

Ein integriertes Kompetenzmodell für Technische Redakteur:innen im Kontext der KI-Verordnung

Britta Görs

Suggested citation:

Görs, Britta. 2025. "Ein integriertes Kompetenzmodell für Technische Redakteur:innen im Kontext der KI-Verordnung." In *KI-Forum 2025 : KI in Forschung und Lehre an Hochschulen*, edited by Hanno Homann, Cedric Rohbani, and Jens Christian Will, 38–42. Hannover: HsH Applied Academics. <https://doi.org/10.25968/opus-3776>.

Abstract

Dieser Beitrag präsentiert ein umfassendes Kompetenzmodell für Technische Redakteur:innen, das auf Anforderungen aus Stellenanzeigen sowie der Europäischen KI-Verordnung (KI-VO) basiert. Das Modell integriert Fach-, Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenzen nach Erpenbeck und Rosenstiel und erweitert diese um spezifische Anforderungen bezüglich KI-Systeme, einschließlich Transparenz-, Risiko- und Dokumentationspflichten. Es berücksichtigt klassische Dokumentationsaspekte sowie regulatorische Vorgaben für KI-Anwendungen. Abschließend wird die abgeleitete KI-Kompetenz im Vergleich zu bestehenden Konzepten diskutiert, wobei betont wird, dass Technische Redakteur:innen künftig verstärkt rechtliche, ethische und technologische Kompetenzen integrieren müssen, um den Anforderungen an „Responsible AI“ gerecht zu werden.

Terms of use

CC BY 4.0

This document is made available under these conditions:
Creative Commons - CC BY - Namensnennung 4.0 International
For more information see:
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>



Ein integriertes Kompetenzmodell für Technische Redakteur:innen im Kontext der KI-Verordnung

Britta Görs

Hochschule Hannover, Fakultät I – Elektro- und Informationstechnik

Zusammenfassung—Dieser Beitrag präsentiert ein umfassendes Kompetenzmodell für Technische Redakteur:innen, das auf Anforderungen aus Stellenanzeigen sowie der Europäischen KI-Verordnung (KI-VO) basiert. Das Modell integriert Fach-, Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenzen nach Erpenbeck und Rosenstiel und erweitert diese um spezifische Anforderungen bezüglich KI-Systeme, einschließlich Transparenz-, Risiko- und Dokumentationspflichten. Es berücksichtigt klassische Dokumentationsaspekte sowie regulatorische Vorgaben für KI-Anwendungen. Abschließend wird die abgeleitete KI-Kompetenz im Vergleich zu bestehenden Konzepten diskutiert, wobei betont wird, dass Technische Redakteur:innen künftig verstärkt rechtliche, ethische und technologische Kompetenzen integrieren müssen, um den Anforderungen an „Responsible AI“ gerecht zu werden.

Index Terms—KI-Verordnung, Kompetenz, Kompetenzmodellierung, KI-Kompetenz, Technische Redaktion

I. EINLEITUNG

Die fortschreitende Digitalisierung und der Einsatz Künstlicher Intelligenz (KI) transformieren nicht nur Produktions- und Arbeitsprozesse, sondern verändern auch die Anforderungen an berufliche Kompetenzen. Die Technische Kommunikation steht vor der Herausforderung, KI-Systeme transparent, nachvollziehbar und gesetzeskonform zu dokumentieren. Im Kontext der Dokumentationspflichten gemäß der Europäischen KI-Verordnung [1] ergeben sich für Redakteur:innen neue und erweiterte Aufgaben. Diese machen eine Analyse und Zuordnung der notwendigen Kompetenzen erforderlich.

Um die Kompetenzen von Technischen Redakteur:innen im Bereich der KI-Dokumentation zu analysieren, wird eine Recherche in deutschsprachigen Jobportalen durchgeführt. Die Analyse der Stellenanzeigen und der Europäischen KI-Verordnung ergibt ein differenziertes Bild der Aufgaben und Anforderungen in der Technischen Redaktion im Kontext von KI-Systemen.

