

Was passiert mit der Arbeit, *wenn Agenten Aufgaben übernehmen?*

Vier unbequeme Thesen zu Arbeit, Identität und kognitivem Verfall im Zeitalter agentischer KI.

AUTORIN

Silvia Mann-Kundt

Systems Thinker · Imago Atelier

PUBLIKATION

Whitepaper 12 · Öffnungsthema

Herbst 2026 · Peer-reviewed Draft

Lab Session offen: Sep 2026

EXECUTIVE SUMMARY

Vier Thesen, die niemand hören will

Agentic AI — KI-Systeme, die autonom Aufgaben planen und ausführen — verändert Arbeit schneller als jede frühere Automatisierungswelle. Der Diskurs darüber ist gespalten: zwischen Euphorie und Panik, zwischen Jobwachstumsprognosen und Massenarbeitslosigkeitsszenarien. Beide Seiten übersehen das Wesentliche.

Dieses Whitepaper konzentriert sich auf die menschliche Dimension der Transformation — nicht auf Stellen-Zahlen, sondern auf Identität, Bedeutung und kognitive Kompetenz. Es präsentiert vier Thesen, die dem Mainstream-Diskurs widersprechen, und es präsentiert sie mit Absicht unbequem: nicht als abschließende Urteile, sondern als produktive Irritationen.

Die Datenbasis ist real. Die Schlussfolgerungen sind interpretiert. Widerspruch ist erwünscht.

DIE VIER ZENTRALEN THESEN DIESES PAPERS

- These 1: Upskilling ist das neue Greenwashing — eine berührungsarme Ablenkung vom eigentlichen strukturellen Problem.
- These 2: Universal Basic Income löst das falsche Problem — Arbeit ist nicht primär Einkommen, sondern Identitätsarchitektur.
- These 3: Die eigentliche Bedrohung ist nicht Jobverlust, sondern kognitiver Verfall durch systematische Auslagerung des Denkens.
- These 4: Das Verdrängen ist keine Irrationalität — es ist eine funktionale, wenn auch gefährliche Antwort auf ein unaushaltbares Dilemma.

Was Agentic AI von früherer Automatisierung unterscheidet

Eine qualitative Grenze, keine quantitative

Automatisierung ist kein neues Phänomen. Webstühle ersetzen Handwerker, Montagelinien ersetzen Facharbeiter, Software ersetzt Buchhalter. In jedem dieser Fälle war die Logik dieselbe: Maschinen übernehmen repetitive, regelgebundene Tätigkeiten. Menschen wechseln zu Aufgaben, die Urteil, Kontext und Kreativität erfordern.

Agentic AI bricht diese Logik. Nicht weil sie alles kann — kann sie nicht. Sondern weil sie genau die Aufgaben übernimmt, in die sich Wissensarbeiterinnen nach jeder früheren Automatisierungswelle zurückgezogen haben: mehrstufige Planung, Analyse, Entscheidungsvorbereitung, Kommunikation, Code. Die Regressionslücke, in die Menschen immer geflogen sind, schrumpft.

Der KI-Agenten-Markt wuchs von 7,84 Milliarden US-Dollar in 2025 auf eine Projektion von 52,62 Milliarden bis 2030 — eine jährliche Wachstumsrate von 46,3 Prozent.

Automation Atlas (2026): AI Agents in Automation. automationatlas.io

Gartner prognostiziert, dass 15 Prozent der täglichen Arbeitsentscheidungen bis 2028 autonom durch agentische KI getroffen werden — gegenüber null in 2024. Gleichzeitig warnt Gartner: Über 40 Prozent der Agentic-AI-Projekte werden bis 2027 scheitern, weil die Infrastruktur legacy-gebundener Unternehmen die Anforderungen moderner AI-Ausführung nicht erfüllen kann.

Deloitte Insights (2026): Agentic AI Strategy. deloitte.com/us

<small>ILO 2025</small> 600 Mio. Stellen weltweit durch GenAI exponiert	<small>WEF 2025</small> 170 Mio. neue Jobs bis 2030 entstehend
<small>WEF 2025</small> 92 Mio. Jobs bis 2030 verdrängt	<small>GOLDMAN SACHS</small> 300 Mio. FTE potenziell automatisierbare Vollzeitäquivalente

Bemerkenswert an diesen Zahlen ist nicht ihre Höhe — sondern die Gewissheit, mit der sie präsentiert werden. Historisch waren Technologiefolgenabschätzungen notorisch ungenau, sowohl was Bedrohungen als auch was Chancen betrifft. Was wir mit Sicherheit wissen: Die Veränderung findet statt. Über Tempo und Ausmaß herrscht keine Klarheit.

