

Kunst- und Kulturvermittlung.

Zur Positionierung eines Arbeitsfeldes im Museum

Kaum ein Thema scheint die Geschichte der Kunst- und Kulturvermittlung länger zu begleiten als die Diskussion um ihre Arbeitsbedingungen und Vertragsverhältnisse in Museen. Seit der Etablierung von Vermittlungsabteilungen in den 1990er Jahren setzen sich selbstständige und angestellte VermittlerInnen für die Anerkennung und Verbesserung des Berufsfeldes ein. Nach wie vor haben sie meist eine marginalisierte Position innerhalb der Institution, verfügen oft über kein oder nur wenig Mitspracherecht in der inhaltlichen Gestaltung des Programms und arbeiten häufig unter unsicheren Arbeitsbedingungen und mit geringem Honorar. Oftmals aufgrund ökonomischer Interessen, nimmt die öffentliche Präsenz der Kunst- und Kulturvermittlung zu, hat bisher aber kaum zu einer Verbesserung der bestehenden Verhältnisse beigetragen. Im Gegenteil, so vermerkt die Kunsthistorikerin Lisa Spanier, zeigt sich, dass, „während Ansehen und Wichtigkeit der Bildungsarbeit offenkundig gewachsen sind, [...] sich die berufliche Situation des Vermittlungspersonals indessen verschlechtert zu haben [scheint].“¹

- 1 Lisa Spanier: Kunst- und Kulturvermittlung im Museum. Historie – Bestandsaufnahmen – Perspektiven. Düsseldorf 2014, S. 50. Statistische Aufzeichnungen über die Angestelltenverhältnisse von VermittlerInnen gibt es kaum. Einen groben Einblick in die personelle Entwicklung in Deutschland liefern statistische Erhebungen des Berliner Instituts für Museumsforschung, das zwischen 1987 und 2007 vier Erhebungen zu den Aktivitäten und dem Personalstand der Museumspädagogik in deutschen Museen durchgeführt hat. Vgl. Institut für Museumsforschung: Mitteilungen und Berichte aus dem Institut für Museumsforschung, <https://www.smb.museum/museen-und-einrichtungen/institut-fuer-museumsforschung/forschung/publikationen/mitteilungen-und-berichte-aus-dem-institut-fuer-museumsforschung.html> (Zugriff: 24.9.2018).

Meine Berufserfahrung als Kulturvermittlerin sowie mein aktives Engagement für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Kunst- und KulturvermittlerInnen führten mich zu der Auseinandersetzung mit der Diskrepanz zwischen hoher Bedeutung und geringer Wertschätzung jener MitarbeiterInnen im Museum. Sie bildet Ausgangslage und Antrieb der im Rahmen des Masterlehrgangs für Ausstellungstheorie und -praxis an der Universität für angewandte Kunst Wien verfassten Masterthesis *Über Kunst- und Kulturvermittlung sprechen. Ein Berufsfeld zwischen Prekarität und Kreativität.*²

Den theoretischen Rahmen bilden Positionen aus der kritischen Kunst- und Kulturvermittlung sowie der Prekaritäts- und Kreativitätsforschung. Eine methodisch-analytische Annäherung aus europäisch-ethnologischer Perspektive auf das Feld ermöglicht es, den Blick auf die alltägliche Erfahrung prekärer Arbeitsbedingungen von Betroffenen zu werfen. Es geht darum, zu verstehen, wie elf befragte Kunst- und KulturvermittlerInnen in Österreich und Deutschland ihre beruflichen Situationen wahrnehmen und wie sie sich innerhalb der Institution Museum positionieren. Wie beschreiben die VermittlerInnen ihren Arbeitsalltag? Was trägt, wenn nicht die Position und Anerkennung der Arbeit, zu einer Selbstvergewisserung der eigenen Person bzw. der Arbeit bei? Mein Interesse gilt dem „akteurspezifischen Handeln und Deuten“,³ dem Sprechen über Kunst- und Kulturvermittlung. Der Blick auf persönliche Sichtweisen, Erfahrungen, Meinungen und Einschätzungen soll in der Analyse ermöglichen, eigensinnige, möglicherweise auch widerständige Handlungsstrategien und Positionierungen sichtbar zu machen und nicht nur die Heteronomien des Arbeitsverhältnisses zu reproduzieren.⁴

- 2 Vgl. Raffaella Sulzner: *Über Kunst- und Kulturvermittlung sprechen. Ein Berufsfeld zwischen Prekarität und Kreativität*. Unveröff. Masterthesis, Wien 2018. Ziel und Anforderung der Masterthesis war es, ein Thema innerhalb des breiten Feldes der Ausstellungstheorie und -praxis zu wählen und sich diesem mithilfe einer wissenschaftlichen Fragestellung, eines Methoden- und Theoriegerüsts kritisch anzunähern. Neben der Aktualität und Relevanz des gewählten Themas war gefordert, die eigene Position innerhalb des Feldes zu reflektieren und sichtbar zu machen.
- 3 Esther Gajek: Lernen vom Feld. In: Christine Bischoff, Karoline Oelme-Jüngling, Walter Leimgruber (Hg.): *Methoden der Kulturanthropologie*. Bern 2014, S. 53–70, hier S. 69.
- 4 Vgl. Ove Sutter: *Erzählte Prekarität. Autobiographische Verhandlungen immaterieller Arbeit*. Dissertation, Wien 2012, S. 103. Im dargestellten

