

/ecm
educating
curating
managing

masterlehrgang für
ausstellungstheorie & praxis
an der universität für
angewandte kunst wien

di:'Angewandte

Universität für angewandte Kunst Wien
University of Applied Arts Vienna

Master Thesis

Über Kunst- und Kulturvermittlung sprechen

Ein Berufsfeld zwischen Kreativität und Prekarität

Raffaella Sulzner
Wien, Juni 2018

Betreut von Beatrice Jaschke und Renate Höllwart

/ecm – educating/curating/managing 2016–2018

Seit den 1990er-Jahren werden im deutschsprachigen Raum Diskussionen um Arbeitsbedingungen, Aufgabenfelder und die Rolle von Kunst- und Kulturvermittlerinnen und -vermittlern in Museen geführt. Das Engagement vieler Kunst- und Kulturvermittler/-innen führte dazu, dass sich zunehmend Stellen für Bildung und Vermittlung in Museen etablierten. Die sich steigernde ökonomische Ausrichtung von Museen forderte eine Ausdifferenzierung und Erweiterung von Vermittlungsangeboten, die eine Zunahme von Besucher/-innenzahlen mit sich brachte. Ein sich dadurch erhöhter Bedarf an Vermittler/-innen schuf zunehmend unterschiedliche Formen selbständiger und unselbständiger Arbeitsverhältnisse.

Die Arbeit geht erneut in eine kritische Auseinandersetzung über die Diskrepanz zwischen der Bedeutung für und der tatsächlichen Position und Anerkennung der Arbeit von Vermittler/-innen in Museen. Mitarbeiter/-innen sowie Leiterinnen von Kunst- und Kulturvermittlungsabteilungen sprechen über Selbstbilder der eigenen Arbeit und reflektieren alltäglichen Arbeitsroutinen wie Arbeitsverhältnisse. Ziel der Arbeit ist es, im Sprechen über Kunst- und Kulturvermittlung, den Blick auf eigene Sichtweisen, auf das eigene Tun zu lenken, um nicht nur die Heteronomien des Arbeitsverhältnisses zu reproduzieren, sondern auch eigensinnige, möglicherweise auch widerständige Handlungsstrategien sichtbar zu machen.

Since the 1990s there have been discussions in the German-speaking countries about the working conditions, tasks and roles of professionals working in the field of arts education and cultural mediation in museums. By championing the need for education and mediation, these practitioners have caused more of these kinds of jobs and roles to be created. The greater emphasis placed by museums on financial outcomes has necessitated an expansion of education and mediation activities with a view to increasing visitor numbers. The associated need for specialists in the field has created various forms of employed and self-employed labour arrangements.

This paper takes a new and critical look at the discrepancy between, on the one hand, the significance of education and mediation work and, on the other, its position and status within institutions. Educators and mediators, both employed and freelance, and managers of departments of arts education and cultural mediation speak about their perceptions of their own work and reflect on their everyday working routines and conditions. By discussing these activities, this dissertation aims to draw attention to practitioners' own attitudes in order not simply to reproduce the heteronomies of labour relationships but also to make autonomous or even resistant strategies visible.

Inhaltsverzeichnis

Eröffnung	5
Als Kulturvermittlerin über Kunst- und Kulturvermittler/-innen forschen	10
Vermitteln entwickeln. Kulturvermittlung im Entstehen	14
<i>Neue Mitarbeiter/-innen</i>	15
<i>Auf dem Weg zur Institutionalisierung der Kunst- und Kulturvermittlung</i>	17
<i>Eine Berufsbezeichnung finden</i>	18
<i>Arbeitsbedingungen verbessern</i>	20
<i>Kunst- und Kulturvermittlung soll wieder institutionskritisch sein</i>	22
<i>„Museen müssen das besprechen und aufgreifen, was weh tut“ Zur Situation der Arbeitsverhältnisse von Vermittlerinnen und -vermittlern im Museum</i>	25
Eine Kunst- und Kulturvermittlungsabteilung leiten	32
<i>„Bedingungsloses Grundeinkommen!“ Oder über Arbeitsverhältnisse sprechen</i>	35
<i>„Das Museum der Zukunft ist mein Ort des Aufenthalts!“ Als Kunst- und Kulturvermittler/-in in die Institution aufgenommen werden</i>	45
<i>„Die Gewohnheit etablieren, über Gewohnheiten zu reflektieren“. Vermittlung als Querschnittsaufgabe des Museums</i>	48
<i>„Gesellschaft soll im Museum stattfinden“. Vermittlung positionieren und kommunizieren</i>	53
Über Kunst- und Kulturvermittlung sprechen	61
Als Kunst- und Kulturvermittlerin im Museum arbeiten	64
<i>„Stimmt, das könnte man ja eigentlich auch als Titel nehmen: Kulturvermittlerin“.</i>	
<i>Selbstbilder und Definitionen der Arbeit als Kunst- und Kulturvermittler/-in</i>	67
<i>„Also wir machen in der Vermittlung nicht nur Vermittlung“. Der Wert des Wissens im Feld der Kunst- und Kulturvermittlung</i>	72
<i>„Die freien Mitarbeiter [wurden] nie zu den Weihnachtsfeiern eingeladen“.</i>	
<i>Arbeitsbedingungen und Sichtbarkeit der Kunst- und Kulturvermittler/-innen</i>	79
<i>„Ich glaube, man identifiziert sich viel stärker mit einem Museum, wenn man irgendwie Teil haben kann“. Möglichkeiten der Mitgestaltung an der Institution</i>	85
Arbeiten zwischen Kreativität und Prekarität	92
Aufruf zur Versammlung! Wie eine mögliche andere Zusammenarbeit aussehen könnte.	95
Anhang	99
<i>Interviewleitfaden: Eine Kulturvermittlungsabteilung leiten</i>	99
<i>Interviewleitfaden: Über Kunst- und Kulturvermittlung sprechen</i>	100
Literaturverzeichnis	102
Interviewverzeichnis	108
Lebenslauf	109

Eröffnung

„Die Frauen, die hier mitarbeiten, die haben alle es sich selbst beigebracht, sich zu artikulieren, eine Position einzunehmen, eine Haltung irgendwie zu haben in Bezug auf gesellschaftliche Fragen. Und das finde ich sehr, sehr entscheidend. Und da bin ich auch ganz überzeugt. Und diese Überzeugung und auch diese fast schon romantische Ader mag ich mir gar nicht nehmen lassen. Ich glaube, das verändert Gesellschaften“.¹

Imaginieren wir nur einen Moment, alle Kunst- und Kulturvermittler/-innen² würden eines Tages streiken. Warum sollten sie das tun?

Seit den 1990er-Jahren setzten sich selbständige und angestellte Vermittler/-innen im Rahmen von Interessensvertretungen, subversiven Praktiken und künstlerischen Interventionen in Österreich, Deutschland und der Schweiz für die Anerkennung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen ein. Nach wie hat die Berufsgruppe im Vergleich zu anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Museum, eine meist marginalisierte Position innerhalb der Institution, verfügen oft über kein oder nur wenig Mitspracherecht in der inhaltlichen Gestaltung des Programms und arbeiten häufig unter prekären Anstellungsverhältnissen. Diese äußern sich exemplarisch in der Erzählung einer Kunst- und Kulturvermittlerin: Herbst/Winter 2017, eine Kuratorin und eine Kulturvermittlerin führen gemeinsam eine Gruppe von Besucherinnen und Besuchern durch die Dauerausstellung des Museums. Die Kuratorin stellt sich der Gruppe vor. Sie nennt ihren Namen, ihre Position und

¹ Das Zitat ist aus einem im Rahmen der Untersuchung durchgeführten Interview mit Christiane, 18.1.2018, S. 3. Ihr als auch den weiteren zehn Interviewpartnerinnen und -partnern danke ich für die Bereitschaft und Offenheit, mir Einblick in ihre Arbeitsverhältnisse innerhalb des Museums zu geben. Weit mehr als nur Informationsweitergabe, boten die Gespräche Raum für Diskussion und Reflexion, die meinen Blick auf das Berufsfeld immer wieder neu herausforderten. Aufgrund des Sprechens über Arbeitsverhältnisse wurden sowohl die Namen der Personen, in Form eines Vornamens verändert, als auch die Namen und Orte der Institutionen, in der die Interviewpartner/-innen tätig sind anonymisiert. Alle in der Arbeit zitierten Interviewausschnitte wurden in Rücksprache mit den jeweiligen Personen ausgewählt.

Danken möchte ich an dieser Stelle zudem Christina Bierbaumer, Angelika Doppelbauer, Alexandra Rabensteiner, Julia Starke, Gesine Stern, meiner Mama Michaela Kreilhuber sowie den Betreuerinnen der Masterthesis Renate Höllwart und Beatrice Jaschke, für ihre sehr wichtigen Anmerkungen, ihrem kritischen, differenzierten und genauen Blick auf die vorliegende Arbeit.

² Für die Bildungsarbeit in- und außerhalb des Museums gibt es eine Vielzahl von Berufsbezeichnungen, von kultureller Bildung über Museumspädagogik bis zu Kunst- und Kulturvermittlung u.a. Ich habe mich zunächst aus persönlichen Gründen für die Wahl der Begriffe „Kunst- und Kulturvermittlung“ entschieden, weil ich mit diesen im Feld sozialisiert wurde. Zum einen lässt der Begriff der Vermittlung ein Mehr an gedachten Möglichkeiten des Voneinander-Lernens zu als der bereits stark mit einer Hierarchie zwischen Lehrenden und Lernenden assoziierte Begriff der Pädagogik. Zum anderen impliziert „Vermitteln“ aber auch eine Tätigkeit der Mediation, des Lösens von Konflikten zwischen zwei Parteien. Dem stimme ich nur bedingt zu und stelle daher die „Kunst- und Kulturvermittlung“ als Berufsbezeichnung ebenso zur Diskussion.

ihre Zuständigkeit. Sie stellt daraufhin auch die Kulturvermittlerin vor. Sie nennt ihren Namen, ihre Position und ihre Zuständigkeit mit den Worten: „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 Kulturvermittler/-innen als gleichwertige Kolleginnen und Kollegen wahrgenommen werden. Die Aktualität der Problemstellung und ein nach wie vor großes Interesse an der Veränderung dieser Situation zeigen beispielgebend Initiativen, die aktuell zu einer Stärkung der Kunst- und Kulturvermittlung in Museen und zu einer Verbesserung der Arbeitsverhältnisse der Berufsgruppe beitragen möchten. In Deutschland haben die Staatlichen Museen zu Berlin – Preußischer Kulturbesitz (SMB) und die Kulturstiftung des Bundes (KSB) 2016 gemeinsam das Vermittlungslabor „lab.Bode - eine Initiative zur Stärkung der Vermittlungsarbeit in Museen“ gestartet. Bundesweit werden Museen dazu aufgerufen, sich für eine Förderung der Einführung eines Volontariats für Kunst- und Kulturvermittlung zu bewerben. Das „lab.Bode“-Vermittlungslabor im Bode Museum in Berlin bietet parallel dazu Weiterbildungsworkshops für Volontärinnen und Volontäre an.³

Der deutsche Bundesverband Museumspädagogik e.V., gemeinsam mit dem Deutschen Museumsbund und dem Bundesverband freier Kulturwissenschaftler e.V., reagierte im Oktober 2017 mit einem Memorandum zur Situation der Vermittlungsarbeit im Museum. Darin fordern die Institutionen Museen und Ausstellungsinstitutionen auf, die Arbeitsverhältnisse der Kunst- und Kulturvermittler/-innen rechtlich zu überprüfen und diese im besten Falle neu zu überdenken oder anzupassen.⁴

Der „Österreichische Verband der KulturvermittlerInnen im Museums- und Ausstellungswesen“ beschloss im Oktober 2017 ein gemeinsames Berufsbild, dass vor allem in Museen arbeitenden Kunst- und Kulturvermittler/-innen bei ihrer Positionierung innerhalb der Institution helfen soll.⁵ Wie diese Initiativen letztlich neben einer theoretischen zu einer

³ Vgl. Kulturstiftung des Bundes, lab.Bode. Initiative zur Stärkung der Vermittlungsarbeit in Museen: http://www.kulturstiftung-des-bundes.de/cms/de/projekte/erbe_und_vermittlung/vermittlungslabor_bode_museum.html, 6.1.2018.

⁴ Vgl. Bundesverband Museumspädagogik e.V. et al., Memorandum zur Situation der Vermittlungsarbeit im Museum, 2017, http://www.museumspaedagogik.org/fileadmin/user_upload/bund/PDF/aktuelles/Neuigkeiten/Memorandum_Museen_Scheinselbstaendigkeit_17_Okt.pdf, 30.12.2017.

⁵ Vgl. Österreichischer Verband der KulturvermittlerInnen, Berufsbild Kulturvermittlung, 11.10.2017. <http://www.kulturvermittlerinnen.at/kulturvermittlung/>, 31.5.2018.

tatsächlichen Verbesserung der Etablierung, Anerkennung und Vertragsverhältnisse beitragen könne, gilt es weiterhin aufmerksam und kritisch zu verfolgen.

Im Rahmen meiner Masterthesis frage ich danach, wie Kunst- und Kulturvermittler/-innen in Österreich und Deutschland den Stellenwert ihres Arbeitsfeldes und ihre eigene Rolle in den jeweiligen Institutionen wahrnehmen: Wie beschreiben sie ihren derzeitigen Arbeitsalltag? Was trägt, wenn nicht die Position und Anerkennung der Arbeit, zu einer Selbstvergewisserung der eigenen Person bzw. der Arbeit bei? Wie ist eine Kunst- und Kulturvermittlung im Museum der Zukunft vorstellbar? Mein Interesse gilt dem „akteurspezifischen Handeln und Deuten“⁶: dem Sprechen über Kunst- und Kulturvermittlung. Ich richte den Blick auf persönliche Sichtweisen, um eigensinnige, möglicherweise auch widerständige Handlungsstrategien sichtbar zu machen und nicht nur die Heteronomien des Arbeitsverhältnisses zu reproduzieren. Denn weder sollen die meist prekären Arbeitsverhältnisse als defizitär wahrgenommen werden noch als in ihrer Flexibilität besonders bereichernd. Vielmehr frage ich nach individuellen Gestaltungs- und Handlungsspielräumen, Erfahrungen, Meinungen und Einschätzungen, um damit auf die Wechselwirkung zwischen Vermittler/-innen und der Institution hinzuweisen.⁷

Ein prekäres Arbeitsverhältnis umfasst laut dem Kulturwissenschaftler Manfred Seifert ebenso zeitlich gebundene und Leih-Arbeit, die Arbeit auf Basis von Werkverträgen, die sogenannte Scheinselbstständigkeit, wie befristete und vertraglich nicht regulierte Beschäftigungsverhältnisse.⁸ Die Soziologin Carola Möller definiert vier Kriterien, die prekäre Arbeit charakterisieren: „die Dauer des Arbeitsverhältnisses, die tarifrechtliche Einbindung, die sozialversicherungsrechtliche Einbindung und die Existenzsicherung“⁹.

Prekarität bezeichnet ein Feld vielseitiger Arbeitsformen, hinsichtlich dessen Ausformung und subjektiver Wirkung es jedoch einer differenzierten Fallanalyse bedarf. Im Sinne Manfred

⁶ Christine BISCHOFF, Karoline OEHME-JÜNGLING, Walter LEIMGRUBER (Hg.), Methoden der Kulturanthropologie, Bern 2014, S. 69.

⁷ Vgl. Ove SUTTER, Erzählte Prekarität. Autobiographische Verhandlungen immaterieller Arbeit. Dissertation, Wien 2012, S. 103.

⁸ 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 a.M./New York 2009, S. 37.

⁹ 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. 124.

Seiferts, richte ich den Fokus auf das „Potenzial von neuen lebensweltlichen Lösungen“¹⁰, um die konstruktiven Momente des Denkens und Handelns in meist benachteiligten Arbeitssituationen hervorzuheben.¹¹ Es geht darum, die Handlungsspielräume der Akteurinnen und Akteure in das Blickfeld zu rücken und weniger ihre Abhängigkeiten von der Institution Museum darzustellen. Mit der Wahl der Begriffe „Kreativität“ und „Prekarität“ beziehe ich mich auf einen Kreativitätsdiskurs, der die beiden Begriffe in Bezug auf Arbeitsverhältnisse eng miteinander verwebt. Im Zusammendenken unterliegen sie zunächst meist einer negativen Konnotation. Mit Blick auf die konkrete gelebte Praxis zeigt sich jedoch, dass Kreativität auch im Rahmen prekärer Arbeitsbedingungen unterschiedliche Bedeutungen, Wahrnehmungen und Zuschreibungen zukommen kann.¹² Die Kulturwissenschaftlerinnen Irene Götz und Barbara Lemberger sprechen dahingehend von der „Janusköpfigkeit von ‚Kreativität‘“, die verstanden werden kann als die „aktive widerständige Praxis der Gestaltung von solchen prekären Verhältnissen“¹³. Das Kreativitätsparadigma bringe, so Seifert, das Potenzial mit sich, „die effektiven und konstruktiven Momente des Denkens und Handelns auch in benachteiligten und belastenden sozioökonomischen Lebenssituationen nicht auszuschließen“¹⁴. Von Interesse sind daher individuelle Handlungsmuster, Wahrnehmungen, Einstellungen und Bewertungen von prekären Arbeits- und Lebensverhältnissen meiner Interviewpartner/-innen. Dazu führte ich Gespräche mit insgesamt elf Personen aus insgesamt sechs Museen in Österreich und Deutschland, die aus unterschiedlichen Positionen über Kunst- und Kulturvermittlung sprechen. Es sind freiberuflich tätige und angestellte Mitarbeiter/-innen sowie Leiterinnen von Kunst- und Kulturvermittlungsabteilungen und einer Museumsdirektorin. Ihre Äußerungen werden die Arbeit von Beginn an ergänzen.

Ziele der Auseinandersetzung mit dem Sprechen und Erzählen über Kunst- und Kulturvermittlung sind, zu einem Verständnis für die Situation, die Wünsche und Handlungsstrategien der Berufsgruppe beizutragen. Zudem soll Kunst- und Kulturvermittlung auf ihre Agency befragt werden, um die Stärkung ihrer Position in Museen zu unterstreichen.

¹⁰ SEIFERT, Prekarisierung der Arbeits- und Lebenswelt, S. 47.

¹¹ Ebenda, S. 47.

¹² Vgl. Irene GÖTZ, Barbara LEMBERGER, Prekär arbeiten, prekär leben. Einige Überlegungen zur Einführung, in: dies. (Hg.), Prekär arbeiten, prekär leben. Kulturwissenschaftliche Perspektiven auf ein gesellschaftliches Phänomen, S. 15.

¹³ GÖTZ, LEMBERGER, Prekär arbeiten, prekär leben, S. 16.

¹⁴ SEIFERT, Prekarisierung der Arbeits- und Lebenswelt, S. 47.

Die vorliegende Arbeit ist in drei thematische Kapitel unterteilt. Der erste Abschnitt führt in die Etablierung und Institutionalisierung der Kulturvermittlung als Beruf sowie in meine Rolle als Kulturvermittlerin im Feld ein. Zudem widmet sich der erste Teil der Arbeit den Gesprächen mit den Leiterinnen von Kunst- und Kulturvermittlungsabteilungen. Ihre Stimmen aus der Gegenwart geben Einblick in die aktuelle Situation der Kunst- und Kulturvermittlung in Museen. Im zweiten Kapitel gehe ich in eine intensive Auseinandersetzung mit dem Sprechen über Kunst- und Kulturvermittlung. Nach einer theoretischen Hinführung, die Sprechen in ihrer Funktion als Handlung beschreibt, kommen die von mir interviewten Kunst- und Kulturvermittler/-innen zu Wort. Ihre Aussagen lese ich als Kommentare, Meinungen, Einschätzungen und Bewertungen ihrer Arbeitssituation und ihres Selbstverständnisses als Kunst- und Kulturvermittler/-in. Im letzten Kapitel versuche ich diese Aussagen mit Blick auf zwei für die Arbeit sehr zentralen Begriffe „Prekarität“ und „Kreativität“ zusammenzulesen, und jene Situationen herausfiltern, die die Agency, die Wirkungs- und Handlungsmacht, der Interviewpartner/-innen hervorstreichen. Mit dem sehr programmatischen „Aufruf zur Versammlung!“ möchte ich anschließend einen kritischen Blick auf aktuelle Arbeitsverhältnisse werfen, zum Handeln aufrufen und durch die Wünsche und Forderungen meiner Interviewpartner/-innen eine mögliche Zukunft der Arbeit als Kunst- und Kulturvermittler/-in imaginieren.

Als Kulturvermittlerin über Kunst- und Kulturvermittler/-innen forschen

Um Arbeitsbedingungen zu erforschen, können je nach Erkenntnisinteresse unterschiedliche methodische Herangehensweisen zu Ergebnissen führen. Mein Anliegen ist es, einen Einblick in den Arbeitsalltag und das Selbstverständnis von in Museen arbeitenden Kunst- und Kulturvermittler/-innen zu erhalten. Zudem frage ich nach der strukturellen Einbindung und Position sowie Positionierung der Kunst- und Kulturvermittlung in den jeweiligen Museen. Dafür habe ich insgesamt elf qualitative Interviews mit in Museen arbeitenden freiberuflichen und angestellten Vermittler/-innen sowie Leiterinnen von Vermittlungsabteilungen geführt. Sie eigneten sich vor allem dazu, lebensgeschichtliche Einblicke in den Arbeitsalltag der Kulturvermittler/-innen zu gewinnen, sowie über Selbstverständnisse der eigenen Arbeit, Erfahrungen, Ängste und Wünsche zu sprechen. Für die Durchführung der Gespräche habe ich Fragenkataloge als Interviewleitfäden herangezogen (siehe Anhang). Zwei unterschiedliche Leitfäden richteten sich zum einen an die Mitarbeiter/-innen der Kulturvermittlung und zum anderen an die Abteilungsleiterinnen sowie die Direktorin. Die Leitfäden unterschieden sich vor allem in der Ausrichtung und Zielsetzung der Gespräche. Der Leitfaden „Über Kunst- und Kulturvermittlung sprechen“ war an die freiberuflichen und angestellten Mitarbeiter/-innen gerichtet, die im Rahmen der Gespräche eingeladen wurden, über ihr Selbstverständnis als Kunst- und Kulturvermittler/-innen und ihre Arbeitsbedingungen zu erzählen und Einblick in ihren Arbeitsalltag in der Institution zu geben. Vor oder nach den Gesprächen begleitete ich die Kulturvermittler/-innen jeweils bei der Durchführung eines Workshops oder einer Führung und konnte darauf verweisend noch individuell Fragen in das Interview einfließen lassen und bekam neben der Beschreibung auch einen teilnehmend beobachtenden Eindruck ihrer Tätigkeit. Der zweite Leitfaden „Eine Kunst- und Kulturvermittlungsabteilung leiten“ richtete sich an die befragten Abteilungsleiterinnen und eine Museumsdirektorin. Sie wurden nach den strukturellen Bedingungen und Möglichkeiten der Vermittlung sowie der Ausrichtung und Positionierung der Abteilung innerhalb und außerhalb der Institution befragt. Die Leitfäden halfen dabei, die für die Forschung formulierten Fragestellungen zu fokussieren und die „Möglichkeit des Sagbaren“¹⁵

¹⁵ Laura WEHR, Leitfadengestützte Interviews mit Kindern, in: Christine BISCHOFF, Walter LEIMGRUBER, Karoline Oehme-Jüngling (Hg.), Methoden der Kulturanthropologie, Bern 2014, S. 148.

darüber hinaus einzugrenzen. Sie sollten den Gesprächsverlauf aber keineswegs einschränken, beinhalteten keine vorgegebenen Antwortmöglichkeiten, sollten aber in der Praxis als Orientierungsrahmen dienen.¹⁶ Die Fragen wurden offen und erzählgenerierend formuliert, wodurch eine Gesprächssituation hergestellt wurde, die die Darstellung von Lebensentwürfen, Identitätskonstruktionen, Deutungsmuster oder Wertigkeiten in den Erzählungen der Interviewpartner/-innen unterstützen sollte.¹⁷ Für eine flexible Handhabbarkeit habe ich die Interviewleitfäden nach Themen gruppiert.¹⁸ Viele der vorbereiteten Fragen beantworteten die Interviewpartner/-innen bereits im Verlauf des Gesprächs. Zudem haben sich durch die Erzählungen weitere interessante Aspekte ergeben, die ich während des Interviews notiert und als Nachfrage gestellt habe. Die Gesprächspartner/-innen hatten dadurch einen relativ großen Handlungsspielraum, da die Fragen an die Erzählung angepasst, flexibel eingesetzt wurden und gegebenenfalls modifiziert oder auch neu formuliert werden konnten.¹⁹ So hat sich auch der Fragenkatalog im Verlauf der Interviews prozessual verändert.

Alle Interviewpartner/-innen wurden ein bis zwei Monate vorab per Mail kontaktiert. Darin informierte ich sie über mein Forschungsvorhaben und gab auf Rückfrage einen Überblick über die Themenbereiche des Interviews.²⁰ Keine/r der Gesprächspartner/-innen erhielt vorab einen Interviewleitfaden. Eine Vorbereitung, so wurde das auch kommuniziert, war nicht notwendig. Die Interviews wurden an den jeweiligen Arbeitsorten der Interviewpartner/-innen durchgeführt, weil sie eine vertraute Umgebung darstellen und das Sprechen über Arbeit am Arbeitsort eine routinierte Praxis darstellt. Gleichzeitig muss das Sprechen über die eigenen Arbeitsbedingungen am Arbeitsort auch mit Vorsicht betrachtet werden. Es fördert zum einen Narrative, die sich im Austausch mit Kolleginnen und Kollegen in den Arbeitsalltag der Institution eingeschrieben haben. Zum anderen gab es Momente in der Interviewführung, in der mich die Gesprächspartner/-innen darauf aufmerksam machten, das soeben Gesagte bitte nicht zu veröffentlichen, die Stimme senkten, die Erzählung im Flüsterton fortsetzten oder Türen während des Interviews geschlossen wurden, damit das

¹⁶ Vgl. Brigitta SCHMIDT-LAUBER, Das qualitative Interview oder: Die Kunst des Reden-Lassens, in: Silke GÖTTSCHE, Albrecht LEHMANN (Hg.), Methoden der Volkskunde, Berlin 2007, S. 177.

¹⁷ Vgl. Marketa SPIRITOVA, Narrative Interviews, in: Christine BISCHOFF, Karoline OEHME-JÜNGLING, Walter LEIMGRUBER (Hg.), Methoden der Kulturanthropologie, S. 117–124.

¹⁸ Vgl. WEHR, Leitfadengestützte Interviews, S. 148.

¹⁹ Vgl. SCHMIDT-LAUBER, Das qualitative Interview, S. 177.

²⁰ Vgl. ebenda, S. 178.

Gesagte nicht von Kolleginnen oder Kollegen gehört werden konnte. In anderen Momenten wurden mir Erzählungen nach Abschalten des Aufnahmeegerätes anvertraut oder bereits beim Verlassen der Institution noch zugeflüstert.

Die Interviews dauerten zwischen 30 und 90 Minuten und waren geprägt von langen Erzählsträngen der Interviewpartner/-innen, die zuweilen durch reziproken Erfahrungsaustausch unterbrochen wurden. In meiner Rolle als Interviewerin war es mir von Beginn an wichtig, mich selbst als Kulturvermittlerin vorzustellen und daran anknüpfend den Grund für mein Forschungsinteresse transparent zu machen. Dieses Wissen über meine eigenen Erfahrungen im Bereich der Kulturvermittlung veranlassten vereinzelte Wechsel der Sprecher/-innenpositionen, in denen die Vermittler/-innen auch Fragen an mich richteten. Dies ist eine dem qualitativen Interview inhärente Eigenschaft, die, durch die unnatürliche Sitzposition und die leichte Angespanntheit, die durch das Aufnahmeegerät entsteht, das Gespräch aber nicht in ein Alltagsgespräch kippen lässt. Nach den Interviews habe ich Notizen zur Interviewsituation aufgeschrieben sowie Auffälligkeiten notiert, die zur Kontextualisierung der Interviews im Rahmen der Auswertung von Bedeutung waren. In Absprache mit allen Interviewpartnerinnen und -partnern wurden die in der Arbeit verwendeten Interviewausschnitte noch einmal von ihnen gesichtet und bestätigt.

Um die Interviews für die Analyse handhabbar zu machen, habe ich alle Interviews selbstständig transkribiert. Dabei wurden, wenn es sich mit einer guten Lesbarkeit und Verständlichkeit vereinbaren ließ, Ausdrücke im Dialekt beibehalten oder Wortwiederholungen ignoriert, wenn diese nicht zur Bestärkung einer Aussage dienten oder Unsicherheit suggerierten.

In einem weiteren Schritt unterzog ich die transkribierten Interviews einer kategoriengeleiteten induktiven Analyse.²¹ Das heißt, dass Thesen und Ergebnisse aus dem Material selbst entwickelt und anschließend in theoretische Zusammenhänge eingebettet werden.

Die Analyse gliedert sich in vier aus dem Interviewmaterial heraus generierte und strukturierte Kapitel, die sich mit Definitionen der eigenen Arbeit als Kunst- und Kulturvermittler/-in, dem Versuch der Annäherung an ein von den Interviewpartnerinnen und

²¹ Vgl. SCHMIDT-LAUBER 2007, S. 179–186.

-partnern verstandenes „vermittlerisches Wissen“²², den Arbeitsbedingungen und der Sichtbarkeit der Vermittler/-innen in den Institutionen sowie Möglichkeiten der Mitgestaltung der Museen beschäftigen. Ergänzt werden die einzelnen Kapitel mit theoretischen und praktischen Positionen, welche die Ergebnisse in den aktuellen Diskurs über die Arbeitsverhältnisse der Kunst- und Kulturvermittler/-innen einbetten sollen. Dazu ist es relevant zunächst einen Überblick über die Herausbildung und Entwicklung der Kunst- und Kulturvermittlung in Österreich und Deutschland zu geben.

²² „Vermittlerischen Wissens“ begreife ich als jenes Wissen, welches sich Kunst- und Kulturvermittler/-innen im Rahmen ihrer Praxis und Theorie aneignen (müssen). Es basiert auf Erfahrungswissen, implizitem Wissen, Körperwissen, wissenschaftlichem Wissen und institutionellem Wissen.

Vermitteln entwickeln. Kulturvermittlung im Entstehen

Die Entwicklung der Kunst- und Kulturvermittlung, so differenziert und vielseitig, wie sie heute definiert wird, hat bereits eine längere Phase der Entstehung hinter sich. Diese ist, wie die Kunstvermittlerin Renate Höllwart formuliert, nicht ohne die Geschichte, den sich verändernden Rollen, Aufgaben und Zuständigkeiten der Institution Museum selbst zu sehen.²³ Seit Mitte des 19. Jahrhunderts verstehen sich Museen als Bildungsinstitutionen.²⁴ Grund dafür war die Notwendigkeit, Objekte, die im Rahmen der Kolonialisierung in staatlichen Besitz gelangten, zu legitimieren, ein Nationalbewusstsein durch die Verbreitung nationaler Gründungsgeschichten zu etablieren, die wachsende Arbeiter/-innenschicht nach bürgerlichem Vorbild zu erziehen sowie dem Anspruch einer Demokratisierung von Bildung. Museen in Großbritannien boten ab dann Bildungsprogramme für Schulklassen an. Anfang des 20. Jahrhunderts propagierte die deutsche Kunsterziehungsbewegung eine „Erneuerung der künstlerischen Bildung“. Der damalige Direktor der Hamburger Kunsthalle Alfred Lichtwark gilt, so die Künstlerin und Kulturvermittlerin Carmen Mörsch, als der Begründer der musealen Kunstvermittlung in Deutschland. Er betrachtete Kunstvermittlung als eine Möglichkeit, die Nation als Wirtschaft- und Kulturstandort zu etablieren.²⁵ Mitte des 20. Jahrhunderts kam es zu Gründungen und zur Etablierung von Bildungs- und Vermittlungsabteilungen in Museen, die zu einer Öffnung der Museen für mehr Besucher/-innen beitragen sollten. In der ehemaligen DDR formierte sich eine zentrale Stelle, die Vermittlungsaktivitäten in Museen anbot und verbreitete. Parallel dazu bildeten sich in Westdeutschland unabhängige Institutionen heraus, die museumsübergreifend für Vermittlungsangebote zuständig waren: 1961 das Außenamt der Museen in Berlin, 1965 das Außenreferat der Kölner Museen, 1969 das Kunstpädagogische Zentrum Nürnberg und 1973 das museumspädagogische Zentrum München. Früh wurde bereits Kritik an der Zentralisierung von museumspädagogischer Tätigkeit geübt, da sie zu Pauschalisierungen

²³ Vgl. Renate HÖLLWART, Vom Stören, Beteiligen und Sichorganisieren. Eine kleine Geschichte der Kunstvermittlung in Wien, in: Beatrice JASCHKE, Charlotte MARTINZ-TUREK, Nora STERNFELD (Hg.), Wer spricht? Autorität und Autorenschaft in Ausstellungen, Wien 2005, S. 106.

²⁴ Vgl. Nora STERNFELD, Der Taxispielertrick. Vermittlung zwischen Selbstregulierung und Selbstermächtigung, in: schnittpunkt et al. (Hg.), Wer spricht? Autorität und Autorenschaft in Ausstellungen, Wien 2005, S. 17.

²⁵ Vgl. Carmen MÖRSCH, Arbeiten in Spannungsverhältnissen 1: Geschichten der Kulturvermittlung zwischen Emanzipation und Disziplinierung, in: Institute for Arts Education der Zürcher Hochschule der Künste (Hg.), Zeit für Vermittlung. Eine online Publikation zur Kulturvermittlung, Zürich 2013, S. 33–34.

neige und sowohl hinsichtlich Publikum, Inhalte und Methoden zu wenig flexibel sei.²⁶ Zudem, so die Kritik der beiden Kunst- und Kulturpädagogen Wolfgang Zacharias und Klaus Weschenfelder, orientierten sich die museumspädagogischen Zentren nur auf Schulen, schränkten die autonome Entwicklung und Ausrichtung der museumspädagogischen Abteilungen in Museen ein und brachten zu wenig Offenheit für neue methodische und strukturelle Ansätze.²⁷ Aus dieser Kritik folgte, dass in den 1980er und 1990er-Jahren die museumspädagogischen Zentren in Deutschland zunehmend an Bedeutung verloren und Umstrukturierungen in zahlreichen museumspädagogischen Abteilung begannen. Dieser Prozess brachte strukturelle Veränderungen hinsichtlich einer Neubestimmung von Zuständigkeiten und die Ausweitung von Arbeitsfeldern, welche sich „zusehends auf die Bereiche Verwaltung, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit oder Werbung verlagern“²⁸. Renate Höllwart skizziert in ihrem Beitrag zu „Entwicklungslinien der Kunst- und Kulturvermittlung“ die Herausbildung einer Vermittlungspraxis in Österreich seit den 1970er-Jahren.²⁹ Erste Ansätze der Kunst- und Kulturvermittlung zeigten sich in museumspädagogischen Programmen für Kinder und Jugendliche. Das Museum des 20. Jahrhunderts in Wien organisierte erstmals 1970 ein Vermittlungsprogramm mit dem Titel „Kinder malen, zeichnen, formen“ für die jüngeren Museumsbesucherinnen und -besuchern.³⁰ Seit den 1990er-Jahren, schreibt Höllwart, gehöre es zum Selbstverständnis der Kunst- und Kulturvermittlung, „die Institution als Ort der Kanonisierung von Techniken der Wahrheitsproduktion in Frage zu stellen und dabei ihre Grenzen ebenso auszuloten wie zu verschieben“³¹.

Neue Mitarbeiter/-innen

Ausgehend von der kulturpolitischen Forderung, „Kultur für alle“ zugänglich zu machen, kam es in den 1970er-Jahren auch in Österreich zu einer weitreichenden Etablierung von Kunst-

²⁶ Vgl. Lisa SPANIER, Kunst- und Kulturvermittlung im Museum. Historie – Bestandsaufnahmen – Perspektiven. Düsseldorf 2014, S. 56–57.

²⁷ Vgl. Klaus WESCHENFELDER, Wolfgang ZACHARIAS, Handbuch Museumspädagogik: Orientierungen und Methoden für die Praxis. Düsseldorf 1981, S. 33.

²⁸ SPANIER, Kunst- und Kulturvermittlung im Museum, S. 61.

²⁹ Vgl. Renate HÖLLWART, Entwicklungslinien der Kunst- und Kulturvermittlung, in: ARGE schnittpunkt (Hg.), Handbuch der Ausstellungstheorie und -praxis, Wien, Köln, Weimar, 2013, S. 37–48.

³⁰ Vgl. HÖLLWART, Vom Stören, Beteiligen und Sichorganisieren, S. 106–107.

