

Interessenbekundung zur Initiative „Regionen stärken Frauen“ 2004:

Information, Beratung, Profiling, Mentoring, Qualifizierung und Unternehmensentwicklung sowie -zertifizierung zur nachhaltigen Förderung der Frauenerwerbstätigkeit in der Region

Inhalt:

Problemanalyse	1
Kooperative Lösungsansätze	4
Bereits vorhandene Kooperationen, Infrastrukturen und Lösungselemente	6
Innovation und Nachhaltigkeit	7

Die unten stehenden Einzeldarstellungen sind nicht Bestandteil dieser pdf-Datei:

Teilprojekt 1 – Information und Beratung	9
Teilprojekt 2 – Aufrechterhaltung der Betriebsbindung und Erwerbsneigung.....	12
Teilprojekt 3 – Profiling, individuelle Lernfahrpläne und betriebliches Mentoring	15
Teilprojekt 4 – Modulare Qualifizierungsangebote für (Wieder-)Einstieg und Aufstieg.....	18
Teilprojekt 5 – Prozessorientierte Unternehmensentwicklung und Audit Beruf & Familie®	21

Problemanalyse

Die **Erwerbsbeteiligung von Frauen** hat in den letzten Jahren stetig zugenommen. Laut Statistik der Bundesagentur für Arbeit Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen waren im Juni 2003 in Köln insgesamt 198.046 Frauen voll sozialversicherungspflichtig beschäftigt (Analysen zum Arbeitsmarkt Nr. 2/2004). Dies entspricht einem Anteil von 43,7%. Von der Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen weisen 129.717 eine berufliche Qualifikation (65,4 %) auf, 68.329 Frauen sind ohne berufliche Qualifikation (34,65%). Der Frauenanteil an der Zahl der Teilzeitbeschäftigten beträgt 76 %, wobei die geringfügig Beschäftigten nicht berücksichtigt sind. Geringfügige Beschäftigung als Sonderform von Teilzeitarbeit wird ebenfalls vorwiegend von Frauen wahrgenommen.

„Schon heute bleibt das **Wirtschaftswachstum** zurück, weil unsere Frauen sich so schlecht für Kinder und Beruf entscheiden können,“ sagte die Bundesfrauen- und -familienministerin Schmidt auf der Konferenz „Towards Power – Frauen in Entscheidungspositionen in der Wirtschaft“ im Juni in Berlin. Diese Unsicherheit rührt nicht nur von überalterten Vorstellungen zur Rolle der Frau, sondern häufig auch von einer Orientierungslosigkeit im Dschungel der Regelungen und einer Intransparenz der Unterstützungsangebote. So gibt es z.B. in der Region Köln durchaus flexible Weiterbildungsangebote, die sogar im Stande sind, sich ganz und gar nach den inhaltlichen und zeitlichen Bedarfen von Müttern zu richten und, wenn nötig, mit Kinderbetreuung auszuweichen, um das Lernen zu ermöglichen – jedoch sie sind noch zu wenig bekannt.

Frauenerwerbstätigkeit fördert nicht nur das Wirtschaftswachstum, sondern ist auch der Schlüssel zur **Gleichstellung** und die Grundlage für ein **eigenständiges existenzsicherndes Einkommen**. Die Realisierung der Gleichstellung geschieht allerdings nicht von selbst und bedarf verbesserter Rahmenbedingungen auf vielen Ebenen und mit den verschiedensten Gruppierungen.

Die **Chancen und Risiken auf dem Arbeitsmarkt** sind ungleich verteilt. In das Blickfeld dieses Problemaufrisses rücken besonders teilzeitbeschäftigte Frauen, Frauen in der Elternzeit, Frauen als Berufsrückkehrerinnen, gering qualifizierte Frauen und aufstiegsorientierte Frauen.

