

für das Verständnis des Geschäftsverlaufs oder der Lage von Bedeutung ist.

Im Schlusskapitel der von Wirtschaft und Bundesregierung gemeinsam erarbeiteten „3. Bilanz Chancengleichheit“ heißt es insoweit ausdrücklich: „Die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft wird auch künftig bilanziert und aufgezeichnet. Dabei werden weiterhin gezielt Indikatoren wie z.B. Frauen in Führungspositionen, Erwerbstätigenquoten oder Beteiligungen an Aus- und Weiterbildung erfasst und dargestellt.“ Leider dürfte diese Aussage nicht wörtlich zu verstehen sein. Gemeint ist vermutlich nur die Bilanzierung in einer allgemeinen, nicht unternehmensspezifischen „Bilanz Chancengleichheit“. Dies ist jedoch völlig unzureichend.

Tatsächlich macht bislang kaum ein Unternehmen von der Möglichkeit Gebrauch, Auskunft zu geben über den Anteil der Frauen an den Arbeitnehmer(inne)n auf den verschiedenen Hierarchieebenen eines Unternehmens. Zusammenfassend ist daher festzustellen, dass die bestehenden Berichtspflichten keineswegs zur Folge haben, dass im Anhang zum Jahresbericht oder im Lagebericht tatsächlich über den Anteil der Frauen an den Führungskräften auf den verschiedenen Hierarchieebenen im Unternehmen oder gar über deren durchschnittliche Gehälter berichtet würde. Offenbar sind diese Punkte kein Thema für die Unternehmen. Dies dürfte zum einen darauf zurückzuführen sein, dass der Wortlaut des § 289 Absatz 3 HGB insoweit unpräzise und auslegungsbedürftig ist. Zum anderen ist die Frauenförderung offenbar – anders als beispielsweise die Nachhaltigkeit – kein Thema, mit dem die Unternehmen für sich werben möchten und daher freiwillige Angaben machen. Das sollte sich ändern.

Ein besonders spannender Beitrag in der Studie befasst sich mit der Frage der Verfassungsmäßigkeit einer gesetzlichen Quotenregelung für die Besetzung von Aufsichtsräten. Es wird Sie nicht erstauen, dass der djb der Auffassung ist – wie dies auch gründlich geprüft und in der Studie dargelegt wurde –, dass die Einführung einer Quote verfassungsmäßig wäre.

**Führungspositionen sind noch nicht weiblich besetzt und damit kann die nächste Stufe – Vorstand und Aufsichtsrat – gar nicht besetzt werden.**

*Sabine Kauper*

Weitere Themen, die in dieser Studie abgehandelt werden, sind:

- der Stand der Diskussion über **Quotenregelungen in der Europäischen Union** und
- in Bewertung der Ergebnisse von Studien, die die **Auswirkung der Beteiligung von Frauen in der Unternehmensführung auf den Unternehmenserfolg** untersucht haben.
- Ferner haben wir **Handlungsempfehlungen** erarbeitet, zu denen neben einer Empfehlung zur Novellierung des § 289 HGB und zur Berücksichtigung der Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen im Rahmen von Zielvereinbarungen von Vorstandsmitgliedern auch Strategien und Konzepte zur Veränderung der Unternehmenskultur gehören.

Ich hoffe, dass es mir gelungen ist, Ihre Neugier zu wecken, so dass Sie die Beiträge der Studie oder Teile davon nachlesen, und wünsche Ihnen und uns, dass Sie vieles davon interessant, bedenkens- und umsetzungswert finden.

## Frauen an die Spitze! Frauen an die Spitze?

Empfehlungen für Karriereplanungen, ein Vortrag am 22. November 2010 in der Bucerius Law School in Hamburg

**Renate Damm**

Rechtsanwältin, Hamburg

Im Sommer des vergangenen Jahres saß ich mit einigen Kolleginnen auf „Bodo’s Bootssteg“ bei einem Glas Wein zusammen, nachdem wir zuvor unser Sommerfest mit einer Alsterdampferkreuzfahrt auf der Außenalster begangen hatten. Wir waren nur eine kleine Gruppe. Jede von uns erzählte ein wenig über das, was sie beruflich so mache und ich erwähnte,

dass ich viele Jahre als Justitiarin im Axel Springer Verlag gearbeitet und im Jahre 2000 zusammen mit meinem Kollegen Dr. Mann die Anwaltskanzlei Damm & Mann gegründet habe.

Im Verlaufe der Unterhaltung erzählte dann eine junge Kollegin, die auch als Justitiarin in einem Hamburger Unternehmen tätig ist, sie sei im letzten Jahr zusammen mit einem gleichfalls jungen Kollegen bei einem Seminar gewesen und habe auch in diesem Jahr wieder an dieser Fortbildungsver-

Renate Damm kann aus langjähriger eigener Erfahrung viele Empfehlungen für die Planung einer Karriere geben: Sie war 32 Jahre Justitiarin im Axel Springer Verlag, davon zehn Jahre Chefjustitiarin. Seit 1996 ist sie selbständige Anwältin. Im Jahre 2000 gründete sie die Sozietät Damm & Mann. Von 1983 bis 1989 war Renate Damm 1. Vorsitzende des Deutschen Juristinnenbundes. Seit 2008 ist sie Ehrenpräsidentin des djb. Für ihr frauenpolitisches Engagement wurde Renate Damm 1990 mit dem Bundesverdienstkreuz 1. Klasse ausgezeichnet. Sie setzte durch, dass Frauen Anspruch auf den eigenen Namen auch bei der Eheschließung haben, in vielen Gremien war Renate Damm die erste und über lange Jahre einzige Frau. Sie ist eine „glühende Anhängerin der Frauenquote“ und hat Frauen, wo es nur irgendwie ging, immer gefördert.

anstellung teilgenommen. Sie sei sehr verwundert gewesen, dass ihr junger Kollege in diesem Jahr dort bereits als Dozent aufgetreten sei. Sie habe das auch ihrer Chefin erzählt, die habe aber nicht weiter reagiert. Das veranlasste mich zu der Bemerkung: „Warum haben Sie Ihrer Chefin denn nicht gesagt, im nächsten Jahr möchte ich dort als Referentin auftreten!“ Aus diesem Gespräch entstand mein Angebot, einmal ein Referat über Karriere und Karriereplanungen – natürlich auch festgemacht an meinen eigenen Erfahrungen – zu halten. Nicht ahnen konnte ich allerdings, dass plötzlich im Herbst dieses Jahres die Medien das Thema „Frauenkarrieren“ für sich entdeckten. Wobei ich anmerken möchte, dass in regelmäßigen Abständen immer mal wieder das Thema „Frauenkarrieren“ die Medien geradezu überschwemmt. Allerdings ohne nachhaltige Spuren für tatsächliche Karrieren von Frauen zu hinterlassen. Es drängt sich bei mir der Eindruck auf, dass die geballte Macht der Medien derzeit einen konkreten Grund für die Beschäftigung mit Karrieren von Frauen hat. Der Grund dürfte darin liegen, dass die EU-Kommission mit der Einführung gesetzlicher Quoten für Frauen in Führungspositionen droht, wenn bis zum Ende des Jahres 2011 nichts auf freiwilliger Basis geschieht. Dieses führte sofort zu einer abgestimmten hektischen Reaktion auf den Vorstandsetagen: So berichtete am 17. September 2010 DIE WELT über diesen Plan der EU-Kommission unter der Überschrift „EU-Kommission droht mit Frauenquote“. Prompt reagierten die deutschen Wirtschaftsverbände wie die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), mehr Frauen in Führungspositionen und Aufsichtsräten seien zwar wünschenswert, „Sanktionsmechanismen und Quoten (seien) dafür aber der falsche Weg“. Der Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI) argumentierte: „Gesetzliche Quoten sind überflüssig und unnötig.“ Auch der Präsident des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK), Hans Heinrich *Driftmann*, lehnt eine Quote rundweg ab. DIE WELT berichtete in der Ausgabe vom 18. September 2010 über diese Reaktionen unter der Überschrift „Alles Männer: Die Vorstands-

chefs der 30 Dax-Konzerne – Wirtschaft macht Front gegen Frauenquote“. Prompt reagierte der „stern“ in der Ausgabe vom 30. September 2010 mit einer Titelgeschichte und der Überschrift auf dem Titel „Karriere? Das tue ich mir doch nicht an!“ und der Unterzeile „Warum gut ausgebildete Frauen das Spiel der Männer um Macht und Status nicht mitmachen“. Dieses Credo zieht sich wie ein roter Faden durch den insgesamt siebenseitigen Beitrag. Der „stern“ gibt einen Grund dafür an: „Viele gut ausgebildete Frauen wollen überhaupt keine Karriere machen. Jedenfalls nicht zu den Bedingungen, wie sie in männlich geprägten Unternehmenskulturen üblich sind: 60-Stunden-Woche, Dauerstress, Konkurrenzkämpfe ...“ (Seite 58). Der „stern“ zitiert dann als Beleg unter anderem die kanadische Psychologin und Bestsellerautorin Susan Pinker: „Pinker glaubt, dass Männer und Frauen von Natur aus unterschiedlich programmiert seien.“ „Einen Mann spornt Erfolg zu noch mehr Ehrgeiz an. Erfolgreiche Frauen dagegen satteln gern um. ... Alles eine Frage der genetischen Ausstattung, Männer seien aggressiver und machthungriger, Frauen beziehungsorientierter.“ Diese These von Pinker stellt allerdings der „stern“ anschließend gleich wieder in Frage, indem er Forscher der University of Wisconsin zitiert: „Es lassen sich zwar Unterschiede zwischen Männern und Frauen feststellen. Aber die sind zum großen Teil statistisch nicht aussagekräftig. ... Es gibt viele Frauen, die aggressiver sind als viele Männer.“

Ich halte es da mehr mit Margarete Mitscherlich, die in ihrem neuesten Buch „Die Radikalität des Alters“, im September 2010 erschienen, konstatiert: „Verantwortung oder gar Macht zu übernehmen, für neue eigene Rechte und Werte zu kämpfen, geht schnell verloren, wenn eine geschlossene Männerwelt dagegen steht. Mit dem Sichdurchsetzen haben Frauen nach wie vor Probleme; auch in unserer Gesellschaft wird es Frauen nicht leicht gemacht, über sich und ihre Situation kritisch nachzudenken. Macht vermännlicht, reden ihnen Männer noch heute ein“ (Seite 124). „... Andererseits befürchten Frauen zu Recht, dass, wenn sie Macht übernehmen, sie sich mit der Art und Weise identifizieren werden, wie bisher Männer Macht ausübten. Sie haben oft genug erlebt, dass Frauen die Wertvorstellungen, die Vorurteile, auch Verhaltensweisen der mächtigen Männer nolens volens übernehmen. Wenn sie als einzelne Frau in einer Männerwelt eine mit Einfluss verbundene Position eroberten, wurden sie direkt oder indirekt durch die eigenen falschen, verinnerlichten Werte dazu gezwungen, diese nicht anders zu verwenden und zu verteidigen als es in der männlichen Welt gang und gäbe war“ (Seite 125).

Ich möchte dann noch auf den SPIEGEL vom 11. Oktober 2010 verweisen. Wobei in dem Beitrag unter der Überschrift „Das bescheidene Geschlecht“ differenzierter auf Karrierechancen von Frauen eingegangen wird (Seiten 50 bis 53).

Die „Süddeutsche Zeitung“ brachte sogar in der wöchentlichen Magazin-Beilage ein ganzes Frauenheft heraus. Auf der Titelseite heißt es: „Yes she can – Die Revolution ist in vollem Gang, es merkt nur keiner. Frauen übernehmen die Macht,

leise, unaufgeregt, unaufhaltsam“. Es lohnt sich, dieses Magazin einmal genauer anzuschauen: Gesamtumfang 90 Seiten, davon 23 ganzseitige Anzeigen. Diese zeigen insbesondere junge, hübsche Frauen, die mit genauso hübschen Männern garniert sind, als Werbung für Firmen wie Boss, Dolce & Gabbana und Prada. Der redaktionelle Teil wird mit einer Doppelseite aufgemacht. Die Einleitung lautet: „Dein Reichtum komme – Gleichberechtigung? Führungsjobs? Brauchen Frauen gar nicht. Sie haben was viel besseres: Geld“. Die Verfasserin Meike *Winnemuth* belegt auf sehr überzeugende Art und Weise ihre These, dass Frauen weltweit die Macht übernehmen, weil sie über mehr Geld verfügen als Männer. Und kommt zu dem Ergebnis, dass der Aufstieg der Frauen ein globales Phänomen sei. Ihre Erkenntnisse stammen allerdings weniger aus Deutschland als aus dem Rest der Welt. In Deutschland besteht meines Erachtens ein großer Nachholbedarf. Immerhin belegt Deutschland im aktuellen „Gender Gap Index“ des World Economic Forums bei der Gleichstellung der Geschlechter Platz 13 und liegt hinter Lesotho und den Philippinen, wobei die skandinavischen Länder die Spitzenpositionen einnehmen. Das berichtete DIE WELT in der Ausgabe vom 13. Oktober 2010 auf Seite 11 unter der Überschrift „Arme Länder ziehen bei Gleichstellung vorbei“.

Das Problem, das wir alle kennen, heißt: Vereinbarkeit von Beruf und Familie, von Beruf und Kindern. *Liz Mohn*, die Geschäftsführerin der Bertelsmann Verwaltungsgesellschaft und Mitglied des Aufsichtsrats und Personalausschusses der Bertelsmann AG, hat es in ihrer Festrede bei der Verleihung des diesjährigen Mestemacher Preises „Managerin des Jahres“ wieder einmal auf den Punkt gebracht: Laut Umfrage der Bertelsmann Stiftung geben noch fast 90 Prozent aller Deutschen „Familie und Kinder“ als Hauptgrund dafür an, dass Frauen in Beruf und Gesellschaft benachteiligt werden: „Zwei Drittel aller Deutschen – und immerhin auch die Hälfte der befragten Männer! – sind der Überzeugung, dass Frauen und Männer nach wie vor keine gleichen Chancen im Beruf haben.“

Das Zaubermittel – nicht nur von *Liz Mohn* – ist die Schaffung von ausreichenden Kita-Plätzen und nach Möglichkeit von Betriebskindergärten. Ich weiß nicht, wie viele Vorstöße ich während meiner aktiven Laufbahn bei Springer unternommen habe, um einen Betriebskindergarten in Hamburg zum Beispiel auch als Kooperation mit anderen Großunternehmen in der Nachbarschaft wie Unilever durchzusetzen. Siehe da, heute, nach über 40 Jahren, ist das Ziel erreicht: Sowohl bei Springer in Berlin als auch in Hamburg gibt es gut besuchte Betriebskindergärten mit flexiblen Öffnungszeiten. Ich könnte mir vorstellen, dass das Vorhandensein eines Betriebskindergartens bald so selbstverständlich wird wie das Vorhandensein einer Kantine oder ausreichender Parkplätze.

Das führt mich zu meiner ersten Empfehlung für die eigene Karriereplanung: Auch wenn noch keine Familie vorhanden ist, sollten Sie die Familienplanung zu Beginn Ihrer Karriere ins Auge fassen und nach Möglichkeit einen Arbeitsplatz suchen, wo die Kinderbetreuung gewährleistet ist. Das gilt

wohl nicht für eine kleine Anwaltskanzlei, wohl aber für Gerichte und größere Unternehmen. Wenn Sie in eine Anwaltskanzlei eintreten wollen oder eine eigene Anwaltskanzlei gründen möchten, sollten Sie den Standort dahingehend überprüfen, wo die nächstgelegene Kita ist. Das eilt auch dann, wenn Sie zu diesem Zeitpunkt noch gar kein Kind haben, keines erwarten und den möglichen Vater des Kindes noch gar nicht kennen. Bei Anstellungen in Großkanzleien sollte darauf geachtet werden, wie die Partner und nach Möglichkeit auch Partnerinnen in dieser Sozietät zur Kinderfrage stehen. Es gibt durchaus Kanzleien, in denen selbst Partnerinnen während der aktiven Kindererziehungsphase – sei es von zuhause, sei es in Teilzeit – arbeiten. Warnen möchte ich ausdrücklich vor der Suggestivfrage: „Sie wollen ja wohl Karriere machen, da verschließt sich die Frage nach einem Kind von vornherein!“ Empfehlenswert ist natürlich auch, mit dem Partner über die eigene Karriereplanung und die Bereitschaft des Mannes zu sprechen, gegebenenfalls seine Karriere zugunsten Ihrer Karriere zurückzustellen.

In dem „Frauenheft“ der „Süddeutschen Zeitung“ ist ein Interview mit *Regine Stachelhaus*, eine der wenigen Frauen in einem Dax-Vorstand (E.ON), abgedruckt. Dabei ist mir aufgefallen, dass wie bei Frau Stachelhaus, wo der Ehemann sich der Erziehung der Kinder widmete, es in der Zwischenzeit durchaus Männer gibt, die ihrer „Karriere-Frau“, wie es so schön heißt, den Rücken frei halten. Optimal wäre es natürlich, wenn im Laufe der Ehe ein wechselseitiges „Rückenfreihalten“ passieren würde. Eine derartige partnerschaftliche Ehe würde aus meiner Sicht der gesamten Familie nützen. Wünschenswert wäre auch, wenn Frauen wie Männer die jeweilige Karriere gemeinschaftlich planen, wobei das Verhalten von Frauen und Männern bei der Frage der Karriereplanung wohl doch in der Praxis recht unterschiedlich ist. Sehr anschaulich schildert diesen Umstand *Regine Stachelhaus* in dem Frauenmagazin der „Süddeutschen Zeitung“: „Klassisch sind Beförderungsgespräche. Die Reaktion von Frauen in solchen Fällen ist: Bin ich denn schon so weit? Kann ich das? ... Männer sagen: Super, endlich, da habe ich schon lange darauf gewartet, dass ich dieses Angebot kriege.“

*Margarete Mitscherlich* beschreibt die Situation so: „Sich bewusst zu machen, dass es in der patriarchalischen Welt um falsche Rollenfixierungen und falsche Wertvorstellungen geht, ist Voraussetzung dafür, dass Frauen ihren Einfluss zur Durchsetzung neuer Werte mit anderen Mitteln, als bisher üblich war, geltend machen. Erst wenn die Mehrheit – Männer wie Frauen einer Gesellschaft – in der Beurteilung ihrer Werte übereinstimmt, diese sich zu eigen gemacht hat, können sich die Verhaltensweisen auch der nachfolgenden Generationen verändern ...“ (Seiten 125, 126).

*Liz Mohn* beklagt in der von mir bereits zitierten Rede, dass Frauen oft das nötige Wissen um eine Strategie fehlt, wie sie aktiv ihre Karriere in der Firma voranbringen können, dass sie zu oft zu lange warten und dass sie mehr Selbstvertrauen zeigen und ihr Durchhaltevermögen beweisen müssen. Meine Empfehlung lautet deshalb: Wenn Sie Karriere machen wol-

len, das ist natürlich die Voraussetzung, dann müssen Sie sich selber immer wieder sagen: „Ja, ich will!“ In vielen Firmen werden in der Zwischenzeit Frauen sehr gefördert. So hat zum Beispiel der Medienkonzern Axel Springer das Projekt „Chancen: gleich!“ auf die Rampe geschoben, wonach der Frauenanteil in Führungspositionen (zur Zeit 16 Prozent) verdoppelt werden soll. Prompt ist das Unternehmen von dem Verein Total E-Quality Deutschland ausgezeichnet worden (BILD vom 5. November 2010). Übrigens, der Chefredakteur der BILD-Zeitung verlangt bei jeder Besetzung einer Planstelle, dass mindestens eine Frau auf der Vorschlagsliste steht!

Es wird Sie vielleicht verwundern, dass ich mich im Zusammenhang dieses Vortrages überhaupt nicht zur Frage der Quote äußere. Ich habe immer für die Quote gekämpft, ich halte sie auch für das einzige letzten Endes wirkende Druckmittel, um Männerbastionen aufzubrechen. Insoweit bin ich völlig auf der Seite der EU-Kommission. Ich bin persönlich sehr froh darüber, dass sich die Europäische Gemeinschaft dieser Frage ernsthaft annimmt. Ich bin mir allerdings so gut wie sicher, dass die deutschen Unternehmen ähnlich wie die Unternehmen in beispielsweise Norwegen sich besinnen und mehr Frauen in Führungspositionen berufen.

Beweisen Sie Mut, wenn Sie Karriere machen wollen. An Ihnen liegt es, Ihren Führungsanspruch geltend zu machen und sich selbst so zu positionieren, dass Sie für Führungsaufgaben zur Verfügung stehen. Noch ein Tipp: Man kann auch seine Karriere sehr frühzeitig anfangen zu planen. Eine junge Referendarin hatte sich bei mir für eine Station beworben. Wir hatten dafür zu dem damaligen Zeitpunkt keinen Platz

frei. Diese junge Kollegin sagte dann zu mir: „Frau Damm, ich würde Sie gerne bei der Arbeit im Juristinnenbund und der Vorbereitung Ihres großen Jubiläumskongresses in Düsseldorf unterstützen.“ Also habe ich die junge Kollegin zunächst einmal für den djb privat beschäftigt mit dem Ergebnis, dass daraus danach eine Mutterschaftsvertretung wurde und schließlich eine Festanstellung. Diese Kollegin ist heute eine großartige Expertin im Medienrecht und schon viele Jahre Mitglied der Rechtsabteilung bei Springer.

Mir ist in der Vergangenheit immer wieder aufgefallen, dass Frauen zu leise sprechen. Deshalb möchte ich Sie hinweisen auf einen Beitrag in der djbZ 3/2010, September 2010, Seite 132, von Prof. Carola *Sonne*: „Die Macht der Stimme“. Körperhaltung und Stimme sagen sehr viel über die Befindlichkeit eines Menschen aus. Zur Körpersprache gehört für mich auch das Lächeln. Wie unterschiedlich selbst das Lächeln von Männern und Frauen eingeschätzt wird, belegt Nicole *Krämer*, Professorin für Sozialpsychologie an der Uni Duisburg, wie folgt: Lächle eine Frau, signalisiere sie Unterwürfigkeit. Lächle sie nicht, werte ihr Gegenüber sie ab, weil das vom normalen weiblichen Verhalten abweiche. Ein Mann hingegen könne mit einem Lächeln nur gewinnen. Wobei *Krämer* auch feststellt: „Führungskräfte lächeln prinzipiell weniger. Je höher der Status, desto weniger wird gelächelt“ (zitiert aus der „Süddeutschen Zeitung“ vom 11. Oktober 2010 unter der Überschrift „In der Lächelfalle“).

Wissenschaft hin, Wissenschaft her, ich möchte Ihnen den dringenden Rat geben, bei Ihrer persönlichen Karriere das Lächeln nicht zu verlieren.

## Rezension: Die Hälfte des Himmels

### Wie Frauen weltweit für eine bessere Zukunft kämpfen



Nicholas D. Kristof und Sheryl WuDunn

Die Hälfte des Himmels – Wie Frauen weltweit für eine bessere Zukunft kämpfen,

Mit einem Vorwort von Margot Käbmann.

Aus dem Englischen von Karl-Heinz Siber, C. H. Beck Verlag, 3. Aufl., München 2011, 359 Seiten, gebunden, 19,95 Euro

„Die Hälfte des Himmels“ ist ein Aufruf zu einer neuen Emanzipationsbewegung, um Frauen und Mädchen in aller Welt zu stärken. Der Titel bezieht sich auf ein chinesisches Sprichwort, wonach Frauen die Hälfte des Himmels stützen. Aus amerikanischer Perspektive versuchen die Autor(inn)en, ein amerikanisches Journalistenehepaar, dessen Arbeit bereits mit dem Pulitzer-Preis ausgezeichnet wurde, ein neues Verantwortungs-

bewusstsein für globale Probleme zu schaffen, um die Uhr vorzudrehen und so den Tag, an dem Frauen tatsächlich die Hälfte des Himmels stützen, schneller herbeizuführen. Für die Autor(inn)en ist schlechthin nicht hinnehmbar, dass im 21. Jahrhundert fast 50 Prozent der Weltbevölkerung in erschreckender Weise benachteiligt wird. Diese Ungerechtigkeit zu beseitigen, ist für sie nicht in engerem Sinne eine Geschlechterfrage, sondern eine Selbstverständlichkeit, die der gesunde Menschenverstand vorgibt; ein humanitäres Anliegen, dem der deutsche Untertitel nicht wirklich gerecht wird.

Das Themenspektrum der – teilweise schwer erträglichen – Grausamkeiten reicht von Mädchenhandel, Zwangsprostitution und Müttersterblichkeit bis zu sexueller Gewalt und Genitalverstümmelung. „Die Hälfte des Himmels“ ist kein eigentliches Sachbuch, eher eine Sammlung von Reportagen über Frauen, vornehmlich in Asien und Afrika. Im Fokus steht die Schilderung von Einzelschicksalen, weniger wissenschaftliche Fakten. Denn die Autor(inn)en stützen sich auf eine Studie, nach der Zahlen weniger in einem Menschen auslösen.