Was sich bereits beobachten lässt

Salesforce-CEO Marc Benioff bestätigte 2025, dass sein Unternehmen 4.000 Kundendienstpositionen — von 9.000 auf rund 5.000 — abgebaut hat, nachdem KI-Agenten rund 50 Prozent der Kundeninteraktionen übernahmen. UPS eliminierte im selben Jahr 20.000 Stellen und schloss 73 Standorte weltweit im Zuge von KI-gestützter Logistikoptimierung.

Equal Times (2025): Agentic AI and the future of work. equaltimes.org

Payroll-Daten aus den USA (Brynjolfsson et al., 2025) zeigen, dass die Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen zwischen 22 und 25 Jahren in stark KI-exponierten Berufen um rund 13 Prozent zurückgegangen ist — verglichen mit weniger exponierten Rollen. Der Rückgang ist besonders ausgeprägt bei Einstiegspositionen im Bereich Analyse, Programmierung und Dokumentation.

Microsoft New Future of Work Report 2025. microsoft.com/research

Agentic AI übernimmt genau die Aufgaben, in die sich Wissensarbeiterinnen nach jeder früheren Automatisierungswelle zurückgezogen haben. Die Regressionslücke schrumpft.

Die Hoffnung-Furcht-Paradoxie

Eine der überraschendsten Erkenntnisse des MIT/BCG-Reports 2025, der globale Führungskräfte zu agentischer KI befragte: Das Ausmaß der Adoption hat keinen signifikanten Einfluss auf das Verhältnis von Hoffnung zu Angst. Bei Unternehmen ohne Agentic-AI-Pläne beträgt die Hoffnungsquote 78 Prozent, bei Unternehmen mit umfangreichen Implementierungen 85 Prozent. Die Angstquote schwankt zwischen 21 und 32 Prozent — ohne klares Muster. Mehr Exposition führt nicht zu mehr Angst.

MIT Sloan Management Review / BCG (2025): The Emerging Agentic Enterprise. sloanreview.mit.edu

Das ist entweder ein Zeichen für Resilienz — oder für Verdrängung. Kapitel 5 widmet sich dieser Frage.

Was Arbeit für Menschen bedeutet — und was verloren geht

Die öffentliche Debatte über KI und Arbeit ist fast ausschließlich ökonomisch: Wieviele Jobs? Welche Berufe? Was kostet Umschulung? Diese Fragen sind relevant. Aber sie behandeln Arbeit als Tauschgeschäft — Zeit gegen Geld — und übersehen, was Arbeit psychologisch leistet.

Arbeit als psychologische Infrastruktur

Psychiatrische Forschung beschreibt Arbeit nicht als ökonomische Transaktion, sondern als das zentrale organisierende Element des erwachsenen Lebens. Arbeit liefert: strukturierte Zeit, soziale Identität, geteilten Zweck, Routinen, ein Gefühl von Kompetenz und Relevanz, soziale Einbindung und ein System von Bedeutungserzeugung, das weit über den Lohnzettel hinausgeht.

Psychiatric Times (2026): AI, Job Loss, and the Psychiatric Significance of Work. psychiatrictimes.com

Wenn diese Infrastruktur wegfällt, entstehen keine ökonomischen Probleme — sondern psychologische. Eine qualitative Studie von 2025 mit IT-Fachleuten, deren Stellen durch KI ersetzt wurden, identifiziert als Kern-Thema die „Erosion der professionellen Identität“. Viele der Befragten empfanden den Jobverlust nicht als wirtschaftlichen Verlust, sondern als persönliche Invalidität. Klinische Experten verknüpften diese internalisierte Obsoleszenz mit depressiven Denkmustern.

Cavanaugh, M. (2025): Psychological impacts of automation and AI on worker identity and well-being. Substack.

