

## **Wieviel Karriere wollen Frauen?**

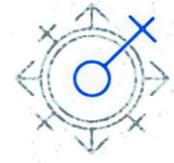
Von Carola Günther

**Ein Gespräch mit Sonja Bischoff über Erfolgsfaktoren des beruflichen Einstiegs und Aufstiegs, die Ethik persönlicher Beziehungen und die materielle Gleichstellung von Mann und Frau.**

**Den richtigen Mann heiraten oder allein durchstarten? Fest steht: Frauen haben mehr Alternativen als Männer, um finanziell unabhängig zu werden. Für die Betriebswirtin und Führungskräfte-Forscherin Prof. Dr. Sonja Bischoff ein wichtiger Grund für die relativ geringe Zahl weiblicher Führungskräfte. Wollen Frauen es selbst an die Spitze schaffen, benötigen sie mehr Entscheidungs- und Risikofreude als sie bisher zeigen.**

Vor der Unordnung vor ihrem Umzug nach Dresden hat Sonja Bischoff schon am Telefon gewarnt. Doch als ich in die gemütliche Wohnung in der Nähe der Hamburger Außenalster gebeten werde, ist alles natürlich halb so schlimm. An den Wänden stapeln sich lediglich einige Pappkartons.

Mehr als 35 Jahre unterrichtete Prof. Dr. Sonja Bischoff an der Universität Hamburg Allgemeine Betriebswirtschaftslehre mit dem Schwerpunkt



Strategische Unternehmensführung Entrepreneurship. In dieser Zeit entwickelte sie sich zur Expertin in der Führungskräfteforschung und gilt als eine der bedeutendsten Wissenschaftlerinnen auf diesem Gebiet in der Bundesrepublik. Im August 2011 hielt sie bei INposition, einem Projekt zur Karriereförderung von Frauen in Hamburg mit dem Schwerpunkt „Positionierung“, aufgelegt vom Forum für Akademikerinnen an Hochschulen und in der Wirtschaft (FAHW) e. V., einen Vortrag über ihre vor 20 Jahren erstmals durchgeführte und immer wieder aktualisierte Studie „Wer führt in (die) Zukunft?“ über Männer und Frauen in Führungspositionen.

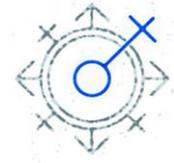
Nach der großen Resonanz des Vortrags habe ich als Projektleiterin von INposition bei Sonja Bischoff angefragt, ob man den einen oder anderen Punkt in einem persönlichen Gespräch vertiefen könnte. Sie war einverstanden. Jetzt sitze ich mit einem erfrischenden Glas Wasser in dem angenehmen schwarzen Ledersessel in ihrem Wohnzimmer, dessen Fenster einen Blick ins Grüne gewähren, und die weit geöffnet sind, um den herrlichen Herbsttag hereinzulassen, Es kann losgehen.

**C. Günther:** Seit 1986 befragen Sie jeweils 1000 Männer und Frauen über ihre Erfahrungen in Führungspositionen. Diese empirische Studie „Wer führt in (die) Zukunft?“ wird regelmäßig von Ihnen aktualisiert. Eines Ihrer Ergebnisse lautet, dass die Erfolgsfaktoren der Karriere sowohl für Männer als auch für Frauen seit mehr als 20 Jahren gleich geblieben sind. Wissen die Frauen das? Und sind diese Erfolgsfaktoren unter den Frauen, die Karriere machen wollen, ausreichend bekannt?

---

„Kennen Frauen die Erfolgsfaktoren einer Karriere?“

---



**S. Bischoff:** Das ist schwer zu sagen.... Sie können es meinen Studien entnehmen. Aber die sind zahlenbasiert, und die Leute lesen ungern Bücher, in denen Zahlen vorkommen.

**C. Günther:** Auf welche drei Dinge sollte man unbedingt achten, wenn man eine gute Einstiegsposition haben will?

**S. Bischoff:** Berufsorientierte Aktivitäten während der Ausbildung oder des Studiums wie z. B. Praktika oder ein Job in der Branche, in der man aktiv sein möchte, sind ohne Zweifel für den gelungenen Einstieg entscheidend. Das hat erste Priorität. Auf Rang zwei folgen die Spezialkenntnisse. Priorität drei hat die äußere Erscheinung.

**C. Günther:** Für den Aufstieg - mittleres Management und höher - ändert sich aber die Reihenfolge, wenn ich mich recht erinnere.

