

Jahresbericht 2022

der Geschäftsführung der „Fairness-Stiftung gemeinnützige GmbH“

1. Grundsätzlich: Auftrag und Aufgaben

Im Gesellschaftsvertrag 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 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 folgende Adressatenkreise:

- 3.907.000 Selbständige (lt. [Erwerbstätige | Statistikportal.de](https://www.destatis.de/DE/Home/_inhalt.html)) Quelle: Arbeitskreis „Erwerbstätigenrechnung der Länder“ — Berechnungsstand: Mai 2023
- 3 390 704 Unternehmen (lt. [Rechtliche Einheiten und Niederlassungen | Statistikportal.de](https://www.destatis.de/DE/Home/_inhalt.html), Stand: 23.12.2022)

Wie viele Engagierte üben im Rahmen ihrer freiwilligen Tätigkeit eine Leitungs- oder Vorstandstätigkeit aus?

Quelle: DZA Deutsches Zentrum für Altersfragen. *Stand:* 16.06.2021, *Basis:* Der deutsche Freiwilligen survey 2019. (Dieser berichtet alle 5 Jahre, also wieder aktuell 2024):

„Jede vierte freiwillig engagierte Person hat 2019 eine Leitungs- oder Vorstandsfunktion in ihrer freiwilligen Tätigkeit. Engagierte haben im Zeitvergleich anteilig immer seltener leitende Tätigkeiten inne. Für Männer ist der relative Rückgang zwischen 1999 und 2019 stärker als für Frauen. Bei den Frauen ist der Anteil der Engagierten in Leitungspositionen seit 2009 stabil geblieben:

Etwa jede fünfte engagierte Frau übt im Rahmen ihrer freiwilligen Tätigkeit eine Leitungs- oder Vorstandsposition aus. Bei den engagierten Männern ist es knapp jeder Dritte.

Ältere Engagierte übernehmen anteilig häufiger leitende Tätigkeiten als jüngere – die Bildungsunterschiede bei der Übernahme von Leitungsfunktionen sind gering. Engagierte zwischen 14 und 49 Jahren übernehmen anteilig seltener Leitungs- und Vorstandsfunktionen als Engagierte ab 50 Jahren. Engagierte mit hoher Bildung übernehmen anteilig etwas häufiger Leitungsfunktionen als Engagierte der mittleren Bildungsgruppe, dieser Unterschied ist aber gering. Die weiteren Unterschiede zwischen den Bildungsgruppen sind statistisch nicht signifikant.

Menschen mit Migrationshintergrund übernehmen anteilig seltener eine leitende Tätigkeit im Engagement als Menschen ohne Migrationshintergrund. Unter den Engagierten mit Migrationshintergrund üben 21,4 Prozent eine leitende Tätigkeit aus; unter den Engagierten ohne Migrationshintergrund sind es 27,3 Prozent. Für die Übernahme einer leitenden Position spielt innerhalb der Gruppe der Engagierten mit Migrationshintergrund insbesondere die eigene Zuwanderungserfahrung eine wichtige Rolle.“

- 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 Co-pray, 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, Parteien, 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 und als Absolvent der Fortbildung zum Fairness-Coach und -Trainer der Fairness-Stiftung 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

2. Beratung und Information

Die Beratungsfrequenz in der Fairness-**Hotline** belief sich 2022 auf ca. 30 Beratungsvorgänge und hat sich damit **seit Ende der Corona-Pandemie** auf niedrigem Niveau stabilisiert.

Es kann festgestellt werden, dass die inhaltliche Passung zwischen Nachfrage und Angebot besser geworden ist, d. h., dass die Personen, die unser Beratungsangebot im Internet finden und teilweise länger mit der Suche zugebracht haben, auch tatsächlich zu

Organisationen angemessen und auf faire Weise verändern können. Das Buch beleuchtet das Verhalten von einzelnen Führungskräften 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.

Wiek 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.

dem Kreis der Adressaten gehören, die wir mit unserem Angebot ansprechen wollen.

