

Fallbeispiel Green Economy und Care: Die WeiberWirtschaft eG

VORSTELLUNG DES UNTERNEHMENS

Branche:	Immobilienverwaltung und Seminarraumvermietung
Gründungsjahr:	1989
Anzahl Mitarbeiterinnen:	3 Vollzeit, 4 Teilzeit, 3 Minijobberinnen, 1 feste Freie = 11
Standort:	Büro- und Seminarräume im eigenen Gewerbehof
Besonderheiten:	<ul style="list-style-type: none">• Eigener Gewerbehof, der unter ökologischen Gesichtspunkten saniert wurde (siehe unten)• Ehrenamtlicher Vorstand (4 Personen) und Aufsichtsrat (6 Personen)• Freiwillige in verschiedenen unterstützenden Gremien• Inhaberinnen sind rd. 1700 Frauen/Genossenschafterinnen• 100% Frauenanteil auch bei den Mitarbeiterinnen Kundinnen (Mieterinnen der Gewerberäume) sind zugleich Inhaberinnen des Gebäudes (Genossenschafterinnen)



Ausrichtung des Unternehmens in Bezug auf Nachhaltigkeit

ÖKOLOGISCHE NACHHALTIGKEIT

Die „Förderung von Ökologie“ gehört zum Gegenstand der Genossenschaft (§ 3 der Satzung).

Die WeiberWirtschaft eG kaufte 1992 einen alten Gewerbehof in Berlin-Mitte und baute ihn nach ökologischen Kriterien zum Gründerinnen- und Unternehmerinnenzentrum um. Das Vorhaben wurde mit dem NABU Baupreis 2004 ausgezeichnet. Auch der Betrieb und die Weiterentwicklung des Zentrums erfolgt nach ökologischen Kriterien.

SOZIALE NACHHALTIGKEIT

Das Gründerinnen und Unternehmerinnenzentrum ist sich seiner Verantwortung bewusst, die sozialen Dimensionen der Nachhaltigkeit vorbildhaft umzusetzen. Dies spiegelt sich in der Arbeitszeitgestaltung ebenso wider, wie bei den Informations- und Beteiligungsmöglichkeiten des Unternehmens.

2007 wurde die WeiberWirtschaft eG als Familienfreundlicher Betrieb Berlin-Mitte ausgezeichnet, 2008 erhielt sie eine Auszeichnung beim bundesweiten Wettbewerb „Erfolgsfaktor Familie“.

QUALITÄTSMANAGEMENT

Eine Balanced Scorecard (Konzept zur Messung, Dokumentation und Steuerung) definiert die mittelfristigen Unternehmensziele, dazu gehören die Weiterentwicklung des ökologischen Standards des Gründerinnen- und Unternehmerinnenzentrums (ökologische Nachhaltigkeit) und das Ziel, kompetente, motivierte, zufriedene und leistungsgerecht entlohnte Mitarbeiterinnen zu finden und zu halten (soziale Nachhaltigkeit).

Maßnahmen zur ökologischen Nachhaltigkeit

Eine Besonderheit ist, dass im **Gründerinnenzentrum WeiberWirtschaft eG** bauseits bereits zahlreiche Maßnahmen zum Ressourcenschutz umgesetzt wurden. Dies gilt vor allem für die Bereiche **Energie** (u.a. Blockheizkraftwerk, Brennwertheizung, thermische Solaranlage und Photovoltaikanlagen, Wärmerückgewinnung, verstärkte Wärmedämmung), **Wasser** (trinkwassersparende Installationen und Armaturen, Regenwasserspeicherung für Toiletten, getrennte Regen- und Trinkwasserleitungen, Entsiegelung der Hofflächen), **Stadtklima/Grün** (Hofentsiegelung, Freiflächen-, Dach- und Fassadenbegrünung, Nisthilfen), **Baustoffe** (ortsübliche und umweltverträgliche Baustoffe, Wiederverwertbarkeit bzw. Regenerierbarkeit der Baustoffe). (weitere Informationen unter www.weiberwirtschaft.de/informieren/gruenderinnen-und-unternehmerinnenzentrum/oekologie/)



