

**„ΜΟΥΣΕΙΟΝ –
TANZPLATZ DER GÖTTINNEN“:
Historische Museen als Arbeitsplatz für Frauen**

Abschlussarbeit im Studiengang Museologie an der Universität Basel, November 1999

von Dorothee Elisabeth Rippmann

„ ΜΟΥΣΕΙΟΝ – TANZPLATZ DER GÖTTINNEN“: Historische Museen als Arbeitsplatz für Frauen	1
Einleitung	5
Was ist der Museumsberuf? Museumsentwicklung und Personalstruktur	6
Frauenmuseen.....	7
Ausstellungen	8
Die Ausstellung – Konstruktion von Sinn und Wirklichkeit(en)	10
Helvetia.....	15
Bundesverfassung und Rechtsstellung von Frauen	17
Rollenvorbilder und Betriebskultur	18
Die inhaltliche Ebene	19
1. Kapitel: Personalstrukturen.....	20
„Göttinnen auf dem Tanzplatz“: Die Museumsleitung.....	20
Exkurs: Johanna Mestorf, Pionierin in Museum und Universität (geb. am 15. 4. 1829 in Bramstedt (Holstein), gest. am 20. 7. 1909 in Kiel)	20
Das Museumspersonal: Frauen und Männer	22
2. Kapitel: Frauen in grossen Museen	24
„Alles war Zufall“ – „Arbeit mit Hand und Kopf“: Die Ausbildung	26
Gerade und „Geknickte Karrieren“.....	29
„Die Ausstellung als Theater“ - Was bedeutet die Arbeit im Museum?	31
„Wichtig ist Zufriedenheit“: Tätigkeit im Museum und Position in der Museumshierarchie	31
Der Lohn	37

„Das Publikum ist sehr liebenswürdig“ - Vermittlung	37
Ausstellungen	39
„Sich selbst genügen“ oder Weiterbildung?	40
„Einzelkampf ist immer noch angesagt“: Problemlösungen im Team und Aussenkontakte	40
„Kollegen und Kolleginnen sehnen sich schon nach einem Mann“	42
Exkurs von dr zur „verkehrten Welt“	43
Eine Frau an der Spitze: Kulturmanagement.....	44
Vorstellungen von der Zukunft des Museums	47
„... dass die Chancengleichheit endlich mal kommt“: Leben – Wünsche – Visionen	49
Exkurs zu „Leben und Arbeiten“: Das Pensum Herrn Leutharts, des ersten Leiters des Kantonsmuseums in Liestal	49
„klaglos und freudvoll“ – weniger „chefig“	52
3. Kapitel: Kleine Museen	53
Eine Frau in der „Chef-Etage“ (8. Interview)	54
Eine Museumsfrau im Nachbarland Österreich (9. Interview)	57
4. Kapitel: Eine Frau im (Un-) Ruhestand	60
Schlussfolgerungen	64
Museums-Frauen.....	65
Museumsarbeit im grossen Museum.....	66
Frauen und Öffentlichkeit.....	68
Dank.....	70
Widmung	70
Literatur	71

Anhang: Das Gendering von Museumsarbeit. Entwurf für den Interview-Leitfaden75

Einleitung

„MOUSEION - TANZPLATZ DER GÖTTINNEN“¹ ist eine Fallstudie, die das Thema Gendering von Museumsarbeit in der Schweiz zuerst einmal „lancieren“ möchte. Über das Museum als Arbeitsplatz, insbesondere als Arbeitsplatz für Frauen mit einer akademischen Ausbildung und für Abgängerinnen einer Kunst-Akademie liegen bis heute keine Studien vor. Corinne Eichenberger und Samy Bill haben die Situation im Bereich der Museums-Pädagogik landesweit untersucht (Bill, in: Rath 1998).

Die hier vorliegende Studie entstand als Abschlussarbeit im Studiengang Museologie in Basel. Wegen der beschränkten zeitlichen und personellen Mittel ist das „Ein-Frau-Projekt“ ein Anfang. Es ist keine quantitative Erhebung in den über 800 Museen aller Typen in der Schweiz. Sein Anspruch ist bescheidener, nämlich ein Thema aufzugreifen und einige relevante Fragen zu stellen. Mit Beobachtungen und Hypothesen möchte die Autorin eine vertiefte, breiter abgestützte wissenschaftliche Arbeit einer künftigen Lizenciandin, Doktorandin oder Museologin anregen.

Die Untersuchung beschränkt sich auf grössere staatliche Historische Museen und klammert u. a. die Lokalmuseen („Heimatismuseen“) völlig aus. Ein Grund hierfür ist – abgesehen von der grossen Zahl von Museen dieses Typus in der Schweizer Museumslandschaft – der Umstand, wonach hier eher Freiwillige aus verschiedenen Berufen, nicht aber akademisch geschulte Konservatoren und Konservatorinnen arbeiten. Doch gerade für das Thema „Gendering von Museumsarbeit“ könnte dieser Museumstyp mit einer etwas anderen als der hier gewählten Fragestellung wichtig sein: Denn besonders das Heimatmuseum dürfte ein Ort „fröhlicher Selbstausbeutung“ (Hauer et al. 1997, S. 98), d.h. ein Ort der Gratisarbeit sein, und es wäre interessant zu wissen, wieviel davon gerade Frauen als Spezialistinnen unbezahlter Arbeit (Erziehungs- und Hausarbeit und Anderes) erbringen. Denn die Übernahme „freiwilliger“ und vielfach auch „freier“ Arbeit in den Bereichen Soziales und Kultur entspricht den gesellschaftlichen Erwartungen an Frauen.²

Zwei Motive bestimmten die Wahl des Themas: Einmal die von eigener Berufserfahrung geprägte persönliche Neugier und die Lust, anstatt sich einer menschenabgewandten Literaturarbeit zu widmen, mit Leuten ins Gespräch zu kommen und Museumsfrauen kennenzulernen. Als Mediävistin hat die Verfasserin dieser Zeilen dank eines Arbeitsschwerpunkts „Geschichte der

¹ Hauer/Muttenthaler/Schober/Wonisch 1997, S. 92.

Arbeit“³ ein generelles historisch-sozialwissenschaftliches Interesse an den Arbeitsbeiträgen und –bedingungen von Frauen in unterschiedlichen Gesellschaften. Zweitens das feministisch begründete Interesse an der Situation in der schweizerischen Museumslandschaft. Dabei sind im Wesentlichen drei Dinge zu beachten. 1. Die einfachste Frage ist die nach der zahlenmässigen Geschlechtervertretung in den in Frage kommenden Stellen (KuratorInnen- bzw. KonservatorInnen, RestauratorInnen mit akademischem Studienabschluss; Direktion) und der Chancengleichheit.⁴ 2. Eine andere Frage betrifft die Lebensläufe und fachlichen Curricula der im Museum tätigen Frauen und die Motive ihrer Berufswahl. Dabei interessiert auch der Zusammenhang zwischen der spezifisch weiblichen Familien- und Berufssituation und den inhaltlichen Interessenschwerpunkten von Frauen – als inhaltliche Überleitung zum dritten Punkt. 3. Wie wirkt sich die Besetzung von Stellen mit Frauen auf die Arbeit im Museum aus? Verändern sich die Inhalte, beispielsweise das Programm der Ausstellungen oder die vom Museum herausgegebenen oder mitgestalteten Publikationen? Ziel der vorliegenden empirischen Untersuchung ist es, den zweiten Punkt nach den weiblichen Curricula, Arbeitsfeldern, Arbeitsbedingungen und Arbeitsauffassungen in den Mittelpunkt zu setzen und ein Berufsbild der Konservatorin/Restauratorin am Ende der 1990er Jahre zu skizzieren. Dabei ging ich von der Annahme aus, dass sich in den letzten Jahren –ähnlich wie bei den Museumspädagogen und –pädagoginnen ein Generationenwechsel vollzogen hat (Bill, in: Rath 1998). Das Vorhaben, den Museumsberuf aus Frauensicht zu durchleuchten, scheint u. a. deshalb geboten, weil einschlägige Artikel den Gender-Aspekt nicht thematisieren (Kavanagh 1991, Boylan 1993). Für die Schweiz fehlen überhaupt systematische Untersuchungen über die Angestellten im Museum (Chappuis 1997, S. 17).

Was ist der Museumsberuf? Museumsentwicklung und Personalstruktur

Zuerst ist aber kurz zu problematisieren, was denn der Museumsberuf heute sei. In den letzten beiden Jahrzehnten hat sich nicht nur die Zahl der Museen vervielfältigt, sondern die Zahl der darin Beschäftigten ist angestiegen und im Zusammenhang mit der wachsenden Komplexität der musealen Aufgaben hat die Vielfalt der im Museum engagierten Berufe zugenommen; zu denken ist etwa an SpezialistInnen für Sammlungsinventarisierung und Informatik, Fotografinnen, GrafikerInnen, Aufsichtspersonal, SicherheitsspezialistInnen, PR-Leute, reine Verwaltungsfunktionen etc. Im Rahmen des auch im Museum verbreiteten Spezialistentums ist der

² So wenigstens die Beurteilung der Situation in Österreich; mündliches Gespräch mit Gabriele Rath, 25. Sept. 1998.

³ Vgl. HLS, Historisches Lexikon der Schweiz, Art. „Arbeit“ von D. Rippmann, Martin Körner und Bernard Degen (im Internet: www.dhs.ch; im Druck); D. Rippmann, K. Simon-Muscheid, C. Simon, Arbeit – Liebe – Streit, Liestal 1996.

Anteil der klassischen KuratorInnen bzw. Konservatorinnen am gesamten Personalbestand tendenziell im Abnehmen begriffen. So sind beispielsweise in Grossbritannien gegenwärtig nur 14 Prozent der Museumsleute dieser Berufsgattung zuzurechnen (Boylan 1993). Weiter ist auch eine zweite Entwicklung – parallel zum entsprechenden Vorgang in der Wirtschaft laufend – im Gang: nämlich das Outsourcing von Museumsaufgaben. Es umfasst nicht nur Funktionen wie Buchgestaltung, architektonisch-grafische Gestaltung von Ausstellungen, Sicherheitstechnik, Gärtnerei⁵ o.ä., sondern das Ausstellungsmachen, was früher ein klassisches Feld festangestellter KuratorInnen gewesen war (S. Bill, Neue Chancen, 1998). Betrachte ich die Organigramme und Personallisten von Häusern wie dem Historischen Museum Basel, so halte ich einen dritten Entwicklungsstrang für wesentlich. Er hängt mit der heute in öffentlichen, staatlichen Häusern zunehmend komplexeren Finanzierungsgrundlage zusammen. Deren Aufgaben sind nicht mehr nur allein durch ein „ordentliches Budget“ aus der Staatskasse alimentiert, sondern durch Forschungsförderung (Nationalfonds, Stiftungen zur Förderung der Wissenschaft) und Sponsorengelder. Damit treten neue Typen von MitarbeiterInnen ins Museum ein, die befristete Anstellungen haben und nur projektbezogen arbeiten. Sie leisten zwar teilweise KuratorInnenarbeit, geniessen aber nicht den Status dieser hierarchisch oben angesiedelten Personen und nehmen nicht in gleicher Weise wie diese Einfluss aufs Geschehen im Haus. In den MitarbeiterInnen-Listen laufen sie nicht unter einer Funktionsbeschreibung (z. B. Direktion und Sammlungsabteilungen / Zentrale Dienste), sondern unter dem Label „Sach- und Projektkredite“.⁶ Hinter diesem „feinen Unterschied“ verbergen sich andere Arbeitsbedingungen, die ihrerseits einer genaueren Untersuchung bedürften.

Frauenmuseen

In der Schweiz gibt es im Unterschied zu anderen Ländern wie Deutschland (Wiesbaden, Bonn) und Dänemark (Kvindemuseum in Arhus) kein Frauenmuseum. Die Anliegen, das Museum auch als Ort der Repräsentation weiblicher Lebensentwürfe und -zusammenhänge, der Auseinandersetzung mit weiblicher Kunst und weiblicher Ästhetik (Hauer et al. 1997, S. 71 und passim), als Ort der Begegnung und des gelebten Lebens oder als Ort der Tradition von Frauenkultur und der Reflexion über Geschlechterbeziehungen in Vergangenheit und Gegenwart zu etablieren, haben sich in diesem Land also innerhalb des „normalen Allerwelts-Museums“ abzuspielen. Wie stimulierend eine Ausstellung über ein Frauenthema sein kann, zeigten

⁴ Zur Definition des KonservatorIn-Berufs und den Anforderungen an die Ausbildung Chappuis 1997.

⁵ Ich denke an die Umsetzung des „Tausend-Blumentepichs“ im Garten des Bernischen Historischen Museums oder an den Garten des Alimentariums in Vevey.

⁶ Historisches Museum Basel. Jahresbericht 1998, S. 100f.

Veranstaltungen wie „Eine Stadt der Frauen“ (Bonn) oder „Maria Gimbutas“ (Wiesbaden), von denen sich Frauen ganz direkt angesprochen fühlten. Doch sind – obwohl dies auf der institutionellen Ebene (d.h. keine Frauenmuseen) nicht durchscheint, auch in der Schweiz einige vielversprechende Anfänge zu sehen:

Ausstellungen

Verflixt und zugenäht. Frauenberufsbildung – Frauenerwerbsarbeit 1888–1988. Beiträge zur gleichnamigen Ausstellung im Rahmen des hundertjährigen Jubiläums der Berufs-, Fach- und Fortbildungsschule Bern, Zürich (Chronos) 1988.

Les femmes, Musée d’Ethnographie in Neuchâtel, 1992.

Alles was Recht ist. Baselbieterinnen auf dem Weg zu Gleichberechtigung und Gleichstellung, Kantonsmuseum BL in Liestal, 1992.

Travaille qui peut! Arbeite wer kann, Schweizerisches Landesmuseum ZH 1996 (hier werden die Themen Arbeit, Recht auf Arbeit und Arbeitslosigkeit ausdrücklich auch unter den Aspekten der Geschlechter-Asymmetrien untersucht.)

Liebe auf dem Lande. Zur Geschichte der Liebe, Kantonsmuseum BL in Liestal, 1997⁷.

Männerbund und Bundesstaat. Über die politische Kultur der Schweiz, Luzern 1998

Liebeslänglich, Historisches Museum Baden, 1999.

Vernunft und Leidenschaft. Zürich 1750 bis 1800 (Museum Bärengasse, Schweizerisches Landesmuseum Zürich, 1999).

Anhand der erwähnten Bonner Ausstellung kann eine mittlerweile schon klassische Zusammenarbeit zwischen Universität und Museen erläutert werden, die auch in einigen der genannten Schweizerischen Projekte zum Tragen kam:

Stadt der Frauen. Szenarien aus spätmittelalterlicher Geschichte und zeitgenössischer Kunst (eFeF-Verlag, Zürich-Dortmund) 1994.

⁷ Silvia. Begleitband zur Ausstellung „Liebe auf dem Lande. Zur Geschichte der Liebe“, hg. von Sabine Kubli und Pascale Meyer, Liestal 1997.

Die Initiative ging von der Gründerin und Leiterin des (ersten) Bonner Frauenmuseums, Marianne Pitzen, aus; sie verband sich für das Ausstellungsvorhaben mit Annette Kuhn, einer in Frauenkreisen bekannten Bonner Geschichts-Ordinaria, die zur Gründerinnen-Generation der Historischen Frauenforschung in der BRD zählt⁸ und mittlerweile nach Erscheinen ihres Buches „Chronik der Frauen“ auch von Archäologinnen rezipiert wird.⁹ Auch die Ausstellung „Sklavin oder Bürgerin? Weiblichkeit 1760 – 1830“ in Frankfurt am Main anlässlich des Bicentenaire der Französischen Revolution kam unter Mitwirkung universitärer Frauen zustande.¹⁰ Ähnlich funktionierte Ende der 1980er Jahre ein Projekt in Kanada, das auf die Initiative einer Universitätsprofessorin, Joan Sangster, zurückging. Eine Arbeitsgruppe der Trent University entwickelte zusammen mit dem Peterborough Centennial Museum and Archives die Ausstellung „Ordinary Women–Everyday Lives“ (Knibb 1994, 352).

Diese Konstellation verweist uns auf das m. E. zweckmässige Zusammenspiel zwischen Museum und Universität. Unternimmt das Museum Ausflüge in weiter zurückliegende Epochen der Geschichte – wo Methoden der Oral History und die Aufarbeitung von Alltags-Geschichte durch die betroffenen Frauen selbst nicht mehr möglich sind –, so ist der Einsatz professioneller Frauen absolut notwendig, sollte eine Qualität der Ausstellung garantiert sein.

Anstösse zu Ausstellungen über Frauengeschichte kamen in der Schweiz mehrfach von der Universität, hier seien etwa die Zürcher Veranstaltung über die erste Schweizerische Jus-Professorin, Emilie Kempin-Spiry (1988) und die Ausstellung „D’Studäntin chunnt“ über die Anfänge des Frauenstudiums in Basel (1990) genannt. Die Welle von Ausstellungen mit Frauenthemata ist offenbar rund ein Jahrzehnt nach der Annahme des Gleichstellungsartikels in der Verfassung der Eidgenossenschaft durch das Schweizervolk angelaufen. Man braucht nicht eigens zu betonen, dass die genannten Ausstellungen ausschliesslich bzw. vorwiegend von Frauen

⁸ Neben Annette Kuhn sind hier zu nennen: Karin Hausen (Berlin), Heide Wunder (Hamburg, jetzt Kassel), Gisela Bock (Bielefeld, jetzt Berlin). Als einschlägige Publikationen dieser Frauen sind im Zusammenhang mit dem Thema „Arbeit“ anzuführen: Frauen in der Geschichte II, hg. v. Annette Kuhn und Jörn Rüsen, Düsseldorf 1982; Hausen, Karin (Hg.), Geschlechterhierarchie und Arbeitsteilung. Zur Geschichte ungleicher Erwerbschancen von Männern und Frauen, Göttingen 1993; dieselbe, Wirtschaften mit der Geschlechterordnung. Ein Essay, in: dieselbe (Hg.), Geschlechterhierarchie und Arbeitsteilung, S. 40–67; dieselbe, Wirtschaftsgeschichte als Geschlechtergeschichte, in: Franziska Jenny, Gudrun Piller, Barbara Rettenmund (Hg.), Orte der Geschlechtergeschichte: Beiträge zur 7. Schweizerischen Historikerinnentagung, Zürich 1994, S. 271–288; Heide Wunder, Christina Vanja (Hg.) .), „Weiber, Menscher, Frauenzimmer“: Frauen in der ländlichen Gesellschaft, 1500–1800, Göttingen 1986 (mit einem Beitrag über Frauenarbeit von D. Rippmann).

⁹ Brigitte Röder, Fürst mit Wagen und Ehefrau – Rollenklischees in der archäologischen Fachliteratur, in: Archäologie der Schweiz 22/3 (1999), S. 153–156.

¹⁰ Viktoria Schmidt-Linsenhoff (Hg.), Sklavin oder Bürgerin? Weiblichkeit 1760-1830, Frankfurt a. M./Marburg 1989.

erarbeitet und gestaltet wurden. Das trifft auch auf die erstgenannte Ausstellung „verflixt und zugenäht“ zu; jedoch bestand deren Trägerschaft nicht allein im eher männlich dominierten Bernischen Historischen Museum, vertreten durch Georg Germann, François de Capitani, Thomas Meier und die Historikerin Annemarie Stalder, sondern auch in der Berufs-, Fach- und Fortbildungsschule und der Städtischen Schuldirektion. Damalige Vorsteherin der Schuldirektion war die bekannte Feministin Gret Haller. Ist es ein Zufall, dass eine Mitarbeiterin der beiden Liestaler Ausstellungen als Museologin den Aufstieg in die Direktionsetage des Kantonsmuseums Baselland geschafft hat? Das führt von der inhaltlichen auf die personelle Ebene. Um eine erste Einschätzung über das Museum als Arbeitsplatz für Frauen und die Frauenquote vorzunehmen, genügt ein Blick auf die oberste Etage der Museums-Leitung. Wo sitzen Frauen als „Göttinnen“ einem musealen Tanzplatz vor? (siehe unten Kapitel 1).

Die Ausstellung – Konstruktion von Sinn und Wirklichkeit(en)

Die Anschlussfrage wäre dann: welche Art von Tanz wird auf diesem Tanzplatz dargeboten? Gibt es Unterschiede im Auftritt und Angebot – je nachdem ob beispielsweise die Führung des Hauses männlich oder weiblich ist? Das zielt auf den Kern der Problematik und führt weg von der „Innensicht“ des Museums hin zu seiner Botschaft und dem, was es nach aussen hin dem Publikum vermittelt. Die Untersuchung geht von der Gleichstellungs-Frage (Berufschancen der Frauen) aus und hat zunächst einen standespolitischen Aspekt unter der Fragestellung der Geschlechterparität in der Arbeitswelt. Sie verweist dann schliesslich auf viel komplexere Zusammenhänge, in denen das Museum steht, auf sein gesellschaftliches Umfeld. Von gesellschaftspolitischer Relevanz sind nicht nur die Formen sozialer Differenz (und deren Deutung im Museum), sondern auch die Kategorie Gender. Angenommen, das Museum sei nicht lediglich ein Ort des Erlebnisses, der Vermittlung und Bildung, sondern es produziere – indem es all diese Dinge bietet - gesellschaftlichen Sinn, dann ist dieser Sinn nicht nur in Bezug auf die mittlerweile klassischen Kategorien von „Class“ und „Race“ gegeben, sondern auch hinsichtlich der Kategorie „Gender“. – Wobei die anglo-amerikanische Forschung den Begriff „Gender“ prägte, um das „soziale Geschlecht“ im Unterschied zum biologisch determinierten Geschlecht („Sex“) zu bezeichnen; es ging darum, durch Verwendung von „Gender“ in den Geistes- und Sozialwissenschaften das Missverständnis biologistischer Interpretationen zu vermeiden. – Angenommen ferner, das Museum *re-produziere* nicht nur „Bilder“ von Wirklichkeiten, sondern es *konstruiere* solche mit seiner Art, Themen auszustellen, immer wieder *neu*, folgt daraus, dass es unter anderen auch Bilder von Männern und Frauen, von Weiblichkeit und Männlichkeit, von

Geschlechterbeziehungen usw. entwirft (auch, wenn das Thema auf der expliziten Ebene nicht angeschnitten wird).

Das ist der Ansatzpunkt Gaby Porters, einer der wenigen Museumsfrauen, die von einem theoretischen, poststrukturalistischen Ansatzpunkt her die museale „Herrenkultur inspiziert“.¹¹ „The theories which I used for this feminist critique of museums were not themselves new: they are, broadly, structuralist and poststructuralist and developed most fully in literary criticism and cultural studies... What was new was that I applied these theories to museums, taking the relation of text, author and reader and translating these into the museum forms of exhibition, curator and visitor.“ (Porter 1996, S. 108). Ihr Argument ist, dass das Museum beanspruche, eine vergangene Realität zu zeigen, Geschichte zu re-präsentieren. „In this simple claim, the medium of the museum and the process of making collections and displays are rendered invisible in a relationship of authenticity and truth.“ (ibidem). Ihrem Ansatz liegt die – in Museumskreisen nachgerade in Ansätzen verbreitete – Erkenntnis zugrunde, wonach Ausstellungen Erzählungen sind, also von den BesucherInnen wie ein Text „gelesen“ werden können. In Siegfried Mattls eingängiger Formel heisst das: „Museen sind Inventare, Ausstellungen sind Erzählungen.“ (Mattl 1992).

Porter nahm die Ausstellung als Text, den sie gegen den Strich las, um die sexuellen Codes zu entdecken, die den Arrangements zugrundelagen. Theoretisch zentral ist die Aussage: „*From this position, the museum text no longer appears sexually neutral and full with meaning, but restricting and narrow.*“ Dieser Satz ist als Aufforderung zu lesen, Museen künftig daraufhin genauer zu inspizieren, wie in ihnen Geschlechterbeziehungen dargestellt werden. In ihrer Studie ermittelte Porter, welche Beziehungen zwischen Frauen und Männern, zwischen Weiblichkeit und Männlichkeit im Museum hergestellt und produziert wurden. Sie forschte nach dem, was (im Museum) nicht repräsentiert, nicht gezeigt und nicht gesagt wird. Dahinter steht die Grunddefinition des Museums – als einer An-Sammlung von Gegenständen, die aus ihrem Kontext und ursprünglichen Gebrauch herausgenommen sind. Diese Gegenstände sprechen aber im Museum nicht für sich, künden nicht von „historischen Realitäten“ und ihre Anordnung und Aussage in der Ausstellung ist niemals „objektiv“ oder „neutral“. Sie werden in neue Kontexte gestellt, innerhalb derer sie bestimmte Zeichenfunktionen übernehmen. Gerade wenn Objekte als sozusagen „geschlechtsneutral“ präsentiert und arrangiert werden, obwohl sie (oder viele von ihnen) einst im Kontext weiblicher oder männlicher Lebens- und Arbeitsphären standen, oder wenn Geschichte

¹¹ Diese Formulierung wählte ich in Anlehnung an den mittlerweile klassischen Sammelband, den die Sprachwissenschaftlerin Luise Pusch herausgegeben hatte: Feminismus – Inspektion der Herrenkultur. Ein Handbuch (edition suhrkamp 1192), Frankfurt a. M. 1983.

als Geschichte grosser Männer gezeigt wird,¹² sind Frauen ‚*Present but Not Visible*‘, mit einer Formel von Helen Knibb gesprochen (Knibb 1994). Dass Frauen in (in diesem Falle britischen) Ausstellungen wenig finden, was sie als „Echo ihrer eigenen Erfahrungen“ sehen könnten, bemerkt auch Gaynor Kavanagh; sie sieht hier eine Form der (kulturellen) Ausschliessung von Frauen. Sie sagt: „If we can find nothing we recognise and little to engage our feelings, the learning potential of the exhibition is lost. In such circumstances, the chances are that our histories have been omitted and we are staring into the face of exclusion... We encounter exclusions in many aspects of our lives. Most are ideological and are placed upon us culturally. These are the exclusions which we as women have grown used to, tired of, and angry with.“ (Kavanagh 1994, 374).

In der Kunstwissenschaft ist es das Verdienst einer österreichischen Gruppe von Kunsthistorikerinnen, schon früh ein breiteres Publikum mit Weiblichkeitsbildern und Männlichkeitsbildern in der Kunst konfrontiert zu haben. Ihre Beiträge machen die bis anhin kaum hinterfragten Darstellungen von Frauen und Männern in der bildenden Kunst als Konstruktionen sichtbar und untersuchen, wie weit die männliche Perspektive und gesellschaftliche Geschlechterstereotypen in der Kunst prägend waren. Die Kunsthistorikerinnen zogen damit die Folgerungen aus der „Notwendigkeit der Entschlüsselung alter und neuer Weiblichkeitsmythen in ihrem bildhaften Ausdruck“ (Frauen – Bilder – Männer- Mythen 1987, S. 8). Sie fragten sich, inwieweit Frauenbilder Männerwünschen entsprachen; auch gibt es Beiträge über weibliche „Gegenentwürfe“ und über den weiblichen Blick auf weibliche und männliche Körper; hier sei nur der Beitrag von Hanna Gagel über die in Frankreich lebende Zürcher Bürgerin Germaine Richier genannt.¹³

(Am Rande sei hier angemerkt, dass eine der Herausgeberinnen, Ilsebill Barta, heute eine hohe Bundesbeamtin ist; sie ist Direktorin des heuer (im Jahr 1999) neu installierten und der Öffentlichkeit als Museum zugänglich gemachten Bundesmobiliendepots in Wien und Mitglied des Vereins „Arbeitsgruppe für theoretische & angewandte Museologie“ in Wien.¹⁴ Sie ist lebendiges Beispiel dafür, dass heute gewisse Frauen, welche damals in der Fachwelt wegen ihres feministischen Engagements aneckten und so etwas wie ein Bürgerschreck waren, den Weg in

¹² Ein Beispiel wäre etwa die Ausstellung über Rudolf Wettstein 1998 im Historischen Museum Basel.

¹³ Frauen – Bilder – Männer – Mythen ist die Veröffentlichung der Beiträge der dritten Kunsthistorikerinnentagung 1986 in Wien. Die erste Kunsthistorikerinnentagung fand 1982 in Marburg, die zweite 1984 in Zürich statt.

¹⁴ I. Barta Fliedl, Peter Parenzan (Hg.), Lust und Last des Erbens. Die Sammlungen der Bundesmobilienvverwaltung Wien (Museum zum Quadrat 4), Wien 1993.

gesicherte Positionen gefunden haben, ja dass man(n) ihnen die Betreuung und Oberaufsicht über „Das nationale Erbe“¹⁵ anvertraut!)

