

Anhang D: Fragebogen

Detaillierte Prozess-Agenda des Experiments

Die folgende Übersicht dokumentiert alle Einzelseiten des Online-Experiments in ihrer chronologischen Abfolge. Sie dient als Leitfaden für die nachfolgenden Screenshots.

1. Phase: Einführung & Standardisierung (Alle Gruppen)

- 1.1. Einleitung: Begrüßung und Datenschutz
- 1.2. Rolleninstruktion: Definition der Recruiter-Rolle und Verantwortungsverteilung je nach KI-Rolle (HITL, HOTL oder HOOTL)
- 1.3. Stellenausschreibung: Anzeige „Referent:in Personalentwicklung“

2. Phase: Aufgabenbearbeitung & KI-Interaktion

- 2.1. Einzelprofil-Ansicht: Detaillierte Betrachtung der drei Kandidat:innen
- 2.2. Direkter Profilvergleich: Gegenüberstellung aller Profile
- 2.3. Externer KI-Workflow: Durchführung der Auswahl je nach Autonomiestufe (HITL, HOTL oder HOOTL)
 - 2.3.1. KI-Workflow nach KI-Rolle HITL (Human-in-the-loop)
 - 2.3.2. KI-Workflow nach KI-Rolle HOTL (Human-on-the-loop)
 - 2.3.3. KI-Workflow nach KI-Rolle HOOTL (Human-out-of-the-loop)

Schritt	HITL (Assistiv)	HOTL (Teilautonom)	HOOTL (Agentisch)
Profile (Leicht)	Gruppe 1: KI als Tool (Reaktiver Chatbot); Eindeutige Wahl.	Gruppe 2: KI mit Freigabe: Agentischer Workflow mit Kontrolle; Eindeutige Wahl.	Gruppe 3: Vollautonome KI: Komplette Delegation des Prozesses; Eindeutige Wahl.
Profile (Komplex)	Gruppe 4: KI als Tool (Reaktiver Chatbot); Zielkonflikte.	Gruppe 5: KI mit Freigabe: Agentischer Workflow mit Kontrolle; Zielkonflikte.	Gruppe 6: Vollautonome KI: Komplette Delegation des Prozesses; Zielkonflikte.

3. Phase: Post-experimentelle Erhebung (Alle Gruppen)

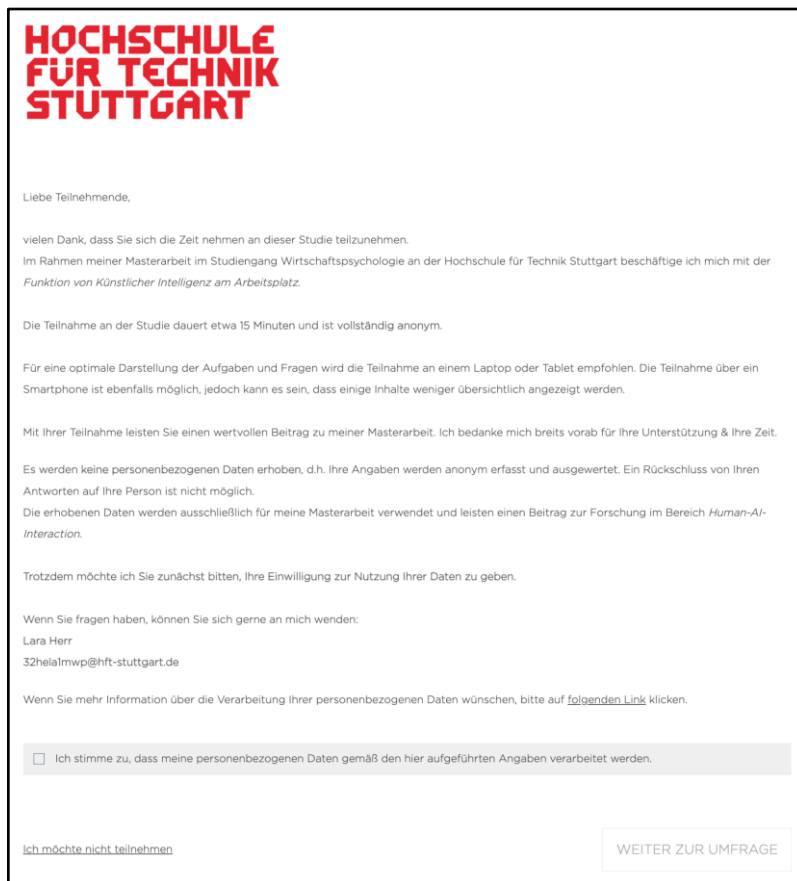
- 3.1. Manipulationschecks
- 3.2. Mediatoren & Abhängige Variablen: Messung von SDT, IM, AC, JC, WE, HW, EW
- 3.3. Demografie & Kontrolle: Erfassung von Alter, Geschlecht und Technikaffinität (TAEG-S)
- 3.4. Abschluss: VPS-Abfrage und Danksagung

Dokumentation der Unipark-Umfrage (Screenshots)

Im Folgenden werden die in der Agenda aufgeführten Prozessschritte visuell dokumentiert. Zur Gewährleistung der Übersichtlichkeit sind die Screenshots chronologisch gemäß des Studienablaufs sortiert.

1. Phase: Einführung & Standardisierung (Alle Gruppen)

1.1 Einleitung und Datenschutzerklärung



**HOCHSCHULE
FÜR TECHNIK
STUTT GART**

Liebe Teilnehmende,

vielen Dank, dass Sie sich die Zeit nehmen an dieser Studie teilzunehmen.
Im Rahmen meiner Masterarbeit im Studiengang Wirtschaftspsychologie an der Hochschule für Technik Stuttgart beschäftige ich mich mit der Funktion von Künstlicher Intelligenz am Arbeitsplatz.

Die Teilnahme an der Studie dauert etwa 15 Minuten und ist vollständig anonym.

Für eine optimale Darstellung der Aufgaben und Fragen wird die Teilnahme an einem Laptop oder Tablet empfohlen. Die Teilnahme über ein Smartphone ist ebenfalls möglich, jedoch kann es sein, dass einige Inhalte weniger übersichtlich angezeigt werden.

Mit Ihrer Teilnahme leisten Sie einen wertvollen Beitrag zu meiner Masterarbeit. Ich bedanke mich bereits vorab für Ihre Unterstützung & Ihre Zeit.

Es werden keine personenbezogenen Daten erhoben, d.h. Ihre Angaben werden anonym erfasst und ausgewertet. Ein Rückschluss von Ihren Antworten auf Ihre Person ist nicht möglich.
Die erhobenen Daten werden ausschließlich für meine Masterarbeit verwendet und leisten einen Beitrag zur Forschung im Bereich *Human-AI-Interaction*.