ACHT FUNKTIONEN, DIE ARBEIT ÜBERNIMMT — UND DIE KEIN EINKOMMEN ERSETZT

- Zeitstruktur und Tagesrhythmus
- Soziale Zugehörigkeit und Kollektividentität
- Zielgerichtete Tätigkeit und Kompetenzerleben
- Status und gesellschaftliche Anerkennung
- Kognitive Aktivierung und Lernreize
- Externe Anforderungen, die Inertia überwinden
- Beitrag zu etwas Größerem als sich selbst
- Neurobiologische Kopplung von Aufwand und Belohnung (dopaminerge Systeme)

Das neue Syndrom: AIRD

Zwei Forscher der University of Florida — Joseph Thornton und Stephanie McNamara — beschreiben in einer 2026 in der Fachzeitschrift *Cureus* veröffentlichten Arbeit ein neues Phänomen: AI Replacement Dysfunction (AIRD). Das Syndrom manifestiert sich in Professionsverlust, Schlafstörungen, Angstzuständen, Paranoia und Identitätsverlust — auch bei Personen ohne vorausgegangene psychiatrische Erkrankungen.

Thornton, J. / McNamara, S. (2026): *AI Replacement Dysfunction*. Cureus. [futurism.com/artificial-intelligence](https://www.futurism.com/artificial-intelligence)

Bemerkenswert ist die Spezifik: AIRD entsteht nicht nur durch tatsächlichen Jobverlust, sondern bereits durch die anhaltende Bedrohung. Eine Reuters-Umfrage fand, dass 71 Prozent der Amerikaner befürchten, KI könnte dauerhaft große Teile der Belegschaft ersetzen. Die psychologischen Kosten der Übergangsphase entstehen also bereits jetzt — unabhängig davon, ob die Prognosen eintreffen.

Eine Veröffentlichung in *Nature Scientific Reports* (2025) unterstützt diesen Befund: Die Verbreitung industrieller Robotik hatte klar negative Auswirkungen auf das psychische Wohlbefinden von Arbeitnehmerinnen — nicht primär weil Jobs verloren gingen, sondern weil Mitarbeitende das Gefühl verloren, einen bedeutsamen Beitrag zu leisten.

Scientific Reports (2025): *Artificial intelligence and the wellbeing of workers*. [nature.com](https://www.nature.com)

„KI-Verdrängung ist eine unsichtbare Katastrophe. Wie bei anderen Katastrophen, die die psychische Gesundheit beeinträchtigen, müssen wirksame Reaktionen über die klinische Praxis hinausgehen.“ — Joseph Thornton, University of Florida (2026)

Kognitives Offloading: Wenn Delegieren zur Verarmung wird

Es gibt ein Risiko der Agentic-AI-Ära, das in keiner Governance-Richtlinie auftaucht und in keiner Unternehmensberatungs-Präsentation erwähnt wird: Wir könnten durch die Delegierung kognitiver Arbeit an Maschinen die Fähigkeiten verlieren, die wir delegieren.

Was kognitives Offloading bedeutet

Kognitives Offloading bezeichnet die Praxis, mentale Arbeit an externe Systeme auszulagern. Es ist keine neue Erscheinung: Schreiben ist Offloading des Gedächtnisses, Taschenrechner sind Offloading der Arithmetik, Navi-Systeme sind Offloading der räumlichen Orientierung. Die kognitive Wissenschaft unterscheidet drei Formen: assistives Offloading (das System unterstützt), substitutives Offloading (das System übernimmt) und disruptives Offloading (das System ersetzt aktives Denken durch passive Rezeption).

Generative und agentische KI-Systeme operieren hauptsächlich auf der substitutiven und disruptiven Ebene. Anders als frühere Produktivitätswerkzeuge — die Nutzerin musste denken, das Tool ausführen — können heutige Systeme vollständige Workflows ohne aktive kognitive Beteiligung der Nutzerin abwickeln.

