MODULBESCHREIBUNG

Gerechtigkeit im Team: was KI und Hybridarbeit verändern

Adaptives Modul | ~20 min

Viele Organisationen verweisen auf eine Politik der Gleichbehandlung, doch hybrides Arbeiten und KI schaffen neue Unterschiede: informelle Chancen nur für die, die vor Ort sind, und Algorithmen, die alte Verzerrungen fortschreiben. Der europäische AI Act macht Gerechtigkeit zudem zu einem richtungsweisenden Prinzip. Dieses Modul setzt bei der Gerechtigkeit im Team an: Anzeichen von Ungerechtigkeit erkennen, jedes Quartal eine Gerechtigkeitsrunde moderieren, die eigenen Entscheidungen im Alltag anpassen.

LERNZIELE

01 Unterscheiden zwischen Gleichheit, die alle gleich behandelt, und Gerechtigkeit, die die Mittel am tatsächlichen Bedarf ausrichtet.

02 Anzeichen von Ungerechtigkeit erkennen: dauerhafte Gehaltsunterschiede, gläserne Decke, fehlende Anpassungen, Intransparenz bei Entscheidungen.

03 Den Verzerrungen entgegenwirken, die Entscheidungen beim hybriden Arbeiten verfälschen – Affinitäts-, Sichtbarkeits- und Eloquenzbias –, und allen einen gerechten Zugang zu Chancen sichern.

04 Jedes Quartal eine Gerechtigkeitsrunde moderieren und mit der Ambivalenz der KI umgehen: Sie verstärkt Verzerrungen und macht Unterschiede sichtbar.

ZIELGRUPPE

Führungskräfte, die ein Team wollen, in dem es gerecht zugeht, und Mitarbeitende, die sich transparente Entscheidungskriterien wünschen.

- **Voraussetzungen:** keine

ABLAUF DES MODULS

Im Selbststudium, mit Übungen, die sich an die Lernenden anpassen.

1. **Selbsteinschätzung**: zu 9 Dimensionen, um die eigene Praxis einzuschätzen und gezielt zu üben.
2. **Expertenvideo**: von 10 Minuten, mit 3 Pausen zum Nachdenken.
3. **Praxissituationen**: 2 erste Situationen, ausgewählt nach der Selbsteinschätzung, dann 16 weitere zur freien Wahl. Zu jeder Antwort eine Rückmeldung zur Wirkung und eine Anregung, um weiterzukommen.
4. **Vorsatz mit Termin**: ein konkreter Schritt zum Ausprobieren, selbst formuliert oder aus den Vorschlägen gewählt.
5. **Merkblatt zum Herunterladen**: Kernpunkte, Fragen, Vorsatz, persönliche Notizen und Checklisten.

EIN BEISPIEL AUS DEN PRAXISSITUATIONEN

Gaia erstellt mit einem KI-Assistenten den Einsatzplan der Elektriker. Im Vorschlag des Assistenten übernimmt Hernán alle Arbeiten auf der Leiter. Gaia weiß, dass der Betriebsarzt Hernán davon abgeraten hat, doch der Assistent weiß das nicht. Die Führungskraft gibt den Plan am Donnerstag frei. Was soll Gaia tun?

BEWERTUNG UND ABSCHLUSS

Bestehensgrenze: 80 %

In die Punktzahl fließen die Antworten auf die Praxissituationen, der formulierte Vorsatz und gegebenenfalls ergänzende Lernaktivitäten ein. Zum Bestehen sind ein Vorsatz und eine Punktzahl von mindestens 80 % erforderlich.

METHODEN & MODELLE

- Equity-Theorie (Gerechtigkeitstheorie) – J. S. Adams (1963); organisationale Gerechtigkeit – J. Greenberg (1987).
- Der „Beratungsprozess“ („Advice Process“) – F. Laloux, Reinventing Organizations (2014).
- Selbstvertrauen vs. Kompetenz – T. Chamorro-Premuzic.
- Afthonios-Rahmen: Raster der 3 Handlungsebenen + vierteljährliche Gerechtigkeitsrunden.

QUELLEN & REFERENZEN

- Deloitte, Global Gen Z & Millennial Survey 2025 (23 482 Befragte, 44 Länder): Rund 40 % haben schon einmal einen Arbeitgeber oder einen Auftrag aus ethischen Gründen abgelehnt
- KI-Verordnung (AI Act), Verordnung (EU) 2024/1689 in geänderter Fassung: schrittweise Anwendung seit 2025; Regeln für Hochrisiko-KI-Systeme nach Anhang III, darunter bestimmte Anwendungen im Bereich Beschäftigung, ab dem 2. Dezember 2027
- Kelly Services, Programm Equity@Work (2021 gestartet), das auch Menschen mit Vorstrafen einbezieht
- Shore et al. (2011) – Inklusion, Zugehörigkeit und Einzigartigkeit in Teams

Ein Modul von Afthonios.com.

Inhalt geprüft am 01.11.2026