Basierend auf den Erkenntnissen aus der Kompetenzmodellierung nach Erpenbeck und Rosenstiel [2] werden die Aufgaben und die daraus abgeleiteten Kompetenzen für die Technische Redaktion analysiert. Die Ergebnisse zeigen, dass Technische Redakteur:innen ein integriertes Kompetenzprofil benötigen, das klassische Dokumentationsexpertise mit KI-spezifischem Fach-, Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenz verknüpft.

Weiterhin zeigen die Ergebnisse, dass ein umfassendes Kompetenzprofil erforderlich ist, das nicht nur technische und dokumentarische Fähigkeiten, sondern auch tiefgehende Kenntnisse in rechtlichen und ethischen Fragestellungen umfasst.

Nach einem kurzen Einblick in die Vorgehensweise wird die Kompetenzmodellierung nach Erpenbeck und Rosenstiel präsentiert und diskutiert. Anschließend werden die abgeleiteten Kompetenzen vorgestellt und die analysierte KI-Kompetenz für Technische Redakteur:innen diskutiert. Abschließend erfolgt ein Vergleich mit anderen Kompetenzansätzen. Dabei werden die Bedeutung von lebenslangem Lernen und die Bereitschaft, sich auf neue Technologien und Arbeitsweisen einzulassen, hervorgehoben.

II. VORGEHENSWEISE

Um typische Aufgaben im Bereich der Technischen Redaktion zu identifizieren, wurde eine Recherche in deutschsprachigen Jobportalen durchgeführt. Der Analyseansatz orientiert sich unter anderem an Studien von Christ et al. [3]. Über einen Zeitraum von einem Jahr (Oktober 2023 bis September 2024) wurden alle zwei Monate am selben Tag Stellenanzeigen zum Suchbegriff „Technische Redaktion“ auf den Jobportalen *Stepstone* und *Indeed* manuell extrahiert. In einer ersten Auswertung wurden Duplikate sowie Anzeigen, die keine spezifische Ausbildung forderten, ausgeschlossen. Die verbliebenen 537 Stellenanzeigen wurden mithilfe der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring [4] händisch analysiert. Entsprechend der Kompetenzmodellierung nach Erpenbeck und Rosenstiel [2] wurden aus den extrahierten Aufgaben Kompetenzen abstrahiert.

Für die Ableitung spezifischer Kompetenzen für den Umgang mit KI-Systemen erfolgte eine Auswertung der Anforderungen der Europäischen KI-Verordnung. Gemäß der KI-Verordnung sind Anbieter und Betreiber dazu verpflichtet, ihre Modelle bzw. Systeme nicht nur sicher, sondern auch transparent und nachvollziehbar zu gestalten. Anbieter von KI-Systemen bzw. KI-Modellen sind verpflichtet, umfassende Technische Dokumentationen bereitzustellen. Diese müssen detaillierte Informationen über die Entwicklung, den Einsatz und die Überwachung der KI-Systeme bzw. Modelle enthalten. Die Verordnung definiert die Technische Dokumentation nicht nur als zentrale Nachweiskomponente der Konformitätsbewertung sondern auch in der Risikoklassifikation [1].

III. KOMPETENZMODELLIERUNG NACH ERPENBECK UND ROSENSTIEL

Im Rahmen der Kompetenzmodellierung nach Erpenbeck und Rosenstiel dienen berufliche Aufgaben als Ausgangspunkt für die Ableitung und Systematisierung relevanter Kompetenzen. Das Modell unterscheidet vier zentrale Kompetenzdimensionen, die in der beruflichen Praxis ineinandergreifen und gemeinsam die Handlungskompetenz von Individuen konstituieren [2][5]:

- **Fachkompetenz:** Spezifisches Wissen und Fertigkeiten zur fachgerechten Bewältigung beruflicher Aufgaben.
- **Methodenkompetenz:** Fähigkeit zur systematischen Planung, Strukturierung und Steuerung von Arbeitsprozessen.
- **Sozialkompetenz:** Fähigkeit zur effektiven Kommunikation und Zusammenarbeit im Team.
- **Selbstkompetenz:** Eigenverantwortliches, selbstorganisiertes und reflektiertes Handeln.