Trotzdem möchte ich Sie zunächst bitten, Ihre Einwilligung zur Nutzung Ihrer Daten zu geben.

Wenn Sie fragen haben, können Sie sich gerne an mich wenden:
Lara Herr
32hela1mwp@hft-stuttgart.de

Wenn Sie mehr Information über die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten wünschen, bitte auf [folgenden Link](#) klicken.

☐ Ich stimme zu, dass meine personenbezogenen Daten gemäß den hier aufgeführten Angaben verarbeitet werden.

[Ich möchte nicht teilnehmen](#) WEITER ZUR UMFRAGE

Abbildung 1



**HOCHSCHULE
FÜR TECHNIK
STUTT GART**

Im Folgenden lesen Sie eine kurze Beschreibung einer Arbeitssituation, in der Sie mit einer Künstlichen Intelligenz (KI) interagieren. Bitte versetzen Sie sich gedanklich in diese Situation.

3%

WEITER

Abbildung 2

1.2 Rolleninstruktion: Definition der Recruiter-Rolle und Verantwortungsverteilung je nach KI-Rolle (HITL, HOTL oder HOOTL)

**HOCHSCHULE
FÜR TECHNIK
STUTT GART**

Ihre Rolle in dieser Situation

Stellen Sie sich vor, Sie arbeiten in einem Unternehmen als Recruiter:in. Sie möchten die Position **Referent Personalentwicklung (m/wid)** besetzen.

Die KI in Ihrem Arbeitsalltag

Ihr Unternehmen hat kürzlich einen **Recruiting-Chatbot** eingeführt, der Sie bei Ihrer Arbeit unterstützen kann. Auf Wunsch kann der Chatbot beispielsweise **Bewerbungsprofile zusammenfassen, relevante Kompetenzen hervorheben, Rückfragen beantworten und Formulierungsvorschläge für E-Mails machen**.

Alle Entscheidungen und finalen Aktionen treffen ausschließlich Sie selbst.

Im Folgenden wird Ihnen zunächst die **Stellenausschreibung** gezeigt und anschließend **drei Bewerbungsprofile** für die ausgeschriebene Position. Die Profile enthalten unterschiedliche Informationen zu **Qualifikationen, Berufserfahrung, Gehaltsvorstellung, Wohnort** etc.

Ihre Aufgabe

1. Sichten Sie die Bewerbungen aufmerksam.
2. Wählen Sie die Person aus, die Ihrer Ansicht nach am besten für die ausgeschriebene Position geeignet ist.
3. Verfassen Sie anschließend eine E-Mail an die Leitung des Fachbereichs der ausgeschriebenen Stelle (Personalentwicklung), in der Sie mitteilen, auf welche Person Ihre Wahl gefallen ist, und Ihre Entscheidung begründen.

Hinweis

Sie werden während des Experiments Schritt für Schritt angeleitet und erhalten zu jedem Zeitpunkt klare Instruktionen, was Sie als Nächstes tun sollen.

Alle Namen und Bewerbungen sind fiktiv. Der E-Mail-Versand erfolgt ausschließlich an die Versuchsleiter:in.

Es gibt keine richtigen oder falschen Antworten. Handeln Sie so, wie Sie es im beruflichen Kontext tun würden.

Klicken Sie auf **Weiter**, um die Stellenausschreibung und die Bewerbungsprofile zu sehen. Über den **Zurück**-Button können Sie jederzeit zwischen den Profilen wechseln, um diese zu vergleichen. Im Anschluss werden Ihnen alle drei Profile sowie die Stellenausschreibung jedoch auch noch einmal in einer gemeinsamen Übersicht präsentiert.

Hier kommen Sie zum Chatbot:

[Zum Chatbot](#)

Der Chatbot öffnet sich in einem neuen Fenster. Sie können ihn während des gesamten Experiments nutzen, um sich bei Ihrer Entscheidung unterstützen zu lassen und Fragen zu stellen. Sie können jederzeit zwischen den beiden Fenstern (Umfrage und Chatbot) wechseln.

3% [WEITER](#)

Abbildung 3: Rolleninstruktion 1 (HITL (Human-in-the-Loop))

Ihre Rolle in dieser Situation

Stellen Sie sich vor, Sie arbeiten in einem Unternehmen als Recruiter:in. Sie möchten die Position **Referent Personalentwicklung (m/w/d)** besetzen.

Die KI in Ihrem Arbeitsalltag

Ihr Unternehmen hat kürzlich einen **KI-Recruiting-Agenten** eingeführt, der den gesamten Recruiting-Prozess **selbstständig übernimmt**. Die KI analysiert die Bewerbungen und entscheidet eigenständig, welche Person am besten für die Stelle geeignet ist.

Die vom Agenten getroffene Entscheidung wird Ihnen später angezeigt. Sie können diese Entscheidung entweder **bestätigen** oder **ablehnen**. Erst nach Ihrer Bestätigung oder Überarbeitung wird eine E-Mail mit der Entscheidung an die Leitung des Fachbereichs versendet.

Im Folgenden wird Ihnen zunächst die **Stellenausschreibung** gezeigt und anschließend **drei Bewerberprofile** für die ausgeschriebene Position. Die Profile enthalten unterschiedliche Informationen zu **Qualifikationen, Berufserfahrung, Gehaltsvorstellung, Wohnort** etc.

Ihre Aufgabe

1. Sichten Sie die Bewerbungen aufmerksam.
2. Starten Sie anschließend den Workflow, sobald Sie dazu aufgefordert werden.
3. Der KI-Agent zeigt Ihnen daraufhin eine Auswahlentscheidung an. Prüfen Sie diese sorgfältig und entscheiden Sie, ob Sie den Vorschlag **bestätigen** oder **ablehnen** möchten.

[Sie erhalten den Zugang zum KI-Agenten erst im späteren Verlauf sobald der Workflow gestartet werden soll.]

Hinweis

Sie werden während des Experiments Schritt für Schritt angeleitet und erhalten zu jedem Zeitpunkt klare Instruktionen, was Sie als Nächstes tun sollen.

Alle Namen und Bewerbungen sind fiktiv. Der E-Mail-Versand erfolgt ausschließlich an die Versuchsleiter:in. Es gibt keine richtigen oder falschen Antworten. Handeln Sie so, wie Sie es im beruflichen Kontext tun würden.

