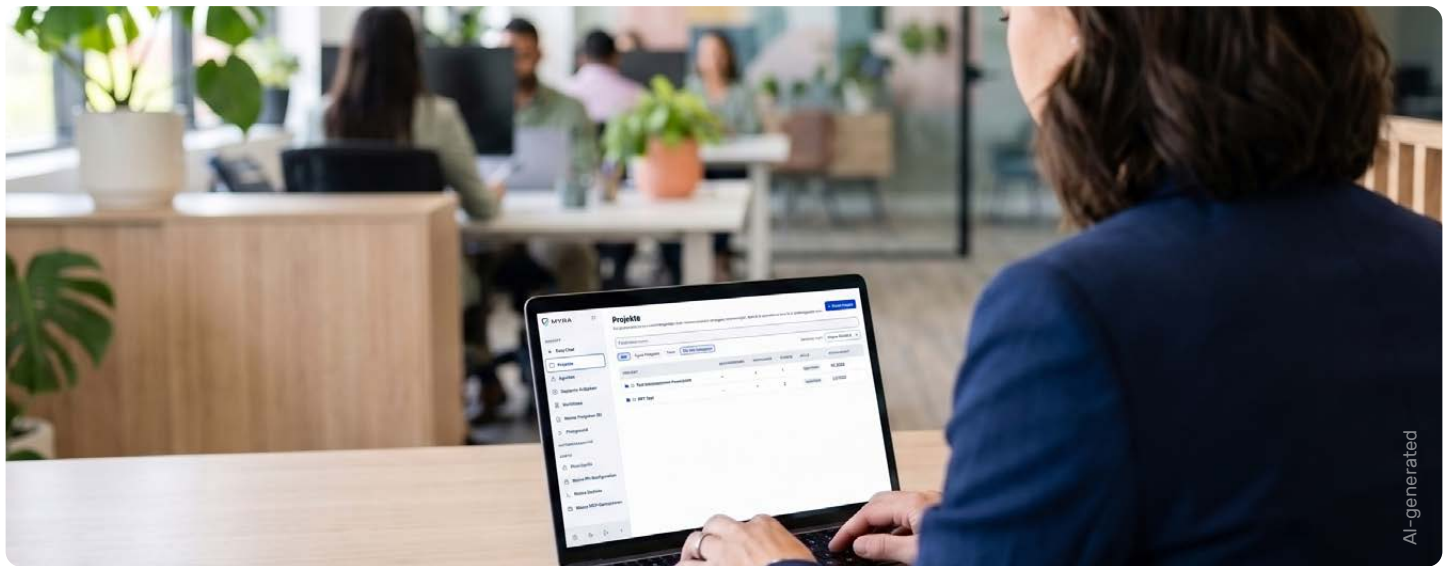




CASE STUDY – HR / RECRUITING

Datensichere KI-Nutzung:

So arbeitet das Recruiting-Team von Myra sicher und produktiv mit KI



Datensichere KI-Nutzung: Wie das Recruiting-Team von Myra das Bewerbungs-Screening und die Interviewarbeit beschleunigt

Executive Summary

Recruiting lebt von Tempo und Urteilsvermögen. Beides gerät unter Druck, wenn erfahrene HR-Fachleute einen Großteil ihrer Zeit damit verbringen, strukturell sehr unterschiedlich aufbereitete Lebensläufe zu analysieren und Interviews zusammenzufassen. Daher nutzt die HR-Abteilung von Myra KI-gestützte Assistenten innerhalb des selbst entwickelten AI Workspace, um Lebensläufe strukturiert zu prüfen, Interviewfragen gezielter vorzubereiten und Gesprächsnotizen schneller in verwertbare Zusammenfassungen zu überführen.

Der Effizienzgewinn zeigt sich vor allem in zwei Phasen: Beim Lebenslauf-Screening liegt die Zeitersparnis bei 58 % für Bewerbungen, die nach dem Erst-Screening in die vertiefte Prüfung gehen. Zudem wurde die Zeit für die Vor- und Nachbereitung von Interviews insgesamt um 72 % reduziert.

