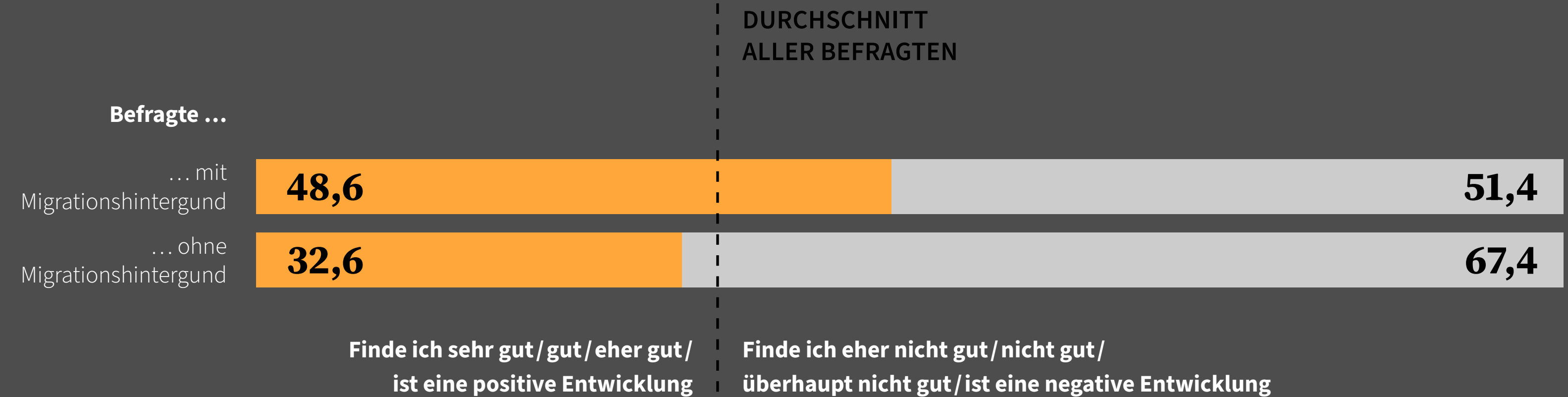
Nicht nur auf emotionaler Ebene sind die Befragten skeptisch: Fast zwei Drittel (64,7 %) stehen dem Einsatz von künstlicher Intelligenz im Recruiting ablehnend gegenüber.

Mit Blick auf Untergruppen nach Bildung und Herkunft fallen allerdings Unterschiede auf: **Je höher der Bildungsabschluss, desto positiver die Haltung. Und Befragte mit Migrationshintergrund zeigen sich sogar deutlich offener gegenüber KI als Befragte ohne.**



BEFRAGTE MIT MIGRATIONSHINTERGRUND BLICKEN ZU 48,6 % POSITIV AUF KI.

Wie stehen Sie persönlich als Arbeit-
nehmer:in und potenzielle:r Bewerber:in
zum Einsatz von künstlicher Intelligenz
im Bewerbungsprozess? In %



Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Michaela Moser
Professorin für Personalmanagement an der
IU Internationalen Hochschule

„KÜNSTLICHE INTELLIGENZ KANN HELFEN, DISKRIMINIERUNG ZU VERMEIDEN UND SOMIT DIE PERSONALAUSWAHL FAIRER ZU GESTALTEN. DIES SETZT VORAUS, DASS DIE KI-ALGORITHMEN VORURTEILSFREI PROGRAMMIERT WERDEN. DENN DER ALGORITHMUS GIBT VOR, WIE DIE KI ARBEITEN SOLL. DOCH DIE KÜNSTLICHE INTELLIGENZ HAT GEGENÜBER MENSCHEN EINEN ENTSCHEIDENDEN VORTEIL HINSICHTLICH GLEICHBERECHTIGUNG: SIE DENKT IN EINEN UND NULLEN. VORURTEILE ODER SUBJEKTIVE WERTUNG SIND IHR FREMD, SIE ENTSCHEIDET REIN AUF FAKTENBASIS.

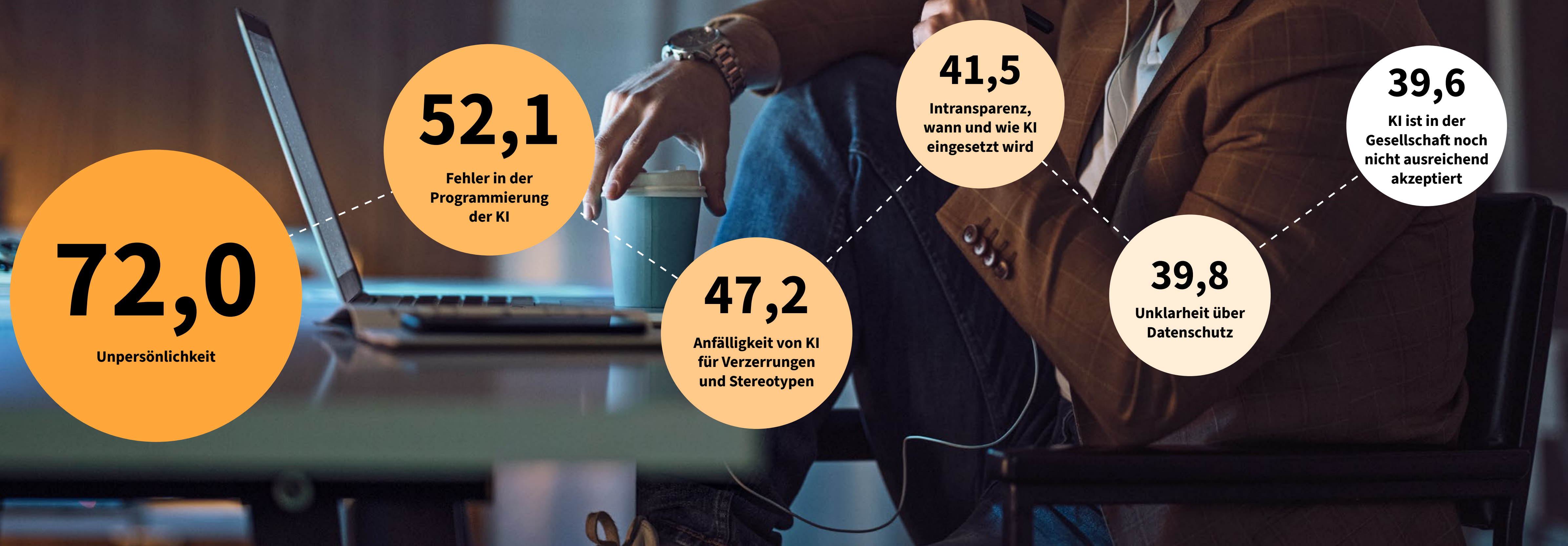


UNPERSÖNLICH UND FEHLERANFÄLLIG: DIE NACHTEILE VON KI AUS SICHT DER BEFRAGTEN.

