

Wirtschaft

CS liefert weitere Mitarbeiternamen

Nächste Woche übergibt die Schweizer Grossbank Credit Suisse weitere rund 400 Namen von Schweizer Bankmitarbeitern an die USA. Die Betroffenen können sich nur schwer dagegen wehren, wie ein Fall zeigt.

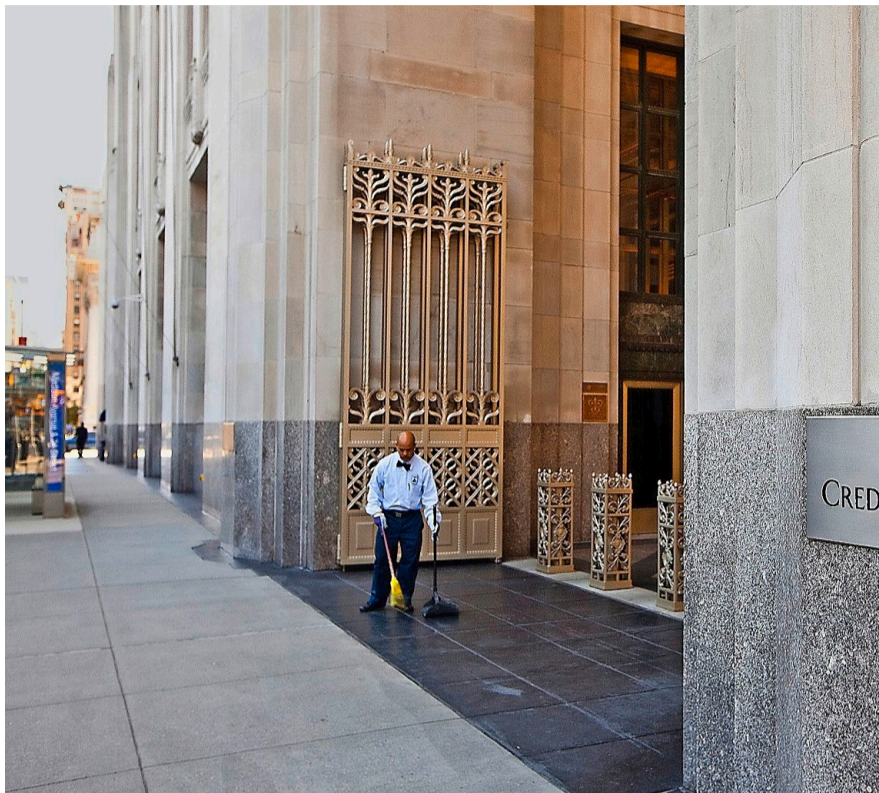
Andreas Valda

Am Montag wird die Credit Suisse ein weiteres Datenpaket an das USA ausliefern. Dies tut sie im Nachgang zur Vereinbarung mit dem US-Justizministerium vom Mai 2014, als sie ein Schuldgeständnis unterschrieb und eine Milliardenbusse zahlte. Laut einer Quelle, die sich auf Aussagen eines CS-Anwalts beruft, sind «mindestens 400 Mitarbeiternamen» involviert. Die Grossbank sagte auf Anfrage, die Daten enthielten «neutrale Daten, die kein Fehlverhalten irgendeiner Institution oder Person belegen oder suggerieren». Es handle sich um Kunden, die die Bank ab August 2008 verlassen hätten.

Die Lieferungen enthalten drei Tabellen. Die erste zeigt eine verschlüsselte Kundennummer, den Vor- und Nachnamen der Schweizer Betreuer sowie den Beginn und das Ende der Verantwortung für den Kunden. Die zweite Tabelle zeigt das verwaltete Vermögen der Kunden. Eine dritte Tabelle vermerkt das Saldierdatum, den Betrag und den Namen der Bank, an die der Betrag überwiesen wurde. Die gleichen Daten werden dereinst die 106 Banken der Gruppe 2 im US-Programm liefern müssen.

