

# Mogeln und Klauen am Arbeitsplatz Diebstahl in der Systemgastronomie

Wie nachteilig es für große Unternehmen sein kann, wenn Betriebsleitung und Betriebsratvorsitz in einer Person vereint sind, schildert der Rechtsanwalt Jan Tibor Lelley in seinem, auf einem realen Fall aus der Systemgastronomie beruhenden Buch ›Der Fall Meet & Great‹.

Angehende Buchhalter lernen in ihrer Ausbildung, dass ohne Beleg keine Buchung erfolgen darf. Exakt die gleiche Maßgabe gilt in der Systemgastronomie für den Verkauf von Speisen und Getränken:

›Keine Ware ohne Bon‹. Dies bedeutet, dass ohne Bon – den die Kasse ausgeworfen hat – der Kellner kein Getränk beziehungsweise keine Speise erhält. Auf diese Weise werden der Umsatz und die abzuführende Mehrwertsteuer ermittelt beziehungsweise Daten erhoben, auf deren Grundlage nachgefragte Ware nachbestellt wird.

In der Regel funktioniert dieses System einwandfrei, solange alle Beteiligten sauber arbeiten. Sobald sich jedoch ein Schlendrian ausbreitet, dem immer mehr Angestellte erliegen, so kippt dieses System recht schnell und der soge-

nannte Schwund erreicht Rekordhöhen, was in der Systemgastronomie zunächst nicht sofort auffällt.

Rechtsanwalt Jan Tibor Lelley schildert in seinem Buch ›Der Fall Meet & Great‹ einen von ihm betreuten Fall von Täuschung und Klau am Arbeitsplatz, der einige interessante Aspekte ans Tageslicht fördert, die Arbeitgeber vermeiden sollten, um ähnlichen Fällen vorzubeugen.

Ein ganz wichtiger Grundsatz ist, stets klar herauszustellen, welche Regeln am Arbeitsplatz gelten. Beispielsweise wird eine bestimmte Handlungsweise, die ohne Beanstandung über längere Zeit durchgeführt wird, zu einer sogenannten betrieblichen Übung, die vom Arbeitgeber nicht mehr ohne Weiteres wieder abgeschafft werden kann.

Im Fall eines Gastronomiebetriebs muss beispielsweise stets klargestellt sein, dass das Verzehren von Speisen ohne Bon nicht zulässig ist. Jedem Mitarbeiter muss diese Regel bekannt sein, völlig unwichtig, ob die Speise ein Gast bekommt oder ob er diese selbst konsumieren möchte.

## Klare Regeln festlegen

Ein deutlich zu lesender Hinweis über der Kasse ist bereits ausreichend, um zu verhindern, dass aus einer Nachlässigkeit Einzelner durch massenhaften Missbrauch eine betriebliche Übung wird, die nur mehr schwer geahndet werden kann. Zu jeder Zeit stellt der Arbeitgeber durch diesen Hinweis über der Kasse klar, dass eine Ausgabe von Speisen und Getränken ohne Bon nicht erlaubt ist. Obwohl die Angestellten von Meet & Great 65 Rabatt auf Speisen

und Getränke bekommen haben, hatte sich ein System der illegalen Selbstbedienung etabliert, an dem rund die Hälfte der Belegschaft partizipierte.

Dass es überhaupt so weit kommen konnte, ist wohl der Tatsache geschuldet, dass ein Betriebsrat zugleich Betriebsleitungsmitglied war. Diese Personalunion machte es möglich, auf Mitarbeiter Druck auszuüben, sollten sie sich dagegen aussprechen, am Selbstbedienungssystem mitzumachen. Zudem hatte diese Person durch die Machtfülle es in der Hand, die Unterschlagungen der Speisen und Getränke zu kaschieren.

