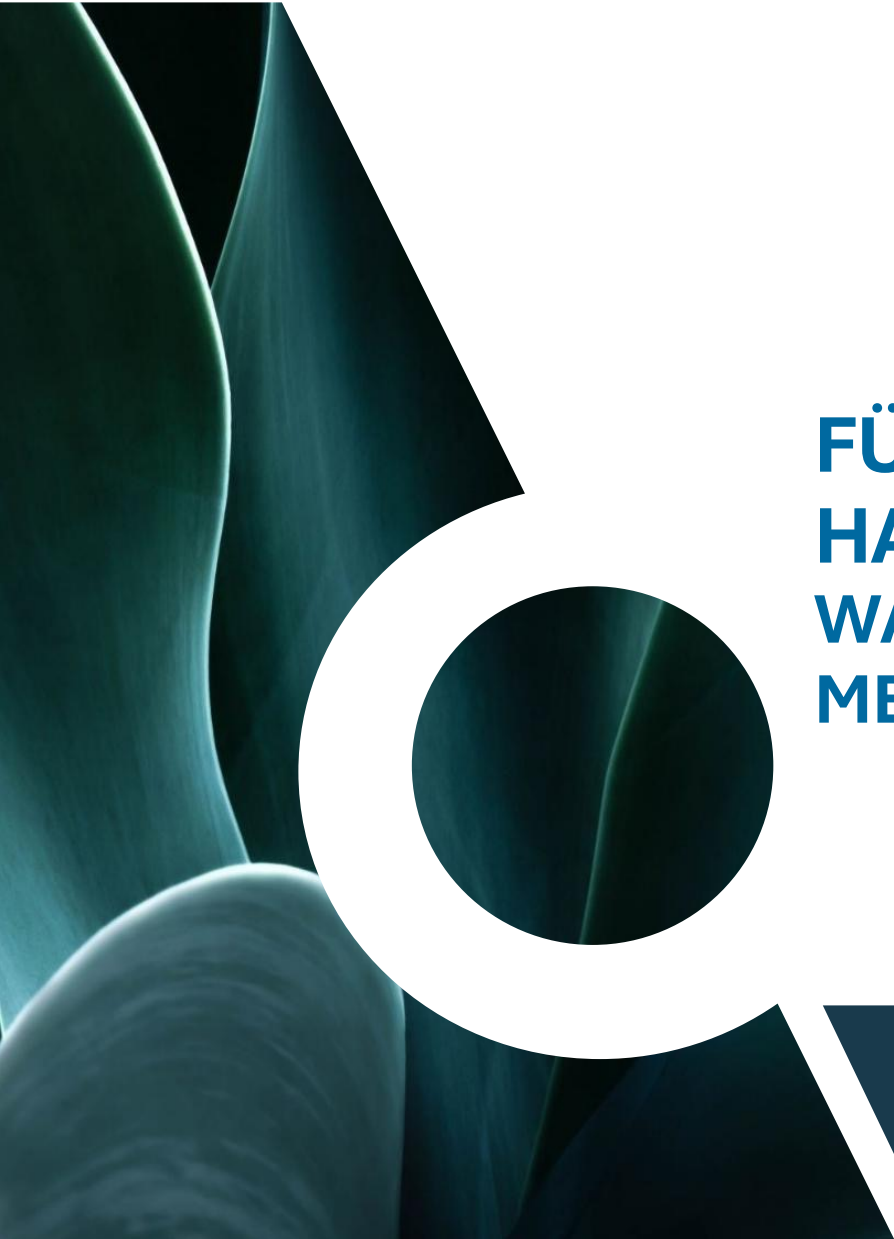




FÜHRUNG UND MORALISCHES HANDELN IN (HYBRID) SOCIETIES: WAS SIND DIE ERWARTUNGEN AN MENSCH UND MASCHINE?

AGENDA

- Einführung und Hintergrund
- **Die Mitarbeiter:innen:** Voraussetzungen für moralisches Verhalten – was ist ethische Kompetenz?
- **Die Führungskräfte:** förderliche und hinderliche Einflüsse (un-)ethischer Führung – Zusammenhänge mit Leistung und Wohlbefinden
- **Die Zukunft:** Moral in hybriden Gesellschaften – Erwartungen und Zuschreibungen für verschiedene Arten Roboter und in moralrelevanten Situationen



WAS IN DEN MEDIEN ZU FINDEN IST ..

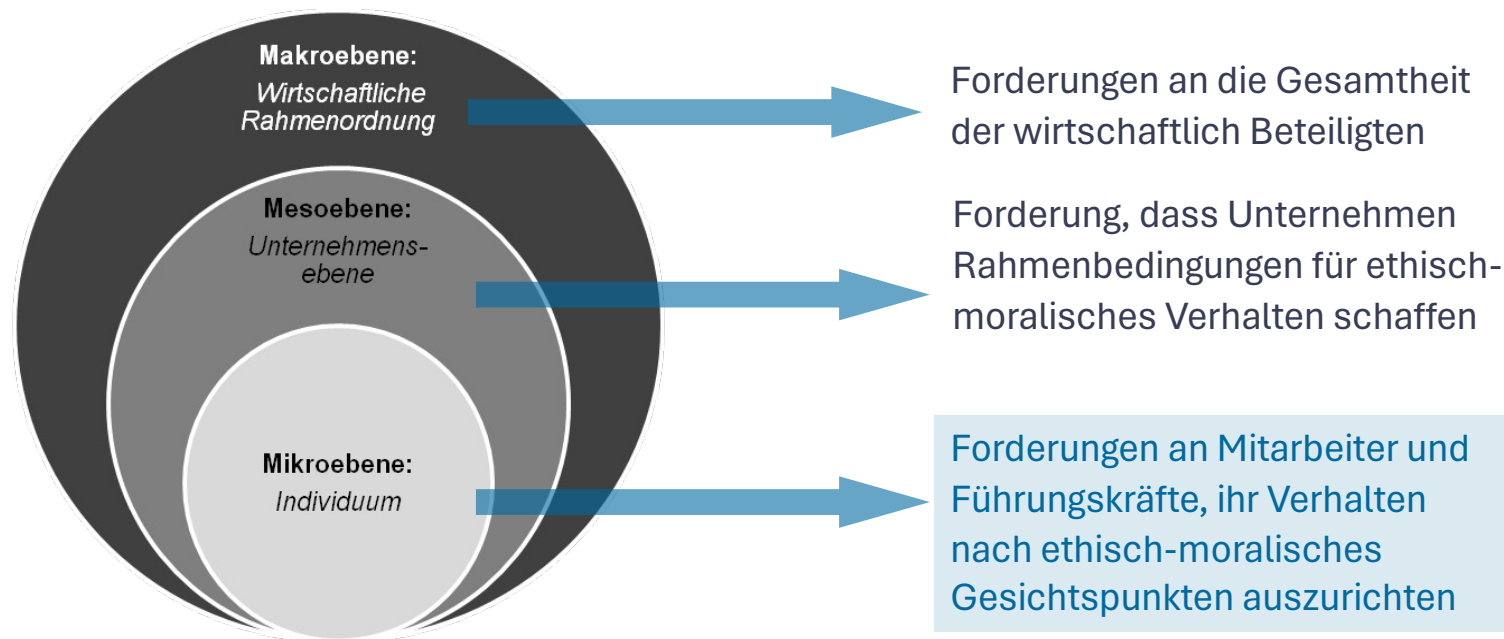


Benötigen Unternehmen/Organisationen ethische Kompetenz?