Frontiers in Psychology (2025): Outsourcing cognition: the psychological costs of AI-era convenience. frontiersin.org

EMPIRISCHE BEFUNDE ZU KOGNITIVEM OFFLOADING (AUSWAHL)

- Sun et al. (2024): Intensiver KI-Einsatz bei schulischen Aufgaben führte zu niedrigerer Selbstregulation und schlechterer metakognitiver Präzision.
- Cognitive Load Theory (Sweller, 1988): Für Lernen ist ein kognitives Gleichgewicht notwendig. Zu stark reduzierter Aufwand verhindert Wissenserwerb.
- Frontiers/Psychology (2025): Regelmäßige Nutzung von KI für kognitive Grundaufgaben kann über Zeit neuronale Pfade für höheres Denken abbauen.
- Springer Nature (2026): Psychologen, die KI-Tools intensiv nutzen, entwickeln einen Kompetenz-Paradox: sie überschätzen ihr Verständnis und unterschätzen ihre Abhängigkeit.

Was das für Wissensarbeiterinnen bedeutet

Der Stanford-Future-of-Work-Bericht (Shao et al., 2025/2026) untersuchte 1.500 Arbeitnehmerinnen in 104 Berufen. Eine zentrale Erkenntnis: Die Kompetenzverschiebung, die agentische KI auslöst, geht von informationsverarbeitenden Fähigkeiten hin zu zwischenmenschlichen und organisationalen Fähigkeiten. Was zuerst wie eine Aufwertung klingt, ist bei genauerem Hinsehen ambivalenter.

Shao, Y. et al. (2025/2026): Future of Work with AI Agents. Stanford / arXiv:2506.06576.

Informationsverarbeitende Fähigkeiten werden durch Praxis erworben und durch Übung erhalten. Wenn KI-Agenten diese Arbeit übernehmen, verlieren Fachkräfte nicht nur Zeit für andere Aufgaben — sie verlieren auch den täglichen Übungs-Input, der diese Fähigkeiten aufrechterhält. Mittelfristig könnte der Mensch in der Human-AI-Tandem-Logik zum schwächeren Partner werden.

Die Springer-Studie (2026) zum Kompetenz-Paradox in der Psychologie beschreibt den Mechanismus präzise: Wer ein KI-Tool effektiv nutzen kann, verwechselt diese Nutäzungskompetenz mit einem tiefen Verständnis des zugrunde liegenden Systems. Das produziert Automationsbias, verringerte kritische Reflexion und eine schleichende Erodierung von Rechenschaftsfähigkeit.

Springer Nature Link (2026): The competence paradox: when psychologists overestimate their understanding of AI. [springer.com](https://www.springer.com)

*Wir delegieren die Arbeit. Wir delegieren die Fähigkeit.
Irgendwann delegieren wir das Urteil. Dann sind wir nicht mehr
Dirigent des Systems — sondern sein Publikum.*

Was der Mainstream übersieht — vier unbequeme Positionen

Die folgenden vier Thesen folgen nicht dem Mainstream-Diskurs. Sie sind keine finalen Aussagen, sondern Hypothesen, die auf echten Beobachtungen und Forschungsbefunden beruhen. Widerspruch ist ausdrücklich erwünscht.

THESE 01 **Upskilling ist das neue Greenwashing.**

Jede große Technologieverdrängung produziert ein Upskilling-Narrativ. Es beruhigt, klingt positiv und übersetzt strukturelle Verantwortung in individuelle Lösungsaufgaben. Beim aktuellen KI-Wandel ist dieses Narrativ besonders problematisch: 77 Prozent der neuen KI-Stellen erfordern Masterabschlüsse (SSRN 2025). Der Großteil der verdrängten Arbeitnehmerinnen hat keinen. Die Umschulungsversprechen treffen eine Population nicht, die keine Umschulung braucht — sondern eine, die die Umschulungsvoraussetzungen nicht erfüllt. Upskilling ist keine Lösung. Es ist ein Schuldverlagerungsmechanismus.

Hintergrund: Das WEF Future of Jobs 2025 erwartet 170 Millionen neue und 92 Millionen verdrängte Stellen bis 2030. Das klingt nach Netto-Plus. Aber: Die neuen Stellen entstehen größtenteils in anderen Sektoren, in anderen Regionen, mit anderen Qualifikationsprofilen als die verdrängten. Die Annahme, dass Stellenzuwachs und Stellenverlust sich für dieselben Menschen ausgleichen, ist empirisch nicht gedeckt.

WEF Future of Jobs Report 2025 / SSRN: AI Job Displacement Analysis 2025–2030 (Nartey).