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

Die **Face-to-Face-Beratungen** finden inzwischen (nach der Corona-Pandemie) wieder vermehrt entweder in den Büroräumen der Fairness-Stiftung gGmbH oder vor Ort beim Kunden statt, allerdings wird punktuell auch der virtuelle Kontakt, da, wo es sich anbietet und ökologisch bzw. wirtschaftlich ist, insbesondere durch Zoom und Teams – beibehalten. Es ergaben sich darüber auch im vergangenen Jahr 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 2022 von insgesamt **15.812** (in 2021 von 21.163) **Unique Usern** aufgerufen bei **30.257** (2021: 41.673) **Seitenansichten**, was pro Monat ca. **1.503** (2021: 1.985) **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 früheren Jahren; 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 Gesamtleistung und des Nutzerverhaltens.

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.mobbingscout.de, gibt es www.fairness-barometer.de, www.fairness-partner.de und www.fairness-check.de.

Durch den **Fairness-Blog** von Dr. Norbert Co-pray werden seit dem Jahr 2007 (!) bis heute aktuelle Erkenntnisse sehr schnell verständlich aufbereitet und der Allgemeinheit zur Verfügung gestellt.

Veröffentlichte Beiträge zu Fairness und verbundenen Themen auf dem Fairness-Blog der Fairness-Stiftung (in Auswahl)

07.01.2022 12:07

Sind Folgen von Mobbing keine Berufskrankheit

20.01.2022 10:53

Mobbing und unfaire Attacken aus Lange-weile

22.03.2022 08:54

Es hilft nur ein faires und bedächtiges Miteinander

16.03.2022 10:38

Kontraproduktives Vorgehen im Umgang mit Demokratie- und Fairness-Feinden

19.04.2022 10:14

Whistleblower-Schutzgesetz auf der Zielgerade - Der Entwurf liegt endlich vor

17.05.2022 08:56

Anlauf gegen Gewalt im Sport - gegen Missbrauch, Mobbing und Zwang

13.05.2022 16:19

Whistleblower unerwünscht?

14.06.2022 15:34

Fehlt es an ethischer Orientierung?

27.07.2021 12:22

Die gläsernen Beschäftigten - Wenn die Chefs online Beschäftigte ausspähen - Datenschutz unfair?

15.07.2022 09:18

Hat Fairness als Grundhaltung des Menschen ausgedient?

24.08.2022 09:07

Fairness beim Reisen: Ethische Bedenken beeinflussen die Urlaubsentscheidung der Deutschen

09.08.2022 09:27

Der sehr lange Weg zum fairen Preis

17.12.2022 15:01

Deutscher Bundestag verabschiedet Hinweisgeberschutzgesetz - anonymes Melden möglich

06.12.2022 08:11

Weltweite Studie: Psychische Gewalt und Schikane am Arbeitsplatz stark verbreitet

Dafür, sowie für die Konzeption, Realisierung und Pflege des Webportals www.fairness-check.de wurden ca. 160 Arbeitsstunden in 2022 seitens der Fairness-Stiftung gemeinnützig erbracht.

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

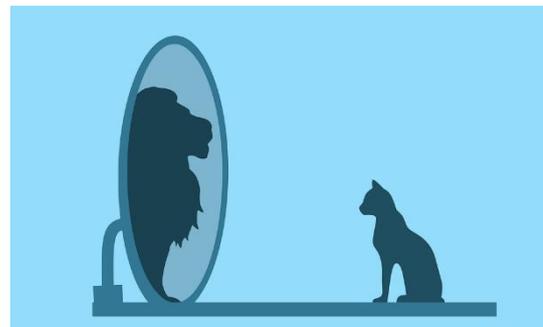
Die **Adress- und Kontaktkartei** enthält ca. 3.300 Kontaktadressen. Im Jahr 2022 wurde aus Zeit- und Kostengründen nur einem engeren Kreis von Aktiven Info- bzw. Weihnachtspost zugeschickt, so dass die Adresskartei im Jahr 2023 auf einen neuen Aktualitätsstand gebracht werden muss.