Ausstellungs-Themen wie die oben Aufgezählten machen in den Museen Schule – so wird gegenwärtig im Museum der Stadt Baden „Liebeslänglich“ gezeigt, eine Ausstellung zu einem Thema der Geschlechterbeziehungen. In der neu eröffneten Ausstellung in der Bärengasse in Zürich werden „private Welten“ des aufgeklärten 18. Jahrhunderts thematisiert und es kommen in den im Katalog edierten, doppelseitigen Zeugnissen der damaligen Epoche einige Frauen zu Wort. Zwar wird im Vorwort und in der Gesamtdisposition kein gender-theoretischer Ansatz verkündet. Doch lassen die AusstellungsmacherInnen berühmte deutsche Frauen wie Sophie La Roche¹⁶ und weniger berühmte Zürcher Frauen zu Wort kommen. Sie haben Ausschnitte aus „privaten“ Tagebüchern veröffentlicht, die bis anhin unbeachtet in den Archiven verstaubten, und das gar nicht so private – weil ursprünglich zum Vorlesen gedachte¹⁷ – Briefe- und Tagebuch-Schreiben von Frauen für das Projekt fruchtbar gemacht. Auf diese Weise geben sie Frauen eine Stimme. (Im Interview sagt mir die Ausstellungsverantwortliche, sie habe im Archiv hunderte von Tagebuchseiten gelesen.) Als Rezipientinnen der Texte bekommen Leserinnen des Katalogs und Besucherinnen der Bärengasse in gewissem Sinn Identifikationsmöglichkeiten; sie erleben nun Begegnungen mit ihren „Vor-Müttern“ und können deren Erfahrungen und Gefühlsäusserungen mit den eigenen vergleichen.¹⁸

Auf diese Weise gewinnt die eigene Existenz und Lebensweise einen geschichtlichen Hintergrund oder eben Tiefenschärfe. Darüberhinaus steigert sich der Grad von Identifikation oder „Betroffenheit“, sobald Frauen und Männer in die Ausstellungs-Projekte einbezogen werden, was allerdings immer noch die Ausnahme darstellt. So bestand ein guter Teil des „Neuen“ der Frauenmuseen darin, dass ihre Initiantinnen und Leiterinnen in der experimentellen Gründungsphase das Publikum, gerade eben Frauen, ins Ausstellungsmachen einbezogen und sich damit ein Innovationspotential schufen; die Ausstellungen, teilweise auch die Sammlungen waren somit Produkte von „Barfuss-Geschichte“, das Museum wurde zur Geschichtswerkstatt, die

¹⁵ Parenzan, in: Barta/Parenzan, ibidem, S. 5–10.

¹⁶ Vgl. Wunder, Heide, „Er ist die Sonn', sie ist der Mond“. Frauen in der Frühen Neuzeit, München 1992 (in dem Katalogband leider nicht aufgeführt).

¹⁷ Siehe Hiltrud Gnüg und Renate Möhrmann (Hg.), Frauen – Literatur – Geschichte: Schreibende Frauen vom Mittelalter bis zur Gegenwart, Stuttgart 1985.

¹⁸ Der interdisziplinäre Zugang, die Gestaltung von Ausstellungen „around abstract, immaterial and entegrating themes more than linear, typological and chronological sequences“ wären nach Gaby Porter geradezu Merkmale von Ausstellungen, die sie als feministisch („feminist“) bezeichnet. Solche Ausstellungen „do not hesitate to use feelings and emotions as a point of departure.“; Porter 1996, S. 118.- Inwieweit diese Definition praktikabel ist, wäre noch genauer zu prüfen.

Frauen erforschten ihr eigenes Umfeld, ihre eigene Geschichte.¹⁹ Programmatischer Hintergrund dieser museumsorganisatorischen Versuchsanordnungen war die Ablehnung traditioneller Leitungsstrukturen der stramm hierarchisch aufgebauten herkömmlichen Museen. War doch das basisdemokratisch funktionierende Frauenmuseum als weiblicher Gegenentwurf zur traditionellen, aus dem bürgerlichen Zeitalter hervorgegangenen Institution Museum gedacht.

(Dass die Ausstellungsmacherinnen und Museumsfrauen ihre Leistungen im Museum vielfach „um Gottes Lohn“ erbrachten, ist auch wiederum typisch; es entspricht einerseits den Rollenerwartungen, welche Frauen gerne soziales und sozial-kulturelles Engagement zuschreiben und zweitens war es Ausdruck der realen Machtsituation zwischen alten und neuen Museen (d.h. Frauenmuseen), welche letztere noch kaum gesellschaftlich anerkannt waren und praktisch ohne staatliche Subsidien auskommen mussten (Hauer et al.)).

In ähnlicher Weise erarbeitete die Leiterin des Historischen Museums Baden zusammen mit einigen Badener Paaren, welche nicht Museumsleute waren, die Ausstellung „Liebeslänglich“, in der es um die Entwicklung von Paarbeziehungen ging.

Nun sind „Beziehungs-Probleme“, „Liebe“ und häusliches Familienleben naturgemäss keine exklusiven Frauenthemen (im Unterschied zu Themen wie Geburt und Hebammenwesen²⁰). Doch war das Interesse für solche Belange lange Zeit eher bei den Frauen angesiedelt (Ausnahmen von solchen Regeln sind natürlich da) – nicht zuletzt, weil ihnen in unserer Gesellschaft immer noch die Hauptverantwortung für Haushalt / Erziehung / Altenpflege / Soziales ganz allgemein geblieben ist, sie gemäss herrschender Rollenerwartungen als Spezialistinnen für „Beziehungsarbeit“ gesehen werden und sich auch so sehen. Dass Themen der genannten Art typisch für die (ausgehenden) 1990er Jahre sind, scheint mir erklärungsbedürftig; es ist ein sehr später Reflex auf das Anliegen und eine der Basis-Theorien der Neuen Frauenbewegung der 70er Jahre: „Das Private ist politisch“. Vergegenwärtigt man/frau sich diese Devise, so fällt das verhältnismässig späte Aufarbeiten des Privaten in Sonder-Ausstellungen auf. Könnte man es damit erklären, dass, obwohl etliche Frauen in Museen arbeiten, in den Institutionen noch immer eine kulturelle Dominanz der Männer herrscht? Um die Hypothese zu verifizieren, wäre eine vertiefte Untersuchung der schweizerischen Ausstellungsprogramme zwischen 1970 und 1999 erforderlich.

¹⁹ Vgl. dazu im Band „Das inszenierte Geschlecht“, hg. von Hauer et al., Stadtmuseum Schramberg, mit Schilderung der kollektiven Erarbeitung einer regionalgeschichtlichen Ausstellung, unter Beteiligung von Schramberger Frauen, die als „Laien“ mitarbeiteten.

²⁰ Vgl. etwa die Ausstellung „From Here to Maternity“ im People's Palace Museum in Glasgow 1993; dazu Gaynor Kavanagh 1994.

Ein anderer Umstand scheint mir symptomatisch für die hiesige Situation von Ausstellungsmacherinnen, die „in der (männlich begründeten und geprägten) Institution“ wirken und nicht in „frauenbewegten“ Frauenmuseen arbeiten: Dass Themen zum „privaten“ Leben in historischen Gesellschaften bzw. in der Gegenwart aufgegriffen werden, führe ich in der gegenüber anderen Ländern (Niederlande, USA, mit institutionell längst abgestützten und fest verankerten Gender Studies in diversen Disziplinen) etwas zurückgebliebenen Schweiz – hypothetisch – weniger auf Anstöße der Gender-History und der Frauenbewegung zurück. Ich meine, sie sind schlicht eine Folge der mittlerweile schon längst zum Main-Stream gehörenden Alltagsgeschichte (die natürlich ihrerseits von der Gender-History herausgefordert, berührt und bestenfalls mit ihr verknüpft wird). Und mit Alltagsgeschichte eckt man in konservativeren Kreisen immer noch weniger an als mit Geschlechtergeschichte...

Helvetia

Allerdings ist es nicht immer leicht zu entscheiden, *warum* man/frau mit einem Projekt aneckt. Das möchte ich konkret an einem Beispiel erläutern: der letztjährigen Ausstellung „*Vivat Helvetia!*“ im Landesmuseum in Zürich (Willi/Dubach 1998). Aufgebrachte Intellektuelle, unter ihnen auch ein ehemaliger Konservator im Ruhestand,²¹ empfanden das Projekt als reinen Skandal, als Verunglimpfung (wessen genau? der Schweiz, des Publikums, der Männer...?), als Mangel von Seriosität, die doch für eine (aus öffentlichen Mitteln geförderte) Bildungsinstitution und ein Schaufenster Schweizerischer Geschichte und Eigenart wie das Museum oberste Priorität haben sollte. Ich bin mir nun aber nicht schlüssig, was genau als Provokation wirkt. Es gibt, grob gesagt, wohl zwei Möglichkeiten: Erstens ist es eine Provokation, einer als (identifizierende und legitimierende) Symbolfigur bekannten, imaginären Gestalt wie der guten HELVETIA Leben einzuhauchen, sie in eine „real lebende“, in der Gesellschaft des letzten Jahrhunderts sozial verortete Person zu verwandeln; als solche hat sie eben nicht nur die wohltuende Wirkung, die nationalstaatliche Ideologie zu festigen, sondern sie hat den Mut oder gar die Dreistigkeit, selber aktiv in die Geschichte einzugreifen, als Dienstmagd (!!!) vor hochgestellten Politikern (der französ. Minister) flammende, politische Reden zu halten, ihre Schönheit und ihren sexuellen Reiz listig einzusetzen, um einen militärischen Kampf zu verhindern. Da es ihr gelingt, einen Truppenführer nächtens zu verführen, kommt es nicht zur Schlacht. Übrigens ist diese in der Ausstellung eindrucksvoll inszenierte Schlafzimmerszene im Wirtshaus sinniger- und listigerweise die Umkehr des antiken Lysistrata-Motivs: Lysistrata ersinnt als weibliche List die unter den Ehefrauen kollektiv

²¹ der sich dazu in einer Veranstaltung des Museologiekurses in Basel äusserte.

abgesprochene sexuelle Verweigerung . Erst wenn die Ehemänner den Krieg beendet haben werden, sind die Frauen wieder bereit, ihnen das eheliche Beilager zu gestatten.

Zweitens: Vielleicht ist es gar nicht diese feministische Provokation, die den Unmut hervorruft, sondern das andere: Dargestellt wird mit „allem Ernst“ eine fiktive Geschichte, es tauchen rein fiktive Personen in „echtem“ historischem Gewand auf. Das kann man sogar wörtlich nehmen, in Anbetracht der wunderschönen Wäschestücke, Strümpfe, Schuhe etc. in den Vitrinen, die den Eindruck absoluter Authentizität ausstrahlen und keinen Zweifel an der Historizität der vorgestellten Personen aufkommen lassen. Ich meine, dieser Punkt hat einen erheblichen Anteil an der Provokation: Hier wird die Ausstellung und damit das Museum als Veranstalter mit Humor „in Frage“ gestellt; der Effekt ist Verunsicherung.²² Es wird sichtbar gemacht, wie man Geschichte erforscht, darstellt und deutet. Eine gängige historische Verfahrensweise, die Suche nach mehr oder weniger verstreuten Quellen, die man in eine Reihe setzt, miteinander in Verbindung bringt und als Indizien²³ benützt, um historische, wissenschaftliche „Wahrheiten“ zu fabrizieren, wird hier zur Erschaffung einer Fabel oder eines Anti-Mythos eingesetzt. Damit wird für einmal, wie ich meine, offengelegt, dass „Geschichte“ konstruiert ist, dass sie, um mit Hayden White²⁴ zu reden, fiktional ist, vergangene Ereignisse und Gesellschaften nicht rekonstruiert werden können. Wer das Museum als Ort „ernsthafte Lehrens“, der Vermittlung von „Wahrheiten“ (über-)schätzt, der wird mit der Art Mühe haben, mit historischen Versatzstücken spielerisch und erfinderisch umzugehen und die Fiktion dazu zu benützen, eine Botschaft zu vermitteln und Denkanstöße anzuregen. Für den ist dann der feministische Gehalt nur noch das Tüpfelchen auf dem ohnehin schon schiefen ‚i‘.

Mit diesem Exkurs kommen wir zurück zu Gaby Porter (Porter 1996): Ist einmal erkannt, dass ein präsentiertes Geschichtsbild auch in „ernsthafte“ Ausstellungen ein Konstrukt oder, wie sie sagt, ein Text ist, so ist es erlaubt, ihn zu prüfen und in Frage zu stellen; denn die präsentierten Bilder haben keinen Anspruch auf absolute Wahrheit. Es kann also im Zusammenhang mit der Fragestellung dieser Arbeit nicht darum gehen, lediglich den quantitativen Aspekt der Personalstruktur (Geschlechterquoten) anzureissen; vielmehr ist die Frage zu stellen, wie Frauenarbeit sich inhaltlich im Museum auswirkt, ob und in welcher Weise sie die in Ausstellungen produzierten Bilder verändert. Aus diesem Grund sind die im Fragebogen enthaltenen Fragen nach der Mitwirkung der Interviewpartnerinnen bei Ausstellungen relevant.

²² Was wären hier die Erwartungen der Besucher und Besucherinnen? Wollen sie im Museum in ihren vermeintlichen Sicherheiten bestärkt werden?

²³ Vgl. dazu besonders Carlo Ginzburg, Spurensicherung. Über verborgene Geschichte, Kunst und soziales Gedächtnis, Nördlingen 1983.

²⁴ Vgl. etwa White, Hayden, Der historische Text als literarisches Kunstwerk, in: Christoph Conrad, Martina Kessel (Hg.), Geschichte schreiben in der Postmoderne, Stuttgart (Reclam jun.) 1994.

Bundesverfassung und Rechtsstellung von Frauen

Wenn es uns heute als selbstverständlich erscheint, dass der gleichberechtigten Stellung von Frauen in der Berufswelt keine rechtlichen Hindernisse entgegenstehen – ein Gedanke der in den allermeisten europäischen Staaten heute als anachronistisch gilt – so ist ein Rückblick in die jüngste Geschichte beinahe erschreckend, zeigt er doch, wie sehr die Schweiz punkto Frauenrechten noch lange den anderen Staaten hinterherhinkte: Vor gut 100 Jahren war Emilie Kempin-Spyris (1853–1901) Habilitationsgesuch in der juristischen Fakultät der Universität Zürich abgelehnt worden (1888). Dabei hatte das entscheidende Männergremium „objektives Recht“ zur Hand, nämlich den Paragraphen 132 des Unterrichtsgesetzes: „Wissenschaftlich gebildete Männer können an jeder der vier Fakultäten als Privatdozenten auftreten.“ Dieser Gesetzesparagraph blieb bis 1981 (sic!) gültig; er wurde erst im Zusammenhang mit dem erwähnten Verfassungsartikel „Gleiche Rechte für Mann und Frau“ geändert. Als Folge des diskriminierenden Rechts wie auch der fehlenden Förderung der Frauen ist es auch zu sehen, dass nach Kempin-Spiry – sie hatte 1891 im 2. Anlauf die *Venia legendi* bekommen, und zwar „ausnahmsweise“ – erst im Jahr 1983 die zweite Frau in Zürich eine Privatdozentur in der juristischen und staatswissenschaftlichen Fakultät bekam: Heidi Schelbert-Syfrid (Ebenso neu als kühn, 1988).

Abschliessend ist zur rechtlichen Stellung von Frauen in der Arbeitswelt noch folgendes zu sagen: Mit der Verabschiedung von Ausführungsgesetzen und –verordnungen zum Gleichstellungsartikel²⁵ haben Frauen auch die Möglichkeit erhalten, Lohnklagen zu führen – eine Möglichkeit, von der bis heute erst wenige Krankenschwestern und Kindergärtnerinnen Gebrauch gemacht haben. Akademikerinnen, die in staatlichen Museen angestellt sind, sind heute ohnehin gleichbezahlt wie ihre männlichen Kollegen. Die Frage nach der Lohndiskriminierung von Frauen scheint demnach zumindest hinsichtlich dieses Museumstyps als obsolet. Oder ist sie es etwa doch nicht? Schon das zweite Interview, das ich führte, brachte einen anderen Befund zutage: Eine Frau mit einem Phil-I-Studienabschluss und einer anschliessenden technischen Zweitausbildung in einem inzwischen als Fachhochschul-Lehrgang anerkannten Studium ist als Festangestellte eines grösseren Museums in der gleichen Lohnklasse wie ein Handwerker mit 9-jähriger Grundschulausbildung und einer anschliessenden Lehre... Wie kommt das?²⁶ Ein Grund liegt im heutigen Trend kantonaler Lohnverordnungen, wonach die Funktion höher zu bewerten ist als die Ausbildung.

²⁵ Vgl. die Broschüre „Frauenforderung nach Frauenförderung. Ein Leitfaden zur Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Arbeitswelt“, hg. vom Eidgenössischen Büro für Gleichstellung von Frau und Mann, Bern, Okt. 1989.

²⁶ Siehe unten, Kapitel „Interviews“.

Rollenvorbilder und Betriebskultur

Seit langem ist bekannt, wie wichtig Rollenvorbilder für das berufliche Curriculum sind. Junge Frauen, die in ihren Müttern, Lehrerinnen usw. ganz selbstverständlich Vorbilder erleben können, haben es leichter als andere, selber eine gute berufliche Position anzustreben. Das sagte mir auch eine meiner Gesprächspartnerinnen. Nur leider ist noch heute in der Schweiz gerade der universitäre Ausbildungsgang dadurch geprägt, dass rund 90 Prozent der Ordinarien und Extraordinarien Männer sind, und dass diese zweitens in der Regel um Frauenförderung herzlich wenig bemüht sind. Unter diesen Umständen ist in der Regel kaum zu erwarten, dass Frauen in einer professoral dargebotenen universitären Veranstaltung so etwas wie ein Schlüsselerlebnis erfahren, das sie eigens motivieren würde, den von den Herren beschrittenen Weg einzuschlagen. Eine Universitätskarriere zu erreichen, ist für promovierte Frauen nach wie vor schwierig. In einigen phil-I-Fächern sind inzwischen die Studentinnen schon leicht in der Überzahl; beim Lizentiat schliessen annähernd gleich viel Frauen wie Männer ab, aber bei den Promotionen sind sie nach wie vor deutlich untervertreten. 1981 waren in der Schweiz 34 Prozent der Studierenden Frauen, damit nahm die Schweiz damals im Vergleich mit zwei Dutzend anderen Ländern den drittletzten Platz vor der Türkei und Japan ein. 1990/91 waren in Genf 52 Prozent aller Studierenden Frauen, an der Universität Zürich 44%, dort waren 50.7% der Neuimmatrikulierten Frauen. Zwischen 20 und 25% der Assistenzstellen waren von Frauen besetzt (Bähler 1991).

Akademikerinnen sind in Museen und gerade in Historischen häufig anzutreffen. Wer also dort z. B. als Voluntärin oder studentische Voluntärin arbeitet, erlebt in den oberen Museumpositionen ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis als in der Universität und hat die Chance, sich an Rollenvorbildern zu orientieren. (Im Bernischen Historischen Museum z. B. sind gegenwärtig zwei junge Frauen in Ausbildung beschäftigt, in der Historischen und in der Ethnografischen Abteilung.) Weil Frauen und Männer anders sozialisiert sind, an sie andere gesellschaftliche Erwartungen herangetragen werden und sie andere gesellschaftliche und wirtschaftliche Positionen haben, ist anzunehmen, dass sich ihr Verhaltensstil, ihre Art, zu kommunizieren und Probleme zu lösen, unterscheidet (Gilligan). Ein Museumsmann sagte mir – ohne dass ich dieses Thema selber anschnitt – dass dies in „seinem“ Haus sehr wohl der Fall sei: Erstens schaffen es Frauen, divergierende Gruppen zusammenzubringen, auf nachhaltige Art. Zweitens: als Vorgesetzte pflegen ein paar Frauen einen auf „mütterlicher Autorität“ aufbauenden Führungsstil im Umgang mit ihren „Jungs“! Als Ausgangshypothese könnte man aufgrund der ersten Aussage annehmen, dass sie in höherem Mass als ihre Kollegen teamorientiert sind. Da dieser Arbeit nur Interviews mit Frauen zugrundeliegen, ist der unterschiedliche Arbeitsstil (Team-Orientierung oder

Einzelkämpfertum; kommunikativer oder weniger kommunikativer Stil; Umgang mit Konflikten bzw. Konfliktmanagement; VermittlerInnenrolle...) hier empirisch nicht zu belegen.

Die inhaltliche Ebene

Hingegen bedarf die Aussage, wonach die Geschlechter unterschiedliche Interessen haben (können) und andere Themen bevorzugen, kaum mehr des empirischen Nachweises. Dass sich die Präsenz von Frauen in den oberen Museumsetagen auch inhaltlich in der eigenen Arbeit manifestiert, sei hier an einem kleinen Beispiel einer nun schon vergangenen Periode der jüngeren Museumsgeschichte erläutert. Vergleichen wir die Arbeitsschwerpunkte eines Direktors und einer Direktorin des Schweizerischen Landesmuseums in Zürich: Dr. Hugo Schneider und Dr. Jenny Schneider. Während Hugo Schneiders fachlichen Steckpferde die Geschichte von Burgen und von Waffen waren, widmete sich Jenny Schneider „weicheren“ Materialien, nämlich Textilien.²⁷

²⁷ Siehe die Auswahl von Titeln der beiden Persönlichkeiten im Literaturverzeichnis.

1. Kapitel: Personalstrukturen

„Göttinnen auf dem Tanzplatz“: Die Museumsleitung

Ein unsystematischer Rundblick über die schweizerische Museumslandschaft zeigt uns einige Museen, die unter weiblicher Leitung stehen. Eine frühe Vorgängerin der heutigen Museums-Direktorinnen war im Deutschen Reich Frau Prof. Dr. Johanna Mestorf (1829–1909) gewesen; sie stand von 1891 bis 1908 dem Museum vaterländischer Altertümer zu Kiel vor.

Exkurs: Johanna Mestorf, Pionierin in Museum und Universität

(geb. am 15. 4. 1829 in Bramstedt (Holstein), gest. am 20. 7. 1909 in Kiel)

Johanna Mestorf war nach dem Besuch der Höheren Töchterschule in Itzehoe Erzieherin in Schweden, bereiste Italien und Frankreich und war seit 1859 in Hamburg als Fremdsprachensekretärin tätig. Sie übersetzte die Hauptwerke der zu ihrer Zeit methodisch führenden skandinavischen Archäologie (u. a. Oskar Montelius, *Der Orient und Europa*, I, 1899) ins Deutsche. Sie schrieb nicht nur volkskundliche Artikel, sondern auch den Roman „Wibecke Kruse, eine holsteinische Bauerntochter“ (1865). 1868 wurde sie freie Mitarbeiterin des Kieler Museums. Als dieses in das „Museum Vaterländischer Alterthümer“ überführt und in die Christian-Albrechts-Universität zu Kiel eingegliedert wurde, erhielt sie 1873 die neugeschaffene Stelle als Kustodin. 1891 wurde Johanna Mestorf als erste Frau in Preussen an die Spitze eines staatlichen Museums und Universitätsinstituts berufen, 1899 als eine der ersten Frauen im Deutschen Reich zur Professorin ernannt. Eine ihrer wissenschaftlichen Schriften trägt den beunruhigenden Titel: „Dolche in Frauengräbern der Bronzezeit“.²⁸ In Ontario (Kanada) besass Johanna Mestorf offensichtlich eine „museale Schwester“, Janet Carnochan. Sie wurde 1895 die erste Präsidentin der Niagara Historical Society und initiierte den Bau des ersten Museums zur Provinzgeschichte. Ironischer Weise lag der Sammlungsschwerpunkt ihres Museums in Militäruniformen und militärischen Utensilien (Knibb 1994).

Beginnen wir mit Basel, dem Sitz der Schweizerischen Gesellschaft für Museologie. Hier sind das Kunstmuseum (Katharina Schmidt), das Museum der Kulturen (Clara Wilpert), das Tinguely-

²⁸ Rundbrief des Netzwerks archäologisch arbeitender Frauen Nr. 12, 1995; Eva Maria Mertens, Johanna Mestorf, in: *Neue Deutsche Biographie*, Bd. 17, 1994, S. 227f.; *Deutsche Biographische Enzyklopädie (DBE)*, hg. v. Walther Killy und Rudolf Vierhaus, Bd. 7, 1998, S. 85.– Der Roman „Wibecke Kruse“ befindet sich leider nicht in der Universitäts-Bibliothek Basel, wo einige der archäologischen Schriften J. Mestorfs vorhanden sind.

Museum (Brigitte Hahnloser) sowie die Musikinstrumenten-Sammlung (Veronika Gutmann) als Zweigstelle des Historischen Museums von Frauen geführt. Veronika Gutmann amtiert auch als Stellvertretende Direktorin des Historischen Museums Basel. Im Nachbarkanton Basel-Landschaft hat am 1. Januar 1999 Pascale Meyer als Direktorin die Nachfolge des drei Jahrzehnte lang wirkenden Jürg Ewald angetreten. Ewald war im „jungen“ Kanton der erste vollamtlich angestellte Leiter des Museums.²⁹ Gelegentlich dieses Generationenwechsels hat die Hauptabteilung Archäologie und Kantonsmuseum der Erziehungs- und Kulturdirektion BL die Gelegenheit ergriffen, sich eine neue, den veränderten personellen Gegebenheiten und den gegenwärtigen Aufgabenstellungen angepasste Organisationsstruktur zu geben. Ewald war bis weit in die 90er Jahre hinein in Personalunion sowohl Kantonsarchäologe wie Museumsleiter – die beiden Funktionen sind heute strikt getrennt. Im Nachbarkanton Aargau leiten Barbara Welter (Historikerin und Absolventin des 3. Museologiekurses in Basel) das Historische Museum in Baden und Kathrin Schöb das kleine Fricktaler Museum, es handelt sich allerdings nur um eine Teilzeitstelle. In Personalunion führt Elisabeth Bleuler das Vindonissa-Museum und die Kantonsarchäologie. Das Musée Schwab in Biel wird gegenwärtig von Madeleine Betschart geleitet. Ihre Vorgängerin, Cynthia Dunning, ist seit kurzem Kantonsarchäologin im Kanton Bern. Hier mag ein kurzer Seitenblick auf die Situation in den schweizerischen Kantons-Archäologien aufschlussreich sein: Frauen an der Spitze sind mit der Lupe zu suchen, wir finden sie ausser in den Kantonen Aargau und Bern nur im Kanton Tessin.³⁰ Der früheren schaffhausischen Kantonsarchäologin Beatrice Ruckstuhl ist vor einigen Jahren Markus Höneisen nachgefolgt. Das Musée Romain in Avenches wird von Anne Hochuli-Gysel geleitet.

Das Kantonale Museum für Urgeschichte(n) Zug ist – wie eine der Leiterinnen, Irmgard Bauer, mir strahlend verkündet –, ein „Frauenmuseum“. In die Leitung, die mit 120 Stellenprozent dotiert ist, teilen sich zwei Frauen. Soeben ist es vom „European Museum Forum“, das unter Schirmherrschaft des Europarates steht, mit dem Preis „Special Commendation 1999“ ausgezeichnet worden.³¹ Weitere Museen mit einer Frau an der Spitze sind die Stiftung Oskar Reinhard am Römerholz in Winterthur, die Coninx-Stiftung in Zürich (Cynthia Gavranic) und die der Universität angeschlossene Antikensammlung an der Hallerstrasse in Bern (Meret Mangold). Die beiden letztgenannten Frauen sind Absolventinnen des dritten Museologiekurses der Uni Basel.

²⁹ Das Museum ist eines der ältesten in der Schweiz; es wurde 1833, anlässlich der Kantonstrennung gegründet. Siehe Tatort Vergangenheit. Ergebnisse der Archäologie heute, hg. von Jürg Ewald, Jürg Tauber, Basel 1998; „Keine Kopie an niemand!“, Festschrift Jürg Ewald, hg. von Jürg Tauber (Berichte aus Archäologie und Kantonsmuseum 40), Liestal 1998.

³⁰ Archäologie der Schweiz 22/Heft 3 von 1999.

³¹ Irmgard Bauer, Facts und Fiction im Museum für Urgeschichte(n) in Zug, in: Archäologie der Schweiz, 22/3 (1999), S. 157–158.

Meret Mangold nimmt ihre Museumsfunktion sozusagen im Nebenamt einer Universitäts-AssistentInnenstelle wahr.

Unter den grossen schweizerischen historischen Museen mit vergleichbaren Aufgaben und umfangreichen Sammlungen (Landesmuseum, Musée d'Art et d'Histoire Genève, Bernisches Historisches Museum, Historisches Museum Basel und Museum Allerheiligen in Schaffhausen) ist nur das Museum Allerheiligen von einer Frau, Elisabetta Doralucas, geleitet. Die Spitzenpositionen der anderen grossen Häuser haben sich die Männer gesichert.

Das Museumspersonal: Frauen und Männer

Obwohl das Ziel dieser Arbeit nicht eine statistische Untersuchung schweizerischer kulturhistorischer Museen ist, seien hier exemplarisch einige Daten zur Personalstruktur von bedeutenden Häusern angeführt. Betrachtet man das Geschlechterverhältnis des gesamten Personals, so wird heute schätzungsweise vielerorts ähnlich wie im Alimentarium in Vevey Parität herrschen; es gibt aber auch wie im Falle des Kantonsmuseums in Liestal einen Frauenüberhang. Im Alimentarium sind ausser dem Direktor zwei Konservatorinnen angestellt; hinzu kommt seit diesem Jahr ein Zuständiger für Öffentlichkeitsarbeit.