Drei Tage Zeit, sich zu wehren

Der «Bund» konnte den Fall eines ehemaligen Privatkundenberaters analysieren. Sein Name ist bei zwei US-Kunden vermerkt. Ob sie ihr Vermögen deklarierten, geht nicht hervor. Der junge Mann betreute damals rund 1000 Privatkunden der untersten Kategorie des Pri-



Der Austausch geht weiter: Gebäude der Credit Suisse in New York. Foto: Keystone

vate Banking. Ihm wurden die meisten Kunden zugeteilt. Er arbeitete in einer Schweizer Stadt, warb weder US-Kunden an, noch reiste er in die USA. Seine beiden in Europa lebenden US-Kunden hielten Vermögen von 115 000 bzw. 190 000 Franken. Einer saldierte die Konten selber, dem anderen wurden sie

saldiert. Der frühere Mitarbeiter sah sich ausserstande, sich vor Gericht gegen die Auslieferung zu wehren. Zum einen hat die CS die Benachrichtigung der Datenübermittlung so gelegt, dass dem Mitarbeiter effektiv nur drei Tage übrig geblieben sind, eine Klage zu verfassen und vor Gericht einen Befehl zu

erwirken, der es der Bank verbieten würde, seinen Namen auszuliefern, solange sein Fall vor Gericht pendent ist. Der Eidgenössische Datenschutzbeauftragte Hanspeter Thür sagte dazu: «Der Bundesrat hat eine 10-Tages-Frist in einer Verfügung definiert. Sie ist an sich schon sehr knapp. Wenn die CS diese Frist über zwei Wochenenden legt, ist das nicht eine faire Umsetzung.»

Der Ex-Mitarbeiter erhielt ganz wenige Daten. Er weiss weder, welche zwei Kunden es sind, noch, ob er mit ihnen je Kontakt hatte. Er erhielt die Angaben trotz wiederholter Nachfrage nicht. Dazu Thür: «Der Mitarbeiter muss die Möglichkeit haben, seine Rolle bei der Betreuung des US-Kunden richtig einzuschätzen. Dazu gehört auch die Kenntnis des Kunden, selbst für Ex-Mitarbeiter.»

Und schliesslich sah sich der Ex-Mitarbeiter mit hohen Kosten konfrontiert. Allein für die superprovisorische Massnahme verlangten Anwälte in Zürich 6000 bis 8000 Franken. Bis zum erstinstanzlichen Urteil hätte der unbescholtene Familienvater mit einem Monatslohn von 8000 Franken mit Kosten von 30 000 Franken rechnen müssen. Thür dazu: «Die im Parlament abgelehnte Lex USA hätte eine Kostenbeteiligung des Bankpersonalverbandes über einen Fonds vorgesehen. Die Verantwortung liegt bei der Mehrheit des Parlaments.»

Normalerweise übernehmen Rechtsschutzversicherungen die Kosten bei arbeitsrechtlichen Streitigkeiten. Die Axa-Winterthur (Arap) aber lehnt es ab, die Anwaltskosten zu finanzieren. Dies ist insofern bedeutend, weil die Winterthur

früher eine CS-Tochter war und viele CS-Mitarbeiter zu Vorzugskonditionen bei der Arap versichert sind. Die Axa sagt auf Anfrage, es handle sich bei der Materie nicht um Arbeits-, sondern Persönlichkeitsrecht. Thür dazu: «Als Anwalt kann ich da nur den Kopf schütteln.» Der leitende Gerichtsschreiber am Arbeitsgericht Zürich, Gerhard Koller, bestätigt, dass arbeitsrechtliche Streitigkeiten zwischen Bankmitarbeitern und Arbeitgebern Teil des Arbeitsrechts seien. «Dazu gehörten auch Datenschutzfragen. So bestimmt es ausdrücklich der entsprechende Artikel im Obligationenrecht», sagt Koller. Darin steht, der Arbeitgeber dürfe Daten über den Arbeitnehmer «nur bearbeiten, soweit sie zur Durchführung des Arbeitsvertrages erforderlich sind». Darauf berufen sich Bankmitarbeiter, die gegen die CS vor Gericht geklagt haben. Laut dem Genfer Anwalt Douglas Hornung lehnt auch die Rechtsschutzversicherung Cap eine Beteiligung ab: «Positiv zeigen sich Assista, Coop und Helvetia.»