THESE 02 **Universal Basic Income löst das falsche Problem.**

UBI wird als die progressive Antwort auf KI-induzierte Jobverluste gehandelt. Er gibt Einkommen. Arbeit gibt aber mehr als Einkommen: Sie gibt Struktur, Identität, Zugehörigkeitsgefühl, kognitive Aktivierung und dopaminerge Belohnungskopplung. Neurobiologisch ist die persistente Entkopplung von Aufwand und Belohnung mit Motivationsverlust, Rückzug und sozialer Fragmentierung verbunden. UBI beantwortet die ökonomische Frage. Die psychologische Frage bleibt unbeantwortet. Und sie ist die schwierigere.

Psychiatrische Forschung (Psychiatric Times, 2026) ist in diesem Punkt deutlich: Da UBI nur eines der zahlreichen psychologischen Bedürfnisse adressiert, die historisch durch Arbeit erfüllt wurden, ist es eine vollständig unzureichende Antwort auf die Bedrohung durch KI-induzierte Beschäftigungslosigkeit. Jedes gesellschaftliche Zukunftsdesign muss Formen zielgerichteter Aktivität schaffen, die die psychologischen Funktionen von Arbeit erhalten — unabhängig davon, ob diese Aktivität wirtschaftlich notwendig ist.

Psychiatric Times (2026): AI, Job Loss, and the Psychiatric Significance of Work.

THESE 03 Die eigentliche Bedrohung ist nicht Jobverlust — sondern kognitiver Verfall.

Während der Diskurs sich auf Job-Zahlen konzentriert, geschieht etwas Leiseres und Gefährlicheres: Wissensarbeiterinnen delegieren zunehmend die Denkarbeit, die ihre Expertise konstituiert. Analyse, Recherche, Argumentation, Entwurf — das sind keine Outputs, die KI für Menschen produziert. Es sind Übungsprozesse, durch die Menschen ihre Fähigkeiten erhalten und entwickeln. Wenn diese Prozesse entfallen, kann Kompetenz nicht aufrechterhalten werden. Nicht durch Einkommen. Nicht durch Zertifikate. Nur durch Praxis.

Was das mittel- und langfristig bedeutet, ist noch kaum untersucht. Aber die Richtung ist klar: Berufsgruppen, die früh und intensiv auf KI-Agenten umsteigen, könnten in fünf bis zehn Jahren nicht mehr in der Lage sein, die Aufgaben selbständig zu bewältigen, für die diese Agenten eingesetzt werden. Sie wären kompetent im Umgang mit dem Tool — und inkompetent in der Domäne, die das Tool repräsentiert.

IDC (2025) formuliert das pointiert: Die Zukunft der Arbeit hängt weniger von technischer Kraft ab als von den menschlichen Systemen darum herum — Prozessen, Rechenschaftspflicht und der Fähigkeit zu kontextuellem Urteil. Diese Fähigkeiten kann keine KI vermitteln. Und sie können nicht aus dem Nichts entstehen, wenn sie gebraucht werden.

IDC (2025): The future of work: AI agents as instruments, not co-workers. idc.com

THESE 04 Das Verdrängen ist keine Irrationalität — es ist eine funktionale Antwort.

Der MIT/BCG-Bericht 2025 zeigt: Mehr Exposition gegenüber agentischer KI führt nicht zu mehr Angst. Das Hoffnung-zu-Angst-Verhältnis bleibt über alle Adoptionsstufen stabil. Mainstream-Erklärung: Menschen sind resilienter als gedacht. Alternative Erklärung: Menschen verdrängen, weil der Konflikt zwischen dem Wert, den sie ihrer Arbeit beimessen, und der Bedrohung dieser Arbeit nicht aushaltbar ist. Verdrängen ist ein psychologischer Schutz — aber auch eine gefährliche Antwort, weil sie die Notwendigkeit von Vorbereitung unsichtbar macht.

Die klinische Forschung beschreibt „Denial“ als möglichen Abwehrmechanismus gegenüber KI-Bedrohungen: Personen, die den Verlust ihres Jobs kaum als relevant für sich einschätzen, obwohl ihr Berufsprofil klar exponiert ist, könnten ihre Reaktion nicht auf fehlende Angst — sondern auf unterdrückte Angst zurückführen.

