

***Dear Education Team,
All members of documenta und Museum Fridericianum gGmbH,**

What is a friend to you?

At documenta fifteen we, the art mediators, are called sobat-sobat, Indonesian for friends. According to the open call for our positions, we were selected to “explore and experience the spaces, themes and working methods [of documenta fifteen] and, in the process, create new friendships”. As we engage with visitors daily, we are aware of the transformative impact the practice of lumbung could have on our work. We are therefore in full support of it and would like to actively practice it at documenta fifteen.

How do you support your friends?

Over the past few months, we have voiced concerns about our working conditions, the high levels of stress and the devaluation of our role. We are aware that some of these criticisms are rooted more broadly within the structures of cultural work in Germany and beyond. However, we also believe that many aspects that could have been changed at documenta were simply not acted upon. Therefore, we feel the urgent need to openly address these issues again.

ART MEDIATION

What does it mean for art mediators to practice lumbung and its values? An open statement of intentions, using this question as a starting point, would bring dignity, integrity, and value to our work.

To this day, the executive department of documenta gGmbH has not put ruangrupa's proposal for documenta fifteen into practice. The documenta gGmbH contracted us as service providers and expects us to act accordingly. At the same time, we are asked to practise art mediation as sobat-sobat – as friends. These two approaches are constantly clashing.

As a result, a statement on art education in accordance with lumbung values was never formulated. The sobat-sobat were thrown into the Walks & Stories format without a common understanding of educational methodologies. Through the dedication and self-organization of the sobat-sobat, a plurality of practices has emerged nonetheless, forming a core experience of, with and for the documenta audiences.

- We demand immediate and direct external mediation between Human Resources, the Education Department and the sobat-sobat. It is crucial to redefine the Education Department's role, as well as our own. In addition, we ask for the diverse educational approaches we have developed to be acknowledged and credited as an official and integral part of this exhibition.

RESEARCH AND PREPARATION

In a big, complex, and ever-changing exhibition like documenta fifteen, any form of mediation needs careful and continuous preparation. However, since our walks and other paid formats are a source of profit for the institution, they are prioritised over other equally important tasks which form part of our work, such as artists' support, presence in the exhibition spaces, and individual research time. We are pressured to offer quantity over quality.

Our contracts do not regulate the amount and the kind of tasks we actually carry out, thereby leading to insecurities and abuse in their implementation. For instance, it was retroactively communicated to us that overtime resulting from research will not be accepted or compensated, amounting to a de facto dismissal of the overtime hours which we have already

built up. We cannot offer all types of walks at short notice (at different venues, for different age groups and needs) without adequate, paid preparation and research time.

Therefore, we need an agreement concerning:

- the distribution and remuneration of walks and other formats, venue and artist support for the four different contract options (full-time, part-time, student employees and freelancers);
- paid research time, as research is an ongoing process and a time-consuming, vital element of our practice;
- trust towards us regarding the reliability and professionalism of our performance as art educators.

COVID

The past wave of Covid infections in our team showed the consequences of inadequate and unsustainable resource planning. As many of us got sick, the internal workflows became overloaded, leading to weeks of short-notice replacements and subsequent stress. Although this situation had a great impact on the quality of our and many other employees' work, there is still no document-wide strategy to deal with this particular issue.

- We demand the implementation of a long-term strategy, as well as a sustainable procedure to deal with absences due to illness.

BOOKING SYSTEM AND WORKFLOWS

Too much energy was wasted on dysfunctional workflows. We work with a booking software that does not match our needs and the team managing it is understaffed. After the Covid wave hit, we were overwhelmed by the amount and kind of communication needed to keep the paid mediation formats up and running. Since neither the Education Team nor the Booking Team had the will and/or capacity to change the structures provoking this distress, we had to establish new workflows and communication strategies ourselves.

As mediators, we are not responsible for the structural deficiencies and the lack of workforce, yet we face mental and physical consequences as a result of this mismanagement. Moreover, although we were assured that everybody would be treated equally when it came to booking requests, many employees were constantly overworked, while some freelancers were rarely booked.

As we are around 130 sobat-sobat trying to constructively work together, we ask for:

- a one-week advance notice concerning our expected workload;
- fairer and transparent distribution of workload among all the sobat-sobat according to the respective contracts;
- efficient communication: as much as necessary, as little as possible and only in exceptional cases outside of working hours;
- an emergency plan for potential staff shortages;
- cooperation from the Teams in improving organisational structures.