Die CS nimmt zu Einzelfällen keine Stellung. Sie beteuert, sie halte sich «im Rahmen der Kooperation mit US-Behörden an die Vorgaben der zuständigen schweizerischen Behörden». Die überwiegende Mehrheit der informierten Mitarbeiter habe «keinen Widerspruch erhoben». Insgesamt sind in der Schweiz rund 60 Fälle gegenüber mehreren Banken hängig. Alle Klagen auf ein provisorisches Lieferverbot an die USA wurden bestätigt. Über die grundsätzliche Frage der Rechtmässigkeit wird wohl im März erstmals ein Genfer Gericht entscheiden.

«Die klügsten Köpfe sind immer ausserhalb des Unternehmens»

Immer mehr Firmen verdienen Geld mit Ideen von Externen. Das verändert die Hierarchie und die Karriereverläufe, sagt der Berliner Arbeitsexperte Ayad Al-Ani.

Interview: Mathias Morgenthaler

Herr Al-Ani, werden wir in 10 Jahren grundlegend anders arbeiten als heute?

Über viele Jahrzehnte war der Arbeitgeber der wichtigste Faktor für unsere Karriere, er bot uns Perspektiven und eine gewisse Sicherheit. In Zukunft werden Berufsbiografien nicht mehr dem klassischen Spannungsbogen folgen. Es wird mehr Veränderungen geben, Job- und Berufswechsel, aber auch Projektarbeit und parallel laufende Tätigkeiten. Zum wichtigsten Faktor wird deshalb ein stabiles Netzwerk von Kollegen, Freunden, Interessierten und Mentoren, vielleicht 100 bis 150 Personen. Wenn die Verantwortung für die Karriere ganz bei uns liegt, ist es wichtig, dass wir uns auf ein Netz verlassen können, das uns unabhängig von unserem aktuellen Job trägt. Und dass wir uns selbstständig mit der Frage auseinandersetzen, wohin sich das Berufsfeld, in dem wir tätig sind, entwickelt.

Von der Ich AG ist seit vielen Jahren immer wieder die Rede, aber wenn man die Präferenzen der Berufseinsteiger betrachtet, erhält man den Eindruck, dass die meisten am liebsten rasch bei einem der grossen Konzerne unterkommen.

Die jungen Leute suchen ein Maximum an Sicherheit, obwohl oder gerade weil sie im Grunde wissen, dass es diese nicht mehr gibt. Das einzig Stabile in den Konzernen ist die Kündigungsfrist in den Arbeitsverträgen. Ansonsten ist das Klima in vielen grossen Unternehmen sehr angespannt, nach vielen Jahren der Kostensenkungen und Restrukturierungen fehlt der Freiraum für Neues und der Nährboden für Innovation. Deswegen suchen immer mehr Unternehmen die intensive Kooperation mit externen Partnern, ganz nach dem Motto: Die klügsten Köpfe sind immer ausserhalb des Unternehmens.



Ayad Al-Ani, Organisationsforscher am Alexander-von-Humboldt-Institut. zvg

Können Sie Beispiele nennen?

Der Schmuckhersteller Swarovski beispielsweise bezieht die interessierte Öffentlichkeit nicht nur ins Produktdesign ein, sondern auch in die Diskussion um die Strategie des Unternehmens. Tchibo, Procter & Gamble und Ritter Sport haben eigene Plattformen geschaffen, um mit der Crowd zu kommunizieren und Impulse von aussen zu nutzen. Die Finanzbranche war so sehr mit juristischen Fragen und der Erneuerung der alten IT-Strukturen beschäftigt, dass sie keine Innovation zustande brachte, obwohl der Bedarf gross wäre. Da hat sich nun eine ganze Start-up-Szene entwickelt, die unter dem Label Fintech innovative Produkte entwickelt.

