

manager magazin 7/2008, Seite 122

zuletzt aktualisiert: 18. August 2008, 07:55 Uhr

<http://www.manager-magazin.de/magazin/artikel/0,2828,562441,00.html>

WHISTLEBLOWING

Selbstmord auf Raten

Von *Eva Buchhorn*

Mitarbeiter, die Missstände in ihrem Unternehmen anzeigen, haben meist einen schweren Stand. Da wird gemobbt, gedemütigt und abgestraft. Die Karriere ist meist zu Ende. Ein Report aus den Untiefen der Arbeitswelt.

Wenn Kurt Zeese (54) (*Name von der Redaktion geändert*) seine Geschichte erzählt, könnte er sie zum Heldenepos ausschmücken. David gegen Goliath, ein einzelner Mann gegen das übermächtige Unternehmen.



© Andreas Teichmann

Der Konflikt: Ein Manager erfährt von dubiosen Geschäftsvorgängen im Unternehmen

Doch Zeese, schmal, mittelgroß, graue Haare, dunkler Nadelstreifen, liegen Heldengeschichten nicht. Was damit zu tun haben mag, dass er Controller war und eher Zahlen als Worte liebt.

Es liegt aber auch daran, dass er einfach nicht ahnte, worauf er sich einließ, als er auspackte. Als er seinem Vorstand berichtete, wie ein Kollege mit dem Geld der Firma über Monate hinweg seine Geliebte alimentierte.

Damals glaubte Zeese fest daran, dass der Unterhalt des erotischen Luxuslebens einer Führungskraft nicht im Sinne seines Unternehmens sei. Nie wäre er darauf gekommen, dass der Zorn der obersten Führungsspitze nicht den auf Abwege geratenen Kollegen, sondern ihn, den Überbringer der schlechten Botschaft, treffen würde. Und dass er seinen Hinweis mit dem Hinauswurf bezahlen würde.

Zeese war Finanzgeschäftsführer in einer deutschen Unternehmensgruppe der Transportbranche, die an einen internationalen Konzern verkauft wurde. Einige Monate nach dem Verkauf machte ihn einer seiner Mitarbeiter auf dubiose Rechnungen einer Dame aufmerksam, die auf keiner Payroll stand. Übernachtungen in Luxushotels, First-Class-Flüge zu exotischen Destinationen, stets begleitet vom Vorsitzenden der Geschäftsführung.

Die ersten Rechnungen zeichnete Zeese widerwillig ab. Bald landeten Honorarforderungen für angeblich verfasste Marktstudien in Höhe von mehr als 40.000 Euro auf seinem Schreibtisch.

Hätte er einfach weiter schweigen, abzeichnen, wegsehen sollen? Hunderte Male hat sich Zeese diese Frage seither gestellt. Und immer kam er auf dieselbe Antwort: "Betrug an der Firma zu verhindern gehörte zu meinen Pflichten als Finanzchef. Ich musste etwas tun."

Wer handelt wie Kurt Zeese, wer bei illegalen oder unmoralischen Schiebereien in der eigenen Firma den Mund aufmacht, spielt russisches Roulette mit der eigenen Karriere. Wenn er Glück hat, hört man ihn an. Der Missstand wird abgestellt, die Verursacher werden zur Verantwortung gezogen. Vielen unternehmensinternen Kritikern mag es so gehen. Andere haben weniger Glück.

Sie stellen fest, dass ihre Mahnungen ins Leere laufen - während die Schieber ungehindert weitermachen. In dieser Situation entscheiden sich manche Menschen zu drastischen Schritten. Sie überspringen



Titel
Was die besten Arbeitgeber bieten
 Neuer Krieg um Talente
 Inhalt

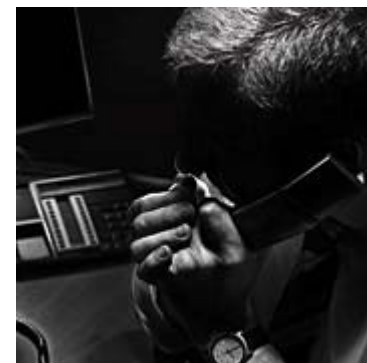
interne Hierarchien und lancieren ihre Kenntnisse außerhalb des Dienstwegs. So war es auch in der Telekom-Spitzelaffäre: Ein Mitarbeiter aus der Sicherheitsabteilung von T-Mobile soll schon im Sommer 2007 Konzernchef René Obermann auf die Beschattung von Journalisten aufmerksam gemacht haben - doch erst seit der Skandal öffentlich wurde, kooperiert die Telekom mit den Ermittlern.