³¹ HÖLLWART, Entwicklungslinien der Kunst- und Kulturvermittlung, S. 37.

und Kulturvermittlung im Museum.³² Die Institutionen wurde dahingehend gefordert, die Museen für neue Zielgruppen zu öffnen, das Museum hin zu einer demokratischeren, besucherorientierten, partizipativen Institution zu entwickeln. Aus dieser Forderung entstanden auch Fragen zur Ausbildung der Kunst- und Kulturvermittler/-innen sowie der Anspruch, neue Methoden der Kunst- und Kulturvermittlung zu etablieren. Zentrale Qualitätskriterien wie die Festlegung einer Idealgruppengröße von 12 Personen und zeitintensivere Programme wurden eingeführt.³³ Bis in die 1980er-Jahren wurde die Bildungs- und Vermittlungsarbeit von externen, selbstständigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durchgeführt. Bildungs- und Vermittlungsabteilungen bildeten sich in österreichischen Museen erst ab den 1980er-Jahren. „Jedoch waren es weniger die Museen selbst, die sich um spezifische Vermittlungsangebote für BesucherInnen bemühten, es oblag vielmehr dem damaligen Bildungsministerium bzw. den freiberuflich tätigen PädagogInnen und KünstlerInnen Vermittlungsarbeit in Museen und Ausstellungen zu etablieren“³⁴, formuliert Renate Höllwart. Als Hauptinitiatorin gilt die Kulturvermittlerin Heiderose Hildebrand, die durch die Initiative „...das lebende museum...“ und ihrer unentgeltlichen Bildungsarbeit im Museum moderner Kunst in Wien, gemeinsam mit Studierenden der damaligen Akademie für angewandte Kunst, zur Gründung des Museumspädagogischen Dienst der Bundesmuseen (MPD) beigetragen hat.³⁵ Der MPD wurde 1985 gegründet und gefördert durch das damalige Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (BMFWF) und das Bundesministerium für Unterricht und Kunst (BMfUK). Als österreichweite Förder- und Zentralstelle bestand seine Aufgabe in der Etablierung museumspädagogischer Arbeit an österreichischen Museen. Aber bereits im Juli verlor der MPD wieder seine staatlichen Subventionen und wurde aufgelöst.³⁶ 1993 gründete sich aus dem MPD das Büro für Kunstvermittlung, das eine zentrale Rolle in

³² Vgl. ebenda, S. 38; 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.

³³ Bis heute hat sich die standardisierte Gruppengröße von 12 Personen noch nicht in allen größeren Museen durchgesetzt. Vgl. HÖLLWART, Entwicklungslinien der Kunst- Und Kulturvermittlung, S. 39.

³⁴ HÖLLWART, Vom Stören, Beteiligen und Sichorganisieren, S. 108.

³⁵ Vgl. Gabriele STÖGER, Museen, Orte für Kommunikation. Einige Aspekte aus der Geschichte der Bildungsarbeit von Museen, in: Josef SEITER (Hg.), Auf dem Weg. Von der Museumspädagogik zur Kunst- und Kulturvermittlung, Schulheft 111, Wien 2003, S. 21–23.

³⁶ Vgl. Österreichischer Verband der Kulturvermittler/innen im Museums- und Ausstellungswesen (Hg.), faxen. Mitteilungsorgan des österreichischen Verbandes der Kulturvermittler/innen im Museums- und Ausstellungswesen, Heft 2, Wien 1991, S. 2–3.

der Professionalisierung der Kunst- und Kulturvermittlung eingenommen sowie zu einer Etablierung von Theorie und Praxis beigetragen hat.³⁷

Auf dem Weg zur Institutionalisierung der Kunst- und Kulturvermittlung

Mit der Gründung des Kunstvermittler/-innenkollektivs „Kolibri flieg“ etablierten sich in Österreich Ende der 1980er bis Anfang der 1990er-Jahre ebenso bald an unterschiedlichen Orten weitere Zusammenschlüsse von Kunst- und Kulturvermittlerinnen und -vermittlern, die Projekte in unterschiedlichen österreichischen Museen initiierten, wie zum Beispiel: ...das lebende museum... in der Steiermark; Stördienst, Infrarot, Team EigenArt / museum in Wien; Kom.m.a und KIM – Kinder im Museum in Innsbruck; perspektive kulturservice in Linz und seegang in Graz.³⁸ Sie etablierten erste wichtige praktische und theoretische Überlegungen zu einer Kunst- und Kulturvermittlung im Museum.

Einen wichtigen Schritt zur Institutionalisierung der Kunst- und Kulturvermittlung bildete die Gründung von Interessensvertretungen von und für Vermittler/-innen im deutschsprachigen Raum zu Beginn der 1990er-Jahre: Der „Bundesverband Museumspädagogik e.V.“, der „Österreichische Verband der KulturvermittlerInnen im Museums- und Ausstellungswesen“ und die „Museumspädagogik Schweiz“. Sie forderten, Kunst- und Kulturvermittlung als festen Bestandteil in Museen zu inkludieren. Die Aktivitäten der Interessensvertretung umfassten die „Arbeit an einem Berufsbild, Stellungnahmen zu kulturpolitischen Rahmenbedingungen und [...] Verhandlungen über Qualitätskriterien der Kunst- und Kulturvermittlung im Spannungsfeld institutioneller Eingliederung und unabhängiger Vermittlungsarbeit“³⁹.

Die im Rahmen der Gründung des österreichischen Verbandes und des Bundesverbandes in Deutschland entstanden Zeitschriften „faxen“ und „Standbein Spielbein“ waren wichtige Sprachrohre für die Mitglieder des Vereins, sich von Beginn an kritisch zu der Situation der Kunst- und Kulturvermittlung in österreichischen und deutschen Kunst- und Kulturinstitutionen zu äußern und boten Möglichkeiten zum Austausch und zur Vernetzung.⁴⁰

³⁷ Vgl. HÖLLWART, Entwicklungslinien der Kunst- und Kulturvermittlung, S. 38–39.

³⁸ Vgl. STÖGER, Museen, Orte für Kommunikation, S. 21–23.

³⁹ HÖLLWART, Entwicklungslinien der Kunst- und Kulturvermittlung, S. 39.

⁴⁰ Vgl. ebenda, S. 39.

Eine Berufsbezeichnung finden

Eine intensive Auseinandersetzung führten die beiden Zeitschriften „faxen“ und „Standbein Spielbein“ hinsichtlich der Formulierung eines einheitlichen Berufsbildes und damit verbunden über die Frage nach dem Tätigkeitsbereich von im Museum arbeitenden Vermittler/-innen, sowie die Festlegung einer einheitlichen Berufsbezeichnung. In Österreich wurde mit der Verbandsgründung die Bezeichnung Museumspädagogik von der Kunst- und Kulturvermittlung abgelöst.⁴¹ Es war, so die Begründung, eine bewusste Abgrenzung vom Begriff der Pädagogik, der vor allem auf die Auseinandersetzung mit Kindern und Jugendlichen Bezug nähme und damit das vielseitige Tätigkeitsfeld nicht mehr ausreichend beschreibe.⁴²

Auch in Deutschland kam es mit der zunehmenden Individualisierung der Vermittlung in Museen zu einer Kritik an der Berufsbezeichnung Museumspädagogik unter ähnlichen Vorzeichen wie in Österreich.⁴³ Zudem eröffne der Begriff der Pädagogik eine Dualität, von der man sich verabschieden wollte, „ein Machtgefälle zwischen einer behelrenden Autorität und einem uniformierten, zu beeinflussende[m] Gegenüber“⁴⁴. Trotz zahlreicher Pluralisierungen in der Ausrichtung und Programmierung der Vermittlungsabteilungen und einer Kritik gegenüber dem Begriff der Museumspädagogik, kam es ausgehend vom deutschen Bundesverband Museumspädagogik 2004 zu einer Abstimmung. Ziel der Abstimmung war, sich auf einen gemeinsamen einheitlichen Begriff festzulegen. Seit 2006 liegt das Ergebnis der Abstimmung in schriftlicher Form vor:

Obwohl ‚Museumspädagogik‘ für dieses umfassende Berufsfeld keine ideale Bezeichnung darstellt, ergab eine Diskussion innerhalb des Berufsverbandes Museumspädagogik e.V. im Jahr 2004, dass sich die Museumspädagogik mittlerweile vielerorts einen guten Namen gemacht und in Deutschland seit nunmehr 30 Jahren zu einer Marke entwickelt habe, die man nicht schnellfertig umbenennen solle. Aus diesem Grund wurde mehrheitlich beschlossen, den Begriff Museumspädagogik für das Fachgebiet weiter zu verwenden.⁴⁵

⁴¹ Die Entscheidung der Umbenennung stellt für die Vermittlungsarbeit in Österreich vor allem auch programmatisch eine wichtige inhaltliche und methodische Entscheidung dar. Sichtbar wird das in dem 2003 von Josef Seiter herausgegebenen „Schulheft“ mit dem Titel „Auf dem Weg. Von der Museumspädagogik zur Kunst- und Kulturvermittlung“, das die Entwicklung der Kunst- und Kulturvermittlung nachzeichnet. Vgl. Josef SEITER (Hg.), Auf dem Weg. Von der Museumspädagogik zur Kunst- und Kulturvermittlung, Schulheft 111, Wien 2003.

⁴² Vgl. HÖLLWART, Entwicklungslinien der Kunst- und Kulturvermittlung, S. 39.

⁴³ Vgl. SPANIER, Kunst- und Kulturvermittlung im Museum, S. 76–77.

⁴⁴ Ebenda, S. 77.

⁴⁵ Bundesverband Museumspädagogik e.V., S. 1.

Trotz der schriftlichen Vereinbarung und der Einigung auf die gemeinsame Berufsbezeichnung „Museumspädagogik“ änderten dennoch zahlreiche Museen in Deutschland die Namen ihrer Abteilungen⁴⁶ : „Verbreitet haben sich zum Beispiel die Bezeichnungen Museumsvermittler respektive Kunst- und Kulturvermittler, Museumsmoderator, Referent bzw. Abteilung für Bildung und Kommunikation oder Referent bzw. Abteilung für Bildung und Vermittlung u.ä.“⁴⁷.

Eine einheitliche und geeignete Benennung der eigenen Arbeit zu finden, war neben der Formulierung eines Berufsbildes sowie dem Einsatz für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen zentrale Themen, die in den Interessensverbänden diskutiert wurden.

Seit den 1990er-Jahren sind die jeweiligen Mitglieder und Vorstände des „Österreichischen Verbandes der Kulturvermittler/-innen“ bestrebt, ein kollektives Berufsbild zu formulieren, welches die Aufgabefelder und Zuständigkeiten der Berufsgruppe einfangen und festlegen soll. Schließlich gelang eine solche Formulierung und Verabschiedung des Berufsbildes im Rahmen des Österreichischen Museumstages im Oktober 2017:

KulturvermittlerInnen initiieren inklusive Bildungs- und Kommunikationsprozesse und schaffen Erfahrungsräume. Sie informieren, moderieren und sie fördern die kritische Auseinandersetzung mit musealen und gesellschaftspolitischen Fragestellungen. Hierfür recherchieren, selektieren und interpretieren sie auf Basis aktueller Forschungserkenntnisse Inhalte für ein heterogenes Publikum. Sie betreiben interdisziplinäre Netzwerkarbeit.

KulturvermittlerInnen arbeiten an der Programmierung und inhaltlichen Ausrichtung der Institution mit. Sie wählen und entwickeln adäquate Formate und Methoden, mit denen die Inhalte auf personale und mediale Weise vermittelt werden (Apps, Audioguides, Ausstellungs- und KünstlerInnengespräche, Begleithefte, BesucherInnenkataloge, Diskussionen, Führungen, Raumtexte, Workshops etc.). Sie kuratieren partizipatorische Aktionen sowie Interventionen und setzen Programmschwerpunkte. Dies bedingt eine ständige Reflexion von Theorie und Praxis.

KulturvermittlerInnen gehen bei ihrer Tätigkeit von der Gegenwart aus. Sie diskutieren die gesellschaftliche Relevanz der institutionellen Fragestellungen und der musealen Objekte und setzen sie in aktuelle Kontexte.⁴⁸

⁴⁶ Vgl. SPANIER, Kunst- und Kulturvermittlung im Museum, S. 79.

⁴⁷ Ebenda, S. 80.

⁴⁸ Österreichischer Verband der KulturvermittlerInnen, ICOM CECA, Berufsbild Kulturvermittlung, 2017: <http://www.kulturvermittlerinnen.at/kulturvermittlung/>, 11.5.2018.

Das Berufsbild soll zur eigenen aber auch institutionellen Verortung und Positionierung der Arbeit in Institutionen beitragen. Die Arbeit des Verbandes orientiert sich vermehrt auf die institutionell verankerte Kunst- und Kulturvermittlung, mit dem Anliegen, diese innerhalb der Institutionen zu stärken.

Arbeitsbedingungen verbessern

Seit der Institutionalisierung der Kunst- und Kulturvermittlung durch die Verbände und die Interessensvertretungen waren die Arbeitsbedingungen und eine Verbesserung der Honorarsätze ein zentrales Thema. Dafür formulierte der „Österreichische Verband der KulturvermittlerInnen“ empfohlene Honorarsätze für die temporäre, selbstständige und freiwillige Arbeit als Vermittler/-innen in Museen.⁴⁹ In vielen Ausgaben der Zeitschrift „faxen“ können die zahlreichen Diskussionen rund um die Arbeitsverhältnisse, die im Verband geführt wurden, nachvollzogen werden. Eine Initiative möchte ich im Folgenden kurz näher erläutern. Die Kulturvermittlerin Eva Kolm brachte die Idee ein, sich einer Gewerkschaft anzuschließen und einen Weg zu finden, die Arbeitsbedingungen zu verbessern.⁵⁰ Die Vorteile eines Beitritts zu einer Gewerkschaft wären, so Eva Kolm, über die Verbandstätigkeiten hinaus, die Vorteile einer Gewerkschaft zu nutzen: Das schließt die Möglichkeiten mit ein, gemeinsam einen Kollektivvertrag für Kulturvermittler/-innen auszuarbeiten, politische Kontakte und Einflüsse durch die Gewerkschaft zu beanspruchen und die Arbeitsverhältnisse zu verbessern.⁵¹ Eine erste Abstimmung der Verbandsmitglieder brachte allerdings nur 5% Zustimmung zum Beitritt

⁴⁹ Seit der Verabschiedung eines Berufsbildes ist die Empfehlung von Seiten des Verbandes nur im Rahmen kurzfristiger selbstständiger Tätigkeiten zu verstehen. Entsprechend dem Berufsbild empfehlen sie zum einen unbefristete Anstellungen mit einer definierten Anzahl von Wochenstunden und einem Gehalt, dass sich an jenem von Kuratorinnen und Kuratoren orientiert, zum anderen die Zusammenarbeit mit Kunst- und Kulturvermittler/-innen als selbstständige Unternehmer/-innen. Die empfohlenen Honorarsätze waren maßgeblich dafür verantwortlich, dass die Stundensätze in den Institutionen stiegen. Seit 2015 werden die Honorarsätze der Inflation angepasst. 2018 betragen die empfohlenen Honorarsätze bei freien und selbstständigen Tätigkeiten beispielsweise für eine Führung oder für Konzeptarbeit € 70 pro Stunde. Vgl. Österreichischer Verband der KulturvermittlerInnen im Museums- und Ausstellungswesen, http://www.kulturvermittlerinnen.at/wp-content/uploads/2018/03/Honorasatzempfehlung_2018.pdf, 31.5.2018.

⁵⁰ Vgl. Österreichischer Verband der KulturvermittlerInnen im Museums- und Ausstellungswesen (Hg.), faxen. Mitteilungsorgan des österreichischen Verbandes der Kulturvermittler/innen im Museums- und Ausstellungswesen, Heft 4, Wien 1992, S. 3; Ebenda, Heft 5/6, Wien 1992, S. 4–7.

⁵¹ Vgl. Eva KOLM, KulturvermittlerInnen in die Gewerkschaft – wozu?, in: Österreichischer Verband der KulturvermittlerInnen im Museums- und Ausstellungswesen (Hg.), faxen. Mitteilungsorgan des österreichischen Verbandes der KulturvermittlerInnen im Museums- und Ausstellungswesen, Heft 28, Wien 1998, S. 7–8.

zu einer Gewerkschaft. Im Rahmen einer Generalversammlung im November 1998 wurde ein möglicher Beitritt zur Gewerkschaft noch einmal diskutiert. Eine Entscheidung wurde damals jedoch vertagt, da von Seiten der Mitglieder kaum Interesse gezeigt wurde⁵². Warum habe ich mich für dieses Beispiel entschieden? Beim Durchblättern der „faxen“ ließen sich mehrere Initiativen herausgreifen, die auf das politische Engagement der Mitglieder des Verbandes verweisen. In informellen Gesprächen mit Kunst- und Kulturvermittler/-innen, die in jener Zeit die Diskussionen als Verbandsmitglieder mitgestalteten und verfolgten, werden die Diskussionen immer am Beispiel Eva Kolms Engagement für den Beitritt zu einer Gewerkschaft dargestellt. Für viele jener Mitglieder stellte das gezeigte Desinteresse einen Bruch dar und wurde ein Grund, sich von den Vereinstätigkeiten zurückzuziehen oder den Verein zu verlassen.

Wie sieht die Situation in Deutschland aus? 1993 beschäftigte sich eine Ausgabe des „Standbein Spielbein“ erstmalig mit dem Thema „Freie Mitarbeit“. Neben einem Beitrag der von Heiderose Hildebrand zu „Bildungsarbeit auf Honorarbasis und ihre Bedingtheiten“, kamen zahlreiche weitere freischaffenden Kunst- und Kulturvermittler/-innen zu Wort und warfen einen kritischen Blick auf die eigenen Arbeitsverhältnisse.⁵³ Sieben Jahre später gab „Standbein Spielbein“ eine weitere Ausgabe mit dem Titel „Freie Mitarbeit“ heraus. Die Wahl desselben Titels wie 1993 wurde bewusst gewählt, um abzuwägen, was sechs weitere Jahren Verbandstätigkeit möglicherweise hinsichtlich der Arbeitsverhältnisse verändern konnten. Unter anderem findet sich darin ein Fragebogen über „Freie Mitarbeit“ an norddeutschen Museen, der versuchte eine Bestandsaufnahme über die Situation der Vermittler/-innen zu machen.⁵⁴ Sichtbar wird an den gewählten Beispielen, dass es seit Beginn der 1990er-Jahre ein reges Bewusstsein für die prekäre und nicht sichtbare oder unerwünschte Arbeit der Kunst- und Kulturvermittler/-innen und ein Engagement für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen in und außerhalb der Verbände gab. Die in der Einleitung formulierten Initiativen sprechen auch für ein aktuelles institutionelles Interesse an Kunst- und

⁵² Vgl. Petra PAOLAZZI, Protokoll. Generalversammlung. Österreichischer Verband für KulturvermittlerInnen im Museums- und Ausstellungswesen. Alpenvereinsmuseum Innsbruck, 28. November 1998, in: Österreichischer Verband der KulturvermittlerInnen im Museums- und Ausstellungswesen (Hg.), faxen. Mitteilungsorgan des österreichischen Verbandes der KulturvermittlerInnen im Museums- und Ausstellungswesen, Heft 31, Wien 1998, S. 3.

⁵³ Vgl. Heiderose HILDEBRAND, Bildungsarbeit auf Honorarbasis und ihre Bedingtheiten, in: Bundesverband Museumspädagogik e.V. (Hg.), Standbein Spielbein. Museumspädagogik aktuell, Heft 35, Bonn 1993, S. 6–7.

⁵⁴ Vgl. Hans-Georg EHLERS-DRECOLL, Astrid NOURNEY, „Freie Mitarbeit“ an norddeutschen Museen – eine Fragebogenaktion, in: Bundesverband Museumspädagogik e.V. (Hg.), Standbein Spielbein. Museumspraxis aktuell, Heft 54, Bonn 1999, S. 17.

Kulturvermittlung. Sie spiegeln zudem für eine Förderlandschaft wider, die wie beispielsweise in Deutschland 2018, Projekte zur Stärkung der Kunst- und Kulturvermittlung unter dem Programmschwerpunkt „Erbe und Vermittlung“⁵⁵ fördert. Weniger sichtbar sind gegenwärtig Initiativen, die von Kunst- und Kulturvermittlerinnen und -vermittlern selbst ausgehen oder von einer Auseinandersetzung der Frage zeugen, was Kunst- und Kulturvermittlung über die gelebte Praxis hinaus noch leisten kann.

Kunst- und Kulturvermittlung soll wieder institutionskritisch sein

Die Kunst- und Kulturvermittler/-innen in Österreich verstanden ihre Tätigkeit seit Beginn ihrer Etablierung in den 1990er-Jahren als institutionskritisch, was mitunter auch an der Namensgebung freier Vermittler/-innenkollektive wie dem StörDienst⁵⁶ sichtbar wird.⁵⁷ Eine (institutions-)kritische Kunst- und Kulturvermittlung benötigte einen Rahmen, innerhalb dessen ein Austausch und eine Diskussion stattfinden konnte. „Die Bedeutung von Vermittlungsarbeit und damit einhergehend die Positionierung von Kunst- und KulturvermittlerInnen werden selbst immer wieder Themen von diskursiven Veranstaltungen, die oft in Eigeninitiative von freiberuflichen Kunst- und KulturvermittlerInnen organisiert werden“.⁵⁸ Renate Höllwart verweist auf die Veranstaltungsreihe „Forum Kunstvermittlung“, die zwischen 1997 und 1999 österreichweit Treffen initiierte, um außerinstitutionelle Theorie- und Methodenarbeit zu reflektieren.⁵⁹ 1999 etablierte sich das institutionsunabhängige Büro für Kunstvermittlung „Trafo-k“ als wichtige Stimme kritischer Wissensproduktion im Bereich der Kunst- und Kulturvermittlung. In ihren Projekten geht es ihnen darum, „mediale und institutionelle Strukturen offen zu legen sowie Öffentlichkeiten für alternative Geschichten

⁵⁵ Vgl. Kulturstiftung des Bundes, Erbe und Vermittlung: https://www.kulturstiftung-des-bundes.de/cms/de/projekte/erbe_und_vermittlung/, 31.5.2018.

⁵⁶ Der Name StörDienst entstand nach einem Hinweis des interimistischen Museumsdirektors an die Besucher/-innen, 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. 148.

⁵⁷ Vgl. HÖLLWART, *Entwicklungslinien der Kunst- und Kulturvermittlung*, S. 41.; Vgl. Karin SCHNEIDER, *Der StörDienst und – seine Geschichte*, in: Arbeitsgemeinschaft deutscher Kunstvereine (AdKV) (Hg.), *Dokumentation der Tagung „Kunstvermittlung zwischen partizipatorischen Kunstprojekten und interaktiven Kunstaktionen“*, Berlin 2002, S. 52–55.

⁵⁸ HÖLLWART, *Vom Stören, Beteiligen und Sichorganisieren*, S. 113.

⁵⁹ Vgl. ebenda, S. 113.

und Bilder herzustellen“. Ziel ihrer Arbeit ist es, „sich auf kollektive, emanzipatorische Prozesse ein[zulassen], bei denen unterschiedliche Perspektiven aufeinandertreffen und neue Handlungsräume entstehen [können]“⁶⁰.

Eine Plattform für interdisziplinären Austausch außerhalb des institutionalisierten Betriebes bietet seit 2001 auch das Netzwerk „schnittpunkt. ausstellungstheorie & praxis“. Die Initiatorinnen, seit 2006 auch Leitungsteam des /ecm-Masterlehrgangs für ausstellungstheorie & praxis, führen in unterschiedlichen Veranstaltungsformaten wichtige Diskurse zum Thema. Ziel ihrer Tätigkeit ist „die Sichtbarmachung institutioneller Deutungs- und Handlungsmuster als kulturell und gesellschaftspolitisch bedingt“ sowie „die Herstellung einer kritisch-reflexiven Ausstellungs- und Museumsöffentlichkeit“⁶¹.

Die Kunstvermittlerinnen des Künstlerhauses Wien Isabell Fiedler, Julia Kornhäusl und Mirjam Lampichler etablieren seit 2017 ein „Forum Kulturvermittlung“ mit monatlichen Zusammentreffen, Ausflügen, Workshops und Raum für Austausch und Vernetzung.⁶² Parallel dazu gründeten sich weitere Initiativen, wie der „Arbeitskreis neu. Plattform für Kulturvermittlung“ in Salzburg.⁶³

Eine Veranstaltung des „Österreichischen Verbandes der KulturvermittlerInnen“ und „ICOM CECA Österreich“ unter dem Titel „Museum wirkt. Kulturvermittlung gestaltet.“, die im Mai 2018 in Wien stattfand, zeigte, dass vor allem hinsichtlich der Arbeitsbedingungen, der Vertragsverhältnisse, der Position und Anerkennung der Vermittlungsarbeit in Museen viele Anliegen und großer Handlungsbedarf besteht. Die rege Beteiligung der Veranstaltungsbesucher/-innen an der Diskussion zeigte, dass aktuell kaum ein Thema relevanter zu sein scheint als die Arbeitsbedingungen und Vertragsverhältnisse unter denen Kunst- und Kulturvermittler/-innen an Museen arbeiten müssen.

Dennoch, die ab den 1990er-Jahren geforderten Etablierungen von Kunst- und Kulturvermittlungseinrichtungen in Museen wurden weitflächig erfüllt. Ein Großteil österreichischer Museen verfügen über eine Vermittlungsabteilung.⁶⁴ Die zunehmende und fast ausschließliche Konzentration auf institutionelle Formen der Kunst- und Kulturvermittlung bringen aber auch Einschränkungen mit sich. Die für die Etablierung der Kunst- und Kulturvermittlung in Österreich so programmatische institutionskritische

⁶⁰ Büro Trafo-k, Über Trafo-k: <http://www.trafo-k.at/about/>, 22.5.2018.

⁶¹ schnittpunkt. ausstellungstheorie & praxis, Mission: <http://www.schnitt.org/mission>, 11.5.2018.

⁶² Forum Kulturvermittlung, <https://www.facebook.com/groups/1013986245403946/>, 11.5.2018.

⁶³ Arbeitskreis neu. Plattform für Kulturvermittlung: <https://www.facebook.com/arbeitskreisneu/>, 11.5.2018.

⁶⁴ Vgl. HÖLLWART, Vom Stören, Beteiligen und Sichorganisieren, S. 113.

Ausrichtung der Vermittlung scheint in diesem Kontext nur bedingt und eingeschränkt möglich zu sein. Die Ausrichtungen und Ziele der Vermittlung bzw. die Chance als Kunst- und Kulturvermittler/-in auf aktuelle, politische Ereignisse zu reagieren und prozessorientiert zu agieren, stellt Renate Höllwart in ihren Möglichkeitsspielräumen innerhalb von Institutionen in Frage. Sie zweifelt, „inwieweit die Bedingungen offen für die Möglichkeit einer reflexiven und institutionskritischen Vermittlungsaktivität sind.“ Wirft man einen Blick auf das Berufsbild, so lässt sich mit Renate Höllwart die Frage stellen: „Kann heute noch im Zusammenhang mit Vermittlungsarbeit von einem ‚Dienst, der stört‘ gesprochen werden?“⁶⁵ Eine Initiative, die beispielhaft dafür genannt werden kann, ist das vom Institut for Arts Education an der Zürcher Hochschule der Künste ausgehende Projekt „Another Roadmap for Arts Education“, „ein internationales Netzwerk von Akteur_innen aus Museen, Universitäten, Schulen und aus der freien Kultur- und Bildungsarbeit, die kulturelle Bildung als engagierte Praxis für sozialen Wandel betreiben und erforschen“⁶⁶. Ziel der Initiative ist es, im internationalen Austausch kulturelle Bildungspraxis weiterzuentwickeln und sie auf ihre politischen Rahmenbedingungen hin zu untersuchen. Weitere Initiativen wie diese wären notwendig, um auch bei jenen Vermittlerinnen und Vermittlern, die erst in den vergangenen Jahren begonnen haben zu arbeiten, mögliche Erweiterungen ihrer Handlungsspielräume aufzuzeigen und ein Bewusstsein für die transformative Kraft von Kunst- und Kulturvermittlung, in die Institution hinein sowie aus der Institution heraus, zu schaffen.

⁶⁵ Ebenda, S. 116.

⁶⁶ Institut for Arts Education, Another Roadmap School. Another Roadmap for Arts Education: <https://www.zhdk.ch/forschungsprojekt/426616>, 31.5.2018.

„Museen müssen das besprechen und aufgreifen, was weh tut“ Zur Situation der Arbeitsverhältnisse von Vermittlerinnen und -vermittlern im Museum

Die Vorsitzende des deutschen Bundesverbandes Museumspädagogik Anja Hoffmann konstatiert die gegenwärtige Entwicklung der Museumspädagogik als eine zentrale „museale Querschnittsaufgabe“⁶⁷. Sie fordert daher einen zunehmenden Umbau personeller Strukturen in Museen, um feste Planstellen im Bereich Bildung und Vermittlung vor allem in den größeren Museen zu etablieren. Darüber hinaus sollten klarere Kriterien für die Anstellung von Museumspädagoginnen und -pädagogen festgelegt sowie freiberufliche Kunst- und Kulturvermittler/-innen für ihre Arbeit honoriert werden.⁶⁸ In den letzten zehn Jahren wurde im Rahmen von Initiativen, künstlerischen Interventionen und Diskussionen wieder vermehrt ein kritischer Blick auf die Arbeitsbedingungen der Kunst- und Kulturvermittler/-innen geworfen. 2007 verwies das „Euromayday“-Netzwerk Hamburg im Rahmen der Initiative „Enough is (not) Enough“ mit einer Veranstaltungsreihe auf die prekären Arbeitsbedingungen des Vermittlungspersonals der Berlinale und der documenta 12.⁶⁹ Die Kunstvermittler/-innen der 53. Biennale in Venedig 2009 gingen in einen kollektiven Streik. In Kooperation mit S.a.L.E. Docks, einer Institution, die gegen die Privatisierung und Ausbeutung von Wissen und Kreativität arbeitet, setzten sich die Kunstvermittler/-innen im Rahmen des bei der Biennale stattgefundenen Projekts „Pirate Bay“ für ihre Arbeitsrechte und gegen neoliberale Wissensproduktion ein.⁷⁰

Statistische Aufzeichnungen über die tatsächliche Anzahl an hauptberuflich tätigen und nicht angestellten Vermittler/-innen gibt es kaum. Auch eine Gegenüberstellung von Vollzeitäquivalenten im Bereich der Kunst- und Kulturvermittlungen zu anderen Abteilungen in Museen wurde noch nicht in repräsentativem Umfang erhoben. Einen groben Einblick in die personelle Entwicklung in der Kunst- und Kulturvermittlung in Deutschland liefern statistische Erhebungen des Berliner Instituts für Museumsforschung.

⁶⁷ HOFFMANN, 25 Jahre Bundesverband Museumspädagogik, S. 19.

⁶⁸ Vgl. Ebenda, S. 19.

⁶⁹ Vgl. Schnittpunkt im Gespräch mit Sandra Ortmann, Kunstvermittlung als Haltung, in: Beatrice JASCHKE, Nora STERNFELD (Hg.), *educational turn. Handlungsräume in der Kunst- und Kulturvermittlung*. Wien, Berlin 2012, S. 143.

⁷⁰ Vgl. MÖRSCH, *Sich selbst widersprechen*, S. 59–60.; Vgl. Janna GRAHAM, *Spanners in the Spectacle: Radical Research at the Front Lines*, in: *Fuse Magazine*, 1.4.2010.

Seit 1987 werden in regelmäßigen Abständen Erhebungen⁷¹ zu den Aktivitäten und der personellen Situationen der Museumspädagogik in deutschen Museen durchgeführt. Dabei lässt sich vor allem zwischen den Jahren 1997 und 2007 ein enormer personeller Anstieg im Bereich der Bildungs- und Vermittlungsarbeit verzeichnen.⁷² Inclusive der Statistik aus dem Jahr 1997 wurden jedoch nur jene an Museen hauptamtlich angestellte Museumspädagoginnen und -pädagogen in der Erhebung berücksichtigt. 1987 verzeichnete die Erhebung 143 Museumspädagoginnen und -pädagogen in der BRD, 1992 konnten 595, 1997 710, sowie 2007 991 Personen, die in Museen in der Museumspädagogik angestellt sind, gezählt werden.⁷³ Über die Jahre wurden die Fragenkataloge für die Erhebungen erweitert und adaptiert und so gibt es in der Datenauswertung 2007 erstmals eine Gegenüberstellung der selbstständigen und angestellten Vermittler/-innen. Hier wird deutlich, dass von der gesamt erhobenen Anzahl an in Museen arbeitenden Kunst- und Kulturvermittlerinnen und -vermittlern nur knapp fünf Prozent tatsächlich auch im Bereich der Museumspädagogik angestellt sind. 34 % der Befragten geben an, als Honorar-Kräfte im Bereich Bildung und Vermittlung im Museum zu arbeiten. Rund die Hälfte der Personen, 47,4 %, führen ihre museumspädagogische Tätigkeit ehrenamtlich - oder nebenberuflich durch, 5,9 % in Form eines Minijobs. Die restlichen Personen, 4,4 %, sind unbestimmt und 3,5 % der Personen führen museumspädagogische Tätigkeiten neben anderen Arbeitsbereichen im Museum durch. Zählt man die im Museum als nicht angestellte Museumspädagogen und -pädagoginnen arbeitenden Personen zusammen, so waren 2007 von 20.364 gemeldeten Personen rund 17.500 auf Honorarnotenbasis, nebenberuflich, in Form eines Minijobs oder ehrenamtlich in Deutschland tätig. Im Vergleich dazu sind in Zahlen 991 Personen angestellt. Museumspädagogische Dienste und andere selbstständige Museumspädagogen und -pädagoginnen wurden bei der Erhebung nicht berücksichtigt.⁷⁴ Eine vergleichbare Studie

⁷¹ Insgesamt erhob das Berliner Institut für Museumsforschung bisher vier Mal den Personalstand von Kulturvermittlungsaktivitäten in deutschen Museen. Die Erhebungen wurden 1987, 1992, 1997 und 2007 durchgeführt. Vgl. 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>, 1.4.2018.

⁷² Vgl. HOFFMANN, 25 Jahre Bundesverband Museumspädagogik, S. 17.

⁷³ Vgl. Staatliche Museen Preußischer Kulturbesitz, Institut für Museumskunde Berlin, Erhebungen der Besucherzahlen an den Museen der Bundesrepublik Deutschland samt Berlin (West) für das Jahr 1987, Heft 23, Berlin 1987, S. 23; Staatlichen Museen zu Berlin – Preußischer Kulturbesitz, Institut für Museumsforschung, Statistische Gesamterhebung an den Museen der Bundesrepublik Deutschland Heft 38, Berlin 1993, S. 44; ebd. Heft 50, Berlin 1998, S. 66.; ebd. Heft 62, Berlin 2008, S. 46. Die Unterscheidung von ganztags und halbtags angestellten Museumspädagoginnen und -pädagogen wurde in der Aufzählung hier vernachlässigt.

⁷⁴ Vgl. Staatlichen Museen zu Berlin – Preußischer Kulturbesitz 2008, S. 46.

wurde in Österreich bisher nicht durchgeführt. Die Kulturvermittlerin Wencke Maderbacher engagiert sich jedoch seit 2016 im Rahmen ihrer Tätigkeit als österreichische ICOM CECA Referentin für eine Erhebung von Anstellungsverhältnissen in österreichischen Museen. Dreizehn österreichische Museen haben sich 2016 und 2017 an einer von ihr konzipierten Umfrage beteiligt. Die Studie fragt nach der Verortung der Vermittlung innerhalb der Institution, nach der vertraglichen Situation der Kunst- und Kulturvermittler/-innen im Vergleich zu den Leiterinnen und Leitern der Abteilung sowie zu den Anstellungsverhältnissen in anderen Abteilungen im Museum. Da nur wenige Museen an der Studie teilgenommen haben, sind die statistischen Daten nicht repräsentativ. Sie geben aber einen guten Einblick in das, was sich auch in meinen Interviews bestätigt hat: Es besteht eine Unverhältnismäßigkeit zwischen den Anstellungsverhältnissen der Leiter/-innen und der Mitarbeiter/-innen von Kunst- und Kulturvermittlungsabteilungen, sowie zwischen der Anzahl an Anstellungen der Vermittlungsabteilungen im Vergleich zu anderen Abteilungen in Museen.⁷⁵ Was die Studie nicht abbildet, sind die sich verändernde Personalsituation im Bereich der Kunst- und Kulturvermittlung in den vergangenen Jahren.

Die zunehmend politisch-ökonomische Ausrichtung von Museen führte zu einer Ausdifferenzierung und Erweiterung von Vermittlungsangeboten, die eine Steigerung von Besucher/-innenzahlen hervorrief. Dadurch erhöhte sich auch der Bedarf an Vermittlungspersonal. Dieser brachte unterschiedliche Formen selbständiger und unselbstständiger Arbeitsverhältnisse mit sich. Gleichzeitig sind aber keine strukturellen Änderungen in den Institutionen zu verzeichnen. Die Kunsthistorikerin Lisa Spanier, die im Rahmen ihrer Dissertation eine umfassende Geschichte zur Kunst- und Kulturvermittlung in Deutschland verfasst hat, schreibt: „während Ansehen und Wichtigkeit der Bildungsarbeit offenkundig gewachsen sind, scheint sich die berufliche Situation des Vermittlungspersonals indessen verschlechtert zu haben“⁷⁶. Nach wie vor zählt die Kunst- und Kulturvermittlung zu einem der Arbeitsbereiche im Museum, der schlecht bezahlt oder als stets unsicher gilt. Die unterschiedlichen Anstellungsverhältnisse reichen von einer selbständigen oder freiberuflichen Mitarbeit auf Honorarnotenbasis, bis zu Werkverträgen und anderen Formen nicht-bindender Arbeitsverhältnisse. Sozialversicherungsrechtlich befinden sich viele der

⁷⁵ Die Studie wurden von 2016 bis 2017 von Wencke Maderbacher, ICOM CECA Austria National Correspondent, durchgeführt, um die Arbeitssituation der Kunst- und Kulturvermittler/-innen in Österreich zu erheben. Bislang blieben die Ergebnisse der Studie noch unveröffentlicht.

⁷⁶ SPANIER, Kunst- und Kulturvermittlung im Museum, S. 50.

