

ARBEITER*INNEN*SELBSTUNTERSUCHUNG

KINDERMUSEUM

if
you
worked
HERE

if

YOU

worked

HERE

if

YOU

worked

HERE

if

YOU

worked

HERE

if

YOU

worked

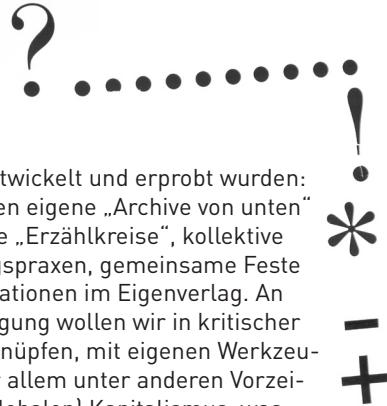
HERE

INDEX

- VORWORT	← About our Workshop	Seite 1
- ARBEITEN SPIELEN	→ Arbeit in 3 Büchern - Analyse der Arbeit	Seite 2
- ZUM AUSTELLUNGSRAUM	→ Text über Nich1-Or1, Raum	Seite 50
- LOHNT SICH DIE ARBEIT?	→ Text über den Wert der Arbeit	Seite 53
- ARBEITER*INNENHÄNDE	→ Glieder das Schmieröl auf unseren Händen?	Seite 19
- SELBSTBEFRAGUNG	→ Fragebogen, Filmstill, Dokumentation	Seite 23
- STATISTIX	→ verschiedene Statistiken	Seite 5 u 55
- 1 SPIEL	→ "Über die Runden kommen" Spiel zur Arbeit	Seite 27
- SCHMUCKSTÜCKE	→ Was wird in die Arbeit eingebracht?	Seite 58
- WORKERS FICTION	→ Der Schatzverwandte Wunibald Winter.	Seite 33
- OHNE WORTE	→ eine saubere Jobannonce	Seite 41
- PROTOKOLLE	→ Protokolle der Workshop-Treffen	Seite 65

*** 15. Dezember 2004: „Diskussion zum Thema Umverteilung“

VORWORT



Das Ausstellungsteam des ZOOM-Kindermuseum hat einen Workshop gemacht. Einen selbstorganisierten Workshop. Eine Arbeitsuntersuchung. Ein Jahr lang sind wir immer wieder einer Frage nachgegangen: Wie können wir über die Verhältnisse unserer Arbeit reden, wie sie darstellen?!

Wie benennen wir unsere Arbeit? Welches Bild von Arbeit tragen die Kinder heim? Wie beeinflussen die Arbeitsbedingungen unsere tägliche inhaltliche Arbeit? Wer denkt wie über unsere Arbeit nach? Wer untersucht unsere Arbeit? Was für ein Arbeitsraum ist das?

Ausgemachtes Ziel des Workshops war (und ist) eine Sprache zu finden, ein Vokabular zu kreieren, mit der/mit dem es uns gelingt das relativ neue Phänomen der Kindermuseums-Kunstvermittlung (sperriges Wort) in kritische Relation zur kapitalistischen Ökonomie der heutigen Zeit zu setzen. Wir sind der Überzeugung, dass diese komplexe Frage letztlich über die zukünftige Gestalt oder Bedeutung der Arbeit in Kindermuseen mitentscheiden wird.

Mit dem Workshop beziehen wir uns auf eine Tradition der Arbeitsuntersuchung „von unten“, insbesondere auf die Methoden, Vorgehensweisen und Settings, die im Rahmen der Geschichtswerkstätten-Bewegung im Kontext von Alltagsgeschichtsforschung, Stadtteilarbeit und eben auch Arbeiter*Innen-Selbstunter-

suchung entwickelt und erprobt wurden: dazu gehören eigene „Archive von unten“ genauso wie „Erzählkreise“, kollektive Ausstellungspraxen, gemeinsame Feste oder Publikationen im Eigenverlag. An diese Bewegung wollen wir in kritischer Distanz anknüpfen, mit eigenen Werkzeugen und vor allem unter anderen Vorzeichen des (globalen) Kapitalismus, was Arbeit, Leben, Kritik betrifft.

Wir haben diskutiert, protokolliert, gegessen, gelacht, gefilmt, gebastelt, fotografiert, geschnitten, etc. Wir haben eine kleine Ausstellung konzipiert: 1 Film, 1 Spiel, viele Endlosschleifen.

Im vorliegenden Folder versammeln wir einerseits die künstlerischen „Produkte“ unserer Auseinandersetzung, andererseits veröffentlichen wir mehrere kürzere und längere Texte, in denen aus unterschiedlichen Blickwinkeln Aspekte unserer Arbeit abgehandelt werden. Zudem zeigen wir Dokumentationsfotos der Workshops, einige selbstgebastelte Statistiken, Poster und fortlaufend Ausschnitte aus den Teamprotokollen der letzten zehn Jahre. Ganz am Schluss des Folders finden sich die Protokolle der sechs Arbeitstreffen.

Es war viel arbeit. Wir ersuchen Fehler in der Orthographie und Schlampereien zu entschuldigen.



ARBEITEN SPIELEN

Die folgenden Zeilen, Worte, Gedanken, Analysen und Theorien sind das Resultat einer kontinuierlichen Auseinandersetzung mit den Bedingungen und Verhältnissen unserer Arbeit im Kindermuseum, sie sind zudem Ergebnis einer Arbeitsuntersuchung, die wir in Form einer selbstorganisierten und selbstangeleiteten Workshopreihe im Jahre 2014/2015 durchgeführt haben. Wir, das sind das Team der Kunstvermittler_innen im Ausstellungsbereich des Museums. In unterschiedlichen Ausmaßen arbeiten wir als „freie Dienstnehmer_innen“ mit „freien“ Dienstverträgen im Museum.

Die folgenden Gedankensplitter und Theorieschnipsel sind in Gesprächen, in Diskussionen und selbst bei Streitereien in der Arbeit, im Workshop, bei Teamtreffen oder am gemeinsamen Mittagstisch entstanden. Der Text soll zu einem besseren Verständnis von „Arbeit“ im zeitgenössischen Kapitalismus, zu einem besseren Blick auf die Ambivalenzen von Kulturarbeit in einer Stadt wie Wien oder zu einer Sichtbarmachung und Bekräftigung sozialer Kämpfe bzw. demokratischer Einmischung im Sinne eines guten Lebens für alle Menschen beitragen. Wir glauben, dass ein kritisches Nachdenken über die Geschichte unserer Arbeit ab den 90er Jahren des 20. Jahrhunderts viel über den Wandel des globalen Kapitalismus „nach 89“ aussagt.

Der Text, die Texte, die Textschnipsel folgen einer inhaltlichen Logik, die in der Einleitung dargestellt wird. Trotzdem werden sich Texte wiederholen, man-

che Passagen werden etwas verkürzt erscheinen, manche Gedanken vielleicht salopp oder falsch - wir möchten darauf hinweisen, dass die Texte, Gedanken, der Workshop, die Schreiberei, die Filmerei, das Layoutieren, die Interviewbeantwortung, die Auswertungen, etc. neben einer erschöpfenden Arbeit gemacht wurden und der Text sozusagen im Charakter durchaus diesen Sachverhalt auch widerspiegeln darf. Es handelt sich nicht um eine wissenschaftliche Abhandlung, noch um Literatur; Das Heft soll Auskunft über unsere Arbeit geben und zeigen, dass es möglich ist, sich zum Einen in selbstbestimmter und kritischer Art und Weise mit dem Thema Arbeit auseinander zu setzen, und zum Anderen dieser Beschäftigung auch ein visuelles Gesicht, eine künstlerische Note zu geben.

Arbeiten Spielen:

Wir fahren in die Arbeit. Dort arbeiten wir. Wir arbeiten. Wir arbeiten und die Arbeit selbst bleibt verborgen. Wir arbeiten und wir sind arbeitslos. Wir arbeiten und sind müde. Wir arbeiten und haben Spaß. Wir arbeiten und wissen nicht warum. Warum haben wir so viel Spaß?

Eine Bestätigung: In der Arbeit begegnen uns viele Menschen, Kinder unterschiedlichen Alters, Eltern, Großeltern, Schulkinder, Kindergartenkinder, Lehrerinnen, seltener Lehrer, Pädagoginnen. Wir treffen Kuratoren und Kuratorinnen, wir treffen die Kollegen der Produktion, Kolleginnen an der Kassa, wir treffen

die Reinigungsarbeiterinnen, wir treffen manchmal die Direktorin, selten Vorstandsmitglieder, manchmal spazieren Menschengruppen im Rahmen ihrer Ausbildung durch unsere Arbeit, manchmal begegnen wir Wissenschaftler_innen oder Studierende und manchmal Vortragende oder Workshopleiter_innen. Alle diese Menschen bestätigen, gestalten, machen unsere Arbeit. Man möchte meinen, bei so viel Trubel, sei die Arbeit greifbar, ein Fels, zu benennen, sicher und stark.

„Ich arbeite im Zoom Kindermuseum, im Museumsquartier als Vermittler in der Ausstellung.“

So oder so ähnlich beschreibe ich im Alltagsgespräch knapp meine Arbeit und meinen Arbeitsplatz. Das reicht. Höchstens noch ein zwei knappe ergänzende Erklärungen. Damit geben sich die meisten Leute zufrieden.

Klare Stimme, starke Worte: „Museum“, sogar ein „Museumsquartier“, „Ausstellung“ und „Vermittlung“ klingt nach geistiger Kulturarbeit und „Kinder“ das ist eh klar und immer gut angeschrieben. Ich erzeuge Prestige, soziales Kapital und reproduziere einen gewissen Habitus. Aber mache ich überhaupt eine klare Ansage? Ist hier die Arbeitserfahrung, die Erfahrung von unterbezahlter, prekärer Arbeit von zerbröselnder Sicherheiten, in einer brüchigen Welt enthalten?

Eine kleine Verschiebung im Satz beweist, dass es mit dem Prestige auch schnell dahin sein kann:

„Ich arbeite im Zoom Kindermuseum, im Museumsquartier als Putzfrau in der

Ausstellung.“

Ein jeder und eine jede mit halbwegs informierten Wissen weiß, dass so eine Arbeitsbeschreibung ganz und gar nicht mit Prestige, weder mit sozialem noch realem Kapital verbunden ist. Ganz im Gegenteil haben wir gelernt, dass solch große Häuser und Firmen all die Reinigungsarbeit als Sachaufwand, als menschenunwürdige, weil relativ unsichtbare und entrechtete, Tätigkeit organisieren. Wer macht so eine Arbeit? So eine Arbeit würden wir nie machen?! *

Im vorliegenden Text gehe ich der Frage nach, wie, wo und von wem unsere Arbeit beschrieben, erklärt oder verklärt wird. Über allen steht auch die Frage: Was ist das für eine Arbeit, über die so selten explizit gesprochen wird. Was sind das für Räume, in denen diese Arbeit verrichtet wird?

Ich konzentriere mich in meiner Darstellung zuerst auf die kritische Lektüre von drei Büchern, die Geschichte und Arbeit von Kindermuseen darstellen und diskutieren. Ich beschränke mich dabei hauptsächlich auf meine Kernfrage, wie in den Texten, in den Forschungsansätzen und Beiträgen über die Arbeit der Vermittler_innen geschrieben wird, ob die Arbeiter_innen selbst zu Wort kommen und ob es Versuche gibt die Arbeit abseits von der inhaltlichen oder technischen Verortung auch im Sinne eines gesellschaftlichen Arbeitsverhältnisses zu diskutieren. Das bedeutet, die Verfaßtheit der Arbeit, den Arbeitsvertrag, die sozialen Assoziationen innerhalb von Arbeit, die Räume in denen man arbeitet, die eigene Kulturarbeit oder auch die Streitereien und Kämpfe um mehr Lohn,



bessere Arbeitsbedingungen, etc., diese Punkte in Beziehung zur vorherrschenden (gewordenen) Gesellschaftsordnung und zu vorherrschenden ökonomischen Paradigmen oder gar in Beziehung zu kapitalismuskritischen Theorien (Klassentheorien, etc.) zu setzen.

Die drei gewählten Bücher haben alle mehr oder weniger direkt mit dem Zoom Kindermuseum zu tun.

Das eine Buch ist eine zweisprachige (Deutsch/Englisch) Festschrift zum 20-jährigen Bestehen des Zoom. Es wurde im Haus konzipiert und verlegt, im Sommer 2014 veröffentlicht und ist mit sehr vielen Bildern und mit vielen kleineren Kommentaren zur Geschichte und Verortung des Museums versehen, im Umfang 200 Seiten lang.

Das zweite Buch trägt den Titel „Kindermuseen. Zur Geschichte eines aktuellen Museumstypus“ wurde 2012 von Yvonne Leonhard herausgegeben. Die Publikation versammelt schwerpunktmäßig und mit Fokus auf die deutschsprachigen Länder Aufsätze zur Geschichte der Kindermuseen. Es finden sich mehrere Verweise zum Zoom, die Herausgeberin selbst war Co-Kuratorin der [Fuß]- Ballausstellung, die 2008 im Rahmen der Fußball EM in Österreich im Zoom gezeigt wurde.

Die dritte Publikation entstand in enger Kooperation mit dem Zoom und verhandelt an zentraler Stelle die eben genannte Fußballausstellung „Rund um den Ball“. Sechs Wissenschaftlerinnen

erforschten in einem mehrjährigen ethnographischen Forschungsprozess in welcher Weise Kinder im Museum sich Wissen aneignen und wie Wissen dargelegt und vermittelt wird. Die Autorinnen legten in ihrer Untersuchung einen Schwerpunkt auf die Kategorie von Geschlecht (Gender), aber im Sinne eines intersektionellen theoretischen Zugangs verspricht das Buch auch eine kritische Analyse weiterer Kategorien (Ethnie, Klasse, Hautfarbe, o.Ä.) entlang derer Diskriminierung, Ausschluss oder Gewalt vorgenommen werden. Die Studie provoziert (bei mir) vielleicht die größte Lust der Auseinandersetzung, weil sie einen starken gesellschaftskritischen Duktus aufweist und dezidiert gesellschaftskritische Theorien diskutiert. Gleichzeitig überschneiden sich die im Buch zitierten Arbeitssituationen, die Fotografien, die Ausstellungsbesprechungen mit der eigenen Erinnerung an den damaligen Arbeitsalltag, mit Erinnerungen an ehemalige Kollegen und Kolleginnen oder mit eigenen Diskussionen und Kontroversen rund um die Arbeit. Ich werde im Text zeigen, warum ich glaube, dass es für das Selbstverständnis des Kindermuseums sehr aufschlussreich wäre, gerade wegen der zugespitzten oder irritierenden Passagen, die im Buch zu finden sind, sich genauer mit der Untersuchung auseinander zu setzen. Das Forschungsprojekt fand ab 2006 statt, die Feldforschung im Zoom erfolgte 2007/2008, die Veröffentlichung der Publikation im Jahre 2011.

Nicht zuletzt beziehe ich mich mit dem Titel des Texts „Arbeiten Spielen“ direkt

WEITERLESEN AUF SEITE 7

fond“ - gleichmäßige Aufteilung des eingesparten Geldes

4

FIG 1: ARBEIT SO UND SO

FIX

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	P
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	---

samstag frei, sonntag frei, urlaubsgeld, krankengeld, 15 monatsgehälter

DIE UMSTÄNDE dürfen SICH ÄNDERN
DIE BEDINGUNGEN müssen SICH VERBESSERN

FREI

UM

		BAU				A	M	S			
--	--	-----	--	--	--	---	---	---	--	--	--

samstag arbeiten, sonntag arbeiten, kein urlaubsgeld, kein krankengeld, 8 monatsgehälter

99%

1%

WE FOOL YOU

WORLD OF
AMS

WE SQUEEZE YOU

9,90 euro/h

6 EUR/h Reinigungsarbeit

LÖHNE PURZELN

einkommen aus eigen-tum/kapital/unternehmen

produktivität

inflation

löhne

löhne atypisch beschäftigte

vielfalt statt einfalt:
ja zur neofeudalen ordnung

*** 14. Dezember 2006: Ausstellung: Ärzte ohne Grenzen. 4 Mitarbeiter_innen + je 2 Mitarbeiter_innen von Ärzte ohne Grenzen.

*** 21. Jänner 2008: „Es ist so, es wird alles teurer“ (Oliver Bauer, Buchhaltung)

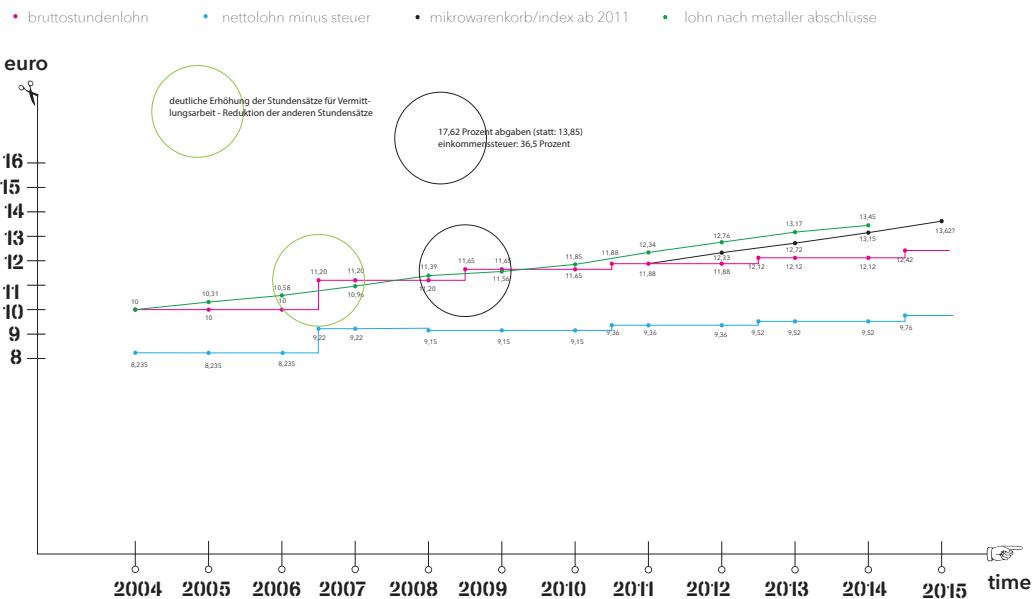
STATISTIX

Statistiken stehen im Rufe alles und nichts belegen zu können. Es dürfte wohl eher so sein, dass eine jede Statistik ähnlich einem Text und einem Bild einer kritischen Lesart bedarf. Statistiken bedürfen leider einer aufwendigen Erhebung. Und die meisten Institutionen, Zeitungsredaktionen, etc. haben einen sehr eingeschränkten Blick auf die Lebensrealität von Arbeiter*Innen bzw. auf die neuen prekären Lebensrealitäten von vielen Menschen, vor allem auch auf die Lebensrealitäten von Menschen ohne Österreichischen Paß.

Ein großes Problem für atypische Arbeiter*innen besteht darin, dass eigentlich keine rechtliche Grundlage existiert, auf der man Auskunft über Löhne, über Lohnentwicklung, über Subventionsgebaren, über Budget, etc. erhalten könnte.

Blau: Nettolohn, wenn man ein Jahresgehalt von rund 13.000 Euro annimmt.
Grün: Metallerabschlüsse als Richtwert für viele Kollektivverträge - hinkt aber selbst der Produktivitätssteigerung stark hinterher.
Schwarz: gibt die Auswirkung der Inflation auf Arbeiter_innen besser wieder.

LOHNSTATISTIK ZUR KRITISCHEN LEKTÜRE



GRÖSSERE DARSTELLUNG DER STATISTIK AUF S. 55!

+++ 19. März 2008: offene Beginnzeiten (am Wochenende)

auf den Titel „Wissen Spielen“. Es gibt aber noch einen weiteren Bezugspunkt, den ich hinsichtlich der Titelwahl hier erwähnen möchte. Unter dem Arbeitstitel „arbeiten lernen“ habe ich in einer Gruppenarbeit 2007/2008 zu außerschulischen Modellwelten für Kinder recherchiert und gearbeitet. (gemeinsam mit Katharina Morawek, Stefan Pedersen, Lilo Nein, Julia Wieger und Lisbeth Kovacic) Eine zentrale Frage unserer Beschäftigung, die in einer Ausstellung und mehreren kleineren Folgeprojekten mündete, war, wie Kinder im außerschulischen Bildungsbereich an Arbeit heran geführt werden, wie sie „arbeiten lernen“, welche Konzepte von Arbeit dabei wie gescritped, dargestellt und in Kinderwelten transferiert werden. (Vgl.: Rewind the script to...minilesson one /* <http://klingt.org/resi/arbeitenlernen> */)

In einem Teil meiner künstlerischen Arbeit, aber auch im Rahmen meiner Vermittlungsarbeit im Kindermuseum bzw. den Überlegungen, die wir derzeit in Form einer Workshoptreihe, zu den Verhältnissen unserer Arbeit anstellen knüpfe ich an damalige Fragestellungen an.

In einem weiteren Teil der vorliegenden Arbeit verlasse ich die Anayse der 3 Bücher und werfe Schlaglichter auf gewisse (kapitalismuskritische - populäre) Theorien, die helfen können das Tun unserer Arbeit besser zu verorten. Ich diskutiere verschiedene Aspekte eines „kognitiven Kapitalismus“, dazu gehört

die Frage nach dem „kreativen Imperativ“, der „immateriellen Arbeit“, der Ausweitung von kapitalistischer Wertungslogik oder der Frage danach, wie Aktivmachung, Hands-On-Konzepte oder selbstbestimmtes sinnliches Lernen heute einem Bedeutungswandel unterliegen. Eine populäre Theorie, welche unsere Arbeit berührt ist die Spieletheorie bzw. der ganze Bereich der „Gamification“ - ein Bereich, der allzu gerne vom neuen Management oder von Coaches breit getreten wird, wo es aber sicherlich sinnvoll ist, auf die möglichen radikaleren und kritischeren Ansätze hinzuweisen, um das populäre Feld der Spieletheorie nicht ganz den Technokraten und Optimierern zu überlassen.

Einen dritten Theoriestrang möchte ich entlang feministischer Gesellschaftskritik zeichnen, schließlich wurden von Seiten des Feminismus die klassischen marxistischen und dogmatischen Kapitaltheorien erweitert und Fragen nach den Kern gesellschaftlicher Arbeit und Arbeitsteilung, nach Bezahlung und Nichtbezahlung, Fragen der Care-Tätigkeit, der Performativität von Geschlecht (und Arbeit?!) oder Fragen nach dem Sinn und Unsinn von Freundschaft, Sorge, Gefallen oder Mitgefühl in sozialer Beziehungen und Arbeiten gestellt. Das sind zentrale Fragestellungen nicht nur zum Verständnis unserer Arbeit im Kindermuseum, sondern sie sind zentrale Schlüssel zum besseren Verständnis des global agierenden Kapitalismus der Gegenwart schlechthin.

+++ 19. März 2008: Kontingent: bis zu 90 Besucher_innen pro Durchgang

7 +++ 19. März 2008: „unbefriedigende Sommersituation“

+++ 19. März 2008: „Wie kann in Zukunft eine Index- Angleichung erreicht werden“

{Erster und zweiter Teil bzw. Theorieansätze und Beschreibungen der Arbeitssituationen sind ein wenig wild ineinander geworfen. Viele Theorien müssten viel genauer nachgezeichnet und diskutiert werden; aber ich wollte sie jetzt dennoch im Text belassen. Als wilde Mischung.}

Im dritten Teil näherte ich mich dem selben Phänomen von einer anderen Seite. Mit Blick auf die eigene Arbeitsuntersuchung im Zoom Kindermuseum stelle ich unterschiedliche historische Modelle von „Arbeiter*Innen-Selbstuntersuchungen“ dar. Ich denke so kann der Brückenschlag von abstrakter Theorie hin zu theoriegeleiteter Praxis zeigen, wie eine umfassende kritische Praxis durchaus alltagstauglich sein kann. Auf eine kurze Darstellung des Operaismus und der so genannten militanten Forschung folgt eine etwas genauere Schilderung der Arbeitsuntersuchungen, die von Arbeiter_innen im Rahmen der (deutschsprachigen) „Geschichtswerkstätten“ durchgeführt wurden. Am Schluss spreche ich noch einmal über den eigenen Workshop und versuche eine Art Standortbestimmung hinsichtlich der historischen/aktuellen Modelle zu machen.

• Was arbeiten Sie eigentlich?

Eine wiederkehrende Frage beschreibt gut den Blick von außen auf unsere Arbeit. Sie wird hauptsächlich am Wochenende während der Arbeit an uns herangetragen und zielt erstmal nicht auf eine Missachtung unserer Tätigkeit ab: „Was arbeiten Sie eigentlich?“, lautet die Frage, lautet der Topos.

Wir alle kennen diese Frage, sie bezeich-

net kein Nachdenken über inhaltliche Aspekte unserer Vermittlungsarbeit. Was die Frage meint ist klar: Unsere Arbeit wird als Zwischenstation am Weg in einen richtigen Job, als Hobby, als Studierendenjob, als keine echte Arbeit oder als bezahltes Amusement gesehen. Wir zwinzeln uns zu, wenn immer die Frage gestellt wird. Sie ist über die Jahre nahezu ein „Running-Gag“ geworden. Unter der Woche ist die Frage von den Lehrerinnen und Betreuungspersonen selten zu vernehmen. Welchen Begriff von Arbeit haben die Besucher_innen, die uns diese Frage stellen? Warum werden wir signifikant seltener gefragt in welchem Arbeitsverhältnis wir unsere Arbeit verrichten, wieviel wir an Lohn erhalten?

Wer diskutiert unsere Arbeit? Und in welcher Weise? Ein Teilaспект der neoliberalen gesellschaftlichen Höhenflugs ab den 1990er Jahren, eine Entwicklung in dessen Fahrwasser die politischen und privatkapitalistischen Eliten so genannte prekäre Arbeits- und Lebensverhältnisse und Raumverhältnisse!, Scheinanstellungen, Ausbeutung durch unbezahlte Praktika, Abbau sozialer Sicherheiten und demokratischer Teilhabe, Schikanen in der „aktiven“ Arbeitsmarktverwaltung oder auch die Aushöhlung menschenrechtlicher Standards zb. im Asylwesen realisierten ist die Abnahme aufwendiger gesellschaftskritischer (marxistischer, anarchistischer, kapitalismuskritischer, etc.) Analysen.

Das hat dazu geführt, dass außerhalb von akademischen Kreisen oder linken Kleingruppen selten über Arbeit, kaum noch über Klassenverhältnisse, nicht mehr über Ausbeutung und nur wenig über Wandel und Wirkung der kapitalisti-

schen Ordnung in Relation zu Staat oder Globalisierung nachgedacht wurde.

Gerade in den neuen „flexiblen“, „freien“, „atypischen“ Arbeitsverhältnissen bedeutete ein Reden über Arbeit fast immer ein Reden darüber, wie Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation optimiert oder verbessert werden können. Komplexe inhaltliche Diskussionen ergänzen, zumindest in unserer Arbeit, die eher technischen Fragen. Ganz selten, aber in gewisser frustrierender Regelmäßigkeit, kam die Sprache auf den Charakter der eigenen Arbeitsverträge, auf Lohn oder darauf, was es bedeute unter prekären Bedingungen ohne Krankengeld, ohne Urlaubsgeld und ohne regelmäßiger Arbeit seiner Arbeit nachzugehen. Wenigstens hin und wieder diskutieren wir die fehlende (weil nicht vorgesehene) gewerkschaftliche Vertretung. Aber nie diskutierten wir über Begriffe wie Klasse oder darüber welche gesellschaftliche Bedeutung unsere Arbeit innherhalb der kapitalistischen Ökonomie oder der „unternehmerischen Stadt“ einnimmt.

Das ändert sich jetzt. Langsam. Viele zeitgenössischen Stimmen (zb. Franco Berardi) sprechen hinsichtlich der aktuellen (zyklischen) Krise des Kapitals von einer mehrfachen Krise, die vor allem auch eine Krise der Vorstellungskraft sei. Die bislang vorherrschenden politischen Reaktionen auf die Krise bestätigen diese Theorie; Austeritätspolitik (Sparen) und eine zunehmende weitere Verschärfung kapitalistischen Wirtschaftens (Konsumieren) oder kapitalistischer Landnahmen (Wachsen) werden komischerweise halbwegs unwidersprochen als kreative Lösungsansätze verkauft.

(Der Witz ist sogar noch geschmackloser, bedenkt man, wie gleichzeitig die Reallohnentwicklung in vielen Ländern Europas in den letzten 20 Jahren im Schatten der kapitalistischen Produktivitätssteigerungen verlaufen ist.)

Eine solche Verkümmерung des aufregenden Denkens in Alternativen, Negationen oder Widersprüchen ist dramatisch für die von Ungleichheiten am stärksten betroffenen Leben. Die Unfähigkeit zeitigt traurige, entsorgte und einfallslose Landschaften und Welten sowie eine Situation, in der etwa die Kultur der Arbeit nicht mehr veränderlich ist, sondern im Status Quo, im Absoluten, verharren muss. Anders formuliert könnte man sagen, es müsste ein höchsteigenes Interesse der Eliten, von Institutionen, von Systemen sein in diese Alternativen, in Teilhabe und kritische Diskurse zu „investieren“, um einen Crash - der vielleicht eh schon still und heimlich eingetreten ist - zu vermeiden. Manche Theoretiker_innen bezeichnen diese Situation als postdemokratische Verhältnisse, in denen Technokraten und Technokratinnen die Geschicke der Welt managen.