Klicken Sie auf **Weiter**, um die Stellenausschreibung und die Bewerbungsprofile zu sehen. Über den **Zurück**-Button können Sie jederzeit zwischen den Profilen wechseln, um diese zu vergleichen. Im Anschluss werden Ihnen alle drei Profile sowie die Stellenausschreibung jedoch auch noch einmal in einer gemeinsamen Übersicht präsentiert.

ZURÜCK

6%

WEITER

Abbildung 4: Rolleninstruktion 2 (HOTL (Human-on-the-Loop))

Ihre Rolle in dieser Situation

Stellen Sie sich vor, Sie arbeiten in einem Unternehmen als Recruiter:in. Sie möchten die Position **Referent Personalentwicklung (m/w/d)** besetzen.

Die KI in Ihrem Arbeitsalltag

Ihr Unternehmen hat kürzlich einen **KI-Recruiting-Agenten** eingeführt, der den gesamten Recruiting-Prozess **vollständig autonom übernimmt**. Die KI analysiert die Bewerbungen, entscheidet eigenständig, welche Person am besten für die Stelle geeignet ist, und versendet automatisch eine E-Mail mit der finalen Entscheidung an die Leitung des Fachbereichs Personalentwicklung.

Sie greifen nicht aktiv in den Entscheidungsprozess ein. Die KI trifft die Entscheidung eigenständig und begründet diese im Anschluss im Chatfenster.

Bevor die KI den Auswahlprozess autonom übernimmt, sehen Sie sich zunächst die **Stellenausschreibung** sowie die **drei Bewerberprofile** an. Dies dient dazu, dass Sie einen Überblick darüber erhalten, welche Informationen der KI-Entscheidung zugrunde liegen und welche Aufgabe die KI im nächsten Schritt übernimmt.

Die Profile enthalten unterschiedliche Informationen zu **Qualifikationen, Berufserfahrung, Gehaltsvorstellung, Wohnort** etc.

Ihre Aufgabe

1. Sichten Sie die Bewerbungen aufmerksam.
2. Starten Sie anschließend den Workflow, sobald Sie dazu aufgefordert werden.
3. Die KI übernimmt ab diesem Punkt vollständig. Die Entscheidung und Begründung der KI können Sie im Anschluss im Chatfenster einsehen.

[Die E-Mail wird automatisch im Hintergrund versendet. Sie müssen keine Entscheidung treffen oder freigeben.]

Hinweis

Sie werden während des Experiments Schritt für Schritt angeleitet und erhalten zu jedem Zeitpunkt klare Instruktionen, was Sie als Nächstes tun sollen.

Alle Namen und Bewerbungen sind fiktiv. Der E-Mail-Versand erfolgt ausschließlich an die Versuchsleiter:in. Es gibt keine richtigen oder falschen Antworten. Handeln Sie so, wie Sie es im beruflichen Kontext tun würden.

Klicken Sie auf **Weiter**, um die Stellenausschreibung und die Bewerbungsprofile zu sehen. Über den **Zurück**-Button können Sie jederzeit zwischen den Profilen wechseln, um diese zu vergleichen. Im Anschluss werden Ihnen alle drei Profile sowie die Stellenausschreibung jedoch auch noch einmal in einer gemeinsamen Übersicht präsentiert.

3%

WEITER

Abbildung 5: Rolleninstruktion 3 (HOOTL (Human-out-of-the-Loop))

1.3 Stellenausschreibung: Anzeige „Referent:in Personalentwicklung“

**HOCHSCHULE
FÜR TECHNIK
STUTTGART**

Hier sehen Sie die Ausschreibung der Stelle, für die eine passende Kandidatin bzw. ein passender Kandidat gesucht wird.

Referent:in Personalentwicklung (m/w/d)
Rahmenbedingungen
Standort: Stuttgart
Gehaltsrahmen: 50.000-55.000 € brutto p.a.
Geplanter Starttermin: 1. Februar 2026
Homeoffice: Keine Home-Office-Option
Über die Stelle
Als Referent:in Personalentwicklung unterstützen Sie Führungskräfte und Mitarbeitende international dabei, ihre Potenziale bestmöglich zu entfalten. Sie sind verantwortlich für die Planung, Umsetzung und Evaluation von Entwicklungsmaßnahmen und gestalten aktiv die Lernkultur des Unternehmens mit.
Ihre Aufgaben

- Analyse von Entwicklungsbedarfen in Zusammenarbeit mit Führungskräften und Fachbereichen
- Konzeption und Organisation von Trainings, Workshops und Entwicklungsprogrammen (digital & Präsenz)
- Moderation ausgewählter Trainings- und Workshopformate
- Nutzung von Learning Analytics (z. B. Power BI) zur Wirksamkeitsmessung von Entwicklungsmaßnahmen
- Arbeit mit einem Learning-Management-System (SAP SuccessFactors Learning)
- Zusammenarbeit mit internen und externen Trainer:innen

Ihr Profil

- Abgeschlossenes Studium im Bereich Wirtschaftspsychologie, Erwachsenenbildung, Pädagogik, HR oder vergleichbar
- Erfahrung in der Personalentwicklung, idealerweise in einem internationalen Umfeld
- Kenntnisse in Learning-Management-Systemen (idealweise SAP SuccessFactors Learning)
- Ausgeprägte Kommunikations- und Moderationskompetenz
- Sehr gute Deutschkenntnisse (mind. C1) und gute Englischkenntnisse (mind. B2)

Klicken Sie auf **Weiter**, um zu den Bewerberprofilen zu gelangen.

Hinweis: Sie sehen die drei Bewerberprofile zunächst nacheinander. Anschließend werden Ihnen die drei Profile, sowie die Stellenausschreibung noch einmal nebeneinander angezeigt, um einen direkten Vergleich zu ermöglichen.

4% **WEITER**

Abbildung 6: Stellenausschreibung

2. Phase: Aufgabenbearbeitung & KI-Interaktion

2.1 Einzelprofil-Ansicht: Detaillierte Betrachtung der drei Kandidat:innen.

**HOCHSCHULE
FÜR TECHNIK
STUTTGART**

Laura Becker

Aktuelle Position: Referentin Personalentwicklung
Wohnort: Stuttgart
Verfügbarkeit: ab 1. Februar 2026
Gehaltsvorstellung: 54.000 € brutto p.a.

Persönliches Profil
Engagierte Personalentwicklerin mit mehrjähriger Erfahrung in der Konzeption, Organisation und Evaluation von Trainingsprogrammen. Verdient fundierte Kenntnisse in Learning Analytics mit sicherem Umgang in SAP SuccessFactors Learning.