Nehmen wir das Beispiel des *Berner Kunstmuseums*: Frauen haben 1985 Stellenprozent inne, Männer 1833, ein leichter Frauenüberhang also, ohne die 8 Personen Kinooperateur/Kinokasse, die 5 Personen an der Kasse und die 20 Aufsichtspersonen zu berücksichtigen. Diese in Niedriglohnklassen angesiedelten Museums-MitarbeiterInnen werden wie vielerorts in den Berichten nicht einzeln und namentlich aufgeführt, sie entziehen sich also der hier angestellten Rechenübung.³²

Im *Historischen Museum Basel* arbeiten 38 Frauen und 37 Männer, teilweise nur teilzeitlich, d.h. es gibt deutlich weniger als 70 Vollstellen. Es gibt also einen leichten Frauenüberhang, berücksichtigt man jedoch die Teilpensen, so haben die Männer insgesamt mehr Stellenprozent inne; Teilzeitpensen haben beispielsweise der Zuständige für Öffentlichkeitsarbeit, der Leiter des Sammlungsinventars, eine Konservatorin (Münzkabinett), zwei Mitarbeiterinnen des Sammlungsinventars, die Bibliothekarin, zwei Textilrestauratorinnen und ein Restaurator sowie zwei weibliche Verwaltungsangestellte in den Zentralen Diensten. Teilzeitpensen sind also

³² Kunstmuseum Bern, Jahresbericht 1997.

mehrheitlich bei den Frauen angesiedelt. Im Detail sieht die Stellenverteilung Ende 1998 (nach dem Ausscheiden eines Konservators, der durch eine Frau ersetzt wird) folgendermassen aus:³³

Personal im Historischen Museum Basel

	Frauen	Männer
Direktor/Direktionsassistent; stellvertretende Direktorin (in Personalunion Konservatorin)	1	2
Sammlungsabteilungen		
Konservatoren / Konservatorinnen	4	1
Sach- und Projektkredite (Sammlungen)	4	4
Zentrale Dienste (Sammlungen)	8	7
Konservierung/Restaurierung/Werkstätten		
Werkstätten	5	5
Sach- und Projektkredite / Notkonservierungsprogramm	8	9
Praktika	3	4
Zentrale Dienste:		
Verwaltung, Hausdienst, Kassen	5	5

Anders sieht das Geschlechterverhältnis in den obersten drei Hierarchiestufen des *Bernischen Historischen Museums* aus, wo die Männer in der Überzahl sind.

Davon unterscheiden sich die Strukturen im *Schweizerischen Landesmuseum*, das insofern eine Sonderstellung einnimmt, als die Bundesbehörden Einfluss auf die Besetzung der Stellen nehmen. Konkret hat sich auf den oberen Etagen das Frauenförderungsprogramm von Bundesrat Cotti anfangs der 90er Jahre ausgewirkt. Bei jeder Stellenbesetzung hat die Direktion bzw. der Personaldienst eine Quotenstatistik beizulegen. Dabei sind nicht nur das Geschlechterverhältnis zu berücksichtigen, sondern die Vertretung der Sprachregionen. Per Oktober 1999 sieht der Personalstand im LMZ folgendermassen aus. Insgesamt sind dem LMZ vom Bund 117,8 Personaleinheiten (d.h. 117,8 Vollstellen) fix zugeteilt.

Geschlechterverhältnis auf den obersten Hierarchiestufen des LMZ:

	Frauen	Männer	Summe
Direktion und Leitung Stabsdienste	1	2	
Sektionsleiter / Sektionsleiterinnen	3	5	

³³ Historisches Museum Basel, Jahresbericht 1998.

KonservatorInnen	5 ³⁴	9	
Personal insgesamt per Oktober 1998, ohne Aufsichten und Fachreferenten	55 ³⁵	84	139
Führung (=Fachreferenten) und Aufsichten			126

Mit den Löhnen verhält es sich folgendermassen: Zwar finden sich Frauen „tröpfchenweise“ in den obersten Lohnklassen des LMZ, insgesamt jedoch sind in der oberen Hälfte vorwiegend Männer angesiedelt und es besteht ein starkes lohnklassenmässiges Gefälle. Sozialpolitisch und gewerkschaftlich interessant sind die am tiefsten eingestufteten Posten: Aufsichten und Aufräumerinnen³⁶ befinden sich beim Bund in Unterklassen. Die Löhne der Aufräumerinnen wurden anfangs 1997 herabgesetzt; die neue, tiefere Einstufung fand auf all jene Anwendung, die per 1. 1. 1997 eingetreten sind. Gleichzeitig wurde das System der Aufstiegsstufen geändert, und zwar in dem für die ArbeitnehmerInnen ungünstigen Sinne, dass die Fristen für die Aufstiegsstufen *verlängert* wurden! Auch das sind soziale Realitäten, die im Vergleich zu der (nicht nur) im sozioökonomischen Sinn hoch privilegierten Arbeit der AkademikerInnen zu berücksichtigen sind und die es – diese persönliche Meinung sei hier eingeflochten – zu verändern gilt.

Als Fazit des kleinen statistischen Tour d’horizon sei festgehalten: In den Museen sind an den oberen Hierarchieebenen Frauen deutlich stärker vertreten als an den Universitäten, aus welchen das betreffende Museumspersonal herkommt. Grob gesagt, gibt es punkto Akademikerposten zwei Modelle: das der ausgewogenen Geschlechtervertretung und das Asymmetrie-Modell. Was die grossen kulturhistorischen Häuser betrifft, fällt das zweite stärker ins Gewicht, ein Zustand, der hausintern und in den Direktionen als durchaus veränderungsbedürftig anerkannt wird.

2. Kapitel: Frauen in grossen Museen

Mit der Methode des offenen Leitfadenterviews führte ich mit zehn Museums-Frauen Gespräche. Fünf sind Konservatorinnen, eine ist Restauratorin, eine bekleidet die Funktion einer Sektionschefin. Alle sieben arbeiten in grossen Museen. Weitere Gespräche führte ich mit Vertreterinnen kleiner Häuser, nämlich mit einer Konservatorin an einem Urgeschichtsmuseum und der Gründerin und Leiterin eines österreichischen Museums (siehe Kapitel 3). Das zehnte Interview

³⁴ Gemäss Angabe des Personaldiensts vom 28. Okt. 99; eine sechste Konservatorin ist gegenwärtig im Mutterschaftsurlaub, gem. tel. Angabe vom Sept. 99.

³⁵ Inclusive der 8 Aufräumfrauen (Reinigungsdienste) in 3 Häusern des LMZ.

³⁶ Offizielle Bezeichnung für das Personal der Reinigungsdienste.

gewährte mir eine ehemalige Konservatorin im Ruhestand (Kapitel 4). Um mich mit der Methode des offenen Leitfadenterviews bekannt zu machen und den Fragebogen zu entwerfen, orientierte ich mich in der neuen Publikation von Gabriele Rath: „Museen für BesucherInnen“, einer bundesweit durchgeführten Gross-Studie über die Bildungsangebote in den Museen Österreichs (Rath 1988). Der Fragebogen für die vorliegende Untersuchung ist in 15 Hauptfragen gegliedert. Sie betrafen die persönlichen Daten der Person wie Alter und Lebensumstände, Kinder etc., die Ausbildung, den beruflichen Werdegang, die konkreten Aufgaben in der gegenwärtigen Arbeitsstelle, die Position in der Museumshierarchie. Weitere Fragen zielten auf das inhaltliche Verständnis der Arbeit, die Vorlieben, die Meinungen der Frauen zum Stellenwert von Forschung, Sammlungsbetreuung und Vermittlung, auf einer vom Arbeitsalltag abgehobenen Ebene auch auf ihre Ideal-Vorstellungen vom Museum und ihre Erwartungen an die Weiterentwicklung dieser Institution.

Im Mittelpunkt der Untersuchung und des 2. Kapitels stehen folgende Museen, weil sie vergleichbare Aufgaben und umfangreiche historische Sammlungen haben. Es sind Museen grossen Typs, mit mehr als 23 Mitarbeitenden (vgl. die Typologie bei Rath 1998, S. 67).

Bernisches Historisches Museum (35 Vollstellen (verteilt auf mehr Personen, mit Teilzeitpensen, incl. 8 festangestellten Aufsichtspersonen).

Historisches Museum Basel (ca. 80 Personen; davon 34, die über Sach- und Projektkredite laufen; die fest Angestellten haben z. T. Teilzeitpensen).

Schweizerisches Landesmuseum Zürich, mit vom Bund total zugeteilten 117,8 Personaleinheiten (d.h. knapp 118 Vollstellen).

Ursprünglich war geplant, auch das Musée d'Art et d'Histoire in Genf und das Museum Allerheiligen in Schaffhausen einzubeziehen; das Vorhaben musste wegen Arbeitsüberlastung der Autorin gestrichen werden.

Die Mehrzahl meiner Gesprächspartnerinnen ist als Konservatorin tätig; nur eine ist Sektionschefin im Landesmuseum und damit in der Position einer höheren Bundesbeamtin. Wegen ihrer hohen Position und der prinzipiellen Andersartigkeit ihrer Aufgaben werden einige ihrer Antworten zu den berufs- und institutionenbezogenen Fragen separat referiert, im Abschnitt „Eine Frau an der Spitze: Kulturmanagement“. Was ihren Lebenslauf und ihr Ausbildungscurriculum und weitere Statements angeht, werden ihre Interview-Aussagen in die allgemeinen Abschnitte integriert.

„Alles war Zufall“ – „Arbeit mit Hand und Kopf“: Die Ausbildung

Die befragten Museumsfrauen waren zwischen 1950 und 1960 geboren. Sie haben ein Studium absolviert in Geschichte, Ethnologie / Kunstgeschichte, Klassische Archäologie, Kirchengeschichte / Geschichte, englische Literaturwissenschaft, Kunstgeschichte / Kunstgeschichte, Klassische Archäologie und christliche Archäologie / Kunstgeschichte, Französische Literatur, Geschichte / Kunstgeschichte, Schweizer Geschichte, Französische Literatur. Die eine Kunsthistorikerin und klassische Archäologin ist promoviert mit einer vom ausgrabenden Professor ihr angetragenen Dissertation über mittelalterliche Keramik einer Ausgrabung im Ausland, die als Arbeit in Kunstgeschichte angenommen wurde. Die zweite Kunsthistorikerin hat mit einem mediävistischen Dissertationsthema, die dritte über Schweizer Historienmalerei Ende des 18. Jahrhunderts promoviert. Die anderen Frauen haben mit dem Lizentiat abgeschlossen. Sie haben das Thema ihrer Abschlussarbeit selbst gewählt, in einem Fall geht das Thema auf einen Vorschlag des Professors zurück. Eine hat vor ihrem phil-I-Studium ein Studium als Bau-Ingenieurin bis zum Schluss absolviert, während ihre Kollegin Medizin studiert hatte.

Eine promovierte Frau schildert ihre Probleme beim Liz in Zürich, wo sie unter der zu bewältigenden Materialfülle gelitten habe. Sie stellt ihren Werdegang so dar: Die Dissertation war nicht durch Karriereplanung zustande gekommen, sondern vielmehr aus „Not“ – wegen der beim Liz (zum gleichen Thema) vorhandenen Materialfülle (Lizentiat 1982). Das Liz-Thema hat die Lizentiandin nur als einen „Riesenberg gesehen“, den sie natürlich bewältigt hat (Bemerkung dr). Nach einem Monat Arbeit an der Diss. wollte sie aufhören. Hier ist ein Vorgriff auf das Thema der persönlichen, familiären Situation nötig: die Abbruch-Doktorandin hatte 1986 Zwillinge, sie war voll mit der Familie ausgelastet, merkte jedoch bald, dass sie Lust auf eine andere, ausserhäusliche Arbeit hatte. Sie nahm eine Stelle an bei der GSK-Kunstführer-Redaktion, wo sie nach 2 Jahren kündete. Der Anstoss zur Wiederaufnahme der Dissertation kam ein Jahr nach der Geburt der Kinder durch ein Gespräch mit der Gattin des Archäologie-Professors und Leiters der betreffenden Grabung in Italien. Sie erzählte ihr, wie sehr ihr Mann es bedaure, dass sie die Auswertung der mittelalterlichen Keramik aufgegeben habe. Im Sinne der Wiederaufnahme der Arbeit am Projekt argumentierte auch ein GSK-Kollege. Sie selbst dachte zuerst nur an ein Forschungsprojekt, bis sie dann den Kunsthistorik-Professor fragte, ob er die Arbeit als Dissertations-Projekt annehmen würde. Schon 1988 promovierte sie, und bald erfolgte die Vorlage der gedruckten Dissertation.

Eine andere Interviewpartnerin weiss nicht, wie sie zu ihrem Studium bzw. zu ihrer Fächerkombination gekommen ist. Sie war ohne jeglichen Vorbilder im familiären Umkreis. Doch dass sie studieren würde, war im Elternhaus immer völlig klar, ihr Bruder und sie hätten die gleiche

Ausbildung bekommen. „Im Nebel das Ziel finden“ – das war ihr Weg. Obwohl sie kein „Schlüsselerlebnis“ hatte, das sie zum Museum geführt habe, habe sie von Beginn an Museumsarbeit als Berufsziel gesehen. Mit 27 Jahren fand sie als studentische Hilfskraft einen „Einsteigerjob“ im Museum.

Auch die angehende Bauingenieurin war von den Eltern gefördert und zum Studium ermuntert worden. Eine Frau sagte, sie hätte Unterstützung von der Mutter erfahren, vom Vater her seien keine Einwände gekommen. Die dritte Frau, die sich äusserte, kommt aus einem skandinavischen Land: in ihrem Heimatland ist es selbstverständlich, dass Frauen eine gute Berufsausbildung geniessen dürfen, eine Benachteiligung gegenüber dem Bruder habe sie nicht erfahren. In ihrem Heimatland sei die Förderung von Bildung eine Selbstverständlichkeit, erste Priorität im Elternhaus sei die Zufriedenheit in einem Beruf gewesen, sei es ein akademischer oder ein nichtakademischer. Sie sei mit ihren Eltern schon als Kind viel in Museen gewesen. Ihre schweizerische Kollegin an einem anderen Museum ist ein Kontrastbeispiel: Sie wurde, weil sie eine Frau ist, nicht zum Studium ermuntert, auch deshalb nicht, weil das Studium brotlos war; man hat ihr nicht abgeraten, sie aber auch nicht gefördert. Doch sagt sie, sie sei durch die Interessen im elterlichen Haus zur Studienwahl bewogen worden, sie hätte schon als Mittelschülerin immer Kunstgeschichte studieren wollen.

Eine vierte Interviewpartnerin „wurde sehr unterstützt – in einer Art Negativunterstützung.“ Sie hat denn auch einen interessanten Bildungsweg, der offenbar auch schmerzhaft Erfahrungen einschloss, hinter sich: Schon in der Schule wusste sie, dass sie Kinderärztin werden würde. Sie studierte Medizin und arbeitete im Kinderspital, in einer Abteilung für schwerstkranke Kinder. Sie konnte sich nicht abgrenzen, worauf ihre Eltern fanden, sie solle Kunstgeschichte studieren.

Die drei anderen Frauen hatten während des Studiums kein festes Berufsziel, geschweige denn die Wunschvorstellung, in ein Museum zu gehen. Drei haben das Museum als Kinder kennengelernt, die klassische Archäologin begleitete ihre Eltern häufig auf Reisen in Italien und Spanien, wo sie Kirchen und Museen besuchten. Zwei haben Museen als Gymnasiastinnen kennengelernt, weil ihre Eltern keine „Museumsgänger“ waren. Auch die angehende Kinderärztin lernte Museen erst im Erwachsenenalter, ungefähr mit 18 kennen, weil sie im Wallis aufwuchs, wo es keine Museen gab. Die eine berichtet, die erste, sie faszinierende Ausstellung sei eine Saurier-Ausstellung im Science-Museum in London gewesen. Daraufhin habe sie Biologie studieren wollen. Eine Frau träumte davon, Brückenbau in Nepal und anderen fernen Ländern zu betreiben, es war die Bauingenieurin. Heute schlägt sie Brücken zwischen dem Museum und der Öffentlichkeit, den Museumsfreunden,

und ihre lebhaften Ausführungen lassen darauf schliessen, dass ihr diese Kontakte zum interessierten Publikum sehr viel bedeuten.

Zwei der Kunsthistorikerinnen begründeten ihre Studienauswahl und ihre während des Studiums ausgeübte Praktikumstätigkeit so: Sie hätten auch „mit den Händen und praktisch“ arbeiten wollen. Wie sah diese Handarbeit aus, was taten die Frauen während des Studiums? Die heute als Textilrestauratorin tätige Kunsthistorikerin sagt zwar: „alles war Zufall“. Doch immer schon hat sie sich für Textilien interessiert und sie hat nach der Matur bewusst die praktische Ausbildung als Weberin gesucht. Dann erst hat sie das Studium aufgenommen und eine Kombination von Kunstgeschichte und praktischer Tätigkeit angestrebt. Da sie mit Museen, die Textilabteilungen führten, Kontakt hatte, wurde sie durch die Informationen eines Kunstgewerbe-Museums auf die Abegg-Stiftung in der fernen Schweiz aufmerksam. Sie absolvierte in Riggisberg eine Schnupperzeit von drei Monaten. Aus den drei Monaten wurde ein Jahr. Vorher hatte sie schon ein halbes Jahr im Tessin gewoben. Sie kehrte in ihre Heimat zurück, um das Studium zu beenden. Anschliessend nahm sie die Ausbildung in der Abegg-Stiftung wieder auf, sie schloss die dreijährige Textilrestauratorinnen-Ausbildung ab, wobei ihr das Praktikumsjahr angerechnet wurde, und blieb weitere drei Jahre in diesem Haus. Heute ist dieser Lehrgang als „technischer Konservator/Konservatorin“ auf 4 Jahre verlängert und in die Berner Fachhochschule integriert. Die andere Frau hat während des Studiums einerseits in einer kantonalen Denkmalpflege gearbeitet, andererseits an Grabungen in Italien mitgewirkt.

Auf die Frage nach einem „Schlüsselerlebnis“, das den Wunsch, in einem Museum zu arbeiten, wachgerufen habe, lachen die Frauen; eine sagt, sie könne sich neben dem Museum etwas ganz Anderes, eben so Wichtiges vorstellen. Eigentlich gab es kein Schlüsselerlebnis, und nur drei der Frauen hatte während des Studiums das Berufsziel „Museum“. Bei der einen hatte sich der Wunsch nach Museumsarbeit im Verlauf der Übernahme kleiner „Jöblis“ ergeben. Die Textilrestauratorin hatte zwar immer schon Freude an Textilien und die klassische Archäologin/Kunsthistorikerin war angesichts der geringen Berufsaussichten in ihren Fächern für alles offen; sie ging davon aus, dass Kunstgeschichte „brotlos“ sei und fühlte sich zu Architekturgeschichte hingezogen (sie besuchte Seminare bei Hans-Rudolf Sennhauser). Eine Option sei bei ihr während des Studiums ein „Heimatmuseum mit Krüsümüsi“ gewesen, das hätte ihr gefallen – heute ist sie Angestellte in einem der grössten Schweizerischen Historischen Museen!

Gerade und „Geknickte Karrieren“

Drei der Befragten haben seit ihrem Studienabschluss in Museen gearbeitet; die eine hat einen schnurgeraden Berufsweg hinter sich. Sie fand den Weg ins Museum über ein von einem Assistenten angebotenes Seminar. Seither blieb sie ihrem „ersten“ Museum treu und es hängt wohl damit zusammen, dass sie eine der zwei befragten Frauen ist, die innerhalb des Museums einen Aufstieg erlebten und heute in leitender Funktion sind.³⁷ Keine der anderen Konservatorinnen hat – im Unterschied zu ihr – mehr als einen ihr unterstellten Mitarbeiter oder Mitarbeiterin (ausser natürlich die Sektionschefin). Hier ist ein Kommentar angebracht: schon die bisherigen Ausführungen haben gezeigt, dass nicht die mangelnde Ausbildungsstufe bzw. Qualifikation der Grund dafür sein kann, dass die Frauen keine leitenden Funktionen und keine Untergebenen hatten; der Grund liegt in den Strukturen, worauf noch zurückzukommen sein wird. Auch bei einer anderen Frau fand der erste „berufliche“ Kontakt mit dem Museum – dem LMZ – an der Universität über ein dort durchgeführtes Seminar statt; allerdings führte sie ihr vielseitiger Berufsweg nicht direkt ins Museum. Die zweite Frau mit dem geradlinigen Weg hat ebenfalls eine reine Museumskarriere hinter sich, mit Stellen in Museen verschiedener Städte in einem Nachbarland; dort hat sie in kunst- und kulturgeschichtlichen und archäologischen Museen gearbeitet und war einerseits tätig in einer Abteilung für Öffentlichkeitsarbeit und Museumspädagogik und wirkte dann andererseits als Ausstellungsmacherin. Auch die Sektionschefin ist seit der Zeit ihres Studienabschlusses ihrem Haus treu geblieben – in unterschiedlichen Projekten und Funktionen.

Bei den anderen Frauen sind die Wege ins (heutige) Museum verschlungener, eine spricht davon, dass sie wegen ihrer Kinder die typische „geknickte Karriere“ aufweise. In diesem Fall erfolgte der Ausstieg aus dem Erwerbsleben zugunsten der Familienarbeit; diese Lebensphase endete mit der Scheidung und es entstand der Zwang, Erwerbsarbeit – gleich wo – zu finden. Im anderen Fall kam es nicht in erster Linie wegen der Geburt des ersten Kindes zu einem familienbedingten Unterbruch der Berufstätigkeit; vielmehr ging die Familie nach dem Ende der langen Ausbildung in die USA (die Frau hatte zu der Zeit noch keinen Job, den sie hätte aufgeben müssen). Sie kehrte für ein Jahr ins Heimatland zurück, um dann in die Schweiz auszuwandern. Dort wollte meine Gesprächspartnerin sehr bald wieder einer ausserhäuslichen Tätigkeit nachgehen. Ihre jetzige Stelle war ausgeschrieben und sie hatte mit ihrer Bewerbung auf Anhieb Erfolg; der Einstieg in den Beruf war gelungen.

Aus den Gesprächen schliesse ich, dass die familiäre Situation bzw. das Kinderhaben nicht generell ausschlaggebend war für Stellenwechsel und berufliche Neuorientierungen. Vielmehr

scheinen m. E. die geistige Flexibilität, Vielseitigkeit und Offenheit der betreffenden Personen mitgespielt zu haben – je nach familiärer Situation in unterschiedlicher Gewichtung. Bevor sie die heutige Stelle hatte, arbeitete eine der Interviewpartnerinnen in folgenden Bereichen: Mitarbeit an Ausstellungen, Führungen in Museen, Schulunterricht, Arbeit im Auktionshaus, im Buchladen. An ihrer jetzigen Stelle hatte die Allrounderin (Bezeichnung durch dr) ein Jahr lang mit einem 50%-Pensum gearbeitet, jetzt ist sie zu 100% beschäftigt. Das Curriculum einer anderen Gesprächspartnerin verlief folgendermassen: mit zwei kleinen Kindern zuhause und nach Abschluss der Dissertation Ausbildung und Arbeit als Spielgruppenleiterin (1991/92-97), Sprachkurs in Florenz, Geschäftsführerin des Kammerorchesters einer grösseren Schweizer Stadt – eine 40%-Stelle, die zuhause ausgeübt wurde und es erlaubte, die Kinder zu betreuen. Dann, weil das Geld nicht reichte und sich – stressbedingt – Krankheiten einstellten, Arbeit als Sekretärin und Bibliothekarin in einem Büro für Umweltberatung. Der Rückgang der Auftragslage führte zur Kündigung, ein Versuch, gemeinsam mit dem Büro ein Projekt zu lancieren, scheiterte. Es folgten seit 1997 Phasen ohne Stelle, Bewerbungen u.a. im Bundesamt für Kultur, die Aufnahme in die engere Wahl, die Ablehnung mit dem Argument der Überqualifikation, die kurzfristige Ausübung einer inhaltlich völlig unbefriedigenden Tätigkeit, dann die aktive Kontaktaufnahme mit einem Museums-Direktor – die Bemühungen führten schliesslich zum Erfolg: Am Ende stand die Beschäftigung in einem grossen Museum, doch auch hier in kurzer Zeit mehrere Wechsel, die Übernahme verschiedener Funktionen – inclusive der Stellvertretung für eine Sekretärin! Die Arbeit im jetzigen Museum begann als Projektarbeit im Rahmen der Einführung von EDV (Rückinventarisierung des Museumsbestands) und führte dann hinein in die Museumspädagogik, eine Stelle, die zuerst hätte aufgehoben werden sollen!

Bestätigung für die im vorigen Abschnitt geäusserte These ist das Curriculum einer der Kunsthistorikerinnen. Obwohl sie die längste Zeit ihrer Museumskarriere am gleichen Ort verbrachte, beschreibt ihr Weg viele Kurven, er ist gekennzeichnet durch Fortschritte einerseits, aber auch Widerstand und Behinderungen – ein Thema, über das nur am Rande gesprochen wird. Der Eintritt in die gegenwärtige Institution erfolgte 1989. Als Einsteigerjob im Museumsbereich nahm die jetzige Konservatorin eine Arbeit im Historischen Museum Baden auf (im alten Landvogteischloss – nicht im heutigen Melonenschnitz), sie bezeichnet das damalige Museum als „Grümpelsammlung“ einer Stadt und ihrer Region. Nach dem Lizentiat gab es in der Schweiz noch keinen universitären Museologiekurs. So ging die Kunsthistorikerin in den Kurs von Lapaire in Genf. Schon während des Studiums hatte sie ein Semester in London absolviert. Sie besuchte den Kurs eines renommierten Auktionshauses, da sie eine Stelle in einem Museum anstrebte.

³⁷ Die zweite ist die Sektionschefin.

„Die Ausstellung als Theater“ - Was bedeutet die Arbeit im Museum?

Einige Frauen nennen mehrere Gründe, die für die Museumstätigkeit sprechen. Eine Historikerin erachtete zunächst auch das Archiv als gutes Tätigkeitsfeld; sie sah Möglichkeiten in Verwaltung und Journalismus. Heute ist sie eine völlig „angefressene“ Museumsfrau. Die zweite Frau sagt: Ein Museum bietet zwei gute Sachen. Die Ausstellung empfindet sie als Theater – es ist die intensive Arbeit an einem Projekt, das dann fertig, abgeschlossen ist und der Öffentlichkeit „vorgeführt“ wird. Der zweite Reiz am Museum ist, dass es die Erarbeitung geschichtlicher Themen ermöglicht. In einem relativ grossen Freiraum kann man von interessanten Objekten ausgehen und „Grundhistoriker-Arbeit“ leisten. Diese sei weniger einseitig und eng als die an der Uni. Als Interviewerin höre ich bei meiner Gesprächspartnerin heraus, dass sie eine sehr dynamische Auffassung von Museum hat, dass diese Institution für sie nicht ein Depot verstaubter Sammlungen ist, sondern ein Ort der lebendigen Auseinandersetzung und der Begegnungen.

Für eine dritte bietet das Museum mit seinen vielfältigen Aufgaben und vor allem mit seinen reichen Sammlungsbeständen ein ideales Betätigungsfeld, weil sie ihr als Generalistin die Beschäftigung mit immer neuen Themen ermöglichen. Eine andere Frau, die ich ebenfalls als Generalistin bezeichnen würde, äussert sich – mit knapperen Worten – ähnlich: Nachdem sie ihren jetzigen Job angetreten hatte, wuchs mit der Zeit die Liebe zum Objekt und zum Thema. Sie hat schon vor dem Antritt der jetzigen, für sie geschaffenen Stelle als Freischaffende Ausstellungen erarbeitet und bei der Einrichtung kleinerer Museen mitgearbeitet. Die vierte betont, dass sie es schätzt, ihre Arbeit selber definieren zu können. Sie geniesst die grosse Freiheit.

„Wichtig ist Zufriedenheit“: Tätigkeit im Museum und Position in der Museumshierarchie

Von den befragten Frauen haben drei eine 100%-Stelle (incl. der Sektionschefin), die andern sind 50% und 75% angestellt.

Weder die fünf Konservatorinnen noch die Restauratorin gehören der Museumsleitung an, eine betont, es würde eben „sehr eng nach oben“ und als Inhaberin einer Kaderstelle sei sie ohnehin „ganz oben“. In der Stabsleitung ihres Museums seien neben dem Direktor drei Frauen. Eine meiner Interviewpartnerinnen ist mittlerweile, nach langen Dienstjahren, Abteilungsleiterin und hat untergeordnete Mitarbeiter und eine Sekretärin. Aus historischen Gründen teilt sie die Abteilungsleitung mit dem Direktor, in dessen Pflichtenheft eben die Betreuung eines Teils der betreffenden Sammlung steht. Entsprechend ihrer Position, hat sie neben ihrem Hauptaufgabengebiet, der Sammlungsbetreuung, auch etwas Verwaltungsarbeit, im Unterschied

zu den anderen Frauen, die nach eigener Aussage nichts oder nur sehr wenig damit zu tun haben. Die andere ist Leiterin einer neu geschaffenen kleinen Stabsabteilung „Bildung und Vermittlung“ und hat eine einzige ihr unterstellte Mitarbeiterin, die das gleiche Aufgabenfeld wie sie betreut, in absehbarer Zukunft wird sie auch die Führungsleute koordinieren. Mitglied der Museumsleitung ist „ex officio“ nur die Sektionschefin im Schweizerischen Landesmuseum, in ihrer Eigenschaft als Bundesbeamtin im Bundesamt für Kultur.

