

# KI-gestützte automatische Verweisauszeichnung

Für die Produktion bei Hüthig Jehle Rehm

München, November 2023



## Zum Verlag

- Die **Verlagsgruppe Hüthig Jehle Rehm GmbH (HJR)** ist ein **Fachverlag** und gehört zur **Südwestdeutschen Medienholding GmbH**.
- Wir bieten für den **kommunalen Bereich**, bei Bund und Ländern **juristische Fachinformationen** an.
- Der **Schwerpunkt** liegt auf den Themenfeldern **Arbeit- und Tarifrecht** sowie **Verwaltungsrecht** (u.a. Haushaltsrecht, Beamtenrecht, Baurecht).

## Zur Person

- **Verena Limbeck-Kaminsky**
- **Abteilungsleiterin Produktionssysteme** im Bereich der Herstellung
- Verantwortlich für **Einführung, Betrieb und Weiterentwicklung der Systemlandschaft** sowie für die **Abläufe** rund um die **XML-Produktionen**.

- Bei der Verlagsgruppe Hüthig Jehle Rehm verkaufen wir rechtssichere **Kommentierungen zu Gesetzgebung und Rechtsprechung.**
- Die Werke bestehen aus **umfangreichen Texten in komplexen Strukturen.**
- Eine **Vielzahl an Verweisen** zwischen den Kommentaren und den entsprechenden Gesetzesstellen oder Urteilen erleichtert die Erschließung unserer Inhalte.

TVöD Kommentar

TVöD Kommentar durchsuchen ...

Standard 50/50 Inhaltsverzeichnis Dokument Favoriten Drucken Export

Zum Anfang  
Alles zuklappen  
Druck/Export Auswahl aktivieren

März 2022

2.2.3.1 Anspruchsvoraussetzungen

24 Der Überstundenzuschlag ist ein Zuschlag zum Stundenentgelt, der unter bestimmten weiteren Voraussetzungen honoriert, dass die Beschäftigten über die Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten hinaus für den Arbeitgeber tätig sind. Er ist in der Höhe gestaffelt und beträgt für die EntgGr. 1 bis 9b 30 % und für die EntgGr. 10 bis 15 (Bund) bzw. EntgGr. 9c bis 15 (VKA) 15 % des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der EntgGr., in die der jeweilige Beschäftigte eingruppiert ist.

25 **Wann ist ein Überstundenzuschlag zu zahlen?** Nur dann, wenn tatsächlich Überstunden geleistet wurden. Welche Arbeitsstunden Überstunden sind, ergibt sich aus § 7 Abs. 7 bzw. § 7 Abs. 8 TVöD. Nur wenn diese dort festgelegten **Voraussetzungen** erfüllt werden, steht ein Überstundenzuschlag zu (vgl. die Erl. zu § 7 Abs. 7 und Abs. 8 TVöD).

26 Übt der Beschäftigte vorübergehend eine höherwertige Tätigkeit aus und erhält er eine persönliche Zulage nach § 14 TVöD, ändert dies an der Bemessungsgrundlage nichts. Der Überstundenzuschlag wird auch in diesem Fall aus der Stufe 3 der EntgGr. errechnet, in der der Beschäftigte **originär**, also ohne Berücksichtigung der höherwertigen Tätigkeit, eingruppiert ist.

27 **Beispiel**  
Ein Beschäftigter A im Bauamt einer Gemeinde ist in EntgGr. 6 eingruppiert. Seine Teamleiterin B ist in EntgGr. 9 eingruppiert. A vertritt B während deren Mutterschutzzeit. Nach Ablauf der nachgeburtlichen Schutzfrist soll sie zurückkommen. A erhält eine Zulage nach § 14 TVöD in Höhe der Differenz zwischen seiner EntgGr. 6 und der EntgGr. 9. Da er während der Vertretung auch noch wesentliche Teile seiner eigenen Aufgaben zu erledigen hat, fallen in erheblichem Umfang Überstunden an. Der Überstundenzuschlag errechnet sich aus der originären Eingruppierung des A in EntgGr. 6 Stufe 3, nicht aus der EntgGr. 9.

