

Indeed White Paper 2025

Digital Natives \neq AI Natives

Warum die Gen Z nicht automatisch
KI-fit ist – und was das für
Arbeitgeber bedeutet

 indeed



Inhalt

1 Einleitung: Die KI-Revolution trifft auf eine Generation im Übergang	3
2 Die Autorinnen	7
3 Studie „Gen Z & Gen AI – A good match?“	8
4 KI-Nutzung: ChatGPT? Ja. Strategie? Noch nicht.	10
5 Die Gefühlswelt der Gen Z: Neugierig, aber nicht naiv	12
6 Die KI-Kompetenz der Gen Z: Verstehen ist nicht beherrschen	14
7 Datenkompetenz: Das unterschätzte Fundament der KI-Fitness	18
8 Zwischen Wunsch und Wirklichkeit: Der Ruf nach mehr KI-Fähigkeiten	20
9 KI als Entscheidungskriterium: Weiterbildung wird zur Arbeitgeberfrage	23
10 Die ideale Zusammenarbeit mit KI: Side by Side	27
11 Was die Gen Z bewegt: Zwischen Angst und Aufbruch	32
12 Handlungsempfehlungen für Arbeitgeber	34
13 Fazit: Die Gen Z ist bereit – wenn man sie lässt	37
14 Über Indeed	38

1 | Einleitung

Die KI-Revolution trifft auf eine Generation im Übergang

Kaum eine Technologie hat die Arbeitswelt in so kurzer Zeit so tiefgreifend verändert wie die künstliche Intelligenz. 2025 ist KI im Alltag angekommen – in Stellenausschreibungen, in Bewerbungsgesprächen, in der täglichen Zusammenarbeit zwischen Mensch und Maschine. Sie schreibt Texte, entwirft Strategien, erstellt Code und unterstützt Entscheidungen.

Generative KI prägt die berufliche Arbeit in nahezu allen Branchen. Vom Marketing über den Vertrieb bis hin zur Softwareentwicklung bleibt kaum eine Berufsgruppe unberührt. Laut dem aktuellen [„AI at Work Report 2025“](#) des Indeed Hiring Labs werden 26 % aller Jobs in naher Zukunft „stark“ durch generative KI verändert, während 54 % moderat betroffen sein werden. Fast die Hälfte der in einer typischen Stellenanzeige geforderten Fähigkeiten (46 %) haben das Potential zur hybriden Transformation, in der Mensch und Maschine zusammenarbeiten.

Während Unternehmen ihre Prozesse, Strukturen und Geschäftsmodelle anpassen, zeigt sich jedoch ein Paradox: Die Generation Z, die als „Digital Native“ gilt, ist noch längst nicht „AI Native“. Die mit Smartphones und Social Media aufgewachsene Generation fühlt sich im Umgang mit KI unsicher.

Die Generation Z, geboren zwischen 1995 und 2010, gilt als digital versiert, schnell vernetzt und informationshungrig. Doch ihre Selbstwahrnehmung im Umgang mit KI ist zurückhaltend. Sie weiß, dass KI Chancen für Produktivität, Effizienz und Kreativität bietet, gleichzeitig jedoch traditionelle Berufsbilder infrage stellt. Ihr Blick auf die Zukunft schwankt zwischen Optimismus und Sorge: Wird KI sie unterstützen oder überflüssig machen? Die von Prof. Dr. Yasmin Weiß geleitete Studie „Gen Z & Gen AI – A good match?“ zeigt: Die Gefühlslage der Generation Z bewegt sich zwischen Neugier und Unsicherheit, zwischen Faszination und Skepsis. Diese Generation ist zwar digital aufgewachsen, muss aber erst lernen, mit KI produktiv und reflektiert zu arbeiten.

Gleichzeitig vollzieht sich eine dramatische Verschiebung auf dem Arbeitsmarkt. Der [„Indeed AI Tracker“](#) zeigt, dass der Anteil der Stellenanzeigen mit KI-Bezug in Deutschland allein im ersten Halbjahr 2025 von 2,2 % auf 3,2 % gestiegen ist. In Tech-Berufen liegt dieser Anteil sogar bei 18,2 % in der Softwareentwicklung, bei 15,7 % im Bereich IT-Anwendungen und bei 11 % im Marketing. KI-Kompetenz wird zunehmend zum Kriterium für Beschäftigungsfähigkeit und zu einem Signal moderner Arbeitgebermarken. (Quelle: Indeed Hiring Lab)

„Senior Projektmanager HR für digitale Transformation mit Schwerpunkt KI (m/w/d)“

KI-Kompetenz: Du bringst fundierte Kenntnisse im Bereich Künstliche Intelligenz und deren Anwendungsmöglichkeiten mit.“

„Du identifizierst Optimierungspotenziale mit Fokus auf KI und Machine Learning.“

„Prompting sollte dir kein Fremdwort sein.“

Der Anteil an Jobs mit KI-Bezug ist seit Beginn 2025 von 2,2 % auf 3,2 % gestiegen

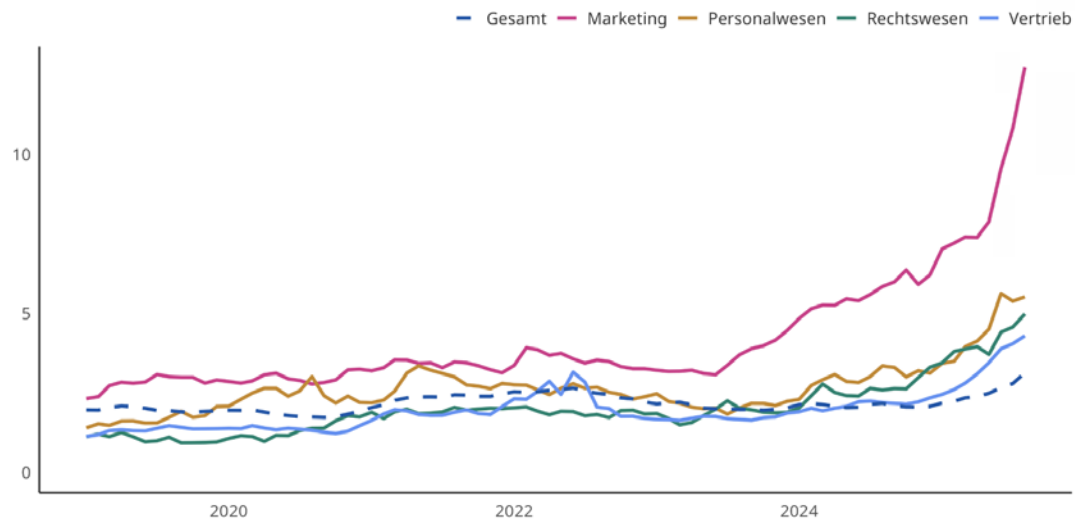
Anteil der Stellenanzeigen mit KI-Begriffen auf Indeed Deutschland, gleitender 7-Tage-Durchschnitt, Daten bis 31. August 2025



Quelle: Indeed Hiring Lab

KI wird auch außerhalb des Tech-Sektors wichtiger

Anteil der KI-Stellenanzeigen in ausgewählten Berufsgruppen vs. Gesamtmarkt, monatlich, in %, Daten bis 2025-08-31



