

IMR357: Anja Dachner

IMR357: Größte Arbeitsrechts-Kanzlei, Promotion nach zweitem Examen, Weg zur Partnerin und Familie, BAG zur Verdachtskündigung, Bewerbungstipps

Episode 357 | Gäste: Anja Dachner | Arbeitgeber: KLIEMT.Arbeitsrecht Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB | Veröffentlicht: 30.3.2026

[00:10] Marc:

Herzlich willkommen zu einer neuen Episode Irgendwas mit Recht. Mein Name ist noch immer Marc Ohrendorf. Ich freue mich wieder, dass ihr eingeschaltet habt und ich freue mich umso mehr, dass ich heute in München bei Klimt sitze und mit Dr. Anja Dachner spreche. Hallo Anja.

[00:24] Dr. Anja Dachner:

Hallo Marc, schön, dass du da bist und vielen Dank für die Einladung in deinen Podcast.

[00:27] Marc:

Sehr gerne und ich bin mal ganz gespannt, was du heute zu erzählen hast. Es geht nämlich, so viel kann man vorwegnehmen, ums Arbeitsrecht, auch ums Arbeitsrecht, ich sag mal, im größeren Sinne. Ihr vertretet ja dann schon auch Mandantinnen, die bekannte Unternehmen sind. Aber wir fangen wie immer, damit unsere Zuhörenden sich was darunter vorstellen können, wo du eigentlich so herkommst, mit deinem persönlichen Werdegang an. Warum Jura und wo?

[00:54] Dr. Anja Dachner:

Also vielleicht erst das Wo. Ich habe an der Albert-Ludwig-Universität in Freiburg studiert. Das Warum ist schon... Kommst du aus der Gegend? Ich komme nicht aus der Gegend. Ich komme aus der Pfalz ursprünglich tatsächlich. Aber meine Eltern haben beide in Freiburg studiert und mir die Stadt schon als Kind sehr schmackhaft gemacht, weil wir mindestens einmal im Jahr da waren. Und es ist auch eine wunderschöne Universitätsstadt. Da wahnsinnig gerne studiert und es ist natürlich für Jura auch eine ganz gute Uni. Meine Eltern sind allerdings keine Juristen. Ich bin die erste Juristin in meiner Familie. Deswegen war die Wahl für alle etwas überraschend. Für mich selbst auch. Eigentlich wollte ich erst Musiker werden, aber als ich mir dann in der Oberstufe etwas vertieft Gedanken dazu gemacht habe, was das dann eigentlich konkret heißt im Arbeitsalltag, wie so die Arbeitszeiten sind und so weiter und so fort, bin ich davon dann wieder abgekommen und hatte mir ja dann vorgenommen BWL zu studieren. Ich bin in der Pfalz groß geworden, in Ludwigshafen am Rhein, bin dann mal in der 12. Klasse, war es glaube ich in den Ferien, mit einer Freundin rüber an die Uni Mannheim und wollte mir mal BWL-Vorlesungen anhören. Da trafen wir dann einen ehemaligen Mitschüler, der ja vor uns Abitur gemacht hat, der Jura studierte und der sagte, ach Mensch, ich höre hier gleich Sachenrecht, hört euch das mal auch an. Und ja, dann habe ich mich damit reingesetzt und das fand ich von Anfang an wahnsinnig faszinierend und dann dachte ich, Mensch, warum denn nicht eigentlich Jura?

[02:07] Marc:

Also wirklich Zufall, dass jemand so über den Weg gelaufen ist.

[02:11] Dr. Anja Dachner:

Genau, und er ist mir da einfach auf dem Flur über den Weg gelaufen und hat gesagt, Mensch, hör dir das doch mal an. Und ich fand das wahnsinnig faszinierend. Das hat mich wirklich von Tag 1 an total fasziniert, die Materie. Es war überhaupt nicht so trocken, wie ich mir das vorstellte. Ich dachte immer, ah, diese Juristen, das ist so steif, es ist trocken. Nee, machst du lieber BWL, das geht irgendwie schneller, das mit Zahlen kannst du trotzdem in die Wirtschaft und hübsch anziehen kannst du dich auch. Ja, aber tatsächlich fand ich, die BWL-Vorlesung war dann irgendwie nicht so meins. Weiß ich noch, ich bin da rausgegangen, war wahnsinnig enttäuscht und dachte so, weiß ich doch nicht. Und ja, genau. Und dann kam eben diese Vorlesung in Sachen Recht und fand ich großartig.

[02:42] Marc:

Hast du diesen Typen nochmal gesehen irgendwann?

[02:43] Dr. Anja Dachner:

Ja, ja, tatsächlich. Also wir haben auch heute noch Kontakt.

[02:46] Marc:

Lustig.

[02:46] Dr. Anja Dachner:

Genau, genau. Der hat lustigerweise das Jurastudium kurz danach abgebrochen.

[02:49] Marc:

Klar.

[02:51] Dr. Anja Dachner:

Aber er hat dann auch, sag ich mal, seine Berufung gefunden. Ja, genau, auf jeden Fall. Dann habe ich eben damit angefangen, mich näher damit auseinanderzusetzen und dachte mir dann, ja, das machst du mal, weil du bist irgendwie mit Sprache irgendwie... Ich wollte auch auf jeden Fall irgendwas mit Sprache machen. Und da fand ich Vajora dann auch ganz sinnvoll und ich wollte auch was machen, wo ich die Perspektive habe, später in einem großen Unternehmen zu arbeiten. Das war mein eigentliches Ziel. Ich wollte gerne Syndikus werden, am besten in einem internationalen Unternehmen, weil ich einen Teil meiner Jugend in den USA verbracht habe. Und dann dachte ich, Mensch, das wäre doch toll, wenn ich da meine Englischkenntnis auch so ein bisschen einbringen kann. Und das schien mir dann einfach ein guter Fit zu sein.