28 Der Überstundenzuschlag ist hinsichtlich der Höhe **differenziert** nach den EntgGr. 1 bis 9b und 9c/10 bis 15. Die Tarifvertragsparteien haben sich für höher eingruppierte Beschäftigte auf einen Überstundenzuschlag von 15 % statt 30 % als Tarifkompromiss geeinigt. Die Gewerkschaften messen stets den unteren Entgeltgruppen in Tarifverhandlungen eine höhere Schutzbedürftigkeit zu als den oberen Entgeltgruppen. Die Differenzierung soll bei der Frage der Honorierung von Arbeiten zu ungünstigen Zeiten die Differenzen in der Höhe des Entgelts zwischen den höheren und unteren Entgeltgruppen ein Stück weit ausgleichen (vgl. zur Problematik „Überstundenzuschlag für Teilzeitbeschäftigte“ § 7 Rn. 87 ff.).

- Die **Verweise** in unseren Produkten sind uns **wichtig**.
- Die **Zahl** der Verweise **steigt** durch umfangreicheren digitalen Inhalt stetig.
- Unsere Daten sind zur Verarbeitung in unterschiedlichen Medienkanälen in **XML strukturiert**.
- Damit die Verweise zu ihrem Ziel finden, ist eine **komplexe, semantische** Angabe der **Zielstelle** notwendig.

- Unsere externen Autorinnen und Autoren **schreiben** die **Inhalte** für die Werke, inklusive der Verweise auf andere Textstellen.
- Die Redaktion im Verlag **identifiziert** und markiert die Verweistexte **manuell**.
- Bei den externen Satzbetrieben werden die Verweisstellen mit den notwendigen **Informationen zur Zielerkennung angereichert**.

# Ein Beispiel der Verweisauszeichnung in unserem Produktionssystem

## 2.2.3.1 Anspruchsvoraussetzungen

24 Der Überstundenzuschlag ist ein Zuschlag zum Stundenentgelt, der unter bestimmten weiteren Voraussetzungen honoriert, dass die Beschäftigten über die Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten hinaus für den Arbeitgeber tätig sind. Er ist in der Höhe gestaffelt und beträgt für die EntgGr.1 bis-9b 30-% und für die EntgGr.10 bis-15 (Bund) bzw. EntgGr.9c bis-15 (VKA) 15-% des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe-3 der EntgGr., in die der jeweilige Beschäftigte eingruppiert ist.

25 **Wann ist ein Überstundenzuschlag zu zahlen?** Nur dann, wenn tatsächlich Überstunden geleistet wurden. Welche Arbeitsstunden Überstunden sind, ergibt sich aus [§7 Abs.7](#) bzw. [§7 Abs.8 TVöD](#). Nur wenn diese dort festgelegten **Voraussetzungen** erfüllt werden, steht ein Überstundenzuschlag zu (vgl. die [Erl. zu §7 Abs.7 und Abs.8 TVöD](#)).

26 Übt der Beschäftigte vorübergehend eine höherwertige Tätigkeit aus und erhält er eine persönliche Zulage nach [§14 TVöD](#), ändert dies an der Bemessungsgrundlage nichts. Der Überstundenzuschlag wird auch in diesem Fall aus der Stufe-3 der EntgGr. errechnet, in der der Beschäftigte **originär**, also ohne Berücksichtigung der höherwertigen Tätigkeit, eingruppiert ist.