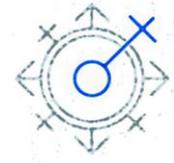
**S. Bischoff:** Dafür sind die Spezialkenntnisse das Wichtigste. Dahinter rangieren gleichauf die äußere Erscheinung und persönliche Beziehungen.

**C. Günther:** Können Sie sagen, seit wann die äußere Erscheinung eine so große Bedeutung hat?

**S. Bischoff:** Die Prozentzahl hat sich kontinuierlich erhöht. Gerade einmal 5% der befragten Frauen nannten Mitte der 80er Jahre dieses Kriterium. 1991 waren es mit 16 % schon dreimal so viel, sieben Jahre später 21%, 2003 schon 26% und bei der letzten Befragung 2008 36%.

**C. Günther:** Gibt es hier Unterschiede zwischen den Geschlechtern?

**S. Bischoff:** Kaum. Mal haben die Männer die Nase vorn, mal die Frauen. Aber die äußere Erscheinung ist offenbar in größeren Unternehmen wichtiger als in kleinen und vor allem relevant in Bereichen wie Marketing, Werbung, PR, Kommunikation.



**C. Günther:** Ist dieses Wissen bei den ambitionierten Frauen angekommen?

**S. Bischoff:** Ich sage meinen Studentinnen, dass der morgendliche Blick in den Spiegel unter Umständen eine Investition in die Zukunft verlangt. Man muss sich eben schon ein bisschen an unsere Bilderwelt anpassen. Das ist einfach so.

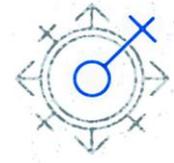
**C. Günther:** Die äußere Erscheinung kann man ja zu jedem Zeitpunkt verbessern. Schwieriger scheint es mir, sich mit Praktika auf das Berufsleben vorzubereiten, wenn Studium oder Ausbildung vorbei sind.

**S. Bischoff:** Ich denke, dass wird schon gemacht. Ich würde aber nicht sagen, dass man die äußere Erscheinung jederzeit optimieren kann. Es geht nicht nur darum, ein neues Kleid oder einen neuen Anzug anzuziehen, sondern einen gewissen Auftritt und eine gewisse Ausstrahlung zu haben. Und das kriegen Sie auch nicht von jetzt auf gleich hin. Daran muß man etwas länger arbeiten.

**C. Günther:** Es genügt also nicht, zum Friseur zu gehen und die richtige Garderobe anzuschaffen. Man muss darüber hinaus innerlich für seinen Auftritt gewachsen sein.

**S. Bischoff:** Ja, es ist wichtig, dass man da selbstkritisch mit sich umgeht. Gut, man muß nicht unbedingt eine Stilberaterin konsultieren, aber man darf sich auch mal Rat holen. Was meine Studentinnen angeht, bin ich da auch ganz deutlich und sage: Mit der Frisur kannst Du nicht zum Kunden. Geht nicht.

**C. Günther:** Deutliche Worte. Sind ja manchmal auch notwendig, um eine Orientierung zu verankern. – Was treibt Frauen, die Karriere machen, eigentlich an? Was sind Ihrer Meinung nach die drei wichtigsten Motive für eine Karriere bei Frauen?



---

„Materieller Erfolg ist d i e Anerkennung unter Führungskräften“

---

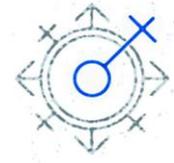
**S. Bischoff:** So direkt sagen die das nicht. Einmal ist es wohl die Freude an einer höherwertigen Tätigkeit. Ebenso groß – aber das kann ich nur indirekt ableiten – ist sicherlich das Interesse am materiellen Erfolg. Am guten Leben mit viel Geld. Und darum halte ich es für so unglaublich wichtig, dass der Einkommensnachteil beseitigt wird. Weil damit auch eine Motivationshürde fällt. Denn es hat keinen Sinn zu arbeiten, zu arbeiten, zu arbeiten, und ich sehe, mein männlicher Kollege verdient wesentlich mehr als ich und ich leiste dasselbe. Das ist demotivierend, das geht nicht. Im Führungskräftebereich ist es eben so, dass der materielle Erfolg d i e Anerkennung ist, und deshalb muß „der“ stimmen. Bei der Motivation würde ich Frauen nicht auf das Interesse an der Aufgabe reduzieren wollen.

**C. Günther:** Wenn Sie sagen, dass Führungskräfte sich über das Materielle definieren, dann bedeutet das zugleich soziale Anerkennung. Und dazu gibt es eigentlich keine Alternative, oder?