Thornton/McNamara (2026): AIRD. Cureus / MIT Sloan/BCG (2025): The Emerging Agentic Enterprise.

Für Organisationen bedeutet das: Die scheinbare Ruhe in der Belegschaft ist kein verlässlicher Indikator für Akzeptanz. Sie kann ebenso gut Indikator für aufgestaute Unverarbeitetes sein, das irgendwann — in Form von Vertrauensverlust, Widerstand oder Eskalation — an die Oberfläche kommt.

Wer schweigt, stimmt nicht zu. Wer nicht klagt, leidet nicht. Wer sich nicht beschwert, hat keine Angst. Diese Annahmen sind in

Transformationsprojekten gleichermaßen verbreitet und gefährlich.

Was Organisationen jetzt tun müssen

Die drei blinden Flecken

Basierend auf den Erkenntnissen dieses Papers lassen sich drei blinde Flecken benennen, die in den meisten organisationalen Agentic-AI-Strategien fehlen:

Blinder Fleck 1: Kompetenzerhalt als strategische Aufgabe

Die meisten Organisationen planen den Einsatz von KI-Agenten. Kaum eine plant, wie die menschlichen Kompetenzen erhalten werden, die diese Agenten ersetzen. Das ist eine strategische Lücke. Wenn ein Rechnungsprüfer drei Jahre lang keine Rechnungen mehr manuell analysiert, könnte er nach drei Jahren nicht mehr in der Lage sein, die KI-Outputs sinnvoll zu beurteilen. Die Qualitätssicherung wird blind.

Empfehlung: Definiere für jede agentische Automatisierung explizit, welche menschlichen Kompetenzen als Überwachungskompetenz erhalten bleiben müssen — und welche Übungsprozesse das sicherstellen.

Blinder Fleck 2: Psychologische Sicherheit in Transformationsprozessen

AIRD, Identitätsverlust und stille Verdrängung sind keine Randphänomene. Sie sind voraussagbare Reaktionen auf vorhersagbare Bedingungen. Organisationen, die diese Dimension nicht in ihr Transformationsmanagement integrieren, werden die Signale des Problems nicht sehen — bis das Problem manifest ist.

Empfehlung: Mache psychologische Sicherheit zur expliziten Kategorie in Fortschrittsberichten zu KI-Transformationen. Entwickle Indikatoren, die über Adoption-KPIs hinausgehen.

Blinder Fleck 3: Einstiegsrollen als Ausbildungsräume

Einstiegspositionen sind die am stärksten exponierten. Payroll-Daten zeigen bereits heute einen Rückgang der Beschäftigung junger Fachkräfte in exponierten Rollen. Diese Rollen sind aber nicht nur ökonomisch relevant — sie sind Ausbildungsräume. Wer keine Junior-Analysten mehr ausbildet, weil KI-Agenten die Arbeit schneller und günstiger erledigen, produziert heute kurzfristige Kostenersparnisse und in fünf bis zehn Jahren einen strukturellen Kompetenzausfall in der mittleren Führungsebene.

Brynjolfsson et al. (2025), in: Microsoft New Future of Work Report 2025 / Hosseini & Lichtinger (2025): Junior employment in AI-exposed roles.

KONKRETE HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

- Führe eine Kompetenz-Risikoanalyse durch: Welche menschlichen Fähigkeiten werden durch agentische KI substituiert? Welche müssen erhalten bleiben?
- Definiere 'Minimum Human Practice' für alle automatisierten Kernprozesse — analoge Übungssequenzen, die Kompetenz erhalten.

- Installiere psychologische Check-ins als festes Element in Transformations-Reviews: nicht nur Was haben wir deployed?, sondern Wie geht es den Menschen damit?
- Bewahre Einstiegsrollen als Ausbildungsstrukturen, auch wenn sie ökonomisch suboptimal erscheinen. Sie sind Investitionen in zukünftige Kompetenz.
- Unterscheide in der Kommunikation zwischen Jobautomatisierung und Identitätsbedrohung. Beides passiert gleichzeitig. Nur eines wird adressiert.

