



IMR306: Inka Knappertsbusch

IMR306: Einführung von KI-Tools aus arbeitsrechtlicher Sicht, Business Development als Anwältin, Promotion neben dem Job

Episode 306 | Gäste: Inka Knappertsbusch | Arbeitgeber: CMS Hasche Sigle | Veröffentlicht: 23.6.2025

[00:10] Marc:

Herzlich willkommen zu einer neuen Episode Irgendwas mit Recht. Mein Name ist noch immer Marc Ohrendorf und heute spreche ich mit Dr. Inka Knappertsbusch. Hallo Inka.

[00:17] Dr. Inka Knappertsbusch:

Hallo Marc.

[00:18] Marc:

Inka, du hast selbst einen Podcast, beziehungsweise bist im Podcast von deiner Kanzlei, CMS2go heißt der öfters mal zu Gast. Weißt also total, wie das läuft mit den Podcasten und wir haben aber hier natürlich ein paar Besonderheiten, weil wir uns inhaltlich nicht ganz nur dem materiellen Recht widmen und Tipps für Mandantinnen und Mandanten geben, sondern eben auch so ein bisschen über deine Karriere sprechen. Und die beginnt in den meisten Fällen irgendwo mit der Entscheidung, bei Jura zu studieren. Wie war das bei dir?

[00:44] Dr. Inka Knappertsbusch:

Ja, ich wusste das schon sehr früh. Also ich glaube, mit 14 hatte ich mir das überlegt. Das liegt wahrscheinlich auch darin, dass ich da ein bisschen familiär vorbelastet bin, dadurch, dass meine Eltern beide Volljuristen sind. Und ich hatte dann immer so die Vorstellung, dass man dann die Interessen durchsetzen kann seiner Mandanten, dass man dafür das Recht kämpft. Und das fand ich sehr interessant. Und was auch noch hinzukam, mein Vater hat mir gesagt, das ist so ein bisschen wie die Erörterung im Deutschunterricht. Also es geht immer darum, Argumente vorzutragen und andere Argumente dann der Gegenseite zu widerlegen. Und das fand ich sehr reizvoll, weil ich mir dachte, egal wie der Sachverhalt wahrscheinlich in der Realität aussieht, wenn man es schafft, das irgendwie gut zu argumentieren, gewinnt man vielleicht trotzdem. Und das fand ich sehr interessant und das ist ehrlich gesagt immer noch ein Aspekt, der mir auch heute viel Spaß macht.

[01:27] Marc:

Und dann hast du dich dazu entschieden, wo Jura zu studieren?

[01:31] Dr. Inka Knappertsbusch:

Ich habe zunächst in Konstanz angefangen, Jura zu studieren und habe dann später nach Bonn gewechselt, wo ich das Studium dann auch abgeschlossen habe.

[01:37] Marc:

Ah, okay. Wie kam es zum Wechsel?

[01:39] Dr. Inka Knappertsbusch:

Ich hatte mir überlegt, dass es Sinn macht, vielleicht eher in Norddeutschland das Examen zu schreiben.

[01:45] Marc:

Norddeutschland in Bonn.

[01:47] Dr. Inka Knappertsbusch:

Aus der Perspektive Konstanz ist so ungefähr alles in Norddeutschland. Und die Uni ist natürlich auch ein bisschen größer in Bonn. Konstanz war sehr klein. Und ich glaube, seinerzeit waren wir sogar in einem besonders kleinen Jahrgang, weil das Audimax irgendwie umgebaut wurde und deswegen gar nicht so viel Platz war.

[02:04] Marc:

Und wie bist du auf Bonn gekommen? Von allen Möglichkeiten sozusagen?

[02:08] Dr. Inka Knappertsbusch:

Ja, ich hatte mir vor allem Bonn und Münster angeschaut. Ich wollte dann schon zu einer Uni, die auch schon relativ lange etabliert ist, gerade auch für Jura. Und dann fand ich diese beiden Alternativen naheliegend. Und Münster war mir dann einfach ein bisschen zu weit weg vom Alm. Und deswegen hatte ich dann gedacht, Bonn ist relativ zentral und die Stadt ist ja auch ein bisschen größer. Das heißt, ich dachte, da wird es dann wahrscheinlich auch nicht so schnell langweilig.

[02:28] Marc:

Ja, ich darf das sagen, weil ich da auch studiert habe. Manche sagen, Bundesstadt ohne nennenswertes Nachtleben. Aber trotzdem war es zum Studieren dort ganz schick. Also Jura in Bonn kann man schon ganz gut machen. Auch, glaube ich, heute noch.

[02:40] Dr. Inka Knappertsbusch:

Ich fand das Nachtleben auch gar nicht so eingeschränkt. Also für meine Zwecke hat es gereicht.

[02:44] Marc:

Ja, für meine auch. Man fährt dann doch tatsächlich nämlich nicht so häufig nach Köln zum Feiern, weil man dann doch irgendwie was findet und sich irgendwann auskennt, wo man hingehen kann. Okay, dann Rev.

[02:53] Dr. Inka Knappertsbusch:

Genau, das habe ich dann im OLG-Bezirk Düsseldorf gemacht, in Duisburg und hatte halt damals keinen Platz in Düsseldorf direkt bekommen und die Alternative war aber auch in Ordnung. Also ich bin dann mal mit der U-Bahn hingefahren, das ging ganz gut.

[03:05] Marc:

Weil du in Düsseldorf gewohnt hast?

[03:06] Dr. Inka Knappertsbusch:

Genau, ich bin dann nach Düsseldorf gezogen und das ging dann ganz gut für die AG und gewisse Stationen, ich glaube Verwaltungsstationen zumindest und später die Anwaltsstationen, die waren dann auch in Düsseldorf, das heißt da entfiel dann auch die Pendelzeit.

[03:18] Marc:

Warum hast du dich gegen Bonn, Aachen, Köln entschieden? Das wäre ja naheliegender gewesen.

[03:23] Dr. Inka Knappertsbusch:

Genau. Bonn hatte ich so ein bisschen dann den Eindruck, das kenne ich jetzt und wollte dann mal was Neues ausprobieren. Und Aachen wäre ja dann im OLG-Bizier Köln auch gewesen. Da hätte ich dann auch wieder in Bonn landen können und Aachen war mir auch wieder ein bisschen zu weit weg von allem.

[03:36] Marc:

Ja, gerade von Bonn nach Aachen, also auch wenn da nicht wohnen, also das ist halt kompliziert hier.

[03:40] Dr. Inka Knappertsbusch:

Genau und Düsseldorf fand ich war relativ zentral und ich finde die Stadt auch schön oder fand die Stadt damals auch schon schön. Und so war das dann naheliegend aus meiner Sicht.