{!!!}

Wir sind davon überzeugt, dass die (räumlichen, zeitlichen, sozialen, rechtlichen) Verhältnisse in denen die Arbeit organisiert ist auf den Charakter der Arbeit, auf die inhaltliche Arbeit oder was man als solche bezeichnet rückwirkt. Immer wieder werden wir in den Texten auf diesen Punkt referieren. {!!!}

Wir sehen eine Verantwortung von erwachsenen Menschen, sich mit den

Bedingungen ihrer Existenz, mit Themen wie Tod und Trauer, aber auch mit den Verhältnissen, wie Arbeit gesellschaftlich ausgestaltet und reproduziert ist (kritisch) auseinander zu setzen. Wer Arbeit als Hobby begreift, als Tätigkeit in die man zwar sein ganzes Selbst, seine Kreativität, seine Arbeitskraft investiert, aber keine Lust verspürt diese Tätigkeit in einen gesellschaftlichen Zusammenhang zu stellen, keinen Bedarf an Begriffsbildung, an kritischer Theorie verspürt, wer die Mundwinkel verzieht, wenn immer die Rede von Zwängen, von Existenzdruck, von Arbeitskampf oder von politischer Interessenvertretung ist, könnte sich zumindest die eine Frage stellen, welche Umstände, welche Privilegien, welche Absichten, welche Zukunftsbilder, welche materiellen/immaterialiellen Mittel dazu beitragen, dass man sich, obgleich man mitten in der selben Scheisse sitzt, diese existenziellen Fragen nach Arbeit ersparen kann.

Warum wird es gerade auch in Arbeitsfeldern von Kunst und Kultur geradezu als despektierlich und unappetitlich angesehen, wenn man über Arbeit, über Wert, über Arbeitsvertrag, über Ausbeutung, über ungerechte Verhältnisse, letztlich über das umkämpfte Terrain von Kapital und Ordnung spricht.

Wenn wir im Kontext unserer Arbeitsuntersuchung Arbeit sagen, dann reden wir von den Verhältnissen in denen unsere Arbeit in Gesellschaft gesetzt ist; wir favorisieren einen Blick auf Arbeit, der die technischen und die inhaltlichen Aspekte



von Arbeit, welche in den letzten beiden Jahrzehnten im Sinne von Optimierungs- und Change-Prozessen im Vordergrund standen, zurück stellt und Arbeit als umkämpften Begriff (wieder) ins ganze Leben arbeitender Menschen zurück setzt. Wie lebt es sich mit Arbeit, wie ist es mit Krankheit, mit Möglichkeiten der solidarischen Assozierung, kultureller Tätigkeit, etc.

Im Englischen existieren die Worte „labour“ und „work“. Bezeichnet „work“ eine Tätigkeit, das Tun, das Funktionieren, etc. so verweist „labour“ dezidiert auf die Inwertsetzung von Arbeit, auf Lohnarbeit, auf die Verhältnisse von Arbeit. Nicht ganz zufällig heißen die Arbeiter_innenparteien auch nicht „Work-Party“, sondern „Labour-Party“.

Aber lassen sich die beiden Sphären überhaupt trennen und macht eine Trennung Sinn? Oder anders gefragt: Wo und wie unternimmt man eine solche Trennung. Ich denke, es macht unbedingt Sinn auf die Verhältnisse von Arbeit hinzuweisen und diese Seite von Arbeit stark zu machen. In den letzten Jahrzehnten ist dies anscheinend verlernt worden und es existieren erschreckende Lücken und historische Ahnungslosigkeit, wenn man im Arbeitskontext diese Verhältnisse diskutieren möchte. Die Karrierenseiten der Tageszeitungen veranschaulichen die Problematik: Dort ist viel von Change, von Responsibility, von Nachhaltigkeit, von Kultur, von neuem Management, neuen Modellen von Leadership oder von Resilienz die

WEITERLESEN AUF SEITE 13

10

sen pro Durchgang zu buchen. (Kritik: serielle Arbeit, keine Zeit, etc.)

If you worked here...

Dienstleistung

IMMATERIELLE ARBEIT

MUQUA

Arbeit

KOGNITIVER KAPITALISMUS

Prekäre Kulturarbeit

Arbeitsur

ENTGRENZTES ARBEITEN

NEOFEUDALISMUS

„Was arbeitest du ei

Archiv?

WERT

Spaß Witz

ENTGRINSTES ARBEITEN

Schutzverwandte, Schir

Prämie Lohn

VERTRAG

Workshop



+++ 15. Mai 2008: ab Mai Erhöhung des Stundensatzes um 4

11

+++ 2. Oktober 2008: angedacht ist eine buch

+++ Oktober 2008: Wir verfassen einen „Fragenkatalog“ zu unserer Arbeitssituation im Zoom. (

Über Arbeit reden?!

en spielen

Wissen spielen

Gewerkschaft? Betriebsrat?

untersuchung

Geschichtsbaustelle

Urlaub

gentlich?

Arbeiter_innen-Autonomie

Demokratie

INDEX

Was ist ein Studentenjob?

AMS

Vermittlung

ermverwandte, Prekariat, Praktikum, Werkvertrag, Anstellung



4 Prozent (wegen der Angleichung im Sozialrecht).

ngsspezifische Reduzierung der Ausstellungsarbeiter_innen (Kritik!)

12

Index, Kommunikation, Statistiken, Lohnunterschiede, etc.)

Rede. Alles bleibt eingebettet in eine affirmative Matrix von Karriere und kapitalistischer Ökonomie. Expertinnen, Experten schreiben aus einer gewissen Position und „von oben“ über Arbeit. Dem Anschein nach vertreten sie einen universalen oder objektiven Standpunkt. Ihr Kulturbegriff ist geprägt von einem bunten Nebeneinander auf Augenhöhe, ohne Gewalt und ohne Hierarchien und ohne Zwang - alle sind gleichwertig und gleich und alle sind unterschiedlich, dieser freundliche Begriff von „Betriebskultur“ wird auch auf den Begriff von Arbeit übertragen. Ganz selbstverständlich kann heute ein „Chef“ glauben machen, er sitze im selben Boot mit den Arbeiter_innen, er oder sie seien die Ersten, die im Interesse der Arbeiter_innen für eine gute Arbeit sorgten.

Ich glaube, man muss sehen, dass dies nur bedingt zutrifft. Analog zur handelsüblichen Karrierebeilage, in der die Rede von „Change“ von „Resilienz“, die ganze Begriffspalette und dem was dazu gehört eine gewisse Ideologie, eine gewisse Klasse, repräsentiert und nicht auf der Seite der arbeitenden und unterdrückten Menschen steht, genauso spricht der Chef/die Chefin aus einer spezifischen Position, mit einem Interesse daran, wie Arbeit funktionsfähig gehalten wird und die Endlosschleifen oder verwirrenden Wiederholungen mit denen der „Quasi-Chef“/die „Quasi-Chefin“ seine/ihrer Rolle ausfüllt, erfüllen eine klare Aufgabe. Ein Symptom dessen ist die breite Diskussion des Begriffs Resilienz, also der Überlegung, wie Arbeitskraft trotz umfassender Krisen

• • • • • • • • •
funktionsfähig gehalten werden kann. Man könnte auch von Widerstand, von Protest oder Auflehnung sprechen. Das passiert jedoch immer seltener, selbst in den klassischen Organisationen der Arbeiter_innenschaft. Lieber spricht man von Resilienz und von Change. Von einer Arbeiterkultur. Es existiert ein fundamentaler Unterschied zwischen den günstigen Vorschlägen und Verbesserungen einer Arbeitskultur „von oben“ und der selbstbestimmten solidarischen Kämpfe für Verbesserung der Arbeits- und Lebensverhältnisse „von unten“.

In diesem Sinne ist es ganz entscheidend eine Art von Trennung vorzunehmen, zwischen einer affirmativen Betonung der Arbeit als neutrale Tätigkeit und der kritischen Diskussion von Arbeit im Sinne von „labour“ und als gesellschaftliches Arbeitsverhältnis - das nebenbei erwähnt - zunehmend auch im Sinne eines gesellschaftlichen „Naturverhältnisses“ zu verorten wäre.

Letztlich ist der Kampf um den Arbeitsbegriff auch nicht neu. Selbst der „harte“ Industriekapitalismus ist von diesbezüglichen Ambivalenzen gekennzeichnet, eine Identifikation mit der Fabriksarbeit, die Liebe zur Maschine, eine Solidarität mit den männlichen Herren, den Besitzern oder eine Betonung der liberalen Freiheiten, die mit dem aufkommenden Kapitalismus assoziiert waren, all diese Aspekte standen in wechselseitiger Konkurrenz zu Maschinensturm, Streiks, Arbeitskämpfen, Kritik und einer aufkommenden Arbeiter(innen)kultur.

+++ Oktober 2008: „kann mensch auf längere Sicht nicht alle Lohnunterschiede ausgleichen?“

+++ 12. November 2008: Teamtreffen mit Elisabeth Menasse. Wir reden über mögliche demokratische Teilhabe an

Also wer macht die Theoriearbeit? Wer denkt über unsere Arbeit nach? Und wie sehen, interpretieren, bewerten und produzieren Personen und Gruppen unsere Arbeit, unsere Arbeitsverhältnisse? Um diese Frage kreist der Text. Die drei Publikationen dienen gewissermaßen auch zur Aufteilung der Kritik an Arbeit. Hier geht es nicht um ein Rezensieren der Texte, viele (gute) Aspekte der Bücher bleiben unerwähnt oder werden gestreift. Es geht um eine Interpretation der Bücher hinsichtlich der Frage, inwiefern die Arbeit der Kunstvermittlung Thema ist. Und es geht um die Auslassungen, die blinden Flecken, die vagen oder gar versteckten Verhältnisse, es geht um die Dinge zwischen den Zeilen. Ob man diese Auslassungen überhaupt kritisieren kann? Ich denke schon. Nicht aus akademischen Gründen oder Gründen der Rechthaberei, sondern darum, weil wir zurückfinden müssen zu einer nicht-elitären Sprache und Kritik über Arbeit, und zwar von Seiten der Arbeiter_innen selbst, von unten.

Besucher_innen denken selten über unsere Arbeit nach. Die häufigste Frage lautet, ob das ein „Studentenjob“ sei, „was wir eigentlich machten?“ oder gar, ob wir die Arbeit freiwillig (unbezahlt) machten. Darüber hinaus kommt von Seiten von Pädagoginnen (und selten Pädagogen) ein grundlegendes Verständnis für die anstrengenden Momente unserer Arbeit.

Innerhalb des Museums wird relativ wenig über unsere Arbeit nachgedacht. Meistens geschieht eine Auseinandersetzung nur dann, wenn von Seiten der Vermittler_innen Unmut und Protest formuliert wird.

Der Betriebsrat des Museums ist für die freien Dienstnehmer_innen offiziell nicht zuständig und hat bislang auch wenig Ressourcen aufwenden können, um eine aufwendige Kritik der (unterschiedlichen) Arbeitsverhältnisse durchzuführen. In der Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA) existiert seit einigen Jahren eine kleine Untergruppe namens „work@flex“, welche sich mit den Fragen rund um „atypische Beschäftigungsverhältnissen“ beschäftigt, allerdings sind die Ressourcen und Aktivitäten auch dort sehr beschränkt und relativ unbekannt, innerhalb unserer Arbeit spielt eine mögliche freiwillige Gewerkschaftsmitgliedschaft keinerlei Bedeutung und es herrscht sicherlich eine Einschätzung vor, nach der die Gewerkschaften für uns „freie Dienstnehmer_innen“ nicht existierten. Den Gewerkschaften, so der Anschein, wäre es - angesichts der relativ geringen Zahl an „freien Dienstnehmer_innen“ und der allgemeinen defensiven Ausrichtung - am Liebsten, wenn die unangenehmen „freien Dienstverhältnisse“ in ordentliche Angestelltenverhältnisse überführt werden. Eine radikalere Sicht auf Arbeit und gesellschaftliche Bedingungen von Arbeit ist von Seiten der Gewerkschaft nicht gegeben. (Es wäre schließlich auch eine Möglichkeit, diese marginalisierten Phänomene als Zeiterscheinung zu begreifen, an der eine Vielzahl an Problematiken des heutigen Kapitalismus kristallisieren - und verständlich und angreifbar gemacht werden könnten).

Schließlich stellt sich noch die Frage, ob wir selbst innerhalb des Ausstellungsteams unsere Arbeit adäquat reflektieren? Ich glaube es hat sich gezeigt, dass gerade faktischen Bedingungen, die

am „freien Dienstverhältnis“ hängen (keine betriebsrätliche Einbindung, Ver-einzelung der Arbeiter_innen, etc.), aber auch eine allgemeine Ratlosigkeit wie eine solche Diskussion von Arbeit heute attraktiv gestaltet werden kann, diese Kombination hat dazu geführt, dass wir in ziemlicher Regelmäßigkeit immer wieder und oftmals in sehr emotionaler Form in den Teamtreffen die selben Anliegen (Stichwort: Indexanpassung) diskutierten. Jahrelang wiederholten sich diese Diskussionen - die Emotionalität ist, so denke ich, nur allzu verständlich, wenn man das Gefühl hat, wie in einer Tretmühle, zum hundertsten Mal und mit dem fünften oder sechsten „Vorgesetzten“ die selben Dinge zu verhandeln - wo man doch genau weiß, was sich anschließend bewegen wird. In diesem Kontext klingt dann ein wohlwollender und freundlicher Hinweis darauf, dass die Verhältnisse eben leider mit der Zeit organisch so geworden seien und es jetzt aber eh zu einer gemeinsamen Änderung dieser „Kultur“ kommen werde, nicht sehr glaubwürdig - egal wie „ehrlich“ und „überzeugend“ diese Vorhaben sein mögen. Das Vertrauen ist in solchen atypischen Beschäftigungsverhältnissen möglicherweise nachhaltiger erschüttert, als vielen lieb sein dürfte.

Die emotionalen Diskussionen und Streitereien haben alle Beteiligten oft tagelang sehr aufgewühlt und beschäftigt; es ist sicher eine Qualität der Arbeit im Haus, dass wir immer wieder zueinander gefunden haben und mit einer Mischung

aus Gelassenheit, Humor und gegenseitiger Wertschätzung gute persönliche Beziehungen hergestellt haben. Man könnte zum Humor allerdings noch Anmerken, dass der professionelle Humor eventuell hie und da einer ernsthaften, trockenen und analytischen Auseinandersetzung mit Arbeit im Wege steht.

Wer investiert in Theoriearbeit, eine Diskussion darüber, wie und wo wir mit unserer Arbeit in die kapitalistische Ökonomie eingeschrieben stehen, welchen Klassencharakter haben wir, was sind die Verhältnisse unserer Arbeit? Wie organisieren wir uns? Wie demokratisch ist die Arbeit?

1: Kindermuseum:



„20 Jahre Zoom Kindermuseum“ ist im Sommer 2014 vom Kindermuseum anlässlich des zwanzigjährigen Jubiläums herausgegeben worden. Im Buch finden sich zweisprachig in Englisch und Deutsch kleinere Texte zur Geschichte und Gegenwart des Kindermuseums und kurze Erklärungen zu den einzelnen Bereichen des Museums. Dann sind zahlreiche Fotos und Ausstellungsplakate aus den letzten beiden Jahrzehnten abgedruckt. Hinten im Buch befindet sich ein Leporelle, eine fotografische Aneinanderreihung aller „freien“ und „fixen“ aktuellen (Stand Sommer 2014) Mitarbeiter_innen des Hauses.

„Über 70 Menschen stehen hinter dem ZOOM Kindermuseum: Sie entwickeln,

*** 12. November 2008: Teamtreffen mit Elisabeth Menasse. Wir reden über mögliche demokratische Teilhabe an E...

*** 12. November 2008: das Museum habe kein Geld. Sponsoring läuft nur schle...



kuratieren, produzieren und vermitteln die wechselnden Programme und Workshops; sie planen organisieren, kalkulieren und managen den täglichen Betrieb im Haus. Es sind die MitarbeiterInnen und ihr großes persönliches Engagement, die das ZOOM zu dem gemacht haben, was es heute ist!"

Kleine Texte und Grußbotschaften sind von der aktuellen wie ehemaligen Direktorin, vom Vorstand, von weiteren Museumsdirektoren und Museumsdirektorinnen, von Geschäftsführer_innen, von Wissenschaftern und Wissenschaftlerinnen, von Politikern und Politikerinnen, von Kuratoren und Kuratorinnen, von Architektinnen, von Künstlern und Künstlerinnen von einer Szenografin, von einem Designer und einem Schauspieler. Ein Jugendlicher beschreibt seine Erfahrungen mit dem Zoom, zwei kurze Gespräche behandeln Konzeption und Produktion von Ausstellungen und in kurzen Beiträgen werden die einzelnen Bereiche des Museums skizziert.

Erstaunlicherweise gibt es keinen Text von einer Kunstvermittlerin oder eines Kunstvermittlers; „die KünstlerInnen“ werden lobend erwähnt, jedoch bleibt die umfangreiche konzeptionelle, räumliche, szenografische und inhaltliche Arbeit der Arbeiter_innen verborgen. Vorherrschend ist der Eindruck, es seien ausschließlich externe Künstler_innen, Szenografen und Szenografinnen, Kuratoren/Kuratorinnen oder Architekten/Architektinnen für das bauliche (und inhaltliche) Setting verantwortlich.

Viele ander Mitarbeiter_innen, Kassmitarbeiterinnen, Tagesmanager_innen, Reinigungsarbeiterinnen, Buchaltung, Mitarbeiterinnen der Buchung, des Marketing, etc. sind mit Bild (außer die Reinigungsarbeiterinnen), aber ohne Text enthalten.

20 Jahre Zoom Kindermuseum. Liegt es nicht in der Natur einer Jubiläumschrift, dass darin zum Großteil Prominente, Expertinnen und Experten, Direktoren und Direktorinnen positive Worte zur Geschichte des Hauses finden? Oder kann man das Buch auch anders lesen? Ich denke schon.

Ein paar Thesen.

Blickt man auf die 20-jährige Geschichte des Kindermuseums, so blickt man auf 20 Jahre, in denen sich die ökonomischen Vorzeichen des Kapitalismus, die Art und Weise wie Arbeit organisiert wird und die Funktion die Kunst und Kultur in der „unternehmerischen Stadt“ ausfüllen drastisch verändert. Ab den 1990er Jahren haben Faktoren, die gemeinhin als ‚neoliberal‘ charakterisiert werden einen regelrechten Höhenflug erlebt: Abbau von staatlicher Sozialleistungen, Privatisierung urbaner Räume und kommunaler Einrichtungen, Entsicherung von Arbeitsverhältnissen unter dem Schlagwort der „Flexibilisierung“, eine Fokussierung auf instrumentelle Konzepte von Sauberkeit, Klarheit oder Reinheit, ein Wandel hin zu „kreativer“, „immaterieller“ „kognitiver“ Arbeit bei gleichzeitiger Auslagerung der Produktion in neue „Billiglohnländer“ oder

ntscheidungsprozessen, über Indexangleichung, über Kommunikation allgemein, etc.

pend und Subventionen steigen kaum an. (Medienkampagne, Aktionswoche, etc.)

16

mber 2008: Eine Idee für eine zukünftige Ausstellung des Teams: Piraterie

auch eine zunehmende Entgrenzung von Arbeit und Leben. Alle diese Entwicklungen haben zu einer zunehmenden Spreizung von Einkommen aus Eigentum und Einkommen aus Arbeitslöhnen geführt.

Diese Entwicklung ist sicher nicht unwidersprochen passiert. Kleiner, großer, unsichtbarer, lauter und stiller Protest haben sie begleitet, allerdings vielen neue „flexible“ Arbeitsformen auch auf einen starken Nährboden und stellten sich angesichts allgemeiner ökonomischer Aufbruchsstimmung (und einer auf Kredit basierenden Konsumation) auch als attraktive Arbeits- und Lebens-Form dar. Selbst die prekärsten und ausbeuterischsten Verhältnisse von Praktikantentum oder andere atypische Dienstverhältnisse wurden häufig kaum einer systematischen Kritik unterzogen und oft scheinbar mit Enthusiasmus ausgeführt.

Kann es sein, dass parallel zum scheinbar alternativlosen Höhenflug des „Spätkapitalismus“ ab den 1990er Jahren eine Entwicklung stattgefunden hat, die der gesellschaftskritischen Sicht auf Arbeit, auf Klasse, o.ä. den Boden unter den Füßen entfernt hat? Sodass es ziemlich schwierig geworden ist über Arbeitsverhältnisse überhaupt eine gemeinsame Sprache zu finden, ein Gespräch zu haben, welches nicht nur die Reproduktion inhaltlichen oder technischen Tuns innerhalb der „eigenen“ Arbeit zum Inhalt hat. Ein Gespräch zu führen, in dem „Wert“ im Sinne von Kapitaltheorien oder in Beziehung zum umfassenden gesellschaftlichen Wert von Arbeit dis-

kutiert werden kann und nicht im Sinne einer nahezu esoterischen Verschiebung des Wertes in das Feld von persönlicher oder gemeinschaftlicher „Wertschätzung“.

Und anders gefragt: Wie kann es sein, dass die viel umjubelte Kulturarbeit in Wien, in den subventionierten Häusern zum Großteil durch unterbezahlt, prekäre und krankmachende Arbeit verrichtet wird. Die Stadt als Subventionsgeberin, die Vorstände, die Direktionen und Marketingabteilungen wissen, in welcher Form die Arbeit in ihren Institutionen organisiert ist. Es scheint so als folgte dieser Sachverhalt einer ähnlich paradoxen Logik, wie dies beispielsweise in der Reinigungsarbeit gezeigt werden kann: Je mehr Bedeutung einer abstrakten Ordnung (sei es Kultur, Reinheit, Sauberkeit) in Kampagnen, in Sonntagsreden und in Medien verliehen wird, desto miserabler sind die tatsächlichen Arbeitsverhältnisse derjenigen ausgestaltet, die in diesen Feldern tatsächlich arbeiten. Ein Schelm, wer glaubt, es gehe in den Ordnungskampagnen und der Reklame für mehr Sauberkeit tatsächlich um „mehr Sauberkeit“, vielleicht gehts viel eher darum die Illusion einer guten Ordnung herzustellen, um den Blick auf Austeritätspolitik, auf Entsicherung aller Lebensverhältnisse im zeitgenössischen Kapitalismus zu verstellen.

Zudem werden in der Arbeit gerade über das Triumvirat von „Sauberkeit, Service und Sicherheit“ und sekundärer Begegnunglichkeitkeiten wie „Klarheit“, „Freundlichkeit“, „Aufgeräumtheit“, „Schlank-

+++ 12. Jänner 2010: freier Eintritt für die Ausstellungsbesucher_innen, fü

MQ Höfe

Das MuseumsQuartier Wien als öffentlich zugänglicher Kunst-, Lebens- und Schaffensraum ist ein idealer Ort, um Kunst nicht nur in den verschiedenen Kulturinstitutionen und Ausstellungsräumen zu zeigen sondern auch in den großen Freiflächen des Areals. So findet im MuseumsQuartier das ganze Jahr über ein umfangreiches Kultur- und Veranstaltungsprogramm in den Höfen statt, von Lesungen, über Filmfestivals, Tanzperformances, bis hin zu Ausstellungs- und Skulpturenprojekten.

Das Areal wird von allen Seiten durch Passagen erschlossen. Langgestreckte Tonnengewölbe, deren Planung in die Barockzeit zurückreicht, verbinden die einzelnen Höfe miteinander. Auf Initiative des quartier21 wurden etliche dieser stark frequentierten Passagen von einfachen Durchgängen zu neuartigen Räumen der Kunst verwandelt. Die Passagen sind Ausstellungsorte im öffentlichen Raum, die jeweils speziellen Kultursparten (Comic Art, Klangkunst, Street Art, Typografie, Geologie) gewidmet sind. In bislang sechs Themenpassagen kann somit zeitgenössische Kunst unmittelbar und unentgeltlich von den BesucherInnen erlebt werden.

Kunstgenuss und Lebenslust - das MuseumsQuartier Wien ist mit rund 60 kulturellen Einrichtungen nicht nur eines der weltweit größten Kunst- und Kulturareale sondern mit seinen Innenhöfen, Cafés und Shops auch eine Oase der Ruhe und Erholung innerhalb der Stadt. Die Kombination aus Kunst- und Lebensraum und der Mix aus historischen Gebäuden aus dem 18. und 19. Jahrhundert gemeinsam mit zeitgenössischer Museumsarchitektur sorgen für eine einmalige Atmosphäre und machen das MQ sowohl für WienerInnen als auch TouristInnen aus aller Welt zu einem beliebten Ort. Kunstschaufenster und Kunsterleben sowie Freizeitgestaltung und Erholung wachsen im MuseumsQuartier zu einer untrennbar Einheit zusammen.

heit", etc. ziemlich geradlinig die neuen Konzepte und Raumbilder des Kapitals realisiert. Das Museumsquartier ist als Arbeitsplatz für mehrere hundert Menschen ein idealtypischer Ort zur Verschaulichung dieser Entwicklungen.

Das Museumsquartier gilt heute, 14 Jahre nach dem Umbau des ehemaligen Messepalasts, einer Gstettn und Ort zahlreicher kleinerer Kulturinitiativen zum Museumsareal, als Vorzeigbeispiel für urbane, lebendige Öffentlichkeit. Die Kombi aus versiegelten und betonierten Innenhöfen mit großen Kunsthäusern, Shops und Cafés werden als „Kunst- und Lebensraum“ charakterisiert, als „Oase der Ruhe“.

In der herkömmlichen Lesart wird das Museumsquartier regelrecht überlaufen, es ist ein populärer Ort, ein Ort an dem sich alle gleichermaßen aufhalten wollen und können.

Es grenzt an Blasphemie diesen Ort anders zu beschreiben, andere Fragen

an den Ort zu stellen oder zu sagen: „ich bin froh, wenn ich das Museumsquartier verlassen kann“ oder „das Museumsquartier ist für mich ein Beispiel für die gähnende Langeweile, zu der sich alle hingezogen fühlen...“ Oder besser gesagt, man wird gar nicht gehört, nicht ernst genommen., wenn man diesen Vorzeigabeispielen einer privatisierten Öffentlichkeit anders als mit Wohlwollen und mit Schmeichelphrasen begegnet. Ein Verrückter, ein Verwirrter, ein Provokateur, ein Stotterer, ein Zerissener, Abgerissener ist der/die das in Frage stellt. Es ist vielleicht Teil des trügerischen „Erfolgskonzepts“ (des Kapitals), dass man sich selbst aller Möglichkeiten der Kritik entzogen hat. Schönes Museumsquartier, schönes neues Wirtschaftsnigelande, schöne neue Shopping-Bahnhöfe, schöne neue Welt.

Was aus diesen Welten zu verschwinden hat ist in erster Linie die Möglichkeit komplett anders über Raum, über ... mir fehlen schon die Worte ... nachzudenken. So zerfällt der städtische Raum in eine

WEITERLESEN AUF SEITE 20

die Kinder.

sucherandrangs regen wir einen erhöhten Stundenlohn am Wochenende an

ARBEITER*INNEN HÄNDE

Hände-Portraits

Idee:

Auf der Ebene der Bildsprache erzählen – unsere Hände als Spiegel und Sinnbild unserer täglichen Arbeit und im Wandel der Ausstellungen. Unsere Hände als Metapher für das permanente Herumtragen der Arbeit. Unsere Hände als optisches Nachaußentragern unserer beruflichen Tätigkeit auch in unserer Freizeit – die Tinte, die Farbe, der Glitzer sind oft nicht mit dem Ende des Dienstes entferbar/die rauen Hände vom Mörtel und Staub müssen gepflegt werden. Unsere Hände im Zeichen der Belastungen von Ausstellung zu Ausstellung.

Unsere Hände berichten unweigerlich etwas über uns. Manchmal steht dieser Bericht vielleicht auch in Konkurrenz/Gegensatz zu unserer außerberuflichen Person...

Portraits unserer Hände – anonym, für sich sprechend aber mit einem Spruch/einer Untertitelung/einem Zitat versehen. Auf diese Weise sollen keine Einzeldarstellungen zu stark emotionalisiert werden, sondern die Ausstellungshände als Berichterstatter einer nun 20jährigen Mithmach-Ausstellung. Geschichte visuell dargestellt werden – eine Geschichte der Menschen, die diese Ausstellungen überhaupt erst zum Mitmachen machen. Denn die Architektur einer ZOOM-Ausstellung etwa wird stets zumindest fotografisch archiviert – die Vermittlungsarbeit jedoch nie.

Vorbereitung:

Ich würde mich um eine möglichst große Auswahl an Materialien kümmern, die einerseits ein Revuepassieren der Ausstellungen ermöglicht, sowie unsere Tätigkeiten und die Beziehung zu unserer Arbeit versinnbildlichen lässt. Schön wäre es, wenn ich mir hierzu Ideen und Wünsche zukommen lassen könnte! – Materialien, sowie Belastungen und Spuren hinterlassende Einflüsse früherer Ausstellungen.

