

Jahresbericht 2011

der Geschäftsführung der „Fairness-Stiftung gemeinnützige GmbH“

1. Grundsätzlich: Auftrag und Aufgaben

Die konkreten Ziele der im Jahr 2000 gegründeten Fairness-Stiftung werden in fünf Bereichen realisiert: Information, Prävention, Hilfe zur Selbsthilfe, Führungskompetenz als Fairness-Kompetenz sowie Entwicklung von Unternehmens- und Organisationskultur:

- Fairness-Bewusstsein in Wirtschaft, Gesellschaft, Politik, Kultur, Sport und Medien exponieren durch Öffentlichkeits- und Medienarbeit (Homepage, Datenbank, Events, Publikationen, Fairness-Partner);
- Unfairness, soziale und personale Risiken identifizieren, bewältigen und ihnen vorbeugen helfen durch Explorationen vor Ort, Gutachten, Perspektiventwicklung, Dialoggruppen;
- Menschen in verantwortlichen haupt- und ehrenamtlichen Positionen sowie als Selbständige im Rahmen des Fairness-Service beraten und begleiten, um das Fairness-Potenzial der Führung und des Unternehmens / der Organisation dauerhaft zu sichern und zu entfalten (vgl. auch Fairness-Partner). Es geht um:
 - 4,14 Millionen Selbstständige (Mikrozensus des Stat. Bundesamt 2008)
 - 4,90 Millionen Beschäftigte in Führungspositionen (Mikrozensus des Stat. Bundesamt 2004)
 - 2,80 Millionen Ehrenamtliche in Führungspositionen (geschätzt 2008).

Insgesamt also um ca. 11,84 Millionen Menschen mit besonderer Verantwortung.

- Fort- und Weiterbildung durch Förderung von professioneller Fairness-Kompetenz in offenen Seminaren, Trainings, Workshops, Coaching, Mediation sowie Fortbildungen zum zertifizierten Fairness-Coach und – Trainer sowie zum Fairness-Scout (Fairness-Service, Fairness-Akademie).
- An Fairness orientierte Persönlichkeiten und Profis miteinander zu vernetzen und mit aktuellen Informationen auszustatten (Fairness-Netzwerk, Fairness-Experten-Netzwerk, fairnessreport).

Hinter der Fairness-Stiftung stehen über 35 Jahre Expertise. Sie umfasst alle Fragen und Lösungen, die die Führung von Personen und Organisationen betreffen - insbesondere bezogen auf Fairness als Kompetenz-, Erfolgs-, Reputations-, Motivations- und Ethik-Faktor. Das Kuratorium begleitet die Arbeit der Fairness-Stiftung im Geist der Fairness-Charta. Es benennt die jeweiligen Fairness-Preisträger und trägt Sorge für die satzungsgerechte Umsetzung der Ziele.

Gründer und geschäftsführender Direktor der Stiftung ist Dr. phil. Dipl. Theol. Norbert Copray, M.A., B.A..

Die Fairness-Stiftung entwickelt unter anderem aus wissenschaftlichen und praktischen Kontexten heraus Modelle, Instrumente, Methoden und Praxislösungen für die pro-

professionelle Anwendung der Erkenntnisse aus der internationalen Fairness-Forschung. Fairness-Professionalität erschließt in der Führungs- und Unternehmenskultur erhebliche Kooperations-, Prozess-, Remotivations- und Imagegewinne, nicht zuletzt auch in und nach kritischen Situationen bzw. Krisen.

Wozu Fairness im Business und in der gemeinnützigen Arbeit?

Fairness ist ein unerlässlicher Erfolgsfaktor für Kooperation, Qualität und Verständigung sowie für wirtschaftlichen, sozialen und humanen Fortschritt. Das wurde erstmalig für Deutschland durch das 2010 erschienene Buch „Fairness“ (Gütersloher Verlagshaus, 240 Seiten) von Dr. Copray aufgewiesen. Und das gilt gleichermaßen im Wechselverhältnis von Unternehmensführung und Mitarbeitern, von Unternehmen, Lieferanten und Kunden, Behörden und Bürgern, soziale und kirchliche Organisationen in Bezug auf ihre Mitarbeiter und ihre Klienten, Verbände und ihre Mitglieder, Parteien, Politiker und Wähler. Anspruchsvolle Situationen und ein gewisses Maß an Führungsverantwortung lassen mangelhafte und dilettantische Fairness-Versuche nicht zu. Persönliche Fairness-Kompetenz, die in professionellem Fairness-Handeln Unternehmen, Organisationen und Initiativen mit hoher Fairness-Kompetenz

ausstattet, ist qualitativ notwendig. Je mehr Unternehmen und Organisationen bereit sind, die eigene Fairness-Kompetenz auszubauen und zu praktizieren, desto mehr wird die Fairness-Qualität in der Gesamtgesellschaft vorangebracht. Die Fairness-Stiftung berät und unterstützt Best Practice von Fairness-Professionalität, um den Erfolg und die Anerkennung der Fach- und Führungskompetenzen in Unternehmen, Organisationen und Initiativen bei Kunden, Adressaten, Mitarbeitern und in der Öffentlichkeit sichtbar zu machen und nachhaltig zu sichern.

Im Gesellschaftsvertrag der Fairness-Stiftung heißt es unter § 2: Gegenstand „ist die psychologische und soziale Beratung und Begleitung für Menschen, die im Beruf oder im Rahmen ihrer beruflichen Aktivitäten in seelische Bedrängnis geraten sind (Personen i.S.d. § 53 Ziff. 1 AO), insbesondere von Menschen, die in Organisationen, Unternehmen, Verbänden, Institutionen, in Wirtschaft, Gesellschaft, Politik und Kultur Verantwortung tragen, weiter die Bildungs- und Öffentlichkeitsarbeit für Fairness und fairen Umgang miteinander und gegen Mobbing, üble Nachrede und andere Persönlichkeitsverletzungen sowie die Förderung von fairer Verständigung und Kooperation in Organisationen“.

2. Beratung und Information

Die Beratungsfrequenz ist seit ca. 5 Jahren in den Hot- und Helplines in etwa konstant; im Jahr 2011 gab es 374 Beratungsvorgänge. Die kostenlosen Beratungen dauern im Schnitt zwischen 50 und 90 Minuten, weil die in Rede stehenden Situationen komplex und anspruchsvoll sind. Eine reine Adressabgabe findet nicht statt. Face to face-

Beratungen in der Geschäftsstelle haben weiterhin leicht zugenommen. Diese Vorgänge umfassten eine Arbeitszeit von 1.125 Stunden, die zu 70 % kostenfrei erbracht wurden. Zu 80 % werden die gemeinnützigen Beratungen durch ehrenamtliche, geschulte und regelmäßig supervidierte Beraterinnen und Berater durchgeführt. Die Supervisionen

durch die Geschäftsführung betrogen in 2011 98 Arbeitsstunden; 36 Stunden wurden für die Bearbeitung von Beratungsfolgen (Recherche von Adressen usw.) aufgewendet.

Die Homepage der Fairness-Stiftung www.fairness-stiftung.de wurde 2011 von 144.455 Usern (Visits) bei 2.412.691 Hits und 596.348 Seitenansichten, was etwa 5 Seiten pro Besucher sind. Durch die von der Fairness-Stiftung betriebenen Sites www.mobbingscout.de (hier finden Betroffene alles, was sie brauchen, auf dem jeweils aktuellen Stand, denn die Site wird quartalsweise geprüft, ergänzt, überarbeitet und aktualisiert), www.fairness-barometer.de, www.faire-telefonwerbung.de und www.fairness-partner.de kamen 32.120 Visits hinzu ebenso 57.113 Seitenansichten und 475.156 Hits. So beläuft sich die Summe auf 176.565 Visits, 653.461 Seitenansichten und 2.887.847 Hits. Die Homepage wurde um 32 Seiten erweitert. Die meist aufgerufene Site ist die für User kostenlose und sehr aufwändig zu pflegende Urteilsdatenbank im Themenbereich unfaire Attacken und Praktiken, die nach wie vor die umfangreichste in Deutschland ist.

Viele große Zeitungen, Magazine, Radio- und TV-Sender, Jobbörsen und Institutionen haben auf diese Site verlinkt, darunter das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen in Rheinland-Pfalz und die Bundesagentur für Arbeit. An zweiter Stelle der meist aufgerufenen Site steht der Fairness-Blog von Dr. Norbert Copray, der aktuelle Informationen zum Thema Fairness und Kommentare zu aktuellen Vorgängen aus der Perspektive der Fairness enthält. Auf diese Weise werden aktuelle Erkenntnisse sehr schnell verständlich aufbereitet und der Allgemeinheit zur Verfügung gestellt. Aufwändig ist auch die Pflege der Daten und Adressen für den Mobbingscout. Dafür, für die Pflege der Urteilsdatenbank und die kostenfrei zugänglichen Internetseiten wurden ca. 2.130 Arbeitsstunden in 2011 seitens der Fairness-Stiftung gemeinnützig erbracht.

Die Site www.faire-telefonwerbung.de ist im deutschen Web insgesamt 30 Mal verlinkt, davon ist der Link von der Bundesnetzagentur sicher der prominenteste und mit der wichtigste. Für diese gemeinnützigen Internetsites mit hohem Nutzwert für User wurden 2.369 Arbeitsstunden seitens der Fairness-Stiftung aufgewendet.

3. Kontakte zur Presse / Öffentlichkeitsarbeit

Per Einzelbrief (über 4.000 Kontakte; Versand von Informationsunterlagen) und Beilagen (Einladungsflyer zur Verleihung Deutscher Fairness Preis, Fairness-Initiativpreis und Int. Fairness-Forum sowie zum 10jährigen Jubiläum der Fairness-Stiftung z.B. in „Psychologie Heute“ und „Brand Eins“) wurden über 200.000 Kontakte bedient. Dabei wurde auch die Adressensammlung inhaltlich und technisch auf den neus-

tens Stand gebracht. Das kostete 490 Arbeitsstunden.

Die Presseberichterstattung über die Fairness-Stiftung ist in 2011 erfreulich vielfältig und umfangreich. Einen besonderen Schub gab es durch die Verleihung des Deutschen Fairness Preises an den Vorstandssprecher der GLS-Bank, Thomas Jorberg, was sich auch in etlichen Presseberichten in darunter

meinungsführende Publikationen niedergeschlagen hat. Sowie durch das Online-Voting für den Fairness-Initiativpreis 2011. Im Schnitt fanden alle 6 Wochen ein Pressehintergrundgespräch oder ein Interview statt. Dabei wurden insgesamt jährlich 140 Arbeitsstunden erbracht, so dass Vorfälle oder Grundinformationen korrekt und mit Hintergrund der Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt bzw. vermittelt werden.

Besonders erwähnenswerte Presseberichte sind

- [Der Ermutiger ist tot](#)
(aus: Berliner Zeitung vom 21.12.2011)
- [Der Ermutiger ist tot](#)
(aus: Frankfurter Rundschau vom 20.12.2011)
- [Der Therapeut der Republik](#)
(aus: taz vom 20.12.2011)
- [Das Gewissen einer Generation](#)
(aus: Kölner Stadt-Anzeiger vom 20.12.2011)
- [Solidarität lernen](#)
(aus: Mitteldeutsche Zeitung vom 20.12.2011)
- [Deutscher Fairness-Preis 2011 an GLS-Vorstandssprecher](#)
(aus: Die Drei vom 01.12.2011)
- [LobbyControl erhält Fairness-Initiativpreis](#)
(aus: LobbyControl vom 16.11.2011)
- [LobbyControl erhält Fairness-Initiativpreis](#)
(aus: bewegung.taz.de vom 16.11.2011)
- [Deutscher Fairnesspreis vergeben](#)
(aus: Der Glocalist vom 09.11.2011)
- [Deutscher Fairnesspreis vergeben](#)
(aus: Glocalist vom 09.11.2011)
- [Vorstandssprecher der GLS-Bank ausgezeichnet](#)
(aus: Stiftung & Sponsoring vom 09.11.2011)
- [Thomas Jorberg erhält Fairness-Preis](#)
(aus: Wirtschaftsmagazin Ruhr vom 08.11.2011)
- [Deutscher Fairness Preis 2011 und Fairness-Initiativpreis feierlich übergeben](#)
(aus: Bundesverband Deutscher Stiftungen vom 08.11.2011)
- [Deutschen Fairness Preis 2011](#)
(aus: Bio-Türlich vom 08.11.2011)
- [Thomas Jorberg erhält Deutschen Fairness Preis 2011](#)
(aus: GLS Bank vom 07.11.2011)
- [Jorberg \(GLS\) erhält Deutschen Fairnesspreis](#)
(aus: Der Glocalist vom 25.10.2011)
- [Fairness-Preis für vorbildlichen Banker Thomas Jorberg](#)
(aus: Anthroposophie Weltweit vom 01.10.2011)
- [Thomas Jorberg erhält Deutschen Fairness Preis 2011](#)
(aus: Trigonal vom 01.10.2011)
- [LobbyControl erhält Fairness-Initiativpreis 2011](#)
(aus: MittelstandCafe vom 22.09.2011)
- [LobbyControl erhält Fairness-Initiativpreis 2011](#)
(aus: Bankkaufmann!com vom 22.09.2011)
- [LobbyControl erhält Fairness-Initiativpreis 2011](#)
(aus: mein Kelsterbach vom 22.09.2011)
- [LobbyControl erhält Fairness-Initiativpreis 2011](#)
(aus: infoporta vom 22.09.2011)
- [LobbyControl erhält Fairness-Initiativpreis 2011](#)
(aus: 88news.de vom 22.09.2011)

- [LobbyControl erhält Fairness-Initiativpreis 2011](#)
(aus: FinanzNachrichten.de vom 22.09.2011)
- [LobbyControl erhält Fairness-Initiativpreis 2011](#)
(aus: brd-info.net vom 22.09.2011)
- [LobbyControl erhält Fairness-Initiativpreis 2011](#)
(aus: Politik Telegraph vom 22.09.2011)
- [LobbyControl erhält Fairness-Initiativpreis 2011](#)
(aus: Gretler & Partner AG vom 22.09.2011)
- [Jorberg \(GLS\) erhält Deutschen Fairnesspreis](#)
(aus: Glocalist Review Nr. 317 vom 20.09.2011)
- [LobbyControl erhält Fairness-Initiativpreis 2011](#)
(aus: Feedage.com vom 14.09.2011)
- [LobbyControl aus Köln erhält Fairness-Initiativpreis 2011](#)
(aus: Heide-Bote online vom 03.09.2011)
- [GLS Vorstandssprecher Thomas Jorberg erhält den Deutschen Fairness Preis 2011.](#)
(aus: Radio Bochum vom 02.09.2011)
- [Personalia Thomas Jorberg](#)
(aus: Die Stiftung Ausgabe 5/11 vom 01.09.2011)
- [LobbyControl erhält Fairness-Initiativpreis 2011](#)
(aus: TJS-Telegramm vom 01.09.2011)
- [LobbyControl wird mit dem Fairness-Initiativpreis 2011 ausgezeichnet!](#)
(aus: NachDenkSeiten vom 01.09.2011)
- [LobbyControl wird mit dem Fairness-Initiativpreis 2011 ausgezeichnet!](#)
(aus: Politische Unklarheiten vom 01.09.2011)
- [Ausgezeichnet: Thomas Jorberg erhält Deutschen Fairness Preis 2011](#)
(aus: Presseportal.de vom 01.09.2011)
- [Ausgezeichnet: Thomas Jorberg erhält Deutschen Fairness Preis 2011](#)
(aus: GLS-Bank.de vom 01.09.2011)
- [Ausgezeichnet: Thomas Jorberg erhält Deutschen Fairness Preis 2011](#)
(aus: FinanzNachrichten.de vom 01.09.2011)
- [Ausgezeichnet: Thomas Jorberg erhält Deutschen Fairness Preis 2011](#)
(aus: fair-NEWS.de vom 01.09.2011)
- [Thomas Jorberg erhält Deutschen Fairness Preis 2011](#)
(aus: Presseportal.de vom 01.09.2011)
- [Ausgezeichnet: Thomas Jorberg erhält Deutschen Fairness Preis 2011](#)
(aus: 24pr.de vom 01.09.2011)
- [Ausgezeichnet: Thomas Jorberg erhält Deutschen Fairness Preis 2011](#)
(aus: politikexpress.de vom 01.09.2011)
- [Thomas Jorberg erhält Deutschen Fairness Preis 2011](#)
(aus: bankkaufmann.com vom 01.09.2011)
- [Ausgezeichnet: Thomas Jorberg erhält Deutschen Fairness Preis 2011](#)
(aus: AD HOC NEWS vom 01.09.2011)
- [Thomas Jorberg erhält Deutschen Fairness Preis 2011](#)
(aus: ots.at vom 01.09.2011)
- [Ausgezeichnet: Thomas Jorberg erhält Deutschen Fairness Preis 2011](#)