Die Entscheidungshoheit bleibt im gesamten Prozess konsequent beim Menschen: Das Recruiting-Team verantwortet weiterhin jeden Prozessschritt bis zur Einstellung. Die KI gibt lediglich Empfehlungen entlang des Stellenprofils, trifft aber keine Auswahlentscheidung.

Ausgangslage: Screening als Nadelöhr im Recruiting

Gerade bei spezialisierten Rollen reicht ein oberflächlicher Blick auf Stationen und Schlagworte nicht aus. HR muss prüfen, ob Erfahrung, Skillset, Entwicklung im Lebenslauf, Cultural Fit und mögliche offene Fragen zur jeweiligen Rolle passen.

Vor dem KI-Einsatz via AI Workspace folgte das Screening einem klassischen manuellen Ablauf: Nach einem Erst-Screening des Lebenslaufs von rund 2 Minuten gab es bei passenden Kandidatinnen und Kandidaten ein Deep-Screening von etwa 10 Minuten. Rund jede vierte eingehende Bewerbung von insgesamt ca. 400 im Monat erreichte diese Tiefe der Prüfung und band damit je knapp eine Viertelstunde qualifizierter HR-Arbeitszeit.

Drei Effekte machten den Handlungsbedarf deutlich:

- **Ressourcenbindung durch Routinearbeit:** Expertinnen und Experten, deren Stärke im persönlichen Urteil und im Gespräch mit Talenten liegt, waren an das Durcharbeiten von Lebensläufen sowie den zeitintensiven Abgleich von Skills, Erfahrung und Karriereentwicklung gebunden.

- **Verzögerungen im Recruiting-Funnel:** Jede Stunde, die zwischen Bewerbungseingang und Rückmeldung vergeht, erhöht das Risiko, gute Profile im Wettbewerb um Fachkräfte zu verlieren.
- **Zeitintensive Dokumentation:** Das Ausformulieren einer prägnanten Interview-Zusammenfassung mit passender Empfehlung kostete das Recruiting-Team regelmäßig wertvolle Zeit.

Da Bewerbungsdaten zu den sensibelsten Informationen innerhalb eines Unternehmens zählen, stand von vornherein fest: Ein KI-gestütztes Recruiting-Tool darf diese Daten nicht unkontrolliert verarbeiten oder an intransparente Drittdienste weiterleiten und auch nicht ungeprüft Entscheidungen treffen. Das gab den Ausschlag zur Verwendung des intern bei Myra entwickelten AI Workspace, der KI-gestützte Prozesse auch dort nutzbar macht, wo Vertraulichkeit, Nachvollziehbarkeit und menschliche Kontrolle erforderlich sind.

PRIMÄRE PROJEKTZIELE:

- Beschleunigung des vertieften Lebenslauf-Screenings und der Interviewarbeit
- konsequente Human-in-the-Loop-Kontrolle im Recruiting
- Effizienzgewinn bei repetitiven Aufgaben wie Sichtung und Dokumentation
- Kontrollierter Betrieb in einer KI-Umgebung, die Datenschutz und Datensicherheit gewährleistet

strukturiert zusammen. Im gesamten Prozess gelten klare Leitplanken für Governance und Datenschutz. Die Verarbeitung erfolgt ausschließlich über Modelle, die lokal auf der eigenen Infrastruktur von Myra gehostet sind. Dadurch ist sichergestellt, dass keinerlei Daten abfließen.

Mehrwerte

AI Workspace unterstützt bei der alltäglichen Arbeit und die operativen Effekte sind direkt messbar. Die folgenden Punkte fassen den erzielten Nutzen entlang des gesamten Prozesses im Recruiting-Team zusammen.