Umsetzung:

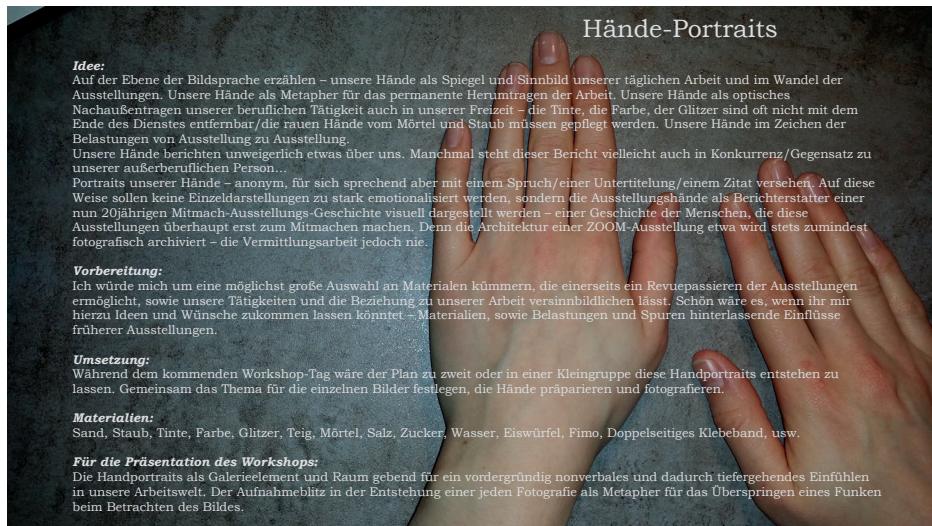
Während dem kommenden Workshop-Tag wäre der Plan zu zweit oder in einer Kleingruppe diese Handportraits entstehen zu lassen. Gemeinsam das Thema für die einzelnen Bilder festlegen, die Hände präparieren und fotografieren.

Materialien:

Sand, Staub, Tinte, Farbe, Glitzer, Teig, Mörtel, Salz, Zucker, Wasser, Eiswürfel, Fimo, Doppelseitiges Klebeband, usw.

Für die Präsentation des Workshops:

Die Handportraits als Galerieelement und Raum gebend für ein vordergründig nonverbales und dadurch tiefergehendes Einfühlen in unsere Arbeitswelt. Der Aufnahmeeblitz in der Entstehung einer jeden Fotografie als Metapher für das Überspringen eines Funken beim Betrachten des Bildes.



+++ 12. Jänner 2010: Diskussion über den Verbraucherpreis

19

+++ 3. Februar 2011: Die Besucherkapazität am Wochenende und in Ferienzeit

vielzahl an Orten ohne Geschichte! Was man an Geschichte reinpflanzt ist oft nicht viel mehr als ein paar Fassaden, ein paar fade Kaiser-Geschichtln von Pferden oder Machtintrigen, ein paar Knippshilfen für temporäre und permanente Touristen. Konsequenterweise hat das Museumsquartier kein zugängliches Archiv, kein zugängliches Material, keine Zahlen, keine Informationen über irgendetwas, weder über Arbeit, über Arbeitsverträge, etc, noch darüber wieviel Geld mit Werbeveranstaltungen eingenommen wird oder wie dieses Geld verwendet wird.

Es gibt kein Archiv - und es gibt keinerlei Darstellung der brennenden Fragen (Lohn, Verträge, Lohnentwicklung, Mitsprache) Es gibt in solchen Arealen eine Marketingabteilung, die darüber Wacht, wer welche Informationen erhält. Die Texte die über das Museumsquartier publiziert werden ähneln dann meist eher einer aufwendigen Reklame, als einer echten journalistischen Auseinandersetzung.

Es wäre ein spannendes Unterfangen, wenn die Betreibergesellschaft des Museumsquartier ein öffentlich zugängliches Archiv einrichten würde, ein Archiv, das nicht nur verstaubte Ordner und Akten und Dokumente einlagert, sondern ein Archiv, das in zeitgemäßer kritischer Arbeit selbstständig (und historisch fundiert) Statistiken publiziert, Diskussionen organisiert, Ausstellungen macht und die Fragen nach Arbeit und Leben im Museumsquartier behandelte. Ich sehe es fast als Verpflichtung für derartige Kulturreale und anderer hal-

böffentlicher Räume solche kritischen und offenen Instanzen zu ermöglichen. Wie sollen sich diese Orte sonst in echte demokratische, spannende, konfliktreiche Räume transformieren?

Was aus diesen Welten zu verschwinden hat ist die sichtbare Arbeit. Diese Welten wollen keine Baustellen sein. Sie wollen das Gegenteil von einer unfertigen, chaotischen, lärmenden, schmutzigen, arbeitsintensiven Stelle sein. Andererseits schätzt man am Phänomen der Baustelle all die Tricks und Gewohnheiten, wie dort die Arbeit, die unterbezahlt, gefährliche und oft prekäre Arbeit, in ein Schaubild verwandelt wird, in ein zur Schau gestelltes Bild. In ein starres Bild, wo zwar buntes Treiben herrscht und faszinierende Dinge geschehen, aber die reale Arbeit und Mühsal eben - vor aller Augen - unsichtbar bleibt. Das ist die „Schaustelle“, die Stelle von Transparenz und Sauberkeit. An diesen Stellen ist die Arbeit - die von tausenden von Schaulustigen bestaunt wird - keineswegs besser ausgestaltet, als an einer Baustelle, die dem Blick der Öffentlichkeit weniger prominent ausgesetzt ist - die Fassade, die Kosmetik, der Fassadenspiegel, die Materiallagerung, etc. diese Aspekte sind ordentlicher und aufwendiger, es gibt verstärkte Baustellenüberwachung (CCTV,etc.), aber die Arbeit ist dadurch eher noch kontrollierter, noch prekärer, noch unpersönlicher, etc.

Genau so verhält es sich im Museumsquartier. Hier wird gebaut, aber alles Bauen bleibt unsichtbar, die Arbeit bleibt im Bild oder wird womöglich versteckt.

Die unterbezahlte ausgelagerte Reinigungsarbeit erfolgt zumeist in den Morgenstunden. Zudem sind die ausgelagerten Reinigungsarbeiter_innen überwiegend einer umfassenden Unsichtbarkeit preisgegeben - nur wenige in den Betrieben kennen ihre Namen, sie sind in keiner Weise eingebunden in die Betriebsstrukturen, geschweige denn in Strukturen der aktiven Interessenvertretung. Ihnen wird ein kleines Putzkammer zugewiesen, ohne Qualitäten, ein reiner fensterloser Materiallagerraum - kein Aufenthaltsort, kein Ort, wo man sich einrichtet oder gar ein Familienfoto aufhängt. So sind die Putz-Arbeiter_innen selbst dann unsichtbar, wenn sie in der Mittagssonne mitten im Museum ihre Staubsaugerrunde drehen - nur der Lärm der Staubsauger, der stört hier und da ein bißchen.

Nach ähnlichen Prinzipien verschwinden in solchen Arealen auch die sog. Handwerker_innen, aber auch die Kunstvermittler_innen oder Kassa-Arbeiter_innen, etc. Wo es möglich ist geschieht dies zeitlich (also früh morgens) oder räumlich (durch Seiteneingänge, Hinterhöfe, Dienstboteneingänge, Zulieferung, etc.) und wo die Arbeiter_innen mitten im Geschehen stehen greifen andere Mechanismen. Die Arbeit soll nicht als Arbeit sichtbar, die Arbeiter_innen nicht als komplette Menschen wahrgenom-

men werden. Es ist verboten zu essen und eigentlich stört auch das Trinken das aufgeräumte Bild, alles soll sauber und ordentlich und freundlich grinsend sein. Das bedeutet, kein persönlicher Unrat soll Zeugnis ablegen davon, dass hier Arbeiter_innen an ihrem Arbeitsplatz sind und sich diesen Platz auch aneignen, hier ihre Kämpfe austragen oder einfach auch nur einen enormen Zeitumfang verbringen.

Verteckt wird die Arbeit wohl aus zweierlei Gründen. Zum Einen ist es auf diese Art für das Kapital viel einfacher die eigenen Vorgaben an Effizienz, an Flexibilität, an eindimensionaler Freundlichkeit im Sinne von Maximierung und immer weiter fortschreitender Landnahmeprozesse durchzusetzen - ohne den lästigen Diskussionen über Arbeitsverträge, über Krankheiten, über Ausbeutung, über gesellschaftliche Gerechtigkeit, etc.; zum Anderen ist es offensichtlich auch so, dass die Popularität solcher Orte, wie dem Museumsquartier oder von Shopping-Malls, daher röhrt, weil die Besucher_innen dort als Konsumenten sozusagen fern von (eigener) Arbeit ihre wohlverdiente Freizeit und Erholung erfahren wollen. Im Museumsquartier kann man in einer extrem abgesicherten, reduzierten und überwachten Umgebung genau die Handvoll einstudierter befriedigender Handlungen ausführen,

+++ 17. November 2011: Wir bekommen „grünes Licht“ offen über Ang

+++ 17. November 2011: Die Möglichkeit eines neuen Mitarb

für die man im Alltag und in der Arbeit die ganze Palette an irritierender Selbstoptimierung in Kauf nimmt: herum sitzen, schauen, entspannen, beschauen, konsumieren, schauen und all dies in beschaulicher Atmosphäre. Gerne ein wenig Kunst, eine kleine bunte Tanzperformance, das nimmt man gerne in Kauf, aber warum sollte man sich hier mit der Bettelei, mit Arbeitsverhältnissen, mit Ungerechtigkeiten oder mit den widersprüchlichen Bedingungen des Kapitals auseinander setzen? Es ist sicher lustig im Kindermuseum zu arbeiten. So lautet ein immer wiederkehrender Satz, der kaum entkräftet werden kann und doch Bände spricht. Was ist das für ein Spaß?

Was lernen die Kinder im Museum? Was vermitteln wir den Kindern von unserer Arbeit? Ich denke es ist ziemlich klar, dass wir nicht nur Wissen und Kunst vermitteln, sondern ein ganz spezifisches Bild von Arbeit und von Arbeit im Museum. Dieses Bild ist das Bild einer prekären, kreativen, spaßhaften, dauerjugendlichen, witzigen Arbeit. So wie man selbst als Kind im Kontakt mit den uniformierten „strengen“ Museumsaufsehern ein spezifisches Gefühl von Museum und Arbeit entwickelt hat, so werden heute auch Kinder ein ganz spezifisches Bild von zeitgenössischer Arbeit mitheim tragen.

Dieses Bild ist sicherlich nicht einheitlich und wird von unterschiedlichen Kindern und Kindergruppen unterschiedlich auch innerhalb der Arbeit aufgenommen, reproduziert, respektiert oder desavouiert. Kinder können einem ganz genau zu verstehen geben, dass sie dich als einfachen Dienstleister (als einfache Dienstleisterin) sehen, als jemanden, der zu tun hat, was die Kundschaft verlangt. Das kann ganz direkt artikuliert sein oder über Umwege geschehen. Manchmal erwähnen die Kinder in solchen Momenten ganz gezielt die Stellung der Eltern (Chef von Dingsda, OMV, etc.) oder die eigene Stellung im Bildungssystem (drittbestes Gymnasium, etc.). Dann kann es geschehen, dass Kinder ihr Wissen einsetzen und dir zu verstehen geben, dass sie beispielsweise besser Englisch sprechen, als du als Vermittler_in jemals lernen wirst. Häufiger geschieht es auch, dass Kinder, die Grenzen der Vermittlungs-Arbeiterinnen gezielt überschreiten und entweder verbal den performativen Charkater der Vermittlungsarbeit als Clownerie oder Kasperltheater abtun oder diese Grenze auch dadurch überschreiten, dass sie einem (aufgrund der Degradierung zum Clown) einen Ball aus einem Meter Entfernung mitten ins Gesicht schießen. Die Freundlichkeit, das spielerische Element in der Vermittlung, die Performance kann sehr rasch kippen, kann sehr leicht



WEITERLESEN AUF SEITE 28

egungen, Ideen und Verbesserungen unserer Arbeit nachzudenken.

eiters, einer neuen Mitarbeiterin ist jederzeit gegeben.

ARBEITER*INNEN SELBSTBEFRAGUNG

FRAGEBOGEN

&ARBEIT

- wie lautet deine arbeit? (1)
 - was wird in deiner arbeit hergestellt? (2)
 - welche art der arbeit ist das? (3)
 - welchen dienst leitest du? (4)
 - welche fertigkeiten werden in die arbeit eingebracht? (5)
 - wie körperlich ist die arbeit? (6)
 - wie verträglich ist die arbeit? (7)
 - wie lange machst du diese arbeit? (8)
 - wie viel arbeit ist in der arbeit? (9)
 - was ist ein studierendenjob? (10)
 - welche art von kreativität ist erforderlich? (11)
 - welche zusatzdienste verrichtest du in der arbeit? (12)
 - wie viele freunde und bekannte und verwandte arbeiten mit dir im haus? (13)
 - was ist das für ein spaß in der arbeit? (14)
 - wie frei ist die arbeit? (15)
 - seit wann gibt es diese art von arbeit? (16)
 - wer steht der arbeit vor? (17)
 - wer finanziert die arbeit? (18)
 - wie entwickelt sich der lohn? (19)
 - was weiss der vorstand von der arbeit im haus? (20)
 - welche auswirkung hat ein sponsor auf die arbeit? (21)
 - wer bezahlt die löhne? (22)
 - welche modelle zur finanzierung des hauses gibt es? (23)

&INHALT ARBEIT

- welche geschichte trägt die arbeit? (24)
 - wer schreibt die geschichte der arbeit? (25)
 - wer organisiert die arbeit. wer konzipiert die arbeit? (26)
 - wie stark kannst du dich in die gestalt der arbeit einbringen? (27)

- welch phantastisches projekt
[28]

& SELBST ARBEIT

- ist die arbeit erschöpfend? (2)
 - wo erholst du dich von der arbeit?
 - wie viel erholung, essen, ruhezeit werden angeboten? (31)
 - welche träume träumst du vor dem schlafengehen?
 - welche krankheiten trägst du mit dir herum?
 - wie lustig ist die arbeit? (34)
 - wie viele freunde freundinnen hast du?

&REDEN ARBEIT

- mit wem sprichst du über die
 - was sind dumme fragen über
 - was arbeitest du eigentlich? [4]
 - mit welchen attributen beden
 - bei wem beschwerst du dich u.
 - wie häufig wird in der arbeit ü
 - wie oft gab es in den letzten ja die arbeit? [42]
 - hat man bei wichtigen entsch [43]
 - wo kann man mitreden, wo ka
 - welches wort gibst du der arb
 - wie oft werden umfragen ode durchgeführt? [46]
 - wer macht solche studien? [4]
 - wie oft wurden dabei fragen r

^{***} 29. März 2012: Die nicht durchgeführte Indexanpassung, als auch weiterf uhrend das nicht mehr zureichende Ver-

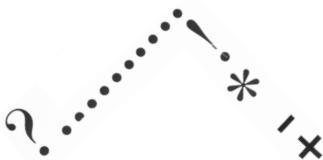
+++ 26. April 2012: Am 7. Mai findet unser nächstes Treffen zum Thema Gehaltsdiskussion statt.

*** 13. November 2012: Es hat das zweite Treffen zum Thema „Verbesserung der Freien Dienstnehmer-Situation des

23

*** 4. Dezember 2013: Diskussion über die Problematik der Plastik-Ausstellung auf Spor

+++ 4. Dezember 2013: Große Diskussion über aktuelle Ereignisse.



möchtest du in der arbeit umsetzen?

&WERT LOHN ARBEIT

- welchen wert hat für dich die arbeit? (49)
- was für wert wird dir von wem vermittelt? (50)
- welches ansehen hat die arbeit? (51)
- lohnt sich die arbeit? (52)
- wer schätzt die arbeit? (53)
- ist die arbeit ein sprungbrett? (54)
- ist die arbeit temporär oder permanent? (55)
- wieviel vom leben kannst du mit dem lohn bestreiten? (56)
- welche anderen einkünfte hast du? (57)
- wie viel geld kannst du pro monat auf die seite legen? (58)
- wie oft denkst du über das geld nach? (59)
- wirst du privat finanziell unterstützt? (60)
- wirst du vom staat finanziell unterstützt? (61)
- bist du ein erbe, eine erbin? (62)
- hat sich die einkommenssituation in den letzten jahren zum guten oder zum schlechten entwickelt? (63)
- was hält die familie von der arbeit (64)
- wer finanziert deine arbeit? (65)

&NICHT ARBEIT

- wie oft im jahr bist du ohne einkommen? (66)
- bist du ohne einkommen immer arbeitslos? (67)
- bekommst du arbeitslosengeld? (68)
- wie ist deine erfahrung mit dem ams? (69)
- was würdest du arbeiten/tun wenn du für dein einkommen nicht arbeiten müsstest? (70)
- verfolgst du politische, kulturelle, aktivistische projekte außerhalb von arbeit? (71)
- was macht die gewerkschaft in der arbeit? (72)
- was ist für dich urlaub? (73)
- wo machst du urlaub? (74)
- was kommt nach der arbeit? (75)

hältnis zwischen Arbeitsleistung und Entlohnung hat sich mittlerweile zugespitzt und ist nicht mehr tragbar.

Ausstellungsteams* mit Elisabeth stattgefunden

nsorenwunsch von Borealis. Selbst ein kritischer Zugang sei eine Win-Situation für Borealis.

1 FILM: „if you worked here...“ / 36:45 MIN

Wir haben gemeinsam einen Fragebogen zusammen gestellt; Fragen zur Arbeit. Auf Grundlage der schriftlich beantworteten Fragebögen haben wir ein Skript für einen Film erstellt. Mit dem Film und dem Filmsetting wollen wir den Charakter der lustvollen gegenseitigen Befragung und Untersuchung in Szene setzen. Als eigene Filmpur zieht am unteren Bildrand die Geschichte unserer Diskussionen der zurückliegenden zehn Jahre als Art Untertitel oder „Live-Ticker“ durch das Bild.



... 4. Dezember 2013: Es besteht große Frustration über die lang währende Situation samt endlosen Diskussionen und Wiederholungen. Problemfelder: Somm

... 7. Jänner 2014: „Die Teamsprecher Ali und Clemens legen ihr Amt zurück. Vorschlag der Teamsprecher/des Teams vor einer Neuwahl, die Kleingruppe zum selben Thema durchzufü

... 7. Jänner 2014: „Selbstorganisierter Workshop: Tomash präsentiert Ko



ersituation, geringer Stundenlohn, Bezahlungskluft im Haus, prekäres Dienstverhältnis, finanzielle und soziale Situation bei Krankheit, etc.

hren. Diskussion: Warum haben die Teamsprecher aufgehört? Diskussion über Prozesse, Gespräche der letzten drei Jahre und davor. Veränderung, Stillstand, Bewusstsein."

nzept „Selbstorganisierter Workshop“ Tomash, Clemens und Ali werden Konzept dann noch als letzte Amtshandlung an Elisabeth übergeben.“

1 SPIEL:



„....über die Runden kommen“

Erlebe im Spiel, welche Probleme und Glücksfälle im Jahreskreis einer atypischen Beschäftigung als „freie/r“ Dienstnehmer_in auftauchen können. Ziehe eine Aktionskarte: „Du bist krank geworden und bekommst erst ab dem vierten Tag geringes Krankengeld. Gehe 6 Felder zurück.“ - „Du meldest dich arbeitslos und bekommst die Hälfte deines sonstigen Einkommens. Den Sommer verbringst du in Wien. Setze 2 x aus.“



ausgenutzt werden und kann die Arbeit sehr verunsichern.

Heute ist das Museum, auch das Kidermuseum eine Art Bühne für die Performance von Subjektivitäten, ein Bühne zur Einübung, aber auch zur Überschreitung von „kulturell codierten Rollenbildern“. (Vgl.: Wissen spielen, S. 38) Allerdings wäre es wichtig zu differenzieren, zwischen der Performanz der Besucherinnen und der Performanz der Arbeiter_innen! Denn der performative Gehalt der Arbeit passiert im Kontext einer Lohnarbeit, man verkauft sozusagen nicht nur seine Arbeitskraft, man verkauft das eigene (emotionale) Wissen, die eigene Seele, den eigenen Witz, die Redseligkeit, etc. Auf der anderen Seite stehen die Besucher_innen, die (meistens) dafür bezahlen in dieser Umgebung des Museums etwas zu Erlernen, eine gute Zeit zu haben, einen Beitrag zur performativen Annäherung an die eigene Karriere zu erlangen.

Ein spielerischer Umgang mit Arbeit hat im kognitiven Kapitalismus einen zentralen Stellenwert, Wörter wie „Gamification“ oder die Rede vom kreativen spielerischen Arbeitsplatz dominieren diese Diskussion. Arbeitgeber, Architekten, Coaches, etc. übersetzen solche Konzepte in die Realität. Ziel dieser oft bunten Arbeitswelt, die immer mit dem Duktus der kreativen innovativen Leichtigkeit daher kommt ist in erster Linie die Steigerung des Arbeitsoutputs, die Steigerung der Arbeitsleistung, die Erhöhung von absolviertter Arbeitszeit, die sukzessive Entgrenzung von Arbeit und die Minimierung von herkömmlicher aktiver Interessenvertretung von Seiten einer sich selbst bewussten Arbeiter_innen-schaft.

Wollte man diese Tendenz in ein wohl-wollendes Licht setzen könnte man

sagen, es gehe um eine gute Zeit in der Arbeit, um eine sinnerfüllte selbst-bestimmte Tätigkeit, um eine flexible Gestaltung von Arbeit und um eine Überwindung von ungesunder Arbeitsplatzgestaltung.

Allerdings kommen diese Faktoren in kaum einem Unternehmen im befriedigender Art und Weise zu tragen, nur ganz selten (und bei enormer Akkumulation von Kapital) ist es dem Unternehmen möglich gleichzeitig angemessene (oder hohe) Löhne zu bezahlen und zudem eine gute und gesunde Versorgung aller Mitarbeiter_innen mit Raum, Verpflegung oder Freundschaften zu gewährleisten.

Viel häufiger (und gerade im Kulturbereich) sind die Versatzstücke der unternehmerischen Versorgung ziemlich reduziert, während die prekären Aspekte dieser neuen Arbeitsverhältnisse brutal zurück schlägt - die fehlende rechtliche Möglichkeit der Interessenvertretung führt zu sinkenden bzw. willkürlich gewährter Lohnkorrekturen, die oftmalige Situation der „Scheinselfständigkeit“ führt zu einer paradoxen Partikularisierung von Interessen und die bunte „Gamification“ überzieht die eh schon prekäre Arbeit mit einer Schicht an Infantilisierung und einer immer weiter fortschreitenden Selbstoptimierung der ArbeiterInnen.

Die Kunst bestünde nun darin, eine spielerische lustvolle Art des antikapitalistischen Spiels zu entwickeln, in dem die Arbeitsverhältnisse nicht verschleiert, sondern in gesellschaftskritischer Art und Weise analysiert und verändert werden - welchen nutzen haben die Arbeiter_innen von einer kreativen, selbst-bestimmten und bunten Arbeitswelt, wenn im globalen Maßstab vom Kapital generalstabsmäßig alle erkämpften

sozialen Sicherheiten bekämpft werden, die Arbeiter_innen in ganz neue Formen der Abhängigkeiten und Armut gedrängt werden und immer weniger Menschen zum Einen am gesellschaftlichen Wohlstand und zum Anderen am politischen Geschehen partizipieren können. Was senden wir für Botschaften aus, wenn wir als junge, gebildete, umfangreich privilegierte Kunst und Kulturarbeiter_innen auf diese Teilhabe im eigenen Arbeitsumfeld verzichten? Wenn wir keinerlei gewährleistete Interessenvertretung einfordern? Wenn wir, obschon zunehmend der erschöpfenden Kraft des Prekariats ausgesetzt, immer noch die Parole vom „Jeder ist seines Glücks Schmied“ vertrauen?

2.: „freies“ DienstnehmerInnentum

Alle „freien Mitarbeiter_innen“ im Kindermuseum sind vom Verein Interaktives Kindermuseum mit sog. „freien Dienstverträgen“, je nach Sicht der Dinge als Selbstständige oder Schein-Selbstständige an das Haus gebunden. Freie Dienstverträge sind eine Form der neuen atypischen resp. prekären Arbeitsverhältnisse. Der wesentliche Unterschied zum Werkvertrag ist der, dass im „freien Dienstverhältnis“ für kein Werk gebürgt wird und die Betriebsmittel des Arbeitgebers verwendet werden. Der „freie“ Dienstvertrag ist rechtlich schwammig, gekennzeichnet werden die wesentlichen Charakteristika allerdings in einer „sehr geringen“ persönlichen Abhängigkeit und Weisungsgebundenheit, was den Dienstgeber/die Dienstgeberin anbelangt. Es bestehe keine Weisungsgebundenheit hinsichtlich Arbeitszeit, Arbeitsort und Verhalten bei der Arbeit. Es bestehe weiters keine Einbindung oder Eingliederung in den Betrieb des Auftraggebers. (vgl.: wko.at/freier dienstvertrag)

Ganz wesentliche Punkte im „freien Dienstverhältnis“ sind auch fehlende soziale Sicherheiten und ein gänzlich fehlendes Recht auf Kollektivlöhne oder andere arbeitsrechtliche Absicherungen, wie etwa dem Recht auf einen Betriebsrat. Der freie Dienstnehmer/ die freie Dienstnehmerin ist jederzeit kündigbar, es gibt nur ein sehr geringes Krankengeld ab dem vierten Tag des Krankenstandes (eine Regelung, die so gut wie nie wahrgenommen wird), man bezahlt Arbeitslosenversicherung und erhält so eine freilich lohnabhängige (in der Regel geringe) Arbeitslosenleistung.

Es ist leicht ersichtlich, wo die problematischen Punkte innerhalb eines solchen „freien“ Dienstverhältnisses zu sehen sind - häufig werden „freie“ Dienstverhältnisse zur Umgehung von arbeitsrechtlichen Schutzbestimmungen verwendet und nicht selten sind „freie“ Dienstverträge nichts anderes als eine praktische und längere Zeit auch relativ attraktive Möglichkeit „ordentliche“ Dienstverträge zu umgehen.

Attraktiv ist das „freie“ Dienstverhältnis innerhalb des Kindermuseums zuerst deswegen, weil die umfangreiche Arbeitsorganisation dadurch sehr „schlank“ gehalten werden kann, da die „freien“ Dienstnehmer_innen die Organisation komplett selbstständig und extrem kostenkünstig organisieren. Zudem sind Arbeitgeberkosten immer noch geringer bei einem „freien“ Dienstverhältnis. Ein weiterer Vorteil für den Dienstgeber ist die Fluktuation an Mitarbeiter_innen, sodass ein Kern von routinierten Mitarbeiter_innen eine Kontinuität gewährleistet, während immer wieder neue, junge, und deswegen auch relativ zufriedene, Kollegen und Kolleginnen aufgenommen werden können, ohne viel Aufwand in inhaltliche Ausbil-



dung zu investieren.

Die flexible und eigenständige Organisation der Diensteinteilung, also der Arbeitszeit, erinnert einen jeden Mitarbeiter und eine jede Mitarbeiterin auch regelmäßig daran, wie ersetzbar die Arbeit ist. Es ist keineswegs nur mehr die anonyme Masse an so genannten „Arbeitslosen“, die als Schreckgespenst disziplinierend auf die Arbeitsleistung und die Genügsamkeit zurück wirkt. Nein, die eigenen Kolleginnen und Kollegen nehmen dir in den „Teamtreffen“ die Arbeit. Und falls gewisse Dienste spontan von niemanden erfüllt werden können oder wollen, was in einer zunehmend verschärften Arbeitswelt (wo die Flexibilität halt nur mehr virtuell oder am Papier existiert) auch sukzessive zunimmt, dann gibt es stets den mahnenden Einschub, es gäbe dermaßen viele Bewerbungen und es könnten auf der Stelle zehn neue Leute eingestellt werden.

Es bedarf schon einer guten Solidarität und Freundschaft innerhalb des Teams, dass man sich durch diesen existenziellen Druck nicht aus der Ruhe bringen und nicht auseinander dividieren lässt.

Ein attraktiver Aspekt, der häufig auf der Habenseite der „freien“ Dienstnehmer_innen gelistet wird ist die „freie“ Diensteinteilung und die Tatsache, dass man relativ spontan sich Auszeiten von der Arbeit nehmen kann. In der Realität arbeiten viele „freie“ Dienstnehmer_innen im Kindermuseum allerdings relativ kontinuierlich, häufig an Wochenenden und Feiertagen und „frei“ haben die Arbeiter_innen oft im Sommer oder in Umbauphasen, wenn unbezahlter Urlaub oder Arbeitslose in Anspruch genommen werden muss. Zudem besteht keine echte Sicherheit, dass man nach einer Auszeit oder Pause auch wieder (ausreichend) Arbeit erhält.

Mit etwas Planung hat der Angestellte mit aufrechtem Arbeitsvertrag eine zumindest ebenso hohe Flexibilität, was Auszeiten für Fortbildung, Care-Tätigkeit, Kindererziehung, Krankheit oder Urlaub anbelangt - mit dem Unterschied einer höheren sozialen Absicherung. (höhere Abfertigungen, Kündigungsschutz, Urlaubsgeld, Krankengeld, Pflegeurlaub, höhere Pensionen, ...)

Die Arbeitslosigkeit ist eine ständige Begleiterin prekärer (also kapitalistischer) Arbeit. Ich denke man kann heute in manchen Bereichen von latenten Dauerzuständen von Arbeitslosigkeit sprechen. Im Sommer, wenn die Arbeit im Museum knapp ist, gehen viele Kolleginnen und Kollegen zum Arbeitsamt, um ein paar wenige hundert Euro Arbeitslosengeld zu erhalten.