- (aus: Mittelstandscafe vom 01.09.2011)
- [Thomas Jorberg erhält Deutschen Fairness Preis 2011](#)
(aus: Boerse-Go.de vom 01.09.2011)
- [Ausgezeichnet: Thomas Jorberg erhält Deutschen Fairness Preis 2011](#)
(aus: Boerse-Go.de vom 01.09.2011)
- [Ausgezeichnet: Thomas Jorberg erhält Deutschen Fairness Preis 2011](#)
(aus: 88news.de vom 01.09.2011)
- [Thomas Jorberg erhält Deutschen Fairness Preis 2011](#)
(aus: aktien-meldungen.de vom 01.09.2011)
- [Ausgezeichnet: Thomas Jorberg erhält Deutschen Fairness Preis 2011](#)
(aus: lifep.r.de vom 01.09.2011)
- [Thomas Jorberg erhält Deutschen Fairness Preis 2011](#)
(aus: anthromedia.net vom 01.09.2011)
- [Ausgezeichnet: Thomas Jorberg erhält Deutschen Fairness Preis 2011](#)
(aus: bsozd.com vom 01.09.2011)
- [Ausgezeichnet: Thomas Jorberg erhält Deutschen Fairness Preis 2011](#)
(aus: news-times.de vom 01.09.2011)
- [Ausgezeichnet: Thomas Jorberg erhält Deutschen Fairness Preis 2011](#)
(aus: European Internet Portal vom 01.09.2011)
- [Thomas Jorberg erhält Deutschen Fairness Preis 2011 / Vorstandspräsident der GLS-Bank ausgezeichnet](#)
(aus: Offenes-Presseportal.de vom 01.09.2011)
- [Thomas Jorberg erhält Deutschen Fairness Preis 2011 / Vorstandspräsident der GLS-Bank ausgezeichnet](#)
(aus: Das Anlegerportal vom 01.09.2011)
- [Thomas Jorberg erhält Deutschen Fairness Preis 2011 / Vorstandspräsident der GLS-Bank ausgezeichnet](#)
(aus: brd-info.net vom 01.09.2011)
- [Fairness-Preis für GLS-Chef Jorberg](#)
(aus: BIO 123 vom 01.09.2011)
- [Thomas Jorberg erhält Deutschen Fairness Preis 2011 / Vorstandspräsident der GLS-Bank ausgezeichnet](#)
(aus: GretlerGroup vom 01.09.2011)
- [Thomas Jorberg erhält Deutschen Fairness Preis 2011 / Vorstandspräsident der GLS-Bank ausgezeichnet](#)
(aus: nupepa.de vom 01.09.2011)
- [Thomas Jorberg erhält Deutschen Fairness Preis 2011 / Vorstandspräsident der GLS-Bank ausgezeichnet](#)
(aus: Mittelstandscafe vom 01.09.2011)
- [Thomas Jorberg erhält Deutschen Fairness Preis 2011 / Vorstandspräsident der GLS-Bank ausgezeichnet](#)
(aus: APA-OTS vom 01.09.2011)
- [Thomas Jorberg erhält Deutschen Fairness Preis 2011 / Vorstandspräsident der GLS-Bank ausgezeichnet](#)
(aus: Pressemeldungen.ch vom 01.09.2011)
- ["LobbyControl" erhält Fairness-Initiativpreis](#)
(aus: Saarbrücker Zeitung vom 01.09.2011)
- [Thomas Jorberg erhält Deutschen Fairness Preis 2011 / Vorstandspräsident der GLS-Bank ausgezeichnet](#)
(aus: News4Press.com vom 01.09.2011)
- [Thomas Jorberg erhält Deutschen Fairness Preis 2011](#)
(aus: wallstreet:online vom 01.09.2011)
- [Thomas Jorberg erhält Deutschen Fairness Preis 2011 / Vorstandspräsident der GLS-Bank ausgezeichnet](#)

- [cher der GLS-Bank ausgezeichnet](#)
(aus: FinanzNachrichten.de vom 01.09.2011)
- [Thomas Jorberg erhält Deutschen Fairness Preis 2011 / Vorstandspreecher der GLS-Bank ausgezeichnet](#)
(aus: EUZ NRW vom 01.09.2011)
- [Thomas Jorberg erhält Deutschen Fairness Preis 2011 / Vorstandspreecher der GLS-Bank ausgezeichnet](#)
(aus: Sanitär * Heizung * Klima vom 01.09.2011)
- [Ausgezeichnet: Thomas Jorberg erhält Deutschen Fairness Preis 2011 \(mit Bild\)](#)
(aus: nupepa.de vom 01.09.2011)
- [LobbyControl wird mit dem Fairness-Initiativpreis 2011 ausgezeichnet!](#)
(aus: einspruch! vom 01.09.2011)
- [Deutscher Fairness-Preis an GLS-Bank-Vorstand und «LobbyControl»](#)
(aus: epd vom 01.09.2011)
- [Thomas Jorberg erhält Deutschen Fairness Preis 2011 / Vorstandspreecher der GLS-Bank ausgezeichnet](#)
(aus: Studenten.de vom 01.09.2011)
- [Thomas Jorberg erhält Deutschen Fairness Preis 2011 / Vorstandspreecher der GLS-Bank ausgezeichnet](#)
(aus: Reed Exhibitions vom 01.09.2011)
- [Ausgezeichnet: Thomas Jorberg erhält Deutschen Fairness Preis 2011](#)
(aus: Freeletter.de vom 01.09.2011)
- [LobbyControl erhält Fairness-Initiativpreis](#)
(aus: Politische Unklarheiten vom 01.09.2011)
- [LobbyControl erhält Fairness-Initiativpreis 2011](#)
(aus: LobbyControl vom 31.08.2011)
- [LobbyControl erhält Fairness-Initiativpreis 2011](#)
(aus: bewegung.taz.de vom 31.08.2011)
- [LobbyControl erhält den Fairness-Initiativpreis 2011](#)
(aus: medienmilch.de vom 31.08.2011)
- [LobbyControl erhaelt Fairness-Initiativpreis 2011](#)
(aus: Computernetzwerk Linksysteme vom 31.08.2011)
- [LobbyControl e.V. erhält Fairness Initiativpreis 2011](#)
(aus: BonVenture vom 31.08.2011)
- [LobbyControl erhält Fairness-Initiativpreis 2011](#)
(aus: einspruch! vom 31.08.2011)
- [LobbyControl erhält Fairness-Initiativpreis 2011](#)
(aus: Nachrichten, die uns bewegen vom 31.08.2011)
- [LobbyControl erhält Fairness-Initiativpreis 2011](#)
(aus: Net News Express vom 31.08.2011)
- [LobbyControl erhält Fairness-Initiativpreis 2011](#)
(aus: Politische Unklarheiten vom 31.08.2011)
- [LobbyControl erhält Fairness-Initiativpreis 2011](#)
(aus: bewegung.taz.de vom 31.08.2011)
- [Fairness-Preis vergeben](#)
(aus: Südwest Presse vom 31.08.2011)
- [LobbyControl erhält Fairness-Initiativpreis 2011](#)
(aus: stiftungen.org vom 24.08.2011)
- ["LobbyControl" erhält Fairness-Initiativpreis](#)
(aus: Pfälzischer Merkur vom 24.08.2011)

- ["LobbyControl" erhält Fairness-Initiativpreis](#)
(aus: Saarbrücker Zeitung vom 24.08.2011)
- [Burnout fällt nicht vom Himmel](#)
(aus: Industrie.de vom 11.08.2011)
- [Fairness ist gefragt](#)
(aus: GEW vom 31.05.2011)
- [Fairness-Barometer- Politik und Unternehmen Unfairness bescheinigt](#)
(aus: PFLASTER Info-Agentur vom 30.05.2011)
- [Das Fairness-Barometer 2011](#)
(aus: TJS-Telegramm vom 30.05.2011)
- [Miserable Noten für die Fairness der Regierung und der Arbeitgeber](#)
(aus: yoorite.com vom 27.05.2011)
- [Miserable Noten für die Fairness der Regierung und der Arbeitgeber](#)
(aus: Glocalist Review Nr. 308 vom 10.05.2011)
- [Deutschen Fairnesspreis: Glocalist ist nominiert](#)
(aus: Glocalist Daily News vom 09.05.2011)
- [Unternehmen profitieren von fairem Umgang](#)
(aus: Rhein Zeitung vom 04.05.2011)
- [Firmen profitieren von fairem Umgang](#)
(aus: Westerwälder Zeitung vom 04.05.2011)
- [Miserable Noten für die Fairness der Regierung und der Arbeitgeber](#)
(aus: STRATEGIE BLOG vom 03.05.2011)
- [Stimmen Sie ab: Auch 2011 Preis für faires Handeln](#)
(aus: Publik-Forum vom 22.04.2011)
- [Die Abstimmung zum Fairness-Initiativpreis 2011 startet - Nominierte sind Glocalist, Klima-Allianz und LobbyControl](#)
(aus: Gesellschaft Freunde der Künste vom 14.04.2011)
- [LobbyControl unterstützen: Fairness-Initiativpreis und taz-Auktion](#)
(aus: Utopia: LobbyControl - Newsletter vom 7. April 2011 vom 13.04.2011)
- [Fairness-Stiftung: Voting Fairness-Initiativpreis](#)
(aus: Aktionsgemeinschaft Artenschutz (AGA) e.V. vom 12.04.2011)
- [Die Abstimmung zum Fairness-Initiativpreis 2011 startet / Nominierte sind Glocalist, Klima-Allianz und LobbyControl](#)
(aus: Bankkaufmann!com vom 11.04.2011)
- [Die Abstimmung zum Fairness-Initiativpreis 2011 startet / Nominierte sind Glocalist, Klima-Allianz und LobbyControl](#)
(aus: 24pr.de vom 11.04.2011)
- [Die Abstimmung zum Fairness-Initiativpreis 2011 startet / Nominierte sind Glocalist, Klima-Allianz und LobbyControl](#)
(aus: fair-NEWS.de vom 11.04.2011)
- [Die Abstimmung zum Fairness-Initiativpreis 2011 startet / Nominierte sind Glocalist, Klima-Allianz und LobbyControl](#)
(aus: PRESSEPORTAL.DE vom 11.04.2011)
- [Die Abstimmung zum Fairness-Initiativpreis 2011 startet / Nominierte sind Glocalist, Klima-Allianz und LobbyControl](#)
(aus: FinanzNachrichten.de vom 11.04.2011)
- [Die Abstimmung zum Fairness-Initiativpreis 2011 startet / Nominierte sind Glocalist, Klima-Allianz und LobbyControl](#)
(aus: Gesellschaft Freunde der Künste vom 14.04.2011)

- [und LobbyControl](#)
(aus: POLITIK EXPRESS vom 11.04.2011)
- [Fairness-Initiativpreis 2011 nach Schöneeweide?](#)
(aus: meinschoeneweide.de vom 11.04.2011)
- [Die Abstimmung zum Fairness-Initiativpreis 2011 startet / Nominierte sind Glocalist, Klima-Allianz und LobbyControl](#)
(aus: firmenpresse vom 11.04.2011)
- [Die Abstimmung zum Fairness-Initiativpreis 2011 startet / Nominierte sind Glocalist, Klima-Allianz und LobbyControl](#)
(aus: pressemitteilung4u.de vom 11.04.2011)
- [Die Abstimmung zum Fairness-Initiativpreis 2011 startet / Nominierte sind Glocalist, Klima-Allianz und LobbyControl](#)
(aus: PRESSE ANZEIGER vom 11.04.2011)
- [Die Abstimmung zum Fairness-Initiativpreis 2011 startet / Nominierte sind Glocalist, Klima-Allianz und LobbyControl](#)
(aus: Boerse-Go.de vom 11.04.2011)
- [Die Abstimmung zum Fairness-Initiativpreis 2011 startet / Nominierte sind Glocalist, Klima-Allianz und LobbyControl](#)
(aus: brd-info.net vom 11.04.2011)
- [Glocalist, Klima-Allianz und LobbyControl nominiert - Jetzt abstimmen](#)
(aus: business-on.de vom 11.04.2011)
- [Deutschen Fairnesspreis: Glocalist ist nominiert](#)
(aus: Soziales Dorf vom 11.04.2011)
- [Die Abstimmung zum Fairness-Initiativpreis 2011 startet / Nominierte sind Glocalist, Klima-Allianz und LobbyControl](#)
(aus: AD HOC NEWS vom 11.04.2011)
- [Die Abstimmung zum Fairness-Initiativpreis 2011 startet / Nominierte sind Glocalist, Klima-Allianz und LobbyControl](#)
(aus: Pressemeldung1.de vom 11.04.2011)
- [Die Abstimmung zum Fairness-Initiativpreis 2011 startet / Nominierte sind Glocalist, Klima-Allianz und LobbyControl](#)
(aus: AMERIKA.DE vom 11.04.2011)
- [Fairness-Initiativpreis 2011 Die Fairness-Stiftung hat LobbyControl dafür nominiert.](#)
(aus: alfredmente.de vom 11.04.2011)
- [Die Abstimmung zum Fairness-Initiativpreis 2011 startet / Nominierte sind Glocalist, Klima-Allianz und LobbyControl](#)
(aus: Offenes-Presseportal.de vom 11.04.2011)
- [Die Abstimmung zum Fairness-Initiativpreis 2011 startet / Nominierte sind Glocalist, Klima-Allianz und LobbyControl](#)
(aus: Pressemeldungen.com vom 11.04.2011)
- [Die Abstimmung zum Fairness-Initiativpreis 2011 startet](#)
(aus: PRESSEPORTAL.DE vom 11.04.2011)
- [Fairness - eine lebenslange Übung](#)
(aus: VORHANG AUF)
- [Fairness. Der Schlüssel zu Kooperation und Vertrauen](#)
(aus: Fromm Forum 15/2011)

Auf youtube hat die Fairness-Stiftung einen eigenen Kanal eingerichtet und ihn mit Videos aus 2011 von der Verleihung des Deutschen Fairness Preises, der Fairness-Initiativpreise, des Internationalen Fairness-Forums sowie Publikumsstimmen und einem Statement von Prof. Dr. Ernst Fehr ausgestattet:

http://www.youtube.com/results?search_query=Fairness+Stiftung&aq=f&aqi=&aqj=&gs_sm=e&gs_upl=14817773101812512312013113116101266183310.2.21410.

Die Fairness-Stiftung ist bereits 2010 der von Transparency International angeregten „Initiative Transparente Zivilgesellschaft“ als eine der ersten gemeinnützigen Organisationen beigetreten und hat dementsprechend alle die Fairness-Stiftung betreffenden Informationen ins Internet gestellt:

<http://www.transparency.de/Nonprofit-Sektor.1612.0.html>. Auf diese Weise wird ein deutliches Signal gegen Korruption in der Gesellschaft und im Umgang mit Gemeinnützigkeit gesetzt.

4. Vorträge / Seminare / Explorationen / Expertisen

Nach wie vor werden Vorträge und Seminare bei der Fairness-Stiftung nachgefragt und durchgeführt – in 2011 etwas so viele wie in 2010. Sie finden meistens vor Führungskräften, Seminare finden mit Führungskräften statt, da sie in erster Linie für eine faire Organisations- und Führungskultur verantwortlich sind. In 2010 wurden insgesamt 56 Veranstaltungen (Vorträge, Workshops und Seminare, Audits) mit zusammen 78 Veranstaltungstagen durchgeführt.

