



**Norbert Copray, Fairness. Der Schlüssel zu Kooperation und Vertrauen, Gütersloher Verlagshaus, Gütersloh-München 2010, 239 Seiten, € 19.90.**

Ein Buch über Fairness zu schreiben, erscheint auf den ersten Blick überflüssig, hört und liest man doch täglich über „Fairness“, „fair“ oder „Fair Trade“. Ein Allerweltswort, eine Selbstverständlichkeit, aber gleichzeitig hoch tabuisiert. Wer es anspricht, macht sich keine Freunde und erntet mitleidige Blicke. Fairness ist keine „weich gespülte Mitmenschlichkeit“, sondern das genaue Gegenteil: „Fair sein heißt nicht nett zu sein, sondern sehr deutlich, konsequent und mitunter mit harten Ereignissen für Fairness zu sorgen.“

Norbert Copray ist geschäftsführender Direktor der Fairness-Stiftung und freiberuflicher Coach von Führungskräften, Unternehmen und Organisationen. Zeitweise hat er bis zu 300 Mitarbeiter/innen in langfristigen Reorganisationsprozessen geführt. Er ist langjähriges Mitglied der Jury des Erich-Fromm-Preises.

Fairness hat für den Autor nichts mit Nächstenliebe zu tun, noch ist sie gleichbedeutend mit Gerechtigkeit. „Fair ist nicht gerecht und gerecht ist nicht fair.“ Fairness ist vielmehr „das Kind der Gerechtigkeit“. Bei diesem Thema geht es Copray nicht um eine „eierlegende Wollmilchsau“, sondern um ein „Gesamtbild von Fairness, Fairness-Kompetenz und Fairness-Praxis zu gewinnen“. Und es gehe weiterhin darum, sich und sein Umfeld, seine Organisation sowie sich selbst in diesem Umfeld zu verorten und eine Vorgehensweise zum weiteren Aufbau von Fairness-Kompetenz und –Qualität zu entwickeln.

Das Buch stellt auch einen Erfahrungsbericht zehnjähriger Arbeit der „Fairness-Stiftung“ dar. Sie hat eine Fairness-Formel entwickelt, nach der Fairness bedeutet, „in Kooperation mit anderen seine Lebensziele autonom zu verwirklichen“. Und in Anlehnung an die „Goldene Regel“ bedeutet die Formel, praktizierte Fairness, indem „Du Dich und andere so behandelst, wie Du behandelt werden willst, wenn Du auf das Wohlwollen anderer angewiesen bist“ (...„wenn Du auf die Rücksichtnahme anderer angewiesen bist“ und „...“wenn Du auf das Entgegenkommen anderer angewiesen bist“).

Copray liefert mit diesem Buch einen Gegenentwurf zum „Recht des Stärkeren“, das im Wirtschaftsleben, Behörden und generell in der Lebenswelt immer noch vorherrschend ist und zunehmend seinen Tribut in Form von „Burnout“, „Mobbing“, „Intrigen“, „Stalking“, „Nötigung“ und anderen unfairen Attacken fordert. Allein in Deutschland gibt es jährlich etwa 10 Millionen Opfer von Mobbing. Mobbing werde mit dem Ziel betrieben, Menschen zu demütigen oder sie loszuwerden, schreibt der Autor. Beliebte ist das Cyber-Mobbing, um Personen mit anderer Meinung wie z. B. über den Nahostkonflikt fertigzumachen. Besonders brutal wird das Mobbing via Internet, SMS oder Twitter unter Schülern/innen betrieben. Auch können über Flashmobs und Flashmobbern via Internet, SMS oder Twitter kurzerhand große Mengen von Menschen an einen bestimmten Ort dirigiert werden, wie das Beispiel der Revolutionen in der arabischen Welt, beim Aufstand in Iran gegen die unfairen Wahlen oder bei den Protesten gegen die Gewaltherrschaft Bashar al-Assad in Syrien zeigen.

Nach Ansicht des Autors gibt es eine natürliche „Fairness-Intuition“ unter Führungsperson; sie benötige man, um Erfolg zu haben und mit Untergebenen fair umzugehen. Fairness und Erfolg bilden folglich eine Einheit. Die Sensibilität für „ungleiche Behandlung“ scheint jedoch noch nicht ganz abgestorben zu sein. Im Kapitel „Das Fairness-Fiasko“ zeigt Copray auf, wie man organisierte Unfairness durchschauen

kann. Gefolgt von Ausführungen über Fallen, wie Mitarbeiter/innen in einen „unfairen Sumpf“ geraten können. In den Kapiteln „Fairness-Kompetenz“ und „Fairness-Professionalität“, um zu einer belastbaren Fairness-Qualität zu kommen. Am Ende stellt der Autor Überlegungen zu einem Fairness-Ethos an. Er vermeidet von einer Fairness-Ethik zu sprechen, weil Ethik zu sittlich richtigen menschlichen Handeln anleiten will, wohingegen das Fairness-Ethos zu einer Haltung führen soll, die jede einzelne Person anstreben könne. In allen Kapiteln werden zahlreiche Fallbeispiele vorgestellt, die sehr bereichernd sind.

Neben langjährigen Mobbing-Opfern dürfte das Buch auf für noch nicht gemobbte Leser und Leserinnen ein großer Gewinn sein, weil es nicht nur destruktive Mechanismen offenlegt, sondern auch für positive Abhilfe sorgt. Es sollte nicht nur in Führungsetagen der Wirtschaft und Personalabteilungen von Behörden zur Pflichtlektüre gehören, sondern auch im Bildungsbereich zum Einsatz kommen, um unfaires Verhalten durch Cyber-Mobbing unter Schülern/innen besser Herr zu werden. Sehr lesenswert.

Ludwig Watzal