Quelle: Indeed Hiring Lab

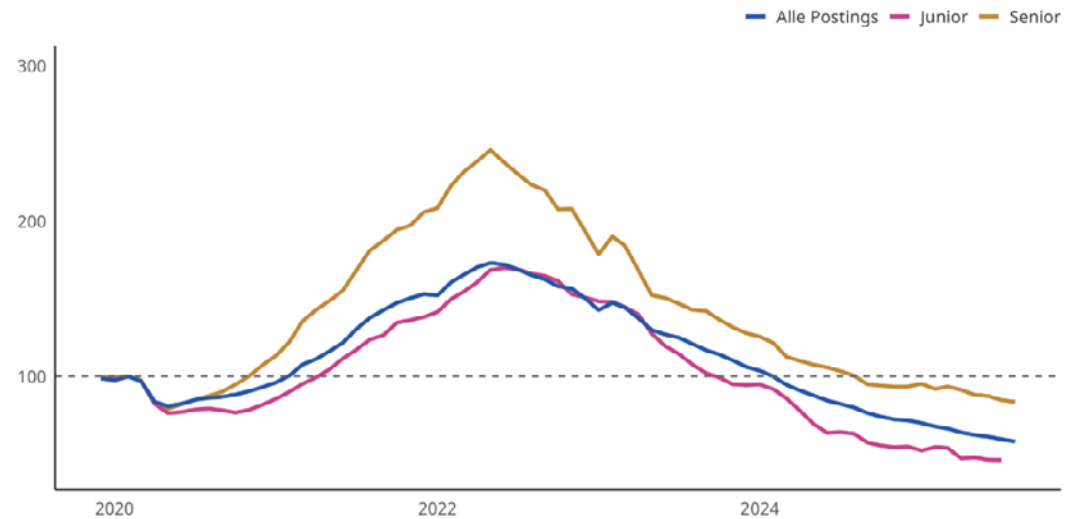


1 | Einleitung

Doch ausgerechnet dort, wo früher Berufseinsteiger den Grundstein ihrer Laufbahn legten, dünnt der Markt aus. Laut Analysen von Indeed sind in Deutschland beispielsweise 54 % weniger Junior-Stellen in der Softwareentwicklung ausgeschrieben als 2020, während die Zahl der ausgeschriebenen Senior-Positionen im selben Zeitraum nur um 15 % sank. Trifft also die KI-Transformation insbesondere die Generation, die am Beginn ihrer Karriere steht?

Job Postings in der Softwareentwicklung

Indexiert zum Februar 2020



Quelle: Indeed Hiring Lab

Die These, dass KI insbesondere Einstiegsjobs bedroht, da sie Routineaufgaben automatisieren kann, die in der Regel von Einsteiger*innen übernommen werden, wird in den Medien kontrovers diskutiert. Es ist nicht sicher zu belegen, in welchem Ausmaß diese Entwicklung tatsächlich auf den Einsatz von KI zurückzuführen ist. Theoretisch liegt der Zusammenhang nahe: Wenn Unternehmen durch KI Routineaufgaben automatisieren und dadurch Effizienzgewinne erzielen, sinkt die Nachfrage nach Einsteiger*innen, die traditionell solche Aufgaben übernehmen. In der Praxis ist dieser Zusammenhang jedoch schwer nachzuweisen: Die KI-Revolution fällt in eine Phase, in der der Stellenmarkt in vielen Branchen ohnehin schon am Schrumpfen war und Unternehmen bei Neueinstellungen – insbesondere von Berufseinsteiger*innen – generell zurückhaltender agieren.

Eine zentrale Frage bleibt jedoch: **Wie können Unternehmen sicherstellen, dass die Generation Z nicht von der KI-Revolution abgehängt wird, sondern diese mitgestaltet?** Denn sie ist nicht nur Zielgruppe, sondern auch die wichtigste Ressource des Wandels.

Sowohl der „Indeed Hiring Lab AI at Work Report 2025“ als auch die Studie „Gen Z & Gen AI – A good match?“ liefern eine klare Erkenntnis: KI verändert Aufgaben, Rollen und Erwartungen. Ob dies jedoch zu Erfolg führt, hängt davon ab, ob Arbeitgeber die junge Generation dazu befähigen, Verantwortung im Umgang mit KI zu übernehmen.

Dieses White Paper zeigt,

- wie die Gen Z über KI denkt,
- wo Kompetenzlücken liegen
- und wie Arbeitgeber mit gezielter Weiterbildung, Kommunikation und Kulturarbeit die Weichen für eine zukunftsfähige Belegschaft stellen können.

Denn eines ist klar: Digital Natives sind noch keine AI Natives. Doch sie können es werden – wenn Unternehmen ihnen den Raum, das Wissen und das Vertrauen dazu geben.

„KI hat den Abschwung am Stellenmarkt nicht ausgelöst, aber vermutlich hat sie die Zurückhaltung der Unternehmen bei Neueinstellungen verschärft. Wie viel vom Rückgang wirklich an KI liegt und wie viel an der Wirtschaftslage, ist derzeit noch schwer voneinander zu trennen.“

Dr. Virginia Sondergeld, Ökonomin, Indeed Hiring Lab



2 | Die Autorinnen



Prof. Dr. Yasmin Weiß

Professorin für Künstliche Intelligenz in der Arbeitswelt an der Technischen Hochschule Nürnberg

Yasmin Weiß lehrt und forscht seit 2011 an der Technischen Hochschule Nürnberg. Sie untersucht, wie künstliche Intelligenz die Arbeitswelt verändert und welche Future Skills am wichtigsten sind. Sie studierte Betriebswirtschaftslehre an der Universität Eichstätt-Ingolstadt und an der École Supérieure de Commerce in Nizza. Nach ihrer Promotion startete sie ihre Karriere in den Unternehmen Accenture und BMW Group. Heute ist sie mehrfache Aufsichts- und Beirätin. Yasmin Weiß ist Keynote-Speakerin und Autorin mehrerer Bücher, darunter „Weltbeste Bildung. Wie wir unsere digitale Zukunft sichern“.



Dr. Virginia Sondergeld

Ökonomin, Indeed Hiring Lab

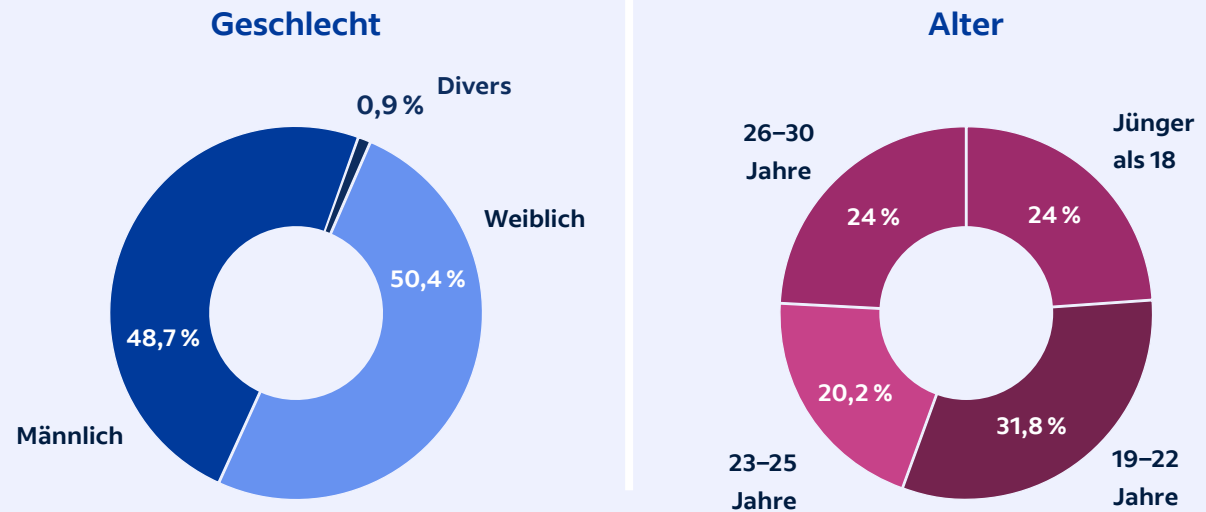
Virginia Sondergeld ist Ökonomin im Indeed Hiring Lab und hat sich auf den deutschen Arbeitsmarkt spezialisiert. Sie promovierte am Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) und an der Freien Universität Berlin über die Auswirkungen weiblicher Führungskräfte auf Arbeitsmärkte und Unternehmen. Zuvor arbeitete sie als Beraterin bei NERA Economic Consulting. Im Jahr 2019 gründete sie zudem die gemeinnützige Organisation „The Women in Economics Initiative (e.V.)“, die sie fünf Jahre lang leitete. Virginia hat einen MSc in Economics der London School of Economics sowie einen BSc in Wirtschaftswissenschaften der Goethe-Universität Frankfurt.

