



Die China-Hypothek

Von Roland Lindner

LinkedIn ist eine Erfolgsgeschichte für Microsoft. Der Softwaregigant hat das Karrierenetzwerk vor fünf Jahren gekauft, und unter seinem Dach entwickelt es sich prächtig. Nur an seinem China-Geschäft hat Microsoft wenig Freude. LinkedIn wagte sich 2014 in das Land, als es Onlineplattformen wie Facebook und Twitter hier schon einige Jahre nicht mehr gab. Die Entscheidung war umstritten, weil sich LinkedIn damit den Zensurvorschriften in China aussetzte, aber es lockte ein großer Markt. Doch das Netzwerk hatte hier mehr Mühe als anderswo, sich zu etablieren. Und in jüngster Zeit spürte es wie im Moment auch viele andere Unternehmen verstärkten Druck der Regierung in Peking. So wurde es zwischen den Fronten zerrieben: Chinesische Regulierer mahnten es zu strengerer Zensur seiner Inhalte, was dann auch zur Blockade von Profilen amerikanischer Nutzer führte und für einen Aufschrei unter US-Politikern sorgte. LinkedIn's Rückzug ist gewiss nicht als eine von Prinzipien getriebene Entscheidung zu verstehen, Microsoft ist zum Beispiel in China weiter mit seiner Suchmaschine Bing vertreten und zensiert sie auch. Das China-Geschäft von LinkedIn ist zu einer nicht mehr tragbaren Hypothek geworden.

Holzhamster

Von Bernd Freytag

Sprachlich ergibt es wenig Sinn, wirtschaftlich schon: Auch das Holz durchläuft einen Schweinezyklus. Wenn die Preise hoch sind, bauen die Betriebe ihre Kapazitäten aus. Weil dann immer mehr Produkte – Bauholz oder Schweinehälften – auf den Markt kommen, fallen die Preise wieder. Und noch ein Tier mischt bei der Materialknappheit mit, der Hamster nämlich. Weil die Kunden im Glauben, es gebe immer weniger und das Wenige werde auch noch teurer, ihre Lager und Keller füllen – mit Holz und ja, auch mit Schweinehälften –, treiben sie die Nachfrage und damit den Schweinezyklus weiter an. Nun also gibt es wieder genügend Bauholz, die Sägewerke klagen schon über Absatzrückgänge. Dass sich der Überfluss noch nicht auf den Baustellen bemerkbar macht, die Preise für Bauholz nur sehr zäh sinken, ließe sich ebenfalls mit Tiermetaphern erklären. Die Zimmerer werden bockig und geiern nach Gewinn. Tatsächlich aber bleibt ihnen kaum etwas anderes übrig, als die Preise so lange hoch zu halten, bis ihre Lager leer sind. Sonst müssten sie ihren ganzen Lagerbestand abwerten. Und das wünscht man nicht mal einem Hund.

Nächste Chance

Von Henning Peitsmeier

Über Knorr-Bremse, den Münchner Weltmarktführer für Bremsen von Schienen und Nutzfahrzeugen, wurde gern gesagt, es sei ganz egal, wer als Vorstand amtierte, geführt werde der Konzern allein vom Mehrheitseigentümer Heinz Hermann Thiele. Nun ist der Patriarch im Frühjahr überraschend verstorben, und seitdem stehen die Dinge auf dem Kopf. Der neue Vorstandsvorsitzende Jan Mrosik wurde zwar noch von Thiele geholt, aber nicht mehr eingearbeitet. Stattdessen musste der von Siemens kommende Branchenneuling darauf vertrauen, dass die erfahrenen Vorstandskollegen Jürgen Wilder und Peter Laier ihre jeweiligen Sparten gut im Griff haben. Nun wirft Laier, Chef des Nutzfahrzeuggeschäfts, aus persönlichen Gründen vorzeitig hin. Es ist kein Geheimnis, dass der geradlinige und wenig kompromissbereite Laier selbst gern Vorstandschef geworden wäre und die Nichtberücksichtigung offenkundig nicht verwunden hat. Mit seinem Abgang ist ein Kompetenzverlust verbunden. Für Mrosik liegt darin die Chance, bei Knorr-Bremse eigene Akzente zu setzen. Nach dem missglückten Übernahmeveruch von Hella muss er sie dieses Mal nutzen.



