

Der Charakter als Subtext

Sprachanalyse Das Achener Start-up Precire Technologies hat eine künstliche Intelligenz entwickelt, die Sprache in Persönlichkeitsprofile übersetzt. Ein mögliches Anwendungsfeld: die Personalrekrutierung. Liechtensteins Unternehmen setzen solche Methoden aktuell noch nicht ein.

VON OLIVER BECK

Die Suche nach geeignetem Personal ist oft eine beschwerliche und zeitintensive Angelegenheit. Fachliche Qualifikation ist das eine, doch ebenso wichtig ist das Paket an persönlichen Eigenschaften, das ein Kandidat mitbringt. Im Vorbeigehen sind solche Informationen allerdings nicht zu bekommen. Intensive Gespräche, mitunter noch verbunden mit ausgeklügelten Persönlichkeitstests, sind unabdingbar. Oder waren sie es? Zumindest gibt es Akteure, die eine erhebliche Erleichterung in Aussicht stellen – so wie Precire Technologies.

Das deutsche Unternehmen hat in diesem Kontext «unsere Sprach-DNA» als Ansatzpunkt entdeckt, wie es auf seiner Webseite erklärt. «Sie gibt Auskunft über Talente und Fähigkeiten, von denen wir womöglich selbst nichts wissen.» Aber wir erfahren davon – dank einer künstlichen Intelligenz, die, basierend auf der menschlichen Sprache, ein psychologisches Profil erstellt. Eine 15-minütige Stimmaufnahme genügt dem Softwareprogramm mit Namen «Precire» dabei als Analyserohmaterial. Es durchleuchtet das Gesagte bis ins kleinste Detail, untersucht Wortwahl, Grammatik oder Satzlänge und stellt Vergleiche mit hinterlegten Daten an, um Muster zu erkennen, die dem Nutzer mit verhältnismässig geringem Zeitaufwand letztlich Aufschluss darüber geben sollen, wie eine Person tickt: Ist sie introvertiert? Ist sie emotional kompetent? Ist sie selbstbewusst?

Die KI-basierte Methode ist im Vergleich zu klassischen Persönlichkeitstests aber nicht nur schneller, wie Precire-Co-Gründer Dirk Gratzel in der «Neuen Zürcher Zeitung» betont. Dadurch, dass der Computer nur das analysiert, worauf er programmiert sei, sei

die Untersuchung auch objektiver. Geschlecht, Hautfarbe oder sexuelle Vorlieben seien für die Software beispielsweise nicht von Interesse, ebenso der Inhalt einer Aufnahme. Und wie steht es mit der Manipulierbarkeit des Programms? CIO Christian Greb winkt gegenüber dem Magazin «Focus» ab: «Menschen gelingt es, ihre Sprache punktuell für einen kurzen Zeitraum zu verstellen. Aber irgendwann fällt jeder in sein Sprachprofil zurück.»

Fragezeichen Verlässlichkeit

Das alles mag sich vielversprechend lesen. Doch die Skepsis, der das Produkt begegnet, ist nicht eben klein. Immer wieder ist die Rede von einer «Blackbox», die den Beurteilten über die Entstehung seines psychologischen Profils im Unklaren lässt. Auch Datenschützer heben den Finger und warnen vor tiefgreifenden Eingriffen in die Persönlichkeitsrechte, die hier stattfinden. Die Wissenschaft wiederum bemängelt den noch ausstehenden Nachweis der Verlässlichkeit der von «Precire» gewonnenen Daten. ««Precire» ist wissenschaftlich umstritten», sagt Antoinette Weibel, Professorin für Personalmanagement an der Universität St. Gallen. «Die Validität wurde bislang allenfalls in Ansätzen festgestellt.» Die Methode, ergänzt sie, spare Zeit und Geld und sei definitiv um einiges seriöser als die früher populären grafologischen Gutachten, die für sie ohnehin nur Humbug seien. Zur Anerkennung, wie sie etwa klassische Persönlichkeitstests gönnesen, fehle jedoch ein gutes Stück.