Heft bestellen
Jetzt 3 Ausgaben testen und
Geschenk sichern

Andere Hinweisgeber leiten ihr heikles Wissen an die Außenwelt weiter: Sie erstatten Strafanzeige oder informieren die Medien. Wer üblen Machenschaften am Arbeitsplatz so entschieden den Kampf ansagt, riskiert eine Menge. Da wird gemobbt, gedemütigt und abgestraft. Die Karriere ist meist zu Ende.

Für die Dissidenten der Arbeitswelt gibt es in Deutschland keinen Namen. Im Englischen nennt man sie "Whistleblower". "Whistleblowing" lässt sich mit "pfeifen" oder mit "Alarm schlagen" übersetzen. Es bedeutet aber auch verpfeifen, anschwärzen. Das Image von Whistleblowern ist rabenschwarz.

Kein Wunder also, dass hierzulande kaum jemand als Whistleblower in Erscheinung treten will. Couragierte Informanten wie Kurt Zeese begegneten ihr höchstens "ein- bis zweimal pro Jahr", berichtet die Anwältin Heike Kroll, die beim Verband "Die Führungskräfte" Rechtsrat in beruflichen Krisen erteilt. Selbst das Whistleblower-Netzwerk in Köln, eine Lobby- und Selbsthilfeorganisation, hat in den zwei Jahren seines Bestehens nur rund 30 Hilfesuchende beraten.



© Andreas Teichmann

Der Entschluss: Seine Anwälte raten dem Manager, dem Vorstand die Sache zu melden

Whistleblower sind eine rare Spezies. In krassem Gegensatz dazu steht das Aufheben, das in der Unternehmenswelt um sie gemacht wird.

Schlagworte des Artikels:
Whistleblower

In fast hysterischer Tonlage wettern die Arbeitgeberverbände seit Wochen gegen eine Gesetzesinitiative, das Recht zur Anzeige von Missständen im Bürgerlichen Gesetzbuch zu verankern.

Direkt zu SPIEGEL Wissen 

Aber auch Betriebsräte wittern Unheil, berichtet der Hamburger Arbeitsrechtler Boris Dzida. Als Partner der Anwaltskanzlei Freshfields berät er Unternehmen im Umgang mit den internen Informanten. Arbeitnehmervertreter wehren bei dem Thema stets ab, hat er gelernt: "Da heißt es: Wir wollen hier keine Denunzianten."

Der Hinweisgeber als Verräter, der Whistleblower als Denunziant? An der Wirklichkeit, wie Kurt Zeese sie erlebte, geht diese Debatte vorbei. Er hat seinen Job verloren, als er das tat, was er für seine Pflicht hielt.

Nachdem ihm zwei Anwaltskanzleien zu diesem Schritt geraten hatten, informierte Zeese die Konzernspitze über die pikanten Rechnungen. Dort hörte man sich seine Geschichte an und versprach, ihn im Kollegenkreis nicht zu enttarnen. Die fraglichen Posten sollten im Rahmen eines "zufälligen" Kontrollbesuchs der internen Revision entdeckt werden.

Compliance im Büro: Vier eindeutige Regeln

5 Bilder



Klicken Sie auf ein Bild, um die Fotostrecke zu starten.

Doch es kam anders. Der Revisor erschien und präsentierte mit großer Geste einen "Beratervertrag", demzufolge die Dame bereits seit zwei Jahren konsultierend für die Firma tätig sei. Zeese erkannte sofort, dass der Vertrag frisch aufgesetzt und rückdatiert war. Dann bekam er den Satz zu hören, "der

mich zum Abschuss freigab", erzählt er, und zum ersten Mal verrutscht sein Lächeln: "You have to change your attitude - Arbeiten Sie an Ihrer Einstellung."

Das war der Anfang vom Ende. Kollegen rückten von ihm ab, immer häufiger musste Zeese jetzt Dinge geraderücken, die er so nicht gesagt oder so nicht getan hatte. Als er aus dem Sommerurlaub zurückkehrte, wurde er zu seinem Schreibtisch nicht mehr vorgelassen. Vom Hausjuristen erhielt er das Kündigungsschreiben, dann ließ man ihn unter Aufsicht sein Büro ausräumen.