Der Inbegriff eines Whistleblowers: Edward Snowden

Foto Reuters

Soll ich Whistleblower werden?

Die Kollegen schieben krumme Dinger: Soll ich das öffentlich machen? An wen kann ich mich wenden? Wer Hinweisgeber werden will, muss vorsichtig sein – und an die eigene Gesundheit denken.

Von Marcus Jung, Frankfurt

Die tiefen Einblicke in den Maschinenraum von Facebook, die die Whistleblowerin Francis Haugen der Welt ermöglichte, werfen auch in Deutschland das Schlaglicht auf Hinweisgeber. Ihre Bedeutung wird in naher Zukunft für Unternehmen und die öffentliche Hand stark zunehmen. Seit zwei Jahren ist eine EU-Richtlinie zum Schutz von Whistleblowern in Kraft. Bis zum 17. Dezember 2021 hat Deutschland noch Zeit, diese Regeln in ein nationales Gesetz umzusetzen. Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitern sind dann verpflichtet, interne Meldekanäle und wahlweise auch externe Möglichkeiten für Hinweisgeber einzurichten. Bis zum Jahr 2023 haben kleinere und mittelgroße Unternehmen dafür noch Zeit.

Wo kann ich mich informieren?

Was ein Missstand ist, der gerade vielleicht noch zu tolerieren ist, und was schon die Schwelle zur Straftat überschreitet, ist für viele Nichtjuristen und Mitarbeiter ohne vertiefte Compliance-Kenntnisse nicht so einfach zu unterscheiden. Grundlegende Informationen für anonyme Hinweise sollte ihnen der eigene Arbeitgeber mitteilen. „Unternehmen, die ein Compliance-Management-System mit einem Hinweisgebersystem bereits umgesetzt haben, haben für Mitarbeiter in aller Regel deutliche Hinweise auf der Website oder im Intranet hinterlegt“, erklärt Rainer Buchert, Rechtsanwalt und Compliance-Fachmann aus Frankfurt. Seit mehr als 20 Jahren begleitet er Unternehmen bei der Umsetzung von Whistleblower-Systemen. Als Ombudsperson begleitete er Hinweisgeber bei Volkswagen, Lufthansa, Otto und auch bei der Gebühreneinzugszentrale.

Die meisten Unternehmen würden diese Informationen gut sichtbar auf ihren Websites platzieren, sagt Buchert. Wer im eigenem Betrieb nicht weiterkommt, kann sich über Nichtregierungsorganisationen wie etwa Transparency Deutschland oder das Whistleblower-Netzwerk informieren. Letztgenannter Verein hat es sich unter anderem zum Ziel gesetzt, Menschen, die auf Fehlverhalten und Straftaten hinweisen wollen, in den ersten Schritten zu unterstützen.

Welche Anlaufstellen gibt es?

Viele Mitarbeiter denken zunächst an ihren Teamleiter oder vielleicht ihre Arbeitnehmervertretung. Doch diese sind nach Ansicht von Fachleuten, wie im Übrigen auch die Personalabteilung, nur die richtigen Ansprechpartner für Probleme

im direkten Zusammenhang mit dem eigenen Arbeitsverhältnis. „Wenn jemand einen Anfangsverdacht für eine mögliche schwere Straftat hat, geht er in der Regel nicht zum Betriebsrat“, erklärt Buchert.

Wird man als potentieller Whistleblower aber von Kollegen gemobbt oder von seinem Vorgesetzten innerhalb eines Betriebs versetzt, um „stillgestellt“ zu werden, sollte man sich direkt an eine Vertrauensperson wenden. „Wir Ombudsmänner sind Vertrauensanwälte im Unternehmen. Wir sind die Anlaufstelle für Mitarbeiter, die einen vertraulichen Hinweis auf eine Straftat oder ein Fehlverhalten im Unternehmen geben wollen“, betont Buchert. In aller Regel handelt es sich hierbei um erfahrene Rechtsanwälte, die zwar vom Unternehmen bezahlt werden, aber trotzdem unabhängig bleiben. Alles, was ein Hinweisgeber einer Ombudsperson mitteilt, bleibt vertraulich. Nur der Whistleblower selbst kann die Vertrauensperson von ihrer Schweigepflicht entbinden.