Der vorliegende Text ist in drei Teile geteilt und gibt einen knappen Einblick in die im Rahmen der Masterthesis gewonnenen Ergebnisse. Der erste Abschnitt führt in die historische und gegenwärtige Arbeitssituation von Kunst- und KulturvermittlerInnen ein und positioniert diese innerhalb von Diskursen zu Prekarität und Kreativität. Im zweiten Teil kommen die InterviewpartnerInnen selbst zu Wort. Ihre Aussagen werden hinsichtlich oben genannter Fragestellungen besprochen. Ein finaler Ausblick soll die nach wie vor bestehenden hierarchischen Verhältnisse unterstreichen und zu einer Bewegung von „unten“ ermutigen.

Zur Situation von VermittlerInnen im Museum: Arbeiten zwischen Kreativität und Prekarität

Auf die Kritik an Distinktions- und Exklusionsmechanismen von Museen in den 1960er Jahren folgte die Forderung nach einer Kultur für alle.⁵ „Kulturinstitutionen sind seitdem prinzipiell aufgefordert, ihre eigenen Exklusionsmechanismen zu reflektieren [...] – z. B. durch die Einrichtung pädagogischer Dienste“,⁶ konstatiert die Künstlerin und Kulturvermittlerin Carmen Mörsch. Mit der Öffnung und dem Wunsch nach der Demokratisierung von Museen wurden Kunst- und KulturvermittlerInnen zu zentralen, zumeist temporär beschäftigten Akteuren. Die sich nur langsam etablierende Institutionalisierung des Berufsfeldes trug dazu bei, dass sich „die Theoriebildung im Bereich der Kunstvermittlung genauso wie die Entwicklung eines professionellen Selbstverständnisses und einer Kriteriendiskussion“⁷ nur

Fallbeispiel ermöglichte das Sprechen über die eigene Tätigkeit im Museum eine Reflexion der eigenen Position innerhalb der Institution. Dabei geäußerte Erkenntnisse, Forderungen und Wünsche wurden in der Arbeit sichtbar gemacht und mündeten schließlich in ein von der Autorin verfasstes Plädoyer zur Neupositionierung der Kunst- und Kulturvermittlung innerhalb von Museen. Vgl. Sulzner (wie Anm. 2).

- 5 Vgl. Hilmar Hoffmann: *Kultur für alle. Perspektiven und Modelle*. Frankfurt am Main 1979.
- 6 Carmen Mörsch: *Am Kreuzungspunkt von vier Diskursen: Die documenta 12 Vermittlung zwischen Affirmation, Reproduktion, Dekonstruktion und Transformation*. In: Carmen Mörsch (Hg.): *Kunstvermittlung 2. Zwischen kritischer Praxis und Dienstleistung auf der documenta 12*. Ergebnisse eines Forschungsprojekts. Zürich 2009, S. 9–33, hier S. 18.
- 7 Ebd., S. 16.

langsam herausbilden konnte. Darauf verweisen auch die bis heute bestehende Debatte um die Berufsbezeichnung und die erst teilweise entstehenden Berufsdefinitionen.

Die Relevanz einer wiederholten Auseinandersetzung mit der Thematik zeigen aktuelle Initiativen und Stellungnahmen, die zu einer Stärkung der Kunst- und Kulturvermittlung in Museen und zu einer Verbesserung der Arbeitsverhältnisse der Berufsgruppe beitragen möchten. Der deutsche Bundesverband Museumspädagogik e.V. positionierte sich gemeinsam mit dem Deutschen Museumsbund und dem Bundesverband freier Kulturwissenschaftler e.V. im Oktober 2017 mit einem Memorandum zur Situation der Vermittlungsarbeit in Museen.⁸ Darin regen die Unterzeichnenden vor allem hinsichtlich rechtlicher Grundlagen dazu an, „neue Modelle der Beschäftigung oder Beauftragung von Personen in der Vermittlungsarbeit zu entwickeln und damit auch die Art der Zusammenarbeit zwischen Institution und Vermittlungspersonal zu überdenken“.⁹ Die Vorsitzende des deutschen Bundesverbandes Museumspädagogik Anja Hoffmann fordert, die gegenwärtige Entwicklung der Museumspädagogik als eine zentrale „museale Querschnittsaufgabe“¹⁰ wahrzunehmen. Sie plädiert für einen zunehmenden Umbau personeller Strukturen in Museen, um feste Planstellen im Bereich Bildung und Vermittlung vor allem in den größeren Museen zu etablieren. Zudem sollten klarere Kriterien für die Anstellung von MuseumspädagogInnen festgelegt sowie freiberuflich Tätige für ihre Arbeit honoriert werden.¹¹

Die Soziologin Carola Möller definiert vier Kriterien, über die sich prekäre Arbeit definieren lässt: „die Dauer des Arbeitsverhältnisses, die tarifrechtliche Einbindung, die sozialversicherungs-

8 Vgl. Bundesverband Museumspädagogik e.V., Deutscher Museumsbund, Bundesverband freier Kulturwissenschaftler e.V.: Memorandum zur Situation der Vermittlungsarbeit im Museum, 2017, <https://www.museumsbund.de/wp-content/uploads/2017/12/memorandum-museen-scheinselbststaendigkeit-17-okt.pdf> (Zugriff: 13.08.2017).

