

€  
**TARIF**

# Tarifverhandlungen der Länder gestartet – Streiks könnten diesmal unvermeidbar sein

**E**nde Oktober war es mal wieder so weit, die Auftaktveranstaltung für die Tarifverhandlungen der Länder fand in Potsdam statt. Dort erfolgte dann die Übergabe der gewerkschaftlichen Forderungen. Die Landesregierungen als Arbeitgeber verfielen anschließend in eine Jammerorgie. Natürlich durften dabei die Hinweise auf die geringen Steuereinnahmen, die schlechten Wirtschafts- und Konjunkturdaten und den sicheren Arbeitsplatz im öffentlichen Dienst nicht fehlen. In der Öffentlichkeit und Presse fiel das Echo bekanntlich geteilt aus. Ein Teil stellte sich auf die Seite der Arbeitgeber und sprach von völlig überzogenen Forderungen. Der andere Teil äußerte Verständnis, da ja auch der öffentliche Dienst ein finanziell attraktiver Arbeitgeber sein müsse und die inflationsbedingten Mehrausgaben überall zu Buche schlagen.

## Also doch alles wie immer, oder? – NEIN!

Diesmal mehrten sich bereits vor Beginn der zweiten Verhandlungsrunde die Hinweise, dass die öffentlichen Arbeitgeber ihren Beschäftigten kein faires Lohnangebot anbieten werden und ein Interesse an vernünftigen Verhandlungen vermissen lassen werden. Aus ihrer Sicht gilt es, die Beschäftigten im öffentlichen Dienst zu teilen. Schließlich kann man

sie untereinander und auch gegen die Bevölkerung zum eigenen Vorteil ausspielen. Sie wollen eine späte Einigung. Sie wollen eine Spaltung von gewerkschaftlich organisierten und unorganisierten Beschäftigten im öffentlichen Dienst. Sie wollen trotz aller Lippenbekenntnisse keine starken Gewerkschaften,

Als Beschäftigte des öffentlichen Dienstes müssen wir uns deshalb gemeinsam auf harte Arbeitskämpfmaßnahmen einstellen, um in der dritten Verhandlungsrunde Anfang Dezember mit den Vertretern der Arbeitgeber wenigstens zu konstruktiven Gesprächen zu kommen.

## Nur wer klare Kante zeigt, kann auch etwas erreichen!

Ohne öffentlichkeitswirksame Proteste unsererseits wird sich die Politik definitiv nicht beeindruckt lassen! Wir müssen ALLE gemeinsam aufstehen und unseren Forderungen Nachdruck verleihen. Wir müssen beweisen, dass wir uns nicht gegeneinander ausspielen lassen. Wir müssen zeigen, dass die Gewerkschaften die starken Stimmen der Beschäftigten sind.

Deshalb ist es gut und notwendig, wenn schon jetzt in den Polizeidienststellen vor Ort darüber diskutiert wird, wie die Beschäftigten der Länder durch gezielte Aktionen aktiv unterstützen werden können. Neben aktiven Mittagspausen, Infoveranstaltungen der Kreisgruppen und Teilnahme an

Demonstrationen gehören auch Streiks dabei ausdrücklich dazu. Auch bei der Polizei! Denn es gilt:: Auch dann, wenn Polizistinnen und Polizisten nicht streiken dürfen – die Tarifbeschäftigten dürfen das!

## Beamte dürfen nicht streiken – aber sie können unterstützen!

Vielleicht ist es nicht allen bewusst, aber es geht um unser aller Geld und um die Verbesserung der Rahmenbedingungen für alle Beschäftigten im öffentlichen Dienst des Landes. Viele der Ergebnisse der Tarifverhandlungen werden auch im Beamtenbereich Auswirkungen haben. Hohe Tarifabschlüsse nutzen also allen Beschäftigten im öffentlichen Dienst.

Wer – egal ob tarifbeschäftigt oder beamtet – also ein Ergebnis will, mit dem er auch zufrieden ist, sollte sich aktiv an die Seite der Gewerkschaften stellen und offen seine Unterstützung zeigen. Später zu klagen oder zu jammern hilft keinem. Die Teilnahme an einer Demonstration ist bekanntlich auch kein Streik, sondern ein Grundrecht unseres Staates. Dieses Grundrecht gilt unabhängig von Gehalt, Dienststelle oder Beschäftigungsart und muss auch durch die Führungskräfte gefördert werden. Wer nicht streiken kann, will oder darf, kann und sollte gerade deshalb an den Demonstrationen teilnehmen. Wer weder streikt noch an Demonstrationen teilnimmt, zeigt aus Sicht der Arbeitgeber, dass es keine Probleme gibt und man mit seiner Bezahlung und der Situation auf den Dienststellen zufrieden ist. Wer also un-solidarisch ist, darf sich später nicht beschweren, wenn der Tarifabschluss nur gering ausfällt.



