

Jahresbericht 2020

der Geschäftsführung der „Fairness-Stiftung gemeinnützige GmbH“

1. Grundsätzlich: Auftrag und Aufgaben

Im Gesellschaftsvertrag (geändert am 29. April 2020) der Fairness-Stiftung heißt es unter § 2: Gegenstand „ist die psychologische, kommunikative, bildnerische und soziale Beratung und Begleitung für Menschen, die im Beruf oder im Rahmen ihrer beruflichen, auch ehrenamtlichen, Aktivitäten in seelische Bedrängnis und/oder besonderen sozialen und kommunikativen Herausforderungen ausgesetzt 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, sowie die Beratungs-, Bildungs- und Öffentlichkeitsarbeit für Fairness, Fairness-Qualität in Führungs- und Verantwortungspraxis sowie fairen Umgangs miteinander und gegen Mobbing, üble Nachrede und andere Persönlichkeitsverletzungen“.

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 vorbeu-

gen 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 folgende Adressatenkreise:

- 4.095.000 männliche und weibliche Selbständige ohne bzw. mit Beschäftigten (lt. Mikrozensus Deutschland des Statistischen Bundesamtes, 2017) Derzeit sind keine aktuelleren oder konkreteren Zahlen dazu verfügbar.
- 3.957.000 Selbständige und mithelfende Familienangehörige (Inland) (lt. Statistisches Bundesamt, Eckzahlen zum Arbeitsmarkt Deutschland, 2019)
- Insgesamt 27,5 % aller Engagierten üben im Rahmen ihrer freiwilligen Tätigkeit eine Leitungs- oder Vorstandstätigkeit aus. (J. Simonson et al. (Hrsg.), Freiwilliges Engagement in Deutschland, 2017, S. 314f.)
- 3 559 197 Unternehmen (lt. Stat. Bundesamt, Stand: 7.12.2020);

- Fort- und Weiterbildung durch Förderung von professioneller Fairness-Kompetenz in offenen Seminaren, Trainings, Workshops, Coaching und Mediationen.

- An Fairness orientierte Persönlichkeiten und Profis miteinander zu vernetzen und mit aktuellen Informationen auszustatten (Fairness-Netzwerk).

Hinter der Fairness-Stiftung stehen mehr als 45 Jahre Expertise. Sie umfasst alle Fragen und Lösungen, die die Führung von Personen und Organisationen betreffen - insbesondere bezogen auf Fairness als Verantwortungskompetenz-, als Erfolgs-, Reputations-, Motivations- und Ethik-Faktor. Gründer 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 professionelle Anwendung der Erkenntnis 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 (vgl. das zum Standardwerk gewordene Buch: „Fairness“ Gütersloher Verlagshaus, 2010). 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, Par-

teien, Politiker und Wähler. 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.

Der Inhalt des Buches „Fairness“ wurde von Dr. Copray fortgeschrieben in seinem Buch „An Widersprüchen wachsen“ (Oberursel 2015) sowie mit anderer Zielsetzung weiterentwickelt durch Dr. Ulrich Wiek, der in kooperativer Korrespondenz Ansätze, Inhalte und Methodenelemente der Fairness-Theorie und ihrer Anwendungspraxis-Erfahrung aus der Fairness-Stiftung aufgreift: Ulrich Wiek: **Fairness als Führungskompetenz, Strategie und Leitfaden für Führungskräfte und Unternehmen der Zukunft**. Wiesbaden 2018; und „**30 Minuten Fairness im Arbeitsalltag**“ (Offenbach 2020)

In seinem erstgenannten Buch stellt Dr. Wiek eine fundierte Fairness-Strategie und einen praxisnahen Leitfaden vor, mit denen Führungskräfte erfolgreich führen und sich Organisationen angemessen und auf faire Weise verändern können. Das Buch beleuchtet das Verhalten von einzelnen Führungskräf-

ten sowie die organisatorischen Strukturen, Prozesse und Regeln.

Im Fokus steht dabei immer die Frage, was Führungskräfte und Organisationen tun können, um faires Verhalten und gerechte Strukturen leben und fördern zu können. Konkrete praktische Schritte zeigen, wie Fairness als Verhaltensmaxime und als Organisationsprinzip Orientierung und Sicherheit in Entscheidungssituationen geben und Kollegialität und Loyalität stärken kann.

2. Beratung und Information

Die Beratungsfrequenz in der Fairness-**Hotline** belief sich 2020 auf weniger als 30 Beratungsvorgänge und ist damit **seit Beginn der Corona-Pandemie** deutlich gesunken.