Akademische Laufbahn

- Master of Science Wirtschaftspsychologie (2020-2022)
- Bachelor of Science Wirtschaftspsychologie (2017-2020)

Berufserfahrung

Referentin Personalentwicklung (2023-heute)

- Planung und Umsetzung von Trainingsprogrammen für Fach- und Führungskräfte an mehreren europäischen Standorten
- Konzeption und Moderation von Workshops (digital & Präsenz)
- Aufbau und Pflege von Lernpfaden in SAP SuccessFactors Learning
- Erstellung von Auswertungen in Power BI zur Wirksamkeitsmessung (z. B. Teilnahmequoten, Transferrückläufe)

Junior Referentin Personalentwicklung (2022-2023)

- Planung und Organisation von Trainingsmaßnahmen für verschiedene Fachbereiche (digital & Präsenz)
- Erhebung und Auswertung von Teilnehmerfeedbacks und Ableitung von Verbesserungsmaßnahmen
- Mitarbeit an internationalen Lernprojekten

Werkstudentin Personalentwicklung (2020-2022)

- Unterstützung bei der Einführung von SAP SuccessFactors Learning
- Pflege von Kurskatalogen und Teilnehmerverwaltungen
- Mitarbeit bei der Erstellung von Evaluationen
- Organisation von Schulungen und Weiterbildungsmaßnahmen

Kenntnisse & Fähigkeiten

- SAP SuccessFactors Learning (sehr gute Kenntnisse)
- Power BI (sehr gute Kenntnisse: Dashboards, Berichte)
- Moderation von Trainings und Workshops (gute Kenntnisse)
- Deutsch (C2), Englisch (C1)

4%

WEITER

Abbildung 7: Bewerberprofil 1 geringe Komplexität: Laura Becker

**HOCHSCHULE
FÜR TECHNIK
STUTTGART**

Robin Schneider

Aktuelle Position: Masterabsolvent Erwachsenenbildung & Werkstudent Personalentwicklung
Wohnort: Freiburg
Verfügbarkeit: ab 1. Mai 2026
Gehaltsvorstellung: 51.000 € brutto p.a.

Persönliches Profil
Engagierter Berufseinsteiger mit ersten praktischen Erfahrungen im Bereich Personalentwicklung und einem fundierten akademischen Hintergrund in der Erwachsenenbildung.

Akademische Laufbahn

- Master of Arts Erwachsenenbildung (2023-voraussichtlich Februar 2026)
- Bachelor of Arts Wirtschaftspsychologie (2019-2023)

Berufserfahrung

Werkstudent Personalentwicklung (2023-heute)

- Unterstützung bei der Planung und Organisation von Trainings & Workshops
- Erstellung und Auswertung von Feedbackbögen (z. B. Zufriedenheit, Relevanz)
- Mitwirkung bei der Pflege eines Learning-Management-Systems

Kenntnisse & Fähigkeiten

- Gute Kenntnisse in Learning-Management-Systemen
- Sehr gute MS-Office-Kenntnisse
- Deutsch (C2), Englisch (B2)

4%

WEITER

Abbildung 8: Bewerberprofil 2 geringe Komplexität: Robin Schneider

HOCHSCHULE
FÜR TECHNIK
STUTTGART

Sophie Müller

Aktuelle Position: Masterabsolventin Kommunikationswissenschaften & Werkstudentin Kommunikation & Social Media

Wohnort: Stuttgart

Verfügbarkeit: ab 1. Februar 2026

Gehaltsvorstellung: 51.000 € brutto p.a.

Persönliches Profil

Motivierte Berufseinsteigerin mit großem Interesse an Personal- und Organisationsentwicklung. Hintergrund in Kommunikations- und Medienwissenschaften und sucht den Berufseinstieg im Personalbereich.

Akademische Laufbahn

- Master of Arts Kommunikationswissenschaft (2023–Heute)
- Bachelor of Arts Kommunikations- und Medienwissenschaft (2019–2022)

Berufserfahrung

Werkstudentin Kommunikation & Social Media (2023–Heute)

- Erstellung interner Kommunikationsmaterialien
- Pflege der Social-Media-Kanäle
- Mitarbeit bei Marketing- und Kommunikationskampagnen

Kenntnisse & Fähigkeiten

- Sehr gute MS-Office-Kenntnisse
- Erfahrung in Social Media und Unternehmenskommunikation
- Deutsch (C2), Englisch (B2)

4%

WEITER

Abbildung 9: Bewerberprofil 3 geringe Komplexität: Sophie Müller

HOCHSCHULE
FÜR TECHNIK
STUTTGART

Mara Hoffmann

Aktuelle Position: Referentin Personalentwicklung

Wohnort: München

Verfügbarkeit: ab 1. Mai 2026

Gehaltsvorstellung: 60.000 € brutto p.a.

Persönliches Profil

Erfahrene Personalentwicklerin mit Schwerpunkt auf der Konzeption und Evaluation internationaler Trainingsprogramme. Verfügt über fundiertes Know-how in Learning Analytics sowie über umfangreiche Erfahrung mit Power BI und SAP SuccessFactors Learning.

Akademische Laufbahn

- Master of Science Wirtschaftspsychologie (2019–2021)
- Bachelor of Science Psychologie (2016–2018)

Berufserfahrung

Referentin Personalentwicklung (2023–heute)

- Konzeption internationaler Entwicklungs- und Trainingsprogramme
- Entwicklung datenbasierter Evaluationsmodelle und relevanter KPIs
- Aufbau und Pflege von Power-BI-Dashboards zur Analyse von Trainingsdaten
- Implementierung und Pflege von Lernpfaden in SAP SuccessFactors Learning

Junior Referentin Personalentwicklung (2021–2022)

- Organisation von Schulungen und Weiterbildungen
- Koordination mit internen und externen Trainer:innen
- Pflege des Learning-Management-Systems (SAP SuccessFactors Learning)

Kenntnisse & Fähigkeiten

- SAP SuccessFactors Learning (sehr gute Kenntnisse)
- Power BI (sehr gute Kenntnisse)
- MS Office (sehr gute Kenntnisse)
- Deutsch (C2), Englisch (C1)

5%

WEITER

Abbildung 10: Bewerberprofil 1 hohe Komplexität: Mara Hoffmann

HOCHSCHULE
FÜR TECHNIK
STUTTART

Paul Maier

Aktuelle Position: Referent Personalentwicklung

Wohnort: Stuttgart

Verfügbarkeit: ab 1. März 2028

Gehaltsvorstellung: 58.000 € brutto p.a.

Persönliches Profil

Erfahrener Personalentwickler mit Leidenschaft für Kommunikation, Moderation und Konzeption von Lernprozessen. Verfügt über ein Train-the-Trainer-Zertifikat und umfassende Erfahrung in der Durchführung von Präsenz- und Online-Trainings.