Es gibt keinen bezahlten Urlaub, so hat man zumindest in der Arbeitslose „frei“, darf allerdings keinen Urlaub im Ausland antreten. Das gleiche gilt für Burn-Out oder Krankheitszeiten. Auch Fortbildungsmaßnahmen, wie Bildungskarenz, werden vom Arbeitsamt finanziert. Und selbst wenn man gerade nicht arbeitslos gemeldet ist bleibt man in gewissen Maße ein Arbeitsloser, eine Arbeitslose. Nicht nur, weil man jederzeit die Arbeit verlieren kann, sondern weil sich das Regime der Arbeitslosenverwaltung, mit seinen Coachings, seinen Kursen, den Wegen und Schikanen in die Herzen und Hirne eingebrannt hat. Im Grunde verhält sich die Arbeitsmarktverwaltungsagentur des 21. Jahrhunderts wie eine dystopische Superagentur des „Evil Empire“. Derweilen investiert das Arbeitsamt in Ausbildung, in Disziplinierung, in psychologische Betreuung und sogar Löhne werden vom Staat so bezahlt (wenn der Betriebslohn zu gering ist), das Urlaubsgeld, Krankengeld der

ach so wohlfeilen privatkapitalistischen Unternehmungen werden über das Umlagensystem mehr schlecht als recht ausgebügelt und bezahlt.

In diesem Sinne ist das schnieke Museumsquartier dem schikanösen Arbeitsamt an der schmutzigen Peripherie viel näher als man das gemeinhin annehmen möchte.

Aufträge - Verträge

Niemand spricht gerne über (Arbeits-) Verträge. Sie sind gesellschaftlich omnipräsent, sie haben enorme Auswirkungen auf Gesundheit, soziale Situation, Absicherung, Entlohnung, Abhängigkeiten, Freiheiten, etc. aber es ist irgendwie despiktierlich einen vorgelegten (Arbeits)Vertrag zu studieren, zu ändern, zu diskutieren, etc.

Die „freien“ Dienstverträge bewegen sich im Graubereich der Legalität, überwiegend sind die Verträge als Umgehungsverträge zu verstehen. Der Arbeitgeber ersparte sich Kosten und die selbstständige Einteilung der Arbeit, die (scheinbar) flachen Hierarchien, die sog. „Flexibilität“ entsprach/entpricht den Vorstellungen einer zeitgemäßen Arbeitswelt.

Die zahlreichen Nachteile von Scheinselbstständigkeit, atypischer Beschäftigung und Prekarat, die Nachteile dieser neuen Spielart des Kapitalismus sind lange bekannt, tröpfeln jedoch erst sehr zögerlich ins Bewusstsein aller, die so arbeiten. Die Liste der Nachteile ist lang: kein echter Krankenstand, sodass viele Dienstnehmer_innen regelmäßig trotz Krankheit arbeiten und lediglich bei kompletter Veräußerung oder schwerer Krankheit (unbezahlterweise) für wenige Tage zu Hause bleiben. Längere Krankheit ist existenzbedrohend. Es gibt über

das Jahr verteilt Monate und Wochen, wo einfach keine Arbeit zu haben ist, in der übrigen Zeit kämpft man um eine ausreichende Anzahl an Arbeitsstunden. Keine gesetzlich geregelte Interessenvertretung, es gibt keinerlei Recht auf Informationen innerhalb des Betriebs, keinerlei Möglichkeit einer politischen Interessenvertretung, es gibt keinen Kündigungsschutz und keine geregelte Wertanpassung der Löhne geschweige denn eine Möglichkeit über Lohnerhöhungen zu verhandeln. So ist man angehalten mehr und mehr Stunden in Arbeit zu stehen, um einigermaßen über die Runden zu kommen, was sich wiederum drastisch auf die Vermittlungsarbeit auswirkt und zu chronischen Erschöpfungszuständen und Abstumpfung führt. Atypische Beschäftigung heißt aber auch eine neue Dimension von Abhängigkeit, als „freier Dienstnehmer_in“ ist man zwar sehr eingeschränkt weisungsgebunden, das bedeutet allerdings nicht, dass die Abhängigkeiten innerhalb des lohnabhängigen Verhältnisses geringer sind. Sie sind höchstens freundlicher und flacher ausgestaltet. Abhängig ist man von ausreichend Diensten, von fallweisen Zusatzjobs, von fallweisen Zusatzaufträgen, von fallweisen Zusatzstunden, man ist auch abhängig davon, dass man zeitweise seine eigenen Kinder mit in die Arbeit nehmen kann und dass man wieder Arbeit erhält, wenn man längere Zeit keine Dienste gemacht hat.

Ist eine Anstellung besser? Viele der angesprochenen Probleme würden minimiert werden oder wegfallen, allerdings kann man nur immer wieder sagen, dass die sog. „fixe“ Anstellung auch nur so gut ist, wie der Arbeitgeber die Anstellung jeweils regelt und in die Realität umsetzt. Alle Gründe, die zumeist auf der Habenseite des „freien“ Dienstvertrags angeführt werden können in gleicher Weise (und noch besser) in einer abge-

sicherten Anstellung realisiert werden. Wenn man nur will.

Ganz klar ist eines: Eine Anstellung ist mit mehr Lohnkosten verbunden. Wenn man betriebsintern zwar die „freien“ Dienstverträge in „fixe“ Anstellungsverhältnisse umwandelt, aber die Lohnkosten auf identem Niveau belassen möchte, dann verkennt man die Realität, dass „freie“ Dienstverhältnisse im wesentlichen deswegen so lange sich in der Arbeitswelt halten, weil sie einfach sehr billige Arbeitskosten bedeuten! Es ist unerlässlich, die Lohnkosten anzuheben. Das muss allen klar sein, bzw. klar gemacht werden. Viele Betriebe haben sich Jahre und Jahrzehntelang durch Umgehungsverträge, durch Scheinselbstständigkeiten, eine Menge an Geld erspart. Geld das häufig (im Kulturbereich) durch Subventionen gedeckt ist. Allen beteiligten Akteuren müsste klar sein, dass sozusagen eine Legalisierung der Arbeit ohne einer echten Lohnerhöhung schlicht ein (schlechter) Witz wäre.

Ist die Arbeit in einem „fixen“ Dienstverhältnis so viel günstiger? Natürlich nicht, niemand empfindet eine Anstellung als Erfüllung eines Lebenstraums. Arbeit ist im Kapitalismus immer mit enormen Problemen verknüpft. Gerade die letzten 20 Jahre haben auch gezeigt, dass auch innerhalb von Anstellungsverhältnissen die Löhne sehr moderat an den Wertverlust angeglichen werden, geschweige denn mit der allgemeinen Produktivsteigerung mithalten - die vielen vielen unterschiedlichen Anstellungsverhältnisse, die Partikularisierung und eine allgemeine Ignoranz innerhalb des Kulturbetriebs gegenüber so profanen Themen wie Klasse, Arbeitsvertrag oder kapitalistischer Ökonomie sind Gift für eine Verbesserung von Arbeits-

und Lebensverhältnisse für alle, die in diesen Feldern (von Kunst und Kultur) ihr Ausgedinge machen müssen. Das Interesse (oder die Befähigung) für gemeinsame Kämpfe für bessere Arbeitsverhältnisse ist beispielsweise innerhalb des Museumsquartiers, sehr gering. Und das ist noch übertrieben. Und das in einer Umgebung, die von der paradoxen Situation gekennzeichnet ist, dass es einerseits als kulturelles Vorzeigearreal mit enormer Popularität und Strahlkraft (für Marketingevents, Ausstellungen, etc.) ausgezeichnet ist und der Raum andererseits nahezu idealtypisch durch unterbezahlt atypische prekäre Arbeit produziert (und reproduziert) wird.

Wir haben in Diskussionen immer wieder betont, dass für uns Arbeiter_innen in erster Linie eine Verbesserung der Arbeitssituation und nicht die Frage nach einer heilbringenden „Anstellung“ steht, allerdings stehen die schlechten Verhältnisse zum Teil in direktem Zusammenhang mit dem „freien“ Dienstvertrag - aber genauso problematisch sehen wir die hunderten verschiedenen Anstellungsverhältnisse, die unterschiedlichen Stundensätze, Arbeitszeitregelungen, Einzeldeals, Werkverträge, etc. - eine Partikularisierung die Hand in Hand geht mit einer Entsolidarisierung.

Raum!

Vor 20 Jahren wurde das Kindermuseum gegründet. Es sollte ein anderes Museum entstehen, ein Museum das alle Sinne ins Spiel bringt, ein Museum, in dem die Kinder alles anfassen, angreifen und selbst erkunden können. Das Museumkonzept entstand in einem liberalen gesellschaftlichen Milieu, das von Begriffen wie Aktivierung, Aktivmachung, Flexibilität, Aneignung, etc. gekenn-

WEITERLESEN AUF SEITE 37

WORKERS FICTION



DER SCHUTZVERWANDTE WUNIBALD WINTER

Schutzverwandter Schutzgenosse Schirmverwandte Schirmgenosse in Wien des 18. Jahrhunderts viel, vor allem über die Grenzanlage des Linienwalls, die hohen Steuern innerhalb der Linien, die

Das starre Zunftwesen bröckelte in Wien ab Mitte des 17. Jahrhunderts ab. „Die Wirtschaftsgesellschaften geschützter Produzenten, die einen bescheidenen Lebensunterhalt verdienten und einen Übergang; diese waren die Freunde und Rivalen von Fürsten und beschäftigten sich häufig mit sehr viel zu erzielen. Mit diesem Übergang war die Entstehung einer neuen Gesellschaftsordnung verbunden. Geld kaufen kann.“ Darauf habe, so Mumford, die relative Gerechtigkeit und gegenseitiger wirtschaftliche Ausbeutungs-Verhältnisse hätten die Schere zwischen Oben und Unten vergrößert.

- Schutz der Zünfte löste sich auf

Erste Manufakturen der mercantilistischen Ökonomie entstanden, in denen ArbeiterInnen oder selbständige Händler Einsatz früher Maschinen betriebswirtschaftlich gewinnbringend - frühkapitalistisch - in hoher Stilistik den viele Porzellan- oder Seidenmanufakturen. „Als es in den Jahren 1721/22 zum sogenannten Schuhknecht-Skandal kam, wurden die Arbeitsbedingungen von den Behörden blutig unterdrückt.“ Vier der sog. Schuhknechte

- Schutzverwandte durften nicht den Zünften beitreten („frei vom Druck der Zunft“)
- keine politischen öffentlichen Ämter begleiten
- kein Heimatrecht aber Wohnrecht
- Einwohner einer Stadt ohne Bürgerrechte
- Schutzverwandteneid um gewissen Schutz zu erhalten (Wohnrecht, Nutzungsrecht der Gemeinde)
- im 19. Jahrhundert sollen Schutzverwandte gezwungen worden sein (Arrest, Strafen, Pfändung)
- Vorboten der kommenden Gewerbefreiheit
- Schutzverwandte waren Gesellen, Juden, Arbeiter, Tagelöhner, Lehrlinge,

Von den Schutzverwandten abzugrenzen waren die sogenannten „Ankömmlinge“ (advenae), die nach Wien kamen, um dort Gerichten verklagt werden, hatten selbst aber kein Klagerrecht oder Anspruch auf städtische Leistungen. Der Begriff des Schutzverwandten fand bis ins 19. Jahrhundert, teils bis nach 1918 Gebrauch. Er sollte den Allgemeinen die gleichen Lasten zu tragen hatten wie die Vollbürger, so dass die Unterscheidung

- Beiwohner, Schutzverwandte, Schutzjuden, Eximinierte: eingeschränkte Rechte, kein Wahlrecht



ts. Lebt und arbeitet in der Vorstadtgemeinde Matzleinsdorf. Er hat's nicht leicht, beschwert sich Seelenkonskription ist im ein Dorn im Auge.

hichte der mittelalterlichen Stadtkirche besteht weitgehend aus dem Bericht, wie die Macht von einer Zustand relativer Gleichheit erreichten, auf eine kleine Gruppe bevorrechtigter Großhändler ihrer umfangreichen Transaktionen über weite Entfernung hinweg, um dadurch riesige Gewinne zu machen, in der Rang und Stand im wesentlichen auf Geld und auf der Macht beruhten, die man für den gesetzlichen Schutz innerhalb der mittelalterlichen städtischen Gesellschaft abgenommen, früher und dies habe zu einem regelrechten „Klassenkampf“ geführt.

sog. „Schutzverwandte“ (Schutzgenossen, etc.) an speziellen Arbeitsstätten arbeitsteilig und unter Tückzahl produzierten. Die nächsten 150 Jahre entstanden auf den Gründen der Vorstadtgemeinde „Schuhknechtaufstand“ in Wien kam, wurden die Forderungen nach Verbesserungen von oft schlechten wurden hingerichtet, viele weiter auf Galeeren zur Zwangsarbeit verbracht.

deanstalten)
, Ausweisung, etc.) das Bürgerrecht zu erwerben

nur vorübergehenden Aufenthalt in der Stadt hatten. Diese konnten zwar vor den einheimischen Behörden.

wurde schließlich nicht mehr verwendet, weil ab dem 19. Jahrhundert die Schutzverwandten im Land schließlich keinen Sinn mehr hatte.+

t, kein Gemeingutnutzung, etc.

-

+

34

EX KOLLEGINNEN

1. Mirjam Silbergasser-Boschitz
2. Andreas Geckle
3. Marlies Sperandio
4. René Federspieler
5. Marko Ascher
6. Waltraud Zenz
7. Aimée Blaskovic
8. Johanna Ransmayr
9. Lucas Petri
10. Anna Schachinger
11. Anna Scheer
12. Susi Jirkuff
13. Benedikt Kratz
14. Helene Schneider
15. Eva Sieb
16. Christine Schöpf
17. Teresa Grünhage
18. Agnes Achola
19. Hadwig Rausch
20. Dominik Seeböck
21. Lucia Derndorfer
22. Marta Kizyma
23. Jakob Egger
24. Anne Kathrin Franke
25. Martina Schönher
26. Patricia Schmidt
27. Gerhild Resch
28. Lukas Thöni
29. Charity Akuma
30. Raimund Pleschberger
31. Christoph Holzeis
32. Stefan Schoiswohl
33. Andrea Rohrauer
34. Thomas Marschall
35. Hadwig Rausch
36. Heidi Pirker
37. Michael Schindegger
38. Claudia Dollnig
39. Marianne Schoiswohl
40. Alexandra Wimmer
41. Christoph Mangeng
42. Julian Erjautz

AUSSTELLUNG
ALS
RAUM / ORT *UNPERSONLICH*

- ARBEITSPLATZ f. VERMITTLER/INNEN
- 'SPIELPLATZ' f. KINDER
- 'PAUSENRÄUM'
- NICHT-ORT
- MULTIFUNKTIONAL
- ARBEITSPLATZ als ~~AKTIVITÄT~~ FÜR ZU BESPIELNDE RÄUME
ARBEITSPLATZ EXISTIERT NUR MIT KINDERN

Fähigkeiten (FD) *VERTRÄGLICH RECHTLICH*

- Flexibilität
- Zusags-Sommer
- Arbeitslangzeit-Sensibilität
- KRAUKETTSTALL - immer gesund sein/
krank arbeiten können → *zum Beispiel*
- jung - belastbar VS. alt - erfahren
- WORK-LIFE-BALANCE

Fähigkeiten (FD) *VERTRÄGLICH RECHTLICH*

- Flexibilität
- Zusags-Sommer
- Arbeitslangzeit-Sensibilität
- KRAUKETTSTALL - immer gesund sein/
krank arbeiten können → *zum Beispiel*
- jung - belastbar VS. alt - erfahren
- WORK-LIFE-BALANCE

WAHRNEHMUNG EXTERN FAMILIE/BESUCHER/KINDER/FRÜHLING ...

- HQ +
- STUDENTENVOB -
- wie arbeiten zu eigentlich? *
- ist das nicht fdt - immer wieder das gleiche
- FD - (HANDELLUST =)
- MUSEUM = AUSSTELLER

LOHNT SICH DIE ARBEIT?

- WERTSCHÄTZUNG?
- MORALISCH ??
- MORALISCHE GEBUNDENHEIT
AN BOOTT → LEITBLD FÜR TU
↳ ~~HÖHE TOLERANZ F. NICHT~~
ANDERE ZUSTÄDE
- FINANZELL?
- ZEIT?
- SOZIAL
- EMOTIONAL
- KOLLEGIAL

DEFINITION - DIE DIE IN DER AUSSTELLUNG ARBEITEN (DIE FREIEN DIENSTNEHMER)

- VS. DIE KUNSTLER
- KLUFT zw. BEREICHEN
zw. FD & BÜRO
- DIE ZOOT IN LAGERN
- ↳ 'BÜRO'
↳ 'FD'
↳ 'KUNSTLERHAUS'
↳ 'ZOO' ↓
↳ 'KASSA'
↳ 'WIRTSCHAFTSPOLITIKER'
- DAUEREUROPSCHAFTE
ALS PRODUKT EINES DEFINITIONS- & STRUKTURPROBLEMS
- VERMITTELNENNEN → GESELLSCHAFTS SCHICHT ???
- PREDIGER DEFINITION - ZOON-KOMMUNIKATION
(= PREDIGERBANKEN-KOMMUNIKATION ...)
- KONSEQUENZ? = RESSOURCEN / KOMPETENZEN → AUSSTELLUNGSART
SÜDEN → ~~WIRTSCHAFTSPOLITIKER~~ FÜR BODEN - WIRTER ENTWICKLUNG / ZUWEISUNG

Wieviel Arbeit ist in der Arbeit
→ RAHMENBEDINGUNGEN / TAG, täglich

- TEAMGRÖSSE
- DIENST-VERfügbarkeit
- PAUSEN / BEGINNZEITEN
- PAUSEN-RAUM
- BESUCHERKAPAZITÄT
- KREISKINDER
- LAUTSTÄRKE
- GRUPPENDYNAMIK
- [ARBEITSPLATZ]
- KONTAKT & NICHT-KONTAKT
UNTERNEINANDER
mehr oder weniger Arbeit

FERTIGKEITEN (VERMITTLUNGSARBEIT)

- Sprachkenntnisse
- mit Kindern kommunizieren
- Wissen verarbeiten / bearbeiten
- Entertainment
- Empathie
- Stimme
- ...
- KREATIVITÄT
- GUTE LAUNE / FREUNDLICHKEIT
- HÖFlichkeit
- kritisches Denken / Hinterfragen
- Frankheitsermögen
- Passende Formeln wissen
- Gute Belebung in Theorie / Praxis / Präsentationen
- Geduld

- jetzt erklärt dir der Herr / die Frau
was man da machen kann! //
- was kann man da machen? //
- warum arbeitest du hier? Hast du keinen Famili? //
- was muss ich da machen? //
- kann ich jetzt gehen? //
- wann fangen wir endlich an? //

zeichnet ist. Jenseits eines industriellen Kapitalismus. Der Museumstypus Kindermuseum ist im deutschsprachigen Raum in eine postfordistische Wissengesellschaft und in einen kognitiven Kapitalismus eingebettet.

„Kreativität, Erfindungskraft und Wissen sind Brennpunkte gegenwärtiger Produktionsweisen, eine Entwicklung, die international unter der Bezeichnung »kognitiver Kapitalismus« diskutiert wird. Zentrale Begriffe in diesem Zusammenhang sind: immaterielle Arbeit, kreative Arbeit, kognitive Arbeit, affektive Arbeit, Wissensökonomie und Wissensgesellschaft. Die Rolle der Erfindungskraft und der Wissensproduktion als »Rohmaterial« einer neuen ökonomischen Ordnung entsteht vor dem Hintergrund der raschen Entwicklung neuer Informations- und Kommunikationstechnologien, der Neuordnung des »geistigen Eigentums« sowie der Transformation von Wissen zu Waren. Der kognitive Kapitalismus löst den industriellen Kapitalismus keineswegs ab, sondern entwickeln sich im Kontext globaler Arbeitsteilung in Relation und parallel zueinander.“ (Isabell Lorey, Klaus Neundlinger: Kognitiver Kapitalismus, Wien 2012.)

Das Zoom Kindermuseum gründete sich in den Räumen des heutigen Museumsquartiers, bevor das Areal zum homogen gestalteten und geordneten Areal der Kulturindustrie umgebaut wurde; mehrere der damaligen kritischen Kulturinitiativen haben nach den Renovierungsarbeiten keinen Platz mehr im Museumsquartier bekommen und wurden verdrängt (Vgl.: public netbase, Depot). Das Kindermuseum wurde zum fixen Bestandteil der Museumslandschaft und gemeinsam mit dem Dschungel Wien und der KinderInfo macht das Zoom den Fürstenhof, einen der „Höfe“ im Quartier, zu einem Ort für Kinder (und Familien).

Wenn die Museen des 19. Jahrhunderts eine bürgerliche Liberalität repräsentierten und die Erfolge der imperialen Staaten wiederspiegeln sollten, dann ist der aktuelle Museumstypus verknüpft mit der unternehmerischen neoliberalen Stadt, mit Tourismus, mit Marketing-Events, mit atypischer und prekärer Arbeit, mit einer gewissen Überwachung und Regulierung des Raums. Die Raumkonzepte der neuen Museumslandschaften sind eher den absoluten als den relationalen Raumkonzepten verpflichtet, sie ähneln in ihrer Grundausrichtung eher dem neuen Bahnhofstypus oder dem Typus des neuen Uni-Campus oder auch dem Typus der Shopping-Mall. Das betrifft eher das Areal im Ganzen als die einzelnen Häuser, aber der Raum färbt ab.

Interessanterweise empfinden die allermeisten Stadtbewohner_innen, Besucher_innen und Nutzer_innen trotz der sehr eingeschränkten Möglichkeiten, trotz der halböffentlichen Ausrichtung des Ortes, trotz der Überwachung, trotz der öden räumlichen Gestaltung das „Muqua“ als sehr attraktiv und anziehend. Der Mangel ist kein Thema und wird eher beruhigend aufgenommen. Während innerhalb der neuen musealen Programme Kreativität, Phantasie oder Vorstellungskraft heute selbstredend sind, spricht der Umgang mit solchen urbanen Räume eher für einen deprimierenden Mangel an Vorstellungskraft, Phantasie oder Kreativität, was die Nutzung, Aneignung und Umgestaltung der Räume anbelangt. Die Handlungsspielräume sind enorm eingeengt, die „Kunst des Handelns“ bleibt äußerst phantasielos.

Im Museumsquartier findet sich kaum Wiese, kein Gras, keine Gräser, wenige Bäume, es existiert bis auf temporäre gesponsorte Installationen (Tourismus-

werbung, etc.) auch keinerlei Spielgerät, kein Spielplatz. Es ist verboten und unattraktiv Fußball oder andere kleinere Sportarten durchzuführen, vereinzelt nutzen Jugendliche die Architektur für Parcour. Durch die private Hausordnung ist auch das Radfahren im Museumsquartier untersagt. Der Verkehr ist auf einzelne Zulieferer, auf die Müllabfuhr auf einzelne Privat-PKWs beschränkt.

Der Ort ist Erholungsraum und nicht wenige würden das Museumsquartier als Freiraum bezeichnen. Offensichtlich kann nahezu ein jeder Raum je nach Begriffsdefinition einmal Freiraum sein, sei es das halböffentliche Kulturreal, ein Verkehrsknotenpunkt oder ein besetztes autonomes Haus.

2: Kindermuseen:

Ein Sammelband über „Kindermuseen“ mit dem Schwerpunkt auf die deutschsprachige Museumslandschaft erscheint 2012. Herausgeberin ist Yvonne Leonard. Sie arbeitet als Kuratorin im Berliner Kindermuseum und ist Vorsitzende des Bundesverbandes Deutscher Kinder- und Jugendmuseen.

Die Publikation versammelt Aufsätze über kuratorische Methoden, über konkrete Ausstellungen, Aufsätze über Ausstellungstheorie, über interaktive oder partizipative Ansätze oder über die Geschichte von Kindermuseen. Insbesondere kuratorische Praxis und sog. „Beispiele aus der Praxis“ sollen dargestellt werden.

Wie wird in dem Buch über Kunstvermittlung gesprochen, wie über die Arbeit der Kunstvermittlerinnen nachgedacht und haben Arbeiter_innen aus diesem Berufsfeld im Buch eine Stimme?

Im Buch gibt es keinen Beitrag in dem eine Kunstvermittlerin oder ein

Kunstvermittler dezidiert über die Verhältnisse und Prozesse der eigenen Arbeit schreibt. In mehreren Aufsätzen entsteht der Eindruck, eine Ausstellung sei bei Ausstellungseröffnung, also nach der kuratorischen Vorbereitung, Konzeption und Aufbau komplett fertig. Unveränderlich. „Zum Gelingen einer guten Ausstellung gehören grundsätzlich immer auch Talent, Mut und künstlerische Freiheiten der Kuratoren.“ Gretchen Jennings schreibt ausführlich über Kinderausstellungen, mit keinem Wort beschreibt sie eine mögliche Kunstvermittlung - es bleibt vage, ob in den skizzierten Ausstellungen überhaupt Kunstvermittlerinnen tätig waren: „Dank des grenzenlosen Erfindungsreichtums der Kinder und einem auf ihren Bedürfnissen beruhendem Gesamtkonzept, war das Spielen in diesen Räumen durchwegs spontan und kreativ. Die Kinder hatten die Möglichkeit, sich mit den Ausstellungsobjekten, Spielzeugen und Workshops auf ihre ganz eigene Art zu beschäftigen. Sie liefen in der Regel direkt auf die Dinge zu, die sie interessierten, und legten sofort los.“

Georg Frangenbergs verweist im Kontext von „Mitmachausstellungen“ darauf, dass „möglicherweise zusätzliche Hilfestellungen notwendig“ seien und vielleicht „eine Begleitung der Ausstellung durch Moderatoren sinnvoll und wünschenswert“ sei. Weiter unten schreibt er davon, dass die „Betreuer“ häufig „am meisten erinnert“ werden. Ofters ist die Rede von „Betreuungspersonen“ (S. 96), von „Moderatoren“ (S. 96, S. 102). Allerdings fehlt jegliche Charakterisierung der Vermittlungsarbeit, kein Wort darüber, wer diese Arbeit unter welchen Voraussetzungen macht. Noch nachvollziehbar ist, dass im Text - bzw. im gesamten Buch - an keiner Stelle über die Art und Weise der vertraglichen (Ein-)bindung der Arbeiter_innen geschrieben wird. Es ist

äußerst rar, dass jemand dem Verhältnis von Arbeit und Vermittlung auf den Zahn fühlt. Diese Normalität, diese Leerstelle, ist durchaus irritierend, weil die Kunstvermittler_innen an zentraler Stelle das Haus repräsentieren und das vertragliche Verhältnis ganz wesentlich auf die Vermittlungstätigkeit zurück wirkt.

An einem Fallbeispiel möchte ich verdeutlichen, wie (selbstverständlich) und wo die konkrete Vermittlungsarbeit oder Interventionsarbeit der Vermittler_innen in der Besprechung von Ausstellungen unter den Tisch fällt.

Ursulla Gillman spricht in einem im Buch veröffentlichten Interview von ihrer Erfahrung bei der Gestaltung der Ausstellung „Mega-Griechisch“ – sie erzählt davon, wie sie einen Ruheraum konzipierte, in dem mittels Licht, mittels Hörnischen und spezieller Textilien eine Atmosphäre der Ruhe und Konzentration hergestellt werden konnte. Was einfach nicht erwähnt wird ist, wie wir als Kunstvermittler_innen zum Einen auf diese Gestaltung Einfluss genommen haben (durch Tipps, durch nachträgliche Umbauten oder schlicht durch Aufpassen) und wie häufig wir Schulgruppen in diesem Raum lautstark zur Mäßigung auffordern mussten, dieser Ruheraum absolut kein Selbstläufer und stark vom jeweiligen Publikum bzw. dem Wochentag, etc. abhängig war. Zudem funktionierte der Raum am Besten, wenn man außerhalb des Raumes, am Schiff (dem Aktivposten) mit den Kindern eine Geschichte startete und im Rahmen der Geschichte erst langsam in den „Ruhe Raum“ eintrat.

Das ist nur ein Beispiel dafür, wie die Ausstellung immer von den Kunstvermittler_innen mitgestaltet wird, selbst wenn diese kaum oder nur indirekt (durch Gespräche, Wünsche, Infor-

mationen, etc.) an der Konzeption, der Kuratierung oder der architektonischen Umsetzung beteiligt sind. Die einzelnen Bereiche in den Ausstellungen werden immer sowohl räumlich als auch inhaltlich adaptiert, sie werden umgedeutet, neu gedeutet, Bereiche werden verbunden, Geschichten erfunden, Witze kreiert, Erklärungen abgestimmt, etc. Die inhaltliche und raumzeitliche Vermittlungstätigkeit passiert nahezu selbstorganisiert und selbstbestimmt, das meiste Prestige (Geld, Kapital, Einträge für den Lebenslauf, etc.) erhalten andere. Innerhalb der freundlichen flachen Hierarchien ist der Ertrag für die Kunstvermittlung nicht ganz zufällig äußerst gering. Es gibt zwar immer wieder Aufträge, einzelne Beiträge und Arbeiten, die von den Kunstvermittler_innen ausgeführt werden dürfen, allerdings ist dies nicht Resultat eines demokratischen Gruppenprozesses, sondern eine Auswahl „von oben“. Ausstellungs-Räume werden immer neu konstituiert und produziert, darauf verweist Helga-Schmidt-Thomsen in ihrem Aufsatz „Zwischen Wolkenkuckucksheim und Raumlabor“: „Es sind die engagierten Akteure und Mitarbeiter, die sich Räume erkämpft haben und sie mit Leben füllen – trotz aller Anpassungswänge bei der Umnutzung von Bestandsgebäuden.“

In der täglichen Arbeit der Kunstvermittlung adaptieren, optimieren die Arbeiter_innen die Abläufe, diese Veränderungen sind notwendig, damit die Arbeit funktioniert. „Wir wären ja auch blöd, wenn wir es nicht machen würden“, meinte ein Kollege im Gespräch über diesen Aspekt der Arbeit. Es macht unsere Arbeit leichter, es macht, dass wir nicht komplett verzweifeln oder nach wenigen Tagen komplett erschöpft sind, weil ein Ausstellungssetting in der ursprünglichen Überlegung einfach nicht passt und zum Kollaps führen würde.