Teilweise werden Gründe genannt, warum (mit Ausnahme der Sektionschefin, die hier ausgeklammert bleibt) keine Untergebenen da sind: Die Textilrestauratorin ist alleine in ihrer Werkstatt – die Werkstatt ist begrenzt auf ein kleines Büro, das gleichzeitig den es ganz ausfüllenden Arbeitstisch, die Arbeitsbibliothek, ein Materiallager beherbergt – und, da im Erd- oder Untergeschoss untergebracht, wenig Licht hat. Es herrscht Platzmangel an allen Ecken; ausser ihr ist niemand mit Textilrestaurieren betreut. Ähnlich verhält es sich an einem der Museen mit der Numismatik: Es ist eine Ein-Frau-Abteilung; die Restaurierung der Münzen besorgen die Restauratoren anderer Abteilungen, der Archäologie und der Goldschmiede-Abteilung. Das heisst, in einem Museum ist die hierarchische Position nicht zuletzt eng abhängig von der Grösse und Natur der Sammlung bzw. des Aufgabenfelds. Hier spielt auch das Gendering eine Rolle: Noch immer ist Textil-Restaurieren ein traditionell weibliches Arbeitsgebiet, letztlich in Fortsetzung der weiblichen Handarbeits-Rolle im privaten Haushalt. Die entsprechenden Ateliers sind, wo ein Museum überhaupt eines hat, sehr klein und von Frauen – oder wie im besagten Fall – nur von einer Frau besetzt, die Chance, Verantwortung für mehrere MitarbeiterInnen zu haben und entsprechend in der Lohnskala aufzusteigen, ist gering. Wir kommen auf das Thema Lohn in diesem Zusammenhang zurück. Einer Kunsthistorikerin steht als Mitarbeiter ein halber Assistent mit einem Pensum von insgesamt 30-35% zur Verfügung.

Karriere-Aussichten:

Auf ihre möglichen Aufstiegschancen befragt, reagieren die Frauen mit einer Ausnahme gleich: Lächeln oder Lachen. Aufstieg wäre allenfalls möglich bei Übernahme der Abteilungs- oder Sektionsleitung und/oder der Bewerbung um den DirektorIn-Posten. Da die gegenwärtigen Direktoren – alle Männer – alters- und gesundheitsmässig im Saft sind und keine Anstalten machen, sich zu verändern, also eine eher fernliegende Karrierestation. Eine meiner Interviewpartnerin könnte sich die Leitung eines kleineren Museums vorstellen. (Ich habe sie nicht gefragt, wie der Bescheidenheits-Gestus motiviert ist, nicht auch ein grösseres Haus leiten zu wollen.) Eine andere würde „abspringen“, wenn sie die Möglichkeit sähe, an anderem Ort „echte“ Konservatorinnen-Arbeit machen zu können (was allerdings *nicht* einem Karriereaufstieg gleichkäme); denn in ihrer gegenwärtigen Tätigkeit erfülle sie, wie sie sagt, sehr häufig reine

Sachbearbeiter-Funktion, die Aufgaben im grossen Museum tragen den Charakter von „Hintergrundarbeit“ und sind deshalb beschränkter als in einem kleineren Haus.

Eine sehr differenzierte Antwort auf die Aufstiegs-Frage gibt mir eine andere Gesprächspartnerin auf die Frage „Welche Positionen streben Sie an?: „Keine – im Moment“. Die Frage setzt, wie sie schon beim telefonischen Anmeldungsgespräch festgestellt hatte, voraus, dass Karriereaufstieg überhaupt als erstrebenswertes Ziel gesehen wird – und dies sei doch eher eine Sichtweise der Männer. Sie selbst sieht es anders: „Wichtig ist Zufriedenheit – nicht Karriereabsicht“. Sie selbst hatte bisher einige zeitlich befristete Stellen innegehabt mit viel Einarbeitungszeit. Sie geniesst es jetzt seit einigen Jahren, einmal „festen Boden“, wie sie sagt, unter den Füßen zu haben, die Sammlung gut und in Ruhe kennenzulernen.

Eine andere Frage betrifft die Besetzung hausinterner Kommissionen:³⁸ Die Frauen haben allenfalls in einer hausinternen Gruppe Einsitz, die eine nimmt an Stabssitzungen teil. Eine Frau ist Mitglied im ICOMOS, darüberhinaus ist sie – nicht als Vertreterin ihres Hauses – als Fachvertreterin aktiv in mehreren Fachvereinen und Arbeitsgruppen, hatte zeitweise auch die Präsidentschaft eines grösseren Fachvereins inne. Eine zweite ist Vorstandsfrau beim VMS.

Wie aus dem bisherigen Zusammenhang teilweise schon ersichtlich wurde, sind die betreuten Aufgabenschwerpunkte folgende: Sammlungsbetreuung (4 Frauen), Vermittlung (1), Restaurieren (1 akademisch ausgebildete Frau).

Sammlungen und Sammlungsbetreuung:

Alle Interviewpartnerinnen messen der gewissenhaften Sammlungsbetreuung hohe Priorität im Museum bei, auch jene, die selber nicht mit dieser Aufgabe betraut sind wie beispielsweise die Sektionsleiterin. Auf die Frage, welches ihre Liebblingssammlung – nicht nur im eigenen Haus sondern allenfalls woanders ist, antwortet eine Kollegin, sie liebe „grosse, unverdauliche Brocken – quer durch die Weltgeschichte, vom Neolithikum bis ins 20. Jahrhundert“. In diesem Sinn fühlt sie sich besonders hingezogen zum Musée Carnavalet in Paris oder zum Nationalmuseum in Kopenhagen. Die zweite (nicht die Textilrestauratorin!) hat eine Vorliebe für Keramik und liebt als Objekte Textilien, möchte selber aber keinesfalls eine Textilsammlung betreuen. Eine sozusagen flexiblere Haltung nimmt eine andere Frau ein: Die Liebblingssammlung im Museum – das wechselt sehr stark, phasenweise, es hängt eben damit zusammen, womit man sich gerade beschäftigt, je nachdem tritt etwas anderes in den Vordergrund. Das können Spielzeug sein, Pfeifen, Hausgerät...

Jemand anders äussert sich in ähnlichem Sinn: Ihre Liebessammlung ist die „eigene“, es sind die Gemälde, die Glasgemälde, die Zeichnungen. Für Sammlungsbetreuung veranschlagt sie etwa 50% ihres Zeitbudgets, die übrige Zeit ist in erster Linie der Forschung gewidmet, daneben werden Restaurierungen begleitet und Ankäufe gemacht.

Der Bereich „Sammeln und Bewahren“ werde auch in Zukunft weiterhin sehr wichtig bleiben (Antwort auf Frage 13). Auf den kommenden Trend befragt, sieht meine Gesprächspartnerin die Zukunft des Museums als gesellschaftlichen Ort der Begegnung, der Erlebnisse und Erfahrungen, aber ganz klar „auf der Basis des ersten“, nämlich des Sammelns und Bewahrens. Das sei wichtig wegen der „Nachhaltigkeit“ – ohne Objekte „wäre es nur Schlagrahn“, verlöre der Museumsbetrieb seinen Sinn. Aber, wenn sie könnte, würde sie beim Sammeln und Bewahren Kurskorrekturen machen, doch da gibt es rechtliche Grenzen. Bei der Frage „sind Sie eher Objekt-orientiert oder Geschichten-orientiert?“ sagten die meisten der anderen sechs Befragten, sie seien Objektorientiert; eine sagte, für sie sei das Gegensatzpaar: Objekt-orientiert oder Projekt-orientiert, was für sie so viel bedeute wie ruhige Bestandespflege versus turbulente Ausstellungstätigkeit; eine andere sah sich als Mischung zwischen objekt- und geschichtenorientiert.

Sammlungsbetreuung und Forschung:

Sammlungsbetreuung sei deshalb wichtig, weil ohne Betreuung niemand Zugang zu den Objekten habe, sagt eine Historikerin; in ihrem Museum ist die Möglichkeit, interessierten Personen Zugang zur Münzsammlung zu gewähren, ideal, der Zugang ist für alle und jederzeit möglich, die Leute „benützen“ die Münzsammlung und die in den selben Räumen untergebrachte Fachliteratur „wie eine Bibliothek“. Doch leider ist dieser Vorteil immer bedroht, mit dem Argument, das sei „Luxus“, die dafür vorhandenen, schönen Räumlichkeiten zu gross und für Anderes besser zu gebrauchen. Im Aufgabenfeld dieser Konservatorin gehen, folgt man ihren Ausführungen die wissenschaftlich-konservatorische Sammlungsbetreuung sowie die Öffentlichkeitsarbeit fliegend ineinander über; die beiden Bereiche werden nicht als Gegensatz gesehen. Durch Führungen ist ein direkter Kontakt mit dem Publikum und damit ein wichtiges Feed-Back für die eigene Arbeit gewährleistet. Der Forschung widmet sie – im Unterschied zur Mehrheit der Interviewpartnerinnen – einen schönen Teil der Arbeitszeit; es geht einerseits um die Betreuung von Lizentiats-Arbeiten zur Numismatik, andererseits um das Verfassen eigener Artikel; die Themen sind häufig durch äusseren Anstoss gegeben, beispielsweise, wenn ein Legat ins Museum kommt. Jedes Jahr erscheinen längere Artikel der Konservatorin, der an der wissenschaftlichen Bearbeitung sehr viel

³⁸ Zwei Interviewfragen lauteten: Sind Sie innerhalb des Hauses in einer Kommission vertreten? Sind Sie in einem Gremium ausserhalb des Hauses dessen Vertreterin?

gelegen ist. Allerdings lässt der Museumsalltag die Arbeit an grossen, langfristigen Forschungen nicht zu. Entsprechend sind die von mir befragten Historikerinnen auch nicht an einem grösseren Projekt ausserhalb der Alltagsgeschäfte engagiert (z. B. Nationalfondsstudien). Für die Sammlungsbetreuung und Inventarisierung wendet sie rund 30% ihrer Arbeitszeit auf. Sehr aufwändig sind in ihrem Fall die Ankäufe, das zeitraubende Studium von Auktionskatalogen und dergleichen.

Forschung steht bei einer einzigen Kollegin absolut im Vordergrund und beansprucht auch Zeit ausserhalb des Teilzeitpensums. Der Eintritt der Konservatorin ins heutige Museum war seinerzeit schon im Hinblick auf ein konkretes Forschungsprojekt zusammen mit dem Vorgänger ihrer jetzigen Stelle erfolgt. Das Projekt füllte ihre 4jährige Assistenz-Zeit aus sowie die folgenden 4 Jahre in der jetzigen Position als Konservatorin. Sie hatte ihren späteren Chef auf einer Vernissage persönlich kennengelernt und ihm einige Wochen danach angerufen und sich für eine befristete Assistentenstelle beworben, die dann mehrmals verlängert wurde. Inzwischen ist ein Buchprojekt abgeschlossen, und ihr jetziger Chef hat ein Nationalfondsprojekt gestartet, an dem sie arbeitet. Dieses Projekt ist international und bedingt die Zusammenarbeit mit einem deutschen Projektleiter und einer Projektverantwortlichen Kollegin. Neben ihren Buchprojekten schreibt die Konservatorin auch Fachartikel im In- und Ausland und Katalogbeiträge. Wenn sie mehr Zeit hätte, würde sie sehr gern mehr publizieren. Aus ihren Projekten ergeben sich für diese Frau auch Schwierigkeiten, die bei anderen nicht herauszuhören waren: Sie „hinkt hinterher“, d. h. die Gelder für die Projekte sind zwar aufgebraucht, die Projekte selber aber noch nicht abgeschlossen, nicht druckreif, die Mitarbeiterin in Deutschland nicht mehr voll engagiert, da sie sich selbständig macht und von der wissenschaftlichen Tätigkeit zurückzieht und ähnliches mehr.

Im meist nur teilzeitlich ausgeübten Arbeitspensum anderer Frauen nimmt Forschung einen kleineren Stellenwert ein; die Haltung dazu ist unterschiedlich. Rein praktische Gründe wie ein Nachdiplomstudium in Museologie, die 80% der Zeit beanspruchende Sammlungsbetreuung bzw. die Inventarisierung des grossen Corpus von allein 1200 Neuankäufen im Jahr 1998 und gewisse Verwaltungsaufgaben lassen keinen zeitlichen Spielraum für Forschung und Publikationen zu. Doch auch in diesem Fall sind eigene Katalogbeiträge und gelegentliche Zeitungsartikel entstanden. Andererseits ist die im museumspädagogischen Bereich tätige Akademikerin mit offenkundiger Freude an einem Publikationsvorhaben über die Antikensammlung ihres Museums beteiligt und sie gibt auch Folders mitheraus; daneben kümmert sie sich auch um Publikationen in Schulblättern, wo die Vermittlungsangebote des Museums angekündigt werden.

Für die Sektionschefin ist meine Frage, ob wissenschaftliche Bearbeitung für sie sehr wichtig / wichtig / oder untergeordnet sei, „eine schwierige Frage. Denn zwischen Wünschbarem und Möglichem klafft es“; gern wäre sie in Ruhe allein wissenschaftlich tätig, kann das heute aber nur punktuell tun. Denn ihre Hauptaufgabe ist heute das konzeptionelle Arbeiten – neben ihren Organisations- und Führungsaufgaben. Sie publiziert nichts Wissenschaftliches. Doch vor mir liegt der von mir schon längst konsultierte Ausstellungskatalog zur Bärengasse, Vernunft und Leidenschaft. Sie hat das Konzept, die Redaktion und Bildkoordination gemacht und eigene Texte beigetragen. Das Ganze ist das Resultat einer grossen Teamarbeit und dahinter steckt für KennerInnen sichtbar Forschungsarbeit (Kommentar von dr).

Interessant ist die Haltung der Textilrestauratorin zur Forschung im Museum: Sie schätzt es, dass die heutige Generation von TextilforscherInnen (es sind sehr viele Frauen) ganz im Unterschied zu ihren Vorgängerinnen teamorientiert sind und ihre Erkenntnisse nicht als privates Geheimwissen unter der Decke halten. Sie selbst schreibt „nicht sehr viel“, wie sie sagt, publiziert jedoch bei Gelegenheit Aufsätze in Fachzeitschriften. Sie wolle sich, wie sie sagt, „als Autorin nicht in den Vordergrund stellen.“ Sie ist sehr teamorientiert, nicht nur „in der Theorie“, sondern sie gibt ihre eigenen Beobachtungen am Objekt den Wissenschaftlerinnen weiter; konkret spielt dieses Teamverhalten gegenüber den beiden Kunsthistorikerinnen, die gegenwärtig schon ihre zweite Nationalfonds-Studie über Tapisserien durchführen, ein Projekt, von dem meine Interviewpartnerin begeistert ist. Es wundert nicht, dass sei meint, die wissenschaftliche Bearbeitung von Sammlungsgegenständen habe in der musealen Tätigkeit generell im Vordergrund zu stehen. Ein Projekt, das sie längerfristig verfolgen wird, ist die Restaurierung und Erforschung der letztmals am Ende des vorigen Jahrhunderts publizierten ausgezeichneten Sammlung von Messgewändern in ihrem Museum.

Die letzte Frau, die sich zum Thema Forschung ausführlich äusserte, hat wiederum eine andere Auffassung: Forschung beginnt für sie schon mit dem gründlichen Inventarisieren; Forschung an und für sich ist eher etwas, was im Rahmen des Museums nicht unbedingt nötig wäre; denn Forschung wäre für sie, wenn sie sich weiter von ihrem Objekt/ihren Objekten entfernte. Sie unterscheidet deshalb Forschung (welche längerfristig passiert und z.B. monatelange Literaturrecherchen voraussetzt) und „wissenschaftliche Bearbeitung“ – eine Arbeit, die unter Berücksichtigung des Zeitfaktors unter relativem Zeitdruck entsteht. Ein Artikel über einen neuerworbenen Gegenstand wie z.B. einen Wirkteppich läuft ihrer Definition nach nicht als Forschung, sondern als wissenschaftliche Bearbeitung. Sie selbst arbeitet nicht nur an der Herausgabe von Folders mit, sondern sie publiziert eigene Katalogbeiträge, Aufsätze in Fachzeitschriften und relativ häufig Beiträge in Tagungsberichten. Monographien macht sie nicht.

Der Lohn

Keine meiner Fragen zielte auf den Lohn. Ohnehin ist die Stellung in der Museumshierarchie für die LohnEinstufung bestimmend. In zwei Fällen kam die Lohnfrage „wie von selbst“ auf den Tisch; denn entscheidend für die Einstufung ist neben der Position im Organigramm die ausgeübte Funktion im Betrieb, nicht die Ausbildung. So kommt es, dass zwei Frauen trotz ihrer akademischen Ausbildung relativ bzw. sehr viel schlechter eingestuft sind als ihre KollegInnen auf der Stufe der KonservatorInnen. Der Grund liegt nicht in einem (willkürlichen) Entscheid der Direktion, sondern in der staatlichen Besoldungsverordnung; solange der Ausbildungsgang einer Textilrestauratorin nicht als Fachhochschulstudium anerkannt ist, ist die niedrige Einstufung gegeben. Restauratorinnen und Restauratoren sind beispielsweise im Kanton Basel-Landschaft als „Spezialhandwerker“ gleich wie die GrabungstechnikerInnen eingestuft.³⁹ Das bedeutet, dass der typische Frauenberuf der Textilrestauratorin weiterhin absolut unterbezahlt ist – ein Umstand, der mittelfristig geändert werden soll. Ähnlich steht es mit dem Feld der Bildung und Vermittlung, das in der offiziellen Einstufungsskala tiefer als KonservatorInnenarbeit bewertet wird. Dies ist der materielle Ausdruck jener Situation in der Museumswelt, in der die Vermittlung nach wie vor einen schweren Stand hat und noch nicht durchgehend professionalisiert ist.

„Das Publikum ist sehr liebenswürdig“ - Vermittlung

Schon oben wurde die Vermittlung angeschnitten, im Zusammenhang mit der Sammlungsbetreuung – die beiden Bereiche gehen bei der besagten Gesprächspartnerin sozusagen Hand in Hand. Für alle der befragten Sammlungsbetreuerinnen ist Öffentlichkeitsarbeit wichtig, auch für jene, die wegen ihrer sonstigen Arbeitsbelastung kaum je Zeit für eine eigene Führung hat.⁴⁰ Sie meint, die KonservatorInnen hätten einen klaren Vermittlungsauftrag. Ihr Angebot adressieren die befragten Frauen im wesentlichen an Erwachsene. Anders verhält es sich bei der verantwortlichen Leiterin der Stabsstelle ‚Bildung und Vermittlung‘ – sie hat viel mit Kindern und Jugendlichen zu tun. Für eine der Kunsthistorikerinnen ist Vermittlung und Öffentlichkeitsarbeit selbstverständlicher Bestandteil ihrer Arbeit, Mittel und Zweck, das Museum in der Stadt zu verankern. „Das Publikum ist sehr liebenswürdig.“ Sie macht pro Jahr 30 bis 35 Führungen, letztes Jahr waren es sogar 40. Dafür sind zwei Stunden pro Woche aufzuwenden. Hier frage ich weiter und möchte wissen, wie die Konservatorin ihre Führungen gestaltet. Es sind traditionelle Führungen durch Sonderausstellungen (solche macht sie häufig selber) oder zu Einzelobjekten – als Frontaldarbietung sozusagen. Doch oft ergibt sich am Schluss noch ein Gespräch, das über

³⁹ Mitteilung von Jürg Tauber, Hauptabteilung Archäologie und Kantonsmuseum BL.

das offizielle Ende der Veranstaltung hinausgeht. Sehr leicht finden die Leute einen Anknüpfungspunkt, um Fragen zu stellen und sich einzumischen, weil meistens Alltagsgegenstände im Vordergrund stehen. Eine andere Form der Vermittlung sind Führungen im Depot. Mittlerweile ist ein Stammpublikum vorhanden, und es findet immer ein Gespräch zwischen der Museumsfrau und den Leuten statt. Ab und zu bietet sie einen Vortrag an der Seniorenuniversität an.

Der Kontakt mit dem Publikum ist auch der Textilrestauratorin sehr wichtig. Dabei nimmt sie Themen auf, die die Leute interessieren. Häufig hält sie sich in den Ausstellungsräumen auf und redet viel mit dem Aufsichtspersonal; von diesen MitarbeiterInnen hört sie, wie die Besucher reagieren. Daraus leitet sie Massnahmen ab, die Sachen dem Publikum verständlich zu machen. Durch Führungen werden gewisse Leute angeregt, Schenkungen zu machen. Auch wenden sie sich an die Restauratorin, weil sie Beratung zur Behandlung eigener Objekte in ihrer Privatsammlung brauchen. Dass ihr Engagement in Öffentlichkeitsarbeit nicht in der Arbeitszeit (Teilzeitpensum) geleistet werden kann, versteht sich schon fast von selbst. Die sonntägliche Führung zum Beispiel findet in der Freizeit statt. Das hat auch seine Vorteile, kann doch wenigstens ein Teil der Überzeit mit zusätzlichen Ferientagen kompensiert werden.

Auch die Sektionschefin sieht es als ihre Aufgabe an, selber Führungen zu machen, das sei für sie sehr wichtig, denn sie arbeite generell sehr besucherorientiert; sie sei „da für den Service public“. Ihr Publikum ist vielschichtig, was sich schon allein aus den unterschiedlichen Profilen ihrer Museen ergibt: Das Forum für Schweizer Geschichte hat den Auftrag, mit SchülerInnen zu arbeiten. Wildeggen hingegen ist eher auf SeniorInnen ausgerichtet, Leute, die z.B. auch am Nachmittag kommen, um den Garten anzuschauen; es sind vielfach auch Car-Besucher aus dem In- und Ausland. Die Zürcher Bärengasse hinwiederum ist überhaupt nicht geeignet für Car-BesucherInnen, hier trifft ein anderes Publikum ein, da es ein intimes Museum für PrivatbesucherInnen sei. Es wundert nicht, dass diese Gesprächspartnerin sich klar als „geschichten-orientiert“ (nicht objekt-orientiert) sieht (Frage 13).

Nur eine der Befragten sagt, sie mache keine Öffentlichkeitsarbeit, nicht nur weil sie forschend völlig ausgelastet sei, sondern weil sie es nicht könne, für sie sei dieser Bereich im Arbeitsalltag untergeordnet.

⁴⁰ Sie wendet weniger als 5% ihrer Arbeitszeit für Führungen auf.

Ausstellungen

Eine zentrale Tätigkeit der KonservatorInnen betrifft das Ausstellen – es steht sozusagen am Beginn aller Öffentlichkeitsarbeit. (Es wird deshalb nicht im Abschnitt „Wichtig ist Zufriedenheit – Position und Tätigkeit im Museum“, sondern separat behandelt.) Vier Frauen haben in ihrer gegenwärtigen Stellung nie in eigener Regie Ausstellungen gemacht. Die Textilrestauratorin ist aber bei praktisch jeder Ausstellung beteiligt, vom Bespannen der Vitrinen mit Stoff über das Nähen von Puppen bis hin zu Untersuchungen von Textilien. Drei andere Frauen haben eigene Ausstellungen verwirklicht und waren für das Konzept und die Umsetzung verantwortlich. Die eine hatte ihre „Feuerprobe“ als Ausstellungsmacherin schon als Volontärin in einem deutschen Museum bestanden, wo sie ein anspruchsvolles kunsthistorisches Ausstellungsprojekt weitgehend alleine durchzuführen hatte (Anlass war ein Jubiläum); schon vorher hatte sie an einer grösseren Ausstellung mitgewirkt. An der jetzigen Stelle richtet sie mit Objekten aus eigenem Bestand regelmässig kleinere Sonderausstellungen ein. Ein grösseres Ausstellungsvorhaben hatte sie vor drei Jahren durchgeführt. Motiv für ihre meist selbstgewählten Aktivitäten scheint dabei ihre ausgeprägte Liebe zu den Sammlungen zu sein. Sie wählt sich aus ihrem sehr breiten Interessengebiet immer eine „schöne, geschlossene Gruppe des eigenen Hauses“ aus, die sich abhebt vom Vorherigen. Dabei versucht sie, mit wenig Aufwand etwas Neues zu machen, oder sie nutzt die Synergien, wenn sie sich einen Bestand auswählt, den sie ohnehin aufzuarbeiten hat. Mit dieser Strategie, die Arbeit einzuteilen, hängt auch die Antwort auf die Frage zusammen: Haben Sie ein grösseres Projekt, das den Rahmen Ihrer Alltagsgeschäfte sprengt?: „nein“; denn sie nimmt sich nichts solches vor – die Wortwahl „das Alltägliche sprengen“ verbindet sich in ihrem Verständnis mit etwas Überdimensioniertem, sie würde eine solche Belastung nicht zulassen; denn sie plant keinen körperlichen Zusammenbruch. Auch die anderen Frauen haben – mit der einen oben im Abschnitt zur Forschung genannten Ausnahme – kein grösseres Projekt nebenher laufen. Die Frage hatte auf spezielle „Sonderprogramme“ des Hauses und sonderfinanzierte Projekte wie z. B. Nationalfondsstudien gezielt.

Ausser dieser Frau hat die Sektionsleiterin am meisten mit dem Ausstellungsbetrieb zu tun – von ihrer Position her ist sie selbstverständlich auch mit dem Problem der Finanzierung befasst (Bemerkung von dr). Jede ihrer vier grossen Aussenstellen ausser Seewen macht jährlich eine bis drei Ausstellungen. Da ist sie selbst konzeptionell oder bei der Umsetzung tätig. Der Grad ihres Investments hängt von der Spezialisierung des jeweiligen Museumsleiters ab.

Fazit: Insgesamt ist die Beteiligung am Ausstellungsbetrieb bei dem von mir befragten „Sample“ von Museologinnen nicht prominent.

„Sich selbst genügen“ oder Weiterbildung?

Ich stellte eine Interviewfrage zur Weiterbildung. Eine Gesprächspartnerin, die inzwischen eine intensive Weiterbildung absolviert hat, berichtet von den Erfahrungen in ihrem Haus unter der früheren Leitung: Der Chef hatte ein Klima geschaffen, in dem man sich selbst genügt – man war ja im Rahmen einer grossen Institution mit vielfältigen Kompetenzen ausgestattet. Nicht nur meine Gesprächspartnerin, sondern auch ihre Kollegen wurden an Weiterbildungsaktivitäten gehindert. Heute ist diese Situation, gemessen an den Berichten der befragten Frauen, in keinem der untersuchten Museen mehr anzutreffen. Weiterbildung findet statt durch gelegentliche Teilnahme an Kursen im Bereich PR/Öffentlichkeitsarbeit, durch Teilnahme an Tagungen und Kongressen (von einer Frau allerdings „mit dem Gefühl, es bringe nicht so viel“ gewertet), durch regelmässige Treffen mit FachkollegInnen. So veranstalten die knapp ein Dutzend TextilrestauratorInnen mehrmals jährlich im Rahmen des schweizerischen KonservatorInnen- und RestauratorInnenverbands einen gezielten Weiterbildungskurs, in dem sie ein Problem vertieft angehen.

Eine Konservatorin besucht jährlich ein bis zwei Weiterbildungskurse beim Bund (PC, Personalführung). Sie begrüsst die Kurse als willkommene und einzige Gelegenheit, das eigene Haus, die eigene Arbeitssituation einmal von aussen zu sehen und Distanz zu gewinnen. Eine zweite Kollegin hat sich in das Abenteuer des zweijährigen Nachdiplomstudiums in Museologie an der Uni Basel gestürzt, eine dritte erwägt, den vierten Museologie-Kurs in Basel zu besuchen. Die Sektionsleiterin besucht regelmässig Führungskurse, Kurse in Arbeitsorganisation, über neue Medien und hält sich, weil sie Kulturmanagement betreibt, relativ wenig auf Fachkongressen auf. Sie hat einen distanzierteren Umgang mit den Themen als die Wissenschaftler an den Kongressen. Als Fazit ist festzuhalten, dass Weiterbildung bei den befragten Frauen recht hoch im Kurs steht.