Akademische Laufbahn

- Master of Arts Erwachsenenbildung (2017–2019)
- Bachelor of Arts Pädagogik (2014–2017)

Berufserfahrung

Referent Personalentwicklung (2021–heute)

- Konzeption und Umsetzung globaler Trainingsprogramme
- Moderation von Trainings und Workshops (Präsenz & Online)
- Zusammenarbeit mit internen und externen Trainer:innen
- Beteiligung an der Einführung von SAP SuccessFactors Learning

Werkstudent Personalentwicklung (2019–2021)

- Unterstützung bei Trainingsorganisation und Evaluation

Kenntnisse & Fähigkeiten

- Train-the-Trainer-Zertifikat (HK Stuttgart)
- SAP SuccessFactors Learning (gute Kenntnisse)
- MS Office (sehr gute Kenntnisse)
- Moderation & Trainingskonzeption
- Deutsch (C2), Englisch (C1)

5%

WEITER

Abbildung 11: Bewerberprofil 2 hohe Komplexität: Paul Maier

HOCHSCHULE
FÜR TECHNIK
STUTTART

Selina Berger

Aktuelle Position: Referentin Personalentwicklung

Wohnort: Stuttgart

Verfügbarkeit: ab 1. April 2028

Gehaltsvorstellung: 55.000 € brutto p.a.

Persönliches Profil

Erfahrene Personalentwicklerin mit Kenntnissen in der Konzeption und Umsetzung globaler Trainingsprogramme sowie gutem Know-how im Bereich Learning Analytics.

Akademische Laufbahn

- Master of Science Wirtschaftspsychologie (2020–2021)
- Bachelor of Science Betriebswirtschaftslehre, Schwerpunkt Personal & Organisation (2017–2020)

Berufserfahrung

Referentin Personalentwicklung (2022–heute)

- Konzeption und Implementierung globaler Trainingsprogramme
- Unterstützung bei der Einführung eines neuen Learning-Management-Systems
- Erstellung von Reports und Auswertungen in Power BI

Junior Personalentwicklerin (2021–2022)

- Organisation internationaler Trainingsmaßnahmen (Online & Präsenz) und Evaluation von Lernformaten

Werkstudentin Personalentwicklung (2020–2021)

- Unterstützung bei Trainingsorganisation und Teilnehmermanagement
- Mitarbeit in Evaluationsprojekten

Kenntnisse & Fähigkeiten

- Learning-Management-Systeme (gute Kenntnisse)
- Power BI (gute Kenntnisse)
- MS Office (sehr gute Kenntnisse)
- Deutsch (C2), Englisch (C1)

5%

WEITER

Abbildung 12: Bewerberprofil 3: hohe Komplexität: Selina Berger

2.2 Direkter Vergleich: Gegenüberstellung aller Profile

HOCHSCHULE FÜR TECHNIK STUTTGART

Bitte vergleichen Sie die folgenden drei Bewerberprofile miteinander.
Sie können bei Bedarf die zugehörige Stellenanzeige einblenden, um den Abgleich zwischen Anforderungsprofil und Bewerberprofilen zu erleichtern.

Stellenanzeige anzeigen

Laura Becker

Aktuelle Position: Referentin
Personalentwicklung

Wohnort: Stuttgart

Verfügbarkeit: ab 1. Februar 2026

Gehaltsvorstellung: 54.000 € brutto p.a.

Persönliches Profil

Engagierte Personalentwicklerin mit mehrjähriger Erfahrung in der Konzeption, Organisation und Evaluation von Trainingsprogrammen. Verbindet fundierte Kenntnisse in Learning Analytics mit sicherem Umgang in SAP SuccessFactors Learning.

Akademische Laufbahn

- Master of Science
- Wirtschaftspsychologie (2020–2022)
- Bachelor of Science
- Wirtschaftspsychologie (2017–2020)

Berufserfahrung

Referentin Personalentwicklung (2023–heute)

- Planung und Umsetzung von Trainingsprogrammen für Fach- und Führungskräfte an mehreren europäischen Standorten
- Konzeption und Moderation von Workshops (digital & Präsenz)
- Aufbau und Pflege von Lernpfaden in SAP SuccessFactors Learning
- Erstellung von Auswertungen in Power BI zur Wirksamkeitsmessung (z. B. Teilnahmequoten, Transferindikatoren)

Junior Referentin Personalentwicklung (2022–2023)

- Planung und Organisation von Trainingsmaßnahmen für verschiedene Fachbereiche (digital & Präsenz)
- Erhebung und Auswertung von Teilnehmerfeedbacks und Ableitung von Verbesserungsmaßnahmen
- Mitarbeit an internationalen Lernprojekten

Werkstudentin Personalentwicklung (2020–2022)

- Unterstützung bei der Einführung von SAP SuccessFactors Learning
- Pflege von Kurskatalogen und Teilnehmerverwaltungen
- Mitarbeit bei der Erstellung von Evaluationen
- Organisation von Schulungen und Weiterbildungsmaßnahmen

Kenntnisse & Fähigkeiten

- SAP SuccessFactors Learning (sehr gute Kenntnisse)
- Power BI (sehr gute Kenntnisse: Dashboards, Berichte)
- Moderation von Trainings und Workshops (gute Kenntnisse)
- Deutsch (C2), Englisch (C1)

Robin Schneider

Aktuelle Position: Masterabsolvent
Erwachsenenbildung & Werkstudent
Personalentwicklung

Wohnort: Freiburg

Verfügbarkeit: ab 1. Mai 2026

Gehaltsvorstellung: 51.000 € brutto p.a.

Persönliches Profil

Engagierter Berufseinsteiger mit ersten praktischen Erfahrungen im Bereich Personalentwicklung und einem fundierten akademischen Hintergrund in der Erwachsenenbildung.

Akademische Laufbahn

- Master of Arts Erwachsenenbildung (2023–voraussichtlich Februar 2026)
- Bachelor of Arts Wirtschaftspsychologie (2019–2023)

Berufserfahrung

Werkstudent Personalentwicklung (2023–heute)

- Unterstützung bei der Planung und Organisation von Trainings & Workshops
- Erstellung und Auswertung von Feedbackbögen (z. B. Zufriedenheit, Relevanz)
- Mitwirkung bei der Pflege eines Learning-Management-Systems

Kenntnisse & Fähigkeiten

- Gute Kenntnisse in Learning-Management-Systemen
- Sehr gute MS-Office-Kenntnisse
- Deutsch (C2), Englisch (B2)

Sophie Müller

Aktuelle Position: Masterabsolventin
Kommunikationswissenschaften und
Werkstudentin Kommunikation & Social Media

Wohnort: Stuttgart

Verfügbarkeit: ab 1. Februar 2026

Gehaltsvorstellung: 51.000 € brutto p.a.