9 Ebd. (Zugriff: 13.08.2017).

10 Anja Hoffmann: 25 Jahre Bundesverband Museumspädagogik – Qualität für Bildung und Vermittlung in Museen. In: Beatrix Commandeur, Hannelore Kunz-Ott, Karin Schad (Hg.): Handbuch Museumspädagogik. Kulturelle Bildung in Museen. München 2016, S. 17–20, hier S. 17.

11 Vgl. ebd., S. 19.

rechtliche Einbindung und die Existenzsicherung“.¹² Darüber hinaus hat sich in den Gesprächen mit MitarbeiterInnen von Kunst- und Kulturvermittlungsabteilungen gezeigt, dass neben der materiellen Vergütung insbesondere auch die emotionale Komponente, die Wahrnehmung und Anerkennung der eigenen Tätigkeit, zentraler Bestandteil der Beschreibung prekärer Arbeitsverhältnisse ist. Der Kulturwissenschaftler Manfred Seifert plädiert dafür, den Blick auf das Empfinden von Prekarität zu werfen. Er spricht von den „Realfaktoren der persönlichen Lebensführung“, die sich höchst unterschiedlich gestalten.¹³ Wie sich prekäre Arbeitsverhältnisse auswirken können, zeigt Seifert anhand von vier Dimensionen: Auf der materiell-produktiven Ebene ist prekäre Arbeit nicht existenzsichernd; mit Blick auf Zeit und Raum lässt sie keinen längerfristigen Lebensentwurf zu; auf der sozial-kommunikativen Ebene verhindert sie einen gleichberechtigten Zugang zu sozialen Netzwerken; und hinsichtlich der rechtlichen Dimension schließt sie ArbeitnehmerInnen aus den institutionell verankerten Rechten und Partizipationschancen aus.¹⁴

Der Österreichische Verband der KulturvermittlerInnen im Museums- und Ausstellungswesen reagierte bereits bei seiner Gründung 1991 auf die unsicheren Arbeitsverhältnisse mit einer Honorarsatzempfehlung für selbstständige Kunst- und Kulturvermittelnde, die mittlerweile um eine Empfehlung zur gleichwertigen Anstellung von KulturvermittlerInnen und KuratorInnen¹⁵ erweitert wurde und zudem auf die sozialversicherungsrechtliche Grauzone nichtangestell-

- 12 Carola Möller: Die geschlechtshierarchische Arbeitsteilung – das Einfallstor zur Prekarisierung der Arbeitsverhältnisse. In: Jürgen Friedrichs (Hg.): Technik und sozialer Wandel. 23. Deutscher Soziologentag 1986. Opladen 1986, S. 123–126, hier S. 124.
- 13 Vgl. Manfred Seifert: Prekarisierung der Arbeits- und Lebenswelt. Kulturwissenschaftliche Reflexionen zu Karriere und Potenzial eines Interpretationsansatzes. In: Irene Götz, Barbara Lemberger (Hg.): Prekär arbeiten, prekär leben. Kulturwissenschaftliche Perspektiven auf ein gesellschaftliches Phänomen. Frankfurt am Main, New York 2009, S. 31–54, hier S. 44.
- 14 Vgl. ebd., S. 34–38.
- 15 Das Historische Museum Frankfurt hat die Angleichung zwischen angestellten KuratorInnen und VermittlerInnen bereits in den 1970er Jahren vorgenommen, sodass im Organigramm der Institution Bildung und Vermittlung unter der Rubrik „Kuratorinnen & Kuratoren“ eine Kuratorin für Bildung und Vermittlung zu finden ist. Vgl. <https://www.historisches-museum-frankfurt.de/de/ueberuns> (Zugriff: 23.9.2018).

ter VermittlerInnen verweist. Nach länger verfolgten Bestrebungen verabschiedete der Verband im Oktober 2017 zudem ein kollektiv verfasstes Berufsbild, das zu einer Verbesserung der Position der KulturvermittlerInnen beitragen soll. Mehr noch als eine Referenzmaßnahme lässt sich das Berufsbild als Profil für die zukünftige Arbeit in der Kunst- und Kulturvermittlung verstehen. Es sieht beispielsweise vor, dass KulturvermittlerInnen „die kritische Auseinandersetzung mit musealen und gesellschaftspolitischen Fragestellungen“ fördern sollen. Gemäß diesem Berufsbild arbeiten sie „an der Programmierung und inhaltlichen Ausrichtung der Institution mit“, sie „recherchieren, selektieren und interpretieren [Inhalte] auf Basis aktueller Forschungserkenntnisse“. Ihre Arbeit wird auch als eine kuratorische Tätigkeit wahrgenommen, die sich in der Setzung eigener Programmschwerpunkte wiederfindet.¹⁶