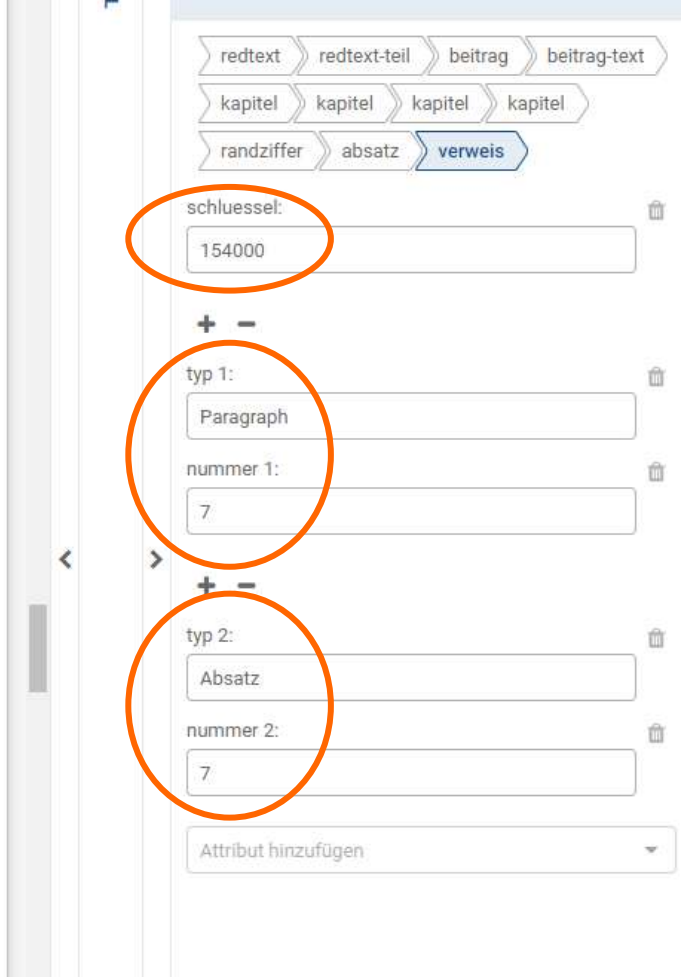
Beispiel

27

### Beispiel

Ein Beschäftigter A im Bauamt einer Gemeinde ist in EntgGr.6 eingruppiert. Seine Teamleiterin B ist in EntgGr.9 eingruppiert. A vertritt B während deren Mutterschutzzeit. Nach Ablauf der nachgeburtlichen Schutzfrist soll sie zurückkommen. A erhält eine Zulage nach [§14 TVöD](#) in Höhe der Differenz zwischen seiner EntgGr.6 und der EntgGr.9. Da er während der Vertretung auch noch wesentliche Teile seiner eigenen Aufgaben zu erledigen hat, fallen in erheblichem Umfang Überstunden an. Der Überstundenzuschlag errechnet sich aus der originären Eingruppierung des A in EntgGr.6 Stufe-3, nicht aus der EntgGr.9.

28 Der Überstundenzuschlag ist hinsichtlich der Höhe **differenziert** nach den EntgGr.1 bis-9b und 9c/10 bis-15. Die Tarifvertragsparteien haben sich für höher eingruppierte Beschäftigte auf einen Überstundenzuschlag von 15-% statt 30-% als Tarifkompromiss geeinigt. Die Gewerkschaften messen stets den unteren Entgeltgruppen in Tarifverhandlungen eine höhere Schutzbedürftigkeit zu als den oberen Entgeltgruppen. Die Differenzierung soll bei der Frage der Honorierung von Arbeiten zu ungünstigen Zeiten die Differenzen in der Höhe des Entgelts zwischen den höheren und unteren Entgeltgruppen ein Stück weit ausgleichen (vgl. zur Problematik „Überstundenzuschlag für Teilzeitbeschäftigte“ [§7 Rn.87-ff.](#)).



redtext > redtext-teil > beitrag > beitrag-text  
kapitel > kapitel > kapitel > kapitel  
randziffer > absatz > **verweis**

schlüssel:  
154000

+ -  
typ 1:  
Paragraph

nummer 1:  
7

+ -  
typ 2:  
Absatz

nummer 2:  
7

Attribut hinzufügen

- Wir haben **unterschiedliche Typen** von Verweisen:
  - Auf **neutrale** Strukturen, z.B. Paragraphen, Artikel
  - Auf **redaktionelle** Inhalte, z.B. Randziffern, Kapitel
  - Auf **Entscheidungen**
- In einem Dokument können **über 100** Verweise enthalten sein.
- Für die Bearbeitung einer Aktualisierung eines unserer Werke kommen **einige 1.000** Verweise zusammen.
- Wir haben eine **Vielzahl** an Dokumente in der Bearbeitung

