

Presseinformation

„Warum es Anwälte gibt?

Ganz einfach: Recht haben und Recht bekommen ist nicht das Gleiche.“

Jan Tibor Lelley

Der Fall Meet & Great

**– Ein spektakuläres Beispiel von Täuschung und Klau am Arbeitsplatz
und seine Aufarbeitung vor Gericht –**

Haufe



In seinem Buch erklärt Jan Tibor Lelley anhand eines spektakulären Falles, warum ein gewonnener Gerichtsprozess für eine Firma imageschädigend und somit aus unternehmerischer Sicht ein Misserfolg sein kann. Der Arbeitsrecht-Experte zeigt auf, welche Nachteile der Rechtsweg mit sich bringt und welche anderen Lösungen es gibt.

Eine Restaurantfiliale wird von Mitarbeitern jahrelang systematisch beklaut. Mit hohem Aufwand gelingt es dem Unternehmen, die Taten nachzuweisen, die Betroffenen zu kündigen und die Kündigungsschutz-Prozesse zu gewinnen. Doch das Unternehmen zahlt Abfindungen und sieht sein gutes Image aufgrund negativer Medienberichte bedroht. Was können Arbeitgeber in vergleichbaren Situationen tun?

Jan Tibor Lelley gibt Einblicke in die juristischen Fallstricke eines seiner spektakulärsten Fälle: Für Laien gut verständlich erläutert er die aufwendige Beweissicherung, die Konfrontation der Mitarbeiter mit den Beweisen sowie den Ablauf und die Hürden des mehrstufigen Gerichtsverfahrens. Darüber hinaus verdeutlicht der Arbeitsrechtler, warum ein juristischer Erfolg aus unternehmerischer Sicht noch lange keiner ist: Im konkreten Fall gewann das von ihm vertretene Unternehmen in erster Instanz und wäre sicher aus der zweiten Instanz noch erfolgreicher hervorgegangen. Doch aufgrund der anhaltenden negativen Medienberichterstattung und des dadurch befürchteten Imageschadens entschied sich die Unternehmensführung gegen ein weiteres Verfahren und nahm dafür Abfindungszahlungen in Kauf.

In „Der Fall Meet & Great“ erläutert Lelley, warum ein Gerichtsverfahren manchmal nur die zweitbeste Lösung für Unternehmen ist und zeigt andere Optionen auf.

**Jan Tibor Lelley: *Der Fall Meet & Great*
Ein spektakuläres Beispiel von Täuschung und Klau am Arbeitsplatz
und seine Aufarbeitung vor Gericht.**

104 Seiten | ISBN 978-3-648-10661-7

€ 34,95

Erscheinungstermin: 1. August 2017 bei Haufe.

Presse- und Interviewanfragen bitte an:

Literatur- und Pressebüro Politycki & Partner, lisa.bluhm@politycki-partner.de, Tel. 040-430 9315 0

Über den Autor



© privat

Dr. Jan Tibor Lelley, LL.M. (Suffolk), ist Fachanwalt für Arbeitsrecht in Frankfurt am Main und Partner bei Buse Heberer Fromm. Er ist Experte für arbeitsrechtliche Restrukturierung und Reorganisation. Darüber hinaus ist er ein gefragter Referent zu Best Practice-Themen der Personalarbeit und Autor zahlreicher Veröffentlichungen, darunter „Compliance im Arbeitsrecht“ (Luchterhand, 2010), „Internet am Arbeitsplatz“ (GDA, 2006) und „Internet, Hyperlinks, ISP & Co.“ (dtv, 2003). Weitere Informationen unter <http://buse.de/anwaelte/dr-jan-tibor-lelley-ll-m-suffolk-university-law-school/>.

Fragen an den Autor

Worin bestand an dem Fall „Meet & Great“ für Sie die größte Herausforderung?

Dass der Fall komplettes Neuland war. Ein solcher Fall wurde bisher in Deutschland noch nie vor Gericht verhandelt. Die Kombination aus Betriebsverfassungsrecht, Kündigungsschutzrecht und Datenschutzrecht hat es vorher noch nicht gegeben. Es war, zu einem gewissen Grad, ein Sprung ins juristische Dunkele.

Sie haben sicher schon tausende Fälle übernommen. Was hat Sie gerade an diesem Fall so inspiriert, dass Sie darüber ein Buch geschrieben haben?

Aus zwei Gründen liegt mir dieser Fall besonders am Herzen: Es war zumindest rechtlich wie der Kampf David gegen Goliath, das Risiko war für uns, also das Unternehmen, viel größer als für die Gegenseite. Das liegt zum einen an der „Darlegungs- und Beweislast“, wie wir Juristen und vor allem die Gerichte es nennen. Konkret bedeutet das, dass eine Partei in einem Prozess die Fakten zu präsentieren und die Beweise zu erbringen hat. Eine alte Juristenweisheit lautet: „*Hast du die Darlegungs- und Beweislast, hast du deinen Prozess schon halb verloren*“. Und diese Darlegungs- und Beweislast hatten wir in dem Fall. Wir mussten alle Fakten zu den Kündigungen präsentieren und beweisen. Die Gegenseite konnte ruhig dasitzen und abwarten, dass wir Fehler machen. Sie musste gar nichts beweisen. Und dann kam das finanzielle Risiko dazu: Wenn ein Unternehmen einen Kündigungsschutzprozess verliert, muss man dem zu Unrecht Gekündigten das Gehalt für die Zeit des Verfahrens nachzahlen. Durch mehrere Instanzen kann ein Verfahren durchaus zwei bis drei Jahre dauern, es kommen also schnell sehr hohe Summen zusammen. Das ist das sogenannte „Verzugslohnrisiko“.

Ich denke, dass es sich für andere Arbeitgeber lohnt, auch davon zu erfahren. Zusätzlich bietet der im Buch beschriebene Konflikt einiges an Anschauungsmaterial, z.B. zur Sammlung von Beweisen, Befragung und Vernehmung von Mitarbeitern, Einsatz von Videoüberwachung, Einsatz von verdeckten Ermittlern, für ähnliche oder vergleichbare Fälle. Ich hoffe, man kann viel daraus lernen.

Mit Ihrer Erfahrung von heute: Würden Sie den Fall „Meet & Great“ wieder übernehmen? Und was würden Sie ggf. anders machen?

Ganz klar: Ja, ich würde es wieder tun. Für mich kommt es darauf an, dass meine Mandanten im Recht sind. Und dass wir eine realistische Chance haben, dies auch durchzusetzen. Ich denke, wir haben fast alles richtig gemacht. Nie unterschätzen sollte man den Einfluss der Medien. Viele Unternehmen wissen gar nicht, wie Medien solche Fälle bewerten. Unternehmen machen sich oft keine Vorstellung davon, wie die Arbeit von Journalisten und Redaktionen aussieht und welches Informationsinteresse – zu recht – die Öffentlichkeit haben kann.