Wenn viele Frauen verkürzte Arbeitszeiten vorziehen, erklärt sich dies aus dem Wunsch oder der Notwendigkeit, Erwerbsarbeit mit der Familienarbeit zu vereinbaren und dem meist nicht vorhandenen flexiblen Kinderbetreuungsangebot. Dabei riskieren **teilzeitbeschäftigte Frauen** nicht nur auf Dauer geringere Karrierechancen, ein niedrigeres Einkommen und daraus folgend eine niedrigere Alterssicherung, sie sind potentiell viel stärker von weiterbildenden internen und externen Qualifizierungsmöglichkeiten ausgeschlossen. Teilzeitbeschäftigte Frauen sind von Dequalifizierung und unsicheren Erwerbsformen bedroht. Dies gilt für fast alle Qualifikationsgruppen, d.h. nicht nur für Personen ohne formale Ausbildung (Hoffmann/Walwei: „Wandel der Erwerbsformen“, 2002).

Berufsrückkehrerinnen und **Frauen in der Elternzeit** sind aufgrund der Erwerbsunterbrechung ebenfalls betroffen von einer potentiellen Dequalifizierung und damit einhergehenden Formen der Verunsicherung und Chancenungleichheit. Der permanente Wandel in der Arbeitswelt schafft schnelle Veränderung in Arbeitsformen/-strukturen und Anforderungsprofilen. So beträgt die „Halbwertszeit“ von Wissen in einigen Branchen wie der IT-Branche gerade einmal ein halbes Jahr. Daher geht die Elternzeit häufig mit einer beruflichen Neuorientierung einher, die verursacht und gespeist wird aus der zwischenzeitlich zumeist eingetretenen Entfremdung vom gewohnten beruflichen Umfeld einerseits und den durch die Familienarbeit neu hinzugewonnen Qualifikationen andererseits. Ohne ein systematisches Profiling der aktuellen Qualifikationen und Kompetenzen gestaltet sich der weitere berufliche Weg dann meist wenig zielführend und einkommensfördernd.

Für **aufstiegsorientierte Frauen** in allen Branchen gilt: je höher der formale Bildungsabschluss und je anspruchsvoller die Tätigkeit, desto rascher steigen die Anforderungen an die fachliche und soziale Kompetenz. Berufe und Tätigkeiten vor allen Dingen in Forschung, Entwicklung, Software-Entwicklung, unternehmensnahe Dienstleistungen wie Produktdesign oder Werbung, beratungsintensive Tätigkeiten und Leitungsfunktionen kennzeichnen einen hohen Lernbedarf. Neben aller Bildung und Qualifizierung benötigen Frauen aufgrund ihrer gender-gebundenen Sozialisation darüber hinaus ein häufig unterschätztes Maß an Ermutigung in beruflicher Hinsicht, das nur durch frauenspezifisch ausgerichtete Angebote sichergestellt werden kann.

Für die **Unternehmen** ist zu verhindern, dass berufliches Know-How von qualifiziertem, eingearbeitetem weiblichem Personal während der Elternzeit/Erwerbsunterbrechung verloren geht. Gleichzeitig ist zu verhindern, dass Frauen in der Familienphase zu Berufsaussteigerinnen werden und nicht wieder zu Berufsrückkehrerinnen, weil die Bindung zu Beruf, Arbeitsplatz und -ort verloren gegangen ist, die berufliche Laufbahn aus dem Blick geraten ist bzw. kleinere und mittlere Unternehmen kaum Personalbindungsstrategien zur Verhinderung eines Komplettausstieges entwickelt haben. Besonders betroffen sind hier vor allen Dingen Frauen ohne Qualifikation und mit niedriger Qualifikation.

Es müssen Qualifizierungsangebote, Personalentwicklungskonzepte und Orientierungs- und Informationsangebote geschaffen werden, die Kompetenzen über die Elternzeit hinaus erhalten, sichern und weiterentwickeln, die es ermöglichen, an berufliche Kontakte anzuknüpfen, und den beruflichen Wiedereinstieg erleichtern sowie die Beschäftigungsfähigkeit verbessern. Nicht nur die Frauen brauchen dazu **Unterstützung**, sondern ebenfalls kleinere und mittlere Betriebe, die dies aus eigener Kraft alleine nicht leisten können.