Persönliches Profil

Motivierte Berufseinsteigerin mit großem Interesse an Personal- und Organisationsentwicklung. Hintergrund in Kommunikations- und Medienwissenschaften und sucht den Berufseinstieg im Personalbereich.

Akademische Laufbahn

- Master of Arts
- Kommunikationswissenschaft (2023–Heute)
- Bachelor of Arts Kommunikations- und Medienwissenschaft (2019–2022)

Berufserfahrung

Werkstudentin Kommunikation & Social Media (2023–Heute)

- Erstellung interner Kommunikationsmaterialien
- Pflege der Social-Media-Kanäle
- Mitarbeit bei Marketing- und Kommunikationskampagnen

Kenntnisse & Fähigkeiten

- Sehr gute MS-Office-Kenntnisse
- Erfahrung in Social Media und Unternehmenskommunikation
- Deutsch (C2), Englisch (B2)

Abbildung 13: Direkter Profilvergleich: geringe Komplexität

Bitte vergleichen Sie die folgenden drei Bewerberprofile miteinander.
Sie können bei Bedarf die zugehörige Stellenanzeige einblenden, um den Abgleich zwischen Anforderungsprofil und Bewerberprofilen zu erleichtern.

Stellenanzeige anzeigen

Mara Hoffmann

Aktuelle Position: Referentin

Personalentwicklung

Wohnort: München

Verfügbarkeit: ab 1. Mai 2026

Gehaltsvorstellung: 60.000 € brutto p.a.

Persönliches Profil

Erfahrene Personalentwicklerin mit Schwerpunkt auf der Konzeption und Evaluation internationaler Trainingsprogramme. Verfügt über fundiertes Know-how in Learning Analytics sowie über umfangreiche Erfahrung mit Power BI und SAP SuccessFactors Learning.

Akademische Laufbahn

- Master of Science Wirtschaftspsychologie (2019-2021)
- Bachelor of Science Psychologie (2016-2019)

Berufserfahrung

Referentin Personalentwicklung (2022-heute)

- Konzeption internationaler Entwicklungs- und Trainingsprogramme
- Entwicklung datenbasierter Evaluationsmodelle und relevanter KPIs
- Aufbau und Pflege von Power-BI-Dashboards zur Analyse von Trainingsdaten
- Implementierung und Pflege von Lernpfaden in SAP SuccessFactors Learning

Junior Referentin Personalentwicklung (2021-2022)

- Organisation von Schulungen und Weiterbildungen
- Koordination mit internen und externen Trainer:innen
- Pflege des Learning-Management-Systems (SAP SuccessFactors Learning)

Kenntnisse & Fähigkeiten

- SAP SuccessFactors Learning (sehr gute Kenntnisse)
- Power BI (sehr gute Kenntnisse)
- MS Office (sehr gute Kenntnisse)
- Deutsch (C2), Englisch (C1)

Paul Maier

Aktuelle Position: Referent

Personalentwicklung

Wohnort: Stuttgart

Verfügbarkeit: ab 1. März 2026

Gehaltsvorstellung: 58.000 € brutto p.a.

Persönliches Profil

Erfahrener Personalentwickler mit Leidenschaft für Kommunikation, Moderation und Konzeption von Lernprozessen. Verfügt über ein Train-the-Trainer-Zertifikat und umfassende Erfahrung in der Durchführung von Präsenz- und Online-Trainings.

Akademische Laufbahn

- Master of Arts Erwachsenenbildung (2017-2019)
- Bachelor of Arts Pädagogik (2014-2017)

Berufserfahrung

Referent Personalentwicklung (2021-heute)

- Konzeption und Umsetzung globaler Trainingsprogramme
- Moderation von Trainings und Workshops (Präsenz & Online)
- Zusammenarbeit mit internen und externen Trainer:innen
- Beteiligung an der Einführung von SAP SuccessFactors Learning

Werkstudent Personalentwicklung (2019-2021)

- Unterstützung bei Trainingsorganisation und Evaluation

Kenntnisse & Fähigkeiten

- Train-the-Trainer-Zertifikat (IHK Stuttgart)
- SAP SuccessFactors Learning (gute Kenntnisse)
- MS Office (sehr gute Kenntnisse)
- Moderation & Trainingskonzeption
- Deutsch (C2), Englisch (C1)

Selina Berger

Aktuelle Position: Referentin

Personalentwicklung

Wohnort: Stuttgart

Verfügbarkeit: ab 1. April 2026

Gehaltsvorstellung: 55.000 € brutto p.a.

Persönliches Profil

Erfahrene Personalentwicklerin mit Kenntnissen in der Konzeption und Umsetzung globaler Trainingsprogramme sowie gutem Know-how im Bereich Learning Analytics.

Akademische Laufbahn

- Master of Science Wirtschaftspsychologie (2020-2021)
- Bachelor of Science Betriebswirtschaftslehre, Schwerpunkt Personal & Organisation (2017-2020)

Berufserfahrung

Referentin Personalentwicklung (2022-heute)

- Konzeption und Implementierung globaler Trainingsprogramme
- Unterstützung bei der Einführung eines neuen Learning-Management-Systems
- Erstellung von Reports und Auswertungen in Power BI

Junior Personalentwicklerin (2021-2022)

- Organisation internationaler Trainingsmaßnahmen (Online & Präsenz) und Evaluation von Lernformaten

Werkstudentin Personalentwicklung (2020-2021)

- Unterstützung bei Trainingsorganisation und Teilnehmermanagement
- Mitarbeit in Evaluationsprojekten

Kenntnisse & Fähigkeiten

- Learning-Management-Systeme (gute Kenntnisse)
- Power BI (gute Kenntnisse)
- MS Office (sehr gute Kenntnisse)
- Deutsch (C2), Englisch (C1)

Abbildung 14: Direkter Profilvergleich: hohe Komplexität

2.3 Externer KI-Workflow: Durchführung der Auswahl je nach KI-Rolle (HITL, HOTL oder HOOTL)

2.3.1 KI-Workflow HITL (Human-in-the-loop)



Hallo! Ich bin Ihr Recruiting-Chatbot. Wie kann ich Ihnen heute helfen?

+ Fragen Sie den Recruiting-Chatbot...

↑

Abbildung 15: Bereitstellung: Chatbot (Assistive KI)



**HOCHSCHULE
FÜR TECHNIK
STUTTGART**

Bitte klicken Sie auf den folgenden Link, um die E-Mail an die Leitung der Personalentwicklung zu verfassen. Es öffnet sich ein neues Browserfenster.