Dokumentarten	Gesamt	2023 bearbeitet
Gesetzgebungen	17.000	3.100
Redaktionelle Inhalte	34.000	10.500
Entscheidungen	37.000	2.000



## Befund:

Aktuell gibt es im Verweisbereich **viel manuelle Arbeit**.  
Der aktuelle Ablauf ist **zeit- und kostenintensiv**.

## Ziele:

- Den hohen manuellen **Aufwand** im Verlag und bei externen Partnern durch Automatisierung **reduzieren**.
- Dadurch **Zeit und Kosten** im Produktionsablauf **sparen**.
- Die **Abläufe** bei der Produktion **vereinfachen**.
- Die Auszeichnung von Verweisen auch **ohne Satzbetrieb** effizient ermöglichen.

- Wir haben uns für eine **KI-basierte** Verweisauszeichnung **entschieden**.
- Dabei arbeiten wir mit der **moresophy** GmbH zusammen, die als Produkt für KI-Anwendungen die **contextsuite** anbietet.
- Die KI-**Modelle** für uns wurden mit allen unseren Daten **trainiert** (8 Millionen Verweise).
  - Nur mit **großen Datenmengen** haben die Modelle **ausreichendes Trainingsmaterial**.
  - Die Verweise in den Trainingsdaten müssen **möglichst gut** und **einheitlich** sein.
- Die KI-Modelle wurden durch **Regeln**, z.B. für die Zuordnung der Zieldokumente, **ergänzt**.

Die KI-Umsetzung besteht aus **zwei Modellen**

- **Modell 1: Verweiserkennung**  
Die Verweisstellen werden **identifiziert** und **abgegrenzt** (inkl. Folgeverweise).
- **Modell 2: Verweisauszeichnung**  
Die gefundenen Verweisstellen werden mit den **Eigenschaften** für die **Zielermittlung** versehen.

Die umgesetzte KI haben wir in das **XML-Produktionssystem integriert**:

- Die **Bearbeiter/innen rufen** im Produktionssystem nach der Inhaltserstellung die automatische Verweisauszeichnung per Knopfdruck **auf**.
- Über eine **Schnittstelle** werden die XML-Daten an die KI übergeben, verarbeitet und wieder an das Produktionssystem zurück gegeben.
- Anschließend können die **Ergebnisse** menschlich **geprüft** und bewertet werden, um nur korrekte Verweise in den Daten zu haben.

## 2.2.3.1 Anspruchsvoraussetzungen

- 24 Der Überstundenzuschlag ist ein Zuschlag zum Stundenentgelt, der unter bestimmten weiteren Voraussetzungen honoriert, dass die Beschäftigten über die Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten hinaus für den Arbeitgeber tätig sind. Er ist in der Höhe gestaffelt und beträgt für die EntgGr.1 bis-9b 30-% und für die EntgGr.10 bis-15 (Bund) bzw. EntgGr.9c bis-15 (VKA) 15-% des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe-3 der EntgGr., in die der jeweilige Beschäftigte eingruppiert ist.
- 25 **Wann ist ein Überstundenzuschlag zu zahlen?** Nur dann, wenn tatsächlich Überstunden geleistet wurden. Welche Arbeitsstunden Überstunden sind, ergibt sich aus §7 Abs.7 bzw. §7 Abs.8 TVöD. Nur wenn diese dort festgelegten **Voraussetzungen** erfüllt werden, steht ein Überstundenzuschlag zu (vgl. die Erl. zu §7 Abs.7 und Abs.8 TVöD).
- 26 Übt der Beschäftigte vorübergehend eine höherwertige Tätigkeit aus und erhält er eine persönliche Zulage nach §14 TVöD, ändert dies an der Bemessungsgrundlage nichts. Der Überstundenzuschlag wird auch in diesem Fall aus der Stufe-3 der EntgGr. errechnet, in der der Beschäftigte **originär**, also ohne Berücksichtigung der höherwertigen Tätigkeit, eingruppiert ist.

