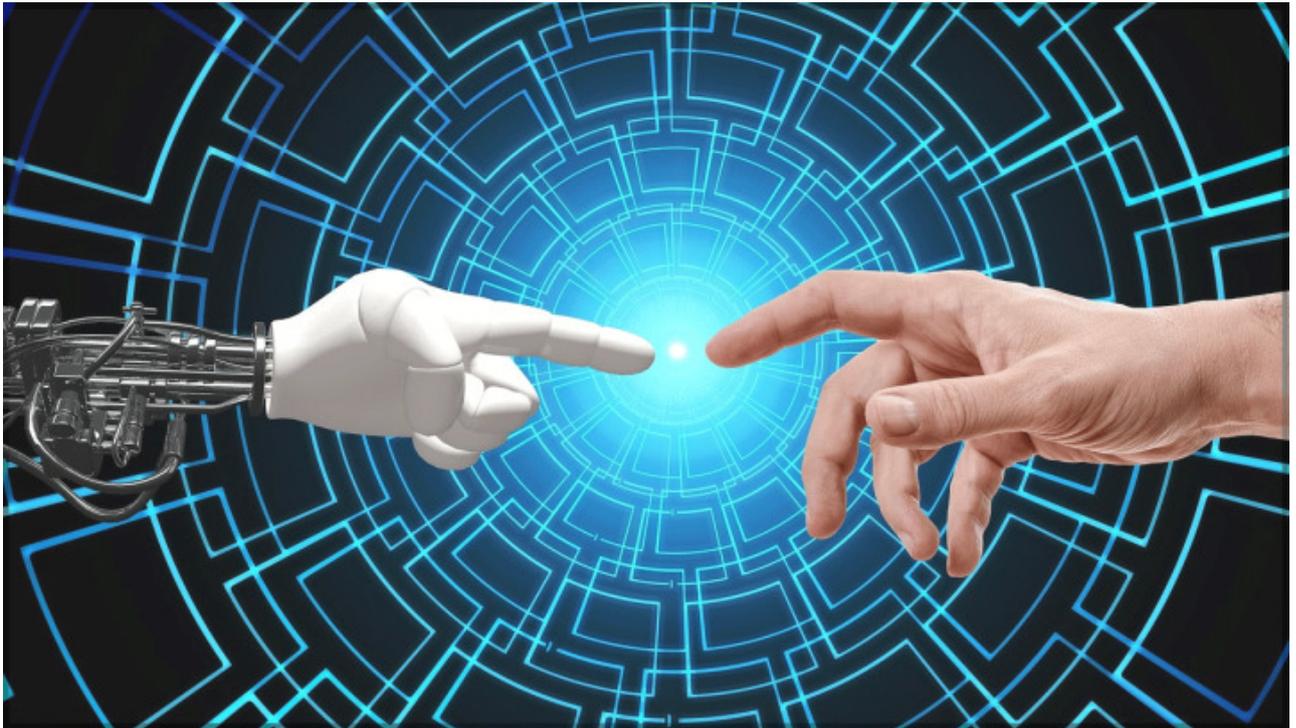


Ersetzt die KI den Mediator?

Einsatzmöglichkeiten der KI im Bereich der Konfliktbeilegung und der Mediation

Autor: Arthur Trossen - Veröffentlicht 30.03.2023 16:39 - (851 Zugriffe)



Ein Artikel der Wiki to Yes Fachbeiträge

Alle reden von der KI (künstlichen Intelligenz) und speziell über ChatGPT. Lässt sich dieses Tool auch im Bereich der Mediation einsetzen oder im Konfliktmanagement benutzen? Es ist sicherlich anregend mit einem Computer zu chatten, der in ganzen Sätzen antworten kann. Und wie man hört, kann die KI noch viel mehr. Wie aber kann sie im Bereich der Mediation eingesetzt werden? Ich wollte es genau wissen. Mein Selbstversuch hat jedenfalls zu Erkenntnissen geführt, die es rechtfertigen, den Artikel in die Rubrik der Fachbeiträge einzuordnen. Hier berichte ich über erste Erfahrungen.