Auch für die Bereiche Abfall, Verkehr und Information bzw. Kommunikation wurden Umweltstandards festgelegt. Im Bereich **Abfall** durch die sortengerechte Trennung und Entsorgung sowie die Information und Beratung der ansässigen Mieterinnen dazu. Im Bereich **Verkehr** war die zentrumsnahe und mit ÖPNV gut erreichbare Lage ein Kriterium für die Wahl des Standortes für das Zentrum. In den Höfen des Gewerbezentrums werden Fahrradstellplätze bereitgestellt. Im Bereich **Kommunikation und Ökologieberatung** wurde beim Erstbezug 1995/96 eine individuelle Beratung der Mietparteien durchgeführt, neue Mieterinnen werden seither kontinuierlich informiert. Darüber hinaus werden die ökologischen Maßnahmen in der Öffentlichkeitsarbeit kommuniziert.

Im **laufenden Bürobetrieb** und **Tagungsbereich** der WeiberWirtschaft eG setzen sich diese Aktivitäten fort:

Für **effiziente Energienutzung** sorgen auf der technischen Seite energiesparende Leuchten bzw. LEDs an den Arbeitsplätzen und programmierbare Thermostate an allen Heizkörpern, mit denen im Winter die Heizzeiten und Temperaturen individuell geregelt werden können. Zur Vermeidung von Standby-Verlusten sind alle Rechner und elektrischen Geräte mit Stromleisten mit Ausschaltern versehen. Alle Mitarbeiterinnen sind angehalten energiebewusst zu handeln: nicht benutzte PC's werden abgeschaltet, nicht benutzte Räume bleiben unbeleuchtet und unbeheizt.

Das **Mülltrennungssystem** ermöglicht die getrennte Sammlung von Altpapier, Kunststoff, Glas, Biomüll in Büro und Tagungsbereich. Durch den Bezug von Produkten in ökologisch vorteilhafter Verpackung (z. B. Mehrweg) und die ausschließliche Verwendung von Mehrweggeschirr, Gläsern und Besteck im Tagungsbereich wird wo immer möglich die Erzeugung von Abfall vermieden.

Zum Thema **Mobilität**: alle WeiberWirtschafts-Mitarbeiterinnen nutzen den ÖPNV bzw. das Fahrrad für die Fahrt zur Arbeit. Auch den KundInnen wird in allen Kommunikationskanälen die Anreise mit öffentlichen Verkehrsmitteln empfohlen. Dienstreisen sind bei der WeiberWirtschaft eG eher selten, wenn aber doch nötig, wird die Bahn als Transportmittel bevorzugt. Im Tagungsbereich werden Ausstattungstransporte möglichst vermieden.

Ressourceneffizienz spielt im Bürobereich der WeiberWirtschaft eG eine wichtige Rolle. Bei jeder Neuanschaffung von Bürotechnik ist Energieeffizienz ein wesentliches Kriterium, Einbauten und Möbel sind emissionsarm langlebig (und eine upcycling-Leidenschaft der amtierenden Haushandwerkerin). Die WeiberWirtschaft eG

verfolgt ein papierloses Bürokonzept durch elektronisches Fax-, E-Mail- und Dokumentenmanagement (eCopy-Management). Lässt sich der Ausdruck nicht vermeiden, wird doppelseitig gedruckt. Auch über das Papier hinaus wird ausschließlich Büromaterial in Recyclingqualität (Papier, Umschläge, Toilettenpapier usw.) genutzt. Bei der Kommunikation wird vorrangig auf digitale Kommunikationswege via Mail, Newsletter und soziale Medien gesetzt und weitgehend auf Druckerzeugnisse und Werbeartikel zum Eigenmarketing verzichtet. Die trotzdem notwendigen Printmaterialien werden aus FSC-zertifiziertem Papier oder Recyclingpapier hergestellt.

