

Editorial

„Der gute Mix macht es aus!“



„Der gute Mix macht es aus!“ Ein gängiger Spruch, in welchem vielleicht mehr Essenz steckt als wir es auf Anhieb vermuten. Die Mannigfaltigkeit, Ungleichheit, Verschiedenheit oder auch Vielfalt lässt sich mit dem Wort DIVERSITÄT (oder Neu-Deutsch: Diversity) treffend auf den Punkt bringen.

Eine Gruppe der VCU Zürich hat sich zum diesem Thema bei einem gemütlichen Glas Wein Gedanken gemacht. Wo spielt Diversität in unserem Umfeld eine Rolle? In Natur und Umwelt, im Sport, bei der Auswahl und den Fähigkeiten von Mitarbeitern, bei Geldanlagen, bezüglich des

Geschlechterverhältnisses in Steuergremien... Lesen Sie in dieser Ausgabe von VCU Aktuell sowie in der nächsten vom Oktober 2009 selber, was dabei herausgekommen ist. An dieser Stelle auch ein grosses Dankeschön an alle Autorinnen und Autoren!

Mit dieser Ausgabe verabschiede ich mich als VCU-Regionalgruppenpräsidentin von Ihnen. Es war mir eine grosse Freude während fünf Jahren in der VCU mitzuwirken. Diese Zeit war keine einfache und sie wird mir immer lebhaft in Erinnerung bleiben. Denn um dem Verein der Unternehmer (!) gerecht zu werden, habe ich parallel zu meinem Mandat in der VCU mein erstes Unternehmen erfolgreich aufgebaut und bei einem zweiten als Investorin und teils VR-Delegierte mitgewirkt. So mancher Tipp von erfahrenen VCU-lern hat mich geprägt und wahrscheinlich zum Erfolg beigetragen. Darüber bin ich besonders glücklich und dankbar. Und war ich wohl auch eine gute Christin als Unternehmerin? Die Beurteilung überlasse ich meinen Mitarbeitern und Kunden. Zumindest habe ich im Rahmen meiner Möglichkeiten versucht, meinen Teil im christlichen Sin-

ne beizutragen. Und es kam auch immer ein Lichtlein daher, wenn ich es verzweifelt brauchte! Aber als „Weib“ schwebt man auch in der modernen Schweiz immer etwas zwischen Himmel und Hölle, wenn es um die Beurteilung der eigenen Person von aussen geht. Und manchmal sind es die Verurteilungen der eigenen Geschlechtsgenossinnen und von unbedeutenden Personen, die besonders hart ausfallen. Letztlich wird Petrus (oder gibt es möglicherweise eine Petra da oben?) am Himmelstor einmal den Unternehmern die Leviten lesen dürfen. Davon bin ich überzeugt.

Dank der Hilfe von Herbert Widmer darf ich das Präsidium der Regionalgruppe Zürich an einen würdigen Nachfolger übergeben. Karl Wolf hat bereits erste erfolgreiche Veranstaltungen organisiert und sorgt in Zukunft sicherlich für noch manche interessante Begegnungen! Ich wünsche ihm gutes Gelingen, viele gute Ideen und eine Truppe von aktiven VCU-Freunden, die ihm folgen werden!

Andrea Degen
Past-Präsidentin VCU Zürich

Inhaltsverzeichnis

Editorial: „Der gute Mix macht es aus!“	1
Swisshand 2008/09: Jeder Spendefranken erreicht sein Ziel	2
Unsere Gesundheit und der Einfluss der Gleichgewichte in der Natur	3
Diversität der Geschlechter in Steuergremien	4
Diversität im Sport	5
Agenda Für Sie gelesen Geburtstage/Neumitglieder/Todesfälle Impressum	6

VCU Schweiz hat einen neuen **Flyer** veröffentlicht, der die VCU und ihren Hintergrund, ihr Leitbild, die Aktivitäten und die Mitgliedschaft vorstellt.

Der Flyer kann bei der VCU-Geschäftsstelle bestellt werden:

VCU-Geschäftsstelle
Allmeindstr. 11
Postfach 262
8716 Schmerikon

Tel. 055 286 14 80
Fax 055 286 14 81
info@vcu.ch
www.vcu.ch

Swisshand 2008/09: Jeder Spendefranken erreicht sein Ziel

„Nachhaltige Hilfe zur Selbsthilfe“ ist in aller Munde – kaum eine Organisation für Entwicklungshilfe würde dies nicht auf die eigenen Fahnen schreiben. Wo liegt denn der Unterschied zu „Swisshand“? Swisshand bringt den Ärmsten keine westlichen Ideen dafür, was sie tun sollen. Swisshand leitet aktive ärmste Leute, in der Regel Frauen, dazu an, etwas selbst zu tun, ein eigenes Kleinunternehmen zu gründen. Die Geschäftsidee muss von den Kunden selbst kommen. Erst wenn sie – oft in Gruppen – die eigene Geschäftsidee durchgedacht und entwickelt haben, bekommen sie den für die Gründung erforderlichen Kleinstkredit. Weil es sich bei der Geschäftsidee um die eigene handelt, stehen sie voll dahinter und zahlen zu über 90% zurück. Sie tun dies auch, weil sie wissen, dass ihr Geld wieder anderen Ärmsten zu Gute kommt. Es gibt im System von Swisshand praktisch keine Möglichkeit zu Korruption.

Eigene Ideen entwickeln

Was ist der Unterschied zu anderen Mikrokredit-Organisationen? Swisshand schult zuerst die Kunden, wie oben erwähnt, und gibt ihnen Zeit, die eigenen Ideen zu entwickeln. Dazu wird oft bis zu einem halben Jahr benötigt. Die Kunden können nach dem ersten Kredit maximal nochmals 2 Kredite erhalten, und zwischen den Krediten müssen sie eine Zeit lang ohne auskommen. Dank dieser harten Auflage werden die Ärmsten unabhängig. Tausende von Afrikanern lösen mittlerweile den letzten Kredit mit dem nächsten ab. Damit holt die Mikrokreditorganisation den Zehnten von den Ärmsten – wie früher in der Schweiz die Vögte. Swisshand lässt eine solche Armutsfalle nicht zu.

Im Jahre 2008/2009 konnte Swisshand Programme in 6 neuen Regionen aufbauen und insgesamt 9500 kleingewerbliche Kredite gewähren. Per 30. Juni 2009 überwachten und betreuten wir Selbsthilfeprogramme in 48 Regionen:

Nordostbrasilien	4
Zentralafrika	5
Ostafrika	29
Westafrika	10

Den Spenden von CHF 269'000.- stehen CHF 239'000.- als Aufwand für die Dritt-



weltprogramme gegenüber. Der Jahresbericht 2008/09 ist verfügbar.

Zu grossem Dank verpflichtet

Swisshand ist den vielen Gönnern zu grossem Dank verpflichtet. Nur dank den Spenden ist die Unterstützung von so vielen armen Leuten möglich. Ganz besonders zu erwähnen ist die Tatsache, dass die Gönner von Swisshand ihre Spenden von sich aus leisten – ohne dass Swisshand Werbekampagnen zahlen muss. Ein grosser Dank gilt auch allen Mitgliedern des Stiftungsrates und den Länderverantwortlichen, die allesamt ehrenamtlich arbeiten. So ist gewährleistet, dass praktisch jeder Spendefranken die Armutregionen auch erreicht.

Carlo Galmarini
Präsident Stiftungsrat „Offene Hand“

E-mail: swisshand@galmarini.ch
Homepage: www.swisshand.ch

Für Spenden und Donationen, Gesten bei Geburtstagen, Jubiläen und Todesfällen:
PC-Konto 30-38168-4
Regiobank Solothurn, 4501 Solothurn
Konto 160.067.891.00 | Clearing-Nr. 6470
IBAN CH97 0878 5016 0067 89100

Spenden zu Gunsten der Stiftung Offene Hand können von den Steuern abgezogen werden. Die Stiftung Offene Hand ist ZEWO zertifiziert.

Der detaillierte Jahresbericht 2008 ist ab 1. September 2009 auf www.swisshand.ch zu lesen.

Unsere Gesundheit und der Einfluss der Gleichgewichte in der Natur

Eine seltene Blume oder ein aussterbendes Insekt, wucherndes Unkraut oder geplagt von Ungeziefer, wie sehr ist der Mensch wohl abhängig vom Gleichgewicht in der Natur? Instinktiv wissen wir alle, dass wir es sind. Die Hightech Forschung hat so manch neue Produkte hervor gebracht. Wir managen heute Daten und meistern Komplexitäten von unvorstellbarem Ausmass und denken wir wissen viel. Aber wie genau und in welchem Ausmass beeinflusst die Siedlungsdichte oder das Aussterben von Organismen und Pflanzen, eben die Biodiversität, unsere Existenz? Wie schlau sind wir, was den indirekten und direkten Einfluss von Natur und Umwelt auf uns selbst betrifft?

Wird das Öl knapp, steigen die Preise

Vor zehn Jahren noch sind solche Fragen den unkonventionellen „Jute statt Plastik“-Forschern in ihren Birkenstockschuhen vorbehalten gewesen. Dank den aufgeklärten KonsumentendermodernenWissensgesellschaft, wird Nachhaltigkeit auch zur Frage des Überlebens für ein Unternehmen. Denn die Mainstream-Kunden, das zeigen aktuelle Marktstudien, kaufen dort ein, wo nachweislich Rücksicht auf Umwelt und die Menschen genommen wird. Jedem von uns ist heute der Zusammenhang zwischen Verbrennung von fossilen Brennstoffen und Klimawandel klar. Aber wie bedrohen gestörte Gleichge-

wichte in Ökosystemen unsere Gesundheit? Wird das Öl knapp, steigen die Preise, und wir alle merken dies am Inhalt unseres Portemonnaies. Im Gegensatz dazu merken wir kaum, wenn gewisse Vogelarten und Insekten aus unseren Gärten verschwinden oder eine Grille zirpt, die ansonsten nur in Wüstenregionen anzutreffen ist.

Zum einen liegt es daran, dass keine vollständige Bestandesaufnahme der Organismen und Pflanzen existiert, die auf unserem Planeten existieren. Es wird angenommen, dass erst 10% der Arten überhaupt beschrieben wurden. Zum anderen ist die Funktion dieser Arten, ihre Rolle im Kreislauf der Natur, unzureichend bekannt. Daraus resultiert, dass die Forschung erst recht keinen Überblick hat über mögliche bedrohte Arten. Laut der IUCN-RedList 2008 sind 21% der bekannten Säugetiere bedroht, 12% der Vögel und...50% der Primaten (=unsere nahen Verwandten – die Affen). Die Vielfalt der mikroskopischen Tierchen und Pflanzen, die Bakterien, Viren, Einzeller sind noch viel weniger erforscht. Diese kleinsten Lebewesen spielen eine erhebliche Rolle auf die menschliche Gesundheit. Nicht immer machen sie krank. Sie erhalten uns auch gesund oder leben in friedlicher Gemeinschaft (Symbiose) mit uns. Die Grippewelle, die sich über unsere Erde verbreitet, veranschaulicht, wie Organismen im Ökosystem Erde zusammenwirken und welchen Effekt dies auf uns hat. Dabei zeigt sich auch, wie unbeholfen wir

mit der Zunahme des Wissens umgehen. Es werden ganze Populationen von Schweinen geschlachtet, um in das System der Krankheitsübertragung einzugreifen. Wir mögen meinen, das sei übertrieben. Aber erste Erkrankungen und möglicherweise auch Todesfälle machen uns betroffen und zeigen, wie sehr wir abhängig sind von diesen Kreisläufen der Natur.

Eine unvorstellbare Artenvielfalt

Die wissenschaftliche Disziplin, die die Lebewesen systematisch erfasst, heisst Taxonomie. Sie verstaubte nahezu in jüngster Vergangenheit und es war sehr schwer, Forschungsgelder für diese Archivare und Kuratoren von Sammlungen zu erhalten. Rasch gewinnbringende, produktorientierte Forschung wird in einer wachstumswütigen Gesellschaft mehr Wert beigemessen. Wertvolles Grundlagenwissen ist jedoch Voraussetzung für die Menschen, im Wettlauf mit der Natur zu bestehen. 80% aller Arzneimittelsubstanzen sind zudem natürlichen Ursprungs. Die unerforschten Untiefen der Meere bergen eine unvorstellbare Artenvielfalt an Schwämmen, Seegurken, Fröschen und Kugelschnecken, wahre Schätze von möglichen Arzneien. Die Conus-Meereschnecken, man schätzt ca. 500 Arten, erlegen ihre Beute mit winzig kleinen Pfeilen. Dabei produzieren sie eine Vielfalt von Pfeilgiften, um die Beute z.B. Fische zu lähmen. Wehrlos werden sie verschlungen. Das Pfeilgift kann nicht nur Muskeln lähmen oder entspannen, sondern auch zur Schmerzlinde- rung oder sogar zur Anästhesie bei einer Operation genutzt werden. Wir sind, auch wenn scheinbar hoch entwickelt, unmittelbar abhängig von der Biodiversität innerhalb unseres Systems Erde. Wir sind ein Teil davon. Wir sind Biodiversität. Und wie wir die Energiebilanz unseres Unternehmens beleuchten und Kosten sparen, können wir uns möglicherweise viel Ärger ersparen, wenn wir uns über die Rolle unseres Unternehmens oder unserer eigenen Rolle im Bio-System bewusst werden.

*Dr. med. Andrea Degen, Past-Präsidentin
VCU Zürich*

Quellen:

- David P. Mindell, „Humans Need Biodiversity“, *Science* Vol 323, 20 March 2009, p.1562-3
- IUCN RedList 2008: www.iucnredlist.org
- EU-Rahmenprogramm gefördertes Projekt zur Erforschung und Arzneimittelentwicklung aus Conus Schnecken unter Beteiligung der Unternehmung eurlations AG

www.conco.eu



Forscher Frédéric Ducancel (CEA Frankreich) in mit einer Ausbeute verschiedener Arten von Conus-Schnecken, die er auf dem Meeresgrund in Neukaledonien ertaucht hat.

Diversität der Geschlechter in Steuergremien

Frauen im Verwaltungsrat. Talentierte Frauen sichtbar machen nach dem Motto:

Wer sucht wird erwartet – wer wartet wird nur gefunden

Jaroslav Seifert, tschechischer Schriftsteller und Literaturnobelpreisträger 1984



Frauen in Verwaltungsräten ist seit längerem ein Thema in den Medien. Praktisch im Wochentakt erscheinen neue Studien und Analysen, über die Geschlechterdurchmischung in den strategischen Gremien. Alle Beiträge zeigen, dass gemischte Teams – notabene auch auf Stufe des Verwaltungsrates – den Unternehmen einen Mehrwert bringen. Zwischen den Erkenntnissen dieser Studien und der Realität klafft jedoch eine grosse Lücke. Zwar hat sich der Anteil der Frauen in den strategischen Gremien der 20 SMI-Firmen zwischen 2007 und 2008 von 9,5% auf knapp 12% erhöht. Damit nähern sich diese Unternehmen langsam dem Durchschnitt von 14,6% bei den weltweit 500 grössten Firmen an.

Die Gründe für den geringen Frauenanteil sind folgende:

Mangelnde Vernetzung und fehlende Visibilität: Frauen ziehen einen persönlichen und direkten Austausch in der Familie und im Freundeskreis dem Gespräch an einem beruflichen Netzwerkanlass vor. Im Gegensatz zu angelsächsischen Ländern läuft in der Schweiz die Suche nach Verwaltungs- und Stiftungsräten stark über persönliche Netzwerke und Beziehungen womit die mangelnde Vernetzung zum Boomerang wird. Dazu kommt die Mehrfachbelastung, welche die berufstätigen Frauen zu bewältigen haben. Neben einer anspruchsvollen beruflichen Tätigkeit kümmern sich die Frauen auch in einem grösseren Ausmass um die Familie und pflegen soziale Engagements.

Falsche Bescheidenheit: Männer sind schneller bereit sind, sich den Herausforderungen eines VR-Mandats zu stellen als Frauen. Diese reflektieren ihr eigenes Wissen und ihre Erfahrungen viel kritischer, hinterfragen die zeitliche Verfügbarkeit und wollen detail-

lierte Informationen zum Unternehmen, dem strategischen Gremium sowie den Erwartungen, welche an sie gestellt werden.

Geringer Anteil von Frauen in Führungspositionen: In der Schweiz beträgt der prozentuale Anteil von Frauen in Geschäftsleitungsfunktionen rund 10%, der Durchschnitt im EU-Raum beträgt 12%. Oft wird bei der Besetzung strategischer Gremien langjährige Führungserfahrung verlangt. Damit schränkt sich der Kreis potenzieller Kandidatinnen ein.

Ist nun die Forderung nach mehr Frauen in Verwaltungsräten ein politisches Modethema, das mit politischen Mitteln angegangen werden soll, oder ist es eine ökonomische, unternehmerische Frage, die mit ökonomischen Ansätzen aufgenommen werden soll?

Die politische Lösung: eine Quotenregelung

Eine politische Antwort liefert Norwegen: Ein Gesetz aus dem Jahre 2003 verlangt von den börsenkotierten Unternehmen einen Frauenanteil von mindestens 40%. Stichtag für die Umsetzung des Gesetzes war der 1. Januar 2008. Bei Nichterfüllung der Quote drohte diesen Firmen der Ausschluss von der Börse. In zahlreichen Firmen konnte die Forderung bisher noch nicht vollständig umgesetzt werden, trotz Einrichten einer öffentlichen Datenbank, in die sich Frauen auch mit unkonventionellen Qualifikationen registrieren liessen, sowie umfassenden Schulungsinitiativen. Zu Beginn wurde insbesondere kritisiert, dass gut qualifizierte Verwaltungsratsmitglieder durch Frauen ersetzt werden mussten, welche die Qualifikation zur Ausübung des Amtes nicht mitbringen. Inzwischen hat sich die Skepsis ins Gegenteil gewandelt. Trotz diesen Erfahrungen halten wir eine Quotenregelung für die Schweiz als wenig sinnvoll. Diese Forderung lässt sich nur auf börsenkotierte Unternehmen sowie vielleicht auf Unternehmen mit Beteiligungen der öffentlichen Hand anwenden. Diese Unternehmen machen jedoch nur einen kleinen Anteil der Schweizer Wirtschaft aus.

Die ökonomische Lösung: unternehmensstrategische Zielsetzung

Auf ökonomischer Ebene liegen die Motive auf der Hand, wie zwei Beispiele zeigen: 75% aller Kaufentscheide werden von Frauen getätigt und seit dem Jahr 2005 sind mehr als 50% der Hochschulabgänger weiblichen Geschlechts. Im Wettbewerb um Talente sind also Arbeitgeber, welche für Frauen attraktiv sind, klar im Vorteil. Die Relevanz von Frauen auf der Führungsebene liest sich auch aus einer im Januar 2008 vom World Economic Forum veröffentlichten Studie. Sie geht von folgenden «Leadership Challenges» für die nächsten Jahre aus: Erstens Wettbewerbsfähigkeit erhalten durch nachhaltige Wertsteigerung, zweitens Vertrauen in der Öffentlichkeit schaffen durch

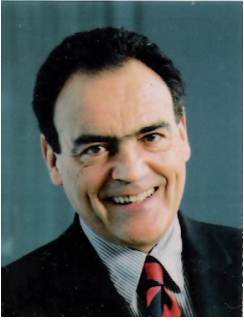
gute Corporate Governance und drittens gesellschaftliche Verankerung der Unternehmen erreichen durch gelebte Corporate Citizenship. Die Bewältigung dieser Herausforderungen fordert von den Unternehmen u. a. eine neue Qualität des Issue- und Risikomanagements, d. h. neue Themen müssen rechtzeitig erkannt und der Radar für mögliche Risiken noch besser ausgerichtet werden. In Zukunft gilt es also, Teams aufzubauen, welche einen neuen Mix von Fähigkeiten, Themen und Impulsen einbringen.

Vor diesem Hintergrund liegt es auf der Hand, dass strategische Zielsetzungen auch bezüglich der Teamzusammenstellung erfolgsentscheidend sind. Dafür braucht es aber ein glaubwürdiges Commitment und Zielsetzungen auf allen Ebenen, vom Verwaltungsrat über die Geschäftsleitung bis zur Kader- und Mitarbeitenden-Ebene. Gerade der Verwaltungsrat muss sich konkrete Ziele setzen und sich daran auch messen lassen. Wie glaubwürdig ist ein Verwaltungsrat, der im Unternehmen die Umsetzung von Frauenförderprogrammen fordert, sich selber jedoch davon ausnimmt? Für die erfolgreiche Umsetzung ist eine langfristige Perspektive notwendig. Es geht um die Schaffung einer neuen Dimension in der Unternehmenskultur, und das braucht Zeit. Letztlich braucht es auch noch den klaren Willen zur Investition. Es geht um Aufbauarbeit, um Investitionen in die Teamentwicklung. Bleibt nur die Frage, wie realisiert ein Unternehmen den durch Studien belegten Mehrwert und findet geeignete Frauen?

Die Netzwerklösung: GetDiversity

Auslöser für die Gründung von GetDiversity Ende 2007 war die Frage, die uns immer wieder gestellt wurde: „Wir suchen eine Frau für unseren Verwaltungsrat, kennen Sie eine geeignete Frau“? In Kürze haben wir unsere Vision, „in der Schweiz DIE Adresse für Firmen, Organisationen und Vermittler zu werden, welche spezifisch auf der Suche nach qualifizierten Frauen für strategische Gremien sind“ und das Geschäftsmodell entwickelt. Mit GetDiversity verfolgen wir drei Ziele: Erstens sollen Firmen und Organisationen, welche gezielt und bewusst Frauen in ihr Aufsichtsgremium suchen, bei GetDiversity die passenden Kandidatinnen finden. Zweitens sollen die Teilnehmerinnen die Möglichkeit erhalten, sich «fit» zu machen für die Übernahme solcher Mandate, z. B. mittels gezielter Weiterbildungen und dem regelmässigen Austausch mit anderen Verwaltungsrätinnen. Drittens sollen sich die Mitglieder von GetDiversity an der öffentlichen Debatte um wichtige Wirtschaftsthemen als Verantwortungsträgerinnen einbringen. Erfolgsentscheidend für GetDiversity ist die Qualität der Netzwerk-Teilnehmerinnen, die im Rahmen von intensiven Bewerbungsgesprächen rekrutiert werden. *weiter auf Seite 5*

Diversität im Sport



Der Sport ist in seiner Vielfalt geradezu ein Biotop für Diversität. Seine Reichhaltigkeit und seine Ausgestaltung bergen aber nicht nur Positives. Auch als Prinzip zur Steuerung und Kontrolle von Prozessen hat Diversität im Sport seine Bedeutung, sind doch die damit verbundenen Gefahren offenkundig. Nicht erst seit dem letzten Dopingskandal wissen wir, dass Sport nicht mehr nur „die schönste Nebensache der Welt“ ist, sondern Protagonist in einem Zirkus, der von Geschäftemachern und Alchemisten beherrscht wird. Der Realität von heute ist mit dem „Frisch-Fromm-Fröhlich-Frei“-Mythos nicht beizukommen.

Die Fragwürdigkeit der Entwicklung des Sports – und leider nicht nur des Höchstleistungssports – manifestiert sich am besten in der Sportmedizin. Im Interesse von Erfolg und Höchstleistung werden Athleten manipuliert. Leider diskriminiert das Leistungsprinzip als Wertmassstab unserer Gesellschaft einen Grossteil der Menschen, weil es im Sport auf 2 Fiktionen basiert. Derjenigen von der Vergleichbarkeit von Leistung und derjenigen von der Chancengleichheit. Weil Leistung bewertet werden kann, sind die Interessen auch auf Profit ausgerichtet. Um Gewinn daraus zu ziehen, wird der Schausport verstärkt und der Spitzensport zum Werbeträger. Spitzensport erzeugt Bedürfnisse, liefert Vorbilder und erzielt einen Verwertungszusammenhang mit der Kommerzialisierung. Es gibt auch Parallelen zwischen Religion und Sport. Dort wo der

Sport überschätzt wird, läuft er Gefahr, zur Ersatzreligion umfunktioniert zu werden.

Versuchung der High-Tech-Medizin

Aber wir wollen ja Olympiasieger. Deshalb schauen wir trotz der Skandale hin. Im Medaillenspiegel wollen wir vor Sudan sein. So wird die Versuchung zur High-Tech-Medizin zu greifen zum Dogma, dem auch Fitnesssportler immer mehr frönen. Cera – ein in der Schweiz hergestelltes EPO-Präparat der 3. Generation – heisst die neuste Superdroge. Naiv also, wer heute nicht mit Cera dopt, denn es stimuliert länger und effektiver. Das heisst: Weniger Injektionen, geringere Dosierungen, exaktiver anzuweisende Grenzwerte, länger zu behaltende Wirkung. Aber Cera bleibt länger im Körper und somit länger nachweisbar. Doch keine Angst, die Forschung wird immer wieder im Vorsprung sein und die Kontrolle hintennachhinken. Vieles was wirksam ist, kann nicht getestet werden. Und irgendwer wird aus den Chemielabors die Athleten - oder ihre Hintermänner wieder mit Substanzen versorgen und irgendwer wird wieder reich dabei.

Medizinische Leistungsbeeinflussung gibt's nicht nur im Radsport, sondern wird – mit wenigen Ausnahmen wie z.B. Orientierungslaufen – fast überall mit System betrieben. Am besten in China. 99 % der weltweit umgesetzten Steroide stammen aus China und 70 – 80 % des Schwarzmarktes für Wachstumshormone ebenfalls. Es soll im Reich des Drachen auch schon mit genetischem Doping systematisch gearbeitet werden. Nur die Beweise fehlen noch. Natürlich waren es auch diesmal die saubersten olympischen Spiele. Aber nur mit wenig sauberen Athleten. Wer zweifelt schon öffentlich die Exploits von Usain Bolt oder Michael Phelps an? Wir wollen also nicht die Wahrheit. Die Praktiken der Gegenwart werden erst durch die Zukunft enthüllt werden. Die Erwischten werden gesperrt, dann zurückkehren oder vielleicht erst in 10 Jahren beim Vergleich mit Blutbildern von heute erpapt. Dies wird aber niemanden mehr interessieren. Wer fragt denn heute schon nach Carl Lewis? Es wäre nun aber falsch, den Sport als fragwürdige, ja bedenkliche

Manifestation des Zeitgeistes erscheinen zu lassen. Wer den Sport liebt, muss zu unterscheiden wissen und den Stellenwert in unserer Gesellschaft neu definieren. Gegen den Sport, der aus Freude und ohne Ambitionen betrieben wird, ist nichts einzuwenden. Die Rolle, welche beispielsweise „right to play“ als friedensfördernde Mission zwischen verfeindeten Völkergruppen spielt, ist beispielhaft. Sport artikuliert zumindest die Hoffnung auf Frieden - ihn selbst zu stiften, vermag er nur im Verbund mit der Politik.

Pädagogisch wertvoller Effekt

Sport ist nicht zuletzt ein Bestandteil der menschlichen Freiheit, die eigenen Grenzen zu erfahren, an einer sportlichen Zielsetzung zu wachsen; Willen und Durchsetzungsvermögen an einer frei gesetzten Norm zu messen. In der Erfahrung, dass durch Anstrengung etwas erreicht werden kann, dass aber jedem von uns dabei auch Grenzen gesetzt sind, liegt ein pädagogisch wertvoller Effekt. Dieser zeigt sich auch in der richtigen Bewältigung einer Niederlage. Gerade darum sollte der Sport jenen Platz der Anerkennung in der Gesellschaft erobern, der ihm gehört. Schliesslich wird er auch mit öffentlichen Geldern gefördert. Allerdings könnte dies noch intensiver und gezielter gemacht werden, indem er einer möglichst breiten Schicht der Gesellschaft zugänglich gemacht wird. Nicht zuletzt auch kranken, gebrechlichen und invaliden Menschen. So kann das Gefühl, zu einer Gesellschaft solidarischer Menschen zu gehören, gefördert werden.

Jürg Waeffler*

**Dr. Jürg Waeffler, Schaffhausen, leitete zuletzt während 9 Jahren das Grosshandelsunternehmen pistar. Als ehemaliger Spitzensportler, Teilnehmer in verschiedenen Funktionen an Olympischen Spielen, Sportjournalist und Präsident Technischer Kommissionen der Weltverbände für Modernen Fünfkampf/Biathlon sowie Militärsport, kennt er den Sport von innen und aussen.*

Fortsetzung von Seite 4

Wir kennen alle Mitglieder persönlich, denn nur so lassen sie sich zur richtigen Zeit am richtigen Ort für ein Mandat empfehlen. Selber müssen wir als Geschäftsführerinnen eine hohe Glaubwürdigkeit bewahren. Der Leistungsausweis mit eigenen Verwaltungsmandaten sowie die Tätigkeit in der Strategie- und Organisationsberatung sind unerlässlich, um zu erkennen, was die Unternehmen aktuell und in Zukunft beschäftigt und wie man an

diese unternehmerischen Fragestellungen herangeht.

Die Bilanz nach 16 Monaten: Seitens Unternehmen sind mehrere Platzierungen erfolgt, u.a. auch bei einem internationalen, börsenkotierten Industriekonzern. Angebote, wie sie GetDiversity macht, sind jedoch neu und ungewohnt. Es ist aber zu vermuten, dass aufgrund der aktuellen Wirtschaftsentwicklung für viele Unternehmen die Bedeutung einer fundierten Corporate Responsibility noch steigt. Dies

dürfte auch die Nachfrage nach neuen, anderen Sichtweisen auch auf oberster Unternehmensstufe zusätzlich verstärken. Die Zielsetzungen hinsichtlich Auf- und Ausbau des Netzwerkes haben wir erreicht. Das Netzwerk umfasst aktuell 75 Frauen, das Ziel bis Ende 2009 ist, 100 Frauen im Netzwerk zu vereinen.

Dr. Michèle Etienne/Dr. Barbara Rigassi, GetDiversity

Wir gratulieren

80 Jahre

Hanimann Konrad	Mörschwil	20.09.1929
von Felten Bruno Josef	Rudolfstetten	06.10.1929

70 Jahre

Keller Markus	Luzern	17.08.1939
---------------	--------	------------

50 Jahre

Buntschu Brigitte	St. Ursen	16.09.1959
Dr. Jäger Thomas	Bettingen	06.10.1959
Dr. Wirz Stephan	Kirchdorf	11.09.1959

Vorschau

Herbsttagung „Kampf der Kulturen im Unternehmen?“
Samstag 12. September 2009, Zunfthaus zur Waag, Zürich
Veranstalter: Verein Glaube & Wirtschaft und VCU Schweiz

Kaum eine andere Volkswirtschaft ist in Relation zu ihrer Grösse so global verflochten wie die schweizerische. Das widerspiegelt sich in der internationalen Zusammensetzung der Arbeitskräfte. Die Schweiz weist nicht nur einen hohen Anteil ausländischer Arbeitskräfte auf, Schweizer Firmen beschäftigen im Ausland Hunderttausende von Mitarbeitenden. Von daher ist die Integration und Motivation dieser kulturell, weltanschaulich und religiös unterschiedlich geprägten Mitarbeitenden ein entscheidender Erfolgsfaktor.

Die Tagung versucht darüber Aufschluss zu geben, welche Probleme und Chancen sich aus der Vielgestaltigkeit der Mitarbeitenden für die Unternehmensprozesse ergeben. Nach einer philosophisch-wissenschaftlichen Einführung werden vor allem die praxisnahen Auswirkungen dieser Diversitäten auf verschiedene Branchen wie z. B. den Detailhandel, die Gastronomie, das Gesundheitswesen oder eine Forschungseinrichtung behandelt.

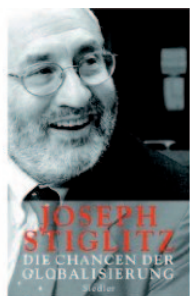
Weitere Infos unter:

<http://www.vcu.ch/deu/documents/KampfderKulturen.pdf>

Ausgezeichnet

Die Bauingenieurfirma Walt+Galmarini AG, Zürich, von VCU-Mitglied Carlo Galmarini hat dieses Jahr zwei Preise erhalten:
Stadion Letzigrund: Europäischer Stahlbaupreis 2009
Baldachin Bahnhofplatz Bern: Schweizerischer Stahlbaupreis 2009

Für Sie gelesen



Stiglitz, Joseph E.:
Die Chancen der Globalisierung
München: Siedler, 2006
ISBN 978-3-88680-841-0

In der letzten Ausgabe von VCU Aktuell wurde das Buch von Joseph Stiglitz „Die Schatten der Globalisierung“ (Goldmann Verlag, 2004, ISBN-10: 3442152844) vorgestellt. VCU-Mitglied Anton Foellmi empfiehlt auch die Fortsetzung: Stiglitz zeigt in „Die Chancen der Globalisierung“, wie die Chancen für positive Veränderungen, die in der fortschreitenden Globalisierung liegen, genutzt werden können. Vor allem entwickelt Stiglitz seine Vision einer gerechteren Zukunft und weist konkrete Wege aus der Globalisierungsfalle.

Agenda

Donnerstag, 20. August 2009

Region Linth

Weltweite sittliche Werte und moralische Grundüberzeugungen

Dienstag, 25. August 2009

Region Zentralschweiz

Stadtführung Sursee

23. bis 30. August 2009

Region Basel

Wanderwoche im Unterengadin

Montag, 7. September 2009

Region Zentralschweiz

Mittagstisch im Restaurant Aqua Luzern

Samstag 12. September 2009

Anlass mit Glaube & Wirtschaft

Herbsttagung „Kampf der Kulturen im Unternehmen?“

Mittwoch, 16. September 2009

Region Basel

Die Gratwanderung einer Pensionskasse zwischen kurzfristiger Vermögensentwicklung und langfristigen Verpflichtungen

Montag, 21. September 2009

Region Ostschweiz

Betriebsbesichtigung Karl Bubenhofer AG

Mittwoch, 23. September 2009

Region Bern/Fribourg

Besichtigung „Pellet-Fabrikation“

Mittwoch, 14. Oktober 2009

Region Basel

Führung im UKBB-Neubau

Impressum

VCU Aktuell, Nr. 4/ August 2009

Newsletter der Vereinigung Christlicher Unternehmer der Schweiz (VCU)

www.vcu.ch, Geschäftsstelle: info@vcu.ch

Verantwortlich für diese Ausgabe:

VCU-Regionalgruppe Zürich

Koordination: Dr. rer. pol. Urs Häusel,
Häusel Kommunikation, CH-4012 Basel

www.hausel.ch, uh@hausel.ch

Gestaltung: Natascha Chtanova

Nächste Ausgabe: Nr. 5/Okttober 2009

Verantwortlich: Geschäftsstelle VCU Schweiz
Redaktionsschluss 20. September 2009

In der nächsten Ausgabe:

„Diversifikation von Kapitalanlagen“ von James Ladner