

Stadt Oberhausen	Drucksache Nr. M/16/5554-01	Termin 03.06.2020	Kulturausschuss Integrationsrat		
<u>Bericht / Mitteilung</u>			öffentlich		
Termin	Gremium	Vorlage zur*	Ergebnis	Beschluss- kontrolle*	
03.06.2020	Kulturausschuss	K			
16.06.2020	Integrationerrat	K			

Berichtsgegenstand

Diversitätskonzept Theater Oberhausen

Sachdarstellung

Das Theater Oberhausen versteht sich als Stadttheater für die Stadt Oberhausen und ihre Bewohner*innen. Viele Partizipationsangebote und die Verschränkung von Kunst und Bürger*innenbeteiligung zeichnen das Theater aus.

Seit 2019 arbeitet das Theater Oberhausen noch zielgerichteter daran, sich in den Bereichen Personal, Publikum und Programm diversitätsorientierter aufzustellen. In der Anlage findet sich im Diversitätskonzept strategische Überlegungen zur Diversitätsentwicklung für die nächsten Jahre.

Anlage

Diversitätskonzept Theater Oberhausen

Theaterleitung	Dezernent Dezernat 1	Kämmerer	Oberbürgermeister
Fiedler / Hennemann Datum 14.05.2020	Tsalastras Datum 15.05.2020	Datum	Datum
* Vorlage zur: * Ergebnis : Beteiligung:			
Kenntnisnahme (K) Kenntnisnahme (K) Personalrat []			
Gleichstellungsstelle []			

Drucksache Nr.: M/16/5554-01 / Seite 1 von 1

DIVERSITÄTSKONZEPT THEATER OBERHAUSEN

Inhalt

Einführung	1
Vision	1
Rahmenbedingungen	2
Programm	3
Überblick Programm	3
Maßnahmen zur diversitätsorientierten Programmgestaltung	4
Publikum	4
Überblick Publikum	4
<i>Dimension Alter</i>	4
<i>Dimension Soziale Herkunft</i>	5
<i>Partnerschaften</i>	5
Maßnahmen zur diversitätsorientierten Publikumsentwicklung	5
<i>Dimension Alter und Behinderung und Sprachen</i>	5
<i>Dimension Sprache</i>	6
<i>Übergreifende Dimensionen</i>	6
Personal	6
Überblick Personal	6
Maßnahmen zur diversitätsorientierten Personalentwicklung	7
Schlussbetrachtungen und finanzielle Fragen	8

Einführung

Vision

Die Stadtgesellschaft NRWs, des Ruhrgebiets und auch Oberhausens ist sehr vielfältig. Die Vielfalt der Gesellschaft zeigt sich in verschiedenen Diversitätsdimensionen, z.B. Geschlecht, Alter, sozioökonomischer Status, sexuelle Orientierung und Herkunft. In Oberhausen haben ca. 25% der Bevölkerung¹ einen Migrationshintergrund. Das Theater möchte möglichst viele Personen der Stadtgesellschaft ansprechen.

¹ Quelle:

http://www.integrationsmonitoring.nrw.de/integrationsberichterstattung_nrw/Integration_kommunal/Integrationsprofile/Integrationsprofile---Oberhausen.pdf

Wir sehen die Chancen für das Theater auch darin, Personen, die sich bisher nicht auf der Bühne repräsentiert gesehen haben oder denen die Themen und Stoffe fremd waren, dafür zu gewinnen, dieses Theater als ihr Theater zu begreifen. Wir wollen, dass alle Bewohner*innen und Gäste der Stadt das Gefühl haben, immer am Theater Oberhausen willkommen zu sein und nicht nur bei punktuellen Programmangeboten. Das bedeutet auch, dass in den Repertoire-Theaterstücken bisher nicht gehörte Stimmen zu Wort kommen müssen und nicht gezeigte Perspektiven einen Platz bekommen. Wir wünschen uns außerdem, dass das Programm interdisziplinärer wird, wir das Verständnis von Sprechtheater erweitern und mit Sprache jede Form der Kommunikation verstehen. Wir erhoffen uns, neue Formate zu entwickeln, so dass es hier selbstverständlich sein wird, dass auch offene Abende von Personen aus der Stadtgesellschaft gestaltet werden und Begegnungen von Menschen möglich sind, die sich in ihrem Alltag sonst nicht begegnen. Wir wollen unsere weißen Flecken in der eigenen Ausrichtung und Aufstellung erkennen und wünschen uns eine umfassende, bereichsübergreifende und inhaltlich weitreichende Anpassung in den Strukturen, Verhaltensweisen und Prozessen an unserem Theater. Dabei hoffen wir, eine gute Kommunikation innerhalb des Hauses und darüber hinaus zu etablieren und das Theater zu einem angenehmen Arbeitsort aller Mitarbeitenden zu machen.