Es gilt, Personen zu finden, die ethisch-moralische Probleme im eigenen Tätigkeitsbereich oder Unternehmen erkennen und analysieren können und dann adäquates Verhalten zeigen.

EBENEN DER ETHIK IM WIRTSCHAFTLICHEN HANDELN

(Eigenstetter & Hammerl, 2005)



alle Ebenen stehen in wechselseitiger Beziehung

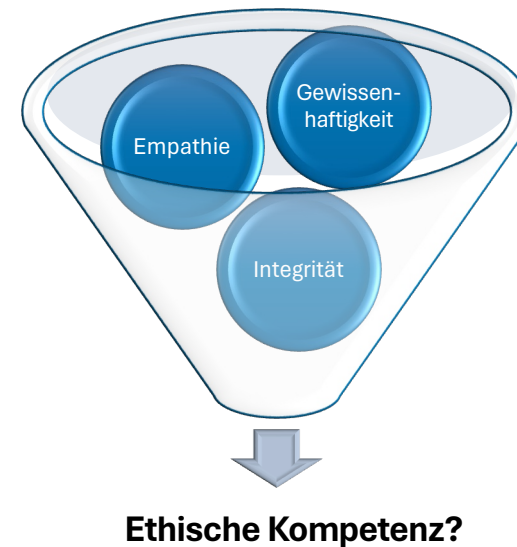
WAS IST ETHISCHE KOMPETENZ?

Eine Studie zum Bedingungsgefüge

Definition ethischer Kompetenz

- bewusstes Entscheiden und Handeln
- innerhalb einer gegebenen Verantwortungssituation,
- sich dem eigenen moralischen Standpunkt verpflichtet zu fühlen,
- auf der Grundlage gesetzlicher Bestimmungen sowie unter Berücksichtigung ökonomischer, ökologischer und sozialer Handlungsfolgen verantwortungsvoll zu agieren.
- Ethische Kompetenz setzt normatives Wissen voraus sowie die Bereitschaft, daraus abgeleitete Verhaltensoptionen gegen auftretende Widerstände argumentativ zu verteidigen.

Eigenstetter, Strobel und Stumpf (2012)





WAS IST ETHISCHE KOMPETENZ?

Eine Studie zum Bedingungsgefüge: Leitmodell und Stichprobe

J Bus Ethics
DOI 10.1007/s10551-015-2569-5

What is Ethical Competence? The Role of Empathy, Personal Values, and the Five-Factor Model of Personality in Ethical Decision-Making

Rico Pohling · Danilo Bzdok · Monika Eigenstetter ·
Siegfried Stumpf · Anja Strobel

Received: 19 June 2014 / Accepted: 4 February 2015
© Springer Science+Business Media Dordrecht 2015

- N = 367 Studierende aus verschiedenen Hochschulen
- Ø 23 Jahre, 53% männlich
- Psychologie (22%), Wirtschaftswissenschaften (36%), Ingenieurwissenschaften (36%), Andere (6%)
- Vorgabe verschiedener Fragebogen zur Erfassung moralrelevanter Merkmale



(Das Vier-Komponenten-Modell, Rest, 1986)

WAS IST ETHISCHE KOMPETENZ?

Eine Studie zum Bedingungsgefüge: Erfasste Merkmale

Moralische Urteils- und Diskursfähigkeit

Erfassung der individuellen moralischen **Urteilsfähigkeit** im Sinne der Fähigkeit, nach eigenen moralischen Prinzipien zu urteilen und zu handeln – erfasst wird maßgeblich, wie stark sich eine Person an der Qualität moralischer Argumente und an moralischen Prinzipien orientiert – wird von Autoren auch als **ethische Kompetenz** bezeichnet

Integrität

einstellungs- und eigenschaftsorientierte **Verhaltenstendenzen**, die mit Kontraproduktivität am Arbeitsplatz in Zusammenhang stehen, d.h. mit Verhalten von Mitarbeitern, welches die Organisation und/oder ihre Mitglieder schädigt

Werte

Erfassung von Macht, Leistung, Hedonismus, Stimulation, Selbstbestimmung, Universalismus, Wohlwollen, Tradition, Konformität und Sicherheit, bei denen zu den zugeordneten Items angegeben werden soll, inwiefern sie mit den Leitlinien des eigenen Lebens übereinstimmen

Breite Persönlichkeitsfaktoren (Big Five)

Neurotizismus, Extraversion, Offenheit für Erfahrungen, Gewissenhaftigkeit, Verträglichkeit

Empathie

Fähigkeit zum Einfühlen und Denken: Perspektivübernahme, Fantasie, Empathische Anteilnahme, Persönlicher Distress

WAS IST ETHISCHE KOMPETENZ?

Eine Studie zum Bedingungsgefüge: Ergebnisse

Direkte Zusammenhänge der erfassten Merkmale



Empathie (MS) und Moralisches Urteilen	Werte	Moralisches Urteilen	Integrität (MH)
Perspektivübernahme	Universalismus		
Empathische Anteilnahme	Wohllollen		
Fantasievermögen	Konformität		
Distress	Tradition		
Big 5 (MS) und Integrität (MH)	Sicherheit		
Neurotizismus	Macht		
Extraversion	Leistung		
Verträglichkeit	Hedonismus		
Gewissenhaftigkeit	Stimulation		
Offenheit für Erfahrungen	Selbstbestimmung		