Als weiteres Problem erachtet die Wissenschaftlerin das Diskriminierungspotenzial, das mit Instrumenten wie der Sprachanalyse einhergeht: «Mit dem Einsatz solcher Methoden werden immer auch Menschen ausgeschlossen beziehungsweise bevorzugt.» Der Pharma-Konzern Novartis etwa verzichte



«Precire» ist eine künstliche Intelligenz, die Sprache analysiert. Foto: iStock

bislang ganz bewusst auf Technologien wie «Precire». «Das Unternehmen möchte sich die Möglichkeit bewahren, sich auch für jemanden entscheiden zu können, der nicht ins Schema X passt.» Zugleich, fährt Weibel fort, dürfe auch nicht ausser Acht gelassen werden, dass ein angewandtes Verfahren im Rekrutierungsprozess auch eine Akzeptanz aufseiten der Bewerber benötige – nicht zuletzt im Sinne der Firmen selbst. «Wenn eine Person eine Stelle antritt, sollte sie dies mit einem positiven Bild vom neuen Arbeitgeber tun. Das Verhältnis sollte nicht durch einen Misstrauensvorschuss belastet sein.»

Vielleicht lässt sich die Zurückhaltung, die Weibel bei Schweizer Unternehmen bezüglich des Einsatzes neuartiger Rekrutierungsinstrumente bislang feststellt, auch damit erklären. «Der HR-Bereich», so die HSG-Professorin, «ist

relativ «low tech» und «old fashioned» unterwegs – was nicht immer schlecht ist.» Aber auch in Liechtenstein regiert die Zurückhaltung, wie die Rückmeldungen der befragten Unternehmen zeigen. «Unser Rekrutierungsprozess ist sehr individuell und basiert auf mindestens zwei persönlichen Gesprächen mit dem jeweiligen Vorgesetzten sowie dem zuständigen HR-Manager, teilweise unter Einbezug des jeweiligen Teams. Ausserdem beziehen wir je nach Kandidat und Stelle auch Referenzen, Arbeitsproben und Assessments in die Entscheidungsfindung mit ein», erklärt Gerold Bischof, Leiter Personal am Schaaner Standort der Ivoclar Vivadent. Sprachanalysen würden dagegen nicht eingesetzt. Zum einen fehle bislang der Beleg der Genauigkeit solcher Verfahren, gibt er zu bedenken. Zum anderen würden sie von vielen Datenschützern

für grenzwertig bis illegal gehalten. «Aus diesen Gründen haben wir uns für den bewährten Weg und gegen den Einsatz solcher Tools entschieden.»

Persönlicher Kontakt zählt viel

Auch für die Hilti AG ist Sprachanalyse gegenwärtig kein Thema, wie Mediensprecher Matthias Hassler wissen lässt. Ebenso für die LGT: Diese Methode werde bei der LGT nicht eingesetzt, und es sei auch nicht geplant, dies in Zukunft zu tun, sagt Nathalie Merkofer, Head Group Human Resources. «Bei der Personalrekrutierung legen wir sehr viel Wert auf den persönlichen Kontakt mit unseren Kandidaten. Schliesslich ist neben der entsprechenden fachlichen Qualifikation in der zukünftigen Zusammenarbeit auch die zwischenmenschliche Komponente extrem wichtig», betont sie. Neben Gesprächen führe das Unternehmen je nach Funktion auch computerbasierte Assessments durch. Dabei würden diverse Leistungsmerkmale wie Intelligenz, Motivation und Stresstabilität erfasst. «Aber selbstverständlich», räumt Merkofer ein, «prüfen wir laufend, ob sich Methoden und Softwares, die sich mit der zunehmenden Digitalisierung ergeben, ergänzend zu unserem bestehenden Bewerbungsverfahren einsetzen lassen.»

Precire Technologies selbst beantwortet eine Anfrage von «Wirtschaftsregional» – aufgrund der aktuellen Auslastung im Zuge der Entwicklung neuer Produkte, wie das Unternehmen sagt – zwar nur kurz und nennt entsprechend auch keine Kundenzahlen oder -namen. Allerdings bewertet CEO Thomas Belker die bisherige Entwicklung durchaus positiv. «Wirkungsanalyse von Sprache wird aus der Wirtschaft verstärkt nachgefragt», betont er. Und es begeistere all jene, «die unsere Technologie persönlich erleben.»