„Einzelkampf ist immer noch angesagt“: Problemlösungen im Team und Aussenkontakte

Unterschiedlich fallen die Antworten auf die Frage danach aus, wie sich Teamarbeit innerhalb des Hauses sowie mit FachkollegInnen ausserhalb gestaltet. In einem Fall ist die Frage schwer zu beantworten; Teamarbeit findet allenfalls mit den Restauratoren statt, Anderes geht über Persönliches. Die Antwort zur Frage ‚Wie wichtig ist die Teamarbeit in Ihrem Museum Ihrer Meinung nach?‘ lautet: „In einem Museum kann man teamunfähig sein“. Aber in ihrem Museum herrsche gute Stimmung zwischen den Konservatoren und Konservatorinnen. Wichtig sei ihr das direkte Gespräch mit ihnen; denn im Alltag sei Teamarbeit sehr wichtig. Aktive Zusammenarbeit findet bei Bedarf statt, „wenn man es braucht“. Eine gewisse Teamarbeit findet auch in einem

anderen Museum zwischen den wissenschaftlichen Abteilungen statt – „je nach Bedarf und Themenstellung“. Auch bei dieser Gesprächspartnerin höre ich, ohne dass das explizit gesagt wird, heraus, dass Teamfähigkeit bei der Stellenbesetzung offenbar nicht als ‚conditio sine qua non‘ gesehen wird, dass sich im Museum Einzelgänger und Einzelgängerinnen befinden. Sie sagt mir: „Man muss kommunikativ veranlagt sein, dann geht es gut“; doch prinzipiell hat man im Museum Platz fürs Arbeiten allein – die Abteilungsleitung ist keine klassische Teamarbeit – die kommt allenfalls bei Gelegenheit von Grossprojekten zum Zug. Ihrer Erfahrung nach verändern sich die Kontakte ständig. Mein Eindruck, dass meine Gesprächspartnerinnen kontaktfreudig und –fähig sind, Kontakt und Teamfähigkeit aber in ihrer Umwelt eher zurücktreten, bestätigt sich in weiteren Gesprächen. Im dritten von mir berücksichtigten Museum ist „Einzelkampf immer noch angesagt“, aber meine Gesprächspartnerin pflegt „im eigenen Bereich, trotz Schwierigkeiten immer engen Kontakt“. Sie arbeitet mit den KollegInnen fallweise zusammen, bei Ausstellungen, die alle Abteilungen betreffen. Diese Frau sucht sehr zielstrebig nach Lösungen für den eigenen Arbeitsbereich; ihre Strategie ist: Sie sucht sich gezielte Aussenkontakte mit vergleichbaren Museen in der Deutschschweiz und der Romandie. Ihr Museum bereitet auch mit zwei anderen Häusern, wovon eines im Ausland ist, eine grosse Ausstellung vor, woraus sich weitere Aussenkontakte mit KollegInnen ergeben. Teamarbeit ist, wie teils schon aus den vorhergehenden Ausführungen offenkundig wurde, sehr wichtig für die Textilrestauratorin – ganz einfach, weil sie aufgrund ihrer Aufgabenstellung mit allen Abteilungen kooperiert. Wie ihre Kollegin, die eine Sammlung betreut, hat sie Kontakte mit Kolleginnen im In- und Ausland, die mit den gleichen Problemen beschäftigt sind. Von den regelmässigen Weiterbildungstagen im Kreise ihrer KollegInnen in der Schweiz war oben schon die Rede gewesen. Zusätzlich sind noch die Kontakte mit der Fachhochschule zu nennen. Für diese Frau sind die Zusammenarbeitsmöglichkeiten – wenigstens nach meiner Einschätzung – grundsätzlich besser als für die anderen. Kooperation ist auch für die Kollegin, die im Bereich Bildung und Vermittlung tätig ist, sehr wichtig; es gibt gemeinsame Aktionen mit anderen Museen.

Mein persönlicher Eindruck war nach den Gesprächen, dass Teamarbeit in den Museen (auf der von mir untersuchten Ebene) begrenzt möglich und gefragt ist, schon nur aus dem Grund, weil nie die Rede von spezifischen institutionellen Hilfestellungen für Teamarbeit (hausinterne Konzeptgruppen oder Kommissionen), nie die Rede von kollektiven Entscheidungsgremien und demokratisch abgestützten Entscheidungsmechanismen war. Diesen Eindruck bestätigt mir die siebte Frau, die ich interviewen darf. Ich frage sie konkret nach dem Grund, warum ich bis jetzt noch nie von gemeinsamer Konzeption im Museum gehört hätte (Konzeption von Ausstellungen, Entwicklung von Sammlungs- und Forschungsstrategien, Konzeption des Aussenaufttritts, des

Profils des Hauses usf.). Sie antwortet: Das sei völlig klar, es herrsche im Museumsbetrieb die altmodische Einstellung vor, wonach „Wissen ein unteilbares Gut“ sei – die Krankheit der Museumsleute sei, dass jeder sein Wissen als Privatschatz horte. Die Unfähigkeit zur Teamarbeit, die Begrenzung des Horizonts habe man sich allenfalls noch so lange leisten können, als die Schweiz sich selbst genug gewesen war.

Als Fazit zum Thema Teamarbeit stelle ich fest, dass keine meiner Interviewpartnerinnen sich in die vier Wände ihrer Sammlung zurückzieht und dass jede die Kontaktmöglichkeiten innerhalb des Hauses und nach aussen nutzt beziehungsweise solche Kontakte aktiv anstrebt und aufbaut. Es handelt sich um informelle Kontakte und Zusammenarbeitsmodelle. In gewissen Gesprächen höre ich auch heraus, dass dort, wo der „Einzelkampf“ stattfindet, Unbehagen entsteht und die Teamsituation als unbefriedigend und verbesserungswürdig empfunden wird. Es gibt auch in den Museen die psychologische „Eisberg-Situation“....

In diesem Zusammenhang ist eine Interviewfrage zu erwähnen, die ich aufgrund eher drastischer Schilderungen eines Museumsdirektors gestellt habe (11. Die Umwelt des Museums): Konkret wollte ich wissen, wie sich der Kontakt der Interviewperson mit Behörden gestaltet und ob sie bei männlichen Behördenvertretern auf Widerstände stösst. Da vom Organigramm bzw. von ihrer hierarchischen Position her bei sechs Frauen ohnehin Behördenkontakt nicht vorgesehen ist, lief die Frage ins Leere. Sie muss für die Sektionsleiterin in einem separaten Abschnitt behandelt werden (siehe unten).

„Kollegen und Kolleginnen sehnen sich schon nach einem Mann“

In Frage 12 waren folgende Teilfragen zu beantworten: ‚Ist Frauenförderung Ihrer Meinung nach in Ihrem Haus ein Thema?‘ und ‚Gibt es (in Ihrem Haus) spezielle Richtlinien oder Massnahmen zur Frauenförderung?‘ Beide wurden durchgehend mit Nein beantwortet; es gab die Zusatzbemerkung: „Unser Direktor ist sehr offen“. Nur in zwei Fällen löste die Frage eine längere Antwort aus: Ja, in diesem Museum ist Frauenförderung Programm (Begriff von dr); der Direktor stellt Frauen konkret als Projektleiterinnen ein. Wichtig ist aber auch das Frauenförderungsprogramm von Bundesrat Cotti anfangs der 90er Jahre gewesen, und wichtig ist – es geht hier ums Landesmuseum – der Dreyfuss-Bonus. Eine „meiner“ Partnerinnen ist laut eigener Aussage ein Beispiel für die Wirkung der Cotti-Frauenförderung und die Vorgaben aus Bern. Im Museum selbst hätte man, als die Stelle ihres Vorgängers ausgeschrieben war, einen Mann vorgesehen; in Bern sagte „man“ nein. Der Direktor wollte, dass die betreffende Frau, die mit dem bisherigen Stelleninhaber in einem

mehrjährigen Projekt zusammengearbeitet hatte, blieb, die Stelle wurde nun in zwei Halbtagsstellen aufgeteilt.

Die Antwort der anderen Frau war sozusagen von Augenzwinkern begleitet: Frauenförderung ist im Haus kein Thema, nein. Die Jobs sind aber praktisch geschlechterparitätisch besetzt, und ganz oben sind Frauen – und neben dem Direktor nur ein Mann; gerade kürzlich wurden angestellt: eine Chef-Restauratorin, eine Haustechnikerin für eine Zweigstelle und eine Restauratorin; in der Schlussrunde für die Bewerbung um deren Stelle (die Stelle einer Restauratorin) standen zwei Frauen einem Mann gegenüber. Dann gibt es in diesem Haus etwas, das man laut meiner Gesprächspartnerin schon fast als „verkehrte Welt“ oder Rollenumkehr (Begriffe von dr) sehen kann: dem Chef steht nicht eine Sekretärin zur Seite, sondern ein Direktionssekretär, und zwar ist er schon der zweite Mann auf diesem Posten. Fazit dieser Situation auf der Stimmungsebene: Die Kolleginnen – und auch die Kollegen – „sehnen sich schon nach einem Mann“!

Exkurs von dr zur „verkehrten Welt“

Zum Direktionssekretär: Rollenumkehr, besonders aber Geschlechtertausch, bedeutet in der Geschichte der Geschlechterbeziehungen immer Grenzüberschreitung. Je nach der Situation, in welcher sie erfolgt, wird sie bewundert (z. B. die weiblichen Matrosen in der spanischen Marine / Fidelio), ja sogar heroisiert (siehe Jeanne d’Arc), toleriert oder aber als todeswürdiges Verbrechen gesehen.⁴¹ Generell findet man häufiger „Frauen in Männerkleidern“ als das Umgekehrte; denn sich in die sozial und rechtlich ungünstigere Position einer Frau zu begeben, war historisch gesehen, keine erstrebenswerte Option. Um eine Position, die nicht männer-rollenkonform ist, handelt es sich im vorliegenden Fall des Direktionssekretärs nicht. Hohe Verwaltungspositionen im Stab von grösseren Firmen und Dienstleistungsunternehmen sind durchaus Männerjobs – der Begriff des Sekretärs bzw. der Sekretärin ist sehr breit und umfasst völlig unterschiedliche Verantwortungsebenen.

Ich führe hier ein weit interessanteres Beispiel von „Rollenumkehr“ aus den Anfangszeiten des modernen Museums an, das Pflichtenheft eines Kurators eines britischen Museums aus dem Jahre 1888: Nicht nur, dass er täglich zu erscheinen hat, das Museum und die Bibliothek für die Besucher offenzuhalten und als „Hilfssekretär“ zu amten hat. Nein, er muss auch „jeden ersten und dritten

⁴¹ Simon-Muscheid, Katharina, *Geschlecht, Identität und soziale Rolle. Weiblicher Transvestismus vor Gericht, 15./16. Jahrhundert*, in: *Weiblich–männlich: Geschlechterverhältnisse in der Schweiz. Rechtsprechung, Diskurs, Praktiken* (Schweizerische Gesellschaft für Wirtschafts- und Sozialgeschichte, 13), hg. von Rudolf Jaun, Brigitte Studer, Zürich 1995, S. 45–57; *Jeanne d’Arc oder Wie Geschichte eine Figur konstruiert*, hg. von Hedwig Röckelein et al., Freiburg/Basel/Wien 1996.

Donnerstag im Monat den Zustand der Leitungsrohre des Gebäudes“ überprüfen. Bemerkenswert auch folgende Obliegenheit: „Er soll auf seine eigenen Kosten sowohl alle Bürsten, Scheuerlappen, Seife, Staubwedel und Besen, die nötig sind, als auch die Seife für die Toilette anschaffen und zweimal wöchentlich frische Handtücher in letztere legen.“ (Chappuis 1997, S. 73). Dass hier – mitten im bürgerlich-patriarchalischen Zeitalter ein Mann Frauenarbeit bzw. die niedere Dienstmädchen-Arbeit zu verrichten hat, ist in diesem Falle nicht statusmindernd.⁴² Der Kontext situiert seine höchst unwissenschaftlich-profane Tätigkeit in einem gehobenen Bereich; angesichts des Ansehens und der Würde des mit wertvollen, historischen Objekten angereicherten Hauses ist die entsprechende Arbeit für den Mann „machbar“ (das heißt es hat keine Statusminderung zur Folge) – vielleicht ist es aus Sicherheitsgründen sogar ratsam, sie nicht aus den Händen zu geben oder, wie ein anderer Passus vermuten lässt,⁴³ sie wenigstens genau zu überwachen. Bester Beweis dafür, dass Putzarbeit für Männer gehobener Kreise bzw. Männer mit guten Berufsaussichten möglich ist, sind die Knaben der Basler Domschule im Mittelalter: Ihnen obliegt es, im Münster „die Heiligen zu waschen.“ Der sakrale Charakter des Gebäudes bzw. der Figuren nobilitiert die ansonsten kaum erwähnenswerte Arbeit.⁴⁴

Eine Frau an der Spitze: Kulturmanagement

Ich hatte die Gelegenheit, eine Sektionschefin im Landesmuseum zu interviewen. Sie ist die einzige der befragten Frauen, welche erstens eine klare Managementfunktion hat und zweitens Mitglied der Museumsleitung ist. Sie hat ganz andere Aufgaben als eine Konservatorin / Sammlungsbetreuerin / Restauratorin, und deshalb bekomme ich auf einige Fragen Auskünfte, die im Rahmen meines „Samples“ isoliert stehen und nicht vergleichbar sind. Das rechtfertigt es, das Gespräch, soweit es sich auf die amtlichen Funktionen (und nicht den persönlichen und beruflichen Werdegang) bezieht, im folgenden in einem eigenen Abschnitt zu referieren. Um den Unterschied zu den anderen Interviews zu illustrieren, erwähne ich folgendes Gesprächsbeispiel: Meine 11. Frage lautete: „Wie gestaltet sich Ihr Kontakt mit Behörden? Stossen Sie bei männlichen Behördenvertretern auf Widerstände?“ Antwort der Interviewpartnerin auf diese Frage nach der „Umwelt des Museums“: „ich habe keine“.

Konzeptarbeit / Kulturmanagement:

⁴² Zur symbolischen Bedeutung des Putzens in der englischen Gesellschaft des 19. Jahrhunderts vgl. den hervorragenden Artikel zur Beziehung eines ungleichen Paares: „Class and Gender in Victorian England.: The Case of Hannah Cullwick and A. J. Munby, in: Davidoff 1995.

⁴³ „Er soll darauf achten, dass alle Räume gefegt und abgestaubt und die Möbel gereinigt sind.“

⁴⁴ Staatsarchiv Basel-Stadt, Domstift NN (Rechnungsbuch des Magister Fabricae).

Ganz anders ist die Situation der Sektionsleiterin. Zu ihrem heutigen „Job“ kam sie 1992 durch telefonische Anfrage ihres Direktors; die Sektion „Aussenstellen“ wurde damals auf seine Initiative hin neu geschaffen. Sie sieht sich insofern als „Exotin“ in ihrem Haus, als sie selbst keine Sammlung betreut, dafür sind an Ort und Stelle jeweils andere Leute zuständig. Ihre Aufgaben sind vielfältig, mit einem Wort: Sie macht Kulturmanagement, Museumsmanagement. Das heisst, Museen neu einrichten respektive umwandeln und vor allem muss für jedes ein eigenes Profil, ein eigener Auftritt definiert werden. Das ist konzeptionelle Arbeit. Es geht darum, ein Museum wie die Bärengasse „auf die Beine zu stellen“, ein anderes Museum – das Musikautomatenmuseum, das seit 1990 beim Bund ist – von einer Privatsammlung zu einem Nationalmuseum zu mutieren; das bedeutet, eine geeignete Personalstruktur zu entwickeln, mit den Restaurierungen anderen Ansprüchen gerecht zu werden, einen neuen Auftritt nach aussen zu kreieren. Dieses Museum in Seewen ist durch den Bund finanziert. Doch im Innern konnte ein guter Eigenfinanzierungsgrad erreicht werden: Seewen hat „sehr gute Besuchereinnahmen“, einen guten Shop, der bei einem Umsatz von 11.70 Fr. pro Kopf bei einer jährlichen Besucherzahl von 20'000 Leuten Einiges einbringt. In Wildegg belaufen sich die Einnahmen aus Eintritten und Shop auf ca.120'000.- im Jahr. Hausintern sind einige Leute aber gegen über Shops skeptisch eingestellt und fördern z. B. einen gemeinsamen Einkauf nicht. Hier äussert sich eben noch altes „Beamtendenken“, das, wie ich aus den Äusserungen schliesse, heute überholt ist.

Führungsverantwortung:

In der Funktion der Sektionschefin sind Führungsaufgaben wichtig. Je nach der Struktur der jeweiligen Aussenstelle sind sie unterschiedlich geartet: es geht um Coaching-Aufgaben oder um projektbezogene Führungsaufgaben. Meine Interviewpartnerin ist verantwortlich für die Bereiche Personal – Finanzen – Konzeptionelles. Sie ist hauptverantwortlich für das Positionieren der Museen und, wie schon gesagt, für deren Profil. Denn wichtig sei es, dass jedes seine Identität findet. Wichtig sei „der bewusste Umgang mit der Verschiedenheit“.

Teamorientierung:

Zur Frage 10: „Wie wichtig ist die Teamarbeit in Ihrem Museum Ihrer Meinung nach?“. Das ist im Haus insgesamt sehr unterschiedlich. In ihrer Abteilung „läuft alles übers Team“. Sie sucht sich für ihre Aufgaben Leute – je nach Bedarf auch welche von anderen Museen, die Gruppen müssen „heterogen“ sein, im Sinne dass jede(r) andere Eigenschaften und Spezialitäten einbringt. Auf meine Rückfrage, wie denn dieses Teammodell in einem Museum mit festen Personalstrukturen möglich sei, antwortet meine Gesprächspartnerin: die Teambildung ist Projektbezogen und sie kann im Haus unter 27 Leuten „auswählen“, falls genügend Geld da ist, bezieht sie auch externe Leute ein.

Die Umwelt des Museums:

Funktionsbedingt hat die Sektionsleiterin viel Behördenkontakt, mit den Bundesbehörden. Sie „ist auf ihrer Stufe häufig alleine als Frau“. In Bern gibt es eben noch die alte Beamtenmentalität, von Leuten, die die Abkehr vom Interventionsstaat zum Moderationsstaat nur widerwillig mitmachen. Wenn sie Konflikte hat, dann weil sie „die alten Muster nicht mitmacht“ (siehe beispielsweise das Thema „Museumsshop“). Doch ist sie in Bern auf Direktionsstufe geachtet. Das ist teilweise hart erarbeitet; denn sie braucht viel Zeit, Sitzungen vorzubereiten. Sie spürt einen starken eigenen Widerstand gegen das Militärisch-Hierarchische und gegen das „Interventionistische“, das „so lebensfern“ ist; in diesen Bereichen ist sie gegenüber ihren Partnern „relativ hartnäckig“, sie muss sich ihren Einfluss erkämpfen.

Weiblicher Führungsstil⁴⁵:

Im Vorgriff auf meine letzte Frage – diejenige nach gender-spezifischer Ausprägung punkto Arbeitsstil, Führungsstil und Umgang mit Menschen – sei hier angemerkt, dass meine Gesprächspartnerin eine dezidierte Haltung einnimmt. Denn in ihrem Alltag ist sie mit männlich geprägten Mentalitäten konfrontiert (so etwa mit dem militärisch-hierarchischen Stil). Sie meint, sie bringe andere Aspekte in die Führungs- und Projektarbeit ein, was auch akzeptiert würde. Wenn sie wenig hierarchiebezogen denke, so sei nicht zu entscheiden, ob das einfach persönlichkeitsbezogen oder ob es gender-bezogen sei. Zwar führe sie „streng“, aber ohne sich hierarchisch zu positionieren, sondern es geht um den Sachbezug. Sie meint, das sei eventuell Frauendenken – bevorzugt über Verantwortung und nicht über die Hierarchie zu führen. Neben den positiven Erfahrungen als Führungsfrau gibt es aber auch „den anderen Teil“, da, wo sie auf starke Männerstrukturen stösst. Sie meint, wir Frauen litten darunter, nicht schon von jung her in einem speziell geprägten sozialen Umfeld wie Zünfte oder Militär zu sein.

Öffentliche Ämter:

Meine Frage 6e: „Sind Sie in einem Gremium ausserhalb des Hauses dessen Vertreterin? führt hin zu einem zweiten öffentlichen Amt, das meine Gesprächspartnerin „ad personam“ – nicht als Vertreterin ihres Museums innehat. Sie ist Fachhochschulrätin im Kanton Zürich und dort zuständig für die Hochschule für Gestaltung. Sie sieht die Arbeit in diesem Gremium als total spannende Reformarbeit auf Regierungsstufe.“

⁴⁵ Schlagwort von dr.

Vorstellungen von der Zukunft des Museums

Frage 13 wollte ermitteln, wo die Interviewpartnerinnen ihrer persönlichen Meinung nach (es ging also nicht um die offizielle Museums-Doktrin!) die zukünftigen Schwerpunkte des Museums sehen: „Wo sehen Sie eher die kommenden Schwerpunkte und die Zukunft der Museen? 1. Im Bereich Sammeln und Bewahren, 2. im Bereich Vermittlung, Bildung, Schule oder 3. sehen Sie das Museum der Zukunft als gesellschaftlichen Ort der Begegnung, der Erlebnisse und neuen Erfahrungen?“. Die Anschlussfrage lautete: „Auf welchen der drei skizzierten Schwerpunkte wäre, wenn Sie es selbst steuern könnten, in der Arbeit Ihres Museums der Schwerpunkt zu legen?“; weiter wollte ich „Visionen“ kennenlernen, eigene Vorstellungen und Ideen vom „idealen Museum“.

Eine Frau sieht die Entwicklung in die dritte Richtung gehen; es gibt eine Öffnung, die zulasten der Qualität stattfindet. Ausstellungen werden im Sinne des Spektakels inszeniert – zu Lasten des Objektschutzes, folglich geht Kulturgut kaputt. Die Konservatorin findet es schwierig, den Mittelweg zwischen Objektschutz und neuwirkender Ausstellung zu finden. Die Frage, wo sie selbst den Schwerpunkt setzen würde, ist für sie schwer zu beantworten – aus ihrer Perspektive im eigenen, kleinen Bereich der eingeschränkten Aufgaben.

Ihre Kollegin in einem anderen Museum hat gegenüber dem laufenden Trend in Richtung des 3. Typs die gleichen Bedenken. Sie hat zwar nichts gegen lebendige Veranstaltungen im Museum, meint aber, das Event solle sich nach den Gegenständen richten, es sollten Regeln eingehalten werden; sie stösst sich an Sonderprivilegien von VIP-Personen, die z. B. in der Ausstellung – was sonst streng verboten ist – essen dürfen, Apéros durchführen und Ähnliches. Für diese Gesprächspartnerin ist die primäre Aufgabe des Museums, Kulturgut aufzubewahren und für die Zukunft zu erhalten; man müsse das aber auch nach aussen vermitteln, den BesucherInnen Einblick hinter die Kulissen geben.

Die dritte sieht die Entwicklung zu den Typen zwei und drei gehen, betont aber, dass die Arbeit im Bereich Sammeln und Bewahren weiterhin seriös zu machen sei, da sie unerlässliche Voraussetzung sei, ein Argument, das wir von einer Kollegin schon oben gehört haben. Sie selbst findet es schwierig zu sagen, wo sie das Schiff hinsteuern würde, wenn sie in die Lage käme. Unter den gegebenen gesellschaftlichen Verhältnissen muss die Richtung zwischen 2 und 3 gefunden werden – also Vermitteln einerseits, und einen Ort für Ereignisse zur Verfügung stellen andererseits. So sind heute Vernissagen sehr beliebt, während es die stillen Museumsbesuche am Sonntag Morgen nicht mehr gibt. Dem geänderten Freizeitverhalten ist Rechnung zu tragen.

Auch die vierte Frau ortet die Entwicklung in Richtung 2 und 3; wenn sie es einflussreich steuern könnte, würde sie an allen drei Teilen gleichmässig ziehen. Die fünfte Frau würde den dritten Trend ausbauen, „aber ohne abzugleiten ins Event- und Disneyhafte“. Gleiches Gewicht wie auf 3 würde sie aber auch auf den Bereich Vermittlung, Bildung, Schule setzen.

Eine sechste Stellungnahme besagt: Was Vermittlung, Bildung, Schule betrifft: Das Museum muss Spielort sein. Im Museum ist auch für Schulen die Erzählung und das sinnliche Erlebnis gefordert – alles Andere sind intellektuelle Konstruktionen, die die Lehrer/Lehrerinnen nicht mehr haben wollen. Nun kommt die Rede auf das Verhältnis zwischen universitärer Forschung, akademischen Konzepten von Ausstellungen und den Publikumserwartungen. Anhand eines Beispiels kritisiert die Museumsfrau, dass an einem Ort ein Geschichtsbild zementiert würde, das von den Leuten nicht akzeptiert ist, und zwar, weil es „nicht lustvoll“ ist. Man bietet ihnen Geschichte „hinter Panzerglas“ – es fehlt der sinnliche Zugang – und daran leidet die Ausstellung. „Es in die Zukunft führen“ sei etwas Anderes als Geschichte „wissenschaftlich zu sezieren“. Wichtig beim Ausstellungsmachen sei, immer wieder Distanz zu nehmen – etwas, was, wie ich heraushöre, den Universitäts-Leuten (oder einigen von ihnen) fehlt. Es gibt andere Aspekte zum (musealen, dr) Erfolg; denn so genannt „Recht haben im wissenschaftlichen Sinn“ heisst nicht immer, dass die betreffende Geschichtsauffassung sinnlich umsetzbar ist – aber diesen Aspekt braucht es. Kommentar meiner Gesprächspartnerin zum Spannungsfeld zwischen akademischer Forschungsmeinung und musealer Umsetzung: „Die Leute haben genug vom Polarisieren.“⁴⁶

Die Visionen:

Mir scheint, die Frauen greifen nicht nach den Sternen, sondern sie haben zunächst ganz naheliegende, pragmatische Wünsche an die Zukunft ihres Hauses: An der Basis ist der einfache Wunsch nach besseren Arbeits- und Depotbedingungen; denn in der heutigen Situation sind die nötigen konservatorischen Massnahmen nicht gewährleistet – ein Zustand, der der Museumsleitung sehr wohl bewusst ist und für dessen Verbesserung sie sich einsetzt, das Ganze kommt aber aus politischen Gründen nur langsam in Bewegung. Ihre Kollegin wünscht – gerade auch im Blick auf die ethnographische Sammlung – eine Öffnung ihres Hauses nach aussen, sie will ein Fenster nach aussen öffnen, die Stadt im Kontext mit der übrigen Welt sehen. Eine dritte Vision ist: das Museum soll „Geschichte nacherlebbar machen“, die Leute vergangene Zeiten hautnah spüren lassen. Eine andere Kollegin möchte ein Museum mit freieren Öffnungszeiten. Sie will einen Inhalt vorstellen, der von allen Alters- und Gesellschaftsgruppen wahrgenommen wird. Ihr

⁴⁶ Einer Konservatorin konnte ich aus Zeitgründen die 13. Frage nicht mehr stellen.

schwebt lebendiger Austausch vor – nicht immer ehrfürchtiges Schweigen. Sie sieht Kunst und Geschichte als Teil des Lebens, die selbstverständlich dazugehören.

Eine Gesprächspartnerin antwortet auf meine Frage nach ihrer Idee vom „idealen Museum“ trocken und knapp: „eines ohne Hierarchie“.

„... dass die Chancengleichheit endlich mal kommt“: Leben – Wünsche – Visionen

Die letzte Gruppe von Fragen (Fragen 14-15) entfernten sich vom Museum und dem eigenen Arbeitsplatz und damit auch von den institutionellen Aspekten. Sie betrafen die persönlichen Lebensumstände der Frauen sowie ihre ganz persönlichen Neigungen und Wünsche bezüglich der Museumsentwicklung und der Zukunft der Museen allgemein.

Exkurs zu „Leben und Arbeiten“: Das Pensum Herrn Leutharts, des ersten Leiters des Kantonsmuseums in Liestal

Leben und Arbeit zeitlich in Einklang zu bringen, neben der Präsenz am Arbeitsplatz auch die notwendige Anwesenheit im Haushalt zeigen zu können, ist vor allem für Frauen mit kleineren Kindern, ganz allgemein für Frauen und Männer mit Betreuungsaufgaben – etwa im Bereich der Pflege älterer Menschen – wenn nicht immer ein Problem, so doch vielfach ein Kunststück an Organisation, optimaler Zeiteinteilung und Selbstdisziplin. Wie schön hätte es da eine Frau mit kleinen Kindern gehabt, wäre sie die erste Konservatorin des Museums in Liestal gewesen... Aber nein, als Frau wäre sie da anno 1892 für diesen Posten nicht vorgesehen gewesen...