**S. Bischoff:** Ja, das ist der Maßstab. Schulterklopfen reicht nicht.

**C. Günther:** Aber der Wille, Karriere zu machen, ist bei Frauen schwächer ausgeprägt als bei Männern. Das hat Ihre aktuelle Studie wieder belegt.

**S. Bischoff:** Das ist seit Anbeginn der Studien unverkennbar. Und wenn ich mir meine Studentinnen und Absolventinnen vorstelle, dann kann ich schon sagen, dass mancher im Vergleich zu den männlichen Absolventen der Karrierebiss fehlt. Man muss einen gewissen Ehrgeiz entfalten, um Dinge in die Welt zu bringen und zu verändern. Mir war klar, ich will möglichst viele Studierende für eine selbstständige Tätigkeit sensibilisieren. Weil das



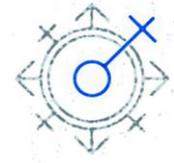
Einziges, worauf sie sich ein Leben lang verlassen können und verlassen müssen, ist die eigene Kraft. Es sei denn, man ist vom Typ her auch mit einer gewissen Abhängigkeit zufrieden. Aber mir ging es immer darum, möglichst viele Studierende in die Lage zu versetzen, sich auf sich selbst verlassen zu können und ihnen den Gedanken des Unternehmerischen einzupflanzen.

**C. Günther:** Haben Sie evaluieren können, welche Gründe der geringere Ehrgeiz der Frauen hat? Oder haben Sie eine persönliche Erklärung?

**S. Bischoff:** Was ich sagen kann, ist, dass Frauen generell etwas risikoscheuer sind als Männer. Das hängt eben ganz normal damit zusammen, dass Frauen andere Alternativen haben. Sie können durch Eheschließung ihre Position in der Gesellschaft deutlich verbessern. Was Männer ja nicht können, die müssen ihre Position selber erarbeiten. Vielleicht sollte den jungen Frauen dieser Weg nachdrücklicher empfohlen werden. Ich bin Mitglied der Jury der *Financial Times Deutschland*, die die Managerin des Jahres wählt, und habe Schwierigkeiten damit, Persönlichkeiten zu ehren, die letztlich nur durch ihre Heirat auf ihren Posten gelangt sind. Damit sagt man: Werd mal Sekretärin oder Kindermädchen und heirate den richtigen Mann. Dann habt ihr eine große Chance, in einen Aufsichtsrat zu kommen. Ich finde, das sind die falschen Signale. Aber es ist einfach so, dass Frauen nach wie vor durch Heirat eine große Chance haben, materiell und auch hinsichtlich gesellschaftlicher Anerkennung ihre Position zu verbessern.

**C. Günther:** Inwiefern haben Sie mehr Alternativen als Männer?

**S. Bischoff:** Ja, das ist so. Männer müssen leider selber arbeiten. Ein Kronprinzgemahl hat nicht dasselbe Ansehen wie ein Mann, der es alleine geschafft hat. Wobei ich hinzufügen möchte, dass ich es nicht etwa anrühlich finde, einen wohlbestallten Mann zu heiraten. Sondern es ist einfach auch konsequent angesichts des Einkommensnachteils, den die Frauen immer noch haben.



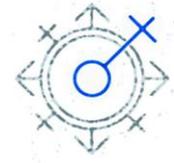
**C. Günther:** Wie Sie sagen, haben Männer und Frauen ein unterschiedliches Risikoverhalten. Haben Männer einen Vorteil, weil sie lange Zeit – in Kriegen, in Konkurrenzkämpfen in den Unternehmen, in Auseinandersetzungen um eine bessere Bezahlung, und natürlich bei der Werbung um die Wunsch-Partnerin – mehr mit Risiken umgehen durften als Frauen?

**S. Bischoff:** Ich sehe das eher als Nachteil an. Männer müssen Risiken auf sich nehmen, die Frauen erspart bleiben, wenn sie ihr Ziel über eine vorteilhafte Heirat erreichen. Männer sind von vornherein darauf angewiesen, sich ihre eigene Position zu verschaffen. Frauen haben natürlich auch eine Konkurrenzsituation, wenn sie nicht den beruflichen Weg gehen. Das Aussehen wird dann noch wichtiger. Dazu fällt mir Helen Fisher ein, die in ihrem Buch „Why We Love“ geschrieben hat: Frauen suchen Geldobjekte, Männer suchen Sexobjekte. Der Mann muß Macht und Geld haben, um sexy zu sein. Die Frau muss schön sein, um den machtvollen und reichen Mann zu finden.