Muss ich mir einen Anwalt nehmen?

Jeder Hinweisgeber sollte sich bewusst machen, dass er mit seinen Informationen möglicherweise etwas im Unternehmen verändert. Daraus könnten sich auch Veränderungen für den eigenen Geschäftsbereich, das eigene Team und letztlich den eigenen Arbeitsplatz ergeben. Wer sich unsicher ist, kann eine externe Beratung beim Whistleblower-Netzwerk für sich in Anspruch nehmen. Der Gang zu einem Fachanwalt für Arbeitsrecht ist dann sinnvoll, wenn mit Konsequenzen für das eigene Arbeitsverhältnis zu rechnen ist. Eine Erstberatung kostet schnell einen dreistelligen Betrag. Geld sollte aber dann keinen Hinderungsgrund darstellen, wenn man sich dank des Rats eines Rechtskundigen im Anschluss besser fühlt. Zudem ist auch dieses Beratungsgespräch vertraulich. Allerdings könnten es Unternehmen auch als Zeichen von Konfrontation werten, wenn sich Whistleblower schon in

einem frühen Stadium von einem externen Anwalt vertreten lassen. Gerade um solche Konflikte zu vermeiden, sehen die Hinweisgebersysteme die Funktion des Ombudsmanns vor.

Mit welchen Konsequenzen muss ich rechnen?

Gelingt es dem Hinweisgeber, unerkannt zu bleiben, muss er nicht mit Folgen rechnen. Auch Buchert, der eigenen Angaben nach mit mehr als 8000 Whistleblowern gesprochen hat, sagt: „Ich kann jedem Hinweisgeber nur raten, seine Identität nicht preiszugeben.“

Dem nach der geltenden Rechtslage genießen Hinweisgeber in Deutschland keinen besonderen Schutz. So ist das Whistleblowing nach deutschem Arbeitsrecht bislang nur unter bestimmten Voraussetzungen zulässig. Jeder Hinweis nach draußen, der dem Unternehmen einen Schaden zufügen könnte, stellt eine Pflichtverletzung des Arbeitsvertrags dar. Bekommt der Chef davon Wind, kann dies sogar eine fristlose Kündigung nach sich ziehen. Auf jeden Fall sollten potentielle Hinweisgeber dann die Kriterien kennen, unter denen das Bundesarbeitsgericht eine Kündigung für unwirksam erklärt hat: Der Mitarbeiter muss sich zuvor an eine Stelle im internen Hinweisgebersystem gewendet haben. Außerdem darf er zum keinen Zeitpunkt falsche Aussagen machen, auch nicht übereilt und unvorsichtig. Zu guter Letzt muss er aus redlichen Motiven handeln. Damit meint die Rechtsprechung Fälle, in denen es dem Whistleblower „ganz überwiegend um die Aufdeckung von Regelverstößen geht“. Doch Vorsicht! Je mehr Egoismus und ein möglicher Rechtsmissbrauch für das Arbeitsgericht feststeht, desto realistischer wird die Kündigung. Für Beamte gelten Sonderregeln – hier gibt das Gesetz einen strengen Vorrang einer Klärung innerhalb der Behörde vor.

„Man muss als Whistleblower schon aufpassen, dass man öffentlich nicht zu vorzeitig Vorwürfe erhebt. Für Unternehmen können Reputationsschäden sehr

schnell weitreichende Folgen haben“, sagt Rechtsanwalt Buchert. Im Fall unzulässiger Hinweise kann der Arbeitgeber oder bei Beamten der Dienstherr eine Entschädigung einfordern. Auch strafrechtlich gibt es eine Reihe von Tatbeständen, die durch ein dann rechtswidriges Whistleblowing verwirklicht werden. Begeht ein Hinweisgeber eine solche in seiner Funktion als Amtsträger, kann sich dies verschärfend auf das angedrohte Strafmaß auswirken.

Ab wann verrate ich Geschäftsgeheimnisse?