ERZIELTE MEHRWERTE:

- Fast 60 % Zeitersparnis für das vollständige Screening geeigneter Bewerbungen
- Über 70 % Zeitersparnis bei der Vor- und Nachbereitung von Interviews
- Das HR-Team erhält schneller strukturierte, nachvollziehbare Einschätzungen entlang der jeweiligen Stellenbeschreibung und Skillmatrix
- Prägnante Interview-Zusammenfassung samt Empfehlung ohne manuelles Ausformulieren
- Die Entscheidungshoheit bleibt vollständig bei HR und den verantwortlichen Interviewenden
- Verarbeitung von Bewerbungsdaten in einer datensicheren und datenschutzkonformen KI-Umgebung auf der eigenen Infrastruktur von Myra

Technologische Umsetzung: rollenbasierte Projekte für jede Stelle

Für den Recruiting-Use-Case arbeitet die HR-Abteilung mit rollenbezogenen Projekten im AI Workspace. Je Rolle wird auf Basis der jeweiligen Stellenbeschreibung eine Skillmatrix erstellt. Darauf aufbauend sind Prompts für drei Prozessstufen hinterlegt: Deep-Screening, Interview-Vorbereitung und Interview-Nachbereitung.

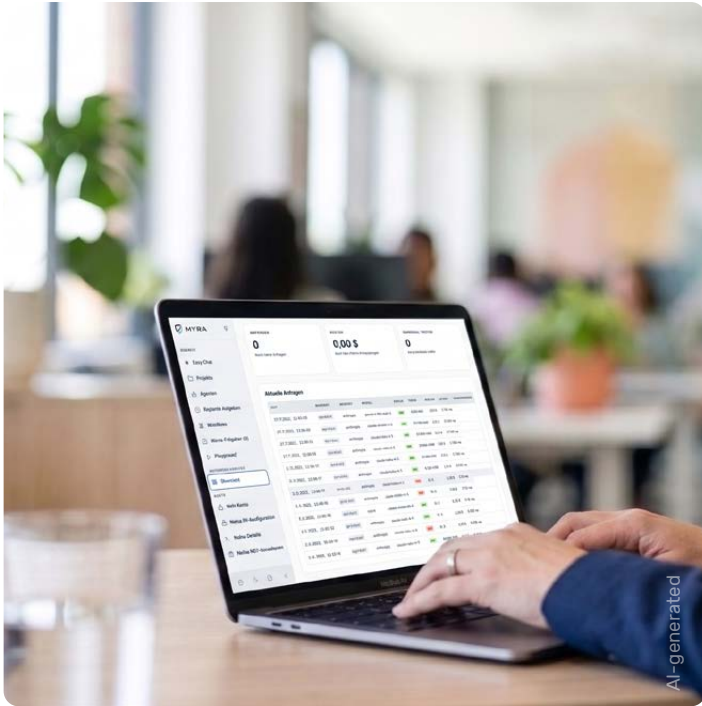
Der Screening-Assistent gleicht Lebensläufe mit mehreren Kriterien ab. Dazu zählen das Anforderungsprofil, relevante Skills, bisherige Erfahrung, Myra-Kultur, mögliche Lücken im Lebenslauf und nachvollziehbare berufliche Entwicklung. Das Ziel ist keine automatische Entscheidung, sondern eine bessere Grundlage für die menschliche Bewertung durch das Recruiting-Team.

Für die Vorbereitung von Interviews nutzt HR die KI, um auf Basis von Lebenslauf und Stellenbeschreibung spezifische, individuelle Fragen auszuarbeiten. Für die Nachbereitung führt der KI-Assistent Informationen aus Lebenslauf, Job Description und Interviewnotizen automatisiert und einheitlich

Beim Lebenslauf-Screening verkürzte sich die vollständige Sichtung geeigneter Bewerbungen von rund 12 auf 5 Minuten. Daraus ergibt sich bei einem Bewerbungsvolumen von etwa 400 Eingängen pro Monat eine monatliche Entlastung von gut 11,5 Stunden. Bei höherem Bewerbungsaufkommen liegt das Einsparpotenzial nochmals deutlich höher. Die Zeit zur Vorbereitung individueller Fragen sank von 10 auf 2 Minuten je Interview, die zur Nachbereitung von 15 auf 5 Minuten.

Der größte operative Effekt liegt aber nicht allein in der reinen Zeitersparnis. Bewerbungen lassen sich schneller einordnen, Interviews gezielter vorbereiten und Informationen besser von einer Gesprächsrunde zur nächsten übergeben. Das reduziert Reibung im Prozess, ohne die Verantwortung an ein KI-System abzugeben.