## Missbrauchter Schutz

Betriebsräte genießen in Deutschland einen starken Schutz, sodass diese nur in Ausnahmefällen gekündigt werden können und auch dann nur mit gerichtlicher Zustimmung. Zudem müssen selbst im Fall einer strafbaren Handlung die übrigen Betriebsratsmitglieder einer fristlosen Kündigung zustimmen, damit diese wirksam ausgesprochen werden kann.

Diese Tatsache machte es in diesem besonderen Fall trotz Videobeweisen und verdeckten Ermittlungen so schwer, den Haupttätern ihre gerechte Strafe zukommen zu lassen. Im Buch geht der Autor deshalb auch auf die Besonderhei-



Wie wichtig es ist, Vergehen detailliert nachweisen zu können, schildert Jan Tibor Lelley in seinem Buch ›Der Fall Meet & Great‹, das auf einem realen Fall basiert.

<b>Titel:</b>	Der Fall Meet & Great
<b>Autor:</b>	Jan Tibor Lelley
<b>Verlag:</b>	Haufe-Verlag
<b>ISBN:</b>	978-3-648-10661-7
<b>Jahr:</b>	2017
<b>Preis:</b>	34,95 Euro

ten ein, die Arbeitgeber beachten sollten, damit vor Gericht der Sachverhalt sauber dargestellt werden kann.

Um die Verantwortlichen zur Rechenschaft ziehen zu können, sollte stets darauf geachtet werden, eine konkrete Namensliste zu führen, am besten ergänzt mit Tag und Uhrzeit einer Tat. Sollten verdeckte Ermittler eingesetzt werden, so müssen die Ermittlungsergebnisse klar und unmissverständlich sein. Vermutungen und vage Beobachtungen werden vom Richter abgelehnt. Dies ist deshalb so wichtig, da Arbeitgeber vor Gericht grundsätzlich in der schwächeren Position sind, da sie alles beweisen müssen, während der Arbeitnehmer fast nichts beweisen muss. Jan Tibor Lelley war durch diese Handlungsweise in der Lage, vor Gericht zu mehreren Vorfällen die entsprechenden Belege und Informationen zu liefern.

Interessant zudem die Schilderungen des Autors, auf welche Weise vorgegangen wurde, um die Beweise zu sammeln, die vor Gericht verwendet werden sollten. Er erwähnt auch die Bemühungen des Arbeitgebers, möglichst viele Mitarbeiter zur freiwilligen Kündigung zu bewegen. Diejenigen, die auf dieses Angebot eingingen, bekamen als Dreingabe ein gutes Zeugnis ausgestellt sowie für die Dauer der Kündigungsfrist ihr volles Gehalt weiterbezahlt. Wer jedoch die Eigenkündigung ablehnte, erhielt dagegen die fristlose Kündigung und dazu eine Strafanzeige.

### Interessante Reaktionen

Absolut spannend auch die Darstellung, wie der noch amtierende, angeklagte Betriebsrat die weitere Arbeit des Arbeitgebers blockieren kann. Erhellend auch die Tatsache, dass die Chefs des amerikanischen Mutterkonzerns der Steakhäuser weniger auf

die Karte ›Gerechtigkeit‹, als vielmehr auf die Karte ›Ruhe‹ setzen: Die Öffentlichkeit war auf den Fall aufmerksam geworden und es wurde für die Verantwortlichen wichtig, aus den Schlagzeilen zu kommen, um Umsatzeinbrüche der Steakhäuser abzuwen-

den. Die Wirkung der öffentlichen Berichterstattung wird häufig zum Problem, da oft Stimmungsmache statt echte Informationsvermittlung vorherrscht.

Der Autor empfiehlt daher Unternehmen, derartige juristische Dinge mit viel Feinge-

fühl anzugehen. Nicht zuletzt sein im Rückblick gezogenes Fazit ist bemerkenswert, mit dem das Buch abgerundet wird.



[www.haufe.de](http://www.haufe.de)



**Erfahren, was die Zukunft bringt**

Welt der Fertigung –  
mehr muss man nicht lesen



[www.weltderfertigung.de](http://www.weltderfertigung.de)