Die Nachfrage nach Explorationsleistungen bei konfliktträchtigen, komplexen, von Beschwerden begleiteten Situation in Unternehmen und Institutionen hat quantitativ

leicht zugenommen. Die zu bearbeitenden Situationen sind meist anspruchsvoll und komplex – bis hin zu einer Institution mit 32.000 Mitgliedern. Dazu wird eine Art Fairness-Audit durchgeführt, bei dem die Fairness-Qualität von Strukturen, Prozessen, Leitlinien-Umsetzungen und Kompetenzen geprüft sowie die Anteile an Konfliktsituationen von Mitarbeitern transparent gemacht werden. Im Ergebnis wird eine Expertise angefertigt, die im Schlussteil Empfehlungen enthält.

Insgesamt wurden für den gesamten Tätigkeitsbereich 1.900 Arbeitsstunden aufgewendet.

5. Aktion Faire Telefonwerbung

Die Aktion Faire Telefonwerbung unterstützt und positioniert Fairness im Telefonmarketing und bei den TM treibenden Unternehmen bzw. deren Auftragnehmern wie Call Center zu Kunden bzw. potenziellen Kunden. Dieser Werbeweg steht durch das Verhalten

Firmen unter (öffentlichem) Druck und ist zugleich für viele Unternehmen eine unverzichtbare Kundenkontaktmöglichkeit. Das Portal dazu versammelt alle stets aktuellen gehaltenen relevanten Informationen, gesetzliche Bestimmungen sowie Beschwer-

dewege und darüber hinaus die Eintragsmöglichkeit in eine B2B-Werbeanrufe-Stopp-Liste, die bislang einmalig in Deutschland ist.

Das Portal und die entsprechende „Aktion Faire Telefonwerbung“ wird zu 70 % von Call Center frequentiert, die vor allem die derzeit gültigen Bestimmungen nachschlagen, den Ethik-Kodex runterladen und sich die Beschwerdeformulare anschauen. Auch etliche Gespräche haben zu dem Thema stattgefunden. Leider hat diese Frequentierung bislang nur zu einer sehr geringen Zunahme an Aktionspartner geführt, was u.a. daran liegt, dass die TM-Auftraggeber den Call Centern keine Nachweise für ihre ordnungsgemäße und hohe Fairness-Qualität der Werbeanrufe abverlangen. Hier sollte es Standard seriöser Auftraggeber werden, nur solche Call Center und TM-Agenturen zu beauftragen, die den Ethik-Kodex der „Aktion Faire Telefonwerbung“ anwenden und sich der Aktion als Partner anschließen. Die Möglichkeit, sich neben Informationen im Portal auch des Beschwerdezentrums mit Formular auch für B2B-Werbeanrufe-Stopp

zu bedienen, nehmen durchschnittlich sieben User im Monat wahr.

Statistik der Site für 2011:

Gesamtzahl Hits 129.348 (2010: 125.623)

Durchschnittliche Hits pro Tag 354 (2010: 344)

Durchschnittliche Hits pro Besucher 11,68 (2010: 10,80)

Gespeicherte Anfragen 5.552 (2010: 8.062)

Gesamtseitenansichten 23.191 (2010: 18.966)

Durchschnittliche Seitenansichten pro Tag 63 (2010: 51)

Durchschnittliche Seitenansichten pro Besucher 2,5 (2010: 1,77)

Besucher 9.329 (2010: 10.707)

Verweisende Links:

Über 143 (2010: 100) User kamen über einen Link der Bundesnetzagentur auf die Site.

Außerdem kamen User über Links seitens dasErste.de (ARD), sat1.de, rtl.de. Über 3.000 kamen über die Suchmaschine Google.

Der Arbeitsaufwand für das Portal, die Aktionsinhalte und die Bearbeitung der Anrufe und Mails betrug in 2011 185 Arbeitsstunden. Hinzukommen werbliche Aktivitäten für das Aktionsportal und die Beschwerdemöglichkeiten.

6. Fairness-Partner

Mit dem Projekt „Fairness-Partner“ will die Fairness-Stiftung Unternehmen und Organisationen animieren, sich dem Fairness-Feedback ihrer Kunden, Klienten, Mitarbeiter, Lieferanten und Dienstleister zu stellen. Und ihre Fairness-Qualität, die für Kunden und Öffentlichkeit immer wichtiger wird, unabhängig und manipulationsfrei im Urteil der Stakeholder nachzuweisen.

Vor allem jene Unternehmen und Organisationen werden angesprochen, die Fairness als Qualitätsauszeichnung und -nachweis für Produkte oder Dienstleistungen auf ihre Fahne schreiben. Oder mit diesbezüglichen sensiblen Kunden zu tun haben oder zu tun bekommen.

Insgesamt sind sechs Unternehmen Fairness-Partner; ein Partner hat zum Ende des Jahres 2011 wegen Inhaberwechsel gekündigt; mit

drei weiteren laufen Gespräche und Abstimmungen, darunter eine große Vertriebsgesellschaft für Markenartikel im Consumermarkt. Im Jahr 2011 hat die Fairness-Stiftung zu 19 Unternehmen Kontakt aufgenommen, von denen sich drei interessiert gezeigt haben.

7. Fairness-Barometer

In 2011 wurde eine repräsentative Online-Befragung in Auftrag gegeben. Sie ergab: Nur noch 41% der Bürger halten das Verhalten von Unternehmen gegenüber Kunden und Verbrauchern für fair.

73% der Bürger halten die Regierung in Bezug auf ihre Entscheidungen und ihr Verhalten für unfair.

56% der Bürger geben an, gegen Unfairness und für Fairness am Arbeitsplatz aktiv geworden zu sein.

Das Fairness-Barometer 2011 stellt den Arbeitgebern hinsichtlich ihrer Fairness gegenüber ihren Mitarbeitern nur ein unzureichendes Zeugnis aus. Gerade einmal 40% der Befragten bewerten dieses Verhältnis als fair. Gleichzeitig ist für 83% der Befragten die Fairness der Arbeitgeber gegenüber ihren Mitarbeitern sehr wichtig (für 15% ist diese wichtig). Im Vergleich zum Fairness-Barometer 2009 ist dies eine enorme Steigerung. Damals bewerteten nur 34% der Befragten das Vorliegen von Fairness in dieser Beziehung als sehr wichtig.

Setzt man diese Bewertung dem Anspruch der Befragten an die Fairness-Qualität gegenüber, zeigt sich folgendes Bild: Grundsätzlich ist die Beurteilung der Fairness-Qualität abhängig vom Stellenwert, den die

Die Fairness-Stiftung hat bislang acht Mal Fairness-Mindeststandards geprüft und über 350.000 Mal Fairness-Feedbacks in Firmen ermöglicht, durchgeführt, analysiert und dazu einen Fairness-Feedback-Report abgefasst.

se bei den Befragten hat. Bemerkenswert ist jedoch, dass sogar 33% der Befragten, denen Fairness in der Beziehung des Arbeitgebers zum Mitarbeiter sehr unwichtig ist, diese als eher unfair beurteilt haben.

Dass Unfairness am Arbeitsplatz ein Störfaktor ist, zeigt das Ergebnis, wonach 56% der Befragten in den letzten 12 Monaten am Arbeitsplatz gegen Unfairness und für Fairness eingeschritten sind.

Ein ähnliches Ergebnis ergibt sich hinsichtlich der Fairness-Qualität in der Beziehung von Unternehmen zu ihren Kunden. Nur 41% der Bevölkerung sehen diese als fair bis sehr fair an. Im Vergleich zum Ergebnis des Fairness-Barometers 2009 ist dies eine Einbuße von 13%. Und das, obwohl immer mehr Unternehmen behaupten, Fairness gegenüber Kunden zu praktizieren.

Auch hier ergibt die Untersuchung, dass gleichzeitig für 83% der Befragten Fairness von Seiten des Unternehmens gegenüber ihren Kunden sehr wichtig ist (für 15% ist diese wichtig). Setzt man auch hier die Bewertung der Fairness-Qualität dem Anspruch der Befragten an diese gegenüber, erhält man zum Ergebnis: Je niedriger der Anspruch der Bürger an die Fairness-Qualität in der

Beziehung der Unternehmen zu ihren Kunden ist, desto höher und besser wird diese bewertet.

Das Fairness-Barometer 2011 ergibt weiterhin, dass Fairness auch in der Beziehung von Unternehmen zu ihren Geschäftspartnern erwartet wird. 61% der Befragten geben an, dass ihnen dies sehr wichtig ist (für 31% ist dies wichtig).

Im Vergleich zu den Fairness-Barometern der Fairness-Stiftung aus den Jahren 2008 und 2009 hat die Bundesregierung stark eingebüßt, was die Beurteilung ihrer Fairness durch ihre Bürger betrifft. Mittlerweile finden nur noch 23 % der Befragten das Verhalten und die Entscheidungen ihrer Regierung als fair. 73% attestieren ihr Unfairness, hierbei urteilen 25% der Befragten mit „sehr unfair“. Dies ist ein alarmierendes Ergebnis. In den Jahren 2008 und 2009 waren die Befragten in der Meinung über die Regierung gespalten gewesen.

Bemerkenswert ist weiterhin, dass dieses Urteil gesamtgesellschaftlich geteilt wird und es kaum Unterschiede hinsichtlich des demographischen Hintergrunds, wie Alter, Geschlecht, Bildungsstand und Wohnort, gibt. Diese Gleichverteilung durchzieht fast die gesamte Erhebung. Die hohe Unzufriedenheit der Bevölkerung spiegelt sich auch in den Landtagswahlergebnissen 2011 wieder. Die Parteien der Bundesregierung mussten hier hohe Verluste einstecken.

Mit dem Fairness-Barometer spiegelt die Fairness-Stiftung den Stand der Fairness-Qualität in Deutschland. Gesellschaftliche Akteure erfahren hier, wie sie wahrgenommen werden und damit, in welchem Bereich für sie Handlungsbedarf besteht.

Die durch die Fairness-Stiftung in Auftrag gegebene repräsentative Umfrage ergibt außerdem, dass 75% der Befragten der Ansicht sind, dass Fairness grundsätzlich zum Erfolg von Unternehmen beiträgt. Befragte, die freiberuflich tätig sind, stimmten dem sogar mit 81% zu.

Die Frage, wodurch Fairness zum Erfolg eines Unternehmens beiträgt, ergibt folgende Beurteilung (die Prozentangaben beziehen sich auf die oben genannten 75% der Befragten):

27 % der Bürger sind der Auffassung, dass Fairness das Management und die Unternehmensentwicklung positiv beeinflusst.

Konkret wird als Folge von Fairness für Mitarbeiter genannt:

Zufriedenheit (keine innere Kündigung)
leistungssteigernd und innovationsfördernd
höhere Identifikation mit dem Unternehmen
gegenseitiger Respekt und Toleranz

26% der Befragten vertreten die Ansicht, dass Fairness einen positiven Effekt auf Kunden habe. Als konkrete Punkte nennen sie:

Kundenbindung und Mundpropaganda durch zufriedene Kunden
Zufriedenheit mit Produkt und Beratung
Zuverlässigkeit

Zufriedenheit durch Serviceorientierung

19% der Befragten urteilen, dass das Vorhandensein von Fairness Transparenz und Ehrlichkeit eines Unternehmens gewährleisten. Konkrete Punkte sind hier:

Transparenz bei der Preisgestaltung
Transparenz bei Verträgen und Angeboten
Ehrlichkeit über Inhaltsstoffe und Herstellungsweisen von Produkten

Ehrlichkeit gegenüber Mitarbeitern und Kunden

Ehrlichkeit gegenüber Lieferanten und Produzenten.

16 % der Befragten nennen als erfolgsfördernden Einfluss von Fairness für Unternehmen folgende Punkte:

Unternehmen erscheint vertrauenswürdig und glaubwürdig

genießt einen guten Ruf, der auch in der Presse publiziert wird

positive Abgrenzung von Konkurrenten

Weitere 9% verbinden das Vorhandensein von Fairness in Unternehmen mit diesen Punkten:

angemessene Entlohnung von Menschen im In- und Ausland

keine Kinderarbeit

gleiche Entlohnung von z.B. Festangestellten zu Leiharbeitern und männlichen und weiblichen Mitarbeitern

nachhaltiger Einsatz von Ressourcen.

Unter Fairness verstehen die Bürger generell vor allem Rücksichtnahme, Respekt und Gerechtigkeit. Sie sind für 95 % der Bürger die wesentlichen Elemente von Fairness (vgl. Fairness-Barometer 2008).

Das Fairness-Barometer 2011 zeigt, dass die Befragten nicht nur konkrete Vorstellungen von Fairness und Erwartungen an deren Qualität im Unternehmensbereich haben, sondern ihre Kaufentscheidung danach ausrichten. 69% der Befragten geben an, dass sie häufig ihre Kaufentscheidung für ein Produkt oder eine Dienstleistung von der vermuteten oder nachweislichen Fairness-Qualität des Unternehmens abhängig machen.

Bei der näheren Beurteilung der Fairness-Qualität von Unternehmen stützt sich nur ein geringer Teil der Befragten (unter 30%)

auf das Engagement des Unternehmens gegen Unfairness oder dem Fehlen entsprechender negativer Meldungen.

Die Mehrheit der Bürger (78%) beurteilt die Qualität von Fairness eines Unternehmens anhand des Rufs, welches es bei seinen Mitarbeitern und Kunden genießt. Weitere 39% orientieren sich an objektiven und unabhängigen Belegen, wie beispielsweise Siegel, Zertifikate und Kundenfeedback.

Auch die Fairness-Stiftung vertritt seit ihrer Gründung die Auffassung, dass Fairness-Aussagen von Unternehmen belegbar sein sollten und bietet dafür das empirische, einfache und unabhängige Fairness-Feedback im Rahmen der Fairness-Partnerschaft an.

Das Fairness-Barometer 2011 bestätigt eine hohe Fairness-Qualität im persönlichen Bereich der Befragten wie auch die Jahre zuvor. Insgesamt 54% beurteilen diese als fair, 26% als sehr fair. Im Vergleich zum Fairness-Barometer 2009 bedeutet dies einen leichten Rückgang und eine Umverteilung. Damals bewerteten 37% der Befragten ihr persönliches Umfeld als fair und 52% als sehr fair.

Gefragt wurde weiterhin nach einer Einschätzung, wie fair in unserer Gesellschaft mit Kindern und Jugendlichen, Asylsuchenden, Menschen mit Migrationshintergrund, Homosexuellen und Menschen mit Behinderung umgegangen wird. Nur 40% finden den Umgang fair. Die Mehrheit der Befragten, 54%, schätzen diese als unfair ein. Diese Frage wurde auch im Fairness-Barometer 2008 erhoben. Damals werteten 79% der Befragten die Situation der betroffenen Gesellschaftsgruppen als fair. Damit hat sich in den Augen der Bürger die Fairness gegen-

über diesen Bevölkerungsgruppen deutlich verringert.

Welchen hohen gesellschaftlichen Wert Fairness hat, zeigt das Selbstverständnis von 58% der Befragten. Diese sehen sich verpflichtet, gegen Unfairness aktiv zu werden. Lediglich 15% der Befragten verneinen dies. Interessant ist hierbei jedoch, dass unter diesen 15% dennoch über die Hälfte in einer heiklen Situation gegen Unfairness und für Fairness tatsächlich aktiv geworden ist.

Weiterhin geben 66% aller Befragten an, sich im privaten Bereich für Fairness und gegen Unfairness eingesetzt zu haben. Am Arbeitsplatz wurden 56% der Befragten innerhalb eines Jahres schon einmal aktiv gegen Unfairness. Zwischen 30% und 40% der Bürger bestätigen, schon mal beim Einkauf und im öffentlichen Bereich für Fairness eingetreten zu sein.

