

SWR2 Feature

## **Der gläserne Bewerber**

Wie Emotionserkennung die Arbeitswelt verändert

Von Janosch Delcker

Sendung: Mittwoch, 7. April 2021

Redaktion: Wolfram Wessels

Regie: Karin Hutzler

Produktion: SWR 2021

SWR2 Feature können Sie auch im **SWR2 Webradio** unter [www.SWR2.de](http://www.SWR2.de) und auf Mobilgeräten in der **SWR2 App** hören – oder als **Podcast** nachhören:  
<https://www.swr.de/~podcast/swr2/programm/swr2-feature-podcast-106.xml>

---

### **Bitte beachten Sie:**

Das Manuskript ist ausschließlich zum persönlichen, privaten Gebrauch bestimmt. Jede weitere Vervielfältigung und Verbreitung bedarf der ausdrücklichen Genehmigung des Urhebers bzw. des SWR.

---

### **Kennen Sie schon das Serviceangebot des Kulturradios SWR2?**

Mit der kostenlosen SWR2 Kulturkarte können Sie zu ermäßigten Eintrittspreisen Veranstaltungen des SWR2 und seiner vielen Kulturpartner im Sendegebiet besuchen. Mit dem Infoheft SWR2 Kulturservice sind Sie stets über SWR2 und die zahlreichen Veranstaltungen im SWR2-Kulturpartner-Netz informiert. Jetzt anmelden unter 07221/300 200 oder [swr2.de](http://swr2.de)

### **Die SWR2 App für Android und iOS**

Hören Sie das SWR2 Programm, wann und wo Sie wollen. Jederzeit live oder zeitversetzt, online oder offline. Alle Sendung stehen mindestens sieben Tage lang zum Nachhören bereit. Nutzen Sie die neuen Funktionen der SWR2 App: abonnieren, offline hören, stöbern, meistgehört, Themenbereiche, Empfehlungen, Entdeckungen ...  
Kostenlos herunterladen: [www.swr2.de/app](http://www.swr2.de/app)

**O-Ton Jessica Briarwood:**

From what I've heard is that they have algorithms that analyse the way you speak, your body language — that kind of stuff. I am not sure what goes on behind the scenes when the companies receive your video interviews. But it does seem oddly dystopian, in a way that you are reducing people to certain movements and that they can be processed by an algorithm. I don't know... it just feels odd to me.

**Sprecherin 1:**

Nach allem was ich gehört habe, haben diese Firmen Algorithmen, die analysieren, wie du sprichst und deinen Körper bewegst. Ich bin mir nicht sicher, was genau hinter den Kulissen passiert, sobald sie die Videointerviews erhalten. Aber es wirkt alles seltsam dystopisch: Dass man Menschen auf bestimmte Bewegungen reduziert und ein Algorithmus all das verarbeitet. Das fühlt sich alles komisch an.

**Reporter:**

Hellhörig wurde ich nach einem Gespräch mit einem Freund, der eine Personalabteilung leitet. Seit Jahren berichte ich darüber, wie Computer zunehmend Aufgaben erledigen, für die einst Menschen zuständig waren — und wie diese „künstliche Intelligenz“ die Arbeitswelt verändert. Ich habe darüber geschrieben, wie Roboter Seite an Seite mit Menschen in Fabriken arbeiten; oder wie Computer in Krankenhäusern Diagnosen stellen.

Aber diese sichtbaren Veränderungen, so sagte mir der Personaler, seien nur eine Seite der Medaille. Gleichzeitig liefere eine zweite, quasi unsichtbare digitale Revolution ab, die auf eine totale Überwachung am Arbeitsplatz hinauslaufen könnte. Eine Technologie, die unter dem Stichwort Emotionserkennung firmiert und Stimmen oder Gesichtsausdrücke analysiert, um so Rückschlüsse auf das Innenleben von Individuen zu ziehen. Stillschweigend sei diese Technologie in den Arbeitsmarkt eingezogen. Und sie hätte das Potential, die Arbeitswelt für immer zu verändern. Also begann ich zu recherchieren. Und stieß auf eine „schöne neue Welt“, in der schon heute Maschinen in Bewerbungsverfahren eingesetzt werden und mitentscheiden, wer einen Job bekommt und wer nicht.

**O-Ton-Collage:****Marcel Kalis:**

The first round of interviews is talking to a machine.

**Thomas Belker:**

Man kann technische Forschung nicht verhindern, dann macht's halt ein anderer.

**Jessica Briarwood:**

It kind of dehumanises the process.

**Björn Böhning:**

Es gibt auf jeden Fall ein Risiko, dass die Durchleuchtung der Arbeitnehmer auf eine neue Ebene getrieben wird.

**John Davisson:**

Essentially every employee in a tiny panopticon, surveilled at all times.

**Katharina Zweig:**

Früher oder später fällt einem das auf die Füße.

**Sprecher 1:**

**Der gläserne Bewerber.**  
Wie Emotionserkennung die Arbeitswelt verändert.  
Ein Feature von Janosch Delcker.

**(Akt 1)**

***Atmo Berlin***

**Reporter:**

Berlin-Mitte. Wie ein gigantischer, verzierter Frachtcontainer ragt der Sandsteinbau der European School of Management and Technology in den Winterhimmel. Seit 2006 befindet sich die private Wirtschaftsuniversität dort, wo einst der Staatsrat der DDR seinen Sitz hatte. Sie gilt als eine der besten Business Schools in Deutschland. Wer hier studiert, will in die Führungsetagen großer Unternehmen.

***Atmo Begrüßung Marcel Kalis, dann Gang durch die ESMT***

***Marcel Kalis:*** „Herr Delcker“ — „Hey, how are you doing?“ — „Komm rein“ —  
„Besucher müssen sich jetzt hier immer eintragen“

**Reporter:**

Ich bin mit Marcel Kalis verabredet. Mit seinen grau-melierten Haaren erinnert Kalis ein bisschen an den Schauspieler George Clooney. Zielstrebig führt er mich durch die Gänge eines Anbaus. Seit die Universität vor knapp 20 Jahren gegründet wurde, leitet Kalis ihre Career Services-Abteilung. Sein Job ist, Studierenden zu helfen, Arbeit zu finden. Dafür coacht er sie unter anderem darin, was sie in Bewerbungsverfahren zu erwarten haben. Ich bin hier, um ihn bei einem dieser Trainings zu beobachten.

***Atmo:*** „Here we are“, „Here we are“ ...

**Reporter:**

In seinem Büro stellt Kalis ein Tablet auf seinen Schreibtisch und öffnet ein Videokonferenz-Programm. Zugeschaltet ist MBA-Student Gabriel. Der 29-jährige Kolumbianer bereitet sich auf Bewerbungsgespräche vor, die Pandemie-bedingt alle online stattfinden.

***Atmo (Bewerbungstraining)***

***Atmo: Marcel Kalis:*** Gabriel, good Morning! Let's do a little bit of a practice because you have an interview coming up with Amazon — ...

**Reporter:**

Als Probelauf simuliert Kalis ein Gespräch beim Logistik-Riesen Amazon.

***Marcel Kalis:*** We know that Amazon has those 14 principles, and we also know that in the interviews, certainly in the first rounds, they use a couple of behavioural questions connected to those principles in job interviews...

**Reporter:**

Aus anderen Gesprächen wüsste man, dass Amazon vor allem am Anfang nach Herausforderungen aus der Vergangenheit frage und die Antworten mit seinen eigenen 14 Management-Prinzipien abgleiche.

**Atmo Marcel Kalis:** *My first question would be if you could tell me about a time when you had to make a difficult short-term decision to make long-term gains?*

**Gabriel:** *That reminds me of a story when I was business development manager for a big corporation startup from the U.K. with operations in Colombia and Brazil...*

**Reporter:**

Routiniert legt der 29-Jährige im Bewerbungsgesprächs-Jargon los. Im Anschluss gibt Kalis Feedback.