Wie sieht Innovation in der Finanzbranche aus?

Ein Beispiel ist die junge Berliner Firma Friendsurance, die ein neues Geschäftsmodell für Versicherungen entwickelt hat. Es baut darauf auf, dass sich befreundete Versicherte untereinander vernetzen - zum Beispiel über Facebook. Ein Teil ihrer Versicherungsbeiträge fliesst in einen gemeinsamen Topf, aus dem kleinere Schäden bezahlt werden. Entsteht ein grösserer Schaden, wird dieser vom eigentlichen Versicherer bezahlt. Muss die Versicherung keinen grösseren Schadensfall vergüten, erhalten die Kunden bis zu 50 Prozent ihrer Versicherungsbeiträge zurück. So können die Versicherer die Betrugskos-

ten reduzieren und gute Kunden belohnen. Das wäre bis vor kurzem nicht denkbar gewesen: dass ein Start-up mit 30 Angestellten ein neues Versicherungsmodell entwickelt und Konzerne da mitziehen. Nie waren die Unternehmen offener für Experimente mit Ideen von Externen.

Bringt es nicht viele Risiken mit sich, wenn sich Unternehmen öffnen und Innovation von aussen beziehen?

Es ist ein sehr sensibler Prozess, weil keine vertraulichen Informationen an die Öffentlichkeit gelangen sollen. Aber diese Geheimnisse, die über Jahre einen Wettbewerbsvorteil bringen, gibt es heute kaum mehr, dafür ist die Vernetzung zu gross, sind die Innovationszyklen zu kurz - für hermetische Abgeschlossenheit zahlen Unternehmen einen hohen Preis. Es ist symptomatisch, dass Banken, die über Jahrzehnte gut von Geheimhaltung und Abgeschlossenheit gelebt haben, sich nun öffnen und in neue Bereiche vorwagen. So experimentiert beispielsweise die Credit Suisse im asiatisch-pazifischen Private Banking mit einer Art «Facebook für Reiche», über das sich die vermögende Kundschaft austauschen und über Investments absprechen kann. Damit reagiert die CS wohl auch auf die Pläne von Facebook, in den Zahlungsverkehr einzusteigen. Allerdings funktionieren solche Innovationen nicht ohne internen Kulturwandel.

Was meinen Sie damit?

Es gibt einen Zielkonflikt zwischen ausgeprägter Hierarchie und Innovation. Viele Neuerungen sind entstanden, weil ein paar Nerds und Individualisten ausserhalb der Bürozeiten etwas Interessantes realisieren wollten - ich denke zum Beispiel an die Open Software Linux. Solche freiwilligen Kooperationen sind sehr kraftvoll. Viele Unternehmen sind sehr kreativ. Viele Unternehmen versuchen, diese Qualität auch intern wieder stärker aufzubauen. Das geht aber nicht über direkte Anordnungen in starren Strukturen. Befehlen kann ich ein bestimmtes Ergebnis, den kreativen Prozess kann ich nur über die Umstände begünstigen. Derzeit kaufen viele Unternehmen die Innovation ein, auf Plattformen wie Jovoto, welcher rund 60 000 kreative Köpfe angeschlos-

sen sind. Wenn nur 300 davon bei einer Fragestellung mitdenken, ist es sehr wahrscheinlich, dass fünf bis sechs gute Lösungen entstehen. Victorinox oder Coca-Cola zum Beispiel haben damit gute Erfahrungen gemacht.

Sind Konzerne mit mehreren 10 000 Angestellten ein Auslaufmodell?

Das hängt davon ab, wie agil sie sind. An die Stelle der Hierarchie wird mehr und mehr die Netarchie treten - eine Kombination aus Hierarchie, Kooperation und Vernetzung. IBM verdient heute einen guten Teil des Geldes mit Open Software und Entwicklungen, welche über Plattformen wie Liquid und Topcoder eingekauft werden. Viele Patente sind heute öffentlich zugänglich. Tesla hat alle Patente der Öffentlichkeit gespendet und verfährt nach dem Grundsatz: Je mehr Leute bei der Entwicklung des Autos der Zukunft mitdenken, desto besser.