Heute ist Zeese Partner in einer Wirtschaftsprüfungsgesellschaft und steht wieder mitten im bürgerlichen Leben. An die schwärzesten Augenblicke seiner Karriere denkt er nur noch selten.

Doch die Frage, wie Menschen zu helfen ist, die in bester Absicht Missstände anprangern und sich daraufhin von Feinden umstellt sehen, diese Frage treibt ihn weiter um.

Whistleblowing ist ein riskantes Spiel. Was treibt die Tippgeber? Wer schützt sie?

Lathen im Emsland, 22. September 2006. Ein harmloser Betriebsausflug endete für elf Mitarbeiter der RWE mit dem Tod: Die Männer saßen in der Magnetschwebbahn auf der Transrapid-Teststrecke, als ihr Zug mit einem Wartungsfahrzeug kollidierte. 23 Menschen starben; vor Gericht stellte sich heraus, dass die Betriebsleiter wissentlich Vorschriften missachtet hatten.




Björn Rohde-Liebenau hätte sich vor dem Transrapid-Unglück einen Whistleblower gewünscht: "Vermutlich kannten viele im Transrapid-Team die Zufälligkeiten im Umgang mit den Sicherheitsregeln", sagt der Hamburger Anwalt, der früher als ehrenamtlicher Geschäftsführer der globalen Anti-Korruptionsorganisation Transparency International gearbeitet und dort gelernt hat, die Ordnungsregeln der Wirtschaft auch einmal mit kritischer Distanz zu betrachten.

Heute berät Rohde-Liebenau mit seiner Firma Risk Communication Concepts Unternehmen im Umgang mit den internen Informanten. Er hält die Hinweisgeber für wichtige Frühwarner, die Firmen oder Behörden helfen könnten, einen gefährlichen Kurs zu korrigieren.



© Andreas Teichmann

Ob Gammelfleisch-Skandal, Umweltfrevel, Kick-back-Zahlungen in der Bauwirtschaft oder eben Bespitzelung missliebiger Journalisten à la Telekom: "Überall, wo Angehörige von Firmen systematisch Strafgesetze verletzen oder Verhaltensregeln missachten, gibt es Mitwisser, die mit ihren Informationen Schlimmeres verhüten könnten."

Tatsächlich kommt der entscheidende Hinweis zur Aufklärung schwerwiegender Straftaten sehr oft von Insidern. In den Korruptionsfällen Ikea, EADS  und Siemens , aber auch im Fall der mutmaßlichen Bilanzfälschungen beim Hamburger Flugzeugmotorenhersteller Thielert  - überall sind Ermittler durch diskrete Hinweise aus den Firmen auf den Plan gerufen worden.

Die Enthüllung: Der Vorstand gibt sich interessiert

Die allermeisten Hinweisgeber agieren jedoch anonym. Sie schreiben Briefe ohne Absender oder leiten ihr Wissen über einen Anwalt an die Behörde weiter - sie tun alles, um nicht mit vollem Namen als Anschwärzer dazustehen. Aus gutem Grund: Das deutsche Arbeitsrecht gestattet die Strafanzeige gegen den Arbeitgeber nur im Ausnahmefall. Sonst droht die Kündigung.

Also lieber wegsehen und den Mund halten? Auch das geht nicht: Ein Mitarbeiter, der von drastischen Gesetzesverstößen oder bevorstehenden großen Schäden erfährt, muss unternehmensintern die Alarmglocke läuten. Sein Arbeitsvertrag verpflichtet ihn dazu, Schäden vom Arbeitgeber abzuwenden.

Damit sitzt der Manager in der Falle: Hat er Pech und das Unternehmen billigt die fragwürdigen Praktiken, wird er als Systemflüchtling gebrandmarkt - und bekommt Rache zu spüren.


In dieser Situation befand sich Frank Stein (47) (*Name von der Redaktion verändert*), Leiter der internen Revision bei der Hamburger Tochter eines europäischen Großkonzerns. Stein musste über Jahre verschleiern, dass seine Geschäftsführer entgegen firmeninternen Anweisungen überalterte Produkte am Markt verkauften, anstatt diese an die Firmenzentrale zurückzugeben. So wuchsen die

Umsätze, die Chefs kassierten fette Boni - und Stein litt still.