Wir möchten verstärkt einen Anreiz für verschiedene Initiativen und Communities² der Stadt bieten, als auch ein reizvolles, neues Angebot für das bisherige Stammpublikum offerieren. Wir möchten den Einfluss dieser Gruppen auf die Programmgestaltung ermöglichen. Diese Veränderungen werden begleitet von: Einführungen, Expert*innengesprächen, Diskussionen und anderen partizipativen Formaten der kulturellen Bildung und Auseinandersetzung. Wir wollen nicht nur unsere Sprache in andere übersetzen, wir wollen gemeinsam eine Sprache entwickeln, die verschiedenste Besucher*innen in ihrer Lebensrealität abholt, ihnen dadurch Rückhalt und Ermutigung anbieten und das Theater Oberhausen zu ihrem ureigenen Theater machen.

Die Stadt Oberhausen und ihre Bewohner*innen sollen Teil des Theaters werden und das Theater wirklich ein *Stadttheater* im Wortsinn. Wir wollen von projektbezogenen Partizipationsangeboten zu einer noch stärkeren Verschränkung von Kunst und Bürger*innenbeteiligung gelangen.

Diversitätsverständnis

Auf Grundlage des Prozess *Viefalt in Zukunft* der Stadt Oberhausen beziehen wir uns auf das Diversitätsverständnis der ZAK NRW. Daher orientieren wir uns an Artikel 3 des Grundgesetzes, sowie am Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, das Benachteiligungen verhindern und beseitigen soll. Der Fokus liegt auf gleichen Zugängen zu Kultur, Kultureller Bildung und Kulturinstitutionen für Menschen mit diversen kulturellen und ökonomischen Hintergründen. Auch im Projekt *360° Fonds für Kulturen der neuen Stadtgesellschaft*, gefördert durch die Kulturstiftung des Bundes liegt der Fokus auf der Dimension „Kulturelle Herkunft“. Neben diesem Fokus werden weitere Diversitätsdimensionen und auch die Verschränkung von mehreren Dimensionen in diesem Konzept mitgedacht. Darunter zählen soziale Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, geistige und körperliche Fähigkeiten, Alter, sexuelle Orientierung, nationale Herkunft, Ethnie.

Rahmenbedingungen

Die innerbetriebliche Kommunikation ist derzeit ein zentrales Anliegen auf dem Weg, unser Theater diverser aufzustellen. Verständnis für die inhaltliche und programmatische Ausrichtung des Hauses

² Gemeint sind unter anderem postmigrantische, diasporische und marginalisierte Gruppen in Oberhausen und der Region.

sowie die partizipative Beteiligung aller Abteilungen ist nötig um den diversitätsorientierten Prozess erfolgreich voranzubringen. Dazu bedarf es, einen Großteil der Mitarbeiter*innen für diese Aufgaben begeistern zu können und innerbetrieblich täglich Toleranz, Wertschätzung, Offenheit für andere Perspektiven und solidarisches Handeln zu leben, um die diversitätsorientierte und damit explizit die interkulturelle Öffnung auf allen vier angestrebten Ebenen – Personal/Programm/Publikum/Ansprache – umsetzen zu können.

Die Ansprüche an das Theater in Hinblick auf die Zusammensetzung der Stadtgesellschaft und die darauf reagierende Programmausrichtung erfordern einen langfristigen Veränderungsprozess. Es bedarf organisatorischer und personalwirtschaftlicher Anpassungen, um diese Aufgaben bewältigen zu können. Dieser wichtige Weg soll gemeinsam gestaltet werden um die Expertise aller Mitarbeitenden zu nutzen. Durch viel interne Kommunikation und eine fortlaufende Transparenz wird die kontinuierliche partizipative Zusammenarbeit ermöglicht.

Programm

Überblick Programm

Das Theater Oberhausen ist in der Spielzeit 2017/18 nicht nur damit angetreten, einen spannungsreichen Spielplan vorzustellen, neue Formen der kollektiven Zusammenarbeit auszuprobieren, flachere Hierarchien zu installieren und gerechtere Bezahlung einführen zu wollen – allen ist nachhaltig daran gelegen, das Theater noch stärker für die Stadtgesellschaft zu öffnen und in besonderer Weise ein Theater für alle Bewohner*innen dieser Stadt zu sein.