Parallel dazu geht es darum, die **Geschlechterkluff auf dem Arbeitsmarkt** weiter zu reduzieren und Qualifizierungen und Aufstiegsförderungen von Frauen anzustreben. Sind doch in typisch weiblichen Beschäftigungsfeldern (Gesundheit, Pflege, Soziales, Haushalt) immer noch viele Beschäftigte unqualifiziert und unterbewertet. Diese Personengruppe ist hochgradig bedroht, aufgrund der Arbeitsmarktsituation und der dadurch verschärften Wettbewerbssituation

den Arbeitsplatz zu verlieren bzw. in Minijobs abgedrängt zu werden. Im Zusammenhang mit der Einführung von Harz IV ist zu befürchten, dass neue Niedriglohnsektoren vor allem in frauentypischen Beschäftigungsfeldern entstehen. Eine Zunahme der Minijobs, die jetzt schon mit über 70% Anteil eine Domäne der Frauen sind, und eine Vernichtung von vielen sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätzen im Einzelhandel, werden ebenfalls mit der Einführung von Harz IV vorausgesagt (Frankfurter Rundschau 26.11.2003 und ver.di Studie, März 2004).

Ferner arbeitet trotz nachweislich höherer Leistungsbereitschaft und Qualifikation (noch nie hatten so viele junge Frauen so qualifizierte Bildungsabschlüsse) ein überproportional hoher Anteil von Arbeitnehmerinnen immer noch auf den unteren Hierarchieebenen von Unternehmen, Verwaltung und Institutionen. Gerade einmal 11 % aller **Leitungspositionen** sind in der Bundesrepublik mit Frauen besetzt (Kölner Stadtanzeiger vom 18.11.2004).

Die Erwerbsbeteiligung von Frauen zu erhöhen, ihre Beschäftigungssituation zu verbessern und ihre Wiedereingliederung zu erleichtern, wird **erschwert und gehemmt** durch das Fehlen von flexiblen, innovativen Kinderbetreuungsangeboten und des Angebots von flexiblen Arbeitszeit- und Arbeitsorganisationsmodellen in kleineren und mittleren Betrieben. Modelle und Konzepte (wie z.B. variable Arbeitszeiten und -orte, familienfreundliche Schichtsysteme, Berufspartnerschaften von Teilzeitkräften, Telearbeit, Arbeitszeitkonten – siehe u.a. das Projekt BEST-ZEIT) sind genug vorhanden, aber kleineren und mittleren Betrieben fehlt die Information, die Beratung / Begleitung und die Umsetzungszeit.

Für die Region Köln ist die **Kinderbetreuungssituation** für die Altersgruppe der 0 – 3 Jahre alten Kinder lediglich zu 4,3% abgedeckt und für die Altersgruppe 6 – 11 Jahre mit 16,8 % (Stadt Köln: Kindergartenplan 2004). Hier wird ein deutlicher Mangel an zuverlässiger und pädagogisch hochwertiger Betreuung für Kleinkinder und für Schulkinder sichtbar. Selbst die Einführung von weiteren 1774 Angebots-Plätzen in Köln ab August 2004 im Rahmen der offenen Ganztagschule und den damit verbundenen außerunterrichtlichen Angeboten, schließt die Lücke nicht.

Flexibel und innovativ ist zudem das derzeitige Kinderbetreuungsangebot nicht, obwohl in zahlreichen frauenanteilsbetonten Branchen die **Arbeitszeiten außerhalb der normalen Betreuungszeiten in Tageseinrichtungen** für Kinder liegen. Über die Hälfte arbeitet zumindest zeitweise am späten Nachmittag, ein Drittel am Abend, ein Sechstel nachts und ein gutes Viertel am frühen Morgen (vor 7.30 Uhr). Auch die Arbeit an Wochenenden ist verbreitet. Die Hälfte der Frauen arbeitet samstags, ein knappes Drittel sonntags (Studie des Instituts Arbeit und Technik, Forschungsschwerpunkt: „Bildung und Erziehung im Strukturwandel“).