**C. Günther:** Diese Rollenzuschreibung will eine Karriereförderung für Frauen natürlich aufbrechen. Das soll sich verändern.

**S. Bischoff:** Ja, soll. Ich weiß nicht, in wieweit die Frauen das wirklich ändern wollen. Da bin ich mir nicht so sicher. Denn es ist natürlich anstrengend, sich selbst Reichtum zu erarbeiten. Das ist verdammt anstrengend. Aber die Frauen sollten auch mutiger werden. Ich möchte mutige Frauen. Ich möchte, dass Frauen mutiger sind, weil sie dann auch mehr Geld verdienen können. Eine europaweite Studie zeigt, dass in Deutschland im Vergleich zu anderen Ländern die Neigung zur Selbständigkeit bei Frauen deutlich geringer ist. Gleichzeitig ist die Selbständigkeit aber der Weg, auf dem Reichtum am ehesten erreichbar ist. Und da fehlt's noch ein bisschen.

**C. Günther:** Da liegen die Chancen...



**S. Bischoff:** ... Die Frauen sollten variable, d.h. erfolgs- oder leistungsabhängige Gehaltsbestandteile fordern. Die führen im Ergebnis zu höheren Einkommensanteilen als wenn man nur ein Fixgehalt erhält.

**C. Günther:** Die Beteiligung am Unternehmenserfolg scheint einigen Frauen aber geradezu unheimlich zu sein. Als wir das in unseren Seminaren angesprochen haben, reagierten einige Teilnehmerinnen sehr zurückhaltend: „Aber vielleicht will ich das gar nicht.“

**S. Bischoff:** Man kann nicht alles selber beeinflussen, aber man kann viel mehr beeinflussen, als man denkt. Das Schlimmste finde ich, ist, passiv zu sein und sozusagen Objekt von Entscheidungen anderer zu werden.

**C. Günther:** Zum Objekt von Entscheidungen anderer zu werden – das ist eine gelungene Umschreibung der Passivität im Berufs- wie auch im Privatleben.

**S. Bischoff:** Ich sage immer, man kann sein Geld auf zwei Arten und Weisen verdienen: die eine ist zu arbeiten und die andere ist, Entscheidungen zu treffen. Ich rate meinen Studierenden...

---

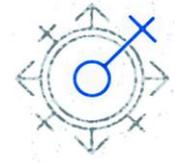
„Man kann sein Geld auf zwei Arten verdienen: Arbeiten oder Entscheidungen treffen.“

---

**C. Günther:**....Entscheidungen zu treffen.

**S. Bischoff:** Genau. Da kann man nämlich morgens eine Entscheidung treffen und nachmittags ins Kino gehen.

**C. Günther:** Diese Alternative betrifft eine ganz wesentliche Erkenntnis, die wir in unseren Veranstaltungen zur Positionierung von Frauen vermitteln wollen. Im Seminar *Haus der Karriere* wird herausgestellt, warum man mit „Arbeit“ keine Karriere machen kann....



**S. Bischoff:** ... Oder zumindest nicht reich werden, da kann man sich ziemlich abrackern, also muß man die richtigen Entscheidungen treffen.

**C. Günther:** Das ist die Alternative: Entscheiden statt (ab)arbeiten.

**S. Bischoff:** ...Und es ist natürlich risikoreicher, Entscheidungen zu treffen, als still vor sich hin zu arbeiten. Gut, das Risiko von Fehlentscheidungen ist da, aber das muss man eingehen, sonst kann man auch keine richtigen Entscheidungen treffen.

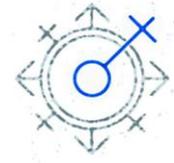
**C. Günther:** Und Entscheidungen zu fällen will gelernt sein.

**S. Bischoff:** Ich glaube es ist ein gutes Gefühl, Entscheidungen zu treffen bzw. getroffen zu haben, mit denen man selbst etwas in die Wege geleitet hat.

**C. Günther:** In unserem, Projekt INposition möchten wir die Frauen dazu motivieren, Entscheidungen selber zu treffen und diese nicht an eine Gruppe oder einen Mann zu delegieren. Nur eigene Entscheidungen schaffen Selbstvertrauen. Selbst dann, wenn sich die Entscheidungen als falsch erweisen sollten. Denn man bezieht daraus die Kraft und die Gewissheit, es anders machen zu müssen.