Hinsichtlich der Beurteilung von Presse und Medien ergibt das Fairness-Barometer 2011 im Vergleich zum Fairness-Barometer 2009 nur einen geringen Unterschied. 50% der Befragten halten die Arbeit von Presse und Medien für fair bis sehr fair. Dies stellt einen Rückgang von lediglich 8% dar. 42% der Befragten benoten die Medien- und Pressearbeit der letzten 12 Monate mit unfair bis sehr unfair.

Die Frage nach konkreten Beispielen, die besonders fair oder besonders unfair aufgefallen sind, ergibt eine jeweilig recht gleichmäßige Verteilung auf verschiedene Formen von Presse und Medien. Lediglich ein Printmedium sticht hierbei hervor: 46% der Befragten urteilen, dass die Tageszeitung „Bild“

in den letzten 12 Monaten besonders unfair aufgefallen sei.

Fazit: Enormer Handlungsbedarf

Das aktuelle Fairness-Barometer 2011 bescheinigt weiterhin einen hohen Handlungsbedarf. Angefangen bei der Bundesregierung, deren Entscheidungen und Verhalten, unter dem Gesichtspunkt der Fairness gegenüber den Bürgern, kaum Akzeptanz und Fürsprache bei diesen erfährt.

Aber auch Unternehmern und Arbeitgebern zeigen die Befragten des diesjährigen Fairness-Barometers vielfältiges Verbesserungspotential für eine bessere Fairness-Qualität auf.

Dass hier zweifelsfrei Handlungsbedarf besteht, zeigt das schlechte Zeugnis, welches Arbeitgebern ausgestellt wird. Dieses wird durch die Aussage der Mehrheit der Befragten (56%), am Arbeitsplatz schon mal gegen Unfairness und für Fairness aktiv geworden zu sein, untermauert.

Die große Mehrheit der Befragten (83%) sagen aus, dass ihnen Fairness in Unternehmen sehr wichtig ist, sei es gegenüber Mitarbeitern oder Kunden. Diese Bewertung unterstreichen Sie mit der Aussage, ihre Kaufentscheidung danach auszurichten (69%).

Hierbei ist es nicht ausreichend, Fairness von Seiten der Firma nur zu behaupten. Entscheidend ist deren Bestätigung durch Kunden und Mitarbeiter. Was objektiv durch das Fairness-Feedback für Fairness-Partner festgestellt wird.

Durch die wissenschaftliche Forschung unter anderen von Prof. Dr. Ernst Fehr, Träger des Deutschen Fairness Preises 2010, ist mitt-

lerweile in zahlreichen wissenschaftlichen Experimenten nachgewiesen, dass Fairness eine eigenständige Motivation und Orientierung der meisten Menschen darstellt. Das bestätigt das Fairness-Barometer 2011 aus der Sicht der deutschen Bevölkerung. Damit Fairness gedeihen kann, benötigt sie allerdings bestimmte Rahmenbedingungen. Die-

se zu schaffen gelingt den Bürgern in ihrem privaten Bereich. Im öffentlichen und privatwirtschaftlichen Bereich bedarf es der Weichenstellung und Unterstützung durch die Entscheidungsträger.

8. Gemeinnütziges Engagement der Fairness-Stiftung in anderen gemeinnützigen Organisationen

Engagiert war die Fairness-Stiftung auch im Jahr 2011 durch Dr. Norbert Copray gemeinnützig durch die ehrenamtliche Tätigkeit als Herausgeber und Gesellschafter von „Publik-Forum“ für die „Leserinitiative Publik

e.V.“. Ferner engagierte sich Dr. Norbert Copray ehrenamtlich im Kuratorium des Deutschen Methoden Instituts (DMI) sowie als Mitglied im Deutschen Spendenrat e.V.. Der Einsatz umfasste ca. 390 Arbeitsstunden.

9. Fortbildung

In der Fortbildung zum zertifizierten Fairness-Coach und –Trainer wurde am 30.10.2011 nach Abschluss der Projektarbeit und deren Präsentation im Rahmen des Jahrestreffens der Fairness-Coaches und –Trainer (28 Teilnehmer) an eine Absolventin das Zertifikat „Fairness-Coach und Fairness-

Trainer“ übergeben. Das imposante, gemeinnützige Projekt befasste sich mit der Entwicklung von Fairness-Kompetenz bei Lehrer in einer nordrhein-westfälischen Schule. 32 Lehrer nahmen aktiv teil. Für die Fortbildung wurden insgesamt 290 Arbeitsstunden aufgewendet.

10. Deutscher Fairness Preis 2011

Die Fairness-Stiftung verleiht jährlich den renommierten Deutschen Fairness Preis. Der Preis ist nicht dotiert und ehrt die Verdienste von Persönlichkeiten, die an unterschiedlichen Positionen in Wirtschaft, Gesellschaft, Politik und Kultur engagiert und glaubwürdig für eine für eine faire Führungs- und Organisationskultur eintreten. Dabei soll sichtbar werden, dass Fairness in ökonomischen und politischen Prozessen

möglich ist, und dass ethische Orientierung und Erfolg keine Gegensätze sind.

Auch in einem schwierigen Umfeld lohnt sich ausgewiesen faires und ethisch qualifiziertes Verhalten. Faires Handeln und faire Strukturen bringen allen Beteiligten einen ausweisbaren Mehrwert: in der Kooperation, in der Konfliktlösung, in der Kreativität und Innovation, in der Motivation und Reputation. Es

lohnt sich daher, offen und fair Probleme und Situationen zu meistern.

Wird der Preis für ein Lebenswerk vergeben, kann die Bezeichnung auch in Fairness-Ehrenpreis wechseln.

Um den Deutschen Fairness Preis kann man sich nicht bewerben. Das Kuratorium und die Geschäftsführung der Fairness-Stiftung wählen den Preisträger. Einen geeigneten Kandidaten kann man mit aussagekräftigen Hinweisen vorschlagen.

Mit dem Deutschen Fairness Preis 2011 würdigen das Kuratorium und Direktorium der Fairness-Stiftung Thomas Jorberg, Vorstandssprecher der GLS-Bank (Bochum) für seine herausragenden Verdienste um eine ganzheitliche Fairness-Praxis im Finanzwesen.

Vor über 300 Gästen erhielt Thomas Jorberg die Deutsche Fairness Preis-Medaille in einer Feierstunde am 29.10.2011 in Frankfurt am Main aus der Hand von Prof. Dr. Karl-Heinz Brodbeck, dem Vorsitzenden des Kuratoriums der Fairness-Stiftung.

Zugleich wurde in der Feier der Fairness-Initiativpreis 2011 vergeben, den die Fairness-Stiftung anlässlich ihres 10jährigen Bestehens 2010 ins Leben gerufen hat. Der Preis wurde nach einem Internetvoting der Organisation LobbyControl als Publikumspreis zuerkannt und von der stellvertretenden Vorsitzenden des Kuratoriums, Irene Thiele-Mühlhan, feierlich vor über 300 Gästen überreicht.

Den musikalischen Rahmen des Festaktes gestaltete das Saxophonquartett blue4u.

Dr. Norbert Copray, geschäftsführender Direktor der Fairness-Stiftung, begrüßte den

Preisträger, die Laudatorin Gabriele Fischer, Gründerin und Chefredakteurin von Brand Eins, und alle Gäste. In seiner Begrüßung führte Dr. Copray unter anderem aus: „Fairness ist, wie wir letztes Jahr hier aus beruflichem Mund vom international renommierten und mit Deutschen Fairness Preis ausgezeichneten Fairness-Forscher Prof. Dr. Ernst Fehr erfahren haben, eine genuin menschliche Motivation, eine Antriebsfeder für zwischenmenschliches Verhalten und Kooperation. Allerdings müssen dazu die Rahmenbedingungen stimmen, die faires Handeln stimulieren und unfaires Verhalten sanktionieren.“

Eben dies sehen wir in der Unternehmens- und Personalführung von Herrn Jorberg repräsentiert. Natürlich vermag er nicht allein die GLS-Bank in der Spur guter Fairness-Qualität zu halten, sondern Vorstandskollege Andreas Neukirch, die Aufsichtsräte Konstanze Frischen, Axel Janitzki, Rolf Kerler, Paul Mackay, Irene Reifenhäuser, Dr. Beatrix Tappeser, Ulrich Walter, Prof. Götz W. Werner, der Träger des Deutschen Fairness Preises ist, Christof Lützel und Petra Möller sowie die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und die Mitglieder der GLS-Bank tragen dazu das Ihre bei.

Zum ersten Mal zeichnet die Fairness-Stiftung eine Persönlichkeit aus der Finanzbranche mit dem Deutschen Fairness Preis aus. Das hängt auch damit zusammen, dass Thomas Jorberg kein typischer Vertreter dessen ist, was man gemeinhin Finanzbranche oder in Verkennung der tatsächlichen Aktivitäten Finanzindustrie nennt. Insofern zeichnen wir einen atypischen Vertreter der Bankenbranche aus, weil sich Vorstandssprecher Jorberg sowohl in seiner Art, über den Umgang mit Geld, Sparen, Kredit und

Zins zu sprechen, von sehr vielen Bankern und vor allem von den Bankstern unter-scheidet, als auch in der Art, die GLS-Bank zu führen, von anderer Steuerung von Bankin-stituten abhebt“.

Der Vorsitzende des Kuratoriums, *Prof. Dr. Karl-Heinz Brodbeck*, verlas die Preisurkunde mit der Begründung der Preisverleihung. Darin heißt es unter anderem: „Thomas Jorberg ist seit 1986 bei der GLS Bank tätig, seit 1993 als Vorstand und seit 2003 als Vor-standssprecher. Außerdem ist er seit 1995 ebenfalls Gründungsvorstand bei der GLS Beteiligungs AG und Initiator der Energie-fonds. Wenn sich auch faire Führung den gemeinschaftlichen Überzeugungen von Kapitalgebern, Kunden, Kollegen, Aufsichts-ratsmitgliedern und Mitarbeitern verdankt, so kommt es doch darauf an, dass sich die Führungsspitze vor allem in der Person des Vorstandssprechers in besonderem Maße hoher Fairness-Qualität des eigenen Han-delns verpflichtet, um die Organisation auf fairem Kurs zu halten und einer ganzheitli-chen Fairness-Orientierung zu dienen.

Thomas Jorberg engagiert sich auch seit 2005 als Aufsichtsratsvorsitzender der Elek-trizitätswerke Schönau Verwaltungs GmbH sowie seit 2009 als Aufsichtsratsmitglied der Hannoverschen Kassen. 2009 wurde er Gründungsmitglied des Steering Committee der G.A.B.V. (Global Alliance for Banking on Values), einem internationalen Bündnis sozi-al-ökologisch orientierter Banken für Nach-haltigkeit im Finanzmarkt.

Die GLS Bank legt vorrangig Wert auf eine sozialökologische Ausrichtung. Ihr Ziel ist eine nachhaltige Entwicklung der Gesell-schaft und unserer Lebensgrundlagen. Geld wird dabei als ein soziales Gestaltungsmittel begriffen. Die wesentlichen Qualitäten des

Geldes, seine Zahlungsfunktion, Leihen und Finanzieren, Stiften und Schenken, werden genutzt, um menschlich, zukunftsweisend und ökonomisch zugleich aktiv zu sein. Über die Nachhaltigkeit im Umgang mit Geld hin-aus praktiziert die GLS Bank eine beispielhaf-te Transparenz: stets wissen die Kunden, wo und was mit ihrem Geld geschieht. Über 91.000 Kunden und Kundinnen finanzieren so derzeit über 11.500 soziale, ökologische und kulturelle Projekte.

Die Fairness-Stiftung verleiht jährlich den Deutschen Fairness Preis an herausragende Persönlichkeiten, die sich um die Entwick-lung und Förderung einer fairen Organisati-ons- und Führungskultur verdient machen. Dass dies zutrifft, stellt das Kuratorium der Fairness-Stiftung mit Blick auf den Träger des Deutschen Fairness Preises 2011 fest und spricht mit seiner Auszeichnung Thomas Jorberg die Anerkennung für das bisherige Engagement zu Gunsten hoher Fairness-Qualität und die Erwartung einer ebensol-chen weiteren konsequenten Fairness-Praxis in Bezug auf Menschen, Natur und Gemein-wesen aus.“

In ihrer Laudatio würdigte *Gabriele Fischer* das ambitionierte Engagement von Thomas Jorberg für Fairness im Finanzwesen, beson-ders gegenüber den vorhandenen oder po-tenziellen Kunden und belegte dies an einem persönlichen Beispiel. Für sie ist Thomas Jorberg ein Banker, der als Banker professio-nell handelt und zugleich der Fairness im Handeln ein mitentscheidendes Gewicht einräumt.

In seiner Dankesrede reichte Thomas Jorberg die Ehrung an die Partner, Kollegen und Mit-arbeiter sowie Gesellschafter der GLS-Bank weiter, die in Sachen Fairness alle an einem

Strick zögen und daher ihm auch eine faire Führung der Bank ermöglichen. Er wies darauf hin, dass es im Blick auf die Finanzkrise nicht damit getan sei, dort ein bisschen zu regulieren, dort ein wenig zu verbessern. Vielmehr müssten wir uns der Grundfrage stellen und sie nicht nur verbal, sondern auch durch unser Handeln beantworten: Wozu soll Geld dienen? Wozu soll eine Bank gut sein?

In seinem Schlusswort dankte *Dr. Norbert Copray* dem Preisträger, dem Laudator, den Kuratoriumsmitgliedern, den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Fairness-Stiftung

11. Fairness-Initiativpreis 2011

Der Fairness-Initiativpreis wird von Kuratorium und Direktorium der Fairness-Stiftung jeweils am letzten Samstag im Oktober feierlich und öffentlich in Frankfurt am Main überreicht. Er wurde zum ersten Mal aus Anlass des 10jährigen Bestehens der Fairness-Stiftung vergeben.

Mit dem Fairness-Initiativpreis werden Organisationen oder Gruppen des 21. Jahrhunderts ausgezeichnet, die entschlossen, tatkräftig und wirksam in ausgesuchten Themenfeldern Fairness-Praxis initiieren und fördern. Durch die Auszeichnung der Arbeit dieser Organisationen soll die Fairness-Qualität in den für den Einzelnen wie für die Gesellschaft relevanten Anwendungsbereichen angeregt, gesteigert und weiterentwickelt werden. Dass dabei auch praktizierte Unfairness zur Sprache gebracht wird, ist selbstverständlich und unvermeidlich. Dies geschieht jedoch in der Absicht, durch Aufklärung, Kritik und konstruktive Perspektiven Fairness in konkreten und speziellen Anwen-

dingen sowie den Gästen für Ihre Teilnahme. Besonders hob er das Sponsoring durch die Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG und das Engagement ihres Alleinvorstands Helmut Graf für die Preisfeier hervor, wodurch die Preisfeier überhaupt finanziell ermöglicht werde.

Für die Vorbereitung (Kandidatenselektion und –prüfung etc.), Durchführung und Nachbereitung der Verleihung des Deutschen Fairness Preises 2011 wurden insgesamt 940 Arbeitsstunden aufgewendet.

dingungsfällen zu thematisieren und mehr als bisher in Gang zu setzen.

Zur Fairness gehören dabei, wie die [Fairness-Charta](#) feststellt:

1. Rücksichtnahme und Respekt gegenüber den Belangen und den Bedürfnissen von Mensch und Natur,
2. Transparenz und Verständlichkeit von gesellschaftlich relevanten Entscheidungen und Handlungen, von Produkten und Dienstleistungen,
3. aktive Toleranz in Bezug auf kulturelle und soziale Eigenarten, sofern sie nicht die eigene oder fremde Würde herabsetzen und Intoleranz zulassen,
4. lebens- und demokratiefördernder Umgang mit Menschen durch Organisationen und Medien sowie schließlich
5. die soziale, kulturelle, ökologische und personelle Verträglichkeit von Vorgehensweisen, Strukturen und Regeln.

In diesem Sinne werden Organisationen mit dem Fairness-Initiativpreis für ihr exemplarisches Handeln ausgezeichnet.