WORK DEVICES

We use our private email accounts and devices for work communications. As the demand for working devices was denied several times, we believe that we are entitled to:

- compensation for personal expenses (data volume, mobile phone credit);
- implementation of a working email for work-related communication, as granted in the employees' contract.

DATA PROTECTION AND SAFETY

Our work is under attack from multiple sides due to leaked confidential data. Some of our personal information, texts, and footage has been published without our consent to discredit our integrity and professionalism. In addition, some of us have been subjected to personal attacks due to internal leaked material.

Access to this information is now better controlled, however action was taken only after several major incidents, on which no public or internal statement has been issued. In an environment sadly marked by racist and queerphobic attacks and the resulting lack of trust, we demand

- an institutional strategy to prevent data violations;
- an official reaction to the reported incidents and consistent updates on the measures taken;
- a transparent and trusting working environment based on delivering necessary information and ensuring that it is shared equally.

PERSONAL COMMUNICATION

We have collected multiple instances of intimidating and violent communication by staff members. As this behaviour contributes to a toxic working environment, we need

- awareness of language usage and the impact of top-down communication for the staff;
- needs-oriented and sensitive communication between the sobat-sobat and members of the Education Team;
- proactive communication, rather than just reacting to questions and demands.

We understand this letter as a starting point for future conversations about our demands. There are issues that we were not able to address at length in this letter, which in our opinion are essential components to further discussions:

- the lack of a usable concept on 'accessibility and diversity' and a continued conversation around these issues now that the exhibition has started;
- a coherent line on how to deal with racism, antisemitism, and other forms of discrimination within and towards our team

The fact that this has to be brought up in an open letter and has not been addressed internally speaks to the structures of this workplace.

As we know from other documenta co-workers, many of the aforementioned problems do not only concern the sobat-sobat. Our initiative aims at rethinking the working culture at documenta fifteen, by organizing ourselves to be heard by the Education Team and the rest of documenta und Museum Fridericianum gGmbH.

We cannot – and do not want to – continue working in survival mode. We came to documenta fifteen to share responsibility and engage with its complexity, but to do so, we need to stop feeling vulnerable. The structures we have described above prevent us from developing our full potential in art mediation, while also denying us the possibility to reinvent our work for the better.

The question remains: if an art event as big as documenta fifteen wants to spark informal conversations about friendship, solidarity and collective effort, whose work will make this possible? What is needed to achieve this?

documenta as an institution confronts us with precarious working conditions, yet the practice of lumbung presents an opportunity to face this situation: to move on from futile criticism to a collectively developed endeavour. Let's not miss this chance!

With friendly regards

The organized sobat-sobat (sobat2organized@gmail.com)

*This letter is the result of a complex collective writing process which began on 8th July 2022. Around half of the sobat-sobat were aware of and/or actively contributed to this statement and we assume that many more would agree with its content. It was sent internally to the management of documenta und Museum Fridericianum gGmbH, the Education department and the artistic team on 4th August 2022. Until this day, we have received neither a proper nor a concrete response to our open letter from the head of the Education Department. In response to the open letter, Alexander Farenholtz, interim managing director of documenta und Museum Fridericianum gGmbH, has offered to start conversations with elected representatives of sobat-sobat. We hope that these joint conversations will lead to immediate changes at documenta fifteen regarding the urgent problems of the working conditions of art mediators, as well as to sustainable improvements in working conditions at upcoming documenta exhibitions.

***Liebes Education-Team,
liebe Mitglieder der documenta und Museum Fridericianum gGmbH,**

Was bedeutet es für Sie, ein*e Freund*in zu sein?

Bei der documenta fifteen werden die Kunstvermittler*innen sobat-sobat genannt: das indonesische Wort für Freund*in. Der Ausschreibung für unsere Stelle zufolge wurden wir ausgewählt, um „Räume, Themen und Arbeitsmethoden [der documenta fifteen] zu erleben und zu ergründen und dabei neue Freundschaften zu schließen.“ Da wir täglich in Kontakt mit Besucher*innen stehen, sind wir uns der transformativen Wirkung bewusst, welche die Praxis des lumbung auf unsere Arbeit als Kunstvermittler*innen haben könnte. Darum unterstützen wir die Idee und möchten sie bei der documenta fifteen aktiv leben.

Wie unterstützen Sie Ihre Freund*innen?