[03:48] Marc:

Okay, cool. War dir immer klar, dass du Anwältin werden willst?

[03:52] Dr. Inka Knappertsbusch:

Also seitdem ich 14 bin, ja.

[03:54] Marc:

Ja, krass.

[03:54] Dr. Inka Knappertsbusch:

Das hatte ich mir schon so überlegt. Ich hatte dann zwischendurch im Referendariat nochmal ein bisschen überlegt, weil mir auch die Staatsanwaltschaft sehr, sehr gut gefallen hat. Ich finde, da gibt es auch gewisse Parallelen zur Tätigkeit als Arbeitsrechtlerin.

[04:05] Marc:

Oh, jetzt wird es aber interessant. Was gibt es da für Parallelen?

[04:09] Dr. Inka Knappertsbusch:

Also so das Auftreten vor Gericht. Ich finde, das ist schon sehr ähnlich. Es gibt ja andere Verfahren, wo man dann viel mehr sich auf Schriftsätze konzentriert. Und ich hatte den Eindruck, bei der Staatsanwaltschaft und auch im Arbeitsrecht ist es so, dass es auch vor allem auf dem mündlichen Vortrag ankommt. Und das hat mir damals sehr viel Spaß gemacht. Und ich dachte, das ist sicher auch eine interessante Tätigkeit. Deswegen hatte ich zumindest kurz mal damit geliebeugelt.

[04:30] Marc:

Hast du es aber damals schon mit der Tätigkeit als Arbeitsrechtlerin verglichen, weil du wusstest, wenn, dann wird es genau das.

[04:36] Dr. Inka Knappertsbusch:

Genau, das war die Überlegung, ja.

[04:38] Marc:

Das muss man sagen, das ist halt irgendwie krass. Menschen, die von zu Hause, wo ja keiner was dafür kann, wenn das so ist oder auch wenn das nicht so ist, aber so eine Prägung mitbekommen haben, die haben schon früher in der Karriere konkretere Vorstellungen darüber, wo die Reise hingehen soll. Also zum einen, ich sag mal, der erste Pfad, Anwältin oder nicht oder was anderes und dann auch noch selbst das Rechtsgebiet schon relativ früh zu kennen, ist schon was Besonderes. Das hat dir wahrscheinlich auch hier und da ein bisschen Ruhe gegeben, könnte ich mir vorstellen, oder? Wenn man so ein Ziel hat, weil bei mir war das so, ich habe im Studium zumindest mal bis zum sechsten Semester, glaube ich, gar nicht gewusst, was ich eigentlich mal machen möchte.

[05:14] Dr. Inka Knappertsbusch:

Also Arbeitsrecht hatte ich mir überlegt, als es dann Richtung Schwerpunkt ging im Studium. Und da dachte ich schon, das ist interessant, das sind so Fälle aus dem richtigen Leben. Und ich dachte, das ist sicher eine abwechslungsreiche Tätigkeit. Und ich hatte mir auch überlegt, was sind so meine Stärken und Schwächen und meine Interessen. Und ich dachte halt, gut, Arbeitsrecht ist viel vor Gericht, eher kurze Schriftsätze, kurzfristige Erfolgsergebnisse und so weiter. Und dann habe ich gedacht, das ist bestimmt spannend und hatte damals schon überlegt, den Schwerpunkt dann auch im Arbeitsrecht zu wählen. Und seinerzeit war das aber so, dass man in Bonn sieben Klausuren geschrieben hat im Schwerpunkt und drei davon wären rein prozessual gewesen im Arbeitsrecht. Und das fand ich dann ein bisschen zu viel, weil ich dachte mir auch, so relevant kann das ja gar nicht sein, das Prozessuale. Und deswegen habe ich mich dann für einen anderen Schwerpunkt entschieden. Aber eigentlich wollte ich das damals schon machen oder stand damals schon fest, dass mich das zumindest sehr interessiert.

[06:03] Marc:

Interessant, weil du gerade sagst, kurzfristige Erfolgsergebnisse im Verhältnis zu, ich sag mal, zwei Jahre an einer Transaktion arbeiten.

[06:10] Dr. Inka Knappertsbusch:

Genau, oder irgendwie 250-seitige Schriftsätze im Baurecht zu schreiben mit 100 Seitenanlagen, also wo man dann vielleicht auch ein halbes Jahr oder so dran sitzt, ohne dass man ein Ergebnis produziert. Das wäre jetzt was, wo ich mich schwieriger für motivieren müsste, als für das, was ich jetzt mache, weil bei uns geht das wirklich Schlag auf Schlag.

[06:26] Marc:

Wo es ja auch Leute gibt, die das total toll finden, gerade diese Komplexität und in schwierigen Verfahren irgendwie dann ganz tief reinzugehen und hatten wir jetzt gerade neulich erst im Podcast eine Anwältin, die erzählt hat, naja, das ist dann auch schön, so ein Haus praktisch entstehen zu sehen im Laufe der Jahre und es immer wieder zu begleiten, aber so unterschiedlich ist es nun mal.

[06:45] Dr. Inka Knappertsbusch:

Genau und das ist ja auch, die Menschen sind ja auch unterschiedlich, jeder hat ja auch unterschiedliche Präferenzen und Stärken und Schwächen und das ist eigentlich auch das Schöne an Jura, dass da jeder glaube ich was finden kann, was genau dem entspricht, wo er für brennt.

[06:55] Marc:

Ja, das ist glaube ich wirklich so. Nur, dass man vielleicht ein bisschen zu wenig von diesen Möglichkeiten in der Uni sieht.

[07:01] Dr. Inka Knappertsbusch:

Das stimmt.

[07:02] Marc:

Okay, dann war die Staatsanwältin sozusagen ad acta gelegt. Wie ging es dann für dich weiter?

[07:08] Dr. Inka Knappertsbusch:

Dann habe ich angefangen in Düsseldorf bei ARKIS für Andrea Panzer-Hemeyer zu arbeiten im Arbeitsrecht. Und da habe ich dann so alles gemacht, was man im Arbeitsrecht macht. Also individualrechtlich, was den einzelnen Mitarbeiter betrifft, aber auch kollektiv arbeitsrechtlich. und von Anfang an auch Datenschutzrecht, weil als ich angefangen habe, 2016, war die Datenschutzgrundverordnung hoch im Kurs und viele Unternehmen hatten da so ein bisschen Panik vor der Umsetzung und da konnten wir die dann beratend unterstützen.