„Unpersönlichkeit“ ist für viele Befragte nicht nur eine negative Assoziation, sondern ganz generell der größte Nachteil von künstlicher Intelligenz im Bewerbungsprozess. Interessant ist, dass drei Viertel den Faktor Mensch missen, ihn mehr als die Hälfte aber auch als Risiko einschätzen: Denn der Mensch könnte für Fehler in der Programmierung von KI verantwortlich sein.

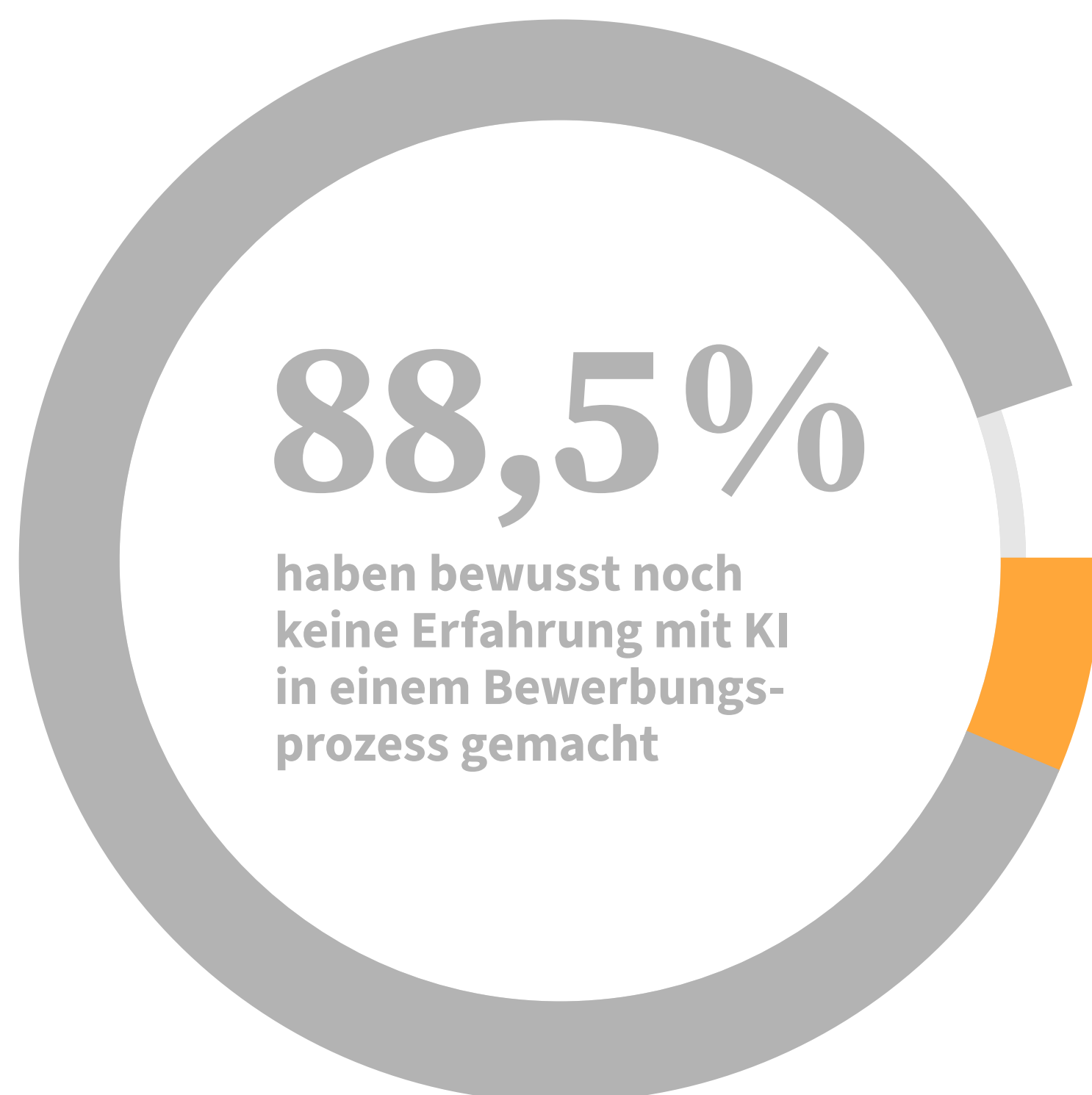
Welche Nachteile sehen Sie generell im Einsatz von KI im Bewerbungsprozess?

In %; Top-6-Nennungen



GUT VERSTECKT ODER KAUM GENUTZT? KI WIRD SELTEN ERKANNT.

Von allen Befragten haben lediglich 6,3 % künstliche Intelligenz in bisherigen Bewerbungsprozessen bewusst wahrgenommen. Am häufigsten bei der Stellen- und Unternehmensrecherche über Websites, Messen oder Telefonate.



Haben Sie bereits bewusst Erfahrung mit KI in einem Bewerbungsprozess gemacht?

5,3%
wissen es nicht

6,3%
haben bereits bewusst Erfahrung mit KI in einem Bewerbungsprozess gemacht



**Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ
Katharina-Maria Rehfeld**
Professorin für Personalmanagement an der IU Internationalen Hochschule

BERWERBER:INNEN IST DER EINSATZ VON KI IM BEWERBUNGSPROZESS HÄUFIG GAR NICHT BEWUSST. AUSSERDEM RUFT DIE VORSTELLUNG VON KÜNSTLICHER INTELLIGENZ IM RECRUITING BEI EINIGEN ZUNÄCHST SKEPSIS HERVOR, DA VIELE GAR NICHT WISSEN, WIE UND AN WELCHER STELLE DES BEWERBUNGSPROZESSES KI ÜBERHAUPT IHREN EINSATZ FINDET. WER EINMAL BEWUSST ERFAHRUNG MIT KI GEMACHT HAT, IST IN DER REGEL OFFENER FÜR IHREN EINSATZ. ES EMPFIEHLT SICH DAHER, DIE ANWENDUNG VON KI-TECHNOLOGIEN IM BEWERBUNGSPROZESS TRANSPARENTER ZU MACHEN. EIN OFFENER UMGANG MIT KI HILFT, VERTRAUEN AUFZUBAUEN UND VORBEHALTE GEGENÜBER KI IM BEWERBUNGSPROZESS ABZUBAUEN.“



BEURTEILUNG VON KI IM BEWERBUNGSPROZESS.