Diese intellektuelle Arbeit ist nicht erfasst. Sie reicht von kleineren Reparaturen, über Anleitungshilfen, elaborierten Beispieldildern, Geschichten oder Witzen, bis hin zu geschliffenen bühnenreifen Auftritten vor 70 Besucher_innen. Wir übersetzen die Inhalte in verschiedene andere Sprachen. Unsere gesamte Ausbildung, unser Know-How, unser Wissen, unsere emotionalen Fähigkeiten fließen in die Arbeit.

Was wäre, wenn wir als Arbeiter_innen diese Tätigkeiten nicht mehr (unterbezahlt - unbezahlt) verrichten würden. Wenn wir kein inhaltliches Gespräch zu Beginn der „Mitmachausstellung“ abhalten würden, keine Nachbesprechung und Verabschiedung, keine guten Geschichten erfinden würden, keine Witze, keine Freundlichkeiten, keine Übersetzungen in weiteren Sprachen? Was wäre dann? Wäre das ein Streik? Ein Versagen? Ein Entsagen? Eine Verweigerung?

Ein „buntes“, intelligentes, motiviertes Vermittlungsteam ist das A und O einer jeden Hands-On Ausstellung! Deswegen ist es so wichtig, dass lauter hochqualifizierte Leute in der richtigen Mischung aus Routiniers und Jungen im Museum arbeiten. Mit weniger Mitarbeiter_innen und mit höherer qualitativ schmerzhafter Fluktuation wäre die Vermittlungsarbeit eine komplett andere.

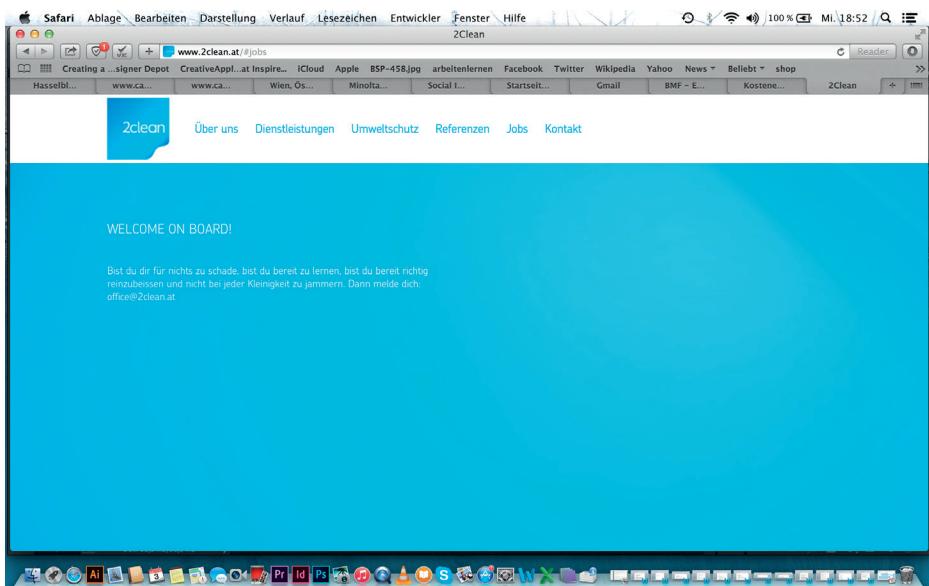
Margot Reining beschreibt die Arbeit im Kindermuseum Hamburg. Sie erwähnt, wie sie für Gruppenbesucher nur ihr „bestqualifiziertes (Kunsttherapeutin, Diplompädagogin mit Zusatzqualifikation für Supervision u.Ä.) Personal“ einsetzen. Hier werden die Vermittler_innen zwar erwähnt, unter welchen Umständen diese Arbeit passiert (Lohn, Angestelltenverhältnis, Arbeitsumfang, etc.) ist auch hier nicht thematisiert. So

ähnlich sieht die Beschreibung des Kindermuseum Frankfurt aus: „Einen ganz wichtigen Part übernehmen dabei die Publikumsbetreuer. Das sind die zahlreichen pädagogischen Mitarbeiter, die die Besucher bei ihrem Ausstellungsbesuch begleiten und gegebenenfalls auch anleiten.“ Maren Ziese erwähnt „Ausstellungsbetreuer (...), die die Fragen jener beantworten, welche mehr erfahren möchten.“ Kunstvermittlerinnen als einfache Fragen-Beantworter?! Lediglich in einem Text existiert ein Hinweis auf die Art der Arbeitsanstellung, und zwar wenn Urs Rietmann von „freischaffenden Workshopleiternden, die meisten von ihnen Künstler“ schreibt. Abschließend diskutiert Rietmann die Verschränkung von praktischer Kunstvermittlung mit „grundsätzlichen Fragen“, um daraus Werte, Normen und letztlich eine „Unternehmensphilosophie“ abzuleiten. Es bestehe sonst die Gefahr, dass „die Mitarbeitenden [sich] (...) beim Arbeiten in der Werkstatt vergessen.“ (sic!)

Einmal sind die Kunstvermittler_innen im Buch stumm und unsichtbar, einmal passiv, einmal einfache Betreuer und manchmal hochqualifizierte Mitarbeiter. Eine Konstante zieht sich durch den Sammelband: niemand interpretiert oder analysiert im Sinne einer inhaltlichen Diskussion das relativ neue Phänomen von Kunstvermittlung in Beziehung zu den dazugehörigen neuen Arbeitsverhältnissen, die landläufig als prekär, flexibel, etc. bezeichnet werden und ganz neue mehrheitsfähige Subjektbilder (flexibel, lustig, selbstausbeuterisch, kreativ, positiv, weltoffen, bunt, etc.) zeigt.

Warum dieses fehlende Interesse an einer derart spannenden gesellschaftlichen Frage. Eine Frage, die weit darüber hinaus geht „Normen“ und „Werte“ in eine billige „Unternehmensphilosophie“ umzumünzen, welche dann gewinn-

OHNE WORTE



WELCOME ON BOARD!

Bist du dir für nichts zu schade, bist du bereit zu lernen, bist du bereit richtig
reinzubeissen und nicht bei jeder Kleinigkeit zu jammern. Dann melde dich:
office@2clean.at

SAUBER

41

bringend in Form von kreativer „Teambuilding“-Workshops an andere verirrte Arbeitssubjekte weiter gegeben werden kann.

Was Not tut ist ein Ort von dem aus und eine Kultur aus der heraus über die Arbeitsverhältnisse gesprochen werden kann und zwar in dem Sinne, dass man sich endlich entfernen kann von den eingeschriebenen Logiken des Kapitalismus - Coaching, Teambuilding, alle Unternehmungen von Firmenberatung etc. sind tendenzielle auf Optimierung, Kostenreduktion, Harmonisierung der Arbeit, etc. ausgerichtet - Mechanismen mit denen die Spirale immer weiter im Sinne des Kapitalismus gedreht wird - was Not tut ist aber eine Richtung, ein Werkzeug, eine Bewegung mit der diese Spirale in die Gegenrichtung, gegen den Strich der kapitalistischen Ordnung, gedreht werden kann.

3: Wissen Spielen

Ein weiteres Buch steht zur Diskussion. Drei Jahre lang hat eine Gruppe feministischer Wissenschaftlerinnen in einer kritischen Feldforschung zur Wissensneigung von Kindern in Kindermuseen gearbeitet. Wie wird Wissen und Geschlecht innerhalb von Ausstellungen (zwischen Vermittler_innen, Objekten, Kindern) verhandelt und produziert, war eine zentrale Frage des Forschungsprojekts. Besonders intensiv begleiteten die Wissenschaftlerinnen zwei Schulklassen, beobachteten und diskutierten die Museumsbesuche der Kinder. Dann protokollierten die jungen Wissenschaftlerinnen zahlreiche Beobachtungen von anonymen Kindern und der Kunstvermittler_innen in drei aufeinander folgenden Ausstellungen des Zoom Kindermuseum (Farbenausstellung, Fussballausstellung, Mega-Griechisch und ein wenig Umweltchecker). Ergänzende Experten

und Expertinnen-Interviews bzw. Gespräche führten sie mit den Verantwortlichen für Vermittlung und für Ausstellungskonzeption.

In Vorbereitung auf das Projekt kam es zu einem Treffen zwischen den Kunstvermittler_innen und den Wissenschaftlerinnen. Dabei präsentierten sie in Grundzügen das Projekt und erklärten, es gehe ihnen keineswegs um eine Beobachtung der Vermittler_innen. Im Kontext der ethografischen Ausrichtung des Projekts und der Methode der dichten Beschreibung von Ausstellungssituation war diese Beteuerung schon damals eigentlich nicht sehr plausibel.

„Dies ist eine besondere Herausforderung für die Form der Befragung, aber auch der Darstellung, denn ethnmethodologische Forschung zeichnet sich dadurch aus, dass sie die Selbstdeutungen und Theoretisierungen des eigenen Verhaltens der Beobachteten ernst nimmt und nicht in einer Metasprache, sondern in einer Infra- oder Zwischen-sprache über sie Auskunft gibt.“ S. 13

Wie behandeln die Wissenschafter_innen in ihren Texten die Arbeit der Kunstvermittler_innen? Wie behandeln sie die Arbeitsverhältnisse und kommt es innerhalb der Publikation zu einer kritischen Reflexion über die Verwobenheit von prekärer Arbeit und inhaltlicher Vermittlungsarbeit?

Die Publikation ist gekennzeichnet von einer gesellschaftskritischen Analyse von Geschlechterverhältnissen. Gleichsam diskutiert das Forschungsteam Wissen als widersprüchliche Kategorie. Mit der Theorie der Intersektionalität bedenkt das Team dezidiert einen Ansatz, in dem verschiedene Kategorien (Klasse, Geschlecht, Alter, Hautfarbe, etc.) entlang derer Unterdrückung, Diskrimi-

nierung und Machtverhältnisse ausgeübt werden zusammen und in der Viel-schichtigkeit erforscht werden. Während es sicherlich sehr begrüßenswert und nachvollziehbar ist, dass jene Kategorien entlang denen Gewalt organisiert wird gemeinsam gedacht werden ist es leider augenscheinlich, dass gerade die Rolle von Arbeit (und Klasse) in der wissen-schaftlichen Arbeit eher vernachlässigt ist. Das ist schade, allerdings bietet das Buch auch so viele Punkte, die man hinsichtlich einer kritischen Entwicklung von Kunstvermittlung oder Museumsarbeit im Allgemeinen gut und gerne aufgreifen und diskutieren könnte oder müsste.

Wir bleiben beim getellten Thema und fragen uns, wie in dem Buch über unsere Arbeit gesprochen wird. Zuerst einmal: es finden sich viele Beobachtungen, Zitate und sogar Bilder in denen wir in unse-rer Arbeit und in unserem Arbeitsumfeld beschrieben werden. Wir erkennen uns teilweise auch wieder.

Interessanterweise beschreiben die Autorinnen (fast) ausschließlich Situa-tionen, in denen die Vermittler_innen, nach Interpretation der Forscherinnen defizitäre oder problematische Vermitt-lungsarbeit leisten. Ein paar Beispiele möchte ich gleich darstellen, aber was mir bei dieser Vorgehensweise am Prob-lematischsten erscheint ist, dass uns die gesamten Protokolle, Interpretationen, Beurteilungen von Gesprächen oder von den sog. „Einführungen“ (Die Erklärung von Ablauf und Thema zu Beginn des jeweiligen Besucher_innen-Durchgangs) nie gezeigt und sie nie mit uns diskutiert worden sind. Auch die Fotos, mittels derer man einzelne kritische Passagen eindeutig einzelnen Kolleginnen oder Kollegen zuordnen kann (oder könnte) sind ohne unserem Wissen und ohne dem Einverständnis der Arbeiter_in-

nen veröffentlicht worden. Was diese fehlende Absicherung oder Rückspie-lung und Diskussion der Beobachtungen anbelangt könnte man noch sagen, dass hier möglicherweise die Zeit gefehlt habe und es sicherlich klar war, dass eine solche Vorgehensweise die ganze Sache sehr verkompliziert und langwie-rig gemacht hätte. Aber was die Sache ja wirklich vertrakt macht ist ja die freundschaftliche Art und Weise, in der wir mit den Forscherinnen geplaudert und geredet haben, nicht so sehr wegen der freundschaftlichen Verbundenheit an sich, sondern deswegen, weil die Beob-achtungssituationen, die Gespräche, die Arbeit der Vermittler_innen selbst ja in starken Maße durch die Anwesenheit der Wissenschafterinnen (und das Wissen über deren Fokus Geschlechterverhält-nisse erforschen zu wollen) verändert worden ist. Und so gab es leider keine Ebene, auf der man sagen hätte können, das und das sehen wir anders oder das und das ist falsch interpretiert oder das und das ist so gar nicht geschehen. So ist es äußerst irritierend die eigene Stimme sozusagen im Buch interpretiert zu se-hen, so wie es irritierend ist, dass keine Beispiele einer amüsanten, stimmungs-vollen, aufregenden oder meinetwegen auch paradoxen (oder konterkarie-renden) Vermittlungsarbeit angeführt werden - Aneignung und Umdeutung (selbst physischer Natur) der Ausstel-lung passiert - folgt man der Logik der Publikation - ausschließlich durch die Besucher_innen, durch die Kinder und nicht von Seiten der Arbeiter_innen. Die Forschungsfrage „Wann und wie affimieren sie die Vorannahmen der Aus-stellungsgestalter_innen, wann und wie kommt es zu unauffälligen Umnutzungen und/oder offener Ablehnung?“ könnte man auch hinsichtlich der Vermittler_in-nen stellen - allerdings sind es hier lediglich die Kinder, die Wissenschaf-te-rinnen und hie und da sogar die Dinge

der Ausstellungen, die Ambivalenzen formulieren. Viele der Veränderungen, der Problematiken, etc. die im Buch beschrieben werden haben wir (auch) in unseren Teamsitzungen lange und kontroversiell diskutiert, manche Veränderungen haben wir selbst durchgeführt, wie beispielsweise der kritisierte zusätzliche Film in der Fußball-Ausstellung, der zwar „nur“ eine Trainingssituation des Frauenteams zeigte, aber auf Eigeninitiative einer Kollegin und von einem Kollegen durchgeführt wurde, um zumindest ein wenig Material abseits der männlichen Hochglanz-Fußballbilder in der Ausstellung zu haben. Der Film wurde auch nicht deswegen gewechselt, weil die dargestellten Fouls zu brutal waren, sondern weil wir im Team gerne mehr über Frauenfußball sprechen wollten. Wir spielten auch nur deswegen Fußball in der Ausstellung, weil wir als Vermittler_innen dies einfach umgesetzt haben - es war eigentlich von Seiten der Ausstellungsmacher_innen nicht vorgesehen.

In mehreren Beispielen ist die Rede von missglückten Vermittler_innen-Gesprächen. Einmal berichtet eine Wissenschafterin von einer Vermittlungs-Situation, in der ein Kind von einem Vermittler gerne mehr über ein Wandplakat gewußt hätte, auf dem eine optische Täuschung abgebildet war. Der Vermittler habe das Kind kaum beachtet und nicht angesehen und hätte mit Floskeln geantwortet, die nicht besonders gut zur Erklärung gedient hätten.

Aus der Beobachtung ist es anscheinend nicht ersichtlich, dass es nicht selten vorkommt, dass man als Kunstvermittler_in in einer Ausstellung, die - nicht in Form eines Workshops - „frei“ von den Kindern erschlossen wird an physische (und psychische) Grenzen stößt und überfordert ist von der Menge an Kin-

dern, die teilweise an einzelnen Stationen eintreffen. Man erklärt die Abläufe also nicht einmalig, sondern am Tage gut und gerne hundertmal - während einer ganzen Ausstellung zig-tausendmal! Es ist erstaunlich, dass diese Arbeitssituation eigentlich fast unsichtbar bleibt, die Erschöpfung und die Überforderung, die manchmal eintritt (und sich über die Jahre eigentlich als Dauerzustand einschleicht) bis auf wenige Ausnahmen nicht gesehen wird. Es kann jetzt freilich ganz gut sein, dass in der genannten Vermittlungs-situation kein sonderlicher Stress vorgeherrscht hat, die Antwort einfach kurz, als Floskel, oder sogar problematisch ausgefallen ist, aber man sollte schon darüber nachdenken, was es heißt tagtäglich und mittels freier Dienstverträge zigmals und in einer lauten und sehr repetitiven Atmosphäre die selben Fragen zu beantworten - ab wann greift man als Arbeiter_in auf Floskeln, auf einstudierte Witze, auf technische einfache Abläufe, etc. zurück?

Im Buch ist die Rede davon, dass es primär die Vermittler_innen des Zooms seien, die den Kindern Zugänge zu den Objekten und Installationen anbieten würden, aber es ist falsch wenn die damit assoziierte Frage mit „Was kann man hier machen?“ beschrieben wird. Viel häufiger fragen die Kinder „Was muss ich hier machen?“ und ganz häufig sprechen auch die Erwachsenen und sagen: „Die Dame erklärt dir jetzt, was man hier machen kann.“ oder „Der Herr sagt dir jetzt, was man da machen kann.“ Das ist ein feiner aber sehr wichtiger Unterschied. Kurzum es handelt sich bei der Kunstvermittlung um eine Arbeit.

Und es macht einen Unterschied, ob man Kunstvermittlung im Rahmen einer abgesicherten Anstellung und 20 Stunden in der Woche (mit Wochenende, Krankengeld, Weihnachtsgeld, Kündigungs-

schutz, etc.) durchführt oder ob man für 10 Euro in der Stunde und für 30 oder 40 Stunden in der Woche (und zunehmend weniger Lohn) Kinder (und Erwachsene!) um sich hat, betreut. Ohne Möglichkeit in (bezahlten) Krankenstand zu gehen, ohne Urlaub, selbstverständlich am Wochenende, etc. Was macht diese Realität mit der Kunstvermittlung? Was macht diese Arbeit mit „Freundlichkeit“. Wie „freundlich“ sollte eine Kunstvermittlung unter relativ unfreundlichen Umständen eigentlich sein?

Man kann auch ganz ehrlich sagen, dass innerhalb einer sog. Dienstleistungsarbeit starke Gefühle produziert werden, wenn z.B. zum tausendsten Mal ein Elternteil an einen herantritt und bestimmt „Der junge Mann erklärt dir jetzt was man da machen kann“ sagt. Oder auch die Frage, ob dies ein Studentenjob sei - Fragen und Kommentare, die im Alltag vielleicht freundlich, unbedeutend oder einfach zu ignorieren sind bekommen im Umfeld der Arbeit eine andere Bedeutung - diese Kommentare nagen an einem. Und selbst wenn sich der ganze Körper sträubt, man hat freundlich zu bleiben.

Auch die Frage der Kinder „Was muss ich da machen?“ bekommt über die Jahre einen eigenwilligen Beigeschmack. Die Autorinnen der Publikation „Wissen Spielen“ schreiben davon, dass die Kinder mit der Frage „Was kann ich da machen?“ sich an die Vermittler_innen wenden, es ist aber zumeist die Frage „Was muss ich da machen?“. Es macht einen Unterschied, alleine, weil man oft geneigt ist den Kindern in der eigenen Klugmeierei zu erwiedern: „nichts muss man da machen, man kann da was machen!“. In der Realität der Kinder ist das „müssen“ (teilweise) anscheinend stärker augeprägt - und das „müssen“ beweist auch irgendwie, dass die

aktive selbstbestimmte Aneignung einer Hands-On Ausstellung von den Kindern in die Sphäre der schulischen „Müssens-Kultur“ eingebaut steht.
In einem weiteren Beispiel geht es um die einführenden Worte an die Kinder, es handelt sich dabei um eine Art der Begrüßung, wobei sowohl die grundsätzliche Benutzung und das Hands-On Konzept des Museums (kurz) erwähnt wird, als auch eine zumeist amüsant gehaltene Heranführung an den Inhalt der Ausstellung passiert. So soll in Verbindung mit der Verabschiedung (und Nachbesprechung) am Schluss bei den Besucher_innen, bei den Kindern und bei den Begleitpersonen, ein gutes und rundes Gefühl erzeugt werden. Bislang ist der Ablauf in fast allen Ausstellungen so gehandhabt worden und es hat meist dazu geführt, dass die Besucher_innen zufrieden oder gar begeistert waren - der Ablauf hat natürlich auch wesentlich zur pädagogischen Akzeptanz der Vermittlungsarbeit beigetragen, weil durch die performative Präsentation von quantifizierbaren Wissen zu Beginn und der Aufzählung und Wiederholung von verschiedenen Ausstellungs-Stationen am Schluss sozusagen die eher unkontrollierte Tätigkeit der Kinder dazwischen legitimiert wurde bzw. die Sinnhaftigkeit des Konzepts bewiesen wurde.

Im Übrigen sind die Begrüßungen von Vermittlerin zu Vermittlerin unterschiedlich, obwohl es zum Teil die Tendenz gibt, dass sich im Laufe einer Ausstellung ein gewisser Leitfaden herausbildet, der scheinbar alle Dinge versammelt die irgendwie gut funktioniert haben und auch alle wichtigen technischen Details enthält.

In der Publikation werden so manche Sequenzen der Begrüßung herausgenommen und mit sehr viel Ernst interpretiert. „Die Strategie, mittels Fragen

an die Kinder („Wie bewegen wir uns in der Ausstellung?“) die „richtige“ Antwort („Langsam!“) zu erhalten bzw. sie gleich selbst zu geben und diese somit zur eigenen Überzeugung der Kinder zu machen, zieht sich wie ein roter Faden durch die ganze Vermittlung und Ausstellung, auch wenn sie sich mitunter etwas langwierig gestalten kann: (...“)
S. 99

Über diesen Punkt könnte man (auch innerhalb des Teams) lange diskutieren und Seiten füllen, denn er berührt den ganzen Punkt der „ambivalenten Freiheit“ im Kindermuseum; wir betonen immer, dass es erwünscht ist, alles anzutreppen und selbstständig zu erkunden, dass die Kinder nicht alles machen müssen und dass die Kinder bei eventuellen Fragen sich an die Vermittler_innen wenden sollen, aber eine Regel - sagen wir dann zumeist - gebe es doch in der Ausstellung. Und diese lautet, nicht zu laufen!

Ambivalent ist die Regel deswegen, weil diese Überbetonung der einen Regel einerseits so tut, als sei der gesamte Ablauf komplett frei und andererseits diese eine Regel zu ständigen Maßregelungen der Kinder (von Seiten der Begleitpersonen und von Seiten der Vermittler_innen) führt. Öfters geschieht dann die Situation, dass man ohne Hintergedanken auf ein laufendes Kind blickt und im Kind sofort der Alarm ausgelöst wird: ich darf nicht laufen. Ambivalent ist die Regel auch deswegen, weil sie im Museum und während der Arbeit durchaus Sinn macht - um (theoretisch) kleinere Verletzungen und allzu viel Chaos zu vermeiden. Aber eines steht fest: Kinder laufen.

Ich kann mich ganz genau erinnern, warum ich damals in der Einführung diesen Satz, diese Regel, anders formuliert habe und gesagt habe „wir bewegen uns

langsam“. Wir hatten eine pädagogische Schulung und darin ist uns vermittelt worden, dass Sätze mit „nicht blablabla“ geradezu dazu animieren würden genau das zu machen, was die Kinder eigentlich nicht machen sollten. Daraufhin habe ich probiert in mehreren Einführungen mich ironisch auf diesen Sachverhalt zu beziehen. Ich habe den Kindern gesagt, dass wir eine Schulung hatten und ich nun nicht mehr „nicht“ sagen solle und die Sache also umformuliere. Es kann also überhaupt nicht die Rede davon sein, dass ich mittels Suggestivfrage meine Überzeugung zur Überzeugung der Kinder gemacht hätte - vielmehr habe ich probiert die „Laufregel“ überhaupt in ein etwas anderes Licht zu stellen - ich habe im Laufe der Jahre auch begonnen immer wieder komplett auf die Kommunikation dieser Regel zu verzichten. Es ist sehr irritierend, wenn man - wie in diesem einen Kommentar zumindest gemacht wird - den Vorwurf bekommt, man mache eine Vermittlungsarbeit in der man ständig die eigene Meinung zur Meinung der Kinder mache. Gewisse ironische Kommentare mögen missglücken, manchmal ist es vielleicht sogar tatsächlich der Fall, dass man ziemlich suggestiv arbeitet, aber es ist einfach nicht richtig zu behaupten, dass dies unser „rote Faden“ sei. Gewisse Beobachtungen die in den einzelnen Artikel des Buches beschrieben sind wären sicherlich in einer Diskussion mit den Vermittler_innen fruchtbar aufgelöst oder erweitert worden.

In einer weiteren Beispiel skizzieren die Wissenschaftlerinnen die Einführungsszene von der Farbenausstellung, in der ursprünglich geplant gewesen wäre, dass die Kinder während der Begrüßung auf bunten aufblasbaren Plastikbällen sitzen. Klarerweise hat dies nicht funktioniert und eine Begrüßung von sechzig Kindern auf Bällen war unmöglich. Da

die Bälle aber in der Produktion sehr kostenintensiv waren und auch schön bunt waren und bei einem bestimmten Licht die Farbe verloren, hat es die Produktion für richtig empfunden die Bälle trotzdem in der Ausstellung zu belassen. Es war für uns Vermittlerinnen immer wieder eine ziemliche Anstrengung und Herausforderung den Kindern das Ballspielen zu verbieten. Und wir hätten die Bälle auch entfernt. Die Wissenschafterinnen sagen nun, es sei den Kindern vermittelt worden, dass sie selbst Schuld daran seien nicht auf den Bällen sitzen zu dürfen - weil wir manchmal als Begründung anmerkten, es habe sich gezeigt, dass das Ballsitzen zum Kontrollverlust bei den Kindern führte. Wir haben das nicht immer gesagt und auch unterschiedlich erklärt, aber wir Vermittler_innen haben von Anfang an diese Begrüßungssituation als nicht praktikabel kritisiert und hätten die Bälle sofort entfernt, wir hatten zahlreiche Diskussionen und all dies ist hier in der Beschreibung nicht vorhanden. Manchmal hat man beim Lesen der Publikation das Gefühl es werde zwar äußerst kritisch auf die Ambivalenzen der Wissens-vermittlung und der versteckten Zwänge und Aneignungs- bzw. Umdeutungsversuche von Seiten der Kinder geblickt, aber komplett ausgeblendet, was den Charakter der Vermittlungsarbeit ausmacht, auch ausgeblendet wird, wie unterschiedlich wir (von Tag zu Tag, aber auch von Person zu Person) die Dinge angehen.

Es gäbe noch zahlreiche Fallbeispiele (von der Fussballausstellung!) die im Buch detailliert besprochen werden, aber relativ umfangreicher Anmerkungen von Seiten der Vermittler_innen erforderlich machen würden. Oder anders gesagt: die Publikation, die auch so äußerst aufwendig, fundiert und brauchbar ist, wäre auf eine andere Ebene

gehoben worden, wenn die Wissenschaftlerinnen die Ressourcen aufgebracht hätten einen echten Workshop mit unserem Team zu organisieren, in dem nicht nur das Beobachtete, sondern auch über eine Kunstvermittlung diskutiert hätte werden können.

Arbeitsuntersuchung

Auf welche Vorbilder, auf welche Modelle, auf welche Konzepte beziehen wir uns mit unserem Workshop? Es gibt in der Geschichte der Arbeiterbewegung und in der Geschichte einer linken Kritik an Kapitalismus immer wieder Überlegungen und Versuche wie eine Arbeiter_innen-Selbstuntersuchung von stattfinden gehen und was eine solche Auseinandersetzung auslösen oder bewirken könnte. Bereits Karl Marx hat einen Art Fragebogen entwickelt, mit dem er Industriearbeiter (Industriearbeiterinnen?) dazu befähigen wollte über die eigene Arbeit und über die eigenen Arbeitsverhältnisse nachzudenken - und um ein Bewusstsein über die Klassenverhältnisse bzw. die Verhältnisse des Kapitalismus zu erlangen. Es ist nicht bekannt, wieviele Fragebögen an Karl Marx retourniert worden sind.



Einen großen Stellenwert besaß die Arbeitsuntersuchung in den Konzepten der sog. Operaisten (und Post-Operaisten) innerhalb der radikalen italienischen Linken der Nachkriegszeit. Auch als Arbeiterautonomie bezeichnet. In dieser Zeit geschahen Fabriksbesetzungen, Arbeitsuntersuchungen bei Fiat oder Olivetti wurde festgehalten, in Supermärkten wurde ohne zu bezahlen eingekauft und im allgemeinen durfte die politische Linke auch außerhalb der traditionellen Verbände (von Partei bis Gewerkschaft) eine relative Stärke aufgewiesen haben - die sich allerdings durch Repression

und Gewalt in den 70er und 80er Jahren aufzulösen begann.

Ziel der Operaisten und Operaistinnen war es innerhalb von Fabriken und in den Reihen der Industrie-Arbeiter_innen, auch mittels der sog. militanten Untersuchung, eine revolutionäre Stimmung zu erzeugen. Arbeitsuntersuchungen fanden in großen Fabriken Italiens statt.