[07:35] Marc:

Okay, und wie hängt das Datenschutzrecht mit dem Arbeitsrecht eigentlich zusammen? Weil man könnte ja auch irgendwie denken, das eine ist irgendwie reines Zivilrecht und das andere ist irgendwie so ein bisschen öffentlich-rechtlicher Einschlag und Regulatorik. Aber das ist ja ziemlich verwandt eigentlich.

[07:51] Dr. Inka Knappertsbusch:

Genau, also der Zusammenhang ergibt sich daraus, dass ja im Arbeitsverhältnis vor allem Beschäftigte Daten verarbeitet werden, also die Daten der Mitarbeiter. Und deswegen ist es für Arbeitgeber auch wichtig, dass sie da diese ganzen Regelungen kennen und natürlich auch einhalten können.

[08:04] Marc:

Was gibt es da so für Regelungen, die lassen uns da mal ein bisschen tiefer reingehen? Also schickt man irgendwann, fängt ja wahrscheinlich schon mal an damit, dass man irgendwann eine Bewerbung irgendwo hinschickt und dann hat der Arbeitgeber erstmal von jemandem, der noch kein Arbeitnehmer ist, eine Bewerbung da liegen. Und dann irgendwann unterschreibt man einen Anstellungsvertrag oder einen Arbeitsvertrag und dann geht es irgendwie weiter. Was gibt es da so in diesen ganzen Prozessen zu beachten?

[08:26] Dr. Inka Knappertsbusch:

Genau, also zum Beispiel schon im Bewerbungsverfahren stellt sich ja die Frage, haben wir eine Rechtsgrundlage, um diese Daten zu verarbeiten? Das ist jetzt bei den meisten Daten, die so typischerweise Gegenstand von Bewerbungen sind, kein Problem, weil die Informationen braucht der Arbeitgeber, um die Entscheidung zu treffen, wer ist jetzt geeignet für die ausgeschriebene Stelle und wer nicht.

[08:42] Marc:

Ist das dann ein berechtigtes Interesse? Läuft das alles darunter oder wie subsumiert man das?

[08:46] Dr. Inka Knappertsbusch:

Das ist zur Begründung des Beschäftigungsverhältnisses oder zur Begründung des Vertragsverhältnisses. Berechtigtes Interesse, da muss man jetzt nicht drauf zurückgreifen. Es gibt aber natürlich noch andere Daten, die dann möglicherweise erhoben werden und gerade auch im Zusammenhang mit KI, wo ich ja auch sehr viel darüber berate, werden ja häufig sehr umfassende Persönlichkeitstests durchgeführt, um eben noch besser feststellen zu können, ob jetzt jemand geeignet ist. Und da muss man sich schon kritisch die Frage stellen, brauche ich diese Information wirklich? Weil bislang konnte man diese Entscheidung ja auch ohne diese Persönlichkeitstests treffen. Und das ist dann so die Schnittstelle, wo man dann schon bei der Bewerbung sozusagen prüfen muss, passt das jetzt alles datenschutzrechtlich oder nicht?

[09:20] Marc:

Naja, es hat doch deutlich günstiger, mal irgendwie so ein KI-Tool jemanden testen zu lassen, als ein komplexeres Gespräch zu führen und ein Assessment-Center aufzusetzen. Da ist die Verlockung natürlich auch relativ groß.

[09:30] Dr. Inka Knappertsbusch:

Also das ist natürlich auch hilfreich in vielerlei Hinsicht, auf jeden Fall. Aber natürlich müssen auch die datenschutzrechtlichen Grenzen beachtet werden. Und nicht nur während der Bewerbungsphase, sondern natürlich während des gesamten Beschäftigungsverhältnisses.

[09:42] Marc:

Das klingt jetzt so relativ abstrakt. Was sind denn so Grenzen, wo man sagen würde, also wenn das ein Arbeitgeber vorhat, dann müssen wir einfach sagen, sorry Leute, das geht halt nicht.

[09:49] Dr. Inka Knappertsbusch:

Ja, also so ein typischer Fall, der da häufig vorkommt, ist die Speicherdauer der personenbezogenen Daten. Das geht auch schon wieder los bei den Bewerbern. Da gibt es Rechtsprechung in Deutschland, die sagt, sechs Monate nach Zugang der Entscheidung über die Ablehnung der Bewerbung sind die Daten zu löschen. Sechs Monate deswegen, weil der Bewerber ja die Möglichkeit hat, Klage zu erheben aufgrund der Verletzung des allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, also wegen Diskriminierung. Dafür beträgt die Frist drei Monate und dann nochmal, bis es zugestellt ist und so weiter vom Gericht, sagt man ungefähr sechs Monate. In der Realität machen das aber viele Arbeitgeber nicht so, sondern heben die Daten gerne länger auf, vielleicht auch um später dann hier die Beschäftigten oder die Bewerber nochmal kontaktieren zu können für andere Stellenangebote. Und das geht zum Beispiel nicht ohne die Einwilligung dieser Bewerber. Und auch während des Beschäftigungsverhältnisses sind die Daten natürlich teilweise zu löschen, wenn sie nicht mehr benötigt werden. Und nach Ende des Beschäftigungsverhältnisses natürlich auch. Also das hängt immer davon ab, welche Daten werden verarbeitet, zu welchen Zwecken. Und je nachdem, wann dann der Zweck erreicht ist, sind die Daten auch zu löschen. Das ist ein sehr differenziertes System.

[10:49] Marc:

Und wenn ich, das hat sie mir im Vorgespräch erzählt, einen IQ-Test von einem Bewerber verlange, dann geht das halt schlicht nicht.

[10:56] Dr. Inka Knappertsbusch:

Genau, das geht nicht und auch nicht mit der Einwilligung, weil da sagt man halt, der Arbeitgeber hat da überhaupt kein Interesse daran oder keine Berechtigung, das zu erfahren und da kann sich dann auch die Einwilligung nicht drüber hinwegsetzen, ähnlich auch wie bei der Frage nach Schwangerschaften im Vorstellungsgespräch.

[11:08] Marc:

Weil grundsätzlich die Regelungssystematik ist, entweder, also erstmal habe ich einen Erlaubnistratbestand, dann ist es okay und den kann ich sozusagen aber immer in Anführungszeichen überschreiben, wenn ich eine Einwilligung der Person habe, deren Daten das sind, mit Gegenausnahme, wo eben keine einwilligungsfähigen Tatbestände mehr vorliegen.

[11:26] Dr. Inka Knappertsbusch:

Genau, wobei auch die Einwilligung ein Erlaubnistratbestand ist.