Bereits umgesetzt sehen wir dieses Anliegen u.a. in dem vielfältigen Programm der **theater:faktorei**. Die Theater:faktorei umschließt alle partizipativen Angebote im Haus. Sie bietet Projekte und Werkräume für alle an, die Theater nicht nur als Zuschauer*in erleben möchten. Die Angebote der theater:faktorei (Werkräume, Projekte, Workshops) sind kostenfrei und versuchen möglichst inklusiv, intergenerativ und interdisziplinär mit einer Durchlässigkeit zu den anderen Künsten zu arbeiten. Die neun Gruppen die aktuell diese Arbeit leisten arbeiten zum größten Teil ehrenamtlich.

Außerdem geben wir verschiedenen Menschen und Gruppen Möglichkeiten, ihre eigenen kulturellen Praxen in das Theater hineinzutragen und zu zeigen. Es gibt in den unterschiedlichen Communities einen großen Schatz an Geschichten und ästhetischen Ausdrucksweisen. Das Theater möchte auch ein Repräsentationsort dafür sein. Beim „Späti“ der Donnerstagsabends in der Bar „Pool“ des Theaters stattgefunden hat, wurden unterschiedlichste Menschen erreicht, die bisher nicht zum Stammpublikum des Theaters gehörten. Um eine stärkere Verknüpfung dieser Beteiligungsmöglichkeit und neuen Formaten mit den Repertoire-Stücken zu ermöglichen geht das bisherige Format des „Späti“ im neuen Konzept einer „**Akademie der lauten Gedanken**“ (s.u.) auf.

Verdichtet hat sich unser Bemühen auch im **d.ramadan**, einer viel beachteten und sehr gut besuchten interreligiösen und transkulturellen Veranstaltungsreihe über Spiritualität, Ritual und Gemeinschaft mit Lesungen, kleinen Inszenierungen und Vorträgen aus unterschiedlichen Kulturkreisen während des Ramadans 2018, die jeweils mit einem gemeinsamen Essen zum Sonnenuntergang endeten. Nach einer schmaleren Variante in der Spielzeit 18/19 plant das Theater Oberhausen in der laufenden Spielzeit 2019/20 wieder ein volles Programm mit Initiativen aus der Stadt.

Einblicke in das Repertoire-Programm des Theater und hinter die Kulissen bieten die regelmäßigen **Einführungen** und **Nachgespräche** zu den Vorstellungen und die **Führungen**. Ergänzt wird dieses Angebot durch die Matinee „**Morgenschwärmer**“, bei der es bei Kaffee und Croissants Sonntagsmorgens Ausschnitte aus den laufenden und kommenden Produktionen und Hintergrundinfos gibt.

Maßnahmen zur diversitätsorientierten Programmgestaltung

Ziel ist es, dass im Programm postmigrantische, migrantische, bisher unterrepräsentierte und marginalisierte Personen und Positionen stärker vertreten werden. Daher ist geplant, diese stärker in die Gestaltung miteinzubeziehen und z.B. im Programm des d.ramadan Beiträge mit Personen of Color, unterrepräsentierten und marginalisierten Positionen und von (migrantischen) Vereinen und Initiativen der Stadtgesellschaft zu gestalten.

Bei der Bearbeitung von Themen, die marginalisierte, unterrepräsentierte oder diskriminierte Gruppen betreffen ist ein Dialog über Sehgewohnheiten, Klischees oder reproduzierende Bilder besonders wichtig. Vielen Künstlern ist es wichtig weder Vorurteile bisher unterrepräsentierter und marginalisierter Personen, noch Diskriminierungsstrukturen zu reproduzieren. Um den Künstler*innen eine bewusste und informierte Entscheidung zu ermöglichen stehen die **Agent*innen** während der Entstehung einer Inszenierung als Ansprechpersonen zur Verfügung, besuchen (End-)Proben und teilen ihre Überlegungen zur Darstellung von Figuren und Themen mit. Auf Wunsch schließt dies z.B. auch die Beratung der/des zuständigen Dramaturg*in vor Probenbeginn sowie im Probenprozess ein. Sämtliche in den konkreten Inszenierungsprozess involvierte Mitarbeiter*innen können diese Beratung in Anspruch nehmen.

Bei der Behandlung von Themen und Bereichen, die Diversität betreffen, soll es die Möglichkeit geben, „**Critical Friends**“ hinzuzuziehen, die besondere Expertise haben. Vor allem wenn bei einer Produktion die (auch) das Thema Diversität behandelt, niemand beteiligt ist, der auf verletzende Reproduktionen von Klischees o.ä. aufmerksam machen kann oder möchte, sollen Personen mit besonderer Expertise hinzugezogen werden können.