Die Kompetenzmodellierung nach Erpenbeck und Rosenstiel wird in unterschiedlichen Kontexten angewendet. In der Führungskräfteentwicklung nutzen Studien das Modell zur Generierung kompetenzbasierter Trainingsdesigns, wobei Aufgabenanalysen die Grundlage für die Identifikation spezifischer Handlungsanforderungen bilden [6]. Im Bereich der Personalentwicklung demonstrieren Untersuchungen, dass aufgabenanalytisch abgeleitete Kompetenzkataloge die prognostische Validität von Assessment-Centern erhöhen [7]. Für den Bildungssektor wird über verbesserte Transferwirkungen in der beruflichen Bildung diskutiert, wenn Curricula durch Aufgaben-Kompetenz-Matrizen strukturiert werden [8].

Allerdings ist das Modell nicht frei von Kritik. Ein wichtiger Kritikpunkt betrifft die Validität und Vollständigkeit der abgeleiteten Kompetenzprofile. Angesichts sich rasch wandelnder beruflicher Anforderungen wird die mangelnde Dynamik des Modells thematisiert. Da Kompetenzprofile stark an bestehende Aufgaben gekoppelt sind, besteht die Gefahr, dass sie bei Veränderungen im Arbeitskontext schnell obsolet werden [9]. Schließlich wird auch die Einteilung in die vier Kategorien Fach-, Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenz als zu starr kritisiert, da sie die komplexen Wechselwirkungen zwischen den Kompetenzdimensionen nicht adäquat abbildet [10]. Aus diesem Grund wird die hier entwickelte KI-Kompetenz mit anderen Kompetenzansätzen verglichen.

Ungeachtet der Einwände halte ich die Kompetenzmodellierung nach Erpenbeck und Rosenstiel für anwendbar. Ihr zentrales Potenzial liegt in der konsequenten Ausrichtung an realen beruflichen Handlungsanforderungen. Mithilfe der systematischen Analyse beruflicher Aufgaben lassen sich Kompetenzprofile entwickeln.

IV. AUFGABEN UND ABGELEITETEN KOMPETENZEN

Basierend auf den Erkenntnissen aus der Kompetenzmodellierung nach Erpenbeck und Rosenstiel [2] werden in diesem Kapitel die Aufgaben und die daraus abgeleiteten Kompetenzen für die Technische Redaktion analysiert. Die Analyse der Stellenanzeigen und der Europäischen KI-Verordnung ergibt ein differenziertes Bild der erforderlichen Kompetenzen in der Technischen Redaktion im Kontext von KI-Systemen.

A. Stellenanzeigen

Die Analyse der Stellenanzeigen hat ergeben, dass die Erstellung und Pflege Technischer Dokumentationen ein tiefes technisches Verständnis von Systemen und Normen sowie die Fähigkeit zur Erstellung und Pflege unterschiedlicher

Dokumentationsarten erfordert. Zu den Methodenkompetenzen zählen die strukturierte Planung, Modularisierung der Dokumentation und Standardisierung der Dokumentationsprozesse sowie der sichere Einsatz von XML-basierten Redaktionssystemen. Ebenso entscheidend sind Sozialkompetenzen wie die effektive Zusammenarbeit mit Fachabteilungen zur Informationsbeschaffung und -validierung sowie ausgeprägte Kommunikations- und Feedbackfähigkeiten. Selbstkompetenzen spiegeln sich in der kritischen Reflexion der Dokumentationsqualität und der Bereitschaft zur kontinuierlichen Weiterbildung in neuen Technologien wider.

Bei der Recherche und dem Informationsmanagement sind ein ausgeprägtes technisches Verständnis zur Analyse technischer Unterlagen sowie Kenntnisse relevanter Rechts- und Normenvorgaben erforderlich. Methodenkompetenzen beinhalten die systematische Planung und Durchführung von Rechercheprozessen unter Einsatz geeigneter Tools und Checklisten. Sozialkompetent ist hier die Fähigkeit zur Koordination und Kommunikation mit interdisziplinären Schnittstellen sowie Verhandlungsgeschick. Selbstkompetenz wird als kritische Bewertung von Rechercheergebnissen und kontinuierliche Optimierung von Methoden verstanden.

