

Die neuen Ängste des Prothesengotts

Den Siegeszug der Künstlichen Intelligenz erleben viele als ambivalent – Statt Auseinandersetzung dominieren Verdrängung, Ignoranz und heimliche Nutzung

Der Mensch, hat Sigmund Freud einmal gesagt, sei ein „Prothesengott“: Ohne künstliche Hilfen – sein Schuhwerk, seine Kleidung, sein Fahrrad oder Auto – ist er kaum lebens- und bewegungsfähig.

Durch die technologische Entwicklung der letzten Jahre ist die Menschheit in ein neues Prothesenstadium eingetreten. Das vor gut 20 Jahren entwickelte Smartphone trägt mittlerweile fast jeder Mensch pausenlos mit sich. Es ist fast zu einem zusätzlichen Körperteil geworden. Man kann daher fast von einer digitalen Verwachsung mit einem Gerät sprechen, das uns stets verspricht, auf Knopfdruck oder im Handstreich die Welt kontrollieren zu können. In Sekundenbruchteilen können Informationen abgefragt, Reisen gebucht oder Partner ertindert werden. Ergänzend sind in vielen Wohnungen kleine Sprachassistenten wie Alexa am Werk, die auf Zuruf Musik abspielen, das Licht einschalten oder Nachrichten übermitteln. Sie haben den Nimbus eines stets anrufbaren Hausgeistes, der widerspruchslos und prompt alle geäußerten Wünsche erfüllt.

Seit drei Jahren erleben wir nun den rasenden Siegeszug der Künstlichen Intelligenz (KI), die wir mit unseren Smartphones oder Com-

„Wird es uns ergehen wie Goethes Zauberlehrling, der seinen Besen nicht mehr stoppen kann?“

puternaktivieren können. Sie wirkt wie ein universeller Zauberstab. Mehr als drei Viertel der Menschen nutzen sie privat mindestens einmal pro Woche, spielerisch oder produktiv: zur Reiseplanung, zur Erstellung von Texten oder Bildern oder sogar als virtuelle Gesprächspartnerin oder Therapeutin.

Als Prothese übernimmt die KI derzeit eine Doppelrolle. Als unvorstellbar effizientes Heinzelmännchen erledigt sie in Sekundenbruchteilen selbst komplexeste Aufgaben. Als stets ansprechbares und verständnisvolles Gegenüber tröstet und bestärkt sie uns rund um die Uhr. So geraten wir in eine fleischlose Symbiose mit unserer Prothese. Dem Gewinn an Arbeitseffizienz und scheinbarer Verbundenheit steht dabei der drohende Verlust des eigenen Werkstolzes und des Selbstvertrauens gegenüber. In dem Maße, in dem die Prothese KI uns als ein autonomes Wesen erscheint, das sprechen und fabulieren kann und scheinbar sogar einen eigenen Kopf entwickelt, geraten wir in ein grundsätzliches psychologisches Problem: Werden



STEPHAN GRÜNEWALD
ist Geschäftsführer des Kölner „rheingold“-Instituts für tiefenpsychologische Marktforschung. In seiner Kolumne schreibt er aus psychologischer Sicht über gesellschaftlich relevante Themen. 2025 erschien sein Buch „Wir Krisenakrobaten“

wir durch die Prothese zum Gott? Oder wird die Prothese zum Gott? Mit anderen Worten: Können wir unsere Prothese noch steuern und kontrollieren, oder wird es uns ergehen wie Goethes Zauberlehrling, der seinen Besen nicht mehr stoppen kann?