Foto: GdP MW

## Uns wird nichts geschenkt werden!

Daher will ich euch nicht nur bitten, sondern ich fordere euch auf: Beteiligt euch an den Aktionen der Gewerkschaften! Organisiert euch! Ermutigt Menschen, die vielleicht noch nicht Mitglied einer Gewerkschaft sind, jetzt Mitglied zu werden! Gerechte Löhne und Gehälter sind keine Almosen der Arbeitgeber, sondern sie stehen mündigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu! Wir sehen uns auf der nächsten Tarifdemo! ■


**ARBEITSWELT**

# Frauen schlechter beurteilt

Beförderungen hängen im öffentlichen Dienst von Beurteilungen ab. Eine Studie am Beispiel der Polizei kommt zu dem Ergebnis: Frauen bekommen häufig schlechtere Noten als Männer.

eingeladen sind und der Reflexionen und kulturelle Veränderungen ermöglicht“. Notwendig seien weiterhin Rahmenbedingungen wie eine kontinuierliche und selbstverständliche Gleichstellungsarbeit in der Behörde, etwa in Form von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. ■

Regelmäßige Beurteilungen sind bei Beamtinnen und Beamten, etwa im Polizeidienst, gang und gäbe. Dabei gut abzuschneiden, ist wichtig für den beruflichen Aufstieg. Die besten Noten und damit die Führungspositionen gehen jedoch auffällig oft an Männer, obwohl es keine Hinweise darauf gibt, dass sie ihren Job besser machen als die Frauen. Das war das Ergebnis einer 2013 erschienenen Studie der Sozialwissenschaftlerin Andrea Jochmann-Döll, die seinerzeit Beurteilungen im Polizeidienst untersucht hatte. Ein Jahrzehnt später hat sie, wie schon damals gefördert von der Hans-Böckler-Stiftung, die Untersuchung wiederholt. Ergebnis: Es gibt „sowohl positive als auch ernüchternde Entwicklungen“. Noch immer bekommen Frauen – und Teilzeitbeschäftigte generell – in der Mehrzahl der Landespolizeien seltener Bestnoten als Männer in Vollzeit. Es gibt aber Organisationen, zum Beispiel die Bundespolizei, die zumindest gewisse Fortschritte gemacht haben.

Woran das liegt? Nach der Analyse der Forscherin, die zahlreiche Interviews mit Vertreterinnen und Vertretern verschiedener Polizeibehörden geführt hat, gibt es kein Patentrezept. Fortschritte seien „durch eine Kombination vielfältiger Maßnahmen erzielt“ worden. Von zentraler Bedeutung sei etwa die Sensibilisierung der Führungskräfte beziehungsweise Beurteilenden für mögliche geschlechterbezogene Verzerrungen und Diskriminierungspotenziale. Bei der Bundespolizei seien dazu unter anderem Erkenntnisse aus der Vorgängerstudie genutzt worden. Als besonders wirkungsvolles Instrument bezeichnet Jochmann-Döll „die geschlechter- und arbeitszeitbezogene Auswertung und bedingungslose Transparenz der Beurteilungsergebnisse einer jeden Beurteilungsrunde sowie die Formulierung diesbezüglicher Ziele einschließlich ihres Controllings“. So könne ein umfassender Kommunikationsprozess in Gang kommen, „zu dem alle Beteiligten

## Mehr Spitzennoten für Männer

Hinsichtlich der Geschlechtergerechtigkeit sind die Beurteilungen im Polizeidienst mit der Bestnote ...



Quelle: Jochmann-Döll 2023

Hans Böckler  
Stiftung



QR-Code: Andrea Jochmann-Döll: *Beurteilungen im Polizeidienst – revisited*, Working Paper der HBS-Forschungsförderung Nr. 298, Juli 2023 (PDF-Dokument)



Andrea Jochmann-Döll, Karin Tondorf: *Nach Leistung, Eignung und Befähigung? – Beurteilung von Frauen und Männern im Polizeivollzugsdienst*, 2013



ARBEITSWELT

# Durchhalten bis zur Rente? Ein Viertel verzweifelt

Viele Beschäftigte fürchten, dass sie ihre aktuelle Berufstätigkeit nicht bis zum Rentenalter durchstehen werden.