Wir führen dies auf die in der Pandemie insgesamt gestiegene Anzahl von Home-Office-Arbeitsplätzen zurück sowie auf eine Verlagerung damit verbundener Probleme oder Vorteile (Schaffung technischer Voraussetzungen im Rahmen der Digitalisierung, Kinderbetreuung, partnerschaftliche Aufteilung der Hausarbeit, finanzielle Sorgen etc.), welche nicht zwangsläufig mit einem Beratungsbedarf wegen „Unfairness am Arbeitsplatz“ verknüpft werden.

Die stattgefundenen kostenlosen, anonymen, teilweise sehr komplexen und anspruchsvollen Beratungen dauerten im Schnitt zwischen 30 bis 55 Minuten und wurden überwiegend von einer fest angestellten Mitarbeiterin erbracht und anonymisiert dokumentiert. Eine reine Adressausgabe, d.h. Empfehlungen bzw. Adressweitergabe von Ärzten, Therapeuten oder Anwäl-

Wie hat die Fortbildung zum Fairness-Trainer / Fairness-Coach in der Fairness-Stiftung durchlaufen und ein entsprechendes Zertifikat bzw. eine entsprechende Lizenz erworben.

Er wirkt im Sinne der Anliegen der Fairness-Charta und der gemeinsamen Anliegen der Fairness-Stiftung.

ten ohne vorherige Erstberatung und strategische Klärung findet grundsätzlich nicht statt.

Auch die **Face-to-Face-Beratungen** fanden im letzten Jahr Corona-bedingt nur bis auf wenige Ausnahmen in den Büroräumen der Fairness-Stiftung gem. GmbH, sondern vielmehr virtuell – insbesondere durch Zoom und Teams - statt und ergaben weit über 100 Arbeitsstunden.

Die **Fairness-Line** für zwei Banken blieb ebenfalls geschaltet, war aber etwas seltener als die Fairness-Hotline frequentiert.

Die Websites der Fairness-Stiftung sowie ihrer verbundenen Sites wurden 2020 von insgesamt **20.237** (in 2019 von 54.902) **Unique Usern** aufgerufen bei **45.888** (2019: **92.227**) **Seitenansichten**, was pro Monat ca. **1.882** (2019: **4.857**) **Besuche** bedeutet.

Zur Erläuterung: Durch die DSGVO besteht der Zwang, die Aufrufe und Nutzungen der Websites anders als früher zu erfassen.

Klicks werden nicht mehr gezählt. Eingesetzt wird das Matomo Tracking. Daher sind die Zahlen des letzten Jahres nicht direkt vergleichbar mit den Zahlen aus den Vorjahren; sie sind deutlich niedriger. Das liegt zum einen daran, dass Matomo Bots von google, bing, usw. besser erkennt und ausschließt und zum anderen an der datenschutzfreundlichen Grundeinstellung im Matomo-System; d. h. Nutzer, die über ihren Browser ein „Do Not Track“ mitschicken, werden auch nicht (mehr) gezählt.

Die Fairness-Stiftung nutzt Matomo, weil damit nutzerseitige Ad- und Tracking-Blocker umgangen werden können, die früher zu Aufblähungen der Zahlen geführt und eine Scheinrealität abgebildet haben.

Matomo ist nach Google Analytics das meistverwendete Webanalytik-Werkzeug und hat in Deutschland einen Marktanteil von etwa 14,6 Prozent. Das Open-Source-Tool ermöglicht genaue Analysen der Gesamtperformance und des Nutzerverhaltens.

3. Kontakte zur Presse / Öffentlichkeitsarbeit / Video- und Buchproduktion

Die **Adress- und Kontaktkartei** enthält ca. 3.400 aktualisierte und bereinigte Kontaktadressen von aktuell oder potenziell Interessierten und Aktiven.

Davon wurden ca. 800 „Kontakte“ per Post zu der im Folgenden beschriebenen Veranstaltung eingeladen:

Die Veranstaltung mit dem Titel „**Fair zu Fremden – notwendig, naiv, riskant, unbedingt?**“ wurde zum Thema per Anzeige und Flyer beworben.

Jeder Customer-Journey wird 1:1 aufgezeichnet, so dass die Bewegungsdaten eines jeden Besuchers bis auf die Personenebene betrachtet werden können. Die Fairness-Stiftung beschränkt allerdings die Datenerfassung streng auf die oben genannten Kategorien.

Neben der von der Fairness-Stiftung betriebenen Site www.mobbing scout.de, gibt es www.fairness-barometer.de, www.fairness-partner.de und www.fairness-check.de.

