

Eröffnungsrede zur Verleihungsfeier des Deutschen Fairness Preises 2005

von Dr. Norbert Copray
geschäftsführender Direktor der Fairness-Stiftung

Sehr geehrte Damen und Herren,
sehr geehrter Herr Dr. Andreas Strüngmann, sehr geehrter Herr Dr. Thomas Strüngmann,
liebe Gäste,

für die Fairness-Stiftung heiße ich Sie herzlich zur diesjährigen feierlichen Preisverleihung des
Deutschen Fairness Preises 2005 in Frankfurt am Main willkommen!

Die Freude über Ihr Erscheinen verbinde ich mit der Freude darüber, heute mit Ihnen zusammen die Verdienste zu ehren, die sich zwei Brüder, Dr. Andreas und Dr. Thomas Strüngmann, als Gründer, als Unternehmer, als Vorstände und Geschäftsführer um faire und transparente Unternehmens- und Führungskultur erworben haben. Und die herauszustellen und zu würdigen der Fairness-Stiftung eine Freude ist. Dazu kommt, dass wir heute zwei Persönlichkeiten auszeichnen, die die Öffentlichkeit und gar die Ehrung in der Öffentlichkeit eher scheuen, wie das für viele erfolgreiche Mittelständler gilt, die eigentlich etwas zu zeigen und zu sagen haben. Dieser natürliche Widerstand, den zu überwinden mir Gott sei dank gelungen ist, hat in diesem Fall - wie mir scheint - zwei Wurzeln.

Die eine Wurzel: ohne geeignete, selbständige, sehr verantwortlich und kooperativ handelnde Mitarbeiter wäre eine faire Unternehmens- und Führungskultur nicht zustande zu bringen und über Jahre in einem stetig erfolgreichen und wachsenden Geschäft nicht zu gewährleisten. Das ist richtig, und so sind alle diejenigen, die mit den Doktores Strüngmann Firmen gegründet, aufgebaut, entwickelt, erfolgreich gemacht und sie dabei tatkräftig begleitet haben, in der Preisvergabe inbegriffen. Und einer von ihnen wird heute, und das freut mich besonders, die Laudatio für unsere Preisträger halten, Herr Peter Walter, Geschäftsführer von betapharm und des Beta instituts. Auch Ihnen ein herzliches Willkommen und jetzt schon Dank für Ihr Engagement hier bei unserer Preisverleihung! Jedoch: Es braucht auch Persönlichkeiten, die wissen, wen sie ins Vertrauen ziehen, mit wem sie arbeiten, mit wem sie kooperieren und mit wem sie Verantwortung teilen wollen. Und dann sind wir wieder bei den beiden Preisträgern heute.

Die andere Wurzel: Wer für die Verdienste um eine faire Unternehmens- und Führungskultur ausgezeichnet wird, bekommt es mit der Sorge zu tun, ob denn in der Vergangenheit alles immer perfekt fair zugegangen ist und ob in Zukunft diese Qualitätsmarke unternehmerischen Führungshandelns zu halten sein wird. Das ist durchaus auch eine Überlegung der Gebrüder Strüngmann. Damit kein Missverständnis aufkommt: Die Fairness-Stiftung will nicht perfekte Menschen, keine perfekten Persönlichkeiten auszeichnen. Wir ehren keine fairnessperfekten, sondern fairnesskompetente Menschen. Zur Fairnesskompetenz gehört für uns, dass Menschen, die Verantwortung tragen, in der Lage sind, Kritik an eventuell unfairen Handeln anzuhören, gegebenenfalls anzunehmen, ihre Einstellung zu überdenken und im konkreten Fall zu korrigieren. Eine faire Unternehmens- und Führungskultur ist eine offene Lernkultur, in der auch die Führenden für die Geführten ein Vorbild darin sind, Fehler im Verhalten, Fehlentscheidungen, suboptimale Fairnesspraxis zu erkennen und zu überwinden. Die Fairness-Stiftung ist davon überzeugt, dass die heutigen Preisträger dies nicht nur wollen, sondern auch können und auch in Zukunft weiterhin tun werden.

Täglich bekommen wir in den Medien, in Unternehmen von Führungskräften und anderswo gesagt, Fairness rechne sich nicht, sondern was sich rechne seinen Rücksichtslosigkeit, Ellenbogen und impertinente Frechheit. Mit dem Deutschen Fairness Preis setzen wir ein Zeichen, indem wir Persönlichkeiten auszeichnen, die dieses oberflächliche Urteil nicht nur widerlegen, sondern das Gegenteil belegen.