3 | Studie „Gen Z & Gen AI – A good match?“

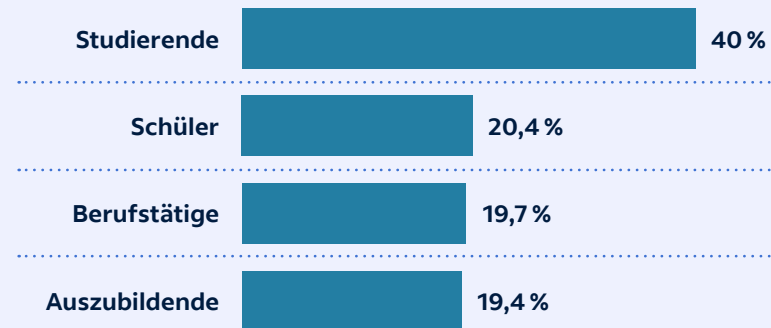
Studienleitung und -design

Im Zeitraum von März bis September 2025 wurden unter der Leitung von Prof. Dr. Yasmin Weiß insgesamt 1.409 Vertreter*innen der Generation Z (Geburtsjahrgänge 1995–2010) online befragt. Ziel der Studie war es, das Stimmungsbild dieser Generation zur künstlichen Intelligenz (KI) zu erfassen. Der Fokus lag dabei auf der Selbsteinschätzung der KI-Kompetenz, dem Nutzungsverhalten, den Weiterbildungswünschen und den Erwartungen an Arbeitgeber. Die Befragung fand deutschlandweit, schul-, hochschul- und studiengangübergreifend statt.

Studiendesign



Bildungs- und Berufsstatus



4 | KI-Nutzung: ChatGPT? Ja. Strategie? Noch nicht.



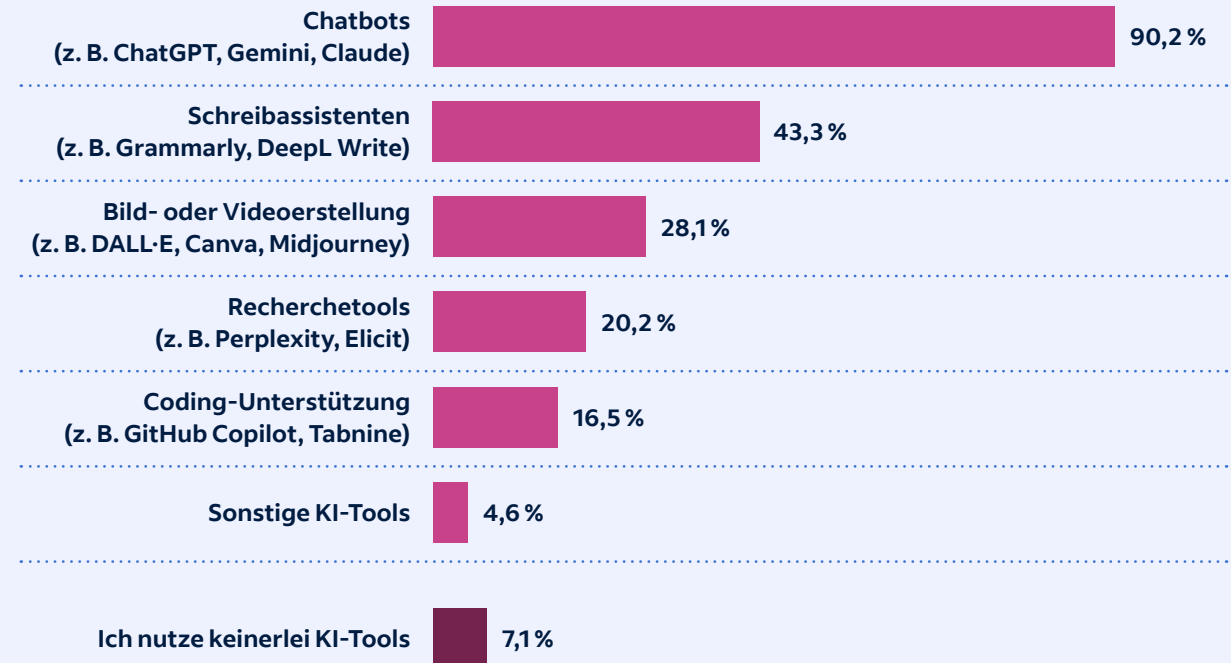
Künstliche Intelligenz ist längst Teil des Lern- und Arbeitsalltags der Generation Z. Ob beim Schreiben, Recherchieren oder Erstellen von Inhalten – viele greifen ganz selbstverständlich auf KI-gestützte Anwendungen zurück. Knapp 21% geben sogar an, KI-Tools eine bis zwei Stunden täglich zu nutzen. Vor allem Chatbots wie ChatGPT oder Gemini haben sich in kürzester Zeit zu Standardwerkzeugen entwickelt. Doch bei genauerem Hinsehen zeigt sich: Der Umgang mit KI ist zwar weit verbreitet, aber selten strategisch. Während generative Text- und Assistenztools dominieren, bleiben spezialisierte Anwendungen wie Recherche- oder Coding-Tools noch Randerscheinungen.

Was bedeutet das für Arbeitgeber?

Für Arbeitgeber ergibt sich daraus ein wichtiger Ansatzpunkt: Die Gen Z nutzt KI intuitiv, aber nicht strategisch. Durch gezielte Weiterbildungen und praxisnahe Anwendungen können Unternehmen dieses vorhandene Interesse in echte, berufsrelevante Kompetenzen übersetzen.

Welche KI-Tools nutzt Du regelmäßig für Studium und/oder Arbeit?

(Mehrfachauswahl möglich)



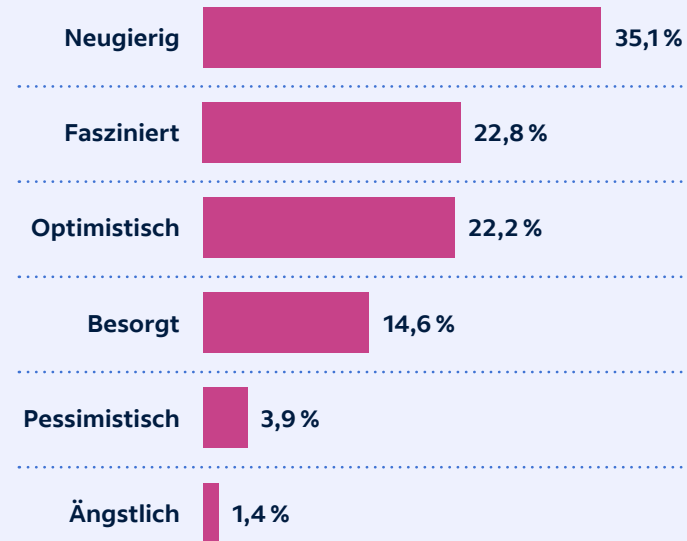
5 | Die Gefühlswelt der Gen Z: Neugierig, aber nicht naiv

Die Generation Z blickt ambivalent auf künstliche Intelligenz. Einerseits überwiegen Neugier, Offenheit und Faszination, da KI für viele als Innovationstreiber und Türöffner zu neuen beruflichen Möglichkeiten gilt. Andererseits sorgt der rasante technologische Wandel für spürbare Verunsicherung. Viele junge Menschen befürchten, in einer KI-getriebenen Arbeitswelt nicht mehr mithalten zu können – vor allem, wenn sie selbst noch am Beginn ihrer Laufbahn stehen.

Die Mehrheit der Befragten steht KI und ihren Auswirkungen auf die zukünftige Arbeitswelt positiv bzw. aufgeschlossen gegenüber: 35,1% sind neugierig, 22,8% fasziniert und 22,2% optimistisch. Demgegenüber äußern 14,6% Sorge, 3,9% Pessimismus und 1,4% Angst. Die Generation Z blickt somit mit gemischten Gefühlen auf KI. Insgesamt überwiegt eine Aufbruchsstimmung (80,1%), auch wenn knapp ein Fünftel der Befragten eher kritisch oder besorgt ist.

Welches allgemeine Gefühl hast Du, wenn Du an KI und ihre Auswirkungen auf die zukünftige Arbeitswelt denkst?

Bitte wähle den Begriff, der Dein Gefühl am besten beschreibt.