Beispiel

- 27
- ### Beispiel
- Ein Beschäftigter A im Bauamt einer Gemeinde ist in EntgGr.6 eingruppiert. Seine Teamleiterin B ist in EntgGr.9 eingruppiert. A vertritt B während deren Mutterschutzzeit. Nach Ablauf der nachgeburtlichen Schutzfrist soll sie zurückkommen. A erhält eine Zulage nach §14 TVöD in Höhe der Differenz zwischen seiner EntgGr.6 und der EntgGr.9. Da er während der Vertretung auch noch wesentliche Teile seiner eigenen Aufgaben zu erledigen hat, fallen in erheblichem Umfang Überstunden an. Der Überstundenzuschlag errechnet sich aus der originären Eingruppierung des A in EntgGr.6 Stufe-3, nicht aus der EntgGr.9.
- 28 Der Überstundenzuschlag ist hinsichtlich der Höhe **differenziert** nach den EntgGr.1 bis-9b und 9c/10 bis-15. Die Tarifvertragsparteien haben sich für höher eingruppierte Beschäftigte auf einen Überstundenzuschlag von 15-% statt 30-% als Tarifkompromiss geeinigt. Die Gewerkschaften messen stets den unteren Entgeltgruppen in Tarifverhandlungen eine höhere Schutzbedürftigkeit zu als den oberen Entgeltgruppen. Die Differenzierung soll bei der Frage der Honorierung von Arbeiten zu ungünstigen Zeiten die Differenzen in der Höhe des Entgelts zwischen den höheren und unteren Entgeltgruppen ein Stück weit ausgleichen (vgl. zur Problematik „Überstundenzuschlag für Teilzeitbeschäftigte“ §7 Rn.87-ff.).

## Verweise KI generiert

### 2.2.3.1 Anspruchsvoraussetzungen

- 24 Der Überstundenzuschlag ist ein Zuschlag zum Stundenentgelt, der unter bestimmten weiteren Voraussetzungen honoriert, dass die Beschäftigten über die Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten hinaus für den Arbeitgeber tätig sind. Er ist in der Höhe gestaffelt und beträgt für die EntgGr.-1 bis-9b 30-% und für die EntgGr.-10 bis-15 (Bund) bzw. EntgGr.-9c bis-15 (VKA) 15-% des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe-3 der EntgGr., in die der jeweilige Beschäftigte eingruppiert ist.
- 25 **Wann ist ein Überstundenzuschlag zu zahlen?** Nur dann, wenn tatsächlich Überstunden geleistet wurden. Welche Arbeitsstunden Überstunden sind, ergibt sich aus [§ 7 Abs. 7](#) bzw. [§ 7 Abs. 8 TVöD](#). Nur wenn diese dort festgelegten **Voraussetzungen** erfüllt werden, steht ein Überstundenzuschlag zu (vgl. die [Erl. zu § 7 Abs. 7](#) und [Abs. 8 TVöD](#)).
- 26 Übt der Beschäftigte vorübergehend eine höherwertige Tätigkeit aus und erhält er eine persönliche Zulage nach [§ 14 TVöD](#), ändert dies an der Bemessungsgrundlage nichts. Der Überstundenzuschlag wird auch in diesem Fall aus der Stufe-3 der EntgGr. errechnet, in der der Beschäftigte **originär**, also ohne Berücksichtigung der höherwertigen Tätigkeit, eingruppiert ist.