**S. Bischoff:** Ja. Diese Erfahrung muss man machen. Und dafür muss man seine beruflichen Entscheidungen selbst treffen. Je mehr Entscheidungen man trifft, desto mehr Fehler macht man zwangsläufig. Aber aus Erfahrung erwächst Intuition. In der Zukunft kann man dann intuitiv bessere Entscheidungen treffen.

**C. Günther:** Warum spielt beim beruflichen Aufstieg das Netzwerk eine so große Rolle?



**S. Bischoff:** Ich würde das nicht Netzwerk nennen, es spielen die persönlichen Beziehungen eine große Rolle und nicht etwa formelle Netzwerke. Letztere werden, das zeigt meine letzte Studie, überschätzt. Wirklich sehr wichtig sind tragfähige persönliche Beziehungen von Individuum zu Individuum. Das sind Dinge, die mit der Zeit wachsen müssen. Man muß eine gegenseitige Vertrauensbasis schaffen können, man muß für andere einschätzbar und zuverlässig sein. Das ist was anderes als formelle Netzwerke, bei deren Veranstaltungen man sich trifft und die in der Regel doch sehr oberflächlich bleiben.

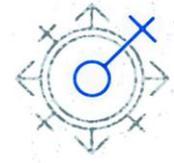
**C. Günther:** Also wechselseitiges Vertrauen und Verlässlichkeit zählen?

**S. Bischoff:** Verlässlichkeit umschließt ja, dass man sich auch für jemanden einsetzt. Sie können sich nur für jemanden einsetzen, von dem Sie wissen, dass Sie sich auf den oder diejenigen verlassen können, wenn er oder sie mit einer dritten Person kommuniziert. Dabei macht man eben leider auch mal negative Erfahrungen. Das ist dann für alle Beteiligten nicht gut. Man muss sich darüber im Klaren sein, dass man, wenn man eine für sich selbst positive persönliche Beziehung sucht, die Sache aber fehlschlägt, eigentlich immer mit Folgewirkungen rechnen muss. Nicht nur für sich persönlich, sondern auch für andere.

**C. Günther:** Würden Sie sagen, dass an dieser Stelle Moral und Ethik wieder einen anderen Stellenwert bekommen?

**S. Bischoff:** Ja, es geht nicht anders, als mit einem Bewusstsein von Vertrauenswürdigkeit, und das ist letztlich ja ein ethischer Wert.

**C. Günther:** Wie wichtig ist aus Ihrer Sicht, dass sich aufstiegsorientierte Frauen positionieren?



**S. Bischoff:** Positionierung heißt ja, sich gegenüber der Umwelt in bestimmter Weise sichtbar zu machen, also gegenüber Kunden, das wären Arbeitgeber in dem Fall, wenn man angestellt tätig sein will, gegenüber der Konkurrenz, oder den Kollegen, auch in der Öffentlichkeit. Das man eben feststellen kann, ich habe etwas und ich kann etwas, was andere nicht haben und nicht können. Das ist Positionierung im betriebswirtschaftlichen Sinne, ich muß ein Produkt positionieren, indem ich seine Alleinstellungsmerkmale im Sinne einer USP, einer Unique Selling Proposition deutlich mache.

**C. Günther:** Wir haben die Positionierung ganz nach vorn gestellt und daraus unseren Projektnamen: "INposition" gewonnen. Uns hat umgetrieben, dass die Frauen wunderbare Spezialkenntnisse haben, aber nicht positioniert sind.

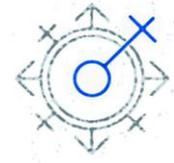
**S. Bischoff:** Ich kann das nicht aus der Studie belegen, aber ich würde sagen, dass ist eine Frage des persönlichen Ehrgeizes, was man mit seinen Fähigkeiten erreichen will. Ob man sagt, ja, mir ist es genug, zu wissen, dass ich sie habe, und dass ich etwas bestimmtes kann, oder aber ich will das, was ich habe und kann, auch wirklich einsetzen, beispielsweise für die Gesellschaft und in der Öffentlichkeit oder eben auch zugunsten eines Unternehmenserfolgs.

---

„Positionierung ist Zukunftsgestaltung“

---

**C. Günther:** Positionierung ist für uns Zukunftsgestaltung. Wir vertreten die These, dass man sich an jeder Stelle seiner beruflichen Tätigkeit positionieren kann. Wir verstehen darunter, dass man sich für eine Überzeugung, eine Haltung, ein Statement, einen Inhalt entscheidet, diesen nach außen vertritt und zu verwirklichen sucht, um die Weichen für die Zukunft des Unternehmens und der eigenen Person zu stellen.



