AdL

Lektüre / DE

KI darf vorschlagen. Wer entscheidet?

Arbeit, Automatisierung und die Verantwortung hinter einer Rangliste.

Epoch AdL · Bib / 2026-10-21

KI darf vorschlagen. Wer entscheidet?

Eine neue Software verspricht weniger Rückstand. Doch wer prüft ihre Vorschläge, trägt Fehlerfolgen und darf sie stoppen? Eine Lektüre über Arbeit mit generativer KI.

Die Rangliste am Montagmorgen

Ein Team beginnt die Woche mit einem Rückstand. Eine neue KI-Assistenz sortiert Anfragen, schlägt Antworten vor und markiert dringende Fälle. Die Leitung sieht kürzere Bearbeitungszeiten. Eine Mitarbeiterin bemerkt dagegen, dass unvollständige Anfragen häufig nach hinten rutschen, obwohl gerade diese Personen Unterstützung brauchen könnten. Das Beispiel ist fiktiv. Es macht sichtbar, wie derselbe Ablauf aus verschiedenen Positionen unterschiedlich aussieht.

Die Rangliste hat bereits eine Richtung gesetzt, bevor jemand einen einzelnen Vorschlag freigibt. Sie bestimmt, was zuerst Aufmerksamkeit erhält und welche Fälle warten. Deshalb genügt es nicht, am Ende einen Menschen auf eine Bestätigungstaste drücken zu lassen. Zu prüfen ist auch, wer die

Aufgabe formuliert, die Daten auswählt, die Vergleichsmaßstäbe setzt und Rückmeldungen von Betroffenen aufnehmen kann.

M. Selman Yildizhan: ADL – Anwendungsbeispiele, Version 1.0 · 14. Juli 2026 · Abschnitte 1–14. Die Zahlen der Vorlage sind synthetische Demonstrationsdaten.M. Selman Yildizhan: ADL – Formale Sinnordnung, Deutsche Formalfassung 1.0 · 14. Juli 2026 · insbesondere Abschnitte 1, 3.2, 4–7 und 12. Normative Setzung und empirische Prüfung werden getrennt gelesen.

Was die Arbeitsmarktstudie tatsächlich sagt

Die ILO und das Forschungsinstitut NASK veröffentlichten im Mai 2025 einen verfeinerten Index zur beruflichen Exposition gegenüber generativer KI. Nach dieser Untersuchung liegt etwa ein Viertel der weltweiten Beschäftigung in Berufen mit potenzieller Exposition. Gemeint ist eine mögliche Veränderung von Tätigkeiten. Die Zahl ist keine Messung tatsächlich verlorener Arbeitsplätze; die Autoren betonen eher die Veränderung von Arbeit als die vollständige Ersetzung ganzer Berufe.

Für die Teamfrage folgt daraus zunächst eine Begrenzung der Behauptung. Aus einer globalen Expositionsschätzung lässt sich weder der konkrete Personalbedarf dieser Stelle noch die Qualität ihrer Software ableiten. Dafür müssten die tatsächlichen

Aufgaben untersucht werden. Welche Schritte werden erleichtert? Welche Prüfaufgaben kommen hinzu? Wer profitiert von der Zeitersparnis, und wer übernimmt zusätzliche Verantwortung? Das sind redaktionelle Anschlussfragen an die Studie.

ILO und NASK: Generative AI and Jobs – A Refined Global Index of Occupational Exposure · ILO Working Paper 140, 20. Mai 2025. Einordnung der Exposition zusätzlich anhand der ILO-Mitteilung vom selben Tag; geprüft am 21. Oktober 2026.ILO: One in four jobs at risk of being transformed by GenAI, new ILO–NASK Global Index shows · 20. Mai 2025 · Exposition ist keine Messung tatsächlich verlorener Arbeitsplätze · geprüft am 21. Oktober 2026.

Verantwortung braucht Zeit und Befugnisse

Die Manuskripte nennen die Assistenzrolle Order A und die menschliche Entscheidungsrolle Order M. Das ist eine funktionale Trennung: Vorschläge, Unsicherheiten und Alternativen werden sichtbar gemacht; eine zuständige Person prüft und entscheidet. Die Begriffe garantieren selbst noch keine Qualität. Eine Prüfung bleibt leer, wenn ihr die Zeit, die notwendige Sachkenntnis oder das Recht zur Abweichung fehlt.

Im fiktiven Team müsste deshalb vor der Erprobung geklärt werden, welche Vorschläge zwingend geprüft werden müssen, wer schwierige Fälle übernimmt und

wie eine fehlerhafte Sortierung korrigiert wird. Die Mitarbeitenden brauchen eine Möglichkeit, einen problematischen Vorschlag zurückzuweisen, ohne den Fall dadurch zu verlieren. Eine sichtbare Begründung für Abweichungen kann helfen, sofern sie der Verbesserung dient und nicht nur zusätzlichen Verwaltungsdruck erzeugt.

M. Selman Yildizhan: ADL – Anwendungsbeispiele, Version 1.0 · 14. Juli 2026 · Abschnitte 1–14. Die Zahlen der Vorlage sind synthetische Demonstrationsdaten.M. Selman Yildizhan: ADL – Formale Sinnordnung, Deutsche Formalfassung 1.0 · 14. Juli 2026 · insbesondere Abschnitte 1, 3.2, 4–7 und 12. Normative Setzung und empirische Prüfung werden getrennt gelesen.

