ARBEIT UND DIGITALISIERUNG 21.05.2026 | Kate Andrias

Aufstand der Entwickler

Immer mehr Tech-Beschäftigte warnen vor den Folgen Künstlicher Intelligenz – und wollen mitentscheiden, wofür sie eingesetzt wird.

Diesen Monat haben sich die in Großbritannien ansässigen Mitarbeiter von Google DeepMind, dem KI-Forschungslabor des Unternehmens, zur Gründung einer Gewerkschaft entschlossen. Ein Grund dafür war die Sorge, dass ihr Arbeitgeber KI-Tools an Militärs liefert.

Im April schickten mehr als 600 Google-Mitarbeiter einen Brief an den Vorstandsvorsitzenden des Unternehmens, Sundar Pichai. Darin forderten sie ihn auf, alle Verträge mit dem Pentagon abzulehnen, bei denen Googles KI für als geheim eingestufte Projekte eingesetzt würde. So solle verhindert werden, dass die Technologie für tödliche autonome Waffen, Massenüberwachung oder auf andere „unmenschliche oder extrem schädliche Weise“ genutzt werden könne. „Der einzige Weg, um zu garantieren, dass Google nicht mit solchen Missbräuchen in Verbindung gebracht wird“, schrieben sie, „ist, alle als geheim eingestuften Arbeitsaufträge abzulehnen.“

In der gesamten Tech-Branche sind die Personen, die KI am besten verstehen – also diejenigen, die ihre Codes schreiben, ihre Modelle trainieren und in Echtzeit beobachten, wie sich ihre Fähigkeiten immer weiter verbessern –, zunehmend alarmiert darüber, was sie entwickeln und für wen. Einige, wie die Google-Mitarbeiter, befürchten, dass sie zu gefährlichen militärischen Entwicklungen beitragen. Andere sorgen sich, dass KI eine Bedrohung für Arbeitsplätze darstellen könnte – für ihre eigenen, aber auch in Bereichen wie Kunst, Medien, Recht und Finanzwesen. Wieder andere sind aufgrund der Auswirkungen der neuen Technologie auf die Privatsphäre alarmiert.

Indem sie sich organisieren, fordern sie, dass diejenigen, die der KI am nächsten stehen, ein Mitspracherecht bei ihrer Ausrichtung haben sollten. Sie erkennen Risiken, bevor Regulierungsbehörden, Gesetzgeber oder die Öffentlichkeit dies tun können. Ihnen zuzuhören ist nicht nur eine Frage der Fairness am Arbeitsplatz. Es ist entscheidend für die Fähigkeit unserer Gesellschaft, die Richtung von KI zu steuern.

Die Sorge der Beschäftigten in der Tech-Branche über die gesellschaftlichen Auswirkungen ihrer Arbeit ist nicht neu. 2018 organisierten Google-Mitarbeiter eine breite Protestkampagne gegen die Beteiligung des Unternehmens am *Project Maven*, einer Initiative des Pentagons, bei der Drohnenaufnahmen mithilfe von maschinellem Lernen analysiert wurden. Sie veröffentlichten einen offenen Brief, stellten bei Unternehmenssitzungen kritische Fragen und gründeten eine Online-Gruppe, um ihre Bedenken zu äußern und über Protestmöglichkeiten zu diskutieren. Das funktionierte. Google kündigte an, den Vertrag nicht zu verlängern.

Mitarbeiter in der gesamten Tech-Branche merken, dass sie, wenn sie gemeinsam handeln, echten Einfluss darauf nehmen können, was ihre Unternehmen entwickeln. Vertragsarbeiter von Google in Pittsburgh stimmten 2019 für eine Gewerkschaftsgründung; Kickstarter-Mitarbeiter gründeten im folgenden Jahr eine der ersten unternehmensweiten Tech-Gewerkschaften; die *Alphabet Workers Union* wurde 2021 ins Leben gerufen; und die Tech-Mitarbeiter der *New York Times*stimmten 2022 mit überwältigender Mehrheit für eine Gewerkschaftsgründung. Eine Arbeiterbewegung unter Tech-Mitarbeitern ist nicht mehr nur reine Theorie.

Viele Tech-Beschäftigte verstehen sich eher als hochqualifizierte Fachleute auf Augenhöhe mit dem Management statt als Arbeitnehmer, die ausgebeutet werden.

Und doch hat sich die Gewerkschaftsbildung unter Tech-Mitarbeitern trotz all dieser Aktivitäten nicht wirklich ausgeweitet. Die Gewerkschaftsmitgliedschaft im privaten Sektor ist in den Vereinigten Staaten branchenübergreifend auf sechs Prozent gesunken, obwohl fast 70 Prozent der Amerikaner Gewerkschaften befürworten. Der Sektor der fachlichen und technischen Dienstleistungen ist mit nur 1,3 Prozent sogar noch weniger gewerkschaftlich organisiert als der private Sektor insgesamt.

Wie lässt sich diese Kluft erklären? Die Standardantwort lautet: mit der Arbeitskultur. Viele Tech-Beschäftigte verstehen sich eher als hochqualifizierte Fachleute auf Augenhöhe mit dem Management statt als Arbeitnehmer, die ausgebeutet werden. Sie identifizieren sich mit den erklärten Zielen ihrer Unternehmen, Innovation voranzutreiben und komplexe Probleme zu lösen. Sie werden gut bezahlt und genießen Arbeitsbedingungen, um die sie andere Arbeitnehmer beneiden.