In den letzten Monaten haben wir mehrfach unsere Bedenken bezüglich unserer Arbeitsbedingungen, den hohen Stresslevels und der Entwertung unserer Arbeit geäußert. Uns ist bewusst, dass diese Probleme zum Teil in den Strukturen der Kulturarbeit in Deutschland und darüber hinaus verwurzelt sind. Gleichzeitig sind wir überzeugt, dass im Fall der documenta viele der angesprochenen Aspekte veränderbar waren, aber nicht angegangen wurden. Deshalb haben wir das dringende Bedürfnis, diese Problematiken noch einmal offen anzusprechen.

KUNSTVERMITTLUNG

Was bedeutet es für die Kunstvermittlung, lumbung und seine Werte zu praktizieren? Ein klares Leitbild mit dieser Frage als Ausgangspunkt könnte unsere Arbeit mit Würde, Integrität und Wert erfüllen.

Bis zum heutigen Tag hat die Leitungsebene der documenta gGmbH den durch ruangrupa unterbreiteten Ansatz zur documenta fifteen nicht in die Praxis umgesetzt. Die documenta gGmbH hat uns als Dienstleister*innen angestellt und erwartet, dass wir uns dementsprechend verhalten. Gleichzeitig wurden wir darum gebeten, Kunstvermittlung als sobat-sobat – als Freund*innen – auszuführen. Diese beiden Ansätze kollidieren ständig miteinander.

Infolgedessen wurde versäumt, ein Statement bezüglich der Vermittlungspraxis im Einklang mit den Werten zu formulieren. Die sobat-sobat wurden in das Format der Walks&Stories eingefügt, ohne ein gemeinsames Verständnis zu vermittlerischen Methoden aufgebaut zu haben. Durch Hingabe und Einsatz sowie Selbstorganisation der sobat-sobat entstand trotzdem eine Methodenvielfalt, die zu einer der zentralen Erfahrungen für und durch die Besucher*innen sowie mit ihnen wurde.

- Wir erwarten sofortige und direkte externe Mediation zwischen der Personalabteilung, der Abteilung für Bildung und Vermittlung sowie den sobat-sobat. Es ist entscheidend, die Rolle der Vermittlungsabteilung und unsere eigene Rolle neu zu definieren. Zudem fordern wir Bestätigung und Anerkennung für die diversen entwickelten Vermittlungszugänge, indem diese als offizieller und wesentlicher Bestandteil der Ausstellung kommuniziert werden.

RECHERCHE UND VORBEREITUNG

In einer so großen und komplexen Ausstellung wie der documenta fifteen setzt jede Art der Kunstvermittlung gründliche und ständig fortlaufende Vorbereitung voraus. Weil unsere Walks und andere kostenpflichtige Angebote eine Einkommensquelle für die Institution darstellen, werden sie gegenüber anderen wichtigen Aufgaben priorisiert, die genauso Teil unserer Arbeit sind: Unterstützung von Künstler*innen, Vermittlung im Ausstellungsraum oder individuelle Recherchezeit. Wir stehen also unter dem Druck, Quantität anstatt Qualität zu liefern.

Unsere Arbeitsverträge legen die Art und den Umfang unserer Aufgabenfelder nicht fest, was zu Unsicherheiten und Missbrauch in ihrer Umsetzung führt. So wurde uns nachträglich kommuniziert, dass Überstunden auf Grund von Recherchezeit nicht akzeptiert werden oder ausgleichbar sind, was einer Nicht-Anerkennung unserer bereits geleisteten Überstunden gleichkommt.

Deshalb brauchen wir Vereinbarungen bezüglich

- der gerechten Aufteilung und Vergütung von Walks, anderen Vermittlungsformaten, Vermittlung im Ausstellungsraum und Künstler*innen-Unterstützung für die vier verschiedenen Arbeitsverträge (Vollzeit, Teilzeit, Werkstudierende, Honorarkräfte);
- bezahlter Recherchezeit, die als zeitintensiver, notwendiger und fortwährender Teil unserer Arbeit anerkannt werden muss;
- Vertrauen in die Zuverlässigkeit und Professionalität unserer Arbeitsleistung als Kunstvermittler*innen.