Seifert schlägt vor, Prekarität als einen relationalen Begriff zu verstehen, dessen „Aussagekraft von der Definition gesellschaftlicher Normalitätsstandards abhäng[t]“.¹⁷ Mit den Kulturwissenschaftlerinnen Irene Götz und Barbara Lemberger sollen die „Prekarisierungsprozesse‘ in ihren verschiedenen sozialen, politischen, ökonomischen, historischen und subjektiven Figurationen [beleuchtet werden und] sowohl in ihren Strukturen als auch aus subjektiven Haltungen“¹⁸ heraus verstanden werden. Hilfreich erscheint es hier zudem, den von Götz und Lemberger verwendeten Begriff der Kreativität heranzuziehen. Mit Blick auf die konkrete Praxis zeigen die Kulturwissenschaftlerinnen, dass Kreativität auch im Rahmen prekärer Arbeitsbedingungen unterschiedliche Bedeutungen, Wahrnehmungen und Zuschreibungen erhält.¹⁹ Sie sprechen von der „Janusköpfigkeit der ‚Kreativität‘“. Mit dieser Formulierung wollen sie aufzeigen, dass Kreativität in prekären Arbeitsverhältnissen als mögliche „aktive widerständige Praxis der Gestaltung von solchen prekären Verhält-

16 Vgl. Österreichischer Verband der KulturvermittlerInnen, Berufsbild Kulturvermittlung, 11.10.2017, <http://www.kulturvermittlerinnen.at/kulturvermittlung/> (Zugriff: 23.9.2018).

17 In: Dies., S. 38.

18 Irene Götz, Barbara Lemberger: Prekär arbeiten, prekär leben. Einige Überlegungen zur Einführung. In: Dies. (wie Anm. 13), S. 7–28, hier S. 11.

19 Vgl. ebd., S. 15.

nissen“ handlungsaktivierend wirken kann. Sie weisen darauf hin, dass „objektivierte prekäre Arbeits- und Lebensformen aus der Erfahrungsperspektive der Akteure überhaupt nicht als prekär, sondern vielmehr als Möglichkeitsraum für freigesetztes Kreativitätspotenzial verstanden werden“.²⁰ Diese dadurch entstehende Form der Selbstregulierung birgt eine Ambivalenz in sich, die sich zwischen Abhängigkeit und Selbstständigkeit manifestiert.

Die Kunst- und KulturvermittlerInnen einer Institution stehen meist in keinem gänzlich freien Dienstverhältnis. Eine freie Mitarbeit würde voraussetzen, dass sowohl die Inhalte und der Zeitpunkt der Vermittlung als auch die Art und Weise der Durchführung von den VermittlerInnen selbst gewählt werden können. Die Mitarbeit in einer Abteilung für Kunst- und Kulturvermittlung bringt real aber viele Abhängigkeiten mit sich. Inhalte und Workshop-Abläufe sind häufig von der Institution vorgegeben. Die Zeiteinteilung ist nur bedingt flexibel, wenn man sich an die vorgegebenen Zeiten halten muss. Diese Form der Scheinselbstständigkeit birgt gewisse Konfliktmomente, die sich aus der durch das Arbeitsverhältnis eingegangenen Abhängigkeit zwischen KulturvermittlerIn und Museum ergeben. Ist es zum einen Auftrag der freien MitarbeiterInnen, die an sie herangetragenen Inhalte und Methoden zu vermitteln, besitzen sie zum anderen „weder Aussicht auf Eingliederung in den Museumsbetrieb noch auf Gleichstellung mit dem wissenschaftlichen Personal oder Möglichkeiten zur Einflussnahme auf die übrigen Bereiche des Hauses“.²¹ Eine Anstellung im Bereich der Kulturvermittlung führe hingegen, so argumentiert Carmen Mörsch, „in vielen Fällen zu einem Qualitätszuwachs der Vermittlung, da auf Basis von mehr Zeit- und Geldressourcen bessere Arbeit geleistet werden kann“.²²

Wie eine museumsinterne Anstellung der VermittlerInnen aussehen könnte, zeigt die Kulturvermittlerin Wencke Maderbacher. Als stellvertretende Abteilungsleiterin der Wissensvermittlung am Technischen Museum Wien entwickelte sie das Praxishandbuch *Kulturfairmitteln*, eine Anleitung zur Anstellung eines Kulturver-

20 Ebd., S. 16.

21 Spanier (wie Anm. 1), S. 51.

22 Carmen Mörsch: Zeit für Vermittlung. Eine Online-Publikation zur Kulturvermittlung. Zürich 2013, <http://www.kultur-vermittlung.ch/zeit-fuer-vermittlung/v1/?m=7&m2=2&lang=d> (Zugriff: 14.4.2018).

mittlungs-Teams. Darin beschreibt sie den Prozess der Anstellung der KulturvermittlerInnen im Technischen Museum Wien 2010 und stellt das Anstellungsverhältnis sowie die dadurch notwendige Neuorganisation der Abteilung dar.²³

Eine Anstellung sei insofern aber auch mit Vorsicht zu betrachten, da sie in manchen Institutionen auch Einschränkungen nach sich ziehe. Dies veranschaulicht folgendes Beispiel:

Marianne Guarino-Huet und Olivier Desvoignes, die seit 2005 unter dem Namen „microsilons“ an der Schnittstelle zwischen Kunst und Vermittlung zusammenarbeiten, haben zahlreiche Kunstvermittlungsprojekte am Centre d’Art Contemporain Genève entwickelt. Nach drei Jahren wurden sie schließlich angestellt und begründeten am Centre eine zuvor noch nicht vorhandene Kunstvermittlungsabteilung. Sie verstehen Vermittlung als einen Weg, neben dem „institutionellen Diskurs einen selbstständigen Diskurs“ zu etablieren. Allerdings, so schreiben sie, solle man nicht zu naiv sein – diese Autonomie habe Grenzen: Weder dulde die Institution frontale Kritik, noch könne der Diskurs der KuratorInnen in Frage gestellt werden. Wenn man als KunstvermittlerIn in einer Institution arbeitet, würden diese Grenzen stillschweigend akzeptiert. Um sich methodisch und inhaltlich im Rahmen der eigenen Tätigkeit weiterzuentwickeln, stellen microsilons für ihre Vermittlungspraxis fest, sei es notwendig, Forschung und Praxis zu verbinden und dabei sich ständig selbst zu überprüfen und zu adaptieren.²⁴

Die Forderung nach einer veränderten Position der Vermittlung wirft Fragen innerhalb der Institution und meist auch bei den Mitarbeitenden selbst auf. Was bedeutet es konkret, mehr Mitsprache in der Institution zu haben? Was ist der Wert von Kulturvermittlung, was ihre Aufgabe und ihre Bereicherung für die Institution? Wofür braucht eine Institution VermittlerInnen und was können sie einbringen, wofür andere Akteure im Museum nicht zuständig sind?

23 Vgl. Wencke Maderbacher: *Kulturfair*mitteln. Praxishandbuch Anstellung eines Kulturvermittlungs-Teams. Wien 2015, S. 13–25.

24 Vgl. Helen Baumann, Lea Fröhlicher, *microsilons: The Revolution will not be televised. Amateurvideos von 8mm bis 2.0*. In: Carmen Mörsch, Bernadette Settele (Hg.): *Kunstvermittlung in Transformation. Perspektiven und Ergebnisse eines Forschungsprojekts*. Zürich 2012, S. 128–142, hier S. 128–129.

Was bedeutet es für Museen, wenn sie für sich beanspruchen, eine Bildungsinstitution zu sein?

Kunst- und Kulturvermittlung als kritische Praxis zu verstehen, bedeutet, hegemoniale Wissensproduktionen im Museum und die Frage danach, wer das Recht hat, für wen zu sprechen und wem eine Stimme zu geben, stets zu überprüfen.²⁵ Mit Begriffen wie Partizipation und Co-Creation halten die Auseinandersetzungen in der Vermittlungstheorie im Museum Einzug und tragen maßgeblich zu einer Herausbildung kritischer museumspädagogischer Ansätze bei. Carmen Mörsch spricht dabei von KulturvermittlerInnen, die in Bezug auf jene Bildung, die im Museum stattfindet, ein Bewusstsein gegenüber den bestehenden Wissenshierarchien und Machtverhältnissen haben und sich dazu positionieren. Das schließt eine antirassistische und antisexistische Haltung sowie Offenheit für Auseinandersetzungen und Kontroversen mit ein. Wenn nicht bereits von der Institution eingehalten, sei es ihre Aufgabe, Gegen-erzählungen aufzuzeigen, Lücken und Widersprüche zu thematisieren, Inklusions- und Exklusionsmechanismen zu reflektieren und nicht zuletzt institutionelle Strukturen und Praktiken selbst in den Blick zu nehmen.²⁶

Die Kunst- und KulturvermittlerInnen in Österreich verstanden ihre Tätigkeit seit Beginn ihrer Etablierung in den 1990er Jahren als institutionskritisch, was mitunter auch an der Namensgebung freier VermittlerInnenkollektive wie dem StörDienst²⁷ sichtbar wird.²⁸

25 Vgl. schnittpunkt – Beatrice Jaschke, Charlotte Martinz-Turek, Nora Sternfeld (Hg.): *Wer spricht? Autorität und Autorschaft in Ausstellungen*. Wien 2005.

26 Vgl. Mörsch (wie Anm. 6), S. 20–21.

27 Der Name StörDienst entstand nach einem Hinweis des interimistischen Museumsdirektors an die BesucherInnen, dass sie sich durch die museumspädagogischen Programme in den Ausstellungsräumen nicht gestört fühlen sollen. Vgl. Claudia Ehgartner, Ivan Jurica: *Die Grenze der zeitgenössischen institutionellen Kunstvermittlung ist die Institution selbst*. In: Beatrice Jaschke, Nora Sternfeld (Hg.): *educational turn. Handlungsräume in der Kunst- und Kulturvermittlung*. Wien, Berlin 2012, S. 147–152, hier S. 148.

