22-1
März 2022
€ 13,00
ISSN 1015-6720

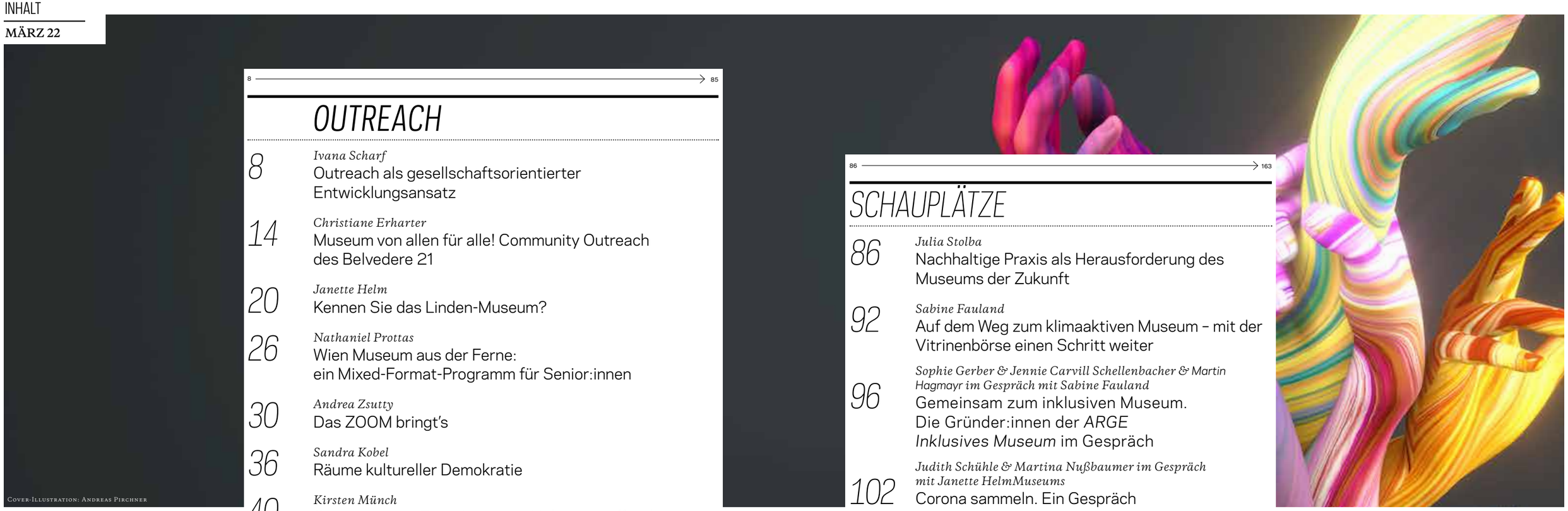
neuesmuseum

die österreichische museumszeitschrift

Herausgegeben von Museumsbund Österreich

OUTREACH

BESUCHER:INNEN AKTIV ANSPRECHEN



Cover-Illustration: Andreas Pirchner

1 → 7

1 EDITORIAL

4 JOURNAL

Heidi Horten Collection · **Monika Sommer bleibt im hdgö** · Stella Rollig im Belvedere wiederbestellt · **Bundesmuseen im kolonialen Kontext** · Queer Museum im Volkskundemuseum

8 → 85

OUTREACH

8 *Ivana Scharf*
Outreach als gesellschaftsorientierter Entwicklungsansatz

14 *Christiane Erharter*
Museum von allen für alle! Community Outreach des Belvedere 21

20 *Janette Helm*
Kennen Sie das Linden-Museum?

26 *Nathaniel Prottas*
Wien Museum aus der Ferne: ein Mixed-Format-Programm für Senior:innen

30 *Andrea Zsutty*
Das ZOOM bringt's

36 *Sandra Kobel*
Räume kultureller Demokratie

40 *Kirsten Münch*
Outreach: vom Experiment zur Haltung in öffentlich geförderten Kulturinstitutionen

46 *Katharina Walter & Laura Manfredi*
Hallo Nachbar:in!

52 *Manuel Heinl*
Raus aus dem Elfenbeinturm, hinein in die Regionen

58 *Eva Grädel & Thomas Soraperra*
Ein Austausch muss wachsen dürfen.