Beispiel

### 27 Beispiel

Ein Beschäftigter A im Bauamt einer Gemeinde ist in EntgGr.-6 eingruppiert. Seine Teamleiterin B ist in EntgGr.-9 eingruppiert. A vertritt B während deren Mutterschutzzeit. Nach Ablauf der nachgeburtlichen Schutzfrist soll sie zurückkommen. A erhält eine Zulage nach [§ 14 TVöD](#) in Höhe der Differenz zwischen seiner EntgGr.-6 und der EntgGr.-9. Da er während der Vertretung auch noch wesentliche Teile seiner eigenen Aufgaben zu erledigen hat, fallen in erheblichem Umfang Überstunden an. Der Überstundenzuschlag errechnet sich aus der originären Eingruppierung des A in EntgGr.-6 Stufe-3, nicht aus der EntgGr.-9.

- 28 Der Überstundenzuschlag ist hinsichtlich der Höhe **differenziert** nach den EntgGr.-1 bis-9b und [9c/10 bis-15](#). Die Tarifvertragsparteien haben sich für höher eingruppierte Beschäftigte auf einen Überstundenzuschlag von 15-% statt 30-% als Tarifkompromiss geeinigt. Die Gewerkschaften messen stets den unteren Entgeltgruppen in Tarifverhandlungen eine höhere Schutzbedürftigkeit zu als den oberen Entgeltgruppen. Die Differenzierung soll bei der Frage der Honorierung von Arbeiten zu ungünstigen Zeiten die Differenzen in der Höhe des Entgelts zwischen den höheren und unteren Entgeltgruppen ein Stück weit ausgleichen (vgl. zur Problematik „Überstundenzuschlag für Teilzeitbeschäftigte“ [§ 7 Rn. 87 ff.](#)).

## Verweise manuell gesetzt

### 2.2.3.1 Anspruchsvoraussetzungen

- 24 Der Überstundenzuschlag ist ein Zuschlag zum Stundenentgelt, der unter bestimmten weiteren Voraussetzungen honoriert, dass die Beschäftigten über die Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten hinaus für den Arbeitgeber tätig sind. Er ist in der Höhe gestaffelt und beträgt für die EntgGr.-1 bis-9b 30-% und für die EntgGr.-10 bis-15 (Bund) bzw. EntgGr.-9c bis-15 (VKA) 15-% des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe-3 der EntgGr., in die der jeweilige Beschäftigte eingruppiert ist.
- 25 **Wann ist ein Überstundenzuschlag zu zahlen?** Nur dann, wenn tatsächlich Überstunden geleistet wurden. Welche Arbeitsstunden Überstunden sind, ergibt sich aus [§ 7 Abs. 7](#) bzw. [§ 7 Abs. 8 TVöD](#). Nur wenn diese dort festgelegten **Voraussetzungen** erfüllt werden, steht ein Überstundenzuschlag zu (vgl. die [Erl. zu § 7 Abs. 7](#) und [Abs. 8 TVöD](#)).
- 26 Übt der Beschäftigte vorübergehend eine höherwertige Tätigkeit aus und erhält er eine persönliche Zulage nach [§ 14 TVöD](#), ändert dies an der Bemessungsgrundlage nichts. Der Überstundenzuschlag wird auch in diesem Fall aus der Stufe-3 der EntgGr. errechnet, in der der Beschäftigte **originär**, also ohne Berücksichtigung der höherwertigen Tätigkeit, eingruppiert ist.

Beispiel

### 27 Beispiel

Ein Beschäftigter A im Bauamt einer Gemeinde ist in EntgGr.-6 eingruppiert. Seine Teamleiterin B ist in EntgGr.-9 eingruppiert. A vertritt B während deren Mutterschutzzeit. Nach Ablauf der nachgeburtlichen Schutzfrist soll sie zurückkommen. A erhält eine Zulage nach [§ 14 TVöD](#) in Höhe der Differenz zwischen seiner EntgGr.-6 und der EntgGr.-9. Da er während der Vertretung auch noch wesentliche Teile seiner eigenen Aufgaben zu erledigen hat, fallen in erheblichem Umfang Überstunden an. Der Überstundenzuschlag errechnet sich aus der originären Eingruppierung des A in EntgGr.-6 Stufe-3, nicht aus der EntgGr.-9.