Gut 20 Prozent der Beschäftigten glauben, ihren Job eher nicht bis zum regulären Renteneintritt zu schaffen. Weitere knapp 7 Prozent sind sogar überzeugt, auf keinen Fall durchhalten zu können. Deutlich höher als im Durchschnitt aller Beschäftigten sind die Quoten unter Arbeiterinnen und Arbeitern – 38 Prozent – sowie bei Menschen, die ihre Arbeitssituation generell als stark belastend oder äußerst belastend einstufen. In diesen Gruppen glauben rund 43 Prozent beziehungsweise 59 Prozent, ihre jetzige Tätigkeit eher nicht oder auf keinen Fall ohne Einschränkung bis zum gesetzlichen Rentenalter ausüben zu können. Von sehr belastenden Arbeitsbedingungen berichten etwa 20 Prozent der Beschäftigten. Zu diesen Ergebnissen kommt eine Studie des WSI.

Die Untersuchung von Florian Blank und Wolfram Brehmer stützt sich auf eine repräsentative Befragung unter knapp 5.000 abhängig Beschäftigten und eine weitere Umfrage unter gut 3.600 Betriebs- und Personalräten.

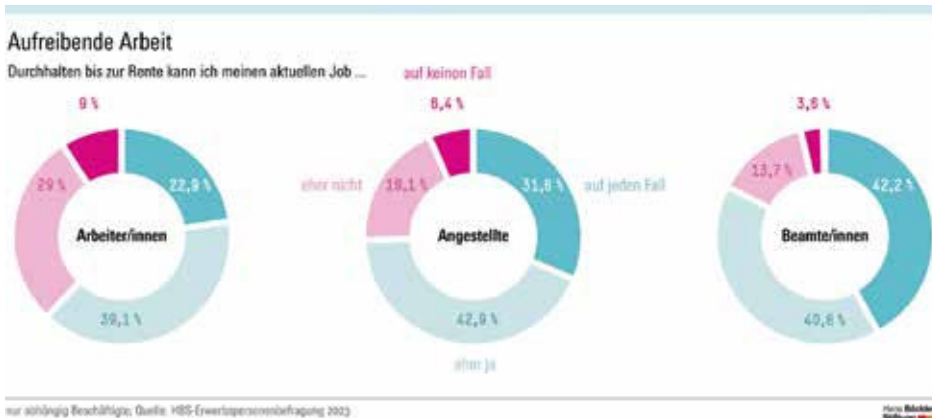
Die Betriebs- und Personalräte schätzen die Durchhaltechancen der Beschäftigten häufig noch skeptischer ein als die Arbeitnehmenden selbst. Sie sind aber auch der Überzeugung, dass Unternehmen etliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter länger im Job halten könnten, wenn sie sich verstärkt um altersgerechte Arbeitsbedingungen bemühen würden. Knapp 42 Prozent der Betriebs- und Personalräte sind überzeugt, dass das für alle oder viele betroffene Beschäftigte möglich wäre, die sonst nicht bis zum Rentenalter durchhalten können. Weitere 42 Prozent halten das zumindest bei einigen Kolleginnen und Kollegen für realistisch. Bislang tun die Arbeitgeber nach Einschätzung der Betriebs- und Personalräte aber längst nicht genug: 40 Prozent bewerten die bisherigen betrieblichen Bemühungen um bessere Arbeitsbedingungen für Ältere mit den Schulnoten 5 oder 6. Knapp 28 Prozent geben lediglich eine 4.

Die Ergebnisse machten deutlich, „dass Forderungen nach einer weiteren Anhebung des Rentenalters offensichtlich an der Realität vieler Beschäftigter vorbeigehen“, schreiben die WSI-Forscher Blank und Brehmer.

„Solche Maßnahmen würden den zweiten Schritt vor dem ersten machen“ und Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt verschärfen – oft zulasten von ohnehin bei ihrer Arbeit stark belasteten Personen. Notwendig sei zunächst, gute Arbeit für alle Beschäftigten zu ermöglichen. Wenn Unternehmen mehr dafür tun, ältere Beschäftigte durch bessere Arbeitsbedingungen im Job zu halten, habe das viele Vorteile: Es helfe dabei, die Finanzlage der Sozialversicherungen zu verbessern. Engpässe auf dem Arbeitsmarkt würden verringert. Und vor allem verbesserten sich Lebenssituation und Gesundheit von Millionen Menschen.

## Mehr hören

Im Podcast Systemrelevant erläutern Bettina Kohlrausch und Florian Blank vom WSI, warum Forderungen nach einer weiteren Anhebung des Rentenalters an der Realität vieler Beschäftigter völlig vorbeigehen und wie ein gesünderes Arbeitsleben viele aktuelle Probleme beheben könnte. ■



Florian Blank, Wolfram Brehmer: Durchhalten bis zur Rente? Einschätzungen von Beschäftigten, Betriebs- und Personalräten, WSI Report Nr. 85, Juni 2023



INFORMATION FÜR MITGLIEDER DER DGB-GEWERKSCHAFTEN IM ÖFFENTLICHEN DIENST IN MECKLENBURG-VORPOMMERN

# Landesregierung legt Gesetzesentwurf zur Besoldung und Versorgung vor

Die Landesregierung von Mecklenburg-Vorpommern hat den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften am 18. September 2023 den Entwurf eines Gesetzes über die Anpassung der Besoldungsstrukturen und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften des Landes Mecklenburg-Vorpommern zur beamtenrechtlichen Beteiligung vorgelegt. Der DGB und seine Gewerkschaften werden den Gesetzesentwurf nun prüfen und bis zum 27. Oktober 2023 schriftlich Stellung nehmen.