CYBER-SECURITY-MONTH

Europameisterschaft der Security-Talente

Seit mehr als fünf Jahren findet jährlich die sogenannte European Cybersecurity Challenge statt, ein Security-Nachwuchs-Wettbewerb auf europäischer Ebene. Mit dem Verein Cybersecurity Liechtenstein nimmt Liechtenstein vom 9. bis 11. Oktober bereits zum vierten Mal an der Meisterschaft teil.

Das Ziel der jährlich stattfindenden European Cybersecurity Challenge ist es, junge IT-Security-Talente zu finden und zu fördern. Weltweit sind solche Spezialisten aktuell sehr stark gefragt. Die Challenge steht daher unter der Schirmherrschaft der EU Agentur für Cybersicherheit (ENISA). In diesem Jahr nehmen 200 Jugendliche aus 20 Ländern in Bukarest am europäischen Finale teil. Mit dem Verein Cybersecurity Liechtenstein wird auch Liechtenstein wieder durch ein Nationalteam vertreten sein. Das Team besteht aus zehn Jugendlichen – die Hälfte im Alter zwischen 14 und 20 Jahren und die andere zwischen 21 und 25 Jahren. Zur Vorbereitung fanden über rund zehn Wo-



Mitglieder des Vereins Cybersecurity Liechtenstein beim Training an der Universität Liechtenstein. Bild: Peter Hürlimann

chenenden hinweg intensive Trainings in den Räumlichkeiten der Universität Liechtenstein statt. Die Challenge ist ein Security-Talente-Nachwuchswettbewerb unter Gleichgesinnten. Unter

den Teilnehmern befinden sich Schüler, Lernende, Studenten und Berufstätige, alle jedoch ohne langjährige Erfahrung. Um die gemeinsamen Ziele zu erreichen, dürfen sie fast alles einsetzen,

ausser kommerzieller Software. Insbesondere die Fähigkeit, das eigene Wissen in die Lösung von Rätseln mit einzubringen, ist ein Schlüssel zum Erfolg. Dabei muss sich das junge Team selbst organisieren. Auch aus diesem Grund sind klare Kommunikation und echtes Teamwork essenziell.

Den Jugendlichen bietet sich vor und nach dem eigentlichen Wettbewerb genügend Raum und Zeit, um sich mit den verschiedenen Teams austauschen zu können. Dabei können das persönliche Netzwerk europaweit ausgebaut, voneinander profitiert und untereinander fachsimpelt werden. Auch die jeweiligen Team-Coaches der verschiedenen Länder pflegen den gegenseitigen Austausch zu den neuesten Entwicklungen. Dies schafft ein grosses Netzwerk von IT-Sicherheitsexperten und baut Vertrauen auf.

Der Verein Cybersecurity

Der Verein Cybersecurity Liechtenstein wurde 2016 mit dem Ziel gegründet, junge Talente im Bereich Cyberse-

curity zu finden und zu fördern. Ein Höhepunkt im Vereinsjahr ist jeweils die Teilnahme an der Europameisterschaft der jungen Security-Talente, bei der sich mehrere Teams in Systeme «hacken» und Rätsel rund um IT und Security lösen. «Hacken» darf hier jedoch nicht falsch verstanden werden: Der Verein trainiert ausschliesslich in geschützten Umgebungen, in denen sich die Jugendlichen mit ihren Hacks austoben können, ohne die Grenzen des Erlaubten zu verlassen. Bei den Trainings geht es deshalb nicht vorgängig um Angriffe, sondern vielmehr um die Verteidigung und Absicherung – getreu dem Motto: «Nur wer weiss, wie etwas funktioniert, kann sich auch vor entsprechenden Angriffen schützen.» Es ist wichtig, dass die Jugendlichen die Grenzen der Legalität kennen und sich ausschliesslich innerhalb dieser bewegen.

Alle Interessierten sind an den regelmässigen Treffen des Vereins jederzeit herzlich willkommen. Mehr Informationen finden sich unter www.cybersecurity.li (pd)



Wir unterstützen den European Cyber Security Month 2019



Wirtschaftsregional