Flexible Betreuungslösungen sind daher gefragt. Eine sichere bedarfsgerechte Kinderbetreuung entlastet nicht nur die berufstätigen Frauen, welche dadurch den Zeitpunkt des beruflichen Wiedereinstiegs selbst bestimmen können, ohne Abhängigkeit vom Eintreten geeigneter Betreuungsmöglichkeiten für ihre Kinder. Auch für die Unternehmen rechnet es sich, wenn sie für Mitarbeiterinnen mit kleinen Kindern Betreuungsangebote ermöglichen und so einen Personalwechsel oder Verlust von eingearbeitetem, qualifiziertem Personal durch Elternzeiten, Arbeitsausfall bzw. Ablenkung der Eltern durch Sorge um die Betreuung ihrer Kinder vermeiden können. So nehmen 85% der anspruchsberechtigten Haushalte Elternzeit, jedoch nur 35% der Eltern in Elternzeit arbeiten in Teilzeit (BMFSFJ, Juni 2004).

Daher erwarten die Träger der Interessenbekundung eine hohe Bereitschaft der kleineren Betriebe, selbst einen **Beitrag zur Verbesserung der Kinderbetreuungssituation** zu leisten, der für sich genommen nicht ausreichend sein kann, jedoch im Verbund mehrerer Unternehmen die Möglichkeit bietet, die Situation für alle Beteiligten nachhaltig zu verbessern.

Die Teilprojekte der Interessenbekundung setzen an den dargelegten Problemlagen an und werden Lösungsansätze kooperativ entwickeln, umsetzen und verstetigen.

Kooperative Lösungsansätze

Die fünf Projektträger der Interessenbekundung greifen unterschiedliche Schwerpunkte des Problemfeldes auf, ohne sich dabei ausschließlich darauf zu reduzieren. Jeder Projektträger verfügt über langjährige Erfahrung in der Förderung der Frauenerwerbstätigkeit und über ein gewachsenes Netz an KooperationspartnerInnen. Die Projekte wenden sich mit unterschiedlichen Ansätzen an die Unternehmen und die Frauen, so dass ausgehend von den Bedarfen der Unternehmen ein abgestuftes Gesamtangebot entsteht:

Teilprojekt	Problem / Bedarf	Angebotsschwerpunkt	HauptadressatInnen	Projektträger
1	Regelungsdschungel von der Schwangerschaft bis zur Rente	Beratung und aufbereitete Informationen	Frauen / KMU	vbm
2	Verlust von eingearbeitetem / qualifiziertem Personal insb. durch Schwangerschaft	Unterstützung von KMU bei der Aufrechterhaltung der Betriebsbindung und Erwerbsneigung von Frauen	KMU	forumF
3	Die Rückkehr in den Betrieb fällt schwer.	Profiling, individuelle Lernfahrpläne und betriebliches Mentoring	KMU	mentor
4	Dequalifizierung und Verunsicherung	Modulare Qualifizierungsangebote für den (Wieder-)Einstieg und Aufstieg	Frauen / KMU	VHS-Köln
5	Leistungsfähigkeit und -bereitschaft der Beschäftigten durch work-life-balancing	Prozessorientierte Unternehmensentwicklung bis hin zum Audit Beruf & Familie® Bedarfserhebung zur Kinderbetreuungssituation in der Region aus Arbeitgebersicht (Kooperation: Netz NRW e.V.)	KMU	Virtuelle Consult

Die Bedarfserhebung zur Kinderbetreuungssituation wird von netz NRW – Verbund für Ökologie und soziales Wirtschaften e. V. durchgeführt mit dem Ziel, im Verbund mit mehreren Unternehmen ein betrieblich unterstütztes Betreuungskonzept zu entwickeln für Kinder im Alter von 0,6 bis 3 Jahre sowie für Kinder ab 3 Jahre in Übergangszeiten, Notfallsituationen und Zeiten, in denen öffentliche Einrichtungen geschlossen sind. Die Befragung kann unter den Mitgliedsunternehmen und regionalen Betriebskontakten (insg. über 500 Betriebe) von netz NRW stattfinden. In Zusammenarbeit mit der IHK zu Köln, die sich dem „Lokalen Bündnis für Familie“ angeschlossen hat, kann der Kreis der befragten KMU noch erheblich erweitert werden.