354 < N < 367

Bedeutsame
mittlere
Korrelationen

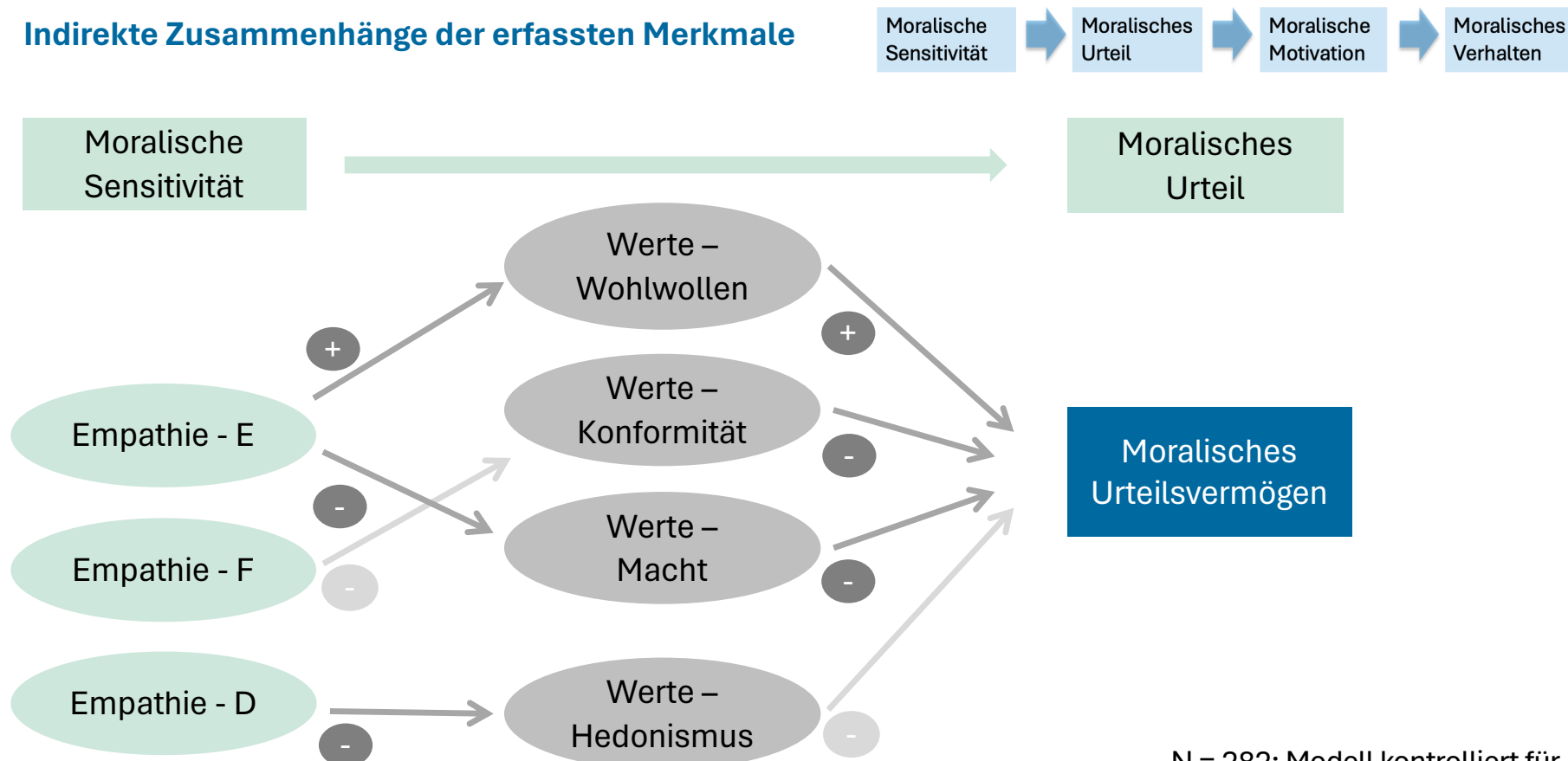
Bedeutsame
niedrige
Korrelationen

Keine
bedeutsamen
Korrelationen

WAS IST ETHISCHE KOMPETENZ?

Eine Studie zum Bedingungsgefüge: Ergebnisse

Indirekte Zusammenhänge der erfassten Merkmale



N = 282; Modell kontrolliert für demographische Daten und Big 5

WAS IST ETHISCHE KOMPETENZ?

Eine Studie zum Bedingungsgefüge: Zusammenfassung

Empathie als Voraussetzung ethischen Handelns

- Beitrag zur Schärfung des Begriffes ethischer Kompetenz
- komplexes Abhängigkeitsverhältnis der erfassten Merkmale
- **Hauptresultat: Teilaspekte der Empathie, vermittelt über das Wertgefüge eines Menschen, begünstigen wesentlich die moralische Urteilsfähigkeit**
d.h. hohe Fähigkeit zur empathischen Anteilnahme, hohe Fantasiefähigkeit (sich in Personen hinein fühlen können) und eher stärkere Tendenz, sich in engen interpersonalen Situationen unruhiger oder unwohler zu fühlen => begünstigen bestimmte Wertestrukturen => fördern moralische Urteils- und Diskursfähigkeit

WAS IST ETHISCHE KOMPETENZ?

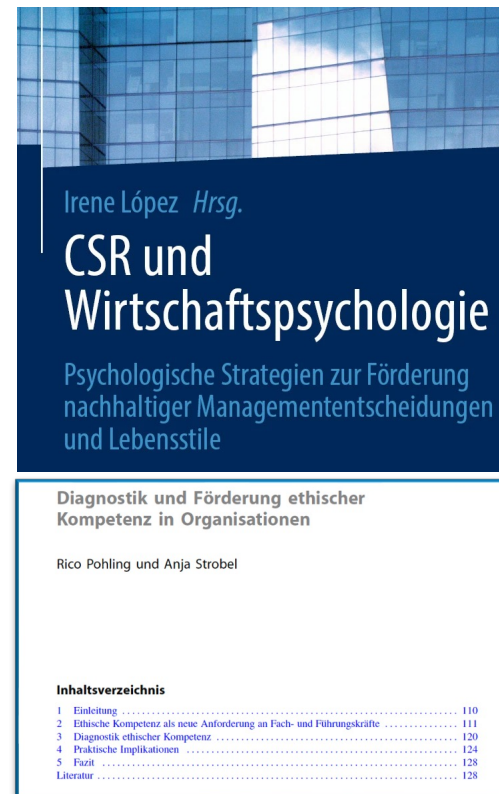
Eine Studie zum Bedingungsgefüge: Zusammenfassung

Passgenaue Instrumente!

Erkenntnis: verschiedene Persönlichkeitsmerkmale werden an verschiedenen Stufen des moralischen Urteilsprozesses (Rest, 1986) wirksam

Anhaltspunkte für die Konstruktion von Instrumenten zur Erfassung ethischer Kompetenz – **nicht nur Verhalten, sondern auch Motive, Beweggründe erfassen**

Konsequenz: spezifische Zugänge zur Erfassung ethischer Kompetenz an einzelnen Stufen sinnvoll und gewinnbringend - **Kombination von Verfahren**



WAS IST ETHISCHE KOMPETENZ?

Eine Studie zum Bedingungsgefüge: Zusammenfassung

Offene Frage:
Welche Bedeutung hat
die Führungskraft für
ethisch-moralisches
Verhalten der
Mitarbeitenden?

Originalarbeit



Authentische Führung

Entwicklung und Validierung einer modifizierten deutschen Fassung des Authentic Leadership Inventory von Neider und Schriesheim (2011)

Luise Franke-Bartholdt, Dirk Frömmer, Jürgen Wegge und Anja Strobel

Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie (2018), 62 (3), 142–160
<https://doi.org/10.1026/0932-4089/a000268>

Gr Interakt Org

<https://doi.org/10.1007/s11612-020-00519-9>

GIO Gruppe Interaktion.
Organisation.

HAUPTBEITRÄGE - THEMENTEIL



Wie authentisch führe ich? Prüfung der Selbsteinschätzungsform des Deutschen Inventars Authentischer Führung

Magdalena Reineboth¹ · Nensy Le Thu Ha¹ · Luise Franke-Bartholdt¹ · Dirk Frömmer² · Jürgen Wegge²  · Anja Strobel¹ 

FÜHRUNGSKRÄFTE UND MORALISCHES HANDELN

Drei Studien zu Führung und Mitarbeitendenverhalten

Authentische Führung

- tiefes Verständnis der eigenen Person (z.B. Stärken, Schwächen, Werte) + Verhaltensweisen, die diesem Selbstverständnis entsprechen (Gardner, Cogliser, Davis & Dickens, 2011)

Abusive Supervision

- kontinuierlich schlechte und feindselige Behandlung von Mitarbeitern durch den Vorgesetzten (Tepper, 2000); unaufrichtiges, unfaires, beleidigendes, erniedrigendes Verhalten





FÜHRUNGSKRÄFTE UND MORALISCHES HANDELN

Drei Studien zu Führung und Mitarbeitendenverhalten

Stichproben	Studie 1: $n = 188$; 80% weiblich; Ø 37 Jahre; 57% weibliche Führungskraft (FK) Studie 2: $n = 327$; 60% weiblich; Ø 41 Jahre; 34% weibliche FK Studie 3: $n = 136$; 65% weiblich; Ø 35 Jahre; 43% weibliche FK
Charakteristika	65% bis 73% Vollzeit tätig 61% bis 70% seit 6 Jahren oder länger im aktuellen Beruf tätig 70% bis 76% bis 5 Jahre Zusammenarbeit mit FK
Instrumente/ Kriterien	Deutsches Inventar Authentischer Führung (Franke-Bartholdt, Frömmer, Wegge & Strobel, 2018)^{1,2,3} Abusive Supervision (Tepper, 2000; deutsch: Looock & Schilling, 2010)^{2,3} Vier Schweigemotive (Knoll & van Dick, 2013)^{1,2,3} bzw. Promotive + Prohibitive Voice (Liang et al., 2012)³ Wohlbefindens-Index der WHO (Brähler et al., 2007)^{1,2,3} Allg. Arbeitszufriedenheit und Resignation (Ziegler & Schlett, 2013)^{1,3} Utrecht Work Engagement Scale (Schaufeli & Bakker, 2003)³

