

lende Risikobereitschaft als auch auf fehlende finanzielle Unterstützung.

Finanzielle Gründe spielten für das Scheitern des Plans durchaus eine Rolle, da zu Beginn der Gründungsdebatte gerade die allgemeine Konjunktur in der Bundesrepublik Deutschland nachgelassen hatte und sich eine Trendwende erst zu Beginn der 1970er Jahre andeutete.

Jedoch finden sich die eigentlichen Gründe für das Scheitern des Projekts vor allem in den Vorbehalten bezüglich der Wissenschaftlichkeit des zu gründenden

Instituts und der strittigen Definitionen:

Westphal monierte das Ignorieren des Hauptanliegens. Es gäbe nur Konzeptionen „um die Musik herum“, wie er an Eigen schrieb, und Picht meinte, man müsse zunächst einen Begriff davon haben, was Musik nicht nur historisch gewesen sei, sondern auch in Zukunft sein könne.

Heisenberg provozierte mit der Frage, ob Musik in höherem Grade Wissenschaft sei als andere Künste. Und Eigen machte in einer emotional bereits aufgeheizten Debatte eine weitreichende Bemerkung, als

er sagte, „wenn Wissenschaft der Wissenschaft gemacht werde, dann auch Wissenschaft der Kunst“ – er kannte die seinerzeit aktuellen Debatten um ein Selbstverständnis von Wissenschaft, um die Herausbildung der „science of science“.

Die Diskussionen offenbarten eine Vielfalt möglicher theoretischer und praktischer Ansätze. Darunter wogen die physikalisch-technischen Vorschläge für die Profilierung des Instituts schwer. Der Akustiker Thienhaus stellte dafür als Leitmotiv die Wechselbeziehungen von physikalischer Technik und Musikforschung heraus:

KARRIEREKOLUMNE

Lebensalter oder akademisches Alter

In meinem Büro finde ich die Bewerbungsunterlagen einer Akademikerin Anfang 40. Das Bewerbungspaket fühlt sich schwer an, 22 Seiten. Als ich lese, dass es eine „Bewerbung auf eine W3-Professur“ ist, weiß ich warum. Zum Glück gibt es ein Inhaltsverzeichnis, so sehe ich auf den ersten Blick, was auf mich zukommt. Seit zwei Jahren bewirbt sie sich erfolglos auf Professuren und Gruppenleiterpositionen. Als Beispiel dient die mitgeschickte Ausschreibung zu einer Position, bei der sie nicht einmal für ein Vorstellungsgespräch eingeladen wurde, obwohl sie ihrer Meinung nach die perfekte Kandidatin gewesen wäre.

Ich gehe sofort zu Punkt 7, der Publikationsliste – in der Wissenschaft nach wie vor das wichtigste Kriterium. 13 Artikel, davon 8 Erstautorenschaften. Die ganz großen Journale wie *Nature* oder *Science* sind nicht dabei, aber sie hat in durchaus angesehenen Zeitschriften veröffentlicht. Ich blättere zurück zu „Ausbildung und akademische Laufbahn“: Ihre Promotion hat sie im Jahr 2000 angefangen. 13 Publikationen in 16 Jahren, das ist für eine W3-Professur wahrscheinlich zu dünn, denke ich mir, vielleicht sogar der Grund, dass ihre Bewerbung aussortiert wird. Dann fange ich an, mich durch das Dokument zu arbeiten. Auf Seite 5 stoße ich auf „Mutterschutzfristen und Elternzeiten“. Zehn Monate war sie für ihre beiden Kinder jeweils in Mutterschaftsurlaub. Kleingedruckt finde ich eine Fußnote: „Seit 2007 arbeite ich in Teilzeit (67,5%)“. Ich rechne nach: 16 Jahre minus 20 Monate minus 32,5%. Ihr akademisches Alter ist demnach nicht 16, sondern erst 11 Jahre. Damit klingt die Zahl von 13 Publikationen ganz anders. Aber welcher Arbeitgeber macht

sich die Mühe, das nachzurechnen und diese Informationen mühsam aus ellenlangen Dokumenten zusammenzusuchen? Ich lese weiter und bleibe bei „Drittmitel“ hängen. Auch hier: Für zwölf Jahre seit Ende der Promotion ist es recht wenig, legt man sieben akademische Jahre zugrunde, ist es respektabel.

Ich kommentiere ihren Lebenslauf: „In Ihrem Fall sollten Sie Ihren akademischen Output pro akademischem Jahr auf der ersten Seite des Dokuments erwähnen und auch gut sichtbar zur Publikationsliste schreiben. Darüber hinaus müssen Sie erwähnen, ob Sie als Professorin in Vollzeit oder Teilzeit arbeiten möchten. Diese Information möchte Ihr zukünftiger Arbeitgeber unbedingt wissen, doch kann ich sie leider nirgendwo finden.“

Die großen Wissenschaftsorganisationen haben sich vorgenommen, das akademische Alter (also die Jahre aktiver Forschung) und nicht das biologische Alter (also die Lebensjahre) als Bewertungsgrundlage für wissenschaftliche Exzellenz heranzuziehen. Das soll dabei helfen, Brüche in der Vita, wie Erziehungszeiten, auszugleichen. Das ist eine gewichtige Änderung der Regeln. Doch sollten Bewerber die Berufungskommissionen nicht nach solchen Tatsachen suchen lassen. Man sollte sie ihnen direkt unter die Nase halten. Das ist nicht aufdringlich, sondern für beide Seiten hilfreich.

k.bodewits@naturalscience.careers

Karin Bodewits ist Biochemikerin, Autorin von „Karrierefürer für Naturwissenschaftlerinnen – Erfolgreich im Berufsleben“, Seminarleiterin und Mitgründerin von *Naturalscience Careers*, eines Unternehmens für Karriereberatung und Soft-Skill-Seminare für Naturwissenschaftler. Für die *Nachrichten aus der Chemie* schreibt sie in unregelmäßigen Abständen über ihre Tätigkeit.