Es geht um den Einsatz von ChatGPT¹ im Bereich der Mediation. ChatGPT bezeichnet sich selber als KI. Die Wortkombination *künstliche Intelligenz* setzt sich aus den Worten *künstlich* und *Intelligenz* zusammen. *Intelligenz* ist die Fähigkeit, abstrakt und vernünftig zu denken, um daraus ein zweckgerichtetes Handeln abzuleiten. So jedenfalls definiert es der Duden.² Das Wort *künstlich* deutet darauf hin, dass die Intelligenz nicht auf natürliche Weise entstanden ist. Das Denken wird als die Fähigkeit des Erkennens und Urteilens beschrieben. Das soll ein Computer können?

Das Denken spielt in der Mediation eine wichtige Rolle. Dort ist sogar von einem mediativen Denken die Rede. Wenn die künstliche Intelligenz das Denken ersetzen kann, kommt es dann am Ende so weit, dass die Computer die Abschlussvereinbarung treffen und nicht mehr die Parteien? Werden Portale (wie z.B. dieses Wiki) überflüssig, wenn ich nur eine passende Anfrage bei ChatGPT eingeben muss, um Lösungen zu finden?

Ich wollte der Sache auf den Grund gehen. Deshalb habe ich einige Abfragen im Chat bei ChatGPT4 - allerdings in der kostenfreien Version - gestartet. Einige davon möchte ich hier gerne vorstellen.

1. Versuch: Eine einfache Anfrage bei ChatGPT

Die Frage, die ich im Chat eingegeben habe lautete: Was ist Integrierte Mediation? Ich erhielt folgende Antwort:

“

Die integrierte Mediation ist ein vollwertiges Mediationsmodell, das dem Mediationsgesetz unterworfen ist und sich an den auf die Verbände abgestimmten Standards orientiert. Es geht weiter als die eklektische Mediation, indem es den Blick auf das Mediiere, also auf das Tätigwerden lenkt. Die integrierte Mediation versteht die Mediationsabläufe als Kognitionsprozess, der Bedingungen und Erkenntnisse beschreibt, auf welche Art sich einvernehmliche Lösungen in einem Konflikt finden lassen. Sie hat einen eigenen Stil sowie eigene Modelle entwickelt.

Das ist schon beeindruckend nah dran. In Wikipedia steht aber noch mehr dazu. Und noch mehr steht im Wiki. Ich hätte also dort mit besseren Informationen nachschauen können. Trotzdem bin ich neugierig geworden und fühle mich ermutigt. Vielleicht kann ChatGPT auch Artikel schreiben? Das würde meine Arbeit als Wiki Redakteur sehr vereinfachen. Ich will es jetzt genauer wissen.

2. Versuch: Ein Chat mit Nachfragen bei ChatGPT

Die Ausgangsfrage, die ich jetzt eingegeben habe lautete: Was ist Konfliktmoderation? Die Antwort und der darauffolgende Chatverlauf liest sich wie folgt:

“

Was ist eine Konfliktmoderation und wie grenzt sie sich zur Mediation und anderen Verfahren ab?