MENSCH VERSUS MASCHINE.

Die Emotionen und Einschätzungen der Befragten zeigen vor allem eines: **KI wird als unpersönlich empfunden. Viele befürchten, dass sie dem Bewerbungsprozess die Menschlichkeit raubt – und fast die Hälfte denken sogar, dass der Einsatz von künstlicher Intelligenz den Bewerbungsablauf für sie verschlechtert.**

Demgegenüber stehen positive Vermutungen wie mehr Objektivität, Schnelligkeit und Effizienz. Allerdings wünscht sich die Mehrheit der Befragten, dass der Mensch auf allen Stufen des Bewerbungsprozesses die letzte Entscheidung trifft; in die Entscheidungskompetenz von KI vertrauen nur wenige.

Wenn ja, inwiefern?

Offene Frage; gruppiert,
Top-3-Nennungen
Objektiver/Neutraler **46,5**
Schneller **27,2**
Effizienter **12,3**

Kann der Einsatz von KI im Bewerbungsprozess den Bewerbungsablauf für Sie als (potenzielle:r) Bewerber:in beeinflussen?

In %

18,6%

denken, dass KI den Bewerbungsablauf für sie verbessert

38,4%

denken, dass KI keinen Einfluss auf den Bewerbungsablauf für sie hat

43,0%

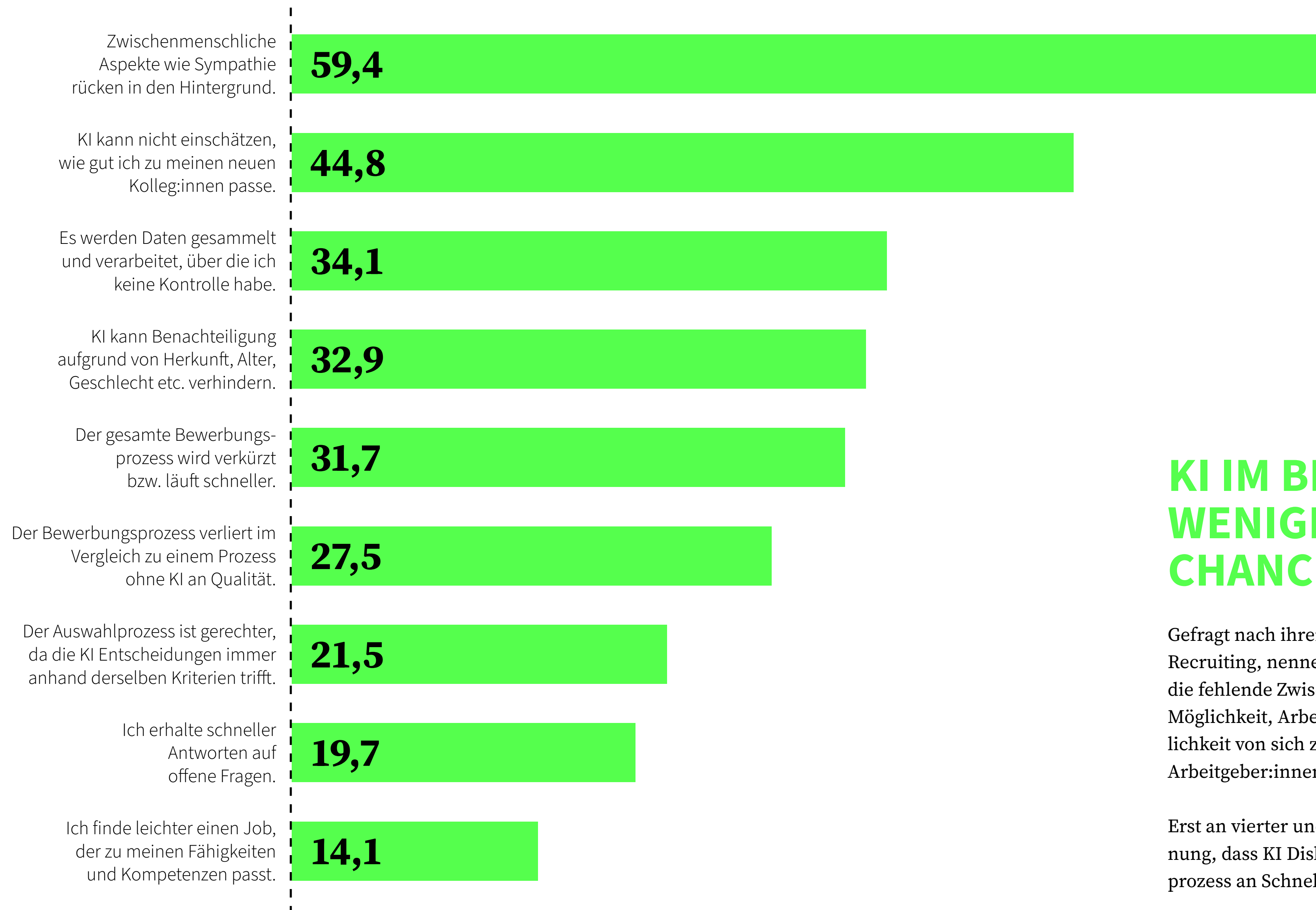
denken, dass KI den Bewerbungsablauf für sie verschlechtert

Wenn ja, inwiefern?

Offene Frage; gruppiert,
Top-3-Nennungen
25,5 Faktor „Mensch“ fehlt
22,7 Falscher Fokus (Daten statt Persönlichkeit)
17,6 KI ist unpersönlich

Welche der folgenden Aussagen trifft Ihrer Meinung nach auf den Einsatz von KI im Bewerbungsprozess zu bzw. kann auf den Bewerbungsprozess zutreffen? In %; Top-9-Nennungen

KNAPP 60% DER BEFRAGTEN BEFÜRCHTEN, DASS DIE ZWISCHENMENSCHLICHKEIT UNTER MEHR KI LEIDET.