Doch aktuelle Forschungsergebnisse deuten darauf hin, dass die einzigartige Arbeitskultur der Tech-Branche auch kollektives Handeln

ermöglichen kann. Tech-Mitarbeiter entscheiden sich oft zumindest teilweise für ihren Beruf, weil sie glauben, dass Technologie der Allgemeinheit zugutekommt. Wenn ihre Arbeitgeber diesen Anspruch verletzen, indem sie Drohnen-Zielsysteme entwickeln, Einwanderungsbehörden unterstützen oder das Fachwissen der Beschäftigten nutzen, um deren automatisierte Nachfolger auszubilden, empfinden viele dies als tiefgreifenden Verrat.

Diese Frustration in eine nachhaltige Organisation umzuwandeln, setzt voraus, rechtliche Hindernisse zu überwinden. Anders als in weiten Teilen Westeuropas, wo die Beschäftigten in hohem Maße gewerkschaftlich organisiert sind und als gesamter Sektor verhandeln können, um Probleme in ihren Branchen anzugehen, macht das Rechtssystem in den Vereinigten Staaten die Gewerkschaftsarbeit und Tarifverhandlungen äußerst schwierig. Der *National Labor Relations Act*, das Bundesgesetz, das die Organisation und Tarifverhandlungen unter Arbeitnehmern im privaten Sektor regelt, verspricht zwar den Schutz des Gewerkschaftsrechts, versagt in der Praxis jedoch oft. Arbeitgeber können die Anerkennung von Gewerkschaften durch zahlreiche rechtliche Anfechtungen um Monate oder Jahre verzögern. Wenn sie Arbeitnehmer, die sich gewerkschaftlich organisieren, unrechtmäßig entlassen – eine beunruhigend verbreitete Praxis – oder anderweitig böswillig handeln, fallen die Strafen so gering aus, dass sie praktisch nicht existent sind.

Trotz der bestehenden Hindernisse haben amerikanische Tech-Arbeiter mehr Macht, als ihnen vielleicht bewusst ist.

Selbst dort, wo Gewerkschaften existieren, verpflichtet das Gesetz Arbeitgeber nur dazu, mit ihren eigenen Beschäftigten zu verhandeln; es verlangt keine Verhandlungen zum Nutzen aller Beschäftigten in einer Branche oder einer Lieferkette. Diese Struktur ist besonders ungeeignet, um auf die Probleme zu reagieren, die Künstliche Intelligenz mit sich bringt, weil an KI ganze Ketten von Ingenieuren, Auftragnehmern, Cloud-Mitarbeitern, Datenannotatoren, Content-Moderatoren und Anbietern beteiligt sind, die über verschiedene Unternehmen verteilt sind.

Trotz der bestehenden Hindernisse haben amerikanische Tech-Arbeiter mehr Macht, als ihnen vielleicht bewusst ist. Tech-Arbeiter, insbesondere Ingenieure, die generative KI entwickeln, sind teuer in der Einstellung, teuer in der Ausbildung und schwer zu ersetzen. Sie verstehen die Systeme, die sie entwickeln, besser als die Regulierungsbehörden, die versuchen, diese Systeme zu beaufsichtigen, besser als die Führungskräfte,

die sie einsetzen, und sicherlich besser als die Experten, die über ihre Folgen debattieren. Wenn sie gemeinsam handeln, können sie dazu beitragen, nicht nur ihre eigenen Interessen, sondern auch die Interessen der Gesellschaft im weiteren Sinne zu wahren.

Beschäftigte in anderen Branchen haben gezeigt, was mit dieser Art von Einfluss erreicht werden kann. Hollywood-Autoren und -Schauspieler warteten nicht darauf, dass der Kongress die Frage der generativen KI löste; sie setzten Streiks und Tarifverhandlungen ein, um Regelungen darüber durchzusetzen, wie Studios Drehbücher, Stimmen und digitale Abbilder verwenden dürfen. In der Vergangenheit verwandelten Automobilarbeiter Niedriglohnjobs in das Fundament der Mittelschicht, und die Führung ihrer Gewerkschaft unterstützte später die Bürgerrechtsbewegung. Die Macht der Arbeitnehmer kann mehr bewirken als nur die Verbesserung einzelner Arbeitsplätze: Sie kann die Verpflichtungen einer Branche gegenüber der Öffentlichkeit neu gestalten.

Wenn wir eine KI-Politik wollen, die tatsächlich im Interesse der Öffentlichkeit liegt, dann dürfen Entscheidungen nicht allein von Führungskräften und Investoren getroffen werden. Arbeitnehmer müssen mitentscheiden können, was entwickelt wird, wem diese Technologie dient und wie sie eingesetzt wird. Wenn sie das tun, haben wir alle eine bessere Chance, mit einer Technologie zu leben, die von demokratischen Werten geleitet wird und nicht nur von unternehmerischen und militärischen Interessen.

Dieser Artikel erschien ursprünglich in The New York Times.



Kate Andrias
New York

Kate Andrias ist Professorin für Rechtswissenschaften an der *Columbia Law School*. Zuvor war sie als Sonderassistentin und juristische Beraterin des Präsidenten der Vereinigten Staaten tätig sowie als Stabschefin des Büros des Rechtsberaters des Weißen Hauses.