„Digital Natives sind keine AI Natives.“

Prof. Dr. Yasmin Weiß

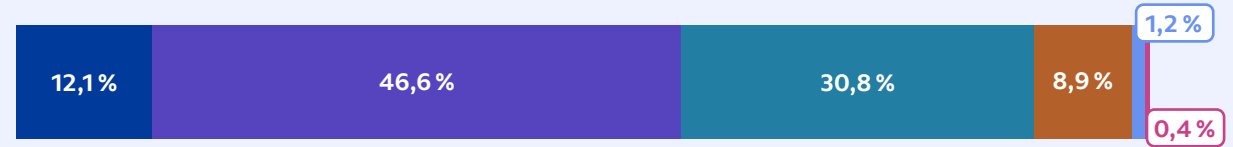
6 | Die KI-Kompetenz der Gen Z: Verstehen ist nicht beherrschen



Die Generation Z traut sich ein solides Grundverständnis von künstlicher Intelligenz zu. Fast 59 % bewerten ihr Wissen über die Prinzipien, Funktionsweisen und Anwendungsmöglichkeiten von KI-Systemen als „gut“ (46,6 %) oder „sehr gut“ (12,1 %). Nur rund 10 % stufen ihr Grundverständnis als „eher schwach“ oder „schwach“ ein. Auf den ersten Blick scheint die junge Generation damit gut aufgestellt, doch ein zweiter Blick zeigt ein differenzierteres Bild.

Schätze bitte Dein persönliches Grundverständnis von KI ein.

Damit sind Deine Kenntnisse der Grundprinzipien, Funktionsweisen, Anwendungsmöglichkeiten und Limitationen von KI-Systemen gemeint



- **Sehr gut:** Ich habe mich intensiv damit auseinandergesetzt
- **Gut:** Ich weiß, wie KI funktioniert, was die Risiken sind und wie ich sie konkret anwende
- **Ausbaufähig:** Ich habe Kenntnisse, muss mich aber noch intensiver damit auseinandersetzen
- **Eher schwach:** Ich weiß zu wenig über KI und habe bislang nur ein bisschen damit herumgespielt
- **Schwach:** Ich weiß fast nichts über KI
- **Sehr schwach:** Ich habe überhaupt keine Kenntnisse und Erfahrungen mit KI

Vom Wissen zur Anwendung: eine Kompetenzlücke zwischen Theorie und Praxis

Zwar liegt die Selbsteinschätzung der Tool-Kompetenz mit 58,6 % nahezu auf dem Niveau des allgemeinen KI-Verständnisses (58,7 %), doch die qualitative Differenz ist entscheidend: Viele wissen zwar, wie KI funktioniert, fühlen sich aber weniger sicher, sie zielgerichtet einzusetzen.

Knapp ein Drittel (28,4 %) bezeichnet die eigene Tool-Kompetenz als „ausbaufähig“, und 13 % geben an, im Umgang mit KI-Anwendungen noch unsicher zu sein. Dies deutet darauf hin, dass theoretisches Wissen über KI nicht automatisch in praktische Handlungskompetenz überführt wird. Die Gen Z weiß, was KI kann, aber nicht immer, wie sie gezielt eingesetzt wird.

Wie schätzt Du Deine persönliche Toolkompetenz ein?

Damit ist Deine Fähigkeit gemeint, die für Deinen Studien- und Arbeitsalltag relevanten KI-Tools sicher und effektiv einzusetzen.



- **Sehr gut:** Ich beherrsche die für mich relevanten Tools sehr gut
- **Gut:** Ich kann die relevanten Tools gut für meine Zwecke nutzen
- **Ausbaufähig:** Ausbaufähig: Ich beherrsche einige Tools recht gut, aber muss noch einiges lernen
- **Eher schwach:** Ich spiele etwas herum mit den Tools, kann aber noch zu wenig
- **Schwach:** Ich habe nur geringe Kenntnisse, wie ich die Tools einsetzen kann
- **Sehr schwach:** Ich habe die Tools bislang nicht genutzt

„Gut informiert, aber nicht gut vorbereitet“ – die Diskrepanz zur Bildungserfahrung

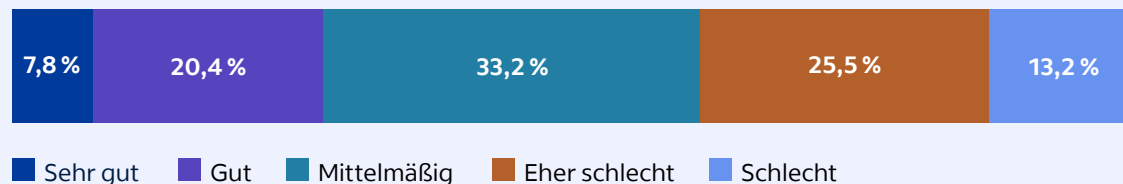
Deutlich wird die Lücke bei der Frage nach der Vorbereitung durch Schule, Ausbildung oder Arbeitgeber. Nur 28 % der Befragten fühlen sich „gut“ oder „sehr gut“ auf den zielgerichteten und sicheren Einsatz von KI vorbereitet. Ein gutes Drittel (33,2 %) sieht sich nur „mittelmäßig“ gerüstet, während fast 39 % ihre Vorbereitung als „eher schlecht“ oder „schlecht“ einschätzen.

Das zeigt: Der Bildungskontext hält mit der technologischen Entwicklung nicht Schritt. Zwischen selbst erworbenem Wissen, intuitiver Tool-Nutzung und institutioneller Vorbereitung klafft eine spürbare Lücke.

Was bedeutet das für Arbeitgeber?

Für Unternehmen ergibt sich daraus ein klarer Handlungsauftrag. Die Gen Z bringt die Grundlagen und Neugierde mit, jedoch fehlt ihr oft die strukturierte Anleitung, um KI strategisch und produktiv einzusetzen. Arbeitgeber sollten die vorhandene Offenheit und das Zutrauen der Gen Z durch praxisnahe Weiterbildung in echte Anwendungskompetenz überführen. Unternehmen, die es schaffen, diese Lücke schließen, werden nicht nur mit Kompetenz, sondern auch mit Vertrauen belohnt.

Wie gut fühlst Du Dich durch Schule, Ausbildung, Studium oder Arbeitgeber auf den zielgerichteten und sicheren Einsatz von KI vorbereitet?



7 | Datenkompetenz: Das unterschätzte Fundament der KI-Fitness

„Datenkompetenz wird immer wichtiger, denn jede KI braucht Daten – und zwar sehr viele und qualitativ hochwertige. Das Verständnis von Datenkompetenz entwickelt sich jedoch weg vom praktischen Programmieren von Analysen hin zu konzeptioneller Arbeit. Der Code wird von der KI erstellt. Die richtigen Fragen an die Daten stellen und die Methodik zur Analyse der Daten wählen, muss der Mensch aber weiterhin selbst.“

Dr. Virginia Sondergeld, Ökonomin, Indeed Hiring Lab

Im Vergleich zu ihrer allgemeinen KI-Kompetenz und Tool-Kompetenz schätzt die Generation Z ihre Datenkompetenz deutlich zurückhaltender ein. Während knapp 59 % der Befragten ihr allgemeines KI-Verständnis und ebenso viele ihre Tool-Kompetenz als „gut“ oder „sehr gut“ bewerten, liegt dieser Wert bei der Datenkompetenz nur bei 45,4 %.

Rund ein Drittel (34 %) bezeichnet die eigenen Kenntnisse als „ausbaufähig“ und etwas mehr als 20 % geben an, sich bislang nur oberflächlich oder gar nicht mit dem Thema beschäftigt zu haben. Diese Differenz ist ein zentrales Signal, denn Datenkompetenz bildet das Fundament jeder qualifizierten KI-Nutzung. Wer Daten nicht versteht, kann auch KI-Ergebnisse nicht kritisch hinterfragen oder sinnvoll anwenden. Die Ergebnisse zeigen somit, dass viele junge Menschen zwar wissen, was KI kann, und auch Tools bedienen können, aber nicht immer verstehen, worauf die Arbeit mit KI eigentlich basiert: Datenqualität, Datenschutz und analytisches Denken.