**Atmo Marcel Kalis:**

I totally understand your story, it's a good one. Two things that you could maybe elaborate more...

**Reporter:**

So geht es weiter: Erst Fragen. Dann Feedback. Bis Kalis, kurz vor Ende des Trainings, sagt, es gebe da noch etwas anderes.

**Marcel Kalis:**

This is not so about the content of the story but more about how you present yourself in front of the camera: That you sit upright, that you place yourself in the center of the screen, that the light is okay, that you look into the camera, that you're not staring out of the window and that you — what a cliché — dress properly for the interview.

**Reporter:**

Es sei auch wichtig, wie Gabriel sich vor der Kamera präsentiere: Dass er aufrecht im Zentrum des Bildschirms sitze, direkt in die Kamera schaue, das Licht gut sei, er angemessene Kleider trage. Und, so fügt Kalis noch hinzu:

**Atmo Marcel Kalis:**

Have an active attitude, sit straight up, look into the camera and show interest, because machines at some point — I don't think Amazon does it always — but you also have machines looking also at your face expressions and how you react to things.

**Reporter:**

All das sei auch deshalb wichtig, weil manche Firmen in ihren virtuellen Vorstellungsgesprächen mittlerweile auch „Maschinen“ einsetzen, um Gesichtsausdrücke und Reaktionen zu analysieren.

**O-Ton Marcel Kalis:**

We go to conferences, and we meet up with partners-in-crimes at other business schools, because we all deal with the same...

**Reporter:**

...erzählt Kalis mir später...

**O-Ton Marcel Kalis:**

We heard about it from a couple of companies that, nowadays, it happens sometimes that the first round of interviews is talking to a machine. You sit in front of a screen... and then some random questions come out of those machines.

**Reporter:**

Sein Team gehe regelmäßig zu Konferenzen, um sich mit Firmen und anderen Hochschulen auszutauschen, sagt er — und dort habe er von Unternehmen erfahren, bei denen es während der ersten Bewerbungsrunden ausschließlich Computer seien, die Fragen stellen.

**O-Ton Marcel Kalis:**

We haven't heard it a lot but we know it is happening, definitely for sure.

**Reporter:**

Kalis' Feld, so wird mir im Laufe meiner Recherchen bewusst, ist der sprichwörtliche Kanarienvogel in der Kohlengrube: Nirgendwo scheint Emotionserkennung in der Arbeitswelt schon so verbreitet, wie bei Bewerbungen um Jobs und Praktika in der freien Wirtschaft. Und nirgendwo wird das heute schon so deutlich, wie auf der anderen Seite des Atlantik — wo Jobsuchende in anonymen Online-Foren darüber sprechen, wie sie während Bewerbungsverfahren bei Banken oder Unternehmensberatungen von der Software HireVue befragt wurden.

**Collage****Sprecherin 2:**

Ich hatte heute meine erste Erfahrung mit HireVue — es war die Hölle, und ab jetzt werde ich jede einzelne Einladung boykottieren.

**Sprecher 1:**

Selten habe ich so eine Grausamkeit erlebt wie HireVue — es ist ekelhaft.

**Sprecherin 1:**

Man fühlt sich wie ein dressierter Affe, der Tricks machen soll.

**Reporter:**

Über Monate stoße ich auf Dutzende solcher Berichte auf dem Online-Portal Reddit. Vergeblich versuche ich, Kontakt mit den Verfassern aufzunehmen — bis sich Jessica bei mir zurückmeldet.

**O-Ton Jessica Briarwood:**

I'm 22 and I'm currently finishing up my bachelor's degree.

**Reporter:**

Jessica heißt eigentlich anders, aber sie will ihren Namen nicht im Radio hören — aus Angst, dass Firmen sie bei zukünftigen Bewerbungen googlen, und aus einem

diffusen Schamgefühl heraus, Teil einer Generation zu sein, die zu vielem bereit ist, um auf einem Pandemie-gebeutelten Arbeitsmarkt einen Job zu bekommen.

**O-Ton Jessica Briarwood:**

It is very tough. I mean for me, I lost my past internship. It's been tough for most of us. And especially with the HireVue, you really don't want to do it, but at this point you are grasping at straws, so you just do it anyways because you're looking for any opportunity that you can.

**Sprecherin 1:**

Es ist sehr hart. Mein letztes Praktikum wurde abgesagt. Es ist hart für die meisten von uns. Mittlerweile klammert man sich an jeden Strohalm. Deshalb auch die HireVue-Interviews: Man will da wirklich nicht mitmachen, aber ist eben auf jede Möglichkeit angewiesen, die sich bietet.

*Atmo HireVue Werbespot*

**Reporter:**

HireVue — Die Firma, 2004 im US-Bundesstaat Utah gegründet, bezeichnet sich selbst als Marktführer im Bereich Online-Bewerbungsvideos. Auf ihrer Homepage spricht sie von über 700 Kunden. Darunter gelistet: der Personaldienstleister Randstad oder der Lebensmittelkonzern Heinz Kraft. Das Werbeversprechen: Unsere Software hilft Firmen, freie Stellen schneller und billiger neu zu besetzen.

*Atmo HireVue Werbespot*

**O-Ton Jessica Briarwood:**

I was applying for a software engineering internship role. It was not a big tech company, it was a retail store. I wouldn't say it was a real big company, but decently sized. Initially, I had met with a recruiter during my college's career fair, and she recommended that I applied online. So I applied to two different positions, and they actually sent me a HireVue interview for each position.”

**Sprecherin 1:**

Ich habe mich für ein Praktikum in der Softwareentwicklung beworben. Es war kein großes Technik-Unternehmen, eher ein Einzelhändler. Vorher hatte ich eine Recruiterin bei einer Job-Messe an meiner Uni kennengelernt. Sie hatte mir empfohlen, mich online zu bewerben. Das habe ich gemacht, für zwei verschiedene Stellen — und mir wurden unmittelbar Einladungen für jeweils ein HireVue-Interview geschickt.

**Reporter:**

Und dann läuft es folgendermaßen ab:

**O-Ton Jessica Briarwood:**

They'll give you a question, prompt, and they'll give you 30 seconds to prepare for it, and after those 30 seconds or minute, whatever time they give you, you have to say

your answer. Sometimes they'll give you a chance to re-record, sometimes they don't — basically you just have to proceed through questions like that.

**Sprecherin 1:**

Man sieht eine Frage auf dem Bildschirm. Dann hat man 30 Sekunden oder eine Minute Zeit, sich vorzubereiten. Sobald die Zeit um ist, antwortet man. Manchmal kann man die Antwort nochmal einsprechen, wenn man unzufrieden ist, manchmal nicht. So arbeitet man sich durch die Fragen durch.

**Reporter:**

Und manchmal, sagt Jessica, geht es auch über Frage-und-Antwort hinaus.

**O-Ton Jessica Briarwood:**

Another element that I've seen sometimes is that they make you do these weird games. Honestly, I don't know what they're gaging from that. Sometimes they'll be like, okay, here are some numbers, add them and then click on the bubbles to say what they sum up to. Sometimes they're like when you see this number, press the spacebar... They're really bizarre.

**Sprecherin 1:**

Manchmal muss man auch so komische Spiele spielen. Ich habe keine Ahnung, was sie dadurch erkennen wollen. Manchmal soll man Zahlen addieren und dann auf Blasen klicken um die Summe anzugeben. Manchmal heißt es, man solle die Leertaste drücken, wenn man eine bestimmte Zahl sieht. Es ist wirklich bizarr.

**Reporter:**

Jessica studiert Informatik. Sie weiß, wie Computer funktionieren und kennt die Grundlagen der künstlichen Intelligenz. Trotzdem, sagt sie, bleibt die Software für sie ein Mysterium.