Im Bereich Koordination, Projektmanagement und Schnittstellenarbeit werden in den Stellenanzeigen Kenntnisse über Dokumentationsprozesse, Qualitätsstandards und agile Methoden sowie im Übersetzungsmanagement gefordert. Zu den Methodenkompetenzen zählen demnach die Planung und Steuerung von Projekten sowie die Etablierung von Workflows zur Qualitätssicherung und Terminüberwachung. Sozialkompetenzen umfassen die Koordination divergierender Interessen, die Fähigkeit zur Konfliktlösung sowie die Beratung und Zusammenarbeit mit internen und externen Stakeholdern. Selbstkompetenzen stehen für selbstreflektierte Verantwortungsübernahme, Offenheit und Flexibilität.

Das Prozess- und Qualitätsmanagement erfordert gemäß der Analyse der Stellenausschreibungen Kenntnisse von Qualitätsmanagementsystemen wie ISO 9001, Normen und Redaktionsstandards sowie die Fähigkeit zur Prozessentwicklung. Methodenkompetenzen beinhalten die Analyse, Gestaltung und kontinuierliche Verbesserung von Prozessen durch den Einsatz von Qualitätsmanagement- und Redaktionsmanagementtools. Sozialkompetenz zeigt sich in der Teamarbeit zur Abstimmung und Weiterentwicklung von Prozessen sowie der Förderung eines Qualitätsbewusstseins im Team. Selbstkompetenzen umfassen die kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsweise sowie das proaktive Angehen von Fehlern und Anforderungen.

In keiner der analysierten Stellenanzeigen wurden Aufgaben in Bezug auf KI-Systeme oder regulatorische Compliance für KI-Systeme genannt. Die Ergebnisse decken sich weitgehend mit der Erhebung des Berufsverbands tekomp e.V. [11].

B. Europäische KI-Verordnung

Die KI-Verordnung schafft einen neuen Maßstab für die Regulierung von KI-Technologien [1]. Sie ergänzt bestehende Rechtsvorschriften wie die EU-Produkthaftungsrichtlinie [12] und die EU-Produktsicherheitsverordnung [13] und verpflichtet

Anbieter und Betreiber, technische und organisatorische Maßnahmen zu ergreifen, die über die bisherigen Sorgfaltspflichten hinausgehen. Die Verordnung stellt umfassende Anforderungen an die Entwicklung, Implementierung und Dokumentation von KI-Systemen. Sie verlangt, dass Technische Dokumentationen spezifische Qualitäts-, Nachvollziehbarkeits- und Transparenzstandards erfüllen. Die Umsetzung dieser Anforderungen erfordert vielfältige Kompetenzen, die technisches Verständnis, ethische Reflexion und kommunikative Fähigkeiten miteinander vereinen.

Im Kontext der KI-Verordnung ergeben sich spezifische Anforderungen für die Technische Dokumentation wie die Erstellung einer Trainingsdaten-Zusammenfassung, Beschreibung von Fähigkeiten und Grenzen des Modells sowie technische Architekturbeschreibungen. Fachkompetenzen umfassen hier ein fundiertes Verständnis der relevanten Datensätze, Modellalgorithmen und Systemarchitekturen. Methodenkompetenzen beinhalten die strukturierte Planung und Durchführung von Recherchen, systematische Analyse und übersichtliche Darstellung technischer Komponenten sowie die Anwendung geeigneter Bewertungsmethoden für risikobasierte Einstufungen.

Sozialkompetenzen sind die effektive Kommunikation und Abstimmung mit Kolleg:innen, die Anpassung der Kommunikation an verschiedene Zielgruppen sowie die interdisziplinäre Zusammenarbeit mit Jurist:innen, Entwickler:innen und Ethikbeauftragten. Selbstkompetenzen manifestieren sich in der eigenverantwortlichen Organisation, kritischen Reflexion der Rechercheergebnisse und der Bereitschaft zur kontinuierlichen Anpassung und Verbesserung der Dokumentationen.