COVID

Die letzte Corona-Welle in unserem Team hat die Konsequenzen einer unzureichenden und nicht nachhaltigen Planung verdeutlicht. Die vielen krankheitsbedingten Ausfälle führten zu einem überhöhten Arbeitsaufwand, wochenlangem kurzfristiger Vertretungsarbeit und daraus folgender stressbedingter Überlastung. Obwohl diese Situation einen äußerst negativen Einfluss auf die Qualität unserer Arbeit und die Arbeit anderer Mitarbeitender hatte, gibt es noch immer keine documenta-weite Strategie zum Umgang mit diesem Problem.

- Wir fordern die Einführung einer langfristigen Strategie und nachhaltiger Arbeitsabläufe zum Umgang mit krankheitsbedingten Ausfällen.

BUCHUNGSSYSTEM UND ARBEITSABLAUF

Es geht zu viel Energie in dysfunktionalen Arbeitsabläufen verloren. Wir arbeiten mit einem Buchungssystem, das nicht unseren Bedürfnissen angepasst ist, und das Team, welches das System verwaltet, ist unterbesetzt. Nachdem die Corona-Welle einschlug, waren wir überwältigt von der Menge und Art der Kommunikation, die erforderlich war, um die kostenpflichtigen Vermittlungsformate abdecken zu können. Da weder seitens der Education-Abteilung noch des Buchungsteams der Wille und/oder die zeitliche Kapazität bestand, um die belastenden Strukturen zu verändern, waren wir gezwungen, selbst Arbeitsabläufe anzupassen und Kommunikationsstrategien zu entwickeln.

Als Vermittler*innen sind wir nicht verantwortlich für strukturelle Defizite oder fehlende Arbeitskräfte; trotzdem sind wir diejenigen, die mental und physisch unter den Konsequenzen dieses Missmanagements leiden. Hinzu kommt, dass trotz der zugesicherten Gleichbehandlung in Bezug auf Buchungsanfragen viele Festangestellte ständig unter Überarbeitung litten, während einige freie Mitarbeiter*innen kaum gebucht wurden.

Da wir über 130 sobat-sobat sind, die versuchen, konstruktiv miteinander zu arbeiten, fordern wir

- eine Vorlaufzeit von einer Woche bezüglich unseres Arbeitspensums;
- effiziente Kommunikation: so viel wie nötig, so wenig wie möglich und – außer in Notfällen – nur während der Arbeitszeit;
- einen Notfallplan für potenzielle Arbeitsausfälle;
- Zusammenarbeit des Teams zur Verbesserung von Organisationsstrukturen.

ARBEITSGERÄTE

Wir nutzen unsere privaten E-Mail-Adressen und digitalen Geräte für die Arbeitskommunikation. Weil die Bitte um Arbeitsgeräte mehrfach abgelehnt wurde, fordern wir

- einen finanziellen Ausgleich der entstandenen Kosten (Datenvolumen, Handyguthaben);
- Einführung einer dienstlichen E-Mail-Adresse für alle dienstlichen Kommunikationsangelegenheiten, wie im Arbeitsvertrag festgelegt.

DATENSCHUTZ UND SICHERHEIT

Unsere Arbeit wurde durch Leaks vertraulicher Daten von verschiedenen Seiten angegriffen. Unsere persönlichen Informationen, Texte und Filmmaterialien wurden ohne unsere Zustimmung veröffentlicht, mit dem Ziel, unsere Integrität und Professionalität infrage zu stellen. Hinzu kommt, dass einige von uns aufgrund von intern gelecktem Material persönlichen Angriffen ausgesetzt wurden.

Der Zugang zu sensiblen Informationen wird mittlerweile besser kontrolliert, diese Maßnahmen wurden jedoch erst in Folge mehrerer schwerwiegender Vorfälle ergriffen; eine öffentliche oder interne Stellungnahme gab es bis heute nicht.

In einem Umfeld, das von rassistischen und queerphoben Angriffen und einem daraus folgenden Misstrauen geprägt ist, fordern wir

- eine institutionelle Strategie, um Datenschutzverletzungen vorzubeugen;
- eine offizielle Reaktion auf die geschilderten Vorfälle und fortlaufende Informationen über die ergriffenen Gegenmaßnahmen;
- ein transparentes und vertrauensvolles Arbeitsumfeld, in dem wichtige Informationen proaktiv übermittelt werden und in dem sichergestellt wird, dass diese Informationen alle erreichen.