**O-Ton Jessica Briarwood:**

It's bizarre — to think about a machine-learning algorithm trying to get an understanding of your personality. How do you even automate something like that? How do you define metrics for that? It's just beyond me, I don't know how they do it.

**Sprecherin 1:**

Das ist alles bizarr — sich vorzustellen, dass ein maschinell lernender Algorithmus versucht, deine Persönlichkeit zu verstehen. Wie um alles in der Welt soll man so etwas automatisieren? Wie definiert man dafür Messgrößen? Das liegt außerhalb meiner Vorstellungskraft. Ich hab keine Ahnung, wie sie das machen.

**(Akt 2)**

**Reporter:**

Um zu verstehen, wie Computer Gefühle lesen sollen, lohnt ein Schritt zurück — und sich zu fragen, wie wir Menschen das eigentlich machen.

Unsere „menschliche“ Intelligenz hat viele Schattierungen: Die Psychologie unterscheidet musikalische, praktische, logisch-mathematische und viele andere Ausprägungen. Jemand kann eine Niete im Schachspielen oder in Rechtschreibung sein — aber gleichzeitig überdurchschnittlich gut darin, die Gefühle anderer zu verstehen und darauf zu reagieren. Das nennt man „emotionale Intelligenz“. Computern diese emotionale Intelligenz beizubringen, ist die zentrale Idee hinter KI-Emotionserkennung. Und glaubt man Technologieunternehmen, klappt das heute schon so gut, dass Maschinen zuverlässig Aussagen über die Persönlichkeiten und Gefühle von Jobsuchenden machen können — nur indem sie Videoaufnahmen von ihnen analysieren.

**O-Ton Katharina Zweig:**

Die Versprechungen der Industrie sind ja auch, dass man jeden Kandidaten, jede Kandidatin davor setzen kann — unabhängig vom kulturellen Hintergrund, unabhängig von der persönlichen Erfahrung — und ich sehe keinen Anlass dafür zu glauben, dass das möglich ist.

**Reporter:**

Informatikerin Katharina Zweig ist Professorin an der Technischen Universität Kaiserslautern; ihr jüngstes Buch trägt den Titel „Ein Algorithmus hat kein Taktgefühl“. Sie sagt, der Wunsch mithilfe von Technologie das Gefühlsleben anderer zu verstehen, sei nicht neu.

**O-Ton Katharina Zweig:**

Schon immer haben sich Personaler oder Versicherungen oder Banken gefragt, welche Muster erkenne ich im Verhalten von Personen; welche Eigenschaften erkenne ich, die mir Informationen darüber geben könnten, wie die Zukunft aussieht. Diese Frage, woran kann ich erkennen, wer ein guter Mitarbeiter wird, das sind Fragen, die wir schon in den 30er, 40er Jahren des letzten Jahrhunderts hatten.

**Reporter:**

Lange blieben das vor allem Fragen der Forschung. Mittlerweile jedoch ist Emotionserkennung — quasi stillschweigend — Teil unseres Alltags geworden. Schon heute vermessen uns Computer, um zu verstehen, wie wir uns fühlen — oft ohne dass wir das merken.

**Sound Smart Speaker, /Alexa**

**Reporter:**

Wer einem „smart speaker“ Anweisungen gibt, dessen Äußerungen werden zum Beispiel auf Anzeichen für Freude oder Frustration analysiert — so dass die Software den Ton ihrer Antwort anpassen kann: Dass der eigene Fußballclub gewonnen hat, teilt der Lautsprecher einem freudiger mit, als Nachrichten über ein Erdbeben mit vielen Toten.

**Atmo (Bahnhof Südkreuz):**

*Thomas de Maiziere: Wir testen hier an diesem Bahnhof, auf freiwilliger Basis...*



**Reporter:**

Gleichzeitig experimentieren Regierungen seit Jahren damit, wie man die Bewegungen von Menschen an öffentlichen Orten analysieren könnte, um Anzeichen für aufkommende Aggressionen zu erkennen. Die Bundesregierung testet gemeinsam mit der Deutschen Bahn am Berliner Bahnhof Südkreuz den Einsatz sogenannter „intelligenter Videoanalysetechnik“.

Neben Stimme und Bewegungen werden ganz besonders große Hoffnungen in die Analyse unserer Gesichter gelegt, von denen es gerne heißt, sie seien ein Spiegel der Seele.

**Reporter:**

Das Potential solcher Gesichtsanalyse ist groß: Autokonzerne entwickeln Systeme, die Fahrer warnen sollen, sobald sie in ihren Gesichtern erkennen, dass die Aufmerksamkeit nachlässt. Eine kanadische Kinderklinik versucht mit Emotionserkennung besser zu verstehen, wie stark die Schmerzen kranker Säuglinge sind. Und Menschen mit Autismus soll die Technologie helfen, ihre Umwelt besser zu verstehen. Das ist die helle, positive Seite der Emotionserkennung. Andererseits warnen Datenschützer vor beispielloser Überwachung. In China, das mit KI einen gigantischen Überwachungsapparat aufbaut, werden schon heute in Schulen Gesichter gescannt, um zu erkennen, wer nicht aufpasst. Strafverfolgungsbehörden, auch europäische, experimentieren mit zweifelhafter Technologie, die helfen soll, Lügner in Verhören zu ertappen. Und immer wieder behaupten Forschergruppen oder Firmen, mit dubiosen Programmen Aussagen über die sexuelle Orientierung von Individuen machen zu können — oder, so wie Forscher aus dem amerikanischen Harrisburg, ...

**Sprecherin 2:**

"mit 80-prozentiger Genauigkeit und ohne rassistische Vorurteile vorhersagen zu können, dass jemand ein Krimineller ist, basierend nur auf einem Bild seines Gesichts."

**Reporter:**

Doch so einfach ist es nicht. Die Folgen der Technik können gravierend sein. Mehrfach haben Studien gezeigt, dass Emotionserkennung oft die Schwächsten der Gesellschaft diskriminiert. Das hängt damit zusammen, auf welche Weise den meisten Programmen beigebracht wird, Emotionen zu erkennen: Statt Computern klare Anweisungen zu geben, füttern Programmierer sie mit Massen von Daten. Diese durchsuchen die Computer selbst auf Muster. So bringen sie sich quasi selbst bei, welche Faktoren Anzeichen für welche Gefühle sein können.

Das Problem dabei ist allerdings, dass Computer eben kein Taktgefühl haben: Wenn sie einen Zusammenhang feststellen, merken sie sich diesen — egal ob er richtig oder falsch analysiert wurde. Aus dem Fakt, dass mehr Führungspositionen von Männern besetzt sind als von Frauen, ziehen viele Computer erstmal fälschlicherweise den Schluss, dass Männer besser geeignet sind. So reproduzieren viele KI-Systeme oft die Vorurteile der Welt, in der die Daten gesammelt wurden. „Garbage in, garbage out“, nennt man das: Wer Computer mit Müll füttert, darf sich nicht wundern, wenn sie auch Müll ausspucken. Gerade fürs maschinelle Lernen gilt daher als entscheidend, so viele und so gute Daten wie möglich zu haben.

**O-Ton Katharina Zweig:**

Genau hier kommen wir zu einem großen Problem bei der sogenannten Gefühlserkennung bei Videobildern...

**Reporter:**

...sagt Informatik-Professorin Zweig.

**O-Ton Katharina Zweig:**

Der Computer bekommt die Pixel und hat zum Beispiel Möglichkeiten, die Nase zu erkennen, die Augen zu erkennen, den Mund, einen Bart zu erkennen, Ohren zu erkennen. ... Damit kann der Computer natürlich teilweise auch so etwas erkennen wie: das ist jetzt eher ein Lächeln, da wird sehr viel geblinzelt, da bewegt sich die Nase kraus. Die Frage ist jetzt ja aber, ob man daraus irgendwelche Schlüsse ziehen kann über das Gefühlsleben der Person, die da auf der anderen Seite sitzt. Und da gab es einen sehr interessanten und wichtigen Überblicksartikel, von Psychologinnen und Psychologen.