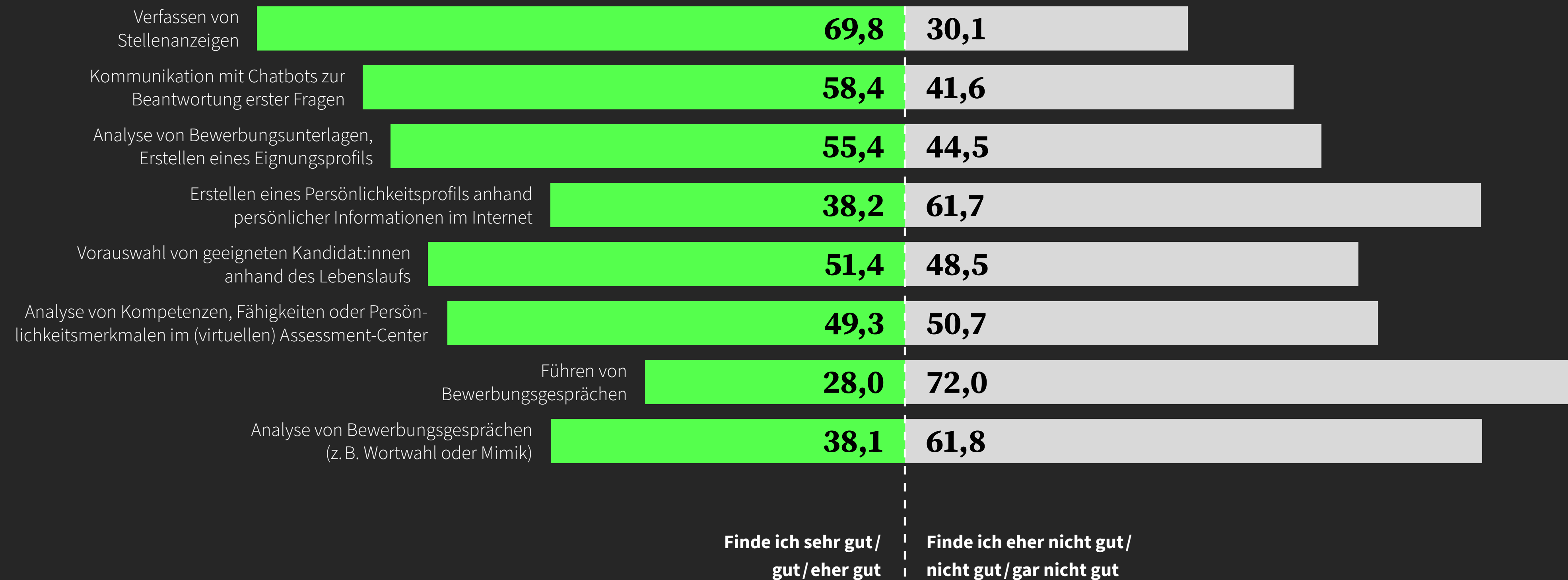
KI IM BEWERBUNGSPROZESS: WENIGER MENSCH, MEHR CHANCENGLEICHHEIT?

Gefragt nach ihrer Meinung zum Einsatz von künstlicher Intelligenz im Recruiting, nennen die Befragten vor allem Befürchtungen: Sie kritisieren die fehlende Zwischenmenschlichkeit, also auch die nicht vorhandene Möglichkeit, Arbeitgeber:innen von Anfang an mit Sympathie und Persönlichkeit von sich zu überzeugen. Oder herauszufinden, ob potenzielle Arbeitgeber:innen sowie Kolleg:innen zu ihnen passen.

Erst an vierter und fünfter Stelle stehen positive Aussagen, wie die Hoffnung, dass KI Diskriminierungen verhindert oder dass der Bewerbungsprozess an Schnelligkeit gewinnt.

JE TIEFER IM BEWERBUNGSPROZESS, DESTO EHER WIRD KI ABGELEHNT.

Im Folgenden sehen Sie die verschiedenen Schritte im Bewerbungsprozess, in denen künstliche Intelligenz zum Einsatz kommen kann. Bitte geben Sie für jeden der Schritte an, wie Sie den Einsatz von künstlicher Intelligenz hier bewerten. In %



DIE ÜBERWACHUNG UND LETZTE ENTSCHEIDUNG SOLL IN MENSCHENHAND BLEIBEN – UND ZWAR IN JEDEM PROZESSSCHRITT. DIESER MEINUNG SIND DURCHGEHEND MEHR ALS 72,3%.

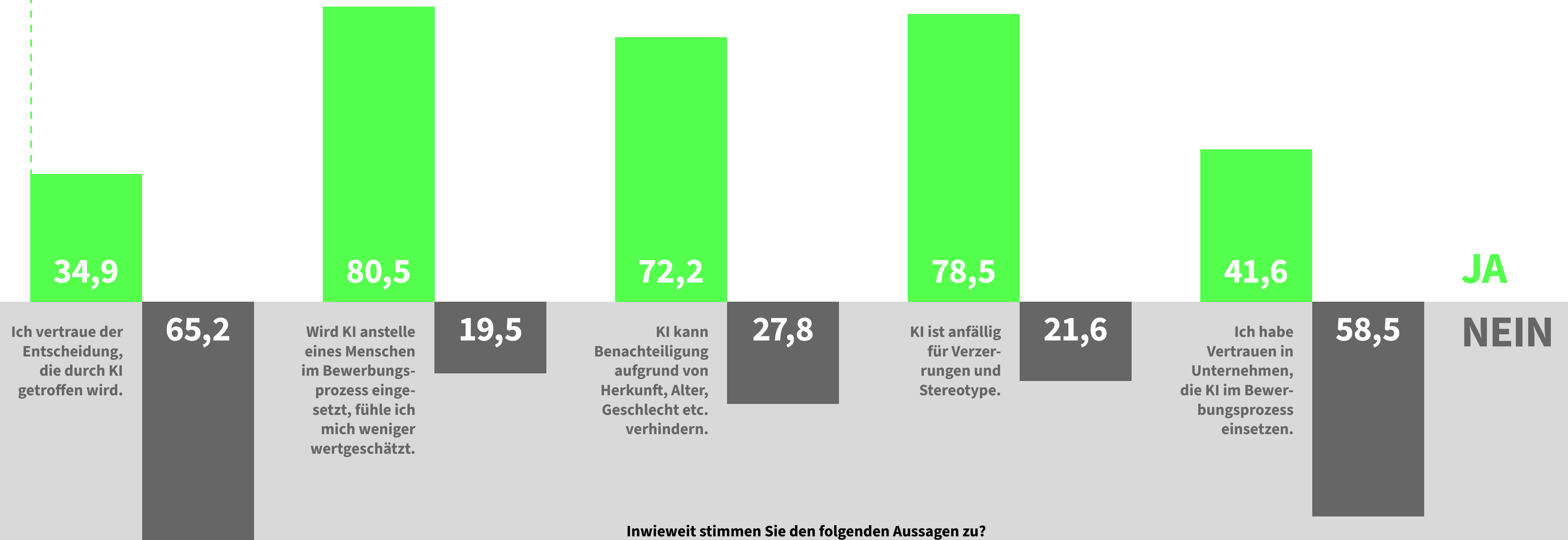


DER EINSATZ VON KI KOSTET VERTRAUEN. UND WERTSCHÄTZUNG.