Eine Konfliktmoderation ist ein Verfahren, das darauf abzielt, Konflikte zwischen Parteien zu moderieren und zu lösen. Im Gegensatz zur Mediation, die oft als ein Verfahren zur Konfliktlösung angesehen wird, liegt der Schwerpunkt der Konfliktmoderation auf der Vermittlung und Koordination zwischen den Parteien, um ihre unterschiedlichen Interessen und Bedürfnisse zu verstehen und eine gemeinsame Lösung zu finden. Die Konfliktmoderation ist ein informelles Verfahren, bei dem ein neutraler Moderator den Prozess steuert und die Kommunikation zwischen den Parteien erleichtert. Im Gegensatz zur Mediation gibt es jedoch keinen formellen Mediator, der die Verantwortung für die Lösung des Konflikts übernimmt. Stattdessen arbeiten die Parteien zusammen, um eine gemeinsame Lösung zu finden, und der Moderator hilft ihnen dabei, indem er die Kommunikation fördert und eine strukturierte Diskussion führt. Im Vergleich zu anderen Verfahren, wie z.B. Schiedsverfahren oder gerichtlichen Verfahren, bietet die Konfliktmoderation den Parteien mehr Kontrolle über den Prozess und die Lösung des Konflikts. Es ist auch oft schneller und kostengünstiger als andere Verfahren, da es sich um ein informelles Verfahren handelt, das ohne die Einschaltung von Anwälten oder anderen Experten durchgeführt werden kann. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Konfliktmoderation ein informelles Verfahren ist, das darauf abzielt, Konflikte zwischen Parteien zu moderieren und zu lösen, indem ein neutraler Moderator die Diskussion und Zusammenarbeit zwischen den Parteien erleichtert. Im Gegensatz zur Mediation liegt der Schwerpunkt auf der Vermittlung und Koordination zwischen den Parteien, um eine gemeinsame Lösung zu finden. Im Vergleich zu anderen Verfahren bietet die Konfliktmoderation den Parteien mehr Kontrolle über den Prozess und die Lösung des Konflikts, ist schneller und kostengünstiger.

ist die Vermittlung und Koordination zwischen den Parteien, um ihre unterschiedlichen

Interessen und Bedürfnisse zu verstehen und eine gemeinsame Lösung zu finden nicht auch ein Merkmal der Mediation? Wo also liegt der Unterschied genau?

Ja, die Vermittlung und Koordination zwischen den Parteien, um ihre unterschiedlichen Interessen und Bedürfnisse zu verstehen und eine gemeinsame Lösung zu finden, ist auch ein wichtiger Bestandteil der Mediation. Der wesentliche Unterschied zwischen der Konfliktmoderation und der Mediation liegt jedoch darin, wer die Verantwortung für die Lösung des Konflikts trägt. In der Mediation übernimmt ein neutraler Mediator die Verantwortung für die Lösung des Konflikts. Der Mediator fungiert als unabhängiger Dritter, der den Parteien hilft, eine Lösung zu finden, mit der alle zufrieden sind. Der Mediator ist dabei in der Regel ein erfahrener Fachmann, der spezielle Kenntnisse und Fähigkeiten im Umgang mit Konflikten hat. In der Konfliktmoderation hingegen liegt die Verantwortung für die Lösung des Konflikts bei den Parteien selbst. Der Moderator unterstützt die Parteien bei der Kommunikation und Vermittlung, aber die Lösung des Konflikts wird von den Parteien selbst erarbeitet. Der Moderator spielt eine eher moderierende und koordinierende Rolle und greift nur dann ein, wenn es erforderlich ist, um den Prozess auf Kurs zu halten. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Mediation und die Konfliktmoderation viele gemeinsame Merkmale haben, aber der wesentliche Unterschied darin besteht, wer die Verantwortung für die Lösung des Konflikts trägt. In der Mediation übernimmt der Mediator diese Verantwortung, während in der Konfliktmoderation die Parteien selbst die Lösung erarbeiten.

Worin besteht genau die Verantwortung des Mediators für die Lösung des Konflikts? Es heisst doch, die Parteien seien für die Lösung der Mediator nur für das Verfahren verantwortlich?