FÜHRUNGSKRÄFTE UND MORALISCHES HANDELN

Führung und Mitarbeitendenverhalten: Organisationales Schweigen

Schweigen „(...) purposeful withholding of ideas, questions, concerns, information, or opinions by employees about issues relating to their jobs and the organizations in which they work” (Brinsfield, Edwards & Greenberg, 2009, S. 20)

⇒ Schweigen zu moralischen Sachverhalten als originär unmoralische Verhaltensweise

Moralische Sachverhalte „(...) Ereignisse, Praktiken oder Verhaltensweisen von organisationalen Akteuren, bei denen die Fairness und Gleichbehandlung verletzt und das Wohlergehen von Personen negativ beeinflusst werden kann (...)“ (Frömmer, Wegge & Strobel, 2012, S. 6)

Motive „Ich habe geschwiegen, ...

Resignativ: ... weil ich damit ohnehin kein Gehör finde.“

Angstbasiert: ... weil ich Angst habe, dass mir daraus Nachteile entstehen.“

Prosozial: ... um andere nicht bloßzustellen.“

Opportunistisch: ... weil sonst nur unnötiger Aufwand auf mich zukommt.“

Beispiele aus Knoll
& van Dick, 2013)

FÜHRUNGSKRÄFTE UND MORALISCHES HANDELN

Führung und Mitarbeitendenverhalten: Ergebnisse

Führung und Schweigemotive

	Authentische Führung			Abusive Supervision	
	Studie 1	Studie 2	Studie 3	Studie 2	Studie 3
Angstbasiert	-.19**	-.34**	-.29**	.40**	.31**
Prosozial	.07	-.17**	-.10	.17**	.16
Resignativ	-.57**	-.53**	-.64**	.52**	.56**
Opportunistisch	-.20**	-.14*	-.29**	.23**	.28**

Anmerkungen. Studie 1: $n = 188$; Studie 2: $n = 329$; Studie 3: $n = 136$; ** $p < .01$; * $p < .05$;
 > .10 = kleine, > .30 = mittlere, > .50 = starke Zusammenhänge

- höheres Maß von Authentischer Führung ist mit **weniger** Schweigen, höheres Maß von Abusive Supervision ist mit **mehr** Schweigen assoziiert
- Stärke der Zusammenhänge in allen Studien: Resignativ > Angstbasiert ~ Opportunistisch > Prosozial
- Enger negativer Zusammenhang der Führungsformen: $r \sim -.60$

FÜHRUNGSKRÄFTE UND MORALISCHES HANDELN

Führung und Mitarbeitendenverhalten: Ergebnisse

Führung, Schweigemotive und Wohlbefinden

	Wohlbefinden		
	Studie 1	Studie 2	Studie 3
Authentische Führung	-.19**	.33**	.44**
Abusive Supervision	---	-.38**	-.34**
Angstbasiert	-.29**	-.32**	-.18*
Prosozial	-.02	-.14*	-.11
Resignativ	-.29**	-.38**	-.28**
Opportunistisch	-.18*	-.26**	-.21*

Anmerkungen. Studie 1: $n = 188$; Studie 2: $n = 329$; Studie 3: $n = 136$; ** $p < .01$; * $p < .05$
 $> .10$ = kleine, $> .30$ = mittlere, $> .50$ = starke Zusammenhänge

- Abusive Supervision sowie stärkeres Schweigen sind mit **weniger**, Authentische Führung mit **mehr** Wohlbefinden assoziiert
- stärkste Zusammenhänge zu resignativem Schweigen, niedrigste Zusammenhänge zu prosozialem Schweigen

FÜHRUNGSKRÄFTE UND MORALISCHES HANDELN

Führung und Mitarbeitendenverhalten: Ergebnisse

Führung, Schweigemotive, Voice Behavior und Arbeitsengagement

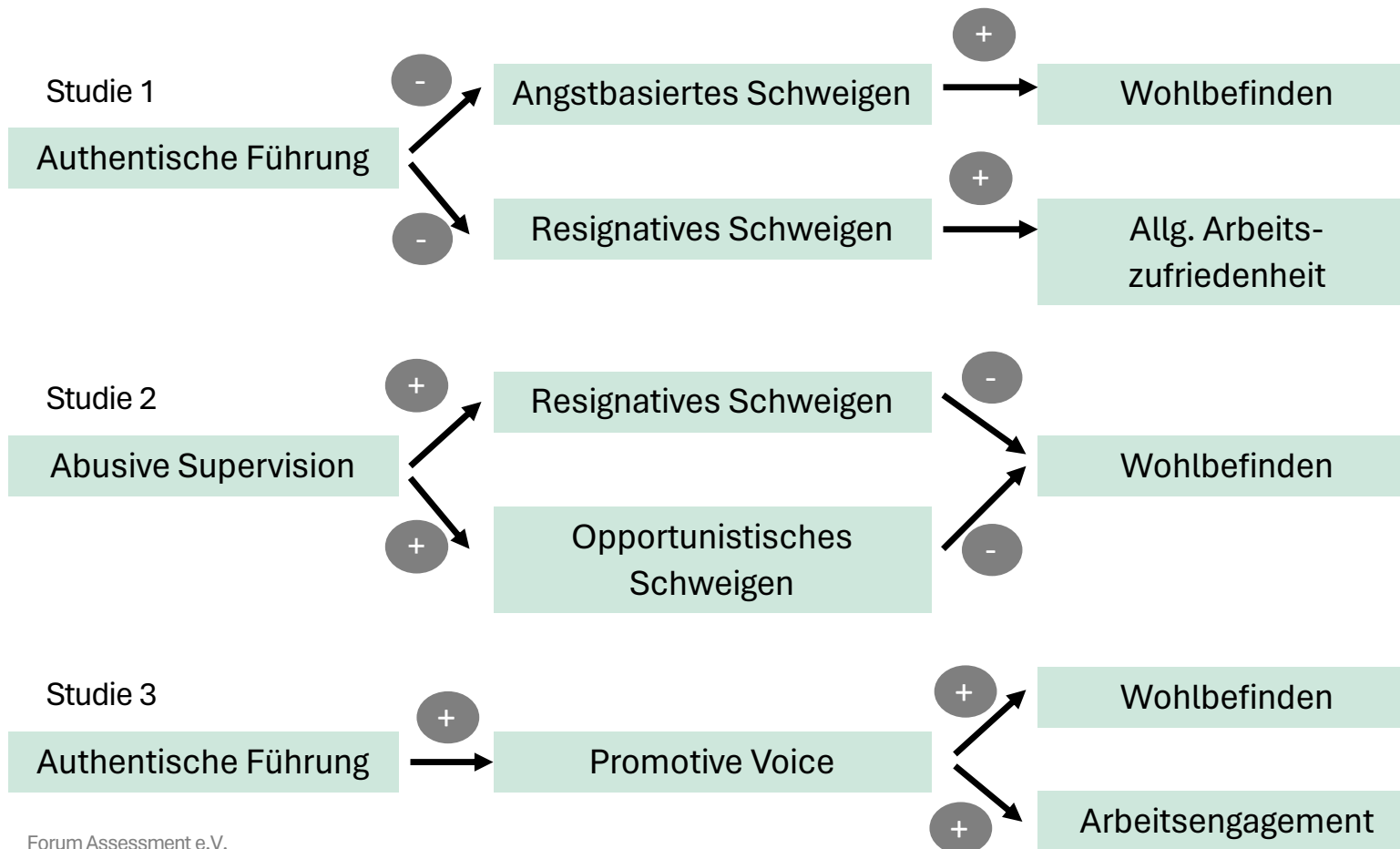
	Arbeitsengagement
Authentische Führung	.45**
Abusive Supervision	-.22**
Angstbasiert	-.22**
Prosozial	-.13
Resignativ	-.35**
Opportunistisch	-.16
Promotive Voice	.36**
Prohibitive Voice	.22**