Dr. Norbert Copray, Gründer und geschäftsführender Direktor der Fairness-Stiftung, begrüßte die 300 Gäste der Preisfeier zur Übergabe des vierten Fairness-Initiativpreises 2011 in Frankfurt am Main. Er führte unter anderem aus: "Natürlich wünscht die Fairness-Stiftung nichts dringlicher, als dass möglichst viele und immer mehr in Wirtschaft und Gesellschaft, in Wissenschaft und Kultur Verantwortliche eine gute Fairness-Qualität wollen und praktizieren. Doch wir haben in den zurückliegenden elf Jahren auch gelernt, dass unser Bestreben, dies zu befördern dem Bohren nicht nur dicker Bretter, sondern dicker Betonwände gleich kommt.

Umso wichtiger, dass wir heute mit dem Fairness-Initiativpreis 2011 eine Organisation auszeichnen, die sich auch an dicken Wänden versucht, nämlich an meistens vier Wänden, hinter denen Politik gemacht wird, um die Bürger und Nichteliten auszugrenzen und nur den eigenen Vorteil zu suchen. Der Fairness-Initiativpreis 2011 wird heute an LobbyControl verliehen, an einen Verein, der sich dafür engagiert, aus dicken Wänden transparente Scheiben zu machen, damit wir alle wissen und mitbekommen, welche Lobbygruppe mit welchem Interesse und mit welchen Methoden in Bezug auf die Politik und ihre Ergebnisse am Werk ist. Denn die Transparenz solcher Vorgänge erhöht die Prüfung und damit die Einflussnahme der Zivilgesellschaft insgesamt und damit derer, die durch Hinterzimmerpolitik ausgegrenzt werden sollen, weil sie nur stören würden. So trägt LobbyControl konkret zur Fairness von Politik und Wirtschaft bei, was der De-

mokratie und der Teilhabe der Bürger zu Gute kommt".

Anschließend führte Dr. Copray mit dem Vorstand von LobbyControl, Dr. Dieter Plehwe, ein Gespräch, um LobbyControl und seine Arbeit dem Publikum vorzustellen. Und verwies auf die Internetsite www.lobbycontrol.de sowie die zahlreichen Aktivitäten, die sich auch in Publikationen niederschlagen.

Rechtsanwältin Irene Thiele-Mühlhan, stellvertretende Vorsitzende des Kuratoriums der Fairness-Stiftung, erläuterte die generellen Aspekte und Bedingungen des Fairness-Initiativpreises. Dann verlas sie die Preisurkunde und damit die Begründung des Kuratoriums und Direktoriums der Fairness-Stiftung für die diesjährige Preisvergabe: "Das Kuratorium der Fairness-Stiftung verleiht den Fairness-Initiativpreis 2011 LobbyControl – Initiative für Transparenz und Demokratie e.V., vertreten durch den Vorstand Dr. Dieter Plehwe, für die Idee, die Konzeption, das Angebot und die Aktivitäten zur größeren Transparenz in der Politik und damit zur Stärkung der Demokratie. LobbyControl erhält den Fairness-Initiativpreis 2011 auf der Basis einer sehr deutlichen Mehrheit bei der öffentlichen Abstimmung von Mai bis Juli 2011.

LobbyControl kombiniert aktuelle Recherchen, Hintergrundanalysen und Kampagnenarbeit mit folgenden Schwerpunkten: Aufbau eines Lobbyregisters gegen verdeckte Einflussnahme
deutliche Begrenzung der Mitarbeit von Personen der Privatwirtschaft in den Ministerien, denn das höhlt demokratische Prozesse aus

überprüfbare Schranken gegen den Wechsel von Politikern nach der aktiven Politikkarriere in Jobs, deren Branchen durch das politische Handeln zuvor begünstigt wurden
Bildung einer breiten europaweiten Koalition, um den Brüsseler Lobbydschunzel zu lichten

Studien und Analysen gegen das Greenwashing, wenn Unternehmen und Verbände ihr Image grünfärben

Begrenzung und in bestimmten Feldern Ausschluss von Nebentätigkeiten von Abgeordneten“.

Dr. Dieter Plehwe dankte im Namen von LobbyControl und allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen sowie im Namen der Fördermitglieder für die Auszeichnung. Er sah darin eine Bestätigung und eine Ermutigung, den eingeschlagenen Weg weiterzugehen und nicht nachzulassen. Zwar sei die Arbeit oftmals mühsam, jedoch nicht aussichtslos, denn in verschiedener Hinsicht ist Bewegung ins Thema gekommen, bekommt inzwischen mehr öffentliche Aufmerksamkeit und bei einigen Punkten lassen sich auch Fortschritte

12. Internationales Fairness-Forum

Das Internationale Fairness-Forum vermittelt bei kostenfreiem Eintritt wichtige empirische Erkenntnisse und wertorientierte Reflexionen zur Fairness in Gesellschaft, Wirtschaft, Kultur und Medien. Dabei sollen neue Einsichten aus der Forschung und aus der Praxis zum Zuge kommen.

Zum Internationalen Fairness-Forum 2011 begrüßte Dr. Norbert Copray, geschäftsführender Direktor der Fairness-Stiftung, 300 Gäste, die am 29.10.2011 nach Frankfurt am

verzeichnen. Wenn auch bei weitem noch nicht ausreichend. Daher seine Bitte: LobbyControl unterstützen.

Dr. Copray bedankte sich in seinem Schlusswort beim Verlag für die Deutsche Wirtschaft, besonders bei seinem Alleinvorstand Herrn Helmut Graf, für das Sponsoring dieser Veranstaltung und vielfältige Unterstützung. Und bat angesichts zunehmender Aufgaben die Gäste, nach Möglichkeit mit freiwilligen Zuwendungen die Arbeit zu unterstützen. Außerdem dankte er den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Fairness-Stiftung, den Gästen für ihr Kommen sowie dem Saxophonquartett blu4u für die musikalische Unterstützung.

Dr. Copray bedankte sich auch beim Verlag für die Deutsche Wirtschaft, besonders bei seinem Alleinvorstand Herrn Helmut Graf, für das Sponsoring dieser Veranstaltung und vielfältige Unterstützung. Und bat angesichts zunehmender Aufgaben die Gäste, nach Möglichkeit mit freiwilligen Zuwendungen die Arbeit zu unterstützen.

Main gekommen waren. In seiner Begrüßung und Einführung umriss Dr. Copray Inhalt und Ziel des diesjährigen Fairness-Forums: "Fehler, Irrtum, Versagen – wie kann man damit fair umgehen, wie wird damit vielfach unfair umgegangen? Unter permanentem Optimierungsdruck stehen heute alle, die professionell handeln und in Wirtschaft, Gesellschaft und Politik Verantwortung tragen. Sind da Fehler, Irrtum und Versagen in besonderer Weise vorprogrammiert – oder ist der permanente Optimierungsdruck hilfreich, damit

mögliche Fehler und Irrtümer möglich frühzeitig erkannt, gebannt und gegebenenfalls korrigiert und überwunden werden?

Da ist die Rede von einer Fehlerkultur in den Unternehmen und Organisationen, die es bräuchte, damit mit Fehlern im Sinne einer lernenden Organisation umgegangen und ein permanenter Verbesserungsprozess angetrieben wird. Fehlerkultur meint dann, dass Fehler nicht ausgeschlossen sind, aber das auch ihnen sofort gelernt wird, denn wie Konfuzius vor etwa 2500 Jahren bemerkte: ""Wer einen Fehler gemacht hat und ihn nicht korrigiert, begeht einen zweiten." Aber ist der Begriff Fehlerkultur richtig gesetzt? Angesichts verbreiteter Fehlerkultur allenfalls als Sollzustand, der in Organisationen gebraucht wird, um Fehler überhaupt bearbeiten zu können. Denn wo aus Angst, Stress, Machtkampf Fehler verschwiegen, bemäntelt, anderen in die Schuhe geschoben oder zum Anlass genommen werden, Menschen und Gruppen unfair zu attackieren, wird man von Fehlerkultur nicht sprechen wollen. Und so selten sind derlei Ereignisse nicht. Das zeigt, der – und jetzt ein wichtiges Paradox – der erfolgreiche Umgang mit Fehlern setzt eine faire Kultur, einen fairen Umgang miteinander und mit Fehlern voraus. Insofern ist Fehlerkultur ein Derivatbegriff für Fairnesskultur, denn gäbe es diese, bräuchten wir nur noch über Fehlermanagement sprechen und könnten den Begriff Fehlerkultur als Problemanzeige fallen lassen.

Die Summe bzw. Verkettung von Fehlern oder von Fehlern und Irrtümer ergeben das Versagen. Wie bei Fehlern können die Ursachen dafür vielfältig sein; einige werden wir heute zu hören bekommen. Liegt der Schlüssel zu einem menschen- und sachgerechten

Umgang damit möglicherweise in erster Linie beim Menschen, bei seiner selbstkritischen Einsicht in seine Grenzen, in seine Fähigkeiten, in seine Hybris und in seine Lernnotwendigkeit bis zum Tod? (...)

Sicher ist, wir managen häufig Maschinen und Prozesse, die nicht sonderlich fehlerfreundlich sind. Fehler sind dann letztlich "menschliches Versagen", so heißt es dann. Da braucht es eine doppelte Absicherung, einen Ko-Piloten, einen zweiten Operateur, eine Rückkoppelungsschleife. Vielleicht auch drei? Wie viel ist uns Fehlervermeidung wert? Was darf sie kosten? Es gibt Bereiche, in denen Fehler unverzeihlich und nicht mehr korrigierbar sind und mit dem Tode enden können. Ja, beispielsweise ein Bereich, in dem wir alle nahezu täglich aufhalten, sein müssen und aktiv beteiligt sind: der Verkehr, unsere Mobilität.

Da gibt es auch Fehler, die wissentlich begangen werden: riskante Überholmanöver, hohe Geschwindigkeiten, Rangeleien um den Fahrvorteil. Oder Fehler, die rational und ökonomisch bemäntelt werden, wie etwa der stark erhöhte Fluglärm um den Frankfurter Flughafen mit seiner neuen Start- und Landebahn, obwohl alle wissen, wie schädlich und langwierig schädlich Lärm ist. Auch werden Gewinne privatisiert und Verluste an Lebensqualität, Lebenserwartung und Gesundheit sozialisiert.

Es gibt Fehler und Irrtümer, die zu beheben sich nicht lohnt. So heißt es. Mitunter sind die Fehler nicht weitreichend oder verkräftbar oder – auch wenn es zynisch klingt – die Menge der Betroffenen ist zu klein. Das kann aber für politische Fehler nicht gelten, wenn die Folge ist, dass eine Milliarde Menschen

hungern und eine andere Milliarde an Übergewicht erkrankt. Das kann nicht gelten, wenn durch die Finanzdesaster der letzten 3-4 Jahre in den G20 Staaten 40 Millionen Arbeitsplätzen bis zum Jahr 2015 verschwinden werden, wie die ILO und die OECD annehmen. Das bedeutet in der Folge: Zunahme von Armut, Verlust an Wohlstand für die unteren und mittleren Schichten.

Mit Menschen, die Fehler machen, fair umgehen – das will verstanden und geübt sein, sonst werden Fehler zum Stoff, aus dem unfaire Attacken gemacht werden – bis hin zum schwerwiegendsten Fehler, einen Menschen fertig zu machen. Aber wie gehen wir fair mit Menschen um, die Fehler machen, die gar nicht gemacht werden dürfen? Unfairen Umgang mit Menschen, die Fehler gemacht haben, und mit Irrtümern und Versagen entdecken, analysieren – das ist unumgänglich, will man Fehler zum Besserwerden und –sein nutzen. Und wie steht es mit dem Umgang mit Menschen, die beim Umgang mit Menschen, die Fehler machen, Fehler machen, sprich: unfair agieren?"

Zur Anmoderation des ersten Redners sagte Dr. Copray: "Wenn Sie in eine Arztpraxis oder in eine Klinik gehen oder wenn Sie in ein Krankenhaus eingewiesen und für eine OP vorbereitet werden, dann hoffen Sie, dass alles gut geht und dass es keine Fehler mit Folgen für Sie geben wird. Doch es gibt Fehler. Letztes Jahr haben sich in Deutschland 40.000 Patienten über Fehler beschwert, davon 11.000 Patienten an Schlichtungsstellen gewandt wegen Behandlungsfehlern in Praxen und Kliniken. In 7355 Fällen lag nach Ansicht der Gutachter ein Behandlungsfehler vor. Jeder Fall ist ein Schicksal. Doch was sagt uns das angesichts von 18

Millionen stationär behandelten Patienten und 440 Millionen ambulanten Behandlungen?

In der EU werden 4,1, Millionen Patienten pro Jahr mit Krankenhauskeimen infiziert, woran etwa 37.000 Menschen sterben. Daher forderte der EU-Gesundheitskommissar John Dalli, die Situation sei alarmierend und es müsse dringend Abhilfe geschaffen werden. Der permanente Optimierungsdruck gerade in der Medizin und Pflege ist stark. Aber was wird da wirklich optimiert – die Rendite der Praxen, Privatkassen und Krankenhauskonzerne? Oder eher die Versorgung der Patienten?

In Gießen und Marburg hat eine Initiative von Ärzten, Pflegekräften, Juristen und Bürgern einen Notruf 113 geschaffen, weil sie mit der Entwicklung im Gesundheitsbereich unzufrieden sind und die Versorgung durch das privatisierte Uniklinikum Gießen-Marburg nicht ausreichend sichergestellt sehen. Müssen jetzt die Akteure des Gesundheitsbereiches Initiative ergreifen, um Fehler, Fehlentwicklungen, Irrtümern und Systemversagen entgegenzuwirken?

Es gibt das professionelle Bestreben um Patientensicherheit. Erfahrene Chefärzte haben sich vorletztes Jahr geoutet und von ihren Fehlern berichtet, die teilweise schwerwiegende Folgen hatten. Sie wollen damit Kollegen und auch Patienten ermuntern, über Fehler ehrlich und fair zu sprechen. Denn – so ihre Einsicht – fehlerfreies ärztliches Handeln gibt es nicht. Und vor Irrtum ist kein Arzt gefeit. Und mitunter versagen nicht nur Menschen, sondern auch durchaus perfekt gewartete Geräte.

Ein führender Kopf im Bereich der Patientensicherheit in der Schweiz und auch in

Deutschland ist der Arzt Prof. Dr. Dieter Conen, der Präsident der Schweizer Stiftung für Patientensicherheit in Zürich ist. Der ehemalige und langjährige Chefarzt des Departments Medizin am Kantonsspital Aarau in der Schweiz ist Autor zahlreicher Fachpublikationen, u.a. Mitherausgeber des Buches "Patientensicherheit - Leitfaden für den Umgang mit Risiken im Gesundheitswesen" (Facultas Universitätsverlag, 2004). In Deutschland gilt er als Ideengeber des hiesigen Aktionsbündnisses Patientensicherheit, bei dem er auch lange im Beirat tätig war. Er war langjähriges Vorstandsmitglied der Gesellschaft für Qualitätsmanagement in der Gesundheitsversorgung e.V. (GQMG) und ist dort zum Ehrenmitglied ernannt worden".

Prof. Dr. med Dieter Conen spannte dann in seinem Vortrag den Bogen von den Fehlern und Irrtümern, die in Kliniken passieren, bis hin zu den heutigen Erkenntnissen, wie diesen Fehlern, den Irrtümern und dem menschlichen Versagen begegnet werden kann und begegnet wird. Dabei zeigt, dass die Fehlerquote deutlich gesenkt werden kann. Entscheidende Gesichtspunkte sind über bestimmte Abläufe und Vorgehensweisen hinaus sind dabei der wechselseitige Respekt der Klinik-Mitarbeiter, der auch durch Fehler Einzelner oder eines Teams nicht in Frage gestellt wird. Hinzu kommt die persönliche Souveränität, zu seinen Fehlern zu stehen und darüber zu kommunizieren, ohne damit sein Selbstwertgefühl in Frage zu stellen und ohne es sich durch andere in Frage stellen zu lassen. Und schließlich nicht nur aus den Fehlern zu lernen, sondern sich als aktiven Part einer Sicherheitskultur zu begreifen, die nie perfekt sein wird, aber Anlässe und Prozeduren schafft für einen offenen und fairen Umgang miteinander.