Bei der **Beschaffung** bemüht sich die WeiberWirtschaft eG überwiegend bei regionalen Lieferanten und lokalen Firmen (z.B. Spreequell statt Apollinaris) zu kaufen und achtet auf ökologische und soziale Prüfsiegel. Das gilt beispielweise für FairTrade im Tagungsbereich, auch werden bevorzugt Caterer gewählt, die zur Herstellung ihrer Speisen Lebensmittel aus regionaler, saisonaler und Bio-Produktion verwenden. Um sparsam mit Produkten umzugehen, wird im Haus die **Weiterverwertung** von funktionsfähigem Inventar zwischen den Mieterinnen organisiert und auch diverse Geräte zum **Ausleihen** zur Verfügung gestellt: Werkzeug, Bohrmaschine, Leitern in verschiedenen Längen, Hochleistungs-Dampfreiniger, Stühle für Veranstaltungen, Flipcharts, Beamer. Auf dem Kopierer kopieren diverse Mieterinnen mit WLAN-Zugang ist für Kundinnen und Mieterinnen möglich.



Nicht zu vergessen der Beitrag der WeiberWirtschaft eG zum **Naturschutz**. Die Hofbegrünung durch heimische Pflanzen bietet Vögeln und Insekten Nahrung und Lebensraum. Und schließlich hält die Geschäftsführung Bienenvölker auf dem Dach – das ist nicht nur ein Imagefaktor, sondern schmeckt und ist ein nettes Mitbringsel.

Erwähnt wurde bereits, dass die Mieterinnen bei Einzug und durch gezielte Veranstaltungen über die umweltschonenden Maßnahmen **informiert** werden. Das Thema Ökologie wird offensiv **kommuniziert**, jedes Jahr finden viele Führungen zum Thema ökologische Haustechnik statt (Veranstalter Senat oder einzelne Energieberaterinnen).

Die WeiberWirtschaft eG ist sich bewusst, dass das **Feedback zu den Verbrauchswerten** ein wichtiger Aspekt der Verhaltensänderung ist, deshalb werden die Verbrauchswerte für Gas, Strom, Wärmemengen im ganzen Gründerinnenzentrum seit 1996 wöchentlich erfasst und ausgewertet. Den einzelnen Mieterinnen werden Hinweise auf Einsparpotenziale gegeben. Mit der Betriebskostenabrechnung werden Vergleichsstatistiken für die Wohnungsmieterinnen geliefert, damit sie ihren Verbrauch an Wasser und Heizung im Vergleich zu anderen Mieterinnen einschätzen und ggf. reduzieren können. Für die Gewerbemieterinnen hat sich dieses Verfahren nicht bewährt, da der Verbrauch in Relation zur Anzahl der Mitarbeiterinnen und zum Einsatz von Maschinen steht und nicht zu der Größe der gemieteten Nutzfläche. Die jährlichen Betriebs-, Strom- und Heizkostenabrechnungen sind von einer Kostenauswertung begleitet, in der Veränderungen genau dokumentiert werden. Für den Einkauf von Erdgas partizipiert die WeiberWirtschaft eG an einem Einkaufspool, der auch das Vertragsmanagement übernimmt (Ampère AG), vor Neuanschaffungen von Haustechnik wird die Expertise von EnergieberaterInnen eingeholt.

SCHWIERIGKEITEN, WIDERSTÄNDE, HÜRDEN

BEIM BETRIEB DES GEBÄUDES

Den Dschungel rechtlicher Veränderungen und Anforderungen zu durchdringen, auch beim Betrieb der Anlagen, ist eine laufende Herausforderung, denn eine Hausverwaltung ist schließlich kein Ingenieurbüro. Unterstützung kann eingekauft werden, das mindert aber den ökonomischen Vorteil bzw. ist nach der Heizkostenverordnung nicht auf die Mieterinnen umlegbar. Der Aufwand der Betriebskostenabrechnung inkl. Auswertungen für die Mieterinnen ist deutlich höher als bei einer „normalen“ Hausverwaltung.