Mit der Entwicklung eines betrieblich unterstützten Kinderbetreuungskonzeptes im Verbund wird ein Beitrag geleistet zur Schließung der vorhandenen Lücken in der bedarfsgerechten (ganztägigen, zeitflexiblen) Kinderbetreuung und zur Entwicklung einer Schnittstelle aller Beteiligten, welche die bedarfsgerechte Organisation auch kurzfristig einzurichtender Betreuungsangebote unterstützen kann. Dabei sollen die bestehenden Strukturen ergänzt und eingebunden werden. So hat der Familienbeauftragte im Amt für Familie, Jugend und Kinder der Stadt Köln im Rah-

men des „Lokalen Bündnisses für Familie“ seine Kooperationsbereitschaft bei der Entwicklung bedarfsgerechter Angebote in der Kinderbetreuung deutlich zum Ausdruck gebracht.

Abgesehen von den bestehenden Unternehmenskontakten der Teilprojekträger und abgesehen von den Unternehmen, die schon konkret auf die vorliegenden Teilprojektvorschläge positiv reagiert haben, erzeugt natürlich die betriebliche Bedarfserhebung zur Kinderbetreuungssituation auch Synergien innerhalb der Interessensbekundungsgemeinschaft in Hinsicht auf die Gewinnung von weiteren Unternehmen für die Themen und Angebote der fünf Teilprojekte.

Ähnlich synergetisch ist auch das Zusammenwirken der fünf Angebotsschwerpunkte der Teilprojekträger angelegt. Das Teilprojekt 1 schafft mit der Rundum-Information für (werdende) Mütter – am besten direkt im Betrieb – durch die vom vbm bereitgestellten Materialien und Beratungsangebote die Grundlage. Die Entwicklung von unternehmensspezifischen Maßnahmekonzepten zur Erhaltung der Betriebsnähe und Erwerbsneigung von Elternzeitlerinnen und Pflegenden durch das forumF verhindert im Teilprojekt 2, dass Familienarbeit bei Frauen dazu führt, dass sie zu den klassischen Berufsrückkehrerinnen mit Erwerbslücke werden. Dennoch wird es in der Region auf absehbare Zeit die Berufsrückkehrerinnen geben. Für diese bietet die mentor GmbH im Teilprojekt 3 Profiling mit individuellen Lernfahrplänen und betrieblichem Mentoring zur Unterstützung der erfolgreichen Rückkehr in den Betrieb. Die jeweils benötigten Qualifizierungen können von der VHS-Köln als Trägerin des Teilprojektes 4 und/oder anderen in der Region ansässigen Qualifizierungsträgern durchgeführt werden. Die Angebote dieses Teilprojektes sind darüber hinaus auch den Frauen zugänglich, die schon den Anschluss zum Betrieb verloren haben und als komplette Wiedereinsteigerinnen Anpassungsqualifizierungen benötigen. Zur grundsätzlichen Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Frauenerwerbstätigkeit trägt das Teilprojekt 5 bei, indem Virtuelle Consult mit Unternehmensberatung und -entwicklung auch KMU der Region ermöglicht, eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf und damit einen Wettbewerbsvorteil durch zufriedenerere MitarbeiterInnen zu erreichen.

Allen Teilprojekten gemeinsam ist die Förderung des beruflichen Aufstiegs von Frauen, beginnend bei der grundlegenden Information über Chancen und Möglichkeiten (vbm), über die Verhinderung unnötig langer Erwerbsunterbrechungen durch betriebliche Angebote (forumF), durch Profiling, Lernfahrpläne und Metoring (mentor GmbH), durch Aufstiegsqualifizierungen der VHS-Köln u.a. Bildungsträger der Region und durch konkrete Führungskräfteentwicklung und Coaching von weiblichen Führungskräften durch Virtuelle Consult.

Die Koordination dieser Interessenbekundung liegt beim forumF (Dr. Marita Alami, marita.alami@forumf.de) und der VHS-Köln (Gabriele Schulze, gabriele.schulze@stadt-koeln.de). Dazu gehört neben der Realisierung der gemeinsamen Bestandteile der vorliegenden Interessenbekundung auch die Koordination einer Auftaktveranstaltung und ggf. eines gemeinsamen Auftrittes bei der regionalen Weiterbildungsmesse im März 2005.