Das bedeutet auch und vor allem, dass Ärzteschaft, Pflegepersonal und Unterstützungskräfte lernen, mit Patienten offen zu kommunizieren, sie fair zu behandeln und sie zum Partner in der Beratung der Behandlung zu machen. Hier sei noch sehr viel Lernbedarf auf beiden Seiten, aber ohne eine veränderte, realistische und Mündigkeit ernst nehmende Arzt-Pfleger-Patienten-Beziehung werde das nicht gelingen. Insofern liegt darin ein Schlüssel zum fairen Umgang mit Fehler, Irrtum und Versagen auf allen Seiten.

Zum Vortrag von Prof. Dr. Dietrich Dörner schickte Dr. Norbert Copray voraus: "Angesichts von Umweltverschmutzung, Atomkriegsgefahr, Aufrüstung, Terrorismus, Überbevölkerung usw. ist wohl jedem klar, dass sich die Menschheit heute in einer problematischen Situation befindet", schreibt Prof. Dr. Dietrich Dörner in seinem 1989 erschienen und immer wieder aufgelegten Buch "Die Logik des Misslingens". Um dann die Ansätze zu sichten, den Herausforderungen mit einem einfachen Hebel beizukommen, um gewissermaßen die intellektuelle Leistungsfähigkeit der Menschen zu steigern. Was hält Prof. Dörner von solchen Ansätzen? So gut wie nichts. Zitat: "Die Wahrscheinlichkeit, dass es einen bisher geheimen Kunstgriff gibt, der das menschliche Denken mit einem Schlag fähiger macht, der es mehr in die Lage versetzt, die komplizierten Probleme, die sich darbieten, zu lösen, ist praktisch wohl null".

Ja, was dann? Sind wir dazu verdammt, auch in weitreichenden Dingen Fehler zu machen mit unvorhersehbaren Folgen? Lernen wir nicht schnell genug aus unseren Fehlern? Kommunizieren wir falsch über Fehler? Verstehen wir uns nicht richtig in unserer Feh-

lerhaftigkeit? Unzulänglich ist der Mensch, aber warum baut er dann Systeme, die seine Unzulänglichkeit um ein Vielfaches potenzieren? Ist das nicht Wahnsinn?

Wenn wir nicht fehlerfrei leben und handeln können, wenn wir Menschen irren müssen, um Platz zu haben für das notwendige Lernen, warum finden wir dann keine fairen Umgangsweisen damit? Schon wieder ein Fehler, ein Versagen?"

Prof. Dr. Dörner nahm den Faden auf und zeigte zunächst, dass der Mensch angesichts von Komplexität auf Grund von Bedingungen seiner Konstitution her Schwierigkeiten hat, keine Fehler zu machen, keinen Irrtum zu begehen und zu versagen. Dörner: "Menschen machen beim Umgang mit komplexen Systemen Fehler. Diese Fehler sind (zumeist? Oder immer?) nicht nur Fehler, sondern sehr törichte Fehler, "dumme" Fehler! Welches sind die basalen Fehler, die Menschen beim Umgang mit komplexen Systemen machen? Warum machen sie diese Fehler?"

Drei grundsätzliche Fehler hat der Professor für kognitive Psychologie identifiziert: "Affirmative Wahrnehmung und Wahrnehmungsabwehr, auch als Tunnelblick bekannt, der etwa durch unpassende Loyalität in Gruppen begünstigt wird; die Methode Simplex – der Wirklichkeit unangemessene Reduktion - und den Methodismus; zum Beispiel immer wieder eine Methode anzuwenden, die mal sehr erfolgreich war, auch wenn sie aktuell nichts mehr leistet". Dörner erläuterte an Beispielen anschaulich, was es mit diesen Grundfehlern auf sich hat und warum es Menschen und Gruppen so schwer fällt, ihnen zu entkommen.

Der Träger des Deutschen Fairness Preises 2011 und Vorstandsprecher der GLS-Bank Thomas Jorberg fokussierte bei seinem Vor-

trag auf Systemfehler der Finanzbranche. Dr. Copray hatte zu seinem Vortrag eingeführt: "Wenn es eine Branche neben der Gesundheitsbranche und der Energiebranche gibt, die uns Kopfzerbrechen bereitet, dann ist es die Finanzbranche. "Aus Fehlern nichts gelernt" ist im Moment in den Medien und in Gesprächen der Standardsatz, wenn sich Menschen mit der aktuellen Wirtschaftskrise befassen. Gemeint sind aber nicht nur die Finanzmanager, sondern auch die Politiker, die den Rahmen für deren Handeln stecken oder gerade auch nicht stecken. Und viele Zeitgenossen, denen die Rendite ihres Sparguthabens, ihrer Rücklagen und ihres Vermögens nicht hoch genug sein kann. Was sich uns derzeit zeigt, sind Ereignisse, die auf eine Kette und Verkettung vieler Fehler, vor allem auch von Irrtümern zurückgehen, die oftmals sogar wirtschaftstheoretisch begründet sind und für Wahrheiten ausgegeben werden. Insofern haben wir es mit Politik-, Management- und Wissenschaftsversagen im und für den Finanzbereich zu tun, was sich für viele Menschen ursächlich inzwischen als Moralversagen darstellt. Da zeigt sich unser goldenes Kalb, was eher ein goldener Stier ist, wie ihn sich unsere Gesellschaft verdient hat.

Ken Fisher, Gründer von Fisher Investments, Investmanager und einer der 300 reichsten Amerikaner, wird am Donnerstag dieser Woche – also vor zwei Tagen - in der FAZ gefragt:

"Viele Menschen sind erbost über das Geschehen an den Finanzmärkten – die Bewegung ‚Occupy Wall Street‘ erhält Zulauf. Zu Recht?"

Und er antwortet: "Wie viele Leute zelten in Frankfurt? Einige hundert? Das sind Idioten, die nicht wissen, wie die Welt funktioniert. Ja, der Kapitalismus hat viele Fehler, bietet

aber langfristig die meisten Vorteile. Diese Occupy-Leute verstehen das nicht. Sie sind verbittert".

Für wen hat der Kapitalismus die meisten Vorteile? Für diejenigen, die seine Fehler am besten kennen. Und sie zu nutzen wissen. Fehlergewinnler – wir sollten einen neuen Begriff in unseren Sprachgebrauch einführen. "Das Zocken gehört verboten", Von wem stammt dieser Satz? Von Ulrich Hoeneß, dem Präsidenten vom FC Bayern München. Unser diesjähriger Träger des Deutschen Fairness Preises und Vordstandsprecher der GLS Bank sagt es anders: "Die reine Geldvermehrung ohne Bezug zur Realwirtschaft führt zu Blasen". Pustekuchen, nannte man das früher in der Kindersprache. Ist das, was uns alle derzeit betrifft, unser gemeinsamer Irrtum? Sind die Fehler und Fehlerketten eine Folge von Irrtümern? Oder sind die Irrtümer über Geld, Rendite und Wirtschaft die Voraussetzungen der Fehler, die gemacht werden? Auch bei Ken Fisher?

Dass die Finanzbranche einem stetigen Optimierungsdruck ausgesetzt ist, ist offensichtlich. Nur was wird da optimiert? Der Umsatz der Banken und Finanzdienstleister, die Kundenorientierung, die Selbstbedienung beim Staat und Steuerzahler?"

Einige Stellschrauben zu verändern, die Zügel durch die Politik etwas anzuziehen, dem Finanzsystem mehr Kontrolle zu verordnen, wird nicht reichen, sagte Thomas Jorberg. Die Grundausrichtung des Finanzsystems muss sich ändern. Zu klären wäre, wozu es da und was seine eigentliche Funktion ist.

Was Sinn und Zweck des Geldes sind. Und nicht das Geld den Sinn und Zweck von allem anderen bestimmen lassen.

Im Podiumsgespräch arbeiteten die Redner unter Moderation von Dr. Copray heraus, dass es entscheidend für einen fairen Umgang mit Fehlern sei, die eigene Wahrnehmung und Achtsamkeit zu stärken, sich mit gleichzeitig loyalen und kritischen Menschen zu umgeben, mit denen offenen und respektvoll kommuniziert werden kann, die Grenzen der Fachsprachen zu überschreiten und Vorgehensweisen verständlicher auch für Laien zu machen, für mehr Transparenz zu sorgen und mit anderen zusammen Fehlerursachen aufzuklären und durch Verbesserungen zu überwinden. Wer Fehler instrumentalisieren, um andere herabzusetzen und zu attackieren, gehöre ermahnt, abgemahnt und – wenn das nichts hilft, muss man sich von der Person trennen.

Dr. Copray dankte in seinem Schlusswort dem Engagement und den Beiträgen der Redner Prof. Dr. Conen, Prof. Dr. Dietrich Dörner und Thomas Jorberg. Er sagte zu den 300 Gästen: "Wenn Sie, meine Damen und Herren, in der Lage sind, uns in unserer Arbeit zu unterstützen, wären wir Ihnen sehr dankbar. Unser Budget ist sehr klein, aber wir stemmen große Dinge; teils mit ehrenamtlicher Arbeit, teils mit Selbstausbeutung. Wir haben ein neues tolles Projekt für nächstes Jahr anstehen und bitten dazu um Ihre finanzielle Unterstützung. Gern kann ich Ihnen das Projekt unter 4 Augen auch vorstellen.

13. Fairness-Theorie, Fairness-Bibliothek, Urteilsdatenbank

Die wissenschaftlich begründeten, weitgehend allgemeinverständlichen Publikationen von Dr. Norbert Copray – „Fairness“, 240 Seiten, Gütersloher Verlagshaus 2010, sowie „Fairness kompakt“, 80 Seiten, Frankfurt/Main 2010 – haben erheblich zur Fundierung des Sprechens über Fairness, Fairness-Kompetenz und Bewältigung von Unfairness beigetragen.

Mit beiden Werken wurde erstmalig im deutschsprachigen Raum eine umfassende, nutzwertige und fundierte Fairness-Theorie vorgestellt, ein tragfähiger Fairness-Begriff sowie Ansätze und Methoden für die Fairness-Praxis zusammenhängend entwickelt. Damit hat die Arbeit der Fairness-Stiftung nicht nur eine erweiterte Grundlage erhal-

ten, sondern Handlungsansätze und –perspektiven, die noch für viele Jahre tragen und orientieren.

Die Fairness-Stiftung pflegt eine 910 Bände umfassende Fairness-Bibliothek (<http://www.fairness-stiftung.de/Buchtipps.htm>), die in Kategorien unterteilt häufig auch Kommentare und Rezensionen zu den Büchern anbietet. Die Informationen stehen der Allgemeinheit kostenlos zur Verfügung.

Die Fairness-Stiftung stellt ebenso die umfassendste deutschsprachige Datenbank zu Urteilen und zur Rechtsprechung zur Verfügung und pflegt sie regelmäßig.

Die Arbeit für die Fairness-Bibliothek umfasste 135 Arbeitsstunden.

14. Fairness-Netzwerk und Mitgliedschaften

Das Fairness-Netzwerk mit der regelmäßigen Herausgabe des fairnessreports als virtuelles Magazin (pdf-file), besonders im Bereich des Fairness-Experten-Netzwerkes, entwickelt sich weiter erfreulich, wenn auch in überschaubarem Rahmen. Mehr ist angesichts der personellen Ressource auch nicht zu leisten. Hier sind in 2011 215 Arbeitsstunden angefallen.

Die Fairness-Stiftung ist Mitglied im Deutschen Spendenrat e.V., im Bundesverband

Deutscher Stiftungen sowie im Bundesverband Wirtschaft und Außenhandel (BWA). Gute Kontakte gibt es zum Bundesministerium des Innern in Bezug auf Fairness und Dopingbekämpfung. Die Fairness-Stiftung ist mit eigenen Angeboten in der IAS-Stiftung zu den Themen Fairness, Antidiskriminierung und Mobbingbewältigung vertreten. Darüber hinaus ist sie Partner der Mobbinghotline NRW.

15. Finanzielle Situation, Selbstverpflichtung, Fundraising, Datenschutz

Die Mitgliedschaft im Deutschen Spendenrat e.V. bedingt eine Selbstverpflichtung, die folgende Bestimmungen in der Fassung vom

Mai 2010 enthält und der sich auch die Fairness-Stiftung unterworfen hat:

>>I. Ethik

Der ideelle Zweck der gemeinnützigen Organisation ist Kern allen Handelns

Alle Handlungen und Aktivitäten der gemeinnützigen Organisation sind zielgerichtet abgeleitet von den individuellen Satzungszwecken. Greift die Organisation andere Inhalte und Aktivitäten außerhalb dieses eingegrenzten Katalogs auf und/oder richtet sie Strukturen und Tätigkeitsbereiche neben der gemeinnützigen ein, weisen diese einen instrumentellen Charakter im Hinblick auf eine bessere Erfüllung des Satzungszwecks auf und bedeuten keinen Selbstzweck.

Interessen- und Kontrollkonflikte durch Personenidentität werden vermieden:

Personelle Überschneidungen in ehren- wie hauptamtlicher Funktion bei parallelen Strukturen gibt es nur auf der Basis offengelegter klarer Funktionsbeschreibung und Aufgabentrennung, funktionierender Geschäftsordnung, Transparenz, gesichertem Controlling und wirkungsvoller Aufsicht (in einer dualen Struktur, d.h. Trennung von Leitungs- und Aufsichtsfunktion). Bei kleineren Organisationsstrukturen können, angepasst an deren Möglichkeiten, Lösungen mit vergleichbarer Wirkung für die Konfliktvermeidung und Handlungskontrolle eingerichtet werden.

Hauptamtliche Führungspersonen und ehrenamtliche Mitglieder des Leitungsgremiums sollen zur Vermeidung von Interessenkollision nicht gleichzeitig persönliche Gesellschafter einer vernetzten kommerziellen Struktur sein.

Das Verhalten gemeinnütziger Organisationen genügt einem besonders eng gefassten ethisch-moralischen Kodex:

Mitglieder- und Spendenwerbung mit Geschenken, Vergünstigungen oder dem Versprechen bzw. der Gewährung von sonstigen Vorteilen zu betreiben, die unverhältnismäßig ist, ist grundsätzlich unzulässig.

Provisionszahlungen bei der Einwerbung von Mitgliedern oder Zuwendungen sind in engen Grenzen und unter Beachtung von Wirtschaftlichkeit und Verhältnismäßigkeit zulässig. Sie sind im Finanzbericht anzugeben. Werbung, die gegen die guten Sitten und anständigen Gepflogenheiten verstößt, wird unterlassen.

Allgemein zugängliche Sperrlisten und Richtlinien zum Verbraucherschutz finden Berücksichtigung.

Die aktuellen datenschutzrechtlichen Bestimmungen werden immer beachtet. Zusätzlich wird der Verkauf, die Vermietung oder der Tausch von Mitglieder- oder Spenderadressen ausgeschlossen.

Gesetzliche Regeln zum Umgang mit Spenden finden Berücksichtigung; auch Zuwendungen in Form von Beiträgen, Zuschüssen und Subventionen werden nur im Sinne der Zuwendungsgeber verwendet.

Die Auswahl der geeigneten Instrumente und ihr Einsatz für die Werbung von Mitgliedern und Spenden erfolgt sorgfältig und verantwortungsbewusst. Bei Formen des Direktmarketings, wie Brief-, Telefon-, Haustür- und Straßenwerbung bleiben die Persönlichkeitsrechte der Angesprochenen gewahrt. Beim unmittelbaren persönlichen Zielgruppenkontakt (Haustür- und Straßenwerbung, Telefonmarketing) dürfen die Angesprochenen nicht unter psychischen Druck gesetzt werden.

II. Strukturen

Der Status der Gemeinnützigkeit bedingt demokratische und klare Strukturen und Mitgliedschaftsverhältnisse der Organisation. Die gemeinnützige Organisation unterliegt aufgrund ihres besonderen Status der Verpflichtung zur Offenheit und Transparenz.