Die Abrechnung der Energie- und Heizkosten mit den Mieterinnen musste neu „erfunden“ werden, weil „normale“ Abrechnungsfirmen die rechnerische Abgrenzung der Leistung von BHKW usw. zumindest in unseren Anfangsjahren nicht verstanden und beherrschten. Wir haben schließlich unser eigenes Abrechnungsverfahren in Übereinstimmung mit der Heizkostenverordnung und anderen gesetzlichen Bestimmungen selbst entwickeln müssen. Lediglich die Umlegung der Kosten auf die einzelnen Nutzerinnen erfolgt extern (Fa. Minol).

Die Heizkostenverordnung und die rechtlichen Rahmenbedingungen für die Abrechnung von Mietnebenkosten verhindern unseres Erachtens sinnvolle Investitionen auch im Sinne der Mieterinnen, weil die Kosten nicht (anteilig) auf die Mieterinnen umgelegt werden dürfen. Wenn wir davon abweichen möchten, muss jede der über 80 Mietparteien zustimmen und wir müssen mit jeder vorab separate Zusatzverträge schließen. Eine solche Ausnahme war die Umlage der Kosten für die Maklerfirma, die für uns in einem Pool jährlich besonders günstige Gaslieferverträge aushandelt.

Treppenhaus- und Außenbeleuchtung: Die Maßnahmen Umstellung auf LEDs; Solartubes für Treppenhausbeleuchtung einbauen oder Bewegungsmelder kommen den Mieterinnen zugute, weil ihre laufende Belastung durch Stromkosten sinken würde. Die Investitionskosten können aber nicht anteilig an die Mieterinnen weitergegeben werden, es sei denn, alle stimmen zuvor zu (siehe oben). Bei den LEDs scheitern wir zurzeit daran, dass es keine marktüblichen kompatiblen Systeme gibt bzw. wir keine Firmen finden, die damit Erfahrung haben. Wir hoffen darauf, dass das Angebot rasch größer und auch preiswerter wird.

BÜRO, TAGUNGSBEREICH

Wir würden gerne komplett auf die Versorgung unserer TagungskundInnen mit Bio-Produkten umsteigen, die dann höheren Preise für das Catering sind aber bei den meisten KundInnen nicht durchsetzbar. Eine „Zweigleisigkeit“ des Versorgungsangebots, also je nach KundIn entweder komplett Bio oder nicht Bio erfordert deutlich höhere Lagerkapazitäten (z.B. für Getränke), für die uns der Platz fehlt und ein erheblich komplizierteres Einkaufsmanagement (z.B. für Obst). Deshalb bieten wir die komplette „Bio-Variante“ bislang nur auf spezielle Anfrage hin an und nicht standardmäßig.

Die Kekse für die Veranstaltungen stammen aus dem Einzelhandel und verursachen eine Menge überflüssigen Verpackungsmüll! Großhandels-Packungen werden hingegen zu schnell ungenießbar, wenn sie geöffnet sind. Wir suchen eine Alternative und haben noch keine gefunden.

Die Bedürfnisse hinsichtlich der Raumtemperatur im Büro sind sehr unterschiedlich, die Verständigung darüber birgt Konfliktpotenzial.

AKZEPTANZ DER NUTZERINNEN BEI EINZELASPEKTEN

Die Regenwasseranlage war in den Anfangsjahren nicht ausgereift und fiel häufig aus. Die Mieterinnen hatten dann kein Toilettenspülwasser. Heute passiert das nach der Nachrüstung einer komplexen Steuerung sehr selten (vielleicht einmal im Jahr), manche Mieterinnen haben dafür aber gar kein Verständnis, auch wenn wir sofort für Abhilfe sorgen. Rund um die Uhr gibt es eine Notrufhandynummer zu unserer Haushandwerkerin.