Eine letzte These

Die Frage „Was passiert mit der Arbeit, wenn Agenten Aufgaben übernehmen?“ hat keine abschließende Antwort. Was wir wissen: Die Ökonomie wird sich verändern. Die Psychologie auch. Und die kognitive Kompetenz von Organisationen ebenfalls — wenn nichts dagegen unternommen wird.

Die eigentliche Führungsaufgabe ist nicht, KI-Agenten einzuführen. Sie ist, zu verstehen, was menschliche Arbeit — als Quelle von Identität, Kompetenz und Bedeutung — in diesem Kontext noch leisten muss. Und sicherzustellen, dass diese Leistung nicht stillschweigend an Maschinen delegiert wird.

Referenzen

- [1] Automation Atlas (2026): AI Agents in Automation (April 2026). automationatlas.io — Marktdaten AI-Agenten-Markt 2025–2030.
- [2] Brynjolfsson, E. et al. (2025): Payroll data on employment in AI-exposed occupations (ages 22–25). In: Microsoft New Future of Work Report 2025. microsoft.com/research
- [3] Cavanaugh, M. (2025): Psychological Impacts of Automation and AI on Worker Identity and Well-Being. michellevcavanaugh.substack.com
- [4] Deloitte Insights (2026): Agentic AI Strategy. deloitte.com/us/en/insights
- [5] Deloitte Insights (2025): Autonomous Generative AI Agents. deloitte.com/us/en/insights
- [6] Equal Times (2025): Agentic AI and the Future of Work. equaltimes.org — Salesforce, UPS Fallbeispiele.
- [7] Frontiers in Psychology (2025): Outsourcing cognition: the psychological costs of AI-era convenience. frontiersin.org/journals/psychology — Cognitive Offloading Taxonomie.
- [8] Goldman Sachs (2023–2024): The Potentially Large Effects of AI on Economic Growth. Referenziert in mehreren Sekundärquellen.
- [9] Hosseini, M. / Lichtinger, J. (2025): Resume and job posting evidence: hiring for junior roles slows after AI adoption. In: Microsoft New Future of Work Report 2025.
- [10] IDC (2025): The Future of Work: AI Agents as Instruments, not Co-workers. FutureScope Future of Work 2026. idc.com
- [11] International Labour Organisation (2025): GenAI and the Future of Work. ILO Report. ilo.org
- [12] MIT Sloan Management Review / Boston Consulting Group (2025): The Emerging Agentic Enterprise: How Leaders Must Navigate a New Age of AI. sloanreview.mit.edu
- [13] Nartey, J. (2025): AI Job Displacement Analysis 2025–2030. SSRN Working Paper 5316265. papers.ssrn.com
- [14] Psychiatric Times (2026): Artificial Intelligence, Job Loss, and the Psychiatric Significance of Work. psychiatrictimes.com — UBI-Kritik, neurobiologische Grundlagen.
- [15] Psychology Today (2025): The Psychological Crisis of AI-Driven Identity Loss. psychologytoday.com
- [16] Scientific Reports / Nature (2025): Artificial intelligence and the wellbeing of workers. nature.com/articles/s41598
- [17] Shao, Y. et al. (2025/2026): Future of Work with AI Agents: Auditing Automation and Augmentation Potential across the U.S. Workforce. arXiv:2506.06576. Stanford University / futureofwork.saltlab.stanford.edu
- [18] Springer Nature (2026): The competence paradox: when psychologists overestimate their understanding of AI. AI & Society. springer.com
- [19] Sun, Y. et al. (2024): Heavy AI use in school tasks and metacognitive accuracy. Empirical study. Referenziert in: Frontiers in Psychology (2025).
- [20] Sweller, J. (1988): Cognitive Load Theory. Grundlagenpapier, referenziert in: Frontiers in Psychology (2025).
- [21] Thornton, J. / McNamara, S. (2026): AI Replacement Dysfunction (AIRD). Cureus. Zusammenfassung: futurism.com/artificial-intelligence/ai-effects-workers-psychological
- [22] WEF (2025): The Global Risks Report 2025: The Overlooked Risk of the AI Precariat. weforum.org — Drei Automatisierungswellen.
- [23] WEF Future of Jobs Report 2025: 92 Mio. verdrängte / 170 Mio. neue Stellen bis 2030. weforum.org