[03:23] Marc:

Dieser Podcast hier ist entstanden, weil vor knapp zehn Jahren ein absoluter High-Performer in meiner Lerngruppe Referendariat mich gefragt hat, was er mit seinem Leben machen soll. Und dann habe ich ihm gesagt, ich glaube, du wärst ein guter Syndikusanwalt. Und dann hat er mich angeguckt und hat gesagt, hä, wie, was? Und dann stellte sich raus, dass die Vielfalt juristischer Berufe und auch die Vielfalt juristischer Persönlichkeiten natürlich sozusagen etwas unterbeleuchtet war. Und dieser Typ, der also wirklich juristisch ein Megabrain war und immer noch ist, der kannte diesen Beruf gar nicht. Der wusste gar nicht, dass auch große Unternehmen natürlich Rechtsabteilungen haben, wo Juristen arbeiten und so weiter. Wie hattest du den Zugang dazu? Also keine Juristenfamilie, aber woher kam dieser Impuls?

[04:08] Dr. Anja Dachner:

Ja, der Impuls kam durch einen Freund meines Vaters oder meiner Eltern tatsächlich. Der war Syndikusanwalt bei einem großen DAX-Konzern und das war auch so der einzige Jurist, den ich irgendwie halbwegs greifbar hatte. Genau, und bei dem durfte ich dann auch sehr früh im Studium auch mal ein Praktikum machen und das hatte mir dann auch tatsächlich sehr gut gefallen. Und dann dachte ich, ach prima, das ist es, dann mache ich ein bisschen Handels- und Wirtschaftsrecht und gehe dann als Syndikus in so ein großes Unternehmen, ja.

[04:30] Marc:

Gut, dann hast du erst das Examen gemacht.

[04:32] Dr. Anja Dachner:

Ich habe erst das Examen gemacht.

[04:33] Marc:

Und dann?

[04:34] Dr. Anja Dachner:

Dann bin ich direkt ins Referendariat gestartet, habe dort meine Stationen aufgeteilt, da wollte ich mal dann alles reinschnuppern. Also es war mir damals dann schon klar, es soll in die Richtung Arbeitsrecht gehen, von Handels- oder Wirtschaftsrecht war ich da schon abgekommen. Weil ich einfach gemerkt habe, fachlich hat mich das Arbeitsrecht dann doch interessiert, das habe ich in der Vorbereitung aufs erste Examen gemerkt. Also ich hatte keinen arbeitsrechtlichen Schwerpunkt in der Uni, aber genau, habe das dann bemerkt und habe dann deswegen im Referendariat meine Ausbildung darauf ein bisschen auch fokussiert. Habe dann in Kanzleien eine Station gemacht, ganz klassisch, das hat mir auch tatsächlich sehr gut gefallen. Da kam ich erstmals ins Wanken, ob nicht vielleicht der Anwaltsberuf doch was wäre. Während der Uni war ich da gar nicht drauf gekommen, weil man immer diese Schauermärchen hörte über Tätigkeiten in Großkanzleien, aber so war es dann gar nicht. Also genau, und dann habe ich aber auch bei einem großen DAX-Konzern hier in München auch eine Station gemacht, was mir auch sehr gut gefallen hatte. Die sagt mir dann aber auch, Mensch, war super, aber wenn wir dir einen Tipp geben dürfen, lass dich erst mal vielleicht ein, zwei Jahre in der Großkanzlei ausbilden und dann kommst du zu uns. Und das habe ich mir dann zu Herzen genommen und dachte, ja, das macht eigentlich Sinn.

[05:35] Marc:

Bei wem warst du da, kannst du das sagen?

[05:37] Dr. Anja Dachner:

Hier in München, ein großer Versicherungskonzern.

[05:40] Marc:

Okay, dann könnt ihr einfach mal in die Podcast-Episode mit denen Reinhören. Ich hatte nämlich so eine Vermutung.

[05:46] Dr. Anja Dachner:

Ja, und dann bin ich nach dem zweiten Staatsexamen, habe ich aber tatsächlich erst mal eine Promotion gemacht. Das hatte ich mir schon für nach dem ersten Examen überlegt, weil ich war auch immer am Lehrstuhl tätig und hatte sich vielleicht nach dem ersten Examen auch schon angeboten, aber ich hatte dann Angst, alles materielle Recht wieder zu vergessen. Deswegen dachte ich, ich mache jetzt mal schnell das Zweite und dann kann ich danach immer noch promovieren. Genau, so habe ich das auch gemacht und habe dann auch im Arbeitsrecht promoviert, bin dann nach München gezogen und ja, zur Promotion und habe dann anschließend... Also hast du München promoviert? Genau, ich habe dann hier in München eine Diss geschrieben und dann hier auch Kontakte geknüpft und während der Promotion habe ich dann meinen späteren Mentor und Chef, den Burkhard Göpfert, kennengelernt und so bin ich dann eben dazu gekommen, meinen Berufseinstieg dann auch bei ihm zu machen.

