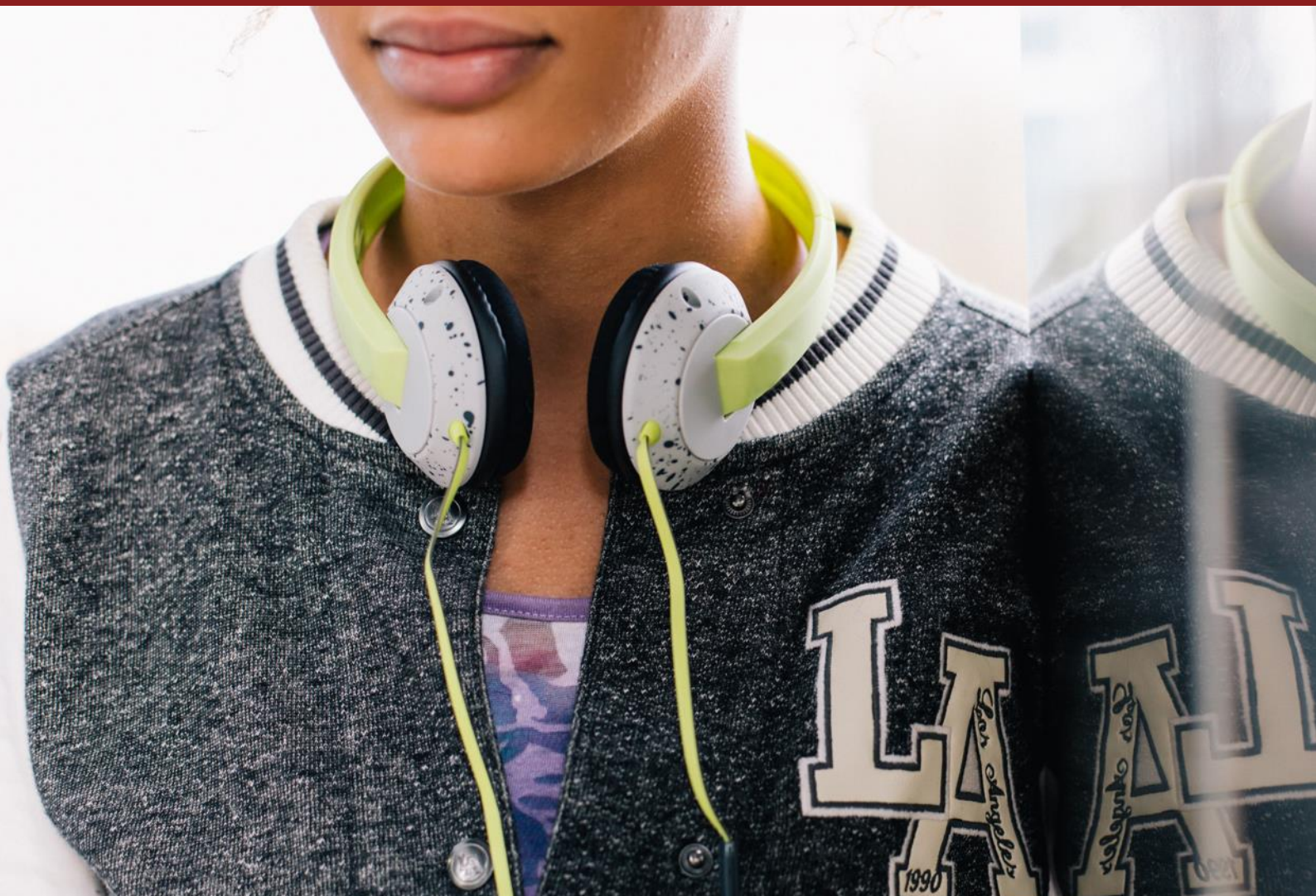


## **Learning AI:**

# **Für die KI-Transformation von und mit der Generation Z lernen**

## **Zentrale Ergebnisse der empirischen Untersuchung der iba – Internationale Berufsakademie**

Prof. Dr. Brigitte Waffenschmidt, iba – Internationale Berufsakademie  
Silke Güttler, berufundfamilie Service GmbH  
Mit Unterstützung von Dr. Roland Deinzer, Bundesagentur für Arbeit