Was hat diese Entwicklung für Konsequenzen für den einzelnen Berufstätigen?

Der positive Aspekt ist: Die Optionen nehmen zu. Wir können uns heute durch einen Mausklick mit Leuten verbinden, mit denen wir noch vor 10 Jahren unmöglich zusammengekommen wären. Jobwechsel und berufliche Umstiege sind heute keine Ausnahme mehr, wer gut vernetzt und flexibel ist, hat viel mehr Möglichkeiten. Generell nimmt der Grad der Eigenverantwortung zu, was vielerorts zu Unsicherheit führt. Ein Vorteil des alten Systems mit starren Hierarchien war, dass ich mir meiner Stellung relativ sicher sein konnte, auch wenn ich vorübergehend weniger leistungsfähig war. In der Meritokratie definiert sich die Zugehörigkeit fast nur noch über meinen greifbaren Beitrag zum Ergebnis. Das Individuum selber ist in den modernen Netzwerken eher unwichtig. Deshalb stellt sich die Frage, wie wir eine Absicherung einbauen können, jene Art von sozialer Verantwortung, die früher der Patron übernommen hat. Wichtig wäre es, dass man die sozialen Sicherungssysteme überdenkt, um so brüchige Biografien besser auszugleichen. Auf der individuellen Ebene nimmt unser persönliches Netzwerk, die angesprochenen 100 bis 150 Leute, diese Rolle wahr.

Kurz

Gastronomie

Preis für Café Crème ist leicht gestiegen

In Deutschschweizer Cafés kostet der Café Crème im Schnitt 4.16 Franken. Der Preis ist damit im Vergleich zum Vorjahr um 3 Rappen gestiegen. Preissprünge gab es vor allem bei Wirtwechsellern oder Betriebsübergaben. Der Branchenverband Cafetiersuisse, der den durchschnittlichen Preis für einen Café Crème alljährlich bei rund 350 Deutschschweizer Lokalen erhebt, hat dabei festgestellt, dass eher Restaurationsbetriebe in ländlichen Regionen ihre Preise erhöht haben. (sda)

Geldpolitik

Doch keine Devisenkäufe durch die Nationalbank

Die Devisenreserven der Schweizerischen Nationalbank (SNB) sind im November leicht um knapp zwei Milliarden Franken gestiegen. Die nach den Standards des Internationalen Währungsfonds (IWF) berechneten Devisenbestände erhöhten sich auf 462,4 Milliarden Franken von 460,6 Milliarden im Oktober, teilte die Notenbank am Freitag mit. Im Vorfeld der sogenannten Goldinitiative war der Kurs des Euro sehr nahe an die Interventionsgrenze der SNB von 1.20 Franken herangekommen. Am Devisenmarkt ging das Gerücht um, die SNB habe zugunsten des Euro interveniert. Die geringe Zunahme der Devisenreserven lässt sich aber allein mit Kursänderungen der Währungen erklären, was gegen Stützungskäufe spricht. (Reuters/bwi)

Rohstoffe

United Commodity beschliesst eine Kapitalerhöhung

Die ausserordentliche Generalversammlung (GV) des Thuner Rohstoffunternehmens United Commodity hat diese Woche alle Anträge des Verwaltungsrats durchgewunken. Damit steht einer Kapitalerhöhung um 50 Prozent nichts mehr im Weg. Ja sagte die GV auch zur Zusammenarbeit mit Norge Mineral Resources aus Luzern. Laut Bericht der «BZ» soll diese die Hälfte der neu ausgegebenen Aktien übernehmen. Walter Bestel von Norge Mineral Resources wird Verwaltungsrat und Finanzchef von United Commodity, die ihren Sitz von Thun nach Luzern verlegen wird. (bwi)