64 *Zuzana Ernst & Bianca Figl & Petra Fuchs-Jebinger*
Outreach und Ko-Kreation in Zeiten der Pandemie

70 *Heinz Einwagner*
Museum à la carte. Für diejenigen, die nicht (mehr) kommen können, und für die, die noch nie da waren

74 *Doris Fuschlberger*
Besucher:innen im Fokus

82 *Christoph Schweiger*
Ockhams Rasiermesser im Museum oder: Was moderne Kulturvermittlung mit einem mittelalterlichen Philosophen gemeinsam hat

86 → 163

SCHAUPLÄTZE

86 *Julia Stolba*
Nachhaltige Praxis als Herausforderung des Museums der Zukunft

92 *Sabine Fauland*
Auf dem Weg zum klimaaktiven Museum – mit der Vitrinenbörse einen Schritt weiter

96 *Sophie Gerber & Jennie Carvill Schellenbacher & Martin Hagmayr im Gespräch mit Sabine Fauland*
Gemeinsam zum inklusiven Museum. Die Gründer:innen der *ARGE Inklusives Museum* im Gespräch

102 *Judith Schühle & Martina Nußbaumer im Gespräch mit Janette HelmMuseums*
Corona sammeln. Ein Gespräch

110 *Andrea Brait*
Originale aus der Sicht von Schüler:innen

114 *Christian Stadelmann*
Zur Semantik von Museumsnamen

118 *Büro trafo.K*
Ein Museum? Echt jetzt!
Kampagne für ein Jugendmuseum der Zukunft

122 *Hans-Peter Wipplinger im Gespräch mit Thomas Trenkler*
„Wir sind wendiger als so manches Bundesmuseum"

128 *Martina Kalser-Gruber*
Rezension: Musik ausstellen. Vermittlung und Rezeption musikalischer Themen im Museum

132 MUSEUMSGÜTESIEGELTRÄGER

Pankratium Gmünd · **Kunstmuseum Waldviertel** · Zinnfigurenwelt Katzelsdorf · **Museum Kunst der Verlorenen Generation** · Mineralien- und Bergbaumuseum – Wunderwelt der Kristalle · **Museum Kapfenberg** · Audioversum Science Cente · **PIZ1000 – Pittener Regionsmuseum** · Stillfried – Zentrum der Urzeit · **Gustav Museum Aguntum** · Museum Wattens · **Schloss Ambras** · Juppenwerkstatt Riefensberg · **Belvedere 21, Oberes Belvedere** · Kaiserliche Schatzkammer · **Kaiserliche Wagenburg** · mumok Museum moderner Kunst Stiftung Ludwig Wien

164 → 188

164 MUSEUMS FOR FUTURE

166 AUSSTELUNGS-KALENDER

186 IM NÄCHSTEN HEFT

Schwerpunkt: Frischluft – Museum draußen

GEMEINSAM ZUM INKLUSIVEN MUSEUM. DIE GRÜNDER:INNEN DER ARGE INKLUSIVES MUSEUM IM GESPRÄCH

Angefangen bei Gestaltung und Architektur ist Barrierefreiheit die zentrale Leitlinie des Teams im Museum Arbeitswelt, Steyr. Für die Ausstellung ARBEIT IST UNSICHTBAR *wurden spezielle multisensorische Stationen installiert, die das Erleben der Inhalte über Tasten, Hören und Riechen möglich machen. Die Häuser auf diesem Plan wurden kostengünstig mit einem 3-D-Drucker angefertigt. Ermöglicht wurden die umfangreichen Adaptionen durch das EU-Projekt COME-IN! (Cooperating for Open Access to Museums – towards a widEr INclusion).*

FOTOGRAFIE: MUSEUM ARBEITSWELT / C. ZACHL

Im Rahmen des Osterreichischen Museumstages 2019 in Salzburg haben sich bei einem ersten Treffen mit Unterstützung des Museumsbundes Österreich Museumsmitarbeiter:innen aus ganz Österreich ausgetauscht, die Interesse an Inklusion in jeder Hinsicht haben. Daraus ging die „ARGE Inklusives Museum“ hervor, deren Ziele Erfahrungsaustausch und Vernetzung sind. Werkstatttreffen waren bis dato pandemiebedingt nicht möglich, der digitale Austausch jedoch wurde intensiv gepflegt. Die Gründer:innen Jennie Carvill Schellenbacher (Wien Museum), Martin Hagmayr (Museum Arbeitswelt, Steyr) und Sophie Gerber (Technisches Museum Wien) sprechen über ihr Verständnis von Inklusion und wie die Umsetzung davon in Museen gelingen kann.