Wie schätzt Du Deine persönliche Datenkompetenz ein?

Gemeint ist Dein grundlegendes Verständnis von Datenanalyse und -interpretation, für den Wert von Daten sowie Bewusstsein für Datenschutz etc.



- **Sehr gut:** Ich habe mich intensiv damit beschäftigt
- **Gut:** Ich weiß gut, worum es geht
- **Ausbaufähig:** Ich weiß einiges, aber noch nicht genug
- **Eher schwach:** Ich habe mich bislang nur am Rande damit beschäftigt
- **Schwach:** Ich weiß kaum etwas hierzu
- **Sehr schwach:** Ich habe mich damit bislang noch gar nicht beschäftigt

Was bedeutet das für Arbeitgeber?

Ein klarer Bildungsauftrag! KI-Kompetenz bedeutet nicht, selbst Modelle zu trainieren, sondern zu verstehen, wie KI „denkt“ und wo sie Fehler macht. Arbeitgeber, die diese Denkkompetenzen fördern, machen ihre Teams widerstandsfähig gegenüber technologischem Wandel. Trainings und Weiterbildungen sollten daher nicht nur den Umgang mit KI-Tools vermitteln, sondern auch Datenverständnis, kritisches Denken und ethisches Bewusstsein fördern. Denn die Fähigkeit, die richtigen Fragen an Daten zu stellen, wird in der KI-gestützten Arbeitswelt zum entscheidenden Wettbewerbsvorteil.

8 | Zwischen Wunsch und Wirklichkeit: Der Ruf nach mehr KI-Fähigkeiten



Die Generation Z zeigt in Bezug auf KI einen hohen Lernwillen. Obwohl sich viele Befragte bereits eine gute allgemeine KI-Kompetenz zuschreiben, wünschen sich die meisten dennoch eine gezielte Weiterentwicklung in konkreten Anwendungsfeldern.

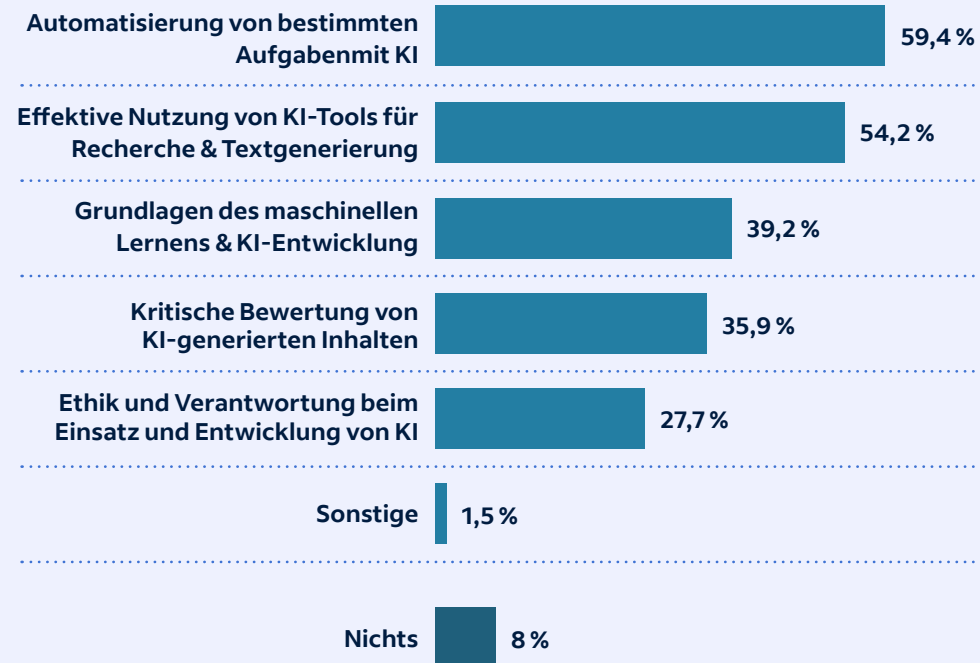
Mehr als die Hälfte der Gen Z (59,4 %) möchte lernen, Aufgaben gezielt mit KI zu automatisieren. 54,2 % möchten die effektive Nutzung von KI-Tools für die Recherche und die Textgenerierung besser beherrschen. Knapp 40 % interessieren sich für die Grundlagen von Machine Learning und KI-Entwicklung, während 35,9 % lernen möchten, KI-generierte Inhalte kritisch zu bewerten.

Auffällig ist, dass der Aspekt der Ethik und Verantwortung beim Einsatz von KI mit 27,7 % zwar seltener genannt wird, aber dennoch von einem signifikanten Teil der jungen Menschen als Lernfeld erkannt wird – ein Hinweis darauf, dass die Generation Z das Thema nicht nur technisch, sondern auch werteorientiert betrachtet.

„41 % der von Indeed bewerteten 2.900 allgemeinen beruflichen Fähigkeiten haben ein sehr hohes Potenzial, durch generative KI verändert zu werden, und etwa ein Viertel (26 %) aller Stellenangebote auf Indeed werden in Zukunft voraussichtlich einen radikalen Wandel erfahren.“

Indeed Hiring Lab AI at Work Report 2025

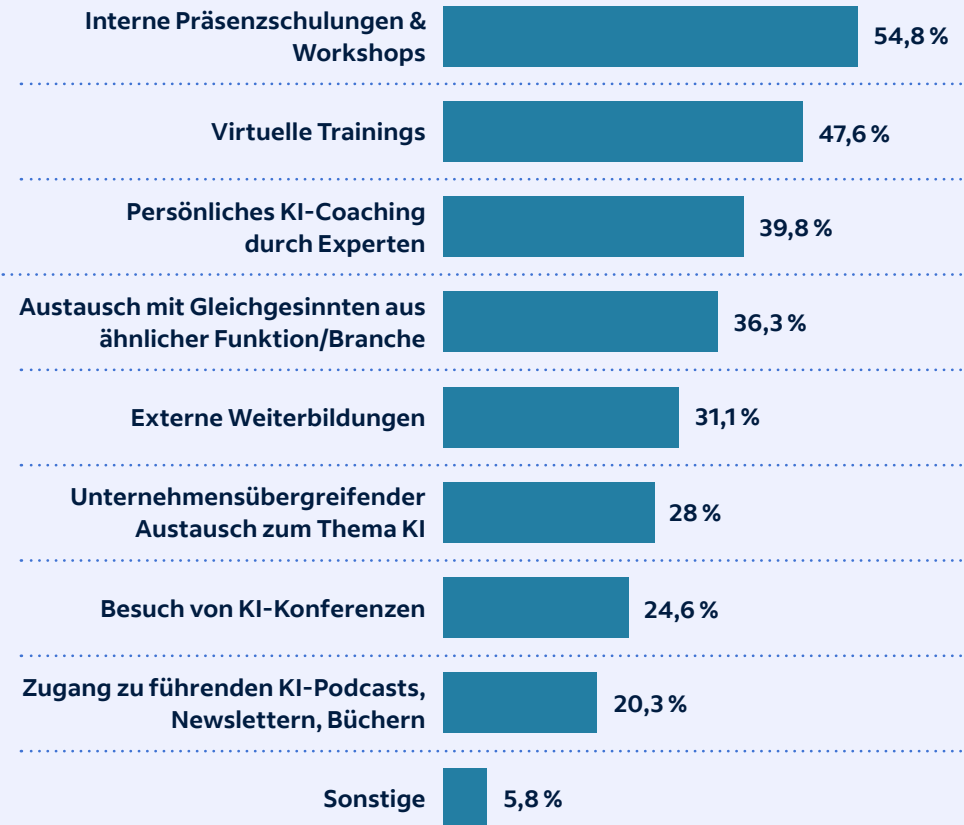
Welche der folgenden KI-bezogenen Fähigkeiten würdest Du gerne besser beherrschen? (Mehrfachauswahl möglich)



Wie die Gen Z lernen möchte

Für die junge Generation ist nicht nur das „Was“, sondern auch das „Wie“ des Lernens entscheidend. Mehr als die Hälfte (54,8%) bevorzugt interne Präsenzs Schulungen und Workshops, gefolgt von virtuellen Trainings (47,6%) sowie persönlichem Coaching durch KI-Experten und -Expertinnen (39,8%). Auch der unternehmensübergreifende Austausch (28%) und der Austausch mit Gleichgesinnten (36,3%) sind sehr beliebt. Diese Präferenzen verdeutlichen: Die Gen Z lernt am liebsten praxisnah, interaktiv und gemeinschaftlich. Sie sucht reale Anwendungsbeispiele statt theoretischer Abhandlungen.