## Grundlage ist eine Verständigung zwischen den Gewerkschaften und der Landesregierung

Dem Gesetzgebungsverfahren ging ein ausführlicher Dialog zwischen der Landesregierung und den Gewerkschaften voraus. An drei Gesprächsrunden nahmen dabei Vertreter der Gewerkschaften GEW, GdP und ver.di teil. Der DGB hatte der Landesregierung den Dialog angeboten. Das Ergebnis des Dialogs ist nun Grundlage des kommenden Gesetzgebungsverfahrens.

Die bisherigen Absprachen zwischen den Gewerkschaften und der Landesregierung sehen im Kern die rückwirkende Herstellung einer amtsangemessenen Alimentation und eine Steigerung der Attraktivität der Besoldung und Versorgung zum 1. Januar 2023 vor. Dafür enthält der Gesetzesentwurf folgende Maßnahmen:

- Die jeweils ersten Erfahrungsstufen der A-Besoldung sowie der Besoldungsgruppen R 1 und R 2 werden um 3 % erhöht, die jeweils zweiten Erfahrungsstufen um 2 %, alle anderen Erfahrungsstufen steigen um 1 % („3-2-1-Modell“). Dies wirkt sich auch entsprechend auf die Versorgung aus. Nach dem Willen der Landesregierung wird dies nicht für die höheren Ämter der R-Besoldung und nicht für die B-Besoldung gelten.



Foto: DGB

- Die Prozentsätze der jährlichen Sonderzahlung werden von 38,001 %, 33,300 % und 29,382 % auf 40 % in A 1 bis A 9, 35 % in A 10 bis A 12 und 30 % ab A 13 erhöht („Glättung der Sonderzahlung“). Dies wirkt als soziale Komponente und gilt auch für die Versorgung.
- Der Kinderzuschlag wird von 124,06 Euro auf 175 Euro je Kind erhöht (zuzüglich 60 Euro in A 4, 55 Euro in A 5 und 40 Euro in A 6).
- Es wird ein einheitlicher Betrag für dritte und weitere Kinder geschaffen (bisher abhängig von der Besoldungsstufe, die bisherige Erlassregelung wird abgelöst).
- Der Sonderbetrag der Sonderzahlung wird von 25,56 Euro je Kind auf 300 Euro je Kind erhöht.
- Es wird künftig bei der Prüfung der amtsangemessenen Alimentation von einem mitverdienenden Ehepartner (6.240 Euro/Jahr) ausgegangen und ein „Familienergänzungszuschlag“ eingeführt werden („Wechsel zur Mehrverdienerfamilie“).
- Der nächste Tarifabschluss soll zeit- und systemgerecht auf die Besoldung und Versorgung übertragen werden.

Der Gesetzesentwurf sieht darüber hinaus den Einbau des Vermögens der Versorgungsrücklage beim Land in den Versorgungsfonds vor.

Der DGB und seine Gewerkschaften haben sich weiterhin dafür ausgesprochen, im Rahmen des Gesetzesentwurfes auch die Einführung einer pauschalen Beihilfe nach dem Hamburger Modell für freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherte Beamtinnen und Beamte vorzu-

sehen. Auch die Regelung der „systemnahen Zeiten“ nach dem Vorbild der anderen neuen Bundesländer wurde seitens der Gewerkschaften in die Gespräche eingebracht.

## Muss ich nun einen Antrag auf amtsangemessene Alimentation stellen?

Mit dem nun vorliegenden Gesetzesentwurf soll die amtsangemessene Alimentation der Beamtinnen und Beamten sowie der Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger rückwirkend zum 1. Januar 2023 hergestellt werden. Ob dies gelingt, wird Gegenstand der Prüfung des Gesetzesentwurfes durch die Gewerkschaften sein. Hier besteht kein Zeitdruck. Entsprechende Anträge für das Jahr 2023 sind bis zum 31. Dezember 2023 möglich. Der DGB und seine Gewerkschaften rufen nach dem aktuellen Stand im Jahr 2023 nicht zu Anträgen auf amtsangemessene Alimentation in Mecklenburg-Vorpommern auf.

