

## Jahresbericht 2023

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 Explorations 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:*

- 3.879.000 Selbständige (lt. [Erwerbstätige | Statistikportal.de](https://www.destatis.de/DE/Home/Navigation/Navigation.html)) Quelle: Arbeitskreis „Erwerbstätigenrechnung der Länder“ — Berechnungsstand: Mai 2024

- 3 435.478 Unternehmen (lt. [Rechtliche Einheiten und Niederlassungen | Statistikportal.de](https://www.destatis.de/DE/Home/Navigation/Navigation.html), Stand: 2022 – neuere Zahlen liegen noch nicht vor)

*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. Eine aktuellere Ausgabe lag zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Jahresberichtes allerdings noch nicht vor):

„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 2023 auf ca. 40 Beratungsvorgänge und hat sich im Vergleich zum Vorjahr – ohne zusätzliche Werbemaßnahmen – minimal erhöht.

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 Rückmeldungen am Ende der Beratungen sind überwiegend sehr positiv – die Anrufer\*innen sind mit der Beratung in der Regel (sehr) zufrieden.

Beratungen in der Hotline sind dennoch meist Einmalberatungen und finden nur in Ausnahmefällen eine Fortsetzung durch eine zweite Anfrage derselben Anrufer.

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 wieder 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 gesucht. Es ergaben sich darüber auch im vergangenen Jahr mehrere Dutzend 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 2023 von insgesamt **17.091** (2022 von 15.812) **Unique Users** aufgerufen bei **32.775** (2022: 30.257) **Seitenansichten**, was pro Monat ca. **1.590** (2022: 1.503) **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 Gesamtperformance 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.mobbing scout.de](http://www.mobbing scout.de), gibt es [www.fairness-barometer.de](http://www.fairness-barometer.de), [www.fairness-partner.de](http://www.fairness-partner.de) und [www.fairness-check.de](http://www.fairness-check.de).

Durch den **Fairness-Blog** von Dr. Norbert Copray 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)**

27.02.2023 09:48

**EU-Keine Umsetzung der EU-Whistleblower-Richtlinie - Kommission verklagt Deutschland vor dem EuGH. Zu Recht**

20.02.2023 09:58

**Rupert Lay ist tot und wird am 21.2. beerdigt. Er ist ein Leuchtturm des humanistischen Führungsethos**

08.02.2023 13:33

**Schlechtes Zeugnis für Saisonsarbeit in der Landwirtschaft - unfaire Tricks im Umgang mit Beschäftigten**

27.03.2023 11:48

**Banken und Ihre Lobby finanzieren die Erderwärmung massiv**

16.03.2023 10:35

**Deutschland unternimmt nicht genug gegen Korruption**

28.04.2023 09:40

**Für Fairness im Job kämpfen – gegen jetzt illegale Leiharbeiterbehandlung**

14.04.2023 08:09

**Gesetz gegen digitale Gewalt und gegen Hass im Internet**

19.05.2023 10:09

**Missbrauchte Medizin – zerstörte Medizin**

10.05.2023 10:45

**Vermittlungsausschuss schwächt Schadensersatzansprüche für Whistleblower**

01.06.2023 12:13

**EU-Parlament stimmt für strenges EU Lieferkettengesetz - für Menschenrechte und Umwelt**

24.07.2023 12:07

**Beratung und Hilfe für Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen bei unfairen Attacken**

31.08.2023 10:00

**Kununu-Chefin Nina Zimmermann über mangelnde Kritikfähigkeit vieler Arbeitgeber**

21.08.2023 13:32

**Diskriminierung stoppen – AGG verbessern – Antidiskriminierung fördern**

10.08.2023 08:32

**48 Prozent der Berufstätigen häufig gestresst - psychische Belastungen nehmen weiter zu**

21.11.2023 12:24

**Wenn es um Unfairness und Fairness geht – frühzeitig den Anfängen wehren**

07.11.2023 12:31

**Keine faire deutsche Gesellschaft – der allgegenwärtige Rassismus in Deutschland**

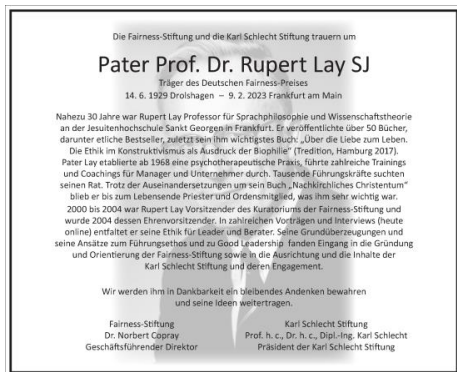
Dafür, sowie für die Konzeption, Realisierung und Pflege des Webportals [www.fairness-check.de](http://www.fairness-check.de) wurden ca. 180 Arbeitsstunden in 2023 seitens der Fairness-Stiftung gemeinnützig erbracht.

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

Wie oben im Blog-Auszug vom 20.02.2023 bereits erwähnt, ist **Rupert Lay**, der auf

vielfältige Weise über lange Jahre mit der Fairness-Stiftung gGmbH verbunden war, sie

begleitet, unterstützt und gefördert hat, am 09.02.2023 verstorben. Hierzu schalteten wir, zusammen mit der Karl Schlecht Stiftung



am 18.02.2023 in der FAZ obige Traueranzeige.