28 Vgl. Renate Höllwart: *Entwicklungslinien der Kunst- und Kulturvermittlung*. In: ARGE schnittpunkt (Hg.): *Handbuch der Ausstellungstheorie und -praxis*. Wien, Köln, Weimar 2013, S. 41; vgl. Karin Schneider: *Der StörDienst und – seine Geschichte*. In: Arbeitsgemeinschaft deutscher Kunstvereine (AdKV) (Hg.): *Dokumentation der Tagung*

Die Vermittlungsabteilung des Weltkulturenmuseums in Frankfurt hat sich seit 2014 die Aufgabe gestellt, gemeinsam mit dem Institute for Art Education an der Zürcher Hochschule der Künste, der Kulturtheoretikerin und Künstlerin Belinda Kazeem-Kamiński und dem Kunst- und Medienwissenschaftler und Kunstvermittler Stephan Fürstenberg die eigene Ausstellungsvermittlung zu reflektieren. Der Anspruch war, sich Formen musealer Repräsentation im ethnologischen Museum zu widmen und die eigene Praxis dahingehend zu befragen. Die beiden leitenden Kunst- und Kulturvermittlerinnen im Weltkulturenmuseum, Stephanie Endter und Carolin Rothmund, plädieren dafür, dass diese Diskussionen mit den VermittlerInnen intensiv geführt werden sollten, „müssen [sie] doch in diesen Auseinandersetzungen Stellung beziehen“.²⁹ Sie verstehen die Kunst- und Kulturvermittlung als Feld, in dem die Vernachlässigung des Aufzeigens von „historischen Fakten über Kolonialismus, Konstruktion von Fremdheit, aber auch Wissen über Widerstandsbewegungen und Source Communities“³⁰ 118 thematisiert werden kann. Die bestehenden Verhältnisse sollten Kulturvermittlung zudem dazu anregen, die eigenen Produktionsbedingungen kritisch in Frage zu stellen.

Das Verständnis von Bildung und die damit in Zusammenhang stehende Aufgabe von Kunst- und KulturvermittlerInnen im Museum unterliegen damit seit einiger Zeit einem Transformationsprozess. Die Kunsthistorikerin Irit Rogoff besetzt Bildung mit neuen Parametern und plädiert dafür, dazu überzugehen, Bildung nicht nur als notwendig zu verstehen, sondern vielmehr als dringlich wahrzunehmen. „Die Notwendigkeit“, schreibt Rogoff, „ist immer eine Reaktion auf staatliche Vorgaben [...]. Dringlichkeit hingegen handelt von der Möglichkeit, für uns selbst ein Verständnis davon hervorzubringen, was die entscheidenden Themen sind, sodass diese

„Kunstvermittlung zwischen partizipatorischen Kunstprojekten und interaktiven Kunstaktionen“. Berlin 2002, S. 52–55.

29 Stephanie Endter, Carolin Rothmund: „Irgendwas zu Afrika“. Im Spannungsfeld von Erwartungen, Strukturen und der eigenen Haltung. In: Dies. (Hg.): „Irgendwas zu Afrika“. Herausforderungen der Vermittlung am Weltkulturen Museum Frankfurt am Main. Bielefeld 2015, S. 4–21, hier S. 5.

30 Ebd.

zu Kräften des Antriebs werden“.³¹ Wenn Bildung herausfordern soll, dann nicht, indem sie in Opposition geht, sondern indem sie andere Wege aufzeigt:³² „Wenn *education* ein Freisetzen unserer Energien sein kann, von dem, was abgelehnt werden muss, zu dem, was imaginiert werden kann, oder zumindest für eine Art von Verhandlung davon, dann haben wir möglicherweise eine *education*, die mehr ist“.³³ Die Institutionen müssen also beginnen, von der Vermittlung zu lernen. Das führt mitunter dazu, so Carmen Mörsch, dass kritische Kunst- und KulturvermittlerInnen „nicht ausschließlich beliebt sind“ unter ihren KollegInnen. Sie verweist dabei auf die feministische Theoretikerin Sara Ahmed, die den Begriff der „feminist killjoys“³⁴ geprägt hat, der jene, wie Mörsch schreibt, „MiesmacherInnen oder SpaßverderberInnen“ gut beschreibe.³⁵ Darf kritische Kunst- und Kulturvermittlung also keinen Spaß machen? Die Aufgabe kritischer Kunst- und Kulturvermittlung, so Carmen Mörsch, sei es, Handlungsalternativen zu entwerfen, „nicht zuletzt, um am Ende doch zu einem Glücksmoment, zu einem Neu-Denken und Neu-Erfahren von Vergnügen, von Lust an der Sache zu kommen“.³⁶

Über Kunst- und Kulturvermittlung sprechen

Für die Reflexion der eigenen Vermittlungspraxis bleibt vielen VermittlerInnen meist wenig Zeit im Arbeitsalltag. Deshalb scheint das Sprechen über die eigenen Arbeitsverhältnisse, so haben die von mir geführten Interviews mit Kunst- und KulturvermittlerInnen gezeigt, relevant, um Selbstbilder und individuelle Handlungsstrategien sichtbar zu machen. Über sich selbst und die eigenen Arbeitsbedingungen zu sprechen, so schreiben die Medizinerin und Psychologin Gabriele Lucius-Hoene und der Linguist Arnulf Deppermann, ermögliche

31 Irit Rogoff: Wenden. In: Jaschke, Sternfeld (wie Anm. 27), S. 27–54, hier S. 41–42.

32 Ebd., S. 43.

33 Ebd.

34 Vgl. Sara Ahmed: *The promise of happiness*. North Carolina 2010.

35 Vgl. Carmen Mörsch: Sich selbst widersprechen. Kunstvermittlung als kritische Praxis innerhalb des *educational turn in curating*. In: Jaschke, Sternfeld (wie Anm. 27), S. 55–78, hier S. 66.