[11:28] Marc:

Okay, ja, okay, alles klar. Interessant. Das heißt, also wenn man jetzt hier was mitnehmen möchte, ist ja vielleicht auch, dass man sagt, ja ich muss jetzt nicht in genau der speziellen Nische im Arbeitsrecht und Datenschutzrecht unterwegs sein, aber dann könnte man jedenfalls mitnehmen, in den allermeisten Fällen ist Datenschutz, wenn eine Einwilligung vorliegt, geregelt. Könnte man das so allgemein sagen?

[11:50] Dr. Inka Knappertsbusch:

Ja, also die Einwilligung hat ja auch Vor- und Nachteile. Also ich habe ja zu dem Thema auch promoviert, da habe ich das sehr breit beschrieben. Bei der Einwilligung haben wir vor allem das Problem, die muss ja wirksam sein, damit wir uns darauf berufen können. Das ist schon nicht leicht, das hinzubekommen. Und zum anderen kann die auch jederzeit wieder rufen werden. Und dann haben wir eben keine Verarbeitungsgrundlage mehr. Also die Empfehlung wäre da schon immer zu gucken, haben wir nicht einen anderen Erlaubnistratbestand, auf den wir uns berufen können. Und nur wenn es den nicht gibt, dann zur Not auf die Einwilligung zurückgreifen.

[12:19] Marc:

Ist das in der Praxis ein Problem, dass Leute ihre Einwilligungen widerrufen?

[12:23] Dr. Inka Knappertsbusch:

Tatsächlich eher, wenn das Arbeitsverhältnis beendet wird. Also dann, um da vielleicht nochmal dem Arbeitgeber eins mitzugeben, wird die Einwilligung dann widerrufen, aber sonst eher nicht. Aber was häufiger vorkommt, ist, dass sie gar nicht erteilt wird. Also gerade in Deutschland gibt es ja auch viele Mitarbeiter, die da entsprechend sensibel sind oder sensibilisiert sind und nicht möchten, dass da mehr Daten verarbeitet werden, als es erforderlich ist. Und das passiert dann schon, dass sie ihre Einwilligung nicht erteilen.

[12:46] Marc:

Das ist ein kulturelles Thema auch ein bisschen, ne?

[12:49] Dr. Inka Knappertsbusch:

Definitiv, ja.

[12:50] Marc:

Ja, interessant. Na gut, mit der deutschen Historie und so weiter kann man schon verstehen, wo das herkommt. Das macht schon Sinn. Du hast gerade so beiläufig gesagt, oh, da habe ich ja auch zu provoviert. Du hast im Vorgespräch verraten, dass du die Promotion neben dem Job gemacht hast, ne?

[13:04] Dr. Inka Knappertsbusch:

Genau.

[13:04] Marc:

Erzähl mal.

[13:05] Dr. Inka Knappertsbusch:

Ja, also ich hatte zunächst einmal mein LLM auch gemacht neben dem Job und hatte da schon in der Masterarbeit was zu einem datenschutzrechtlichen Thema geschrieben und fand es dann nur konsequent, dann die Promotion auch so durchzuführen.

[13:20] Marc:

Nee, klar, drängt sich auf, ist logisch.

[13:23] Dr. Inka Knappertsbusch:

Ja, also es war jetzt nicht der leichteste Weg, aber auf der anderen Seite wollte ich auch nicht Zeit verlieren. Also das ist ja auch immer so eine Frage, wenn man so ein Projekt angeht, wie viel Zeit möchte man dafür investieren und ich hatte ja da schon gearbeitet oder hatte schon angefangen zu arbeiten als Anwältin und wollte das eigentlich auch weitermachen und deswegen habe ich dann erstmal nebenbei recherchiert und das dann runterschrieben in relativ kurzer Zeit.

[13:46] Marc:

Wie lange hast du gebraucht?

[13:48] Dr. Inka Knappertsbusch:

Also mit Recherche und Runterschreiben eineinhalb Jahre.

[13:50] Marc:

Das ist ziemlich durchgezogen, gerade Jobbegleitend. Aber mal so ganz konkret, also du musst ins Büro und du musst arbeiten, vielleicht auch ein bisschen Homeoffice, erst recht noch mit Covid. War das ungefähr die Zeit?

[14:00] Dr. Inka Knappertsbusch:

Nee, das war vorher.

[14:02] Marc:

Aber trotzdem jetzt mal so hands on, also wann hast du das Ding denn geschrieben? Weil ich sag mal, viele sagen, naja, also das geht, wenn man irgendwie vielleicht zwei bis drei Tage in der Kanzlei arbeitet, dann ist die Frage, ob man das noch als Anwältin hinkriegt, weil man vielleicht ja auch mal zu Gericht muss und dann ist die Frage, welche und so weiter. Kommen ganz viele Folgeprobleme. Also wie hast du das gemacht?

[14:21] Dr. Inka Knappertsbusch:

Also ich hatte den Vorteil, dass ich, als ich angefangen habe damit, im Secondment war in London und da hatte ich so einen schönen 9-to-5-Job. Und das hat mir natürlich dann schon die Freiheit gegeben, zu recherchieren und auch anzufangen zu schreiben. Das wäre jetzt mit einer normalen anwaltlichen Tätigkeit, so wie ich sie seinerzeit vor dem Secondment gemacht habe oder jetzt auch danach, sicher nicht vereinbar gewesen, weil die Arbeitszeiten dann doch andere sind. Aber dadurch, dass das da so geregelt war und ich auch am Wochenende nichts machen musste, hatte ich da schon die Freiheit, das zu machen. und ich habe dann erstmal alles recherchiert, also wirklich alle Aufsätze und so weiter, die es zu dem Thema gab, Rechtsprechung gab es nicht so viel und habe dann einfach systematisch angefangen zu schreiben und habe mir dann auch vorgenommen, jeden Tag, glaube ich, ein oder anderthalb Seiten und habe das dann auch durchgezogen und man muss dann aber natürlich auch mit nicht hundertprozentigen Ergebnissen zufrieden sein. Also das war jetzt nicht mein Anspruch, die perfekte Diss abzugeben, sondern ich wollte was abgeben, wo ich hinterstehen kann, vor allem auch inhaltlich und was mich vielleicht auch motiviert hat, ist, dass ich mir das Thema selber ausgesucht habe.

[15:19] Marc:

Wichtiger Punkt.

[15:20] Dr. Inka Knappertsbusch:

Genau, also das hat mir schon echt Spaß gemacht. Natürlich auch nur bis zu einem gewissen Grad, weil wenn man dann so völlig drin vergraben ist und dann jeden Tag nur noch das macht, dann hält sich der Spaß auch in Grenzen. Aber ich glaube, es ist mir deutlich leichter gefallen, das zu einem Thema zu machen, mit dem ich mich identifizieren kann, als mit irgendwas anderem, von dem ich vielleicht vorher noch keine Ahnung hatte.