## **Inhalt**

<b>Jung, erwerbstätig und KI-erfahren? .....</b>	<b>3</b>
<b>Effizienzsteigerndes Hilfsmittel .....</b>	<b>4</b>
<b>Qualitativ fragwürdig und mental belastend .....</b>	<b>5</b>
<b>KI als Experimentierfeld.....</b>	<b>7</b>
<b>Orientierungslos geführt.....</b>	<b>8</b>
<b>Coaching gesucht! – für kritische und wertvolle Arbeit mit KI .....</b>	<b>9</b>

## Jung, erwerbstätig und KI-erfahren?

### Intro



**Digital Natives** – so werden die Vertreter\*innen der **Generation Z** oft bezeichnet. Aufgewachsen mit Internet, Smartphones und immer zahlreicher werdenden Social Platforms, scheinen die GenZ-Angehörigen die idealen Protagonist\*innen für die Einführung und Nutzung von KI-Instrumenten im Arbeitsumfeld zu sein.

Welche Erfahrungen hat die Generation Z im beruflichen Umfeld mit der Nutzung von Künstlicher Intelligenz (KI) bereits sammeln können und welche Handlungsempfehlungen ergeben sich daraus für Arbeitgeber? Dieser Frage ging im Sommersemester 2024 an der Internationalen Berufsakademie (iba) in Nürnberg die Studierendengruppe im Modul Forschung der BWL nach.

Die empirische Untersuchung, die den Titel „**KI-transformierte Arbeitswelt aus Sicht der GenZ**“ trägt, wurde in Kooperation mit der berufundfamilie Service GmbH durchgeführt und von Dr. Roland Deinzer, Bundesagentur für Arbeit, unterstützt. Die Studienleitung hatte Prof. Dr. Brigitte Waffenschmidt (iba).

Ein kurzer Blick ins Forschungsdesign: Die Erarbeitung der Untersuchung startete im April 2024 mit der umfassenden Sichtung relevanter Studien, über die die Studierendengruppe den aktuellen Forschungsstand zum Thema KI-Einführung in Organisationen und zur Haltung der Generation Z gegenüber KI erfasste. Anschließend wurde ein strukturierter Gesprächsleitfaden erarbeitet, der als Grundlage für die Befragung der GenZ-Zielgruppe und damit für die Datenerhebung diente. Der Fokus wurde auf die folgenden vier Kategorien gelegt, anhand derer sich die Befragung unterteilen ließ:

- Allgemeine Fragen zum Verständnis von KI
- Einstellungen und Ängste bezüglich KI im Arbeitsalltag
- Kompetenzen, Weiterbildung und Qualifikationen im Bereich KI
- Anforderungen an Führungskräfte bzgl. KI-Begleitung

Um den Leitfaden zu überprüfen und eventuelle Anpassungen vorzunehmen, fand ein Pre-Test statt. Im Zeitraum Mai bis Juli 2024 folgten die qualitativen Interviews: Befragt wurden 18 Personen – elf weibliche und sieben männliche – mit einem Durchschnittsalter von 24 Jahren und einschlägiger Berufserfahrung von drei Jahren. Zehn Teilnehmende befanden sich während des Befragungszeitraums in einem befristeten Arbeitsverhältnis.

Die erhobenen Daten wurden fortlaufend transkribiert, was eine detaillierte Sichtung ermöglichte. Abschließend erfolgte die qualitative Analyse der Inhalte.

## Effizienzsteigerndes Hilfsmittel

### Allgemeine Fragen zum Verständnis von KI

Die befragten Vertreter\*innen der Generation Z berichten, dass ein Großteil ihrer Arbeitgeber den Einsatz von KI zulässt. Allerdings ist in einigen Organisationen dieser Einsatz noch nicht offiziell geregelt oder beschränkt sich auf **punktueller Anwendungen**.

Einsatzbereiche sind insbesondere Kundenakquise, Personalfragen und Konzepterstellung.

Die KI-Tools, die am häufigsten genutzt werden, sind ChatGPT und DeepL. Diese dienen vor allem der Recherche, der Textverarbeitung, für Übersetzungen, Berechnungen und einfache Aufgaben.