Die fehlende Möglichkeit, die Fenster zum Lüften zu kippen, wird z.B. von den allermeisten Nutzerinnen gar nicht akzeptiert und eher als „Baumangel“ empfunden.

Maßnahmen zur sozialen Nachhaltigkeit

ARBEITSZEITMODELLE UND VERSORGUNGSARBEIT

Über die Vision der ideellen Lebensarbeitszeitkonten gibt es einen laufenden Verständigungsprozess unter den Mitarbeiterinnen: Mütter und Frauen mit pflegebedürftigen Angehörigen werden von den anderen besonders unterstützt und geben das in anderen Lebensphasen zurück. Die WeiberWirtschaft eG hat eine Kindertagesstätte mit 69 Plätzen im Haus, hier gibt es ein Belegungsrecht für die Mitarbeiterinnen. Bei Urlaubsplanungen haben die Mitarbeiterinnen mit schulpflichtigen Kindern Vorrang, auch die Zeiten für Meetings und Sitzungen werden familienfreundlich verabredet. Bei Sitzungen der Ehrenamtlichen übernimmt die WeiberWirtschaft eG die Kosten für Babysitting.

Die Arbeitszeit soll so flexibel wie möglich gehalten werden. Bei der WeiberWirtschaft eG wird mit Jahresarbeitszeitkonten gearbeitet. Dazu gehört, dass mit einem Gleitzeitmodell gearbeitet wird; die Arbeitszeiten werden untereinander im Team vereinbart, damit die Büroöffnungszeiten garantiert sind. Auch das Jobsharing wurde schon des Öfteren und auch auf der Ebene der Geschäftsführung genutzt.

Da die WeiberWirtschaft eG auch 13 Wohnungen hat, können einige wenige Mieterinnen (Unternehmerinnen) am Standort wohnen, arbeiten und ihre Kinder unterbringen: Ein Konzept der kurzen Wege, das immens Zeit spart und Lebensqualität erhöht.

SCHWIERIGKEITEN, WIDERSTÄNDE, HÜRDEN

Mehr Teilzeitmitarbeiterinnen bedeuten einen höheren internen Kommunikationsaufwand. Wir müssen mehr Zeit für die „Schnittstellen“ einplanen als andere und sind auch schon daran verzweifelt. Inzwischen helfen neben der wöchentlichen Teamsitzung klare interne Kommunikationsregeln, Handbücher für alle wesentlichen Arbeitsabläufe, „Logbücher“ bei Jobsharing und eine gewisse Disziplin im Umgang damit.

Ein Unternehmen kann nur flexibel auf die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen eingehen, wenn Veränderung nicht auf Kosten der Kolleginnen gehen. Die Bereitschaft der Kolleginnen zur Unterstützung muss vorhanden sein. Eine solche „Kultur“ kann unterstützt und gepflegt, aber nicht verordnet werden.

MITARBEITERINNENORIENTIERTE UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Die WeiberWirtschaft eG legt großen Wert auf ein mitarbeiterinnenorientiertes Arbeiten. Wöchentliche Teamsitzungen sind ein fester Bestandteil. Bei der Gestaltung der Arbeitsverhältnisse orientiert sich die WeiberWirtschaft eG an den (wechselnden) Bedürfnissen der Mitarbeiterinnen. So sind zum Beispiel Wechsel von Voll- zu Halbtagsstellen (und wieder zurück) möglich. Nach Elternzeiten oder krankheits-

bedingten Ausfällen werden Modelle entwickelt, mit denen die Mitarbeiterinnen sozial und fachlich integriert bleiben. Bei besonderen persönlichen Ereignissen wie Heirat, Geburt eines Kindes oder Todesfälle naher Verwandter wird ein vertraglich gesicherter Sonderurlaub von bis zu 12 Tagen im Jahr gewährt.