Wir haben bei der Formulierung unseres Workshop-Konzepts auch vom Operäismus gesprochen und die „militante Untersuchung“ hat auch im Kontext von Kunst (Kunstvermittlung) und in linken Gruppen eine gewisse Popularität, allerdings ist es vielleicht eher zutreffend, dass wir uns mit unserem Workshop auf Vorbilder beziehen, die eher unter dem Schlagwort der „Geschichtswerkstätten-Bewegung“ zusammen zu fassen wären. Diese Bewegung hat im Gegensatz zum Operaismus auch eine Geschichte in Wien oder auch in Österreich. Allerdings ist es angesichts unserer prekären Arbeits- und Lebensbedingungen für uns sicherlich stimmiger, wenn wir eher am Begriff der Autonomie weiter arbeiten - die Geschichtswerkstätten waren dann doch eher näher an den klassischen Arbeiter_innen-Organisationen.

Die Geschichtswerkstätten entstanden im deutschsprachigen Raum gegen Ende der 1970er Jahre und vermehrt in den 1980er Jahren und die Bewegung war nicht ganz so homogen wie der Begriff der „Geschichtswerkstatt“ vermuten lässt, die Gruppen hießen einmal „Grabe wo du stehst-Gruppe“, „Geschichtsclub“ oder „Geschichtswerkstatt“, aber es vereinte sie ein Interesse an basisdemokratischer und außerakademischer Erforschung von lokaler Geschichte oder von der Geschichte der „eigenen Arbeit“. Diese Barfuß-HistorikerInnen wie sie teilweise genannt wurden betrieben

eine „Geschichte von unten“, sie forcierten eine Alltagsgeschichtsforschung, betrieben Oral-History und nahmen in unterschiedlichen Workshop-Konzepten (Erzählkreise, Lebensgeschichte, Stadtteilstudien) starken Einfluss auf die Geschichtsforschung im Allgemeinen und auf das Verständnis von Geschichte, Erinnerung und Gedächtnis im Speziellen.

Geschichtswerkstätten wurden gerade auch in Gegenden und Landschaften als interdisziplinäre Forschungsprojekte durchgeführt in denen ein Wandel von industrieller Arbeit hin zu postindustrieller Arbeit bevor stand. Untersucht wurden Lebens und Arbeitsverhältnisse im Ruhrgebiet oder im steirischen Fohnsdorf, Gebiete die jahrhundertelang vom Bergbau geprägt waren und im Laufe der 1980er Jahre (nicht ohne Widerstand) stillgelegt wurden. Geschichtswerkstätten halfen sozusagen zu verstehen, sie halfen auch mit, diese Landschaften zu transferieren. Als Symbol für den Wandel kann man die Versuche im Ruhrgebiet anführen, wo ganze Industriebauwerke und industrielle Landschaften in Kulturinstitutionen und in Parklandschaften verwandelt wurden - die neuen Arbeitsverhältnisse in diesen Kultureinrichtungen sind sicherlich vergleichbar mit unseren Arbeitsverhältnissen (flexibel, teilweise finanziert vom Arbeitsamt, zeitlich begrenzte Verträge, keine Gewerkschaft, etc.)

In den Geschichtswerkstätten wurden ganz neue Methoden entwickelt, es wurden Stadtspaziergänge und Straßenfeste organisiert, eigene „Archives von unten“ entwickelt, sie publizierten Kalender und Bücher, bauten gemeinsam an Ausstellungen, etc.

Auf gewisse Punkte der Geschichtswerkstätten wollen wir uns mit unserem



SCREEN PRINTING

In Serie drucken

Der Siebdruck ist ein Durchdruck-Verfahren, bei dem mit einem „Sieb“ aus feinmaschigem Gewebe gearbeitet wird. Das bedeutet, dass Farbe mit einer flachen, breiten Spachtel (Rakel) durch ein Sieb z.B. auf Papier oder Holz gedruckt wird. Das Sieb hat je nach Anzahl offener Maschen verschiedene Varianten eines Bildes. Die Stellen die gedruckt werden sollen, bleiben offen damit die Farbe auf das Papier durchgedruckt werden kann.

Mit mehreren Sieben und unterschiedlichen Farben lassen sich viele unterschiedliche Varianten eines Bildes drucken. In der Kunst spricht man in diesem Fall von einer „Serie“.

Printing in series

Siebdruck is a screen-printing technique. It is a printing method that is called a "series". Color is applied evenly with an coloring spoon (Rake) through a mesh screen and pressed through the mesh onto a surface such as paper or wood. Depending on the design, the screen is open only in the areas that are intended to be printed. The places that are closed in the open areas the color can be pressed onto the paper.

By using multiple screens and different colors numerous variants of the same picture can be produced. In art, this is called a "series".



GEDANKEN ZUM AUSSTELLUNGSRAUM



Man stelle sich die Ausstellungshalle als nun seit zwanzig bzw. fast fünfzehn Jahren bespielten Raum vor, der sein Interieur innerhalb seiner Grenzen aus Wänden, Fenstern, Boden und Decke halbjährlich ändert. Dabei hat das Gebäude sein Kleid aus vergangener Zeit als Wiener Hofstallungen bzw. Messepalast längst abgelegt.

Das Thema der stattfindenden Ausstellung definiert stets die innenarchitektonische Gestaltung und unterwirft den Raum damit einer permanenten Transformation. Man könnte ihn, wie Marc Augé es beschreibt, auch als einen Nicht-Ort definieren, der „keine Identität besitzt und sich weder als relational noch als historisch bezeichnen lässt.“ Der Ausstellungsraum als eine bespielte aber an sich leere Hülle, die „keine besondere Identität und keine besondere Relation schafft“. Zwar ist die Ausstellungshalle und alles, was darin passiert, Teil einer historischen Geschichte des ZOOM; der Ausstellungsraum berichtet, materialistisch gesehen, selbst jedoch nichts über diese Geschichte – ein Ausstellungswechsel bedeutet stets eine Art räumlichen Reset. Die Löcher in den Mauern werden zugegipst, bzw. gezeichnete Wände wieder übermalt, der Fußboden ausgebessert, etc. und für einen neuen Inhalt neutralisiert. Die Möbel und Konstruktionen der abgelaufenen Ausstellung werden nur für kurze Zeit eingelagert, jedoch über kurz oder lang, wenn nicht weiterverkauft, dann entsorgt und existieren lediglich immateriell in Fotos und Plänen der Dokumentationsordner weiter.

Geschichtsschreibung in jenem Sinne, dass ein Raum befähigt wird, zu berichten, geschieht innerhalb der Ausstel-

lungsräume lediglich temporär innerhalb einer Ausstellungsspielzeit – und dies durch einen erheblichen Faktor – Menschen definieren, prägen, verändern, spielen in und mit dem Raum. Vielmehr geschieht das, was auch Dieter Läpple über den Raum schreibt: „Er existiert nicht aus sich selbst heraus; er muss vielmehr durch menschliche Handlungen geschaffen werden, wodurch er stets sozial, immer das Ergebnis menschlicher Aktivität und ohne eigene Realität abseits dieses Handelns ist.“

Oder wie es Christiane Funken und Martina Löw beschreiben, ist Raum „nicht mehr und nicht weniger als das vorläufige Resultat einer Anordnung von Lebewesen und sozialen Gütern. Durch die Platzierung an einem Ort in Relation zu sozialen Gütern (oder anderen Menschen) entsteht Raum“. Zwar auf nüchterne Weise aber dennoch macht dies das direkt proportionale Abhängigkeitsverhältnis des Raumes von VermittlerInnen und deren sozialer Interaktion mit den Kindern und BesucherInnen deutlich, wovon schließlich der Ausstellungsraum lebt.

Im Falle der Ausstellung geschieht dies innerhalb bestimmter temporärer Abschnitte: den vier Durchgängen eines Tage, innerhalb einer Ausstellungsspielzeit. Außerhalb dieser Durchgänge – so kann man in diesem Sinne sagen – hört der Ausstellungsraum auf, zu existieren. Auch das Ausstellungskonzept verweist in diese Richtung – die Mitmach-Ausstellung lebt nur dann, wenn auch mitgemacht wird. Wird nicht mitgemacht, so wird etwas sichtbar, was den Raum des Nicht-Ort nach Marc Augé ausmacht: „Er schafft keine besondere Identität und keine besondere Relation, sondern Einsam-

keit und Ähnlichkeit.“

Betritt man die Ausstellungshalle, nachdem man die Gruppen nach draußen verabschiedet hat, so entsteht ein Bild der Ähnlichkeit der aktuellen Ausstellung zu allen Vorangegangenen. In der Mittagspause, abends, an den Montagen, an Schließtagen sind sich alle Ausstellungen ähnlich – sie sind eine Konstellation von Materialien, Technik und Licht. Die Abwesenheit der menschlichen Interaktion wird hier unumgänglich sichtbar. Momente des konkreten Einforderns und der Dringlichkeit dieser Anwesenheit spiegeln sich folglich in jedem Ausstellungsdurchgang etwa durch die Worte der Kinder „Was kann man da machen?“ oder sogar „Was muss ich da machen?“ wider. Innerhalb der Vermittlungsarbeit sind die VermittlerInnen schließlich nicht nur Transporteure von thematisch spezifischen Ausstellungsinhalten, sondern auch Raum-VermittlerIn, die den Raum mit Hilfe sozialer Interaktion und Kommunikation erst begreifbar und „verräumbar“ – existent machen.

Oft wird dieser Prozess durch andere Indikatoren gestört oder erschwert und der Ausstellungsraum auch aus anderer Hinsicht zu einem Nicht-Ausstellungsort. Denn er lässt sich als Ort des Verkehrs bzw. Ausstellungsdurchgangs als „insbesondere mono-funktional genutzte Flächen im urbanen und suburbanen Raum“ bezeichnen, die „wie Einkaufszentren, Autobahnen, Bahnhöfe und Flughäfen Durchgangsstation; Schleuse, die Ströme reguliert“, ist. Denn was sich folglich an Nicht-Orten abspielt, ist das Passieren des Raumes, ohne In-Beziehung-Treten mit dem Ort, das Sich-Platz-Schaffen, das Sich-Verorten. (Marc Augé)

Der Ausstellungsraum wird, während er für BesucherInnen und Kinder geöffnet ist, durchlaufen, ja er unterliegt dem BesucherInnen-Strom – und dies im wahrsten Sinne des Wortes, denkt man an die oftmals gehetzte Stimmung, einer-

seits seitens der Kinder und BesucherInnen, möglichst viele bzw. alle Stationen in möglichst kurzer Zeit zu absolvieren und andererseits seitens der VermittlerInnen, allen Kindern und BesucherInnen gerecht zu werden. Das Benutzen des Raumes ist aus zeitlicher Sicht schon vorab abgegrenzt und mit einem Ende versehen – sodass nicht von Verweilen, denn viel eher von Passieren die Rede sein kann. Diesem Passieren gilt es, innerhalb und mit Hilfe der Vermittlungsarbeit entgegen zu wirken und bedeutet die ständige Bemühung um Entschleunigung und damit Umwandlung des Nicht-Ortes in einen begreifbaren Raum.

Fällt schließlich nach absolviertem Ausstellungsdurchgang – und damit zu noch einem weiteren Aspekt dieses Gefüges – das Gegenüber der Interaktion, die Kinder und BesucherInnen, weg, sprich verlassen diese die Ausstellungshalle, so hört auch jener für die VermittlerInnen essentielle Raum, der Arbeitsraum, auf zu existieren.

Dies ist ein nicht unerheblicher Faktor, denn ist die räumliche Existenz des Arbeitsplatzes Voraussetzung für die Durchführung der Arbeit und dies gleichermaßen abhängig von einem stets gleich geregelten zeitlichen Ablauf, so macht dies jenen Aspekt der Gebundenheit an ein vorgegebenes Raum-Zeit-Korsett und so die „Unfreiheit“ des Freien Dienstnehmers sichtbar.

Diese Abhängigkeit der VermittlerInnen hinsichtlich Raum und Zeit hat folglich Auswirkungen auf die Gestaltung und in weiterer Folge psychische Belastung der Arbeitssituation auf die VermittlerInnen. Die Nicht-Existenz des Arbeitsplatzes außerhalb der Durchgangszeit bedeutet einen nicht persönlich gestaltbaren Raum, der befreit sein soll von jeglicher persönlicher Relation. Nach jedem Durchgang wird jede Station gereinigt, die Spuren der Arbeit und Interaktion verwischt und die Ausgangsposition wiederhergestellt.

Der Arbeitsplatz der VermittlerInnen ist dadurch stets nur in temporären Phasen existent und greifbar, also vergänglich. Und so zeugt auch die Ausstellungshalle gegenständlich nicht davon, beispielsweise welche VermittlerIn/welcher Vermittler eine Station betreut hat. Persönlichen Gegenstände und Produkte der Arbeit sind an diesem Ort nicht vorgesehen. Die/der VermittlerIn ist in dieser Hinsicht viel eher VerwalterIn, denn GestalterIn. Dieses Nicht-Verhältnis zum Arbeitsplatz, das viel eher einer On-Off-Beziehung ähnelt, erschwert das sich selbst in emotionale Relation zur Arbeit Setzen. Was vielmehr geschieht, ist das Arbeiten innerhalb eines großen Ganzen, doch als regelmäßig hinzugefügtes und entferntes Element. So bedeutet Vermitteln einen vollständigen Rollenwechsel – die völlige Transformation von Person in VermittlerIn – und damit einen nicht unerheblichen emotionalen Belastungs- und Stressfaktor. Denn zudem sind die Zeitpunkte des notwendigen Rollenwechsels klar vorgegeben – Vermittlungs- und Pausenzeiten folgen nach einem festgelegten Raster aufeinander und ein individuelles Abweichen davon ist zugunsten einer Team- und Kundenorientierten Arbeitsweise nicht vorgesehen.

Was schlussendlich vorliegt ist ein Raum-Dreieck, das – entfernt man eine der drei einwirkenden Komponenten – in sich zusammen fällt.

Der Raum steht unhinterfragt und berechtigt im Zentrum. Der Raum in der Ausstellung ist das gemeinsame Entwickeln von Ideen, das gemeinsame Tun, das Miteinander – mit den Kindern und BesucherInnen, aber auch unter Kollegen und alles, was dazu gehört – Lachen, Unterhalten, Spaß, Aufregung, aber auch Langeweile, Enttäuschung, Überraschung, das Suchen von Reizbarem, Neuem. In diesem Sinne sagt Markus Schroer über den Raum: Er „prägt unser

Verhalten und drückt ihm seinen Stempel auf. Räume helfen zu entscheiden, in welche Situation wir kommen können, welche Erwartungen wir haben können, sie strukturieren Interaktionsabläufe, machen einige wahrscheinlich, andere unwahrscheinlich.“

Die Ausstellung als (Nicht-)Ort kann folglich als hierfür stets ihre räumlichen Aggregatzustände wechselnd angesehen werden. Sie wird permanent aus ihrem Zustand gerissen – bespielt, passiert, in Ruhe versetzt, eingerissen, neutralisiert, in ihren vermeidlichen Ursprungszustand versetzt und als eine Art Klon ihrer selbst wieder neu aufgebaut. Dennoch ist dieser Prozess ein viel bearbeiteter, beobachteter – die Ausstellungen werden mit großer Sorgfalt geplant, realisiert, in Stand gehalten, die Halle gepflegt und renoviert.

Auch den Kindern und BesucherInnen und deren Wünschen und Zufriedenheit wird große Aufmerksamkeit geschenkt – Besuchszeiten angepasst, mit Beiräten und Umfragen die Inhalte evaluiert, Geänderer auf den Zentimeter genau ausgemessen, damit niemand herunterfällt. Als dritte Komponente daran gekoppelt ist schlussendlich die Arbeit der VermittlerInnen, die mehrheitlich von außen gegebenen Einflüssen, Umständen und Vorgaben unterliegt und bisher keiner analytischen betrieblichen Herangehensweise unterlag. Viel eher entpersonalisiert und dekonstruiert wurde wie etwa anhand der Betonung hoher Stapel an Bewerbungsunterlagen auf Vorgesetztenbeschreibtschen. Austauschbarkeit als Antwort auf den Diskursaufruf.

Der Bewusstwerdung der „dritten Komponente“ über das bewusste Wahrnehmen des Raumes nicht als Hülle oder „Dach über dem Kopf“, sondern als Gedankengebäude und das in Relation Setzen zu den darin bzw. dafür agierenden Komponenten soll eine veranschaulichende Brücke schlagen.



Lohnt sich die Arbeit?

Eine mögliche Teamantwort inspiriert von vielen Teamtreffen und der Stilistik des Autors der Brenner-Romane: Wolf Haas.

Jetzt ist schon wieder was passiert.

Eine messerstechende bohrt sich in das Hirn mancher Mitarbeiterinnen, die mitarbeitenden Herrn der Schöpfung auch ge- und betroffen, von einer messerstechenden...

Frage: „Lohnt sich die Arbeit?“

Antwort: „Ja, nein, jein – vieles dabei.“

Moralisch – ja! Absolut! Weil Arbeit für eine gute Sache – man tut was „Gutes“: Kinder für Dinge begeistern, Handwerk vermitteln, Wissen vermitteln uvm. UND: ethisch absolut korrekt, weil Vermittlungsarbeit keine Schäden für die Umwelt und auch keine Arbeit, wo am Ende des Arbeitstags in der eigenen Hosentasche Geld ist, das in anderen Hosentaschen – nämlich meist in eh schon sehr leeren Hosentaschen – fehlt. Sprich: moralisch bedenkliche Gewinnmaximierung ausgeschlossen.

Aber jetzt moralisches Dilemma – einem selbst gegenüber oder was die eigene Moral betrifft – weil **wirtschaftliche** Bedenken... also jetzt „Moral“ etwas anders gemeint, weil nach dem Arbeitstag in der eigenen Hosentasche jetzt nicht viel mehr als vor dem Arbeitstag. Sprich: konkrete Antwort auf die Frage: „Lohnt sich die Arbeit wirtschaftlich?“ – „Uff, naja, äh... jein“... sprich mal mehr ja und mal mehr nein. Denn oft ist diese Arbeit nur finanzierbar durch andere Arbeit – woanders halt – also außer Haus... oder mit was anderem halt – im Haus... sprich: durch andere Arbeit als Vermittlungsarbeit. Und jetzt kommts zum „jein“: arbeitet man fast nur als Vermittler, wird's schon fast oder mehr ein „nein“. Ein „ja“ wird's dann mehr mit mehr andrer Arbeit. Sprich: für Leute mit Berufung Vermittlungsarbeit plus mehr Jahre am Buckel wird's dann mehr und mehr blöd. Blöde Gedanken schwirren: Urlaub, Krankenstand, Pension usw. Alles sehr verwirrend! Wobei Verwirrung auch – oder gerade mit noch andrer Arbeit außer Haus möglich.

Und **emotionaler** Lohn? Eine Frage einer Einkommens-Ausgabenrechnung. Gut, man muss schon sagen, da gibt es sehr hohes Einkommen- und zwar mit vielen Einkommensquellen: strahlende Kinderaugen, begeisterte Kinderaugen und was schon begeistert: man sieht Kinder, die schon das dritte Mal in eine Ausstellung kommen und die haben sich unglaublich viel gemerkt, sind stolz drauf und begeistern andere: für die Themen, für die Ausstellung, für das Haus. Das geht sogar so weit, dass begeisterte Kinder von früher nun auch als Erwachsene Kinder begeistern. Wobei gerade diese Erwachsenen meist: gebliebene Kinder... wieder sehr verwirrend... zurück zum Begeistern: Das nennt man dann Ausstrahlung, und alles hat mit einer kleinen Dosis in den Augen angefangen – sagen wir mal leicht kitschig. Und das Ende der Einkommensrechnung ist noch fern: ein tolles Team mit viel Humor, deshalb viele Gänsehautmomente, und so ein MQ-Mitarbeiterdasein schickt sich auch – also noch mehr Gänsehaut... Gänse haut man nicht – das weiß jedes Kind, wobei eigentlich egal, weil Gänse bisher noch nicht im Zoom – zumindest lebende – Bildnisse davon aber sicher einmal, generell: die Themenvielfalt im Zoom ist schon toll,

klingt jetzt wegen der Gänse zur Gänze sarkastischer als gemeint...

Rechnung geht weiter:

Hauptausgabe Nr. 1: Wissen über Initiativbewerbungsstoß

Viele Leute wollen da arbeiten – Tatsache. Jedes ZOOM-„Kind“ weiß das – ist ok.

Aber der Glaube daran, dass aktuelle Mitarbeiter leicht ersetzbar – weniger ok, macht schon ein ungutes Gefühl, wenn noch dazu explizit ausgesprochen, noch schlimmer.

Übrigens ersetzbar ist gleich nur scheinbar, weil Erfahrungsschatz nicht zur Gänze unwichtig.

Hauptausgabe Nr. 2 beim Ressort „Wertschätzung & Anerkennung“

Zwar offiziell schon da... aber gefühlt mitunter vielleicht... in manchen Situationen... manchmal nicht so ganz... vielleicht manchmal wegen der suggerierten Ersetzbarkeit...

hier oft die Worte „vielleicht“ und „manchmal“ weil alles ja ein beschriebenes Gefühl UND:
weil unterschiedliche Sichtweisen – alles sehr diffizil, vielschichtig und -sichtig UND:

alles wiedermal sehr verwirrend...

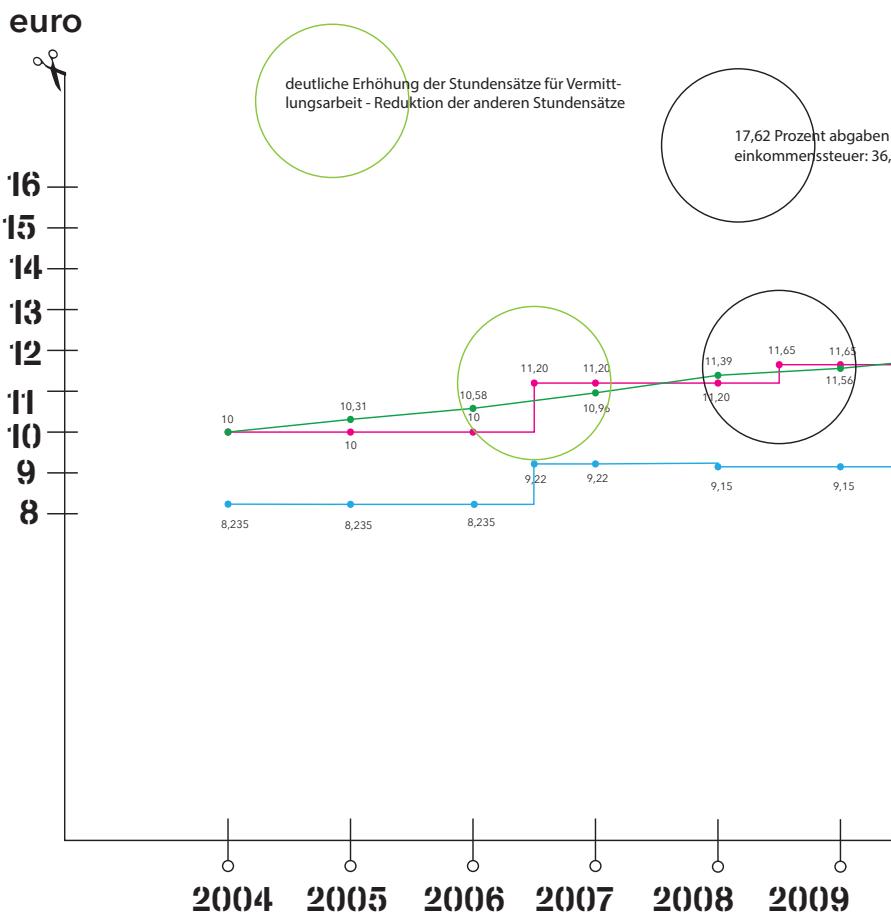
Oh, jein!

if you YOU
worked

HERE

LOHNSTATISTIK ZUR KRITIS

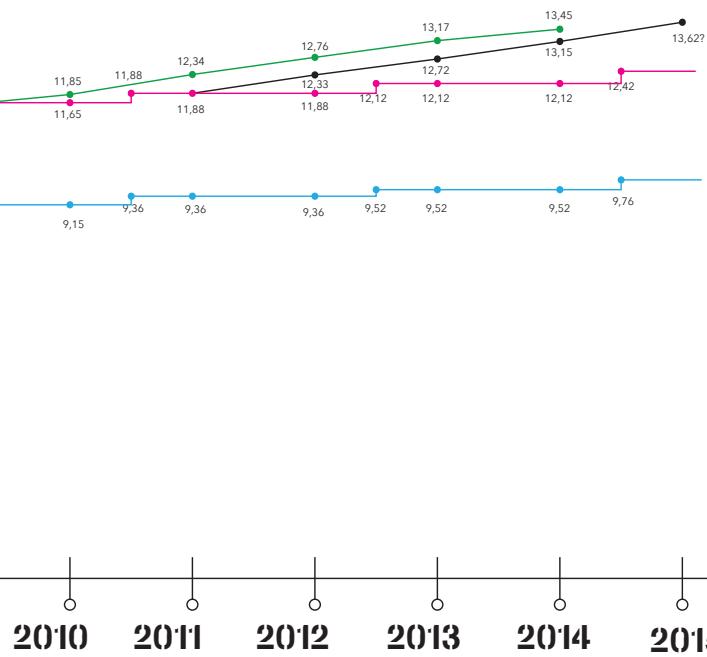
- bruttostundenlohn
- nettolohn minus steuer
- mikrowarenkorb



ISCHEN LEKTÜRE

/index ab 2011 • lohn nach metaller abschlüsse

(statt: 13,85)
5 Prozent



Workshop beziehen. Uns gefällt eine „Geschichte von unten“. Allerdings wollen wir auch sagen, dass die Geschichtswerkstättenbewegung nicht einfach als Modell übernommen werden kann, es bedarf vielmehr einer genauen Kritik der Geschichtswerkstätten um heute an dem Modell anknüpfen zu können - gerade diese Mitarbeit an den postindustriellen Arbeitswelten müsste aus heutiger Sicht einer Kritik unterzogen werden. Theoretische Überlegungen über Begriffe wie Klasse bzw. ein guter Blick auf die derzeitige Ausprägung des Kapitalismus sind ebenso bedeutsam.

Die Arbeit hat eine Geschichte. Der Kapitalismus hat eine Geschichte. Die Verhältnisse können verändert werden. Sie müssen sich ändern.



SCHMUCKSTÜCKE

Die tägliche Arbeit mit Kindern im Kunst- und Kulturbereich in der heutigen Zeit verlangt vielfältige persönliche Kompetenzen, Erfahrung, akademisch erarbeitetes Wissen, Emotionen und Humor. Ein Problem der Wissens- und Kulturvermittlung an Kinder ist oft, dass sie ein Gute-Laune-Image mit Spaßfaktor und strahlenden Kinderaugen mit sich bringt. Die Arbeit wird daher oft von Außen als leicht und schön wahrgenommen. Vergessen wird dabei jedoch oft, wie viel psychische, kognitive und körperliche Anstrengung es benötigt diese positive Atmosphäre dieser Lernumgebung herzustellen und aufrecht zu erhalten. Diese Situation braucht viel individuelle Vorbereitung.

Das Arbeitsverhältnis eines Freien-Dienstnehmer-Vertrages bringt jedoch auf Dauer Schwierigkeiten mit sich, die sich auf die Gesamtverfassung der Arbeitenden auswirken und somit direkt auf die Arbeit rückwirken. Finanzielle Sorgen, Überarbeitung, Gewissensbisse und Löcher im Geldbeutel im Krankheitsfall, Dienstplankonkurrenz und -lücken sind Probleme, die sich prekär darstellen.

Die gezeigten Schmuckstücke thematisieren unser Arbeitsverhältnis und greifen Symboliken auf, die mit dieser speziellen Arbeitsform verbunden werden können. Die Ausstellungsstücke dienen als Metapher und vermitteln eine Vielzahl von Sinnbildern in Bezug auf unsere Arbeit: Vorzeige-Objekte/-Subjekte, Aushängeschilder, Bedeutungsträger und -vermittler, hübsches Beiwerk, versteckte Inhalte.

Die Perlen der Schmuckstücke wurden aus Papier hergestellt und somit „recycelt“, aus Material von Protokollen der Team- und Workshoptreffen, einer Bachelorarbeit und gedruckten Worten/Gefühlen unseres Arbeitsalltages.

Titel + Kurzbeschreibung

1 Armband „Bachelorarbeit“

- Kindermuseum trifft Ethnologie -

Kapitel 4: Ansätze und Methoden für eine attraktive Vermittlung ethnologischer Inhalte an Kinder und Jugendliche S. 25

2 Kette „Sommer“

Beschreibt die prekärste Zeit des Arbeitsjahres. Durch verkürzte Öffnungszeiten ist lediglich das Erwirtschaften eines geringfügigen Einkommens möglich, Jahr für Jahr wird ein Plan B notwendig, der sich je nach Person verschieden darstellt. Arbeitslosigkeit, Sommerjobs, unbezahlter Urlaub, Geringfügigkeit,...

3 Armband „Denkanstöße“

Prototyp, gefertigt aus einem Workshop-Protokoll, einzelne Perle kaputt gespielt

4 Armband „Stressfaktoren“

... greift Worte auf, die in Teamtreffen häufiger im Zusammenhang mit Stress gefallen sind.