Anmerkungen. Studie 3: $n = 136$; ** $p < .01$; * $p < .05$, $> .10$ = kleine, $> .30$ = mittlere, $> .50$ = starke Zusammenhänge

→ Abusive Supervision und stärkeres Schweigen sind mit **weniger**, Authentische Führung und Voice Behavior mit **mehr** Arbeitsengagement assoziiert

FÜHRUNGSKRÄFTE UND MORALISCHES HANDELN

Drei Studien zu Führung und Mitarbeitendenverhalten: Wirkmechanismen



FÜHRUNGSKRÄFTE UND MORALISCHES HANDELN

Drei Studien zu Führung und Mitarbeitendenverhalten: Zusammenfassung

- **positive Effekte authentischer Führung und aktiven Ansprechens von Problemen auf Wohlbefinden und Engagement**
- Abusive Supervision und häufigeres Schweigen sind mit weniger Wohlbefinden und Arbeitsengagement assoziiert
- resignatives Schweigen stark mit Führungsverhalten assoziiert
- **Interventionen zur Stärkung offener Kommunikation an Schweigemotiven ansetzen** – Interaktion Führung/Schweigen beachten!

FÜHRUNGSKRÄFTE UND MORALISCHES HANDELN

Drei Studien zu Führung und Mitarbeitendenverhalten: Zusammenfassung

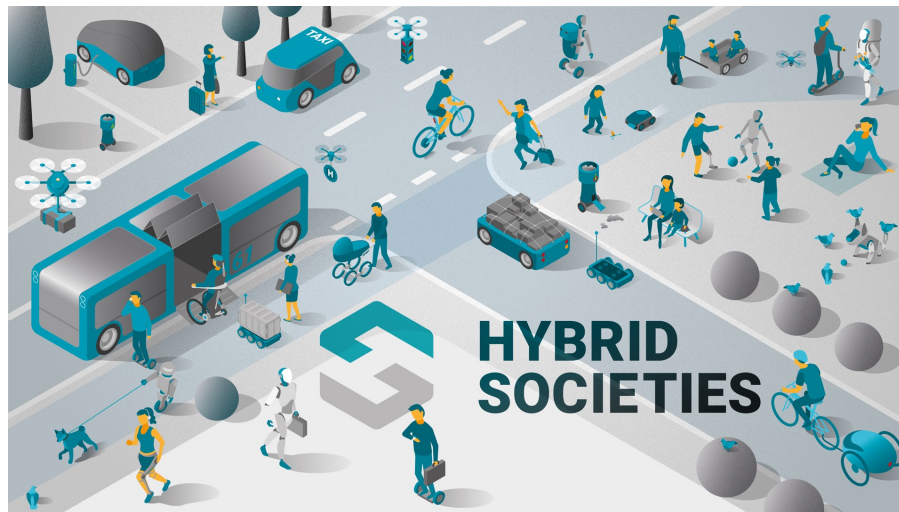
Thema der **Organisationskultur/-entwicklung**:

- ✓ Strukturen schaffen, die Vertrauen und ethische Kompetenz fördern (Pohling & Strobel, 2017)
- ✓ gelebte Wertekultur etablieren - auf Werte fokussieren, die das Wohlergehen anderer zum Gegenstand haben
- ✓ Kultur moralischer Achtsamkeit fördern – Etablierung klarer Wertekodizes, Wahrnehmung und Reflexion von Handlungskonsequenzen fördern
- ✓ Führungsethik hohe Priorität einräumen – authentische Führung fördern

MORAL IN HYBRIDEN GESELLSCHAFTEN

Moralwahrnehmung (künstlicher) Agenten in hybriden Gesellschaften

Miteinander menschlicher und künstlicher Agenten



Wie funktioniert verantwortliches/moralisches Handeln, wenn es menschliche und künstliche Agenten zu integrieren gilt?

- Welche Qualitäten sollten Roboter besitzen, um als „Mitarbeiter:innen“ betrachtet zu werden?
- Welche Rolle spielt Moral in diesem Zusammenhang?
- Welche Attribute und welche Handlungsmöglichkeiten werden Robotern/KI heute zugeschrieben?

MORAL IN HYBRIDEN GESELLSCHAFTEN

Moralwahrnehmung (künstlicher) Agenten in hybriden Gesellschaften

AI and Ethics

<https://doi.org/10.1007/s43681-022-00184-2>

REVIEW



Responsibility in Hybrid Societies: concepts and terms

Stefanie Meyer¹  · Sarah Mandl²  · Dagmar Gesmann-Nuissl¹  · Anja Strobel² 

Received: 22 March 2022 / Accepted: 30 May 2022

© The Author(s) 2022

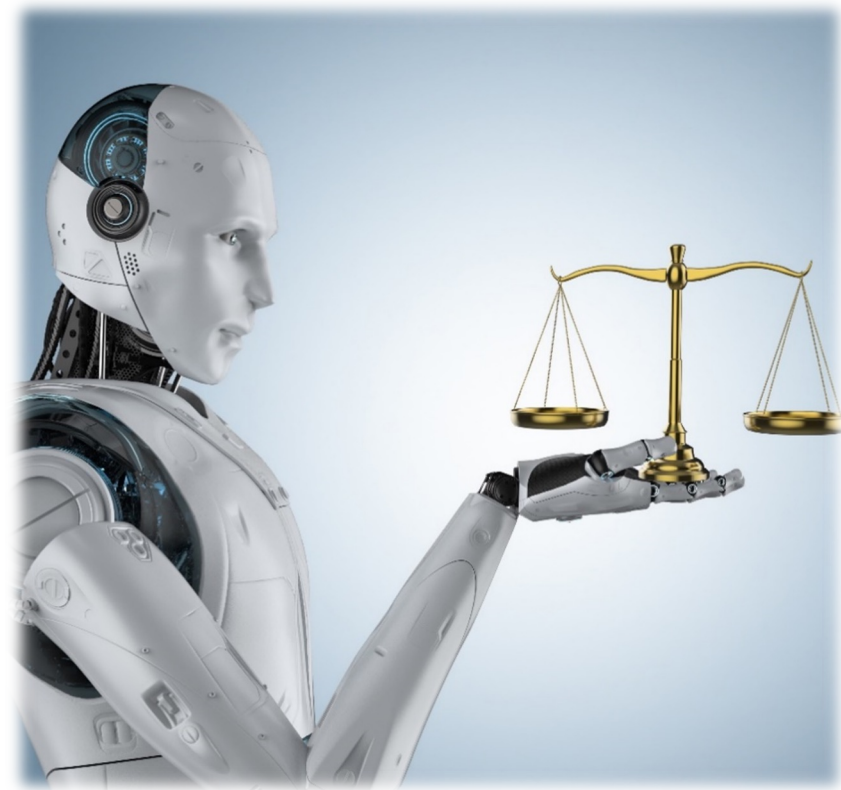
- umfassendes **Review** vorhandener Literatur - Veröffentlichungen aus den Jahren 1797 bis 2022
- 163 Arbeiten aus 12 Fachdisziplinen (u.a. Psychologie, Rechtswissenschaften, Philosophie, Robotik, Informationstechnik)
- **Wer sind Akteure in hybriden Gesellschaften?**
- **Was sind Kompetenzen für moralisches/verantwortliches Handeln?**
- **Welchen Akteuren werden welche Kompetenzen zugeschrieben?**