Sabine Fauland (SF): Inklusives Museum – was bedeutet das konkret für euch und wie sehen beispielsweise Maßnahmen dazu in euren jeweiligen Häusern aus?

Sophie Gerber (SG): Inklusive Museumsarbeit heißt, für bislang weniger beachtete Gruppen zu sensibilisieren und neue Perspektiven einzunehmen – als Team und für das Publikum. Mit dem Schwerpunkt *Fokus Gender* arbeiten wir im Technischen Museum Wien abteilungsübergreifend an einem genderinformierten Technikmuseum. Auch das bedeutet Inklusion. Dazu gehört ein Sprachleitfaden genauso wie Vermittlungsformate und die Frage von Gender und Geschlecht bei der Konzeption neuer Ausstellungen und der Arbeit mit der Sammlung und deren Dokumentation.

Jennie Carvill Schellenbacher (JCS): Ich sehe dabei drei Fragestellungen, die für meine Arbeit und meine Herangehensweise von Bedeutung sind: Die erste Frage ist, ob unsere Gebäude und Standorte jedem physisch zugänglich sind; die zweite, ob unsere Inhalte – egal ob es sich dabei um Programme, Texte in einer Ausstellung, Veranstaltungen, Online-Angebote usw. handelt – für alle verständlich sowie auf unterschiedliche Personen zugeschnitten sind und spreche ich dabei mehr als einen Wahrnehmungssinn an? Die letzte Fragestellung ist, ob ein breites Spektrum von Menschen und Communities ihre Geschichte und Erfahrung auch in den Erzählungen wiederfinden und wie diese erzählt wird.

Martin Hagmayr (MH): Inklusives Museum bedeutet für mich, dass sich möglichst viele Menschen in ihrer Vielfalt im Museum willkommen und dort repräsentiert fühlen. Im Museum Arbeitswelt haben wir in den letzten Jahren vor allem Maßnahmen gesetzt, um Menschen mit Behinderungen den Besuch zu erleichtern und Angebote für Menschen mit Migrationshintergrund entwickelt. Das sind zum Beispiel bauliche Adaptionen, taktile Elemente und eigens gestaltete Vermittlungsprogramme. Wir haben versucht, den Besuch des Museums so niederschwellig wie möglich zu gestalten.

SF: Was wäre ein Ratschlag an überwiegend ehrenamtlich geführte Museen – wie und wo kann ein inklusives Museum beginnen?

MH: Ein guter Start ist sicherlich, mit anderen in Austausch zu treten. Man sollte den Kontakt zu Selbstvertretungs-Organisationen aus der eigenen Region suchen, die helfen können, zu erfahren, was unterschiedliche Gruppen vom Museum erwarten und was sie vielleicht bisher abgehalten hat, das Museum zu besuchen. Wenn man sich unsicher ist, sollte man Fragen stellen. Genau dafür ist zum Beispiel auch die ARGE da. Hier trifft man auf Museumsmitarbeiter:innen aus ganz Österreich, aus großen und kleinen Häusern, die sich vielleicht dieselben Fragen gestellt haben und schon Antworten gefunden haben. Wichtig ist, sich realistische Ziele zu setzen und Stück für Stück zu Verbesserungen zu gelangen: Mache ich die Webseite barrierefrei? Spreche ich mit der Gemeinde, dass der Weg zu meinem Museum inklusiver gestaltet wird und Hürden beseitigt werden? Entwickle ich eine Führung in Einfacher Sprache? Im ersten Schritt ist es gar nicht so wichtig, wo man anfängt. Dass man überhaupt anfängt, ist das Entscheidende.