[06:26] Marc:

Promotion nach dem zweiten ist ja gar nicht so einfach in dem Sinne, dass vielleicht schon so ein bisschen das Geld winkt und man auch schon einen Tacken älter ist und jetzt dann auch so halbwegs studentisch gelebt hat schon und auf der anderen Seite kann man sagen, naja, auf ein, zwei Jahre mehr kommt es auch nicht mehr an. Wie ging es dir da? Also was war dein innerer Antrieb und ein Drive, das nach dem zweiten aber noch machen zu wollen?

[06:51] Dr. Anja Dachner:

Ja, also ich wollte es ja eigentlich nach dem Ersten schon machen. Also ich wollte unbedingt promovieren. Ich fand das irgendwie toll, mich nochmal, also ich hatte ein Jahr geplant, am Ende sind es dann anderthalb geworden. Aber ich fand das toll, die Gelegenheit zu haben, sich nochmal irgendwie so ein Jahr vertieft mit einem Thema auseinanderzusetzen. Das war das eine. Und das andere war, dass ich schon auch der Meinung war, ich war noch recht jung. Also ich war 25, als ich mit beiden Examinern durch war oder fast 26. Aber ich fand mich noch jung genug, um das noch dran zu hängen. Und ja, das stimmt mit dem Geld. Das war so ein Punkt. Es tat dann schon ein bisschen weh in der Zeit, dass ich immer noch von meinem, also ich hatte dann als wissenschaftlicher Mitarbeiter angefangen in einer großen Kanzlei und das war okay bezahlt. Aber natürlich meine Freunde, die dann als Anwälte direkt eingestiegen sind, die haben halt alle viel mehr verdient und konnten dann auch schon andere Freizeitaktivitäten machen und haben alle diese großen schönen Wohnungen hier in München bezogen. Und ich blieb halt weiter in meiner Studentenbude. Aber mir war es das wert. Es war auch ein bisschen Ansporn, das einfach schnell durchzuziehen und dann zu gucken, dass ich möglichst bald in meinen Berufseinstieg machen kann.

[07:50] Marc:

Und dann ist es von da zur Partnerin ja doch ein gewisser Weg.

[07:53] Dr. Anja Dachner:

Ja, kein Sprint.

[07:55] Marc:

Viele wollen ja gerne wissen, wie das geht. Wie hast du das denn gemacht?

[08:00] Dr. Anja Dachner:

Da frage ich mich manchmal selbst. Also ich bin ja nicht in der Großkanzlei, also ich habe dann meinen Berufseinstieg nach Abschluss der Promotion in der Großkanzlei gemacht, US-amerikanische Großkanzlei hier in München und bei der eben mein Mentor Burkhard Göpfert damals auch Partner war. Bin dann tatsächlich gar nicht mehr in seinem Team einsortiert worden, aber das ist dann auch wieder eine andere Geschichte. Ich dachte, ich bin da nicht angetreten mit dem Ziel, ich werde hier Partner. Überhaupt nicht. Sondern ich bin da angetreten, weil ich wusste, was die inhaltlich machen. Das fand ich wahnsinnig spannend und ich dachte mir, hier kann ich einfach richtig viel lernen. Und dann wollte ich ja ursprünglich zwei, vielleicht drei Jahre mich da gut ausbilden lassen, um dann Syndikusanwalt zu werden. Das hatte ich da auch sehr klar kommuniziert, weshalb ich auch die Chance bekam, dann mal ein Secondment in zwei großen Unternehmen zu machen. Ein US-amerikanisches und ein deutsches Unternehmen. Da bin ich auch sehr dankbar für, weil das tatsächlich nochmal auch eine andere Perspektive war, dann als Anwalt dort Sekunde zu sein. Ist nochmal was anderes, als sich das in der Ausbildung anzugucken. Und da habe ich dann gemerkt, nee, ich bin einfach durch und durch Anwalt. Und dann war erstmal für mich klar, ich möchte die Kanzleikarriere weitergehen.

[09:03] Marc:

Mhm.

[09:04] Dr. Anja Dachner:

Und dann kristallisierte sich das vielleicht so nach vier, fünf Jahren raus, dass das wirklich so viel Spaß macht und auch dieses Unternehmerische, was dann immer wichtiger wurde und auch Mandantenakquise und Pflege des Netzwerkes und so, dass mir das auch ein Stück weit lag und halt viel Spaß machte, dass ich dann auch eben, ich hatte mir dann Mentoren gesucht und mit denen da auch immer offen drüber geredet und auch viel hilfreichen Input bekommen. Die haben mich da sehr ermutigt, diesen Weg zu gehen. Das war sicherlich auch ein wichtiger Aspekt, warum ich a dran geblieben bin und das b dann auch geklappt hat. Und was bei mir noch dazu kam, war, dass ja die Familiengründung dann auch irgendwie in diese Zeit fiel. Also ich habe dann mein erstes Kind, also ich wurde schwanger, als ich Senior Associate war. Aber ich stand an zur, da war ich dann schon bei Klimt, ja, und stand dann an zur Wahl als Salary-Partner. Also bei uns heißt das Principal Council. Und ja, da war ich zum Beispiel im sechsten Monat schwanger, als das entschieden wurde. Ja, also das war da überhaupt kein Hindernis.

[09:55] Marc:

Super Zeichen.