Für die Spielzeit 2020/21 ist geplant, eine Position (Text und Regisseur*in) vom Ensemble bestimmen zu lassen. Dem Wunsch des Ensembles nach **Mitbestimmung**, sowie der Überzeugung, dass es sinnvoll ist Mitarbeiter*innen aktiv an der Spielplangestaltung teilhaben zu lassen, wurde damit entsprochen.

Die „**Akademie der lauten Gedanken**“ ist ein Ort um gesellschaftliche Diskurse zu verhandeln und sich selbst in künstlerische Auseinandersetzungen und ästhetische Forschungen begeben können. Die Akademie zeichnet sich durch partizipative Angebote und Veranstaltungen aus.

Es sind wie bisher Produktionen geplant, die teilweise im Stadtraum stattfinden und bei denen es für die Bewohner*innen der Stadt die Möglichkeit gibt sich zu beteiligen.

Publikum

Überblick Publikum

Dimension Alter

Seit der Spielzeit 17/18 hat das Theater begonnen **Theater für das ganz junge Publikum** zu machen. Binnen sehr kurzer Zeit konnte durch verstärkte Netzwerkarbeit und theaterpädagogische Angebote das Interesse vieler Kindertageseinrichtungen, Tagesbetreuungen, Eltern und Großeltern geweckt werden. Grundlegend für die Produktionen für die Jüngsten ist, dass es im künstlerischen Prozess eine enge Partnerschaft mit einer Kindertageseinrichtung mit sehr jungen Kindern (ab ca. 2 Jahren) gibt. Die Kita wird Recherche-Ort und im Theater werden gemeinsam mit den Kindern die neu entwickelten künstlerischen Formen erprobt. Die Angebote für das junge Publikum sprechen aber auch Eltern an, die so ihren Weg ins Theater finden.

Auch baulich soll das Haus weiter an die Anforderung unterschiedlicher Menschen angepasst werden. Für Stücke im Saal 2 gibt es eine **Toilette für Kleinkinder sowie einen Wickeltisch**.

Dimension Soziale Herkunft

Freie Eintrittskarten vergeben wir unter anderem über KulturPott.Ruhr e.V. und an Einrichtungen für Geflüchtete, um auch Menschen mit geringem Einkommen den Theaterbesuch zu ermöglichen.

Unsere „**Klassenkasse**“ übernimmt die Kosten für den Theaterbesuch von Kindern und Jugendlichen, deren Eltern sich diesen nicht leisten können. So können wir alle Schul- und Kitakinder unabhängig von der finanziellen Situation ihrer Eltern im Theater willkommen heißen. Auch übernimmt die „Klassenkasse“ Kosten, die mit dem Theaterbesuch zusammenhängen, eine Kindertagesstätte zum Beispiel einen Kleinbus mieten muss, um mit den Jüngsten ins Theater zu kommen.

Zudem haben wir das Projekt „**Karte aufschieben**“ gestartet. Die*der Besucher*in kann an der Kasse nicht nur die eigene Karte kaufen, sondern zahlt zusätzlich eine oder mehrere weitere, die daraufhin Besucher*innen ohne Budget zur Verfügung stehen. Derzeit steht ein gesponsertes Starterset von „aufgeschobenen Karten“ zur Verfügung, damit diese den Interessierten sofort zur Verfügung stehen.

Partnerschaften

Leider gelingt es bisher noch nicht ausreichend das vielfältigere Publikum der besonderen Veranstaltungen wie d.ramadan kontinuierlich und dauerhaft für unser (Repertoire-)Programm zu gewinnen. Um das zu erreichen, hat der **Ausbau unserer Netzwerke und Kooperationspartnerschaften** einen hohen Stellenwert. Dazu arbeiten wir zusammen mit z.B. der lokalen freien Szene, mit Jugendeinrichtungen, der ZIB-Bildungsoffensive, kitev - Kultur im Turm e.V., Druckluft, der Internationalen Kinderakademie, der Lebenshilfe, Wohneinrichtungen für Geflüchtete, dem Büro für Interkultur, dem Kommunalen Integrationszentrum, dem Literaturhaus, der Geschichtswerkstatt, Kindertageseinrichtungen, Schulen und Seniorenheimen sowie KulturPott.Ruhr e.V.

Maßnahmen zur diversitätsorientierten Publikumsentwicklung

Das Programm „**Neue Wege**“ ermöglicht eine Neugestaltung des Foyers und erweiterte Öffnungszeiten während denen das Theater auch außerhalb der Stückbetriebs partizipative Angebote, Austauschmöglichkeiten und Workshops anbietet.