Künstliche Intelligenz hat einen eher negativen Einfluss auf die Wahrnehmung des Bewerbungsprozesses, also auf die Candidate Experience. Die Gründe? – Knapp zwei Drittel der Befragten vertrauen den Entscheidungen von KI nicht und vier von fünf fühlen sich dadurch weniger wertgeschätzt.

Zudem denken rund 80 %, dass KI anfällig für Verzerrungen und Stereotype ist, allerdings gehen mehr als 70 % auch davon aus, dass KI Diskriminierung verhindern kann.

FAST ZWEI DRITTEL VERTRAUEN KÜNSTLICHER INTELLIGENZ NICHT. OBWOHL SIE ALS WENIGER DISKRIMINIEREND EINGESCHÄTZT WIRD.



Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?
In %; Top-3-Box/Bottom-3-Box auf 6er-Skala

BLICK NACH VORN. ERWARTUNGEN UND ZWEIFEL.

KI – ZUKUNFT DES RECRUITINGS?

Künstliche Intelligenz im Recruiting ist weiter im Kommen. Davon sind fast zwei Drittel der Befragten überzeugt: Sie rechnen in Zukunft mit einer steigenden Nutzung – sehen dieser Entwicklung allerdings skeptisch entgegen.

Was denken Sie, wie sich die Nutzung von KI in Bewerbungs- und Rekrutierungsprozessen zukünftig entwickeln wird? In %

63,3

Wird zukünftig häufiger eingesetzt werden

29,6

Wird etwa gleich bleiben

7,2

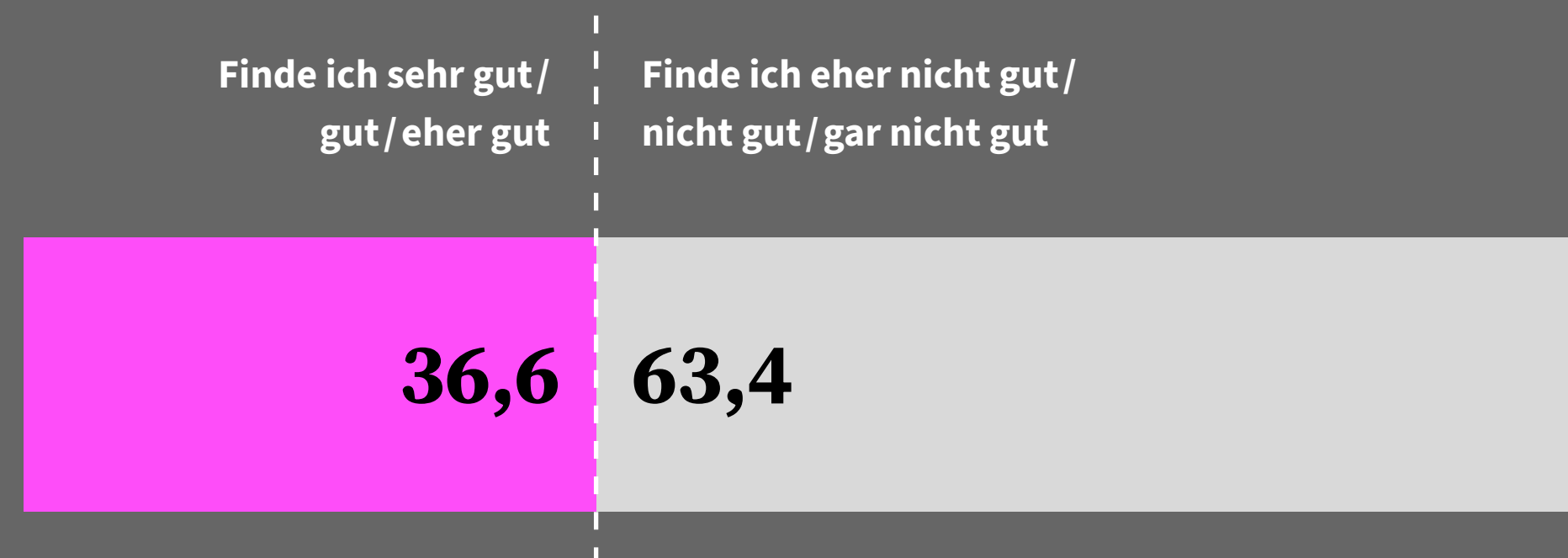
Wird weniger eingesetzt werden

MEHR KI IM RECRUITING? GEFÄLLT VIELEN (GAR) NICHT.

Die Befragten, die einen Anstieg von KI im Recruiting erwarten, bewerten diese Entwicklung zu fast zwei Dritteln als nicht gut. Diese Skepsis können Arbeitgeber:innen aber reduzieren – zum Beispiel mit einer persönlichen Ansprechperson oder mehr Aufklärung über den Einsatz von künstlicher Intelligenz im Bewerbungsprozess.

Wie empfinden Sie diese Entwicklung?

In %; Befragte, die denken, dass KI in Zukunft häufiger eingesetzt wird

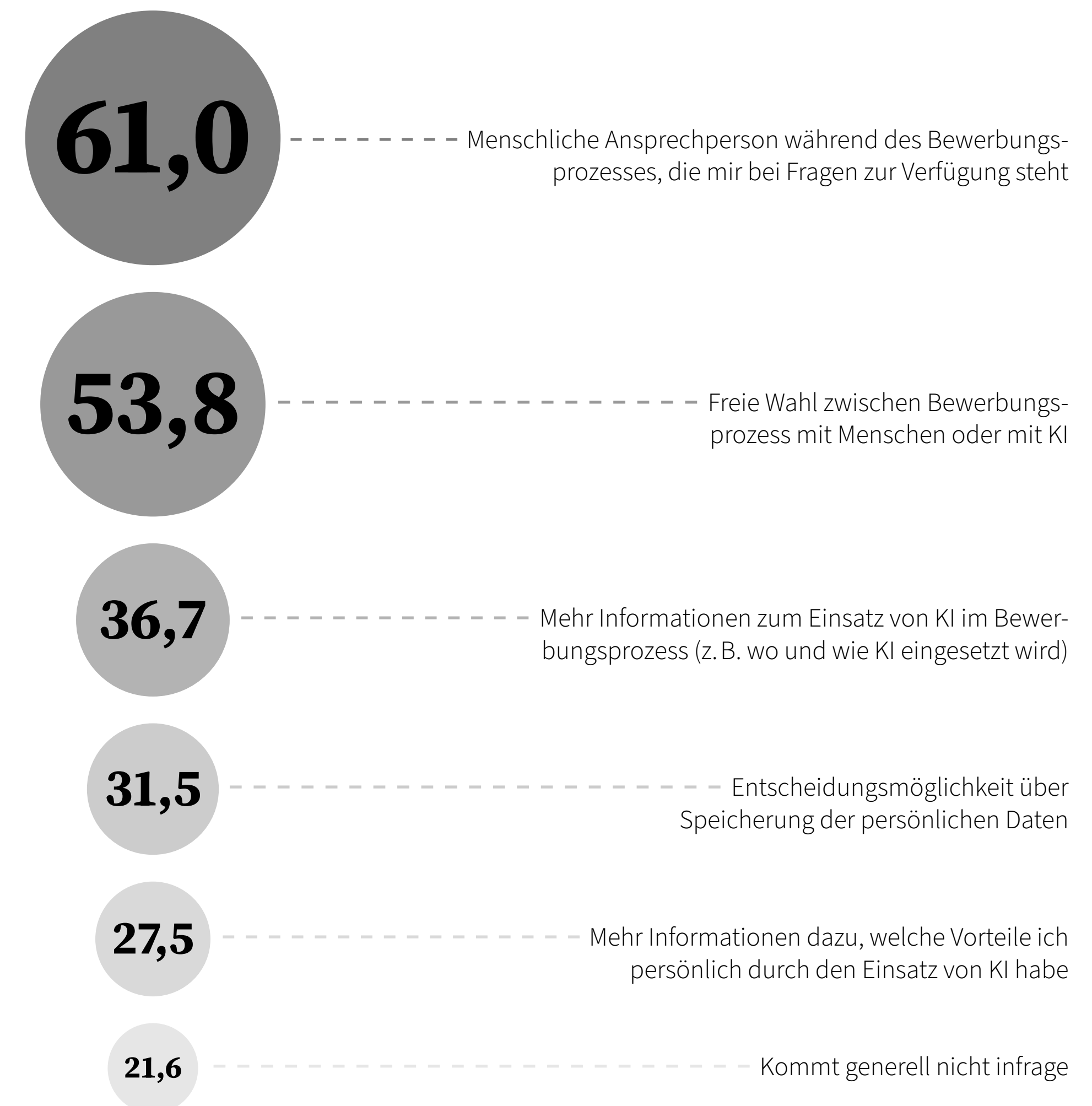


Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Michaela Moser
Professorin für Personalmanagement an der IU Internationalen Hochschule

„KÜNSTLICHE INTELLIGENZ IST DIE ZUKUNFT, UND DIESE ENTWICKLUNG LÄSST SICH AUCH IM PERSONALBEREICH NICHT MEHR AUFHALTEN. ZIEL MUSS ES SEIN, DIE CHANCEN DER TECHNOLOGIE BEWUSST ZU NUTZEN UND RISIKEN ZU REDUZIEREN. DIES KANN NUR GELINGEN, WENN DIE NEUEN TECHNOLOGIEN VON DEN BEWERBER:INNEN AKZEPTIERT WERDEN, WAS AUFKLÄRUNG UND TRANSPARENZ SEITENS DER PERSONALABTEILUNGEN ERFORDERT.“

„ANTISKEPTIKA“: DIESE MITTEL KÖNNEN ZWEIFEL LINDERN.

Welche der folgenden Maßnahmen würden Ihre Zweifel an einem Bewerbungsprozess mit KI beseitigen? In %; Befragte, die denken, dass KI in Zukunft häufiger eingesetzt wird, und diese Entwicklung als eher/nicht/gar nicht gut empfinden