Zuerst vergleichen, dann verändern

Die Vorlage beschreibt einen Schattenbetrieb: Das System erzeugt zunächst Vorschläge, ohne reale Entscheidungen auszuführen. Für unser Beispiel könnten dieselben bereits abgeschlossenen, dafür geeigneten Fälle mit der bisherigen einfachen Sortierung und der neuen Assistenz verglichen werden. Datenauswahl, Zugriffsrechte und zulässiger Verwendungszweck müssten vorher geklärt sein. Vertrauliche Daten gehören nicht versuchsweise in beliebige öffentliche Werkzeuge.

Vorher festgelegte Prüffragen halten die Auswertung ehrlich. Wie oft wird ein dringender Fall übersehen?

Wie viel Kontrollarbeit entsteht? Sind unvollständige oder ungewöhnliche Anfragen schlechter gestellt? Ein schnelleres Ergebnis kann bei diesen Fragen trotzdem schlechter abschneiden. Die Erprobung ist ein Vorschlag dieser Leseedition und keine geprüfte Einführungsmethode. Ihre Stärke wäre eine nachvollziehbare Entscheidung darüber, ob und unter welchen Bedingungen weitergearbeitet wird.

M. Selman Yildizhan: ADL – Anwendungsbeispiele, Version 1.0 · 14. Juli 2026 · Abschnitte 1–14. Die Zahlen der Vorlage sind synthetische Demonstrationsdaten.

Wenn der Erfolg nur umbenannt wurde

Eine Kennzahl kann sich verbessern, weil die Arbeit besser wurde. Sie kann sich auch verbessern, weil schwierige Fälle nicht mehr mitgezählt werden oder ein Ziel abgesenkt wurde. Die Driftunterscheidung der Vorlage fordert, Veränderungen des realen Ablaufs, des Modells und des Bewertungsrahmens getrennt auszuweisen. Diese Buchhaltung verhindert Täuschung nicht automatisch; sie macht eine Nachfrage genauer möglich.

Der Maßstab für das Team sollte deshalb mehrere Folgen zusammenhalten: Qualität, erreichbare Unterstützung, tatsächliche Arbeitslast und die

Möglichkeit zur Korrektur. Auch Nicht-Einführung bleibt eine Alternative. Wer eine KI-Assistenz verantwortet, muss erklären können, welche Arbeit sie erleichtert und welche neue Arbeit sie erzeugt. Eine Rangliste wird erst dann zu einer vertretbaren Entscheidungshilfe, wenn ihr Einfluss sichtbar und ihre Grenze praktisch wirksam ist.

M. Selman Yildizhan: ADL – Anwendungsbeispiele, Version 1.0 · 14. Juli 2026 · Abschnitte 1–14. Die Zahlen der Vorlage sind synthetische Demonstrationsdaten.

Fragen

Wer darf einen Vorschlag verwerfen, und hat diese Person die Zeit und Informationen dafür?

Welche Fehler wären in deinem Arbeitsablauf hinter einer besseren Durchschnittszeit unsichtbar?

Welche einfache Alternative müsste die neue Assistenz mindestens erreichen?

Zur Ausgabe

Bearbeitet aus „ADL – Anwendungsbeispiele“, Abschnitte 7 bis 9 und 13, sowie „ADL – Formale Sinnordnung“, Abschnitt 3.2. Der Arbeitswelt-Bezug und die Einordnung der ILO-Studie sind redaktionelle Ergänzungen. Order A und Order M bezeichnen Rollen im Modell; damit wird kein betriebsbereites KI-System

behauptet.

Assistenz und Entscheidung an konkreten Zuständigkeiten erklärt.

Potenzielle KI-Exposition von tatsächlichem Arbeitsplatzverlust unterschieden.

Eine Erprobung mit Fehlerprüfung und einfacher Vergleichsmethode beschrieben, ohne einen Nutzen von ADL als belegt auszugeben.

Eigenständige Bearbeitung ausgewählter Passagen, ergänzt um neue Beispiele und Einordnungen. Kein vollständiger Neudruck der Vorlagen. Beispiele sind fiktiv; ADL-Deutungen sind redaktionelle Übertragungen. Die externen Quellen belegen keine Wirksamkeit von ADL.

Quellen

M. Selman Yildizhan: ADL – Anwendungsbeispiele, Version 1.0
14. Juli 2026 · Abschnitte 1–14. Die Zahlen der Vorlage sind synthetische Demonstrationsdaten.

M. Selman Yildizhan: ADL – Formale Sinnordnung, Deutsche Formalfassung 1.0
14. Juli 2026 · insbesondere Abschnitte 1, 3.2, 4–7 und 12. Normative Setzung und empirische Prüfung werden getrennt gelesen.

ILO und NASK: Generative AI and Jobs – A Refined Global Index of Occupational Exposure
ILO Working Paper 140, 20. Mai 2025. Einordnung der Exposition zusätzlich anhand der ILO-Mitteilung vom selben Tag; geprüft am 21. Oktober 2026.

ILO: One in four jobs at risk of being transformed by GenAI, new ILO–NASK Global Index shows
20. Mai 2025 · Exposition ist keine Messung tatsächlich verlorener Arbeitsplätze · geprüft am 21. Oktober 2026.