Durch den **Fairness-Blog** von Dr. Norbert Copray werden aktuelle Erkenntnisse sehr schnell verständlich aufbereitet und der Allgemeinheit zur Verfügung gestellt. Dafür, sowie für die Konzeption, Realisierung und Pflege des Webportals www.fairness-check.de wurden ca. 120 Arbeitsstunden in 2020 seitens der Fairness-Stiftung gemeinnützig erbracht.

Pandemiebedingt fanden ca. 30 Teilnehmer*innen im Veranstaltungssaal Platz, alle anderen Interessierten (insgesamt rund 200 Personen) konnten per Live-Stream die Veranstaltung verfolgen (vgl. [Fairness-Stiftung: Thementag 2020 \(fairness-stiftung.de\)](http://Fairness-Stiftung:Thementag 2020 (fairness-stiftung.de))).

Durchgeführt wurden nach der Begrüßung und einer kurzen Einführung ein Impulsvortrag, ein Podiumsgespräch sowie vier Workshops im Haus am Dom, Frankfurt am Main.



Die Veranstaltung kann noch immer auf der oben angegebenen Seite der Fairness-Stiftung gem. GmbH als **Video** angeschaut werden.

Die **Workshops** hatten folgende Themenstellungen:

1. Alltagsrassismus – Sensibilisierung für die Perspektive von Betroffenen (*Nicole Broder*),
2. Gastfreundschaft als Kulturerbe aus einer afrikanischen Perspektive (*Dr. Boniface Mabanza*),
3. Weltethos, Menschenrechte, Menschenpflichten (*Prof. Dr. Ulrich Hemel*) und
4. Resilienz in extrem herausfordernden Zeiten (*Stefan Wolff*).

Der Youtube-Kanal der Fairness-Stiftung <https://www.youtube.com/user/FairnessStiftung/videos> wurde weiter gepflegt und soll in den folgenden Jahren weiter ausgebaut werden.

Jutta Schmidt M.A. verfasste auf Anfrage einen Beitrag für die Ausgabe „Der Wirtschaftsführer für junge Juristen 2020“ zum

Thema: WHISTLEBLOWING. Thema des Gastbeitrags: „Whistleblowing und faire Organisationskultur“ (vgl. [Schmidt_Wirtschaftsfuehrer_2020.pdf \(fairness-stiftung.de\)](#)).

Mitwirkung und Mitarbeit durch Dr. Copray bei der Konzeption und Auswahl der Autoren des Heftes (Ausgabe November 2020: Publik-Forum. Oberursel) mit dem Titel: „Fairness. Grenzen und Freiheit der anderen“. Darin ein großes Interview mit dem Titel „Unfair sind immer nur die anderen“ von *Dr. Norbert Copray* (vgl. [Publik-Forum Shop: Fairness - Publik-Forum EXTRA - Online Kaufen! \(publik-forum.de\)](#)).



Für die Mitglieder des Fairness-Netzwerkes und des Fairness-Förderkreises wurde drei Mal je eine 15- bis 30-seitige Ausgabe **Fairness-Update bzw. Fairness-Impuls** erarbeitet und zugesandt. Das vierte Update umfasste eine umfangreiche Materiallieferung zum Themenfeld Fairness per Post.

Die Fairness-Stiftung gem. GmbH kooperiert seit Juli 2020 mit **der Goethe-Universität Frankfurt am Main**. Im Bereich Arbeits- und Organisationspsychologie wurde dort eine Befragung im Kontext einer **Studie zum Thema Mobbingberatung** entwickelt (vgl.

[Fairness-Stiftung: Kooperationspartner \(fairness-stiftung.de\)](https://www.fairness-stiftung.de)). Leider gestaltet sich die Teilnahme Betroffener an dieser Studie schwierig, da offensichtlich auch in anderen Telefonberatungen die Anrufrequenz seit Corona drastisch gesunken ist und daher weniger Betroffene auf diese Studie aufmerksam gemacht werden können (vgl. [GU Infolyer Mobbingtelefone.pdf \(fairness-stiftung.de\)](#)).

Außerdem hat die Fairness-Stiftung gem. GmbH zusammen mit **dem Distributions-**



partner IDS eine Plakat- und Postkartenaktion gestartet. Im Zeitraum Dezember 2020 bis Februar 2021 wurden in rund 500 Arztpraxen Plakate und Postkarten ausgehängt bzw. ausgelegt mit dem Ziel, die Arbeit der Fairness-Stiftung gem. GmbH deutschlandweit bekannter zu machen (vgl. z.B. [Fairness-Stiftung-Flyer-Fairness-erleben.pdf \(fairness-stiftung.de\)](#)):

Die Fairness-Stiftung ist seit 2010 Mitglied der von Transparency International angeregten „Initiative Transparente Zivilgesellschaft“ und als eine der ersten gemeinnützigen Organisationen beigetreten, um ein deutliches Signal gegen Korruption in der Gesellschaft und im Umgang mit Gemeinnützigkeit zu setzen

<https://www.transparency.de/themen/hinweisegeber-schutz/hinweise-auf-korruption/>

und hat dementsprechend alle die Fairness-Stiftung betreffenden Informationen ins Internet gestellt: <https://www.fairness-stiftung.de/FactSheet.htm>.