[15:40] Marc:

Also ich würde mal zusammenfassen, Konsistenz ist super wichtig, dass man jeden Tag irgendwas dann runterbringt. Und ich glaube auch Konsistenz dahingehend, dass man es schafft, den Kalender freizuhalten, weil dieses, ach jetzt doch nochmal schnell, der Mandant ruft an, den Teil hat es da eben gerade genau nicht.

[15:57] Dr. Inka Knappertsbusch:

Genau, also so Freiräume muss man sich schaffen und wie du sagst, das dann auch durchziehen. Also ich kenne auch Leute, die dann irgendwie zwei Wochen an einer Seite sitzen, die ist dann sicher schöner geworden als das, was ich runtergeschrieben habe. Aber jemand hat mal zu mir gesagt, das Gegenteil von schön ist fertig und da habe ich mich dann so ein bisschen daran orientiert.

[16:15] Marc:

Ja, das ist gut. Ja, also dieses Promotionsthema, gerade auch so ein bisschen aus eigener Erfahrung, das ist schon auch, finde ich, psychologisch sehr interessant, denn das scheitert ja, wenn du es nicht schaffst, mit zwei Examina nicht an deiner Intelligenz, bei niemandem, ja, sondern das scheitert an Lebensumständen, an anderen Interessen, oft glaube ich auch an einem nicht ganz idealen Thema, wo Leute dann sagen, naja, also jetzt habe ich dann halt nicht mehr geschafft, irgendwie über mich zu bringen, bei den sonstigen Einschnitten. ja, insofern kann man glaube ich davon eine Menge mitnehmen, dass man zum einen so das richtige Timing für sich finden muss, das mag Job begleitend sein wie bei dir, jetzt unter den Umständen ging das und das braucht man aber glaube ich auch ein richtiges Thema, wo man irgendwie auch halbwegs dahinter steht, wie du sagst. Cool. Wie ging es dann weiter für dich?

[17:05] Dr. Inka Knappertsbusch:

Ja, dann habe ich mich hier bei CMS beworben.

[17:08] Marc:

Das war dann jetzt 2019 im Oktober habe ich hier angefangen.

[17:12] Dr. Inka Knappertsbusch:

Genau, also nach Abschluss der Promotion, genau.

[17:14] Marc:

Im Kranhaus sitzen wir hier gerade. Übrigens, das ist immer noch ganz schön.

[17:19] Dr. Inka Knappertsbusch:

In der Tat, das ist sehr schön hier. Genau, und das wäre dann vor Covid sozusagen, habe ich dann hier eingearbeitet und ja, dann während der Corona-Zeit auch weitergearbeitet. Da hat sich dann natürlich viel verändert. Aber das war, glaube ich, ganz gut, nicht mitten in Corona anzufangen. Das ist dann sicher nochmal eine andere Umstellung. So hatte ich dann ein halbes, dreiviertel Jahr, bevor es dann losging.

[17:38] Marc:

Was hat sich da verändert?

[17:40] Dr. Inka Knappertsbusch:

Ja, wir sind dann natürlich alle auch erstmal nach Hause gegangen, ins Homeoffice zum Arbeiten. Das war dann schon ein Unterschied. Aber ich hatte da den Vorteil, dass ich ja schon alle meine Kollegen kannte, dadurch, dass wir ja vorher zusammen gearbeitet hatten im Büro. Und deswegen war die Umstellung jetzt auch nicht so schwer.

[17:53] Marc:

Wohnst du hier noch in der Gegend oder wohnst du noch in Düsseldorf?

[17:55] Dr. Inka Knappertsbusch:

Ich wohne in Köln, genau.

[17:56] Marc:

In Köln, ja okay. Das heißt, heute hast du wieder kurze Wege. Genau, sehr kurze Wege, ja. Ja, okay. Lass uns doch mal ein Praxisbeispiel sozusagen durchgehen, damit man sich noch ein bisschen näher darunter vorstellen kann, was du gerade tust, jetzt heute vor allem. Und dann habe ich noch irgendwie ein, zwei Karrierefragen gerade so, was das Thema Netzwerk, Business Development und so angeht, weil das, glaube ich, ganz interessant ist, was du dazu zu sagen hast. Aber zuerst zum Fall. Ich denke mir was aus. So mache ich das hier immer. Ich weiß nicht genau, wen ihr beratet. Ich weiß natürlich, in welchen Rechtsgebieten du berätst, aber ich kenne keine Mandanten oder ähnliches. Ich bin heute Morgen an einem Logistikunternehmen vorbeigekommen. Deswegen wird es jetzt ein Logistikunternehmen. Da musste ich einfach dran denken. Und die wollen, die sind klein, die machen Industrielogistik, sagen wir mal, also ganz spezialisiert. Bestimmte Ware fahren die von A nach B. Und die wollen jetzt den Microsoft Copilot einführen bei sich, weil die gehört haben, dass das gut ist. Und das kann denen im Sales und im Marketing irgendwie so die Hoffnung ein bisschen was abnehmen. Und jetzt rufen die dich an und sagen, was müssen wir denn da beachten? Wie sieht das dann von deiner Seite aus?

[19:00] Dr. Inka Knappertsbusch:

Genau, also die erste Frage, die ich dann stellen würde, ist, gibt es bei Ihnen einen Betriebsrat? Weil wenn es einen Betriebsrat gibt, dann sind da die Beteiligungs- und vor allem auch Mitbestimmungsrechte zu beachten. Und bei Co-Pilot wäre es dann so, dass man hier eine Betriebsvereinbarung abschließen müsste, die dann vor allem regelt, inwieweit der Arbeitgeber Leistungs- und Verhaltenskontrolle durchführen kann mit Co-Pilot.

[19:20] Marc:

Was heißt das konkret? Also wir nehmen an, es gibt einen Betriebsrat. Was bedeutet das, was du gerade gesagt hast?

[19:25] Dr. Inka Knappertsbusch:

Genau, also das in der Betriebsvereinigung abzuschließen, das ist dann ein Vertrag zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, wo dann genau geregelt ist, wie dieses System im Betrieb genutzt wird und vor allem, was der Arbeitgeber machen darf. Und da würde man dann zum einen mal beschreiben, wie ist das System eigentlich aufgebaut, also was kann das, wie funktioniert das, wie erarbeiten die Mitarbeiter damit. Dann aber auch, welche personenbezogene Daten der Mitarbeiter werden verarbeitet, wer hat Zugriff auf diese Daten, was sind diese Daten zu löschen. Und auch so Sachen, es gibt Schnittstellen zu anderen IT- oder KI-Systemen, welche Auswertungen können durchgeführt werden mit dem System und so weiter. Und das ist dann Gegenstand dieser Betriebsvereinbarung.