Mit dem Geschäftsgeheimnisgesetz, das vor zweieinhalb Jahren in Kraft getreten ist, hat sich der Begriff aus Sicht von Arbeitnehmern verändert. Unternehmen können eine Information nicht einfach durch ihren „Geheimhaltungswillen“ zum Geheimnis erklären. Diese Informationen müssen nun durch „angemessene Geheimhaltungsmaßnahmen“ wie etwa Zugangsbeschränkungen abgesichert werden. Damit ist für Whistleblower klar: Nicht jedes interne Papier und nicht jeder Tratsch unter Kollegen ist gleich ein Geheimnis.

Aus Sicht von Ombudsmann Buchert ist entscheidend, mit wem der Whistleblower spricht. „Wenn er sich einem Ombudsmann anvertraut, dann kann er nie ein Geschäftsgeheimnis verraten. Denn der Vertrauensanwalt gilt als Teil des internen Systems, damit bleibt der Hinweis ja im Unternehmen – dann ist das kein Problem.“ Problematischer könnte sich das Versorgen von Investigativ-Journalisten mit brisanten Informationen gestalten. Auch wenn Juristen diesen Kanal für Hinweisgeber als generell richtig erachten, empfehlen sie zwingend, den Namen nicht in der Presse zu veröffentlichen.

Kriege ich als Whistleblower eine Belohnung?

Es gibt offenbar eine Diskrepanz zwischen der öffentlichen Wahrnehmung und der Realität. Immer wieder liest man

von Kronzeugenregelungen und Straferlassen. Diese können als Belohnung verstanden werden. Wahr ist: Decken Wettbewerbsbehörden aufgrund von Hinweisen illegale Preisabsprachen von Unternehmen auf, dann kommt der Tippgeber ohne ein Bußgeld davon. Die Europäische Kommission etwa betont, dass eine Vielzahl von Kartellen nur mit der Hilfe von Kronzeugen aufgedeckt werden kann – und dank des Anreizsystems.

„Die Vorstellung, für jeden Hinweis eine Belohnung zu fordern, gibt es in Deutschland nicht“, wagt Buchert dagegen den Transfer auf einen einzelnen Hinweisgeber. Wer auf Missstände im eigenen Unternehmen hinweist, tut das meist aus anderen Motiven: um zu einer besseren Unternehmenskultur beizutragen oder weil man sich um seinen Arbeitgeber – und damit den eigenen Arbeitsplatz – Gedanken macht.

So haben Kriminalisten etwa die Erfahrung gemacht, dass Hinweise, die nach Auslobung eines Geldbetrags gemacht werden, gerade nicht immer zielführend sind. Auch Buchert meint, dass finanzielle Anreize für Whistleblower nicht dem Verständnis und der Kultur in deutschen Unternehmen entsprechen: „Und wie wollen Sie den Wert eines Hinweises in Geld umrechnen?“

Wie geht es Whistleblowern gesundheitlich?

Über die Jahre haben mehrere Forschungen ergeben, dass Whistleblower häufig ein Gefühl der Machtlosigkeit und der Isolation umgibt. Nicht verwunderlich ist, dass sie misstrauischer sind als andere Menschen. Wer den Spielfilm „Snowden“ mit Joseph Gordon-Levitt als Darsteller gesehen hat, wird sich an die Hypernervosität des Whistleblowers erinnern. Häufig hält die Figur des Edward Snowden etwas in den Fingern. Im Film ist es ein Rubik-Zauberkwürfel, dem später noch eine zentrale Bedeutung zukommt.

Niederländische Forscher kamen in der Gegenüberstellung verschiedener Studien 2019 zu dem Ergebnis, dass Whistleblower häufiger unter schweren bis sehr schweren Angstzuständen leiden, sie häufiger an Depression erkranken und Schlafprobleme haben. Diese spezifischen psychischen Gesundheitsprobleme traten wesentlich häufiger auf als in der Allgemeinbevölkerung. „Zusammenfassend kann man sagen, dass sich das Ausplaudern von Informationen negativ auf das Leben des Einzelnen auswirkt, während die Gesellschaft von seinem Handeln profitiert“, zogen die Forscher von Universität Tillburg Fazit.