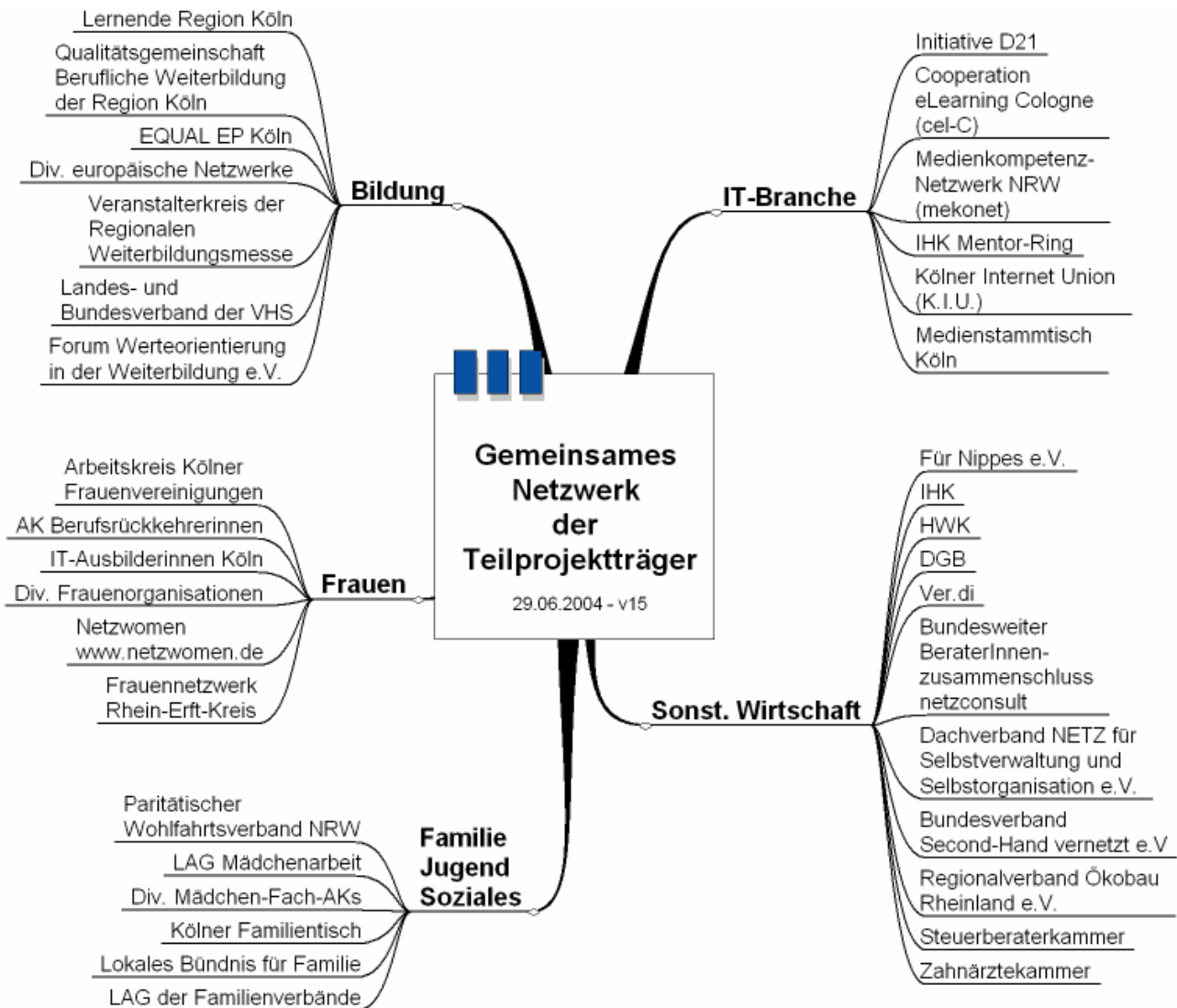
Dieses Zusammenwirken der fünf Teilprojekträger im Rahmen der gemeinsamen Interessenbekundung lässt sich um so leichter umsetzen, als dass die Träger einander durch ihre bisherigen Aktivitäten auf dem Gebiet der Förderung der Frauenerwerbstätigkeit in der Region gut bekannt sind und untereinander schon gewachsene Kooperationsbeziehungen bestehen.