Leitungsgremien sollen aus mindestens zwei Personen bestehen, von einem Aufsichtsgremium mit Mandat ausgestattet sein und werden durch dieses kontrolliert. Bei kleinen Organisationen wird dies zumindest durch das „Vier-Augen-Prinzip“ realisiert und eine Aufsicht/Kontrolle abgesichert. Die Leitungsgremien sorgen für ein angemessenes Risikomanagement.

Soweit den für die Organisation ehrenamtlich handelnden Personen Aufwand erstattet wird, ist dies in der Satzung grundsätzlich geregelt und vom zuständigen Beschlussgremium durch konkrete Ausführungsregelungen ergänzt. Hauptamtliche Mitarbeit und nebenamtliche Tätigkeiten haben prinzipiell eine verbindliche vertragliche Grundlage, und die Vergütungen sind angemessen sowie transparent geregelt. Variable Vergütungselemente sind bis fünfundzwanzig Prozent der Gesamtvergütung akzeptiert und basieren auf nachvollziehbaren messbaren und verbindlichen Zielvereinbarungen.

Mitgliedschaftsverhältnisse sind mit ihren Rechten und Pflichten klar geregelt. Aus der Mitgliedschaft erwachsen keine individuellen Vorteile/Leistungen der Organisation für die Mitglieder außerhalb des Satzungsrahmens. Eine Zwangs-Verknüpfung der Mitgliedschaft mit nicht satzungsgemäßen Nebenleistungen Dritter – auch eigener Tochterstrukturen – existiert nicht.

Vertragsverhältnisse über wechselseitige Leistungen der gemeinnützigen Organisation zu Dritten – dazu zählen insbesondere auch

eigene Tochterstrukturen – sind eindeutig gestaltet und in ihren wesentlichen Verpflichtungen und Auswirkungen im Rahmen der Jahresberichte bzw. Abschlüsse der gemeinnützigen Organisationen dargestellt.

Gründungsinitiative/Mitglieder- oder Delegiertenversammlung sind die konstitutive Grundlage jeder gemeinnützigen Organisation

Die Festlegung des ideellen Zwecks entstammt einer Gründungsinitiative/ Mitglieder- oder Delegiertenversammlung und darf nur von dieser verändert werden. Auf dieser Ebene liegt zudem die alleinige Kompetenz für Satzungsänderungen, hier sind zudem grundlegende inhaltliche Strategien und wesentliche Strukturänderungen sowie Personalentscheidungen für die Gremienbesetzung und die organisationseigene Revision (z.B. Kassenprüfer) angesiedelt. Für andere Gesellschaftsformen sind diese Prinzipien analog abzubilden und anzuwenden.

Das Aufsichtsgremium überprüft regelmäßig die Arbeit des Leitungsgremiums

Ein ordnungsgemäßes Kontrollsystem ist wegen der nicht-erwerbs-wirtschaftlichen Verfassung und des besonderen Auftrags für gemeinnützige Organisationen von besonderer Bedeutung.

Das Aufsichtsgremium nimmt im Rahmen der Vorgabe der Satzung ggf. zwischen den Mitglieder-, Delegierten- oder Gesellschafterversammlungen deren Aufgaben wahr (bei manchen Organisationen bilden diese Versammlungen selbst das Aufsichtsgremium). Es beschließt über die vom Leitungsgremium vorgelegten Konzepte für die strategische Ausrichtung sowie die Finanzplanung der Organisation. Weiterhin nimmt es die Jahres- und Revisionsberichte entgegen,

stellt die Abschlüsse fest und soll den Steuerberater/Wirtschaftsprüfer (freiwillig bzw. aufgrund dieser Selbstverpflichtung) bestimmen.

Die Zusammensetzung und Tagungsfrequenz des Gremiums ist der Größe der Organisation angemessen. Das Aufsichtsgremium nimmt seine Aufgaben durch jährlich mindestens eine Tagung wahr. Tagungen können auch unter Einsatz moderner Kommunikationstechnik stattfinden.

Das Leitungsgremium führt die Geschäfte auf der Basis von Satzung und Gremienbeschlüssen

Das Leitungsgremium führt die Geschäfte der Organisation ordnungsgemäß im Sinne der satzungsgemäßen Zwecke und des Interesses der Organisation und ihrer Mitglieder bzw. der Betroffenen. Dies umfasst insbesondere:

Es entwickelt Konzepte für die strategische Ausrichtung der Organisation, stimmt sie mit der Mitgliederversammlung bzw. dem Aufsichtsgremium ab und sorgt für ihre Umsetzung;

organisiert die die Geschäftsabläufe und die Aufgabenerfüllung und gibt sich dazu ggf. eine Geschäftsordnung;

sorgt für ein angemessenes Risikomanagement und ein zielgerichtetes Qualitätsmanagement der Organisation;

erarbeitet eine Finanzplanung und verantwortet deren Umsetzung;

ist verantwortlich für die zeitnahe Aufstellung des Jahresabschlusses und ein regelmäßiges Berichtswesen sowie den Geschäftsbericht gemäß Selbstverpflichtungserklärung des Deutschen Spendenrates;

informiert die Mitglieder-/Delegiertenversammlung bzw. das Aufsichtsgremium zeitnah über wichtige Ereignisse, die für die Beurteilung der Lage und Entwicklung der Organisation von wesentlicher Bedeutung sind.

Sind hauptamtliche Führungspersonen und Mitglieder des Leitungsgremiums gleichzeitig Mitglieder der gemeinnützigen Organisation sollen sie kein Stimmrecht in der Mitglieder-/Delegiertenversammlung ausüben. Auf einer Strukturebene sind eine ehren- und hauptamtliche Rolle nur bei transparenten Regeln nebeneinander zulässig.

III. Rechnungslegung

Allgemeines

Maßgebend sind die Regelungen in der Satzung, die allerdings den Vorgaben dieser Grundsätze nicht widersprechen dürfen. Gegebenenfalls sind die Vorschriften des Handelsrechts zu berücksichtigen. Darüber hinaus sind die Stellungnahmen des Instituts der Wirtschaftsprüfer e.V. (IdW) zu beachten.

Form der Rechnungslegung nach Größenklassen:

Kleine Organisationen sind solche, deren Mittelzufluss im Geschäftsjahr ohne steuerpflichtigen wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb € 250.000,00 nicht übersteigt. Das geringfügige Überschreiten der Aufgriffssumme von € 250.000,00 führt nur dann zu einer neuen Einstufung, wenn dies an zwei aufeinander folgenden Geschäftsjahren auftritt.

Wird diese Aufgriffsgrenze von € 250.000,00 überschritten, handelt es sich um eine andere Organisation gemäß Ziffer III.3.

Rechnungslegungen für kleine Organisationen:

Alternativ gilt:

Rechnungslegung nach den Grundsätzen des IdW. Die Rechnungslegung kann nach den vom IdW entwickelten Grundsätzen für die Einnahmen-, Ausgaben- und Vermögensrechnung erfolgen.

Rechnungslegung nach den Grundsätzen des steuerlichen Gemeinnützigkeitsrechts. Dies betrifft insbesondere eine Einnahmen-Überschussrechnung angelehnt an die ertragsteuerlichen Grundsätzen und das Erstellen einer Vermögensaufstellung nach den Grundsätzen ordnungsmäßiger Rechnungslegung. Die Einnahmen-Überschussrechnung berücksichtigt die Aufteilung nach Funktionen oder Bereichen (sog. Vier-Sparten-Rechnung). Der Umfang dieser Darstellung richtet sich nach dem Umfang der Geschäftstätigkeit in den einzelnen Bereichen. Schließt die tatsächliche Geschäftsführung Aktivitäten in einzelnen Bereichen aus, so ist dies lediglich fest zu stellen, und es entfällt ihre Darstellung.

Empfehlungen und Hinweise:

Der Deutsche Spendenrat e.V. empfiehlt die Rechnungslegung nach steuerlichen Grundsätzen. Bei der Kostenermittlung von Werbe- und Verwaltungskosten sind die Hinweise in der Anlage 2 zu beachten

(www.spendenrat.de/index.php?verwaltungskosten).

Rechnungslegung für andere Organisationen (Mittelzufluss über € 250.000,00)

Es ist ein Jahresabschluss zu erstellen. Er enthält Bilanz, Gewinn- und Verlustrechnung und einen Anhang.

Die Gewinn- und Verlustrechnung kann nach zwei Verfahren gestaltet sein:

Gesamtkostenverfahren (§ 275 Abs. 2 HGB). Darstellung der Aufwandsposten nach Arten Umsatzkostenverfahren (§ 275 Abs. 3 HGB) - Gliederung nach Funktionsbereichen

Grundsätzlich sind beide Verfahren wegen der institutionellen Besonderheiten in der Rechnungslegung gemeinnütziger Organisationen nur analog anzuwenden. Dies betrifft ein Hinzufügen neuer Posten sowie die Änderung der Gliederungs- und Postenbezeichnungen und das Weglassen von Leerposten.

Wird das Gesamtkostenverfahren für die Gliederung der Gewinn- und Verlustrechnung angewandt ist im Sinne der Transparenz, eine Verteilung der Erträge und Aufwendungen nach Anlage 2 vorzunehmen. (siehe III.2.).

Allerdings treten Fälle auf, in denen die Einnahmen des Spendenbereichs von untergeordneter Bedeutung sind. Eine untergeordnete Bedeutung liegt nach Ansicht des Deutschen Spendenrates e.V. vor, wenn die Einnahmen dieses betreffenden Bereichs 5% der Gesamteinnahmen nicht überschreiten. Es wird dann für zulässig gehalten, die Erträge und Aufwendungen des hier abgegrenzten Bereichs entweder mittels „Davon Vermerke“ bei den einzelnen Posten der Erfolgsrechnung oder diese Angaben im Anhang vollständig anzugeben. Das gewählte Verfahren ist im Anhang zu erläutern.

IV. Information, Berichtswesen

Die gemeinnützige Organisation ist den Kommunikationsprinzipien der Offenheit, Wahrhaftigkeit, Klarheit und Glaubwürdigkeit verpflichtet

Die gemeinnützige Organisation hat eine Kommunikationsverantwortung gegenüber ihren Gremien, Mitgliedern, Förderern und Partnern, den von ihnen ggf. betreuten Zielgruppen sowie der Gesellschaft und Öffentlichkeit. Sie ist dabei den Kommunikationsprinzipien der Offenheit, Wahrhaftigkeit, Klarheit und Glaubwürdigkeit verpflichtet. Angepasst an das veränderte Kommunikationsverhalten in der Gesellschaft wird die Berichterstattung im Internet veröffentlicht. Andere Medien (u.a. klassische Druckversion) können parallel (nur bei Organisationen ohne eigenen Internetauftritt alternativ) eingesetzt werden.

Die Informationen zeigen Arbeit und den Erfolg der Organisation, ggf. Probleme bei der Umsetzung ihres ideellen Zweckes auf und weisen auf anstehenden Unterstützungsbedarf hin.

Die Aufbereitung soll den Informationsbedürfnissen der Zielgruppen angemessen und für sie verständlich sein.

Unzulässig sind Texte und bildliche Darstellungen, die Personen verunglimpfen, insbesondere wegen ihrer Situation und, personenbezogener Merkmale, wie Rasse und ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alters (jeden Lebensalters) oder sexuelle Identität diskriminieren. Politische Aussagen beschränken sich auf solche Inhalte, die im direkten Zusammenhang mit dem Satzungszweck stehen.

Der Umgang mit Beiträgen, Spenden und öffentlichen Geldern verpflichtet zur Veröffentlichung der Jahresabschlüsse.

Eine Abweichung von den Regeln dieser Grundsätze ist aufzuzeigen und zu erläutern. Bei Informationsbedarf und auf Nachfragen von Mitgliedern aber auch außenstehenden

Dritten erfolgt eine zeitnahe, wahrhaftige und auf die Zielgruppe abgestellte Rückmeldung.

Im Zeitalter der elektronischen Medien sind wesentliche Informationen zur Organisation, wie z.B. Datum des Freistellungsbescheides, Registerangaben, Jahresbericht, Informationen zu den einzelnen Projekten jederzeit aktuell im Internet einsehbar.

Über eine abgelaufene Periode wird in Form eines Geschäfts- oder Jahresberichtes transparent informiert.

Dieser gliedert sich in folgende Elemente:

a.) Der Tätigkeitsbericht

Der aussagekräftige Tätigkeitsbericht oder Bericht des Vorstandes informiert zutreffend, relevant, zeitnah, verständlich und so umfassend, wie mit vertretbarem Aufwand herstellbar über Entwicklungen und Tendenzen im Aufgabengebiet der Organisation und über die Organisation selbst.

Die Darstellung soll enthalten:

Grundlegende Informationen zur Organisation, wie z.B.: Gründungsjahr und aktuelle Satzung bzw. das der Satzung entsprechende Dokument sowie Dokumente zum Selbstverständnis (z.B. Vision, Leitbild, Werte, Förderkriterien)

Wichtige Ereignisse im Berichtsjahr (z.B.

Veranstaltungen, Jubiläum, Feste etc.),

Entwicklungen und Veränderungen im Aufgabengebiet der Organisation,

Ziele und Zielerreichung im Berichtszeitraum,

Wichtige Veränderungen in der Organisation,

Mitgliedschaften und Kooperationen der

Organisation sowie Mitglieder in der Organisation,

Entwicklung der Finanzmittel und Spenden mit Bewertung, einschl. Informationen über Höhe der Spenden, Legate, Stiftungen, Künftige Strategie der Organisation einschl. geplanter Aktivitäten zur Finanzmittel und Spendergewinnung und Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit, Ausblick auf Planungen der Organisation im folgenden Jahr.

b.) Der Projektbericht

Ein Tätigkeitsbericht kann ergänzt werden, um eine Darstellung einzelner Projekte. Der Begriff Projekte umfasst Vorhaben, Tätigkeiten und Dienstleistungen. Der Projektbericht informiert über die wesentlichen, direkt geförderten bzw. in Eigenregie durchgeführten Projekte der Organisation.

Die Darstellung dieser Projekte soll eine Aufstellung mit folgender Gliederung enthalten: Projektbeschreibung und Projektziel, Benötigte Finanzmittel und Unterstützung, Partner für das Projekt, einen Bericht über die Projektumsetzung, Listung der erhaltenen Mittel zur Umsetzung des Projektes, soweit nicht Bestandteil des Finanzberichtes, Bewertung des Projektstandes bzw. der Zielerreichung, Ggf. Information, wie das Projekt weitergeführt wird.

c.) Der Finanzbericht (Jahresabschluss und Erläuterungen)

Der Bericht wird bis zum 30. September des Folgejahres veröffentlicht. Bei vom Kalenderjahr abweichendem Geschäftsjahr erfolgt die Veröffentlichung spätestens neun Monate nach dem Abschluss des Geschäftsjahres. Soweit ohnehin ein Jahresabschluss veröf-

fentlicht wird, ist dieser Kernbestandteil des Finanzberichtes.

Angepasst an die Form der Rechnungslegung (siehe Abschnitt III.) ist darzustellen:

Kleine Organisationen (Mittelzufluss bis € 250.000):

Sie stellen die Einnahmen-

Ausgabenrechnung mit Erläuterungen dar.

Über die aus dem Abschnitt Rechnungslegung entwickelten Angaben hinaus enthält diese Darstellung zusätzlich und soweit wesentlich:

Die rechtlichen Verhältnisse und wesentliche vertraglichen Verbindungen mit Dritten (u.a. Mutter und Tochterorganisationen, ausgegliederter wirtschaftlicher Geschäftsbetrieb, Verhältnis zu Partnerorganisationen), die Behandlung projekt- bzw. zweckgebundener Spenden; Spendenweiterleitungen, Darstellung der Personalstruktur sowie Provisionszahlungen und Erfolgsbeteiligungen, Erläuterung wesentlicher Abweichungen zum Vorjahr, die Veröffentlichung der Vermögensaufstellung und anderer steuerlich begründeter Rechenwerke kann freiwillig erfolgen - mindestens sind jedoch Aussagen über die Vermögensverhältnisse zu treffen, den organisationsinternen Prüfbericht (der Kassenprüfer), die Vier-Sparten-Rechnung soweit nicht Teil der Einnahmen-Überschussrechnung, das Datum des letzten Freistellungsbescheids.