**Reporter:**

Sie bezieht sich auf eine Veröffentlichung aus dem Jahr 2019, die Wellen in der Fachwelt schlug.

**O-Ton Katharina Zweig:**

Und die sagen, aus ihrer Erfahrung heraus gibt es keinen Hinweis darauf, dass man in einem offiziellen Setting wie einer Bewerbung Menschen aus dem Gesicht ablesen könnte, wie sie sich fühlen.

**Reporter:**

Die Psychologie ist sich mittlerweile weitgehend einig, dass es keine universelle Art und Weise gibt, wie Menschen Emotionen ausdrücken. Diese Erkenntnis ist entscheidend für die Emotionserkennung: Denn wenn ein Computer sich selbst aus Daten beibringt, wie Menschen Gefühle zeigen, versteht er das erst mal besonders gut für diejenigen, die am meisten in den Daten auftauchen. Das sind oft vor allem weiße Männer aus westlichen Industrienationen. Daher, so haben Untersuchungen gezeigt, liegen die Programme öfter falsch, wenn es darum geht, beispielsweise die Emotionen von nicht-weißen Menschen zu erkennen oder von Menschen, die sich weder als Mann noch als Frau identifizieren.

**Atmo (US-Kongressanhörung)**

**Alexandria Ocasio-Cortez:** *We saw that these algorithms are effective to different degrees. Are they most effective on women?*

**Joy Buolamwini:** *No*

**Alexandria Ocasio-Cortez:** *Are they most effective on people of color?*

**Joy Buolamwini:** *Absolutely not*

**Alexandria Ocasio-Cortez:** *Are they most effective on people of different gender expressions?*

**Joy Buolamwini:** *No in fact, they exclude them....*

**Alexandria Ocasio-Cortez:** *So what demographic is it mostly effective on?*

**Joy Buolamwini:** *White men.*

**Reporter:**

Nach der Veröffentlichung des Artikels schwappte in den USA für kurze Zeit eine Diskussion aus der Fachwelt in die breite Öffentlichkeit über. Auch ein Bann von Emotionserkennung in Bewerbungsverfahren war im Gespräch.

Doch die Diskussion verebbte — auch weil das Coronavirus die Schlagzeilen zu dominieren begann. Gleichzeitig geht der Einzug von Emotionserkennung in die Arbeitswelt weiter.

**O-Ton Katharina Zweig:**

Im Moment wird viel versprochen und es gibt einen sogenannten Techno-Chauvinismus. Das ist der unbegründete Glaube, dass Technik grundsätzlich besser sei. Und das sieht man sehr oft in den Firmen, dass die Hoffnung, dass KI quasi magisch verstehen kann, wie Menschen funktionieren, und dass sie das besser kann als andere Menschen, dass diese Hoffnung so groß ist, dass man bereit ist sehr viel Geld rauszuschmeißen.

**O-Ton Katharina Zweig:**

Es ist nicht so, dass ich das grundsätzlich für nicht möglich halte. Aber wir haben uns jetzt sehr, sehr viele Systeme angeschaut, die versuchen, menschliches Verhalten zu projizieren. Wir sehen, dass die Daten dafür nicht da sind; dass die Algorithmen, die wir bisher haben, mit nur sehr, sehr wenigen Datenpunkten versuchen müssen, die Zukunft vorherzusagen; dass es keine wissenschaftliche Grundlage für die Annahme gibt, dass das funktionieren kann mit so wenig Datenpunkten pro Mensch. Und deshalb kann ich nur sagen, im Moment, lassen Sie die Finger davon, verschwenden Sie kein Geld — denn früher oder später fällt einem das auf die Füße.

**(Akt 3)**

*Atmo (Gang ins und durchs Arbeitsministerium)*

**Reporter:**

Die Wilhelmstraße 49 im Berliner Regierungsviertel. Ein Sicherheitsbeamter führt mich zu einem Konferenzraum in der Beletage des geschichtsträchtigen Gebäudes. Ursprünglich ein barockes Adelspalais, wurde der Bau im Laufe der Jahrhunderte immer wieder erweitert, zerstört, wiederaufgebaut. Während der NS-Herrschaft saß Joseph Goebbels' Propagandaministerium hier. Später nutzte es die Nationale Front der DDR. Seit Ende der 1990er Jahre ist hier der Sitz des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.

**Atmo Sicherheitsbeamter:** „So da wären wir jetzt schon.“ „Danke.“...

**Reporter:**

Ich bin mit Björn Böhning verabredet. Der Staatssekretär ist verantwortlich für die Digitalisierung der Arbeitswelt. Staatssekretäre wie er sind Deutschlands ranghöchste Beamte. Sie sind das Bindeglied zwischen Politik und Verwaltung. Und während die politische Spitze von Ministerien oft nur bis zur nächsten Wahl bleibt, sind sie meist ungleich länger im Amt.

**Atmo Böhning:** „Hallo!“ „Hallo, Herr Böhning!“ „Hallo Herr Delcker“ „Wir bleiben auf Distanz“...

**Reporter:**

Wir setzen uns gegenüber an einen Konferenztisch; das Fenster zur Straße bleibt Corona-bedingt offen. An der Wand hinter Böhning hängt ein Gemälde. Darauf sieht man, in blassem Rot und Blau, Arbeiter und Arbeiterinnen. Einige von ihnen scheinen direkt auf mich zuzulaufen.

**O-Ton Björn Böhning:**

Wir beobachten den Einsatz von künstlicher Intelligenz insbesondere dort, wo es um Fragen der Mensch-Maschine-Interaktion geht,...

**Reporter:**

...sagt Böhning, als ich ihn frage, wie KI die Arbeitswelt verändern wird.

**O-Ton Björn Böhning:**

...also welche Herausforderungen, welche Gefahren, aber auch welche Chancen liegen darin, dass man mit künstlicher Intelligenz seine eigenen Arbeitsergebnisse verbessern kann — oder es im Hinblick auf einen gläsernen Beschäftigten zu Situationen kommt, dass die Kontrolle über den Beschäftigten soweit ausgeweitet wird, dass er nicht mehr sein eigener Herr ist.

**Reporter:**

Um die Auswirkungen von KI besser zu verstehen hat Böhnings Ministerium vor gut einem Jahr ein „Observatorium Künstliche Intelligenz“ ins Leben gerufen — eine Art Denkfabrik, wo das Ministerium mit Experten und Expertinnen an Empfehlungen arbeitet.

**O-Ton Björn Böhning:**

Wir beobachten das ganz explizit, dass hohe Hoffnungen darin liegen, künstliche Intelligenz bei der Personalauswahl einzusetzen — und zwar auf zwei Ebenen. Auf der Ebene der Personalauswahl, der Einstellung selbst. Aber auch... so, dass versucht wird, eine 360 Grad-Vermessung des Arbeitnehmers zu schaffen: Also nicht mehr nur zu schauen, was ist seine Qualifikation, und was steht da irgendwo in der Personalakte, sondern zu schauen, was hat der so an „B-Noten“ zu beweisen: Hat er eine soziale Empathie, zeichnet er sich durch besondere Innovationsfähigkeit aus oder ähnliches.

**Reporter:**

Das eine ist, was technisch möglich ist — das andere, was erlaubt ist. Ich frage Böhning, ob all das legal sei. Er nickt.

**O-Ton Björn Böhning:**

Das ist grundsätzlich erlaubt, und der Arbeitgeber kann sich aller möglichen Techniken bedienen — weil die Einstellung selbst ja sein originäres Recht ist, wen er da einstellt. Und er kann sich Techniken bedienen, die seine Entscheidung beeinflussen oder verbessern.