Bereits vorhandene Kooperationen, Infrastrukturen und Lösungselemente

Die vorgeschlagenen Projekte zielen in ihrer Gesamtheit darauf ab, die jeweils herausragenden Spezifika und innovativen Ansätze der Teilprojekträger für die gesamte Region nutzbar zu machen und die schon bestehende Infrastruktur zu sichern und zu stärken.







Hervorgehoben werden soll an dieser Stelle die Kooperation mit den zentralen Institutionen der beruflichen Frauenförderung: die Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt, die Kommunalstelle Frau und Wirtschaft im Amt für Wirtschaftsförderung der Stadt Köln und die Regionalstelle Frau und Beruf Oberbergischer Kreis, das Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern der Stadt Köln und die Jobbörse für Frauen, Köln.

Die folgende Graphik soll des Weiteren eine Zusammenschau der Vernetzungen ermöglichen, welche die Mitgliedschaften und engen Kooperationsbeziehungen der Teilprojekträger schon allein in Hinblick auf Verbände und Zusammenschlüsse mit sich bringen.



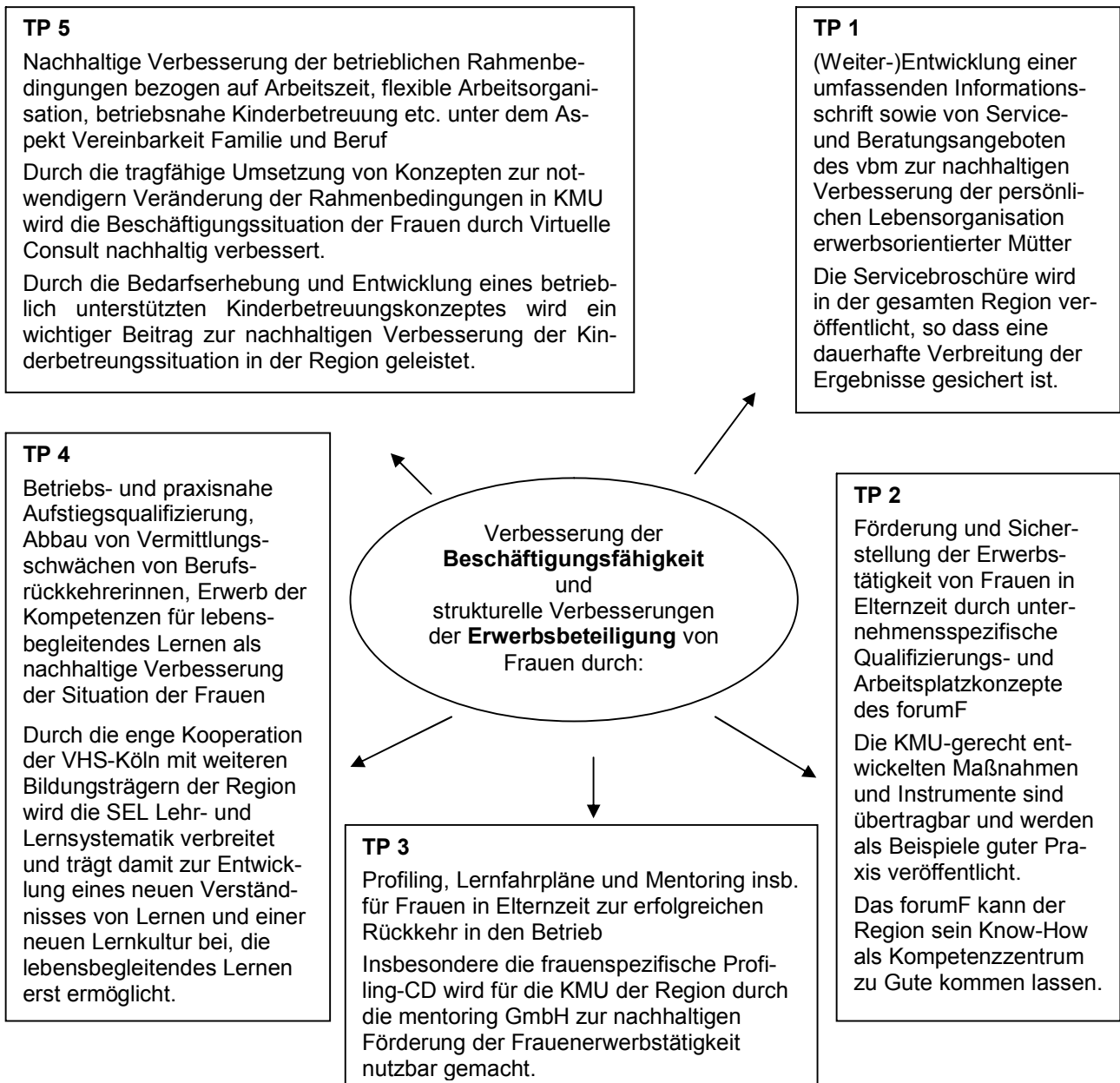
Innovation und Nachhaltigkeit

Neben der Innovationskraft, welche in den Kernangeboten der einzelnen Teilprojekttäger steckt, kann auch der Zusammenschluss zu einer gemeinsamen Interessenbekundung so unterschiedlicher Partner als Innovation in Sachen Frauenförderung betrachtet werden.

Teil-projekt	Projekttträger	Charakteristika / Innovation
1	 <p>Verband berufstätiger Mütter e.V. http://www.berufstaetige-muetter.de</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nonprofit-Organisation, e.V. ▪ Interessenverband ▪ Professionelle Angebote
2	 <p>IT-Kompetenzzentrum http://www.forumf.de, Köln</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nonprofit-Organisation, e.V. ▪ Sozialunternehmen zur Förderung der Frauenerwerbstätigkeit, der E-Learning-Akzeptanz und des Gender Mainstreamings ▪ Selbstlernzentrum mit 40 Multimedia-PCs, Lern-Tutoring und Kinderbetreuung im Kinderraum