Welche Formen der KI-Weiterbildung wären für Dich besonders attraktiv? (Mehrfachauswahl möglich)



9 | KI als Entscheidungskriterium: Weiterbildung wird zur Arbeitgeberfrage

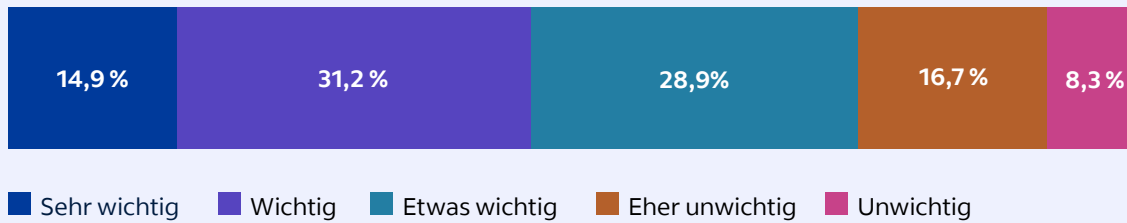


9 | KI als Entscheidungskriterium

Für die Generation Z ist künstliche Intelligenz längst mehr als nur ein Trendthema: Sie wird zu einem zentralen Faktor bei der Jobwahl. Über 46 % der Befragten geben an, dass ihnen gute KI-Weiterbildungsangebote ihres Arbeitgebers wichtig oder sehr wichtig sind. Weitere 28,9 % bewerten diesen Aspekt immer-

hin als „etwas wichtig“. Damit sehen sich drei Viertel der jungen Talente gezielt nach Unternehmen um, die ihnen Möglichkeiten zur Entwicklung und Anwendung von KI-Kompetenzen bieten. KI-Weiterbildung ist kein Nice-to-have mehr, sondern ein zentrales Attraktivitätsmerkmal für Arbeitgeber.

Wie wichtig ist es Dir für Deine Jobwahl, dass Dein zukünftiger Arbeitgeber sehr gute Weiterbildungen zu KI anbietet?



„Wir bieten Dir ein Praktikum, bei dem Du nicht nur dabei, sondern mittendrin sein kannst – begleite uns auf dem Weg zwischen KI und Bewährtem!“

„Wir fördern deine KI-Kompetenz durch interne Trainings und unsere lebendige KI-Community.“

„KI ist bei uns kein Zukunftsthema, sondern prägt unseren Arbeitsalltag als fester Bestandteil der Wertschöpfungskette – von der Content-Erstellung bis zur Distribution.“

Kein Kündigungsgrund, aber ein Wettbewerbsnachteil

Trotz der hohen Bedeutung von Weiterbildung zeigt sich die Generation Z realistisch: Nur ein sehr kleiner Teil würde einen ansonsten attraktiven Arbeitgeber allein wegen fehlender KI-Schulungen ablehnen oder kündigen. Das bedeutet: Fehlende KI-Weiterbildung führt zwar nicht unmittelbar zu Kündigungen, aber zu einer sinkenden Arbeitgeberattrakti-

vität, zumal die Gen Z eine aktive Förderung ihrer beruflichen Entwicklung einfordert. Unternehmen, die keine klaren Lernangebote im Bereich KI bieten, laufen daher Gefahr, langfristig als rückständig wahrgenommen zu werden – besonders von einer Generation, für die Zukunftsfähigkeit ein entscheidendes Qualitätsmerkmal ist.

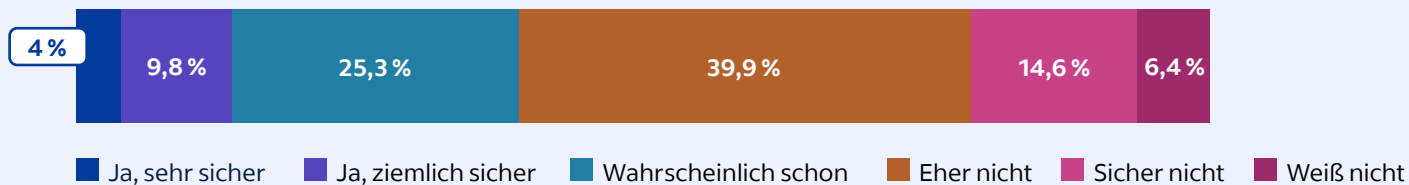
Würdest Du Dich gegen einen ansonsten attraktiven Arbeitgeber entscheiden oder Deinen Job kündigen, wenn er keine gute Weiterbildung im Bereich KI anbietet?



Noch deutlicher wird die Bedeutung von praktischer Erfahrung mit KI „on the job“. Fast 40 % der Befragten geben an, dass sie sich „wahrscheinlich“ bis „sehr sicher“ gegen einen Arbeitgeber entscheiden würden, der keine Möglichkeit bietet, im Arbeitsalltag mit KI-Tools zu arbeiten. Nur 14,6 % würden das „sicher nicht“ tun.

Damit zeigt sich ein klarer Trend: Die Gen Z will KI nicht nur lernen, sondern auch anwenden. Praxisorientierte Lernräume und die aktive Integration von KI in den Arbeitsalltag sind entscheidend für die Arbeitgeberattraktivität und Bindung.

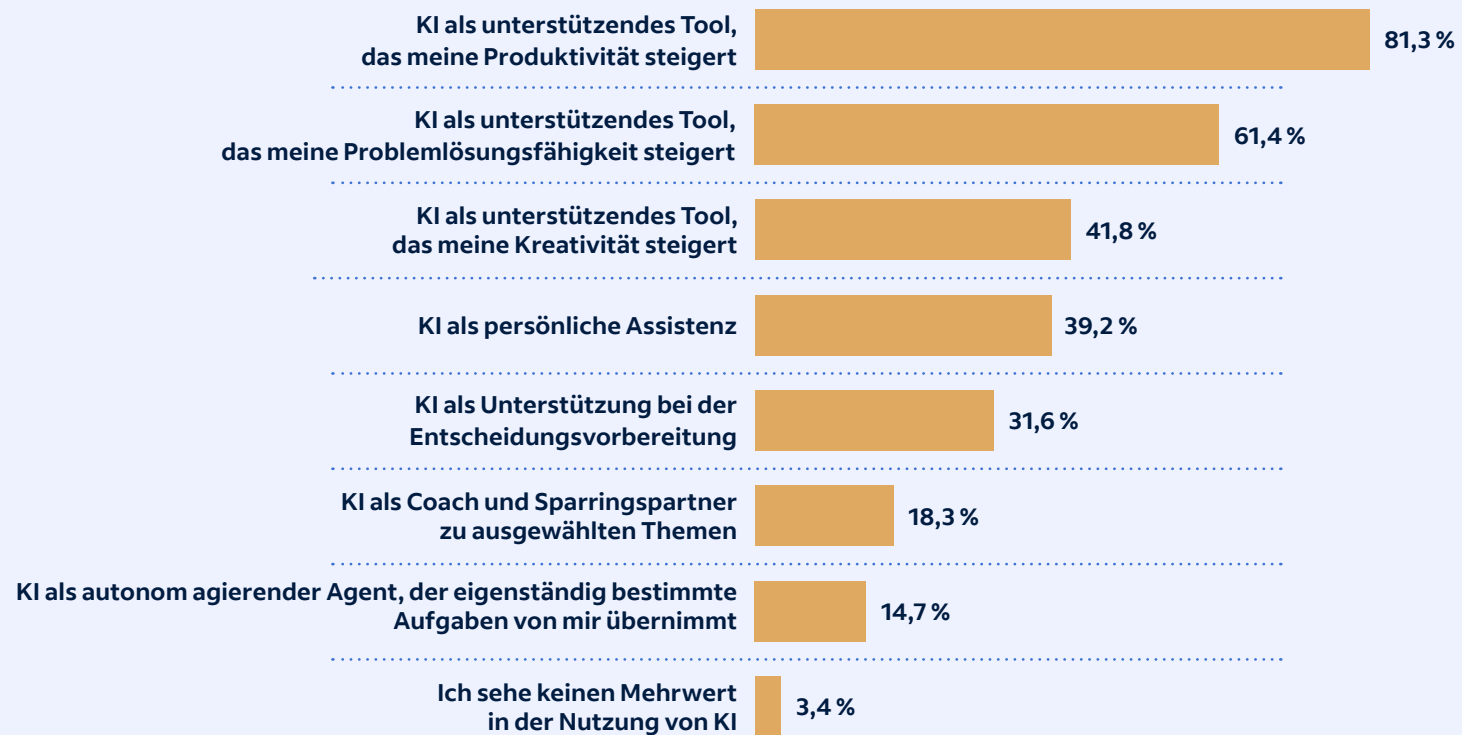
Würdest Du Dich gegen einen ansonsten attraktiven Arbeitgeber entscheiden oder Deinen Job kündigen, wenn er Dir nicht die Möglichkeit bietet, „on the job“ im Team mit KI mit den relevanten KI-Tools zu arbeiten?