36 Ebd., S. 67.

es, das Erlebte im Erzählen noch einmal zu reflektieren und neu zu bewerten.³⁷ Die Soziologin und Sozialpsychologin Frigga Haug plädiert dafür, den Blick auf die subjektive Erfahrung zu werfen und darauf, wie Personen mit dieser Erfahrung umgehen. Haug schlägt vor, „die Bedingungen als von Menschen gemachte, also als veränderbare und historisch zu rekonstruierende zu untersuchen; die Menschen als Gestalter ihrer Leben subjektiv, von ihrem Denken, Fühlen und Wollen her zu fassen, wenngleich diese Lebensgestaltung wiederum durch die von Menschen erzeugten Umstände vielfältig fremd und verstellt sind“.³⁸

Die Interviews mit den Kunst- und KulturvermittlerInnen führte ich an den jeweiligen Museen, weil sie eine vertraute Umgebung darstellen und das Sprechen über Arbeit am Arbeitsort eine routinierte Praxis ist. Gleichzeitig muss sie aber auch mit Vorsicht betrachtet werden, denn diese Umgebung fördert Narrative, die sich im Austausch mit KollegInnen in den Arbeitsalltag der Institution eingeschrieben haben.

In den Gesprächen wurde zudem sichtbar, wo sich die InterviewpartnerInnen innerhalb der Institution verorten. Das Sprechen über die bestehenden Verhältnisse hatte zur Folge, dass zuvor Türen geschlossen wurden, ich gebeten wurde, das Gesagte nicht für meine Arbeit zu verwenden, eine Erzählung im Flüsterton fortgesetzt oder erst nach Abschalten des Aufnahmegerätes begonnen wurde. Im Sprechen über die eigenen Arbeitsverhältnisse formulierten die VermittlerInnen institutionelle Mechanismen des Ausschlusses und der Benachteiligung und begannen diese zu reflektieren.

Zur Verdeutlichung möchte ich im Folgenden zwei Beispiele anführen.

Sabine ist 52 Jahre alt und arbeitet seit 2013 als Kulturvermittlerin in einem Museum in einer österreichischen Gemeinde im ländlichen Raum. Sie hat eine Ausbildung zur Druckstufentechnikerin absolviert und ist neben ihrer geringfügigen Anstellung im Museum

37 Vgl. Gabriele Lucius-Hoene, Arnulf Deppermann: *Rekonstruktion narrativer Identität. Ein Arbeitsbuch zur Analyse narrativer Interviews*. Leverkusen 2004, S. 149.

38 Vgl. Frigga Haug: *Zum Verhältnis von Erfahrung und Theorie in subjektwissenschaftlicher Forschung*. In: *Forum Kritische Psychologie* 47. Hamburg 2004, S. 56–72, hier S. 57.

noch im Bereich des Freiwilligenmanagements tätig. Darüber hinaus bietet sie selbstständig Führungen im öffentlichen Raum an. Sie identifiziert sich sehr stark mit ihrer Tätigkeit als Kulturvermittlerin. Trotz einer Weiterbildung im Bereich Museologie, kann das Museum ihr jedoch keine besseren Arbeitskonditionen ermöglichen. Sabines Erzählung verweist darauf, dass – wie oben skizziert – das Wahrnehmen der eigenen Prekarität nicht immer ausschlaggebend dafür ist, ob Betroffene ihre Arbeitssituation als prekär empfinden.

„Ich bin auch nicht so zufrieden. Mir wäre es am liebsten, ich hätte einen Job, den hätte ich hier und wäre zu 50 bis 60 Prozent angestellt. Das geht aber einfach nicht, weil wir einfach, uns fehlen einfach die finanziellen Ressourcen. Ich hätte gerne auch einen besseren Stundenlohn. Das ist etwas, das kann sich entwickeln. [...] Ich hätte gerne alles anders und ich hätte auch gern mehr strukturiert und ich hätte gerne auch bessere Bezahlung und ich weiß, dass die Kulturvermittlerinnen allgemein überhaupt nicht, also in anderen Museen auch nicht, gut angestellt sind. Aber irgendwo ist es eine Arbeit, die, also man nimmt das alles in Kauf, weil das eine Arbeit ist, die einem unglaublich viel zurückgibt. [...] Ich möchte einen anderen Beruf sehen, wo man das hat, wo man das bekommt, was man in so einem Job kriegt.“³⁹

Sabine kann ihre Arbeitssituation annehmen, weil sie die direkte Rückmeldung der BesucherInnen als sehr wertvoll empfindet und sie als Kulturvermittlerin in der Institution sehr starken Rückhalt und große Anerkennung von Seiten der Direktion erhält. Sie hat zudem die Möglichkeit, ihre Vermittlungstätigkeit im Rahmen der gezeigten Ausstellungen frei zu gestalten und durchzuführen. Das Einlesen und Recherchieren geht dabei oft über das Stundenausmaß der geringfügigen Beschäftigung hinaus. Die Möglichkeit der dauerhaften Weiterbildung empfindet sie jedoch als eine positive Qualität ihrer beruflichen Tätigkeit.