## Was ist mit dem Inflationsausgleich?

Die vorgesehenen Maßnahmen erfolgen unabhängig von der zeit- und systemgerechten Übertragung der Tarifergebnisse auf die Besoldung und Versorgung. Die Landesregierung hat den Gewerkschaften die zeit- und systemgerechte Übertragung des Tarifergebnisses auf die Besoldung und Versorgung im Rahmen der Gespräche erneut zugesagt.

Der Umgang mit der hohen Inflation wird Gegenstand der im vierten Quartal 2023 stattfindenden Tarifrunde für die Beschäftigten der Länder sein. Die konkreten Maßnahmen im Besoldungs- und Versorgungsrecht werden vom Ergebnis der Tarifrunde abhängen. Hier wird es darauf ankommen, statusgruppenübergreifend genügen Druck für ein möglichst hohes Tarifergebnis aufzubauen ■



Foto: GdP-LBPAM-V

## Vergleichswettkampf der Wasserwerfer- und Sonderwageneinheiten des Nordverbundes auf dem Truppenübungsplatz Bergen

Nach einer nunmehr sechsjährigen, auch coronabedingten, Pause konnte nach 2017 ein Vergleichswettkampf der Wasserwerfer- und Sonderwageneinheiten des Nordverbundes durchgeführt werden. Dieser Wettkampf fand vom 13. bis zum 15. September 2023 auf dem Truppenübungsplatz Bergen statt. Federführend für die Planung und Durchführung war die Einheit aus Schleswig-Holstein.

Die Wasserwerferstaffel der TEE des LBPA MV machte sich am 13. September 2023 auf den Weg und wurde vor Ort, wie immer, herzlich begrüßt. Trotz der langen Pause fühlte es sich wie ein Familientreffen an. Nachdem alle Einheiten eingetroffen waren, begann nach einer kurzen Einweisung der erste Wettkampftag mit drei Stationen. An beiden Tagen dieses Events wurde sowohl den Wasserwerfer- als auch den Sonderwagenbesatzungen einiges abverlangt. Es ging vor allem um Geschicklichkeit bei

der Bedienung und dem Einsatz der Technik, um die zügige Umsetzung der gestellten Aufgaben und um das Zusammenspiel aller Besatzungsmitglieder. Im Vordergrund standen das Training, Teambuilding und natürlich die Freude an der Übung in diesem besonderen Rahmen.

Spätestens im Zuge der entspannt organisierten Abendveranstaltungen war das Eis schnell gebrochen und alle Kollegen der unterschiedlichen Einheiten kamen untereinander ins Gespräch. Es wurden die Erfahrungen in Bezug auf die Wettkampfstationen, aber auch die zurückliegenden Einsätze ausgetauscht. Außerdem gab es auch Zeit für private Unterhaltungen mit Freunden, die man lange Zeit nicht gesehen hat.

Das übergeordnete Ziel des Vergleichswettkampfes, nämlich der „verbundene Norden“, war also bereits erreicht. Somit war das Endergebnis nur von untergeordneter Bedeutung. Die Staffel aus MV

musste sich dieses Mal allen anderen Teilnehmern geschlagen geben. Unsere junge Truppe hatte sich den Verantwortlichen an jeder Station mit vorbildlichen bzw. schulbuchmäßigen Leistungen präsentiert und hat teilweise gute Positionen in den Einzelwertungen erzielt. In der Gesamtplatzierung zahlte sich die sichere und akurate Umsetzung der gestellten Aufgaben jedoch nicht aus. Das kleine Stück zum Erfolg, durch ein Mehr an Mut und nun auch Erfahrung, holt sich die Einheit beim nächsten Mal ganz sicher, denn nach der Siegerehrung ist vor dem neuen Wettkampf.

Die Wasserwerfer- und Sonderwagengruppe MV bedankt sich bei der Kreisgruppe LBPA/LPBK für die finanzielle Unterstützung, durch die sie die Mannschaft mit Nervenahrung und isotonischen Getränken auf dem Weg durch die gestellten Aufgaben unterstützen konnte. ■

**DP – Deutsche Polizei**  
Mecklenburg-Vorpommern

**Geschäftsstelle**  
Platz der Jugend 6, 19053 Schwerin  
Telefon (0385) 208418-10  
Telefax (0385) 208418-11  
Adress- und Mitgliederverwaltung:  
Zuständig sind die jeweiligen  
Geschäftsstellen der Landesbezirke.