Der Youtube-Kanal der Fairness-Stiftung <https://www.youtube.com/user/Fairness-Stiftung/videos> wurde weiter gepflegt und 2022 weiter ausgebaut, das heißt, um zwei neuartige Video-Clips ergänzt – ein dritter Video-Clip wurde 2022 entwickelt, aber erst 2023 hochgeladen:

Titel Video 1:

Fairness ist echt

[Fairness ist echt - YouTube](#)



Titel Video 2:

Fairness bildet

[Fairness bildet - YouTube](#)



Titel Video 3:

Fairness gewinnt

[Fairness gewinnt - YouTube](#)



Für diese Videoprojekte wurden eigens die **Bildrechte** an den Grafiken von Mohamed Hassan gekauft, für die Transaktion extra ein Konto bei PayPal eröffnet, das seitdem auch als Spendenkonto dient: vgl.: [Fairness-Stiftung: Spenden – einfach und direkt](#)



Diese Videos wurden jeweils auch auf der Homepage der Fairness-Stiftung gGmbH hochgeladen. Auf die Veröffentlichung wurde allerdings kaum explizit hingewiesen,

so dass die Klickzahlen bisher leider noch sehr gering sind.

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. Leider sind 3 langjährige Mitglieder aus unterschiedlichen individuellen Gründen 2022 aus dem Fairness-Netzwerk ausgetreten.

Die Redakteurin Julia Müller von der **Zeitschrift impulse** führte 2022 ein telefonisches Interview durch zu dem Thema: „Bin ich eine faire Führungskraft?“ (Arbeitstitel) – aus dem Zitate in einem 2023 veröffentlichten Artikel entnommen wurden.

Aus der schriftlichen Vorbereitung dazu einige **Antworten von Jutta Schmidt** vom 7.11.2022, die einen Eindruck von der Arbeit der Fairness-Stiftung gGmbH und den dort favorisierten Haltungen vermitteln:

Auf die Frage nach der Definition und dem Verständnis des Begriffes Fairness:

„Ja, es ist nicht so einfach, Fairness zu definieren. Aber darin liegt ja auch die Chance dieses Begriffs: er zwingt zur Verständigung! Was verstehst Du unter Fairness, was ich, was die anderen? Soll Fairness bei uns am Arbeitsplatz überhaupt eine Rolle spielen? Wenn ja, welche? Machen Sie mal die Gegenprobe: Fällt es Ihnen vielleicht leichter, von Erfahrungen zu erzählen, in denen Sie Unfairness erlebt haben? In diesem Spannungsbogen, nämlich einerseits an dem Ziel, Fairness am Arbeitsplatz zu „etablieren“, festzuhalten und der Erfahrung, wie herausfordernd das sein kann, liegen unsere Aufgaben in der Beratung und Begleitung von Führungskräften und Mitarbeitenden. Es geht also gerade nicht darum, die schöne Definition von Fairness, die wir in der FairnessStiftung gem. GmbH gefunden haben, anderen überzustülpen, sondern vor Ort gemeinsam zu erarbeiten, was Fairness konkret für die dortige aktuelle Situation und die darin verstrickten Beteiligten bedeutet. Mein Lieblingsmotto

lautet übrigens: Praktiziere Fairness, als wärst Du selbst jederzeit auf Rücksichtnahme angewiesen. Bewahre bei Unfairness die Chance auf Fairness! Dieses Motto umfasst nämlich neben dem Mut, welchen ich brauche, wenn ich mich um Fairness aktiv bemühe, noch eine andere Tugend, die in der Arbeitswelt nicht so offensichtlich hofiert wird: die Demut. Diese ist weise, denn sie rechnet damit, dass auch ich einmal in eine Situation geraten kann, in der ich mir Rücksichtnahme und Wohlwollen der anderen wünsche, ja, darauf angewiesen bin. Eine faire Führungskraft ist für mich eine Führungskraft, die faires Verhalten ihrer Mitarbeitenden fordert, ermöglicht, belohnt und dadurch fördert.“

Auf die Frage nach typischen Reaktionen bei unfairen Behandlung:

„Klassisch müsste ich wohl antworten: der oder die Mitarbeiterin reagiert verletzt, gekränkt, zieht sich zurück, reagiert demotiviert, macht Dienst nach Vorschrift. Oder – bei dauerhaft empfundener Unfairness – wird die Person vielleicht sogar krank. Ich würde aber sagen, es hängt stark von der Organisations- und Führungskultur ab, die am Arbeitsplatz des Mitarbeitenden vorherrscht. Ist es gelungen, Fairness als eine wesentliche Werteorientierung und als einen der Erfolgsfaktoren in der Organisationskultur zu verankern, haben alle in einen Konflikt verwickelten Personen die Chance, die als unfair erlebten Ereignisse in geeigneter Weise, das heißt in geeigneter Form und in geeigneten Strukturen anzusprechen und eine faire Klärung herbeizuführen.“

Auf die Frage nach der Gleichbehandlung:

„Vielleicht ist bis hierhin ja schon deutlich geworden, dass es nicht darum geht, dass der Chef alle gleich behandeln muss. Jeder trägt durch eigenes Verhalten, die eigene innere Haltung, die Art, wie er oder sie kommuniziert usw. Verantwortung dafür, dass es fair zugeht. Die unter Fairness-Gesichtspunkten vereinbarten Regeln müssen aber sehr wohl für alle gelten, das heißt, sie gelten auch für den Chef. Trotzdem behält der Chef die Führungsverantwortung. Menschen orientieren sich an Vorbildern und ein Chef bzw. eine Chefin haben eine Vorbildfunktion, ob sie das wollen oder nicht. Im schlimmsten Fall fordern Chefs

von ihren Mitarbeitenden, was sie selbst nicht vorleben. Das geht schief. Im besten Fall lernen Mitarbeitende von ihren Vorgesetzten – und mit ihnen, wie es sich anfühlt, wenn Fairness im Unternehmen Vorrang hat. Wenn zum Beispiel vereinbart ist, dass Konflikte zeitnah zwischen den beteiligten Personen in einer vertrauensvollen Atmosphäre angesprochen und gelöst werden sollen, der Chef aber dafür nie Zeit hat und alles über den Flurfunk kommuniziert wird, ist es nur eine Frage der Zeit, wann Angst, Stress und ungueter Umgang mit Macht zur Tagesordnung gehören. Die suchen sich dann ein Ventil: und das heißt „Unfairness“.“

Fazit aus dem Interview:

„Fairness braucht Zeit für gute Gesprächsführung, die persönliche Bereitschaft zur ehrlichen Selbstreflexion und den (politischen) Willen, gemeinsam Vereinbartes (Theorie) in erlebbare Ereignisse und damit in Erfahrungen zu übersetzen (Praxis). Fairness will gelernt sein und eingeübt werden. Fairness ist mit Autorität, nicht mit autoritärem Gebaren zu vermitteln.“

Die Fairness-Stiftung gGmbH hat im Jahr 2022 erstmalig ein Projekt der **Filmakademie Baden-Württemberg** mit einer Spende in Höhe von 500,- Euro gefördert. In dem Filmprojekt mit dem Namen **HAZE** der Student*innen geht es um Aufnahme-rituale in eine neue Gruppe und damit verbundene Schikanen. Die dahinter liegende Leitfrage war unter anderem: Wie weit würdest Du gehen? Geplant war, den Film nach Fertigstellung unter Fairness- und Mobbing-Gesichtspunkten zu analysieren, zu problematisieren und damit ein Diskussionsfeld bei entsprechenden Adressatengruppen und Personenkreisen zu eröffnen. Kurz: es sollte eine Kooperation daraus werden.

Leider waren der Kontakt und die Kommunikation von Seiten der Student*innen der

Filmakademie gegenüber der Fairness-Stiftung gGmbH nicht zuverlässig. Dies könnte an der filmischen Qualität (schlechte Lichtverhältnisse) des Produktergebnisses gelegen haben, die auch nicht zu deren Zufriedenheit war und sich mangels weiterer Sponsoren wohl nicht mehr optimieren ließ.