Die Tiefe der Nutzung von KI ist sehr unterschiedlich und hängt stark vom Jobprofil ab: Während einige GenZ-Vertreter\*innen auf die Tools nur für sprachliche Korrekturen oder einfache Aufgaben zugreifen, verwenden andere – entsprechend ihrem Arbeitsbereich – KI für komplexere Aufgaben wie Code-Verifizierungen und -Optimierungen.

Grundsätzlich wird KI von der Generation Z als Werkzeug verstanden, das **Aufgaben automatisiert** und in verschiedenen Bereichen des Arbeitsalltags unterstützt. Damit erweist sich die künstliche Intelligenz als nützlich, um **Prozesse zu vereinfachen**. Hilfreich wird KI vor allem wahrgenommen, um repetitive und zeitraubende Tätigkeiten zu erleichtern. Als positiv bewerten die Teilnehmenden, dass KI flexibel auf Fragen reagiert und effizienter als herkömmliche Methoden wie beispielsweise die Google-Suche ist.



## Qualitativ fragwürdig und mental belastend Einstellungen und Ängste bzgl. KI im Arbeitsalltag



Fehlende Datenquellen machen allerdings nur einen Teil der Vorbehalte gegenüber der KI-Nutzung im Arbeitskontext aus. Die Generation Z äußert zudem die Angst, „dass KI voreingenommene oder unfaire Entscheidungen treffen könnte“. Den Befragten ist bewusst, dass die Datengrundlage **Biases bzw. Vorurteile** enthalten kann. Insgesamt sieht die GenZ den Wahrheitsgehalt von KI-

generierten Informationen nicht immer als hoch an. Die **Gefahr von Fehlinformationen** durch KI sei permanent gegeben. Diese Ängste werden z.B. durch Deepfakes geschürt.

Sorge bereitet den Befragten auch, dass KI nicht durchgängig die komplexen menschlichen Aspekte einer Entscheidung verstehen oder berücksichtigt. Hier zeigt sich, dass die Angehörigen der GenZ dem menschlichen Urteilsvermögen mehr vertrauen als dem der KI.

Die GenZ setzt sich aber nicht nur kritisch mit der **Qualität der von der KI gelieferten Ergebnisse** auseinander. Sie hat auch Befürchtungen bzgl. des **technischen Funktionierens von KI und ihren Einsatz**. Dazu zählt, dass KI nicht immer zuverlässig oder korrekt arbeiten könnte, was unweigerlich zu falschen Ergebnissen führen würde. Als große Herausforderung wird der Datenschutz gesehen. Hier stellt die GenZ vor allem die Frage, welche sensiblen Daten überhaupt an KI-Systeme weitergegeben werden können. Schließlich werden diese Informationen verarbeitet oder ggf. auch gespeichert.

Der Einsatz von KI-Tools könnte nach Ansicht der GenZ die **Generationenkluft** erhöhen. So sehen einige der Befragten Vorteile für die jüngeren Beschäftigten, da diese mit der Technologie aufwachsen sind. Es ist daher anzunehmen, dass die jüngeren Generationen den Umgang mit KI schneller adaptieren können als ältere Generationen.

Doch die Vorteile können sich auch zu Nachteilen verkehren – u.a. mit Blick auf die mentale Gesundheit. Einige der teilnehmenden Generation-Z-Angehörigen äußern die Befürchtung, dass der ständige Einsatz von KI zu einer Überforderung führen könnte. Das wäre insbesondere dann der Fall sein, wenn Beschäftigte das Gefühl hätten, aufgrund der Möglichkeit der KI-Nutzung gesteigerte Erwartungen von Führungskräften bzw. des Arbeitgebers erfüllen zu müssen. **Psychisch negativ** wirkt sich für manche auch aus, dass KI die menschliche Kontrolle über Arbeitsprozesse verringert. Unsicherheit und Stress können die Folgen sein.

KI kann im Zweifel jederzeit und an jedem Ort – über mobile Endgeräte – zum Einsatz kommen. Das schürt bei der Generation Z Befürchtungen, dass sich durch KI die Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben zunehmend vermischen könnten. Die GenZ sieht die Gefahr von **Work-Life-Blending** durch KI gesteigert.