Wählen Sie dort einen Betreff und formulieren Sie eine kurze Nachricht, in der Sie mitteilen, für welche Bewerberin bzw. welchen Bewerber Sie sich entschieden haben und warum.

[E-Mail schreiben](#)

Der E-Mail-Versand erfolgt ausschließlich im Rahmen des Experiments.

4% WEITER

Abbildung 16: Bereitstellung: E-Mail

E-Mail an die Leitung der Personalentwicklung

Betreff:

Nachricht:

Senden

Abbildung 17: E-Mail-Formular

2.3.2 KI-Workflow HOTL (Human-on-the-loop)

**HOCHSCHULE
FÜR TECHNIK
STUTT GART**

Bitte klicken Sie auf den folgenden Link, um den KI-Recruiting-Agenten zu öffnen. Es öffnet sich ein neues Browserfenster. Sie können jederzeit zwischen den beiden Fenstern wechseln.

Gehen Sie dort wie folgt vor:

- Die Schaltfläche „**Prozess starten**“ auswählen.
- Die Entscheidung des KI-Agenten ansehen.
- Den Vorschlag **bestätigen** oder **ablehnen**.

[Zum KI-Agenten](#)

Nachdem Sie die Entscheidung eingesehen haben, kehren Sie bitte zu diesem Fragebogen zurück.

Hinweis: Die Bearbeitung des KI-Agenten kann einen kurzen Moment dauern.

4% WEITER

Abbildung 18: Bereitstellung: Agent Teilautonom (mit Freigabe)

Prozess Start Dialog

Prozess starten

```
{
  "candidate": "Laura Becker",
  "subject": "Einstellungsempfehlung",
  "body": "Laura Becker — Mehrjährige Erfahrung in Personalentwicklung, sehr gute Kenntnisse in SAP SuccessFactors Learning und Power BI, verfügbar ab 01.02.2026 und Gehaltsvorstellung im Rahmen der Ausschreibung, daher beste Passung für die Stelle. "
}
```

Approval required

Entscheidung:
 Laura Becker
 Laura Becker — Mehrjährige Erfahrung in Personalentwicklung, sehr gute Kenntnisse in SAP SuccessFactors Learning und Power BI, verfügbar ab 01.02.2026 und Gehaltsvorstellung im Rahmen der Ausschreibung, daher beste Passung für die Stelle.

Bitte bestätigen (Approve) oder ablehnen (Reject).

Approve

Reject

+

Respond to the approval request.

↑

Abbildung 19: Recruiting Agent: Mit Freigabe

2.3.3 KI-Workflow HOOTL (Human-out-of-the-loop)

HOCHSCHULE
FÜR TECHNIK
STUTTGART

Bitte klicken Sie auf den folgenden Link, um den KI-Recruiting-Agenten zu öffnen. Es öffnet sich ein neues Browserfenster.

Die KI führt den gesamten Prozess vollständig autonom aus. Sie müssen keine Auswahl treffen oder Entscheidungen bestätigen.

Gehen Sie im neuen Fenster lediglich wie folgt vor:

- Die Schaltfläche „Prozess starten“ auswählen.
- Die KI analysiert automatisch alle Bewerbungen.
- Die Entscheidung der KI wird Ihnen anschließend im Chatfenster angezeigt.

Zum KI-Agenten

Nachdem die KI den Prozess abgeschlossen hat und die E-Mail gesendet hat, kehren Sie bitte zu diesem Fragebogen zurück.

Hinweis: Die Bearbeitung des KI-Agenten kann einen kurzen Moment dauern.

5%

WEITER

Abbildung 20: Bereitstellung Agent: Vollautonom (Agentic)

Prozessstart im Dialog

Prozess starten

To

leitung.personalentwicklung@gmail.com

Subject

Beste Passung: Laura Becker

Laura Becker passt gut zur Rolle: mehrjährige Personalentwicklungserfahrung, Expertise in SAP SuccessFactors Learning und Analytics; alignment mit der Stellenausschreibung.

+ Fragen Sie den Recruiting Agent...

↑

Abbildung 21: Recruiting Agent: Entscheidung

3. Phase: Post-experimenteller Fragebogen in Unipark (Alle Gruppen)

3.1 Manipulationschecks

HOCHSCHULE
FÜR TECHNIK
STUTTGART

Bitte bewerten Sie bei den folgenden Aussagen, inwieweit sie diesen bezogen auf die eben bearbeitete Aufgabe und das Verhalten der KI in der Aufgabe zustimmen.

	stimme überhaupt nicht zu	stimme nicht zu	stimme eher nicht zu	weder noch	stimme eher zu	stimme zu	stimme voll und ganz zu
Die KI konnte die Aufgabe ohne meine ständige Kontrolle oder Bestätigung bearbeiten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die KI handelte bei der Auswahl der Bewerbenden zielgerichtet und eigeninitiativ.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe die KI während dieser Aufgabe als sehr autonom wahrgenommen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Insgesamt empfand ich die Aufgabe (Bewerberswahl) als komplex.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es war eindeutig, welche Person am besten für die Stelle geeignet war.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7%

WEITER

Abbildung 22

3.2 Mediatoren & Abhängige Variablen: Messung von SDT, IM, AC, JC, WE, HW, EW

**HOCHSCHULE
FÜR TECHNIK
STUTT GART**

Bitte bewerten Sie bei den folgenden Aussagen, inwieweit Sie diesen bezogen auf die eben bearbeitete Aufgabe und die Interaktion mit der KI zustimmen.

	Stimme überhaupt nicht zu	Stimme nicht zu	stimme eher nicht zu	weder noch	stimme eher zu	stimme zu	stimme voll und ganz zu
Ich hatte das Gefühl, dass ich während der Aufgabenbearbeitung meine eigenen Entscheidungen treffen konnte.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Während der Aufgabenbearbeitung hatte ich das Gefühl, dass ich den Anordnungen der KI folgen musste.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich fühlte mich frei, die Aufgabe so zu bearbeiten, wie ich es für am besten hielt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich hatte das Gefühl, die Aufgabe gut zu beherrschen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Während der Bearbeitung der Aufgabe fühlte ich mich kompetent.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich hatte nicht das Gefühl, von der KI einbezogen zu werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich fühlte mich während der Interaktion mit der KI eher allein gelassen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich hatte das Gefühl, dass die KI mich unterstützte.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ZURÜCK

14%

WEITER

Abbildung 23: SDT

**HOCHSCHULE
FÜR TECHNIK
STUTT GART**

Bitte geben Sie für jede der folgenden Aussagen an, wie sehr sie für Sie während der Bearbeitung der Aufgabe mit der KI zutrifft.