JCS: Ich stimme Martin zu – Austausch ist dabei essenziell: Es gibt schon sehr viel Erfahrung und Expertise in österreichischen Museen, aber auch manchmal Wissensinseln – also Wissen, das nur in einer Institution bzw. bei einer Person vorhanden ist. Wir hoffen, es mit der ARGE zu ermöglichen, auf die Arbeit und die Expertise von Kolleg:innen aufzubauen und diese auch weiterzuentwickeln und schlussendlich weiterzugeben. Was hat gut funktioniert und was weniger gut? Fehler sind ein wichtiger Teil des Lernprozesses, wir müssen aber nicht alle die gleichen Fehler machen!

SG: Manches ist in kleinen Museen vielleicht sogar leichter umzusetzen als in großen Institutionen. Eine gemeinsame, inklusive Haltung und Sprache sind wichtige Ausgangspunkte. Das kann durch Workshops und Weiterbildungen mit einem möglichst großen Teil des Teams erreicht werden und durch Leitfäden festgehalten werden. Was Ausstellungen betrifft, können kleinere Interventionen in bestehende Ausstellungen ein praktikabler und sichtbarer Weg sein.

SF: Ist Inklusion immer eine Frage von Ressourcen – personell wie monetär?

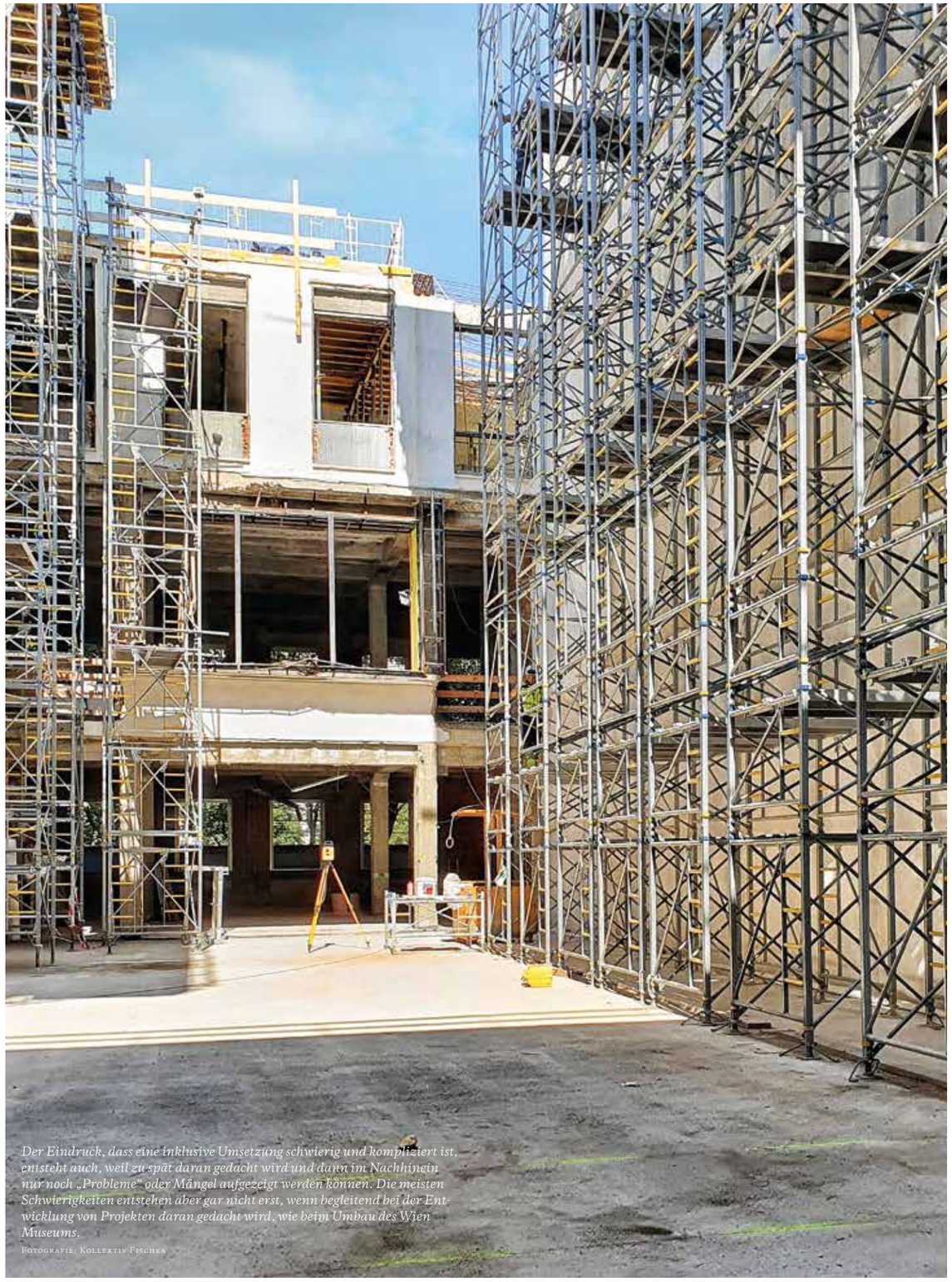
SG: Ohne Ressourcen, die ja auch ein Bekenntnis der Führungsebene bedeuten, ist es schwierig. Es ist wichtig, dass es Personen gibt, die sich dezidiert Themen der Inklusion widmen und auch Ansprechpersonen für Kolleg:innen sind, da es oft Unsicherheiten gibt. Aber auch hier gilt: Schon kleine Maßnahmen können dazu beitragen, dass sich alle willkommen fühlen. Eine genderinklusive Toilette zum Beispiel braucht oft nur ein neues Schild.

