



Forderungen der Berliner Erklärung zur Bundestagswahl 2021

Präambel

Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern - dieser Anspruch des Grundgesetzes ist immer noch nicht eingelöst. Noch immer versäumt es der Staat, ausreichend auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken. Die digitale Transformation eröffnet Chancen, aber es drohen auch Diskriminierungen. Bereits im Verlauf der Corona Krise gab es in vielen Bereichen Rückschritte bezüglich gleicher Teilhabe. Frauen sind weniger sichtbar und erfahren die Zunahme von Hass und Gewalt.

Wir – die 21 Verbände der Berliner Erklärung - repräsentieren mit unseren Vertreterinnen und Verbündeten aus sehr unterschiedlichen Berufs- und Tätigkeitsfeldern Frauen in all ihrer Vielfalt. Bei der letzten Bundestagswahl waren wir sehr erfolgreich, Gleichstellung bundesweit voranzubringen.

Doch es ist Zeit für mehr. Parität. Ohne Ausnahmen!

Deshalb fordern wir anlässlich der Bundestagswahl 2021:

- 1. Parität in allen gesellschaftlichen Bereichen**
- 2. Gleiche Bezahlung und gleiche Bedingungen in der Arbeitswelt**
- 3. Gleichstellung als Leitprinzip in allen Politikfeldern**
- 4. Für alle Frauen ein Leben frei von Gewalt**



1) Parität in allen gesellschaftlichen Bereichen

Mit einem [Stufenplan für Parität](#) wird in allen unten aufgeführten Bereichen der Gender-Gap bis 2030 geschlossen.

Deshalb fordern wir:

Für die **Privatwirtschaft**

- Erweiterung der festen Frauenquote in Aufsichtsräten und Einführung einer Vorstandsquote auf alle börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen, unter Einschluss aller Unternehmensrechtsformen (SE, Ltd & Co KG).
- Bei Bildung von Ausschüssen des Aufsichtsrates muss das Geschlechterverhältnis die Zusammensetzung des Aufsichtsrates widerspiegeln.
- Abschaffung der Zielgröße Null für Vorstände und für die obersten zwei Managementebenen.
- Die konsequente Anwendung bestehender Sanktionen, sowie Festlegung von Sanktionen bei Verstoß gegen das Verschlechterungsverbot.

Für **Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes, wesentliche Gremien des Bundes** und die **Bundesverwaltung**

- Umsetzung des Ziels der Paritätischen Besetzung in allen Ebenen der Bundesverwaltung und den Gremien des Bundes.
- Die Anwendung des Bundesgleichstellungsgesetzes auf alle Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes.
- [Stufenplan für Parität](#) in Aufsichtsräten und Vorständen/ Geschäftsführungen von Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes in Körperschaften/ Anstalten des öffentlichen Rechts wie den Sozialversicherungsträgern oder Körperschaften auf Bundesebene sowie deren Aufsichtsgremien.
- Einführung eines Transparenzregisters für öffentliche Unternehmen, wesentliche Gremien und Körperschaften/ Anstalten des öffentlichen Rechts bis 2023.

Für **Kultur und Medien**

- Die paritätische Besetzung aller Leitungsebenen der vom Bund (mit)finanzierten Kulturbetriebe (Theater, Oper, Orchester, Museum, Festivals etc.), sowie die paritätische Verteilung der jeweiligen künstlerischen Etats.
- Die Koppelung der Kulturförderung des Bundes an Gleichstellungs- und Diversitätspläne.
- Die paritätische Vergabe aller Fördermittel im Einflussbereich des Bundes (wie z.B. Beauftragte des Bundes für Kultur und Medien BKM, Filmförderungsanstalt FFA und Deutscher Filmförderfonds DFFF) unter Berücksichtigung von Diversität.



- Ein Bundesprogramm zur Entwicklung von Diversitätsstandards für kreative Schlüsselpositionen und für die Vergaben von Auftragsproduktionen bei allen TV- und Radiosendern und Produktionsgesellschaften.