Es stimmt, dass die Parteien in der Mediation für die Lösung des Konflikts selbst verantwortlich sind und der Mediator lediglich für das Verfahren verantwortlich ist. Der Mediator ist jedoch für die Gestaltung des Mediationsprozesses verantwortlich und hat die Aufgabe, die Parteien bei der Lösungsfindung zu unterstützen. Der Mediator ist ein neutraler Dritter, der keiner der Parteien verpflichtet ist und kein Interesse an der Lösung des Konflikts hat. Seine Verantwortung besteht darin, den Mediationsprozess so zu gestalten, dass die Parteien die bestmögliche Chance haben, eine für alle Beteiligten akzeptable Lösung zu finden. Der Mediator trägt die Verantwortung für die Strukturierung und Durchführung des Mediationsprozesses, einschließlich der Festlegung von Regeln und Verfahren, der Vermittlung zwischen den Parteien und der Unterstützung der Parteien bei der Suche nach einer Lösung. Der Mediator sorgt dafür, dass der Prozess fair, ausgewogen und transparent verläuft und dass beide Parteien die gleiche Chance haben, ihre Positionen und Interessen darzulegen. Darüber hinaus trägt der Mediator auch die Verantwortung dafür, dass die Parteien die Mediation freiwillig und informiert durchführen. Er muss sicherstellen, dass die Parteien alle notwendigen Informationen haben und dass sie in der Lage sind, informierte Entscheidungen zu treffen. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Verantwortung des Mediators in der Mediation darin besteht, den Mediationsprozess so zu gestalten, dass die Parteien eine bestmögliche Chance haben, eine Lösung zu finden, die für alle Beteiligten akzeptabel ist. Der Mediator ist nicht für die Lösung des Konflikts selbst verantwortlich, sondern trägt die Verantwortung für die Strukturierung und Durchführung des Mediationsprozesses, die Vermittlung zwischen den Parteien und die Unterstützung der Parteien bei der Suche nach einer Lösung.

Und der Konfliktmoderator hat keine Verantwortung?

Doch, auch der Konfliktmoderator hat Verantwortung im Konfliktmoderationsprozess. Allerdings liegt die Verantwortung des Konfliktmoderators in der Regel nicht in der

Lösungsfindung selbst, sondern vielmehr in der Gestaltung des Prozesses, der Vermittlung und Koordination zwischen den Parteien und der Unterstützung der Parteien bei der Suche nach einer gemeinsamen Lösung. Der Konfliktmoderator hat die Aufgabe, die Kommunikation zwischen den Parteien zu erleichtern und sicherzustellen, dass die Parteien ihre Standpunkte und Bedürfnisse verständlich machen und verstehen können. Er unterstützt die Parteien bei der Suche nach einer gemeinsamen Basis und hilft ihnen, eine Lösung zu finden, mit der alle zufrieden sind. Der Konfliktmoderator trägt auch die Verantwortung dafür, dass der Prozess fair, ausgewogen und transparent verläuft. Er muss sicherstellen, dass beide Parteien die gleiche Chance haben, ihre Interessen zu vertreten, und dass die Parteien in der Lage sind, informierte Entscheidungen zu treffen.

Darüber hinaus hat der Konfliktmoderator die Verantwortung dafür, dass der Prozess freiwillig und informiert abläuft. Er muss sicherstellen, dass die Parteien freiwillig an dem Prozess teilnehmen und dass sie alle notwendigen Informationen haben, um informierte Entscheidungen zu treffen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass auch der Konfliktmoderator Verantwortung trägt. Seine Verantwortung besteht jedoch in erster Linie darin, den Konfliktmoderationsprozess so zu gestalten, dass die Parteien in der Lage sind, eine gemeinsame Lösung zu finden. Im Unterschied zur Mediation liegt die Verantwortung für die Lösung des Konflikts jedoch bei den Parteien selbst.

Das ist alles sehr allgemein der Unterschied wird mir nicht klar. Kannst Du das spezifizieren?

Gerne spezifiziere ich den Unterschied zwischen Konfliktmoderation und Mediation näher:

1. Zielsetzung: Der grundlegende Unterschied zwischen Konfliktmoderation und Mediation besteht in der Zielsetzung. Während die Mediation darauf abzielt, eine Lösung für den Konflikt zu finden, liegt der Fokus bei der Konfliktmoderation darauf, eine strukturierte und offene Diskussion zwischen den Parteien zu ermöglichen und den Konfliktprozess zu moderieren.
2. Rolle des Moderators: In der Konfliktmoderation übernimmt der Moderator eine aktivere Rolle und fungiert als Moderator und Koordinator zwischen den Parteien. Im Gegensatz dazu nimmt der Mediator eine neutralere Rolle ein und unterstützt die Parteien bei der Lösung des Konflikts, ohne aktiv in den Prozess einzugreifen.
3. Lösungsfindung: In der Mediation liegt die Verantwortung für die Lösungsfindung bei den Parteien selbst, während der Mediator lediglich für den Prozess verantwortlich ist. In der Konfliktmoderation kann der Moderator auch aktiv an der Lösungsfindung beteiligt sein.
4. Struktur und Ablauf: Die Struktur und der Ablauf von Konfliktmoderation und Mediation können ebenfalls unterschiedlich sein. Während in der Mediation in der Regel klar definierte Phasen wie die Einführung, die Klärung der Sachlage, die Erarbeitung von Optionen und die Vereinbarung von Lösungen durchlaufen werden, kann der Ablauf in der Konfliktmoderation flexibler gestaltet sein und sich an den Bedürfnissen der Parteien orientieren.
5. Anwendungsgebiet: Konfliktmoderation wird oft in Gruppen und Teams eingesetzt, um Konflikte zu lösen oder zu vermeiden. Mediation wird hingegen oft bei individuellen Konflikten eingesetzt, insbesondere bei rechtlichen oder familiären Konflikten.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass der Hauptunterschied zwischen Konfliktmoderation und Mediation in der Zielsetzung und der Rolle des Moderators besteht. In der Konfliktmoderation geht es darum, den Konfliktprozess zu moderieren, während in der Mediation eine Lösung für den Konflikt gefunden werden soll. Der Moderator in der Konfliktmoderation hat eine aktivere Rolle als der Mediator und kann auch aktiv an der Lösungsfindung beteiligt sein.

Was ist davon zu halten?

Mein Eindruck ist jedenfalls, dass ich nach dem Chat nicht mehr weiß, als vorher. Zumindest in der kostenfreien Version gibt es keine Quellenangaben. Ein Nachrecherchieren ist also nötig, wie in dem Beitrag Konfliktmoderation geschehen. Leider sind auch die auf Nachfrage gelieferten Spezifikationen der KI sehr ungenau. Nicht nur das. Sie sind auch nicht wirklich zutreffend. Die Abweichungen ergeben sich aus den folgenden, nur summarisch aufgeführten Hinweisen: Die Zielsetzung betrifft in beiden Fällen eine Konfliktbeilegung. Darum geht es sowohl in der Mediation wie in der Konfliktmoderation. Die Aktivität des Mediators kann auch je nach Mediationsstil variieren, sodass dies auch kein valides Unterscheidungsmerkmal ist. Auch trägt der Mediator allenfalls nur eine Mitverantwortung für die Lösung. Die Mediation ist kein starres Verfahren und kann ebenso flexibel ausgestaltet sein wie eine Moderation. Auch bei der Frage des Anwendungsgebietes gibt es Überschneidungen. Was allerdings deutlich wurde ist die Beobachtung, dass auch die KI die Verfahren nicht sauber gegeneinander abgrenzen kann. Wie auch, wenn sie (noch) nicht auf Wiki to Yes zugreift?³

3. Versuch: Frage einer Konfliktpartei

Meine Ausgangsfrage lautete: Ich werde am Arbeitsplatz gehostet was kann ich dagegen tun? Diese Frage hat folgenden Chat ausgelöst:

“

Es tut mir leid zu hören, dass Sie am Arbeitsplatz gehostet werden. Ghosting am Arbeitsplatz kann sehr frustrierend und belastend sein. Hier sind einige Schritte, die Sie unternehmen können, um mit dieser Situation umzugehen:

- 1. Suchen Sie das Gespräch: Versuchen Sie, mit der Person, die Sie gehostet hat, persönlich oder per E-Mail zu sprechen. Stellen Sie Fragen wie "Haben Sie Zeit, um über das Projekt zu sprechen?" oder "Haben Sie Feedback zu meiner Arbeit?" Wenn die Person nicht reagiert oder die Anfragen ignoriert, versuchen Sie es mit einer anderen Kommunikationsmethode oder sprechen Sie einen Vorgesetzten oder Personalvertreter an.*
- 2. Dokumentieren Sie alles: Notieren Sie sich alle Details, einschließlich Datum, Zeit und Art der Kommunikation, um den Mangel an Zusammenarbeit und die Auswirkungen auf Ihre Arbeit zu dokumentieren.*
- 3. Bitten Sie um Unterstützung: Sprechen Sie mit Ihrem Vorgesetzten oder Personalvertreter und bitten Sie um Unterstützung. Erklären Sie Ihre Bedenken und zeigen Sie Ihre dokumentierten Beispiele. Ihr Vorgesetzter kann die Person, die Sie gehostet hat, kontaktieren und eine Lösung vorschlagen.*
- 4. Finden Sie Alternativen: Wenn die Person, die Sie gehostet hat, weiterhin nicht mit Ihnen zusammenarbeiten möchte, suchen Sie nach Alternativen. Überlegen Sie, ob es andere Kollegen oder Abteilungen gibt, mit denen Sie zusammenarbeiten können.*
- 5. Priorisieren Sie Ihre Arbeit: Wenn die Zusammenarbeit mit der Person, die Sie gehostet hat, nicht unbedingt notwendig ist, konzentrieren Sie sich auf andere Aufgaben, um produktiv zu bleiben.*
- 6. Es ist wichtig, professionell zu bleiben und nicht emotional zu werden, wenn Sie am Arbeitsplatz gehostet werden. Wenn Sie Schwierigkeiten haben, mit dieser Situation umzugehen, suchen Sie nach Unterstützung von Freunden, Familie oder einem professionellen Berater.*

Warum soll ich alles dokumentieren?

Es ist wichtig, alles zu dokumentieren, was im Zusammenhang mit dem Ghosting am Arbeitsplatz passiert. Das hat mehrere Gründe:

1. *Beweismittel: Wenn Sie Beweise haben, die Ihre Behauptungen unterstützen, können Sie Ihrem Vorgesetzten oder Personalvertreter zeigen, was passiert ist. Auf diese Weise können Sie Ihre Anliegen effektiver kommunizieren und die Person, die Sie ghostet, oder andere Personen, die an der Situation beteiligt sind, davon überzeugen, dass es ein Problem gibt, das gelöst werden muss.*
2. *Gedächtnisstütze: Wenn Sie alles aufschreiben, was passiert ist, wird es einfacher sein, sich an alle Details zu erinnern, wenn Sie später mit jemandem darüber sprechen müssen. Das kann besonders hilfreich sein, wenn die Situation eskaliert oder länger andauert.*
3. *Kontrolle: Wenn Sie alle Details aufschreiben, können Sie die Kontrolle über die Situation behalten. Sie können sicherstellen, dass alle Informationen korrekt sind und dass Sie nichts vergessen haben. Auf diese Weise können Sie sicherstellen, dass Sie auf eine fundierte und professionelle Weise handeln.*

Zusammenfassend kann das Dokumentieren von allem, was im Zusammenhang mit dem Ghosting am Arbeitsplatz passiert, Ihnen helfen, Beweise zu sammeln, sich besser an die Details zu erinnern und die Kontrolle über die Situation zu behalten.

Wo finde ich Hilfe?

Wenn Sie am Arbeitsplatz geghostet werden, gibt es verschiedene Stellen, an die Sie sich wenden können, um Hilfe und Unterstützung zu erhalten. Hier sind einige Optionen:

1. *Personalabteilung: Wenden Sie sich an die Personalabteilung Ihres Unternehmens, um das Problem zu besprechen. Sie können Ihnen dabei helfen, eine Lösung zu finden oder Sie an den richtigen Ansprechpartner weiterleiten.*
2. *Vorgesetzter: Wenn Sie sich bei Ihrem Vorgesetzten wohl fühlen, können Sie ihn oder sie bitten, mit der Person zu sprechen, die Sie ghostet, um das Problem zu lösen.*
3. *Mitarbeitervertretung: Wenn Ihr Unternehmen eine Mitarbeitervertretung hat, wenden Sie sich an sie. Sie können Ihnen dabei helfen, das Problem zu lösen und Ihre Rechte am Arbeitsplatz zu schützen.*
4. *Externe Beratungsstellen: Es gibt viele externe Beratungsstellen, die Ihnen dabei helfen können, mit Ghosting am Arbeitsplatz umzugehen. Dazu gehören Karriereberatungsstellen, Anwälte für Arbeitsrecht oder Coaches für professionelles Verhalten.*
5. *Freunde und Familie: Sie können auch Freunde und Familienmitglieder um Unterstützung bitten. Sie können Ihnen helfen, Ihre Gedanken zu sortieren und Sie bei der Bewältigung von Stress und Frustration zu unterstützen.*

Es ist wichtig zu beachten, dass jede Situation unterschiedlich ist, und dass es keine universelle Lösung gibt. Sie sollten die Option wählen, die am besten zu Ihrer Situation passt und die Ihnen die beste Unterstützung und Hilfe bietet.

Das hab ich alles gemacht aber keiner konnte mir helfen.

Es tut mir leid zu hören, dass Sie trotz Ihrer Bemühungen keine Hilfe oder Unterstützung erhalten haben. Wenn Sie das Gefühl haben, dass Sie in einer solchen Situation stecken und nicht wissen, was Sie tun sollen, gibt es weitere Optionen, die Sie in Betracht ziehen können:

1. *Externe Mediation: Wenn Ihre internen Bemühungen nicht funktioniert haben, können Sie eine externe Mediation in Betracht ziehen. Eine Mediation ist ein strukturiertes Verfahren, bei dem ein unabhängiger Dritter als Vermittler fungiert, um Ihnen und der Person, die Sie ghostet, zu helfen, eine Lösung zu finden.*
2. *Arbeitsrechtlicher Rat: Wenn Sie der Meinung sind, dass das Ghosting am Arbeitsplatz*

gegen Ihre Arbeitsrechte verstößt, können Sie sich an einen Anwalt für Arbeitsrecht wenden. Der Anwalt kann Ihre Situation bewerten und Ihnen sagen, ob Sie rechtliche Schritte einleiten können.

- 3. Psychologische Beratung: Ghosting am Arbeitsplatz kann sehr belastend sein. Wenn Sie Schwierigkeiten haben, mit der Situation umzugehen, können Sie sich an einen Psychologen oder Therapeuten wenden, um Unterstützung und Beratung zu erhalten.*
- 4. Neue Arbeitsstelle: Wenn die Situation nicht verbessert werden kann oder wenn Sie das Gefühl haben, dass Sie nicht in der Lage sind, in diesem Umfeld zu arbeiten, sollten Sie eine neue Arbeitsstelle in Betracht ziehen.*
- 5. Selbstreflexion: Sie können auch über Ihre eigene Kommunikation und Arbeitsweise nachdenken, um herauszufinden, ob es Verbesserungen gibt, die Sie vornehmen können, um die Zusammenarbeit mit anderen zu erleichtern. Eine selbstkritische Reflexion kann Ihnen helfen, Ihre Fähigkeiten und Arbeitsbeziehungen zu verbessern.*

Es ist wichtig zu beachten, dass es in jeder Situation keine perfekte Lösung gibt. Sie sollten die Option wählen, die für Sie am besten geeignet ist, und die Ihnen die beste Unterstützung und Hilfe bietet.

Das ist schon beeindruckend. Das gebe ich zu. Selbst die Nachfrage wurde mit Gründen beantwortet. Auch konnten Anlaufstellen genannt werden, wo Hilfe gefunden wird. Besonders hervorzuheben ist, dass sogar eine externe Mediation vorgeschlagen wird. Was fehlt sind Rückfragen. Etwa die Frage: "Warum können Sie das nicht einfach ignorieren?" oder "Warum ist der Kontakt wichtig für Sie?" Derartige Rückfragen würden helfen, das Problem zu verstehen und den Rat zu konkretisieren.