MH: Es gibt viele Beispiele, die zeigen, dass Inklusion und Barrierefreiheit nicht teuer sein müssen. Insbesondere wenn es um einen Umbau, eine Neuanschaffung oder eine Neugestaltung geht, dann bringt einen hier der Ansatz des „Design for all" massiv weiter. „Design for all" bedeutet, dass Möbel, Installationen etc. so gestaltet sind, dass sie von möglichst vielen Menschen ohne zusätzliche Hilfsmittel verwendet werden können. Man erspart sich damit den nachträglichen Einbau einer teureren barrierefreien Station.

JCS: Das sehe ich ganz ähnlich. Bei der Planung hilft es sicher, die Inklusion immer mitzudenken. Der Eindruck, dass eine inklusive Umsetzung schwierig und kompliziert ist, entsteht auch, weil zu spät daran gedacht wird und dann im Nachhinein nur noch „Probleme" oder Mängel aufgezeigt werden können. Die meisten Schwierigkeiten entstehen aber gar nicht erst, wenn begleitend bei der Entwicklung von Projekten daran gedacht wird. Auch ist es wichtig, Ansprechpersonen zu haben, die Antworten geben oder als Schnittstelle zu Wissenschaft, Literatur oder anderen Museumsleuten dienen können.

SF: In der Diskussion um das klimaaktive Museum kommt man um das Thema Greenwashing fast nicht herum. Seht ihr in puncto Inklusion und Diversity ein ähnliches Phänomen?

MH: Es ist gut, dass es inzwischen ein großes Bewusstsein dafür gibt, wie wichtig Inklusion und Diversity sind. Das zeigt, dass es nicht mehr ohne geht.



Der Eindruck, dass eine inklusive Umsetzung schwierig und kompliziert ist, entsteht auch, weil zu spät daran gedacht wird und dann im Nachhinein nur noch „Probleme" oder Mängel aufgezeigt werden können. Die meisten Schwierigkeiten entstehen aber gar nicht erst, wenn begleitend bei der Entwicklung von Projekten daran gedacht wird, wie beim Umbau des Wien Museums.

Fotografie: Kollektiv Fischka

Heutzutage steht die Farbe Pink für eine Reihe von Attributen wie kindlich, süß, spaßig, künstlich, weich, aber auch für unsachlich, verführerisch und eitel. Das sind Eigenschaften, die häufig mit Weiblichkeit in Verbindung gebracht werden. Je nach Lebensalter erweckt Pink unterschiedliche Zuschreibungen. Aus der Beschäftigung mit der umstrittenen Rot-Nuance entstand ein Sammlungsaufruf des Technischen Museums, um die bestehende Sammlung durch weitere pinke Objekte zu ergänzen sowie die Ausstellung WEM GEHÖRT PINK?