MORAL IN HYBRIDEN GESELLSCHAFTEN

Moralwahrnehmung (künstlicher) Agenten in hybriden Gesellschaften

- **NUR dem Menschen** werden aktuell in der Literatur alle nötigen Kapazitäten für verantwortliches Handeln ohne Einschränkung zugeschrieben
- Robotern werden (mit Einschränkungen) Fähigkeiten zu Handeln, Autonomie zu entwickeln, sich erklärbar zu verhalten und Vertrauen aufzubauen zugeschrieben – **KEINE Zuschreibung moralischer Handlungsaspekte**

Offen: Wie ist Wahrnehmung von Menschen zu dieser Frage?



MORAL IN HYBRIDEN GESELLSCHAFTEN

Moralwahrnehmung (künstlicher) Agenten in hybriden Gesellschaften

Wer hat die Kompetenzen?



- Welche Attribute werden Menschen (mit und ohne Prothesen) und verschiedenen Arten von Robotern zugeschrieben?
- Wie sind die Einschätzungen bezogen auf Kompetenz, Soziabilität und Moralität sowie für juristische Aspekte?



MORAL IN HYBRIDEN GESELLSCHAFTEN

Moralwahrnehmung (künstlicher) Agenten in hybriden Gesellschaften

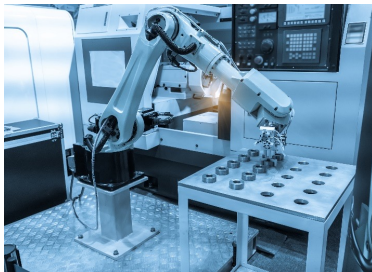
Stichproben

Studie 1: $n = 459$; 45 % weiblich, Ø 30 Jahre; 47% Universitätsabschluss

Studie 2: $n = 433$; 35 % weiblich, Ø 40 Jahre; 44% Universitätsabschluss

Erfassung/ Vorgehen

Visuelle Stimuli: Bilder von Menschen mit und ohne (bionische) Prothesen, Roboter verschiedener Anthropomorphisierungsgrade (also verschiedener „Vermenschlichung“)



MORAL IN HYBRIDEN GESELLSCHAFTEN

Moralwahrnehmung (künstlicher) Agenten in hybriden Gesellschaften

Erfassung/ Vorgehen

Zusammenstellung von Begriffen zu den Dimensionen Kompetenz, Soziabilität, Moralität, basierend auf dem Stereotype Content Model (Fiske et al., 2002), dem Godspeed Questionnaire (Bartneck et al., 2009) und der Moral Identity Scale (Aquino & Reed, 2002)

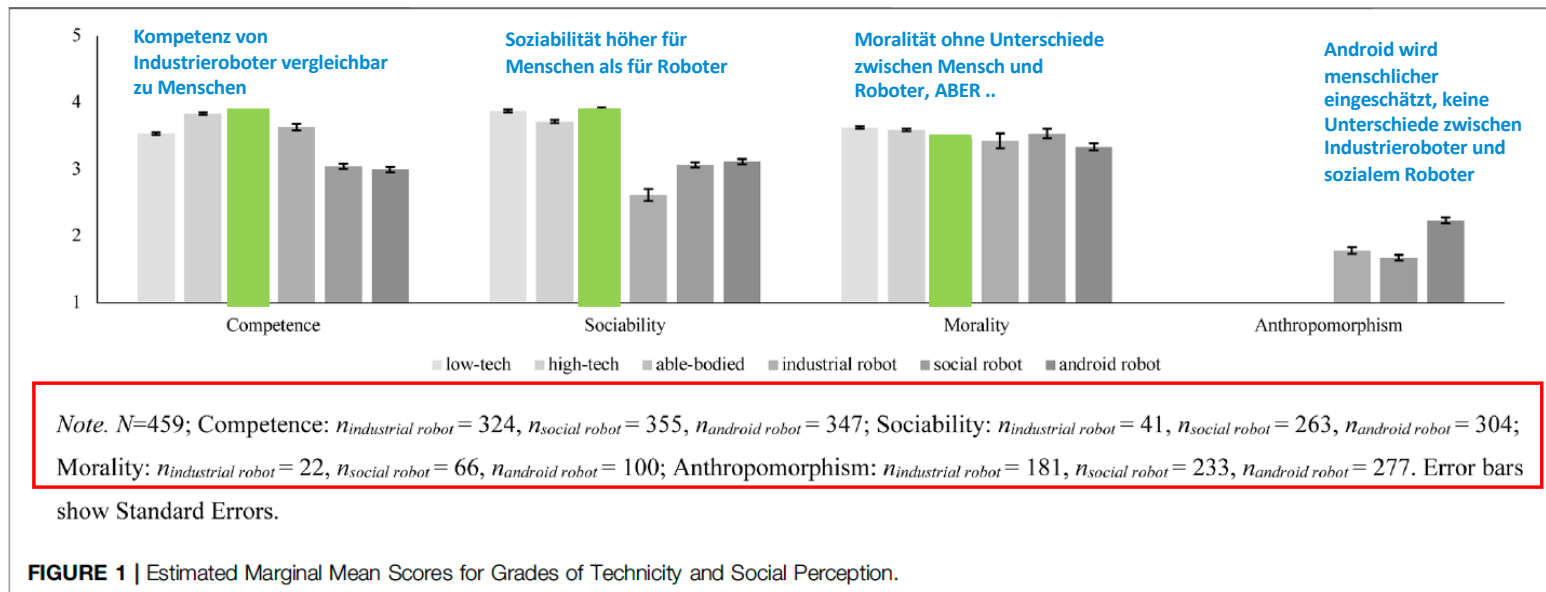
-> Ergebnis: 24 Attributionen, als semantisches Differential präsentiert

	1	2	3	4	5	nicht auf diesen Roboter anwendbar	generell nicht auf Roboter anwendbar	
kompetent	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	inkompetent

	Kompetenz	Soziabilität	Moralität
Beispielitem	kompetent – inkompetent unabhängig – abhängig	warm – kalt aktiv – träge angenehm – unangenehm	moralisch – unmoralisch ehrlich – unehrlich