10 | Die ideale Zusammenarbeit mit KI: Side by Side



Wie stellst Du Dir idealerweise Deine Zusammenarbeit mit KI in Deinem zukünftigen Job vor? (Mehrfachauswahl möglich)



Die Generation Z will mit künstlicher Intelligenz arbeiten – nicht gegen sie. Sie begreift KI nicht als Bedrohung, sondern als Werkzeug und Partner, der den Menschen entlastet, aber nicht ersetzt. Mehr als acht von zehn Befragten (81,3 %) sehen KI vor allem als unterstützendes Tool zur Produktivitätssteigerung. Weitere 61,4 % wünschen sich Unterstützung bei der Problemlösung und 41,8 % erwarten, dass KI ihre kreative Arbeit stärkt.

Auch andere Formen der Zusammenarbeit spielen eine Rolle: 39,2 % wünschen sich KI als persönliche Assistenz, 31,6 % als Hilfsmittel zur Entscheidungsvorbereitung, und 18,3 % können sich KI als Coach oder Sparringspartner vorstellen. Lediglich 14,7 % sehen KI als autonomen Akteur, der eigenständig Aufgaben übernimmt, und nur 3,4 % erkennen überhaupt keinen Mehrwert in der Nutzung von KI.

Reflektierter Realismus statt blinder Euphorie

Diese Haltung zeugt von bemerkenswertem Pragmatismus. Die Generation Z begegnet KI mit Offenheit, aber nicht mit Leichtsinn. Sie betrachtet Technologie nicht als Spielzeug, sondern als effizienzsteigerndes Werkzeug, das die Arbeit erleichtert, aber nicht ersetzt. Damit liegt ihr Blick erstaunlich nah an dem vieler Arbeitgeber, die KI vor allem als Hebel für Produktivität und Qualität verstehen – nicht als Selbstzweck.



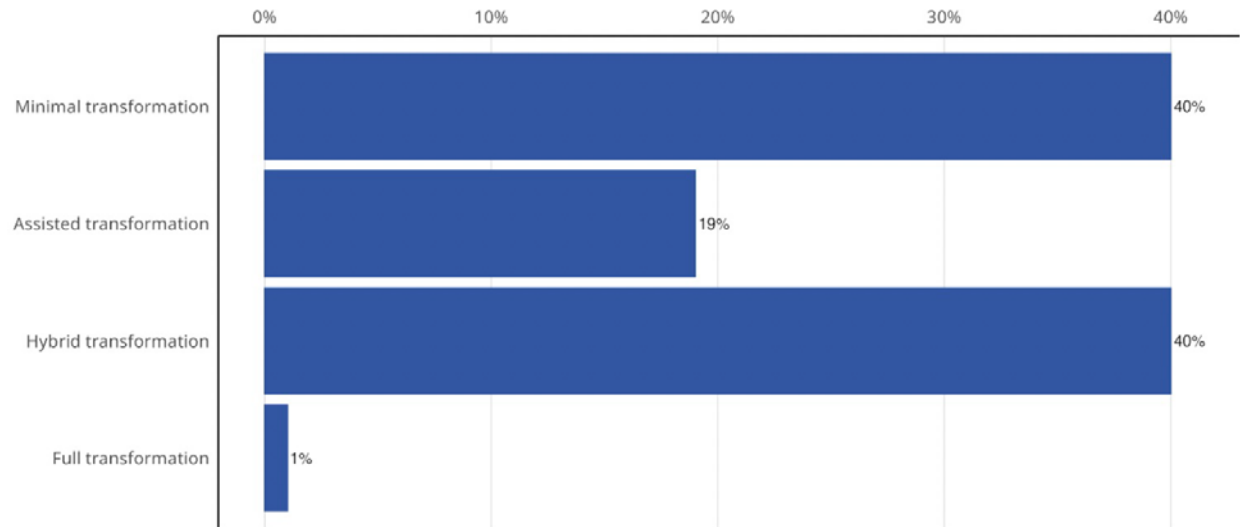
Mensch und KI:

Hybrides Arbeiten wird zur Norm

Der „Indeed Hiring Lab AI at Work Report 2025“ bestätigt dieses Bild. Der von Indeed entwickelte Gen AI Skill Transformation Index (GSTI), der auf der Auswertung von mehr als 2.900 Fähigkeiten aus US-Stellenanzeigen basiert, zeigt eine deutliche Tendenz. Arbeit findet künftig überwiegend „hybrid“ – also in Zusammenarbeit mit KI – statt: KI übernimmt Routine- und Analyseaufgaben, während Menschen steuern, kontrollieren und Verantwortung tragen: „40 % der Fähigkeiten fallen in die Kategorie „minimale Transformation“, 19 % in die Kategorie „unterstützte Transformation“, 40 % in die Kategorie „hybride Transformation“ und nur 1 % in die Kategorie „vollständige Transformation“. Besonders bemerkenswert: Technologische Fähigkeiten dominieren dort, wo Transformation am tiefsten greift – 54 % der hybriden und 57 % der vollständig transformierbaren Fähigkeiten sind technologische Kompetenzen.“

Most skills still out of reach for GenAI

Distribution of ~2,900 skills across GenAI Skill Transformation Index (GSTI) levels. Derived from GPT-4.1 and Claude Sonnet 4 evaluations.