Ein Zwischenfeedback vom 15.11.2022 von Jutta Schmidt zu dem (vorläufigen) Filmergebnis:

„HAZE“

„In dieser vorläufigen Fassung spielt der Film überwiegend im Dunkeln, im Düsteren, im Neblichen. Es ist über weite Strecken optisch kaum etwas zu erkennen, aufgrund der Umriss- und Schatten, aufgrund der starken Reduktion von Lichtverhältnissen werde ich gezwungen, mir die Szenen selbst „auszumalen“, mir das Setting irgendwie vorzustellen. Mein eigenes Kopfkino beginnt.“

Unterstützt und orientiert, vielleicht auch manipuliert, wird meine Wahrnehmung durch Geräusche und kaum vernehmbare Sätze der Protagonisten. Es fällt mir schwer, mich zu identifizieren, mich zu solidarisieren. Ich frage mich, wann es wieder „hell“ wird und gleichzeitig hoffe ich, dass es dunkel bleibt, denn will ich mir das alles wirklich anschauen?

Gefühlsmäßig bin ich unangenehm berührt, hoffe, dass „es“ bald zu Ende ist und bin froh, die Zeitgrenze des Films zu kennen. Ich warte auf die frohmachende Botschaft des Films, auf ein Happy End, darauf, dass es gut ausgeht. Für wen? Für mich? Der Film enttäuscht meine klassischen Erwartungen als konsumierende Zuschauerin (was gut ist)! So zwingt er mich, meine inneren Haltungen zu überprüfen, zwingt mich, mich in der

jeweiligen Szene zu verorten (als Beteiligte, Betroffene, Zuschauerin).

Will ich eingreifen? Würde ich eingreifen? Wenn ja, an welcher Stelle und wie? Wie würde ich mich verhalten? Sexuelle Anzüglichkeiten, Spiele und Übergriffe sind „nur“ Mittel zum Zweck. Sie dienen der Erniedrigung einer (mehrerer?) Personen, damit diese – eingeschüchtert und gefügig gemacht – „Ja“ sagt zu einer fragwürdigen (verschworenen) Vereinigung. Die Zugehörigkeit zu diesem Personenkreis – auf der Basis von ritualisierter Gewalt? – bleibt für mich in dem Film offen und ebenso fragwürdig.

Zurück bleibe ich als Zuschauerin mit einem mulmigen Gefühl: Denn ich ahne, dass es diese Dunkelheit, diese „sozialen Gefängnisse“, die der Film im Thema und in den Szenen aufgreift, real gibt und nur allzu gerne verdrängt werden und verdrängt werden müssen. Es ist mutig, diese Graubereiche in dem Film HAZE aufzugreifen und darauf zu fokussieren. Der Zuschauer wird nicht aus seiner Verantwortung entlassen: Es entscheidet sich mit und in jedem und jeder Einzelnen von uns, ob und wie es heller wird.

Übrigens: Die Musik hat mich sehr berührt (habe ich als akustischen „Lichtblick“ innerlich abgespeichert)!“

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

Durchgeführt wurden in extremen Hygienebedingungen Seminare am Karlsruher Institut für Technology (KIT) mit Masterstudierenden und Doktoranden zu „Good Leadership“.

Behandelt wurden zum Beispiel:

10 Fehler in der Mitarbeiterführung

- Sich vor Entscheidungen drücken!
- Unverbindlich sein!
- Nicht zuhören!
- Mikromanagen!
- Sich für etwas Besseres halten!
- Sich unfair und ungerecht verhalten!
- Nicht zu seinem Wort stehen!
- Nur Zahlen, Daten, Fakten vertrauen!
- Null Fehler fordern und selbst keine Fehler zugeben!
- Mitarbeitern nicht bei deren Weiterentwicklung helfen!

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

In 2022 wurden bei Mandanten ca. 35 Veranstaltungen (Workshops, Präsentationen, Explorationen, Beratungen und Briefings) an 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 konfliktträchtigen, 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.

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 2022 hatte der Fairness-Check 8.647 Unique User bei 14.342 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 Dr. Copray auch im **Beirat der Psychoanalytischen Universität Berlin (IPU)** für das **Erich Fromm Study Center (EFSC)**, im **Beirat des Leadership Exzellenz Institut der Zepelin Universität in Friedrichshafen (LEIZ)** sowie in der **Jury der Internationalen**

Erich Fromm Gesellschaft und beratend im **Kuratorium der Karl Schlecht Stiftung**.

Ebenso war die Fairness-Stiftung auch im Jahr 2022 mit Dr. Norbert Copray gemeinnützig durch die ehrenamtliche Tätigkeit als Herausgeber und Gesellschafter von „Publik-Forum“ und für die „Leserinitiative Publik e.V.“ engagiert.