[09:56] Dr. Anja Dachner:

Ja, nee, also total. Also da war ich mir vorher auch so ein bisschen unsicher, ob das dann vielleicht ein Thema würde. Aber ich habe das offen mit allen Partnern, die es irgendwie betroffen hat, besprochen. Was sind so meine Pläne auch für nach der Geburt? Und wir haben da einen guten Weg gefunden. Das war immer sehr transparent. Und vor allem haben die gleich klargemacht, das steht dem Ganzen natürlich nicht im Wege. Und dann bin ich meinen Weg also so weitergegangen. Ich habe keine große Auszeit gemacht nach der Geburt meiner Tochter, das muss ich schon auch so ehrlich sagen, aber auch, weil ich die Flexibilität hatte, mit Baby halt sehr schnell zurückzukommen. Und dann bin ich, als meine Tochter so 18 Monate war, dann in die Partnerschaft gewählt worden.

[10:28] Marc:

Cool. Das im Übrigen ist auch ein Punkt von Vereinbarkeit, über den vielleicht gerade ein bisschen zu wenig gesprochen wird. Also oft stürzen sich ja Berufseinsteiger auf die Frage, wie lange arbeitet man eigentlich und wie vereinbar ist das denn auch mit Familienleben und so weiter. Und ich glaube, ein weiterer, das ist auch ein wichtiger Aspekt, aber ein weiterer Aspekt ist eben auch dieses, Wie sehr, was du gerade angesprochen hast, wie sehr begleitet die Kanzlei einen in einem Karriere-Schritt, auch wenn man mal einfach gewissermaßen aufgrund von Familienplanung, vielleicht auch mal, weil man Trauerfall in der näheren Verwandtschaft hatte und so, eine gewisse Zeit einfach mal weniger arbeiten muss, will, kann und trotzdem stärken aber die Entscheider in der Kanzlei einen den Rücken. Ich habe das jetzt gerade in zwei anderen Gesprächen auch gehört. Da war das eine ganz ähnliche Situation. Das waren jeweils zwei Männer, aber da kam dann auch Nachwuchs und die wurden beide vom Senior Associate zum Council befördert, während der Elternzeit sogar. Die waren dann weg und kamen praktisch in einer neuen Rolle zurück. Und sowas ist natürlich auch aus Arbeitgebersicht, klar, erst mal auch ein Investment, aber natürlich auch ein mega gutes Signal, auch bei dir. Ich denke mal, in so einer Situation denkst du ja nicht annähernd darüber nach, irgendwo anders tätig zu werden.

[11:39] Dr. Anja Dachner:

Nein, warum?

[11:40] Marc:

Ja, klar. Ja, also spannender Punkt, cool. Gut, dann bist du Partnerin geworden. Und Arbeitsrecht, wissen jetzt die meisten irgendwie Kündigungsschutzverfahren, aber da ist doch noch ein bisschen mehr dahinter, oder?

[11:53] Dr. Anja Dachner:

Auf jeden Fall, da gehört sehr, sehr viel mehr dazu. Klar, Kündigungsschutzverfahren gibt es auch immer wieder. Also für uns bei Klimt, wir betreuen oder beraten ja Unternehmen. Und schon allein deshalb sind wir nicht so sehr nur im Individualarbeitsrecht unterwegs. Klar, das kommt auch mal dazu, insbesondere zum Beispiel nach einer Personalabbaumaßnahme oder auch Compliance-Vorfälle hat. Ja, dann spielen die Kündigungen und Kündigungsschutzklagen, aber eben für die Arbeitgeberseite dann eine Rolle. Aber wir beraten eben auch viel bei Verhandlungen mit Betriebsräten, Tarifparteien. Ja, also so eher der kollektivrechtliche Aspekt. Und dann sehen wir uns auch viel und auch vermehrt als strategischer Berater der Unternehmen. Ja, also wir machen natürlich Rechtsberatung, wir sind Rechtsanwälte, aber jetzt gerade auch in meiner Rolle als Partnerin brauche ich natürlich auch ein gewisses unternehmerisches Verständnis und zwar nicht nur für meine eigene Kanzlei, sondern auch für das, was macht mein Mandant, ja, was braucht der von mir und danach richte ich dann auch ein Stück weit meine Beratung aus. Also es ist sehr, sehr viel mehr als einfach nur strikt Jura und Kündigungsschutzklagen, sondern genau.

[12:54] Marc:

Dann lass uns mal einsteigen in ein konkretes Beispiel. Wir machen das hier, Stammhörer werden es wissen im Podcast häufig so, dass du mir im Vorfeld so ein kleines bisschen erzählst, wir machen ein kurzes Vorgespräch vor der Folge, wissen auch alle, worum es geht und ich wandle den Fall dann ab. Und so machen wir das auch hier, also der folgende Fall, der kommt jetzt von mir, aber der juristische Konnex sozusagen oder juristische Inhalt, der ist übertragen. Ja, aber das hier ist kein echter Fall, nur dass ihr es sozusagen wisst. Nicht, dass dann nachher jetzt jemand noch da anruft, wo wir es jetzt spielen lassen. Also wir stellen uns vor, es gibt ein Softwareunternehmen, das ist spezialisiert auf Software für Kommunalverwaltungen. Das bedeutet, die haben eigentlich nur eine Art von Kunden, nämlich Kommunalverwaltungen und Kommunalverwaltungen, weil das öffentlich ist, müssen natürlich ausschreiben, Stichwort Vorgaberecht, die können das nicht einfach so irgendwie einkaufen und da hat jetzt jemand konkret was falsch gemacht in diesem Softwareunternehmen. Was ist da passiert in deinem Fall?