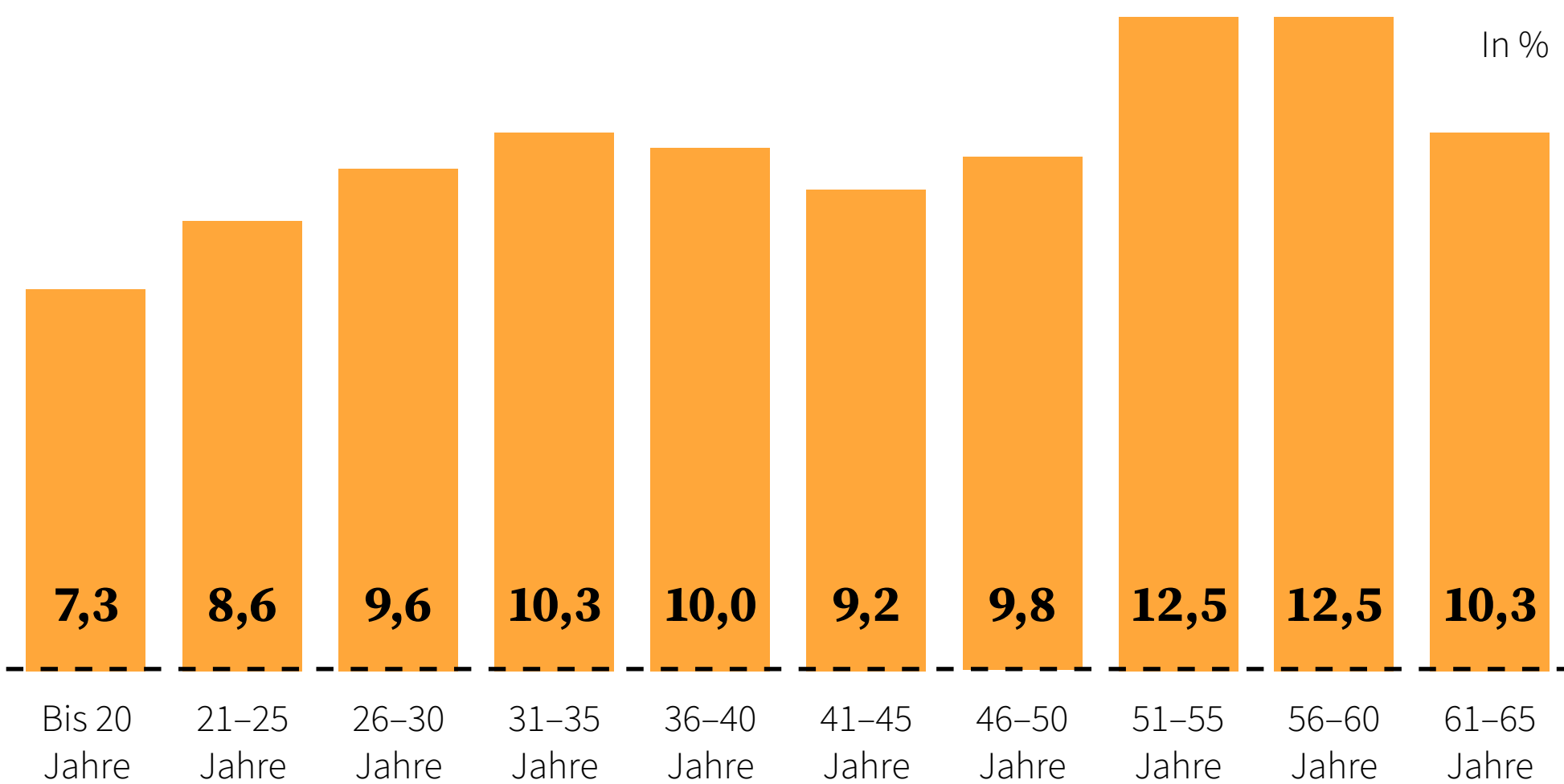
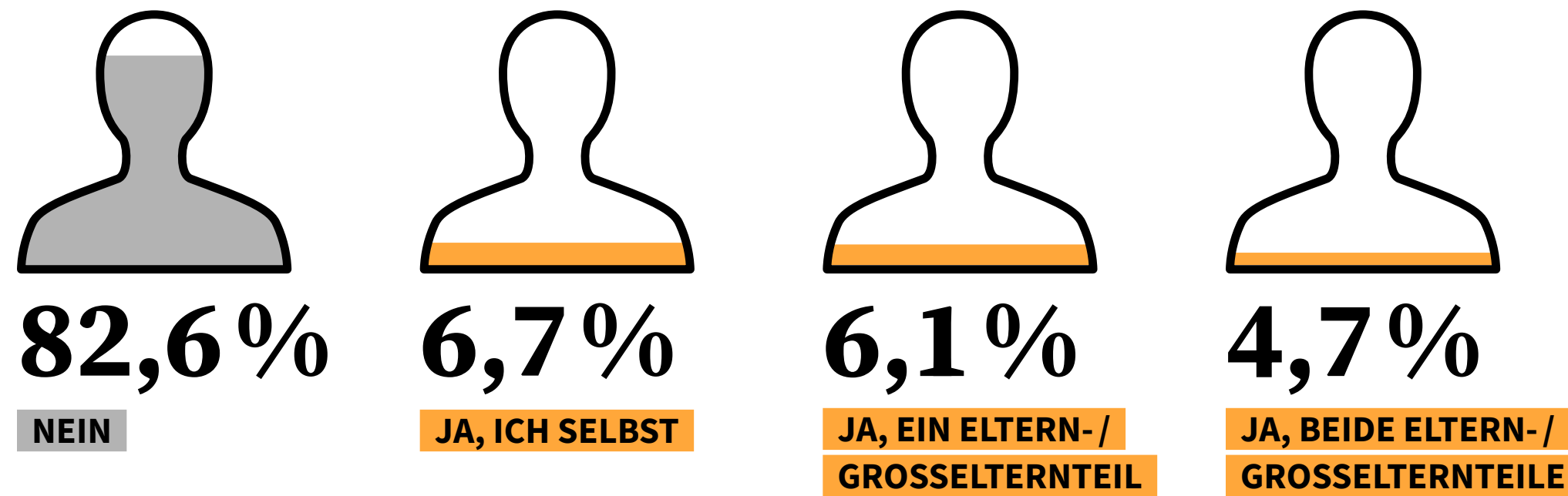


FACTS ZU DEN STUDIENTEILNEHMER:INNEN.

ÜBER DIE STUDIE.

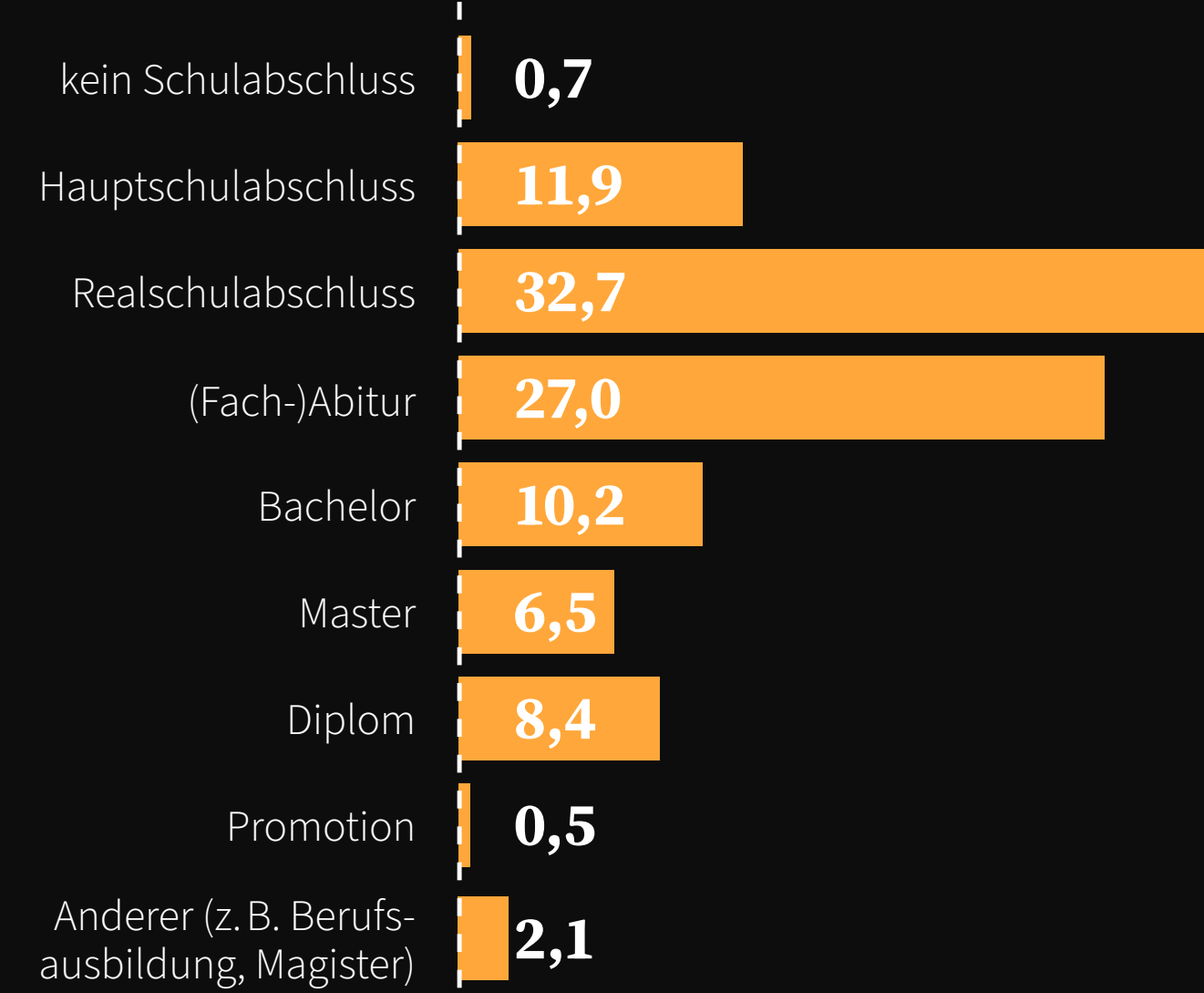
BEFRAGTE ZU JE 50 % WEIBLICH BZW. MÄNNLICH. **REPRÄSENTATIV NACH**
17,5 % DER BEFRAGTEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND. **ALTER UND GESCHLECHT.**