PERSÖNLICHE KOMMUNIKATION

Wir haben mehrere Beispiele einschüchternder und gewaltvoller Kommunikation durch Mitarbeiter*innen zusammengetragen. Weil dieses Verhalten ein toxisches Arbeitsklima hervorbringt, benötigen wir

- Achtsamkeit im Sprachgebrauch und ein Bewusstsein über die Auswirkungen von hierarchischer Kommunikation für das Personal;
- bedürfnisorientierte und sensible Kommunikation zwischen den sobat-sobat und den Mitgliedern des Education-Teams;
- proaktive Kommunikation anstelle eines bloßen Reagierens auf Nachfragen und Bitten.

Wir verstehen diesen Brief als Einstieg in weiterführende Gespräche über unsere Forderungen. Es gibt Themen, die wir im Rahmen dieses Briefes nicht ausführlich ansprechen konnten, die aus unserer Sicht aber ebenfalls eine wesentliche Rolle in zukünftigen Diskussionen spielen müssen:

- das Fehlen eines brauchbaren Konzepts für Barrierefreiheit und Diversität, sowie einer fortlaufenden Auseinandersetzung mit diesen Themen während und nach der 100 Tage der documenta fifteen;
- eine kohärente Richtlinie für den Umgang mit Rassismus, Antisemitismus und anderen Formen der Diskriminierung innerhalb und entgegen unseres Teams.

Die Tatsache, dass diese Versäumnisse in einem offenen Brief angesprochen werden müssen und nicht intern geklärt wurden, sagt viel über die Strukturen unseres Arbeitsumfeldes aus.

Von anderen documenta-Mitarbeiter*innen wissen wir, dass ein Großteil der angesprochenen Probleme nicht nur uns sobat-sobat betrifft. Wir möchten dazu anregen, die Arbeitskultur bei der documenta fifteen zu überdenken, indem wir uns organisieren, um vom Leitungsteam der Bildung und Vermittlung sowie der gesamten documenta und Museum Fridericianum gGmbH gehört zu werden.

Wir können – und wollen – nicht weiter im Überlebensmodus arbeiten. Wir sind zur documenta fifteen gekommen, um Verantwortung zu teilen und uns auf die Komplexität der Ausstellung einzulassen, um dies jedoch tun zu können, brauchen wir ein Umfeld, in dem wir uns nicht gefährdet fühlen. Die beschriebenen Strukturen hindern uns darin, unser Potenzial in der Kunstvermittlung zu entfalten und verunmöglichen zugleich eine positive Neuerung unserer Arbeit.

Es bleibt die Frage bestehen: Wenn ein solch großes Kunstereignis wie die documenta fifteen informelle Gespräche über Freund*innenschaft, Solidarität und kollektives Schaffen anregen

will – wessen Arbeit ermöglicht diesen Austausch? Was braucht es, um dieses Ziel zu erreichen?

Die Institution documenta konfrontiert uns mit prekären Arbeitsbedingungen, doch die Praxis des lumbung bietet eine Möglichkeit, uns dieser Situation zu stellen: von der vergeblichen Kritik zu einem kollektiven Bemühen um Alternativen. Lassen wir uns diese Chance nicht entgehen!

Mit freundlichen Grüßen

Die organisierten sobat-sobat (sobat2organized@gmail.com)

*Dieser Brief ist das Resultat eines komplexen kollektiven Schreibprozesses, der am 08.07.2022 begann. Annähernd die Hälfte der sobat-sobat war über dieses Statement informiert oder trug sogar aktiv dazu bei. Wir nehmen an, dass noch weitere Vermittler*innen dem Inhalt zustimmen. Der Brief wurde am 04.08.2022 intern an das Management der documenta und Museum Fridericianum gGmbH, die Abteilung Bildung und Vermittlung und das Artistic Team gesendet. Bis heute haben wir weder eine angemessene noch eine konkrete Antwort auf unseren Offenen Brief von der Leitung der Education-Abteilung erhalten. Als Reaktion auf den offenen Brief hat Alexander Farenholtz, Interims-Geschäftsführer der documenta und Museum Fridericianum gGmbH, angeboten, Gespräche mit gewählten Vertreter*innen der sobat-sobat aufzunehmen. Wir hoffen, in diesen gemeinsamen Gesprächen sofortige Änderungen der drängenden Probleme der Arbeitsbedingungen der Kunstvermittler*innen auf der documenta fifteen zu bewirken und zugleich langfristige Verbesserungen der Arbeitsbedingungen für zukünftige documenta-Ausstellungen etablieren zu können.