Personalentscheidungen und die Akquise von Ehrenamtlichen orientieren sich an der Diversifizierung (Alter, Ost/West, Migrationshintergrund). Die WeiberWirtschaft eG bemüht sich bewusst um Nachwuchs in den Gremien und im Team. Seit 1996 ist sie ein Ausbildungsbetrieb für eine Kauffrau für Bürokommunikation.

SCHWIERIGKEITEN, WIDERSTÄNDE, HÜRDEN

Jedes Unternehmen muss sich seine soziale Verantwortung wirtschaftlich leisten können. Das begrenzt naturgemäß den Spielraum für Entscheidungen. Umgekehrt ist nach unseren Erfahrungen das Einkommen nur einer von mehreren Faktoren, der Mitarbeiterinnen zufrieden macht.

Die soziale Verantwortung für die Mitarbeiterinnen endet leider meist bei den Ehrenamtlichen (die natürlich die Freiheit haben jederzeit auszusteigen!). Wir haben die viele unbezahlte Arbeit hochqualifizierter Frauen bei der Steuerung und Projektentwicklung schon vor Jahren als ein strukturelles Defizit in unserer Genossenschaft identifiziert, können aber bis heute aus wirtschaftlichen Gründen leider keine Aufwandsentschädigungen zahlen.

Gesellschaftliche Verantwortung

Das Vermietungsangebot orientiert sich hinsichtlich Lage in der Stadt, Struktur des Raumangebots, Infrastruktur (Kita, Kantine, Konferenzräume) an den besonderen Bedarfen selbständiger Frauen und ist in hohem Maße nachgefragt. Dabei werden gesellschaftliche Veränderungen im Auge behalten und das Angebot entsprechend laufend aktualisiert.

Lokale Vernetzung: Die WeiberWirtschaft eG beauftragt bevorzugt frauengeführte Firmen und Firmen aus der Nachbarschaft, insbesondere Handwerkerinnen, Zuliefererinnen des Tagungsbereichs usw. Darüber hinaus beteiligt sie sich gerne an Modellprojekten (derzeit mit Lichtblick zur Speicherung von Strom in Elektroautobatterien) und Forschungsvorhaben, um nachhaltige Vorhaben zu unterstützen.

INFORMATION, KOMMUNIKATION UND MITBESTIMMUNG ...NACH AUSSEN

Das ökologische Gesamtkonzept der WeiberWirtschaft eG ist integrativer Bestandteil ihres Profils und ihrer Außenkommunikation. Es gibt dazu eine große Hinweistafel im Eingangsbereich und verschiedene Publikationen, zuletzt die des Stadtwandel-Verlags 2010. Im von der Genossenschaft herausgegebenen Branchenbuch FrauenUNTERNEHMEN 2012/13 wurde das Nachhaltige Wirtschaften zum Schwerpunktthema gemacht.



SCHWIERIGKEITEN, WIDERSTÄNDE, HÜRDEN

Da wir das schon sehr lange machen, verlieren wir offenbar doch rasch ein Gespür dafür, dass das für uns Alltägliche für andere noch besonders ist. So haben wir erst im Verlauf des aktuellen Projekts die (naheliegende) Idee gehabt und sofort umgesetzt, auf der Website des Tagungsbereichs offensiv mit dem Standort als „grüner“ Veranstaltungsort zu werben.

...INNERHALB DER WEIBERWIRTSCHAFT eG

Bei Neueinzügen werden alle Mieterinnen umfassend schriftlich über die ökologischen Maßnahmen, die internen Vernetzungsprozesse usw. informiert. Darüber hinaus werden alle ansässigen Mieterinnen regelmäßig über alle Veranstaltungen und internen Vernetzungsangebote informiert: monatlich Stammtisch und After Work Drink; jährliche Führung/Vernetzungsveranstaltung für Mieterinnen sowie „Glühwein unterm Tannenbaum“; zweimal jährlich Netzwerkabend = 28 Angebote pro Jahr.