[20:03] Marc:

Nehmen wir mal an, ich denke mir jetzt was aus, du wirst das besser wissen als ich, Aber der Arbeitgeber sagt, naja, wir würden schon gerne wissen, wie oft das Tool genutzt wird, weil wir müssen ja wissen, ob das für uns Sinn macht, das weiter zu bezahlen oder nicht. Und wir wollen das vielleicht nicht personengenau wissen, aber wir wollen das abteilungsgenau wissen, welche Abteilung das wie oft einsetzt. naja und Microsoft Copilot ist halt angebunden in die Microsoft Tools, das ist so die technische, ist der technische Rahmen. Ist es dann tatsächlich zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat in Anführungszeichen echte Verhandlung oder stimmt man da nicht dann auch als Betriebsrat zu und Folgefrage, was eigentlich, wenn der Betriebsrat sagt, nee, also schon aus Grundprinzip, denke ich mir jetzt wieder irgendwie aus, wollen wir hier keine KI, weil echte Menschen, das sichert Arbeitsplätze. Ich denke mir jetzt irgendein Argument aus. Also ich will darauf hinaus, wo kann dieser Konflikt hinführen in der Praxis?

[20:56] Dr. Inka Knappertsbusch:

Also schlimmstenfalls, wenn man keine Einigung erreicht, dann würde man sich in der Einigungsstelle wiederfinden. Da hätte man dann einen Einigungsstellenvorsitzenden, in der Regel ist das ein ehemaliger oder aktueller Richter und der versucht dann zwischen den Parteien zu vermitteln. Und wenn dann auch mit dieser Vermittlung keine Einigung zustande kommt, könnte dann dieser Einigungsstellenvorsitzende auch selber entscheiden.

[21:15] Marc:

Okay, das heißt, da gibt es eine Entscheidung.

[21:17] Dr. Inka Knappertsbusch:

Genau, und die kann dann natürlich so oder so ausfallen und deswegen macht es schon Sinn, vorher eine Einigung versuchen zu erreichen. Das kann aber monatelang dauern. Also gerade bei so größeren IT- oder KI-Systemen dauern die Verhandlungen auch schon mal zwölf Monate, je nachdem wie komplex es ist.

[21:31] Marc:

Und da geht es immer nur um die Frage, sind die Mitarbeiterdaten ausreichend geschützt? Sind die Mitarbeiter ausreichend geschützt aus Sicht des Betriebsrats?

[21:39] Dr. Inka Knappertsbusch:

Ja, das ist so ein bisschen die übergeordnete Frage, die da mitschwingt. Im Wesentlichen, oder um das noch ein bisschen zu konkretisieren, geht es um die konkrete Nutzung des jeweiligen Systems. Also was darf der Arbeitgeber damit machen, wozu darf das eingesetzt werden? Und das geht dann zum Beispiel auch schon los bei der Zweckbeschreibung. Das heißt, wofür dürfen jetzt in dem Fall die Mitarbeiter den Co-Pilot einsetzen? Und das ist dann am Ende ein Dokument, was, weiß nicht, so 15 Seiten lang ist, je nachdem, mit welchem Betriebsrat man es zu tun hat. Und deswegen dauert das dann teilweise auch so lange. Und wenn dann noch die ganzen Anlagen hinzugefügt werden, das heißt, welche personenbezogene Daten verarbeitet werden, dann kann das auch schon mal länger werden.

[22:15] Marc:

Ich finde, das ist auf der einen Seite faszinierend, weil das was ist, wo man nicht unbedingt jeden Tag mit zu tun hat in diesen Untiefen. Erst recht, wenn man noch nie in einem Unternehmen gearbeitet hat, so als Jurastudent oder Referendar, dann sieht man halt immer nur die anwaltliche Seite. Das ist, glaube ich, ein sehr spannendes Rechtsgebiet, wo es viel zu tun gibt. Und das persönliche Ansicht, also schreibt mir gerne Briefe, ist es absoluter Wahnsinn. Also wenn ihr, sorry, aber volkswirtschaftlich klingt das nach wirklich viel Aufwand.

[22:43] Dr. Inka Knappertsbusch:

In der Tat.

[22:44] Marc:

Ist es, oder?

[22:45] Dr. Inka Knappertsbusch:

Ja, und das ist halt überall da ein Thema, wo es Betriebsräte gibt. Das heißt, auch in kleineren Betrieben müssen wir das entsprechend handeln.

[22:51] Marc:

Abziehen, wann im Prinzip, wenn sie einen gründen wollen.

[22:53] Dr. Inka Knappertsbusch:

Mit dem gleichen Aufwand, ja.

[22:54] Marc:

Mit dem gleichen Aufwand, auch in kleineren Betrieben. Also mit 30 Leuten oder was müssen die das auch alles durchmachen.

[22:59] Dr. Inka Knappertsbusch:

Genau.

[23:00] Marc:

Da kann natürlich auch die Juristin, die das berät, nichts für. Das ist halt die Gesetzgebung.

[23:04] Dr. Inka Knappertsbusch:

Das stimmt, das stimmt. Also wir können uns natürlich nur bemühen, das dann schnell zu verhandeln und das klappt auch. Aber das hängt natürlich auch von der Kooperationsbereitschaft des Betriebsrats ab. Also du hast ja gerade gesagt, manche sind ja auch sehr gegen KI. Die können das zwar nicht verhindern, dass das eingeführt wird, aber die können natürlich dafür sorgen, dass die Verhandlungen extrem schwerfällig und langsam laufen. Und das machen die dann teilweise auch.

[23:24] Marc:

Ja, da könnte man tatsächlich nochmal drüber nachdenken, ob das nicht irgendwie wertschöpfende Optionen gibt. Ich würde es einfach mal so nennen. Okay, aber Politik raus sozusagen, zurück zu Karriereinhalten. Du hast mir im Vorfeld gesagt, naja gut, also ich rede auch öfters mal, ich halte so ein paar Vorträge und als ich dich dann gefragt habe, wie viele eigentlich, da hast du gesagt, naja, also so 70 Vorträge und 30 Veröffentlichungen im Jahr habe ich schon mal gehabt. Wie bitte?