**Redaktion**  
Marco Bialecki (V.i.S.d.P.)  
Telefon (0385) 208418-10

Post bitte an die  
Landesgeschäftsstelle (s. links)



NDR

Foto: GdP MV



## Drogenkonsum in MV mit belastbare Zahlen

nordmagazin<sup>□</sup>

# Hat MV ein Drogenproblem? Abwasser lügt nicht!

Wer an Drogenhochburgen denkt, sollte nicht nur Großstädte wie Berlin, Hamburg oder Frankfurt am Main im Kopf haben. Auch in Mecklenburg-Vorpommern haben Dealer keine Angst bei ihrem kriminellen Geschäft. Jahrelanges Sparen bei der Polizei, bei der Justiz und bei der Drogenprävention bleibt nun mal nicht folgenlos“, so der Landesvorsitzende der Gewerkschaft der Polizei (GdP) mit Blick auf die vom NDR veröffentlichte Studie zur Belastung von Abwässern mit Drogen.

Seit 2016 führt die TU-Dresden deutschlandweit Untersuchungen zu Drogenrückständen im Abwasser durch. Im Auftrag des NDR wurden nun auch die Abwässer in

Rostock, Schwerin, Neubrandenburg und Greifswald untersucht. Es wurde auf Kokain, Speed, Ecstasy, Heroin und Crystal Meth getestet. Danach ist Amphetamin die vordringliche illegale Droge. In Rostock ist der Kokainkonsum besonders hoch. Crystal Meth und Heroin sind weniger verbreitet.

Schumacher weiter: „Mich erfüllt die Studie mit großer Sorge. Es gibt ein Bedürfnis nach Rausch, und Drogenkonsum scheint dabei akzeptiert zu sein. Wer aber berauscht ist, ist nicht Herr seiner Sinne. Drogenkonsumenten gefährden aber nicht nur sich – sie gefährden auch andere!“

Das Bewusstsein für Risiken und Gefahren von illegalen Drogen scheint gering zu

sein. Drogenkriminalität ist ein Kontrolldefizit. Der aus unterschiedlichsten Gründen geringe Kontrolldruck scheint daher als gewolltes Wegsehen des Staates missverstanden zu werden.

„Wenn die Polizei nicht in die Lage versetzt wird, zu ermitteln, wenn die Justiz nicht zügig Verfahren beenden kann und wenn die Drogenprävention kleingespart wird, werden solche Studienergebnisse trauriger Standard in MV bleiben. Ich plädiere dafür, die Studie als Chance zu werten, um zielgerichtet zu agieren und prüfen zu können, ob die Maßnahmen auch greifen. Nicht zu handeln, hilft keinem“, so Schumacher abschließend. ■



CHATGPT & CO.

# Ein Job für die KI

Der Einsatz von ChatGPT und ähnlichen Anwendungen wird keinen Bereich der Arbeitswelt unberührt lassen. Auch oder gerade Hochqualifizierte werden betroffen sein. Aber: Statt die Entwicklung zu fürchten, gilt es, sie zu gestalten.

Künstliche Intelligenz (KI) hat in der Vergangenheit schon Erstaunliches geleistet: einen Schachweltmeister geschlagen, Auffälligkeiten auf Röntgenbildern entdeckt oder beim Einparken von Autos geholfen. Im Vergleich zu den heutigen Möglichkeiten erscheint dies jedoch fast wie aus einer anderen Zeit. „Mit ChatGPT gelang etwas Neues: Es kann uns in unserer Sprache antworten“, schreibt Michael Seemann. Der Kultur- und Medienwissenschaftler hat im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung untersucht, wie KI und speziell sogenannte Large Language Models (LLMs), zu denen unter anderem ChatGPT zählt, in Zukunft die Arbeit verändern könnten. Viele Beschäftigte werden sich neue Fähigkeiten aneignen müssen. Sie müssen lernen, die neuen Möglichkeiten für sich zu nutzen, und sich gleichzeitig mit den Schattenseiten, etwa der automatisierten Überwachung, auseinandersetzen. Einige werden ihren Job verlieren. Manche Horrorszenerarien, die derzeit kursieren, erscheinen aber übertrieben.

Das Grundprinzip von LLMs besteht darin, große Datenmengen auszuwerten und daraus ein Verständnis für die Strukturen, Muster und Zusammenhänge von Sprache zu entwickeln. Obwohl die Sprachmodelle nur versuchen, das jeweils nächste Wort eines Textes statistisch vorherzusagen, erlangen sie dadurch die Fähigkeit, auf komplexe Konversationen zu reagieren, Anweisungen auszuführen, Denkaufgaben zu lösen und gut lesbare Texte zu schreiben. GPT-4 von der Firma Open Ai, das derzeit als das am weitesten entwickelte Sprachmodell gilt, soll bereits mehrere Prüfungen an Univer-

sitäten mit Bravour bestanden haben, beispielsweise in Physik und Medizin, ebenso wie die Zulassungsprüfung für Rechtsanwälte in den USA.