Unsere **Adress- und Kontaktkarte** enthält ca. 3.300 Kontaktadressen. Im Jahr 2023 wurde, wie im Vorjahr, aus Zeit- und Kostengründen nur einem engeren Kreis von Aktiven Info- bzw. Weihnachtspost zugeschickt, so dass die Adresskarte im Jahr 2024 auf einen neuen Aktualitätsstand gebracht werden muss, auch unter DSGVO – Gesichtspunkten.

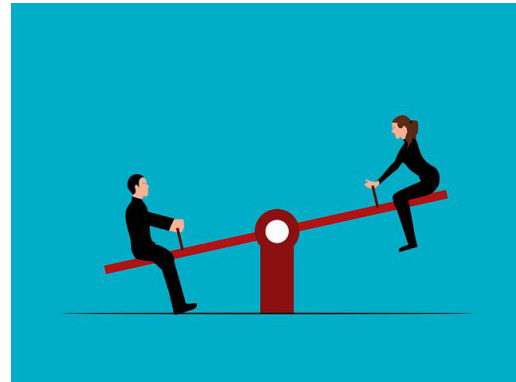
Der Youtube-Kanal der Fairness-Stiftung <https://www.youtube.com/user/Fairness-Stiftung/videos> konnte 2023 um nur einen dritten neueren Video-Clip ergänzt werden – weitere sollen folgen.

Leider gab es eine technische Neuerung bei dem Videobearbeitungsprogramm Clipchamp, so dass die Produktion erst einmal wieder ins Stocken geraten ist.

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. 1 Person hat das Netzwerk im Jahr 2023 verlassen. Das Fairness-Netzwerk ist attraktiv und soll daher in den kommenden Jahren stärker bekannt gemacht werden, potenziell Interessierte sollen vermehrt dazu eingeladen werden.

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 bei der Fairness-Stiftung immer noch eher weniger nachgefragt. Wenn, dann fanden sie für Führungskräfte und Mitarbeiter aller Ebenen in-house statt.

Durchgeführt wurden 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 2023 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.

Besonders zwei Mandantenanfragen erwiesen sich als zeitintensiv:

Im Rahmen einer Strategie-Offensive für ein Unternehmen wurden durch die Fairness-Stiftung gGmbH eine anonymisierte Umfrage unter den führenden Mitarbeiter\*innen durchgeführt und die Ergebnisse in Form einer Präsentation aufgearbeitet und dem Management dargestellt.

In einem anderen Fall waren intensive Gespräche vor Ort angesichts subjektiver Betroffenheit von Unfairness, die nicht von allen nachvollzogen werden konnte, notwendig, die aufwendig von der Fairness-Stiftung gGmbH dokumentiert wurden.

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

## 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 2023 hatte der Fairness-Check 7.704 Unique User bei 12.315 Seitenansichten. Die teils umfangreichen Informationen mit Belegquellen können kostenfrei aufgerufen und eingesehen werden. Derzeit sind über 70 Unternehmen

Dr. Copray hat vier Seminare für die Karl Schlecht Stiftung für die Mitarbeitenden und Führungskräfte der gemeinnützigen Stiftung durchgeführt zum Rahmenthema „Führung und Macht“.

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 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 Zeppelin 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 2023 mit Dr. Norbert Copray gemeinsam durch die ehrenamtliche Tätigkeit als Herausgeber und Gesellschafter von „Publik-Forum“ und für die „Leserinitiative Publik e.V.“ engagiert.

## 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-

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 2023 hat Dr. Copray ein ganztätiges Seminar für 30 Studierende der **Karlsruher Universität KiT** zum Thema „Good Leadership“ durchgeführt.

Kompetenz entschlüsseln, erschließen, weiterentwickeln, aufbauen.

Dieses Projekt muss aufgrund der Vulnerabilität der Zielgruppe sorgsam angegangen und adressatengerecht beworben werden. An der Weiterentwicklung wird gearbeitet.

Weiter ausgebaut wurde auf der Homepage der Menüpunkt [Fairness-Stiftung: Bücher & Podcasts \(fairness-stiftung.de\)](http://www.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**

## 9. Mitgliedschaft

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

unter dem Titel „Jung und trotzdem erwachsen“, das sich mit Fairness im Umgang der jungen Erwachsenen befasst.

Auch sein Werk „**Kommunikation und Offenbarung**. Philosophische und theologische Auseinandersetzungen auf dem Weg zu einer Fundamentaltheorie der menschlichen Kommunikation“ ist in der Rubrik gemeinnützig zugänglich.

Und auch Mitglied der Initiative Transparente Zivilgesellschaft.

## 10. Finanzielle Situation, Selbstverpflichtung, Fundraising, Datenschutz

Die finanzielle Lage der Fairness-Stiftung hält sich auch 2023 gegenüber dem Vorjahr stabil auf einem mäßigen Niveau, sodass laufende Kosten, gemeinnützige Aktivitäten und in sehr begrenztem Umfang erforderliche Ausgaben getätigt werden konnten.

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.

2023 konnten **Umsatzerlöse** in Höhe von 141.172,61 € und **sonstige betriebliche Erlöse** in Höhe von 15.633,62 € verzeichnet

werden. Es konnten **Einnahmen** von insgesamt 156.806,23 € Euro erzielt werden, das sind 9.627,46 Tsd. Euro mehr als im Vorjahr.

Die finanziellen Aussichten für 2024 sind ungewiss. Wir müssen uns um mehr Spender\*innen und Sponsoren sowie Dauerförderung kümmern.

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 2023 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 35.000 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 27. September 2024

*N. Copray*

*Jutta Schmidt*