Sehen wir uns einmal das „*Reglement für den Konservator des Museums*“ vom 30. Dezember 1892 an. Es bestimmt die „Obliegenheiten des Konservators“, als da sind: 1. die Sorge für Erhaltung der Sammlungen, 2. „Ordnen, passende und gefällige Aufstellung der Gegenstände in den verschiedenen Museumslokalen“, 3. „Ankauf von neuen Gegenständen, Verkauf und Austausch von unbrauchbaren Sammlungsgegenständen und Dubletten...“

„Behufs Vornahme der Arbeiten hat der Konservator, so lange es die Jahreszeit erlaubt, wöchentlich wenigstens an zwei Nachmittagen je 2–2 1/2 Stunden im Museum sich aufzuhalten, in der übrigen Jahreszeit die gleiche Zeitdauer zu Hause für die Katalogisierung der

Sammelgegenstände und die übrigen nötigen ausserhalb des Museums möglichen Arbeiten zu verwenden.“⁴⁷

Familiäre Situation:

Ich beginne mit der Frage nach der familiären Situation und der Organisation von Leben und Arbeit, dem zentral wichtigen Punkt zum Thema Frauenarbeit. Fünf Frauen leben in einer festen Beziehung – sei es mit oder ohne Trauschein. Fünf haben ein Kind oder zwei Kinder. Für die Erziehungs- und Hausarbeit gibt es unterschiedliche Modelle – sei es, dass das Kind / die Kinder an einen Mittagstisch gehen, sei es dass sie rundum zuhause betreut werden. In einem Fall hatte die Familie ein Au-Pair-Mädchen, die Kinder gingen dann auch an einen Mittagstisch in einer Art Kinderkrippe und manchmal auch zur Grossmutter; die Mutter reduzierte ihre Erwerbstätigkeit in der Zeit, als sie ganz klein waren, bis auf 10% herunter. Es war nicht möglich, dass der Ehemann sich an der Hausarbeit beteiligte. Auch in einem anderen Fall, wo das Kind noch sehr klein ist, erlaubt die Unterstützung der Grossmutter, dass die Mutter im Museum ein 50%-Pensum leistet und sie ihre Forschungsarbeit, die noch viel zusätzlichen Einsatz erfordert, vorantreiben kann. Eine Frau hatte ihr Kind, so lange es klein war, in einem Tageshort. Im zweiten Fall, wo der Mann viel Nacharbeit macht, war er, solange die nun fast erwachsenen Kinder noch klein waren, während der Arbeitszeit der Ehefrau zu Hause. Eine meiner Interviewpartnerinnen ist alleinerziehend; ihre Söhne sind nun aber in einem Alter, wo sie „sich selbst betreuen“, zumindest für eine begrenzte Zeit. Eine Frau spricht anerkennend davon, dass man ihr bezüglich des Kindes im Museum entgegenkommt. Zwar gibt es die Blockzeiten und damit den Zwang, pünktlich um 8.30 Uhr im Büro zu stehen. Doch sie kommt etwas später, nachdem sie das Kind zur Schule begleitet hat. Niemand im Haus nimmt daran Anstoss, es ist Verständnis vorhanden, auf der Basis eines ganz pragmatischen Ansatzes. Da ist ein lockeres Anpassen an die persönlichen Lebensbedürfnisse möglich. Und da trennen uns heute Welten, sagt meine Gesprächspartnerin, von der Situation unter der vormaligen Leitung vor 10-12 Jahren! So ist hier also ein Fortschritt zu beobachten. Gleichzeitig ist sie sich aber durchaus bewusst, dass die positive Haltung, die sie erfährt, institutionell nicht abgesichert ist, dass sie, wie sie sagt, Glück gehabt hat und es – je nach Konstellation – auch ganz anders, d.h. schlechter hätte laufen können. „Aus prinzipiellen Gründen“ hat sie es abgelehnt, wegen des Kindes einen Berufsunterbruch zu machen.

Die Mitwirkung des Partners im Haushalt und der kurze Arbeitsweg erleichtern die Verbindung von Haushaltspflichten und Erwerbsarbeit; aber, wie schon erwähnt wurde, ist die Übernahme von

⁴⁷ Akten der Kantonsarchäologie des Kantons Basel-Landschaft, Liestal, 1.3.2. Ich danke Jürg Tauber für den Hinweis auf das Aktenstück.

Hausarbeit durch den Partner nicht überall gegeben. Die meisten Frauen erreichen ihren Arbeitsplatz binnen 5 bis 20 Fussminuten, eine fährt eine halbe Stunde mit dem Rad oder dem Zug.

Einstellung gegenüber Gender-Fragen:

Alle gefragten Frauen sind interessiert am Thema Gendering, Geschlechterbeziehungen und Chancengleichheit, wobei ein paar sich ausdrücklich nicht feministisch einordnen, die Genderfrage kein Hauptanliegen darstellt. Eine meiner Partnerinnen schlägt kämpferische oder zumindest ungeduldige Töne an: Sie erwartet, dass Chancengleichheit endlich mal kommt, bis jetzt ist sie nur auf dem Papier. Gleichbehandlung der Geschlechter soll nun endlich selbstverständlich werden. Wichtig ist der Museumsfrau die Sprache – sie kämpft im Museum für den korrekten Sprachgebrauch, die sprachliche Gleichbehandlung.⁴⁸ Wichtig wäre, dass Gleichbehandlung kein Thema mehr wäre, weil sie verwirklicht ist...

Im gleichen Sinn äussert sich ihre Kollegin, aus der Haltung der „beobachtenden“ Ausländerin, die in einem ganz anderen Klima aufgewachsen ist. In ihrem Heimatland haben die Frauen allgemein eine ganz andere Rolle, sie werden dort „ganz anders ernst genommen“. Ihr fällt auf, dass der „Rollenwert“ (Begriff der Interviewpartnerin) zwischen AkademikerInnen und Nicht-AkademikerInnen in der Schweiz ganz unterschiedlich sei, mit anderen Worten stellt sie hier den Charakter einer (schweizerischen) Klassengesellschaft heraus.

Für eine andere Frau sind die Behinderungen, die sie im Museum erfährt bzw. erfahren hat, nicht geschlechtsbedingt. Deren Wahrnehmung „in ihrem Kopf“ sieht sie als Ausdruck der eigenen Sozialisation in der Generation, die in den 60er Jahren in der Schule geprägt wurde. Ähnlich argumentiert eine zweite Kollegin: Sie beschäftigt die Frage, in wieweit sie selbst gewissen geschlechtsspezifischen Erwartungen entspricht und sie sich selbst auch rollenkonform verhält.

Eine meiner Partnerinnen ist von der Forschung insofern enttäuscht, als die Frauengeschichte sich misst am Unterschied (des weiblichen Verhaltens) zum männlichen Verhalten, „anstatt es wertneutral zu nehmen“. Sie wünscht sich einen weniger aggressiven Zugang zu ehrenamtlicher Arbeit, in welcher Frauen ihre Arbeit durchaus nicht als minderwertig definieren. Sie kritisiert die vorherrschende Optik von Frauen, die konsequent Frauenforschung machen, alles nur aus der Perspektive *nach* der Bundesverfassung (d.h. nach 1848) zu sehen; denn vorher (im Ancien

⁴⁸ Vgl. dazu die Klassiker von Senta Trömel-Plötz: *Frauensprache: Sprache der Veränderung* (Fischer Taschenbuch 1380), Frankfurt a. M. 1982 und von Luise F. Pusch: *Das Deutsche als Männersprache* (ed. suhrkamp SV 1217), Frankfurt a. M. 1984.

Régime, im Vormärz und in der Regeneration, Ergänzung dr) sind Frauen nicht *gleichberechtigt* aber *gleichbedeutend*.⁴⁹ Damit spricht diese Frau – als Einzige der Befragten – die Kriterien an, mit denen wir bzw. die Historische Frauenforschung und Gender-History vormoderne Gesellschaften messen. Die 1789 programmatisch erhobene Forderung der Egalité/„Gleichheit“ – (wie „ungleich“ bzw. asymmetrisch diese Gleichheitsvorstellung 1789 ist,⁵⁰ stellt sich sogleich beim dritten revolutionären Ruf nach „Fraternité“ heraus, und davon zeugt das Schicksal der Olympe de Gouges) – sowie das von den Revolutionären weniger beachtete Kriterium der „Gleichberechtigung“ der Geschlechter, schliesse ich aus dem Statement, ist inbezug auf die Gesellschaften des Ancien régimes und des Mittelalters anachronistisch, bzw. es sind Zielvorstellungen, die den damaligen Menschen fremd waren.

„klaglos und freudvoll“ – weniger „chefig“

Nun wollte ich erfahren, wie die Gesprächspartnerinnen den Zusammenhang zwischen ihrer weiblichen Sozialisation, den weiblichen Rollenmustern und ihrem Arbeitsstil und ihren Verhaltensweisen im Museum sehen.⁵¹ Jene Frauen, die schon zum nächsten Termin eilen mussten, konnten darauf nicht in der wünschbaren Tiefe eingehen.

Die Zugehörigkeit zum weiblichen Geschlecht wirkt sich klar auf die Arbeit aus, meinen zwei Frauen. Nicht punkto Inhalt, sondern punkto Arbeits- und Führungsstil, den Umgang mit Menschen, meint die eine. Eine dritte sieht das anders: Arbeitsstil, Führungsstil und die Art zu kommunizieren sind ihrer Meinung nach keine Genderfrage, sondern sie sind persönlich geprägt. Sehr differenziert fielen die Ausführungen zur Genderprägung der Arbeit bei der ersten Frau aus: Als Frau macht sie „die wenig profilierende Bestandesarbeit – klaglos und freudvoll“. Ihr Arbeitsstil ist dadurch geprägt, dass sie „die Qualität der Arbeit über den Karrieregedanken“ stellt. (Im Telefongespräch vor dem Interview hatte sie angemerkt, dass im Museum Männer eher noch eine Universitätslaufbahn anstrebten als Frauen.) Für sie ist es wichtig, ihre Arbeit selbst bestimmen zu können, wozu sie im Haus die Freiheit hat. Das macht unter anderem die Qualität der Arbeit aus. Ein anderer Aspekt ist, dass sie sich nicht mit „Riesenbrocken“ von umfangreichen Beständen beschäftigen muss, dass sie regelmässig kleinere Ziele erreicht („es kommt immer was zusammen“), und das ohne Stress, sie ist mit dieser Taktik „sehr glücklich“.

⁴⁹ Vgl. hierzu „Sklavin oder Bürgerin?“ wie oben und das Sonderheft „Frauen und Staat“ der SZG, 1998.

⁵⁰ Sie war schon den Zeitgenossen durchaus bewusst und es gab auch Gegenpositionen; zu den zeitgenössischen Verfechtern der „bürgerlichen Verbesserung der Weiber“ gehörten der Marquis de Condorcet und Theodor Gottlieb von Hippel; vgl. Claudia Honegger 1991, S. 72–93.

⁵¹ Siehe auch oben, „eine Frau an der Spitze“.

Nun hängt dieses „Glück“ eindeutig mit Status- und Prestigefragen zusammen (dr). Oder anders gesagt, es hängt von der Wertung bzw. von der Position der betreffenden Aufgaben in der Gesamthierarchie der Aufgabenfelder zusammen, also im vorliegenden Fall mit der Hierarchie (Wertigkeit) der Museumssammlungen. Denn in der kunsthistorischen Abteilung „kann man nicht so kleine Brötchen backen“, ist die Meinung meiner Interviewpartnerin, wohingegen man ihr in „ihrer“ Abteilung das Anpacken kleinerer Dinge problemlos zugesteht.

Inhaltlich wirkt sich ihr Frausein punkto Perspektiven und Themata eindeutig aus: und zwar ist die Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit Themen, die rein wissenschaftlich gesehen nicht „gross“ sind und mit denen man sich nicht so „wahnsinnig“ profiliert frauentypisch.

Auf die selbe Frage (In welcher Weise wirkt sich Ihre soziale Zugehörigkeit zum weiblichen Geschlecht auf Ihre Arbeit aus?) sagt die andere Frau: Sie wisse es nicht; was wie ein Unterschied zwischen den Geschlechtern aussieht, ist vielleicht Generationen-bedingt. Sie stellt einen Vergleich zu ihrem Vorgänger an: von ihm unterscheidet sie sich punkto Führungsstil; ihr Führungsstil ist sicher weniger „chefig“ – ein Statement, das wir anders formuliert schon im Abschnitt „Eine Frau an der Spitze“ gehört haben. Vielleicht gestikuliert sie mehr mit den Händen als ihre Kollegen. Im Bereich „Ankauf“ fließen persönliche Interessen hinein, was davon allerdings geschlechtsspezifisch sei, wisse sie nicht. Sie geht auch kurz auf die Erwartungen seitens der Männer ein: Von älteren Kollegen im Haus wird man weniger ernst genommen als Frau. Es wird – gerade wenn man relativ jung eingetreten ist – von einem erwartet, dass man immer lieb Kind ist. Schnell enttäuscht frau jene Leute, die finden, man sei „so eine kleine Nette“ – wenn sie sich für die Sache einsetzt und hartnäckig ist.

Was passiert in Konfliktsituationen? Frauen sprechen Konfliktsituationen eher direkt an, höre ich. Im Team sind es eher die Frauen, die auf eine Klärung hinarbeiten, doch ist diese Art des Umgangs mit Konflikten auch personenabhängig.

3. Kapitel: Kleine Museen

Im Laufe der Beschäftigung mit grossen Museen entstand der Wunsch, die Arbeit an kleineren auch einzubeziehen, um das Bild von dort (d.h. an grossen Häusern) tätigen Akademikerinnen schärfer zu konturieren. Den ersten Anstoss zu diesem Kapitel gab mir eine Kollegin an einem baden-württembergischen Stadtgeschichtsmuseum. Sie sagte mir, meine Befunde und Schlussfolgerungen (siehe unten) träfen auf die Verhältnisse in kleinen Museen nicht zu, dort sei

die Situation für Kuratoren und Kuratorinnen anders.⁵² Zweitens bekam meine Arbeit durch die Initiativen zweier Frauen sozusagen eine Eigendynamik; sie drängten sich mir als Gesprächspartnerinnen förmlich auf: Als meine österreichische Freundin bei mir zu Besuch war, sagte sie: „Schliesslich habe ich ja auch ein Museum!“. Irmgard Bauer aus Zug nahm an der Museologie-Tagung am 18. Oktober in Basel teil und fing für das Thema „Gendering von Museumsarbeit“ sofort Feuer; sie ging aber tags darauf in die Ferien und es schien, als würden wir bis zum Abgabetermin der Arbeit nicht mehr miteinander reden können. Zwei Tage vor Abgabe rief sie mich aber abends an, so dass das folgende Interview zustande kam.

Eine Frau in der „Chef-Etage“ (8. Interview)

Das Curriculum:

Die einzige von mir befragte Museums-Chefin, Konservatorin im Kantonalen Museum für Urgeschichte(n) in Zug, kam 1990 zu ihrem Museum – „wie die Jungfrau zum Kind“, wie sie sagt. Vorher hatte sie mit Museen sozusagen nichts zu tun; sie war auf Ausgrabungen und mit archäologischen Auswertungen beschäftigt. Ihr Curriculum ist folgendes: Sie studierte in Zürich Urgeschichte im Hauptfach, mit den Nebenfächern Alte Geschichte und Klassische Archäologie und schloss 1977 mit dem Lizenziat ab. Sie kommt aus einer klassischen Arbeiterfamilie, „wie es sie heute nicht mehr gibt“. Von den Eltern erhielt sie keine besondere Förderung oder Ermunterung im Studium, sie „liessen sie gewähren“ und fanden die Fächer schon ein wenig skurril.

Schon während des Studiums hat die Konservatorin auf Grabungen gearbeitet, unter anderen in Italien und in Sion, auf der wichtigen neolithischen Fundstelle des „Petit Chasseur“ und setzte später während 10 Jahren im Kanton Zürich ihre Grabungstätigkeit fort. Ihr erstes Berufsziel war aber nicht Archäologie oder Museumsarbeit, sondern vielmehr: professionelle Karate-Lehrerin. 20 Jahre lang machte sie semiprofessionell, wie sie sagt, Karate und Aikido. Nach dem Lizenziat 1977 wollte sie zunächst nichts mehr mit Archäologie zu tun haben; sie ging zwei Jahre lang zur Speisewagengesellschaft der SBB, schob das Wägeli mit der Minibar und bediente die Zugsreisenden mit Kaffee, Gipfeli, Cola, Bier, Sandwiches... Dank dieser Tätigkeit kam es denn auch zur entscheidenden Begegnung: Sie bediente Elisabeth Ettliger, Professorin für Provinzialrömische Archäologie, und schenkte ihr den Kaffee gratis aus. Durch Frau Ettliger wurde sie, wie sie sagt, „wieder in die Archäologie eingegliedert“. Denn sie suchte eine Assistentin und engagierte sie „on the spot“ für ein Projekt. Frau Ettliger musste eine Publikation über die aretinische Terra sigillata aus dem römischen Legionslager Neuss fertigbearbeiten, ein Auftrag, der

⁵² Ich danke Anne Junk, Offenburg.

u. a. aus familiären Gründen lange liegengeblieben war und endlich vom Tisch sollte. Irmgard Bauer war nun drei Jahre lang „Privatassistentin“ Ettlengers und entdeckte dort ihr zeichnerisches Talent; sie zeichnete massenhaft Sigillata. Frau Ettlinger sagte: „Gehen Sie wieder in der Archäologie arbeiten!"; sie wollte aber eigentlich nicht, weil es genau jene Zeit war, in der die Statistik Urstände feierte und der Mythos von Objektivität in der Archäologie Einzug hielt. Doch klopfte sie in der Kantonsarchäologie Zürich an und bekam Arbeit als Grabungszeichnerin; weil sie mit dieser Aufgabe nicht glücklich war, erreichte sie, dass sie im Jahr darauf zwei Grabungen leiten konnte. Später hatte sie – aus verschiedenen Gründen – das Bedürfnis, die Kantonsarchäologie zu verlassen. Ihr damaliger Chef machte sie schliesslich auf die Ausschreibung der Stelle im Zuger Museum aufmerksam, er spürte, dass das eine Aufgabe für sie sein könnte. Sie bewarb sich und bekam auf Anhieb die 100%-Stelle einer Konservatorin des Museums für Urgeschichte.

Das Museum in Zug:

Das war 1990, als das Museum eine eigene Leitung bekam; denn vorher war es nur mit zwei Restauratorenstellen dotiert und stand unter der Obhut der Kantonsarchäologin (Personalunion). Das Museum existiert seit 1930; damals war es ganz eng mit den Grabungen (Zug Sumpf etc.) verbunden und von hier aus wurden die Grabungen in den Kantonen Zug und Luzern gesteuert. Erst 1984 wurde die Kantonsarchäologie im Kanton Zug institutionalisiert. Die (neu geschaffene) Stelle Irmgard Bauers erwies sich als geradezu ideal. Denn sie konnte sehr frei gestalten und hatte die volle Unterstützung der Behörden, die das, was sie machte, gut fanden. Auch das Publikum war bzw. ist positiv eingestellt. Im Rahmen des geplanten Budgets kann sie völlig frei schalten und walten. Sie kann „mit ihrem Kredit fast alles machen, was sie will“, es wird ihr im Einzelnen nicht vorgeschrieben, für welche Aufgaben und Ausgabenposten sie das Geld zu verwenden habe. Auch können sie und ihre Kollegin nach dem Prinzip des New Public Management (sprich: Globalbudget) die Einnahmen wieder ins Museum stecken (andernorts gehen die Einnahmen direkt in den allgemeinen Topf der Staatskasse! so z. B. auch im Kanton Basel-Landschaft, wo aber offiziell von NPM geredet wird!). Die Umwelt des Museums ist also, mit einem Wort, recht erfreulich. Es gibt viel Interesse von der Bevölkerung, einen Unterstützungsverein und spürbares Vertrauen der Politiker/Politikerinnen. Seit einem halben Jahr ist das Museum in das Amt für Kultur integriert, die Kulturbeauftragte ist nominell auch die Chefin der beiden Konservatorinnen, doch ist zumindest für wichtige Geschäfte immer noch die direkte Kommunikation mit dem Erziehungsdirektor möglich.

In der Zwischenzeit wurde die Personalstruktur geändert; aus gesundheitlichen Gründen reduzierte Irmgard Bauer ihr Pensum etappenweise von 100 bis auf 60 Prozent. Es war ihr aber ein Anliegen, das Konservatorinnenpensum auf insgesamt 120 Stellenprozent zu erhöhen und eine zweite

Person anzustellen. Seit ein paar Jahren ist sie nun zusammen mit der stellvertretenden Konservatorin Sabine Bolliger Schreyer. Mit ihnen arbeiten noch eine Pädagogin (80%), ein Restaurator (60%), eine wissenschaftliche Mitarbeiterin (40%) und ein Fotograf (20%) sowie – ausserhalb des Stellenplans – jemand, der oder die gleichzeitig an der Kasse und als Aufsicht tätig ist.

Die beiden Museums-Leiterinnen machen alles – ausser dem Restaurieren und grafischer Gestaltung; d.h. Ausstellungen, Vermittlungsarbeit, Sammlungsbetreuung und Inventarisierung, Öffentlichkeitsarbeit und PR, Verwaltung, Forschung und Forschungsmanagement. Vermitteln hat nach Auffassung Bauers erste Priorität und ist die wichtigste Aufgabe; sie selbst kommt aber viel zu wenig dazu, weil sehr viel Verwaltungskram anfällt. Seit die permanente Ausstellung 1997 eingerichtet ist, ist die Ausstellungstätigkeit hinter anderem zurückgetreten, doch jedes Jahr bereiten die beiden Frauen eine didaktische Sonderausstellung vor und es gibt dazu Führungen für Schulklassen. Das Museum verfügt über einen grossen Raum für SchülerInnen und sehr viel didaktisches Material, das die Lehrpersonen verwenden können.

Wissenschaftliche Bearbeitung ist ein Schwerpunkt des Museums und hat relativ hohe Priorität. Das Ziel, alle aus Grabungen stammenden Museumsbestände zu publizieren, ist auf weiten Strecken schon erreicht, es wurde seit 1990, als praktisch noch keine Auswertung vorlag, sehr viel publiziert. Lange Zeit war Bauer auch selber als Autorin an den Publikationen beteiligt, heute macht sie vor allem das Forschungsmanagement (es geht u.a. um die Zusammenarbeit mit Universitätsinstituten, die an den Auswertungen beteiligt sind, DR). Für die wissenschaftliche Auswertung archäologischer Altbestände verfügt das Museum über Sonderkredite.

Auch Weiterbildung steht auf dem Programm – sei es der Besuch verwaltungsinterner Kurse über Projektmanagement, sei es die wissenschaftliche Weiterbildung durch Teilnahme an Kongressen und Kolloquien, die vom Kanton bezahlt wird.

Teamarbeit ist nach Ansicht meiner Gesprächspartnerin sehr wichtig, aber auch schwierig; es ist schwierig, zwei 60%-Stellen „zu machen“; denn es sind sehr unterschiedliche Arten etwas zu machen, verschiedene Zugangsweisen zu vereinbaren und darüber muss man kommunizieren. Nach Ansicht Bauers ist das weibliche Harmoniebedürfnis typisch; Frauen seien – in stärkerem Mass als Männer – darauf angewiesen, dass es im Betrieb auch emotional funktioniert – ein grosser Anspruch.

In Frage 13 wollte ich wissen, wohin die künftigen Schwerpunkte der Museen allgemein nach Meinung meiner Gesprächspartnerin tendieren: 1. hin zur Verstärkung des Bereichs Sammeln und

Bewahren oder 2. in Richtung des Schwerpunkts Vermittlung, Bildung Schule oder ob das Museum sich 3. zu einem gesellschaftlichen Ort der Begegnung, der Erlebnisse und neuen Erfahrungen hin bewege. Nach Ansicht Bauers wäre das Dritte das Ideale, aber „das sehe ich nirgends, auch bei uns nicht“; die Entwicklung gehe in Richtung von Punkt 1 und 2.

Ihre Idealvorstellung vom Museum lautet: den Besuchern und Besucherinnen einen Raum geben, wo sie neue Erfahrungen machen können und konfrontiert sind mit Nicht-Alltäglichem, mit Dingen, die den Alltag relativieren. „Wir haben die Verpflichtung, den Leuten etwas zu geben, da wir von der öffentlichen Hand den Lohn bekommen.“

Eine Museumsfrau im Nachbarland Österreich (9. Interview)

Zum Schluss sei die Perspektive noch etwas erweitert, mit einem Blick auf die Verhältnisse im Ausland. Als Ergänzung zu den Interviews mit Frauen in der Schweiz befrage ich⁵³ nun auch eine Freundin, die Leiterin eines Spezialmuseums in Niederösterreich ist. Mit Jahrgang 1939 ist sie älter als die acht Schweizerinnen, über die referiert wurde. Ihr Museum ist kein altehrwürdiges „Traditionshaus“, sondern ein nicht zuletzt auf ihre eigene Initiative hin gegründeter, kleiner ‚Ein-Frau-Betrieb‘, angesiedelt in einem reichen Weinbaugebiet, das als idyllische österreichische Touristenregion bekannt ist. Welches sind dort die Arbeitsbedingungen und die Aufgaben einer Akademikerin?

Ihr Curriculum in Kürze: Studium der Germanistik, Geschichte und Ur- und Frühgeschichte mit Spezialgebiet Mittelalter-Archäologie an den Universitäten Saarbrücken und Wien. Während des Studiums, das insgesamt sehr lange dauerte, nahm die Historikerin an zahlreichen Grabungen teil und hatte unter anderm in Baden-Württemberg Grabungsleitungen inne. Sie arbeitete an der Bibliographie zur Mittelalterarchäologie in Österreich mit und brachte sich wirtschaftlich mit befristeten Aufträgen mehr schlecht als recht durch. So ist sie bis heute nebenbei als wissenschaftliche Zeichnerin für die Publikation prähistorischer Grabungen tätig. Eine ihrer Grabungen bestimmte ihren weiteren beruflichen Lebensweg: 1980 wurde sie von einem ihrer Wiener Universitäts-Dozenten beauftragt, sich des soeben entdeckten „Sonderfalls“ im Schloss Oberstockstall anzunehmen: Der Sonderfall entpuppte sich als ein Alchemisten-Laboratorium aus dem 16. Jahrhundert – eine Fundstelle, die einzig in Weikersheim (D) eine Parallele hat und von europäischer Bedeutung ist (von Osten 1998). Auf Vorschlag von Professor Pittioni in Wien entschied sie sich, die Dissertation über das Alchemisten-Labor zu machen; sie promovierte 1992. Im folgenden Jahr wurde in der Gemeinde Kirchberg das kommunale Museum zur betreffenden

Fundstelle gegründet und die Bearbeiterin zur verantwortlichen Verwalterin von Sammlung und Ausstellung ernannt.

Das Museum in Kirchberg am Wagram:

Weil sie alleine ist, macht sie sozusagen alles: Sie richtete – gegen ein angemessenes Honorar – die Ausstellung ein, macht Wechselausstellungen für andere Museen in Österreich und Deutschland, betreut und inventarisiert die Sammlung, macht Öffentlichkeitsarbeit und PR, gestaltet die Ausstellungs-Panneaux weitgehend selber, ist also auch grafisch tätig. An folgenden Ausstellungen war sie z. B. beteiligt: Paracelsus-Ausstellung in Villach 1993; die Niederösterreichische Landesausstellung „Magie der Industrie“ 1989; „Salz – Macht – Geschichte“ 1995; „Moritz von Hessen“ 1998; für die nächste Zukunft ist ihre Mitarbeit angesagt in der Ausstellung „Graf Wolfgang von Hohenlohe und die Alchemie“ im Schloss Weikersheim im Mai 2000 und die Niederösterreichische Landesausstellung „Sein und Sinn“ im Jahr 2001. Sie publiziert, hält im In- und Ausland Vorträge für ein wissenschaftliches Publikum und für ein breiteres Laienpublikum. Auf die Frage: „Wieviel Arbeitszeit widmen Sie der Vermittlung und Öffentlichkeitsarbeit?“ sagt sie: „zu wenig!“. Nebenher muss auch Verwaltungsarbeit geleistet werden und ein leidiges, aufwändiges Dauerthema ist seit Beginn die Mittelbeschaffung – sei es für eine weitere, wissenschaftlich notwendige Grabungskampagne, sei es für eine kleine Publikationsreihe, für die Auswertung der Funde aus der neusten Grabungskampagne. Zusammenarbeit mit anderen Museen, mit dem Deutschen Museum in München und dem Deutschen Bergbau-Museum in Bochum, mit SpezialistInnen der Chemie-Geschichte und der Mittelalter-Archäologie, vor allem aber Zusammenarbeit mit den Gemeindebehörden ist – salopp gesagt – nicht nur für die Forschung, sondern für das Management des kleinen Ein-Frau-Museums lebenswichtig. In der Gemeinde ist sie gern gesehen und stösst auf keinerlei Widerstände, als erfahrene Spezialistin wird sie überall ernst genommen. Entscheidend wichtig ist aber auch der gute Kontakt zu den Eigentümern des Schlosses Oberstockstall, die der Ausgrabung und der Erforschung des Laboratoriums von Beginn an grosses Interesse entgegenbrachten. Um ihren Lebensunterhalt zu sichern, muss die Museumskuratorin schon seit Jahren immer wieder neu die Mittel beschaffen, um ein zweites Projekt in einem anderen archäologischen Forschungsgebiet durchzuführen.

Teamarbeit wäre nach Auffassung der Alchemie-Spezialistin sehr wichtig, mit Betonung des Konjunktivs. Denn was die Frau im Wissenschaftsbetrieb erlebte, war alles Andere als Kollegialität und fruchtbares Teamwork, vielmehr geriet sie in ein hartes Konkurrenzverhältnis. Ihre beiden

⁵³ auf schriftlichem Weg.