**Reporter:**

Aber, fügt er hinzu, ...

**O-Ton Björn Böhning:**

...was wir allerdings erleben, ist dass das auch Grenzen hat. So wie jedes Einstellungsgespräch eines Personalmanagers auch Grenzen hat — Grenzen zum Beispiel beim Antidiskriminierungsgesetz: Fragen der Haut oder der Rasse oder ähnliches dürfen keine Rolle spielen bei der Personalauswahl.

**Reporter:**

Und diese Fragen stellen sich nochmal neu im Zeitalter von KI.

**O-Ton Björn Böhning:**

Da kommen wir an die Crux, dass wir in vielen Bereichen nicht genau wissen, was die Personalsoftware nahelegt und auf welchen Daten sie zu ihrer Einschätzung kommt. Also könnte es sein, dass der Mensch mit Behinderung, der in Berlin-Neukölln wohnt und zufälligerweise auch noch ausländische Herkunft hat, dass der aufgrund der Daten, die die KI geschult haben, dass er nicht ausgewählt wird, weil man die Erfahrung gemacht hat aus den Daten, dass Menschen aus Neukölln, Menschen mit Behinderungen eine andere Produktivität haben als der ideale Leistungsträger einer Gesellschaft, dass wir da an strenge rechtliche Grenzen kommen, die derzeit aber nicht reguliert sind.

**Reporter:**

„Dass wir da an strenge rechtliche Grenzen kommen, die derzeit aber nicht reguliert sind“, sagt Böhning. Sprich: Die Entwicklungen haben den Gesetzgeber überholt. Obwohl Firmen schon heute Emotionserkennung einsetzen, gibt es — noch — keine Regeln, um Angestellte gegen Missbrauch zu schützen.

Während wir sprechen, bleibt mein Blick immer wieder an den Arbeitern und Arbeiterinnen auf dem blau-roten Gemälde hinter ihm hängen. Irgendwas daran kommt mir bekannt vor. Die Art und Weise, wie manche bei der Arbeit dargestellt sind, während andere einen fest im Blick haben, erinnert mich an etwas. Dann fällt es mir ein: Hängt nicht ein ähnliches, viel größeres Gemälde, im Auditorium der ESMT, der privaten Wirtschaftsuni? Dort wo mich Marcel Kalis an einem Bewerbungstraining teilnehmen ließ? Später finde ich heraus: Ja, beide stammen von demselben Künstler. 1964 schuf Günther Brendel das Wandfries für das Auditorium, damals Bankettsaal des DDR-Staatsrats; fünf Jahre später malte er das Bild, das heute im Bundesarbeitsministerium hängt.

Ein Zufall. Aber während ich so auf die arbeitenden Männer und Frauen auf dem Bild schaue, wird mir bewusst, dass Arbeitnehmerrechte immer das Ergebnis sind von politischen Entscheidungen — mit denen Entscheidungsträger wie Böhning festlegen, wieviel Kontrolle am Arbeitsplatz zulässig ist. Es ist eine Frage, die sich mit jedem technologischen Durchbruch neu stellt. Und die Emotionserkennung stellt einen solchen Wendepunkt dar: Sie ermöglicht eine neue Dimension der Arbeitsplatzüberwachung, die nicht nur darauf zielt, zu verstehen, wo man ist und was man macht — sondern auch, wie man sich dabei fühlt.

**O-Ton Björn Böhning:**

Es gibt auf jeden Fall ein Risiko, dass die Durchleuchtung der Arbeitnehmer auf eine neue Ebene getrieben wird...

**Reporter:**

...sagt Böhning als ich ihn darauf anspreche.

**O-Ton Björn Böhning:**

Das ist eben diese 360 Grad-Vermessung eines Arbeitnehmers, die wirklich alle Merkmale, die ein Arbeitnehmer hat — von Gefühlen bis äußerlichen Merkmalen bis hin zu Qualifikationsmerkmalen — dass die alle von einer KI erfasst werden können.

**Reporter:**

Deshalb arbeite sein Ministerium gleichzeitig an drei Initiativen.

**O-Ton Björn Böhning:**

Wir arbeiten erstens daran, und zwar sehr kurzfristig, dass wir ein Betriebsräte-Stärkungsgesetz vorlegen, wo wir die Mitbestimmung der Betriebsräte für die künstliche Intelligenz klarstellen.

**Reporter:**

Beispielsweise sollen Betriebsräte externe Expertise hinzuzuziehen können, um die Technologie besser zu verstehen.

**O-Ton Björn Böhning:**

Ich glaube, wir brauchen zweitens — und wenn Europa dazu nicht kommt, müssen wir das nationalstaatlich zumindest beginnen — Transparenzregeln. Ich kann mir so etwas wie ein Algorithmus-Kataster oder -Register vorstellen, wo erstmal eine gewisse Transparenzpflicht für die Unternehmen da ist — nicht der Öffentlichkeit gegenüber, aber doch gegenüber wissenschaftlicher Auswertung — ihre Algorithmen offenzulegen.

**Reporter:**

Und dann sind da noch europaweit bindende Regeln für künstliche Intelligenz, die die Europäische Kommission dieses Frühjahr vorstellen möchte.

**O-Ton Björn Böhning:**

Ich bin sehr gespannt auf die Vorschläge der europäischen Ebene,

**Reporter:**

sagt Böhning. Was er nicht sagt: Bis diese Vorschläge tatsächlich Gesetz werden, kann noch viel Zeit ins Land gehen. So dauerte es sechs Jahre, bis nach den ersten Kommissionsvorschlägen Europas Datenschutzreform in Kraft trat. Auch diesmal könnte es lange dauern — während der Siegeszug der Emotionserkennung unreguliert weitergeht.

**O-Ton Björn Böhning:**

Nach unserem Dafürhalten wird das derzeit in den größeren Unternehmen und insbesondere im Beratungsbereich schon sehr intensiv genutzt. Es gibt viele große Unternehmen, wo man erst an der zweiten oder dritten Schwelle erst an einen Menschen kommt, was den Einstellungsprozess anbelangt.

**O-Ton Björn Böhning:**

Das ist alles noch auf der Ebene, Entscheidungsfindung verbessern, noch nicht auf der Ebene, Entscheidungen werden nur durch die Maschinen getroffen. Aber es wird sehr breit eingesetzt — und zwar völlig ohne dass man wirklich völlig weiß, was Unternehmen aus Aachen oder andere, die sowas anbieten, wie sie wirklich zu den Entscheidungen und den Empfehlungen der Technik kommen.

**Reporter:**

„Unternehmen aus Aachen und andere...“

**Echo****O-Ton Laudatio:**

„Der BigBrotherAward 2019 in der Kategorie Kommunikation geht an die Precire Technologies GmbH in Aachen...“

**(Akt 4)****Reporter:**

Precire [Precire, sprich: PRISAIAR] — um kaum ein anderes deutsches KI-Unternehmen ranken sich so viele Mythen wie um die kleine Firma, nicht zuletzt seit ihr 2019 der Datenschutz-Negativ-Preis "Big Brother Award" verliehen wurde.

**Sprecherin 2:**

„Wie aus einem düsteren Science-Fiction-Film,“

**Reporter:**

...so schien dem Spiegel im März 2020 die Technologie aus Aachen. Aber je mehr Artikel ich über die Firma las, umso mehr fiel mir auf, dass man nur selten von Precire selbst etwas hörte. Deshalb schrieb ich das Unternehmen an, um zu fragen, ob ich vorbeikommen könnte.