MORAL IN HYBRIDEN GESELLSCHAFTEN

Moralwahrnehmung (künstlicher) Agenten in hybriden Gesellschaften

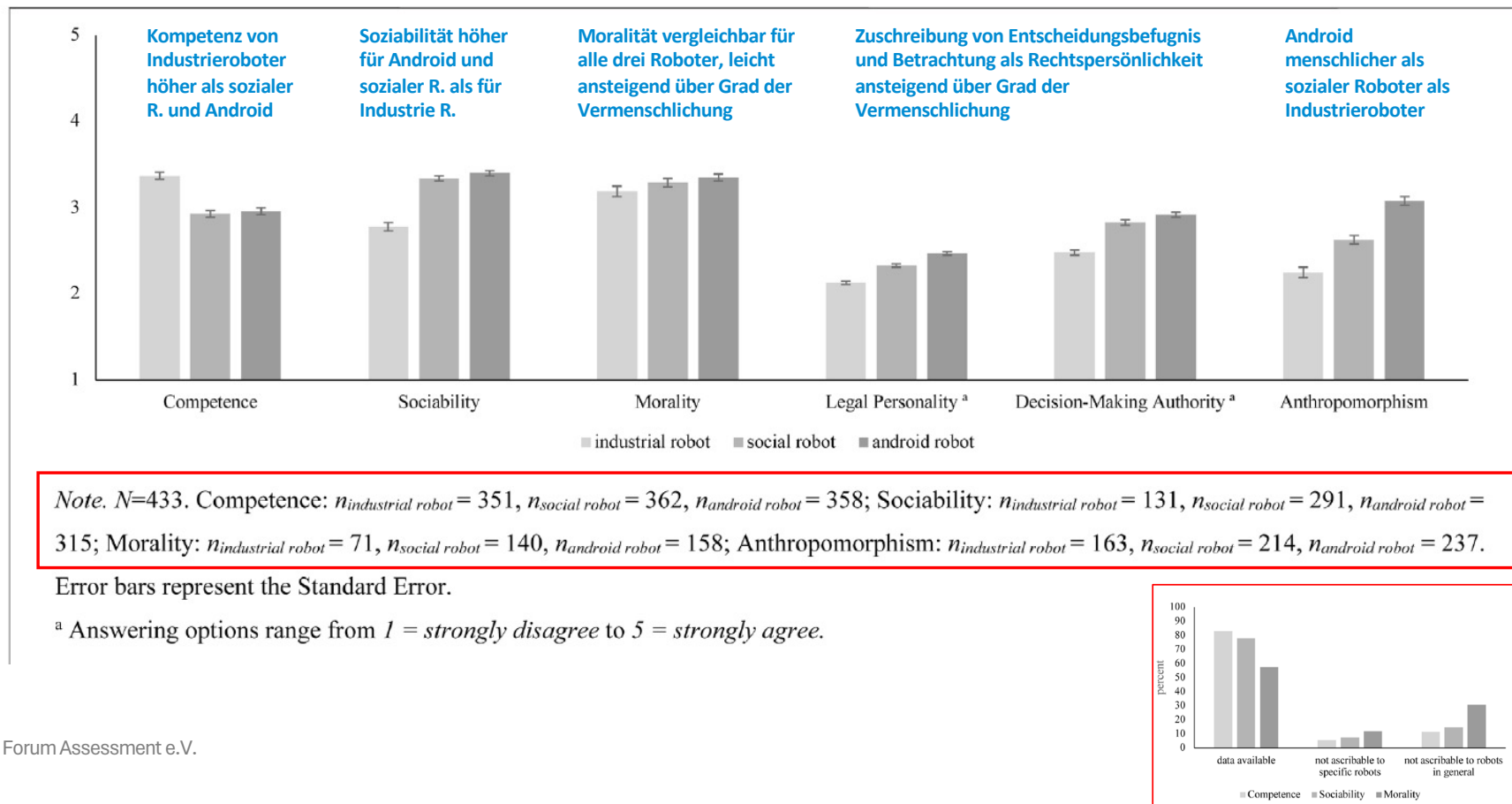


Mensch ohne Prothesen



MORAL IN HYBRIDEN GESELLSCHAFTEN

Moralwahrnehmung (künstlicher) Agenten in hybriden Gesellschaften



MORAL IN HYBRIDEN GESELLSCHAFTEN

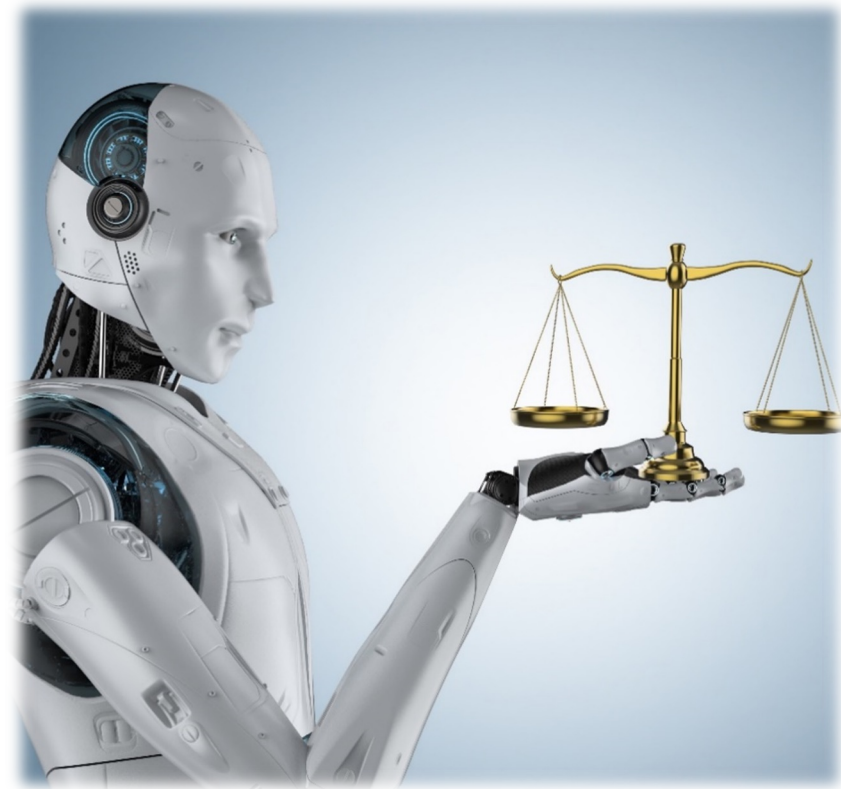
Moralwahrnehmung (künstlicher) Agenten in hybriden Gesellschaften

Technisierungsgrad von Prothesen und Anthropomorphisierungsgrad von Robotern hat Einfluss auf die Wahrnehmung von Akteuren als kompetent, sozial oder moralisch

=> wesentlich für Design, aber auch Kontext ist relevant

Robotern werden nicht ohne weiteres menschliche Eigenschaften zugeschrieben, insbesondere in Bezug auf Soziabilität, Moral, Entscheidungsbefugnis und Rechtspersönlichkeit.

=> Voraussetzungen für problemlose Integration künstlicher Akteure in menschliche Teams noch nicht gegeben



MORAL IN HYBRIDEN GESELLSCHAFTEN

Moralwahrnehmung (künstlicher) Agenten in hybriden Gesellschaften

Wer soll entscheiden? Wem vertrauen wir in moralisch kritischen Situationen?