Neben der Angst vor dem Kontrollverlust durch eine übermächtige und nicht mehr von Menschenhand steuerbare KI weckt die Prothese eine zweite Angst, die sich vor allem in der Arbeitswelt zeigt. Kann die KI mich und meine Arbeitskraft ersetzen, weil sie vielleicht klüger, kreativer und effizienter agiert als ich? Die KI wird dann von der Prothese zur Konkurrenz, und die Furcht vieler arbeitenden Menschen wird lauter, dass die Antwort auf die Frage „Wer ist der Schnellste und Schlaueste im ganzen Arbeitsland?“ lautet: „Bislang du, aber jetzt ist die KI tausendmal klüger und effizienter als du.“

Eine tiefenpsychologische und im quantitativen Teil auch repräsentative Studie des „rheingold“-Instituts über „KI und die Zukunft der Arbeit“ im Auftrag der „randstad“-Stiftung zeigt, dass derzeit noch die Faszination in Sachen KI überwiegt. 78 Prozent der Befragten sehen durch die KI neue Chancen für den Arbeitsmarkt. Und 55 Prozent erkennen derzeit keine Risiken für Ihren Job. In den Tiefeninterviews wird jedoch deutlich, dass diese Gelassenheit Ausdruck einer seelischen Abwehrhaltung ist. Viele beruhigen sich mit der Formel: „Mich wird es schon nicht treffen, andere Jobs sind bedroht, meiner nicht.“ Bedrohung und Konkurrenz werden noch verdrängt – von den Arbeitenden ebenso wie von den Unternehmen, die zu den Risiken für Rolle und Identität meist schweigen.

Im konkreten Umgang mit der KI lassen sich dabei vier Umgangsformen unterscheiden, die auf unterschiedliche Weise der Bedrohungsabwehr und der Selbstbehauptung dienen.

Strategie 1: Ignoranz

Die Ignoranz-Strategie festigt das Gefühl, selbst unersetzlich zu sein, KI-Tools werden ausgeblendet und nicht in den eigenen Arbeitsalltag integriert. Dadurch bleiben allerdings die unbestreitbaren Poten-

ziale der KI im Hinblick auf Effizienz und Arbeitserleichterungen genutzt.

Strategie 2: Selektion

Die Selektions-Strategie nutzt die KI nur sporadisch und ineffizient. Sie festigt so zwar das Gefühl, die KI komplett unter Kontrolle zu haben, verpasst jedoch auch die Chance, den Arbeitsalltag durch KI konsequent zu erleichtern.

Strategie 3: Entwertung

Die Entwertungs-Strategie fokussiert sich auf die Fehler und Schwachstellen der KI. Triumphierend werden entdeckte Unsinnigkeiten der KI entlarvt, weil dadurch das Gefühl gefestigt wird, immer noch besser zu sein als die KI. Durch diese Strategie wird systematisch der Mehrwert der KI unterminiert.

Strategie 4: Kooperation

Die Kooperationsstrategie entwickelt hingegen ein vollständiges und fast blindes Vertrauen in die KI. Der dadurch entstehende Effizienzgewinn wird als persönliche Leistung verbucht, indem beschworen wird, dass die KI und man selbst ein Erfolgsteam seien. Durch dieses blinde Vertrauen in die KI wächst jedoch auch die Fehleranfälligkeit.

„Gerade in Zeiten des Umbruchs brauchen Menschen Orientierung und Wertschätzung“

Der Konflikt zwischen dem Wunsch, mit der KI Riesenkräfte zu erlangen, und der Angst, durch die KI in eine Verzweigung zu geraten oder ganz ersetzt zu werden, wird derzeit auch am Arbeitsplatz nur unzureichend behandelt. Statt Auseinandersetzung dominieren Verdrängung, Ignoranz oder die heimliche Nutzung der KI. Durch die fehlende Auseinandersetzung fühlen sich viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter alleingelassen. Aber auch Führungskräfte schwanken verunsichert zwischen Innovationsdruck und der Angst vor Kontrollverlust.

Jenseits der individuellen Strategien wünschen sich die Menschen daher klare Leitplanken und Regeln, eine transparente Kommunikation und Räume für eine offene Diskussion auch der eigenen Ambivalenzen. Gerade in Zeiten des Umbruchs brauchen Menschen Orientierung und Wertschätzung. Sie brauchen die Anerkennung ihrer Rolle und Bedeutung für das Unternehmen und die Sicherheit, dass man in der Zukunft noch auf sie baut