Es dauerte ein bisschen, bis sich eine Mitarbeiterin zurück meldete. Man sei zurückhaltend geworden bei Medienanfragen, auch weil die eigene Arbeit oft falsch dargestellt würde, sagte sie. Aber ich könnte mit dem CEO der Firma telefonieren. Das machte ich, schilderte meine Recherchen. Schließlich sagte er „Ja.“

***Atmo Stadtrand Aachen*****Reporter:**

Und so stehe ich nun hier in einem Gewerbegebiet am Stadtrand von Aachen, vor dem Firmensitz von Precire Technologies. Es ist ein moderner zweistöckiger Flachbau, in Nachbarschaft einer Großbäckerei und eines Maschinenherstellers. Begonnen hat das Startup 2012 in einem Altbau in der Aachener Innenstadt. Also es dort zu klein wurde, zog es hierher.

***Atmo Begrüßung:*** „Hallo, guten Tag. Sie sind Herr Belker? Ich gebe ihnen nicht die Hand, aus den bekannten Gründen.“ „Das ist gut, ...“

**Reporter:**

Mich empfängt CEO Thomas Belker. Nach dem Jura-Studium arbeitete der 59-Jährige kurz als Anwalt, wechselte dann ins Management. Im Laufe der Jahre konzentrierte er sich auf Personalwesen, wurde erst Personalleiter, dann Personal-Geschäftsführer, schließlich Personalvorstand in verschiedenen Unternehmen. Vor gut anderthalb Jahren übernahm er die Leitung von Precire.

**Atmo Belker:** „Wir haben nochmal gelüftet, soll man ja auch machen.“

**Reporter:**

Im Inneren erinnern unverputzte Betonwände und eine Dartscheibe ein bisschen ans Silicon Valley. Auf zwei Etagen arbeiten hier in normalen Zeiten etwas über dreißig Teammitglieder — oben Programmierer, unten Psychologen — an einer Technologie, die mithilfe von KI Sprache auf ihre Wirkung hin analysiert.

**O-Ton Thomas Belker:**

Wir nutzen unsere Technologie, um Sprache zu messen.

**Reporter:**

...sagt Belker, als wir uns später in seinem Büro unterhalten.

**O-Ton Thomas Belker:**

Wir messen das mit psychologischen Kriterien, also wirkt meine Sprache momentan positiv, ist sie kompetitiv, unternehmerisch, pragmatisch, ist sie in einer bestimmten Situation unterstützend, motivierend? Das können wir messen.

**Reporter:**

Zur Vorbereitung hat mir Belker Dutzende Seiten an Info-Material geschickt. Außerdem nimmt sich der Chief Technology Officer der Firma an diesem Morgen anderthalb Stunden Zeit, um meine Fragen zu beantworten. Ein bisschen überrascht mich die Offenheit. Private Firmen müssen Journalisten wie mir keine Auskunft geben, sie müssen sie schon gar nicht zu sich einladen. Oft schotten sie sich ab. Precire agiert anders. Die Firma scheint aufrichtig bemüht, das, was sie als Missverständnis bezeichnet, aus dem Weg räumen zu wollen.

**O-Ton Thomas Belker:**

Wenn ich in einem Dorf wohne, und morgens werden wir wach und laufen auf den Dorfplatz und da steht etwas ganz Fremdes...

**Reporter:**

...sagt CEO Belker, als ich ihn nach der Kritik an seiner Firma frage.

**O-Ton Thomas Belker:**

...dann sagen alle "Vorsichtig, nicht anfassen, du weißt nicht, was das ist." Und dann läuft man herum. Und die, die mutiger sind, gehen etwas näher und schauen, ob es gefährlich ist oder nicht. Und so ist das a) mit jeder Technologie. Das ist evolutionsbiologisch, dass wir da am Anfang sehr vorsichtig sind. Und zum anderen



ist es unsere Aufgabe, aufzuklären; zu erläutern, wie diese Technologie tatsächlich wirkt.

**Reporter:**

Ein Punkt ist Belker wichtig: Anders als andere Firmen behauptet Precire nicht von sich, Emotionen analysieren und Aussagen über die Persönlichkeit von Individuen treffen zu können. Stattdessen analysiere ihre Technologie nur Sprache auf ihre Wirkung.

Dafür wandelt die Software Sprache zunächst um in eine Art von Text, den ein Computer verstehen kann. Anschließend sucht sie darin nach bestimmten Mustern und vergleicht diese mit Daten aus der Vergangenheit. Schließlich wirft sie einen Score aus, wie pragmatisch die Sprache beispielsweise wirkt, oder wie unternehmerisch, verbindlich, freundlich, komplex, autoritär, impulsiv — über 20 solcher Kategorien stehen ihr zur Verfügung.

Um sich einen Katalog an Vergleichsdaten aufzubauen hat Precire nach eigenen Angaben über 28,000 Menschen online Texte vorgelegt und nach deren Wirkung gefragt. Dabei habe man darauf geachtet, dass diese Menschen die Vielfalt der Gesellschaft widerspiegeln. Das System sei auch darauf getestet worden, bei Entscheidungen über drei Dutzend potentiell diskriminierende Kriterien auszuschließen. Und alles sei nach strengen wissenschaftlichen Maßstäben für psychologische Studienreihen durchgeführt worden.

Allerdings ist Precire keine öffentliche Forschungseinrichtung: Es ist ein privates Unternehmen und entwickelt seine Technologie, um sie zu verkaufen. Auf seiner Webseite listet Precire den Energiekonzern RWE oder die Volkswagen-Tochter Volkswagen Financial Services als Kunden.

**O-Ton Thomas Belker:**

Also wir haben eine ganze Reihe von insbesondere großen Firmen, die ihre Führungskräfte damit unterstützen, dass wir die Sprache einmal analysieren, wie wirkt sie heute aufs Team.

**Reporter:**

Andere Firmen nutzen die Software, um die Sprache in E-Mails zu analysieren oder um Menschen, die in Callcentern arbeiten, zu schulen.

**O-Ton Thomas Belker:**

Und da kommt es darauf an, wie kann ich auf bestimmte Kundensituationen so reagieren, dass das, was ich sage, wie ich es sage, auch tatsächlich beim Kunden ankommt.

**Reporter:**

Und auch bei Bewerbungen kommt die Technologie zum Einsatz. Ich spreche Belker darauf an.

**O-Ton Thomas Belker:**

Die Technologie wird bei uns auch in der Personalauswahl eingesetzt. Wir haben da ein sogenanntes Add-on, also ein Zusatztool, was im Rahmen von SAP SuccessFactors genutzt werden kann, also schon in einer bestehenden Recruiting-Anwendung, die viele, gerade größere Unternehmen haben.

**Reporter:**

SuccessFactors aus den USA ist seit 2012 eine Tochter des deutschen Software-Riesen SAP. Die Firma bietet ein Programm zum Personalmanagement. Unter vielen verschiedenen Modulen, die man dazubuchen kann, ist auch die Sprachanalyse von Precire.

**Sprecherin 2:**

"Mit der Precire App für SuccessFactors nutzt du ein standardisiertes Telefoninterview für alle Stellenprofile",

**Reporter:**

...so bewirbt Precire das auf seiner Homepage. Dies ermögliche:

**Sprecherin 2:**

"...kommunikative Kompetenzanalyse mit nur einem Klick: Du gewinnst ohne großen Mehraufwand wichtige Erkenntnisse zu den Interaktionskompetenzen der Bewerber."

**Reporter:**

Ich bitte Belker zu beschreiben, wie das funktioniert.

**O-Ton Thomas Belker:**

Wir haben ein 10- bis 15-minütiges Interview, wir haben ungefähr 50 Standardfragen.

**Reporter:**

Nachdem Bewerber diese Fragen beantwortet haben, wandelt die Software ihre mündlichen Antworten in geschriebene Sprache um und analysiert sie dann. Dabei, so betont Belker, fließe nur ein, *wie* etwas ausgedrückt werde. Weder der Klang der Stimme, noch *was* gesagt wird, hätten Auswirkungen auf das Ergebnis.