Projektleiter beim Forschungsprojekt des österreichischen Fonds für Wissenschaftliche Forschung verstanden unter „Teamarbeit“ die Verwertung der wissenschaftlichen Ergebnisse, die sie in ihrer Dissertation vorgelegt hatte, eine Situation, die nicht nur moralisch demotivierte sondern auch gesundheitlich alles andere als förderlich war, eine Situation, welche Frauen leider immer wieder erleben und die nicht einmalig ist...

Im Vergleich zu den im zweiten Kapitel geschilderten Verhältnissen nimmt sich auch das kleine Museum als interessanter und vielseitiger Arbeitsplatz aus. Das hier kurz vorgestellte Museum besitzt allerdings unter den kleinen Regional- und Ortsmuseen eine Sonderstellung, weil seine Bedeutung überregional und international ist und es u. a. ein wissenschaftlich interessiertes „Spezialistenpublikum“ (Alchemie-, Chemie- und Bergbaugeschichte) anzieht. Im Unterschied zu den von meinen schweizerischen Gesprächspartnerinnen betreuten Abteilungen bzw. Sammlungen hat Kirchberg eine einigermaßen übersichtliche, kleine Sammlung, dementsprechend hat die Kuratorin einen geringeren und absehbaren Inventarisierungsaufwand und sie ist nicht mit Anschaffungspolitik befasst. Das zu betreuende Gebiet ist thematisch wesentlich enger gefasst als in den grossen Museen und so kann die konservatorische Arbeit hier mehr in die Tiefe gehen – das allerdings grösstenteils unbezahlt beziehungsweise bestenfalls mit befristeten, sonderfinanzierten Projekten. Hier geht „wissenschaftliche Bearbeitung“ im Sinne einer meiner Gesprächspartnerinnen eindeutig über in reine Forschung; diese war überhaupt Voraussetzung für die Gründung des Museums, lieferte sie doch die Legitimation dafür.

Im Unterschied zu den Konservatorinnen grosser Häuser hat die österreichische Museumsleiterin viele Aufgaben zu erfüllen, für die im grossen Haus SpezialistInnen da sind (Restaurierung, Zeichnung, Erstellen von Ausstellungswänden etc.). Vor allem aber ist sie direkt für das Profil und den Aussenaustritt verantwortlich und leistet – im viel kleineren Massstab als die interviewte Sektionsleiterin des Landesmuseums – Managementaufgaben. Von dieser Seite her dürfte die Arbeit im kleinen Museum beinahe vielfältiger sein. Was die Karriere-Aussichten betrifft, so sind sie allerdings äusserst begrenzt – aus dem einfachen Grund: Für die Ausgrabung, die Auswertung, die Publikation war jahre- bzw. ein gutes Jahrzehnt langer Einsatz notwendig; es war quasi eine Aufbauarbeit, die schliesslich in die Museumsgründung mündete. Zwar ist sie ein Erfolg, doch ist mit ihr nicht die Sicherheit eines bezahlten, festen Arbeitsplatzes gewonnen.

Wenn jemand soviel Zeit für die wissenschaftliche Qualifikation (Promotion) einerseits, für die „Promotion“ des Themas in der Öffentlichkeit andererseits aufwenden muss, bis sie „ihr“ Museum hat, so ist bald jene Altersgrenze erreicht, jenseits derer die Chancen auf dem Arbeitsmarkt gegen null gehen. Das wird in vielen ähnlich gelagerten Fällen der Preis dafür sein, dass frau/man eine

hochgradig faszinierende und selbstbestimmte Tätigkeit im kulturellen und wissenschaftlichen Bereich ausübt. Im schlimmsten Fall ist der Preis die Arbeitslosigkeit der Gründerin und die Schliessung des Museums.

Museum in Gefahr – Ein belgisches Lokalmuseum:

Von seiner Gründungsgeschichte her ist Kirchberg am Wagram gewiss kein Einzelfall; ein Parallelbeispiel ist *Werken in Belgien*: Hier gaben die langjährigen Ausgrabungen der grössten Motte Westflanderns (9. bis 12. Jahrhundert) – wiederum eine Grabung von überregionaler Bedeutung – in den 1990er Jahren Anlass zur Einrichtung eines Museums.⁵⁴ Sie ging auf die Initiative eines interessierten Politikers (échevin de culture) und der langjährigen, aus kommunalen Mitteln finanzierten Grabungsleiterin, Claudine Vanthournout, zurück. Inzwischen ist das Ortsmuseum nach einem politischen Machtwechsel in der Kommune geschlossen, die Museumsleiterin von heute auf morgen entlassen worden...

Fazit: Der Preis eines zumindest nach aussen hin grossen Handlungsspielraums und eigeninitiiertes Museumstätigkeit kann hoch sein.

4. Kapitel: Eine Frau im (Un-) Ruhestand

Wurden die bisher referierten Interviews in grossen Museen zufällig mit einer altersmässig homogenen Gruppe von Konservatorinnen bzw. Restauratorin geführt, so sollte meine Untersuchung noch eine Frau in einer anderen Lebensphase einschliessen, um die Perspektiven zu erweitern. Meine Interviewpartnerin gehört einer älteren Generation an und sie verbrachte ihr Arbeitsleben in Museen, zuletzt als Konservatorin in einem grösseren kulturhistorischen Museum. Sie ist die einzige der befragten Frauen in der Schweiz, die ich seit längerem persönlich kenne und die ich am Anfang meines Berufswegs seit 1976 am Rande in ihrer Arbeit erlebt hatte. So ist, methodisch gesehen, die Gesprächssituation hier eine andere als bei den anderen Frauen in der Schweiz, die ich mit einer Ausnahme (Bekanntschaft seit 1983 oder 1984) erst beim Interview kennenlernte. Was die Hauptperson dieses Kapitels heute alles unternimmt und leistet, welchen neuen Themen sie sich zuwendet und welche alten sie wieder aufnimmt, um sich an ein (neues) Publikum zu wenden, muss hier nicht referiert werden – der Titel des Kapitels sagt genug!

⁵⁴ Archeologisch Site-Museum Werken-Kortemark (Folder); C. Vanthournout, De motte „Hoge Andjoen“ te Werken-Kortemark: archeologisch en bodemkundig onderzoek. Opbouw, functie en datering, in: Uit Vlaamse Bodem. 10 Archeologische Verhalen (Begleitpublikation zur gleichnamigen Ausstellung im Stedelijk Museum Sint-Niklaas, April–Mai 1996), Sint-Niklaas 1996, S. 103–119.

Zum Curriculum:

Sie ist in den Dreissiger Jahren geboren, hat 1967 ihre Museumstätigkeit aufgenommen und ist 1972 in ein kulturhistorisches Museum eingetreten, dem sie bis zur Pensionierung treu blieb. Ihr Hochschulstudium in den Fächern Ethnologie, Psychologie und Vergleichender Religionsgeschichte schloss sie beim Basler Ethnologen Alfred Bühler mit einer ethnologischen Dissertation, einem ‚catalogue raisonné‘, ab. Vor der Dissertation hatte sie, da sie neben anderen Fächern auch Biologie studierte – sie war Portmann-Schülerin –, eine Zeit lang einen Studienunterbruch eingeschaltet und im Istituto zoologico oceanografico di Napoli gearbeitet. Ihr erster Beruf war aber der einer diplomierten Couturière – der Berufsabschluss hat sich noch mit dem Studium überschritten. In den 50er Jahren hat sie studienbegleitend eine Assistenz im Völkerkundemuseum in Basel wahrgenommen. Dann hat sie auch im Werbebüro einer grossen Warenhauskette und solange, bis sie von der „Flamme“ des Herausgebers verdrängt wurde, als Sekretärin einer philosophischen Zeitschrift gearbeitet. Von ihren Eltern wurden sie und ihre Schwester eindeutig gefördert und zum Studium ermuntert; allerdings haben sie „etwas gejault“, weil sie in einem sozialen Beruf tätig waren und nicht viel Geld hatten. Sie bewarb sich um Stipendien.

Biologie war Ihr erstes Berufsziel. Bereits in den ersten zwei Semestern stiess sie als Phil-Zweierin zur Ethnologie, die damals sowohl der Phil I-Fakultät als auch der Phil II-Fakultät angeschlossen war.

Wie kam es, dass sie nicht bei der Meeresbiologie und in Neapel hängenblieb? Erstens schrieb ihr ihr Doktorvater einen Brief, sie solle heimkommen, um die Dissertation endlich abzuschliessen. Zweitens spielte die Liebe mit: Ihr heutiger Ehemann suchte sie in Neapel auf, um den professoralen Imperativ – aus anderen Motiven allerdings – zu unterstützen. Wie kam die studierte Bio-Ethnologin nun ins Museum? Es gab nämlich für sie kein Schlüsselerlebnis, das sie dorthin gezogen hätte und sie hatte Museen erst im Erwachsenenalter kennengelernt. Sie ist – wie sie mit Überzeugung sagt, „durchaus nicht museumsverhaftet“. Doch sie war fasziniert von Design und von Textilien; diese Faszination wurde noch unterstützt durch ihren akademischen Lehrer, der „sehr objektbezogen“ war. Er kannte ihre Liebe zum Design und für Textilien; er kannte die Sammlung ihres „ersten Museums“ und „brachte sie hinein“. Zuerst war sie als Assistentin angestellt, dann wurde sie nach der Promotion als Konservatorin beamtet.

Ein paar Jahre später war – aus Gründen, die hier nicht referiert werden – ein Wechsel angesagt. Sie bekam eine vorher von einer Frau besetzte Stelle, eine halbe Verwaltungsstelle, die nun zu einer ganzen KonservatorInnen-Stelle ausgebaut wurde.

Das „Zweit-Museum“:

So viel sei gesagt – der Wechsel fiel nicht leicht, der Wechsel an die Stelle einer wissenschaftlichen Konservatorin der Abteilung Angewandte Kunst in einem kulturhistorischen Museum. Als Konservatorin war sie hierarchisch weit oben angesiedelt und gehörte der Museumsleitung an. Insofern waren auch gewisse Aufstiegsmöglichkeiten gegeben – es erfolgten Bewerbungen an museale Kaderstellen.

Was waren die Aufgaben der Konservatorin? Sie hatte unter anderem Hausgerät, Glas, Keramik inklusive archäologischer Funde, Spielzeug, die Textilsammlung und Kinderkleider-Sammlung zu betreuen. Von ihrem Direktor wurde sie für ein paar Wochen in ein anderes, kleines Museum abgeordnet, um Schützenhilfe bei der Inventarisierung zu leisten. Die Textil- und Keramikspezialistin schildert ihre Arbeit als relativ autonom; das zeigte sich etwa darin, dass die Ankaufspolitik „reibungslos ging“. „Immer der Konservator hat entschieden.“ Es ging um das Objekt, nicht ums Geld, und es gab sehr wenig Neid zwischen den Abteilungsleitern und –leiterinnen. Teamarbeit gab es vor allem anlässlich von Ausstellungen, wo sie sehr wichtig ist. Es gab – quasi als Teamersatz – monatliche Sitzungen. Der Aussenkontakt mit Stadt- und Kantonsbehörden war Sache der Direktionsetage, Aussergewöhnliches musste ohnehin der vorgesetzten Kommission vorgelegt werden. Also auch hier, wie schon oben (Kapitel 2) festgestellt, wenig Kontakt mit der „Umwelt“ ausserhalb des Museums.

Zu ihren Aufgaben gehörte Vielerlei: das Ausstellungsmachen, Vermittlung, sehr viel Sammlungsbetreuung und Inventarisierung, manchmal, im Fall kleinerer Sonderausstellungen, die auswärts aufgebaut wurden, auch die grafische Gestaltung der Vitrinen, dann auch Öffentlichkeitsarbeit, zum Beispiel Radiosendungen, Ausstellungseröffnungen, Reden und nicht zuletzt Forschung im Zusammenhang von Ausstellungsvorhaben. Zum Thema Vermittlung ist viel zu sagen: Sie war (und ist, Bemerkung DR) für die Museumsfrau sehr wichtig. Sie hat regelmässig Führungen angeboten und in ihrem Haus die Kinderführungen ins Leben gerufen. An der Erarbeitung des Hauptkatalogs ihres Museums (des „Zweit-Museums“) hat sie einen hohen Anteil geleistet. Je nach Jahresprogramm fiel in beiden Museen, in denen sie gearbeitet hat, der Zeitaufwand für Öffentlichkeitsarbeit unterschiedlich aus. In beiden Museen hat meine Interviewpartnerin insgesamt „sicher um die 30 Ausstellungen – gross und klein“ gemacht.

Meistens hat sie das Thema selbst gewählt; sie war sowohl für das Konzept als auch für dessen Umsetzung verantwortlich, ein weiteres Beispiel für den beachtlichen Handlungsspielraum und die Gestaltungsmöglichkeiten, die es in diesem Museum gab.

Sammlungsbetreuung ist für sie „ein absolutes must“. Ihre Liebessammlung sind Textilien in allen Museen, sie ist aber nicht darauf festgelegt und kann sich auch für Keramik oder Glas begeistern. Während ihrer Berufstätigkeit beanspruchte die Sammlungsbetreuung einen hohen Zeitanteil, gegen Ende bekam sie auch Assistenten und Assistentinnen, die sie unterstützten. Denn seit 1981 kam als „happige Aufgabe“ zusätzlich zur normalen Alltagsarbeit die Neueinrichtung der Depots... Wissenschaftliche Arbeit war für die Frau sehr wichtig. Jedes Objekt hat eine objektbezogene Funktion und ein gesellschaftliches Umfeld; ein weiteres Thema sind Material und Technik. Sorgfältige Abklärungen sind notwendig. Auf die Frage 13 nach persönlichen Neigungen und Visionen („Sehen Sie sich eher als Objekt-orientiert oder als Geschichten-orientiert?“), ist die Antwort: objekt-orientiert, mit den Geschichten drin; es gibt kein Objekt ohne Geschichte. Objekte sind der Museumsfrau lieb, weil sie eine Geschichte haben.

Von der Forschungstätigkeit zeugen die unzähligen Artikel in Fachzeitschriften, es sind über hundert. Dann der Keramikatalog, der Glaskatalog, ein kleines Seidenbandbüchlein und ein voluminöses Werk von insgesamt sechs Bänden über Seidenbänder, teilweise in Japan veröffentlicht und ein beliebtes „Werkzeug“ für Stoff-Designer. Als Konservatorin war meine Gesprächspartnerin nicht in einer hausinternen Kommission vertreten, da hat sie sich geweigert. Aber sie war Mitglied vieler Fachverbände, so in ICOM Applied Art, ICOM Costume, im Centre International des Etudes et Textiles Anciennes.

Weiterbildung war und ist bei der Museumsfrau grossgeschrieben, sie ging an viele Kongresse und Tagungen, besuchte Kurse in Personalführung („Aktives Zuhören“)... Doch war Weiterbildung bei der dem Museum vorgesetzten Kommission – einem ehrwürdigen (Einschub DR) Gremium älterer Herren – weniger gross geschrieben, ein unnötiger Luxus sozusagen, der nur für den Direktor gerechtfertigt war. Die Folge war: Sie ging in den Ferien an einen Kongress und bezahlte „den Luxus“ selber; sie wurde aber vom Direktor unterstützt, der ihr die Weiterbildung manchmal zahlte, wenn sie einen Vortrag hielt.

Wir unterhalten uns gegen Ende des Gesprächs über die Zukunft der Museen (Frage 13). In welche Richtung geht die allgemeine Tendenz? Die Meinung meiner Gesprächspartnerin ist, dass sie zwischen „Vermittlung, Bildung, Schule“ einerseits und dem „Museum als Ort der Begegnung, der Erlebnisse und neuen Erfahrungen“ andererseits verlaufen wird. Diese Schwerpunkte „müssen

intensiviert werden. Publikumskontakt ist wichtig, sonst musst du das Museum schliessen.“ Bezüglich ihrem eigenen Museum hält sie fest, dass bei der Aufgabe „Sammeln und Bewahren“ der „Zielpunkt relativ erreicht“ ist, angesichts der guten Depotsituation; man findet die Objekte, weiss wo sie sind. Wenn sie es selbst steuern könnte, würde sie ihrem Temperament nach den Akzent auf Vermittlung und Bildung setzen und zweitens auch das Museum zu einem Ort der Begegnung und der Erlebnisse ausbauen.

Auf die Frage: „Welche Botschaft / Mission sollte Dein Museum haben?“ sagt sie, sie verstehe sich als Kulturanthropologin, sie gehe in die Breite und in die Tiefe. Das Kulturgeschichtliche mit allen Implikationen sollte dem Kunstgeschichtlichen vorangestellt werden. Es gelte, die Bezüge vom Objekt zur Gesellschaft und zu den Menschen hervorzuheben, es brauche jemanden, der den Leuten zeigt, wie interessant das ist.

Die 15. Frage zum Gendering von Museumsarbeit bildete den Abschluss. „In welcher Weise, meinst Du, wirkt(e) sich Deine soziale Zugehörigkeit zum weiblichen Geschlecht auf Deine Arbeit aus?“ Die Antwort war: „sehr fraulich – mit allen plus und minus, die an meinem Charakter liegen“. Zu den „Plus“ gehört auch ab und zu ein Flirt... Inhaltlich ist folgendes zu sagen: Die Konservatorin hat die Themen lanciert, die man von ihr als Frau erwartet hat, weil sie jene Abteilungen führte, die man als jene von speziell weiblichem Interesse erachtete.

Soweit das Interview mit einer unternehmungslustigen und temperamentvollen Konservatorin, die beinahe noch der Generation der Pionierinnen angehört und die auf gut (und gute) dreissig Jahre Museumserfahrung mit verschiedenen Höhen und Tiefen zurückblicken kann. Im Gespräch erhebt ein weites Panorama von Aufgabenfeldern, Erfahrungen und Leistungen; das Museum erscheint als lebendiger Ort mit etlichen Herausforderungen, gleichzeitig aber auch als ein veränderbarer und veränderungsbedürftiger Ort. Es treten in den Aussagen dieselben Strukturen und Strukturprobleme zutage wie in den Gesprächen mit den etwas jüngeren Kolleginnen.

Schlussfolgerungen

Aus den Interviews (2. und 4. Kapitel) ergibt sich erstens ein aufschlussreiches Stimmungsbild über die Arbeit in grösseren kulturhistorischen Museen der Schweiz. Zweitens sind Aussagen zu den Persönlichkeiten möglich, welche sich für die Arbeit im Museum entschieden haben, wenn auch – wegen der begrenzten Zahl der Interviews – generalisierende Schlüsse unzulässig sind. Diese *reservatio mentalis* wird in den folgenden Abschnitten nicht mehr wiederholt. Drittens geben die Aussagen relevante Aufschlüsse über die Organisationsstrukturen von Museen: über die

Organigramme, die Personalstrukturen, den Führungsstil, die „Betriebskultur“. Alles in allem entsteht ein lebendiges Bild von Museen und man erhält den Eindruck, dass gerade auch die Personalentwicklung im Fluss ist: So ist der Frauenanteil tendenziell im Wachsen begriffen, was Ausdruck allmählicher Veränderung auch der Museen ist, gleichzeitig sind aber auch Kräfte des Beharrens unübersehbar. Die folgenden Ausführungen sind meine eigene Analyse der Informationen und Eindrücke, die ich erhalten habe, sie geben nicht Meinungsäußerungen meiner Gesprächspartnerinnen wieder.

Museums-Frauen

Beginnen wir mit den Persönlichkeiten, die im Museum in der Funktion einer Konservatorin, Abteilungsleiterin oder Restauratorin wirken beziehungsweise gewirkt haben. Bei ausgeprägter Individualität und Verschiedenheit der Charaktere und Erfahrungen kann als gemeinsamer Nenner dieser Frauen folgendes angeführt werden: ihre Lebendigkeit, ihre fachliche Vielseitigkeit und das durchwegs sehr hohe Engagement in der eigenen Arbeit, verbunden mit einem hohen Grad an Identifikation mit dem „eigenen Haus“. Ihr Ausbildungshintergrund ist das Studium der Ethnologie, Geschichte, Archäologie/Klassische Archäologie, Kunstgeschichte und weiterer (Neben-) Fächer. Obwohl nicht alle beruflichen Curricula seit dem Studienabschluss geradewegs ins Museum führten, sind doch die meisten der befragten Frauen – alle⁵⁵ im Alter zwischen 40 und 50 – schon seit langem im Museum tätig, was sowohl Grund wie Ausdruck ihrer Identifikation mit dem Arbeitsplatz ist. Quereinsteigerinnen sind selten, und obwohl etliche Frauen Kinder haben, hat nur eine einen längeren familienbedingten Unterbruch der Erwerbsarbeit eingeschaltet; (sie hat dann Arbeiten in anderen, nichtmusealen Berufssparten gefunden, bevor sie ins Museum ging). Die „Dreiphasenfrau“ ist also auf der untersuchten Funktionsebene selten, ebenso der Einstieg „mittelalterlicher“ Frauen in die hier untersuchten Museumsjobs.

Ein paar Frauen haben den Weg ins Museum über ein während des Studiums oder der Doktorarbeit absolviertes Praktikum, eine universitäre Veranstaltung im Museum oder ein Forschungsprojekt gefunden; sie haben also eine (projektbezogene) Arbeit geleistet, die sie für die nachfolgende Arbeit als Konservatorin (Restauratorin) vorbereitete und höherqualifizierte. Entscheidend für den erfolgreichen Einstieg in diese Institution (d.h. für die Wahl in eine feste Stelle) sind also bestehende Kontaktnetze und die Möglichkeit, einen „Einsteigerjob“ zu finden – eigentliche Berufungen oder Fremdb Berufungen scheinen nicht die Regel zu sein.

⁵⁵ Ausser der pensionierten Frau natürlich.

Im Vergleich zwischen männlichen und weiblichen KuratorInnen-Curricula wäre zu untersuchen, ob auch ein vergleichbarer Anteil von Männern so reiche aussermuseale Berufserfahrung in ihren Konservatoren-Job mitbringen wie einige der hier vorgestellten Frauen. Zweitens wäre zu fragen, ob bei den Männern vergleichsweise ebensoviele museumsinterne Wechsel stattgefunden haben wie bei den Frauen (Praktika, Projektarbeit bzw. Forschungsvorhaben, befristete Anstellungen, Konservatorenposten).

Museumsarbeit im grossen Museum

Bei allen Frauen wird für mich erkennbar, dass sie ein grosses Arbeitspensum leisten und keinen gemütlich-beschaulichen Büro-Job haben. Das trifft vor allem auf jene zu, die mit (zeitlich bzw. finanziell knapp bemessenen) Forschungsprojekten zu tun haben oder die von einem hausinternen Personalwechsel und Umstrukturierungen betroffen sind.⁵⁶ Fast alle machen neben ihren Kern-Aufgaben der Sammlungsbetreuung (mit z. T. um 1000 jährlichen Neuerwerbungen!) resp. Restaurierung Öffentlichkeitsarbeit und bieten Führungen an. Hingegen haben die Frauen im Ganzen gesehen wenig oder keine eigene Ausstellungstätigkeit – ganz im Unterschied zu jener Frau, die nun pensioniert ist. D.h. die erste und „sichtbarste“ Form der Öffentlichkeitsarbeit steht nur bei einer kleinen Minderheit im Vordergrund, während natürlich die meisten Frauen im Rahmen der üblichen Teamarbeit im Museum via ihre Sammlungsbestände an Ausstellungen beteiligt sind.

Museum und Forschung:

Lediglich zwei Frauen schreiben regelmässig wissenschaftliche Publikationen; eine hat als Arbeitsschwerpunkt eigene Forschung und die Erarbeitung von Monographien bzw. Katalogen. Zum Thema ‚Museum und Forschung‘ hörte ich differenzierte Meinungen. Ich komme zu folgendem Fazit: Im Laufe der nun etwa 200-jährigen Geschichte der bürgerlichen Institution „Museum“ hat sich die Beziehung zur Forschung entscheidend gewandelt. Waren die frühen Museen Stätten der Forschung und gingen von hier wesentliche Impulse auch in Richtung Universität aus⁵⁷ – erinnert sei nur an das oben ausgeführte Beispiel von Johanna Mestorf –, so sind heute Museum und Wissenschaft auseinandergetreten – in den Museen wird bestenfalls noch etwas „Grundlagenforschung“ geleistet, doch prinzipiell sind Museumsleute in den akademischen

⁵⁶ Ich habe in Kapitel 2 dieses Thema wegen des Datenschutzes weitgehend ausgeklammert.

⁵⁷ Paradebeispiel ist das in der Französ. Revolution per Dekret des Nationalkonvents aus der Taufe gehobene Pariser Muséum national d'histoire naturelle, von wo aus z.B. unzählige Forschungsexpeditionen in ferne Kontinente unternommen wurden und wo Professoren in Personalunion Sammlungen erstellten und betreuten und akademische Lehrstühle innehatten; vgl. Yves Laissus, *Le muséum national d'histoire naturelle*, Paris (Découvertes Gallimard) 1995.

Forschungsbetrieb nicht mehr integriert.⁵⁸ Mir sind in verschiedenen kulturhistorischen und Kunstmuseen Männer bekannt, die nebenamtlich Lehraufträge an der Universität haben, aber keine Frau. Ist das Zufall? Wenn eine der von mir kontaktierten Frauen die Zusammenarbeit mit der Universität sucht und von Studierenden Material ihrer Sammlungen wissenschaftlich bearbeiten lässt, dann nutzt sie – auf eigene Initiative – Synergien, von denen beide Seiten profitieren.

Die von mir eingangs erwähnte Zusammenarbeit zwischen Universität und Museen für Ausstellungen zu Themen der Geschlechter-Beziehungen und der Historischen Frauenforschung scheinen die Aussage, wonach Museum und Forschung auseinandergetreten sind, zu widerlegen. Ich meine aber, hier tue sich kein Widerspruch auf; vielmehr ist die Beteiligung von universitären Lehrstuhlinhaberinnen an der Konzipierung und Umsetzung von Ausstellungen in diesem immer noch nicht gänzlich anerkannten und etablierten Feld ein Anzeichen für den noch unzureichenden Grad der Institutionalisierung von Frauenforschung und Gender-Studies.⁵⁹ Leute, die im traditionellen Betrieb (sei es das Museum oder die Universität) immer noch tendenziell marginalisiert sind, haben eher das Bedürfnis, sich mit anderen Leuten zu Interessengemeinschaften zusammenzuschliessen.

Teamarbeit:

Teamarbeit erscheint im Rückblick auf meine Gespräche als grundsätzlich wünschbar und von den Frauen angestrebt. Sie findet jedoch, nach meiner Einschätzung, überwiegend nur „auf kleiner Flamme“ situationsbedingt und projektbezogen statt. Teamarbeit ist von der Organisation des Betriebs her anscheinend nicht *conditio sine qua non*, es wurden für mich als Aussenstehende in den Gesprächen keine teamfördernden Strukturen (z. B. Einrichtungen wie ständige Arbeitsgruppen) sichtbar, was natürlich nicht heisst, dass es solche nicht gibt. Gerade in einem der untersuchten Museen laufen mehr und mehr Projekte, an welchen museumseigene und externe Leute zusammenwirken. Als Grundtenor hörte ich aus den Gesprächen heraus, dass die Ausstellungen im Museumsbetrieb die gängigsten Knotenpunkte und Anlässe museumsinterner Kommunikation über die Abteilungsgrenzen hinweg sind. Für die in der Stelle Bildung und Vermittlung tätige Akademikerin ist – im Unterschied zu den Anderen – das Arbeiten im Abteilungsübergreifenden Bezug eine Selbstverständlichkeit.

Abteilungs-orientiertes Denken – Insel-Denken:

⁵⁸ Daran ändert auch die institutionelle Verknüpfung im Falle des Historischen Museums Basel nichts; es ist – gleich wie die Archäologische Bodenforschung – eine Institution der Basler Universität.

⁵⁹ Häufiger sind Einzelbeiträge von Universitätsleuten z. B. in Ausstellungskatalogen, ohne dass sie selbst am Konzept der Ausstellung mitwirken.

Als Aussenstehender fiel mir bei fast allen Gesprächen auf, dass das abteilungs-orientierte Denken vorherrscht, d.h. das Spielfeld, in dem sich die KonservatorInnen bewegen, ist jenes der (jeweils eigenen) Sammlung. Im Vordergrund stehen die Bedürfnisse der Sammlung, deren Erweiterung und der Objekterhaltung, auch ist ab und zu die Rede vom musealen „Geschichtsauftrag“, d.h. vom Museum als einem Sitz des kollektiven Gedächtnisses. Hingegen ist von kulturpolitischen Erwägungen so gut wie nicht die Rede – vielleicht, weil im Ablauf meines Fragebogens dieser Punkt nicht explizit angesprochen worden ist. Das abteilungs-orientierte Denken ist, wie ich hypothetisch meine, ein geradezu dominantes Erscheinungsbild der historischen Entwicklung des Museums. Anders formuliert, ist es ein Element des Beharrens, wohl eines, das in gewissen Häusern eine fortschrittliche, kulturpolitisch orientierte Entwicklung hemmt. Es ist eine Art von „Insel-Denken“.