Besondere Beachtung finden in der KI-Verordnung zudem die Einhaltung rechtlicher und ethischer Vorgaben in der Dokumentation sowie die Unterstützung des Betriebspersonals durch geeignete Information. Hier sind fundiertes Wissen zu gesetzlichen und normativen Anforderungen sowie die Fähigkeit zur präzisen und verständlichen Umsetzung regulatorischer Texte erforderlich. Methodenkompetenzen umfassen die systematische Erfassung und Integration rechtlicher und ethischer Anforderungen sowie die Nutzung von Checklisten und Templates zur Sicherstellung der Nachweispflichten. Sozialkompetenzen beinhalten die enge Zusammenarbeit und Koordination mit verschiedenen Fachkräften sowie die Kommunikation rechtlicher und ethischer Vorgaben im Team. Selbstkompetenzen spiegeln sich in der regelmäßigen kritischen Prüfung der Dokumentation und der kontinuierlichen Weiterentwicklung der Arbeitsweise wider.

C. Zwischenfazit

Ein Vergleich der beiden Kompetenzprofile (Ergebnisse der Stellenanzeigen-Analyse und den Anforderungen der KI-Verordnung) zeigt eine hohe inhaltliche Schnittmenge, aber auch klar unterscheidbare Akzentuierungen. Die Analyse der Stellenanzeigen zeigt Kompetenzen, die sich stärker auf die Erstellung und Publikation klassischer Technischer Dokumentation und Qualitätsmanagement fokussieren. Um den Anforderungen der KI-Verordnung und den damit verbundenen

ethischen und rechtlichen Herausforderungen gerecht zu werden, bedarf es weiterer Kompetenzen.

V. KI-KOMPETENZ

A. Technische Redaktion

Ein Ergebnis der vorgestellten Analyse ist, dass Technische Redakteur:innen ein integriertes Kompetenzprofil benötigen, das klassische Dokumentationsexpertise mit KI-spezifischem Fach-, Methoden-, Sozial- und Selbstkönnen verknüpft. Um Funktionalitäten, Risiken und Grenzen adressatengerecht erklären und dokumentieren zu können, müssen sie die zentralen Prinzipien des maschinellen Lernens, die Architektur von KI-Modellen und -Systemen sowie Trainings- und Inferenzprozesse verstehen. Darüber hinaus sind fundierte Kenntnisse der KI-Verordnung, flankierender Normen wie ISO/IEC 42001 sowie der einschlägigen Transparenz-, Nachvollziehbarkeits- und Grundrechtsanforderungen unverzichtbar, um konforme und belastbare Dokumente zu erstellen.

Methodisch beherrschen KI-versierte Redakteur:innen die Planung, Durchführung und revisionssichere Dokumentation von Daten- und Modell-Audits; sie wählen geeignete Bewertungsframeworks aus und betten diese in versions- und changemanagementtaugliche Workflows ein. Sie strukturieren Informationen so, dass deren Nachvollziehbarkeit über den gesamten Lebenszyklus eines Systems hinweg gewährleistet bleibt und die regulatorischen Nachweispflichten jederzeit erfüllt sind.

Ihre Sozialkompetenz zeigt sich vor allem in der Fähigkeit, zwischen Entwickler:innen, Ethik-Boards und Endnutzenden zu vermitteln. Sie übersetzen technische Details in verständliche Konzepte und schaffen eine Feedback-Kultur, die ethische, rechtliche und sicherheitsrelevante Belange frühzeitig integriert.

Schließlich basiert diese Rolle auf einer ausgeprägten Selbstkompetenz: kontinuierliche Weiterbildung in KI-Technologien, Recht und Ethik, kritische Reflexion der eigenen Voreingenommenheit und der systemimmanenten Grenzen sowie proaktive Übernahme von Verantwortung für die Genauigkeit, Verständlichkeit und Compliance der erstellten Inhalte.

Dank dieses Bündels an Fähigkeiten werden Technische Redakteur:innen zu zentralen Akteur:innen eines „Responsible AI“-Ansatzes gemäß der KI-Verordnung. Dieser Ansatz soll technische Präzision, regulatorische Sicherheit und gesellschaftliche Verantwortung gleichermaßen gewährleisten.