Mit KI sind für die Generation Z auch **Ängste um ihren Arbeitsplatz** verbunden. Die GenZ befürchtet, dass gerade Einstiegspositionen durch KI effizienter gestaltet oder sogar ersetzt werden könnten. Auch wenn gleichzeitig neue Chancen in zukunftsorientierten Berufen bestehen, nehmen die beruflichen Newcomer\*innen ein Risiko für Arbeitsplatzverluste durch KI wahr.



## KI als Experimentierfeld

### Kompetenzen, Weiterbildung und Qualifikationen im Bereich KI

Die Mehrzahl der teilnehmenden Generation Z-Vertreter\*innen berichten, dass die Nutzung der KI-Tools im Job auf dem Prinzip „**Learning bei Doing**“ basiert. So wird in einigen Organisationen erwartet, dass die Mitarbeitenden die KI-Tools eigenständig erkunden und ihre Fähigkeiten im Umgang mit diesen Tools selbstständig erweitern.

Der Bedarf an KI-Qualifikationen hängt stark vom Arbeitsbereich ab: Während in beratenden oder administrativen Bereichen nur einfache KI-Kompetenzen benötigt werden, sind in der IT und Entwicklung tiefere technische Fähigkeiten gefragt. Das liegt vor allem daran, dass die Systeme, die am häufigsten Verwendung finden – wie ChatGPT und DeepL – keine speziellen Anforderungen an eine tiefere technische Knowledge stellen. Anders sieht dies in technischen und IT-nahen Bereichen aus, in denen KI-Tools zum Einsatz kommen, die spezifischer Fähigkeiten bedürfen. Beispiele sind die Nutzung von KI für Code-Verifizierung, Optimierung und Automatisierung.

Die KI-Weiterbildungen, die derzeit in einigen Organisationen gefördert oder direkt angeboten werden, sind als Workshop bzw. als punktuelle Schulung konzipiert. Umfassende Angebote sind bislang nach Aussage der Generation Z nicht vorhanden. Wenngleich erste Ansätze zur Integration von KI in Weiterbildungsprogramme registriert werden, worüber die Beschäftigten auf die Nutzung von KI vorbereitet werden sollen.



## **Orientierungslos geführt**

### **Anforderungen an Führungskräfte bzgl. KI-Begleitung**

Aus Sicht der Generation Z sind die Führungskräfte in Sachen KI derzeit nur eingeschränkt befähigt. Sie hat Bedenken, dass es auf Seiten der Führung an technischem Verständnis, also an Kenntnissen über die Funktionsweise von KI fehlt. Zudem mangle es den Führungskräften an eigenen Erfahrungen im Umgang mit den KI-Tools.

Beides zusammen führt laut der GenZ-Vertreter\*innen dazu, dass die Implementierung von KI in der Organisation (Welche Tools sind einzusetzen?) und deren Nutzung im Arbeitsalltag (Wie sind die Tools zu gebrauchen?) nicht effektiv gesteuert werden.

Zudem machen sich die Befragten darüber Sorgen, dass die Führungskräfte aufgrund des eigenen lückenhaften Know-hows im Umgang mit KI **zu unkritisch** mit den Ergebnissen umgehen und sich auf automatisierte Entscheidungen verlassen könnten. Die jungen Beschäftigten befürchten, dass die **menschliche Komponente der Führung** – die ihnen sehr wichtig ist – darunter leiden könnte.





## Coaching gesucht! – für kritische und wertvolle Arbeit mit KI

### Schlussfolgerungen



Für die meisten Generation Z-Vertreter\*innen bietet die Künstliche Intelligenz (KI) die Chance, auf **nützliche Werkzeuge im Arbeitsalltag** zugreifen zu können. KI hat sich für sie bereits als wertvoll erwiesen, wenn es um Routineaufgaben wie Textverarbeitung und Übersetzungen geht. KI dient hier ganz klar der Automatisierung von Aufgaben und der Effizienzsteigerung.

