

Auf der Suche nach einem Neubeginn

Unser Wirtschaftssystem ist schwer krank. Der Blutdruck ist zu niedrig, der Puls deutlich zu schwach. Der Patient liegt auf der Intensivstation und ist kaum ansprechbar. Immer wieder lesen wir von Massentlassungen und Firmenzusammenbrüchen. Die Meldungen über krasse Betrugsfälle werden zwar seltener; dafür lässt uns die Diskussion über unsere Altersvorsorge und die Kosten des Gesundheitswesens erschauern. Erfreulich ist das alles nicht. Die Trends und Risiken sind zwar längst bekannt, doch Vorsorge getroffen wurde bislang nicht. Haben Manager oder hat die Politik total versagt? Die offensichtlichen Missstände bereiten den Boden für den Vertrauensverlust und das Misstrauen, das mittlerweile überall anzutreffen ist und vom einflussreichen Unternehmer bis zum kleinen Konsumenten alle lähmt.

Es ist gerade ein paar Monate her, dass wir uns in einem unendlichen Wirtschaftsboom und einer New Economy wähten, die uns das Blaue vom Himmel versprach. Jetzt hat uns die Realität wieder. „What goes up must come down.“ Also sind wir wieder auf der Erde gelandet – oder vielleicht doch gleich eine Etage tiefer?

Die Vertrauenskrise, von der hier die Rede sein wird, wurde insbesondere durch börsennotierte Unternehmen und deren Management über die Kapitalmärkte ausgelöst. Unterstützt wurde die Entwicklung von Investmentbanken und Anlageberatern, von Börsenanalysten und auch von Journalisten. Doch die Konsequenzen hat nicht nur die Wirtschaft, sondern die gesamte Gesellschaft zu tragen. Auch die unzähligen KMU, die kleinen und mittleren Unternehmen, ja selbst die sauber und integer geführten Großunternehmen und die global agierenden Konzerne sowie unzählige ehrliche Manager – all dies gibt es nämlich auch noch – bleiben im Netz hängen und müssen die Konsequenzen mittragen.

Diese Krise muss überwunden werden. Darin stimmen alle überein. Es wird ein langwieriger Prozess, denn es wird keine spontane oder Hauruck-Lösung geben. Der Prozess muss in den Köpfen wachsen und sich in Politik und im Management durchsetzen. Vertrauen wächst nur langsam.

Ideen, wo Änderungen nötig und möglich sind, werden auf den folgenden Seiten von renommierten Autoren aus ganz unterschiedlichen Blickwinkeln geliefert. Die Ideen lassen hoffen, dass diese Vertrauenskrise eines Tages Vergangenheit sein und damit zu einem bewältigten Kapitel in der Geschichte des frühen 21. Jahrhunderts wird. Damit dies geschieht, sollten wir mit der Analyse und dann mit der Bewältigung der Krise beginnen. Erste Anzeichen dafür sind – interessanterweise vor allem im administrativen und juristischen Umfeld – bereits zu finden. Aber es gibt weitere Vorschläge, die bisherigen Erfolge auf dem Weg zu einer neuen Vertrauenskultur zu festigen.

*

Gleich drei bestehende Paradigmen sollen – so analysiert Jörg Naumann im einleitenden Beitrag die Basis für die Vertrauenskrise – umgestoßen werden. Alle ohne demokratische Legitimation. Als Erstes sollte und soll die – immerhin aus dem Ruder gelaufene – soziale Marktwirtschaft definitiv überwunden und durch eine neoliberale Politik ersetzt werden. Parallel dazu ging es darum, mit Hilfe der Shareholder-Value-Argumentation die oft langwierige Wertschöpfung realwirtschaftlicher Prozesse auf die finanzwirtschaftliche Ebene zu verlagern und erheblich zu beschleunigen. Unterstützt wurde dieser Trend durch die aus Amerika übernommene Verpflichtung zur Kurzfristigkeit, d.h. zu vierteljährlichen Erfolgsausweisen und kontinuierlichen Kontrollen durch Analysten und Finanzjournalisten. Bei allen Vorteilen, die diese Methode haben mag, hat sie in erster Linie dafür gesorgt, dass die Planungshorizonte des Managements und seine Entscheidungen immer kurzfristiger, damit aber auch zunehmend risikoreicher wurden. Nur verbessert wurden die Resultate nicht. Mit dem Zusammenbruch der New Economy und des Shareholder-Value-Traums wurde allerdings unermesslicher Schaden angerichtet – an der Wirtschaft und am Vertrauen in dieses System.