Verträge im Graubereich. Zudem ist der Unterschied zwischen den Stundensätzen und den Zeiträumen, die für die Durchführung eines Vermittlungsprogrammes verrechnet werden können, sehr groß.⁷⁷ Carmen Mörsch verweist mit kritischem Blick auf die unsichere Auftragslage: „Während manche Institutionen Pauschalen für die Vor- und Nachbereitung von Angeboten zahlen, werden in anderen nur die mit den Teilnehmenden verbrachten Stunden vergütet. Häufig geschieht die Arbeit vollständig auf eigenes Risiko, das heißt, wenn sich nicht genügend Teilnehmende zu einem Angebot einfinden, fällt es aus – und damit auch das Honorar“⁷⁸.

Im Oktober 2017 unterzeichneten der deutsche Bundesverband Museumspädagogik e.V., der deutsche Museumsbund e.V. und der Bundesverband freiberuflicher Kulturwissenschaftler ein Memorandum zur Situation der Vermittlungsarbeit im Museum. Das dreiseitige Papier regt Museen an, deren Vermittler/-innen als freie Mitarbeiter/-innen tätig sind, die Art des Arbeitsverhältnisses und die Zusammenarbeit neu zu denken. Basis dafür sind rechtliche Erkenntnisse, die besagen, dass die Art der freien Mitarbeit sozialversicherungsrechtlich nach einer Eingliederung in die Institution verlangt, sobald ein zeitliches, örtliches und inhaltliches Abhängigkeitsverhältnis besteht. Um sowohl die Rechtssicherheit für die Institution und die Vermittler/-innen, als auch die in der Vermittlungsarbeit erforderliche Flexibilität zu gewährleisten, regen die Unterzeichnenden mitunter 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“⁷⁹. Mit dem Kulturwissenschaftler Ove Sutter gesprochen lässt sich das Arbeitsverhältnis der Kunst- und Kulturvermittler/-innen als ein atypisches Arbeitsverhältnis bezeichnen, das in Gegenüberstellung zu einem Normalarbeitsverhältnis meist mit negativen Konnotationen verbunden ist:

Atypische Arbeit ist demnach eine Sammelkategorie für jene Beschäftigungsverhältnisse, die bezüglich eines oder mehrerer Merkmale nicht den sozialen und rechtlichen Standards des Normalarbeitsverhältnisses, einer unbefristeten Vollzeitbeschäftigung mit entsprechendem Einkommen, einer umfassenden Integration in die

⁷⁷ Vgl. 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>, 14.4.2018.

⁷⁸ Ebenda, 14.4.2018.

⁷⁹ Memorandum zur Situation der Vermittlungsarbeit im Museum, 2017: http://www.museumspaedagogik.org/fileadmin/user_upload/bund/PDF/aktuelles/Neuigkeiten/Memorandum_Museen_Scheinselbstaendigkeit_17_Okt.pdf, 30.12.2017.

sozialen Sicherungssysteme, einer Identität von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis sowie der Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber entsprechen.⁸⁰

Die Tatsache einer freien Mitarbeit an Museen ist etwas per se nicht Ungewöhnliches und bringt auch nicht immer negativ konnotierte prekäre Arbeitsverhältnisse hervor. Wirft man den Blick beispielsweise auf die Zusammenarbeit mit Grafikerinnen und Grafikern sowie Architektinnen und Architekten, funktioniert diese meist auf einem vorab vereinbarten Honorar oder abgeschlossenem Vertragsverhältnis tendenziell gut. Die Kunst- und Kulturvermittler/-innen einer Institution stehen aber meist in keinem gänzlich freien Dienstverhältnis. Eine freie Mitarbeit würde voraussetzen, dass sowohl die Inhalte, der Zeitpunkt der Vermittlung sowie die Art und Weise der Durchführung von den Vermittlerinnen und Vermittlern selbst gewählt werden können. Die Mitarbeit in einer Abteilung für Kunst- und Kulturvermittlung bringt real aber viele Abhängigkeiten mit sich. Inhalte und Workshopabläufe sind häufig von der Institution vorgegeben. Die Zeiteinteilung ist nur bedingt flexibel, wenn man sich an die vorgegebene Zeiten halten muss. Diese Form der Scheinselbstständigkeit birgt gewisse Konfliktmomente, die sich aus der durch das Arbeitsverhältnis eingegangenen Abhängigkeit zwischen Kulturvermittler/-in und Museum ergeben. Ist es zum einen Auftrag der freien Mitarbeiter/-innen, die an sie herangetragenen Inhalte und Methoden zu vermitteln, besitzen sie „weder Aussicht auf Eingliederung in den Museumsbetrieb noch auf Gleichstellung mit dem wissenschaftlichen Personal oder Möglichkeiten zur Einflussnahme an die übrigen Bereiche des Hauses“⁸¹.

Der Ökonom Peter Fleissner entlarvt den Begriff der Scheinselbstständigkeit als eine Strategie der Dienstgeber, die Vergabe eines Normalarbeitsverhältnisses zu umgehen.

Der Begriff der neuen Selbstständigkeit wird oft ergänzt durch das Wort „Schein“ und wird so zur neuen (Schein-)Selbstständigkeit. Mit dieser begrifflichen Umschreibung soll auf ein Phänomen verwiesen werden, bei dem zwar nach außen formell Selbstständigkeit angezeigt wird, personell und wirtschaftlich jedoch weitgehende Abhängigkeit zu einem Stammbetrieb bestehen bleibt. Von Scheinselbstständigkeit spricht man also, wenn Werkverträge oder freie Dienstnehmer/-innenstatus den primären Sinn haben, den Abschluss eines echten Dienstvertrages zu verhindern.⁸²

⁸⁰ SUTTER, Erzählte Prekarität, S. 60–61.

⁸¹ SPANIER, Kunst- und Kulturvermittlung im Museum, S. 51.

⁸² Peter FLEISSNER et al., Atypische Beschäftigung – Merkmale und Typen von Prekarität. Endbericht, SORA (Institut for Social Research and Analysis), Wien 2002, S. 22.

Die zunehmende Anstellung im Bereich der Kulturvermittlung führe jedoch, 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“⁸³.

Das Kunstmuseum Luzern hat beispielsweise ein Entwicklungsprojekt initiiert, woraus mehrere feste Stellen hervorgehen sollen.⁸⁴ Das im März 2018 eröffnete Stadtmuseum *Stadtpalais – Museum für Stuttgart* hat durch ein von einer Stiftung finanziertes Vermittlungsprojekt weitere Anstellungsverhältnisse für die Kunst- und Kulturvermittlung schaffen können, wenn auch nur temporär. Wie eine museumsinterne Anstellung der Vermittler/-innen aussehen könnte, zeigt die Kulturvermittlerin Wencke Maderbacher. Als stellvertretende Abteilungsleitung der Wissensvermittlung am Technischen Museum Wien entwickelte sie das Praxishandbuch „Kulturfairmitteln“, eine Anleitung zur Anstellung eines Kulturvermittlungs-Teams. Darin beschreibt sie den Prozess der Anstellung der Kulturvermittler/-innen im Technisches Museum Wien 2010 und stellt das Anstellungsverhältnis sowie die dadurch notwendige Neuorganisation der Abteilung dar. Ziel der Umstellung der Beschäftigungsverhältnisse war es, alle Mitarbeiter/-innen der Abteilung für Kulturvermittlung die Möglichkeit einer gleichberechtigten Teilhabe an Projekten zu ermöglichen. Zudem besteht die Aufgabe der Kunst- und Kulturvermittler/-innen dadurch nicht mehr nur in der reinen Durchführung von Vermittlungsprogrammen, die sich an Konzepten orientiert, welche meist von der Leitung der Abteilung vorgegeben werden. Das Anstellungsverhältnis soll jedem/r Kulturvermittler/-in ermöglichen, sich an der Konzeptarbeit zu beteiligen. Auf Basis eines festgelegten Stundenausmaßes sollen Kulturvermittler/-innen sowohl in der Durchführung von Führungen und Workshops tätig sein, als auch in der Konzeption, Organisation und Vorbereitung von Vermittlungsprogrammen.⁸⁵

Möglichkeiten einer Anstellung von Kunst- und Kulturvermittler/-innen bringen viele positive Eigenschaften mit sich. Sie sind insofern aber auch mit Vorsicht zu betrachten, als dass sie voraussichtlich in vielen Institutionen eine Einschränkung mit sich bringen, die seit Beginn der Herausbildung einer Kunst- und Kulturvermittlung konstitutiv für das Arbeitsfeld war.

Marianne Guarino-Huet und Olivier Desvoignes, die seit 2005 unter dem Namen „microsilions“ an der Schnittstelle zwischen Kunst und Vermittlung zusammenarbeiten, haben

⁸³ MÖRSCH, Zeit für Vermittlung: <http://www.kultur-vermittlung.ch/zeit-fuer-vermittlung/v1/?m=10&m2=8&lang=d>, 14.4.2018.

⁸⁴ Vgl. ebenda, 14.4.2018.

⁸⁵ Vgl. WENCKE MADERBACHER, Kulturfairmitteln. Praxishandbuch Anstellung eines Kulturvermittlungs-Teams, Wien 2015, S. 13–25.

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 meinen die Festanstellung bringe weniger Legitimationsdruck und Erklärungsbedarf dem eigenen Tun gegenüber. Sie verstehen Vermittlung als einen Weg neben dem „institutionellen Diskurs, einen selbstständigen Diskurs“ zu etablieren. Allerdings, so schreiben sie,

sollte man nicht zu naiv sein. Diese Autonomie hat Grenzen: Die Institution würde keine frontale Kritik dulden, ein Kunstvermittlungsprojekt kann keine „negativen“ Sichtweisen auf eine Ausstellung, mit der es verbunden ist, entwickeln, noch kann der Diskurs des Kurators in Frage gestellt werden. Wenn man als Kunstvermittler in einer Institution arbeitet, werden diese Grenzen stillschweigend akzeptiert.⁸⁶

Um sich methodisch und inhaltlich im Rahmen der eigenen Tätigkeit weiterzuentwickeln, stellten microsillons für Ihre Vermittlungspraxis fest, ist es notwendig Forschung und Praxis zu verbinden und dabei sich ständig selbst zu überprüfen und zu adaptieren.⁸⁷

⁸⁶ Helen BAUMANN, Lea FRÖHLICHER, microsillons, The Revolution will not be televised. Amateurvideos von 8mm bis 2.0, in: Carmen MÖRSCH und Bernadette SETTELE (Hg.), Kunstvermittlung in Transformation. Perspektiven und Ergebnisse eines Forschungsprojekts. Zürich 2012, S. 128–129.

⁸⁷ Vgl. ebenda, S. 129.

Eine Kunst- und Kulturvermittlungsabteilung leiten

Sich den aktuellen strukturellen Bedingungen der Kunst- und Kulturvermittlung anzunähern, ist kein ganz einfaches Unterfangen. Zum einen differieren die Arbeitsverhältnisse der Kunst- und Kulturvermittler/-innen sehr stark voneinander, zum anderen fehlt es an überblickgebenden statistischen Aufzeichnungen. Im Rahmen dieser Masterthesis habe ich den Weg gewählt, Gespräche mit Leiterinnen von Kunst- und Kulturvermittlungsabteilungen in österreichischen und deutschen Museen sowie einer Direktorin eines österreichischen Museums zu führen. Jene Gespräche thematisierten die Arbeitsverhältnisse sowie die Rolle und Positionierung der Vermittlung der jeweiligen Institutionen. Die einzelnen Fallbeispiele sollen Einblick in Formen institutioneller Organisationen der Bildungs- und Vermittlungsarbeit geben.

Den Blick ausschließlich auf die Anstellungsverhältnisse zu richten, birgt die Gefahr einer verkürzten Darstellung. Erst die Kontextualisierung innerhalb der strukturellen und institutionellen Bedingungen der Arbeit als Kunst- und Kulturvermittler/-in in den jeweiligen Museen kann dazu beitragen, Herausforderungen der Arbeitsbedingungen und Handlungsstrategien der Vermittler/-innen zu verstehen. Das Kapitel trägt zudem dazu bei, einen ausschnittshaften Einblick in die aktuelle Situation der Kunst- und Kulturvermittlung in österreichischen und deutschen Museen zu erhalten. Die Zahl der ausgewählten Fallbeispiele erhebt keineswegs den Anspruch auf Repräsentativität oder Vollständigkeit. Dennoch lassen sich in den Äußerungen Themen selektieren, die auf Diskurse im Bereich der Kunst- und Kulturvermittlung verweisen, die auch in zahlreichen anderen Institutionen geführt werden. Die aus dem Interviewmaterial gefilterten Themenbereiche gliedern sich in vier Unterkapitel⁸⁸, in denen ich die Problematisierung der Arbeitsverhältnisse um den Blickwinkel der Gesprächspartnerinnen ergänzen möchte. Die Antworten der Interviewpartnerinnen lassen sich in der von Carmen Mörsch getroffenen Unterscheidung zwischen einer „Reflexion erster Ordnung“⁸⁹ und einer „Reflexion zweiter Ordnung“⁹⁰ lesen. Erstere beschreibt

⁸⁸ Die gewählten Titel der Unterkapitel sind Forderungen an das Museum der Zukunft, die im Rahmen des Public Program der Ausstellung „FUTURE undone. Eine Versuchsanordnung über das Museum der Zukunft und die Zukunft des Museums“ in ein sogenanntes Manifest der Archäutopie mündeten. Vgl. /ecm 2016 – 2018, Manifest der Archäutopie, in: ders. (Hg.), Archäutopische Untersuchungen. Dokumente der Ausstellung „FUTURE undone. Eine Versuchsanordnung über die Zukunft des Museums und das Museum der Zukunft, Wien 2017.

⁸⁹ MÖRSCH, Sich selbst widersprechen, S. 57.

⁹⁰ Ebenda, S. 58.

Aussagen, die sich vor allem auf die, wie Carmen Mörsch sie nennt, „Gelingensbedingungen“ beziehen. Am Beispiel meiner Interviewpartnerinnen wären das Überlegungen, die sich auf das Funktionieren der gewählten Form der Anstellung der Kunst- und Kulturvermittler/-innen beziehen: Wie stellt sich die Zusammenarbeit mit den freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dar? Ist das gewählte Vertragsverhältnis ein geeignetes, um auf die in der Vermittlungsarbeit geforderte Flexibilität zu reagieren? „Reflexionen erster Ordnung“ beziehen sich weiter auf die Organisation der Wissens- und Konzeptwiedergabe: Werden den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern fertig ausformulierte Vermittlungskonzepte übergeben oder lassen die Vermittlungsprogramme Spielraum für individuelle, inhaltliche und methodische Gestaltung? In Bezug auf den Stellenwert der Vermittlung innerhalb der Institution: Werden Informationen von den Kuratorinnen und Kuratoren an die Vermittlung weitergegeben und ist die Vermittlung bei ausstellungsvorbereitenden Sitzungen eingebunden? Die Überlegungen innerhalb der „Reflexion erster Ordnung“ beziehen sich vor allem auf operative Fragen, die ein Funktionieren der Arbeitsorganisation begünstigen. Die „Reflexion zweiter Ordnung“ befragt die Voraussetzungen der oben dargestellten Prozesse und beschäftigt sich damit, „welche Lehren des Ein- und Ausschlusses, der Legitimität von Nutzungsweisen, welche Regulierungen und Disziplinierungen die Displays und die Räume einer Ausstellung produzieren. Und auch wie sich die aktive, sichtbare, personale Vermittlung der Ausstellung zu diesen ‚hidden curricula‘ positioniert, auf welche Weisen sie diese verstärkt oder ihnen entgegen arbeitet“⁹¹. Oder anders gefragt: Wer sind die in der Ausstellung vorgesehenen Rezipientinnen und Rezipienten? Wessen Wissen wird in der Ausstellung reproduziert? Welche Personen werden durch das Ausstellungsdisplay ein- und ausgeschlossen? Wie gibt das Ausstellungsdisplay den Besucherinnen und Besuchern vor, sich in der Ausstellung zu verhalten oder nicht zu verhalten? Und wie positionieren sich die Vermittler/-innen zu den inhaltlichen und gestalterischen Entscheidungen und Umsetzungen?

Die Gespräche mit den Leiterinnen wurden in den jeweiligen Institutionen, in denen sie arbeiten, geführt und aufgenommen. Bei der Gesprächsführung orientierte ich mich an einem zuvor formulierten Interviewleitfaden. Vorgefertigte Themenbereiche und Fragestellungen strukturierten die Gespräche und dienten bei der Analyse der Vergleichbarkeit der Gespräche.

⁹¹ MÖRSCH, *Sich selbst widersprechen*, S. 57–85.

Zunächst möchte ich die Interviewpartnerinnen vorstellen und jeweils mit einem kurzen Zitat einführen.

Christiane ist seit zehn Jahren Direktorin eines Museums in einer österreichischen Gemeinde. Die Vermittlungsabteilung besteht aus insgesamt 21 Vermittlerinnen, die seit rund fünf Jahren geringfügig beschäftigt im Museum arbeiten. Christiane bezeichnet die Vermittlung im Museum als „eine der wichtigsten Säulen“ des Hauses, weil sie „eine Wirkung nach innen und nach außen hat. Nach innen deshalb, weil die Kulturvermittlerinnen sich ständig weiterbilden und ständig in Austausch mit Themen gehen, die jetzt nicht unbedingt zwangsweise zu ihrem Alltag gehören“⁹².

Katharina leitet mit Unterbrechungen seit 2012 die Vermittlungsabteilung in einer österreichischen Kleinstadt. Die Vermittlungsabteilung besteht aus zehn Vermittler/-innen, die in einem freien Dienstverhältnis zur Institution stehen. Die Vermittler/-innen gehen ihrer Tätigkeit im Museum nebenberuflich nach. Ihr monatliches Einkommen ist zu gering, um einen Lebensunterhalt zu finanzieren. Das Team setzt sich aus Personen zusammen, die aus unterschiedlichen Bereichen kommen:

Also wir haben hier ehemalige Lehrerinnen, die das fast hauptberuflich machen, zwei. Dann Lehrerinnen und Lehrer, die das nebenberuflich machen, neben ihrer Tätigkeit in der Schule. Dann haben wir einen Buchhändler, der studierter Historiker ist. Dann haben wir, was haben wir denn noch, ja eine Vermittlerin, die schon lange in diesem Bereich tätig ist und auch viel mit Dramapädagogik gemacht hat und das auch nebenberuflich macht. Ja, das bildet so ungefähr das Team ab. Wir haben eine Judaistik-Studentin hier. Ja das ist so ungefähr der Überblick, genau. Also es gibt ganz spannende Beweggründe, sich hier zu engagieren. Und eben ja auch mehr zu tun als wie nur einen Job zu sehen.⁹³

Julia leitet seit 2011 die Vermittlungsabteilung eines Museums einer größeren deutschen Stadt. In der Vermittlungsabteilung arbeiten zum Zeitpunkt des Interviews ein Mann und neun Frauen. Julia bezeichnet die Arbeit ihrer nichtangestellten Kollegen und Kolleginnen als Hobby, weil die möglichen Einnahmen durch die Vermittlungsarbeit schwindend gering sind. Dadurch, so meint sie, gebe es auch eine große Fluktuation im Team, weil „die meisten sind

⁹² Interview mit Christiane, 18.1.2018, S. 1.

⁹³ Interview mit Katharina, 19.1.2018, S. 3.

entweder gerade am Studium, haben es gerade abgeschlossen oder sie sind de facto wirklich Selbstständige. Und dann ist das nur ein kleines Standbein von ganz vielen“⁹⁴. Die Arbeitsleistung der Vermittler/-innen im Vergleich zum bestehenden Entlohnungssystem bezeichnet sie als „totale Schieflage“: „Weil wir sind auch diejenigen, die eigentlich mit dem Museum als Gesichter verbunden werden, genauso wie diejenigen, die an der Kassa stehen“⁹⁵.

Monika leitet seit 2008 die Abteilung Bildung und Vermittlung in einem Museum in einer größeren deutschen Stadt. In der Abteilung arbeiten zum Zeitpunkt des Interviews 12 freie Vermittler/-innen, „wobei da nicht alle aktiv Workshops mitmachen, also so um die neun sind aktiv in den Workshops dabei. Drei sind eher so, dass sie zum Teil noch mehr assistieren, auch Angebote für die ständige Ausstellung mitentwickeln oder nochmal Workshops überarbeiten“⁹⁶.

„Bedingungsloses Grundeinkommen!“⁹⁷ Oder über Arbeitsverhältnisse sprechen

Die Gespräche mit den Leiterinnen der Vermittlungsabteilung begannen alle mit einer kurzen Vorstellung der eigenen Person, seit wann sie an den Institutionen arbeiten und welche Veränderungen sie in der Zeit beobachten konnten. Die Interviewpartnerinnen wurden bereits im Vorfeld mit dem Thema der Masterarbeit sowie mit den Inhalten des Interviews vertraut gemacht. Arbeitsverhältnisse und Anstellungsverhältnisse waren ein Themenbereich, der rasch von den Interviewpartnerinnen angesprochen wurde. Mein Fokus lag auf der Frage: wie sich das Kunst- und Kulturvermittlungsteam zusammensetzt und wie sich die Arbeitsverhältnisse gestalten.

Katharina leitet eine Abteilung, die neben ihr aus zwei Teilzeit angestellten sowie 12 selbstständigen Vermittler/-innen besteht.

⁹⁴ Interview mit Julia, 25.1.2018, S. 5.

⁹⁵ Ebenda, S. 6.

⁹⁶ Interview mit Monika, 26.1.2018, S. 2.

⁹⁷ /ecm 2016 – 2018, Manifest der Archäutopie.

Das Vermittlungsteam ist nach wie vor ein selbstständiges Vermittlungsteam. Das da für die Führungen sozusagen angefragt wird und da gibt es natürlich immer wieder Veränderungen in diesem Team: das Leute, die es nebenberuflich machen, irgendwie einen neuen Job kriegen und das vereinbaren können mit dem, was sie jetzt machen. [...] Wir kennen von anderen Museen, die sich ganz viel Leute holen. Das möchten wir eigentlich nicht. Wir möchten so ein kleines feines Team haben, dass sich dem Haus sehr verbunden fühlt und hier auch gute Arbeit leistet. Weil je länger man dabei ist, umso mehr weiß man einfach auch vom Haus. Man hat viele Spezial-Sonderausstellungen, bei denen jedes Mal das Wissen einmal erweitert wird. [...] Und da setzt man schon drauf, dass die Leute einfach wirklich durch die Jahre dann zu richtigen Fachpersonen werden.⁹⁸

Katharinas Formulierung, dass das Vermittlungsteam „nach wie vor“ aus selbstständigen Kulturvermittlerinnen und -vermittlern besteht, verweist darauf, dass die Institution bereits über andere Formen der Beschäftigung nachgedacht und sich mit der Situation der Arbeitsverhältnisse auseinandersetzt hat.⁹⁹ Unterschiedliche Wünsche und Anforderungen, die sie an das Vermittlungsteam stellt, bringen jedoch eine Diskrepanz mit sich. Katharina betrachtet die Tätigkeit als Vermittler/-in ausschließlich als eine nebenberufliche Tätigkeit. Ihre Mitarbeiter/-innen beschreibt sie als ein beständiges Team, das durch das Vermitteln von zahlreichen Sonderausstellungen und einer intensiven Auseinandersetzung mit der Dauerausstellung zunehmend zu Expertinnen und Experten heranwächst und sich durch ihre flexible Einsatzbereitschaft auszeichnet.

Der Vorteil der Selbstständigen hat dadurch auch diese gute Vielfalt an Leuten, die hier ins Haus kommen. Und auch diese Flexibilität, die sie sich erhalten und die wir uns erhalten. Also es hat beides für und wider, denk ich. Es zieht natürlich auch nur Leute an, die das nebenberuflich machen. Das heißt, man kann natürlich die auch nicht verpflichten, ganz viel hier zu sein oder zu bestimmten Zeiten zu erscheinen, wenn man sie halt hier haben möchte. Ja, ich denke, es haben beide Modelle ihre Vor- und Nachteile. Aber ich denke, wir können uns ganz glücklich schätzen, wie es jetzt sein wird. Es passt für die Leute, die im Moment im Vermittlungsteam sind, sehr gut. Ich denke, wenn man wirklich davon leben möchte, von Vermittlung, ist es etwas ganz Schwieriges und etwas mit der Zeit sehr nervenaufreibendes, immer diese verschiedenen Stundentafeln, jede Woche anders, immer von einer Woche zur anderen zu sein. [...] Also wir haben eine Dame, die jetzt in Pension gehen wird, die das wirklich hauptberuflich gemacht hat. Aber ansonsten gibt es bei uns keinen, der davon wirklich so lebt, dass es das einzige Einkommen wäre.¹⁰⁰

⁹⁸ Interview mit Katharina, 19.1.2018, S. 2.

⁹⁹ Ein Mitarbeiter aus der Abteilung bestätigte mir diese Annahme, da er beauftragt wurde, andere mögliche Arbeitsverhältnisse für Kulturvermittler/-innen in Museen zu recherchieren. Zudem, so erzählte mir Katharina, besteht ein reger Austausch mit anderen Museen aus der Region, um sich zum Beispiel bei Honorarsätzen für freie Kunst- und Kulturvermittler/-innen anzunähern.

¹⁰⁰ Interview mit Katharina, 19.1.2018, S. 4–5.

Die von Katharina benannten „Selbstständigen“ sind freie Mitarbeiter/-innen, die in der Institution als Kulturvermittler/-innen Führungen und Workshops durchführen. Unter dem Begriff „Selbstständigkeit“ werden flexible Arbeitszeiten und ein unregelmäßiges Einkommen subsumiert. Inhaltliche und methodische Anforderungen sowie die zeitlichen und räumlichen Rahmenbedingungen sind meist von der Institution vorgegeben und ermöglichen dadurch nur ein bedingt selbständiges Arbeiten. Diese Form einer sogenannten „Scheinselbstständigkeit“ ist in zahlreichen Museen zu finden und Ausgangspunkt des oben angeführten Memorandums, welches sich für eine arbeitsrechtliche Klärung der Anstellungsverhältnisse von Kunst- und Kulturvermittlerinnen und -vermittler ausspricht.¹⁰¹ Katharina äußert zudem die Schwierigkeit, neue Kolleginnen und Kollegen für Vermittlungsprogramme an Vormittagen zu gewinnen, da viele Kulturvermittler/-innen im Team sich in anderen Dienstverhältnissen befinden, die eine Anwesenheit an Vormittagen verlangen.

Auch die Vermittler/-innen im Team von Monika stehen vordergründig in anderen Berufsverhältnissen. Die museumspädagogische Tätigkeit ist, so Monika, nur im Rahmen eines Zuverdienstes möglich. Die Gründe für die Entscheidung, die Arbeit im Museum aufzunehmen, sind so unterschiedlich wie die beruflichen Hintergründe. Die Vielfalt an Wissen und Erfahrung, die innerhalb des Teams besteht, versucht Monika für die Museumspädagogik zu nutzen und ermutigt ihre Mitarbeiter/-innen sich reflexiv in die Programmgestaltung einzubringen.

Also es ist für alle ein Zuverdienst. Das hab' ich auch immer klargemacht. Man kann von dieser freiberuflichen Tätigkeit alleine nicht leben. Da sind sich auch alle bewusst. Es haben alle sehr unterschiedliche Hintergründe. Also zum Teil haben sie einfach Familienphasen, wo es ihnen entgegenkommt, dass sie quasi nur zeitweise arbeiten, andere sind noch Studierende oder am Berufseinstieg. Oder für andere ist es, die 'ne lange Familienpause hatten und sagen, sie haben keine Chance direkt auf dem Arbeitsmarkt, aber sie sehen das für sich als eine qualitativ gute Möglichkeit, auch für sich noch was dazuzuverdienen. Also es gibt da quasi, sie sind auch vom Alter gibt's da noch große Spreizungen. Ich sag mal so von Mitte 20 bis um die 60 ist so das Team. Und auch von den beruflichen Erfahrungen, von Schauspielerin, Kunsthistorikerin, Architektin. Es ist so breit, aber das tut der Sache gut, weil alle mehr auch wieder unterschiedliche Sichtweisen auf das Thema und bringen wirklich

¹⁰¹ Vgl. Memorandum zur Situation der Vermittlungsarbeit im Museum: http://www.museumspaedagogik.org/fileadmin/user_upload/bund/PDF/aktuelles/Neuigkeiten/Memorandum_Museen_Scheinselbststaendigkeit_17_Okt.pdf, 30.12.2017.

dann immer ihre Ideen mit ein. Also ich versuch' da auch immer wieder zu ermutigen und allen zu sagen, gebt immer Rückmeldung. Es gibt ja, ich entwickle immer so ein grobes Konzept oder wer auch immer den Workshop entwickelt. Und dann gibt es immer so einen Punkt, wo so Dreiviertel feststehen von der Idee, von dem Ablauf, von den Themen. Dann haben wir das immer so gemacht, dass wir uns getroffen haben auf einen gemeinsamen Workshop und wir haben das gemeinsam vorgestellt, besprochen und dann kam noch einmal von allen Rückmeldung, Ideen und dann ist das noch ein Stück weit gewachsen auch als gemeinsames Produkt. Und das habe ich immer sehr geschätzt. Ich hab' auch den Eindruck, dass das im Team etwas ist, dass alle sich damit dann auch mehr identifiziert haben. Und es ist auch so, dass jede auch immer etwas anders gestaltet den Workshop. Und das ist mir auch wichtig, dass es die Freiheit gibt, weil dadurch gewinnt es an Qualität. So dass man sich nicht an einem Zettel festhält, so jetzt muss ich das und das tun. Die eine hat mehr wirklich kreative Ader im Gestalten, eine andere ist einfach top in den Inhalten, nochmal was Spezielleres auch zu erklären [...]. Dadurch lebt es und gewinnt auch. Ich hab' versucht immer zu Beginn, also ich hospitiere immer mal, versuche das dezent im Hintergrund zu tun. Um mir auch immer so ein bisschen ein Bild zu schaffen, so ein bisschen einen Plan, um Qualität zu sichern. Aber wie gesagt, das ist gut gewachsen, auch so ein Prinzip, dass man gegenseitig auch so ein bisschen hospitiert. Also alle die neu beginnen, hospitieren erstmal untereinander und dann beginnen sie selber mit eigenen Workshops. Dann seh' ich's mir irgendwann an, geb' nochmal Feedback. Also so ein, das ist eher so ein bisschen informellerer Prozess, wie sich alle einarbeiten. Der aber, ja, bisher hatte ich auch den Eindruck, sich für alle doch sich gut angefühlt hat so. [...] Es ist ein bisschen eine gewachsene Familie, kann man fast sagen. Ich sag mal, Zweidrittel der Kolleginnen sind jetzt auch schon drei Jahre und länger dabei. Was ich aber persönlich sehr positiv finde, weil so 'ne Konstanz auch, finde ich, das spricht auch ein Stück weit für die Qualität. Das Team ist auch gut zusammengewachsen untereinander.¹⁰²

Die Programme werden zu einem Großteil zunächst von Monika erstellt und gemeinsam mit dem Team finalisiert. Das führe dazu, dass sich die einzelnen Personen besser mit den Vermittlungsprogrammen identifizieren können. Zu Beginn eines neuen Programms oder beim Einstieg neuer Mitarbeiter/-innen begleitet Monika ihre Kolleginnen und Kollegen bei den ersten Durchführungen, um Rückmeldungen zu geben und die „Qualität zu sichern“.

Auch Katharina hospitiert bei den Führungen, um an den vermittlerischen Ansätzen ihrer Mitarbeiter/-innen zu arbeiten. Besonders wichtig ist ihr, dass sich die Vermittler/-innen an den von der Institution bereitgestellten Inhalten orientieren und sich auf Basis vorgegebener Materialien einarbeiten. Vor allem in Bezug auf Vermittlungsprogramme für Kinder und Jugendliche erachtet sie es für relevant, dass Pädagoginnen und Pädagogen sich darauf

¹⁰² Interview mit Monika, 26.1.2018, S. 3–4.

verlassen können, bei einem mehrmaligen Besuch des gleichen Programms, dieses auch wiederzuerkennen.

Ich denke, es ist wichtig für Lehrer, dass sie, wenn sie wiederkommen, dass es ein Programm gibt, das sie wiedererkennen können. Also wenn sie da mal da waren. Das ist ein ganz ein wichtiger Punkt. Das sie da dann auch so kriegen, wie sie das sich erwarten. Aber ansonsten sind die Vermittler relativ frei. Also wenn eine Volksschulklasse sich nicht für ein bestimmtes Programm im Vorhinein entscheidet, dann kann es sein, dass sie eben, zwei, drei verschiedene vorgesetzt bekommt, je nachdem bei wem sie kommt. Aber es gibt einen Kanon an Programmen aus dem die Vermittler auch gerne wählen. Aber es gibt immer Situationen wo man anpassen muss, kann, darf.¹⁰³

Für Katharina ist es wichtig, dass sich die Vermittler/-innen, wird ein spezielles Programm gebucht, sehr genau an den geplanten Ablauf des Programms halten. Darüber hinaus gibt es einen Kanon an weiteren Vermittlungsprogrammen, aus dem sie bei Bedarf schöpfen können. Hier gibt es eine klare Vorgabe von Seiten der Leitung der Abteilung, welche Inhalte in der Ausstellung wie vermittelt werden sollen.

Demgegenüber positioniert sich Julia. Sie hat von Seiten der Museumsleitung ein Honorar, um die Konzeption von Vermittlungsprogrammen abzugeben. Diese Möglichkeit nutzt sie nicht nur, um den Vermittlerinnen und Vermittlern die Mitgestaltung an der Institution zu ermöglichen, sondern vor allem auch als finanzielle Nische, um ihnen dadurch ein zusätzliches Honorar auszahlen zu können.

Ich finde einfach, dass die Identifizierung mit einem Konzept und auch mit der Arbeit hier, die steigt halt ungemein, wenn man es selbst gemacht hat. Und es ist auch eine Möglichkeit, einfach nochmal so ein anderes Honorar auszuzahlen. Deswegen ja, wenn Leute Lust und Zeit haben, gebe ich es gerne raus und wenn nicht, dann mache ich die Konzepte. Und wir machen es, dass es dann in Absprache funktioniert. Dass auch meistens nochmal die FSJler auch 'ne Literaturrecherche dann machen und dass da auch so Austausch besteht. Und dann schicken wir auch nochmal ins Team. Und dann ist es eh so, wir haben keine superdetaillierten, ausgearbeiteten Konzepte von zehn bis 15 Seiten, sondern wir haben drei Seiten und jeder findet seinen Zugang oder ihren Zugang dann. Weil, ja, also, ich halt auch nichts davon, dass man dann irgendwas so und so abspulen sollte. Es ist ja eh jedes Mal eine neue Situation. In der Situation muss man immer reagieren können und gucken können, passt das jetzt, passt das nicht, muss ich etwas ganz Anderes machen. Und das zeichnet für mich auch eine Vermittlerin, einen Vermittler aus, darauf dann auch reagieren zu können, spontan, das ist auch total in

¹⁰³ Interview mit Katharina, 19.1.2018, S. 5.

Ordnung. Auch bei Führungen kann jeder auch Schwerpunkte setzen. [...] Auch da gibt es so eine Offenheit. Weil sonst könnte man ja auch einfach einen Audioguide irgendwo besprechen.¹⁰⁴

Julia pflegt einen sehr lockeren Zugang zum Einhalten der Konzepte. Diese dienen eher einer Orientierung als einer Vorgabe, wie und womit die Vermittler/-innen handeln sollten. Für Julia zeichnet gute Vermittler/-innen aus, dass diese individuell auf die Gruppe reagieren und im gegebenen Fall kurzfristig auch auf das Programm oder die konzeptuellen Vorgaben zu verzichten.

Bezahlt werden die Kunst- und Kulturvermittler/-innen bei Katharina, Julia, und wie im Folgebeispiel sichtbar auch bei Monika, auf Stundenbasis. Das stellt mitunter auch einen Grund dar, warum Monika die Konzepte meist selbst übernimmt. Eine detaillierte Vorbereitung soll neben einer inhaltlichen und methodischen Rahmung mitunter auch den Stundenaufwand verringern, den die Vermittler/-innen für die selbstständigen Vorbereitungen benötigen würden.

Bezahlt werden die Vermittlerinnen auf Stundenbasis. Aktuell ist das ein Stundensatz von 25 Euro pro Stunde. Der ist niedrig im Vergleich. Ich bin dabei, muss das aber noch kalkulieren, dass wir das anheben. Dass wir uns auch im Vergleich zu anderen Häusern in der Stadt uns dort anpassen. Ich hab's bisher immer so gehandhabt, dass es halt keine, also an anderen Häusern weiß ich, dass Pauschalen für eine Veranstaltung gezahlt werden. [...] Wo dann aber nicht bezahlt wird, was man vielleicht an Vor- und Nachbereitung hat. Oder wenn die Veranstaltung länger dauert. Das war immer meine Abmachung auch mit meinen Kolleginnen, dass man sagt, das was tatsächlich an Zeit investiert wurde, wird dann auch aufgeschrieben. Aber ich hab' auch gemerkt, ich werd' auch eher zu dieser Pauschale wechseln müssen, damit es einfach handhabbar und überschaubar bleibt. Da bin ich momentan noch dran zu kalkulieren, bei welcher Zahl kommen wir raus, dass es für alle fair ist. Momentan, wie gesagt, die meisten Workshops dauern zweieinhalb Stunden bei uns. Und wir haben gesagt pauschal zahlen wir immer eine viertel Stunde vorher und nachher mit dazu. Drei Stunden, also 75 Euro. Und die Kolleginnen stellen Rechnungen, die meisten monatlich. Und es gibt einfach einen Honorarvertrag. [...] Das ist der Stand der Dinge, dass wir jetzt jährlich Honorarverträge machen und die Kolleginnen halt selbst, einen Kollegen haben wir jetzt dabei, halt schauen müssen. Es gibt ja verschiedene Zuverdienstgrenzen, die sie erreichen können. Also das steuert jede selbst und gibt Rückmeldung: So, Moment, jetzt bin ich am Limit für den Monat. Das sind im Schnitt so an, was verdienen die Kolleginnen, das hängt immer davon ab, wie viele Workshops und Gruppen grad da sind, aber ich sag' mal zwischen 250 und 500 Euro im Monat im Schnitt.¹⁰⁵

¹⁰⁴ Interview mit Julia, 25.1.2018, S. 8–10.