Haben Sie oder Ihre (Groß-)Eltern einen Migrationshintergrund?



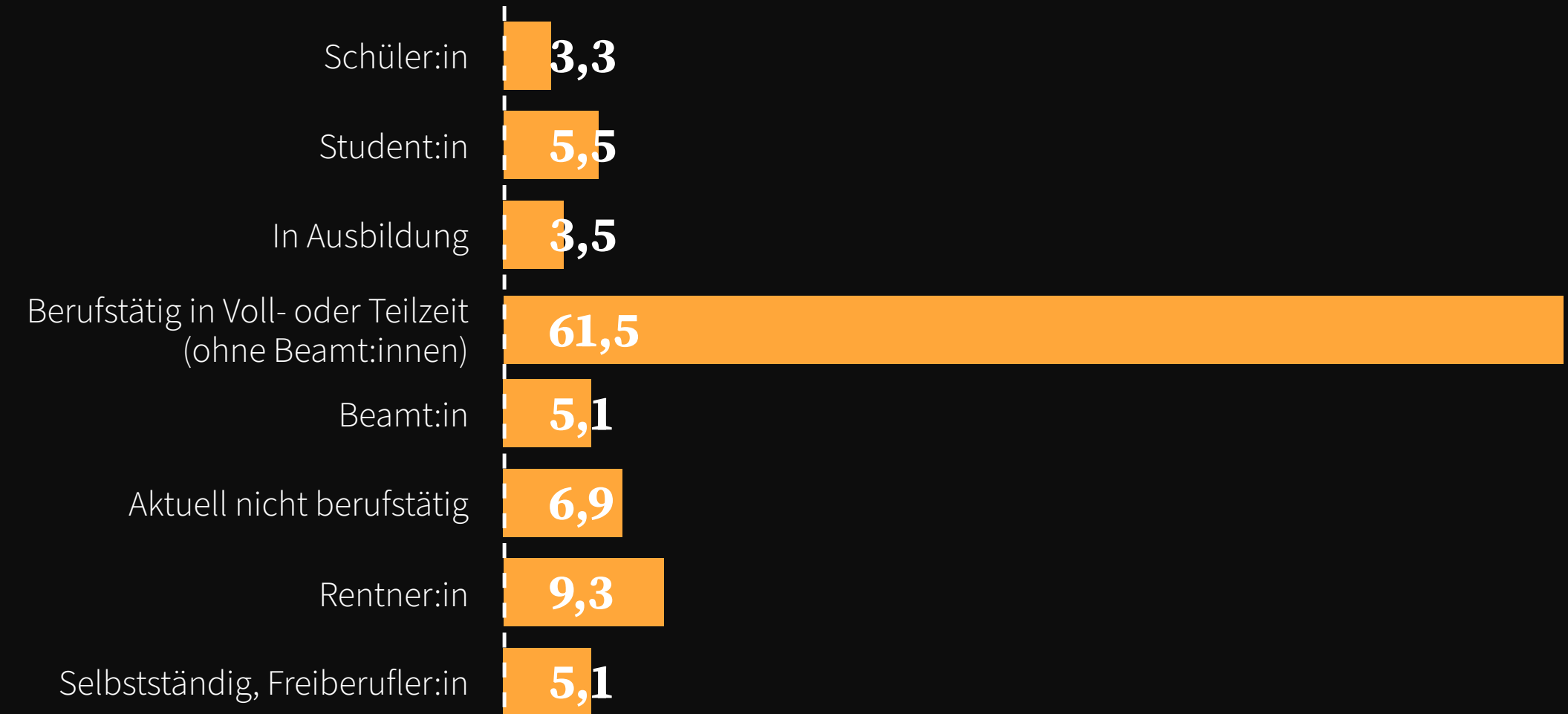
RUND EIN DRITTEL MIT MITTLERER REIFE.
MEHR ALS DIE HÄLFTE MIT FACHABITUR ODER HÖHER.

Was ist Ihr höchster Bildungsabschluss? In %



71,7 % SIND AKTUELL BERUFSTÄTIG.
UND 12,3 % NOCH IN SCHULE ODER AUSBILDUNG.

Was trifft auf Ihre berufliche Situation zu? In %



FACTS ZU DEN STUDIENTEILNEHMER:INNEN.

ÜBER DIE STUDIE.

1.005
Befragte

Zielgruppe:
Personen zwischen 16 und 65 Jahren

Kontakt zu uns?!

Bei Fragen oder Anmerkungen erreichen
Sie uns unter: research@iu.org

IMPRESSUM

Herausgeberin:

IU Internationale Hochschule
Juri-Gagarin-Ring 152 · 99084 Erfurt
iu.de

Das Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft des Landes Thüringen ist für die IU Internationale Hochschule an allen Studienorten in hochschulrechtlichen Angelegenheiten zuständig.

Besuche uns auch auf:



Zeitraum der Befragung:
29.10.2021 – 03.11.2021
Anonyme Befragung via Tivian
Panel: Bilendi