**O-Ton Thomas Belker:**

Wir messen daraus Faktoren, wie freundlich wirkt jemand, wie positiv; ist er pragmatisch in seiner Wirkung, wirkt seine Sprache neugierig, wirkt sie intellektuell, und daraus kann man dann in den Firmen ableiten, in welchen Funktionen diese Art von Sprache in der Wirkung besonders gut ankommt.

**Reporter:**

Aber: Diese Analyse allein solle nicht ausschlaggebend dafür sein, wer eingestellt wird, betont Belker — stattdessen solle sie nur als einer von vielen Faktoren in die Entscheidung einfließen.

Zwischen den Zeilen klingt mit: Auch Menschen achten in Bewerbungsgesprächen ja bewusst oder unbewusst darauf, wie die Sprache ihres Gegenübers wirkt — und verlassen sich bei der finalen Entscheidung dann oft auf ihr Bauchgefühl.

**O-Ton Thomas Belker:**

Jetzt können wir es objektivieren. Wir können es festmachen.

**Reporter:**

Und das, so argumentiert Precire, könne dabei helfen, Diskriminierung abzubauen.

**O-Ton Thomas Belker:**

Wir wissen alle, dass heute immer noch sehr viel Vorurteile beim Recruiting eine Rolle spielen.... Und ich bin davon überzeugt, dass unsere Analyse auf jeden Fall viel vorurteilsfreier ist.

**Reporter:**

Es ist die Kernbotschaft, die mir Precire an diesem Tag mitgeben möchte: Ja, wir analysieren menschliche Sprache. Aber richtig eingesetzt kann unsere Technologie die Arbeitswelt auch zu einer besseren machen.

In Aachen bekomme ich den Eindruck, dass die Firma — vielleicht auch als Reaktion auf die öffentliche Kritik — eine Entwicklung durchgemacht hat: Während Precire in den ersten Jahren noch akustische Merkmale in seine Analyse einfließen ließ, macht sie das heute nicht mehr. Neuere Versionen der Technologie sollen — im Rahmen dessen, was möglich ist — nun transparent machen, welche Textstellen entscheidend sind für Bewertungen. Und die Software gibt mittlerweile auch Hinweise darauf, wie man die Wirkung der eigenen Sprache verbessern kann.

**O-Ton Katharina Zweig:**

Wir sind auch zu Precire gegangen.

**Reporter:**

...sagt Informatikerin Katharina Zweig, die für ein Projekt des KI-Observatoriums des Bundesarbeitsministeriums verschiedene Software untersucht hat.

**O-Ton Katharina Zweig:**

Und dann saßen wir auch einen ganzen Nachmittag dort, und da war auch dieser Meinungswandel schon umgesetzt worden. Und wir haben uns dann primär nur noch unterhalten über das neue Produkt von Precire. Und das hat tatsächlich eine ganz andere Natur, wo nicht so viele Alarmglocken angehen.... Das heißt, ich schätze hier die Datengrundlage deutlich besser ein. Es gibt hier deutlich mehr sprachliche Theorien, die man verwenden kann, warum ein Text als professionell empfunden wird, oder als beängstigend oder belustigend. Das heißt, all die Alarmglocken — zu wenig Daten, kulturell nicht angepasst, keine wissenschaftlichen Theorien — das ist hier deutlich weniger.

**Reporter:**

Und doch bleiben Fragen: Dass Precire, anders als beispielsweise HireVue aus den USA, im Moment keine biometrischen Merkmale wie den Klang der Stimme in seine Analysen einbezieht, könnte sich theoretisch jederzeit ändern. Und obwohl die Firma selbst sagt, dass anhand ihrer Analysen allein keine Personalentscheidungen getroffen werden sollen, steht es schlussendlich Unternehmen offen, das trotzdem zu tun.

Und so muss ich in Aachen daran denken, was mir vor einiger Zeit ein Menschenrechtler in einem Interview sagte: Die Diskussionen rund um Grenzen für künstliche Intelligenz erinnerten ihn oft an Jurassic Park — Stephen Spielbergs Film aus dem Jahr 1993. In einer Szene sieht man einen Chaos-Theorie-Experten beim

Essen mit dem Besitzer des Freizeitparks, in dem Dinosaurier aus prähistorischer DNA wieder zum Leben erweckt wurden. Und an einem Punkt sagt er, „Ihre Wissenschaftler waren so besessen davon, ob sie das hinbekommen würden, dass sie versäumt haben, mal innezuhalten und sich zu fragen, ob sie es auch hinbekommen sollten.“

Precire CEO Thomas Belker muss lächeln, als ich ihn darauf anspreche.

**O-Ton Thomas Belker:**

Ich hab mit dieser Frage meinen Frieden gemacht. Die habe ich mir natürlich gerade in jüngeren Jahren sehr häufig gestellt, auch auf Anwendungen, mit denen ich nichts zu tun hatte — sollte man die Forschung nicht einstellen? Ich bin davon überzeugt, dass es in der Natur des Menschen ist, neugierig zu sein und Dinge auszuprobieren. ... Vom Grundsatz her, man kann technische Forschung nicht verhindern — dann macht's halt ein anderer. Man kann alles dafür tun, und dafür stehen wir auch bei Precire, ethisch und verantwortungsvoll damit umzugehen und auch Grenzen mit zu definieren.

**Reporter:**

Auch deshalb, sagt Belker, sei er vor zwei Jahren dem "Ethikbeirat HR Tech" beigetreten — einer Initiative der Lobbygruppe Bundesverband der Personalmanager und einer Beratungsfirma. HR steht dabei für Human Resources — Mitarbeiter, Humankapital.

**O-Ton Thomas Belker:**

Also da sind Rechtsprofessoren, Psychologieprofessoren, kleine und große Unternehmen, relevante Gewerkschaftsvertreter, also wirklich super-erfahrene ... Wir wollen alle, dass die Persönlichkeitsrechte, wie wir sie in Deutschland und Europa kennen, gewahrt bleiben. Wir wollen alle, dass der Mensch nicht gläsern wird.

**Reporter:**

Im April 2020 veröffentlichte das Gremium zehn Richtlinien für den Einsatz von KI in der Arbeitswelt.

**O-Ton Thomas Belker:**

Der Prozess ist natürlich längst nicht abgeschlossen, aber wir haben uns auf Regeln geeinigt, wie wir das ethisch anwenden wollen. Das gilt für alle Beteiligten für uns natürlich per Selbstverpflichtung. Und jetzt sind wir in einer, wie soll ich das sagen, Befähigungsphase, wo es unsere Aufgabe ist, in den Bereichen, die wir erreichen — für mich gilt das für unsere Kunden — wir mit unseren Kunden auch darüber sprechen, wie wir unser Tool angewendet sehen wollen. Und eine Empfehlung ist natürlich, dass der Bewerber, die Bewerberin auch die Ergebnisse der Sprachanalyse sieht.

**Reporter:**

"Per Selbstverpflichtung" sagt Belker. Das heißt: Diese Empfehlungen sind nicht-bindend; ob Unternehmen ihnen folgen, bleibt ihnen überlassen — und abzuwarten. In der kurzen Geschichte der Tech-Industrie gibt es schon mehr als ein Beispiel dafür, dass Selbstregulierung nicht funktioniert hat. Und: Nicht alle Firmen sind bereit, sich in die Karten schauen zu lassen.

## (Akt 5)

### **Reporter:**

Was klar ist: In der Branche hofft man auf Milliarden Gewinne. Bis zum Jahr 2023, so Schätzungen, könnte der globale Markt für Emotionserkennungs-Technologie auf fast 28 Milliarden Euro anschwellen. Bei den Herstellern hat das Goldgräberstimmung geweckt; bei denjenigen, die analysiert werden, bleibt ein mulmiges Gefühl.