¹⁰⁵ Interview mit Monika, 26.1.2018, S. 4–5.

Monika ist es wichtig, dass die Vermittler/-innen trotz der freiberuflichen Tätigkeit nicht, wie sie das aus vielen anderen Häusern kennt, in Form einer Pauschale bezahlt werden, sondern für die tatsächliche Arbeitszeit. Das schließt die Vorbereitungs-, die Durchführungs- und die Nachbereitungszeit mit ein. Selten führt ein/e Vermittler/-in nur ein Vermittlungsprogramm durch. Eine Vielzahl an unterschiedlichen Programmen in den Sonderausstellungen für unterschiedliche Altersgruppen kann mitunter dazu führen, dass ein Wiedereinlesen oder Auffrischen in Programme Zeit in Anspruch nimmt, die im Rahmen der freiberuflichen Tätigkeit als Vermittlerin meist nicht honoriert wird. Eine freiberufliche Tätigkeit bringt, wie oben bereits ausgeführt, nur wenige tatsächliche Freiheiten mit sich. Julia bespricht mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, wo die Vorlieben einer jeder einzelnen Person liegen, sodass manche Vermittler/-innen ausschließlich Workshops mit Kindern und Jugendlichen machen, andere nur Führungen mit Erwachsene und wiederum andere auf keinen Fall einen Kindergeburtstag übernehmen möchten.

Also es gibt einige, die machen nur Führungen und es gibt einige, die machen Workshops und Führungen und es gibt einige, die machen nur Workshops und Führungen für Kinder, aber nicht für Erwachsene. Im Augenblick sind das mehr Frauen auf alle Fälle wie Männer. Es gibt nur einen Mann. Ich überleg jetzt gerade mal, so ungefähr zehn, neun Frauen, aber so der Kern sind vielleicht drei bis vier Personen. Und die anderen, die machen dann einfach mal eine Führung oder einen Kindergeburtstag oder, oder, oder. Es gibt auch Leute, die machen Workshops und Führungen aber definitiv keine Kindergeburtstage. Also da gibt's sozusagen, jeder hat so seins, was er macht oder nicht macht.¹⁰⁶

Christiane setzt sich als Museumsdirektorin intensiv mit den Anstellungsverhältnissen und der Rolle der Vermittlung in der Institution auseinander. Ein zentrales Anliegen bestand im Wunsch, ein großes, vielstimmiges Team beizubehalten und gleichzeitig eine Form zu finden, das Team durch ein anderes Anstellungsverhältnis mehr an die Institution zu binden, um die Vermittlerinnen auch wirklich als Teil der Institution zu begreifen. Sie haben sich für die Form der geringfügigen Beschäftigung entschieden. Die Schwierigkeiten, aber auch positiven Entwicklungen, die mit dieser Anstellungsform verbunden sind, reflektiert Christiane im Gespräch.

¹⁰⁶ Interview mit Julia, 25.1.2018, S. 7.

Aber hier in diesem Fall war es uns ganz wichtig, dass die Frauen abgebildet sind im System. Es ging ihnen oder es geht nicht unbedingt nur darum, was verdien' ich und wie viele Stunden bin ich da, sondern ich bin Teil des Ganzes. Wenn ich einen Lohnzettel krieg und da sind vielleicht nur 150 Euro d'rauf, aber ich bin ganz offiziell Teil des Systems. Ich bin nicht irgendwie jemand, der mal kurz vorbeikommt und zwei Stunden dort sitzt, sondern ich gehöre dazu. Und das finde ich war ganz, ganz wichtig. Und weil das einfach auch völlig unrealistisch gewesen wäre, 21 Frauen voll zu beschäftigen. Dann hätten wir das anders auf tun müssen. Man könnte es auch anders sagen, man hat jetzt einfach jemanden, der das macht, aber das würde einfach unser Konzept total gefährden. Und deswegen war es wichtig, dass es so passiert ist. Im Bewusstsein, dass Teilzeit natürlich auch noch eine Falle sein kann. Aber da sind sich die Frauen auch irgendwie sehr, sehr bewusst. [...] Also es gibt viele dieser Frauen, [...] die sozusagen aus der Auseinandersetzung mit Geschichte, mit Kultur, mit Kulturgeschichte so einen Mehrwert beziehen, weil sie sagen, ich lern' was, ich krieg' was mit, ich setz' mich mit interessanten Themen auseinander, ich kann mit Fachleuten, ich bin in ein System eingebunden. Für die ist dieses System, wage ich zu sagen, befriedigend und bereichernd. Es gibt ein paar im Team, die ausgehend aus dieser Erfahrungen im Haus und vielleicht auch noch diesem Mehrwert und aus dieser Befriedigung beschlossen haben, sich fortzubilden, tiefer zu gehen. [...] Und für die ist es schwieriger. Weil da muss man genau aufpassen und hinschauen, dass eben die Entfremdung nicht überhandnimmt. Weil es ist natürlich frustrierend, wenn du sagst, jetzt mach ich das so gerne, jetzt bin ich so engagiert, jetzt bin ich bereit, da so viel zu geben und es kann nicht zurückkommen auf einer monetären Ebene. Ich kann daraus keinen Beruf machen. Dort spießt sich's. Das ist schwierig und das ist mir auch absolut klar und da blutet mir auch das Herz, weil natürlich würden wir sehr gerne diese engagierten Frauen fair am Haus behalten. Das ist völlig legitim zu sagen, ich will eigentlich aus dem, was ich mache, einen Beruf machen und ich so viel verdienen kann, dass ich mir meinen Lebensunterhalt bestreiten kann. Gut, aber da sind wir halt noch in einem Entwicklungsstadium, das ist leider so.¹⁰⁷

Im Gegensatz zu Monika und Katharina leitet Christiane, im Vergleich zur Größe der Institutionen, ein ungewöhnlich großes Team an Kulturvermittlerinnen. So wie auch in den anderen Institutionen ist es hier den Vermittlerinnen möglich, frei zu entscheiden, welche Vermittlungsformate sie gerne übernehmen möchten, vielmehr noch, in welche Bereiche des Museums sie sich einbringen möchten. Auch hier gibt es Vermittlerinnen, die vor allem für Kinder und Jugendliche Workshops konzipieren und die Konzepte mit den Kolleginnen teilen oder zu bestimmten Themen intensiver recherchieren und sich mit Kolleginnen austauschen. Christiane möchte aber vermeiden, dass Vermittlungskonzepte zentral von einer Person entwickelt und gesteuert werden. Dahingehend unterscheiden sich die Zugänge zwischen Monika, Katharina und Christiane. Innerhalb der geringfügigen Beschäftigung organisieren sich die Vermittlerinnen selbstständig. Darüber hinaus versucht Christiane aber bereits seit

¹⁰⁷ Interview mit Christiane, 18.1.2018, S. 7–8.

längerem finanzielle Mittel aufzustellen, um eine Person für die Einreichung von Drittmittelanträgen anzustellen und weitere finanzielle Möglichkeiten zur Umsetzung von Vermittlungsprogrammen zu haben.

Ausschließlich durch die geringfügige Anstellung kann Christiane ein so großes, vielsprachiges Team aufrechterhalten. Einige Mitarbeiterinnen von Christine haben sich durch ihre Tätigkeit im Museum dazu entschieden, eine Weiterbildung im Bereich der Museologie zu absolvieren. Von den zunehmenden Qualifikationen der Mitarbeiterinnen profitiert die Institution. Christiane sieht darin jedoch eine Diskrepanz zwischen der Überzeugung ihres konzeptuellen Anspruchs und einer fairen Bezahlung hinsichtlich der angeeigneten Qualifikationen. Demgegenüber stehen jene Mitarbeiterinnen, die im Rahmen ihrer geringfügigen Anstellung durchaus gerne etwas Orientierung und Vorgaben hätten, da sie den Zeitaufwand der Vorbereitungen verringern würden. Christiane geht von einer großen Eigeninitiative, Engagement und Selbstorganisation aus, die dazu beitragen sollen, dass sich durch die selbstständige Auseinandersetzung ein eigenständiges Interesse zu einem Thema herausbildet, das diesen Zugang zu Vermittlung erst ermöglicht. Dass dieser dazu führt, dass wie Christiane sagt, sie „natürlich [...] manchmal aus den letzten Löchern [pfeifen]“, hält sie nicht davon ab, an ihrem klar formulierten Ansatz festzuhalten.

Ich mein', das ist ja nicht immer ganz unproblematisch. Weil natürlich gibt es manche im Team, die dann sagen, ich hätte gerne eine schön vorbereitete Führung und möchten uns eigentlich nicht so auseinandersetzen, weil wir würden uns leichter tun, wenn wir jetzt klare Anweisungen hätten, was wir zu sagen haben. [...] Ich bin überzeugt, dass das kontraproduktiv für unser Haus ist. Und das ist nicht eine strukturelle Frage, weil unter bestimmten Umständen wäre es auch einfach zu sagen, ok ein Team von zwei oder drei arbeitet eine Führung aus und die ist jetzt bindend und jede tut das und jede weiß, was sie lernen muss. Aber das spürt man sofort. Da bin ich überzeugt. Ich kann das natürlich nicht mit Zahlen belegen. Aber ich glaube, man muss sich auch auf dieses Atmosphärische ein Stück weit verlassen. So gesehen ist es schon, ja, es ist eine bewusste Entscheidung, das so zu machen. Ich würde es auch nicht ändern wollen. Weder mit mehr Geld, noch mit mehr Organisationsstrukturen [...].¹⁰⁸

Überaus großes Engagement unter dem Deckmantel des Interesses und der Freude an einer umfangreichen inhaltlichen Auseinandersetzung läuft schnell Gefahr, einer Selbstaussbeutung zu unterliegen. Dass man durch die Tätigkeit in der Vermittlung die Möglichkeit erhält,

¹⁰⁸ Interview mit Christiane, 18.1.2018, S. 5.

Lebenslang zu lernen, bedarf keiner altruistischen Dankbarkeit. Die inhaltliche sowie im besten Fall eine kritische Auseinandersetzung mit den in der Ausstellung zur Diskussion gestellten Inhalten ist der Arbeit als Kunst- und Kulturvermittler/-in inhärent. Dennoch wird sie auch in den von mir befragten Institutionen unzureichend honoriert. In keiner der insgesamt fünf untersuchten Institutionen bringt die Arbeit als Kunst- und Kulturvermittler/-in ausreichend Einkommen ein, um nicht noch einer weiteren Tätigkeit nachgehen zu müssen. Bis auf das Team von Christiane, arbeiten alle anderen Institutionen bisher noch mit einem, wie Katharina es nennt, „selbstständigem Vermittlungsteam“. Die Bezeichnung, so hat sich gezeigt, sagt aber weder etwas über die tatsächliche Selbstständigkeit noch über das Ausmaß unbezahlter Arbeitsstunden des Vermittlungsteams aus. Die, wenn auch nur geringfügige Anstellung, die Christiane für die Organisation der Vermittlung gewählt hat, führte dazu, dass sich die Vermittlerinnen seither der Institution nicht nur mehr verbunden, sondern durchaus auch verpflichtet fühlen. Die individuellen Zugänge und Aneignungen, die Christiane ihren Mitarbeiterinnen ermöglicht, rufen hervor, dass die Mitarbeiterinnen über ihre geringfügige Tätigkeit hinaus in Form „freiwilliger“ Stunden für die Institution arbeiten. Hier ist durchaus ein sehr genauer und differenzierter Blick gefordert: Angestelltenverhältnisse bewegen sich nicht zwingend außerhalb prekärer Arbeitsverhältnisse.

Demgegenüber täuscht auch jene als „selbstständig“ benannte Tätigkeit nur eine tatsächliche Selbstständigkeit vor. Die bereits oben beschriebene Scheinselbstständigkeit ist eine im Bereich der Kunst- und Kulturvermittlung häufig anzutreffende Arbeitsform, deren „Selbstständigkeit“ vor allem in einer bedingt zeitlichen und finanziellen Flexibilität besteht, aber in inhaltlicher und gestalterischer Hinsicht institutionelle Abhängigkeiten aufweist. Katharina stellt die von Carmen Mörsch charakterisierten Gelingensbedingungen einer „Reflexion erster Ordnung“ in den Vordergrund: Werden die Inhalte der Ausstellung im Sinne der Institution vermittelt? Während Julia die Frage nach den Voraussetzungen für diese (Reflexion zweiter Ordnung) stellt: Wer spricht und wie sollen sich die Vermittler/-innen zu der in der Institution produzierten Inhalte verhalten? Beide Ansprüche müssen im Rahmen einer selbstständigen Tätigkeit als Vermittler/-in in Frage gestellt werden.

„Das Museum der Zukunft ist mein Ort des Aufenthalts!“¹⁰⁹ Als Kunst- und Kulturvermittler/-in in die Institution aufgenommen werden

Neue Vermittler/-innen in ein bereits bestehendes Team aufzunehmen, gestaltet sich für die Interviewpartnerinnen aus unterschiedlichen Gründen als Herausforderung. Katharina beschäftigt, dass es kaum einen Orientierungsrahmen dafür gibt, welcher, mit Hinblick auf Ausbildung, bei der Entscheidung zur Einstellung neuer Mitarbeiter/-innen unterstützt. In der näheren Umgebung gibt es keine Möglichkeit, eine Ausbildung oder ein Studium im Bereich der Kunst- und Kulturvermittlung zu absolvieren, so dass sich Katharina bei der Aufnahme neuer Kollegen und Kolleginnen ins Team vor allem an Empfehlungen orientieren muss. Da auch Katharina die Tätigkeit als Kulturvermittler/-in nur als nebenberufliche Beschäftigung begreift, besteht die Herausforderung darin, eine Person zu finden, die die Arbeit mit einer weiteren beruflichen Tätigkeit verbinden kann. Katharina denkt dabei in erster Linie an Pädagoginnen und Pädagogen.

Meistens über Empfehlungen. Die Suche gestaltet sich ein bisschen schwierig, weil es schwer ist, solche Leute zu finden, die so Kapazitäten haben, die wir gerne hätten. Wir haben natürlich auch schon einmal ausgeschrieben auf der PH [Pädagogische Hochschule]. [...] Aber es ist ganz schwer, Leute zu finden ohne Empfehlung. Weil es gibt ja keine wirklich so eine Ausbildung, die man da präsentieren könnte. Da ist fein, wenn man einfach weiß, woher der kommt und was er schon gemacht hat, ein bissl mehr Background hat. [...] Bei uns herein kommt man, dass man eben ein Vorstellungsgespräch macht. Mal sich zusammensetzt, funktioniert die Chemie, passt alles, was dieser Mensch mitbringt, so für uns. Passt das auch von den Zeiten her, die er hier arbeiten kann. Vor allem der Vormittag immer so eine Zeit halt bei der es knackt. Weil eben viele Lehrer da sind, die nachmittags Zeit haben aber vormittags eben nicht. Und dann heißt's einlesen. Heißt ganz viel lesen, einen eigenen Rundgang sich überlegen, mitgehen dürfen bei Kollegen dann, aber schon auch versuchen, die eigene Linie zu finden, wie man durch die Ausstellung geht. Was schwer ist am Anfang aber ich denk', ganz ein wertvoller Denkprozess ist. Und dann gibt's mal so erste Führungen. Also wir empfehlen, dass sie davor einmal mit Verwandten oder mit Bekannten oder Freunden durchgehen, die ihnen Feedback geben. Und dann machen wir so eine Führung mit, ganz klassisch, so eine erste Art Probeführung, wo wir dann mal schauen, was könnten wir noch ändern, was funktioniert schon super gut. Oder ist wirklich so was im Narrativ drin, das einfach nicht funktioniert oder wo von unserer Seite nicht das ist, was wir gerne weitergeben würden. Und dann heißt's einmal starten. Ja.¹¹⁰

¹⁰⁹ /ecm 2016 – 2018, Manifest der Archäutopie.

¹¹⁰ Interview mit Katharina, 19.1.2016, S. 10–11.

Der Neueinstieg von Vermittlerinnen und Vermittlern erfordert eine intensive Auseinandersetzung mit den Ausstellungen des Hauses und den methodischen Vorbereitungen zum Vermitteln der Ausstellungsinhalte. Die Vermittler/-innen investieren vor allem zu Beginn viel Zeit darin „die eigene Linie zu finden“. Daran anschließend folgt eine Zeit des Ausprobierens und Testens mit Verwandten und Freunden, um Feedback auf die eigene Vermittlungspraxis zu erhalten. Diese umfangreiche Einarbeitungsphase bezeichnet Katharina als „wertvollen Denkprozess“. Die Zeit der Einarbeitung erinnert an eine Ausbildung, im Rahmen der die neuen Mitarbeiter/-innen eine Art Selbststudium durchlaufen, dessen Ergebnis am Ende noch einmal den Vorgesetzten präsentiert und zur Diskussion gestellt wird. Die Einarbeitungszeit für die Arbeit als Kunst- und Kulturvermittler/-in stellt im Verhältnis zum bezahlten Stundenausmaß im Rahmen der Durchführung ein Ungleichgewicht dar.

Die Tätigkeit der freien Kunst- und Kulturvermittler/-innen empfindet Julia als ein Hobby. Unter diesen Voraussetzungen ist es für Julia als Leiterin der Abteilung nicht einfach, gemeinsam an der Ausrichtung des Teams zu arbeiten.

Also das ist halt auch immer eine total große Schwierigkeit, immer wieder neue Leute aufzunehmen, die sozusagen miteinzubinden und so ein „Wir“ und so eine Austauschplattform zu generieren. Und außerdem haben nie alle an einem Termin Zeit. Ich meine, wenn es dein Hobby ist, dann musst du überlegen, verdiene ich jetzt Geld oder gehe ich meinem Hobby nach.¹¹¹

Für viele Mitarbeiter/-innen in Kunst- und Kulturvermittlungsabteilungen ist die Arbeit jedoch kein (reines) Hobby, sondern eine Möglichkeit unter anderen, Geld zu verdienen. Gleichzeitig steigen die beruflichen Voraussetzungen, um als Kunst- und Kulturvermittler/-in arbeiten zu können. Gefordert sind häufig Universitätsabschlüsse und Erfahrungen im Bereich Kunst- und Kulturvermittlung. Die Voraussetzungen und Arbeitsbedingungen bestimmen mitunter auch, wer Teil eines Kulturvermittlungsteams werden kann und wer nicht.

Monika hatte zum Zeitpunkt unseres Gespräches Bewerbungsmappen für eine Mitarbeit in der Kunst- und Kulturvermittlung auf ihrem Tisch liegen. Ein paar hatte sie sich bereits angesehen, es seien spannende und vielversprechende Lebensläufe dabei, so Monika. Im Gespräch über die Bewerbungen gelangen wir zum Thema Diversität unter Mitarbeiter/-innen

¹¹¹ Interview mit Julia, 25.1.2018, S. 11.

im Museum. Monika ist mit der Diskussion vertraut und versucht seit längerem das Personal hinsichtlich sprachlicher, religiöser, sozialer aber auch körperlicher Aspekte und durch neuausgeschriebene Stellen zu diversifizieren. Die vorausgesetzten Anforderungen erschweren jedoch ihre Handlungsfähigkeit.

Wenn man sich dem annimmt als Museum zu sagen, wir wollen auch Migrationsgeschichte ein Stück weit erzählen, dass man dann natürlich auch die Leute mit im Team braucht. Es ist aber gar nicht so einfach, welche zu finden. Also, das ist dann, wir hatten leider immer auf Projektbasis begrenzt oder als Volontäre Kolleginnen schon da, die der türkischen Community näher sind. Meine zweite FSJlerin hatte auch türkischstämmige Eltern, aber es ist noch sehr, sehr wenig. Also da ist noch deutlich Luft nach oben. [...] Ich weiß es aber wie gesagt auch, ja nicht nur von uns auch von anderen Häusern, häufig halt die Bewerberlage noch nicht so groß ist, oder dass es dann, wenn dann doch quasi die Qualifikation, zum Teil sind das Lehramtsanwärter, zum Teil Mitarbeiter, wo ich mir denk', es passt dann zum Vergleich anderer Qualifikationen doch nicht so ganz dazu. Aber klar, dass ist ein Thema, das seh' ich auch. Je mehr wir auch mit dem Thema, ja körperlicher Einschränkung, Behinderungen, Menschen miteinbeziehen könnten, wäre es natürlich im Ganzen auch glaubwürdiger. Vermittlung, also das kann ich jetzt nur mit Blick auf Barrierearmut versuchen so umzusetzen, dass wir, wenn wir Angebote für spezielle Zielgruppen machen, es erstens gemeinsam mit denen zu tun, die es betrifft und dass es idealerweise, in dem Fall zum Beispiel Sehbehinderte, dann auch ausführen. Wenn wir sie anstellen könnten, wär's noch besser.¹¹²

Die Voraussetzungen, die angehende Kunst- und Kulturvermittler/-innen im Vergleich zu den Vertragsbedingungen gestellt werden, lässt sich durchaus als unausgewogen bezeichnen. Das zeigt sich etwa am Beispiel einer Stellenausschreibung des Weltmuseums Wien im März 2018, in der neben akademischen Abschlüssen, inhaltlichen Kenntnissen und Erfahrungen im Bereich der Bildungsarbeit, ein fünfseitiges Ideenpapier gefordert wurde. Auf der facebook-Seite des „Forum Kulturvermittlung“¹¹³ wurde diese intensiv diskutiert. Unentgeltlich die Institution mit Vermittlungsprogrammen zu versorgen, sei, so die Argumente der Diskutantinnen und Diskutanten, nicht in Ordnung. Als Gegenargument wird die Vielzahl an bereits sehr gut qualifizierten Personen genannt, deren individuelle Vorstellungen von dem Bereich der Kunst- und Kulturvermittlung nicht alleine über einen Lebenslauf ersichtlich wird. Die Diskrepanz zwischen dem Wunsch nach Expertinnen und Experten und der Arbeitsbedingungen ist eine, die in den Interviews immer wieder thematisiert wurde. Katharina wünscht sich ein beständiges Team, dass durch eine lange Mitarbeit im Museum

¹¹² Interview mit Monika, 26.1.2018, S. 13.

¹¹³ Vgl. Forum Kulturvermittlung: <https://www.facebook.com/groups/1013986245403946/>, 13.5.2018.

den Vermittlerinnen und Vermittlern ermöglicht, ihr Wissen zunehmend zu erweitern. Durch die ihnen zugeschriebene Rolle im Museum, ist eine Mitsprache in der Institution jedoch nur erschwert möglich.

„Die Gewohnheit etablieren, über Gewohnheiten zu reflektieren“.¹¹⁴ Vermittlung als Querschnittsaufgabe des Museums

Die eigene Vermittlungstätigkeit zu reflektieren, dafür bleibt meist kaum Zeit in den Abteilungen für Kunst- und Kulturvermittlung. Ich habe mit den Leiterinnen der Kunst- und Kulturvermittlungsabteilungen über Formen der Dokumentation und Reflexion der Vermittlungsaktivitäten gesprochen. Eine nähere Ausführung, was ich unter Reflexion und Dokumentation verstehe, habe ich bei den Interviews bewusst vernachlässigt, um es den Interviewpartnerinnen und -partnern zu ermöglichen, offen ihre Strategien und Zugänge zu erzählen. Die Antworten zeigen, wie unterschiedlich eine Reflexion des eigenen Tuns umgesetzt und verstanden wird.

Christiane assoziierte meine Frage mit einer Publikationstätigkeit, welche die Möglichkeit schafft, die Überlegungen zu kulturvermittlerischem Handeln in der Institution mit einer breiteren unter anderem fachinternen Personen öffentlich zu teilen und zu reflektieren.

Das würden wir wahnsinnig gerne angehen. Es ist auch immer wieder Thema. Es ist auch ein schmerzhaftes Thema, weil das größte Defizit hier im Haus sehe ich im Moment, [...] dass wir es aufgrund dieses personellen, budgetären und zeitlichen Mangels einfach sehr schwer schaffen, zu publizieren. Das tut mir wahnsinnig leid und das muss sich auch ändern und das wird sich auch ändern.¹¹⁵

Christiane betrachtet es als „großes Desiderat“, die Prozesse, die innerhalb des Hauses passieren, nach außen zu tragen, und damit auch zu einer Weiterentwicklung dessen, was Kunst- und Kulturvermittlung sein und wie sie verstanden werden kann, beizutragen. Sie äußert sich wenig über die Praktiken der Reflexion innerhalb der Institution.

¹¹⁴ Dieses Zitat verdanken wir der Kulturvermittlerin Andrea Hubin, die im Rahmen einer Veranstaltung zur Ausstellung „FUTURE undone“ für eine Etablierung von Reflexionsroutinen innerhalb von Institutionskulturen argumentiert hat. Vgl. /ecm 2016-2018: Manifest der Archäutopie 2017.

¹¹⁵ Interview mit Christiane, 18.1.2018, S. 11.

Mitunter kann eine Publikation aber zu einer Reflexion dessen, was Vermittlung in der Institution will, wie sie sich positioniert und ausrichtet sowie zu einer sozialen, methodischen und inhaltlichen Stärkung der Abteilung beitragen. 2014 hat sich die Vermittlungsabteilung des Weltkulturenmuseums Frankfurt die Aufgabe gestellt, gemeinsam mit der Kunstvermittlerin Nora Landkammer, der Kulturtheoretikerin und Künstlerin Belinda Kazeem-Kamiński und dem Kunst- und Medienwissenschaftler und Kunstvermittler Stephan Fürstenberg die eigene Vermittlungspraxis zu reflektieren. Der Anspruch war, sich den Diskussionen rund um exotisierende Fremdzuschreibungen, Formen musealer Repräsentation in ethnologischen Museum zu widmen und die eigene Vermittlungspraxis dahingehend zu befragen.

„Die Diskussionen“, so argumentieren die beiden Kunst- und Kulturvermittlerinnen Stephanie Endters und Carolin Rothmund in der Einleitung des Bandes, „sind für die Vermittlung am Frankfurter Weltkulturen Museum zentral, müssen die Vermittler_innen doch in diesen Auseinandersetzungen Stellung beziehen“¹¹⁶. 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“¹¹⁷ in Frage gestellt und thematisiert werden kann.

Als Vermittler_innen stehen wir vor der Herausforderung, Kolonialität, die Spuren des Kolonialismus in unserem Alltag, bewusst zu machen, die Verwicklung eines jeden darin aufzuzeigen, sie zu dekonstruieren und dabei die Gefahr zu vermeiden, durch Vereinfachung neue stereotype Bilder von ‚gut‘ und ‚böse‘ herzustellen [...] Unser Vermittlungsziel ist allerdings nicht damit zu verwechseln, die Ansichten der Besucher_innen durch ‚eine‘ andere Sichtweise zu ersetzen, sondern gemeinsam zu reflektieren, zu fragen, ‚woher wer welche‘ Vorstellungen hat. Es geht darum, die eigene Position und Perspektive, aus der jede_r einzelnen spricht, bewusst zu machen und sich darüber kritisch auszutauschen.¹¹⁸

Das Weltkulturenmuseum Frankfurt stellte sich in der gemeinsamen Reflexion der Auseinandersetzung mit der inhaltlichen Ausrichtung der Institution und der eigenen Positionierungen zu den durch die Institution vermittelten Inhalte. In dem Versuch bei der Infragestellung eigener Perspektiven, Wissensstände und Vorstellungen zu beginnen,

¹¹⁶ Stefanie ENDTER, Carolin ROTHMUND (Hg.), „Irgendwas zu Afrika“, Herausforderungen der Vermittlung am Weltkulturen Museum Frankfurt am Main, Bielefeld 2015, S. 5.

¹¹⁷ Ebenda, S. 6.

¹¹⁸ Ebenda, S. 12–13.

entstehen individuelle subversive Denkansätze, die Besucher/-innen dazu anregen können, gesellschaftliche Phänomene auch einmal auf eine mögliche andere Art und Weise zu denken.

Katharina legt Wert darauf, sich regelmäßig mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern über ihre Arbeit auszutauschen. Dazu lädt sie ihr Team zu zentralen Zeitpunkten, wie vor der Eröffnung einer neuen Sonderausstellung und zu den Semesterenden ein, um sich ihren Anliegen zu widmen und diese zu diskutieren. Zur Beschreibung der gemeinsamen Treffen verwendet sie auch den Begriff „Supervision“. Es geht ihr darum, den Erfahrungsgewinn der Vermittler/-innen, zentralen Vermittlungsmomenten, die sie beschäftigen, Raum zu geben, sie zu diskutieren und offenzulegen. Zudem dienen die Treffen der Informationsweitergabe. Katharina bildet dafür die Schnittstelle zwischen Institution und den freien Vermittlerinnen und Vermittlern. Im Interview erläutert sie, wie so ein gemeinsames Treffen aussehen kann.

Oder mit schwierigen Fragen aus Schülergruppen zum Beispiel, wie man damit umgehen soll. Also solche Sachen versuchen wir dann in den Vermittlungstreffen zu thematisieren. [...] Dass alle mal auch erzählen können einfach, einfach mal Supervision sozusagen, mal hinlegen und sagen, damit ist es mir nicht gut gegangen, das war nicht fein und ich hab' in dem Moment nicht reagiert, habt ihr irgendwelche Vorschläge dafür. Was könnte man da machen. Und da ist unser Team ein guter Ort, um das zu tun. Das funktioniert ganz gut. Wir haben ganz regelmäßige Treffen. Also immer vor Ausstellungen natürlich, dann gibt's ein Sommertreffen, ein Weihnachtstreffen und wenn nötig noch was dazwischen. Das sind sicher fünf bis sechs Mal im Jahr, dass wir uns treffen. Und da eben ganz Aktuelles austauscht, dann für den Informationsfluss zwischen Museum und Vermittlungsteam, was sich gerade so tut, was in der Pipeline ist, was sich geändert hat in den Ausstellungen. Also Sachen, die nicht akut sind, sondern die man dann wirklich im Team besprechen kann. Aber auch Sachen, die wir recherchieren für alle, die werden da präsentiert. Ja, damit ist dann schon wieder eine Stunde ist da locker gefüllt, dann meistens mit so Dingen. Aber das dient auch wirklich dem netten Austausch, dann sitzt man vielleicht noch zusammen danach und trinkt was oder geht ins Gasthaus. Auch das ist sehr wichtig. Wobei das ja Freizeit ist für unsere Vermittler, die da kommen. Und das schätzen wir wirklich sehr, dass sie das ernst nehmen und da sind.¹¹⁹

Katharina legt den Schwerpunkt bei gemeinsamen Treffen auf den Austausch unter den Vermittlerinnen und Vermittlern und nutzt sie als eine Kommunikationsplattform. Zudem weißt Katharina darauf hin, dass die Vermittler/-innen die Reflexionseinheiten in ihrer Freizeit wahrnehmen und kein Honorar dafür erhalten. Von einer ähnlichen Form der Organisation

¹¹⁹ Interview mit Katharina, 19.1.2018, S. 11–12.

berichtet auch Monika. Sie lädt ihr Team vor allem dann zu einem gemeinsamen Treffen ein, wenn neu konzipierte Vermittlungsprogramme zur Diskussion gestellt werden sollen. Auch hier sind vor allem Zeit und Geld Faktoren für die Mitarbeiter/-innen, die sich letztlich dazu entschieden haben, einen weiteren Austausch individuell mit Monika zu pflegen und sich weniger in Gruppensitzungen auszutauschen.

Viel Feedback läuft einfach auch über E-Mail, weil das auch den Kolleginnen entgegenkommt, dass man nicht immer extra noch auf einen Termin in die Stadt kommen muss. [...] Ja, sonst sind das vielleicht einmal im Vierteljahr. Also es war immer eigentlich daran geknüpft, dass man sagt, wann kommt ein neuer Workshop, das war meistens ein Anlass. Und halbjährlich natürlich immer so ein bisschen die Sommer und Winter, dass man so ein bisschen das Halbjahr ein Stück weit begangen hat. Und inzwischen, also ich hab' das auch immer abgefragt bei den Kolleginnen. Wie sollen wir's machen. Mögt ihr, dass wir uns regelmäßig treffen? Wollen wir das eher informell, dass ihr Feedback per E-Mail gebt? Das war der Wunsch bisher, dass sie sagen, lieber informell.¹²⁰

Ein regelmäßiger Austausch über die eigene Vermittlungstätigkeit kann dabei helfen, die eigene sowie die kollektive Ausrichtung der Vermittlung zu schärfen, voneinander zu lernen und die eigene Vermittlungsstrategie zu erweitern. Die Arbeitsbedingungen der Vermittler/-innen verhindern mitunter allerdings eine solche gemeinsame Entwicklung der Vermittlung. Monika versucht die gemeinsamen Besprechungen für die Diskussion neu entstandener Vermittlungsprogramme heranzuziehen.

Im Vergleich zur Reflexionspraxis des Weltkulturenmuseums Frankfurt, sind es im Team von Katharina keine konzeptübergreifenden inhaltlichen und methodischen Schwerpunkte, die im Rahmen des Zusammenkommens besprochen, diskutiert und verhandelt werden. Die von der Institution vorgeschlagenen inhaltlichen Ausrichtungen werden nicht zur Diskussion gestellt. Katharina ist die Weitergabe von Wissen zentral. Das ist ein relevanter Unterschied, wenn man nach der Rolle der Vermittlung in Museen fragt und ihrer Aufgabe in der Produktion von Inhalten, die das Museum im Rahmen von Ausstellungen und Veranstaltungen nach außen tragen.

Eine Aufgabe der Vermittlung könnte es sein, so die Perspektive des Schweizer Forschungsprojekts „Kunstvermittlung in Transformation“, das Wissen der Institution nicht nur nach außen zu tragen, sondern neues Wissen, das im Rahmen der Vermittlungsarbeit, im

¹²⁰ Interview mit Monika, 26.1.2018, S. 5.

Austausch mit heterogenen Öffentlichkeiten entsteht, in das Museum hineinzutragen. Um die Institution durch dieses neue Wissen zu bereichern, ist eine Einbindung der Akteurinnen und Akteure auf unterschiedlichen Ebenen notwendig.¹²¹ Für die Kunst- und Kulturvermittlerin Susanne Kudorfer bedeutet in einer Ausstellung zu arbeiten, auch die Verantwortung zu übernehmen, an der Institution zu arbeiten.¹²² Wie kann so etwas konkret in der Praxis aussehen? In welche Konflikte geraten Vermittler/-innen dadurch? Das Frankfurter Weltkulturenmuseum greift diese Fragen auf und bespricht die Herausforderungen in der bereits erwähnten Publikation, sich auch entgegen der möglichen Erwartungen der Besucher/-innen die Frage zu stellen, welches Wissen man im Rahmen einer Vermittlungssituation weitergeben möchte.¹²³ „Wird z.B. im Kontext einer Führung die Frage nach der, ursprünglichen' Benutzung eines Objekts gestellt, müssen sich die Vermittler_innen fragen, auf welche Wissensquellen sie sich beziehen möchten. Allein ihr Wissen auf westliche, ethnologische Wissenschaftsliteratur zu beschränken, würde einen enormen Ausschluss an Wissen bedeuten, welches nicht diese Kategorie erfüllt und die Perspektive auf die Objekte stark reduzieren“.¹²⁴

Wie könnte auf Basis der Etablierung von Vermittlung in der Mitte des Museums eine Positionierung, ein, wenn man so will, Mission Statement aussehen? Die Vermittlung des Frankfurter Weltkulturen Museums will ihre Arbeit inhaltlich wie folgt positioniert wissen: „Als Ort für den postkolonialen und antirassistischen Diskurs in Zusammenarbeit mit anderen institutionellen Partnern innerhalb Frankfurts [...]. Dabei fungiert das Museum als Impulsgeber, aber nicht als Deutungsmacht, sondern vielmehr als Plattform, um mit verschiedenen Akteur_innen eine Debatte zu führen“.¹²⁵

Strukturell erachten sie als essentiell, dass der/die Vermittler/-in „innerhalb der Institution und nach außen nicht (nur) als Dienstleisterin wahrgenommen wird, um Besucher_innen für das Museum zu gewinnen, sondern aus der Rolle der Zuarbeiterin und Wissens(weiter)vermittlerin zur autonomen Akteurin wird, deren Arbeitsergebnisse im Museum selbst Raum und Beachtung finden“¹²⁶.

¹²¹ Vgl. Susanne KUDORFER, Nora LANDKAMMER, microsillions, Bernadett SETTELE, Arbeiten in und an Institutionen, in: Carmen MÖRSCH und Bernadette SETTELE (Hg.), Kunstvermittlung in Transformation. Perspektiven und Ergebnisse eines Forschungsprojekts. Zürich 2012, S. 11–12.

¹²² Vgl. ebenda, S. 9.

¹²³ Vgl. ENDTER, ROTHMUND (Hg.), „Irgendwas zu Afrika“, S. 13.

¹²⁴ Ebenda, S. 13–14.

¹²⁵ Ebenda, S. 18.

¹²⁶ Ebenda, S. 18–19.