Das integrierte Kompetenzmodell zeigt, dass Technische Redakteur:innen nicht nur technische und dokumentarische Fähigkeiten beherrschen müssen, sondern auch tiefgehende Kenntnisse in rechtlichen und ethischen Fragestellungen benötigen. Die Anforderungen der Verordnung verdeutlichen die Notwendigkeit einer kontinuierlichen Weiterbildung und Anpassung der Kompetenzen an dynamische technologische Entwicklungen. Im Vergleich zu bestehenden Future-Skills-Konzepten ergänzt das Modell diese um spezifische regulatorische und ethische Dimensionen, die für den verantwortungsvollen Umgang mit KI-Systemen entscheidend sind.

B. Diskussion

Die abgeleitete KI-Kompetenz berücksichtigt neben den klassischen Dokumentationskompetenzen auch die Anforderungen der KI-Verordnung an die Dokumentation und an das Risikomanagement von KI-Systemen. Die Fachkompetenz erfordert ein tiefes Verständnis für Daten, Algorithmen und regulatorische Anforderungen, wie es die KI-Verordnung vorsieht. Die Methodenkompetenz betont die strukturierte und transparente Dokumentation, die in der wissenschaftlichen Literatur als zentrales Element für die Nachvollziehbarkeit und Auditierbarkeit von KI-Systemen angesehen wird [14]. Die Sozialkompetenz wird durch die Notwendigkeit interdisziplinärer Zusammenarbeit und die Einbindung verschiedener Stakeholder unterstrichen, was in der Literatur zur agilen Softwareentwicklung und zum Projektmanagement als Erfolgsfaktor identifiziert wird [15]. Die Selbstkompetenz schließlich ist entscheidend für die kontinuierliche Anpassung an neue technologische und regulatorische Anforderungen, wie sie in der Literatur zur beruflichen Weiterbildung und zum lebenslangen Lernen beschrieben wird [16].

Die Bedeutung von lebenslangem Lernen und die Bereitschaft, sich auf neue Technologien und Arbeitsweisen einzulassen, wird auch im Band „Kompetenz der Technischen Redaktion – Nutzen im Unternehmen“ der *tekom* diskutiert, leider wird kein Zusammenhang mit wissenschaftlichen Modellen hergestellt [17].

Das erarbeitete Kompetenzmodell deckt sich eng mit der von Long und Magerko (2020) vorgeschlagenen AI-Literacy-Trias, die sich aus konzeptuellem, prozeduralem und kritisch-reflexivem Wissen zusammensetzt [18]. Die Fach- und Methodenkompetenzen der Technischen Redaktion spiegeln das konzeptuelle bzw. prozedurale Segment wider, während die Sozial- und Selbstkompetenzen die kritische Reflexion sozial-ethischer Implikationen adressieren..

Ein Vergleich mit DigComp 2.2 zeigt, dass das erarbeitete Modell insbesondere die DigComp-Domänen „Sicherheit“ und „Problemlösung“ [19] um KI-spezifische Elemente wie Risikoklassifizierung und Transparenzpflichten erweitert. Damit wird die oft geforderte „Deep Digital Competence“ [20] um eine AI-spezifische Dimension konkretisiert.

Das UNESCO-Framework „AI Competency for Teachers and Learners“ postuliert neben technischem Know-how eine starke ethische und gesellschaftliche Verantwortung [21]. Die Sozial- und Selbstkompetenzen der Technischen Redaktion liefern dafür berufsrollenspezifisch operationalisierbare Teilkompetenzen (z.B. Vermittlung rechtlicher Vorgaben, Bias-Sensibilität).

Die analysierte KI-Kompetenz für Technische Redakteur:innen operationalisiert zentrale Future-Skills-Cluster – insbesondere Digital/Data Literacy, Design Thinking & Innovation, Kollaboration sowie Selbst-Reflexion und Resilienz [22] – und erweitert sie um einen ausgeprägten regulatorischen und berufsrollenspezifischen Fokus. Damit entsteht ein integriertes Kompetenzprofil, das nicht nur die technische Präzision, sondern auch die gesellschaftliche Verantwortung (Responsible AI [23]) der Dokumentationspraxis adressiert. Für

Curricula Technischer Redaktionen wie für betriebliche Weiterbildungsprogramme legt dieser Abgleich nahe, Future-Skills-Elemente systematisch mit KI-spezifischen Normen, Auditing-Methoden und ethischen Reflexionsformaten zu verzahnen.