### **O-Ton Jessica Briarwood:**

It's just... I don't know, it kind of dehumanises the process,

### **Sprecherin 1:**

Es entmenschlicht den Prozess, gewissermaßen,

### **Reporter:**

... sagt Jessica, die amerikanische Informatik-Studentin.

### **O-Ton Jessica Briarwood:**

They send that out to you and require that you go through that process as soon as you send them your application. ... They haven't even seen my resume to know that I would be a good fit for the role but it's necessary to put in that time and effort just to get a chance to be looked at.... I don't mind spending half an hour talking to a human about this, at least then it feels real and like they actually care about you and want to know more about you — but automatically to go into an automated process for an application that takes this much time and effort. It's pretty gruelling.

### **Sprecherin 1:**

Die Firmen schicken diese Einladungen raus und verlangen, dass man ein Videointerview macht, unmittelbar nachdem du deine Bewerbung abgeschickt hast. Zu dem Zeitpunkt können die sich meinen Lebenslauf noch gar nicht angeschaut haben oder wissen, ob ich zu dem Job passen würde... Ich bin ja gerne bereit, eine halbe Stunde lang mit einem Menschen zu sprechen. Dann fühlt sich das echt an und als ob sie wirklich Interesse an dir haben. Aber dass man in so einen automatisierten Prozess geschickt wird, der dann so viel Zeit und Mühen kostet. Das ist einfach zermürend.

### **Reporter:**

Gerne hätte ich mit HireVue — der Firma, von deren Software Jessica erzählt — gesprochen. Aber über Wochen hinweg ignoriert das Unternehmen meine Anfragen. Dann meldet sich eine Sprecherin zurück, bittet um mehr Details. Die sende ich. Danach höre ich, auch auf Nachfrage, nie wieder von ihr.

### **O-Ton John Davisson:**

We, in November 2019, filed a complaint with the Federal Trade Commission, highlighting what we consider unfair and deceptive trade practices.

**Sprecher 1:**

Im November 2019 haben wir Beschwerde eingereicht bei der US-Handelskommission, um darauf hinzuweisen, was unseres Erachtens unfaire und irreführende Praktiken sind.

**Reporter:**

Anwalt John Davisson arbeitet als Senior Counsel beim Electronic Privacy Information Center in Washington D.C. Das kleine Forschungsinstitut legt sich regelmäßig mit der Tech-Industrie an.

**O-Ton John Davisson:**

Because job applicants in many industries are essentially forced to use HireVue or similar AI screening platforms in order to apply for a job. But they have virtually no control over their personal data, no access to the factors and the logic that is being used to decide if they're fit for a job, and really no opportunity to challenge an incorrect determination by these AI systems.

**Sprecher 1:**

In vielen Branchen haben Bewerber quasi keine andere Wahl, als sich auf HireVue oder andere KI-basierte Plattformen einzulassen. Aber dabei haben sie so gut wie keine Kontrolle darüber, was mit ihren Daten passiert, keine Chance zu erfahren, welche Faktoren oder Gründe darüber entscheiden, ob sie für einen Job geeignet sind, und auch keine Möglichkeit, um unzutreffende Entscheidungen der KI-Programme anzufechten.

**Reporter:**

Seitdem ist weit über ein Jahr vergangen. Noch hat die Behörde nicht entschieden, ob sie der Beschwerde der Bürgerrechts-Organisation folgt und Maßnahmen gegen HireVue einleitet. Zeitlich sei das soweit nicht ungewöhnlich, sagt Davisson. Die Idee hinter der Beschwerde sei auch, ein Exempel zu statuieren.

**O-Ton John Davisson:**

HireVue is one of a number of AI hiring platforms out there. So if the FTC is willing to step in here, and change HireVue's business practices and assess a fine and impose real meaningful consequences for this type of unfair practice, then it's something the rest of the industry and other players using AI tools will take notice of and hopefully shape their future conduct and practices of of.

**Sprecher 1:**

HireVue ist eine von mehreren Firmen, die KI-basierte Bewerbungssoftware anbietet. Wenn die Handelskommission hier einschreitet, HireVue dazu bringt, seine Praktiken zu ändern, und gegebenenfalls eine Geldstrafe verhängt, um diesem unfairen Verhalten echte, bedeutsame Konsequenzen folgen zu lassen, dann werden die anderen Firmen, die solche KI-Programme nutzen, das mitkriegen und hoffentlich ihr Handeln in Zukunft entsprechend anpassen.

**Reporter:**

Und was, wenn die US-Handelskommission die Beschwerde abweist und entscheidet, nichts zu machen?

**O-Ton John Davisson:**

The risk is that this becomes the norm. That hiring decisions are made by opaque unaccountable AI-based systems.

**Sprecher 1:**

Dann laufen wir Gefahr, dass es zur Norm wird, dass Einstellungsentscheidungen getroffen werden von undurchsichtigen KI-Systemen, die man nicht zur Rechenschaft ziehen kann.

**Reporter:**

Mitte Januar 2021, nach dem Interview mit Davisson, melden amerikanische Medien, dass HireVue wohl bestimmte Bestandteile seiner Technologie, unter anderem eine Analyse von Gesichtsausdrücken, zukünftig nicht mehr einsetzen wolle. Ob es eine Reaktion ist auf die massive Kritik, bleibt offen; genauso wie unklar bleibt, wie die Technologie der Firma eigentlich funktioniert. All das hätte ich HireVue gerne gefragt — aber die Firma schweigt.

**Reporter:**

Und was, wenn der Einsatz von Emotionserkennung bei Bewerbungen nur der Anfang ist?

**O-Ton John Davisson:**

There is a risk that tools used today for hiring and screening could expand and be applied for other settings in employment. That would obviously be an alarming state of affairs. You would have essentially every employee in like a tiny panopticon, surveilled at all times and having to show up to work and submit to AI analysis with, again, no real opportunity to opt out of that.

**Sprecher 1:**

Das Risiko besteht, dass diese Programme, die heute in Bewerbungen eingesetzt werden, erweitert und auf andere Bereiche der Arbeitswelt ausgeweitet werden. Das wäre alarmierend. Dann hätte man im Prinzip jeden und jede Angestellte in einem winzigen Panopticon — unter ständiger Überwachung und der ständigen Analyse durch KI unterworfen, ohne echte Chance, sich dem zu entziehen.

**Reporter:**

Das Panopticon: Ende des 18. Jahrhunderts entwarf der britische Philosoph Jeremy Bentham die Architektur eines Gefängnisses, in dem Insassen ständig beobachtet werden können — aber nie wissen, ob das auch der Fall ist oder nicht. In den 1970er Jahren erklärte Michel Foucault es zum Modell moderner Überwachungsgesellschaften. Nun könnte der Aufstieg der KI-Emotionserkennung den Weg ebnen für ein Panopticon 2.0.

**O-Ton Jessica Briarwood:**

I hope not — I think that would be a pretty sad reality for us.

**Reporter:**

...sagt Informatik-Studentin Jessica, als ich sie darauf anspreche, dass Emotionserkennungs-Technologie irgendwann alle Bereiche unseres Lebens durchdringen könnte.

**O-Ton Jessica Briarwood:**

I love technology — but I think it has its space and I think it should have its limits in our lives, to be honest.

**Sprecherin 1:**

Das wäre eine ziemlich traurige Wirklichkeit. Ich liebe Technologie — aber sie hat ihren Platz und, ganz ehrlich, sie sollte ihre Grenzen haben.

**Sprecher 1:**

Der gläserne Bewerber.

Wie Emotionserkennung die Arbeitswelt verändert.

von Janosch Delcker.

Es sprachen: Andreas Helgi Schmid, Lilli Lorenz, Sebastian Mirow und Nadine Kettler

Ton und Technik: Norbert Vossen und Bettina Krol

Regie: Karin Hutzler

Redaktion: Wolfram Wessels

Produktion: Südwestrundfunk 2021