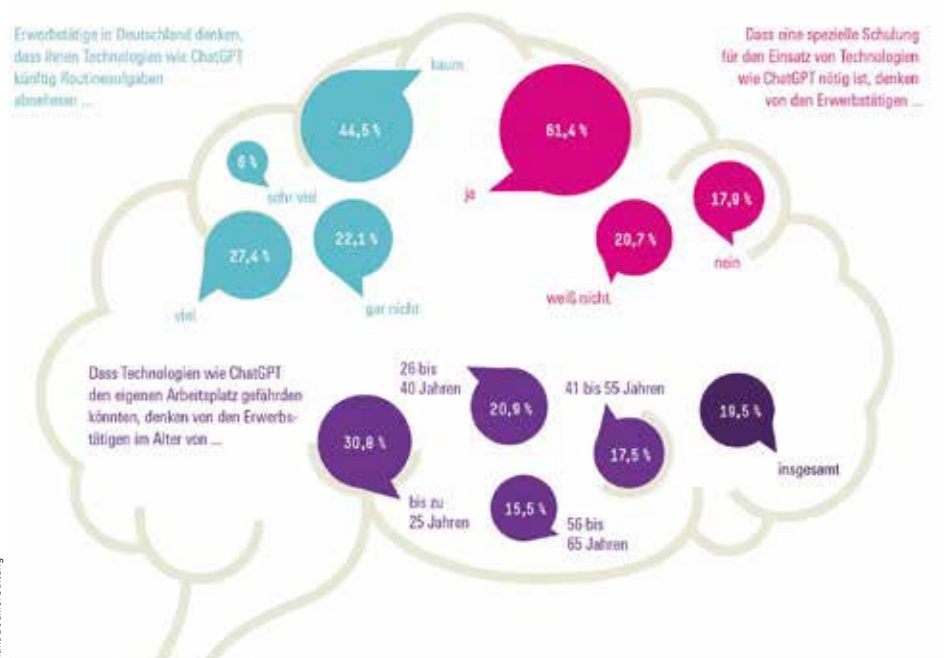
Noch würden zwar immer wieder Fehler produziert, so Seemann. Es existiere noch kein Modell, bei dem nicht gravierende Wissenslücken, Interpretationsfehler, Logikfehler oder „Halluzinationen“ in den Antworten auftauchen. Insbesondere die Tendenz

zu halluzinieren, das heißt, Fakten und manchmal sogar Quellen einfach zu erfinden, scheine in der grundsätzlichen Funktionsweise dieser Modelle angelegt zu sein. Andererseits seien die Möglichkeiten von LLMs noch lange nicht ausgeschöpft. Mehrere Unternehmen forschen derzeit an der Weiterentwicklung: Neben Open Ai und seinem Partner Microsoft sind dies etwa Google, Meta (ehemals Facebook) oder der chinesische Suchmaschinenkonzern Baidu.

## Kontrolle oder Entlastung durch KI?

Der Wissenschaftler geht davon aus, dass sprachbasierte KI schnell Einzug in die Arbeitswelt halten wird: Der Einsatz wird vom Management vorangetrieben, um Prozesse zu beschleunigen, Kosten zu senken und Perso-

### Künstliche Intelligenz im Job: Beschäftigte zwischen Hoffen und Bangen



Befragung von 2.000 Erwerbstätigen zwischen 16 und 65 Jahren im April 2023, repräsentativ für den deutschen Arbeitsmarkt. Grafik: Hans Böckler Stiftung



nal einzusparen. Die LLMs könnten eine Vielzahl von Aufgaben automatisieren, die bisher von Menschen durchgeführt wurden. Dazu gehören das Verfassen von Texten, das Beantworten von Kundenanfragen, das Programmieren von Software und vieles mehr. Zudem ergeben sich neue Möglichkeiten, Beschäftigte zu überwachen und ihre Leistung zu bewerten. Zwar gab es auch in der Vergangenheit schon Möglichkeiten der automatisierten Überwachung. Aber wenn die Software nicht nur die Tastatureingaben pro Minute misst, sondern auch erkennt, wie sorgfältig man E-Mails formuliert, wie viele Ideen jemand pro Textseite produziert oder wie intensiv man Kontakte innerhalb des Unternehmens oder zu Kundinnen und Kunden pflegt, dann eröffnet das dem Unternehmen ganz neue Vergleichsmöglichkeiten, erklärt Seemann. Diese könnten genutzt werden, um den Konkurrenzdruck innerhalb der Belegschaft zu erhöhen.