[23:53] Dr. Inka Knappertsbusch:

Ja, also das hat sich in den letzten Jahren so entwickelt, dadurch, dass das Thema KI, gerade auch KI im Arbeitsrecht, so populär geworden ist und die Unternehmen jetzt auch beschäftigt. Also da gibt es sehr, sehr viele Aspekte, die da eine Rolle spielen, auch immer neue, weil sich das ja auch immer weiterentwickelt, nicht nur in technologischer, sondern auch in rechtlicher Hinsicht und das beschäftigt die Unternehmen natürlich.

[24:13] Marc:

Wie hast du dir dieses, ich würde es mal Vortragsnetzwerk nennen, denn aufgebaut? Also ich will darauf hinaus, viele, die irgendwie ein paar Jahre in der Kanzlei sind, die überlegen dann irgendwann, okay, komme ich jetzt hier vielleicht noch einen Karriereschritt weiter oder gehe ich raus, gründe was eigenes oder was auch immer und dann heißt es ja gut Business Development, ist dann das Stichwort. Das heißt irgendwie aufbauen, dass Menschen zu dir kommen und deinen Rechtsrat suchen. Wie hast du das gemacht? Weil es scheint ja ganz gut geklappt zu haben offensichtlich mit so viel, wenn du so gefragt bist.

[24:42] Dr. Inka Knappertsbusch:

Ja, also das war schon natürlich ein langer Prozess. Also es ist jetzt nicht von heute auf morgen passiert. Und ich hatte mir halt, nachdem ich hier angefangen hatte, dann zu arbeiten und mich so ein bisschen eingearbeitet hatte, überlegt, wohin könnte die Reise hingehen, jetzt weniger karrieretechnisch, sondern eher so inhaltlich. Und hatte dann diesen Themenbereich relativ frühzeitig identifiziert. Und dann habe ich halt zunächst einmal Veröffentlichungen dazu geschrieben und habe dann aber auch immer so Veranstalter von Kongressen oder so angeschrieben und mich vorgestellt und gesagt, wer ich bin und warum ich da Expertise habe und so weiter. Und am Anfang war das natürlich schon mühsam, weil man wird ja auch nicht immer genommen. Also klar, das gehört aber auch dazu. Und ich glaube, davon darf man sich dann auch nicht entmutigen lassen, weil die Leute müssen ja auch erst mal kennenlernen. Und je mehr man aber dann zum Beispiel Veröffentlichungen hat, und ich hatte damals auch schon ein Buch veröffentlicht zum Thema, das hilft natürlich, um als Experte oder Expertin wahrgenommen zu werden. Und mittlerweile ist es ehrlich gesagt so, dass ich mich da gar nicht mehr selber irgendwo bewerben muss, dass die Leute mich schon irgendwie kennen oder wissen, dass ich für das Thema stehe und dann auf mich zukommen. Und jetzt ist eher dann so ein bisschen die Schwierigkeit, die Themen oder die Termine unterzubringen im Kalender, weil die sich natürlich auch teilweise überschneiden.

[25:49] Marc:

Ist das eigentlich auch ein selbstverstärkender Effekt? Also am Anfang hat man natürlich Ahnung und dann wird man irgendwo eingeladen. Aber ich könnte mir vorstellen, je mehr Exposure man auch bekommt, desto eher lernt man ja auch wieder dazu, weil man einfach immer wieder neue Konstellationen auch trifft, wo man dann gechallenged wird, auch darüber mal nachzudenken.

[26:06] Dr. Inka Knappertsbusch:

Definitiv, ja. Und es ist ja immer eine Seite, das Rechtliche zu verstehen, aber auf der anderen Seite die Mandantenbedürfnisse zu verstehen. Wo brauchen die jetzt zum Beispiel Beratung? Das gehört natürlich auch dazu. Und gerade soweit kann man dann auch gut im Gespräch erfahren, wenn dann zum Beispiel Fragen gestellt werden zu bestimmten Themen oder ähnliches.

[26:23] Marc:

Gibt es da schon mal eine Situation, wo dieses Rechtliche und Mandantenbedürfnisse, wo entweder, sagen wir mal, das Recht total viel vorsieht und der Mandant sagt eigentlich, ja gut, das ist für uns gar kein Thema, weiter. Oder andersrum, das Recht sagt eigentlich, Ja, kannst du machen? Und die Mandanten sagen schon mal irgendwie, okay, wir glauben, das geht eigentlich rechtlich gar nicht und lassen es dann vielleicht sogar oder fragen im Idealfall bei dir nach. Also wo die Balance schon mal so ein bisschen nicht ganz stimmt.

[26:49] Dr. Inka Knappertsbusch:

Also wenn ich dann über ein aktuelles Beispiel nachdenken müsste, das war letztes Jahr im Herbst, da war ich auf einem Panel auch zur KI-Verordnung und als ich auf dem Panel saß, ist mir aufgefallen, dass viele Unternehmen zwar wissen, dass es diese Pflicht gibt, KI-Kompetenz bei den Mitarbeitern herbeizuführen, dass aber die wenigsten von denen irgendein Konzept entwickelt haben und das, obwohl diese Pflicht jetzt schon seit Februar diesen Jahres gilt. Und das war so ein Moment, wo ich gedacht habe, wir müssen hier was anbieten, weil die schaffen das uns nicht. Also das ist nicht so, dass jedes Unternehmen da Kapazitäten hat, sich da ein eigenes Konzept zu überlegen. Und das war so eine Art Aha-Moment, wo ich gedacht habe, okay, hier ist wirklich ein Bedarf rechtlich sozusagen verursacht, aber auch in der Beratung, weil, wie gesagt, die Mandanten sich das vielleicht nicht selber überlegen können. Und da haben wir dann entsprechend auch ein E-Learning entwickelt, um dieses Bedürfnis sozusagen zu erfüllen.

[27:36] Marc:

Auch ganz interessant, dass man dann als Kanzlei so nebenbei noch so ein E-Learning mitmacht. Ja, weil es natürlich ein rechtliches Thema ist.

[27:43] Dr. Inka Knappertsbusch:

Genau, genau. Also und E-Learning deswegen, weil das natürlich dann für die Mandanten auch leichter einsetzbar ist. Das heißt, wenn die jetzt 5000 Mitarbeiter haben, können die die mit dem E-Learning sozusagen da trainieren und das ist natürlich einfacher, als das sozusagen in Echtzeit zu machen oder über das Webinar.

[27:58] Marc:

Cool. Wenn man sagt, das klingt irgendwie spannend, ich muss ohnehin bald mein Referendariat im Rheinland machen oder möchte mein Referendariat gerne bald im Rheinland machen oder mein Berufseinstieg oder ähnliches und man will sich das mal ein bisschen bei euch anschauen. Was muss man dann zu der Arbeit bei dir im Team und was muss man zur Kanzlei vielleicht noch wissen?