ARBEITSUNTERSUCHUNG

ZOOM AUSSTELLUNG

PROTOKOLL 30. JUNI 2014

anwesend: tomash, josko, ali, matti, ulla, fabian, gabie, özge, anna, matthias j., josi, clemens.

ablauf: wir treffen uns in gemütlicher runde bei speis und kaffee im foyer. bald beginnen diskussionen und wir sammeln tagesordnungspunkte. über diese punkte (zeitplan, themen, methoden, endpräsentation, vernetzung, technische rahmenbedingungen) strukturieren wir das inhaltlich breit gestreute und äußerst kreative dreistündige gespräch. teilweise schweifen wir ab, machen umwege, aber schlagen dann erneut den bogen zum grundgerüst. im einzelnen mage es sein, dass wir uns (bei einer fehlenden bzw. sehr zurückhaltenden moderation) in hinkunft noch aufmerksamer zuhören sollten und alle probieren sollten das eigene reden (greife mir auf die eigene nase) einzuhängen. ansonsten empfand ich das treffen, eine persönliche note in das protokoll aufzunehmen, als sehr anregend, amüsant und tatsächlich in diesem sinne ein erster schritt raus aus der beschriebenen emo-endlosschleife, in

der wir uns als freie dienstnehmer_innen in den letzten jahren leider allzu oft wiedergefunden haben. ich möchte an dieser stelle schon betonen, dass ich ganz besonders all jene wörter, ideen und konzepte bekräftigen möchte, die zuerst vielleicht skurril, unorthodox oder phantastisch erscheinen. ich glaube unser treffen hat gezeigt, dass wir auf basis unserer erfahrungen gut und gerne neue wege gehen können, wie arbeit und die gesellschaftlich einbettung von (prekärer) arbeit dargestellt werden kann.

ich habe probiert die diskussionen und gespräche auf einzelne themen aufzuteilen. zuletzt haben wir recherche-bereiche und kleinere projekte bereits soweit aufgeteilt, dass wir beim nächsten treffen am 17. juli (17:00) konkret weiter arbeiten und einzelne ergebnisse bereits präsentiert und diskutiert werden können. ich freue mich.

im übrigen ist es, wenn ihr gestern (also am 30. juni) keine zeit gefunden habt, selbstredend möglich ganz einfach dem nächsten treffen beizuwollen. kaffee und kuchen wird es wohl wieder geben!

59

PROTOKOLL

1. ZEITPLAN
2. THEMENFINDUNG
(CHARAKTER DER ARBEIT)
3. METHODEN | RECHERCHE
METHODEN
4. VERNETZUNG
5. TECHNIK
6. ENDPRÄSENTATION
7. HAUSÜBUNG

1. ZEITPLAN

+ nächstes treffen: 17. juli 2014 / 17:00 im forum des kindermuseums.

+ deadline: wir diskutieren, wann wir das projekt abgeschlossen haben möchten und einigen uns darauf den november anzuvizieren. wir betonen aber auch, dass wir uns durch diese deadline möglichst wenig einschränken lassen und das ende unserer workshopreihe, ebenso wie das endformat noch nicht in stein gemeiselt sehen.

+ wir sprechen darüber, ob wir sog. „experten“ oder „expertinnen“ zu unseren workshops einladen sollen. ausgehend vom fragebogen (von educult) gibt es den vorschlag leute von educult einzuladen. ob wir tatsächlich leute einladen, das ist noch offen.

60

2. THEMEN • CHARAKTER DER ARBEIT

+ ziel des workshops ist es die diskussionen der letzten jahre auf eine andere ebene zu hieven. das bedeutet auch, dass wir weniger konkrete lohnforderungen oder konkrete vorschläge zur verbesserung unserer arbeit formulieren, sondern in erster linie probieren eine diskussionsgrundlage zu schaffen, das diskursive feld zu erweitern, um überhaupt einmal gehör zu bekommen. möglicherweise ergeben sich über umwege dann ohnehin konkrete verbesserungen. diese haben wir oft (vgl.: brief an elisabeth) gesammelt und sollen weiterhin im kopf (oder im archiv) behalten werden, aber ziel des workshops ist keine auflistung solcher punkte, sondern eine aktive und kreative auseinandersetzung mit den arbeitsverhältnissen.

+ hier trotzdem die punkte die wir am treffen freilich wiederholt gestreift haben:

• die frage der anstellung (13., 14., gehalt / krankenstand / arbeitsrechtliche - absicherung)

• die frage der prämien (diskrepanz zwischen angestellten und den langjährigen freindienstnehmer_innen! stichwort: 50 euro gutschrift für ein essen)

• willkür bei der festlegung von kontingenzen, zusatzprogrammen, etc.

• wochenendarbeit, ferienarbeit, feiertagsarbeit, etc - ohne höhrerm lohn

• indexangleichung / echte lohnerhöhungen / etc.

+ CHARAKTER der ARBEIT:

ausführlich diskutierten wir über eine charakterisierung unserer arbeit. über defizite und angehme momente. wir sind dabei auf den begriff des „neofeudalismus“ gestoßen und haben verschiedene interessante punkte hier zusammengetragen, die unsere workshops sicherlich noch

begleiten werden.

- starke persönliche abhängigkeiten innerhalb des betriebs.
- starke ‚familiäre‘ verflechtungen.
- willkürliche und teilweise intransparente vergabe von zusatz-diensten.
- keinerlei rechtliche absicherung des arbeitsplatzes / abqualifikation der arbeit als ‚student_innenjob‘ oder durch die arbeit von praktikanten oder praktikantinnen / ständige betonung der austauschbarkeit, bzw. wieviele bewerbungen es für den job gebe.
- keinerlei echte demokratische mitbestimmung / alles wird von oben beschlossen / gleichzeitig täuschen flache hierarchien darüber hinweg (kein recht auf einsicht, etc.)
- intransparente kommunikation / viele gerüchte / veränderungen über den newsletter kommuniziert

ausgehend von diesen punkten wollen wir betonen, wie anspruchsvoll unsere arbeit ist und wieviele unterschiedliche qualifikationen wir mit in die arbeit einbringen. studien, sprachausbildungen oder langjährige kreative arbeit werden ganz selbstverständlich unentgeltlich in die arbeit getragen.

6.1

/ir diskutieren, wie von verschiedenen seiten die arbeit in der ausstellung abqualifiziert wird.

das kann durch fragen geschehen: „was arbeitest du eigentlich?“, durch aussagen wie „so ein netter studentenjob!“ oder dadurch, dass einem vermittelt wird, man möge sich (nach studium und nach einer gewissen zeit) doch einen ‚richtigen‘ job suchen. arbeit mit (kleinen) kindern wird häufig nicht als arbeit gesehen - das beweist am direktesten die schlechte bezahlung, die (in der regel) desto geringer ausfällt, je kleiner die kinder sind.

+ hier formulieren wir auch eine erste allgemeine aussage: wir wollen gerne im kindermuseum arbeiten, ohne auf gewisse günstige zusatzjobs angewiesen zu sein.

+ wir sehen eine diskrepanz zwischen den ursprünglichen zielen und werten des kindermuseums und der tatsächlichen ausgestaltung der arbeitsverhältnisse. innovatives und liebevolle betreuung von kindern ist im massenbetrieb des hauses unter dauerbelastung kaum möglich. vieles wird akzeptiert, solange das ‚image‘ aufrecht erhalten werden kann.

+ es gibt keine wirklichen ‚aufstiegschancen‘ im kindermuseum. das liegt daran, dass es tatsächlich nur wenige jobs gibt, die dies ermöglichen würden (tagesmanagement) und es liegt auch daran, dass viele stellen nun bereits über Jahre, wenn nicht Jahrzehnte von den selben personen bekleidet werden. im übrigen würde das ‚aufstiegsdenken‘ ohnehin (noch mehr) obsolet sein, würde man in allen bereichen gerecht bezahlt werden.



3. PROJEKTE • METHODEN • RECHERCHEN

PROJEKTE:

• INTERVIEWS

eine grundlage unserer arbeitsuntersuchung werden qualitative interviews sein, die wir untereinander durchführen. damit schaffen wir uns ein grundlagenmaterial, eine art lebensgeschichtliches archiv, aus dem wir weitere projekte füttern können.

+ wir werden gemeinsam fragen für diese interviews zusammen tragen.

+ josi wird die fragen sammeln und für das nächste treffen redigieren.

+ eine weitere interview-idee: wir könnten auch unsere angehörigen (freunde, freundinnen, kinder, etc.) interviewen. wie ist ihr blick auf die auswirkungen unserer arbeit. so können wir einerseits blinde flecken abdecken, andererseits können wir so die gesellschaftliche auswirkung unserer arbeit vielleicht auch bessser skizzieren. (ich finde die idee sehr gut.)

+ interview mit ‚verschwundenen‘ kollegen und kolleginnen (leute die aufgehört haben und/ oder ins ausland gegangen sind)

• FIKTIVE PERSONEN

anna hat eine konkrete idee/methode eingebracht, die auf allgemeine zustimmung gestoßen ist.

auf basis unserer interview-transkripte können wir unterschiedliche fiktive charaktere, unterschiedliche arbeiter_innen kreieren, mit denen wir exemplarisch verschiedene arbeits-realitäten diskutieren und darstellen könnten. eine freie dienstnehmerin, eine fix angestellte, etc. (eventuell könnte man hier sogar historische dienstverhältnisse einarbeiten - eine ‚freie dienstnehmerin‘ aus dem 18. jahrhundert - mir ist gerade der name entfallen.)

+ damit können wir konkrete probleme darstellen ohne persönlich auftreten zu müssen. also passiert eine anonymisierung.

+ auch hier können wir die bandbreite unserer qualifikationen mit aufnehmen.

RECHERCHEN:

• KULTURVERMITTLER_INNEN

recherche von lohnschema, wieviel verdienen andere kunst- und kulturvermittler_innen, gibt es ausgearbeitete grundlagen für die entlohnung. in welchen anderen bereichen werden freie dienstnehmerverträge verwendet?

• ,FREIER‘ DIENSTVERTRAG

recherche der geschichte des freien dienstnehmervertrages. parallel zur allgemeinen entwicklung des kapitalismus (seit den späten 1980er Jahren?).

+ „der blinde fleck“: unter der bezeichnung „der blinde fleck“ diskutieren wir den sachverhalt, dass problematiken im haus, prekäre arbeitsverhältnisse oder die implikationen solcher arbeitsverhältnisse nicht gesehen werden. und darüber hinaus auch das historische erstreiten von verbesserunge innerhalb von lohnarbeit durch die arbeiter_innenbewegung ignoriert wird. (zb.: bei der 20 jahr-feier lobt elisabeth die strukturen, die von claudia haas übergeben wurden, claudia haas hingegen lobt den aktuellen zustand des hauses.)

• GESCHICHTE UNSERER ARBEIT

wie hat sich der lohn entwickelt, wann gab es sonderzahlungen für die entfallene stunden (sozialtopf), wann wurde er abgeschafft, wann gab es ‚lohnerhöhungen‘, wie entwickelte sich das kontingent, die arbeitsmenge, wann erfolgte die sog. ‚angleichung‘ im sozialrecht?, usw.

+ eine genaue gesetzliche recherche über die bestimmungen rund um den freien dienstvertrag wären hier sicherlich einmal notwendig.

+ als erste idee zur visualisierung dieser geschichte fällt freilich ein zeitstreifen ein. (oder eine zeitspirale).

METHODEN:

• STATISTIKEN

wir haben öfters darüber gesprochen mittels statistiken grundlegende bereiche unserer arbeit zu veranschaulichen, wie zb.:

- + krankenstandstage (im vergleich zu fix-anstellungen)
- + tatsächliche lohn (abzug der einkom mensteuer, abgaben, etc.)
- + lohnentwicklung (inflationsbereinigter lohn / lohn im vergleich zu vor 10 Jahren)
- + lohn im vergleich zum angestellten-lohn (8 monatseinkommen statt 15 monatsein kommen)
- + dezibelmessung
- + zahlen und fakten zu unserer arbeits leistung: wieviele stunden an lebenszeit haben einzelne personen bereits in das haus investiert?

63

• EIN DURCHGANG

wir wollen einen ausstellungsdurchgang veranschaulichen, zeigen wie wir arbeiten, wie laut es ist, zeigen wie gern wir die arbeit auch machen, warum wir die arbeit machen. etc.

+ idee: übliche kommentare von besucher_innen mit einbauen: zb.: „was arbeiten sie eigentlich?“, „frag den führer, was man hier machen kann“, „was muss ich hier machen?“, „die dame erklärt dir das jetzt“

+ film: wir sprechen über die möglichkeiten ei nes films. wie der ablauf eines solchen films aussehen könnte. wir diskutieren und sehen aber auch, wie komplex die konzeptualisierung und realisierung eines filmes wäre - wir betonen, dass es vielleicht gut wäre den film tatsächlich eher experimentell anzugehen, mit kleineren szenen, mit stop-motion elementen (aus plastilin, papier, ton, etc.)

• INSTALLATION

im reden über den film diskutieren wir auch den rahmen der endpräsentation, eine mögliche installation. im raume steht die einrichtung eines parcours.

+ eine sehr amüsantes gespräch entwickelt sich rund um träume! träumen vom zoom. gabie und matthias erzählen lustige, äußerst bezeichnende traumsequenzen (stichworte: wiese, „seids einmal ruhig“). am thema **traum** sollten wir drann bleiben. wer will seine zoom-träumereien teilen? wir wollen es mit dem arbeitstitel TRAUMPRO TOKOLL probieren.

+ eine kleine filmidee entsteht entlang des klassischen tv-formats „**dingda**“. in diesem format umschreiben kinder begriffe. erklären lustig, stottern und verbiegen sich dabei. (vgl.: youtube)

+ **10 gebote**: wir meiseln 10 gebote der freien dienstnehmer in stein. „du sollst ...“ „du sollst nicht ...“

• ARCHIV

schnell zu beginn unserer diskussionen über die arbeitsuntersuchung haben wir wiederholt ‚das archiv‘ als beispiel für ein mögliches format ins treffen geführt.

das archiv wäre ein format, mit dem man gewissen problemen zeigenössischer prekärer arbeit (und räume) begegnen könnte. man schafft einen ort, an dem unsichtbare kämpfe, streitereien, aber auch lebensgeschichten und andere relevante fakten, dokumente, daten gespeichert werden und zugänglich sind. das archiv kann hinsichtlich zugänglichkeit, hinsichtlich sammlungspraxis, etc. sehr unterschiedlich konzipiert sein. viele (kleinere) archive verbindet allerdings, dass sie als gedächtnisspeicher oft hand in hand mit neuen sozialen bewegungen gehen.

ich finde es auch interessant sich hier künstlerische räumliche (installative) konzepte anzusehen, wie archive angelegt und ausgestellt werden können. stichwort: mobiles archiv, archiv in bewegung, graue archive, etc.

das archiv kann mitgedacht werden. dort kann man ablegen: protokolle, briefe, aufnahmen,

mails...

- UNSER HAUS

+ skizze, modell, mind-map des kindermuseums (inklusive vorstand, geldgeber, etc.) zur visualisierung der hierachien, der strukturen, der entscheidungsfundung, etc. im kindermuseum und im museumsquartier. in so einem haus-modell können reinigungsarbeiter_innen, freie dienstnehmer_innen, angestellte, büroleute, der vorstand, die sponsoren und geldgeber von der stadt eingezeichnet sein.

- MUSICAL

wir sprechen über gelungene interventionen im kontext von arbeitskämpfen (vgl.: abwandlung eines lady-gaga songs zur thematisierung der schlechten arbeitsbedingungen in einem hotel - „this is a bad hotel“)

+ geschichte wiederholt sich ja bekanntlich zweimal, einmal als farce und einmal als musical.

+ analog zu diesem gedanken könnten wir auch musical-sequenzen entwickeln und aufführen.

4. VERNETZUNG

- wie vernetzen wir uns?

wir sprechen darüber, ob es gleich sinnvoll ist oder in welchen umfang es sinnvoll ist, sich mit anderen initiativen oder gruppen oder anderen freien dienstnehmer_innen zu vernetzen.

eine längerfristige vernetzung macht sicherlich sinn, wir meinen aber auch, dass eine vernetzung innerhalb des kindermuseums schon einmal ein wichtiger erster schritt wäre.

andererseits besteht auch interesse sich zumindest im museumsquartier mit anderen häusern zu vernetzen, weil es von vielen seiten interesse an unserer initiative gibt und genau unser aspekt der visuellen und konzeptuellen thematisierung

von arbeit in viele institutionen des museumsquartiers einzuschreiben wäre.

allg: es existieren kaum verbindungen zu anderen prekären arbeiter_innen im museumsquartier. vernetzen - außerhalb des muqua - könnte man sich theoretisch zb. mit dem **prekar-café** oder mit der initiative „**intern-dinner**“ (thematisiert gratisarbeit, praktika und prekäre arbeitsverhältnisse mittels kreativer methoden)

- wiederholt haben wir schon probiert uns mit der gewerkschaft bzw. mit der arbeiterkammer zu vernetzen. hat sich immer nicht ganz einfach gestaltet - vielleicht sollte man diese klassischen interessensvertretungen gleich links liegen lassen?

5. TECHNIX

- ein **blog** für unsere zukünftige arbeit. darauf könnten wir materialien, etc. stellen. der blog könnte als kommunikationsplattform dienen.
- für die zukünftigen treffen brauchen wir an technik: aufnahmegerät, eine filmkamera (foto-kamera).

6. ENDPRÄSENTATION

- wir diskutieren den charakter der endpräsentation. die veranstaltung ist noch fern, aber es schweben uns verschiedene ideen und örtlichkeiten für die präsentation vor. sollen wir die endpräsentation im kindermuseum, in einem muqua-hof oder gleich im öffentlich raum präsentieren. sollen wir den vorstand und das gesamte haus dazu einladen? etc.

+ diese frage ist offen.

7. AUFGABEN • HAUSÜBUNG

• HAUSÜBUNG bis zum nächsten mal:

- + **interviewfragen** sammeln und an josi senden.
- + josko recherchiert zum **blog**.

+ die **kleingruppe ,zitate'** (matthias j., fabian) sammelt zitate aus protokollen, aus alten emails, etc. und wird einen art word-rap daraus basteln.

also alle, die alte protokolle, lustige mails über das kindermuseum, etc. zuhause rumliegen haben, alle (oder ausschnitte, zitate) an matthias j. und fabian senden

+ **untergruppe traum** (gabe, matti?, 2):
ich habe vergessen wer noch in der untergruppe traum sich eingeschrieben hat. jedenfalls eine sehr spannende kleine untergruppe und alle kommunikationsbedürftigen und therapierelevanten träumer werden ersucht ihre zoom-träume an diese kleingruppe zu referieren.

+ **kleinstgruppe ,brennender dornbusch':** clemens und ??? kümmern sich um die abdeckung der religiösen konzept und visionen.

+ **fiktive dienstnehmer_in:** clemens, anna und özge erarbeiten fiktive personen. beispielhaft, um die idee von anna auszuprobieren.

+ klandestine **untergruppe ,rhabarber'** (gabe) erzeugt einen großen rhabarber-siebdruck für die endpräsentation.

+ ich (tomash) recherchiere zur geschichte des museumskwartier. zu den unterschiedlichen arbeitsverträgen und arbeitsverhältnissen und generell zum museumskwartier. (welche reinigungsarbeit, welche raumkonzepte, etc.) stichwort: von der schönen gstelln zur halbfentlichen komfort- und konsum-zone.

abschlußmotto: „we don't need it easy!“

66

Arbeitsuntersuchung

Zoom Ausstellung

Protokoll 15. Oktober 2014

better late than never
true!

anwesend

joško, tomáš, ali, marion, özge, anna, matthias j. josi.

- allgemeiner ablauf
- selbstbefragung/interviews
- kinderbefragung: was arbeitest du eigentlich?
- kunst & museum
- schnippel idee
- workers fiction
- archiv der arbeit
- statistix
- endprodukt
- buch/abschlusspublikation



allg.

das treffen war sehr angenehm, wir haben ziemlich viel durchdiskutiert und ich hatte ein sehr gutes gefühl - wir haben ganze dreieinhalb stunden ohne pause gesprochen und den plan für unsere abschliessende präsentation entwickelt, bzw. uns auf eine handvoll ideen festgelegt. wir haben das treffen im übrigen als audio-mitschnitt aufgenommen. (ich habe mir einen teil angehört, ein bisschen rausgeschrieben und muss sagen: sehr kluge, erhellende und brauchbare kommentare, diskussionen, etc.)

• selbstbefragung_interviewfragen

wir wollen bis zum nächsten treffen noch einmal die fragebögen senden. wir haben länger den charakter des fragebogens besprochen und haben gemeint, dass er ziemlich lange und manche fragen eher unpassend seien. deswegen haben wir beschlossen, dass ein jeder, eine jede nur jene fragen beantwortet, die er oder sie individuell beantworten möchte und die anderen einfach wegstreicht. außerdem wäre es super, wenn alle sich ein paar notizen machen könnten, was sie sich über die fragen oder über den fragebogen allgemein gedacht haben. als diskussionsgrundlage sozusagen.

vgl: <http://zoomforum.wordpress.com/2014/07/16/interviewfragen/comment-page-1/#comment-8>

67

wir werden die antworten in den einzelnen frageblöcken aufteilen und in klein-gruppen auswerten, in texte verwandeln. deswegen wäre es tatsächlich günstig, wenn wir mehrere ausgefüllte bögen zusammen bekommen.



• kinderbefragung / was arbeitest du eigentlich?

eine kleine idee war kinder in der ausstellung zu befragen, und zwar über unsere arbeit. ob sie glauben, dass wir geld bekommen, ob wir das zum spass machen oder ob sie auch gerne so arbeiten möchten, oder ob sie die arbeit albern finden? wir haben länger diskutiert, inwiefern wir als freie dienstnehmerinnen in der ausstellung auch ein spezifisches bild von arbeit transportieren und diskutieren, ob nicht vielleicht die kinder gerade durch die besuche in solchen museen auch an spezielle prekäre arbeitsverhältnisse gewöhnt werden. so wie früher die museums-führer, streng und mit uniform, gewisse vorstellungen von arbeit und von museumsarbeit transportiert haben, so werden wir auch gewisse bilder an die kinder weiter geben. wir diskutieren die zentrale frage, inwiefern die kategorie „klasse“ zur analyse der arbeit und zur analyse der vermittlungsarbeit bedacht wird und bedacht werden müsste. die these dahinter lautet, dass kinder im ausstellungsbesuch auch ihre eigene soziale stellung reproduzieren und herstellen, bzw. im umgang mit uns arbeiter_innen ihre soziale klasse reflektieren bzw. bestärken (oder abbauen)? ich bin mir sicher, dass dieser topos eine zentrale frage unserer arbeitsuntersuchung ist!

„ich glaub mich hat noch nie ein kind nach meiner arbeit gefragt.“
(o-ton, protokoll)

„kinder finden das alles auch nicht nur cool. eine nichte von einer freundin hat gesagt, sie kann gar nicht verstehen, wie man so was arbeiten kann.“ (o-ton, protokoll)

„mehrere kinder haben mir gesagt, das ist ja ur-fad, du sagst immer das selbe da, geht dir das nicht am arsch?“ (o-ton, protokoll)

ein guter gedanke entstand letztens diesbezüglich im zwischengespräch, während der arbeit: es gibt ja im zoom regelmäßige veranstaltung, in denen leute ihre arbeit präsentieren und diskutieren. es wäre sehr amüsant und passend, wenn wir selbst einmal eine veranstaltung machen, in dem wir über unsere arbeit (bzw. über unsere arbeitsuntersuchung) sprechen! das könnte alles unter dem titel „was arbeitest du eigentlich“ stehen.

text: ich habe zunehmend lust bekommen einen text zu verfassen, in dem ich genau über die frage der (selbst)repräsentation unserer arbeit, bzw. von vermittlungsarbeit in kindermuseen schreiben will. ich will mich entlang von einigen publikationen mit der frage beschäftigen, inwiefern dort in den texten die arbeiter_innen selbst zu wort kommen, oder ob eher kurator_innen, direktor_innen, etc. sprechen. den text möchte ich auch mit meinem interesse an der geschichte der geschichtswerkstätten verknüpfen, wo ja die untersuchung der eigenen arbeit „von unten“ ein hauptanliegen war. (unter dem schlagwort „grabe wo du stehst!“.) die bücher mit denen ich mich auseinandersetzen will sind die hauseigene jubiläumspublikation, die forschungsarbeit „wissen spielen“ (harasser, harasser, kiessling, schneider, sölkner, wöhler) sowie der sammelband „kindermuseen“ (hg.: yvonne leonard).

„die frage ist, ob es nicht für die kinder spannender ist in der ersten woche in die ausstellung zu gehen, als in der letzten?!“ (o-ton, protokoll)

vgl: tomash schoiswohl: „der kameradschaftsbund ist keine geschichtswerkstatt“, zur geschichte der geschichtswerkstattbewegung in österreich. unveröffentlichte master-thesis-arbeit, jänner 2014.

vgl: doris harasser, karin harasser, stephanie kießling, ua: wissen spielen. untersuchungen zur wissensaneignung von kindern im museum. 2011.

vgl: yvonne leonard (hg.): kindermuseen. strategien und methoden eines aktuellen museumstyps. 2012.

vgl: 20 Jahre zoom. wien 2014.



• kunst & museyom

wir sprachen darüber, dass in den letzten Jahren schon mehrere hörstücke zum kindermuseum entstanden sind, wo die diskutierten themen über prekarat und arbeit im museum schon vorgekommen sind. das war einmal ein audio-stadtspaziergang der vom prekär-café im rahmen der wienwoche 2012 gemacht wurde. ein paar kolleginnen vom museum haben im vorfeld des spaziergangs in einem gespräch über die prekären aspekte der arbeit gesprochen. das gespräch wurde aufgenommen, editiert und neue eingesprochen - die hörstücke ließen während des spaziergangs (durch das museumsquartier, etc.) live im radio. (die „streifzüge durch das prekarat“ kann man sich sehr schön online anhören! vgl. link rechts)

ich habe vor einigen Jahren schon einmal eine installation in einer gruppenarbeit gemacht, wo wir uns ‚kinderwelten‘ (minopolis, zoom, etc.) angesehen haben und dann ein hörstück produziert haben zum thema „arbeiten lernen“.

ich werde die beiträge auftreiben und beim nächsten treffen vorstellen. möglicherweise können wir die hörstücke in die abschluss-präsi integrieren. zudem diskutierten wir, ob nicht andere kollegas auch noch weitere künstlerische sachen gemacht haben, in denen das museum verhandelt wird? mitnehmen!

vgl: https://www.akbild.ac.at/portal_en/organisation/activities/exhibitions/didacticprogram/2008/rewind-the-script-to-minilesson-one

vgl: <http://wien.prekaerat/station-11/>



• workers fiction

wir wollen auch noch an der idee der fiktiven personen festhalten und sie in die ausstellung integrieren. als zusätzliche idee ist der jahreskreis dazugekommen, wir wollen also nicht nur drei/vier einzelne exemplarische arbeitsschicksale nachzeichnen, sondern auch zeigen, wie die arbeit im laufe eines jahres spuren hinterlässt.

was wollen wir mit den fiktiven geschichten diskutieren:

- vereinbarkeit familie und beruf.
- soziale situation im kränkheitsfall (bei schwerwiegenden krankheiten).
- vereinbarkeit ausbildung und arbeit.
- migrationsvordergrund, zwang, macht und herrschaft, gewalt, aufenthaltsstil, etc.
- vorsorge im alter.
- man verbringt viel zeit in der arbeit: arbeitsbeziehungen.
- unterschiedliche herkunft, klasse, kulturelle hintergründe.

anna und gabi haben angekündigt an dieser idee konkret weiterzuarbeiten. ich habe mir vorgenommen eine (historische) person zu skizzieren.



• eine richtige schnippel idee!

wir diskutierten auch noch mal (!) die endlosschleifen unserer arbeitsdiskussionen. wir werden aus alten protokollen und den briefen einen Beitrag machen! zur Darstellung, wie lange und endlos unsere Diskussionen sind. wir werden aus den protokollen analoge endlosschleifen zusammenkleben und dann entweder in einer Installation im Raum aufhängen oder als Art live-ticker (wie die börsennachrichten) abfilmen und in eine film-installation einbauen. ich kann mir das gut vorstellen. und wir brauchen nur noch eine vervollständigung der protokolle und eine Aufteilung in die 3 oder 4 Kategorien (1: index/lohn 2: kleinkinder-diskussion/besucherzahlen 3: Kommunikation 4: Dienstplanstress)

Außerdem hat Josi noch eine Maschine mitgehabt, eine Art Recycle-Maschine mit der man aus Papierstreifen Perlen erzeugen kann und dannketten. Kann man auch mit Stift oder so erzeugen. Wir wollen die Maschine mit in den Film bzw. Installation aufnehmen. Josi hat den Titel „Unmutsträger“ vorgeschlagen. Sie fasst die Schnippel noch weiter und thematisiert auch die vielen Uni-Arbeiten, Ausbildungen, die im Museum einfach ohne spezieller Wert-Würdigung abgeschöpft werden.