Das „Insel-Denken“ ist ein Spiegel der historisch gewachsenen Strukturen des (grösseren) Museums. Seine Organisation baut herkömmlicherweise auf der Struktur der Sammlungsbestände auf, d.h. die von AbteilungsleiterInnen bzw. KonservatorInnen betreuten Sammlungen sind nach Sach- und Materialgruppen geordnet. Wie sich im Laufe meiner Interviews herausstellte, gibt es traditionell innerhalb dieser Abteilungen eine gewisse Wertehierarchie, nach welcher beispielsweise Kunst- und Gemäldesammlungen höher angesehen sind als Angewandte Kunst oder Kunsthandwerk. Die personellen Verantwortlichkeiten den Sammlungsgruppen entlang zu organisieren, ist wohl auch heute noch aus arbeitspraktischen Gründen eine adäquate Lösung. So vermute ich wenigstens, da keine meiner Gesprächspartnerinnen dieses Organisationsprinzip kritisiert hat. Doch meine ich, dass gerade diese Segmentierung möglicherweise dem vernetzten Denken im Museum hinderlich ist. Aus dem Grund könnte es schwierig sein, mit einem klaren Profil nach aussen zu treten und in der Öffentlichkeit mit einer kulturpolitischen Stimme Einfluss zu nehmen. Aufgrund dieser Überlegungen stellt sich ohnehin die Frage nach dem Prestige von Kulturberufen allgemein in unserer Gesellschaft. Wenn es nicht allzu hoch angesiedelt ist, so müssten wir uns auch nicht über die relativ hohe Frauenquote in den akademischen Museumsberufen wundern... eine Feststellung, welche eher traurig stimmt (Fröhlich Egli 1999)

Frauen und Öffentlichkeit

An das Stichwort Kulturpolitik kann aufgrund der Gespräche mit Museumsfrauen eine weitere Beobachtung angefügt werden: Zwar sind sie mit der Öffentlichkeit durch ihr Vermittlungs-Angebot (Führungen, museumspädagogische Aktivitäten) verbunden. Doch hat – mit Ausnahme der Sektionsleiterin und der Leiterinnen kleiner Museen – keine von ihnen Aussenkontakte mit

Behörden oder kulturpolitischen Gremien.⁶⁰ Dasselbe gilt logischerweise auch für ihre männlichen Kollegen, ist also nicht eine Folge von Ungleichbehandlung, sondern hängt wiederum mit der Organisationsstruktur der Institution zusammen. Behördenkontakt ist in den Pflichtenheften und Organigrammen der Betreffenden schlicht nicht vorgesehen. Dieses Faktum scheint immerhin erstaunlich, kam doch andererseits in den Gesprächen klar zum Ausdruck, dass alle diese Akademikerinnen relativ hohe Positionen, unweit der Direktion, einnehmen. Dennoch haben sie, so schliesse ich jedenfalls aus den Informationen, die ich bekommen habe, von „ihrer Insel“ aus kaum Anteil an der Gestaltung der Museumspolitik nach aussen. (Es handelt sich hier um eine Behauptung von mir, DR). Daraus schliesse ich, dass die Vernetzung innerhalb des Hauses eher lose ist.

Damit hängt es wohl zusammen, dass in den Interviews das gesellschaftliche und vor allem das politische Umfeld des Museums nicht prominent zur Sprache kam, obwohl danach gefragt wurde. So ergibt sich die Schlussfolgerung, dass der Aufbau der Personalstruktur mit einer relativ flachen Hierarchie nicht zwingend ein bottom-up-Modell begünstigt, sondern dass die Organisation hierarchisch betont ist. Nicht zufällig hatte eine meiner Gesprächspartnerinnen die Idealvorstellung von einem „Museum ohne Hierarchie“! Die heutigen Museen stehen vor dem Widerspruch, dass ihre Aufgaben gewachsen, die Erwartungen seitens der PolitikerInnen und des Publikums rapid gestiegen sind, andererseits ist ihre Organisation noch geprägt von den Zeiten, als es genügte, wenn der Direktor die Seife für die Toilette anschaffte und „zweimal wöchentlich frische Handtücher in letztere“ legte (siehe oben, Kap. 2, Exkurs).

Ein Merkmal der Museen ist, dass sie praktisch statische Strukturen aufweisen und sich noch nicht zur „lernenden Organisation“ hin entwickelt haben. Es kann nicht die Aufgabe dieser Arbeit sein, festzustellen, wie die Organisationsentwicklung zu optimieren sei, um den neuen Anforderungen begegnen zu können. Das Museum steht jedenfalls heute mehr denn je unter Rentabilitätsdruck. Durch den „Museums-Boom“ der letzten zwei Jahrzehnte ist die Konkurrenz grösser geworden und die meisten Häuser erleben einen Besucherschwund. Schon geht das Gespenst des „letzten Musekaners“, des letzten (Dauer-) Ausstellungsbesuchers um (H.-J. Klein 1998). Auch ist der Legitimationsdruck gegenüber den Politikern angesichts der überall herrschenden Finanzlage gestiegen. Wenn da Abhilfe gesucht wird, indem man professionelle Kultur-ManagerInnen zu Rate zieht bzw. sie ins Museum integriert, dann provoziert dies gewaltige Verschiebungen der museumsinternen Kompetenzen. Oder anders gesagt: Vorauszusehen sind museums-interne Machtverschiebungen, und ohne grundsätzliche Neuorganisation wird diese Entwicklung m. E. auf

⁶⁰ Hier ist nicht die Rede von Berufsverbänden (RestauratorInnen-Verband / ICOM) und wissenschaftlichen

Kosten des (leider eventuell zunehmend weniger) angesehenen „Traditionsberufs“ der wissenschaftlichen Konservatorin, des wissenschaftlichen Konservators und der jüngeren „museumspädagogischen“ Berufe gehen...

Dank

Für Gespräche, Informationen und Literaturhinweise danke ich Samy Bill, Corinne Eichenberger (Basel), Andres Furger (Zürich), Peter Jezler (Bern), Frau Osterwald (Zürich), Martin Schärer (Vevey), Jürg Tauber (Liestal). Wichtige methodische Hinweise verdanke ich Gabriele Rath (Innsbruck). Besonderen Dank schulde ich Corinne Eichenberger und Cornelia Juchli (Spiez), die mir beim Entwerfen des Fragebogens behilflich waren, und last but not least den Frauen, die ich interviewen durfte.

Widmung

Ich widme diese Arbeit dem Andenken zweier Frauen, die mich auf meinem Lebensweg begleitet und jede auf ihre Weise massgeblich geprägt und gefördert haben:

meiner Grossmutter, *Frieda Köhnlein geborene Steinauer*, geboren in Berlin am 28. November 1891, gestorben in Lörrach am 10. September 1993. Als eine der ersten Frauen war sie in Berlin als Mode-Schöpferin tätig. Nach dem Ausbruch des ersten Weltkriegs trat sie an die Stelle eines Mannes, der eingezogen wurde, und leitete bis weit nach Kriegsende die Damenkleider-Abteilung im jüdischen (später von den Nazis enteigneten) Warenhaus Leonhard Tietz.

Meiner akademischen Lehrerin, *Elisabeth Schmid*, geboren am 17. Juli 1912 in Freiburg i. Br., gestorben 1994 in Basel. Sie studierte und lehrte an den Universitäten Freiburg i. Br., Bonn und Köln, bevor sie an die Universität Basel berufen und 1960 zur Extra-Ordinaria für Urgeschichte ernannt wurde. Dort wurde sie 1972 als erste Frau in der philosophisch-naturwissenschaftlichen Fakultät Ordinaria und sie bekleidete 1977 als erste Frau das Amt eines Dekans. Lange Zeit waren sie und die Slavistin Schröder die einzigen weiblichen Ordinarien an der Uni Basel. Am Ende ihres Lebens widmete sich Elisabeth Schmid der nachfolgend abgebildeten steinzeitlichen Statuette aus Elfenbein. Sie sah in ihr – entgegen der herrschenden (männlichen) Lehrmeinung – nicht einen Löwen, sondern eine Löwin.- Auch Museumsobjekte haben, wie sie uns eindrücklich lehrte, „ein Geschlecht“...

Literatur

Alles was RECHT ist! Baselbieterinnen auf dem Weg zu Gleichberechtigung und Gleichstellung, hg. Von Pascale Meyer und Sabine Kubli (Archäologie und Museum, Heft 24), Liestal 1992

Bähler, Regula, Viele Studentinnen, wenig Dozentinnen, in: Plädoyer 2, 1991, S. 29–32

Bill, Samy, Neue Chancen für Museologen und Museologinnen: Outsourcing und Qualifizierung in Europa, in: Museen unter Rentabilitätsdruck. Engpässe - Sackgassen - Auswege, hg. von ICOM Deutschland, Redaktion Horst Rohde, o. O. 1998, S. 123–130

Bill, Samy, Ein Hürdenlauf in Sprachen und Kulturen. Zur Situation der Museumspädagogik in der Schweiz, in: Gabriele Rath, Museen für BesucherInnen, eine Studie, Wien (Universitätsverlag) 1998, S. 43–50

Boylan, Patrick J., Museum careers: ever changing and ever growing, in: Museum International, No. 180 (vol. XLV, No. 4, 1993), UNESCO, Paris 1993, S. 4–7

Chappuis, Isabelle: Running a metaphorical machine. Zum Berufsbild des/r Konservators/in. Mit einer Befragung von sieben KonservatorInnen an Deutschschweizer Kunstmuseen, Zürich 1997 (Zertifikatsarbeit Nachdiplomstudium Museologie in Basel)

Davidoff, Leonore, Worlds Between. Historical Perspectives on Gender & Class (Blackwell Publishers), Oxford 1995

D'Studäntin kunnt. 100 Jahre Frauen an der Uni Basel. Katalog zur Ausstellung des Historischen Seminars der Universität Basel, Basel (o. J.) [1990]

Ebenso neu als kühn. 120 Jahre Frauenstudium an der Universität Zürich (hg. Verein feministische Wissenschaft), Zürich 1988

Festschrift Elisabeth Schmid zu ihrem 65. Geburtstag, hg. von Ludwig Berger et al., Basel 1977

Fliedl, Gottfried, Muttenthaler, Roswita, Posch, Herbert (Hg.), Erzählen, Erinnern, Veranschaulichen. Theoretisches zur Museums- und Ausstellungskommunikation. Museum im Quadrat 3, Klosterneuburg 1992

Fliedl, Gottfried, Ausstellungen als Lektüre, in: Fliedl/Muttenthaler/Posch (Hg.), Erzählen, Erinnern, Veranschaulichen, Klosterneuburg 1992, S. 41–54

Fliedl, Gottfried, Woher kommen die Museumspädagogen) Einige Anmerkungen zum Strukturwandel musealer Öffentlichkeit, in: Bundesverband Museumspädagogik e.V. (Hg.), Standbein - Spielbein Nr. 44, Hildesheim 1996, S. 4–7

Frauen Bilder Männer Mythen. Kunsthistorische Beiträge, hg. Von Ilsebill Barta, Zita Breu, Daniela Hammer-Tugendhat u. a., Berlin 1987

Fröhlich Egli, Fiona, Die Feminisierung des Arztberufes. Männeranteil unter den Studienanfängern im Fach Medizin bereits unter 50 Prozent, in: NZZ Nr. 82, 10./11. April 1999, S. 91

Gestaltungsspielräume: Frauen in Museum und Kulturforschung. 4. Tagung der Kommission Frauenforschung in der Deutschen Gesellschaft für Volkskunde, Tübingen 1992

Gilligan, Carol, Die andere Stimme. Lebenskonflikte und Moral der Frau, (Piper) München/Zürich 1984

Glaser, Jane R., Zeneton, Artemis E. (Hg.), Gender Perspectives. Essays on Women in Museums, Washington/London 1994 (Rezension von Claire Richter Sherman: Women on Women in Museums, in: Museum News Januar/February 1996, S. 26–28, 67)

Glaser und Zeneton siehe Museum. A place to work

Grasskamp, Walter, Museumsgründer, in: Museumsgründer und Museumsstürmer. Zur Sozialgeschichte des Kunstmuseums, München 1981, S. 17–41

Hagedorn-Saupe, Monika, Noschka-Roos, Annette, Museumspädagogik in Zahlen. Erhebungsjahr 1993, Berlin 1994

Haraway, Donna, Primatologie ist Politik mit anderen Mitteln, in: Scheich, Elvira, Orland, Barbara (Hg.), Das Geschlecht der Natur. Feministische Beiträge zur Geschichte und Theorie der Naturwissenschaften, Frankfurt a. M. 1995, S. 136–201

Hauer, Gerlinde, Roswitha Muttenthaler, Anna Schober, Regina Wonisch, Das inszenierte Geschlecht. Feministische Strategien im Museum, Böhlau-Verlag, Wien/Köln/Weimar 1997

Heinze, Thomas (Hg.), Alltagskultur. Kulturforschung I. Ansätze und Konzepte lebensweltlich-hermeneutischer Untersuchungen, Hagen 1991

Honegger, Claudia, Die Ordnung der Geschlechter. Die Wissenschaften vom Menschen und das Weib 1750–1850, Frankfurt a. M./New York 1991

Hood, Marylyn G., L'interaction sociale au musée, facteur d'attraction des visiteurs occasionnels, in: Publics et musées. Revue internationale de Muséologie 5, Lyon 1995, S. 45–53

Kavanagh, Gaynor, The museums profession and the articulation of professional self-consciousness, in: G. Kavanagh (Hg.), The Museums Profession: Internal and External Relations, Leicester University Press, Leicester/London/New York 1991, S. 39–55

Kavanagh, Gaynor, Looking for ourselves, inside and outside museums', in: Gender & History 6/3 (1994), S. 370–375

Klein, Hans-Joachim, Der letzte Musekaner oder: Vom Verschwinden der Besucher von Dauerausstellungen (Manuskript, Museologie Basel, 1998)

Knibb, Helen, 'Present but Not Visible': Searching for Women's History in Museum Collections, Gender & History 6/3 (1994), S. 352–369

Kuhn, Annette (Hg.), Chronik der Frauen, Dortmund 1992

Männerbund und Bundesstaat, Über die politische Kultur der Schweiz, hg. von Lynn Blattmann und Irène Meier, Zürich 1998

Mattl, Siegfried, Ausstellungen als Lektüre, in: Mattl/Muttenthaler/Posch (Hg.), Erzählen, Erinnern, Veranschaulichen, 1992, S. 41–54

Mayring, Philipp, Einführung in die qualitative Sozialforschung: eine Anleitung zu qualitativem Denken, München 1990

Museum: A place to work. Planning Museum Careers, hg. von Jane Glaser, Artemis A. Zeneton, London/New York 1996

Nuissl, Ekkehard, Paatsch, Ulrich, Schulze, Christa, Bildung im Museum. Zum Bildungsauftrag von Museen und Kunstvereinen, Heidelberg 1987

Porter, Gaby, Seeing through Solidity: a feminist perspective on museums, in: Theorizing Museums, hg. von Sharon Macdonald, Gordon Fyfe, Cambridge MA 1996, S. 105–126

Rath, Gabriele, Museen für BesucherInnen, eine Studie, Wien (Universitätsverlag) 1998

Rippmann, Dorothee, Simon-Muscheid, Katharina, Simon, Christian, Arbeit – Liebe – Streit. Texte zur Geschichte des Geschlechterverhältnisses und des Alltags, 15. bis 18. Jahrhundert (Quellen und Forschungen zur Geschichte und Landeskunde des Kantons Basel-Landschaft, 55), Liestal 1996

Rundbrief des Netzwerks archäologisch arbeitender Frauen Nr. 12, Januar/Februar 1995

Schiebinger, Londa, Das private Leben der Pflanzen: Geschlechterpolitik bei Carl von Linné und Erasmus Darwin, in: Scheich, Elvira, Orland, Barbara (Hg.), Das Geschlecht der Natur. Feministische Beiträge zur Geschichte und Theorie der Naturwissenschaften, Frankfurt a. M. 1995, S. 245–269

Schmid, Elisabeth siehe Festschrift

Schneider, Hugo, Schweizer Schützenfähnchen des 15. und 16. Jahrhunderts, in: ZAK 32 (1975), S. 242–262

Schneider, Hugo, Die Burgruine Alt-Regensberg im Kanton Zürich (SBKAM 6), Olten 1979

Schneider, Hugo, Die Letzimauern im Alpenraum, in: Burgen aus Holz und Stein (SBKAM 5), Olten/Freiburg i. Br. 1979

Schneider, Jenny, Schweizerische Bildstickereien des 16. und 17. Jahrhunderts, Bern 1960

Schneider, Jenny, Wollstickerei mit Darstellung einer Wäsche im Freien, in: ZAK 27 (1970), S. 185–187 (reproduziert und kommentiert im Buch „Arbeit – Liebe – Streit“ von D. Rippmann, Katharina Simon-Muscheid und Christian Simon, Liestal 1996).

Situation und Perspektiven von Frauen in Wissenschaft und Forschung. Fachtagung des Bundesamts für Bildung und Wissenschaft und des Eidg. Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann (12. März 1993) (Wissenschaftspolitik, Beiheft 59), Bern 1993

Spöhring, Walter, Qualitative Sozialforschung, Stuttgart 1989

Stadt der Frauen. Szenarien aus spätmittelalterlicher Geschichte und zeitgenössischer Kunst, hg. von Annette Kuhn und Marianne Pitzen, Zürich/Dortmund (eFeF-Verlag) 1994

Tatort Vergangenheit. Ergebnisse der Archäologie heute, hg. von Jürg Ewald, Jürg Tauber, Basel 1998

Travaille qui peut! Arbeite wer kann. Eine Ausstellung des Schweizerischen Landesmuseums und des Schweizerischen Arbeiterhilfswerks (Konzept und Gesamtedaktion: Chantal Lafontant, Jacqueline Milliet), Zürich 1996

von Osten, Sigrid, Das Alchemistenlaboratorium Oberstockstall. Ein Fundkomplex des 16. Jahrhunderts aus Niederösterreich (Monographien zur Frühgeschichte und Mittelalterarchäologie, hg. von Falko Daim, Bd. 6), Innsbruck 1998

Wagner-Hasel, Beate, Rationalitätskritik und Weiblichkeitskonzeptionen. Anmerkungen zur Matriarchatsdiskussion in der Altertumswissenschaft, in: Dies. (Hg.), Matriarchatstheorien in der Altertumswissenschaft, Darmstadt 1992, S. 295–373

Weiler, Gerda, Der aufrechte Gang der Menschenfrau. Eine feministische Anthropologie II, Frankfurt 1994

Weschenfelder, Klaus, Zacharias, Wolfgang (Hg.), Handbuch der Museumspädagogik, Düsseldorf 1992

Willi, Jürg, Dubach, Margaretha, Das wahre Leben der Helvetia (Haffmanns Verlag), Zürich 1998

Women in Museums, A Progress Report, in: Museum News, March/April 1997, S. 34–41

Anhang: Das Gendering von Museumsarbeit. Entwurf für den Interview-Leitfaden

(** Grund für die Frage wird im Text erklärt)

1. Grobdaten zur Person und ihrem gegenwärtigen Arbeitgeber:

Geburtsjahr der Interviewpartnerin.

Datum des Eintritts in die gegenwärtige Institution.

Datum der Aufnahme der Museumstätigkeit allgemein.

Haben Sie

a) eine Vollzeitstelle?

b) eine Teilzeitstelle?

wenn b) Anstellungsgrad

Museumstyp, Museumsgrösse des Arbeitgebers

(in der vorliegenden Untersuchung werden ausschliesslich Historische Museen betrachtet.)

grosses Museum (>23 Mitarbeiterinnen)

mittelgrosses M. (>3 Mitarbeiterinnen)

kleines M. (mind. 1 angestellte Person)

2. Ausbildung:

Studium: Universität, Studienabschluss.

Fächer.

Thema der Abschlussarbeit(en)**.

Haben Sie das Thema selbst gewählt?

Andere Ausbildung (Fachhochschule, Kunsthochschule, Lehramt etc.)

Praktika während der Ausbildung?

Wurden Sie von Ihren Eltern zum Studium ermuntert und unterstützt?*

3. Beruflicher Werdegang:

3a. Früheres Berufsziel während und nach der Ausbildung.

3b. Art der beruflichen Tätigkeit bis zum Eintritt ins Museum.

3c. Wann und wo fand der erste Kontakt zu Museen statt?

(Angaben zu a und b):

a) in der Kindheit (Alter)

b) im Erwachsenenalter.

4. Motivation für die Berufswahl „Tätigkeit im Museum“:

Gab es ein Schlüsselerlebnis, einen zündenden Funken?

(etwa: ein Museums-Event, eine fesselnde Ausstellung, eine Bekanntschaft)

5a. Fragen zur Position im Organigramm des Museums:

Gehören Sie der Museumsleitung an?

Wenn ja, in welcher Position?

Welche Abteilung leiten Sie?

Wieviele Leute sind Ihnen unterstellt?

5b. Welches sind Ihre Aufstiegsmöglichkeiten?

Welche Positionen streben Sie an?

6. Tätigkeit im Museum / Hauptarbeitsbereiche im Museumsalltag

(am gegenwärtigen Arbeitsort):

6a. In welchem Bereich sind Sie tätig?

Ausstellungen

Vermitteln

Sammlungsbetreuung/Inventarisierung

Restaurieren

Grafische / gestalterische Tätigkeit

Öffentlichkeitsarbeit und PR

Verwaltung
Forschung

Welches ist Ihr Hauptverantwortungsbereich?

6b. Falls Sie im Bereich Vermitteln und Öffentlichkeitsarbeit tätig sind: welche Priorität hat bei Ihnen der Kontakt mit MuseumsbesucherInnen?*

Sehr wichtig
wichtig
untergeordnet

Ihre Zielgruppe(n) im Museum

. Kinder
. Erwachsene
. Touristen

Welche Formen von Veranstaltungen im Museum bieten Sie an?

Wieviel Ihrer Arbeitszeit widmen Sie der Vermittlung/Öffentlichkeitsarbeit?

6c. Falls Sie eine Sammlung betreuen: Welches ist Ihre Liebessammlung im Museum (oder in einem anderen Museum ausserhalb)?

Ist die Sammlungsbetreuung für Sie
sehr wichtig
wichtig
untergeordnet?

Wieviel Prozent der Arbeitszeit wird schätzungsweise für die Sammlungsbetreuung/Inventarisierung aufgewendet?

Ist wissenschaftliche Bearbeitung für Sie
sehr wichtig
wichtig
untergeordnet?

6d. Wissenschaftliche Publikationen:

Herausgabe von Folders
Herausgabe von Katalogen
Publikation eigener Katalogbeiträge
Publikation in wissenschaftlichen Fachzeitschriften
Zeitungsartikel
Monographien
Anderes

6e. Sind Sie innerhalb des Hauses in einer Kommission vertreten?

Sind Sie in einem Gremium ausserhalb des Hauses dessen Vertreterin?

6f. Ausstellungstätigkeit:

Welche Ausstellung haben Sie gestaltet? (auch solche bei anderen Arbeitgebern angeben, bitte Daten angeben).

Waren Sie für die inhaltliche Gestaltung verantwortlich?

Waren Sie nur für die Umsetzung eines Konzepts verantwortlich?

Waren Sie für das gestalterische Konzept verantwortlich?

Waren Sie für die Umsetzung des gestalterischen Konzepts verantwortlich?

Haben Sie das Thema selbst gewählt?

Wenn ja, aus welchen Gründen?

Wenn nein: wieso wurde das Thema im Museum behandelt?

7. Weiterbildung: Nehmen Sie Weiterbildungsangebote wahr?

Im Bereich Management

Im Bereich PR / Öffentlichkeitsarbeit

Im Bereich Wissenschaft

Besuchen Sie Tagungen und Kongresse?

Bestehen Kontakte zur Universität oder einer Fach-Hochschule?

Im Bereich Kommunikation

Im Bereich Rhetorik

Im Bereich Persönlichkeitsbildung

8. Fragen zum Eintritt ins Museum (gegenwärtiger Arbeitgeber)

Wie haben Sie die Stelle am Museum gefunden?

Hinweis durch das Arbeitsamt

Hinweis von KollegInnen, aus dem Bekanntenkreis

Zeitungsinsert des Museums oder der Trägerschaft des Museums

Eigeninsert

Eigene persönliche Anfrage

Anderes.

Waren Sie schon vorher dort (teilzeitlich) beschäftigt?

teilzeitlich

als MitarbeiterIn in einem outgesourcten, museumsnahen Betrieb

ehrenamtlich

Anderes

8a. Die Besetzung Ihrer Stelle:

War Ihre Stelle vorher

mit einem Mann besetzt?

mit einer Frau besetzt?

9. Projekte

Haben Sie ein grösseres Projekt, das den Rahmen Ihrer Alltagsgeschäfte sprengt?

Wer ist daran beteiligt?

Wie ist das Projekt finanziert?

Durch das Museum

Durch eine andere Institution
Sponsorengelder
Nationalfonds-Projekt
Anderes

Wer beschafft die Mittel dafür?

10. Zusammenarbeit / Teamwork im Museum / ausserhalb des Museums

Mit welchen Abteilungen innerhalb des Museums arbeiten Sie am engsten zusammen?

Mit welchen Institutionen ausserhalb des Museums arbeiten Sie regelmässig oder sporadisch zusammen?

Andere Museen

Stadt / Gemeinde

Einzelne Behörde

Firmen

Schulen

Andere Bildungseinrichtungen (Volkshochschule)

Wie wichtig ist die Teamarbeit in Ihrem Museum Ihrer Meinung nach?

- a) in Ihrem engeren Arbeitsbereich
- b) im Haus überhaupt

Gibt es museumsübergreifende Kooperation mit anderen Museen?

11. Die Umwelt des Museums:

Wie gestaltet sich Ihr Kontakt mit Behörden (Bund / Kanton / Gemeinde)? Stossen Sie bei männlichen Behördenvertretern auf Widerstände?

Werden Sie ernst genommen?

Brauchen Sie die Unterstützung eines Kollegen, Ihres Chefs oder Ihrer Chefin?

12. Frauenförderung im Museum

Ist Frauenförderung Ihrer Meinung nach in Ihrem Haus ein Thema?

Gibt es spezielle Richtlinien oder Massnahmen zur Frauenförderung?

Wie wurden letztmals Stellenbesetzungen vorgenommen, die Sie mitverfolgen konnten?

Ging die Stelle an eine Frau?
Ging die Stelle an einen Mann?
(Falls Ihnen mehrere Fälle bekannt sind, bitte Angabe der Zahlen)

13. Persönliche Neigungen und Visionen

Sehen Sie sich - wenn Sie Ihre geistig-ideellen Neigungen im Museum mit einem Wort skizzieren müssten - eher als

Objekt-orientiert oder als

Geschichten- orientiert?⁶¹

Wo sehen Sie (in Ihrer persönlichen Meinung) eher die kommenden Schwerpunkte und die Zukunft der Museen?

im Bereich Sammeln und Bewahren

im Bereich Vermittlung, Bildung, Schule (Museum als Ort der Bildung)

oder sehen Sie das Museum der Zukunft als gesellschaftlichen Ort der Begegnung, der Erlebnisse und neuen Erfahrungen?⁶²

Auf welchen der drei skizzierten Schwerpunkte wäre, wenn Sie es selbst steuern könnten, in der Museumsarbeit (Ihres Museums) der Schwerpunkt zu legen?

Sammeln und Bewahren?

Vermittlung, Bildung, Schule?

Oder sehen Sie das Museum der Zukunft als gesellschaftlichen Ort der Begegnung, der Erlebnisse, der Events?

„Visionen“:

Eigene Vorstellung und Idee vom „idealen Museum“.

Welche Botschaft / Mission könnte/sollte „mein“ Museum haben?

14. Fragen zum Thema „Leben und Arbeit“:

Gibt es im Museum eine Kinderkrippe?

Wie weit ist die Entfernung von Wohnort und Arbeitsort?

Sind Sie verheiratet?

Leben Sie in einer „festen Beziehung“?

Haben Sie ein Kind oder Kinder?

Wer betreut die Kinder?

⁶¹ Die Frage lehnt sich an an Siegfried Mattl, *Ausstellungen als Lektüre*, 1992: „Museen sind Inventare, Ausstellungen sind Erzählungen“.

⁶² Dieses in Anlehnung an Marilyn Hood.

Teilen Sie die Betreuungsarbeit und die Hausarbeit mit Ihrer Partnerin / mit Ihrem Partner?

Haben Sie andere Betreuungs- oder Pflegeaufgaben?

Wie alt sind Ihre Kinder?

Haben Sie wg. Erziehungs- oder Betreuungsaufgaben Ihre Erwerbsarbeit unterbrochen?

Wenn ja, von wann bis wann?

15. Fragen zum Gendering von Museumsarbeit

Sind Sie für theoretische Fragen zum Thema Frauen und Wissenschaft, zum Thema der Geschlechterbeziehungen generell interessiert?

Was interessiert Sie daran besonders?

In welcher Weise, meinen Sie, wirkt sich Ihre soziale Zugehörigkeit zum weiblichen Geschlecht auf Ihre Arbeit aus?

a) punkto Arbeitsstil, Führungsstil, Umgang mit Menschen

b) inhaltlich, punkto den von Ihnen in Ihre Arbeit eingebrachten Perspektiven und Themata?