

Positionspapier: Vielfalt im Museum. Inklusiv und diversitätsorientiert agieren und vermitteln

Museen erkennen die Vielfalt der Gesellschaft an und setzen sich auch im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention sowie des Gleichstellungsgesetzes für die Wahrung der Menschenrechte aller ein. Im Sinne von Inklusion und Diversität erfassen, beseitigen und vermeiden Museen sichtbare und unsichtbare Barrieren für ein heterogenes Publikum. So ermöglichen sie kulturelle Teilhabe und Teilgabe. Sie heißen alle Menschen – unabhängig von Behinderung, Alter, Religion, Herkunft, Geschlecht oder sexueller Orientierung – gleichberechtigt in einem möglichst barrierefrei für alle gestalteten Museum willkommen.

Inklusion und Diversität werden auf allen Ebenen der Museumsarbeit mitgedacht und verändern perspektivisch Publikum, Programm, Personal und Prozesse. Hierbei ist das gesamte Team und die gesamte Organisation einzubeziehen, wie es auch in der neuen Museumsdefinition von ICOM verankert ist. Inklusion und Diversität zielen darauf, die diverse Gesellschaft im Museum und seinen Strukturen abzubilden sowie Kultur und Bildung für alle zu ermöglichen, ganz im Sinne des demokratischen Zusammenlebens. Die Umsetzung von Inklusion und Diversität stärkt damit die Relevanz und die Wirksamkeit von Museen. Jeder noch so kleine Schritt auf dem Weg zu einer inklusiven und diverseren Institution ist ein großer Mehrwert für die Gesellschaft.

Um diese Ziele nachhaltig zu verankern, agieren Museen auf folgenden Ebenen:

1) Publikum

Museen schließen niemanden aus, sondern schaffen für möglichst viele Menschen mit verschiedenen Interessen, Motivationen und Möglichkeiten kreative Zugänge. Sie begegnen Museumsgästen auf Augenhöhe und begrüßen sie mit Wertschätzung. Sie beziehen die heterogene Gesellschaft aktiv in ihre Arbeit ein und gestalten Museen damit zukunftsfähig.

2) Ausstellung, Sammlung und Gebäude

Museen berücksichtigen in ihren Sammlungs- und Ausstellungskonzepten inklusive Aspekte sowie Themen und Perspektiven aus den Interessensbereichen ihrer vielfältigen Besucher*innen. Sie arbeiten hierzu eng mit ihnen zusammen (Partizipation). Die Anforderungen von Inklusion und Diversität werden in Dauer- und Wechselausstellungen und sowie allen weiteren Formaten berücksichtigt.

Dabei setzen Museen Barrierefreiheit konsequent um. Das bedeutet im baulichen Bereich z.B. die Einhaltung der Räder-Füße-Regel und die Erstellung eines inklusiven Orientierungs- und Leitsystems. In inhaltlicher und rezeptiver Hinsicht achten Museen z.B. auf Verständlichkeit der Texte, nutzen ein gut lesbares Layout, haben Kontraste im Blick und achten bei Objekten auf das Zwei-Sinne-Prinzip. Design für alle ist dabei empfehlenswert.

3) Bildung und Vermittlung

Museen legen grundsätzlich Wert auf multiperspektivische Zugangsmöglichkeiten. Die Vermittlungsangebote werden grundsätzlich inklusiv, barrierefrei und diversitätsorientiert konzipiert und realisiert. Doch können auch exklusive Angebote (z.B. eine Peer-to-Peer-Führung für Menschen mit Laut- oder Gebärdensprach-Kompetenz oder in Arabisch) sinnvoll sein. So bieten Museen neue Erfahrungsräume und schaffen Möglichkeiten von Begegnungen verschiedener Interessenslagen und Vielfaltsdimensionen.

4) Kommunikation

Museen gestalten ihre Kommunikation sowohl intern als auch extern barrierefrei und wertschätzend. Dies betrifft sowohl analoge (z.B. Kundenberatung, Printmedien) als auch digitale Medien (z.B. Website). Sie sprechen mit den Menschen, nicht über sie.

5) Personal und Organisation

Eine diverse Zusammensetzung des Teams weitet den Blick auf Inhalte und Themen, Bedürfnisse und Motivationen. Das Museum versteht sich dabei als lernende Institution: Mitarbeiter*innen werden zu Inklusion und Diversität geschult und für die verschiedenen Belange sensibilisiert. Damit können Kompetenzen auf- und ausgebaut sowie ein Verantwortungsbewusstsein auf allen Museumsebenen gestärkt werden. Dieses Verständnis gehört zur Willkommenskultur des Museums, ist integraler Bestandteil des Leitbildes und wird täglich gelebt.

6) Netzwerke, Kooperationen, Communities

Zentral für das Gelingen einer inklusiven und diversitätssensiblen Arbeit sind die fachliche Vernetzung und die Kooperation mit Kolleg*innen im eigenen Haus und in anderen Museen, mit Museumsnetzwerken, Bildungs- und Kulturinstitutionen, den Dienstleistern und Menschen in den Communities, Vereinen und Verbänden sowie die Einbindung von Expert*innen in eigener Sache mit unterschiedlichen Vielfaltsdimensionen.

Die Auseinandersetzung mit Inklusion und Diversität ist für Museen – aktuell vor allem aufgrund von Themen wie demografischer Wandel, technischer Fortschritt und institutioneller Rahmenbedingungen – ein stetiger und nie abzuschließender Prozess. Sie benötigt eine gelebte Haltung ohne defizitorientiertes Menschenbild, dauerhaftes Engagement sowie eine kontinuierliche Zusammenarbeit im Sinne von „nicht ohne uns über uns“. Unabdingbar sind eigens definierte Ressourcen: im Haushaltsplan festgelegte Finanzen, im Stellenplan unbefristetes Personal mit Befugnissen und im Projektmanagement entsprechende Zeitplanungen. Zur Qualitätssicherung und ständigen Weiterentwicklung werden die Maßnahmen evaluiert und sichern damit die Nachhaltigkeit der Prozesse. Im Ergebnis bedeutet gelebte Inklusion einen Gewinn für alle: Museen werden und bleiben attraktive, lebendige Orte für alle.

Bundesverband Museumspädagogik e.V. | Juni 2024

Das Positionspapier wurde entwickelt von der Fachgruppe Inklusion und Diversität im Bundesverband Museumspädagogik e.V.