4. Vorträge / Seminare / Explorationen / Expertisen

Vorträge und Seminare werden pandemiebedingt bei der Fairness-Stiftung derzeit kaum nachgefragt oder von ihr durchgeführt. Wenn, dann finden sie für Führungskräfte und Mitarbeiter aller Ebenen inhouse statt.

Allgemein wird ein Ausbau digitaler Angebote für die kommenden Jahre angestrebt.

In 2020 wurden bei Mandanten ca. 20 Veranstaltungen (Workshops, Präsentationen, Explorationen, Beratungen und Briefings) und ebenso vielen Veranstaltungstagen durchgeführt.

Hier ging es vornehmlich um Beratung und Begleitung von Umgestaltungsmaßnahmen hin zu einer fairen Führungs- und Unternehmenskultur.

Die Nachfrage nach Explorationsleistungen bei konflikträchtigen, komplexen, von Beschwerden begleiteten Situation in Unternehmen und Institutionen hat abgenommen.

Die zu bearbeitenden Situationen sind meist anspruchsvoll und komplex. 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.

5. 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.

Im Rahmen der **Fairness-Partnerschaft** wurde durch einen Mandanten ein Re-Zertifizierungsverfahren in Auftrag gegeben, so dass nach Prüfung aller eingereichter Unterlagen das **Fairness-Profi-Partner-Siegel in GOLD** zugesprochen werden konnte.

Dieser Fairness-Status wird verliehen, wenn die Fairness-Qualität in der Organisation mit mindestens 80 % als „sehr fair“ und „fair“ über alle Parameter und rückblickend über mehr als fünf Jahre hinweg als ausgezeichnet beurteilt wurde.

6. Fairness-Check

Der 2012 gestartete Fairness-Check prüft die Fairness-Qualität von Unternehmen und Marken. Auf einen Blick sind die TOP 5 und die 5 FLOPS präsentiert. Im Jahr 2020 hatte der Fairness-Check 10.834 Unique User bei 20.761 Seitenansichten. Die teils umfangreichen Informationen mit Belegquellen können kostenfrei aufgerufen und eingesehen werden. Derzeit sind über 70 Unternehmen im Check jeweils aktuell eingestellt; zu allen

Unternehmen wurden zeitnah Updates teils mehrfach implementiert.

Ein relevantes Projekt für mehr Fairness in Wirtschaft und Gesellschaft und gegen Green- und Fairness-Washing. Ein Dienst an Gesellschaft, Verbrauchern und Unternehmen.

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

Von besonderer Bedeutung ist die Kooperation und engere Mit- und Zusammenarbeit bei der gemeinnützigen Karl Schlecht Stiftung (KSG; Aichtal) und beim Weltethos Institut der Universität Tübingen (WEIT) seit Dezember 2017.

Engagiert war die Fairness-Stiftung auch im Jahr 2020 mit Dr. Norbert Copray gemeinnützig durch die ehrenamtliche Tätigkeit als Herausgeber und Gesellschafter von „Publik-Forum“ und für die „Leserinitiative Publik e.V.“.

Außerdem hat Dr. Copray die Int. Erich Fromm-Gesellschaft unentgeltlich beraten, vor allen Dingen durch Mitwirkung in der Jury für den Erich Fromm Preis.

Hier hielt Dr. Norbert Copray im Jahr 2020 die Laudatio auf Paul Mason (rechts Titel der Publikation mit dem Text; vgl.: [Fromm-Preis 2020 \(fromm-gesellschaft.eu\)](https://www.fromm-gesellschaft.eu))

In 2020 hat Dr. Copray zwei ganztägige Workshops für je 15 Studierende an der

Karlsruher Universität KIT zum Thema „Gute Führung“ durchgeführt.

An der Zeppelin Universität in Karlsruhe hat Dr. Copray ein mehrtätiges Blockseminar mit über 20 Studierenden zum Thema „Richtiges Entscheiden. Charakter und Fairnesskriterien“ durchgeführt.



8. Fairness-Theorie, Fairness-Bibliothek

Die Fairness-Stiftung pflegt eine über 1.620 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.