Neben Gewerberäumen bietet die WeiberWirtschaft eG für alle Frauen (nicht nur für die Genossenschafterinnen), unterstützt durch ihre Tochterorganisation Gründerinnenzentrale, umfassende Vernetzungs- und Orientierungsangebote für Frauen, die sich selbständig machen möchten. Außerdem gibt es das interne Mentoringprogramm ‚Push-up‘, Erfolgsteams und den WeiberWirtschafts-Mikrokredit.

Die Rechtsform der Genossenschaft garantiert die Teilhabe und Mitbestimmungsmöglichkeit der Kundinnen. Über die Satzung hinaus sind Mieterinnen an Entscheidungsgremien beteiligt (z. B. das „Nutzungsgremium“, das über Neueinzüge entscheidet). Im Konfliktfall schlichtet das im Jahr 2000 eingerichtete KLÄRWERK durch interne Mediation zwischen Mieterin und Mieterin oder zwischen Mieterin und Verwaltung.

In den Gremien der WeiberWirtschaft eG wird seit Jahren auf der Basis des Corporate Governance Kodex gearbeitet, das beinhaltet u. a. klare Vereinbarungen über interne Entscheidungswege und den Umgang mit eventuellen Interessenskonflikten sowie Transparenzregeln.

Ökonomischer Erfolg durch Nachhaltigkeit

Unternehmerinnen und Gründerinnen, die in den Gewerbehof der WeiberWirtschaft eG einziehen möchten, benennen das ökologische Gesamtkonzept nicht selten als einen der Entscheidungsgründe für den Standort. Der positive Imageeffekt verbessert also die Marktstellung der WeiberWirtschaft eG. Das gilt auch für den Tagungsbereich, wo zahlreiche KundInnen aus dem Bereich Ökologie und Sozialwirtschaft (Naturwarenhersteller, Sozialverbände usw.) gewonnen werden konnten, die sich ebenfalls bewusst für den Standort entscheiden.

Die beispielhaft günstigen Neben- und Energiekosten in den Gebäuden der WeiberWirtschaft eG verringern den Anteil der Mietnebenkosten und eröffnen dadurch den Spielraum für höhere Netto-Mieteinnahmen.

ÜBERTRAGBARKEIT

Alle Maßnahmen aus dem laufenden Betrieb sind auch auf andere Unternehmen übertragbar. Die durch die ökologische Sanierung des Gewerbehofs geschaffenen baulichen Gegebenheiten können nicht überall vorausgesetzt oder durchgeführt werden. Restriktionen sind hier sowohl die Finanzen als auch die Eigentumsverhältnisse. Aber auch MieterInnen können sich sachkundig machen ob, und wenn ja welche, Maßnahmen in den Gebäuden, in denen die Unternehmen angesiedelt sind, vielleicht schon durchgeführt wurden. Darüber hinaus kann es sinnvoll sein, den/die VermieterIn oder HausbesitzerIn der Gewerberäume auf ökologische Män-



gel und deren Behebung aufmerksam zu machen, wenn ohnehin Sanierungs-, Modernisierungs- oder Instandhaltungsmaßnahmen (z.B. Austausch des Heizkessels, Sanierung der Fassaden) anstehen.

Die Auswirkungen der ökologischen und sozialen Maßnahmen auf den ökonomischen Erfolg wurden bisher nicht evaluiert. Die WeiberWirtschaft eG hält ihn aber für zunehmend relevant, wachsend mit der steigenden Akzeptanz von umweltbewusstem Denken und Handeln!



IMPRESSUM

genanet – Leitstelle Gender, Umwelt, Nachhaltigkeit
LIFE e.V.

Rheinstr. 45–46

12161 Berlin

Tel. 030.308798–35

Email: roehr@life-online.de

www.genanet.de

Berlin, November 2013

Das Projekt FrauenUNTERNEHMEN Green Economy wird gefördert von:



Bundesministerium
für Umwelt, Naturschutz
und Reaktorsicherheit



Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den AutorInnen.