Die Beschäftigten werden im Arbeitsalltag aber auch von sich aus auf LLMs zurückgreifen – ob mit oder ohne Zustimmung des Arbeitgebers. Schließlich erscheint es – zumindest aus individueller Perspektive – reizvoll, die mit dem Einsatz von KI verbundenen Produktivitätsgewinne selbst einzustreichen, in Form von Arbeitserleichterungen, einer besseren Performance im Job oder einfach mehr Freizeit. Überall dort, wo es um textbasierte Arbeit geht, ist zunächst mit einer enormen Zunahme des Outputs zu rechnen. Und überall dort, wo man sich durch die gelungene Formulierung von Texten einen Vorteil gegenüber anderen verschaffen konnte, wird das Spielfeld geebnet, schreibt der Forscher.

## Umbruch auf dem Arbeitsmarkt

Eine der in der Öffentlichkeit am meisten diskutierten Fragen ist, wie sich der Einsatz von KI auf den Arbeitsmarkt auswirken wird. Oder zugespitzt formuliert: Wie viele Menschen werden durch KI ersetzt? Die Studienlage dazu sei noch recht dünn, schreibt Seemann. Und die meisten Autorinnen und Autoren dürften sich bewusst sein, dass es für eine abschließende Bewertung noch zu früh ist. Nichtsdestotrotz kursieren zahlreiche Prognosen und Szenarien – manche erwarten dramatische Jobverluste, andere prophezeien zahlreiche neue Jobs, wieder andere kombinieren beides: Beispielsweise geht

eine Analyse von Goldman Sachs davon aus, dass ein Viertel der Arbeitsplätze in den USA und Europa der Automatisierung zum Opfer fallen könnte – mit den größten Automatisierungspotenzialen in den Bereichen Verwaltung und Recht. Dennoch zeichnet die Bank ein optimistisches Bild, da sie gleichzeitig viele Anzeichen dafür sieht, dass KI zu einem Wachstumsmotor werden kann.

Auch Seemann geht davon aus, dass einige Berufe wahrscheinlich „existenziell bedroht“ sein werden. Als Beispiele nennt er Callcenter-Angestellte, Clickworker, Redakteure und Redakteurinnen von Klatschmagazinen oder Übersetzer und Übersetzerinnen. Manche Berufe würden sich hingegen vergleichsweise wenig verändern: In Baubereichen, bei Hausmeisterinnen und Hausmeistern, Pflegekräften oder Ärzten und Ärztinnen sei davon auszugehen, dass KI in den Arbeitsalltag integriert wird, ganz so, als wäre sie nur eine neue Software im Betrieb. Die größte Gruppe dürften die Berufe bilden, die bestehen bleiben, sich aber unter dem Druck der LLMs radikal verändern. Zu ihr könnten alle Arten von Medienberufen zählen, aber auch Berufe in den Bereichen Lehre, Verwaltung und Management, Beratung und viele andere.

Es sei wenig sinnvoll, die Debatte um die bevorstehende Transformation „angstgetrieben“ zu führen, erklärt Seemann: „Im öffentlichen Diskurs gilt es, den Apokalyptikern der KI-Revolution selbstbewusst entgegenzutreten. Menschliche Arbeit wird auch in Zukunft ihren Platz und ihren Wert behalten und Arbeitende haben ein Recht, die kommenden Strukturveränderungen mitgestalten zu dürfen.“ Neben der Regulierung und Eingrenzung von LLMs sollte auch für einen offeneren Umgang mit diesen Werkzeugen geworben werden. Aufklärung über den sinnvollen und weniger sinnvollen Ein-

satz sowie begleitende Hilfestellungen wären nützlich.

Die Gewerkschaften sollten sich unter anderem mit den neuen Überwachungsmöglichkeiten und datenschutzrechtlichen Fragen im Zusammenhang mit LLMs befassen. Hier gebe es neuralgische Punkte, an denen man durch frühzeitige Gesetzgebung eine grenzenlose Überwachung verhindern könnte. Hilfreich könnte sein, die Unternehmen daran zu erinnern, dass sie „bei diesen Umwälzungen selbst leicht unter die Räder kommen können“. Durch die Nutzung externer KI-Dienstleistungen würden Unternehmen abhängiger von den jeweiligen Anbietern.

Eine Herausforderung für die Gewerkschaften bestehe darin, dass einige der betroffenen Berufsgruppen nicht zu ihrer üblichen Klientel gehören. Dies könne aber auch eine Chance sein, wenn es gelingt, diese Menschen zu erreichen. Bei Konflikten um den Einsatz von KI im Betrieb könnten die Gewerkschaften mit Infrastruktur und Know-how zur Seite stehen und langfristig für einen höheren Organisationsgrad in bestimmten Branchen sorgen.

*Michael Seemann: Künstliche Intelligenz, Large Language Models, ChatGPT und die Arbeitswelt der Zukunft, Working Paper der HBS-Forschungsförderung Nr. 304, September 2023 ■*