Neu hinzugekommen ist auf der Homepage der Menüpunkt [Fairness-Stiftung: Bücher & Podcasts \(fairness-stiftung.de\)](#).

Die „Ethik der Biophilie für Entscheiden und Handeln - Das Rupert Lay Lesebuch“ wurde als Hörbuch zum Streamen und als Digi-Book nahezu kostenfrei den Besuchern des Portals

der Fairness-Stiftung und den Usern von Suchmaschinen angeboten.

Das Hörbuch ist teils zu geringen Gebühren in folgenden Stores erhältlich:

- Google Play
- Spotify
- Deezer
- YouTube Music
- Napster
- Tidal.

9. Mitgliedschaft

Die Fairness-Stiftung ist weiterhin Mitglied im Bundesverband Deutscher Stiftungen.

Und auch Mitglied der Initiative Transparente Zivilgesellschaft.

10. Finanzielle Situation, Selbstverpflichtung, Fundraising, Datenschutz

Die finanzielle Lage der Fairness-Stiftung hält sich auch 2020 gegenüber dem Vorjahr stabil auf einem mäßigen Niveau, sodass laufende Kosten, gemeinnützige Aktivitäten und in sehr begrenztem Umfang zusätzliche erforderliche Ausgaben getätigt werden können.

Nichtsdestotrotz wurden eine Ausgabenbremse getätigt und beabsichtigte Projekte aufgeschoben, um nicht in die gleiche Falle zu laufen wie vergleichbare Organisationen und einem substantiellen Verlust an Leistungsfähigkeit und Erreichbarkeit vorzubeugen.

2020 konnten Umsatzerlöse in Höhe von 81.663,01 € und sonstige betriebliche Erlöse in Höhe von 62.146,96 € verzeichnet werden. Es konnten Einnahmen von insgesamt 143.809,97 € Euro erzielt werden, das sind ca. 10 Tsd. Euro weniger als im Vorjahr.

Die finanziellen Aussichten für 2021 sind vergleichsweise schwierig. Durch die Corona-Pandemie ist mit weiterhin mit einer finanziell bedrohlichen Lage und starken Einbrüchen zu rechnen, da alle vis-à-vis Kontakte im ersten und womöglich auch im zweiten Quartal 2021 ausfallen, so dass die verbesserte Situation voraussichtlich nicht gehalten und von einer schwierigeren Lage Ende 2021 ausgegangen werden muss.

Der Datenschutz wird in der Fairness-Stiftung streng gehandhabt. Alle Kontaktdaten verbleiben verschlüsselt und gesichert in der Fairness-Stiftung und werden nicht an Dritte weitergegeben. Die Richtlinien der DSGVO werden eingehalten und nach bestem Wissen und Gewissen umgesetzt (siehe auch: <https://www.fairness-stiftung.de/Datenschutz.htm>).

11. Satzung, Personalsituation und Organisationsstruktur

2020 wurde die Satzung der Fairness-Stiftung gemeinnützige GmbH zum Datum 29.4.2020 aktualisiert. Außerdem wurden Dipl. Päd. Jutta Schmidt und Sara Copray, Mediendesigerin B.A. als Gesellschafterinnen aufgenommen, wobei Jutta Schmidt zugleich mit dem bisherigen Geschäftsführer Dr. Norbert Copray gleichberechtigte Geschäftsführerin ist.

In der Fairness-Stiftung arbeiteten in 2020 zwei fest bezahlte Mitarbeiter sowie ehrenamtliche Persönlichkeiten und freie Mitarbeiter*innen in diversen Projekten.

Durch die Bürogemeinschaft mit gimas mbH wird das Sekretariat in Gemeinsamkeit geführt. 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 selbst keine Räume zur Verfügung. Außerdem kann die Geschäftsführung am Sitz in Oberursel auf eine Bibliothek von mehr als 41.000 Bänden zugreifen.

Die Besonderheit der Fairness-Stiftung als gemeinnützige GmbH und deren überschaubarer Umfang als kleine Organisation bedeuten, dass zwei der insgesamt drei Gesellschafter der gemeinnützigen GmbH zugleich auch deren Geschäftsführer sind.

Jeder Einnahme-Ausgabe-Vorgang und damit jeder Buchungsvorgang wird 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 rechtlich oder organisatorisch-strukturell verbunden, von einer anderen nicht abhängig, sondern völlig selbständig und eigenverantwortlich im Sinne des Gesellschaftsvertrages.

Dr. Norbert Copray und Jutta Schmidt,
Geschäftsführung, Oberursel 22. Februar 2021