Fazit

Wenn ich schon mit ChatGPT kommuniziere, kann ich auch ChatGPT selbst fragen, was von der künstlichen Intelligenz zu halten ist. Die Antwort lautete:

“

Ist ChatGPT künstliche Intelligenz?

Ja, ChatGPT ist eine künstliche Intelligenz. Es handelt sich um ein großes Sprachmodell, das auf der GPT-3.5-Architektur basiert und von OpenAI entwickelt wurde. Es wurde darauf trainiert, natürliche Sprache zu verstehen und zu generieren, um menschenähnliche Konversationen zu führen.

Kann es auch denken?

Als künstliche Intelligenz ist ChatGPT in der Lage, komplexe Aufgaben wie das Verstehen von Texten und die Generierung von Antworten auszuführen. Es kann auf Basis von bestimmten Modellen Entscheidungen treffen, jedoch ist es wichtig zu beachten, dass ChatGPT nicht über ein menschenähnliches Bewusstsein oder Denken verfügt. Es arbeitet ausschließlich auf der Grundlage von Algorithmen und Mustern, die ihm während des Trainings beigebracht wurden.

Warum sollte ich es benutzen?

ChatGPT kann Ihnen bei vielen Dingen helfen, z.B. wenn Sie:

- 1. Fragen haben und schnell Antworten benötigen: ChatGPT kann Ihnen in Echtzeit Antworten auf Fragen liefern, ohne dass Sie lange recherchieren müssen.*
- 2. Hilfe bei Aufgaben benötigen: ChatGPT kann Ihnen bei der Lösung von Problemen und Aufgaben behilflich sein, indem es Ihnen mögliche Lösungen aufzeigt.*

3. *Ihr Englisch verbessern möchten: ChatGPT kann Ihnen helfen, Ihr Englisch zu verbessern, indem es Ihnen beim Schreiben oder Sprechen in dieser Sprache zur Seite steht.*
4. *Einfach nur eine Unterhaltung wünschen: ChatGPT kann eine unterhaltsame Gesprächspartnerin sein, mit der Sie über verschiedene Themen sprechen und neue Ideen und Perspektiven kennenlernen können.*

Es ist wichtig zu beachten, dass ChatGPT jedoch keine menschliche Interaktion ersetzen kann und sollte. Wenn Sie komplexe Probleme haben oder Unterstützung bei persönlichen Angelegenheiten benötigen, sollten Sie sich an Fachleute wenden, die Ihnen professionelle Hilfe bieten können.

Mehr ist dazu nicht zu sagen.

Die künstliche Intelligenz kann also, um auf die Ausgangsfrage zurückzukommen, keinen Mediator ersetzen. Es bedarf der Empathie um ein menschliches Verstehen zu generieren und eines grundlegenden Wissens, um die Antworten und Vorschläge korrekt einordnen zu können.⁴ Was ich noch sagen kann? Der Umgangston ist freundlich. ChatGPT kann tatsächlich eine unterhaltsame Gesprächspartnerin sein. Interessant, dass sich ChatGPT in der weiblichen, nicht in der männlichen Form anspricht. Auch behauptet es, einen ethischen Anspruch zu haben. Mein persönliches Fazit lautet somit: Inspirierend, aber nur bedingt verwendbar. Ohne Quellenangaben und Fundstellenhinweise lassen sich die Antworten nicht verifizieren und die Beispiele haben gezeigt, dass die Antworten von ChatGPT überprüft und hinterfragt werden müssen.

Arthur Trossen

Fußnoten und Hinweise

Bild von geralt-9301 auf Pixabay (UNO-Gebäude)

Kontroverse Meinungen sind möglich. Die Diskussion ist erwünscht und kann hier erfolgen:
Funktioniert eine Mediation im Krieg?

1 Siehe <https://openai.com/product/gpt-4>

2 Siehe dazu näher unter Intelligenz

3 Siehe dort Moderation, Konfliktmoderation und Moderationszyklus

4 Siehe dazu auch Wissensgrundlagen