International Journal of Social Robotics
<https://doi.org/10.1007/s12369-025-01276-9>

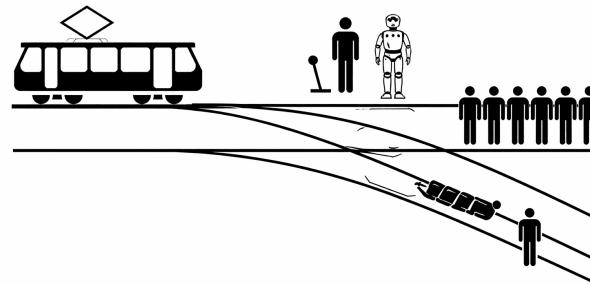


Artificial Morality: Differences in Responses to Moral Choices by Human and Artificial Agents

Diana Armbruster¹ · Sarah Mandl¹ · Anne Zeiler² · Anja Strobel¹

Accepted: 3 June 2025

© The Author(s), under exclusive licence to Springer Nature B.V. 2025





MORAL IN HYBRIDEN GESELLSCHAFTEN

Moralwahrnehmung (künstlicher) Agenten in hybriden Gesellschaften

Stichprobe und Material

Studie 1: $n = 491$; 49 % weiblich, Ø 30 Jahre (18-72 Jahre)

Studie 2: $n = 490$; 51 % weiblich, Ø 31 Jahre (18-72 Jahre)

- Vorgabe von vier high- bzw. low-stakes Dilemmata
 - High Stakes – Gesundheitsbezogene Entscheidungen mit Tod-oder-Leben-Auswirkungen, die entweder von Arzt oder Roboter/KI getroffen werden
 - Low Stakes – administrative, stärker alltagsbezogene Entscheidungen, die entweder von Mensch oder Roboter/KI getroffen werden

MORAL IN HYBRIDEN GESELLSCHAFTEN

Moralwahrnehmung (künstlicher) Agenten in hybriden Gesellschaften

Ergebnisse zur Angemessenheit von Entscheidungen

- **Keine** bedeutsamen Unterschiede zwischen Menschen und KI/Robotern in Bewertung, ob Handlung **moralisch angemessen** ist.
- **Keine** bedeutsamen Unterschiede zwischen High-stakes und Low-stakes Szenarien.
- **Geschlechtereffekt** nur bei High-stakes: Frauen akzeptieren schädigende utilitaristische Handlungen von Menschen weniger als Männer – bei KI/Robotern umgekehrtes Muster.
- moralische Bewertung der Entscheidung selbst hängt kaum vom Agententyp ab

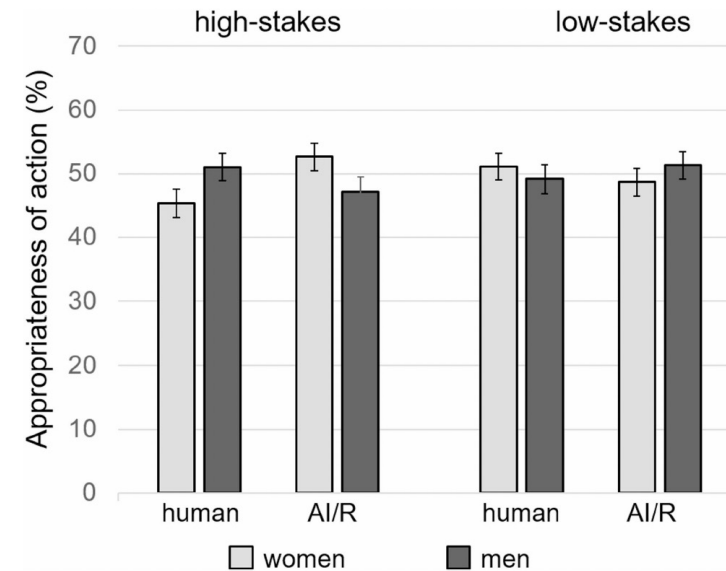


Fig. 1 Mean percentage of agreement with suggested actions in high-stakes and low-stakes dilemmas with human and artificial agents (AI/R)

MORAL IN HYBRIDEN GESELLSCHAFTEN

Moralwahrnehmung (künstlicher) Agenten in hybriden Gesellschaften

Ergebnisse zu Schuld-/Verantwortung und Vertrauen

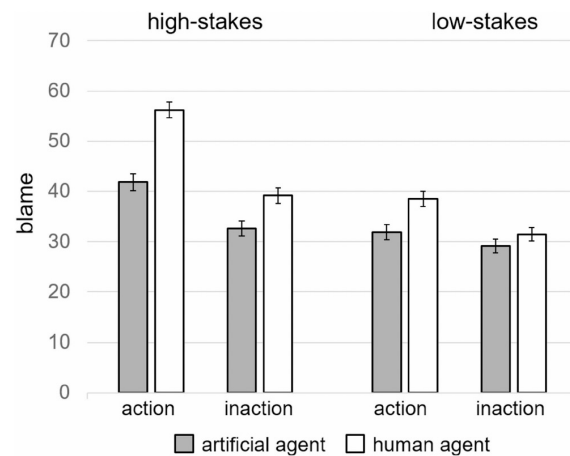


Fig. 2 Mean blame ratings (±SEM, range: 0-100) for actions resp. inactions of human and artificial agents in high-stakes and low-stakes dilemmas

- Mehr Schuldzuweisung ..
.. für Menschen als für Roboter/KI, vor allem bei aktivem Handeln
.. in High-Stakes Szenarien

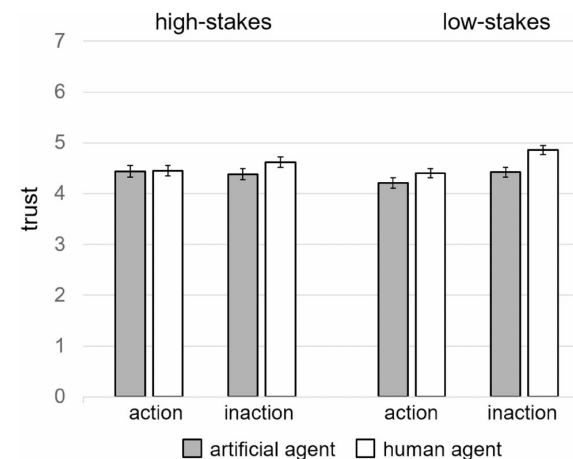


Fig. 3 Mean trust ratings (±SEM, range: 0-7) of acting resp. not acting human and artificial agents in high-stakes and low-stakes dilemmas

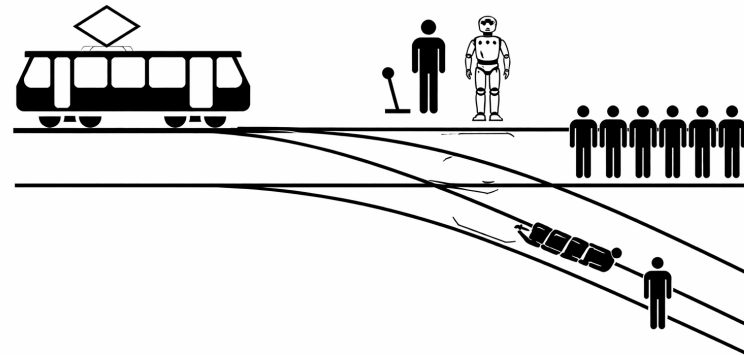
- Mehr Vertrauen in Menschen als in Roboter/KI, vor allem bei Nicht-Handeln
- Keine Unterschiede in der Art der Szenarien

MORAL IN HYBRIDEN GESELLSCHAFTEN

Moralwahrnehmung (künstlicher) Agenten in hybriden Gesellschaften

Wem vertrauen wir bei moralischen Entscheidungen?

- **Moralische Entscheidungen werden ähnlich bewertet – unabhängig davon, ob sie von Menschen oder KI/Robotern getroffen werden.**
- Menschen wird mehr Schuld zugeschrieben, zugleich wird ihnen aber auch stärker vertraut.
- KI/Roboter werden weniger verantwortlich gemacht, genießen jedoch auch weniger Vertrauen.
- **Der wichtigste Faktor für Schuldzuweisung und Vertrauen ist, ob die Entscheidung mit dem eigenen moralischen Urteil übereinstimmt.**





VIELEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT

anja.strobel@psychologie.tu-chemnitz.de 

kontakt@forum-assessment.de 



Forum Assessment e.V.

vertreten durch den Vorstand

Niklas Becker, Wiebke Goertz, Rüdiger Fruhner, Patrick Wiederhake