Die Möglichkeit der Durchführung einer so umfangreichen Auseinandersetzung mit der Vermittlungspraxis ist an externe Forschungsgelder gebunden. Die an dem Projekt teilgenommene Kulturvermittlerin Esther Poppe zeigt in ihrem Artikel eine Möglichkeit auf, wie sie ihre eigene Vermittlungspraxis beobachtet und reflektiert hat. Sie schlägt vor, Gedächtnisprotokollen anzufertigen und anschließend mit einem kritischen Blick, Fragen an die Durchführung zu stellen.¹²⁷ Es ist eine mögliche individuelle Praxis, welche einen Weg eröffnet, die eigene Vermittlungspraxis zu befragen, zu reflektieren, sie als Prozess zu verstehen und sie immerwährend anzupassen und zu verändern. Sie wird aber keine Berührungspunkte zur Institution herstellen können und ihre Arbeitsweisen nicht herausfordern. Die Frage, die sich stellt, ist also nicht nur jene nach den Bedingungen für die Möglichkeit einer Transformation der Vermittlung, sondern auch die Frage nach den Bedingungen für die Transformation der Institution durch Vermittlung.

„Gesellschaft soll im Museum stattfinden“.¹²⁸ Vermittlung positionieren und kommunizieren

Die Einigung auf einen geeigneten Namen für die Tätigkeit und das Finden einer gemeinsamen Ausrichtung für das, was man in der Kunst- und Kulturvermittlung tut und worin die Ziele der Tätigkeit liegen, ist keine leichte Aufgabe. Eine, die auch meine Interviewpartnerinnen beschäftigte.

Mit Monika sprach ich über die Bezeichnung ihrer Abteilung und den Übergang von der Museumspädagogik zu Abteilungsbezeichnungen wie Kunst- und Kulturvermittlung oder Bildung und Vermittlung. Lisa Spanier hält fest, dass die Änderung der eigenen Abteilungsnamen auch mit einer Fokussierung des eigenen Leitbildes und dem Verständnis von Kunst- und Kulturvermittlung einhergeht.¹²⁹ Dem würde Monika nur bedingt zustimmen. Die Entscheidung, ihre Abteilung umzubenennen, war nicht vordergründig mit einer inhaltlichen Transformation verbunden. Obwohl der deutsche Verband für

¹²⁷ Vgl. Esther POPPE, Forschend durch die eigene Praxis. Ein Selbstversuch, in: Stefanie ENDTER, Carolin ROTHMUND (Hg.), „Irgendwas zu Afrika“, Herausforderungen der Vermittlung am Weltkulturen Museum Frankfurt am Main, Bielefeld 2015, S. 195–207.

¹²⁸ /ecm 2016 – 2018, Manifest der Archäutopie.

¹²⁹ Vgl. SPANIER, Kunst- und Kulturvermitteln im Museum, S. 80.

Museumspädagogik e.V. sich 2004 für die Beibehaltung des Begriffs „Museumspädagogik“ aussprach¹³⁰, vernahm sie einen Wandel in den Museen, dem sie sich mit einer Umbenennung der Abteilung in „Bildung und Vermittlung“ anschloss.

Ich hab' wahrgenommen, dass auf vielen Visitenkarten und Homepages die Begrifflichkeit geändert wurden. Also ich bin jetzt auch Leitung für Bildung und Vermittlung. Viele sind jetzt Referenten, also das Thema Kulturvermittlung, Bildung und Vermittlung, also häufig hat man so eine Sprachebene gefunden. Weil Museumspädagogik, ich persönlich finde ihn immer noch einen guten und quasi ehrlichen Begriff. Bei Museumspädagogik ist so ein bisschen natürlich auch der Entwicklung geschuldet, weil ja auch lange Zeit der Fokus auf Kindern lag, dass man immer so die Basteltante ist in der Wahrnehmung. So auch sag' ich mal in der Kollegenschaft und in vielen Häusern und so, ja das ist der Kinderkram [...] einfach zeigen wollten durch andere Betitelungen der Arbeit, dass es mehr ist. [...] Es ist ja tatsächlich viel mehr [...], Thema Inklusion, Seniorengeneration 60plus, Barrierearmut, Migration, also es ist ja eine vielfältige Erweiterung an Zielgruppen. Und dass da dann, also das ist eher jetzt ein subjektiver Eindruck, dass man auch aus so einem Grund heraus das Gefühl hat, dass der Begriff vielleicht da einen Wandel braucht, wenn man über Bildung und Vermittlung spricht. Das ist einfach, kulturelle Bildung, Kulturvermittlung, wie auch immer, dass man damit auch signalisiert, es ist größer vom Verständnis her, wofür man sich auch zuständig fühlt innerhalb eines Museums von dem Bereich her. Ich glaub, dass ist auch immer so ein bisschen individuell in den Häusern. Aber man konnte das beobachten, so die letzten 15 Jahre haben sich die Titel geändert. Ja, ich kann damit leben. Also so, ich finde, es kommt auch immer drauf an, was drin' steckt.¹³¹

Verändert hat sich für Monika in den vergangenen Jahren vor allem der Umfang ihrer Tätigkeitsbereiche im Museum, für die sie sich „zuständig fühlt“. Dieser äußert sich vor allem in der Ausdifferenzierung und Benennung von Zielgruppen, die Monika ein Mehr an Arbeitsbereichen schaffen. Die Umbenennung der Abteilung kann Monika sich durch diese Entwicklung erklären und erachtet sie soweit als sinnvoll, als unter dem Begriff der Museumspädagogik vor allem Kinder und Jugendliche als Gegenüber gedacht wurden. Sie persönlich kann sich aber nach wie vor mit dem Begriff der „Museumspädagogik“ identifizieren, in dem er inhaltlich widerspiegelt, was ihre Arbeit beinhaltet. Die Umbenennung ist zunehmend auch für eine Positionierung der Abteilung auch innerhalb der Institution wichtig.

¹³⁰ Vgl. Bundesverband Museumspädagogik e.V., Positionspapier Museumspädagogik. Stellungnahme des Bundesverbandes Museumspädagogik e.V., Saarbrücken 2006: https://www.museumspaedagogik.org/fileadmin/user_upload/bund/PDF/2_9_2PositionspapierMuseumspaed06.pdf, 31.5.2018.

¹³¹ Interview mit Monika, 26.1.2018, S. 7–8.

Welche Rolle Kunst- und Kulturvermittlung nicht nur nach Außen, sondern vor allem auch nach Innen spielt, beschäftigt Christiane sehr. Für sie ist die Arbeit der Kunst- und Kulturvermittlerinnen vor allem auch ein Mittel der Emanzipation, der Selbstermächtigung, eine Möglichkeit ihre Meinung zu äußern und eine Sprecherinnenposition einzunehmen. Diese Sprecherinnenposition denkt sie unabhängig von Ausbildung, Alter oder Position innerhalb des Organigramms.

Was wir wollen mit der Vermittlung, ist ein Mehrgenerationenprojekt sein. Ich hab' schon gesagt, es gibt diese Entwicklung nach Innen. Da ist es ganz, ganz wichtig, dass die Frauen voneinander lernen. Aber was ich persönlich für sehr entscheidend halte, ist wirklich diese Frage, wer spricht und wer darf sprechen im Museum. Und da sind wir schon wirklich sehr, sehr davon überzeugt, dass dieses sprechen dürfen nicht gebunden sein soll, zumindest hier an unserem Haus, an berufliche Werdegänge, an ein Studium, an eine Position im Organigramm, an der Zugehörigkeit zum Betrieb und diese Kriterien, die sonst gelten könnten. Sondern, das was zählt, ist die Bereitschaft, sich intensiv mit einem Thema auseinanderzusetzen und sich auf ein Thema einzulassen. Und es ist nicht die Institution, die die Frauen ermächtigt zu sprechen, die ermächtigen sich selbst durch die Auseinandersetzung. Und deswegen ist es mir auch absolut wichtig, nicht einzugreifen in das, was da passiert. Also das, das halt ich auch wirklich für extrem wichtig, weil es entstehen, wenn sechs oder sieben Frauen Führungen machen, entstehen sechs oder sieben unterschiedliche Zugänge zu einem Thema, unterschiedliche Erfahrungen. Das sind alles sehr kluge Frauen, die unterschiedliche Lebensgeschichten mitbringen. Ich mein, die eine ist Bäuerin, die andere ist Gender Studies-Absolventin. Die haben natürlich andere Zugänge, aber diese Zugänge sind gleichwertig und gleichwürdig, weil bei beiden die Voraussetzung, diese Auseinandersetzung mit dem Thema und dieser Zugang zum Thema. Und dadurch funktioniert das. Und es ist tatsächlich so, dass die Leute dann kommen und sich unterschiedliche Führungen anschauen, weil natürlich die 88-Jährige Vermittlerin, die jetzt schon ein paar Jahre nicht mehr führt, aber die hat natürlich anders geführt, als eine die gerade vom Studium gekommen ist. Aber das war ja das Spannende. Weil auch die Person der Kulturvermittlerin in diesen Dialog zwischen Publikum und Institution eine Rolle spielt. Sie ist nicht nur sozusagen eine anonyme Vertreterin der Institution, die gerade mal ein Kärtchen irgendwie, sondern sie ist eine wirkliche, wirkliche individuell ausgeprägte Vertreterin der Institution. Und das glaube ich ist auch ein Schlüssel zum Erfolg dieses Hauses letztlich. Da bin ich ganz, ganz überzeugt.¹³²

Wenn Christiane erläutert, wie die Institution spricht¹³³, dann meint sie damit die Vielstimmigkeit der Kunst- und Kulturvermittlerinnen, die sie auf keinen Fall als „anonyme“,

¹³² Interview mit Christiane, 18.1.2018, S. 2.

¹³³ Der Politikwissenschaftler Oliver Marchart benennt die Vermittler/-innen einer Organisation als die „personalisierte Instanz, der Wissen unterstellt wird – und zwar institutionell beglaubigtes Wissen“. Oliver MARCHART, Die Institution spricht. Kunstvermittlung als Herrschafts- und als Emanzipationstechnologie, in: Beatrice JASCHKE, Charlotte MARTINZ-TUREK, Nora STERNFELD, Wer spricht? Autorität und Autorenschaft in Ausstellungen, Wien 2005, S. 35.

sondern „individuell ausgeprägte“ Vertreterinnen der Institution wahrnimmt. Christiane verfolgt nicht den Anspruch, ihren Mitarbeiterinnen eine Erzählung der Ausstellung vorzugeben und versucht jene „komplexen Macht- und damit Unterordnungsverhältnisse“¹³⁴, wie sie der Politikwissenschaftler Oliver Marchart für die Produktion von Wissen im Museum diagnostiziert, zu entgehen. Viel wichtiger sind ihr unterschiedliche Zugänge und Erfahrungen, welche durch die Vermittlerinnen die Ausstellung bereichern. Die Position der Kuratorin oder des Kurators gibt es in der Institution, die Christiane leitet, namentlich nicht. Die Ausstellungen werden von Christiane, externen Kuratorinnen, Kuratoren und den Vermittlerinnen gemeinsam gestaltet.

Kuratorinnen und Kuratoren gibt es auch in jenem Museum, in dem Katharina die Abteilung für Kulturvermittlung leitet, nicht. Auch hier ist der Direktor jene Person, die Ausstellungen gemeinsam mit externen Kuratorinnen und Kuratoren inhaltlich gestaltet. Die Vermittlung der Ausstellungen basieren auf Erzählungen, die von den Kuratorinnen und Kuratoren initiiert werden. Katharina ist wichtig, dass diese Erzählungen auch im Sinne der Institution weitergegeben werden. Um die Inhalte der Dauerausstellung im regelmäßigen Abständen aufzufrischen, organisiert Katharina eine Kuratorenführung mit der Direktion.

Was wir wieder machen, ist dann ab und zu so eine Führung mit der Direktion, dass er dann wieder einmal erzählt, was er gerne hätte. Also so irgendwie, dass wir das so irgendwie auf eine gute Art rüberbringen. Nicht dieses vorgesetzt bekommen, was wir gerne hätten, sondern eher auf das setzen, dass sie mitdenken und das dann so in dem Sinne transportieren.¹³⁵

Im Gegensatz zu Christiane, die es als wichtig empfindet, dass ihre Mitarbeiterinnen sich selbstständig einem neuen Ausstellungsthema annähern und voneinander lernen, bereitet Katharina die Informationen und Konzepte zu den Ausstellungen vor. Sie möchte damit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern keineswegs vermitteln, dass die Inhalte ausschließlich vorgesetzt werden. Dennoch empfindet sie es relevant zu wissen, was und wie die Vermittlung aussieht und versucht dies im Rahmen von Kuratorenführungen und ausformulierten Konzepten zu aktualisieren.

¹³⁴ MARCHART, Die Institution spricht. S. 35.

¹³⁵ Interview mit Katharina, 19.1.2018, S. 8.

Also sie kriegen von uns die ganzen Materialien, meistens den Katalog in ausgedruckter Form und was wir sonst noch dazu haben. Und dann gibt's eine Kuratorenführung. Immer am Samstag vor der Eröffnung. Das wird organisiert. Und da wird wirklich ein halber Tag nur dafür verwendet, dass der Kurator mit dem Vermittlungsteam durch die Ausstellung geht. Also zwei bis drei Stunden, so. Das ist dann mit Vor- und Nachbereitung und die Vermittlungsprogramme stellen wir ihnen dann vor, die wir ausgedacht haben, also keine Bausteine, sondern wirklich ausgearbeitete Programme.¹³⁶

Die ausgearbeiteten Programme und umfangreichen Materialien, die Katharina ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Verfügung stellt, verringern eine sonst umfangreiche Recherche. Sie verringern zudem die Arbeitszeit, die die Vermittler/-innen in die Vorbereitungen investieren müssten. Die Übernahme der Wissensproduktion durch die Kuratorinnen und Kuratoren oder die Leiter/-innen von Abteilung für Kunst- und Kulturvermittlung verringert die finanziellen Ausgaben für die Institution. Wenn nun wie hier, finanzielle Rahmenbedingungen eine Einbindung der Vermittlung in eine gemeinsame Wissensproduktion der Institution nur bedingt möglich machen, welche Rolle kann und soll die Vermittlung in der Institution dann noch einnehmen? Wie soll sie sich beispielsweise gegenüber Ausstellungen positionieren, wenn sie nicht Teil ihrer Produktion war oder sich sogar mit ihren Inhalten nicht identifizieren kann.

Julia ist als Leiterin, wie auch viele andere Leiter/-innen von Vermittlungsabteilungen, die einzige Vermittlerin im Museum, die ihren Beruf hauptberuflich ausführen kann. Konkret in ihrem Fall wurden nach ihrer Entscheidung, in Elternteilzeit zu gehen, die weggefallenen Stunden vollständig gestrichen. Julia würde sich gerne inhaltlich mehr in die Ausstellungsproduktionen einmischen, das geringe Ressourcenausmaß lässt Interventionen von Seiten der Vermittlung aber nur bedingt zu. Ähnlich empfindet sie die Zusammenarbeit mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die aufgrund der stundenweisen Entlohnung keinen bezahlten Austausch ermöglichen.

Wo wollen wir hin ist halt schwierig, weil wer ist wir? Also es gibt ja immer nur so punktuelle Momentaufnahmen, wo eine Gruppe halt zusammen irgendwie sich gerade finden kann. [...] Also ich würde mir einfach wünschen, dass es möglich ist, in einem Team zu arbeiten, wo man, ich glaube, wenn man, man kann eine ganz andere Wirkkraft entwickeln, wenn man jetzt zum Beispiel zu dritt oder so was hier wäre. Dann könnte man auch sagen, man mischt sich in die Ausstellung stärker ein, in die Textproduktion, man macht Tagungen,

¹³⁶ Ebenda, S. 8.

also ich glaub einfach, da ist so viel Potenzial drin, was jetzt einfach, dadurch dass ich, also ich mach' jetzt ja keine ganze Stelle mehr, der Rest ist einfach weggefallen, und was jetzt einfach durch das sozusagen an Erwartetem oder wie auch immer Kerngeschäft, das nimmt einfach schon sehr viel in Anspruch und darüber hinaus ist gar nicht mehr so viel möglich.¹³⁷

Neben dem, wie Julia es nennt, Kerngeschäft betrachtet sie den Tätigkeitsbereich der Vermittlung im Einmischen bei den Ausstellungsgestaltungen, dem Mitschreiben von Ausstellungstexten, der Organisation von Tagung, also einer maßgeblichen Beteiligung an der Produktion von Wissen und wissenschaftlichem Arbeiten in der Institution. Die jedoch nach wie vor bestehende Hegemonie der Kuratorinnen und Kuratoren macht ihr eine Teilhabe kaum möglich und veranlasste sie schließlich dazu, die Vermittlung einer Ausstellung zu verweigern.

Bei einer Ausstellung haben wir als Vermittlungsteam gesagt, wir vermitteln das nicht, wir lehnen die Ausstellung ab, wir vermitteln nicht. Und dann haben wir gesagt, ok, geht eigentlich auch nicht, weil das interessiert ja niemanden, also das kriegt auch da niemand mit. Das ist ja dann ein leiser Protest, wo dann die freien Vermittler auf ihre Verdienste verzichten. Und dann haben wir so einen Fragenkatalog entwickelt zu der Ausstellung, der an der Kasse lag. Also das war dann auch möglich, sozusagen dann diese kritischen Fragen zu stellen. [...] Aber das wird auch nicht offen, auch nicht dann nochmal diskutiert. Wir haben uns dann mit der kommissarischen Leitung dann als Vermittlungsteam getroffen, haben noch einmal vorgetragen, warum wir diese Ausstellung ablehnen und eben vorgeschlagen, wie wir damit umgehen wollen. Und in diesem wurde das dann besprochen aber es wurde jetzt auch nicht noch einmal in die Kustodensitzung reingetragen. Und, also es wird sehr viel auch hier bilateral einfach geklärt und es gibt nicht so viel inhaltlichen, wirklichen Austausch. Wir haben jetzt angeregt, dass wir Feedbackgespräche zu den Ausstellungen machen wollen und eben das Feedback der Kassenkräfte und eben das Feedback der freien Vermittler/-innen miteinbeziehen wollen. Aber das sieht jetzt auch wieder so aus, dass ich das Feedback abfrage und hineintrage. Also ich bin ja auch quasi da nochmal so eine Vermittlerin zwischen den Freien und „drüben“ [den Kurator/-innen, die ihre Büroräume in einem anderen Teil des Gebäudes haben]. [...] Vor allen Dingen ist es eben auch die Schwierigkeit, wie weit lehnt man sich auch aus dem Fenster, wenn man mit Menschen zusammenarbeitet, die so prekär angestellt sind und so wenig Wirkkraft haben und vielleicht auch im nächsten Augenblick einfach einen festen Job woanders haben und dann weg sind. Also das ist für mich schon nicht so einfach, das auszubalancieren.¹³⁸

Ebenso wie am Beispiel von Katharina sichtbar, erweckt es auch bei der Aussage von Julia den Anschein, als würden alleine die finanziellen Ressourcen die Arbeitsbedingungen und die

¹³⁷ Interview mit Julia, 25.1.2018, S. 16.

¹³⁸ Ebenda, S. 14.

Möglichkeiten der Mitsprache und Mitgestaltung an der Institution verhindern. Das ist meines Erachtens nur eine Möglichkeit, das Dilemma, indem sich Julia befindet, zu denken. Vergleicht man die Anzahl der unbefristeten Vollzeitäquivalente mit jenen der Vermittler/-innen in Museen, so wird deutlich, dass dahingehend ein schwerwiegendes Ungleichgewicht herrscht. Kaum ein Museum würde wohl in Frage stellen, ob zugunsten der Vermittlung, eine Umwidmung von Kuratorinnen- und Kuratorenstellen für Bildung und Vermittlung eine mögliche Option wäre, um dadurch der Vermittlung mehr Stimme, Raum und symbolisches Kapitel zu geben. Im Rahmen einer Podiumsdiskussion in Wien im April 2018 über die Wirkungsmacht von Museen und die Rolle von Kulturvermittlung¹³⁹, meldete sich eine Kunstvermittlerin aus dem Publikum zu Wort und merkte an, dass wir schon lange wüssten, dass Kulturvermittler/-innen die besseren Texteschreiber/-innen, die besseren Erzähler/-innen und Ausstellungsmacher/-innen seien. Sie verstehe nicht, warum man überhaupt noch darüber sprechen müsse, ob Kulturvermittler/-innen angestellt werden sollten oder nicht. Im Rahmen der Podiumsdiskussion wurde jedoch auch deutlich, dass nicht nur die Anstellungsverhältnisse diskutiert werden müssen. Vielmehr eine Aufklärung darüber, was die Aufgaben von Vermittler/-innen in den Institutionen sein können und welchen Beitrag ihre Arbeit für die Institution leisten kann. Das ist noch keine Selbstverständlichkeit. So unterschiedlich wie die Auffassung über die Aufgabenfelder unter den Leiter/-innen für Kunst- und Kulturvermittler/-innen sind, so unterschiedlich sind sie verständlicherweise auch unter den anderen Abteilungen innerhalb der Institution.

Was also könnte die Aufgabe der Kunst- und Kulturvermittler/-innen in Museen sein? Carmen Mörsch schlägt vor, an jede Ausstellung Fragen einer „Reflexivität zweiter Ordnung“¹⁴⁰ zu stellen. Es gilt die Kritik, das Einmischen von Kunst- und Kulturvermittler/-innen, auch im kuratorischen Feld, als eigenständige Praxis der Wissensproduktion anzuerkennen. Erfolgreiche Museumsbeispiele, wie das Museum Arbeitswelt in Steyr oder das Frauenmuseum in Hittisau verdeutlichen, dass auch ein Museum ohne angestellte Kuratorinnen und Kuratoren ein denkbares und funktionierendes Museum sein kann. Oder anders betrachtet, auch das Auflösen von festgefahrenen Rollenzuschreibungen führt zu

¹³⁹ Vgl. ICOM CECA, Museum wirkt. Kulturvermittlung gestaltet., 3.5.2018: <http://www.kulturvermittlerinnen.at/diskussionsrunde-museum-wirkt-kulturvermittlung-gestaltet/#more-736>, 31.5.2018.

¹⁴⁰ Vgl. MÖRSCH, Sich selbst widersprechen, S. 58.

fruchtbaren Ergebnissen. Eine andere mögliche Konstellation wäre denkbar. Sagen wir, nicht Kuratorinnen und Kuratoren regieren das Museum, sondern Vermittler/-innen. Sagen wir, Vermittler/-innen und Kuratorin oder Kurator sind fluide Begriffe, die von Ausstellungsprojekt zu Ausstellungsprojekt neu verhandelt werden. Sagen wir, alle sind angestellt und arbeiten gemeinsam an der Realisierung von Ausstellungen, einem Public Program und einem Vermittlungsprogramm. Sagen wir, die inhaltliche Hoheit liegt nicht bei einer Person, sondern einem Ausstellungsteam, das aus internen und externen Partnerinnen und Partnern besteht, aus Personen mit und ohne akademischen Abschluss, offen für Kritik, Auseinandersetzung, Vielstimmigkeit ist und basisdemokratische Entscheidungen trifft. Sagen wir, dann ist Vermittlung als Haltung in der Mitte des Museums angekommen.

Über Kunst- und Kulturvermittlung sprechen

Sprechen und Erzählen sind zwei zentrale Bestandteile im Arbeitsalltag einer Vermittlerin oder eines Vermittlers. Gehen Kunst- und Kulturvermittler/-innen ihrer Tätigkeit nach, passiert dabei mehr, als dass sie die Inhalte einer Ausstellung wiedergeben: Sie reproduzieren institutionelles Wissen, selektieren Objekte, beeinflussen und steuern die Gruppe durch die gewählte Erzählung. Der Philosoph John L. Austin benennt Äußerungen, mit denen etwas getan wird, „performative Äußerungen“¹⁴¹. Am Beispiel des Ausstellungsrundganges impliziert dies auch die umgangssprachliche Benennung: „eine Führung machen“. Während eines Vermittlungsprogrammes wird also etwas gemacht. Eine performative Äußerung, so John L. Austin, beschreibt aber nicht, was getan wird. Es beinhaltet keinen reflexiven Blick auf das eigene Handeln, die eigenen Produktionsbedingungen oder wie Carmen Mörsch sagen würde, eine „Reflexion zweiter Ordnung“¹⁴². Über sich selbst und die eigenen Arbeitsbedingungen zu sprechen, mache ich daher zum Thema dieser Masterthesis, weil es, so schreiben die Medizinerin und Psychologin Gabriele Lucius-Hoene und der Linguist Arnulf Deppermann, ermöglicht, das Erlebte im Erzählen noch einmal zu reflektieren und neu zu bewerten.¹⁴³ In der Interviewanalyse stelle ich die Frage nach dem *Wie* und dem *Was*: Wie wird erzählt und wie wird durch Sprechen und Erzählen gehandelt und verhandelt? Zudem richte ich meinen Blick auf die Erzählinhalte, also was warum unter welchen Rahmenbedingungen erzählt wird und was nicht.

Seit Ende der 1970er-Jahre werden biographische Methoden dazu herangezogen, um die „unterdrückten und ignorierten Perspektiven gegenüber hegemonialen Deutungssystemen“¹⁴⁴ sichtbar zu machen.¹⁴⁵ Darunter fallen beispielsweise Gesellschaftskritische Ansätze der Industriesoziologie, wie die von dem Literaturwissenschaftler Sven Lindqvist initiierte Aktion „Grabe, wo du stehst“¹⁴⁶, die ein

¹⁴¹ Vgl. John Langshaw AUSTIN, Erste Vorlesung, in: ders., Zur Theorie der Sprechakte, Stuttgart 2002, S. 28–29.

¹⁴² Vgl. MÖRSCH, Sich selbst widersprechen, S. 58.

¹⁴³ Vgl. Gabriele LUCIUS-HOENE, Arnulf DEPPEMANN, Rekonstruktion narrativer Identität. Ein Arbeitsbuch zur Analyse narrativer Interviews, Leverkusen 2004, S. 149.

¹⁴⁴ Peter ALHEIT, Bettina DAUSIEN, „Biographie“ in den Sozialwissenschaften. Anmerkungen zu historischen und aktuellen Problemen einer Forschungsperspektive, in: Bernhard FETZ (Hg.), Die Biographie – Zur Grundlegung ihrer Theorie. Berlin 2009, S. 296.

¹⁴⁵ Vgl. SUTTER, Erzählte Prekarität, S. 69.

¹⁴⁶ Sven LINDQUIST, Grabe, wo du stehst: Handbuch zur Erforschung der eigenen Geschichte, Berlin u.a. 1989.

Handbuch für die Erforschung der eigenen Geschichte darstellt und sich in den Diskurs einer „Geschichte von unten“ einreicht.

Die oft marginalisierten und prekären Situationen der Kunst- und Kulturvermittler/-innen in Museen, regen dazu an, den Blick nicht nur auf die Strukturen der Arbeitsbedingungen zu richten, sondern individuelle, kreative Aushandlungsräume, Handlungsstrategien, Meinungen und Wünsche aufzuzeigen. Die Auseinandersetzung mit Sprechen und Erzählen erscheint fruchtbar, um Selbstbilder und individuelle Handlungsstrategien sichtbar zu machen.

Gabriele Lucius-Hoene, Arnulf Deppermann und der Linguist Konrad Ehlich verweisen darauf, dass Erzählen ein sehr weitläufiger Begriff ist und ganz unterschiedliche Formen des Sprechens hervorbringen kann.¹⁴⁷ Lucius-Hoene und Deppermann unterscheiden zwischen der autobiographischen Gesamterzählung als die Gesamtheit der Erzählungen, die die Interviewten in einem narrativen Interview äußern und dem Erzählen als sprachliche Handlungsform. Diese kann nach Lucius-Hoene und Deppermann anhand von drei unterschiedlichen Merkmalen herausgearbeitet werden: Welche Sachverhalte oder Wirklichkeitsausschnitte werden präsentiert? Welche Mittel der sprachlichen Gestaltung werden eingesetzt? Welche Funktion hat sprachliches Handeln? Mit Funktionen fassen sie die Bedeutungsherstellung jeweiliger Kontexte, Mitteilungsabsichten in der Gesamterzählung, die Interaktion und die Selbstpräsentation.¹⁴⁸ Erzählen als Handlungsform unterscheiden die beiden von jenen Handlungsformen des Argumentierens und Beschreibens. Lucius-Hoene und Deppermann gehen davon aus, dass vor allem jene Erfahrungen und Erlebnisse erzählt werden, die unerwartet und außergewöhnlich erscheinen. Wichtig sei daher, die subjektive Bedeutsamkeit einer jeden Erzählung zu berücksichtigen. Das Erzählen kann ermöglichen, das Erlebte noch einmal zu reflektieren und neu zu bewerten.¹⁴⁹

Die deutsche Soziologin und Sozialpsychologin Frigga Haug nimmt in ihrem Artikel „Zum Verhältnis von Erfahrung und Theorie“ eine subjektorientierte Positionierung ein. Es geht um die Erfahrung, die das Subjekt macht und wie das Subjekt mit dieser Erfahrung umgeht. Sie 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

¹⁴⁷ Vgl. Gabriele LUCIUS-HOENE, Arnulf DEPPERMAN, Rekonstruktion narrativer Identität. Ein Arbeitsbuch zur Analyse narrativer Interviews, Leverkusen 2004; Konrad EHLICH, Alltägliches Erzählen, in: ders., Sprache und sprachliches Handeln. Berlin 2007, S. 371–393.

¹⁴⁸ Vgl. LUCIUS-HOENE, DEPPERMAN, Rekonstruktion narrativer Identität, S. 141–142.

¹⁴⁹ Vgl. ebenda, S. 127–149.

Lebensgestaltung wiederum durch die von Menschen erzeugten Umstände vielfältig fremd und verstellt sind“¹⁵⁰. Gestaltung von Welt, so Frigga Haug, wird nicht aus dem „Standpunkt der Sieger“, sondern aus dem „Standpunkt der Unterdrückten“ möglich. Die Veränderung von bestehenden Verhältnissen setzen jedoch voraus, „dass die einzelnen sich als Teil dieser Verhältnisse wahrnehmen und erkennen“¹⁵¹. Die Erfahrungsforschung, für jene Frigga Haug plädiert, geht davon aus, dass die einzelnen mehr wissen als sie zu wissen glauben. Damit will sie zu einer Erforschung von Erfahrungen ermutigen und den Standpunkt des Subjekts unterstreichen.¹⁵²

¹⁵⁰ Frigga HAUG, Zum Verhältnis von Erfahrung und Theorie in subjektwissenschaftlicher Forschung, in: Forum Kritische Psychologie 47, Hamburg 2004, S. 57.

¹⁵¹ Ebenda, S. 59.

¹⁵² Ebenda, S. 59.

Als Kunst- und Kulturvermittlerin im Museum arbeiten

Was ist das Berufsprofil von im Museum arbeitenden Kunst- und Kulturvermittlerinnen und -vermittlern? Wie verstehen Kunst- und Kulturvermittler/-innen ihre Arbeit? Wie bezeichnen sie ihre Arbeit im Museum? Was umfasst und wie gestaltet sich ihre Tätigkeit? Darüber habe ich mit acht Vermittler/-innen gesprochen. Sie arbeiten in größeren und kleineren kulturwissenschaftlichen Museen, im urbanen und ländlichen Raum. Die Personen sind unterschiedlichen Alters und haben verschiedene Ausbildungshintergründe. Unter den Interviewpartner/-innen befanden sich sieben Frauen und ein Mann. Im Folgenden möchte ich Einblick geben in die Gespräche und sie auf Strategien der Gestaltung von Arbeitsalltag im Feld der Kunst- und Kulturvermittlung hin befragen.

Welche Erwartungen und Ansprüche werden an Kunst- und Kulturvermittler/-innen in Museen gestellt? Carmen Mörsch versucht diese beispielhaft an einem Vermittlungsformat, der Ausstellungsführung, darzustellen:

Das Publikum erwartet mehrheitlich, in der kürzest möglichen Zeit so viele Werke wie möglich so verständlich wie möglich erläutert zu bekommen, dabei gut unterhalten zu werden und sich wohlfühlen. Diese Dienstleistung sollte von einer Person ausgeführt werden, die über einem dem Museum angemessenen Habitus, die damit einhergehende Kleidung und die als richtig wahrgenommene Sprache verfügt – in dieser Region der Welt am besten akzentfreies Deutsch (von charmanten Lokalkoloriten einmal abgesehen). Die Kurator_innen der Ausstellung erwarten, dass die Vermittler_in in der Ausstellung dient, indem sie die kuratorische Erzählung so genau wie möglich für das Publikum übersetzt. Dabei steht der Generalverdacht im Raum, dass Inhalte simplifiziert, „heruntergebrochen“ werden. Daher erwartet die Kurator_in von der Vermittler_in auch, dass sie hierfür den Gegenbeweis erbringt. Sie erwartet eine maximale Anpassung des vermittlerischen Habitus an den kuratorischen. Die Aufsichten und das technische Personal wiederum erwarten von der Vermittler_in, dass sie keine Umstände macht, keine Sicherheitsrisiken produziert und möglichst dabei hilft, das Publikum zu kontrollieren. Das Management erwartet von der Vermittler_in eine Vermarktung der Institution und der Ausstellung, das Vermeiden von Versicherungsfällen und von jedweder Beschwerde von der oben genannten Position. Es erwartet die Ausführung der Dienstleistung für die geringstmöglichen Kosten. Und häufig: das Generieren von Einkommen für die Institution.¹⁵³

Begriffe wie Erwartung, Anpassung, Unterhaltung, Kontrolle, Vermeidung zeigen auf, wie auch Carmen Mörsch feststellt, dass die Tätigkeit im Museum als „Dienstleistung“

¹⁵³ MÖRSCH, Sich selbst widersprechen., S. 55–56.

wahrgenommen wird, die mit vielseitigen und hohen Ansprüchen einerseits, wenig Rechten und Spielräumen andererseits, verbunden ist. Welche Anforderungen, Erwartungen, Bedingungen und Möglichkeiten eine Mitarbeit in der Kunst- und Kulturvermittlung mit sich bringen, habe ich im Gespräch mit sieben Vermittlerinnen und Vermittlern erfahren können. Die Gespräche fanden bis auf ein Interview in den jeweiligen Institutionen statt und begannen oder endeten mit der Begleitung bei einer Führung oder einem Workshop. Die Begleitung der Workshops gaben mir Einblick in die Arbeit der Kunst- Kulturvermittler/-innen. Zudem stellten sie eine wichtige Gesprächsbasis dar. Über die Durchführungen von Vermittlungsprogrammen hinaus sprachen wir über Wissensaneignung in der Institution, die Bezeichnung, Definition und Beschreibung der eigenen Tätigkeit, über Möglichkeiten der Mitgestaltung an der Institution und selbstbestimmter Arbeit. Nicht zuletzt waren vor allem die Arbeitsverhältnisse und der Stellenwert als Mitarbeiter/-in der Kunst- und Kulturvermittlung im Museum Thema. Im Folgenden möchte ich mir ihre Aussagen interviewübergreifend unter folgenden Gesichtspunkten noch einmal näher ansehen: Selbstbilder und Definitionen von Arbeit, der Wert des Wissens, Arbeitsbedingungen und Sichtbarkeit sowie Möglichkeiten der Mitgestaltung an der Institution. Zunächst werde ich die Gesprächspartner/-innen kurz einführen und vorstellen.

Sara ist 33 Jahre alt und hat Japanologie, Kunstgeschichte, klassischen indonesischen Tanz sowie Arts an Heritage studiert. Sie arbeitet seit 2012 in einem Museum in einer größeren österreichischen Stadt. Eine Abteilung für Kunst- oder Kulturvermittlung gab es zum Zeitpunkt ihres Eintritts in das Museum noch nicht. Sie begann ihre Tätigkeit im Rahmen eines Praktikums in der Abteilung für Presse und Öffentlichkeitsarbeit, aus der sich später eine Abteilung für Kulturvermittlung herausbildete. Sara arbeitet derzeit im Rahmen einer Anstellung von 30 Wochenstunden als Kulturvermittlerin.

Andrea ist 42 Jahre alt und ist seit 2011 als freie Vermittlerin in einem Museum in einer größeren deutschen Stadt tätig. Sie hat eine Ausbildung zur Raumausstatterin und Innenarchitektin absolviert und sich im Rahmen ihrer Tätigkeit als Vermittlerin im Bereich der Baubiologie weitergebildet. Sie verwendet für die Beschreibung ihrer Tätigkeit den Begriff der Museumspädagogin. Als freie Mitarbeiterin übernimmt sie aufgrund ihrer Familiensituation vor allem Workshops an Wochenenden. Für die Durchführung eines Kindergeburtstages, der

zweieinhalb Stunden dauert, erhält sie rund 75 Euro. Neben ihrer Tätigkeit als Museumspädagogin nutzt sie im Moment vor allem die Abende, um als Grafikerin Aufträge auszuführen. Darüber hinaus ist sie als Universitätslehrende im Bereich Grafik und Design tätig.

Paul ist 31 Jahre alt und arbeitet seit 2017 als Kulturvermittler in einem Museum in einer kleineren österreichischen Stadt. Er hat Germanistik im Diplomstudium studiert. Vor seiner Anstellung im Ausmaß von 12 Wochenstunden absolvierte er ein Praktikum im Museum. Im Bereich Kunst- und Kulturvermittlung hatte er zuvor noch keine Erfahrungen gesammelt, bringt aber aufgrund seines politischen Engagements, eine Routine im Sprechen vor Menschen mit. Neben seiner Tätigkeit als Kulturvermittler arbeitet er noch im Besucher/-innenservice und im Museumscafé. Seine Arbeit als Kulturvermittler begreift er sehr umfassend „einfach als Museumsarbeit“.

Sabine ist 52 Jahre alt und arbeitet seit 2013 als Kulturvermittlerin in einem Museum in einer österreichischen Gemeinde im ländlichen Raum. Sabine hat eine Ausbildung zur Druckstufentechnikerin und ist neben ihrer geringfügigen Anstellung im Museum noch im Bereich des Freiwilligenmanagements tätig. Darüber hinaus bietet sie selbstständig Führungen im öffentlichen Raum an. Sowohl für ihre Tätigkeit im Freiwilligenmanagement als auch ihre Arbeit im Museum absolvierte sie weiterführende Ausbildungen.