Für Unternehmen und Organisationen im 21. Jahrhundert, die komplexe, anspruchsvolle Aufgaben durch Produkte und Dienstleistungen in globaler Konkurrenz bewältigen wollen, kann es nur eine erfolgreiche Option in der Unternehmens- und Führungskultur geben: faire Kooperation, faire Führung, faire Eigenverantwortung der Mitarbeiter. Wie anders auch sollten Erwachsene mit Erwachsenen im 21. Jahrhundert umgehen, wenn nicht auf Augenhöhe und auf der Grundlage gemeinsam vereinbarter Arbeitsbündnisse und Spielregeln?

Sicher braucht es in einem Unternehmen Regeln, Vorschriften, Orientierungen und Kontrollen. Doch alles im rechten Maß. Denn es wird uns auch mit dem größten Regelaufwand und mit der größten Regel- und Kontrolldichte nicht gelingen, mangelndes Urteilsvermögen und mangelnde ethische Orientierung und Festigkeit von Chefs und Mitarbeitern zu kompensieren. Das wäre die bürokratische Lösung. Und der Ersatz für Vertrauen und Verantwortung. Und angesichts etlicher Skandale hat sie leider in Politik und Wirtschaft eine Vorreiterrolle übernommen. In der Fairness-Stiftung waren wir auch drauf und dran, Unternehmen darin zu beraten und zu stimulieren, das Risikomanagement weiter aufzublähen und noch mehr Parameter zur Qualitätsbeurteilung von Führung zu entwickeln. Doch wir haben erkannt, dass das nicht der richtige Weg auf Dauer ist, denn er führt zu bürokratischen Monstern und zu entmündigten Mitarbeitern. Je mehr bürokratische Zäune gezogen, Pflöcke eingeschlagen und Gräben ausgehoben werden, je verregelter das Entscheiden und Handeln von Menschen wird, desto kopf- und verantwortungsloser wird es. Bis wir alle zusammen in einer organisierten Unübersichtlichkeit und in einer unübersichtlichen Verantwortungslosigkeit fest hängen. So werden aus Führungskräften und Mitarbeitern Erfüllungsgehilfen von Regelwerken, aber keine unternehmerisch denkenden und handelnden Persönlichkeiten, die wir mehr als bisher brauchen.

In der freiheitlichen Perspektive mit Eigenverantwortung und Handlungsspielraum liegt die Zukunft. Dafür bedarf es allerdings eines inneren ethischen Kompasses und einer Beurteilungs- und Gesprächsfähigkeit, wie sie viele noch nicht entwickelt haben, aber auch nicht entwickeln mussten, wenn angepasstes Regelverhalten die Norm ist. Die Fairness-Stiftung will nun bei Führungskräften und Mitarbeitern stärker als bisher die Urteilsfähigkeit und die ethische Kompetenz stimulieren - als Kernfähigkeiten der Fairnesskompetenz. Mit Denk-Tagen, Thinkshops und Fairplay-Coaching. Freiheit setzt Verantwortung voraus so wie sie sie auch nach sich zieht. Die heutigen Preisträger Dr. Andreas und Dr. Thomas Strüngmann setzen in starkem Maße auf eigenständige, umsichtige, urteilsfähige und verantwortliche Mitarbeiter. Denn Integrität macht Bürokratismus überflüssig und ist ein Unterpfand dafür, persönliche Verantwortung und interne und externe Rechenschaftspflicht in ein sach- und menschengemäßes Maß zu bringen.

Die Fairness-Stiftung erfüllt mit der heutigen Preisverleihung ihre Selbstverpflichtung, zur Öffentlichkeit, zur wachsenden Überzeugungskraft und zum Fortschritt für die professionelle Fairnesspraxis in Unternehmen und Organisationen, bei Führungskräften und Selbständigen beizutragen. Dass dies auch mit Ihrer Mithilfe, liebe Gäste, verehrte Preisträger weiterhin und noch mehr gelingen möge, erhoffe ich für uns alle hier im Saal, denn auf nichts sind wir mehr angewiesen, um zu leben, zu lieben und erfolgreich zu arbeiten als auf Fairness und Vertrauen.

Ich wünsche Ihnen und uns eine ansprechende Feier.
Seien Sie alle herzlich willkommen!

Frankfurt am Main, 29. Oktober 2005