Eines Tages nahm er all seinen Mut zusammen, ging zur Konzernrevision und deckte alles auf. Als Quittung erhielt er von seinen Chefs bei der Tochterfirma die fristlose Kündigung. Immerhin ging die Sache für Stein vergleichsweise gut aus: Mithilfe des Hamburger Arbeitsrechtsspezialisten Walther Behrens erstritt er eine passable Abfindung und sorgte dafür, dass auch sein Vorgesetzter und der Geschäftsführer ihre Jobs verloren.

Wie Stein wird mancher zum Whistleblower, um das eigene Gewissen zu entlasten. Andere reden, weil sie die bloße Kenntnis von Schiebereien belastet.

In einer Welt stummer Mitläufer habe der Hinweisgeber das Gefühl, er könne seine Organisation auf den rechten Weg zurückführen, sagt der amerikanische Psychologe C. Fred Alford, der Selbsthilfegruppen von Whistleblowern besucht und sich deren Geschichten angehört hat. Die Aufdecker haben das Gefühl einer "choiceless choice" - sie müssen so handeln, wie sie handeln, auch wenn sie damit sich selbst gefährden.

Viele gehörten zuvor zu den engagiertesten Mitarbeitern und identifizierten sich stark mit ihrer Firma. Andere sehen sich quasi als Graswurzel-Revolutionäre im Auftrag der Öffentlichkeit oder leidgeprüfter Kollegen. So erging es Christine Burton (41) (*Name von der Redaktion geändert*), Ex-Managerin der BASF  in Ludwigshafen.

Die britische Spezialistin für Tiernahrung wurde von der BASF im Frühjahr 2006 aus den Niederlanden nach Ludwigshafen geholt. Dort sollte sie die EU-Gesetzgebung beobachten und mit dafür sorgen, das Tierfuttergeschäft der BASF ordnungsgemäß zu organisieren.

Bald nachdem Burton ihr Büro bezogen hatte, stellten sich Unwohlsein und Atemnot ein. Die Diagnose ihres Hausarztes: Asthma. Burton beobachtete, dass es anderen Kollegen genauso zu gehen schien, diese sich aber offensichtlich nichts zu sagen trauten. Als sie erfuhr, dass sie allesamt in einem Gebäude arbeiteten, das noch bis ins Jahr 2004 für Pestizidversuche genutzt worden war, war sie alarmiert und bohrte nach.

Vorgesetzte und Bereichsleitung versicherten ihr, das Gebäude sei ordnungsgemäß saniert worden. Interne Gutachter führten im Juni 2007 neue Schadstoffmessungen durch, die keinen Hinweis auf Kontamination ergaben.

Wenige Wochen später bot der Bereichsleiter Burton den Umzug in ein anderes Gebäude an. Eine nette Geste - wäre damit nicht die Versetzung auf einen EDV-Posten verbunden gewesen, für den Burton sich deutlich überqualifiziert fühlte. Mittlerweile ist das Arbeitsverhältnis aufgelöst.

Nun schärft die streitbare Managerin die Messer. Sie hat ein internes Protokoll lanciert, das den Schluss zulässt, die Messungen seien nicht sachgerecht durchgeführt worden. BASF weist diese Behauptung zurück. Außerdem bereitet Burton ein Buch vor und plant eventuelle rechtliche Schritte.

So entschlossen wie Burton sind wohl nur wenige Whistleblower. Manche wirft der Widerstand des Arbeitgebers gegen ihr gutgläubig vorgetragenes Anliegen komplett aus der Bahn.

Sie treffen sich dann bei Guido Strack (43). Der Vorsitzende des Whistleblower-Netzwerks in Köln, rundlich, freundlich, als gelernter Wirtschaftsjurist früher in Diensten der EU-Kommission, hat eine ganze Reihe trauriger Gestalten kennengelernt, die einst als mutige Don Quichottes losgezogen waren ([siehe: "Whistleblowing: Experte Strack gibt Rat"](#)). Er stellt abgeblitzten Informanten eine schlechte Prognose: "Die Leute geraten in eine Abwärtsspirale, am Ende steht oft die



© Andreas Teichmann

Der Abgang: Der Manager ist in Ungnade gefallen und muss die Firma verlassen

Das neue manager magazin

Berufsunfähigkeit." Viele werden krank, verschleißen sich in Gerichtsprozessen, bemühen sich erfolglos um eine neue Stelle und verzweifeln daran. Irgendwann können Freunde und Familie die immer gleiche Geschichte nicht mehr hören, um den Whistleblower wird es einsam. Zurück bleibt ein Exilant der Arbeitswelt.