Für **Wissenschaft, Forschung** und **Medizin**

- Eine paritätische Besetzung der Lehrstühle und der Gremien im Einflussbereich des Bundes und die paritätische Besetzung der Leitungspositionen in der Hochschulverwaltung durch konsequente Koppelung der Forschungsförderung des Bundes an Frauenförderung.
- Parität in den Spitzenpositionen aller klinischen Fächer an Universitätskliniken und allen anderen Krankenhäusern bis 2030, ggf. auch durch Ausschreibung als Topsharing.
- Stärkung der [Gendermedizin](#) durch Forschungsförderung des Bundes.

Für **Justiz** und **Recht**

- Die paritätische Besetzung aller Bundesgerichte und Berufungsgremien.
- Parität in allen Besoldungs- und Vergütungsgruppen.

Für **Politik** und **Parlamente**

- ein verfassungskonformes Paritätsgesetz, das Parität bei Listen- und Direktmandaten sicherstellt, sowie flankierende Maßnahmen zur Förderung der politischen Partizipation von Frauen in all ihrer Vielfalt.
- Parität bei der Besetzung von politischen Beratungs- und Entscheidungsgremien, Kommissionen, Anhörungen oder Regierungsdelegationen.



2) Gleiche Bezahlung und gleiche Bedingungen in der Arbeitswelt

Der Gender Pay Gap ist seit 2018 von 20 Prozent um nur zwei Prozentpunkte auf 18 Prozent gesunken. Damit liegt Deutschland auf einem der hinteren Plätze in der EU. Die Ursachen sind analysiert und bekannt: Frauen fehlen in bestimmten Berufen, Branchen und auf den höheren Stufen der Karriereleiter; sie unterbrechen oder reduzieren ihre Erwerbstätigkeit familienbedingt durch z.B. Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen häufiger und länger als Männer (Teilzeitfalle); mehrheitlich von Frauen ausgeübte Berufe sind unterbewertet und unterbezahlt; in vielen Betrieben gibt es keine transparenten Entgeltstrukturen. Rollenstereotype beeinflussen nach wie vor die Berufswahl; zudem werden beim Berufszugang und der Bezahlung Frauen durch strukturelle Rassismen, Alter und andere diskriminierende Merkmale benachteiligt. Das Steuer- und Abgabensystem ist noch immer auf die Einverdiener-Ehe ausgerichtet. Mit Blick auf die Risiken von Altersarmut, müssen Frauen dabei unterstützt werden, sich finanziell selbständig abzusichern.

Auch die zunehmende Digitalisierung der Berufsbilder erfordert ein Umdenken, denn sie wird unseren Arbeitsalltag sowie die gesellschaftlichen Verhältnisse gravierend verändern. Das Potenzial von Frauen als Gründerinnen muss besser ausgeschöpft werden, Gründerinnen brauchen den gleichen Zugang zu Wagniskapital wie Gründer.

Deshalb fordern wir weitergehende gesetzliche Regelungen und Maßnahmen:

Entgelttransparenz sowie gleiche und gleichwertige Bezahlung

- Ein wirksames Entgelttransparenzgesetz und die Einführung eines Verbandsklagerechts, damit alle Betroffene zu ihrem Recht kommen.
- Aufwertung und bessere Bezahlung der hauptsächlich von Frauen ausgeübten Berufe in Pflege und Erziehung; Abschaffung des Schulgeldes und Einführung einer Ausbildungsvergütung in allen Sozial- und Gesundheitsberufen.

Haushaltsnahe Dienstleistungen

- Reform der Haushaltsnahen Dienstleistungen; sie müssen legal, sozial abgesichert und auch für Menschen mit geringen Einkommen bezahlbar sein. Staatliche Zuschüsse, wie die Gutscheine in Belgien, unterstützen legale Beschäftigungsverhältnisse und stabilisieren die Sozialversicherungssysteme.

Steuer- und Sozialrecht

- Abschaffung des Ehegattensplittings in seiner jetzigen Form mit angemessenen Übergangsregelungen;
- im ersten Schritt Abschaffung der Lohnsteuerklasse V.
- Eine neue geschlechtergerechte Berechnungsgrundlage für alle Lohnersatzleistungen.
- Bis zur Einführung der Kostenfreiheit bei der Kinderbetreuung die vollständige Absetzbarkeit der Kinderbetreuungskosten von der Einkommenssteuer.



Arbeitsrecht, Arbeitszeiten und Vereinbarkeit

- Die Intensivierung der Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege für Mütter und Väter.
- Erleichterung der Rückkehrmöglichkeiten für Teilzeitbeschäftigte zur vorherigen Arbeitszeit, insbesondere bei pandemiebedingter Reduzierung.
- Weitere Anreize für eine faire 50:50 Teilung der Elternzeiten zwischen den Partner*innen beim Elterngeld.

Selbständige, Freiberuflerinnen und kurzfristig Beschäftigte

- Geeignete Maßnahmen zur Einhaltung sozialer Arbeitsstandards im gesamten Kultur- und Medienbetrieb und eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, insbesondere für Alleinerziehende.
- Verbesserungen beim Zugang zum Mutterschutz sowie Anpassung und Vereinfachung von Elterngeld.

Bildung und Digitalisierung

- Ein Bundesprogramm zur Einführung eines Schulfachs Lebensökonomie.
- Geschlechtergerechte Ausgestaltung der Digitalisierung und ein Bundesprogramm zur Förderung von Frauen in technischen Berufen.

Start-Ups und Gründerinnen

- Verbesserung der Zugangsmöglichkeiten zu Kapital für frauengeführte Start-Ups und Unternehmen in der Gründungs- und Wachstumsphase.
- Eine Mindestquote von 30% für die leitenden Positionen im Investment-Team öffentlicher Venture Capital-Gesellschaften (VC).
- Einen separaten staatlichen Fonds für Gründerinnen und eine Gründerinnenquote bei staatlichen Fördermitteln.
- Wirksames Commitment privatwirtschaftlicher VCs zu einem Reporting des Frauenanteils im eigenen Investment-Team und in den Portfoliounternehmen.



3) Gleichstellung als Leitprinzip in allen Politikfeldern

Um die Pandemiefolgen zu bekämpfen, werden sowohl national als auch international Finanzmittel in nie da gewesenem Ausmaß bereitgestellt. Gleichzeitig sind Frauen besonders nachhaltig von der Pandemie betroffen. Eine umfassend fundierte Folgenabschätzung von technologischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Trends auf die Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt und in der Gesellschaft wird vor diesem Hintergrund umso bedeutsamer.

Dabei gilt es, Frauen in ihren jeweiligen Lebenssituationen und den damit verbundenen diversen strukturellen, individuellen und sozialen Erfahrungen gerecht zu werden.

Deshalb fordern wir:

Bundesstiftung und Gleichstellungsstrategie

- Den Ausbau und die bedarfsgerechte Finanzierung der Bundesstiftung Gleichstellung sowie eine gesetzliche Grundlage für die Gleichstellungsstrategie der Bundesregierung und einen nationalen Aktionsplan zur Verwirklichung der Gleichstellung in allen Bereichen bis 2030. Dieser Aktionsplan muss einem permanenten Monitoring unterworfen werden und bei Bedarf um weitere Maßnahmen ergänzt werden.

Gleichstellung als Leitprinzip in allen Ressorts und Politikfeldern

- Die paritätische Besetzung aller Entscheidungs- und Vorbereitungsgremien für Maßnahmen zur Bekämpfung der Folgen der Pandemie.
- Eine Wirkungsanalyse (positive Wirkung auf Gleichstellung von Frauen und Männern unter Berücksichtigung einer intersektionalen Perspektive) bereits bei der Vorbereitung von Maßnahmen, Gesetzen und Finanzmitteln.
- Die Einführung von Gender Budgeting im Bundeshaushalt.
- Die Koppelung öffentlicher Vergaben und Fördermittel an die Beseitigung bestehender Benachteiligungen und die Förderung von Geschlechtergerechtigkeit.



4) Für alle Frauen ein Leben frei von Gewalt

Gewalt gegen Frauen und Mädchen ist kein Kavaliersdelikt, sondern ein Verbrechen und eine massive Menschenrechtsverletzung. Gewalt gegen Frauen und Mädchen sowie Femizide sind Ausdruck eines Macht-Ungleichgewichtes zwischen den Geschlechtern und des fehlenden Respekts. Antifeminismus und Frauenhass dienen auch als Rekrutierungsstrategie bei der Radikalisierung junger Männer.

Frauen erleben strukturelle und psychische Gewalt und Mehrfachdiskriminierung in Form von Rassismus, Behindertenfeindlichkeit, Homo- oder Trans*feindlichkeit, im Netz, auf der Straße, aber auch in Behörden und Institutionen. Die Gewaltspirale endet mit körperlicher und/oder sexualisierter Gewalt bis hin zum Tod. Gewalt findet überall statt: am Arbeitsplatz, in der Öffentlichkeit oder den eigenen vier Wänden. Sie ist ein gesamtgesellschaftliches Problem und bedarf eines abgestimmten Vorgehens auf allen Ebenen.

Deshalb fordern wir:

Prävention und Schutz vor Gewalt

- Ein Bundesprogramm zur Gewaltprävention.
- Die vollständige Umsetzung der Istanbul Konvention, einschließlich der Rücknahme aller Vorbehalte.
- Mit einem Rechtsanspruch auf Schutz und Hilfe den Zugang zum Hilfesystem und ein bedarfsgerechtes Hilfsangebot sicherzustellen.
- Umfassender Schutz vor sexueller Belästigung und Gewalt am [Arbeitsplatz](#).
- Im Zuständigkeitsbereich des Bundes die Vergabe öffentlicher Gelder im Bereich Kultur und Medien, an die Durchführung geeigneter Präventionsmaßnahmen gegen sexuelle Belästigung und Gewalt zu knüpfen.
- Femizide verhindern und effektiv bestrafen.
- Frauenfeindliche Gewalt und Frauenhass als eigene Kategorie in der polizeilichen Kriminalstatistik (PKS) zu führen; sowie Ermittlungsbehörden in diesem Bereich zu schulen und zu sensibilisieren.
- „Catcalling“, verbale sexuelle Belästigung und andere Formen von aufgegrängter Sexualität, verhindern und bestehende Strafbarkeitslücken schließen.
- Digitale Gewalt gegen Frauen und Mädchen im Internet, in den Sozialen Medien und in Messenger Diensten wirksam zu bekämpfen. Sowie Schulungen für Richter*innen, Staatsanwaltschaften und Polizei zum Thema digitale Gewalt und ihre Folgen flächendeckend etablieren.



Anlage mit Detailforderungen zu einzelnen Bereichen

zu 1) Parität in allen gesellschaftlichen Bereichen

Stufenplan zur Herstellung von Parität in Vorständen und Aufsichtsräten privater und öffentlicher (mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes) Unternehmen, sowie Körperschaften/Anstalten des öffentlichen Rechts:

Unternehmensart	Aufsichts-/ Verwaltungsrat	Vorstand / Geschäftsführung
Börsennotiert und voll mitbestimmt	Mind. 40% bei Neubesetzungen Ab 2026 Parität	Ab 2026 mind. 40% Ab 2030 Parität
Börsennotiert oder mitbestimmt sowie die zusätzlichen Unternehmensformen	Mind. 30% bei Neubesetzungen Ab 2026 mind. 40%, Ab 2030 Parität	Vorstand >3 P, mind. 1 Frau Vorstand >5 P, mind. 33% Ab 2026 mind. 40% Ab 2030 Parität
Bundesunternehmen (Mehrheitsbeteiligungen) Körperschaften/Anstalten des öffentlichen Rechts	Ab 2026 Parität	Mind. 40% bei Neubesetzungen Ab 2030 Parität

Wissenschaft, Forschung und Medizin

- Die priorisierte staatliche Unterstützung medizinischer Forschungsvorhaben mit klarem Genderbezug (bereits in der Grundlagenforschung) sowie die verbindliche Verankerung geschlechtsspezifischer Medizin in der Lehre aller medizinischen Fächer der Approbationsordnung.
- Genderspezifische Berichterstattung im öffentlichen Gesundheitswesen durch relevante Institutionen (z.B. RKI).

zu 2) Gleiche Bezahlung und gleiche Bedingungen in der Arbeitswelt

Entgelttransparenz sowie **gleiche** und **gleichwertige Bezahlung**

- Vereinfachung des Verfahrens im Entgelttransparenzgesetz, damit die zu erlangenden Informationen aussagekräftiger werden;
- Konkretisierung der Verpflichtung zur Durchführung zertifizierter, umfassender Prüfverfahren zur Entgeltanalyse;
- wirksame Sanktionen für Unternehmen, die die Prüfung und Erfüllung der Berichtspflicht unterlassen.



Arbeitsrecht, Arbeitszeiten und Vereinbarkeit

- **Bessere Vereinbarkeit**
 - insbesondere durch Jobsharing in Führungspositionen.
 - Einführung des bundesweiten Ganztagsanspruch für Kita und Grundschule.
 - Umsetzung der Rechte zum Schutz von Eltern.
 - Flexibilisierung und Individualisierung von Arbeitsmodellen, familienbewusste Führung, etc.
 - Strikte Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes in Kliniken (ggf. Sanktionen).
- **Elterngeld und Mutterschutz**
 - Erhöhung der Partnermonate.
 - Familieneinkommen als Bemessungsgrundlage.
 - Familienarbeitszeit.
 - Einführung einer Freistellung des zweiten Elternteils nach der Geburt in Anlehnung an den Mutterschutz.
 - Anpassung des Mutterschutzes für berufstätige Schwangere im Gesundheitswesen, damit sie qualifiziert in ihrem Beruf weiterarbeiten können.

Bildung und Digitalisierung

- **Schulfach Lebensökonomie.**
Darin sollen gesellschaftsrelevante und ökonomische Kenntnisse vermittelt werden, wie beispielsweise gesamtwirtschaftliche Zusammenhänge, privates Finanzmanagement, verbraucherrechtliche Fragen, die Folgen von Berufswahl, Aufteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit in der Partnerschaft sowie die Auswirkungen des eigenen Handelns auf Umwelt, Klima und Ernährung.
- **Geschlechtergerechte Ausgestaltung der Digitalisierung**
Die Voraussetzung um die Chancen der Digitalisierung nutzen zu können, ist der Zugang zu Hard- und Software sowie zu schnellem Internet. Es sollen gesetzliche Regelungen für Erklärbarkeit und Überprüfung von diskriminierungsfreien Algorithmen und KI-Anwendungen geschaffen werden. (z.B. Personalgewinnung und -entwicklung, Arbeitsplatzbewertung, Kreditvergaben).
- **Weitere Bundesprogramme zur Förderung von Frauen in technischen Berufen.**
Nachhaltige Bundesprogramme mit spezifischen Angeboten für Mädchen und junge Frauen entlang der Bildungskette für MINT und digitale Technologien, damit sie als gleichberechtigte Gestalterinnen an digitalen und technischen Entwicklungen mitwirken können.



zu 4) Für alle Frauen ein Leben frei von Gewalt

Schutz vor sexueller Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz durch

- die Ratifizierung der ILO Resolution 190;
- die Reform des Allgemeine Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) um bestehende Lücken, wie bei Studierenden, zu schließen;
- die konsequente Anwendung vorhandener Regelungen wie der Beschwerdestellen in den Betrieben, die bekannter und wirksamer gemacht werden müssen.

=====

Weitere Informationen: www.berlinererklaerung.de

Sprecherin der Berliner Erklärung und Pressekontakt:

Monika Schulz-Strelow, Gründungspräsidentin FidAR e.V.

Kontakt: sprecherin@berlinererklaerung.de

Das überfraktionelle Bündnis der Berliner Erklärung existiert seit 2011. Aktuell gehören ihm 21 Frauenverbände als Initiatorinnen an:

Arbeitsgemeinschaft Anwältinnen im DAV, 270 Mitglieder, Christina Dillenburg, Vorsitzende www.davanwaeltinnen.de

BAG kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen, 1.900 Mitglieder, Christel Steylaers, Bundessprecherin www.frauenbeauftragte.de

Business und Professional Women (BPW) Germany, 1.600 Mitglieder (Deutschland) 30.000 Mitglieder in 100 Ländern, Birte Siemonsen, Präsidentin www.bpw-germany.de

dbb bundesfrauenvertretung, 436.000 Mitglieder, Milanie Kreutz, Vorsitzende www.dbb.de

Deutscher Ärztinnenbund e.V. (DÄB), 2.400 Mitglieder, Dr. Christiane Groß M.A., Präsidentin www.aerztinnenbund.de

Deutscher Akademikerinnenbund e.V. (DAB), 430 Mitglieder, Manuela B. Queitsch, Präsidentin, www.dab-ev.org

deutscher ingenieurinnenbund e.V. (dib), 400 Mitglieder, Sylvia Kegel, Delegierte www.dibev.de

Deutscher LandFrauenverband e.V. (dlv), 450.000 Mitglieder, Petra Bentkämper, Präsidentin www.landfrauen.info

Digital Media Women e.V. (DMW), 820 Mitglieder und 30.600 Community Mitglieder, Sandra Stamer, 2. Vorstandsvorsitzende www.digitalmediawomen.de



EAF Berlin | Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft, 2.000 Unterstützer/innen, Dr. Helga Lukoschat, Vorsitzende www.eaf-berlin.de

European Women's Management Development International Network e.V. (EWMD Deutschland), 470 Mitglieder in Deutschland; 900 Mitglieder europa- und weltweit, Caterine Schwierz, President www.ewmd.org

FidAR - Frauen in die Aufsichtsräte e.V., 1.200 Mitglieder, 5.000 Unterstützer*innen, Prof. Dr. Anja Seng, Vize-Präsidentin www.fidar.de

Frauen im Management e.V. (fim), 180 Mitglieder, Bärbel Jacob, Bundesvorstand www.fim.de

Journalistinnenbund e.V. (jb), 400 Mitglieder, Friederike Sittler, Vorsitzende www.journalistinnen.de

Power to Transform! e.V., Barbara Rohm, Vorstand www.power-to-transform.org

Pro Quote Film e.V., 1.500 Unterstützer*innen, Esther Gronenborn, Vorstand www.proquote-film.de

ProQuote Medien e.V., 200 Mitglieder, 5.000 Unterstützerinnen und Unterstützer, Edith Heitkämper, Vorsitzende www.pro-quote.de

ProQuote Medizin, 700 unterstützende Unterschriften, davon 80 Professoren und Professorinnen, Prof. Dr. Gabriele Kaczmarczyk, Initiatorin pro-quote-medizin.de

UN Women Deutschland e.V., 1.200 Mitglieder, Elke Ferner, Vorsitzende www.unwomen.de

Verband deutscher Unternehmerinnen e.V. (VdU), 1.800 Mitglieder und Interessentinnen, 16 Landesverbände, Jasmin Arabian-Vogel, Präsidentin www.vdu.de

Working Moms – Pro Kinder Pro Karriere e.V. (WM), 660 Mitglieder, Lucia Mathée, Vorsitzende www.workingmoms.de



Folgende 28 Verbündete tragen die Forderungen der Berliner Erklärung mit:

Allianz der Gleichstellungsbeauftragten der außeruniversitären Forschungsorganisationen www.agbaf.de

Bücherfrauen e.V.
www.buecherfrauen.de

Bukof - Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen
www.bukof.de

de'ge'pol W
www.degepolw.de

Deutscher HebammenVerband e.V.
www.hebammenverband.de

Femtec Alumnae e.V.
www.femtec-alumnae.org

Fondsfrauen
www.fondsfrauen.de

Frauen in der Immobilienwirtschaft e.V.
www.immofrauen.de

Frauenpolitischer Rat Land Brandenburg e.V.
www.frauenpolitischer-rat.de

Frauenrat NRW
www.frauenrat-nrw.de

Generation CEO e.V.
www.generation-ceo.com

Landesfrauenrat Berlin e.V.
www.lfr-berlin.de

Landesfrauenrat Bremen e.V.
www.landesfrauenrat-bremen.de

Landesfrauenrat Hamburg e.V.
www.landesfrauenrat-hamburg.de

LandesFrauenRat Hessen
www.lfr-hessen.de

Landesfrauenrat Rheinland-Pfalz e.V.
www.landesfrauenrat-rlp.de

Landesfrauenrat Saarland
www.frauenrat-saarland.de

Pro Quote Bühne e.V.
www.proquote-buehne.de

PROUT AT WORK-FOUNDATION
www.proutatwork.de

Soroptimist International Deutschland
www.soroptimist.de

Spitzenfrauen Gesundheit e.V.
www.spitzenfrauengesundheit.de

Stiftung erste deutsche Astronautin gGmbH
www.dieastronautin.de

Union deutscher Zonta Clubs www.zonta-union.de

Verband alleinerziehender Mütter und Väter Bundesverband e.V.
www.vamv.de

Verband berufstätiger Mütter (VBM) e.V.
www.vbm-online.de

Verband der Zahnärztinnen + e.V. www.vzaeplus.de

Webgrrls.de www.webgrrls.de

Women in Film and Television Germany (WIFTG) www.wiftg.de