- 28 Der Überstundenzuschlag ist hinsichtlich der Höhe **differenziert** nach den EntgGr.-1 bis-9b und [9c/10 bis-15](#). Die Tarifvertragsparteien haben sich für höher eingruppierte Beschäftigte auf einen Überstundenzuschlag von 15-% statt 30-% als Tarifkompromiss geeinigt. Die Gewerkschaften messen stets den unteren Entgeltgruppen in Tarifverhandlungen eine höhere Schutzbedürftigkeit zu als den oberen Entgeltgruppen. Die Differenzierung soll bei der Frage der Honorierung von Arbeiten zu ungünstigen Zeiten die Differenzen in der Höhe des Entgelts zwischen den höheren und unteren Entgeltgruppen ein Stück weit ausgleichen (vgl. zur Problematik „Überstundenzuschlag für Teilzeitbeschäftigte“ [§ 7 Rn. 87 ff.](#)).

- + Das **Finden** und **Abgrenzen** der Verweise funktioniert sehr gut (über 90%).
- Das Angeben der **Zielstellen** ist schwieriger (weniger als 80% richtig).
- + Verweise in **Normen** sind gut lösbar, auch Verweise auf **Randziffern** funktionieren gut.
- Verweise auf **Ländernormen** sind schwierig, da hier die Kontexte sehr ähnlich sind und eine Unterscheidung oft nicht leicht zu treffen ist.
- + Verweise auf **Entscheidungen** werden sehr gut ausgezeichnet.
- Inhalte, zu denen wir **wenig Trainingsmaterial** haben, funktionieren nicht gut; dazu zählen leider auch prominente Inhaltstypen, wie z.B. Update-Infos.
- + Die unterschiedlichen **Verweisarten** sind mit nur **einer Lösung** umgesetzt.
- Das Ergebnis der KI ist oft eine „Blackbox“ und **menschlich nicht nachvollziehbar**, z.B. kann der gleiche Verweistext kurz hintereinander einmal richtig und einmal falsch ausgezeichnet werden.

## Unsere **Erwartung**

- Eine **vollautomatische** Auszeichnung der Verweise, ohne manuelle Eingriffe.
- **Mindestens 80%** der Verweise werden richtig gefunden und ausgezeichnet.

## Das **Ergebnis** nach der Umsetzung:

- Über alle Daten hinweg haben wir ca. **70% Genauigkeit**.
- Die Qualität **schwankt** stark; einige Bereiche sind sehr gut, bei anderen sind wir deutlich unter den Erwartungen.
- Die gewünscht **Qualität** können wir aktuell nur mit **manueller** Prüfung und Korrektur erreichen.



## Kosten

- Die Kosten für die Umsetzung einer **eigenen KI-Anwendung** sind nicht gering.
- Durch den anfallenden **Prüf-** und **Korrekturaufwand** bleiben Kosten im redaktionellen Bereich erhalten.

## Nutzen

- Wir erhoffen uns durch den neuen Ablauf eine **Stabilisierung** der Satzpreise, ggf. auch eine leichte **Reduzierung**.
- Wir können auch **ohne** externe **Satzbetriebe** in großem Umfang Verweise auszeichnen.
- Wir haben ein Werkzeug, mit dem alle unsere **unterschiedlichen** Verweistypen ausgezeichnet werden können.

- Die KI kann nur **so gut** sein, wie die **Trainingsdaten** waren, d.h. alle Inkonsistenzen und Datenfehler übernimmt die KI.  
  
→ Es lohnt sich am Anfang Zeit und Mühe in die Auswahl und Bereinigung der Trainingsdaten zu investieren.
- Bei einem **hohen** inhaltlichen **Anspruch** ist eine **manuelle** Prüfung und **Bewertung** sinnvoll.