	trifft überhaupt nicht zu	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	teils teils	trifft eher zu	trifft zu	trifft voll und ganz zu
Die Bearbeitung der Aufgabe hat mir Spaß gemacht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich empfand diese Aufgabe als langweilig.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich würde die Aufgabe als sehr interessant bezeichnen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ZURÜCK

2%

WEITER

Abbildung 24: Intrinsische Motivation (IMI)

Bitte stellen Sie sich vor, Sie würden in der im Szenario beschriebenen Organisation arbeiten, die die KI auf die gezeigte Weise einsetzt.
Geben Sie an, inwieweit Sie den folgenden Aussagen zustimmen.

	stimme überhaupt nicht zu	stimme nicht zu	stimme eher nicht zu	weder noch	stimme eher zu	stimme zu	stimme voll und ganz zu
Ich wäre sehr glücklich, langfristig in dieser Organisation zu arbeiten, die die KI auf diese Weise einsetzt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich würde positiv über die Organisation sprechen, die die KI auf diese Weise einsetzt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich hätte das Gefühl, dass die Probleme dieser Organisation auch meine eigenen wären.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich würde kein starkes Gefühl der Zugehörigkeit zu dieser Organisation empfinden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Der Einsatz der KI in diesem Szenario würde meine Verbundenheit mit dieser Organisation erhöhen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ZURÜCK

29%

WEITER

Abbildung 25: Affective Commitment (ACS)

Bitte stellen Sie sich vor, Sie würden dauerhaft in der im Szenario beschriebenen Organisation arbeiten, die die KI auf die gezeigte Weise einsetzt.
Geben Sie bitte an, wie wahrscheinlich es ist, dass Sie sich in dieser Arbeitssituation auf die folgende Weise verhalten würden.

	sehr unwahrscheinlich	unwahrscheinlich	eher unwahrscheinlich	weder noch	eher wahrscheinlich	wahrscheinlich	sehr wahrscheinlich
Ich würde versuchen, meine Fähigkeiten weiterzuentwickeln.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich würde versuchen, Neues zu lernen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn es weniger zu tun gäbe, würde ich die Gelegenheit nutzen, neue Projekte oder Aufgaben anzustoßen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich würde mir zusätzliche Aufgaben suchen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ZURÜCK

36%

WEITER

Abbildung 26: Job Crafting (JCS)

Bitte denken Sie an die soeben bearbeitete Aufgabe mit der KI.
Geben Sie an, wie sehr die folgenden Aussagen während dieser Aufgabe zutrafen.

	trifft überhaupt nicht zu	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	weder noch	trifft eher zu	trifft zu	trifft voll und ganz zu
Während der Aufgabe fühlte ich mich voller Energie.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Während der Aufgabe war ich begeistert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Während der Aufgabe ging ich völlig in der Tätigkeit auf.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ZURÜCK

43%

WEITER

Abbildung 27: Work Engagement (UWES)

Bitte geben Sie an, wie Sie sich während der Bearbeitung der Aufgabe gefühlt haben.

Bitte geben Sie für jedes Wort an, wie stark dieses Gefühl während der Bearbeitung der Aufgabe bei Ihnen vorhanden war.

	überhaupt nicht	ein wenig	mäßig	stark	sehr stark
inspiriert	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
aufmerksam	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
aktiv	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
verärgert	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
gereizt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
nervös	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Bitte denken Sie ausschließlich an die eben bearbeitete Aufgabe mit der KI und beantworten Sie, wie zutreffend die folgenden Aussagen in diesem Moment sind.

Bitte beziehen Sie sich dabei nur auf Ihr Erleben während und unmittelbar nach der Aufgabe.

	trifft gar nicht zu	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	weder noch	trifft eher zu	trifft zu	trifft voll und ganz zu
In diesem Moment fühle ich mich lebendig und vital.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Im Moment fühle ich mich wach und aufmerksam.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich fühle mich voller Energie.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ZURÜCK

50%

WEITER

Abbildung 28: Hedonisches (I-PANAS-SF) & eudaimonisches Wohlbefinden (Subjective Vitality Scale)

3.3 Demografie & Kontrollvariablen: Erfassung von Alter, Geschlecht und Technikaffinität (TAEG-S)

**HOCHSCHULE
FÜR TECHNIK
STUTT GART**

Welchem Geschlecht fühlen Sie sich zugehörig?

☐ weiblich

☒ männlich

☐ divers

Wie alt sind Sie?

Bitte geben Sie Ihr Alter in ganzen Zahlen (z.B. 25) an.

Welche der folgenden Optionen beschreibt Ihren aktuellen Beschäftigungsstatus am besten?

☐ Angestellt

☒ Ohne Beschäftigung

☐ Selbstständig

☐ Pensioniert

☐ Studierend

☐ Etwas anderes, und zwar

Falls Sie sich in einem Beschäftigungsverhältnis befinden: In welchem Tätigkeitsbereich (z.B. Recruiting) arbeiten Sie derzeit?

ZURÜCK 57% WEITER

Abbildung 29

**HOCHSCHULE
FÜR TECHNIK
STUTT GART**

Wie häufig nutzen Sie KI-Tools (z.B. ChatGPT, Copilot, Perplexity, etc.)?

☐ Nie

☒ Selten (ca. monatlich)

☐ Gelegentlich (ca. wöchentlich)

☐ Häufig (mehrmals wöchentlich)

☐ Täglich

Bitte bewerten Sie inwieweit die folgenden Aussagen auf Sie zutreffen.

	Trifft gar nicht zu	Trifft eher nicht zu	Teils/teils	Trifft eher zu	Trifft voll zu
Ich bin begeistert, wenn neue KI-basierte Systeme oder Tools für die Arbeit verfügbar werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Der Einsatz von KI führt zu geistiger Verarmung.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
KI-Systeme erleichtern mir den Alltag.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kenne mich im Bereich KI-Anwendungen gut aus.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ZURÜCK 64% WEITER

Abbildung 30

3.5 Abschluss: VPS-Abfrage und Danksagung

**HOCHSCHULE
FÜR TECHNIK
STUTTGART**

Sind Sie Student:in im Fach Wirtschaftspsychologie an der HFT Stuttgart und möchten für Ihre Teilnahme an der Umfrage 0,5 Versuchspersonenstunden bekommen?

☐ Ja

☐ Nein

ZURÜCK 71% WEITER

Abbildung 31

**HOCHSCHULE
FÜR TECHNIK
STUTTGART**

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Sie können das Fenster nun schließen.

100%

Abbildung 32