Dennoch sind **große Unterschiede im Verständnis von KI** innerhalb der Generation Z gegeben: Während die oben beschriebene Mehrheit KI als Stütze zur Erledigung einfacher Aufgaben annimmt, die sich auf administrative Bereiche beziehen, wird in auf Technik fokussierten Berufen KI für komplexere Anwendungen herangezogen. Das Potenzial von KI wird hier deutlich stärker genutzt als es derzeit in weniger technisierten Berufen der Fall ist.

**In der Breite ist der Einsatz von KI oft punktuell.** Es gibt kaum offizielle Regelungen zum Einsatz von KI und dem Umgang mit den Ergebnissen. Dies ist dem aktuell noch frühen Implementierungsstand geschuldet.

Daran schließt sich ein **hoher Weiterbildungsbedarf** an, den die Generation Z auch äußert. Vor allem in technischen Berufen ist Know-how-Aufbau zwingend, um die KI effektiv nutzen können. Aber auch in allen anderen Bereichen möchte die GenZ **Sicherheit im Umgang mit KI gewinnen**. Klarheit wünschen sich die Angehörigen der Generation Z bei Verwendung von KI u.a. hinsichtlich des Datenschutzes.

Hierbei und überhaupt bei der Einführung von KI in die Organisation schreibt die Generation Z den **Führungskräften eine zentrale Rolle** zu. Sie erwarten von den Führungskräften ausreichende Kenntnisse über die Tools und mit deren Umgang. Dies sei wichtig, damit die Führungskräfte ihre Mitarbeitenden im Handling der künstlichen Intelligenz adäquat unterstützen könnten.

Den Vorteilen, die die Generation Z in der KI erkennt, steht eine Reihe von Bedenken bzw. Ängsten gegenüber. KI erzeugt schon jetzt zu der Manpower eine Konkurrenzsituation bei der Erledigung von Routineaufgaben. Ausgehend von dem weiteren Ausbau der KI-Anwendung fürchten die Vertreter\*innen der GenZ durch KI-Tools ersetzt werden zu können. Neben den **Sorgen um einen Arbeitsplatzverlust** treibt die Generation Z auch die **Gefährdung der mentalen Gesundheit** und mögliche negative Auswirkungen auf die für sie wichtige **Abgrenzung zwischen Berufs- und Privatleben** um.

## **KI-Fitness gewinnen – gilt für Beschäftigte jeden Alters**

Die Erfahrungen, Beobachtungen und Empfindungen der Generation Z hinsichtlich der aktuellen Nutzung von KI im Arbeitskontext dürften über die Wahrnehmung dieser jungen Beschäftigten hinausgehen. Es lässt sich konstatieren, dass Angehörige anderer Generationen bzw. Altersgruppen eine ähnliche oder sogar die gleiche Sicht auf die aktuelle KI-Implementierung haben. Insofern kann die Untersuchung anhand der Generation Z Erkenntnisse für die Bedarfe und Wünsche aller Beschäftigten bezüglich des KI-Einsatzes in ihrer Organisation liefern.

Was brauchen also Mitarbeitende, wenn es um die Einführung und die Arbeit mit KI geht? Die befragten Vertreter\*innen der Generation Z geben u.a. folgende wichtige Hinweise:

- eine strukturierte Implementierung von KI seitens der Organisation
- bedarfsgerechte KI-Tools entsprechend den Aufgaben
- fortlaufende Weiterbildung von Führungskräften und Beschäftigten
- klare Regelungen für den Gebrauch von KI-Tools und für die Nutzung der Ergebnisse
- transparente Vermittlungen von Erwartungen seitens der Organisation, warum und wofür KI Anwendung findet
- offener Umgang mit Vorbehalten, Bedenken oder Ängsten der Beschäftigten

Auf Basis der empirischen Untersuchung ist ein **10-Punkte-Plan** entstanden, der **Handlungsempfehlungen** für Organisationen enthält, die sie bei der Einführung von KI-Arbeitstools und dem Ausbau der Nutzung unterstützen können. Die Übersicht ist [hier](#) kostenfrei auf der Website der berufundfamilie Service GmbH abrufbar.





berufundfamilie Service GmbH  
Hochstraße 49  
60313 Frankfurt am Main  
Telefon +49 69 7171333-0  
info@berufundfamilie.de  
www.berufundfamilie.de



#personalbewusst