Jana ist 36 alt und arbeitet seit einigen Jahren unter anderem als Kulturvermittlerin in unterschiedlichen Museen. Seit Herbst 2017 ist sie neben ihrem Lehrauftrag an der Universität, als freie Kunst- und Kulturvermittlerin in einem Museum in einer größeren deutschen Stadt. Jana hat Kunstpädagogik, Psychologie, Portugiesisch und Soziologie studiert. Sie absolvierte ein Volontariat im Bereich des Kuratierens mit einem Schwerpunkt auf Migration und kulturelle Vielfalt.

Anke ist 53 Jahre alt und arbeitet seit 25 Jahren als Kunst- und Kulturvermittlerin in unterschiedlichen Institutionen. Neben ihrer Tätigkeit als Kunsttherapeutin ist sie seit 2017 als Kulturvermittlerin in einem Museum in einer größeren österreichischen Stadt tätig. Sie hat

Kunstgeschichte studiert und eine Ausbildung zur Kunsttherapeutin, Familienaufstellerin und Tanzpädagogin absolviert.

Franziska ist 29 Jahre alt. Sie war von 2009 bis 2016 als Kulturvermittlerin in einem Museum in einer größeren österreichischen Stadt tätig. Sie hat Psychologie studiert und eine sexualpädagogische Ausbildung absolviert. Derzeit macht sie eine Ausbildung zur Psychotherapeutin. Neben ihrer aktuellen hauptberuflichen Tätigkeit im sozialpsychologischen Bereich, arbeitet sie nach wie vor in Forschungsprojekten des Museums mit und übernimmt nach Anfrage gelegentlich noch eine Führung.

„Stimmt, das könnte man ja eigentlich auch als Titel nehmen: Kulturvermittlerin“.¹⁵⁴
Selbstbilder und Definitionen der Arbeit als Kunst- und Kulturvermittler/-in

Der Arbeitsbereich der Kunst- und Kulturvermittler/-innen, Kunst- und Museumspädagoginnen und -pädagogen, Kulturreferentinnen und -referenten lässt sich im deutschsprachigen Raum als Vielnamenberuf bezeichnen. Carmen Mörsch nennt „Kulturvermittlung“ einen „unscharfen Sammelbegriff“, der „sehr unterschiedliche Praktiken“ umfasst und „sich in einem Prozess ständiger Neubesetzung“¹⁵⁵ befindet. Unter dem weit gefassten Begriff fallen, so Carmen Mörsch, unterschiedliche Vermittlungsangebote. Neben Programmen im Museum, wie Führung oder Workshop, wird der Begriff auch in anderen Kulturinstitutionen, im schulischen Bereich, für Projekte im Bereich der Theaterpädagogik oder mit Künstler/-innen herangezogen.¹⁵⁶ In einem von Carmen Mörsch verfassten historischen Abriss¹⁵⁷ wird deutlich, wie heterogen sowohl die Praxis als auch die Ausrichtungen und Zielsetzungen von Kunst- und Kulturvermittlung sind und welche Schwerpunkte gesetzt werden.

¹⁵⁴ Interview mit Jana, 25.1.2018, S. 10.

¹⁵⁵ Carmen MÖRSCH, Kulturvermittlung als Sammelbegriff im deutschen Sprachraum, in: Institute for Arts Education der Zürcher Hochschule der Künste (Hg.), Zeit für Vermittlung. Eine online Publikation zur Kulturvermittlung, Zürich 2013, S. 15.

¹⁵⁶ Vgl. ebenda, S. 15.

¹⁵⁷ Vgl. Carmen MÖRSCH, Arbeit in Spannungsverhältnissen 1: Geschichte der Kulturvermittlung zwischen Emanzipation und Disziplinierung, in: Institute for Arts Education der Zürcher Hochschule der Künste (Hg.), Zeit für Vermittlung. Eine online Publikation zur Kulturvermittlung, Zürich 2013, S. 33–36.

Steht die Idee der Vergrößerung [sic] des Publikums von etablierten Kulturinstitutionen im Vordergrund, so siedelt sie nah am Bereich des Marketings. Wird sie zuerst als Bildungsgeschehen in einem demokratisch-zivilgesellschaftlichen und/oder künstlerischen Sinne verstanden, gewinnt die pädagogische Dimension im Sinne eines Anstossens [sic] und Moderierens von Debatten oder eines Anleitens und Begleitens künstlerisch-gestalterischer Prozesse an Relevanz. Soll sie vor allem der wirtschaftlichen Entwicklung, zum Beispiel der Förderung sogenannter Kreativindustrien, dienen, ist sie womöglich von unternehmerischen Logiken geleitet. Zielt sie vor allem auf die Bekämpfung von Strukturen, die Ungleichheit erzeugen, weist sie Schnittstellen zur sozialen Arbeit oder zum Aktivismus auf.¹⁵⁸

Auch in den Gesprächen mit Kunst- und Kulturvermittler/-innen hat sich gezeigt, wie unterschiedlich Vermittlung verstanden und ausgeführt wird, begonnen bei der Bezeichnung des Berufes bis zu einer Idee davon, was das eigene Tätigkeitsfeld umfasst und was die Voraussetzungen für die Arbeit als Kunst- und Kulturvermittler/-in sind.

Andrea arbeitete bereits vor ihrer Tätigkeit als Museumspädagogin als Vermittlerin im Bereich Verkehrssicherheit. Sie benutzt den Begriff der Vermittlerin, weil ich in meiner vorangestellten Frage danach gefragt habe, seit wann sie als Vermittlerin tätig sei. Es war das einzige Mal im Verlauf unseres Gesprächs, dass sie ihre Tätigkeit im Museum mit dem Begriff der Vermittlerin in Verbindung gebracht hat: „Also ich bin Vermittlerin seit ungefähr 2010. Zuerst noch woanders, [...] aber auch mit Kindern. Das hatte was mit Verkehr und Verkehrserziehung zu tun, aber jetzt bin ich seit ungefähr 2011 hier am Museum“.¹⁵⁹

Der Hinweis, „aber auch mit Kindern“, verweist darauf, dass Andrea ihre Tätigkeit im Museum vor allem mit jüngeren Besucher/-innen in Verbindung bringt. Ich habe Andrea vor unserem Gespräch bei einem Kindergeburtstag begleitet, der sich mit der Gestaltung des eigenen Wohnraumes beschäftigte. Dieses Zusammenspiel zwischen Architekturschwerpunkten in der Museumspädagogik und ihrer Ausbildung als Architektin sind entscheidende Gründe dafür gewesen, sich für eine Vermittlungstätigkeit im Museum zu entscheiden.

Ja, ich komme halt inhaltlich aus dem architektonischen Bereich, deswegen passte das inhaltlich ganz gut. Und diese Vermittlungstätigkeit ist dann eigentlich spontan entstanden, so mehr oder weniger. Ich mochte halt gern mit Kindern arbeiten und ja. Bin aber auch noch in einem anderen Bereich vermittelnd tätig. Also nicht nur in der

¹⁵⁸ Ebenda, S. 36.

¹⁵⁹ Interview mit Andrea, 26.1.2018, S. 1.

Museumspädagogik, sondern auch noch in meinem grafischen Metier an der Uni. Also da hab' ich dann mit ein bisschen älteren zu tun.¹⁶⁰

Andrea verwendet in diesem Interviewausschnitt den Begriff der Vermittlung und den Begriff der Museumspädagogik, um zwei unterschiedliche Dinge auszudrücken. Den Begriff der Vermittlung zieht sie heran, um auf breiter Basis über die Weitergabe und Vermittlung von Wissen zu sprechen. Sie bezieht sich dabei auf ihr Wissen als Grafikerin und Architektin, dass sie zum einen im Museum an Kinder zum anderen im Rahmen ihrer Lehrtätigkeit an der Universität an Erwachsene weitergibt. Die Vermittlung im Museum assoziiert sie ausschließlich mit Kindern, die sich von dem „Metier“ an der Universität unterscheidet. Die Museumspädagogik bezeichnet sie als das prinzipielle Feld oder die Abteilung, in der sie arbeitet. Sie selbst bezeichnet sich aber nicht als Museumspädagogin, sondern identifiziert sich mehr über ihre Tätigkeit als Grafikerin und Architektin. Auf die Frage, wie sie ihre beruflichen Tätigkeiten jemandem erklären würde, bezieht sich Andrea auf den Bereich der Gestaltung, in dem sie selbst sowohl künstlerisch als auch vermittelnd tätig ist.

Ja, also ich bin in der Gestaltung tätig, im Großen und Ganzen, entweder mit eigenen Aufträgen, aber im Prinzip ja auch hier. Aber hier ist es eben spezieller noch auf die Museumspädagogik. Aber innerhalb der Pädagogik haben wir viel mit Gestaltung zu tun. Ja, Architekturgestaltung im Prinzip, so. Aber genau. Einmal das Designerische vielleicht mehr und einmal so ein bisschen mehr das Didaktische. Ja, so kann man das vielleicht sagen.¹⁶¹

„Die Museumspädagogik“ bildet den Rahmen ihrer Tätigkeit im Museum. Der Begriff steht bei Andreas Aussagen nicht für eine Haltung, eine Methodik, einen Zugang oder eine spezielle Arbeitsweise im Museum.

Jana hat Kunstpädagogik studiert und bezeichnet so auch ihre Tätigkeit im Museum. Ihre weiteren Arbeitsbereiche umfassten Soziale Arbeit, kuratorische Arbeit und Community Projekte. Auf die Frage, wie sie ihre vielfältigen Tätigkeitsbereiche beschreiben würden, greift Jana den von mir verwendeten Begriff der Kulturvermittlerin oder des Kulturvermittlers auf und überlegt, ob dieser ihre aktuelle berufliche Situation gut beschreibe.

¹⁶⁰ Ebenda, S. 1.

¹⁶¹ Interview mit Andrea, 26.1.2018, S. 5.

Naja, Kultur vermitteln trifft's ja eigentlich sehr gut, na. Stimmt, das könnte man ja eigentlich auch als Titel nehmen. Kulturvermittlerin, hab' ich noch gar nicht darüber nachgedacht. Aber genau, Kultur vermitteln, Kunst vermitteln, im Moment würde ich sagen, ich vermittele halt auch Ausstellungsinhalte. [...] Also tatsächlich, im Moment bin ich Vermittlerin, Kulturvermittlerin trifft's eigentlich ganz gut, weil es glaub' ich so die verschiedenen Bereiche beschreibt, ja. Aber tatsächlich fragen die Leute auch gar nicht so sehr.¹⁶²

Die Begriffe Kunst- und/oder Kulturvermittlung hat Jana bisher nicht für die Beschreibung ihrer Tätigkeiten verwendet. Ähnlich wie bei Andrea, nimmt sie während des Interviews wahr, dass die Bezeichnung ihre derzeit umfassende berufliche Tätigkeit sehr gut beschreibt. Vermitteln begreift sie ebenso als breiten Begriff, der sowohl ihre Tätigkeit im Museum als auch ihre Lehrtätigkeit an der Universität beschreibt. Sie hat den Begriff zur Bezeichnung ihrer Tätigkeit im Museum bisher noch nicht in Erwägung gezogen, da ihre berufliche Identität stark durch ihr Studium der Kunstpädagogik geprägt ist. Die Bezeichnung „Museumspädagogin“ verwendet Jana, wenn sie über die Leiterin der Abteilung spricht. Ihre Tätigkeit im Museum bezeichnet sie nicht als museumspädagogische, sondern als kunstpädagogische, die ihr, so Jana, vor allem bei der Durchführung von Workshops, in denen künstlerisch gearbeitet wird, zu Gute kommt.

Paul hat Germanistik studiert und ist über ein Praktikum im Museum als Mitarbeiter der Abteilung Kulturvermittlung angestellt worden. Im Rahmen seines Praktikums hat er viele Führungen und Workshops in der Ausstellung begleitet und betreut. Seit seiner Anstellung haben sich seine Aufgabenfelder im Museum verändert. Er ist weniger in der alltäglichen Durchführung von Vermittlungsprogrammen tätig, sondern leitet unter anderem längerfristige Projekte mit Lehrlingen oder stellt Recherchen und Vorbereitungen für Vermittlungsprogramme an. Auf meine Frage, wie er seine Tätigkeit im Museum beschreiben würde, antwortete er folgendes:

Ich sag', ich arbeite im Museum. Oder spaßeshalber sag' ich oft, ich bin Kulturbeamter. Ja, so Vermittler oder so was sag ich eigentlich selten. Also früher habe ich das schon gesagt, als ich nur, da hab' ich gesagt, ich mach' Führungen fürs Museum.¹⁶³

¹⁶² Interview mit Jana, 25.1.2018, S. 10.

¹⁶³ Interview mit Paul, 19.1.2018, S. 7.

Den Begriff Vermittlung zieht Paul heran, um die Durchführung von Vermittlungsprogrammen im Museum zu beschreiben. Ähnlich wie bei Andrea, stellt auch hier die Kulturvermittlung den Rahmen seiner Tätigkeit dar. Seine Kenntnisse, die er zur eigentlichen Durchführung der Tätigkeiten in der Vermittlung benötigt, führt er auf sein Studium zurück. Er verortet seine Arbeit im Museum zwischen Vermittlung, organisatorischen Tätigkeiten und Forschung. Die Forschung sowie die Vor- und Nachbereitungsarbeiten zu Vermittlungsprogrammen trennt er von der Tätigkeit der Vermittler/-innen. Vermittlung, so Pauls Erklärung, machen nur die „Externen“. Auf die Frage, wie er seine aktuelle Tätigkeit im Museum beschreiben würde, antwortete Paul: „Ich arbeite in der Vermittlung, einfach nur Museumsarbeit würde ich sagen“.¹⁶⁴

Bei den Interviewbeispielen wird deutlich, dass eine Identifizierung der eigenen Tätigkeit vor allem über die Ausbildung, die Universitätsdisziplin erfolgt und weniger über die spezifische Tätigkeit als Kunst- und Kulturvermittler/-in. Die Arbeit als Vermittler/-in, so die Interviewpartner/-innen, verlange vor allem nach einem Interesse an der Tätigkeit. Dies führt dazu, dass viele meiner Interviewpartner/-innen den Begriff der Vermittlerin oder des Vermittlers kaum als ihre Berufsbezeichnung heranziehen.

Das schweizerische Vermittler/-innenkollektiv „microsilions“ versteht Vermittlung „im Sinne einer autonomen (der kuratorischen Tätigkeit oder dem Bildungsprozess nicht untergeordneten) Praxis“¹⁶⁵. Sie begreifen die Arbeit als Produktions- und Handlungsraum, der nicht versucht, „einen vorgefertigten Inhalt zu vermitteln, sondern Raum für einen Dialog zu schaffen, der offen ist für Unerwartetes“¹⁶⁶. Für „microsilions“ bedeutet Vermittlung Beziehungsarbeit, die sich an keine vorgefertigten Muster hält, sondern sich jeweils an die Gegebenheiten der Umwelt anpasst.¹⁶⁷

Diesbezüglich verweist Carmen Mörsch in der Online-Publikation „Zeit für Vermittlung“ auf den Theoretiker Jean Caune und die Kunstvermittlerin Eva Sturm. Sie betrachten Vermittlung als performativen Akt im Sinne „des Herstellens von Beziehungen“ und einem „Akt der Übersetzung“. Dabei ist der Anspruch nicht jener des Weitergebens, des Erklärens oder wie

¹⁶⁴ Ebenda, S. 7.

¹⁶⁵ *microsilions*, Vermittlung. (Kontra)punkte., in: Institute for Arts Education der Zürcher Hochschule der Künste (Hg.), *Zeit für Vermittlung*. Eine online Publikation zur Kulturvermittlung, Zürich 2013, S. 25.

¹⁶⁶ Ebenda, S. 25.

¹⁶⁷ Vgl. ebenda, S. 25.

der Begriff des Ver-mittelns impliziert, des Schlichtens. Vielmehr geht es darum, Beziehungen zwischen Personen, Werken, Objekten und der Institution herzustellen, einen Handlungsraum zu öffnen, ohne dabei unbedingt zu wissen, wohin die Kommunikation führt.¹⁶⁸

„Also wir machen in der Vermittlung nicht nur Vermittlung“. ¹⁶⁹ Der Wert des Wissens im Feld der Kunst- und Kulturvermittlung

Was macht Vermittlung? Wodurch zeichnet sich vermittlerisches Wissen aus?

Anke arbeitet bereits seit über 25 Jahren als Kunst- und Kulturvermittlerin in unterschiedlichen Institutionen in Österreich und den USA sowie im Rahmen selbstständig durchgeführter Vermittlungsprojekte. Wenn sie die Kunst- und Kulturvermittlung vor allem in Österreich und auch ihre jungen Kolleginnen und Kollegen beobachtet, fällt ihr auf, dass es an Kenntnissen theoretischer und praktischer Arbeit, die im Feld der Kunst- und Kulturvermittlung bereits geleistet wurde, fehlt. Ihrer Meinung nach sollte eine Ausbildung diesen Wissensstand und bisher angestellten Überlegungen weitergeben. Im Moment, so argumentiert sie, erfinden junge, unerfahrenere oder mit dem Feld der Kunst- und Kulturvermittlung weniger vertraute Kolleginnen und Kollegen die Arbeit immer wieder neu. Sie würde sich wünschen, dass sie immer genug Zeit und Ressourcen gehabt hätte, um ihre Projekte zu dokumentieren und diskutieren zu können. Sie wünsche sich wieder mehr Austausch und Diskussion über Vermittlung, um das Erfahrungswissen herauszufordern und bei der Konzeption eines Vermittlungsprogrammes wieder mehr in die Tiefe gehen zu können.

Das Ziel des von der Institution geforderten vermittlerischen Wissens bestehe darin, möglichst viele und unterschiedliche Menschen mit Hilfe unterschiedlich festgelegter Konzepte für zielgruppenorientierte Vermittlungsprogramme in das Museum zu holen. Frigga Haug stellt aus einem Projekt mit Pädagoginnen und Pädagogen fest, dass Lehrsätze verhindern, Erfahrungen wahrzunehmen und daraus zu lernen.¹⁷⁰ Mit wessen Wissen operieren Vermittler/-innen? Und wie kann ein Wissen generiert werden, dass die gemachte Erfahrung konstruktiv in neue Wissen umwandelt?

¹⁶⁸ Vgl. MÖRSCH, Arbeit in Spannungsverhältnissen 1, S. 37–38.

¹⁶⁹ Interview mit Paul, 19.1.2018, S. 1.

¹⁷⁰ Vgl. HAUG, Zum Verhältnis von Erfahrung und Theorie, S. 71.

Bis auf Jana, die Kunstpädagogik studiert hat und auch ihre Tätigkeit als Vermittlerin als kunstpädagogische Tätigkeit bezeichnet, bringt keine meiner Interviewpartner/-innen eine explizite museumspädagogische oder kunst- und kulturvermittlungsorientierte Ausbildung mit. Ihre Kenntnisse über die Durchführungsmöglichkeiten einer Führung oder eines Workshops haben sie über die Praxis gelernt und routiniert.

Andrea ist bereits seit mehr als elf Jahren, seit Beginn der Vermittlungstätigkeit des Museums, im Team. Sie konnte vor ihrer Arbeit im Museum bereits Erfahrung in der Verkehrsvermittlung für Kinder sammeln. Ich habe ihr die Frage gestellt, ob sie Veränderungen in den Jahren ihrer Tätigkeit in der Kunst- und Kulturvermittlung wahrgenommen hat.

Also eigentlich gar nicht so sehr. Es hat sich verfeinert, sagen wir mal so. Man kann natürlich durch die Praxis am besten absehen, wie es letztendlich funktioniert, deswegen konnten wir die Workshops doch immer so ein bisschen auch anpassen, aber ich denke so die Grundmethode ist eigentlich geblieben.¹⁷¹

Das Wissen, das Andrea sich im Rahmen ihrer Tätigkeit als Vermittlerin angeeignet hat, bezieht sich vor allem auf die Methode, die zur Durchführung von Workshops herangezogen wird. Ob ein Workshop funktioniert oder nicht, prüft Andrea in der Praxis, und passt die Workshops dann dementsprechend an. Das vermittlerische Wissen ist auch hier ein sich aus der Praxis entwickeltes und sich durch die Praxis erweiterndes. Ein inhaltlich-theoretischer Diskurs wurde darüber hinaus nicht geführt.

Jana verlässt sich bei der Durchführung von Workshops auf ihr kunstpädagogisches Wissen. Das von der Abteilungsleitung vorbereitete Konzept zur Umsetzung des Workshops beachtet sie kaum mehr, weil sie bereits aus Erfahrung weiß, welche Materialien sich zur Umsetzung am besten eignen. Vermittlerisches Wissen eignet man sich, so ihre Argumentation, ebenso am besten über Erfahrung an, über die Durchführung von Vermittlungsprogrammen, die gut funktionierten, aber auch solche, die scheiterten.

Zum Beispiel bei dem heutigen Workshop stand da [im Konzept] einfach, welche Materialien man benutzen kann. Ehrlich gesagt habe ich darauf jetzt gar nicht geachtet, sondern hab einfach die Materialien genommen, wo ich weiß, die sind sinnvoll. Aber es steht schon eine Anleitung für Leute, die jetzt zum Beispiel nicht

¹⁷¹ Interview mit Andrea, 26.1.2018, S. 1.

Kunstpädagogik studiert haben oder die nicht so viel Erfahrung haben, damit die wissen, was kann man benutzen, ja. Aber ich glaube, umso mehr Erfahrung man sammelt damit, umso weniger braucht man ein Konzept, sondern kann sich wirklich selber da durchmanövrieren und kann diese Gruppe dann auch mit sich nehmen. Trotzdem ist man da auch, gerade wenn's Kinder sind oder auch Jugendliche, ist man natürlich nie, man kann sich nie 100% sicher sein, dass der Workshop auch gut funktioniert.¹⁷²

Die Aneignung und Erweiterung des Erfahrungswissen ist etwas, was Jana und auch Sabine im Folgenden gar nicht mehr bewusst wahrnehmen. Es ist ein ständiges Lernen von Besucherinnen und Besuchern, ein ständiges Reflektieren von Beziehungen, ein ständiges Auseinandersetzen mit neuen Inhalten.

Das ist auch eine ständige Weiterbildung, oder? Wir haben ja früher zwei Mal im Jahr eine neue Ausstellung gehabt und immer wieder neue Themen. Du bist ständig am Arbeiten und neu am Aufnehmen. Und das, ich seh' das auch als Chance. Wer kann das schon, sich ständig mit neuen Themen auseinandersetzen. [...] Also ich finde, dass wir ständig, und uns fällt das schon gar nicht mehr auf, dass wir ständig neues Wissen in uns aufnehmen.¹⁷³

Nach Frigga Haug ist Erfahrung die „Grundlage der Erkenntnis, kann aber nur begriffen werden, wenn der Bezug zur Gewinnung der Lebensverhältnisse jeweils hergestellt wird“¹⁷⁴. Das immerwährende Sich-Weiterentwickeln und Lernen bezeichne ich hier als vermittlerisches Wissen. Vermittlerisches Wissen, dass die Produktionsbedingungen von Erfahrung und Wissen nicht in Frage stellt. Es steht im Gegensatz zu einem, wie ich es nenne, kuratorischen Wissen, das nach wie vor sowohl von Vermittler/-innen als auch von Kuratorinnen und Kuratoren als wissenschaftlich und fundiert wahrgenommen wird. Paul differenziert im Rahmen seiner Tätigkeit zwischen den Aufgabenbereichen Vermittlung und Nicht-Vermittlung.

Also wir machen in der Vermittlung nicht nur Vermittlung, sondern wir haben sehr viel auch mit, in Zusammenarbeit zum Beispiel, mit Firmen machen wir Lehrlingsprojekte. Was sehr interessant ist, weil wir da eben nicht nur klassische Vermittlungsarbeit machen, sondern auch damit verbunden, Recherche auch. Und das geht einfach auch weg vom Material, das im Museum steht. Das ist eine Sache. Also und von dem her arbeiten wir auch wirklich selbstständig und nicht nur in der Tätigkeit des Vermittlers sondern auch in der Tätigkeit des Forschers, würde ich sagen. Also ich war jetzt auch im Archiv, im Stadtarchiv und in anderen Archiven und

¹⁷² Interview mit Jana, 25.1.2018, S. 4.

¹⁷³ Interview mit Sabine, 18.1.2018, S. 18.

¹⁷⁴ HAUG, Zum Verhältnis von Erfahrung und Theorie, S. 61.

recherchier da Zeug. Also, das ist eine sehr, sehr abwechslungsreiche Arbeit in dem Fall. Und dann ist natürlich bei uns auch so, dass die Vermittler, wir sind ja eigentlich die Abteilung Vermittlung aber die Vermittlung im Museum, also die Führung, also die werden ja eigentlich sonst von externen Leuten gemacht.¹⁷⁵

Paul unterscheidet die eigentliche Vermittlungsarbeit von der Arbeit in der Abteilung für Vermittlung. Die Trennung zwischen den beiden Wissens- und Arbeitsformen nimmt er nicht nur inhaltlich, sondern auch personell vor. So stellt er seine Tätigkeit in der Abteilung für Kulturvermittlung der klassischen Vermittlungsarbeit entgegen, aber der Arbeit von Forscherinnen und Forschern gleich. Vermittlungsarbeit, die nach Paul, Durchführung von Führungen und Workshops, leisten externe Mitarbeiter/-innen, die auf Honorarnotenbasis bezahlt werden. Recherche und Forschung ordnet Paul dem Bereich des wissenschaftlichen Wissens zu.

Als Expertin wahrgenommen zu werden, spielt auch für Jana eine wichtige Rolle. Wenn jemand sie nach ihrer beruflichen Tätigkeit fragt, nennt sie nicht nur die Kunstpädagogik, sondern ebenso den Beruf der Kuratorin. Das Kuratorische war ein wichtiger Teil ihrer Ausbildung. Bisher hat sie aber nur wenig Erfahrung als Kuratorin sammeln können.

Aber ich habe, ja genau also kuratorisch eigentlich nicht, aber es ist ja eigentlich meine Ausbildung gewesen, von daher sag' ich's dann doch dazu. Hört sich ja auch irgendwie besser an als nur Kunstpädagogin, zumindest wenn man noch in einen anderen Bereich will.¹⁷⁶

Das Wissen als Kunstpädagogin ist in ihrem beruflichen Kontext, so Janas Meinung, weniger Wert als das Wissen als Kuratorin. Um berufliche Möglichkeiten ausschöpfen zu können, empfindet sie die Berufsbezeichnung Kuratorin als hilfreicher.

Paul und Jana nehmen bei ihrer Trennung von vermittlerischem Wissen und kuratorischem oder wissenschaftlichem Wissen eine Hierarchisierung vor, bei der sie dem vermittlerischen Wissen am wenigsten Bedeutung zuschreiben. Sie bedienen und bestärken damit einen bereits bestehenden Diskurs, der dem Wissen von Kuratorinnen und Kuratoren mehr Wert zuschreibt als dem Wissen der Vermittler/-innen.

¹⁷⁵ Interview mit Paul, 19.1.2018, S. 1.

¹⁷⁶ Interview mit Jana, 25.1.2018, S. 9.

Anke spürt die Hierarchisierung von Wissen sehr stark in ihrem Arbeitsalltag. Sie hat im Rahmen ihrer langjährigen Tätigkeit in einem Museum positive Erfahrungen in der Zusammenarbeit zwischen Kuratorinnen, Kuratoren, Vermittlerinnen und Vermittlern gemacht. Heute arbeitet sie als Vermittlerin in einer anderen Institution. Der Unterschied in der Zusammenarbeit besteht nun darin, so ihre Interpretation, dass Kuratorinnen und Kuratoren als Forscher/-innen benannt werden.

Ja, das ist interessant hier an diesem Haus. Das kenn ich ganz anders. Ich kenn das definitiv, also die Zusammenarbeit mit den Kuratoren [in dem Museum, in dem sie davor gearbeitet hat] war sowas von gut. Die ersten Informationen haben alle die Kunstvermittler gekriegt. Die erste Idee einer Ausstellung, das haben alles die Kunstvermittler gekriegt. Wirklich vom ersten Wort bis zum letzten. [...] Und das ist hier überhaupt nicht so. Also, das ist überhaupt nicht so ein Zusammenhalt hier. Aber es ist ein anderes Setting. Die sind Forscher und bei uns [an ihrem vorherigen Arbeitsort] waren es Kuratoren, sind ja keine Forscher. Also hier arbeitet man ja mit Forschern. Glaub ich halt, dass das der Grund ist, dass das so anders ist.¹⁷⁷

Trotz der hierarchischen Trennung zwischen vermittlerischem und wissenschaftlichem Wissen, reflektiert Jana im Gespräch die Rolle der Kulturvermittlung in der Institution, in der sie arbeitet.

Aber ist auch seltsam, dass Führungen machen so abschätzig betrachtet wird, weil es ist eigentlich eine komplexe Sache. Also je nach Ausstellung, kann das wirklich eine Herausforderung sein. Und die Kuratoren müssen das ja eigentlich machen und können auch. Also von da her. Aber ich glaube die meisten Leute haben einfach nicht so viele Kenntnisse.¹⁷⁸

Mit dem Verweis auf die fehlenden Kenntnisse meint Jana das fehlende Wissen über die Aufgabenbereiche der Kunst- und Kulturvermittler/-innen. Als Beispiel zieht Jana die Führung heran, eine Praxis die ihr zufolge auch von Kuratorinnen und Kuratoren durchgeführt werden sollte. Warum die Kulturvermittlung mehr Anerkennung finden sollte, reflektiert sie vor allem aus Sicht der Kurator/-innen.

Ja, also ich finde ja, dass diese Übergänge fließend sind. Also, wenn du ein guter Kurator sein willst, dann musst du eigentlich auch dich mit Vermittlung auskennen, weil sonst machst du Ausstellungen, die keiner sehen will, ja oder die keiner versteht. Und gleichzeitig, wenn du vermittelst, musst du auch irgendwie wissen, ja wie

¹⁷⁷ Interview mit Anke, 22.1.2018, S. 7.

¹⁷⁸ Interview mit Jana, 25.1.2018, S. 10.

arrangiere ich Objekte oder was ist der Hintergrund davon, was ist der rote Faden, weil sonst wird das halt total platt. Meiner Meinung nach, geht das ineinander über. Und natürlich ist es auch getrennt im Museum, weil es sonst viel zu viel Arbeit wäre, wenn man sich um alles kümmert. [...] Aber es sollte halt eigentlich zusammenwirken.¹⁷⁹

Sara arbeitet in einer Abteilung für Kulturvermittlung, die personell im Moment die größte Abteilung des Museums ist. Dennoch sei „das Standing der Vermittlung“ noch nicht da, wo es sein sollte. Mit der Veröffentlichung von Preisen, die zwei Vermittlerinnen aus dem Team für wissenschaftliche und vermittlerische Arbeiten erhalten haben, möchte Sara sichtbar machen, dass die Vermittlerinnen Akademiker/-innen sind und sie in unterschiedlichen Feldern der Wissensproduktion tätig sind.

Eine Kollegin hat einen Nachwuchspreis [...] gewonnen. Und da war schon irgendwie, weil ich das natürlich latent schon merke, dass einfach Kuratoren, Wissenschaft und Sammlung noch nicht auf einer gleichen Ebene ist wie Vermittlung. Und da habe ich dann gemeint, eigentlich wäre es fein und das wäre eigentlich gut für das Standing der Vermittlung, wenn man [...] das auf „facebook“ stellen kann. [...] Das sind auch Wissenschaftlerinnen, die ja, die halt, ja Vermittlung machen.¹⁸⁰

Dennoch zweifelt Sara an der Realität der Spannungsfelder zwischen Kuratorinnen, Kuratoren, Vermittlerinnen und Vermittlern. „Also ich frag mich manchmal, ob man so Spannungsfelder auch künstlich projiziert, die vielleicht gar nicht da sind, aber man bildet sich die ein“.¹⁸¹

Jenes Spannungsfeld spürt auch Jana. In jenem Museum, in dem sie bereits ein Volontariat im kuratorischen Bereich gemacht hat, würde sie nun nicht mehr als freiberufliche Vermittlerin arbeiten wollen. Dabei käme sie sich komisch vor.¹⁸² Jana fordert sowohl von den Vermittlerinnen und Vermittlern, sich mit den kuratorischen Entscheidungen auseinanderzusetzen als auch von den Kuratorinnen und Kuratoren, die Vermittlung immer mitzudenken. Müsste sie sich für eine der Rollen entscheiden, würde sie sich dennoch für jene der Kuratorin entscheiden, weil sie ihr mehr Status innerhalb der Institution zuschreibt.

¹⁷⁹ Ebenda, S. 10.

¹⁸⁰ Interview mit Sara, 11.1.2018, S. 13.

¹⁸¹ Ebenda, S. 19.

¹⁸² Vgl. Interview mit Jana, 25.1.2018, S. 11.

Mit der documenta 12 fand ein Wandel in der Frage nach der Rolle von Bildung im Museum statt. Die Kunsthistorikerin Irit Rogoff prägte den Begriff des „educational turn in curating“. Eine Bewegung, die sich entfernt von der Idee des ausschließlichen Ausstellungsmachen und sich zu einer Produktion von Wissen hinwendet:¹⁸³ Sie bezieht sich dabei auf zwei Arbeitsbereiche, „die traditionellerweise in der Museumsgeschichte zwar eng miteinander verbunden, aber dennoch im Hinblick auf ihr symbolisches Kapital und die Bereitschaft zum diskursiven Austausch recht weit voneinander entfernt waren: das Kuratorische und das Edukatorische“¹⁸⁴.

Die Kunsthistorikerin und Kunstvermittlerin Beatrice Jaschke und die Kunstvermittlerin, Kuratorin und Theoretikerin Nora Sternfeld beschreiben den educational turn als „die Erprobung von Möglichkeiten einer alternativen Wissensproduktion, die sich mächtigen Wissensformen widersetzt, sie ergänzt, hintertreibt, unterwandert oder herausfordert“¹⁸⁵. Zu fragen gilt letztlich: Wer profitiert vom educational turn,

und ob das weitgehend feminisierte Segment der VermittlerInnen und das damit verbundene vermittlerische Wissen aus Schulen, Ausstellungsinstitutionen, Jugendvereinen etc. dabei tatsächlich gehört bzw. mit symbolischem Kapital ausgestattet wird. Versuchen wir die Ungleichverteilung des symbolischen Kapitals zwischen KuratorInnen und VermittlerInnen im Kunstfeld zu fassen, so lässt sich diese anhand von einem feministischen Angriffsfeld beschreiben: der mächtigen gesellschaftlichen Differenzierung zwischen der Produktion und der Reproduktion – in diesem Fall von Wissen.¹⁸⁶

Gemeinhin, so Carmen Mörsch, kann man die Entwicklung, dass Kuratorinnen und Kuratoren den educational turn auch für sich beanspruchen, auch als positiv betrachten: Biete es doch die Möglichkeit, dass Kuratorinnen, Kuratoren und Vermittler/-innen nach denselben Zielen streben, beispielsweise nach einer, wie die Künstlerin Andrea Fraser einfordert, „kritischen Institution“¹⁸⁷. Die Gefahr bestehe bei diesem Schritt allerdings darin, dass sich die privilegierte Position der Kuratorinnen und Kuratoren die marginalisierte Position der Vermittler/-innen aneignet oder sich an ihr bedient, es dabei aber zu keiner Stärkung oder

¹⁸³ Vgl. Beatrice JASCHKE, Nora STERNFELD, Einleitung. Ein *educational turn* in der Vermittlung, in: dies. (Hg.), *educational turn. Handlungsräume in der Kunst- und Kulturvermittlung*. Wien/ Berlin 2012 S. 13–14.

¹⁸⁴ Ebenda, S. 14–15.

¹⁸⁵ Ebenda, S. 16.

¹⁸⁶ Ebenda, S. 17–18.

¹⁸⁷ Vgl. Andrea FRASER, *From the Critique of Institutions to an Institution of Critique*, in: *Artforum*, 44/1, New York 2005, S. 278–288.

Verbesserung der Bedingungen für Vermittler/-innen komme oder es eine Verschiebung von Machtverhältnissen mit sich bringe.¹⁸⁸

Um der Dominanz des kuratorischen Wissens etwas gegenüberzustellen, postulierten Beatrice Jaschke und Nora Sternfeld ab 2010 den *educational turn in education*. „Denn auch im Feld der Vermittlung lässt sich von einer Wende sprechen“.¹⁸⁹ Die Herausbildung einer kritischen Kunst- und Kulturvermittlung steht für kritische Fragen mit Blick auf eine Veränderung von Institutionen und Gesellschaft. Die Aufgabe kritischer Kunst- und Kulturvermittler/-innen sieht Carmen Mörsch darin, reflexive Fragen zweiter Ordnung zu Stellen, die jene Wissenskonstruktionen und deren Zuschreibung von symbolischem Kapital in Frage stellen. „Sie fragen danach, wer jeweils definiert, was ‚verstehen‘ heißt und was verstanden werden soll. Und wer festlegt, was Vergnügen bedeutet und wie es sich artikulieren darf“¹⁹⁰ Positionen, die nach wie vor nur sehr marginalisiert vertreten sind und sein können, wenn die Voraussetzungen dafür nicht geschaffen sind. „Was bedeutet es ‚nicht dermaßen regiert zu werden‘ oder ‚Entunterwerfung‘ zu betreiben, wenn das Regime genau das von einem *verlangt*, aber weder die Bedingungen dafür hergestellt noch zur Selbstveränderung in Bezug auf die eigenen Privilegien bereit ist?“¹⁹¹ Wie kann Erfahrungswissen in reflexives Wissen umgewandelt und handhabbar werden?

„Die freien Mitarbeiter [wurden] nie zu den Weihnachtsfeiern eingeladen“.¹⁹²
Arbeitsbedingungen und Sichtbarkeit der Kunst- und Kulturvermittler/-innen

Die Arbeitsverhältnisse und die Wahrnehmung, die man aufgrund seiner Anstellung als Kunst- und Kulturvermittler/-in im Museum erfährt, bedingen sich häufig gegenseitig. Die freie Mitarbeit zeugt von Flexibilität aber auch von einer nur scheinbaren Selbstständigkeit. Sie ruft, wie auch bei den Gesprächen mit meinen Interviewpartnerinnen und -partnern deutlich wurde, wenig Sichtbarkeit und Anerkennung der eigenen Arbeit von Seiten der Kolleginnen und Kollegen anderer Abteilungen sowie der Institution hervor. Wie gestaltet sich der

¹⁸⁸ Vgl. MÖRSCH, *sich selbst widersprechen*, S. 70.

¹⁸⁹ JASCHKE, STERNFELD, *educational turn in der Vermittlung*, S. 18.

¹⁹⁰ MÖRSCH, *Sich selbst widersprechen*, S. 66.

¹⁹¹ Ebenda, S. 70, [Hervorhebungen im Original].

¹⁹² Interview mit Jana, 25.1.2018, S. 11.

Arbeitsalltag im Rahmen einer freien Mitarbeit? Wie sehen die Anstellungsverhältnisse meiner Interviewpartner/-innen konkret aus?

Anke fragte nach Unterzeichnung ihres Vertrages in der Personalabteilung nach, warum die Vermittler/-innen in der Institution denn eigentlich „so einen schlechten Stand hätten“. Darauf erhielt sie ein unmissverständliches „ah geh“ als Antwort, mit dem Verweis darauf, dass die Studentinnen und Studenten das wohl so mögen. Anke ist 53 Jahre alt, derzeit keine Studentin, die ihre Tätigkeit als Kunst- und Kulturvermittlerin nicht als Nebenjob begreifen möchte. Wie verhält es sich mit der Sichtbarkeit bei den anderen Interviewpartnerinnen und -partnern?

Andrea spricht über die Organisation der Arbeit im Museum und welche Möglichkeiten ihr im Rahmen ihrer Tätigkeit als Kulturvermittler/-innen offenstehen.

Im Grunde sind wir von Museumsseite da relativ frei. Also ich persönlich hab' jetzt für mich da schon auch ein so ein gewisses Limit, abhängig von meinen anderen Arbeiten sozusagen. Je nachdem, was ich sonst noch zu tun habe. Aber, also die Hälfte kann es schon sein. Ist schon so, dass es die Hälfte meiner Zeit in Anspruch nehmen kann. Zeitweise. Dass ist immer so ein bisschen verschieden, aber, ja. In Spitzenfällen. Sind ja auch manchmal ein bisschen verschiedene Bereiche. Wir hatten ja auch Führungen schon, die wir übernehmen konnten da im neuen Gebäude, genau. Oder im [...] Ferienprojekt, (...) da gibt es auch Möglichkeiten zu arbeiten. Oder eben, dass ich selber da sogar Workshops ausgearbeitet habe.¹⁹³

Andreas Beschreibung ihrer Arbeitsbereiche verweist auf Möglichkeiten, die ihr im Rahmen der museumspädagogischen Tätigkeit geboten werden. Indem Andrea Formulierungen wählt wie „Führungen, die wir übernehmen konnten“, „Möglichkeiten zu arbeiten“ oder „dass ich selber da sogar Workshops ausgearbeitet habe“¹⁹⁴ signalisiert sie Dankbarkeit gegenüber der Institution, unterschiedliche Tätigkeiten durchführen zu können. Die Bezahlung der Vermittlungsprogramme basiert auf Honorarnotenbasis. Andreas Stundensatz beträgt 25 Euro. Für sie ermöglicht die flexible Zeiteinteilung, Familie und Beruf miteinander verbinden zu können. Wir sprachen darüber, ob die Form der freien Mitarbeit gut für sie sei.

¹⁹³ Interview mit Andrea, 26.1.2018, S. 2.

¹⁹⁴ Ebenda, S. 2.

Ja, das ist wirklich gar nicht zu einfach so sagen. Im Prinzip ist es für mich jetzt so gut. Es birgt natürlich schon so gewisse Unsicherheiten, also so insgesamt gesehen. Aber ich kann da inzwischen ganz gut mit hantieren und so für meine Situation ist es wirklich gut so jetzt. Und es kommt natürlich immer so ein bisschen auf die verschiedenen Aufträge an sozusagen. Also, wenn's so ist wie hier, kann man da wirklich sehr gut mit leben. Und ja, ansonsten ja, man hat ja hier auch gewisse Freiheiten dabei, so während der Arbeit. Das ist natürlich auch ganz schön. Ja, jetzt so in meiner Situation ist es gut. Ja, es kommt natürlich auch immer ein bisschen auf die gesamte Familiensituation drauf an. Ich hab' jetzt Glück, dass wir ein Gehalt haben, das fest ist. Und mein's ist halt dann so ein bisschen locker, mal mehr mal weniger. Dann ist es auch ok. Also ich denke, da muss man auch ein bisschen gucken, wie sieht's so aus Drumherum. Aber gut so wie's is' jetzt. Also genau, ich profitiere im Grunde auch von der freien Zeiteinteilung. Das ist für mich jetzt mit der Kleinen auch sehr entgegenkommend. Da kann ich auch gucken, wann passt es gut und da wir so viele Workshops im Angebot, gibt es immer irgendwie Möglichkeiten, da was zu machen.¹⁹⁵

So wie Andrea arbeitet auch Jana als selbstständige Kunstvermittlerin im Museum. Jana hat sich bewusst gegen eine feste Anstellung entschieden, da die Flexibilität der Mitarbeit garantiert, dass sie je nach Bedarf, unregelmäßige und auch längere Zeiträume frei nehmen kann. Gemeinsam mit ihrer Lehrtätigkeit und ihrer Tätigkeit als Kunstpädagogin erhält sie ein sehr geringes Gehalt, das nur knapp für ihren monatlichen Lebensunterhalt reicht. Dennoch steht Jana einer festen Anstellung skeptisch gegenüber.

Also wenn eine feste Stelle wirklich so strukturiert ist, dass man die Freiheit hat zum Beispiel auch am Stück seine Überstunden abzufeiern, um dann auch mal zwei Monate wegzufahren zum Beispiel. Oder, dass man eine halbe Stelle hat oder eine Drittelstelle, empfinde ich das super, weil tatsächlich, wenn man eine volle Stelle hat, [...] macht man eigentlich immer Überstunden. Zumindest im Kulturbereich habe ich den Eindruck, Überstunden sind was ganz normales, Alltägliches, das gehört dazu. Und deshalb finde ich, kann ich mir gar nicht vorstellen, ich kann mir das gar nicht mehr vorstellen, eine volle Stelle zu machen, weil das bedeutet nicht, dass ich vierzig Stunden arbeite, sondern das bedeutet, dass ich mindestens 50 Stunden die Woche arbeite. Und das ist mir einfach zu viel. Das möchte ich nicht. Es gibt ja auch noch ein Privatleben. Und vor allem dann hast du keine Lust mehr, dich mit Kultur zu beschäftigen in deiner Freizeit, außer du bist da absolut versessen darauf und, ja, also das finde ich. Und ich finde auch eine Festanstellung, die engt einen schon auch ein, indem sie einen sehr stark an gewisse Verhältnisse bindet. An Orte bindet in der Regel. Also man kann dann schwierig mal reisen, größere Reisen machen. [...] In der Selbstständigkeit gibt's diese ganze prekäre Seite, aber gleichzeitig hab' ich unglaubliche Freiheiten, also.¹⁹⁶

¹⁹⁵ Ebenda, S. 4–5.

¹⁹⁶ Interview mit Jana, 25.1.2018, S. 12–13.

Jana bezeichnet die Selbstständigkeit als prekär, bevorzugt sie aber dennoch gegenüber einer festen Anstellung. Bei der Selbstständigkeit unterscheidet Jana zwischen einer freien Mitarbeit im Museum und einer selbstgewählten Selbstständigkeit. Manfred Seifert erläutert, dass im subjektiven Umgang bei prekären Arbeitsverhältnissen gerade Status, Angemessenheit und Qualität eine Wertung erfahren.¹⁹⁷ Im Gegensatz zur Selbstständigkeit empfindet Jana die Arbeit als freie Vermittlerin als eine gesellschaftlich weniger angesehene Tätigkeit. Sich selbstständig zu machen, schreibt Jana mehr symbolisches Kapital zu.

Sabine identifiziert sich sehr stark mit ihrer Tätigkeit als Kulturvermittlerin. Sie ist geringfügig angestellt und hat neben ihrer Tätigkeit als Kulturvermittlerin auch noch weitere Zuständigkeitsbereiche im Museum. Sie hat eine Weiterbildung im Bereich Museologie absolviert, erhält aber dennoch nicht die Möglichkeit, in einem höheren Stundenausmaß oder mit einem besseren Stundenlohn angestellt zu werden.

Ich bin auch nicht so zufrieden. Mir wär's am liebsten, ich hätte einen Job, den hätte ich hier, dann hätte ich 50, 60 % wäre ich hier angestellt, oder. Das geht aber einfach nicht, weil wir einfach, uns fehlen einfach die finanziellen Ressourcen, oder? Ich hätte gerne auch einen besseren Stundenlohn, aber das, ja. Das ist etwas, das kann sich entwickeln. Ja. [...] Ich würde auch davon träumen, wenn man sagt, drei Tage im Monat wird fix nur archiviert, einen Tag tu' ich nur Presseartikel, das geht hier einfach nicht. Ich hätte gern' 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.¹⁹⁸

Sabine kann ihre Arbeitsbedingungen annehmen, weil sie die direkte Rückmeldung der Besucher/-innen als sehr wertvoll empfindet. Zudem erfahren die Kulturvermittlerinnen in der Institution sehr starken Rückhalt und Anerkennung von Seiten der Direktion, so Sabine. 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 die geringfügige Tätigkeit hinaus. Wie weiter oben bereits erläutert, empfindet sie die

¹⁹⁷ Vgl. SEIFERT, Prekarisierung der Arbeits- und Lebenswelt, S. 44.

¹⁹⁸ Interview mit Sabine, 18.1.2018, S. 14.

Möglichkeit der dauerhaften Weiterbildung als eine positive Qualität ihrer beruflichen Tätigkeit.

Eine weitere Qualität von Prekarität erhält die persönliche Arbeitssituation, wenn die eigene Arbeit als Kunst- und Kulturvermittler/-in in der Institution keine Anerkennung erfährt oder gar nicht erst gesehen wird. Jana erzählt über die Einladungspolitik bei den Weihnachtsfeiern des Museums.

In der Vergangenheit zum Beispiel wurden die freien Mitarbeiter nie zu den Weihnachtsfeiern eingeladen. Und das war jetzt glaub' ich das erste Mal. [...] Und natürlich haben die [die anderen Mitarbeiter/-innen des Museums] das dann auch nicht so auf dem Schirm, dass es uns gibt, so quasi und wofür wir auch da sind vielleicht.¹⁹⁹

Nach Manfred Seifert ist an dieser Stelle zentral, den Blick auf das Empfinden von Prekarität hinsichtlich ökonomischem, sozialem und kulturellem Kapital zu werfen. Seifert spricht von den „Realfaktoren der persönlichen Lebensführung“, die sich höchst unterschiedlich gestalten.

Eine kennzeichnende Trennlinie verläuft hierbei jedoch zwischen Wirkungsdimension von Unsicherheit, die eine umfassende soziokulturelle Desintegration aufgrund mangelnder Lebensperspektiven, mangelnder Soziabilität und lebensweltlicher Differenz zur Normalitätsorientierung aufweisen und solchen, die diese zentralen Mängel nicht aufweisen und infolgedessen weder die gesellschaftliche Integration, noch das identitäre Korsett des Subjekts gefährden.²⁰⁰

Franziska war zu Beginn ihrer Tätigkeit als Kulturvermittlerin im Museum geringfügig angestellt. Nachdem die damalige Abteilungsleiterin das Museum verließ, übernahm Franziska neben ihrem Universitätsabschluss die alleinige Leitung und Organisation der Vermittlung, des Veranstaltungsmanagements, und vieler anderer Bereiche der Institution.

Das Arbeitsausmaß weiß ich nicht mehr wie viel das eigentlich war. Also es war definitiv mehr und es war insbesondere aufgrund der Verfügbarkeit, also es war einfach mehr. Also es gab nie diese vollkommen freien Zeiten. Auch wenn ich auf Urlaub gefahren bin, dann konnte es sein, dass dieses scheiß Telefon läutete und

¹⁹⁹ Interview mit Jana, 25.1.2018, S. 11.

²⁰⁰ SEIFERT, Prekarisierung der Arbeits- und Lebenswelt, S. 44.

irgendwer anruft, er steht vor der Tür und kommt nicht rein. Genau, dann musste ich mich darum kümmern, dass irgendwer hinfährt und die Führung macht, die eigentlich vereinbart ist. Wo halt einfach irgendwer vergessen hat, hinzukommen oder zu spät oder was auch immer. Also ich hatte immer meinen Kalender mit dabei und mein Führungstelefon. Wirklich vollkommen abschalten ging halt nicht.²⁰¹

Ausgangspunkt ihrer Überarbeitung war, dass ihre Tätigkeitsbereiche lange Zeit sehr unausgesprochen blieben. Dies führte dazu, dass Franziska auch außerhalb ihrer Dienstzeiten jederzeit für das Museum erreichbar war. Vor allem in kleineren Museen gibt es die Tendenz, jegliche Tätigkeiten und Prozesse, die mit einer Öffentlichkeit in Verbindung stehen, an die Kunst- und Kulturvermittlung abzugeben. Auch Franziska wurde damit vertraut. Ein Überhandnehmen von Tätigkeitsbereichen im Rahmen ihres Arbeitsstundenausmaßes führt dazu, dass sie begann, die Fülle an Arbeitsbereichen zusammenzutragen.

Ich hab' dann für mich mir einmal zusammengeschrieben, was ich eigentlich alles mach'. Und das war von Bestellen der Broschüren, dass immer welche da sind, bis diese Technik im Museum, also das halt immer das Licht funktioniert und am Klo genug Papier ist. Also ganz pragmatische Dinge sozusagen. Dass jeder ein Handy hat, dass die Abläufe funktionieren mit den anderen, die halt Führungen machen. Wenn neue Leute gekommen sind, dann war es meine Aufgabe, die zu suchen, bzw. die auszuwählen, die einzuschulen. Also der Kontakt im Museum ist primär über mich gelaufen. [...] Und [...] auch Abrechnung war mein Aufgabenbereich, das jeden Monat zu machen. Aber du siehst, wie ich drüber spreche, es ist sehr unstrukturiert und so war's auch. Also alles Mögliche, was gerade angefallen ist. Medienanfragen zum Beispiel beantworten, bzw. organisieren. [...] Ja überhaupt, E-Mail beantworten, inhaltliche Fragen, die irgendwie geschickt worden sind. Und dann auch das Organisieren von Veranstaltungen. Also das kam dann eben auch auf: Wir könnten ja Veranstaltungen machen. Die zu organisieren, war dann auch noch Aufgabe von uns Vermittlerinnen eigentlich. Alles was da dazugehört: Gestalten von neuen Prospekten, mit Grafikdesignern sprechen und schauen, wie man die neuen Dinger irgendwie kreieren könnte. Dann wollten wir so einen Clip für Facebook usw. übers Museum. Da haben wir dann [...] eine Ausschreibung gemacht, dass Leute halt was einreichen können und wir wählen dann aus. Also das war eben auch Teil meiner organisatorischen Aufgabe.²⁰²

Franziska hatte keine fixen Arbeitszeiten, so dass sie jederzeit dem Museum zur Verfügung stand. Von Seiten der Museumsleitung wünschte sie sich eine klare Definition und Kommunikation ihrer Arbeitsbereiche.

²⁰¹ Interview mit Franziska, 23.2.2018, S. 4.

²⁰² Ebenda, 23.2.2018, S. 6.

Carmen Mörsch analysiert den Grund für die prekäre Arbeitssituation der Kunst und Kulturvermittler/-innen aufgrund ihrer Position im Spannungsfeld zwischen institutionellen Interessen und der Produktion von Differenz und Vielsprachigkeit.²⁰³ Sie definiert prekär arbeiten, als ungesicherte Arbeitsverhältnisse, die wenig oder keine soziale Absicherung zur Verfügung stellen, kein angestelltes, sondern ein freies Dienstverhältnis sowie Unsicherheit und Unterbezahlung mit sich bringt. Prekäre Arbeitsverhältnisse können aber auch Freiheit und Selbstbestimmung bedeuten, weshalb, wie bereits oben ausgeführt, keine zwingend negative Konnotation damit einhergehen muss.

Innerhalb jener prekären Arbeitsbedingungen von Kunst- und Kulturvermittlerinnen und -vermittler zeichnen sich Entwicklungen ab, die genauer betrachtet werden sollten. Die Folge der Prekarisierung von der Arbeit führte auch zu einer zunehmenden Feminisierung der Tätigkeit oder wird nach wie vor als Nebentätigkeit für Studierende wahrgenommen.²⁰⁴ So verweist auch Monika als Leiterin der Abteilung darauf, dass viele ihrer Mitarbeiter/-innen die Arbeit in Familienpausen, während des Studiums oder für einen Berufseinstieg nutzen, wenn sie noch keine guten Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben.²⁰⁵ Auch Anke wird vom Personalbüro darauf verwiesen, dass die Anstellungsverhältnisse Studierenden zu Gute kämen.

Wie können trotz dieser herausfordernden Ausgangssituation die Arbeitsbedingungen verbessert werden?

„Ich glaube, man identifiziert sich viel stärker mit einem Museum, wenn man irgendwie Teil haben kann“.²⁰⁶ Möglichkeiten der Mitgestaltung an der Institution

Viele Kunst- und Kulturvermittler/-innen in Museen arbeiten in der Praxis, weniger an der Schnittstelle zwischen Theorie und Praxis. In vielen Fällen geben sie das von der Institution produzierte Wissen an Besucher/-innen weiter. Häufig werden sie aber aufgrund ihrer freien Tätigkeit nicht als Mitarbeiter/-innen der Institution wahrgenommen oder vergessen. Sie werden selten gesehen, weil sie sich dort aufhalten, wo, bis auf die Aufseher/-innen, sich

²⁰³ Vgl. MÖRSCH, Arbeit in Spannungsverhältnissen 1, S. 36.

²⁰⁴ Vgl. ebenda, S. 36.

²⁰⁵ Vgl. Interview mit Monika, 26.1.2018, S. 3–4.

²⁰⁶ Interview mit Jana, 25.1.2018, S. 3.

meistens niemand der anderen Mitarbeiter/-innen des Museums aufhält: in den Ausstellungsräumen. Gleichzeitig sind Vermittler/-innen auch jene Personen, die mit Besucher/-innen im Gespräch sind und direkte Rückmeldung auf die Produktionen der Institution erhalten. Wie können diese in die Programmierung des Museums einfließen. Wie kann das vermittlerische Wissen der freien Mitarbeiter/-innen Teil des institutionellen Wissens werden?

Das Vermittler/-innenkollektiv *microsilions* bezeichnet die Wechselbeziehung zwischen Institution und Kunst- und Kulturvermittlung als eine, die einen Mehrwert hervorbringen kann. Zum einen, so *microsilions*, profitiert die Einrichtung von Änderungsvorschlägen, durch die Vermittlung. Zum anderen bildet die Institution auch den Ausgangspunkt für eine kritische Auseinandersetzung mit ihrer selbst.²⁰⁷

Sara hat in ihrem Arbeitsalltag viele Berührungspunkte mit Kuratorinnen und Kuratoren. Im Rahmen eines partizipativen Vermittlungsprojekts initiierte sie eine Ausstellung, die mitunter auch einen kritischen Blick auf die Wissensproduktion der Institution warf. Die Ausstellung hätte eine Grundlage geschaffen, um gemeinsam über die Zusammenarbeit und die Hierarchie innerhalb der Institution zu sprechen. Diese empfinde sie nach wie vor noch sehr stark voneinander abgegrenzt und hoffe auf eine zunehmende Auflösung beständiger Rollenzuschreibungen.

Und ich glaub' oder ich hoff', dass die Grenzen so zwischen Abteilungen, oder ich glaub', es ist auch so, dass die immer mehr verschwinden und ich finde das auch gut und wichtig und richtig, dass Ausstellungsmacher sich mehr Gedanken machen über Vermittlung, dass Vermittler sich mehr trauen, bei Ausstellungsmacher zu sagen, du, das ist ein Schuß oder das checkt keiner. Aber ich glaub', das geht glaub' ich anderen Häusern, in kleineren Häusern [...] glaub' ich schneller und leichter als in solchen großen Institutionen [...]. Ich glaube, das hängt viel mit der Natur der Institution zusammen.²⁰⁸

Jana arbeitet erst seit einigen Monaten in dem Museum, in dem wir das Interview geführt haben. Bisher hat sie nur Führungen und Workshops gemacht. Sie weiß jedoch, dass von Seiten der Abteilungsleitung die Konzeption von Vermittlungsprogrammen an die Mitarbeiter/-innen abgegeben werden. Es ist, so erzählte mir die Leiterin der Abteilung, eine

²⁰⁷ *microsilions*, Vermittlung. (Kontra)punkte., S. 25.

²⁰⁸ Interview mit Sara, 11.1.2018, S. 19.

Möglichkeit, die freien Mitarbeiter/-innen außerhalb der Durchführungen von Vermittlungsprogrammen, entlohnen zu können. Jana findet das gut, weil sie durch die Konzeption eines Workshops an der Institution mitgestaltet und mehr zu einem Teil von ihr wird.

Also es gibt ja Konzepte, die wurden schon erarbeitet von anderen Vermittler. Das finde ich übrigens auch ganz toll, dass hier an dem Haus, die Vermittler selber Konzepte erarbeiten können. Das finde ich sehr gelungen, weil ich glaube, man identifiziert sich viel stärker mit einem Haus, mit einem Museum, wenn man irgendwie Teil haben kann tatsächlich auch in der Konzeption.²⁰⁹

Die Identifikation mit dem Museum und der eigenen Rolle im Museum, ist, wie im obigen Kapitel zur Selbstwahrnehmung des eigenen Arbeitsfeldes im Museum deutlich wurde, für nicht angestellte Mitarbeiter/-innen nicht immer einfach. Anke spürt auch innerhalb der Abteilung, dass die Zusammenarbeit mit den Kolleginnen immer schwieriger wird. Anke muss im Rahmen ihrer Tätigkeit als Kunst- und Kulturvermittlerin auch Konzeptarbeit leisten. Die Art und Weise der Vorbereitung ist eine, die für sie in dieser Dimension neu ist.

Na ich hab' so das Gefühl gehabt, dass früher war halt sehr viel dieses basisdemokratische Herangehen und unglaublich viel Einsatz auch noch so dieses, wir haben unglaublich viel Zeit für Diskussionen, wie man, keine Ahnung, den Sitzkreis macht und wie man den Chinesischen Korb verwendet und was man da hineintut, ja. Und diese ganze Sorgfalt und extreme Achtsamkeit dieser ersten Jahre der Kunstvermittlung [...], aber ich glaube, davon ist es weit entfernt. Und ich glaub auch, dass immer wieder das Kind neu erfunden wird. [...] Ich glaube, dass immer wieder alle bei null anfangen, was ich auch irgendwie schade finde. [...] Von den Pionieren, wie viel da überlegt worden ist, ja wie man einen Gegenstand hinlegt und wie man Leute in ein Gespräch nimmt und wie man interaktiv ist und wie man schaut, dass das beim Besucher bleibt und nicht bei einem selber und da hab' ich das Gefühl, ich bin da jetzt wieder am Punkt null.²¹⁰

Bei der Beschreibung einer üblichen Arbeitswoche wurde sichtbar, dass Anke sehr viel gleichzeitig und vor allem nur wenig im Austausch mit Kolleginnen und Kollegen erarbeiten kann. Dafür fehlt die Zeit. Die Rolle der Vermittlung wird nach wie vor in vielen Institutionen wahrgenommen, als sei es ihre Aufgabe, auf Basis des von den Kuratorinnen und Kuratoren selektierten Wissens, Programme und Workshops für Besucher/-innen vorzubereiten und

²⁰⁹ Interview mit Jana, 25.1.2018, S. 3.

²¹⁰ Interview mit Anke, 22.1.2018, S. 6.

anzubieten. Vermittlerische Strategien, theoretische und methodische Ansätze stehen nur selten zur Diskussion. Auch die von Jana angesprochene Konzeptarbeit passiert innerhalb der Wissensproduktion der Institution. Sie fordert diese aber nicht heraus und trägt, wenn, nur für die Vermittlung sichtbar, etwas zur Gestaltung der Institution bei.

Sabine arbeitet in einem Museum, in dem es keine Kuratorinnen und Kuratoren gibt. Die Ausstellungen werden von der Direktion gemacht oder mit externen Kuratorinnen und Kuratoren. Die Vermittlung hat dadurch einen wichtigen Stellenwert für das Museum sowie das Museum einen wichtigen Stellenwert für die Vermittlerinnen hat. Sabine erzählte mir, wie sie sich inhaltlich auf ein neues Ausstellungsthema vorbereiten.

Also dadurch, dass wir alle eine andere Geschichte haben, fließt viel von unseren Geschichten mit in die Führungen mit hinein. Und wir versuchen zwar unsere Führungsvorbereitung zu verbessern, indem wir sagen, ok, dass wir aufteilen, welche Frau tut jetzt zu welchem Thema zum Beispiel sich vorbereiten und recherchieren oder ein bestimmtes Buch lesen und erzählt dann den anderen darüber. Also wir versuchen das schon aufzuteilen, die Vorbereitung, und uns dann wieder zusammensetzen und uns gegenseitig auszutauschen. Viele Jahre war's eigentlich eher so, dass jede Frau sich selbstständig vorbereitet hat, ihre eigene Führung vorbereitet hat und das erzählt hat, was sie gemeint hat, was wichtig wäre, zu dem Thema zu erzählen. Und es hat sich gezeigt, dass das, ich glaube, dass viel mehr sich auch trauen, Führungen zu machen, wenn sie nicht was vorgelegt bekommen, was sie nachher auswendig lernen müssen. Weil ich muss mich in dem Moment intensiv mit dem Thema auseinandersetzen, oder?²¹¹

Die Abwesenheit der Kuratorinnen und Kuratoren im Haus führt dazu, dass sich die Vermittlerinnen selbstständig die Themen der Ausstellung erarbeiten und auch im Rahmen von Rechercheaufträgen an der Ausstellung mitarbeiten können. Bei der Vermittlung der Ausstellung ist die zentrale Zugangsweise, dass die individuellen Blicke der Kulturvermittlerinnen auf ein Thema in die Vermittlung miteinfließen. Die Direktorin erzählte mir von der Relevanz der Vielsprachigkeit im Museum. So hatte sie einmal bei der ältesten Kulturvermittlerin im Team, die zu diesem Zeitpunkt bereits über 80 Jahre alt war, gelauscht. Sie sprach im Rahmen einer Führung über Abtreibung, ein Thema der damaligen Ausstellung, und wie ihre Position dazu sei. Sie sagte, sie sei prinzipiell gegen Abtreibung, aber wenn man verstehen wolle, warum Frauen sich dazu entscheiden, müsse man sich damit

²¹¹ Interview mit Sabine, 18.1.2018, S. 4–5.

auseinandersetzen. Diese Geschichte führte die Direktorin als Erfolgsbeispiel an, um zu verdeutlichen, was ihr in der Kunst- und Kulturvermittlung im Museum wichtig sei. Sich selbst dazu ermächtigen zu sprechen, das Gesprochene einfach zu reflektieren und mitunter auch zu revidieren, hat Franziska in ihrer Arbeit als Kulturvermittlerin stets beschäftigt. Es gab einen Moment, wo sie ihr Konzept noch einmal grundsätzlich in Frage gestellt und verändert hat. Von da an befand sich ihre Vermittlung in einem ständigen Prozess.

Ins Museum kommen [...] hauptsächlich Schulklassen. Und da war für mich am Anfang voll die Frage, wie baue ich eine Führung auf, dass es für mich irgendwie stimmig ist und passt. Und hab dann einmal so ein Konzept entworfen. Und am Anfang habe ich das schon noch sehr holprig in Erinnerung. So, dass ich mich nicht besonders wohl gefühlt habe und besonders rund das ganze gelaufen ist. [...] Und ich muss auch sagen, mein Wissen war zu Beginn nicht besonders, also gerade aus diesem historischen Bereich. Das hat sich aber nach und nach automatisch erweitert durch meine Tätigkeit. Also ich hab' dann doch da und da mal was gelesen, weil es mich natürlich interessiert hat. Und so kam das irgendwie. Ich weiß, dann gab's nochmal einen Zeitpunkt, wo ich mein Vermittlungsprogramm umgeschrieben hab, also abgewichen bin von diesen Anfangs-, Ausgangsprogramm. Da hab' ich mich dezidiert hingesetzt und das noch einmal neu überarbeitet und mir überlegt, wie könnte das passen. Und ab dann hat es sich einfach automatisch von alleine weiterentwickelt. Und am Schluss hatte ich so ein Standardprogramm und einen Standardablauf und so ein Grundgerüst, das mir Sicherheit gegeben hat, aber letztendlich war ich total variabel und konnte recht gut auf die unterschiedlichen Gruppen eingehen.²¹²

Franziska ist der Begriff der Vermittlung zu kurz gegriffen, um das zu beschreiben, was sie unter dem Feld der Vermittlung versteht. Vor allem bei Jugendlichen verfolge sie nicht das Ziel, Wissen zu vermitteln, sondern einen Weg zu finden, der ermöglicht, dass eine persönliche Auseinandersetzung mit den Themen der Ausstellung möglich wird.

Im Museum ging es eben umso viel mehr als um die Inhalte. Bei Erwachsenen natürlich geht es auch um etwas Anderes, aber da würde ich eher sagen, da war ich Vermittlerin. Ja, da hab' ich Inhalte kundgetan. Nur dieses Museum hat immer angeregt, zu persönlichen Auseinandersetzungen, also nicht im Sinne von Streit, sondern zur persönlichen Auseinandersetzung. Und hat immer angeregt zu Diskussionen, Reflexion. Deswegen war für mich der alleinige Begriff Vermittlerin nicht stimmig oder ist es auch nach wie vor nicht ganz.²¹³

²¹² Interview mit Franziska, 23.2.2018, S. 3.

²¹³ Ebenda, S. 12.

Wie Franziska denkt auch Sara Vermittlung integrativ auf institutioneller Ebene. Franziska versteht nicht die Ausstellung im Speziellen, sondern das Museum als Ort der Auseinandersetzung. Sara versteht Vermittlung auch als Arbeit an der Institution. Ebenso versteht Sara institutionelle Kritik und Kritik an der Disziplin als Teil der Vermittlungsarbeit. Bei Führungen durch die Ausstellung, so Sara, „da schwingt natürlich eine Kritik an der Disziplin mit, die auch gut ist und wichtig und richtig, finde ich. Aber genauso divers wie die Ansätze im Museum sind, ist auch die Erwartungshaltung vom Publikum. Also, es gibt wirklich Leute, die enttäuscht sind, dass das jetzt irgendwie kritisch ist und nicht so heile Welt. Es ist halt nicht heile Welt“²¹⁴.

Irit Rogoff sagt, Teil der Institution zu sein, bedeutet die Möglichkeit und Fähigkeit, eigene Fragen zu formulieren. Denn jene, die die Fragen formulieren, bestimmen auch das Spielfeld.²¹⁵ Kunst- und Kulturvermittlung könnte ein Weg sein, so Oliver Marchart, mit institutionellen Naturalisierungseffekten zu brechen. Er unterscheidet zwischen vier sogenannten Naturalisierungseffekten von Institutionen, eingeschriebenen und unhinterfragten institutionellen Praktiken. Der erste Naturalisierungseffekt beschreibt die Definitionsmacht, die davon ausgeht, dass das Museum ein neutraler Ort der Wissensproduktion ist. Als zweiten Naturalisierungseffekt nennt Marchart jenes Wissen, das von der Institution ausgeschlossen wird. Drittens werden nur selten die Produktionsbedingungen der Institutionen sichtbar und offengelegt, unter welchen gesellschaftlichen, ökonomischen und politischen Abhängigkeiten sich die Institution befindet. Und zuletzt, so Marchart fungieren Museen als Produzenten eines Klassencharakters, der soziale Distinktion im Museum aufrechterhält.²¹⁶ Bisher ist auch die Position und Arbeit der Kunst- und Kulturvermittler/-innen einem Naturalisierungseffekt unterworfen. Oliver Marchart konstatiert, dass viele Institutionen sich eine Vermittlungsabteilung leisten, um damit die Tatsache zu verdecken, dass die Institution selbst eine große Vermittlungsabteilung ist. Diskurse, Wissen, Praktiken werden von der Institution vorgegeben. „Die Person, die als guide arbeitet, ist eine der zentralen ‚öffentlichen‘ Knotenpunkte, an denen sich die Wissenspraktiken und -diskurse der Institution

²¹⁴ Interview mit Sara, 11.1.2018, S. 17.

²¹⁵ Vgl. Irit ROGOFF, Wenden, in: Beatrice JASCHKE, Nora STERNFELD (Hg.), *educational turn. Handlungsräume in der Kunst- und Kulturvermittlung*. Wien/ Berlin 2012, S. 42.

²¹⁶ Vgl. MARCHART, *Die Institution spricht*, S. 40.

verdichten“.²¹⁷ Kunst- und Kulturvermittler/-innen agieren dabei als Zwischenglied, als Fließband, die Inhalte von „Innen“ nach „Außen“ weiterreichen sollen.

„Wenn es einer fortschrittlichen Pädagogik etwa um ‚Ermächtigung‘ geht – oder, genauer, um das Bereitstellen der Möglichkeiten zur Selbstermächtigung, dann stellt sich unter den heutigen Bedingungen sofort die Frage: Wie ‚ermächtigt‘ man ein Publikum, das mit allem Möglichen in der Ausstellung auftaucht, aber am wenigsten wohl mit dem Wunsch nach Selbstermächtigung?“²¹⁸

²¹⁷ Ebenda, S. 35.

²¹⁸ Ebenda, S. 41.

Arbeiten zwischen Kreativität und Prekarität

Prekarität, so der Soziologe Pierre Bourdieu, ist „heutzutage allgegenwärtig. Im privaten, aber auch im öffentlichen Sektor, wo sich die Zahl der befristeten Beschäftigungsverhältnisse und Teilzeitstellen vervielfacht hat, in den Industrieunternehmen, aber auch in den Einrichtungen der Produktion und Verbreitung von Kultur, dem Bildungswesen, dem Journalismus, den Medien usw.“²¹⁹. Das, was weiterhin in vielen Museen passiert, lässt sich als eine Diskrepanz zwischen einem öffentlich geführten Diskurs über Arbeitsverhältnisse der Kulturvermittler/-innen in Museen und einem weiterhin von den Direktionen steigenden Anspruch an besucherorientierten Angeboten. Manfred Seifert benennt diese Diskrepanz als eine „strukturelle Inkonsequenz zwischen dem postfordistischen Arbeitsparadigma und den in seinem Schatten verlaufenden Prekarisierungstendenzen, das heißt, zwischen der produktivitätsbezogenen Weiterentwicklung der Arbeitsanforderungen einerseits und dem Abbau der gesellschaftlichen Rahmungen und Gegenleistungen für die Beschäftigten andererseits“²²⁰. Seifert beschreibt, wie sich im Übergang vom fordistischen zum postfordistischen Arbeitsparadigma die Arbeitsverhältnisse verändert haben: „Das Arbeiten wird zeitlich und räumlich flexibel. Insgesamt wandeln sich die Anforderungen und Möglichkeiten für die Beschäftigten. Denn die Arbeit wird unreguliert; und sie wird in hohem Maße selbstverantwortlich. Es wird ein intelligentes Wissensmanagement erforderlich, ebenso wie persönlich Motivation und Disziplinierung“²²¹. Neben einem fließenden Übergang zwischen Freizeit und Arbeitszeit kommt es, so Manfred Seifert, zu einer „Subjektivierung der Arbeit“, die Arbeitnehmer/-innen herausfordert, strategisch mit der eigenen Arbeitskraft umzugehen und die gesamte Lebensführung auf die Erwerbstätigkeit abzustimmen.²²² Es geht nicht nur um eine Verkürzung der „Zeit- und Planungshorizonte“, auch um ein ungesichertes Arbeitsverhältnis, das nicht für einen Lebensunterhalt reicht.²²³ Bourdieu verweist auf die tiefgreifenden persönlichen Auswirkungen prekärer Arbeitsverhältnisse. Er versteht die Prekarität als „Teil einer neuen Herrschaftsform, die auf die Errichtung einer zum

²¹⁹ Pierre BOURDIEU, Prekarität ist überall, in Pierre Bourdieu, Gegenfeuer, Konstanz 2004, S. 107–108.

²²⁰ SEIFERT, Prekarisierung der Arbeits- und Lebenswelt, S. 50.

²²¹ Ebenda, S. 34.

²²² Vgl. ebenda, S. 34.

²²³ Vgl. GÖTZ, LEMBERGER, Prekär arbeiten, prekär leben, S. 7.

allgemeinen Dauerzustand gewordenen Unsicherheit fußt und das Ziel hat, die Arbeitnehmer zur Unterwerfung, zur Hinnahme ihrer Ausbeutung zu zwingen“²²⁴.

Ab der Jahrtausendwende baut der Begriff der Prekarität auf drei strukturellen Kriterien und drei subjektiven Verarbeitungsformen auf. Manfred Seifert unterscheidet zwischen der Dimension des materiell-produktiven, die im Rahmen prekärer Arbeit nicht existenzsichernd ist, sowie die Planungsdimension, die beschreibt, dass sich in prekären Arbeitsverhältnissen kein längerfristiger Lebensentwurf planen lässt²²⁵: Deutlich wurde dies in zahlreichen Interviewpassagen. Keine der von mir interviewten Vermittler/-innen, die in keinem Angestelltenverhältnis zur Institution stehen oder nicht stehen möchten, erhalten durch ihre Tätigkeit ausreichend Einkommen; der Dimension des sozial-kommunikativen, die im Rahmen prekärer Arbeit, einen gleichberechtigten Zugang zu sozialen Netzwerken ausschließt: Die Erzählung, dass die selbstständigen Vermittler/-innen früher nicht zu den Weihnachtsfeiern eingeladen wurden, ist eine, die Jana nicht selbst erfahren, aber ihr von Kolleginnen und Kollegen weitergegeben wurde. Die Arbeitsrealität von selbstständigen, aber auch angestellten Vermittlerinnen und Vermittlern ist immer noch häufig geprägt von der Unsichtbarkeit ihrer Tätigkeit sowie auch der Unsichtbarkeit in den Sozialräumen der Institution. Meist formuliert sich diese nicht durch einen expliziten Ausschluss, jedoch durch ein Gefühl der Nicht-Zugehörigkeit, dass jenen Vermittlerinnen und Vermittlern durch ihr Arbeitsverhältnis und die Form der Zusammenarbeit mit der Institution kommuniziert wird. Weiter nennt Seifert die Dimension des rechtlich-institutionellen, bei der im Rahmen prekärer Arbeitsverhältnisse, der/ die Arbeitnehmer/-in aus den institutionell verankerten Rechten und Partizipationschancen ausgeschlossen wird. In vielen Abteilungen für Kunst- und Kulturvermittlung, so wird auch in den Interviews sichtbar, gilt es nach wie vor, ausführende und konzeptionelle Arbeit voneinander zu trennen. An der Gestaltung der Institution mitzudenken, so hat sich in den Interviews gezeigt, schafft nicht immer Gefühl der Zugehörigkeit, aber eines der Selbstermächtigung und Selbstbestimmung. Sich in sogenannten prekären Arbeitsverhältnissen zu befinden, muss nicht immer negativ besetzt sein. Irene Götz und Barbara Lemberger schlagen vor, „Prekarisierungsprozesse‘ in ihren verschiedenen sozialen, politischen, ökonomischen, historischen und subjektiven Figurationen zu beleuchten, genauer, diese – im Bourdieu’schen Sinne – sowohl in ihren

²²⁴ BOURDIEU, Prekarität ist überall, S. 111.

²²⁵ Vgl. SEIFERT, Prekarisierung der Arbeits- und Lebenswelt, S. 37–38.

Strukturen als auch aus subjektiven Haltungen heraus zu verstehen²²⁶. Prekarität sollte, so auch Manfred Seifert, nicht zu eindimensional betrachtet werden. Personen, die in prekären Arbeitsverhältnissen arbeiten, dürften nicht in den Status von Opfern eines Systems gestellt werden. Seifert plädiert dafür, Prekarität als einen relationalen Begriff wahrzunehmen, dessen „Aussagekraft von der Definition gesellschaftlicher Normalitätsstandards abhängen“²²⁷. Götz und Lemberger werfen einen Blick auf Prekarität in Begleitung von Kreativität. Sie begreifen gerade die Kreativität in prekären Arbeitsverhältnissen als mögliche „aktive widerständige Praxis der Gestaltung von solchen prekären Verhältnissen“ und plädieren, dass „objektivierte prekäre Arbeits- und Lebensformen aus der Erfahrungsperspektive der Akteure überhaupt nicht als prekär, sondern vielmehr als Möglichkeitsraum für freigesetztes Kreativitätspotenzial verstanden werden“²²⁸. Wie kann dieses Potenzial freigesetzt werden, offensichtlich und zugänglich? Oder anders gefragt: Welche Fragen müssen gestellt werden, um die, mit Frigga Haug gesprochen, Produktionsverhältnisse der eigenen Tätigkeit in Frage zu stellen. Am Beispiel der Produktion von Geschlechterverhältnissen verdeutlicht sie, dass erst durch das Erkennen der eigenen Produktionsbedingungen, ein Wandel stattfinden kann. Sie argumentiert im Kontext der Diskriminierung von Frauen, „dass für die Frauenbefreiung untersucht werden muss, wie die Frauen beim Heranwachsen ihrer eigenen Subalternität oder Marginalisierung zugestimmt haben. Wenn man diese Produktion von Frauen untersucht, gewinnt man nicht nur ein Wissen um das Unterwerfungshandeln, es ist auch zugleich die einzige Möglichkeit, sich an eigener Veränderung und der der Gesellschaft zu beteiligen, sich einzumischen“²²⁹. Frigga Haug beobachtet zwei unterschiedliche Wissenszugängen: einen spontanen und einen unmittelbar subjektiven Zugang oder einen reflexiv auf Verallgemeinerung hin prüfenden Zugang.

Sie sind aufeinander verwiesen. Dies aber nicht so, dass der wechselseitige Bezug instrumentell hergestellt und z.B. so einfach pädagogisch einsetzbar wäre. Vielmehr sind beide Bereiche umkämpft und vielfach durchsetzt von Herrschaft und Unterwerfung und bestimmen einander in eben dieser Weise. Diesen Dschungel zu durchdringen bedarf es eines gemeinsamen Projekts, in dem gelernt wird, unermüdlich selbstreflexiv zu

²²⁶ GÖTZ, LEMBERGER, Prekär arbeiten, prekär leben, S. 11.

²²⁷ SEIFERT, Prekarisierung der Arbeits- und Lebenswelt, S. 38.

²²⁸ GÖTZ, LEMBERGER, Prekär arbeiten, prekär leben, S. 16.

²²⁹ 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>, 10.5.2018.

arbeiten, alle Sinne zu schärfen, die Fähigkeit wahrzunehmen wieder zu entdecken und zu erzählen und vor allem die Fähigkeit, sich selbst zu widersprechen.²³⁰

Wie können wir einen dauerhaft reflexiven Zugang im Museum etablieren, der Kunst- und Kulturvermittler/-innen gleichberechtigt in die Diskussion miteinbezieht?

Aufruf zur Versammlung! Wie eine mögliche andere Zusammenarbeit aussehen könnte.

Um ein mögliches anderes Museum zu imaginieren, ist es Voraussetzung und Bedingung, die institutionellen Strukturen in den Blick zu nehmen und mit einer Transformation im Museum zu beginnen. Versteht man das Museum als, wie Nora Sternfeld fordert, „radikaldemokratisches“²³¹ Museum, so muss das Museum daran arbeiten, seine paternalistischen Strukturen abzulegen und ein Museum nicht für und mit, sondern auch von der Gesellschaft zu sein. Wie kann nun die Diskrepanz aufgelöst werden, dass Kunst- und Kulturvermittler/-innen einerseits jene Personen sind, die mit der Gesellschaft im Austausch stehen, mit jener Gesellschaft, der das Museum und die Sammlung gehört, und sich Kunst- und Kulturvermittler/-innen andererseits in marginalisierten Position im Museum wiederfinden? Wie können Routinen entwickelt werden, die die Bedingungen des Mitgestaltens infrage stellen? Wie lässt sich Kritik und Reflexion an und in der Institution als fester Bestandteil etablieren? Wie kann die Kritik am Museum im Museum folgen haben?

Eine Frage, die ich allen Interviewpartnerinnen und -partnern gestellt habe, war jene nach ihren Wünschen für die Zukunft der Arbeit als Kunst- und Kulturvermittler/-in. Die Anliegen umfassen Forderungen und Wünsche auf struktureller Ebene, wie bessere Arbeitsbedingungen, ein höheres Gehalt und die Möglichkeit, weniger alleine und mehr im Team arbeiten zu können. Weitreichender sind die Wünsche auf symbolischer Ebene. Sie beinhalten den Wunsch nach mehr Anerkennung und Wertschätzung für die Arbeit, die Möglichkeit einer gleichwertigen Zusammenarbeit innerhalb des Museums und eines

²³⁰ HAUG, Zum Verhältnis von Erfahrung und Theorie, S. 71.

²³¹ Vgl. Nora STERNFELD, Im post-repräsentativen Museum, in: Carmen MÖRSCH, Angeli SACHS, Thomas SIEBER (Hg.), Ausstellen und Vermitteln im Museum der Gegenwart, Bielefeld 2017, S. 195.

wertfreien Austauschs mit Kolleginnen und Kollegen, Sichtbarkeit, ein Miteinander und kein Gegeneinander, sowie die Freiheit, mehr eigenständig denken zu können im Arbeitsalltag. Die Forderungen und Anliegen, einige meiner Interviewpartner/-innen nennen sie auch Utopien, stellen in der Zusammenschau die Relevanz der gewählten Methode dar. Die Gespräche mit den Interviewpartnerinnen und -partnern haben dazu geführt, dass sie zum Ende unserer Gespräche jene Momente noch einmal reflektierten und äußerten, mit denen sie nicht einverstanden sind und die sie gerne ändern möchten. Wie kann man mit diesem Wissen nun umgehen, was tun?

Frigga Haug schlägt mit Antonio Gramsci vor, „dass die Anstrengung, so kritisch mit sich selbst zu arbeiten, dass man sich schließlich ‚selbst bejahen‘ könne, ein Projekt braucht, ein Kollektiv, eine Gruppe, die sich gemeinsamer Gesellschaftsgestaltung verpflichtet“²³².

Seit den 1990er-Jahren setzen sich die Interessensverbände für die Verbesserung der Arbeitsverhältnisse ein. Die Anerkennung der Arbeit von Vermittler/-innen in Museen, der Einsatz für eine gleichwertige Zusammenarbeit, mehr Sichtbarkeit und Wahrnehmung der eigenen Tätigkeit in der Institution, sind Anliegen, welche die Verbände verfolgen, die sie aber nur bedingt beeinflussen können. Jene Personen, die mittlerweile in den Verbandsvorständen aktiv sind, haben zumeist gesicherte Anstellungsverhältnisse und stehen in institutionellen und politischen Abhängigkeiten. Eine Transformation der eigenen Bedingungen kann nur von „unten“ kommen, aus einer Initiative von Kunst- und Kulturvermittlerinnen und -vermittlern heraus. Die noch marginalisierte und unsichtbare Position könnte auch als Chance begriffen werden, um eine mögliche andere Vermittlung zu initiieren, sich Wege subversiver Vermittlungspraxen anzueignen.

Mit Carmen Mörsch würde das bedeuten, „sich in Widerspruch mit dem ‚schon Gewussten‘ – den dominanten Erzählungen, Versprechen und Legitimationsweisen der Kunstvermittlung selbst – zu begeben und die Gewaltverhältnisse offenzulegen, die diesen Erzählungen, Versprechen und Legitimationsweisen innewohnen“²³³. Das Weiterführen des Sprechens über Kunst- und Kulturvermittlung könnte eine Methode dafür sein. Sie könnte am Beginn einer reflexiven Auseinandersetzung mit den Produktionsbedingungen der eigenen Arbeitsverhältnisse stehen. Sie könnte der Beginn für das Herausbilden von Argumenten, einer Meinungsbildung und letztlich Anlass für Widerstand geben.

²³² HAUG, Zum Verhältnis von Erfahrung und Theorie, S. 70.

²³³ MÖRSCH, Sich selbst widersprechen, S. 65.

Irit Rogoff besetzt Bildung mit neuen Parametern. Sie plädiert von einem Wechsel einer Bildung, die als notwendig verstanden wird, zu einem Verständnis von Bildung, das einer Dringlichkeit unterliegt. „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 zu Kräften des Antriebs werden“²³⁴. Wenn Bildung herausfordern soll, dann nicht indem sie in Opposition geht, sondern indem sie andere Wege imaginiert:²³⁵ „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“.²³⁶ Die Institutionen müssen also beginnen, von der Vermittlung zu lernen. Das führt mitunter dazu, so Carmen Mörsch, dass kritische Kunst- und Kulturvermittler/-innen „nicht ausschließlich beliebt sind“ unter ihren Kolleg/-innen. Sie verweist dabei auf die feministische Theoretikerin Sara Ahmed, die den Begriff der „feminist killjoys“²³⁷ prägt, der jene wie Mörsch schreibt, „Miesmacher*innen oder Spaßverderber*innen“ gut beschreibt.²³⁸ Darf kritische Kunst- und Kulturvermittlung also keinen Spaß machen? Die Aufgabe kritischer Kunst- und Kulturvermittlung, so Carmen Mörsch, ist 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“²³⁹.

Die Interviews haben gezeigt, dass die Anstellungsverhältnisse nicht ausschlaggebend dafür sind, ob Vermittler/-innen unter gleichberechtigten Arbeitsverhältnissen im Museum tätig sein können. Ich denke nicht, dass eine sofortige Anstellung aller bisher als freiberuflich tätigen Mitarbeiter/-innen die Positionen der Vermittlung innerhalb der Museen verändern würde. Die Produktionsbedingungen der Kunst- und Kulturvermittlung sind Teil einer Wissenshierarchisierung im Museum. Solch ein Umdenken fordert Museen hinsichtlich ihrer Stellenbeschreibungen, feststehender Positionen, Zuständigkeiten und dem Organigramm heraus. Diese zu transformieren wäre Bedingung für eine Enthierarchisierung von

²³⁴ ROGOFF, Wenden, S. 41–42.

²³⁵ Vgl. ebenda, S. 43.

²³⁶ Ebenda, S. 43.

²³⁷ Vgl. Sara AHMED, *The promise of happiness*, North Carolina 2010.

²³⁸ Vgl. MÖRSCH, *Sich selbst widersprechen*, S. 66.

²³⁹ Ebenda, S. 67.

vermittlerischem und kuratorischem Wissen. Voraussetzung dafür ist, dass das Museum als Ort der Verhandlung und Aushandlung gedacht wird. Erst indem die Kritik, die Initiativen und Ansätze der Kunst- und Kulturvermittler/-innen in den Museen ernst genommen werden, können sich die Institutionen der Gesellschaft öffnen und zu einem „post-repräsentativen Museum“²⁴⁰ werden. Museen sollten nicht über Mit-Gestaltung oder Teil-Habe nachdenken, sondern Möglichkeiten der Gestaltung und Aneignung ausschöpfen. Findet Gesellschaft tatsächlich im Museum statt, wäre Vermittlung keine Frage der Finanzierung, sondern eine Frage der Haltung!

²⁴⁰ Vgl. ebenda, S. 189–202.

Anhang

Interviewleitfaden: Eine Kulturvermittlungsabteilung leiten

Einstiegsfrage

- * Seit wie vielen Jahren arbeitest du in der Institution?
 - Seit wie vielen Jahren leitest du die Vermittlungsabteilung?

Rolle und Stellenwert der Vermittlung in der Institution

- * Wie hast du die Rolle der Vermittlung wahrgenommen, als du in die Institution eingetreten bist?

Strukturelle Bedingungen

- * Wie stellt sich das Vermittlungsteam zusammen?
- * Wie sehen die Arbeitsverhältnisse der Vermittler/-innen aus?
- * Wie hat sich die Vermittlung seither entwickelt?

Ausstellungsproduktion

- * Wie verlaufen die Ausstellungsproduktionsprozesse in der Institution? Inwieweit ist die Vermittlung oder bist du als Vermittler/in in eine Ausstellungsproduktion, bzw. in die Wissensproduktion einer Ausstellung eingebunden?

Dokumentation und Archivierung der Vermittlung

- * Wie wird die Arbeit der Vermittlung in der Institution dokumentiert und archiviert? Gibt es so etwas wie ein Archiv der Vermittlung?

Ziele/ Mission Statement

- * Welche Ausrichtung hat die Vermittlung?
 - Wie wird sie gedacht?
 - Wo positioniert sie sich?
 - Wie versteht sie sich?
- * Gibt es so etwas wie ein Mission Statement der Vermittlung, bzw. ist sie im Mission Statement der Institution mitgedacht?

Vermittlung nach innen und außen

- * Wie wird das Museum von der lokalen Bevölkerung angenommen?

Organigramm

- * Mit Blick auf das Organigramm der Institution – wo verortet sich die Vermittlung?
- * Wie erlebst du die Wahrnehmung der Vermittlung von den Kolleginnen und Kollegen im Haus?

Vermittlung der Zukunft

- * Was würdest du dir für die Zukunft der Kunst- und Kulturvermittlung in eurem Museum wünschen?

Interviewleitfaden: Über Kunst- und Kulturvermittlung sprechen

(Workshopbegleitung inkl. anschließendem oder vorausgehendem Interview)

Workshop/ Führung

- * Wie verlief der Workshop/ die Führung für dich? Wie hast du den Workshop/ die Führung wahrgenommen?
- * Wie hast du dich für den Workshop vorbereitet? Wie wurden die Workshopmaterialien erarbeitet? Wie wurden der Inhalt und der Ablauf des Vermittlungsprogrammes festgelegt?

Reflexion der eigenen Praxis

- * Ich kenne das aus eigener Erfahrung, dass ich mich nach einem Vermittlungsprogramm gerne darüber austausche oder davon erzähle? Geht es dir genauso? Hast du die Möglichkeit, dich mit Kolleginnen und Kollegen über die Durchführung von Workshops/Führungen etc. auszutauschen? Wenn ja, in welchem Rahmen und wie?

Vermittler/-innenbiografie

- * Wie lange arbeitest du bereits als Kulturvermittler/-in? Wie bist du Kulturvermittler/-in geworden? Was hat dich zur Arbeit als Kulturvermittler/-in bewegt?
- * Wie verlief die Aufnahme in die Institution?
- * Hat sich seither, deiner Meinung nach, das Berufsbild des Kulturvermittlers/ der Kulturvermittlerin innerhalb aber auch außerhalb der Institution verändert?

Position Vermittlung innerhalb der Institution

- * Wie nimmst du die Rolle der Kulturvermittlung in „deiner“ Institution wahr?
 - Hat sich die Rolle in den letzten Jahren verändert?
 - Wird innerhalb der Institution darüber gesprochen?

Beruf/ Selbstbild/ Alltag

- * Wie würdest du deine Arbeit als Kulturvermittler/-in beschreiben?
- * Wie sieht eine ganz „normale“ Arbeitswoche bei dir aus? Was sind deine alltäglichen Aufgaben/Arbeiten/Herausforderungen als Vermittlerin?

Arbeitsverhältnis

- * Wie sieht dein Anstellungsverhältnis als Kulturvermittler/-in aus? Welche Vor- und Nachteile bringt die Art des Arbeitsverhältnisses mit sich?

Weitere Berufe/ Selbstdefinition

- * Bist du neben deiner Tätigkeit als Kulturvermittler/-in auch noch in anderen Feldern / Arbeitsbereichen, bzw. an anderen Museen tätig?

- * Wie verlaufen die Ausstellungsproduktionsprozesse in der Institution? Inwieweit bist du als Vermittler/-in in eine Ausstellungsproduktion, bzw. in die Wissensproduktion einer Ausstellung eingebunden?
- * Wie bereitet sich die Vermittlung, bzw. du dich als Kulturvermittler/-in inhaltlich auf eine Ausstellung vor?

Vermittlung der Zukunft

- * Was würdest du dir für deine Arbeit als Kulturvermittler/-in für die Zukunft wünschen?

Literaturverzeichnis

Sara AHMED, *The promise of happiness*, North Carolina 2010.

Peter ALHEIT, Bettina DAUSIEN, „Biographie“ in den Sozialwissenschaften. Anmerkungen zu historischen und aktuellen Problemen einer Forschungsperspektive, in: Bernhard FETZ (Hg.), *Die Biographie – Zur Grundlegung ihrer Theorie*. Berlin 2009, S. 285–215.

John Langshaw AUSTIN, Erste Vorlesung, in: ders., *Zur Theorie der Sprechakte*, Stuttgart 2002, S. 25–34.

Helen BAUMANN, Lea FRÖHLICHER, *microsilions*, *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.

Christine BISCHOFF, Karoline OEHME-JÜNGLING, Walter LEIMGRUBER (Hg.), *Methoden der Kulturanthropologie*, Bern 2014.

Pierre BOURDIEU, *Prekarität ist überall*, in: *Gegenfeuer. Wortmeldungen im Dienste des Widerstands gegen die neoliberale Invasion*, Konstanz 1998, S. 96–102.

Bundesverband Museumspädagogik e.V., *Positionspapier Museumspädagogik. Stellungnahme des Bundesverbandes Museumspädagogik e.V.*, Saarbrücken 2006:
https://www.museumspaedagogik.org/fileadmin/user_upload/bund/PDF/2_9_2PositionspapierMuseumspaed06.pdf, 31.5.2018.

Bundesverband Museumspädagogik e.V. et al., *Memorandum zur Situation der Vermittlungsarbeit im Museum*, 2017,
http://www.museumspaedagogik.org/fileadmin/user_upload/bund/PDF/aktuelles/Neuigkeiten/Memorandum_Museen_Scheinselbstaendigkeit_17_Okt.pdf, 30.12.2017.

/ecm 2016 – 2018, *Manifest der Archäutopie*, in: dies. (Hg.), *Archäutopische Untersuchungen. Dokumente der Ausstellung „FUTURE undone“*. Eine Versuchsanordnung über die Zukunft des Museums und das Museum der Zukunft, Wien 2017.

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. 147–151.

Hans-Georg EHLERS-DRECOLL, Astrid NOURNEY, „Freie Mitarbeit“ an norddeutschen Museen – eine Fragenbogenaktion, in: Bundesverband Museumspädagogik e.V. (Hg.), Standbein Spielbein. Museumspraxis aktuell, Heft 54, Bonn 1999, S. 17–20.

Konrad EHLICH, Alltägliches Erzählen, in: ders., Sprache und sprachliches Handeln. Berlin 2007, S. 371–393.

Stefanie ENDTER, Carolin ROTHMUND (Hg.), „Irgendwas zu Afrika“, Herausforderungen der Vermittlung am Weltkulturen Museum Frankfurt am Main, Bielefeld 2015.

Peter FLEISSNER et al., Atypische Beschäftigung – Merkmale und Typen von Prekarität. Endbericht, SORA (Institut for Social Research and Analysis), Wien 2002.

Andrea FRASER, From the Critique of Institutions to an Institution of Critique, in: Artforum, 44/1, New York 2005, S. 278–288.

Irene GÖTZ, Barbara LEMBERGER, Prekär arbeiten, prekär leben. Einige Überlegungen zur Einführung, in: dies. (Hg.), Prekär arbeiten, prekär leben. Kulturwissenschaftliche Perspektiven auf ein gesellschaftliches Phänomen, S. 7–28.

Frigga HAUG, Zum Verhältnis von Erfahrung und Theorie in subjektwissenschaftlicher Forschung, in: Forum Kritische Psychologie 47, Hamburg 2004, S. 56–72.

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>, 10.5.2018.

Heiderose HILDEBRAND, Bildungsarbeit auf Honorarbasis und ihre Bedingtheiten, in: Bundesverband Museumspädagogik e.V. (Hg.), Standbein Spielbein. Museumspädagogik aktuell, Heft 35b Bonn 1993, S. 6–7.

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.

Renate HÖLLWART, Vom Stören, Beteiligen und Sichorganisieren. Eine kleine Geschichte der Kunstvermittlung in Wien, in: Beatrice JASCHKE, Charlotte MARTINZ-TUREK, Nora STERNFELD (Hg.), Wer spricht? Autorität und Autorenschaft in Ausstellungen, Wien 2005, S. 105–119.

Renate HÖLLWART, Entwicklungslinien der Kunst- und Kulturvermittlung, in: ARGE schnittpunkt (Hg.): Handbuch der Ausstellungstheorie und -praxis, Wien, Köln, Weimar 2013, S. 37–48.

Institute for Arts Education der Zürcher Hochschule der Künste (Hg.), Zeit für Vermittlung. Eine Online Publikation zur Kulturvermittlung, Zürich 2013.

Beatrice JASCHKE, Nora STERNFELD, Einleitung. Ein *educational turn* in der Vermittlung, in: dies. (Hg.), *educational turn. Handlungsräume in der Kunst- und Kulturvermittlung*. Wien, Berlin 2012, S. 13–25.

Eva KOLM, KulturvermittlerInnen in die Gewerkschaft – wozu?, in: Österreichischer Verband der KulturvermittlerInnen im Museums- und Ausstellungswesen (Hg.), faxen. Mitteilungsorgan des österreichischen Verbandes der KulturvermittlerInnen im Museums- und Ausstellungswesen, Heft 28, Wien 1998, S. 7–8.

Susanne KUDORFER, Nora LANDKAMMER, *microsilions*, Bernadett SETTELE, Arbeiten in und an Institutionen, in: Carmen MÖRSCH, Bernadette SETTELE (Hg.), *Kunstvermittlung in Transformation. Perspektiven und Ergebnisse eines Forschungsprojekts*. Zürich 2012, S. 9–14.

Sven LINDQVIST, *Grabe, wo du stehst*. Handbuch zur Erforschung der eigenen Geschichte. Dietz, Berlin u.a. 1989.

Gabriele LUCIUS-HOENE, Arnulf DEPPERMAN, *Rekonstruktion narrativer Identität*. Ein Arbeitsbuch zur Analyse narrativer Interviews, Leverkusen 2004.

Nana LÜTH, Reparaturmaßnahmen, um nicht dermaßen regiert zu werden. Looks der Vermittlung, Gender Performance und sexuelle Arbeit in der Kunstvermittlung, in: Carmen MÖRSCH, Sigrid SCHADE, Sophie VÖGELE (Hg*innen), *Kunstvermittlung zeigen. Über die Repräsentation pädagogischer Arbeit im Kunstfeld*, Wien 2018, S. 197–252.

Oliver MARCHART, Die Institution spricht. Kunstvermittlung als Herrschafts- und als Emanzipationstechnologie, in: Beatrice JASCHKE, Charlotte MARTINZ-TUREK, Nora STERNFELD, *Wer spricht? Autorität und Autorenschaft in Ausstellungen*, Wien 2005, S. 34–58.

Wencke MADERBACHER, *Kulturfairmitteln*. Praxishandbuch Anstellung eines Kulturvermittlungs-Teams, Wien 2015.

microsilions, Vermittlung. (Kontra)punkte., in: Institute for Arts Education der Zürcher Hochschule der Künste (Hg.), *Zeit für Vermittlung*. Eine online Publikation zur Kulturvermittlung, Zürich 2013, S. 25–26.

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.

Carmen MÖRSCH, Sich selbst widersprechen. Kunstvermittlung als kritische Praxis innerhalb des *educational turn in curating*, in: Beatrice JASCHKE, Nora STERNFELD (Hg.), *educational turn. Handlungsräume in der Kunst- und Kulturvermittlung*. Wien, Berlin 2012, S. 55–77.

Carmen MÖRSCH, Kulturvermittlung als Sammelbegriff im deutschen Sprachraum, in: Institute for Arts Education der Zürcher Hochschule der Künste (Hg.), *Zeit für Vermittlung*. Eine online Publikation zur Kulturvermittlung, Zürich 2013, S. 15–16.

Carmen MÖRSCH, Arbeiten in Spannungsverhältnissen 1: Geschichten der Kulturvermittlung zwischen Emanzipation und Disziplinierung, in: Institute for Arts Education der Zürcher Hochschule der Künste (Hg.), *Zeit für Vermittlung*. Eine online Publikation zur Kulturvermittlung, Zürich 2013, S. 33–41.

Carmen MÖRSCH, Stephan FÜRSTENBERG, Kulturvermittlung machtkritisch dokumentieren: Empfehlungen für die Praxis, in: Carmen MÖRSCH, Sigrid SCHADE, Sophie VÖGELE (Hg*innen), *Kunstvermittlung zeigen. Über die Repräsentation pädagogischer Arbeit im Kunstfeld*, Wien 2018, S. 405–418.

Österreichischer Verband der KulturvermittlerInnen, Berufsbild Kulturvermittlung, 11.10.2017. <http://www.kulturvermittlerinnen.at/kulturvermittlung/>, 31.5.2018.

Österreichischer Verband der KulturvermittlerInnen im Museums- und Ausstellungswesen (Hg.), faxen. Mitteilungsorgan des österreichischen Verbandes der KulturvermittlerInnen im Museums- und Ausstellungswesen, Heft 2, Wien 1991.

Österreichischer Verband der KulturvermittlerInnen im Museums- und Ausstellungswesen (Hg.), faxen. Mitteilungsorgan des österreichischen Verbandes der KulturvermittlerInnen im Museums- und Ausstellungswesen, Heft 4, Wien 1992.

Österreichischer Verband der KulturvermittlerInnen im Museums- und Ausstellungswesen (Hg.), faxen. Mitteilungsorgan des österreichischen Verbandes der KulturvermittlerInnen im Museums- und Ausstellungswesen, Heft 5/6, Wien 1992.

Österreichischer Verband der KulturvermittlerInnen im Museums- und Ausstellungswesen (Hg.), faxen. Mitteilungsorgan des österreichischen Verbandes der KulturvermittlerInnen im Museums- und Ausstellungswesen, Heft 28, Wien 1998.

Österreichischer Verband der KulturvermittlerInnen im Museums- und Ausstellungswesen (Hg.), faxen. Mitteilungsorgan des österreichischen Verbandes der KulturvermittlerInnen im Museums- und Ausstellungswesen, Heft 31, Wien 1998.

Petra PAOLAZZI, Protokoll. Generalversammlung. Österreichischer Verband für KulturvermittlerInnen im Museums- und Ausstellungswesen. Alpenvereinsmuseum Innsbruck, 28. November 1998, in: Österreichischer Verband der KulturvermittlerInnen im Museums- und Ausstellungswesen (Hg.), faxen. Mitteilungsorgan des österreichischen Verbandes der KulturvermittlerInnen im Museums- und Ausstellungswesen, Heft 31, Wien 1998, S. 3–5.

Esther POPPE, Forschend durch die eigene Praxis. Ein Selbstversuch, in: Stefanie ENDTER, Carolin ROTHMUND (Hg.), „Irgendwas zu Afrika“, Herausforderungen der Vermittlung am Weltkulturen Museum Frankfurt am Main, Bielefeld 2015, S. 194–207.

Irit ROGOFF, Wenden, in: Beatrice JASCHKE, Nora STERNFELD (Hg.), educational turn. Handlungsräume in der Kunst- und Kulturvermittlung. Wien/ Berlin 2012, S. 27–53.

Brigitta SCHMIDT-LAUBER, Das qualitative Interview oder: Die Kunst des Reden-Lassens, in: Silke GÖTTSCHE/ Albrecht LEHMANN (Hg.), Methoden der Volkskunde, Berlin 2007, S. 169–188.

Karin SCHNEIDER, Der StörDienst und – seine Geschichte, in: Arbeitsgemeinschaft deutscher Kunstvereine (AdKV) (Hg.), Dokumentation der Tagung „Kunstvermittlung zwischen partizipatorischen Kunstprojekten und interaktiven Kunstaktionen“, Berlin 2002, S. 52–55.

schnittpunkt im Gespräch mit Sandra Ortmann, Kunstvermittlung als Haltung, in: Beatrice JASCHKE, Nora STERNFELD (Hg.), educational turn. Handlungsräume in der Kunst- und Kulturvermittlung. Wien/ Berlin 2012, S. 139–145.

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 a.M., New York 2009, S. 31–53.

Lisa SPANIER, Kunst- und Kulturvermittlung im Museum. Historie – Bestandsaufnahmen – Perspektiven. Düsseldorf 2014.

Marketa SPIRITOVA, Narrative Interviews, in: Christine BISCHOFF, Karoline OEHME-JÜNGLING, Walter LEIMGRUBER (Hg.), Methoden der Kulturanthropologie, S. 117–129.

Staatliche Museen Preußischer Kulturbesitz, Institut für Museumskunde Berlin, Erhebungen der Besucherzahlen an den Museen der Bundesrepublik Deutschland samt Berlin (West) für das Jahr 1987, Heft 23, Berlin 1987, S. 22–25 (Abschnitt Museumspädagogik).

Staatlichen Museen zu Berlin – Preußischer Kulturbesitz, Institut für Museumsforschung, Statistische Gesamterhebung an den Museen der Bundesrepublik Deutschland für das Jahr 1992, Heft 38, Berlin 1993, S. 44–50 (Abschnitt Museumspädagogik).

Staatlichen Museen zu Berlin – Preußischer Kulturbesitz, Institut für Museumsforschung, Statistische Gesamterhebung an den Museen der Bundesrepublik Deutschland für das Jahr 1997, Heft 50, Berlin 1998, S. 65–72 (Abschnitt Museumspädagogik).

Staatlichen Museen zu Berlin – Preußischer Kulturbesitz, Institut für Museumsforschung, Statistische Gesamterhebung an den Museen der Bundesrepublik Deutschland für das Jahr 2007, Heft 62, Berlin 2008, S. 45–57 (Abschnitt Museumspädagogik).

Nora STERNFELD, Der Taxispielertrick. Vermittlung zwischen Selbstregulierung und Selbstermächtigung, in: schnittpunkt et al. (Hg.), Wer spricht? Autorität und Autorenschaft in Ausstellungen, Wien 2005, S. 15–33.

Nora STERNFELD, Im post-repräsentativen Museum, in: Carmen MÖRSCH, Angeli SACHS, Thomas SIEBER (Hg.), Ausstellen und Vermitteln im Museum der Gegenwart, Bielefeld 2017, 189–202.

Gabriele STÖGER, Museen, Orte für Kommunikation. Einige Aspekte aus der Geschichte der Bildungsarbeit von Museen, in: Josef SEITER (Hg.), Auf dem Weg. Von der Museumspädagogik zur Kunst- und Kulturvermittlung, Schulheft 111, Wien 2003, S. 14–28.

Ove SUTTER, Erzählte Prekarität. Autobiographische Verhandlungen immaterieller Arbeit. Dissertation, Wien 2012.

Laura WEHR, Leitfadengestützte Interviews mit Kindern, in: Christine BISCHOFF, Walter LEIMGRUBER, Karoline Oehme-Jüngling (Hg.), Methoden der Kulturanthropologie, Bern 2014, S. 143–158.

Klaus WESCHENFELDER, Wolfgang ZACHARIAS, Handbuch Museumspädagogik: Orientierungen und Methoden für die Praxis. Düsseldorf 1981.

Internetquellen

Arbeitskreis neu. Plattform für Kulturvermittlung:

<https://www.facebook.com/arbeitskreisneu/>, 11.5.2018.

Institut for Arts Education, Another Roadmap School. Another Roadmap for Arts Education:

<https://www.zhdk.ch/forschungsprojekt/426616>, 31.5.2018.

ICOM CECA, Museum wirkt. Kulturvermittlung gestaltet., 3.5.2018:

<http://www.kulturvermittlerinnen.at/diskussionsrunde-museum-wirkt-kulturvermittlung-gestaltet/#more-736>, 31.5.2018.

Forum Kulturvermittlung: <https://www.facebook.com/groups/1013986245403946/>, 11.5.2018.

Kulturstiftung des Bundes, Erbe und Vermittlung: https://www.kulturstiftung-des-bundes.de/cms/de/projekte/erbe_und_vermittlung/, 31.5.2018.

Kulturstiftung des Bundes, lab.Bode. Initiative zur Stärkung der Vermittlungsarbeit in Museen:

http://www.kulturstiftung-des-bundes.de/cms/de/projekte/erbe_und_vermittlung/vermittlungslabor_bode_museum.html, 6.1.2018.

schnittpunkt. ausstellungstheorie & praxis, Mission: <http://www.schnitt.org/mission>, 11.5.2018.

Büro Trafo-k, Über Trafo-k: <http://www.trafo-k.at/about/>, 22.5.2018.

Interviewverzeichnis

Interview mit Sara, 11.1.2018

Interview mit Christiane, 18.1.2018

Interview mit Sabine, 18.1.2018

Interview mit Katharina, 19.1.2018

Interview mit Paul, 19.1.2018

Interview mit Anke, 22.1.2018

Interview mit Julia, 25.1.2018

Interview mit Jana, 25.1.2018

Interview mit Monika, 26.1.2018

Interview mit Andrea, 26.1.2018

Interview mit Franziska, 23.2.2018

Lebenslauf

Raffaella Sulzner, BA BA
geb. 19.02.1989 in Steyr/Oberösterreich

Derzeit

Seit 01|2018

Ausstellungsproduzentin im Wien Museum

Seit 10|2015

Hochschullehrgang Kulturvermittlung, Private Pädagogische Hochschule der Diözese Linz

Seit 03|2013

Masterstudiengang Europäische Ethnologie,
Universität Wien

Studium

10|2016 – 06|2018

/ecm - Masterlehrgang für ausstellungstheorie & praxis, Universität für Angewandte Kunst Wien

10|2009 – 03|2013

Bachelorstudium Europäische Ethnologie, Universität Wien

03|2009 – 04|2013

Bachelorstudium Kultur- und Sozialanthropologie, Universität Wien

Tätigkeiten

08|2015 – 12|2017

Mitarbeiterin der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit im Volkskundemuseum Wien

03|2011 – 12|2017

Kulturvermittlerin im Volkskundemuseum Wien

05|2017 – 10|2017

Kuratorische Assistentin im FWF geförderten Ausstellungsprojekt „heimat : machen. Das Volkskundemuseum in Wien zwischen Alltag und Politik“

03|2013 – 03|2015

Mitarbeiterin in der Fachbereichsbibliothek
Europäische Ethnologie/ Universität Wien

03|2012 – 06|2014

Tutorin am Institut für Europäische Ethnologie