FOTOGRAFIE: TECHNISCHES MUSEUM WIEN

SG: Grundsätzlich ist es großartig, dass Inklusion und Vielfalt für Museen an Bedeutung gewinnen. Die Frage ist aber, was steckt dahinter – möchte ich einen Beitrag zu gleichen Rechten für alle leisten oder höhere Einnahmen generieren? Das muss sich nicht ausschließen, aber eine glaubwürdige Haltung ist essenziell.

JCS: Ich sehe ein großes Interesse und ein wachsendes Verständnis dafür, was Inklusion und Diversity alles bedeuten kann und soll. Es gibt natürlich oberflächliche Zugänge – oft einen starken Impuls, etwas schnell sichtbar zu machen. Ich glaube aber auch, dass sich langsam die Erkenntnis durchsetzt, dass die Themen gar nicht abgeschlossen werden können, sondern dass es sich um einen Prozess handelt. Wie Sophie sagt: Es ist eine Haltung, kein Projekt.

SF: Am schwierigsten ist für mich, das inklusive Museum im Museumsteam selbst zu leben. So leicht ist es nicht, die Museumsteams divers aufzustellen – als Spiegelbild der umgebenden Gesellschaft. Was kann innerhalb der Teams ein Anfang sein?

JCS: Wenn Stellen überhaupt ausgeschrieben werden, werden bei der Rekrutierung von neuen Mitarbeiter:innen oft formelhaft die gleichen und manchmal nicht immer notwendigen Skills verlangt, die auch eine gewisse Vorsortierung sein können: „Perfektes Deutsch in Wort und Schrift", „Ausgezeichnetes Englisch", „Abgeschlossenes Studium in …". Ohne sich diese Profile und Vorlagen ein bisschen anders zu überlegen, wird es weiterhin schwierig sein, einen diversen und repräsentativen Mitarbeiter:innenstab zu kultivieren. Und – ein inklusives Museum und ein diverses Team bedingen einander: Wenn ein Museum physisch nicht allen zugänglich ist, ist es auch nicht allen Menschen (z. B. Rollstuhlfahrer:innen) möglich, dort zu arbeiten.

SG: Das geht noch weiter: Je diverser das Publikum und auch die Inhalte sind, umso diverser kann auch das Team werden. Auch kleine Maßnahmen können einen Unterschied machen, zum Beispiel in Bewerbungsverfahren: Um die „unconscious bias" zu vermeiden, bieten sich Blindbewerbungen an und inklusive Formulierungen in Ausschreibungen sollten selbstverständlich sein.

MH: Im Fall des Museums Arbeitswelt hat uns einmal ein Sensibilisierungstraining geholfen. Im Rahmen dieses Trainings haben wir festgestellt, dass das Team diverser ist, als auf den ersten Blick gedacht. Das hat uns ein gutes Stück weitergebracht. Zeitgleich haben wir auch gemerkt, in welchen Bereichen unser Team die umgebende Gesellschaft noch nicht repräsentiert und woran das liegen könnte. Das ist zumindest mal ein erster Schritt, aber es benötigt Zeit, um Prozesse und Strukturen zu ändern.

SF: Wie kann die ARGE Museumsmitarbeiter:innen bei der Arbeit am inklusiven Museum unterstützen?

JCS: Wir veranstalten regelmäßige Onlinetermine, die allen Personen offenstehen, die sich für diese Themen interessieren. Unser letztes Treffen war als Reaktion auf den vierten Lockdown der inklusiven Online-Vermittlung gewidmet. Nur wenige Museen in Österreich haben eine offizielle Inklusionsstelle. Wir verstehen, dass diese Arbeit etwas ist, das oft engagierte Mitarbeiter:innen informell machen, und denken dies bei der Organisation von Veranstaltungen und Workshops mit. Das heißt: Wer sich für eines der Themen interessiert, sich einfach informieren will oder vielleicht selber gerne etwas vorstellen möchte, ist herzlich willkommen! Wer Interesse an der ARGE hat, findet hier die Website inklusivesmuseum.com oder schreibt uns an arge.inklusives.museum@gmail.com.

Das Gespräch führte Sabine Fauland, Geschäftsführung, Museumsbund Österreich, Graz/Wien. ■