Für Recruiting-Teams ist dieser Punkt besonders relevant. KI kann Muster strukturieren, offene Fragen sichtbar machen und Notizen in eine einheitliche Form bringen. Sie ersetzt aber keine Beurteilung von Menschen durch Menschen. Genau deshalb ist der Human-in-the-Loop-Ansatz im Prozess fest verankert.



Resümee

Die KI-Nutzung innerhalb des AI Workspace hat der HR-Abteilung zurückgegeben, was im Recruiting am wichtigsten ist: Zeit für die Menschen hinter den Bewerbungen. Der Assistent hilft dem Team, Lebensläufe schneller entlang der Rolle zu prüfen und Interviews gezielter vorzubereiten. Die Entscheidung bleibt immer beim Menschen, aber das Team kommt schneller zu einer strukturierten, nachvollziehbaren Einschätzung. Die Zeit, die dadurch frei wird, fließt direkt in die schnellere Kommunikation mit den Talenten zur weiteren Optimierung der Candidate Experience.

Mit AI Workspace lässt sich das Potenzial von KI im Recruiting ohne Einschränkungen bei Datensicherheit und Datenschutz nutzen. Der Use Case zeigt, wie generative KI selbst im Umgang mit hochsensiblen Personendaten verantwortungsvoll und sicher eingesetzt werden kann: mit klar gezogenen Grenzen, datenschutzkonformer Verarbeitung auf eigener EU-Infrastruktur und dem Menschen als verbindlicher Entscheidungsinstanz.

Chancen & Ausblick: vom internen Anwendungsfall zur Kundenlösung

Entscheidend für den sicheren und datenschutzkonformen Einsatz von KI ist die Kombination aus klarer Rollenlogik, definierten Prozessstufen, kontrollierter Datenverarbeitung und menschlicher Prüfung. Auf diese Weise sorgt der AI Workspace auch in anderen Abteilungen wie Vertrieb, Marketing, Compliance, Legal und IT für eine deutliche Effizienzsteigerung.

Damit Kunden in gleicher Weise von generativer KI profitieren können, bietet Myra die bewährte Lösung insbesondere für regulierte Organisationen mit denselben hohen Anforderungen an Datenschutz, Sicherheit und Compliance an. Diese können damit KI-Prozesse dort bereitstellen, wo sensible Daten verarbeitet werden, und zugleich Guardrails, Rollen, Auditierbarkeit und Datenvertraulichkeit steuern.

Mit AI Workspace lässt sich das Potenzial von KI im Recruiting ohne Einschränkungen bei Datensicherheit und Datenschutz nutzen.

ZERTIFIZIERT, GEPRÜFT, IN DEUTSCHLAND BETRIEBEN

Myra ist BSI-qualifiziert für KRITIS-Betreiber und nach ISO 27001 auf Basis von BSI IT-Grundschutz, BSI C5 Typ 2, PCI DSS sowie weiteren Standards zertifiziert. Als deutsches Unternehmen mit 100 % EU-Gesellschafterstruktur und ohne US-Mutterkonzern unterliegt Myra allein europäischer Rechtsprechung, frei von CLOUD-Act-Exposition.

ISO 27001 BSI zertifiziert
auf der Basis von IT-Grundschutz
Zertifikat Nr.: BSI-IGZ-0667-2024

PCI DSS
Certified

BSIG
KRITIS-qualifiziert



KRITIS
Nachweis gemäß
§ 8a, Abs. 3 BSIg



Zertifiziert vom Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) nach ISO 27001 auf Basis von IT-Grundschutz | Zertifiziert nach Payment Card Industry Data Security Standard (PCI DSS) | KRITIS-qualifiziert nach § 3 BSI-Gesetz | BSI-C5-Testat Typ 2 | Geprüfter Trusted Cloud Service | IDW PS 951 Typ 2 (ISAE 3402) geprüfter Dienstleister | KRITIS-Betreiber gemäß § 8a Abs. 3 BSIg | Qualitätsmanagement nach ISO 9001