VI. FAZIT

Die Verknüpfung des Kompetenzmodells nach Erpenbeck und Rosenstiel mit den Anforderungen der Europäischen KI-Verordnung zeigt die wachsende Notwendigkeit einer integrierten Kompetenzperspektive für Technische Redakteur:innen. Um den Anforderungen an „Responsible AI“ gerecht zu werden, ist die Erweiterung um KI-spezifische Kompetenzen wie Transparenz, Risikomanagement und regulatorische Compliance essenziell. Zukünftige Ausbildungs- und Weiterbildungsprogramme sollten diese Kompetenzen daher systematisch vermitteln, um Technische Redakteur:innen für eine verantwortungsvolle und normenkonforme Dokumentationspraxis im KI-Zeitalter zu befähigen.

Durch die kontinuierliche Anpassung an technologische und regulatorische Entwicklungen wird das Kompetenzmodell zu einem robusten Rahmenwerk, das die Technische Redakteur:innen als zentrale Akteur:innen in der Umsetzung und Dokumentation von KI-Systemen stärkt. Dies fördert nicht nur die technische Präzision, sondern auch die gesellschaftliche Verantwortung und Ethik im Umgang mit hochriskanten Technologien. Die KI-Verordnung transformiert die Rolle Technischer Redakteur:innen: Aus klassischen Dokumentationsverantwortlichen werden Schlüsselakteur:innen für Responsible AI. Das vorgestellte Kompetenzmodell verbindet etablierte Anforderungen aus der Berufspraxis mit regulatorisch induzierten KI-Kompetenzen.

LITERATUR

- [1] Europäische Union (2024). Verordnung (EU) 2024/1689 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 13. Juni 2024 zur Festlegung harmonisierter Vorschriften für künstliche Intelligenz und zur Änderung bestimmter Rechtsakte der Union (KI-Verordnung). Amtsblatt der Europäischen Union, L 202. Online verfügbar: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=CELEX:32024R1689>.
- [2] Erpenbeck, J., von Rosenstiel, L. (2003). Einführung. In: Erpenbeck, J., von Rosenstiel, L. (Hrsg.) Handbuch Kompetenzmessung. Erkennen, verstehen und bewerten von Kompetenzen in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- [3] Christ, J., Auth, G., Bensberg, F. (2022). Die doppelte Kompetenzlücke – Eine empirische Analyse digitaler Kompetenzanforderungen in Stellenanzeigen der öffentlichen Verwaltung in Deutschland. In: Richenhagen, G., Dick, M. (Hrsg.) Public Management im Wandel. FOM-Edition. Springer Gabler, Wiesbaden. Online verfügbar: https://doi.org/10.1007/978-3-658-36663-6_5.
- [4] Mayring, P. (2023). Einführung in die qualitative Sozialforschung : eine Anleitung zu qualitativem Denken. 7. Auflage. Weinheim, Basel: Beltz.
- [5] Erpenbeck, J., von Rosenstiel, L., Grote, S. (2017). Handbuch Kompetenzmessung. Erkennen, verstehen und bewerten von Kompetenzen in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis. 3. Auflage. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- [6] Grote, S., Kauffeld, S., Frieling, E. (2012). Kompetenzmanagement: Grundlagen und Praxisbeispiele. 2. Auflage. Freiburg: Schäffer-Poeschel Verlag.
- [7] Schaper, N., Sonntag, Kh. (2007). Weiterbildungsverhalten. In Frey, D., von Rosenstiel, L. (Hrsg.), Wirtschaftspsychologie. Enzyklopädie der Psychologie, Bd. D/III/6, 573–648. Göttingen: Hogrefe.