Muss das sein? Muss Kritik am Unternehmen immer die Gefahr bergen, zum Selbstmordkommando zu werden? Oder gibt es Wege, die verfeimten Tippgeber aus der Schmutzdecke zu holen?



Rechtsexperten wie der Bundesverwaltungsrichter Dieter Deiseroth befürworten ein Gesetz zur Absicherung von Whistleblowern. Ohne gesetzlichen Schutz gehe es nicht, meint Deiseroth: "Die derzeitige Rechtslage ist extrem unsicher und bringt Hinweisgeber in Gefahr."

Mit der Unternehmenswelt vertraute Praktiker wie der Düsseldorfer Arbeitsrechtler Stefan Röhrborn wollen so weit nicht gehen. Röhrborn warnt vor einer Gesellschaft von "Betriebspetzen", die sich durch allzu weitgehende Gesetze ermutigt fühlen könnten, mit falschen Hinweisen Unschuldige zu verleumden.

Röhrborn musste vor einiger Zeit dem Vorstand eines rheinischen Mittelständlers aus der Patsche helfen, den ein fragwürdiger Hinweisgeber in arge Bedrängnis gebracht hatte. Unter dem Decknamen Donald Duck ließ der Mann mittels eines Anwalts den Vorstandsvorsitzenden wissen, der Finanzvorstand habe die Bilanzen manipuliert, um Investoren zu täuschen und den Aktienkurs nach oben zu treiben.

Vom Unternehmen angeheuerte Gutachter verbrachten Wochen damit, das Zahlenwerk zu prüfen und den Vorwurf zu entkräften - und kassierten fast zwei Millionen Euro. Schließlich wurde auch Donald Duck enttarnt: Es handelte sich um einen frustrierten Mitarbeiter. Und obwohl nun alles vom Tisch ist, hat der Vorstandsvorsitzende weiter panische Angst um das Image seiner Firma.

Dennoch sollten Unternehmen ihr grundsätzliches Misstrauen gegen Whistleblower aufgeben. Wer die unbequemen Mahner nicht in die Verbannung schickt, sondern anhört, wird eine Eskalation meist vermeiden können. Einen Schritt in diese Richtung machte im Juni der Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI). Sein Präsident, Jürgen Thumann, forderte via "Bild" deutsche Unternehmen zur Einrichtung anonymer Whistleblower-Anlaufstellen auf.

Solche Beschwerdestellen haben viele Konzerne, zum Teil weil sie an der US-Börse gelistet sind und damit amerikanischen Whistleblower-Schutzregelungen unterliegen, schon eingeführt. Siemens ermuntert seine Mitarbeiter als Reaktion auf die Korruptionserhellungen, Unregelmäßigkeiten über eine Hotline zu melden. Bayer  und BASF haben eine Telefonleitung zu einer Anwaltskanzlei geschaltet. Volkswagen , Rewe und O2 arbeiten mit dem Rechtsanwalt Rainer Buchert zusammen. Der ehemalige Direktor im Bundeskriminalamt nimmt als Ombudsmann vertrauliche Mitarbeiterhinweise entgegen. Die Deutsche Bahn nutzt das Online-System der Potsdamer Business Keeper AG, in dem Mitarbeiter über einen elektronischen Postkasten Hinweise lancieren können.

Whistleblower-Anlaufstellen könnten nicht nur den Nachrichtenfluss über Schmutz im Unternehmen verbessern, sie könnten auch helfen, die häufig extrem verunsicherten und aufgewühlten Melder frühzeitig einzufangen und möglicherweise folgenschwere Irrtümer zu korrigieren, meint Ombudsmann Buchert. Denn typischerweise sähen Whistleblower nur einen Ausschnitt des Geschehens, sie vermuteten manchmal Unrat, wo gar keiner sei: "Im Gespräch lässt sich vieles schnell ausräumen."