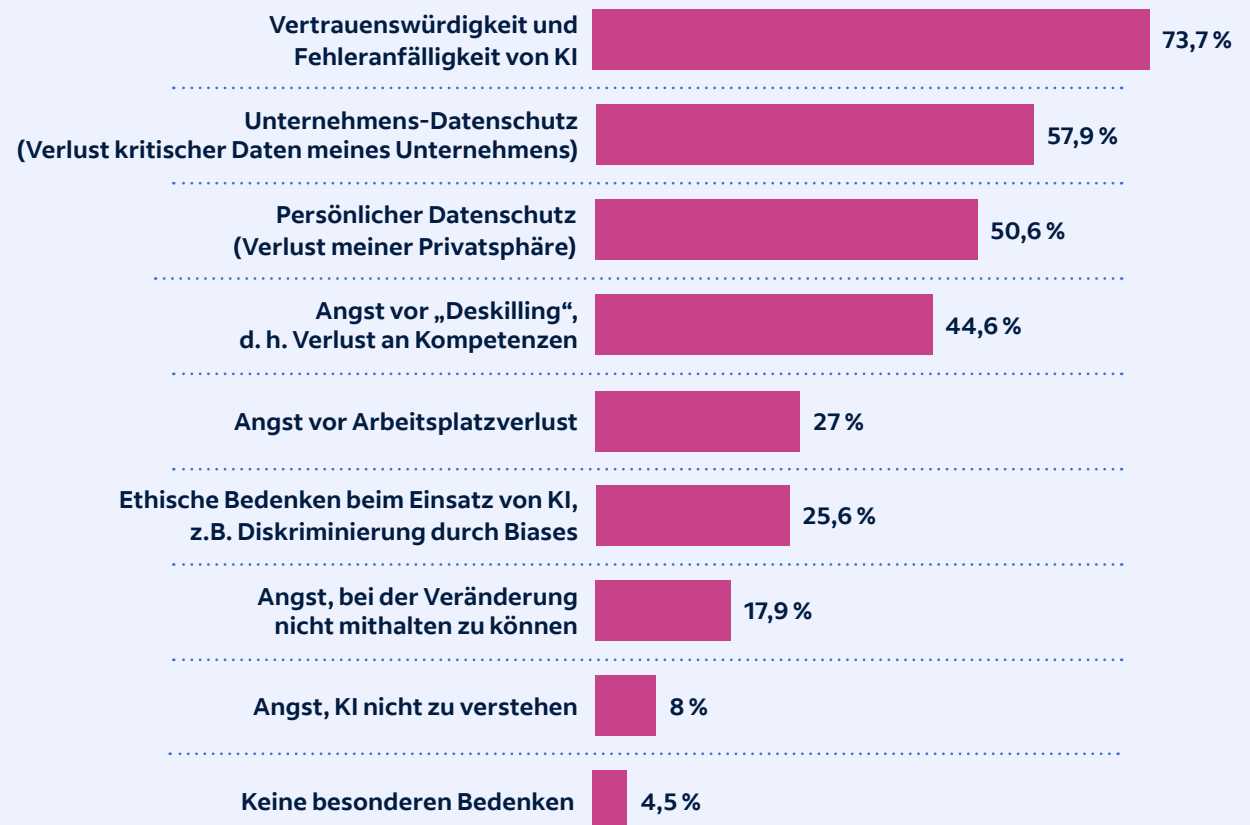


Source: Indeed

Diese Befunde spiegeln sich in der Haltung der Gen Z wider: Einerseits erkennt sie die wachsende Bedeutung technologischer Fähigkeiten, andererseits erwartet sie klare Rahmenbedingungen und Verantwortlichkeiten. Offenheit gegenüber KI geht für sie mit dem Wunsch nach Kontrolle und Sicherheit einher. Fast drei Viertel der Befragten (73,7 %) zweifeln an der Vertrauenswürdigkeit von KI und halten sie für fehleranfällig. 57,9 % machen sich Sorgen um den Datenschutz im Unternehmen und 50,6 % um ihre persönliche Privatsphäre. Darüber hinaus befürchten 44,6 % einen schleichenden Kompetenzverlust („Deskilling“) und 27 % den Verlust ihres Arbeitsplatzes.

Diese Bedenken zeigen: Die Gen Z will KI verstehen und mitgestalten, bevor sie sich darauf verlässt. Es geht nicht um Ablehnung, sondern um Verantwortung und Transparenz – um die Sicherheit, dass KI menschliche Arbeit ergänzt und nicht ersetzt.

Welche Bedenken hast Du bezüglich der Nutzung von KI am Arbeitsplatz? (Mehrfachauswahl möglich)



11 | Was die Gen Z bewegt: Zwischen Angst und Aufbruch



Trotz Optimismus und großer Offenheit gegenüber KI bleibt eine gewisse Unsicherheit:

Angst vor Überflüssigkeit:

Sorge, durch KI ersetzt zu werden.

Mangelnde Vorbereitung:

Gefühl, nicht genug zu wissen.

Kompetenzverlust:

Zweifel, ob KI die eigenen Fähigkeiten entwertet.

Unternehmen, die diese Emotionen ansprechen, gewinnen Vertrauen. Transparente Kommunikation, Lernpfade und offene Dialogformate schaffen Sicherheit – und binden Talente langfristig.

Vertrauen in KI entsteht durch Kompetenz, Transparenz und Mitgestaltung. Arbeitgeber, die ihre Teams einbinden und befähigen, fördern Akzeptanz und damit Innovationskraft.



12 | Handlungsempfehlungen für Arbeitgeber



1. KI-Kompetenz als Attraktivitätsfaktor

KI-Weiterbildung wird zum entscheidenden Auswahlkriterium im Recruiting. Unternehmen, die hier investieren, gewinnen nicht nur an Kompetenz, sondern verbessern auch ihr Arbeitgeberimage.

2. Lernräume schaffen

Die Gen Z will KI nicht nur theoretisch verstehen, sondern auch praktisch anwenden. Praxisnahe Projekte, interne Hackathons oder Job-Rotation mit KI-Bezug fördern das Verständnis und die Motivation.

3. Ängste ernst nehmen

Kommunizieren Sie offen über den Wandel, erklären Sie Ihre KI-Strategie und zeigen Sie Entwicklungspfade auf. Angst entsteht aus Unklarheit.

4. Zukunft sichern

Ohne Berufseinsteiger*innen von heute fehlen die Fach- und Führungskräfte von morgen. KI darf Effizienz schaffen, aber nicht auf Kosten des Nachwuchses!



*„Ohne Berufseinsteiger*innen von heute fehlen die Fach- und Führungskräfte von morgen. Angesichts des demografischen Wandels werden in den nächsten Jahren viele erfahrene Fachkräfte aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden. Eine nachhaltige Personalstrategie erfordert es, jungen Talenten Einstiegsmöglichkeiten und klare Entwicklungsperspektiven zu bieten. Die zentrale Frage lautet dabei: Wie können Unternehmen gemeinsam mit dem Nachwuchs Effizienzgewinne durch KI realisieren?“*

Dr. Virginia Sondergeld, Ökonomin, Indeed Hiring Lab

**13 | Fazit:
Die Gen Z ist bereit –
wenn man sie lässt**



Die Generation Z ist wissbegierig, technologieoffen und lernbereit. Doch um in einer KI-getriebenen Welt bestehen zu können, braucht sie Führung, Orientierung und gezielte Förderung.

Unternehmen, die diese Generation begleiten statt überfordern, schaffen sich einen entscheidenden Vorsprung. Sie bauen Teams auf, die Technologie verstehen und sie sinnvoll einsetzen, ohne dabei ihr menschliches Potenzial zu verlieren.

KI kann vieles automatisieren – aber keine Lernkultur schaffen.

Diese Verantwortung liegt bei den Menschen, die Arbeit gestalten, Talente fördern und Neugier am Leben halten.



Über Indeed

Indeed ist mit über 615 Millionen Bewerberprofilen¹ die weltweit führende Jobseite.² Menschen in mehr als 60 Ländern und 28 Sprachen nutzen Indeed, um einen Job zu finden, ihren Lebenslauf zu veröffentlichen und Unternehmen zu recherchieren. Über 3,3 Millionen Arbeitgeber setzen Indeed ein, um neue Mitarbeitende zu gewinnen und einzustellen. Mithilfe künstlicher Intelligenz und umfangreicher eigener Stellenanzeigen- und Recruiting-Daten verändert Indeed die Art und Weise, wie Menschen und Arbeitgeber zueinanderfinden. Jeden Tag unterstützen wir Millionen von Jobsuchenden dabei, neue Stellenangebote zu entdecken, und helfen Arbeitgebern, passende Talente zu erreichen – mit innovativen, KI-gesteuerten Lösungen, die den Recruiting-Prozess vereinfachen und beschleunigen. Indeed ist eine Tochtergesellschaft der Recruit Holdings, einem globalen Marktführer für HR-Technologie und Geschäftslösungen.

¹Indeed-Daten (weltweit), Konten von Stellensuchenden mit einer eindeutigen, verifizierten E-Mail-Adresse

²ComScore, Besuche insgesamt, März 2025

³Indeed-Daten, Durchschnitt 2024

615 Mio.+

Bewerberprofile weltweit¹

Nr. 1

Jobsuche-App auf iPhone oder Android in 25+ Ländern

Business Category, SimilarWeb, Juni 2023

27

Einstellungen pro Minute³

60+

Länder mit Indeed-Standorten

3,3 Mio.+

Arbeitgeber rekrutieren über Indeed

28

Sprachen

6,3 Mio.

Bewerbungen über „Indeed Bewerbungen“ werden jeden Tag weltweit per Handy abgeschlossen

24,1 Mio.

Telefoninterviews über Indeed weltweit

indeed