[13:51] Dr. Anja Dachner:

Ja, also es gab Absprachen zwischen Mitarbeitern des Unternehmens, war nicht nur einer, sondern eine ganze Gruppe von Mitarbeitern und eben Mitarbeitern auf Kundenseite, sage ich jetzt mal, die so nicht hätten getroffen werden dürfen, weil sie das Vergabeverfahren massiv beeinflussen. Und Konsequenz ist dann, wenn so etwas auffällt und diese Mitarbeiter weiter im Unternehmen bleiben, dass das Unternehmen das Risiko trägt, dass sie ausgeschlossen werden vom Vergabeverfahren.

[14:21] Marc:

Damit wäre das ganze Unternehmen.

[14:23] Dr. Anja Dachner:

Genau, wenn man nur eine Art von Kunde hat und eben nur über öffentliche Vergaben in Aufträge kommt, dann bedeutet das das Ende des Unternehmens. Das heißt, und deswegen war das Arbeitsrecht in diesem Fall so extrem relevant, der Mandant musste sicher gehen, dass sämtliche Mitarbeiter, die hier etwas falsch gemacht hatten, auch tatsächlich das Unternehmen verließen. Und das war ein ganz, ganz spannendes Mandat. Also zum einen, weil es so interdisziplinär war, also es spielte das Vergaberecht eine Rolle, das Strafrecht, das hatte nämlich tatsächlich auch strafrechtliche Implikationen, das Verhalten. Aber auch das Arbeitsrecht. Und dann mussten wir eben gucken, wie man den arbeitsrechtlichen Prozess so aufsetzt, dass auch sichergestellt ist oder dass die Chancen möglichst gut sind, dass diese Kündigungen halten. Also das ist auch die Frage, wie läuft so eine interne Untersuchung ab, die dann folgt, meistens bei solchen Verstößen. Ja, wie begleite ich die arbeitsrechtlich? Wann bin ich dem Betriebsrat ein, den es in dem Unternehmen gab? Ja, welche Fragen darf ich stellen? Muss ich zulassen, dass dann der Mitarbeiter mit einem Anwalt kommt und so weiter? Was darf ich fragen? Muss der sich selbst belasten? Lauter solche Themen. Ja, und wie kann ich dann diese Aussagen hinterher verwenden? Und zwar nicht nur strafrechtlich, sondern auch im arbeitsgerichtlichen Verfahren. Das war der eine Punkt. Dann wird da immer so ein Untersuchungsbericht erstellt. Dann ist ja auch die Frage, welchen Input müssen wir da liefern? Wen informiere ich wann? Damit ich nicht versehentlich zu früh die Frist für die außerordentliche Kündigung ans Laufen bringe. Weil du musst ja eine außerordentliche Kündigung. Und in dem Fall hatten wir wirklich Fälle. Da herrscht du Sonderkündigungsschutz, sodass wir wirklich die außerordentliche Kündigung brauchten.

[15:46] Marc:

Hoben wir mal kurz unsere Zuhörenden ab, wie das so strukturell ist.

[15:50] Dr. Anja Dachner:

Das ist also, außerordentliche Kündigung musst du innerhalb von zwei Wochen aussprechen ab Kenntnis des Kündigungsberechtigten, so von denen die Kündigung begründenden Umständen. Ja, und jetzt ist es ja so, wenn du eine Untersuchung hast, darfst du das auch machen. Ja, du darfst ermitteln und den Sachverhalt aufklären, aber sobald der aufgeklärt ist und der Kündigungsberechtigte davon Kenntnis hat, laufen halt diese zwei Wochen. Und deswegen mein Einwand, während diese Untersuchung läuft, und es waren ja verschiedene Mitarbeiter betroffen, war vielleicht bei Mitarbeiter A eigentlich schon klar, dass das Verhalten, was aufgedeckt wurde, gegebenenfalls auch ausreicht, um eine außerordentliche Kündigung auszusprechen, während bei B, C und D noch ermittelt wird. Und dann ist aber die Frage, darf ich das in einen Untersuchungsbericht packen und vor allem darf ich die Information zu A vielleicht so lange zurückhalten vor dem Kündigungsberechtigten.

[16:32] Marc:

Klar, du gefährdest dir ansonsten deine Untersuchung.

[16:34] Dr. Anja Dachner:

Korrekt, du gefährdest ansonsten die Untersuchung. Das war aber damals noch nicht so klar, sondern es war tatsächlich höchststrichterlich noch nicht entschieden, wann in komplexen Untersuchungen, vor allem mit mehreren Beteiligten, diese Frist eröffnet. Und das war dann auch, also es war während der Untersuchung, war es wahnsinnig spannend, weil viele Fragen ungeklärt waren, aber auch hinten raus, als dann die Kündigungen ausgesprochen wurden. Im Kündigungsschutzprozess spielte diese Frage eben tatsächlich eine tragende Rolle und mit der Frage sind wir dann auch tatsächlich durch alle Instanzen bis vor das Bundesarbeitsgericht.

[17:00] Marc:

Und wie ist das am Ende?

[17:02] Dr. Anja Dachner:

Also wir waren tatsächlich in zweiter Instanz vom Landesarbeitsgericht unterlegen. Das betraf eben Mitarbeiter A, wo das Landesarbeitsgericht noch der Meinung war, nee, wir hätten dann sofort, als für diesen Mitarbeiter klar war, das reicht aus, den Kündigungsberechtigten informieren müssen.

[17:16] Marc:

Wer ist denn eigentlich der Kündigungsberechtigte, Entschuldige?