Andere Organisationen (Mittelzufluss über € 250.000)

Darzustellen ist der Jahresabschluss (Bilanz, Gewinn- und Verlustrechnung und Anhang).

Die Darstellung der Bilanz kann verkürzt erfolgen. Sie hat nur die mit Buchstaben und römischen Ziffern bezeichneten Posten in

der vorgeschriebenen Reihenfolge aufzunehmen.

Über die aus dem Abschnitt Rechnungslegung entwickelten Angaben hinaus enthält diese Darstellung zusätzlich und soweit wesentlich:

Die rechtlichen Verhältnisse und wesentliche vertraglichen Verbindungen mit Dritten (u.a. Mutter und Tochterorganisationen, ausgegliederter wirtschaftlicher Geschäftsbetrieb, Verhältnis zu Partnerorganisationen), Information zu den Werbe- und Verwaltungskosten, soweit nicht die Sonderrechnung gemäß der Leitlinie für die Rechnungslegung Spenden sammelnder Organisationen des Deutschen Spendenrates veröffentlicht wird, die Behandlung projekt- bzw. zweckgebundener Spenden; Spendenweiterleitungen, Darstellung der Personalstruktur (Anzahl der Hauptamtlichen im Verhältnis zu den ehrenamtlich Tätigen, Honorarkräften oder durch öffentliche Gelder geförderten Mitarbeitern), Informationen zur Mitarbeitervergütung, Provisionszahlungen und Erfolgsbeteiligungen für Mitarbeiter, Erläuterung wesentlicher Abweichungen zum Vorjahr, den Bestätigungsvermerk oder die Bescheinigung unter Beachtung der Ausführungen zur Prüfung nach Abschnitt V, die Mehr-Sparten-Rechnung soweit die Bereichsangaben nicht aus der gewählten Form der Gewinn- und Verlustrechnung hervorgehen. Der Rückgriff auf die verkürzte Form mit „Davon Vermerken“ oder Erläuterungen im Anhang ist zur Erleichterung der Offenlegung zulässig.
das Datum des letzten Freistellungsbescheids.

V. Prüfung

Bei kleinen Organisationen im Sinne von Abschnitt III.2. mit einem Mittelzufluss bis € 250.000 entfällt die Verpflichtung zur Prüfung durch eine externe Prüfinstanz. Der Abschluss genügt aber bestimmten Standards, gem. Vorgabe des Spendenrates. Er wird vom Leitungsgremium der Organisation unterschrieben und durch organisationsinterne Kassenprüfer/Revisoren geprüft. Das Ergebnis der Prüfung wird in einem Prüfbericht festgehalten. Der Vorstand des Spendenrats kann unter begründeten Rahmenbedingungen und bei fehlenden organisationsinternen Kassenprüfer/Revisoren auch eine externe Prüfung einfordern und dabei seine Unterstützung für diese externe Kassenprüfung anbieten.

Bei anderen Organisationen im Sinne von Abschnitt III.3. mit einem Mittelzufluss bis einschließlich € 1.000.000 ist der Abschluss durch einen Steuerberater / Wirtschaftsprüfer zu prüfen. Über das Ergebnis der Prüfung (Prüfungsumfang analog einer „umfassenden Beurteilung“ wie bei der Erstellung eines Jahresabschlusses) wird eine Bescheinigung erteilt. Der Prüfungsauftrag wird um die Prüfung der Vorgaben des Spendenrates gemäß Anlage 3 erweitert.

Bei anderen Organisationen im Sinne von Abschnitt III.3. mit einem Mittelzufluss über € 1.000.000 ist der Abschluss durch einen Wirtschaftsprüfer (analog §§ 316 ff HGB) zu prüfen. Über das Ergebnis der Prüfung wird ein Bestätigungsvermerk erteilt. Der Prüfungsauftrag wird um die Prüfung der Vorgaben des Spendenrates gemäß Anlage 3 erweitert<<.

Die Fairness-Stiftung ist durch Bescheid des Finanzamtes Bad Homburg vom 19.4.2011 mit der Steuernummer 03 250 6776 6 – K07 als ausschließlich und unmittelbar gemeinnützigen Zwecken dienend anerkannt mit gültigem Freistellungsbescheid nach §§ 52 ff der Abgabenordnung, zuletzt vom 19.4.2011.

Zur Erreichung größerer Transparenz und damit zur Gewährleistung einer erhöhten Sicherheit beim Spenden verpflichtet sich die Fairness-Stiftung, über die Einhaltung des geltenden Rechts hinaus zur Beachtung folgender Regeln:

1. Wir werden keine Mitglieder- und Spendenwerbung mit Geschenken, Vergünstigungen oder dem Versprechen bzw. der Gewährung von sonstigen Vorteilen betreiben, die nicht in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Satzungszweck stehen oder unverhältnismäßig teuer sind.
2. Werbung, die gegen die guten Sitten und anständigen Gepflogenheiten verstößt, wird unterlassen.
3. Wir verpflichten uns, allgemein zugängliche Sperrlisten und Richtlinien zum Verbraucherschutz zu beachten.
4. Wir werden den Verkauf, die Vermietung oder den Tausch von Mitglieder- oder Spenderadressen unterlassen.
5. Die Prüfung unserer Buchführung, unseres Jahresabschlusses und Lageberichtes, sowie unserer Einnahmen-/Ausgabenrechnung erfolgt nach Maßgabe der jeweils gültigen Richtlinien des Institutes für Wirtschaftsprüfer (IdW) e.V. Der Abschlussprüfer hat die Einhaltung dieser Selbstverpflichtung, soweit sie die Rechnungslegung betrifft, entsprechend zu prüfen und über das Ergebnis der Prüfung schriftlich zu berichten. Auf den Bestätigungsvermerk eines Wirtschaftsprüfers/vereidigten Buchprüfers kann verzichtet

werden, wenn die Bemessungsgrundlage für die Beitragsberechnung gemäß Ziff. 4 der Beitragsordnung die Summe von 250.000 € im vorangegangenen Geschäftsjahr nicht überstiegen hat.

6. Spätestens bis zum 30.9. des Folgejahres stellen wir einen für die Öffentlichkeit bestimmten Bericht fertig, der zumindest folgende Bestandteile enthält:

- a. gegliederte Aufstellung der Einnahmen und Ausgaben mit Bestätigungsvermerk gemäß Ziff. 5 unter Berücksichtigung der Leitlinien für die Buchhaltung spendensammelnder Organisationen des Deutschen Spendenrates e.V. vom 8.6.1999.
 - b. Erläuterung von Bereichen, in denen Provisionen oder Erfolgsbeteiligungen gezahlt werden
 - c. Erläuterung der Behandlung von projektgebundenen Spenden
 - d. Hinweis darauf, ob Spenden an andere Organisationen weitergeleitet werden und ggf. in welcher Höhe.
 - e. Hinweis auf die Selbstverpflichtungserklärung des Deutschen Spendenrates e.V.
7. Wir verpflichten uns, den Anforderungen dieser Selbstverpflichtung genügenden Bericht gegen Erstattung der Selbstkosten auf Wunsch an jedermann zu versenden.

2011 haben sich die Einnahmen der Fairness-Stiftung aus Spenden- und Sponsoringmitteln sowie aus Gebühren gegenüber 2010 um rund 32 % verbessert, nachdem sie mit 16 % in 2010 rückläufig waren.

Die Spendenwerbung bewegte sich in sehr kleinem Rahmen, da die finanziellen Verhältnisse auch keine größeren Aktionen zulassen. 53 Spender erhielten einen Jahreskalendar mit Spendenüberweisungsträger. Beim Versand der kostenlosen Eintrittskar-

ten zu den Veranstaltungen sowie bei den Veranstaltungen selbst wurde gegenüber den 300 Gästen auf das Spendenkonto hingewiesen. Darüber hinaus gibt es keine Spendenwerbung mit Geschenken, Vergünstigungen oder dem Versprechen und Gewähren von sonstigen Vorteilen.

Vergünstigungen oder Vorteilsgewährungen wurden (und werden) Spendern und Sponsoren nicht gewährt. Provisionszahlungen hat es zu keinem Zeitpunkt gegeben. In 2011 gingen 7.950 € an Spenden ein, die von insgesamt 35 Spendern gezahlt wurden. Inklusive 110 € anonyme Barspenden (Sparschwein) bei den Veranstaltungen. Zuwendungen über 10 % der Einnahmen in 2011 gab es nur seitens der Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG in Form des Sponsorings der Veranstaltungen Deutscher Fairness Preis, Fairness-Initiativpreis und Internationales Fairness-Forum.

Adressen an Dritte werden in keinem Fall weitergegeben oder gar verkauft. Der Datenschutz in der Fairness-Stiftung auch in Bezug auf Adressen wird sehr eng und strikt ausgelegt, da die Diskretion angesichts der Thematik eine besondere Rolle spielt und zum Kern der Aktivitäten gehört. Dazu gehört, dass die Homepage und die mit ihr verbundenen Datenübertragungssites SSL-verschlüsselt und entsprechend zertifiziert sind. Die Weitergabe von Adressen ist also absolut ausgeschlossen.

Die Fairness-Stiftung hält alle Vorschriften des Verbraucherschutzes ein und betätigt sich selbst auf dem Gebiet der Verbesserung bzw. Einhaltung dieser Vorschriften oder der Bewältigung von Problemen, die in diesem Kontext bei Dritten entstanden sind (siehe „Aktion Faire Telefonwerbung“, Pkt. 5).

Es werden keine Spenden an andere Organisationen weiterleitet. Bereiche, in denen Provisionen oder Erfolgsbeteiligungen gezahlt wurden, hat es nicht gegeben. Projektgebundene Spenden gab es keine.

Obwohl es in den Richtlinien des Deutschen Spendenrates heißt (Pkt. 6a): „Auf den Bestätigungsvermerk eines Wirtschaftsprüfers/vereidigten Buchprüfers kann verzichtet werden, wenn die Bemessungsgrundlage für die Beitragsberechnung gemäß Ziff. 4 der Beitragsordnung die Summe von 250.000 € im vorangegangenen Geschäftsjahr nicht überstiegen hat“ und obwohl der kleine Etat der Fairness-Stiftung diese Grenze nicht überschreitet, hat sie einen Bestätigungsvermerk durch den Wirtschaftsprüfer, wie auf der Website angezeigt. Und geben trotz unseres kleinen Budgets dafür prozentual ordentliches Geld aus.

Dies ist auch der Tatsache geschuldet, dass auf Grund der Besonderheit als gemeinnützige GmbH der Vorgabe des Deutschen Spendenrates nicht gefolgt werden kann, auszuschließen, „dass hauptamtliche Führungspersonen und Mitglieder des Leitungsgremiums, welche gleichzeitig Mitglieder der gemeinnützigen Organisation sind, ein Stimmrecht in der Mitglieder-/Delegiertenversammlung haben“. Denn in der Fairness-Stiftung sind die Funktionen des Gesellschafters und des Geschäftsführers im Sinne eines Gesellschafter-Geschäftsführers in einer Hand. Für die Prüfung satzungsgemäßer Tätigkeit fungiert auch das Kuratorium aus derzeit sieben ehrenamtlichen Persönlichkeiten.

Die finanzielle Lage weist Indikatoren für eine weitere kleine Verbesserung in 2012

auf, wenn es nicht zu einem konjunkturellen Einbruch kommen sollte.

Für die Projekte bzw. Veranstaltungen Deutscher Fairness Preis, Fairness-Initiativpreis und Internationales Fairness-Forum, Fairness-Barometer, Aktion Faire Telefonwerbung wurden insgesamt 110.000 € in 2011 eingesetzt (inkl. Anteil int. Personalkosten) eingesetzt, inkl. der damit verbundenen Öffentlichkeitsarbeit. Diese Projekte und

Veranstaltungen gehören zu den aufwändigen Aktivitäten der Fairness-Stiftung, sind gemeinnützig und Kernbereich im Sinne des Gesellschaftsvertrags resp. der Satzung.

Im Detail ist hier auf den Jahresabschluss, die Jahresbilanz und das Ergebnis der Wirtschaftsprüfung zur Verwendung der Spenden- und Sponsorengelder im Sinne der Selbstverpflichtung des Deutschen Spendenrates e.V. verwiesen.

16. Personalsituation und Organisationsstruktur

In der Fairness-Stiftung arbeiten 1,75 hauptamtliche Mitarbeiter (davon ein Geschäftsführer in Vollzeit und eine Assistentin), eine Honorarkraft (Dipl. Päd. und M.A.phil.), sieben ehrenamtliche Kuratoriumsmitglieder zuzüglich einem Ehrenmitglied und acht ehrenamtliche Berater in der Hot- und Help-line mit. Hinzu kommen fallweise für Projekte zwölf Honorarmitarbeiter mit akademischen Abschlüssen und langjähriger Berufserfahrung.

Die Geschäftsstelle für den Publikumsverkehr, die Face to Face-Beratungen, die Abwicklung administrativer Maßnahmen und die Verwaltung von Materialien befindet sich in Frankfurt am Main. Die gesellschaftsrelevanten Vorgänge und Entscheidungen werden am Sitz der Gesellschaft in Oberursel (Taunus) realisiert, zudem stehen dafür in der Geschäftsstelle keine Räume zur Verfügung. Außerdem kann die Geschäftsführung am Sitz in Oberursel auf eine Bibliothek von mehr als 35.000 Bände zugreifen.

Die Besonderheit der Fairness-Stiftung als gemeinnützige GmbH und deren überschaubarer Umfang als kleine Organisation bedeu-

ten, dass der Gesellschafter der gemeinnützigen GmbH zugleich deren Geschäftsführer ist. Insofern befinden sich Aufsicht und Führungsspitze in einer Hand. Das Kuratorium begleitet und prüft die Aktivitäten der Fairness-Stiftung im Sinne der Satzung und tagt dazu mindestens zwei Mal im Jahr mit je drei Stunden Dauer. Um für eine hinreichende Prüfung zu sorgen, wird jährlich der Auftrag einer externen Wirtschaftsprüfung zur satzungsgemäßen und den Richtlinien des Deutschen Spendenrates e.V. entsprechenden Verwendung der Spenden- und Sponsorengelder und vorgeschriebenen Aufteilung der Gelder erteilt und die Prüfung durchgeführt. Dies gilt auch für 2011. Außerdem wird jeder Einnahme-Ausgabe-Vorgang und damit jeder Buchungsvorgang durch eine externe Steuerberatungsgesellschaft vorgenommen und kontrolliert, so dass auf diese Weise ein 4-Augen-Prinzip sichergestellt ist.

Die Fairness-Stiftung gemeinnützige GmbH ist mit keiner anderen Organisation verbunden, von dieser abhängig oder anderweitig mit ihr verflochten, sondern völlig selbständig und eigenverantwortlich im Sinne des Gesellschaftsvertrages.

17. Ausblick

Für 2012 stehen wieder die Konzeption, Ausrichtung, Durchführung und Ergebnissicherung der Projekte bzw. Veranstaltungen Fairness-Initiativpreis, Deutscher Fairness Preis und Internationales Fairness-Forum an.

Außerdem wird es in 2012 ein besonderes, Verbraucher orientiertes Projekt geben, von dem sich die Fairness-Stiftung einen Aufmerksamkeitsschub und eine Motivation für ehrenamtliche Arbeit im Web 2.0-Stil ver-

spricht. In die Projektvorbereitung, die relativ aufwändig und anspruchsvoll ist, sind bislang 328 Arbeitsstunden hineingegangen; auch unter Hinzuziehung externer Partner für Design und technische Entwicklung. Ferner sind im Zuge der Fairness-Partnerschaft Fairness-Feedback-Prozesse durchzuführen. Darüber hinaus sollen die Fairness-Partnerschaft und die Aktion Faire Telefonwerbung aktiv bekannt gemacht und in größerem Umfang verwirklicht werden.

Dr. Norbert Copray
Geschäftsführung
14. Februar 2012