Außerdem hat Dr. Copray die Int. Erich Fromm-Gesellschaft unentgeltlich beraten, vor allen Dingen durch Mitwirkung im Beirat

der Erich Fromm Stiftung und in der Jury für den Erich Fromm Preis.

In 2022 hat Dr. Copray ein ganztätiges Seminar für 30 Studierende der **Karlsruher**

Universität KiT zum Thema „Good Leadership“ durchgeführt.

8. Fairness-Theorie, Fairness-Bibliothek

Die Fairness-Stiftung pflegt eine über 1.700 Bände umfassende Fairness-Bibliothek (<http://www.fairness-stiftung.de/Buch-tipps.htm>), die in Kategorien unterteilt häufig auch Kommentare und Rezensionen zu den Büchern anbietet. Die Informationen stehen der Allgemeinheit kostenlos zur Verfügung.

Im Jahr 2021 / 2022 wurde außerdem ein Projektkonzept entwickelt mit dem **Arbeitstitel**: Fairness-Kompetenz **ANDERS**. *Eine biografische Spurensuche*. Im Fokus dieses Projektes stehen Menschen, die aufgrund seelischer Beeinträchtigungen auch in ihrer gesellschaftlichen Rolle stark beeinträchtigt und aus ihrer Funktionalität herausgedrängt werden, die aus ihrer „gesellschaftlichen Funktionalität“ herausgenommen wurden oder herausgenommen werden mussten, die als Subjekte nicht mehr in ihrer gesellschaftlichen Relevanz gesehen werden.

Das Ziel: Durch eine strukturierte, befristete, wissenschaftlich und professionell begleitete Beschäftigung mit dem Thema **Fairness** biografische Aspekte neu aufschlüsseln und einander zuordnen. Dadurch Fairness-Kompetenz entschlüsseln, erschließen, weiterentwickeln, aufbauen.

Dieses Projekt muss aufgrund der Vulnerabilität der Zielgruppe sorgsam angegangen und adressatengerecht beworben werden.

Weiter ausgebaut wurde 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.

Überdies erhalten die User kostenfrei und digital in dieser Portalrubrik das vergriffene, doppelbändige Standardwerk von Dr. Copray

über **junge Erwachsene in der Zukunftskrise** unter dem Titel „Jung und trotzdem erwachsen“, das sich mit Fairness im Umgang der jungen Erwachsenen befasst.

Auseinandersetzungen auf dem Weg zu einer Fundamentaltheorie der menschlichen Kommunikation“ ist in der Rubrik gemeinnützig zugänglich.

Auch sein Werk „**Kommunikation und Offenbarung**. Philosophische und theologische

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 2022 gegenüber dem Vorjahr stabil auf einem mäßigen Niveau, sodass laufende Kosten, gemeinnützige Aktivitäten und in sehr begrenztem Umfang erforderliche Ausgaben getätigt werden konnten.

werden. Es konnten **Einnahmen** von insgesamt 147.178,77 € Euro erzielt werden, das sind ca. 18 Tsd. Euro weniger als im Vorjahr.

Es wurde **an einer restriktiven Ausgabenstrategie festgehalten** – auch gedenk der Erfahrungen, dass andere kleinere gemeinnützige Organisationen wegen mangelnder Liquidität die Segel streichen und aufgeben mussten. Dem galt es vorzubeugen, um nach der Pandemie genug Ressourcen zu haben, um einen Start in neue Projekte vornehmen zu können.

Die finanziellen Aussichten für 2023 sind ungewiss. Wir müssen uns um mehr Spender*innen und Sponsoren sowie Dauerförderung kümmern.

2022 konnten **Umsatzerlöse** in Höhe von 138.729,11 € und **sonstige betriebliche Erlöse** in Höhe von 8.449,66 € verzeichnet

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

Gleichberechtigte geschäftsführende Direktoren sind Dr. Norbert Copray und Jutta Schmidt M.A.

In der Fairness-Stiftung arbeiteten in 2022 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 M.A.,

Geschäftsführung, Oberursel 25. Juli 2023