[17:18] Dr. Anja Dachner:

Der Geschäftsführer zum Beispiel, genau, oder ein Vertretungsberechtigtes Organ. Genau, aber das Bundesarbeitsgericht hat das dann erfreulicherweise aufgehoben und gesagt, nee, nee, ganz so klar ist es nicht, sondern, ich erinnere mich immer noch an die Verhandlung, da saß der Vorsitzende, Richter des Senats saß da und sagte, nein, nein, das wäre nur dann fristauslösend, wenn der Geschäftsführer irgendwie so da gesetzt hat und hat diese Affen-Emojis aus dem Telefon von WhatsApp Und hätte die Augen verschlossen, die Ohren verschlossen, den Mund verschlossen. Also wenn er sich wirklich aktiv weggeduckt hätte vor dieser Information, wäre das vielleicht anders zu bewerten gewesen. Aber ansonsten hatten wir ein berechtigtes Interesse, diese Untersuchung fortzuführen. Und das war jedenfalls nicht fristauslösend. Und das war sehr erfreulich. Damit wurde die Entscheidung aufgehoben und dann musste nochmal neu verhandelt werden vom Landesarbeitsgericht.

[18:01] Marc:

Also das Argument, das finde ich ganz interessant, weil es wird schon darauf abgestellt, auf Kenntnis, nehmen wir mal an, es ist nur ein Geschäftsführer, der Einfachheit halber, es wird schon weiterhin, weil ich meine, so steht es halt auch dann irgendwie im Gesetz, auf die Kenntnis des Geschäftsführers abgestellt, also wenn er es weiß, weiß er es und dann ist es hm, aber du hast als beratende Anwältin eben in Anführungszeichen das Recht oder du machst alles richtig, wenn du das noch ein bisschen hinauszögerst oder wie muss man es verstehen?

[18:26] Dr. Anja Dachner:

Nein, hinauszögern darfst du es nicht.

[18:28] Marc:

Aber du darfst die Untersuchung noch zu Ende machen.

[18:30] Dr. Anja Dachner:

Genau, die Untersuchung musst du in der gebotenen Eile machen, aber ich muss meine Untersuchung nicht gefährden, indem ich irgendeinen Schnellschuss mache. Und das wäre in dem Fall gewesen. Und, was ja auch noch dazu kommt, die Untersuchung war noch nicht fertig und es ist ja überhaupt nicht auszuschließen, dass im Laufe der Untersuchung nicht auch entlastend das noch hätte zu Tage betreten können. Also deswegen, der Geschäftsführer, um die Entscheidung treffen zu können, braucht schon auch ein fundiertes Gesamtbild. Und das war schon auch ein Punkt, der da wirklich auch entscheidend war.

[18:57] Marc:

Ja, mega interessant.

[18:58] Dr. Anja Dachner:

Ja.

[18:59] Marc:

Ja, cool. Ja, weil es ist so Hands-on und trotzdem ja irgendwie Jura.

[19:03] Dr. Anja Dachner:

Total. Das liebe ich auch an meinem Beruf. Es ist nicht langweilig. Jeder Fall ist irgendwie anders und es ist einfach so vielseitig. Du gehst halt von, ich arbeite interdisziplinär mit verschiedenen Fachrichtungen zusammen. Also in dem Fall war es Vergaberecht und Strafrecht und dann das Arbeitsrecht kam noch dazu. Aber ich gehe auch vor Gericht, wo ich dann richtig Anwalt bin. Wir schreiben auch fundierte juristische Schriftsätze zu Rechtsfragen, die vorher noch keiner beackert hat. Das ist also die Vielseitigkeit. Und genauso das andere, also ich mache wahnsinnig viel Restrukturierungsgeschäft auch, also das ist eigentlich auch noch mein Hauptberatungsgebiet, dass ich Unternehmen eben in schwierigen Personalsituationen helfe, aber auch da ist es dieses Interdisziplinäre und das Strategische und das Verhandeln auch mit den Sozialpartnern, finde ich wahnsinnig spannend.

[19:46] Marc:

Wie groß ist dein Team? Wie muss man sich das so vorstellen? Wie seid ihr da so aufgestellt?

[19:50] Dr. Anja Dachner:

Naja, also Klimt, Kanzlei Klimt, uns gibt es mittlerweile an sechs Standorten in Deutschland.

[19:55] Marc:

Und ihr macht nur Arbeitsrecht?

[19:55] Dr. Anja Dachner:

Wir machen alle nur Arbeitsrecht. Genau, sind spezialisiert auf Arbeitgebervertretung und wir haben mittlerweile über 100 Anwälte.

[20:03] Marc:

Oh krass.

[20:03] Dr. Anja Dachner:

Genau, also ziemlich groß. Und hier am Standort in München sind wir vier Partner und insgesamt 15 Anwälte mittlerweile, was auch recht groß ist. Wir sind ja 2017 im November hier erst gestartet. Vorher gab es Klimek in München noch nicht. Also ich war damals im Startteam und genau, wir waren damals vier Anwälte und jetzt sind wir 15. Und es ist einfach toll zu sehen, wie sich der Standort hier entwickelt. Und dazu kommen natürlich noch die wissenschaftlichen Mitarbeiter und Referendare, von denen wir immer so vier bis sechs haben zum gleichen Zeitpunkt. Und die Assistenz, Buchhaltung, Marketing, was man sonst noch so braucht in so einer Kanzlei.

[20:36] Marc:

Könnte man eigentlich sagen, ihr seid so eine Art Großboutique?