**S. Bischoff:** Ja natürlich, das ist klar. Man muß eine Idee haben, für die man sich begeistern kann, für die man brennt, und für die man bereit ist, wirklich unendlich viel zu tun. Und ich behaupte, das habe ich auch in meinem Buch „Zukunftsmodell Freier Beruf“ geschrieben, dass jeder irgendeine besondere Fähigkeit besitzt, die ihn von anderen unterscheidet, und daraus etwas machen kann. Es gibt eine Maxime, die besagt, man möge seine Entscheidungen so treffen, dass die Handlungsspielräume möglichst vergrößert werden. Einerseits werden mit steigendem Lebensalter die Handlungsspielräume geringer, weil man ja an seine eigenen Entscheidungen aus der Vergangenheit gebunden ist. Aber andererseits hat sich unsere Lebensumwelt so verändert, dass man sich vieles vorstellen kann, was früher gar nicht denkbar war.

**C. Günther:** Wahrscheinlich können wir unser Gespräch nicht besser beschließen als mit diesem optimistischen Ausblick sowohl für jüngere als auch für ältere Karriereaspirantinnen.

Frau Professor Bischoff, ich danke Ihnen für dieses Gespräch.

## Wirkungskreis und Veröffentlichungen von Frau Professor Dr. Sonja Bischoff.

Aufmerksamkeit in der Fachwelt wie in der breiten Öffentlichkeit erregte Prof. Dr. Sonja Bischoff schon vor mehr als zwei Jahrzehnten, als sie als erste Wissenschaftlerin empirisch nachwies, dass in der Bundesrepublik weibliche Führungskräfte trotz gleicher Qualifikation und Position erheblich weniger verdienen als ihre männlichen Kollegen. Seitdem ist sie in der Wissenschaft wie auch außerhalb immer wieder als entschiedene Verfechterin und Fördererin einer gleichen und gerechten Bezahlung von Männern und Frauen hervorgetreten.

Von 1975 bis 2011 lehrte sie Allgemeine Betriebswirtschaftslehre mit Schwerpunkten Strategische Unternehmensführung und Entrepreneurship an der Universität Hamburg, zunächst als Hochschullehrerin, ab 1986 als Universitätsprofessorin. Daneben bestritt sie zahlreiche Vorträge, Workshops und Seminare in Unternehmen, Verbänden und staatlichen Institutionen.

Zudem berät sie Wirtschaft und Politik als Mitglied des Kuratoriums der Hamburger Sparkassen-Finanzholding (bis Ende 2011), des Beirats der DGFP-Gesellschaft für Personalführung e. V. (bis 2011), des Kuratoriums der Konferenz World Women Work, des Stiftungsrats der Helga-Stödter-Stiftung Frauen für Führungspositionen (bis 2011) und des Wirtschaftsrats Deutschland der CDU.

Hinzu kommen zahlreiche Publikationen und Forschungsprojekte mit dem Fokus auf Diversity in Führungspositionen: „Wer führt in (die) Zukunft?“ (zuletzt 2010), „Top-Arbeitgeber für Frauen – wer sie sind, was sie bieten“ (1996), „Zukunftsmodell ‚Freier Beruf – Qualifikation in Erfolg umsetzen‘“ (1995), „Frauen zwischen Macht und Mann – Männer in der Defensive - Führungskräfte in Zeiten des Umbruchs“ (1990) sowie eine Fülle von Aufsätzen.

Carola Günther, M.A., Projektleiterin von INposition, einer Initiative zur Karriereförderung von Frauen, die die Positionierung in den Mittelpunkt stellt, ist Sales Managerin in einem Hamburger IT-Unternehmen. Im Rahmen von INposition bietet sie Seminare, Workshops und Coaching für Männer und Frauen an, die Führungspositionen anstreben. Sie ist stellvertretende Vorsitzende des Forums für Akademikerinnen an Hochschulen und in der Wirtschaft (FAHW) e.V., das INposition in Kooperation mit der Helmut-Schmidt-Universität aufgelegt hat. Das Projekt wurde in 2011 von der Hamburger Behörde für Wissenschaft und Forschung sowie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert.

Carola Günther studierte Germanistik, Psychologie sowie Geschichte der Mathematik und der Naturwissenschaften an der Universität Hamburg. Sie lebt mit Ihrem Mann in Hamburg.