[28:17] Dr. Inka Knappertsbusch:

Also bei uns, die Arbeit im Team ist wahrscheinlich relativ typisch für arbeitsrechtliche Teams. Das heißt, wir versuchen dann natürlich, die juristischen Mitarbeiter und Referendare auch einzubinden in die täglichen Aufgaben. Also Recherche ist bei uns eher nicht so an der Tagesordnung, sondern wir versuchen dann schon zum Beispiel auch E-Mails vorschreiben zu lassen oder die mitzunehmen zu Gerichtsterminen. Und ansonsten bei CMS gibt es natürlich ganz verschiedene Rechtsgebiete. Also wir verstehen uns ja als Full-Service-Kanzlei. Das heißt, ich glaube, für jedes Interessengebiet findet man hier ein Team, das dieses Interesse auch bedient.

[28:48] Marc:

Worauf achtest du bei deinen Leuten? Was ist dir wichtig? Also wenn sich jetzt jemand bei dir bewirbt und du hast da so eine Person vor dir sitzen, worauf achtest du?

[28:57] Dr. Inka Knappertsbusch:

Also ich finde das immer ganz wichtig zu verstehen, was die Menschen motiviert. Weil ich meine, Jura können wir alle. Das ist, glaube ich, auch Grundvoraussetzung. Aber um Themen wirklich auch voranzubringen, braucht man, glaube ich, auch eine gewisse Kreativität und Motivation. Das heißt, man muss sich schon auch ein bisschen Gedanken machen, okay, welche Themen sind gerade relevant und was kann man da vielleicht auch dem anderen anbieten. Also das geht jetzt natürlich schon in Richtung Business Case und so, das erwarten wir jetzt natürlich nicht von Referendaren, ist ja völlig klar. Aber wenn man das gezeigt hat irgendwo im Leben, dass man sich schon mal engagiert hat, sei es jetzt im Sport, in der Politik, sonst wo, dann ist das schon mal ein gutes Indiz dafür, dass man später dann vielleicht auch solche Aufgaben gerne übernimmt.

[29:35] Marc:

Wie sieht es mit Noten aus? Ich muss das immer fragen, weil die Leute wollen immer alle wissen, wie viele Punkte brauche ich denn?

[29:40] Dr. Inka Knappertsbusch:

Genau, also für die wissenschaftliche Mitarbeit ist bei uns die Voraussetzung acht Punkte im ersten Examen. Und das hängt dann natürlich auch immer ein bisschen davon ab, ob man vielleicht schon Vorkenntnisse hat in dem jeweiligen Gebiet, ob man vielleicht schon mal als Praktikant bei uns gearbeitet hat und solche Sachen.

[29:53] Marc:

Das heißt, Einstieg als Praktikant auch schon mal zu empfehlen?

[29:56] Dr. Inka Knappertsbusch:

Ja, das geht es aber uns auch. Also wir haben sehr gute Praktikantenprogramme. Ich glaube, die finden zweimal im Jahr statt und da erhalten die Praktikanten dann auch Einblick in verschiedene Rechtsgebiete, neben Thailand-Vorträgen und so weiter und üblicherweise schließe ich dann die praktische Zeit an, wo sie dann in den jeweiligen Teams arbeiten.

[30:14] Marc:

Sag mal, dann abschließend vielleicht so zurückblickend auf deine bisherige Karriere, die ja wahrscheinlich noch lange nicht fertig ist. Was hast du richtig gemacht? Viele fragen, was hättest du anders gemacht? Aber was würdest du sagen, was war eigentlich so eine richtig gute Idee, das würdest du den anderen da draußen noch mitgeben wollen?

[30:32] Dr. Inka Knappertsbusch:

Also ich glaube, es ist gut, sich zu überlegen, was sind meine eigenen Interessen und meine eigenen Stärken und das dann auch konsequent zu verfolgen und vor allem auch Chancen wahrzunehmen. Also das ist ja immer so, dass sich viele Chancen bieten. Die sind nicht immer offensichtlich und manchmal muss man, glaube ich, ein bisschen mutig sein, um ein Beispiel dafür zu nennen. Als ich bei CMS angefangen hatte, 2019, fand die Messe Digital X der Telekom in Köln statt. Das ist so eine Digitalmesse. Und da gab es einen Stand, wo man sich Mikrochips implantieren lassen konnte. Und ich kannte das schon, hatte schon darüber gelesen und wusste, dass man das zum Beispiel verwenden kann zum Bezahlen oder ähnliches. Und hatte mich dann angestellt und wollte mir das halt auch implantieren lassen. Und hatte dann damals meinen freundhütigen Mann angerufen und gesagt, was hältst du davon? Und er hat gesagt, gar nichts. Dann bist du Trackbar und so weiter. Und ich hatte aber schon genau die Idee, warum ich das machen wollte. Weil ich hatte ja damals schon promoviert zum Datenschutz und dachte, das kann ich perfekt auch in meine Dissertation einbauen, wie man nämlich so einen Mikrochip verwenden kann im Arbeitsverhältnis. Also zum Beispiel Zugangsberechtigung oder auch zum Bezahlen in der Kantine oder ähnliches. Und dann habe ich gedacht, das macht total Sinn, das jetzt zu machen. Und was ich natürlich auch wusste, ist, dass man dann halt nicht trackbar ist. Es piept auch nicht am Flughafen. Und meine Schwester ist Handchirurgin. Das heißt, wenn ich das wieder entfernen lassen will, ist das Risiko relativ gering. So, und dann habe ich gedacht, das macht wirklich Sinn, dass ich das jetzt mache. Und habe das dann auch gemacht. Ich habe den heute immer noch. Und das war so ein bisschen der Startpunkt auch für diese ganze KI-Geschichte.

[31:58] Marc:

Lustig.

[31:58] Dr. Inka Knappertsbusch:

Und es waren natürlich auch noch andere Leute, Kollegen von mir auf der Messe, die haben das nicht gemacht. Das muss halt auch jeder selber entscheiden und es passt natürlich auch nicht zu jedem. Aber ich habe das damals gemacht und dachte irgendwie, ja, das war schon cool. Und so kann man dann natürlich auch vielleicht noch authentischer über diese Themen sprechen.

[32:13] Marc:

Sehr schönes Beispiel. Vielen herzlichen Dank, dass du heute bei uns warst.

[32:16] Dr. Inka Knappertsbusch:

Vielen lieben Dank.

[32:17] Marc:

Tschüss.

[32:17] Dr. Inka Knappertsbusch:

Tschüss.

Zum Arbeitgeberprofil von CMS Hasche Sigle



Generiert von IMR Podcast • 13.1.2026