Titel
Was die besten Arbeitgeber bieten
 Neuer Krieg um Talente
 Inhalt

Heft bestellen
 Jetzt 3 Ausgaben testen und
 Geschenk sichern



© DDP

Mahnruf: BDI-Präsident Thumann forderte via "Bild" Unternehmen zur Einrichtung anonymer Whistleblower-Anlaufstellen auf

Ob aber all die schönen Systeme tatsächlich genutzt werden? Ob mehr Menschen den Mut fassen, brisantes Wissen weiterzugeben? Dazu müsste sich das Image vom Whistleblower als Nestbeschmutzer aufhellen - und die Mitarbeiter müssten darauf vertrauen können, dass Diskriminierungen der Vergangenheit angehören.

Telekom-Chef René Obermann schlägt bereits versöhnliche Töne an. In einem Interview forderte er vor einigen Wochen einen "Kulturwandel" im eigenen Haus. Blinde Befehlsgläubigkeit dürfe es nicht mehr geben. Er wünsche sich von seinen Mitarbeitern "die Courage, auf Ungereimtheiten hinzuweisen und diese zu melden".

Bahn frei für den mündigen Mitarbeiter? Am Ende hätte die Spitzelaffäre doch noch ihr Gutes.

Bei Warnpfeiff Kündigung

Rechtslage: Whistleblower handeln riskant



Schwacher Schutz: Whistleblower, die Betriebsinterna an die Öffentlichkeit weitergeben, können sich in Deutschland auf die Meinungsfreiheit (Art. 5 Grundgesetz) berufen. In einem Kündigungsprozess muss der Richter allerdings abwägen, ob der Hinweisgeber seine Treuepflicht gegenüber dem Arbeitgeber verletzt hat.

Die Kündigung ist erlaubt, wenn der Arbeitnehmer in einer Strafanzeige wissentlich oder leichtfertig falsche Angaben gemacht hat, aber auch, wenn sein Verhalten als "unverhältnismäßig" zu werten ist - eine aus Sicht des Whistleblowers unscharfe und unsichere Rechtsprechung.

Whistleblower-net.de: Die Internetseite gibt ersten Rat

Umstrittenes Gesetz: Im Juni fand im Bundestag die erste Anhörung zur Einführung eines Whistleblower-Schutzgesetzes statt. Ein neugefasster Paragraph 612a im Bürgerlichen Gesetzbuch soll dem Arbeitnehmer

erlauben, sich an eine zuständige außerbetriebliche Stelle zu wenden, wenn er die Verletzung "gesetzlicher Pflichten" zuvor betriebsintern angezeigt hat und der Arbeitgeber "dem Verlangen nach Abhilfe nicht oder nicht ausreichend nachkommt".

Drohen Gefahren für Mensch oder Umwelt oder hat der Arbeitgeber selbst Straftaten begangen, dürfte der Mitarbeiter sein Wissen sogar direkt nach außen tragen. Gleiches soll gelten, wenn er konkrete Anhaltspunkte hat, dass das Unternehmen die Schiebereien nicht beenden wird oder ihm das Gespräch mit dem Arbeitgeber "nicht zumutbar" ist. Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) lehnt das Gesetz als massive Gefährdung des Betriebsfriedens ab.

» [Whistleblower-Netzwerk: Experte Strack gibt Rat](#)

» [Whistleblower: Kultur gegen krumme Touren](#)

© manager magazin 7/2008

Alle Rechte vorbehalten

Vervielfältigung nur mit Genehmigung der SPIEGELnet GmbH

Mehr zum Thema

- **Whistleblowing:** Experte Strack gibt Rat (mm 7/2008)
<http://www.manager-magazin.de/magazin/artikel/0,2828,572366,00.html>
- **Whistleblower:** Kultur gegen krumme Touren (27.06.2008)
<http://www.manager-magazin.de/unternehmen/artikel/0,2828,562005,00.html>
- **Führung:** Der Absturz der alten Superstars (mm 6/2008)
<http://www.manager-magazin.de/magazin/artikel/0,2828,556760,00.html>
- **Compliance:** "Das Risiko illegalen Handelns steigt" (mm 6/2008)
<http://www.manager-magazin.de/magazin/artikel/0,2828,562276,00.html>
- **Zukunftsmärkte:** Das Schweigen der Manager (22.04.2008)
<http://www.manager-magazin.de/unternehmen/artikel/0,2828,548743,00.html>
- **Kapitalismus:** "Moral ist Produktionsfaktor" (26.02.2008)
<http://www.manager-magazin.de/unternehmen/artikel/0,2828,536809,00.html>