Gerade erst hatten die beiden Visionen die Erwartungen an die Zukunft und mit ihr die Bewertungen von Unternehmen in irrealen Höhen getrieben und bei vielen Zeitgenossen den „Jetzt-oder-nie-Instinkt“ und das Verlangen nach Reichtum und Macht geweckt. Wie im Goldrausch wurden viele Menschen zu riskanten und viel zu wenig durchdachten (Investitions-)Entscheidungen getrieben. Die Erkenntnis, dass dieser Weg

nun mal nicht ins Paradies auf Erden, sondern eher in den Hades führte, war hart. Die Angst vor der Realität setzte die meisten Topmanager unter extremen Erfolgsdruck. Mehr als die Flucht in „kreative Buchhaltungsmethoden“ und andere illegale Machenschaften fiel vielen als Antwort nicht ein. Parallel zum boomenden „Papier“-Erfolg der Unternehmen und zum (aufgeblähten) Gewinnausweis stiegen die Ansprüche zahlreicher (Spitzen-)Manager bezüglich ihrer Entschädigung in bislang unbekannte und je länger, je weniger zu rechtfertigende Höhen.

Nach dem Zusammenbruch des Shareholder-Value-Traums und der New Economy fiel das Kartenhaus in sich zusammen und riss Millionen Arbeitnehmer und Kleinaktionäre mit in die Tiefe. Der früher angesehene Berufsstand des Managers geriet – zumindest in der Außenperspektive – in Misskredit. Nur standesintern lässt die Einsicht, umdenken zu müssen, oft noch zu wünschen übrig.

Immerhin werden vermehrt Stimmen laut, die sich ernsthaft Sorgen um die Zukunft machen. Wollen, können wir so weitermachen? Einen neuen Klassenkampf – von oben – führen und unzufriedene, ja unglückliche Mitarbeiter schaffen, die an jedem Ende des Monats hoffen, dass dies nicht ihr letzter war? Und Aktionäre beschwichtigen, die in Anbetracht jeder Unternehmensnachricht zittrige Hände bekommen, weil sie befürchten, dass vielleicht wieder ein neuer Bilanzbetrug ihr Anlageportfolio zerzaust?

Die Antwort auf diese Fragen kann nur Nein heißen, denn wir brauchen das Vertrauen auf allen Seiten und von allen Betroffenen. Dieser Meinung sind auch die Autoren dieses Buches, renommierte Wissenschaftler, Manager, Juristen und Psychologen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz. Ihnen allen liegt daran, die Negativspirale endlich zum Stillstand zu bringen, um so die Hoffnungslosigkeit zu überwinden. Die Autoren zeigen deshalb Wege auf, wie wir uns befreien können. Mit mechanischer Paraphrenreiterei ist dies nicht getan.

- Das Ehepaar Palazzo setzt auf einen weit gefassten Gerechtigkeitsbegriff, der sich in jedem Menschen verankert. Legitim und nicht einfach nur legal verhalten sich die Partner im Wirtschaftsleben, wenn ihr Handeln über den juristischen Rahmen hinaus den anspruchsvolleren moralischen Maßstäben der Gesellschaft genügt. Dadurch wird das Abgleiten über den Rand der Legalität viel unwahrscheinlicher.

Corporate Citizenship macht Unternehmen zu Sozialpartnern. Guido und Bettina Palazzo plädieren deshalb für den Chief Ethics Officer als wichtige Leitperson im Unternehmen.