- [8] Sloane, P.; Twardy, M., Buschfeld, D. (2004). Einführung in die Wirtschaftspädagogik. 2. Auflage Paderborn. Eusl-Verlagsgesellschaft mbH.
- [9] Umbach, S., Haberzeth, E., Böving, H., Glaß, E. (2020). Kompetenzverschiebungen im Digitalisierungsprozess: Veränderungen für Arbeit und Weiterbildung aus Sicht der Beschäftigten. Bielefeld: wbv Publikation. Online verfügbar: <https://library.oapen.org/handle/20.500.12657/43349>
- [10] Neuweg, G. H. (2019). Das Schweigen der Könner. Waxmann.
- [11] Straub, D. (2024). Trendreport 2024 – Gehaltsspiegel für die Technische Kommunikation in Deutschland, Stuttgart tcworld GmbH. Online verfügbar: <https://www.tekom.de/services-unsere-angebote/publikationen/fachbuecher/detail/trendreport-2024-tekom-gehaltsspiegel>
- [12] Europäische Gemeinschaften. (1985). Richtlinie 85/374/EWG des Rates vom 25. Juli 1985 über die Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Haftung für fehlerhafte Produkte. Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften, L 210. Online verfügbar: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX:31985L0374>
- [13] Europäische Union. (2023). Verordnung (EU) 2023/988 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 10. Mai 2023 über die allgemeine Produktsicherheit und zur Aufhebung der Richtlinie 2001/95/EG. Amtsblatt der Europäischen Union, L 135. Online verfügbar: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX:32023R0988>.
- [14] Romeike, F., Hager, P. (2020). Erfolgsfaktor Risiko-Management 4.0: Methoden, Beispiele, Checklisten. 3. Aufl. Wiesbaden: Springer Gabler. Online verfügbar: DOI: 10.1007/978-3-658-29446-5.
- [15] Melo, C., Cruzes, D. S., Kon, F., Conradi, R. (2011). Agile Team Perceptions of Productivity Factors. 2011 Agile Conference, Salt Lake City, UT, USA, 57-66. Online verfügbar: DOI: 10.1109/AGILE.2011.35.
- [16] Schaper, N. (2012). Fachgutachten zur Kompetenzorientierung in Studium und Lehre. Bonn: Hochschulrektorenkonferenz – nexus.
- [17] Ballstaedt, H.-G., Drenckhan, D., Erhardt, S., Fleischmann, K., Fleury, M., Fleury, P., Grünwied, A., Gust, A., Gust, M., Heuer-James, E., Oehmig, F., Parson, K., Pich, A., Richter, M., Robers, M., Schaffner, S., Schiller, J., Straub, J., & Verhein-Jarren, S. (2022). Kompetenz der Technischen Redaktion (J. Hennig & M. Tjarks-Sobhani, Hrsg.; Band 23). tcworld GmbH.
- [18] Long, D., Magerko, B. (2020). 'What is AI Literacy? Competencies and Design Considerations', Proceedings of the 2020 CHI Conference on Human Factors in Computing Systems. ACM, 1–16.
- [19] Vuorikari, R., Kluzer, S. & Punie, Y. (2022). The Digital Competence Framework for Citizens: DigComp 2.2. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- [20] van Laar, E., van Deursen, A., van Dijk, J., de Haan, J. (2017). 'The Relation Between 21st-Century Skills and Digital Skills: A Systematic Literature Review', Computers in Human Behavior, 72, 577–588. Online verfügbar: <https://doi.org/10.1016/j.chb.2017.03.010>
- [21] UNESCO (2021). AI Competency Framework for Teachers and Learners. Paris: UNESCO Institute for Information Technologies in Education.
- [22] Ehlers, U.-D. (2020). Future Skills: Lernen der Zukunft - Hochschule der Zukunft. Wiesbaden. Springer VS. doi: 10.1007/978-3-658-29297-3
- [23] European Commission. Directorate-General for Communications Networks, Content and Technology, Grupa ekspertów wysokiego szczebla ds. sztucznej inteligencji. (2019). Ethics guidelines for trustworthy AI. Publications Office. Online verfügbar: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/d3988569-0434-11ea-8c1f-01aa75ed71a1/language-en>