„Die Idee, die ich damit eigentlich im Hinterkopf habe, ist folgende: Wir könnten Armbänder aus dem recycelten Papier unserer Abschluss-, Seminar-, etc.-Arbeiten herstellen und deren eigentlichen Inhalt somit in etwas Hübsches, aber Oberflächliches deformieren. Unser Wissen und Know How, welches wir uns zu einem Fachgebiet erarbeitet haben, wird zweckentfremdet und zu einem bloßen, entstellten, lustigen Objekt degradiert, das den ursprünglichen Sinn und die Mühe der vorangegangenen Arbeit nicht mehr erkennen lässt.“

Für mich verkörpern sie somit einiges an Symbolik, die ich mit unserer Arbeit verbinde. Die Idee und auch die Objekte an sich sind für mich noch ausbaufähig, aber zunächst einmal ein künstlerischer Versuch meinerseits sich mit der Untersuchung unserer Arbeitssituation auseinander zu setzen.“ (Josi)

vgl: <http://zoomforum.wordpress.com/2014/10/15/unmutes-armbander-vorlauf-ger-name/>

vgl: <https://zoomforum.files.wordpress.com/2014/07/chronologie-des-unmutes.pdf>

• der gedanke des archivs

eine interessante und verfolgenswerte diskussion entspans sich rund um die frage, wie im museum mit den ausstellungen verfahren wird, ob archiviert und eingelagert wird oder wie die ausstellungen archiviert und dokumentiert werden.

wir sind im laufe der diskussion darauf gekommen, dass die fehlende archivierung innerhalb des museums freilich auch ein problem ist und deswegen nicht archiviert wird, weil das ganze produktionsteam meistens immer schon an der nächsten ausstellung arbeitet. wir meinten, dass es eigentlich ziemlich brauchbar und gut wäre, wenn die ausstellungen in dieser hinsicht besser begleitet, besser analysiert und besser dokumentiert werden.

wir haben weniger über das eigene archiv der arbeit gesprochen, aber die sammlung der protokolle und die schnippselidee gehen, meine ich, in diese richtung, und zwar einen rückgriff auf zurückliegende faktische diskussionen oder streitereien zu ermöglichen.

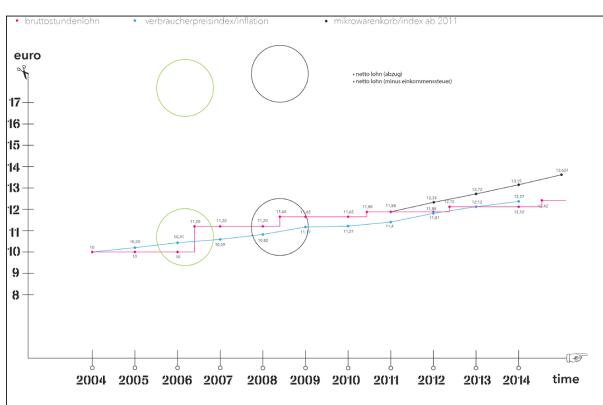
• statistiken

ein punkt fällt mir noch ein: wir müssen unbedingt noch die löhne, die stundensätze recherchieren, am besten seit ca. dem jahre 2000. oder noch besser ab der gründung des museums 1994. also, wenn irgendwer damalige stundensätze herumliegen hat, nur her damit! ich mache daraus eine statistik. ich werde mich auch noch mal mit beate zusammen setzen, aus den daten die sie mir geschickt hat bin ich teilweise nicht schlau geworden. insbesondere der anstieg im jahre 2006 kommt mir spanisch vor - ich kann mich daran überhaupt nicht erinnern. allgemein gesagt: statistiken sind ein hund, die mär von den nackten zahlen ist einfach falsch und im grunde kann man mit statistiken, denke ich, tatsächlich hervorragend herumtricksen. statistixs.

vgl: <http://www.statistik.at>

vgl: http://www.statistik.at/web_de/statistiken/preise/verbraucherpreisindex_vpi_hvpi/sonderauswertungen/index.html?ss-SourcesSiteId=null

vgl: <http://www.statistik.at/Indexrechner/>





• ausstellung, publikation, präsentaion, etc.

für die abschlusspräsentation werden wir wohl eine ausstellung bauen und am besten wäre, machen eine einführung und nachbesprechung und einige betreute stationen. also das wäre die lustig idee gewesen, wie wir unsere arbeitsverhältnisse auch meta-mäßig in die abschlusspräsentation übertragen könnten.

wir können auch die ‚endlosschleifen‘ direkt und groß in den raum installieren. vielleicht so, dass man den text von außen nicht wahrnehmen kann, nur wenn man sich reinbegibt, werden die endlosen diskussionen (mit datum) erkennbar.

wir wollen am ende auch eine art von publikation/endbericht zur hand haben! darin sollen texte stehen, unsere künstlerischen beiträge sollen dargestellt werden und es könnten auch die protokolle in einem guten layout integriert werden.



• zukünft des workshops

nächstes treffen: 15. dezember! (zeit noch unbestimmt, aber wohl gegen mittag!)

- wir werden die interview-antworten beantworten, diskutieren, eine installation machen.

- dann arbeiten wir mit den protokollen und schnippeln. filmen dabei.

- präsentation anderer ergebnisse, statistiken, etc.

vgl: „winter is coming“ - scharnstein:



SEMINAR? im arbeitsalltag ist einmal die idee aufgekommen, wir könnten in der kleingruppe ein art seminar-wochenende in oberösterreich, in unserem haus, verbringen. ich finde, diesen punkt könnten wir durchaus diskutieren, nachdem wir eh immer eine überschaubare gruppe waren, sollte es eigentlich dafür auch noch einen finanziellen spielraum geben. die finanzen müssten wir hinsichtlich der materialkosten ohnehin besprechen.

Arbeitsuntersuchung

Zoom Ausstellung

Protokoll 15. Dezember 2014

anwesend:

JOSKO, TOMAS, ALI, MATTHIAS J.

- 1 allgemeiner ablauf
- 2 selbstbefragung _ interviews _ zettelwerk
- 3 schnipselproben _ schnipselexperimente
- 4 text _ wissen spielen _ diskussion
- 5 statistix
- 6 workers fiction
- 7 zwischenpräsentation
- 8 endpräsentation
- 9 allfälliges _ hinfälliges _ abfälliges

1

• allgemeiner ablauf

aus termingründen und wegen krankheit sind beim heutigen treffen einige personen ausgefallen und wir diskutierten 3 stunden lange zu viert über die einzelnen vorhaben. über den fahrplan und wieder über diverse allgemeine fragen in hinsicht auf unsere arbeit. klingt frustrierend, es gestaltete sich aber sogar in dieser schmalen konstellation ein ausgesprochen gutes und befriedigendes treffen! chapeau!

2

• selbstbefragung_interviews_zettelwerk

wir haben beschlossen die arbeit mit den interviews am nächsten treffen fortzusetzen, da wir heute zwar vier/fünf fertig ausgefüllte ,fragebögen' mithatten, es aber einer auswertung und diskussion des fragebogens in kleingruppen und/oder in der größeren gruppe bedarf, um dann mit der installation des zettelwerkes zu beginnen, bzw. eben weiterzudenken, wie wir mit dem erhobenen material weitermachen wollen.

aus diesem grund möchten wir noch einmal sagen, dass es super wäre, wenn der eine oder die andere den ,fragebogen' durchgehen möchte, ein paar fragen beantwortet und sich notizen macht, wann und wo man sich jeweils beso

73

in der beantwortung der fragen gehen lassen konnte und wo dies schwer möglich war.

am nächsten treffen wollen wir mit den fragebögen weiter arbeiten, wörter, zitate, etc., rausnehmen und ein bild, eine installation daraus erstellen. beim letzten treffen war die rede von einem art mobilee aus kleiderbügeln.

wir könnten die passagen, themen und zitate aus den fragebögen aber auch beispielsweise einsprechen, in die kamera, um eine zusätzliche filmfspur für die schnipsel-endlosschleife zu haben.

3

• schnipselproben_schnipselexperiment

Ich habe die protokolle noch einmal für unser schnipselvorhaben layoutiert und ausgedruckt. wir haben die schnipsel für das endlosschleifen-project diskutiert, matthias wird sich die liste noch mal ansehen und gegebenenfalls noch punkte aus den protokollen einfügen.

ich werde die einzelnen schnipsel dann zuhause grob ausschneiden, dann können wir am nächsten treffen die schnipsel den vier kategorien zuordnen und dann auf A3 papier hochkopieren. oder auch auf farbiges A3 papier kopieren, um dann die endlosschleifen zusammen zu kleben.

diese schleifen sollten wir dann so montieren,

dass man sie abkurbeln und dabei abfilmen kann.

vielleicht schaffen wir es einen grünen stoff zu besorgen, dann können wir die schleifen in einer art green-box/green-screen filmen, um im nachhinein eine zweite filmspur als hintergrund einfügen zu können.

4

• text_wissen spielen diskussion

wir diskutieren ausführlich über verschiedene aspekte unserer vermittlungsarbeit, besonders in hinblick auf das buch „wissen spielen“, wo forschер_innen vor drei Jahren ihre beobachtungen, analysen, feldforschungen die sie im zoom gemacht haben publizierten. die texte in dieser wissenschaftlichen arbeit zielen auf den kern unserer arbeit ohne jedoch auf den arbeitscharakter unserer vermittlungs-arbeit einzugehen. aus diesem grund würde ich sehr gerne eine kritik dieser publikation schreiben und sie anreichern mit einzelnen unserer diskussionen aus dem workshop! wir können den text dann sehr gerne auch in der gruppe diskutieren und anschließend wäre die idee gewesen, den autorin den die möglichkeit zu geben noch einmal auf die kritik zu reagieren. beide texte könnten schließlich in eine mögliche end-publikation unseres workshops eingehen.

> wir diskutieren etwas länger über die vermittlungsarbeit im haus und sehen unseren workshop durchaus als möglichkeit einen weiteren prozess anzustößen, in dem wir intensiver und auf neuen wegen über unsere vermittlungsarbeit nachdenken wollen. es geht darum den mangel an wörtern und begriffen auszugleichen, der in hinsicht auf vermittlungsarbeit zu bemerken ist.

es gibt zwar eine bestimmte vermittlungsarbeit und der bezug auf konzepte aus der frühen zeit des museums („hands on“, „mit allen sinnen“, etc.), aber konkrete vermittlungsarbeit wird bei uns im ausstellungsteam selten systematisch diskutiert. das wollen wir ändern.

dadurch ließe sich auch eine schieflage zwischen dem ausstellungsteam und dem atelier-team ausgeleichen, denn dort wird dem team als

gruppe von „künstler_innen“ durchaus zugestanden die eigenen konzepte zu erschaffen. und besitzen dadurch auch eine besserestellung innerhalb der hausinternen unausgesprochenen hierarchie.

wir sehen auch im team das potential für eine inhaltliche arbeit, für konzeptionsarbeit. ausstellungen werden hergestellt und dann als fertig betrachtet, dann gibt es zwar noch sog. „adaptierungen“, aber die vermittlungsarbeit wird nicht als echter teil der ausstellung gesehen.

daher wollen wir in die endpräsentation auch einen vorschlag einarbeiten:

- die piratenausstellung:

wir wollen den vorschlag machen, eine eigene ausstellung zu konzipieren. teil des konzepts soll auch sein, über vermittlungskonzepte neu und anders nachzudenken. alles unter der fahne des totenkopfs, sozusagen. eine raumgreifende ausstellung.

ich bin davon überzeugt, dass wir eine gute ausstellung konzipieren und aufbauen und betreuen könnten.

• statistix

5

ich habe noch einmal mit beate geprochen.
sie meinte es habe 2006 eine lohnerhöhung
um 1,20 EUR gegeben, weil dafür alle anderen
stundensätze auf 10,20 euro gesetzt wurden.
ich kann das nicht nachvollziehen und mich auch
nicht erinnern, auf den jahreslohnzetteln sind
die stundensätze nicht ersichtlich und es gibt im
haus kein archiv wo die stundensätze herausge-
lese werden könnten. die einzige möglichkeit
doch noch zu einer guten statistik zu kommen
wäre, wenn jemand alte monatsabrechnungen
hätte. da würden die stundensätze drinnen
stehen.

ich werde überlegen wie ich die statistik dar-

stellen kann, bzw. wie ich sie so darstellen kann,
dass auch die problematik der datenbesorgung
irgendwie auch ersichtlich wird.

außerdem ist es anscheinend etwas irreführend
den lohn in beziehung zur inflation zu setzen -
dadurch ist die teuerung und der wertverlust
des geldes nicht adäquat darzustellen.

der herkömmliche verbraucherpreisindex ist für
unsere lebensrealitäten nicht aussagekräftig.
mal schaun, welche statistik ich in welcher form
erzeugen kann.

• workers fiction

6

anna und gabi werden sich in einem eigenen
treffen mit der darstellung unserer arbeit anhand
einer fiktiven person (und im laufe eines jahres)
beschäftigen.

ich möchte weiterhin eine fiktive person, einen
„schirmverwandten“ („schutzverwandten“) aus
dem 18. jahrhundert beschreiben.

75

• zwischenpräsentation

7

- wir werden die bisherigen diskussionen und die pläne für die endpräsentation in der teamsitzung vorstellen.

- wir werden am teamtreffen versuchen einen letzten workshoptermin auszumachen, an dem möglichst viele zeit finden können. am besten wäre ein ganzer tag, an dem wir vormittags anfangen den fragebogen zu diskutieren, dann können wir gemütlich mittagessen im haus und am nachmittag weitere bastelarbeiten machen.

an so einem tag sollten wir auch besprechen, wer sich für welche stationen verantwortlich fühlt und wer beim aufbau der endpräsentation

mitmachen möchte, etc.

in hinsicht auf die arbeitsklausur sollten wir festlegen, wer welche vorarbeiten für die einzelnen arbeitsschritte machen möchte.

- am teamtreffen wollen wir auch die idee der „arbeitshände“ (ali) präsentieren und vorschlagen, dass ein jeder/eine jede sich gerne einen art „arbeitsdreck“ (glitzer, farben, etc.) überlegen kann für die darstellung der eigenen arbeitshände. inklusive

• endpräsentation

8

wir diskutieren noch einmal die endpräsentation und bestätigen, dass wir eine ausstellung mit mehreren „stationen“ aufbauen möchten und die einzelnen stationen auch betreuen könnten (nicht im sinne eines schauspielerns, sondern einfach informiert erklären).

zudem wollen wir eine kurze „einführung“ machen, sowie platz/raum bieten für eine „nachbesprechung“. wir können uns vorstellen, dass verschiedene besucher_innen stellung zu unserer ausstellung nehmen wollen.

die verschiedenen stationen werden soweit sein:

- zettelwerk (arbeit mit den fragebögen)
- schnipsel - chronik des unrmutes (arbeit mit den protokollen, etc.,)
- ein hörstation mit den beiden hörstücke aus der geschiebe unserer auseinandersetzungen (prekar-spaziergang bzw. „rewind the script to...“)
- konzept: expo pirati
- arbeiter_innen-hände (fotografie unserer hände mit spezifischen „dreck“ der ausstellungen.
- workers fiction
- statistix

für das allgemeine ausstellungssetting diskutieren wir, ob wir so art mini-möbel aufbauen möchten, als verweis auf unsere sitzsituationen in der ausstellung, wo wir oft sehr kleinen sitzen arbeiten.

76

• allfälliges_hinfälliges_abfälliges

9

• kinderbefragung:

ich denke wir sollten bis zum nächsten treffen noch einmal auf die idee zurück kommen, kinder in der ausstellung über unsere arbeit zu befragen. das könnte auch ein sehr brauchbares material hergeben.

fragen wie: ob sie glauben, dass wir geld bekommen, ob wir das zum spass machen oder ob sie auch gerne so arbeiten möchten, oder ob sie die arbeit albern finden?

• charakter des freien dienstvertrags:

wir diskutieren länger über den charakter der freien dienstverträge. wir meinen, es gebe eine beziehung zwischen der entdemokratisierung in vielen bereichen der gesellschaft (bsp: unis, etc.) und die etablierung atypischer sog. „flexibler“ arbeitsverhältnisse ab den 1990er Jahren.

wir diskutieren die ambivalenz, dass wir zwar keinen echten vorgesetzten haben, aber dennoch von unserem teamleiter im haus quasi als chef vertreten werden. wir haben kein recht einen delegierten oder eine delegierte zum jour-fix zu senden, so wie wir allgemein kein recht auf organisation haben. wir sind ja alle selbstständige arbeitnehmer_innen - wir könnten alle regelmäßig und einzeln unsere löhne mit dem vorstand diskutieren bzw. jeder auf eigene faust einfordern bei den jour-fix treffen teilnehmen zu dürfen!?

wo haben wir als freie dienstnehmer_innen eine echte mitsprache? wo entscheidet der chef, die chefin?

wir sagen auch während der diskussion, dass es ab den 1990er jahren eine blauäugigkeit war sich auf die spezifischen vorteile der ‚freien dienstverträge‘, der werkverträge oder der praktikums-(un)kultur einzulassen. diese arbeitskultur förderte eine entsolidarisierung, eine elitenbildung (da sich nur gewisse leute diese art von arbeit überhaupt leisten können), sowie einen trugschluss, und zwar jener, man werde es auf diesem wege einmal persönlich besser haben.

wir diskutieren kurz auch die rolle der gewerkschaften und meinen, dass diese zwar stets betont am liebsten die ‚feien dienstverträge‘ als marginale arbeitsform einfach abschaffen zu wollen, wir denken aber, dass gerade an solchen „nebenschauplätzen“ (an denen sehr relevante kämpfe um neue arbeitsformen, etc. passieren) eigentlich die problematik der gewerkschaften selbst ersichtlich wird. diese würden gerne weiterhin im sinne einer patriarchalen sozialpartnerschaft ihre arbeit machen und alle arbeit in saubere angestelltenverhältnisse transferieren, dabei werden die radikaleren und weitgreifenderen fragen, die an diesen nebenschauplätzen naheliegend sind einfach ignoriert und nicht angegangen.

• finanzen:

wir sollten beim nächsten treffen die finanzen diskutieren und durchrechnen, wieviel geld uns noch bleibt, wie viel geld wir für etwaiges material noch zur verfügung haben und ob wir noch ausreichend geld für eine ganztägige klausur haben?! sollte sich alles ausgehen.

Arbeitsuntersuchung

Zoom Ausstellung

Protokoll 19.Jänner 2015

anwesend: josko, tomash, ali, clemens, matthias, ulla, matthias j., josy, özge.

- nachbesprechung der teamsitzung
- allgemeine diskussionen
- arbeit mit den interviews
- arbeit mit den schnipsel
- händs on - working hands
- endpräsentation
- nächstes treffen / to do

• nachbesprechung der teamsitzung

wir besprechen die teamsitzung vom donnerstag nach. wir reden über die hohen kontingente in der ausstellung und darüber wie sich diese hohe besucherzahlen auf unsere arbeit auswirken, auf die qualität der arbeit, auf die serialität, auf die ,kreativität', etc.

wir besprechen auch, warum es offensichtlich so schwierig ist, offen über entscheidungen im haus, über entscheidungen des vorstands, etc. (stichwort prämienzahlung) bescheid zu wissen.

• allgemeine diskussionen

ziemlich ausführlich diskutieren wir im anschluss erneut viele unterschiedliche punkte unserer arbeit. wir reden über anstellung/freie dienstverträge, über die probleme mit krankheit im freien dienstverhältnis, über die fremdsprachen, über das anforderungsprofil der arbeit, über vermittlungsarbeit und über andere belange.

• arbeit mit den interviews

wir beginnen die umfangreichen „fragenkataloge“, die interviews zu bearbeiten. wir diskutieren verschiedene fragen im einzelnen. wir kommen immer wieder auf die frage zurück, was wir eigentlich arbeiten, welche dienstleistung wir machen, was wir herstellen und wie wir auch mit emotionen, mit freundlichkeit, höflichkeit arbeiten. eine interessante diskussion entspannt sich rund um die frage, wie viel und welche art von prestige und sozialem kapital mit der arbeit verknüpft ist. wer sieht unsere arbeit? wie wird unsere arbeit bewertet?

wir probieren die diskussionspunkte auf rund 11 themen einzugrenzen und schreiben schlagwör-

te aus den interviews auf plakate.

ein ansatz ist, dass ein jeder/eine jede sich ein themenfeld auswählt und dieses dann in einen kurzen text übersetzt.

eine weitere idee war wichtige punkte aus den interviews in eine installation (stichwort kleiderbügel) überzuführen.

• arbeit mit den schnipsel

wir kopieren die schnipsel aus den protokollen auf A3 und schneiden (einen teil) in streifen. dann kleben fleissige kollegen und kolleginnen die streifen in bänder.

beim nächsten mal sollen wir aus den bändern eine endlosschleife erstellen. die werden dann irgendwie gekurbelt und abgefilmt. eventuell vor grünem stoff, damit wir dann in den hintergrund noch eine weitere filmspur legen können.

in der ausstellung werden wir dann die endlos-schleifen auch noch mal arrangieren.

• working hands

ali hat für die hände-bilder unterschiedliche materialien zusammen getragen und wir erstellen ca. 10 fotos von händen mit unterschiedlichem „arbeitsdreck“ (eis, tusche, farbe, sand, ton, etc.)

die working-hands werden wir in die ausstellung integrieren. ali druckt ausgewählte bilder testhalber auf A3 und wir diskutieren dann die qualität und ob sie doch auf fotopapier gebracht werden sollten.



• endpräsentation

wir brauchen noch ein weiteres treffen, wo wir die ausstellungsbeiträge fertig stellen bzw. die zuständigkeiten aufteilen. ein ausstellungssetting müssen wir dann auch diskutieren - und die raumaufteilung, einladungspolitik, etc.

beiträge, die wir dafür haben werden:

- **endlosschleifen-film**

- **endlosschleifen** montiert

- **workers-fiction spiel** von anna und gabie (planen ein brettspiel, in dem sie verschiedene arbeitsrealitäten diskutieren)

- eventuell die beiden **audio-stücke** die in der vergangenheit zur arbeit im zoom produziert wurden.

- **bilder von den händen**

- protokolle/**texte**

- eine arbeit aus den **interviews** (eventuell zitate, kleine texte oder poster)

- **statistiken**

- ev. eine gesonderte station zu **krankheit**

- etc.

• nächstes treffen / to do

• wir brauchen ein letztes treffen. zur vorbereitung der ausstellung. dann sollen wir weniger inhaltlich diskutieren sondern tatsächlich die beiträge für die ausstellung machen, filmen und das setting diskutieren und organisatorische dinge besprechen. wir haben jetzt angepeilt die präsenation ende märz zu machen. wir sind uns noch nicht ganz klar über die zeit. sollen wir am montag nachmittag die präsenation ansetzen, damit viele leute vom büro rüber kommen oder sollen wir die präsi an einem ‚normalen‘ abend machen. dafür würde sprechen, dass die leute ihr interesse tatsächlich bekunden müssen, indem sie in ihrer freizeit unsere ausstellung besuchen. (ich habe jetzt beim schreiben gerade das

gefühl, dass ein nachmittagstermin irgendwie zwischen tür und angel hängt, ich finde die stimmung am montag auch immer etwas eigenartig, fast ein wenig tod, ohne dem ganzen trubel.

Arbeitsuntersuchung

Zoom Ausstellung

Protokoll 9. Februar 2015

anwesend: josy, tomash, ali, matthias schoiswohl, matthias jezek, özge.

- endlosschleifen-film
- ausstellung - verschiedene beiträge
- endpräsentation
- nächstes treffen / to do

• allgemein:

das treffen war sehr angenehm und bestimmt von bastelerei und dem reden über die ausstellung bzw. die geplanten beiträge dafür. alleine die zeit ist uns wieder davon gelaufen.

• endlosschleifen:

wir arbeiten weiter an der produktion der endlosschleifen aus alten protokollen. die arbeit ist zeitintensiv. die schnipsel müssen ausgeschnitten und zu sätzen zusammen geklebt werden. dann legen wir alle kurzen und langen sätze am boden auf und sortieren sie chronologisch. anschließend erzeugen wir lange „endlosschleifen“, indem wir die einzelnen jahre aneinander kleben. manchmal werden zwei jahre zusammen gefasst. die „endlosschleifen“ drehen wir auf selbstgefertigte spulen aus karton. ich glaube, es sind nun zirka 7 spulen mit zitaten aus protokollen von 2004 bis 2014. eine gute sache.

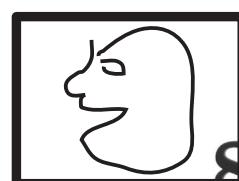
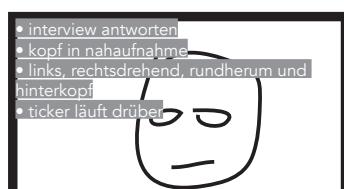
beim nächsten treffen werden wir die „endlosschleifen“ abspulen und dabei (mit grünem hintergrund) filmen.

diese filmspur soll dann als art ticker im film für die ausstellung ablaufen.

zudem haben wir diskutiert, dass wir gerne die interview-ergebnisse (aus der selbstbefragung)

in den film einbauen möchten. man könnte sowohl die fragen, als auch einzelne antworten in die kamera sprechen. das werden wir am nächsten treffen auch probieren; gut wäre, wenn wir dafür mehrere „sprecher_innen“ hätten.

das setting könnte so aussehen: in der mitte jeweils die person, welche die antworten spricht. links und rechts sitzen zwei weitere personen. sie stellen die fragen, einmal in ruhe, einmal vielleicht schnell hintereinander, einmal die gleiche frage zweimal (mit zwei verschiedenen antworten), etc. ich glaube, so könnten wir in eleganter art und weise unser interview-material (das gut ist!) verarbeiten und den charakter der selbstbefragung irgendwie darstellen. zudem kommt die komponente der überforderung durch zu viele fragen mit hinein. im endeffekt könnten wir ja eine hauptfilm in der mitte haben, wo die antworten und der „ticker“ (endlosschleifen) laufen. rechts und links davon könnten monitore mit den fragen installiert sein. (oder man macht's in split-screen?!)



82

• ausstellung - verschiedene beiträge:

es haben sich einige beiträge heraus kristallisiert.

+ der **endlosschleifen film** / bzw. die endlos-schleifen können dann im raum auch installiert sein.

+ ein tisch mit den „schmuck-stücken“: josy und özge haben viele viele papierperlen und ketten daraus produziert. die perlen bestehen aus alten protokollen bzw. aus uni-arbeiten. zu sehen sind auf den perlen kleingedruckte schlagworte, die unsere arbeit betreffen. diese ketten wollen wir auf einen tisch mit roten filz, quasi a la ethnographischer museumspräsentation, auflegen und beschriften. dazu soll es einen kurzen text geben. (aufgeklebt oder im ausstellungs-reader)

özge hatte zudem die idee eine passage aus einem beckett stück für die „schmuck-stücke“ einzusprechen. (vgl.: text den özge via mail verschickt hat.)

das audio stück wird dann (via mp3 player - kopfhörer?!) am tisch zu hören sein.

+ working hands:

ali hat die „arbeiter-innen-hände“, die wir am letzten treffen fotografiert haben auf A3 papier gedruckt. die fotos sind sehr gut geworden. matthias und ali haben sie auf karton geklebt und wir haben diskutiert, wo wir die tafeln aufhängen wollen. (-> die aufhängemöglichkeiten sind besgrenzt, links und rechts im raum sind zwei rohre an der decke montiert - für das licht - dort könnte man die tafeln abhängen...) dazu soll es auch einen kurzen text geben.

+ audio-stücke:

möglicherweise nehmen wir die beiden hörstücke, die in den letzten jahren zum thema unserer arbeit im muqua/zoom entstanden sind mit rein in die ausstellung. noch einmal zum nachhören oder zur info:

1.: <http://wien.prekaer.at/station-11/>

2.: <http://klingt.org/resi/arbeitenlernen/>

+ das spiel: „über die runden kommen“:

gabe und anna konzipieren und produzieren ein spiel mit dem titel „über die runden kommen“, im spiel soll entlang eines jahrezyklus unserer arbeit als freie/r dienstnehmer_in nachgegangen werden. was heisst es im sommer arbeitslos zu sein? wie verhält es sich im krankheitsfall? etc. zudem wird es aktionskarten geben.

+ folder:

wir werden für die ausstellung einen folder (zine?!) mit den erklärungstexten, den protokollen, etc. produzieren. kopiert und auf A5 geklammert. wir diskutieren die auflage und meinen, es wäre schon gut, wenn wir ausreichend folder zum verteilen hätten. (wir werden fragen, ob wir die folder im zoom kopieren dürfen)

+ collage?

das haben wir nicht diskutiert, aber mir fällt grad ein, dass wir an unseren treffen viele verschiedene ideen, beiträge und gedanken diskutiert haben, die jetzt allerdings nicht konkret als eigene beiträge für die ausstellung realisiert werden - vielleicht können wir aus schlagworten, aus kleineren statistiken, piraten-ausstellung, etc. eine collage, eine art mind-map machen?

• endpräsentation

die ausstellung und präsentation unseres workshops soll sich nicht allzu sehr nach hinten verschieben; es ist alles mehr arbeit als zuerst gedacht, aber trotzdem sollten und wollen wir die ausstellung ende märz bzw. so bald als möglich fertig stellen.

wir werden die ausstellung im foyer aufbauen. dazu soll es ein buffet und getränke geben.

einige fragen müssen wir bald beschließen:

- wer wird eingeladen?
- wer spricht und präsentiert bei der veranstaltung?
- wollen wir die veranstaltung am nachmittag oder am abend machen?
- welche technik brauchen wir?

• nächstes treffen / to do

• ich zitiere mich selbst: „wir brauchen ein letztes treffen.“ und zwar, um die filmarbeiten und die organisation der ausstellung zu machen.

• orga zeitplan:

- nächstes treffen: 2 x filmen (endlosschleife und interviews - drehplan / interviewpassagen rausschreiben)

- ali nimmt athmo in der ausstellung auf (für den film).

- özge bearbeitet text von beckett - für die schmucksorten.

- josi schickt text-vorschlag für den erklärungstext.

- gabie und anna machen das spiel

- ali schreibt über arbeitsraum, matthias j. über „lohnt sich die arbeit“, ich (tomash) vielleicht über arbeitserfahrung - kurze texte für den folder.

- überarbeiten des arbeiterhände-texts...

- tisch für perlen vorbereiten / filz mitnehmen

- einzelne texte zu den produkten : kurze texte

- audio stücke von tomash