- Ernst A. Brugger treibt diesen Gedanken weiter auf die gesamte Ebene der Unternehmensführung, indem er Corporate Responsibility und Corporate Governance zusammenführt. Unternehmen müssen ethische, legale, kommerzielle, ökologische und gesellschaftliche Erwartungen erfüllen und gleichzeitig transparent, offen und berechenbar sein. Die Verschiedenartigkeit der gesetzlichen Rahmenbedingungen und Kulturen macht es gewieften Akteuren leicht, sich zu bereichern und auf Kosten aller übrigen Mitbürger zu agieren. Eine gute Unternehmenskontrolle ist daher ein hilfreicher und notwendiger, aber selbst im Idealfall kein hinreichender Weg. Die verdiente Reputation, die Firmen erhalten, die sich kontinuierlich sozial verträglich, ökologisch und wirtschaftlich vernünftig verhalten, kehrt die Machtverhältnisse langsam wieder um in Richtung des alles bestimmenden Konsumenten. Firmen ernten nur dann die Früchte in Form eines ordentlichen Profits, wenn sie auch alles unternehmen, um sich dem Prinzip der gesellschaftlichen Nachhaltigkeit zu verschreiben. Dazu müssen Gesetze her, die auch die Rahmenbedingungen einer nachhaltigen Entwicklung weltweit unterstützen.
- Überall in der Wirtschaft werden die Abläufe einer strengen Kontrolle unterzogen. Das Total Quality Management hat sich in Form von allerlei Labels und Prüfverfahren durchgesetzt. Wieso also nicht auch die oberste Führungsebene, die ja als Motor des Qualitätsbewusstseins auftritt, selbst in ein solches Qualitätssicherungssystem einbinden, fragt sich der Zoologieprofessor Jürg Meier und stellt zwölf Regeln für die Qualität der Führungsstrukturen in einem Unternehmen auf, die durchaus als Checkliste benutzt werden können, bevor man der Versuchung erliegt, ein heikles, aber gut bezahltes Verwaltungsratsmandat oder einen GL-Vorsitz zu übernehmen.
- Die Diskussion und Neuformulierung der Corporate Governance (CG) in den USA und Europa spiegelt die Dringlichkeit korrigierender und Vertrauen schaffender Maßnahmen nach der Bruchlandung von New Economy und Shareholder-Value-Maxime wider. Auch wenn sich die Maßnahmen in einzelnen Ländern in ihrer Intensität und ihrem Fokus voneinander unterscheiden, in der Zielsetzung sind

sie alle gleich. Auch die Gesetze und Vorschriften zur Corporate Governance stellen kein abgeschlossenes Werk dar, sondern unterliegen einer ständigen Veränderungsdynamik. Norbert Thom und Thomas Brönnimann legen Wert auf die Feststellung, dass der Swiss Code of Best Practice nicht zu einem „Box-Ticking“, d.h. zu einem reinen Abhaken einzelner Punkte ohne ganzheitliche Optik, verleiten dürfe. Bei der Analyse der unterschiedlichen CG-Träger im Schweizer Aktienrecht und der ihnen bereits auferlegten Pflichten zeigen die Autoren auf, dass auf den unterschiedlichen CG-Gebieten durchaus Verbesserungspotenziale vorhanden sind und dass eine Gewaltenteilung auf oberster Führungs- und Kontrollebene unverzichtbar bleibt.

- Auch Prof. Peter Forstmoser, einer der intimsten Kenner der Schweizer Corporate-Governance-Situation, stellt der Entwicklung gute Noten aus, weil die Offenlegung von Informationen bei vielen Aktiengesellschaften frühzeitig weit „über das Plansoll“ hinausging. Eigentlich hätte die Schweiz damit im internationalen Vergleich keine schlechte Figur machen dürfen. Doch diese Bemühungen wurden – so Peter Forstmoser – lange schlecht belohnt. Immerhin führten politische Initiativen nach dem Enron- und Arthur-Andersen-Skandal dazu, dass private Initiativen gestartet wurden, um unerwünschten politischen Maßnahmen zuvorzukommen, zugleich aber auch, um den Börsen- und Kapitalmarkt der Schweiz attraktiver zu gestalten. Besonders erfreut zeigt sich der Zürcher Jurist und VR-Präsident darüber, dass sich eine gute Corporate Governance für Unternehmen auch in klingender Münze auszahlt, wie namhafte Unternehmensberater inzwischen bewiesen haben. Die Entwicklung dürfte unter diesem Aspekt noch lange nicht am Ende sein. Hoffnung ist angebracht.
- Warum waren Verwaltungs- und Aufsichtsräte nicht in der Lage, die angeprangerten Fehlentwicklungen und Exzesse, die zum Vertrauensentzug geführt haben, zu verhindern? Der Zürcher Ökonomeprofessor Bruno S. Frey sieht den Grund dafür im fehlenden Interesse der einzelnen Mitglieder dieser Gremien, die vorherrschende, sprich die Meinung des Präsidenten öffentlich in Frage zu stellen. Die oft geforderte Kritikfähigkeit – im passiven wie im aktiven Sinne – sei nicht gegeben. Bruno S. Frey formuliert es hart: „Ratsversammlungen sind Kopfnicker-Gremien“. Und das ist nicht neu. Schon die Kirchenführ-

ten im Mittelalter beauftragten einen *Advocatus Diaboli*, ihnen mit kritischen Fragen die Augen zu öffnen. Mit der modernisierten Institution der „Owner’s Advocates“ könnte die inhärente Schwäche der Aufsichtsgremien überwunden werden, schlägt Frey deshalb vor. Ebenso unkonventionell sind seine Vorschläge, gute Erfahrungen mit Führungsmethoden staatlicher Organisationen zu nutzen und deren Einsatz in privaten Firmen zu prüfen. Die Förderung der zielgerichteten intrinsischen Motivation gehört ebenso dazu wie die Begrenzung der Macht durch die Gewaltenteilung und eine institutionalisierte Konkurrenz.

- Die große Umverteilungsaktion der Vermögen als Folge einer neoliberalen Einbahnpolitik hat bedeutende volkswirtschaftliche Auswirkungen. Kommt noch eine Vertrauenskrise bei den Konsumenten hinzu, drohen auch in Europa japanische Verhältnisse. In seiner makroökonomischen Analyse zeigt Robert Jakob, dass es mit Deficitspending allein nicht getan ist, zumal der Schuldendienst die Handlungsfähigkeit des Staatsapparates rasch zu beeinträchtigen droht. Wenn sich das Geld außerdem in nur wenigen Händen konzentriert, können diese Mühe bekunden, es kontinuierlich in den Kreislauf zu pumpen. Damit aber wird die Rezession verstärkt. Kommt noch die Verunsicherung der Konsumenten hinzu, bricht die Wirtschaft von der Nachfrageseite her ein. Im Idealfall sind Fähigkeiten, Einkommen und Vermögen in ethisch optimaler Weise so breit verteilt, dass sie zu einer leistungsfähigen Gestaltung der Produktion parallel zur Grenze der gesellschaftlichen Produktionsmöglichkeiten führen.
- „Working poor“ und „Workaholics“ sind Zeitphänomene. Eine Balance zwischen Arbeit und Privatleben zu finden, ist seit etwa hundertzwanzig Jahren, als sich Arbeitsort und Wohnstätte trennten, immer schwieriger geworden. Ungeachtet der Möglichkeiten zur flexiblen Arbeitsplatz- und Arbeitszeitgestaltung sind zunehmende Anforderungen durch Kundenorientierung, Lean Management, Entsendungen durch stärkere Globalisierung und höhere Schlagzahl wegen fehlender Arbeitsplatzsicherheit der Work-Life-Balance abträglich. Peter Knauth und Kerstin Freier finden eine ganze Batterie von Argumenten, weshalb es sich für Unternehmen lohnt, die Privatinteressen ihrer Mitarbeiter zu berücksichtigen. Sie plädieren für

den „lebenssituativen Arbeitsvertrag“, der die Mitarbeiter in allen Lebensbereichen loyal agieren lässt.

- „Vertrauen ist gut – Kontrolle ist besser.“ Diese bekannte Führungsmaxime von Lenin stellt für Gertrud Höhler eine reine Provokation dar. Sie sieht diesen Aphorismus aus der anderen Perspektive: Vertrauen, so schreibt sie, bringt, wenn es richtig funktioniert, automatisch Kontrollfunktionen hervor. Nur diese Kontrolle ist dann individuell selbst verordnet. Jeder weiß, was auf dem Spiel steht, wenn er Vertrauen aufs Spiel setzt. In ihrer bekannten und eigenen Art nimmt die renommierte Professorin, Referentin und Verwaltungsrätin offensichtliche Schwächen der aktuell herrschenden Führungskultur aufs Korn und stellt ihnen Alternativen gegenüber. Sie alle beruhen auf Vertrauen und Respekt, auf Verantwortung und auf einem tieferen Sinn der Arbeit und der Freude daran.
- Vertrauen ist eine zarte Pflanze. Es will entsprechend gepflegt und gehegt werden. Doch was tun, wenn Mobbing schon zur Chefsache geworden ist? Wolfgang Grunwald nimmt die Sicht der „unteren Chargen“ ein, aus Überzeugung, dass die Oberen oft zu viel verdienen, aber zu wenig dienen. Für ihn sind es in erster Linie die Führenden, welche das Ausmaß der Vertrauens- oder Misstrauenskultur bestimmen, die viele Unternehmen und Institutionen charakterisiert. Der Grad zwischen Vertrauen und Misstrauen ist schmal. Hierarchiefreie Systeme gibt es nicht, daher ist Vertrauensförderung in Institutionen immer mit dem Dilemma von Freiheit und Ordnung bzw. Zwang konfrontiert. In seinem extrem analytischen Duktus zeigt Grunwald, dass ein Zusammenspiel von System-, Organisations- und Individualvertrauen durch einen ganzen Katalog von Maßnahmen erreicht werden kann. Praxisbeispiele aus Workshops, Kleingruppen und Rollenspielen untermauern seine Aussagen.
- Harold Chipman nimmt Vertrauen als psychologischen Prozess unter die Lupe. Hat es erst einmal Schaden genommen, kann dieser nur schwer repariert werden. Misstrauen führt schnell in einen Teufelskreis. Fairness und Gerechtigkeit sind Voraussetzung für den langfristigen Bestand der Vertrauensbeziehung zu einer Person, einer Gruppe oder einem System. Ebenso wichtig sei der Abstand zwischen Erwartung und Realität. Der Weg aus der aktuellen Vertrauenskrise führt nach Überzeugung des Zürcher Unternehmensberaters

nicht mehr allein über die ewigen Versprechungen. Taten sind gefragt und Beispiele von Persönlichkeiten, die uns Ehrlichkeit, Zuverlässigkeit, Transparenz und klare Kommunikation vorleben.

- Viele Firmen verwechseln aber die Klarheit und Zuverlässigkeit, die sie von ihren Mitarbeitern verlangen, mit doktrinärem Einheitsbrei und verpassen dabei die Chance, die sich aus der Vielfalt der Kulturen oder der Charaktervielfalt der Menschen ergibt. Hans H. Hinterhuber bricht eine Lanze für das Diversity-Management. Die führenden Köpfe im Unternehmen müssen dahinter stehen. Aber für ihn ist auch klar, dass einmal im Team getroffene Entscheidungen von allen getragen werden müssen, selbst wenn es denjenigen, die überstimmt wurden, „gegen den Strich“ geht.
- Unterm Strich steht bekanntlich der Nenner. Fast alle Firmen und auch der Staat betreiben im Augenblick pures „Nennermanagement“. Dabei fallen dem Rotstift laut Heinz K. Stahl gerade die durch Vertrauen gewachsenen „weichen“ Strukturen zum Opfer. Auf diese Weise entsteht ein „neohobbesianischer“ Handlungsrahmen: Vertrauen wird durch Regeln ersetzt. Die Transaktionskosten explodieren, weil diese Regeln aufgestellt, zugeordnet, überwacht und durchgesetzt werden müssen. Alles wird standardisiert, weil man glaubt, es dadurch vor allem für das überlastete Management kontrollierbar zu machen. In diesem Automatenystem müssen Misserfolge auf äußeren Störfaktoren beruhen, denn sonst müsste man ja eingestehen, dass der Organisationsrahmen falsch gesetzt war. Die Suche nach dem Sündenbock wiederum versperrt den Blick auf die wahren Ursachen des Scheiterns. So führt die Vertrauenskrise zur Überlebenskrise für die lernunfähigen Unternehmen. Der Weg zur Vielfalt, welche die Lernfähigkeit alimentiert, ist sicherlich steinig – aber lohnend, denn an seinem Ende stehen Innovationsfähigkeit, Flexibilität, Komplexitätsfähigkeit. Es lohnt sich daher, die Wertschätzung der Vielfalt als Schlüssel für den Aufbau einer Vertrauenskultur zu nutzen, und zwar auf der Ebene der Gesamtorganisation, der individuellen Teams und der einzelnen Mitarbeiter untereinander, was Stahl am Kulturwandel eines multinationalen Industrieunternehmens nachzeichnet.
- Wissensmanagement ist Kulturmanagement, nicht Informationsmanagement. „Wissende Unternehmen“ wiederum werden es besser als andere verstehen, mit den raschen Veränderungen der Wirtschaft

umzugehen. Klaus North, der zusammen mit Gilbert Probst und Kai Romhardt das moderne Wissensmanagement geprägt hat, denkt, dass Wissensgemeinschaften auch – durch gemeinsame Ziele und Wertvorstellungen verbundene – Vertrauensgemeinschaften sind. Kompetenz und Konsequenz, Toleranz und Transparenz schaffen Vertrauen. Viel zu oft werden Mitarbeiter wie unmündige Kinder behandelt. Unternehmen müssen ein hohes Maß an Selbstorganisation zulassen, wenn sie eine Wissenskultur aufbauen wollen. Dazu gibt North einige ungewöhnliche und erfrischende Tipps, wie das „Critical Event Forum“ oder „Wissen teilen gewinnt Meilen“.

- Das Personalmanagement ist eine der besonders kritischen Adressen, wenn es um die Wiederherstellung des Vertrauens im Unternehmen geht. Stephan Wittmann, selbst Personalverantwortlicher in einem börsenkotierten Schweizer Konzern, nimmt das Personalmanagement deshalb in die Pflicht. Seine Forderung nach der „Moral Excellence“ im Personalmanagement kommt nicht nur einer 180-Grad-Abkehr vom Status quo vieler Firmen gleich, er macht darin den zukünftigen Erfolgsfaktor aus. Dass nicht alles sozial Wünschbare auch ethisch geboten sein muss, macht die Überlegungen auch für hart gesottene Kapitalisten lesens- und nachahmenswert.
- NGOs und die kritische Öffentlichkeit haben ihren Druck auf die „Corporate Citizens“ erhöht. Ulrich Thielemann von der Universität St. Gallen warnt gleichzeitig vor dem Et(h)ikettenschwindel, der vielerorts mit Begriffen wie Sustainability und Stakeholder Value getrieben wird. Wenn Banken sich zum Prinzip der Nachhaltigkeit „für eine zukunftsfrüchtige Entwicklung und zur dauerhaften Steigerung des Unternehmenswertes“ bekennen, läuten beim kritischen Zuhörer die Alarmglocken. Denn hier kann die Moral zum bloßen Instrument und damit unglaubwürdig werden. Thielemann verwirft nicht die Idee der verdienten Reputation. Allerdings darf der wahre Beweggrund ethischen Handelns nicht die Profitmaximierung sein.
- Wirtschaft ist ein Subsystem des Lebens, nicht aber das Leben selbst. Wirtschaften hat deshalb auch keinen Selbstzweck, sondern Aufgaben für die Gesellschaft zu erfüllen. Im „ökonomistischen“ Ultraliberalismus sieht Hans Küng, kritischer und unbeugsamer Theologe und Ethiker, nun aber die latente Gefahr, dass das marktwirtschaftliche Subsystem zu einem Totalsystem überhöht wird, in dem Recht,

Politik, Wissenschaft, Kultur, ja sogar die Religion nicht nur mit Hilfe ökonomischer Instrumentarien analysiert, sondern in der Praxis sogar der Ökonomie unterworfen werden, womit sie ihre eigene Daseinsberechtigung aufgeben. Um dies zu verhindern, fordert Hans Küng die demokratische Kontrolle über die Wirtschaft: den Primat der Politik über die Ökonomie und darüber hinaus den Primat des Ethos gegenüber Ökonomie und Politik. Zuoberst sieht er die zu wahrende unantastbare Würde des Menschen, seine Grundrechte und Grundpflichten und so ein Ethos, wie es für die Wirtschaft in der Wirtschaftsethik formuliert ist.

*

Als Herausgeber bedanken wir uns bei allen Autoren dieses Buches, die sich durchweg spontan zur Mitarbeit bereit erklärt und damit ihr großes Interesse an der Thematik bekundet haben. Wir würden uns freuen, wenn die Erkenntnisse der Autoren aus Wissenschaft und Praxis vor allem im nichtwissenschaftlichen Umfeld, also in der Realität unserer Wirtschaft und Politik, auf Interesse und Berücksichtigung stießen. Wir brauchen Vertrauen. Denn ohne dies werden wir kein Wirtschaftswachstum erreichen.

Zürich, Robert Jakob und Jörg Naumann, im Juni 2003