Demgegenüber steht eine Erzählung von Jana. Sie bezeichnet sich auf Basis ihrer Ausbildung als Kunstpädagogin. Jana ist 36 Jahre alt und arbeitet seit einigen Jahren unter anderem als Kulturver-

39 Interview mit Sabine, 18.1.2018, S. 14.

mittlerin in unterschiedlichen Museen. Seit Herbst 2017 ist sie neben ihrem Lehrauftrag an der Universität als freie Vermittlerin in einem Museum in einer größeren deutschen Stadt tätig. Jana hat Kunstpädagogik, Psychologie, Portugiesisch und Soziologie studiert und absolvierte ein Volontariat im kuratorischen Bereich mit einem Schwerpunkt auf Migration und kulturelle Vielfalt. Jana empfindet ihre Arbeit dann als prekär, wenn sie in der eigenen Institution keine Anerkennung dafür erfährt oder gar nicht erst gesehen wird. Deutlich wird dies an ihrer Erzählung über die Einladungspolitik bei den Weihnachtsfeiern.

„Zum Beispiel wurden die freien Mitarbeiterinnen in der Vergangenheit nie zu den Weihnachtsfeiern eingeladen. Das war jetzt, glaube ich, das erste Mal. [...] Und natürlich haben die [anderen MitarbeiterInnen des Museums] das dann auch nicht so auf dem Schirm, dass es uns gibt, so quasi, und wofür wir auch da sind vielleicht.“⁴⁰

Die Arbeitsrealität von selbstständigen, aber auch angestellten VermittlerInnen ist immer noch häufig geprägt von der Unsichtbarkeit ihrer Tätigkeit sowie auch der Unsichtbarkeit in den Sozialräumen der Institution. Meist drückt sich im Erzählen der VermittlerInnen über ihre Arbeit im Museum ein Gefühl der Nicht-Zugehörigkeit aus. Im Gegensatz zu vielen MitarbeiterInnen im Museum haben nichtangestellte Kunst- und KulturvermittlerInnen nur selten eigene Büroräume und nehmen nicht an abteilungsübergreifenden Besprechungen teil. Vorbereitende Tätigkeiten und Konzeptarbeit werden häufig an einem privaten Arbeitsplatz durchgeführt. Ihr Arbeitsplatz im Museum beschränkt sich meist auf die Ausstellungs- und Workshop-Räumlichkeiten. Der lediglich auf die Zeit der Durchführung beschränkte Entgelt lässt kaum soziale Zeiträume zum Kennenlernen der angestellten KollegInnen in der Institution oder Pausen an der Kaffeemaschine zu. Viele der befragten InterviewpartnerInnen gehen zudem mehreren Jobs gleichzeitig nach und müssen nach Durchführung ihres Programms direkt zum nächsten Arbeitsort.

40 Interview mit Jana, 25.1.2018, S. 11.

Ausblick

Im Herbst 2017 begleiten eine Kuratorin und eine Kulturvermittlerin gemeinsam BesucherInnen durch das Museum. Die Kuratorin stellt sich der Gruppe vor. Sie nennt ihren Namen, ihre Position und ihre Zuständigkeit. Sie stellt daraufhin auch die Kulturvermittlerin vor. Sie nennt deren Namen, deren Position und deren Zuständigkeit: „Sie ist ja leider nur Kulturvermittlerin, aber sie macht das sehr gut.“ Die verbale Abwertung der Position der Vermittlerin zeigt: Es ist nach wie vor keine Selbstverständlichkeit, dass freie oder angestellte Kunst- und KulturvermittlerInnen als gleichwertige KollegInnen wahrgenommen werden.

Eine Frage, die ich allen InterviewpartnerInnen gestellt habe, war jene nach ihren Wünschen für die Zukunft der Arbeit als Kunst- und KulturvermittlerIn. Die Anliegen umfassen Forderungen auf struktureller Ebene, wie bessere Arbeitsbedingungen, ein geregeltes Einkommen und die Möglichkeit, weniger alleine und mehr im Team zu arbeiten. Weitreichender sind die Bedürfnisse auf symbolischer Ebene. Hier geht es um mehr Anerkennung und Wertschätzung für die Arbeit, die Möglichkeit einer gleichwertigen Zusammenarbeit innerhalb des Museums und eines wertfreien Austauschs mit KollegInnen, Sichtbarkeit, ein Miteinander statt eines Gegeneinanders sowie die Freiheit, im Arbeitsalltag eigenständiger denken zu können.

In den Gesprächen äußerten und reflektierten die InterviewpartnerInnen, womit sie nicht einverstanden sind und was sie gerne ändern möchten. Frigga Haug plädiert dafür, zunächst die „Produktionsverhältnisse“ der eigenen Tätigkeit in Frage zu stellen. Erst wenn diese erkannt werden, kann ein Wandel stattfinden kann.⁴¹ Gestaltung von Welt, so Haug, werde nicht aus dem „Standpunkt der Sieger“, sondern aus dem „Standpunkt der Unterdrückten“ heraus möglich. Die Veränderung von bestehenden Verhältnissen setzt jedoch voraus, „dass die einzelnen sich als Teil dieser Verhältnisse wahrnehmen und erkennen“.⁴²

41 Vgl. Beate Hausbichler: Frigga Haug, „Feminismus muss eine Vision haben“. Interview in *dieStandard.at*, 8.3.2018, <https://derstandard.at/2000075534312/Frigga-Haug-Feminismus-muss-eine-Vision-haben> (Zugriff: 10.5.2018).

42 Haug (wie Anm. 37), S. 59.