[20:40] Dr. Anja Dachner:

Ja. Ja, also genau, ich glaube Boutique, einfach weil wir spezialisiert sind auf Arbeitsrecht, wir machen nur Arbeitsrecht und keine anderen Rechtsgebiete, aber ansonsten gebe ich dir völlig recht, also auch die Art der Mandate, die wir machen, das ist durchaus jetzt nicht anders als das, was die Großkanzleien machen, ja, also von der Art der Mandantenstruktur und so weiter, also wir beraten sicherlich zahlreiche Großunternehmen, DAX, MDAX, SDAX, aber auch international, wir sind zwar eine deutsche Kanzlei, aber wir beraten auch sehr viele internationale Unternehmen.

[21:08] Marc:

Ja, ich finde es spannend, weil ich bin gerade so mal parallel durchgegangen, in welchem Rechtsgebiet es das noch gibt, aber mir ist nichts eingefallen, dass sich, ich sage mal, so 100 Anwältinnen und Anwälte wirklich fokussiert in einem Rechtsgebiet beraten, das seid ihr tatsächlich einmalig.

[21:24] Dr. Anja Dachner:

Ja, denke ich auch. Und was ich daran auch so zu schätzen weiß, ist, das Arbeitsrecht ist ja dann doch vielseitiger, als man so denkt. Und es gibt halt häufig Spezialfragen. Aber wir haben immer irgendeinen Kollegen, der sich damit wahrscheinlich schon mal beschäftigt hat, weil wir einfach über 100 Anwälte sind und wir machen jetzt nicht alle exakt dasselbe. Ja, also klar, wir haben einen Haufen Kollegen, die Restrukturierungsmandate betreuen, aber wir haben halt auch Leute, die machen betriebliche Altersvorsorge schwerpunktmäßig. Und deswegen, also ich finde immer, wenn ich mal vielleicht nicht weiter weiß oder denke, boah, da müsste ich mich jetzt echt einlesen, dann frage ich schon im Kollegenkreis rum und ich finde immer einen, der da schon Expertise hat und dann hole ich den auf das Mandat, was für den Mandanten natürlich dann auch den Mehrwert hat, dass er eben einen Experten kriegt, der sich da nicht neu einarbeiten muss und da auch einfach schon viel Praxiserfahrung mitbringt. Und deswegen finde ich das gut, dass wir immer die Best Person for the Job haben.

[22:11] Marc:

Sag mal, vor einigen Jahren, als die erste Legal Tech-Welle kam, da haben alle gesagt, ja klar, Arbeitsrecht kannst du alles automatisieren. Jetzt haben wir KI, euch gibt es noch, ihr wachst, es geht euch gut. Aber wie ist denn das mit KI und Arbeitsrecht eigentlich?

[22:26] Dr. Anja Dachner:

Ich glaube, du musst da unterscheiden zwischen dem sogenannten Commodity Work. Also jetzt, wenn es darum geht, Arbeitsverträge, Abmahnungen oder sowas. Ich denke schon, da wird sich einiges ändern in den nächsten Jahren durch KI. Da wird viel mehr automatisiert werden. Aber was meines Erachtens nicht so leicht zu ersetzen ist durch KI, ist diese strategische Beratung, den großen Erfahrungsschatz, den wir mit an den Tag legen. Wir begleiten wahnsinnig viele Verhandlungen mit Betriebsräten und Gewerkschaften. Die Gewerkschaften und die Verhandlungssituation, das kannst du nicht durch KI machen. Und da fehlt zum einen, es menscht natürlich da auch immer noch. Die Verhandlungen führst du idealerweise face to face. Vor allem, wenn es eben um die wirklich kritischen Themen geht. Da bin ich auch nach wie vor ein Freund von, dass man sich da wirklich zusammen mit ins Zimmer setzt und in die Augen guckt. Das wird die KI nicht ersetzen. Und deswegen glaube ich schon, dass sich unsere Arbeit in den nächsten Jahren verändert wird. Aber sie wird nicht zwingend weniger, sondern sie wird anders, denke ich.

[23:19] Marc:

Jetzt braucht ihr für diese Arbeit in den nächsten Jahren ja trotzdem noch Nachwuchs. Wenn man es hier interessant fand, worüber wir gerade geplaudert haben und man möchte sich mal bei euch bewerben, worauf achtest du dann im Vorstellungsgespräch oder auch einfach so im Kennenlernen? Das muss ja nicht immer so formell sein.

[23:34] Dr. Anja Dachner:

Ja, also einmal gucke ich mir natürlich den Lebenslauf an und anhand dessen entscheide ich schon, lade ich die Person ein, ja oder nein. Also das muss natürlich einmal stimmen. Die Noten sollten eine gewisse Grenze nicht unterschreiten. Ich freue mich auch über einen arbeitsrechtlichen Schwerpunkt, muss aber sagen, ich bin da vielleicht auch offener als mancher Kollege. Ich sage jetzt nicht, der muss einen klaren arbeitsrechtlichen Lebenslauf haben, wenn der mir sonst glaubhaft machen kann, warum er denn jetzt Arbeitsrecht machen möchte und dass er da irgendwie einen Berührungspunkt zu hat. Also ich suche jetzt nicht nach dem, der Arbeitsrechtlichen Schwerpunkt oder nie was anderes gemacht hat. Im Gegenteil, ich mag eigentlich sogar Lebensläufe mit ein paar Ecken und Kanten. Worauf ich auch achte ist, ist die Person mal rausgekommen. Also ich mag Lebensläufe, wenn die mal über den Tellerrand geschaut haben, die Studenten oder auch Referendare. Also gibt es zum Beispiel, war man Auslandsaufenthalt, ist so ein Thema, das ist wichtig, weil wir eben viel auf Englisch arbeiten. Also ich würde sagen, sicherlich 50 Prozent meiner Tätigkeit ist schon auch auf Englisch und da ist es mir schon auch wichtig, dass die da eine gewisse Offenheit für andere Kulturen einfach mitbringen. Ja, sie müssen gar nicht den Fachjargon schon perfekt können, aber da so eine gewisse Offenheit und da schadet so ein Auslandsaufenthalt nicht, das sehe ich immer ganz gerne und dann auch vielleicht mal so ein bisschen ehrenamtliches Engagement, solche Themen. Also haben die wirklich nur Jura studiert und sonst nichts gemacht? Ich will es nicht abwerten, nur Jura studiert, also natürlich, aber das ist so ein bisschen die Grundvoraussetzung und die Kür ist dann, wodurch kann ich mich abheben. Ich habe über den Tellerrand geguckt, ich war im Ausland und ich habe vielleicht noch andere Interessen abseits von Jura.

[24:55] Marc:

Wie ist denn gerade so die Lage als abschließende Frage? Also wir hören das gerade immer häufiger im Markt, es wandelt sich so ein bisschen, es war ein sehr starker Arbeitnehmermarkt, vielleicht wird es jetzt wieder ein bisschen arbeitgeberlastiger. Ich persönlich sehe das in Ansätzen, aber nicht so stark, wie es überall vielleicht gerade, also wie es in meiner Bubble gerade erzählt wird. Es gibt verschiedene Theorien, führt zu weit, ich muss ein Blaswort nennen, sonst denken die Leute wieder, ich würde Verschwörungstheorien verbreiten. Meine Theorie ist, dass sich momentan viele Nachwuchshuristinnen, auch dank AI, einfach auf viel mehr Stellen bewerben. Und dass deswegen gerade alle mehr Bewerbungen kriegen, weil man eben nicht mehr zwei, drei Bewerbungen schreibt, sondern sieben, acht, neun. Und es ist ein selbst verstärkender Effekt, wenn nämlich dann die Kanzlei-Seite erzählt, wir haben mehr Bewerbungen, glaubt auch der Nachwuchs, er muss mehr Bewerbungen schreiben. Und da ist ja auch was dran, man liegt ja in einem größeren Pool sozusagen. Wie siehst du das?

[25:48] Dr. Anja Dachner:

Das kann sein. Wir merken schon auch, wir haben sehr erfreuliche Bewerbungseingänge. Ob das jetzt daran liegt oder einfach daran, dass alle zu Klimt waren, da mag ich nicht zu sagen. Nein, aber in der Tat. Und das ist dann der zweite Punkt, wenn die das mal über die formale Hürde geschafft haben. Also ich sage mal, die Noten stimmt, die Papierform stimmt. Das ist ein sympathisches, fehlerfreies Bewerbungsschreiben. Ist auch so ein Punkt. Bitte keine Typos im Bewerbungsschreiben oder irgendwie den Namen einer anderen Kanzlei noch nennen.

[26:12] Marc:

Das sehe ich auch regelmäßig. Der Name anderer Kanzlei ist echt hart.

[26:15] Dr. Anja Dachner:

Ja, das finde ich immer so ein bisschen lieblos. Also mir ist völlig klar, dass sich die Leute noch woanders bewerben, aber so viel Mühe sollte man sich geben. Und wenn ich die dann aber hier sitzen habe, dann muss mir derjenige schon erklären können, nachvollziehbar, warum will er zu uns. Und da kann ich es zum Beispiel nicht leiden, das wäre auch so ein Tipp vielleicht an die Hörer, die sich noch bewerben, beschäftigt euch doch bitte mit der Kanzlei, auf die ihr euch bewirbt. Also gerade wenn ich viele Bewerbungen schreibe, ich erwarte, dass die Person, die mir gegenüber sitzt, mir erklären kann, warum sie zu uns will. Und wenn die dann, ich merke ziemlich schnell, ob die sich mit uns beschäftigt hat oder nicht oder mit dem Arbeitsrecht, was so ihre Vorstellungen sind. Und das finde ich dann manchmal auch ein bisschen ärgerlich, wenn sie dann meine Zeit verschwendet, weil ich sehr schnell merke, bin ich eben eine Bewerbung von 20, weil man das jetzt so macht oder möchten die wirklich zu uns, weil sie idealerweise fürs Arbeitsrecht brennen. Weil das sind genau die Leute, die ich suche. Ich suche Leute, die Spaß daran haben, weil wir haben ein tolles Team, wir haben tolle junge Leute, die haben alle wahnsinnig viel Spaß an dem, was sie hier tun. Ich denke auch, wir liefern tolle Mandate, auf denen man viel lernen kann und da suche ich dann natürlich auch Kollegen, die da reinpassen und da diesen Spirit auch mitbringen.

[27:16] Marc:

Das ist leider ein bisschen paradox, weil ich hätte gesagt, hört doch den Podcaster mehr, mehr als den Podcaster kann man kaum lernen. Das erfährt man aber jetzt erst im Podcast, naja gut, dann empfiehlt ihn weiter, da haben die anderen dann was von. Vielen herzlichen Dank Anja, dass du heute dabei warst.

[27:30] Dr. Anja Dachner:

Ich danke.

Zum Arbeitgeberprofil von KLIEMT.Arbeitsrecht Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB



