



**Vom inklusiven  
Kunstvermittlungsprojekt  
zum Unternehmen**



↑ **Abbildung 44**  
Hildegard Wittur erfindet  
ihre Geschichte neu.  
Foto: Stefanie Wiens

↗ **Abbildung 45**  
Hildegard Wittur häkelt  
mit einer Besucherin.  
Foto: Sandra Merseburger

↘ **Abbildung 46**  
Katrin Dinges diskutiert  
mit einer Besucherin.  
Foto: Anna Nike Sohrauer



nGbK-Projektgruppe | nGbK Project group  
Anna Bromley, Kaja Gliwa, Agnieszka K...  
Alicja Rogalska, Jaro Varga





↑ **Abbildung 47**  
Silja Korn führt durch  
die Ausstellung.  
Foto: Regina Friedrich

**< PLATZ DA! >****Vom inklusiven Kunstvermittlungsprojekt zum Unternehmen**

Initiiert von Stefanie Wiens mit Katrin Dinges, Patricia Carl, Charlotte Röttger, Silja Korn und Hildegard Wittur mit David Permantier

**Vom künstlerisch-aktivistischen Projekt zum Unternehmen**

Der Titel des einstigen Pilotprojektes < Platz da! > ist Programm. Es geht um Platz für neue Perspektiven auf Kunst durch Vermittler\*innen mit «Behinderung»<sup>1</sup> (vgl. Palmowski, Heuwinkel 2000). Neben neuen Perspektiven entstehen durch einen blinden Guide oder eine Workshopleiterin mit Lernschwierigkeiten auch barrierefreie, innovative Vermittlungsformate. Initialzündung hierfür war die Masterarbeit *Menschen mit «Behinderung» in Museen. Ein Pilotprojekt im Hamburger Bahnhof – Museum für Gegenwart in Berlin* von Stefanie Wiens (vgl. Wiens 2014). In dieser Forschung stellten sich die Rahmenbedingungen in den Museen als maßgeblich für die Realisierung einer inklusiven Einrichtung, also eines offenen Ortes für möglichst viele verschiedene Besucher\*innen, heraus. Wichtige Voraussetzung ist eine vielfältige Belegschaft. Eine Forderung, die nicht neu ist, kaum aber von öffentlich geförderten Kulturinstitutionen in Berlin realisiert wird (vgl. Freudenberg 2009). Insbesondere in den Führungsebenen arbeiten überwiegend weiße, deutsche, verheiratete Männer zwischen 40 und 55 Jahren ohne sichtbare «Behinderung». Diese Entscheidungsträger sind verantwortlich für die Einstellung neuer Mitarbeiter\*innen, weichen jedoch selten von den Normen ab, die in ihrem Arbeitsumfeld etabliert sind (vgl. ebd.). Wie lässt sich dieses oft unbewusste Verhalten auflösen? Alle Menschen, nicht nur die erwähnten Entscheidungsträger, sind aufgefordert eigene Macht und Privilegien zu reflektieren. Das tat auch Stefanie Wiens und gab im Januar 2017 ihr Kunstvermittlungsstipendium an fünf Frauen mit unterschiedlichen «Behinderungen» weiter. In der Praxis hieß das, dass eine blinde, eine kleinwüchsige, eine taube, eine schwerhörig-blinde sowie eine Frau mit Lernschwierigkeiten Vermittlungsformate im Kunstverein neue Gesellschaft für bildende Kunst (nGbK) in Berlin durchführten. Dieser

aktivistische Ansatz beim Personal änderte nachhaltig auch das Programm und das Publikum des Kunstvereins. Dies überzeugte so sehr, dass das inzwischen erweiterte Team aus Kulturmanager\*innen, Künstler\*innen, Lyriker\*innen und Erzieher\*innen das Projekt nicht nur verstetigt. Das Beratungsunternehmen ◁Platz da!▷ *Barrierefreie Kulturvermittlung und Prozessbegleitung für Inklusion* wurde aus genau dieser Situation heraus gegründet.

### Mensch vor Format

2017 führten die Kunstvermittler\*innen mit «Behinderung» gemeinsam mit Stefanie Wiens 13 Kunstvermittlungsaktionen durch. Dabei gab es offene und geschlossene Formate. Besucher\*innen konnten dementsprechend spontan teilnehmen oder mussten sich anmelden. In den offenen Formaten wurde zusammen mit den Besucher\*innen der Ausstellung *Dreams and Dramas. Law as Literature* das Bundesteilhabegesetz diskutiert und von verschiedensten Blickwinkeln aus beleuchtet.

Weiterhin wurde eine sensibilisierende Führung zu Porträtzeichnungen gegeben und ein Kurator\*innengespräch initiiert (Abb. 47). Schnell wurde deutlich, dass sich geschlossene Formate eher für diejenigen Kunstvermittler\*innen eignen, deren Kommunikationsform eine Barriere für Besucher\*innen darstellen kann. So entstand unter anderem das Sign Dating, ein Vermittlungsformat für eine gleiche Anzahl tauber und hörender Besucher\*innen, bei dem nur non-verbal und schriftlich kommuniziert werden darf. Das Prinzip, dass der Mensch über das Format bestimmt und nicht umgekehrt, zeigte sich insbesondere in den künstlerischen Kunstvermittlungsformaten, die gemeinsam mit der Kunstvermittlerin mit Lernschwierigkeiten, ihrem Assistenten David

Permantier und Stefanie Wiens entwickelt wurden. Die Vermittlerin adaptierte künstlerische Strategien und entwickelte als Reaktion auf die Auseinandersetzung mit den Kunstwerken eigene Performances. Vielen dieser Formate wohnte ein interventionistischer und aktivistischer Charakter inne. So griff das Team auch öfter direkt in die Ausstellungen ein. Die Ausstellung *Queerhana* wurde zum Beispiel von der Vermittlerin via Video kommentiert. Das kommentierende Video wurde allen Besucher\*innen gleich zu Beginn der Ausstellung zugänglich gemacht. Damit wurde das Thema der Diskursivität von Kunst aufgegriffen, zu der Carmen Mörsch sich einmal so äußerte: «Der Respekt vor ihrer Diskursivität zwingt die Betrachter\*innen – schon aus schierer Höflichkeit der Kunst gegenüber – die Verehrung in Form von schweigendem Anstarren zu beenden und stattdessen zu antworten, in den Diskurs einzutreten. Kunstvermittlung gelingt demnach auch dann, wenn sie einen Raum für – möglicherweise nicht vom Kunstsystem vorgesehene – Kommentare öffnet» (Mörsch 2002).

Dieses Zitat stand unter dem Video im Ausstellungsraum. Weitere Eingriffe in den Raum waren das gemeinsame Häkeln mit den Besucher\*innen (Abb. 45) und der Austausch mit der ausstellenden Künstlerin Nina Lundström zum Thema Grenzen. Des Weiteren eine Pflanz-Aktion zur Ausstellung von Lois Weinberger, das Mitsingen in der *Swan Song Operetta* und die Neu-Erfindung der eigenen Lebensgeschichte auf einer Postkarte – letzteres angelehnt an das Kunstwerk *Woman to go* von Mathilde ter Heijne (Abb. 44). Anders als bei der traditionellen Überblicksführung in Kunstaustellungen, stand bei den ◁Platz da!▷-Veranstaltungen meist nur ein Kunstwerk im Fokus. Hier wird deutlich, dass das Format einer allumfassenden Führung häufig nicht zu einem inklusiven Ansatz passt. Dieser beginnt bereits bei der Zugänglichkeit der einzelnen Kunstwerke. Dazu gehören insbesondere die Informationen,

die von Künstler\*innen und Kurator\*innen zu den Werken zur Verfügung gestellt werden. Kunstvermittler\*innen mit und ohne «Behinderung» brauchen detaillierte Informationen, um gute Vermittlungsformate entwickeln zu können. Oft sind diese jedoch eher kurz gehalten, in schwieriger Sprache geschrieben oder vom Screenreader nicht lesbar. Solche Barrieren ließen sich durch das Recherchieren zusätzlicher Quellen, das Übersetzen in Leichte Sprache und die Umwandlung in Screenreader-taugliche Formate durch die Projektleiterin überwinden. Trotzdem wurden auch Grenzen deutlich: Insbesondere zeitgenössische Kunst ist häufig sehr konzeptuell; manche dieser sehr komplexen Zusammenhänge lassen sich nicht ohne Informationsverlust in Leichter Sprache erklären. Für eine Vermittlung durch die Kunstvermittlerin mit Lernschwierigkeiten kamen solche Werke nicht in Frage. Genauso ging es teilweise den blinden Vermittlerinnen, die Formate zu einer rein visuellen Ausstellung entwickeln wollten, dabei jedoch immer auf Beschreibungen der Projektleiterin angewiesen waren. Wenn erschwerend hinzukam, dass die Kunstwerke nicht angefasst werden konnten, sei es weil sie zu fragil waren oder keinen haptischen Mehrwert boten, wurden solche Kunstwerke nicht für Vermittlungsformate ausgewählt. So war es oft nur ein geeignetes, zugängliches Kunstwerk, welches im Fokus von <Platz da!>-Workshops und Interventionen stand.

In sensibilisierenden Formaten ging das Team mit den beschriebenen Informationslücken zu den Kunstwerken offensiv um. So erlebten die Besucher\*innen die Ausstellung mit Augenmasken zunächst auch «nicht sehend» und übernahmen im weiteren Verlauf die Rolle der Beschreibenden. Schlussendlich lässt sich feststellen, dass besonders gute Kunstvermittlungsformate aus einer engen Zusammenarbeit zwischen Künstler\*innen, Kurator\*innen und Vermittler\*innen mit «Behinderung» entstanden – doch diese Erfahrung unter-

scheidet sich nicht von der von Vermittler\*innen ohne «Behinderung». Anders, beziehungsweise angepasst, ist einzig die Arbeitsweise des diversen <Platz da!>-Teams. In internen Treffen sowie in öffentlichen Kunstvermittlungsformaten wird ein Raum für die Begegnung auf Augenhöhe geschaffen. Hierbei hilft eine generelle Verlangsamung gewohnter Abläufe, der Einsatz von Stopp-Karten und das Vorgeben klarer Regeln. Zudem arbeitet das Team immer nach dem Mehr-Sinne- und Mehrsprachigkeitsprinzip. Inhalte werden also immer auf verschiedenen sinnlichen Kanälen vermittelt, beispielsweise visualisiert und verbalisiert. Außerdem wird in Leichte Sprache oder Deutsche Gebärdensprache übersetzt. Dies ist kein Extra, sondern eine Notwendigkeit, und es verbessert die Kommunikation und das Verständnis *aller Menschen*.

### **Gefordert sind Reflexion, Mut und Neugier**

Seit einiger Zeit und in einer wachsenden Anzahl an Museen gibt es Bemühungen, sich als Einrichtung für heterogene Besucher\*innengruppen, explizit auch für Besucher\*innen mit «Behinderung» zu öffnen (vgl. Wiens 2014). Trotzdem sind Museumsmitarbeiter\*innen mit «Behinderung» immer noch eine Seltenheit bzw. existieren auch keine Daten in Form von Erhebungen von Personanzahlen dazu. Insbesondere die exponierte Position der Vermittler\*innen wird kaum bis gar nicht von Menschen mit unterschiedlichen «Behinderungen» besetzt. Obwohl dieser Ansatz – wie oben dargestellt – nachhaltig zur erwünschten Öffnung der Museen führt, schrecken viele Museumsmitarbeiter\*innen vor diesem «radikalen Schritt»<sup>2</sup> noch zurück. Die wenigen existierenden Pilotprojekte, darunter auch einst <Platz da!> selbst, zeigen jedoch den Erfolg dieser Bemühungen. Diese gilt es auszubauen und zu intensivieren.

Bei der Zusammenarbeit mit Vermittler\*innen mit «Behinderung» müssen jedoch zwei maßgebliche Aspekte beachtet werden. Es soll in den Vermittlungsformaten um Inhalte gehen, also um die zu vermittelnde Kunst oder Kultur und nicht in erster Linie um die «Behinderungen» der Vermittler\*innen. Es mutet fast seltsam an, diese Selbstverständlichkeit, die in anderen Führungen, Workshops etc. Normalität ist, hier einzufordern. Allerdings entspricht es den Erfahrungen des «Platz da!»-Teams, dass viele Besucher\*innen vor allem von ihnen unbekanntem Kommunikationsformen fasziniert sind.

Deshalb muss sicherlich Zeit und Platz für Sensibilisierung und Fragen gegeben werden, dennoch muss klar sein, worum es hauptsächlich geht: Um das Kunstwerk. Ein Balance-Akt zwischen dem Abbau von Berührungängsten und der Einladung zum Fragen einerseits und der Fokussierung auf das eigentliche Thema der Veranstaltung andererseits. Keine oder wenig Aufklärung führen dazu, dass Formate nicht stattfinden können, da die Besucher\*innen aus Unsicherheit nicht in den Dialog mit den Vermittler\*innen selbst kommen, sondern nur mit ihren Assistent\*innen. Eine zu offene Einladung, Fragen zu stellen, führt jedoch häufig dazu, dass zu intime, grenzüberschreitende Fragen gestellt werden. Hier sind Besucher\*innen gefordert sich immer selbst zu fragen: Würde ich eine solche Frage gestellt bekommen wollen? Und würde ich sie auch einer\*in Vermittler\*in ohne «Behinderung» stellen?

Ein zweiter wichtiger Aspekt der Zusammenarbeit ist die Bezahlung. Auch hier ist ein direkter Abgleich mit sich selbst, aber auch mit der Situation von Vermittler\*innen ohne «Behinderung» hilfreich: Möchten Sie für Ihre Arbeit bezahlt werden? Und werden andere Vermittler\*innen für ihre Arbeit bezahlt? Die Antworten machen eine weitere Ausführung an dieser Stelle überflüssig. Museumsmitarbeiter\*innen, die mit Vermittler\*innen

mit «Behinderung» zusammen arbeiten, erleben spannende Wechselwirkungen und gewinnen neue Perspektiven und Kompetenzen. Das bedeutet jedoch nicht, dass alle Museumsmitarbeiter\*innen diese Bemühungen befürworten. Deshalb braucht es, um langfristig inklusiv arbeiten zu können, auch eine professionelle Begleitung hinter den Kulissen. Das Ziel der Öffnung muss von der Führungsebene getragen und im Leitbild festgehalten werden. Alle Mitarbeiter\*innen müssen in Schulungen und Seminaren mitgenommen werden, um den Bildungsauftrag des Museums erfüllen zu können (vgl. z. B. Ethische Richtlinien für Museen von ICOM). Es gilt, die Strukturen in der eigenen Einrichtung kritisch zu analysieren. Das ist für alle Menschen herausfordernd und kann nur mit externer Beratung gelingen, denn wie Pius Knüsel einst feststellte:

«Ich vermute, wir, die Kulturverwalter, Kulturförderer, Akteure der Soziokultur, wir wollen vor allem, dass sich nichts ändert. Wir sind Teil der gesellschaftlichen Elite; wir bestimmen den Kulturbegriff, an dem Gelder hängen» (Knüsel 2010).

Sie, ich, wir alle sind aufgerufen diesen Kulturbegriff zu erweitern und Macht zu teilen!

- 1 Die Anführungszeichen verweisen auf die Meinung der Verfasserin, es hier mit einem willkürlichen Konstrukt zu tun zu haben.
- 2 Zitiert nach einer Teilnehmerin einer Tagung, auf der Stefanie Wiens einen Vortrag hielt.