3	 <p>http://www.mentor-online.de Gummersbach</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ GmbH ▪ Personal- und Organisationsentwicklung ▪ CD ‚Job-Profilung für Frauen‘ in Koop. mit fünf Regionalstellen Frau und Beruf sowie der TA Telearbeit
4	 <p>Volkshochschule http://www.stadt-koeln.de/vhs</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kommunale Einrichtung ▪ Qualifizierungs- und Beschäftigungsprojekte ▪ SEL Lehr- und Lernsystematik: in England gesetzlich verankert und schon seit langem umgesetzt
5	 <p>http://www.virtuelle-consult.de, Köln</p>  <p>http://www.netz-nrw.de</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ e.K. ▪ Unternehmensentwicklung ▪ Audit Beruf und Familie® ▪ Wirtschaftsverband für Klein- und Kleinstbetriebe, Vereine und Organisationen, e.V. ▪ Interessenverband ▪ Beteiligungs- und Umweltorientierung, Umsetzung von Aspekten nachhaltigen Wirtschaftens im Geschäftsalltag

Jeder Teilprojekträger gibt sein Bestes zum Nutzen der Region. Damit soll erreicht werden, dass die Aktivitäten, welche durch die vorgeschlagenen Projekte angestoßen werden, auch nach Ablauf der Förderphase in der Region fortgesetzt werden können. Es geht also um die Verzahnung, Verstetigung und Verbreitung guter Lösungen und regional vorhandener Strukturen.

Das gemeinsame Ziel aller Teilprojekte, die Beschäftigungsfähigkeit von Frauen zu fördern und einen Beitrag zur strukturellen Verbesserung der Erwerbsbeteiligung von Frauen zu leisten wird in der folgenden Grafik deutlich:



Durch das Zusammenwirken und Ineinandergreifen der Projektergebnisse auf allen Ebenen und die Übertragung innerhalb der Region wird ein anhaltender struktureller Wandel bewirkt und die Situation der Frauen dauerhaft positiv verändert.