Dimension Alter und Behinderung und Sprachen

Um ein vielfältiges Publikum anzusprechen, soll die **Barrierefreiheit** des Theater Oberhausen stärker ausgebaut werden. Die Maßnahmen sollen so angesetzt werden, dass sie für möglichst viele Menschen den Zugang zum Theater ermöglicht.

- An Theatern ist es mittlerweile notwendiger Standard, mit einer induktiven Höranlage zu arbeiten, mit der Audiosignale von der Bühne für schwerhörige Personen zugänglich gemacht werden können. Die Möglichkeiten solch einer Anschaffung sollen recherchiert werden.
- Das Theater Oberhausen verfügt über eine Übertitelungsanlage. In Zukunft soll diese noch öfter benutzt werden, um Übertitel auf unterschiedlichen in der Stadt gesprochenen Sprachen anzubieten.
- Nach erfolgreichen Versuchen beim WESTWIND-Festival wollen wir in Zukunft regelmäßig Vorstellungen von Gebärdendolmetscher*innen simultan übersetzen lassen.
- Unsere Homepage soll zukünftig barrierefrei genutzt werden können. Das heißt, die Inhalte werden in einfacher Sprache sowie mindestens zusätzlich in Englisch und Türkisch vermittelt. Zudem streben wir barrierefreies Webdesign für Menschen mit einer Sehbehinderung an.

- Auf der Homepage soll ein InfoButton integriert werden, der schnell Informationen über die Zugänglichkeit des Theaters (Parkplätze, Fußweg, Toiletten, Rampen, etc.) bieten. Menschen, die häufig durch bauliche Gegebenheiten am Zugang zu Institutionen gehindert werden, sollen hier hilfreiche Informationen bekommen, die einen Besuch im Theater ermöglichen.

Dimension Sprache

Um durch qualitative Forschung die Zugänglichkeit zum Theater zu erforschen und Maßnahmen zu entwickeln, die das Theater auch für Nicht-Besucher*innen zu einem attraktiven Ort zu machen, wird es verschiedene **Fokusgruppen Gespräche** geben.

In einer Fokusgruppe mit 5-6 Personen wird in der Spielzeit 19/20 ausgetestet, wie Personen ein deutschsprachiges Stück erleben, wenn es vorher eine nicht-deutschsprachige Einführung gibt. Diese Vorgespräche finden mehrsprachig statt und besprechen den Ablauf und Inhalt des jeweiligen Stücks. Mit der Fokusgruppe soll das Wissen über die Bedarfe und Wünsche von Personen, die sich migrantischen Gruppen zugehörig fühlen und sich aufgrund ihrer Deutschkenntnisse nicht zutrauen, ein Theaterstück zu verstehen oder sich mehrsprachige Angebote wünschen, erhöht werden. Die Erkenntnisse bilden die Basis zur Erstellung von dauerhaften Angeboten.

Übergreifende Dimensionen

Die Menge der Besucher*innen des Theaters entspricht nicht den Wünschen und Erwartungen des Theaters und gleichzeitig schafft das Theater es bisher nicht gut genug, neue Publikumsschichten anzusprechen. Gemeinsam mit Experten wird ein Befragungs-Konzept zur **Nicht-Besucher*innen-Forschung** entwickelt und umgesetzt. Es besteht großes Interesse eine Befragung gemeinsam mit anderen Kulturinstitutionen aus Oberhausen umzusetzen.

Es wird angestrebt, bisher unterrepräsentierte, nicht erreichte Personen aller Diversitätsdimensionen auch durch **Marketingmaßnahmen** besser zu erreichen. Gemeinsam mit den Mitarbeitenden der Marketing- und Presse-Abteilung werden Wege identifiziert, um Personen der Stadtgesellschaft, die mit veränderten Programminhalten stärker angesprochen werden sollen, zu erreichen und zu informieren. Auch dafür soll die Fokusgruppenarbeit weitere Ansatzpunkte, beispielsweise zu vermehrt genutzten Kommunikationskanälen geben.

Ziele der Beziehungspflege und Nachhaltigkeit sind das Bestreben, langfristig Individuen, aber auch Schulen, Vereine und Institutionen nachhaltig ans Haus zu binden. Dazu werden **Kooperationsverträge** geschlossen, um eine kontinuierliche Zusammenarbeit auch langfristig zu sichern. Das Schaffen von Strukturen, die den Austausch und Kontakt mit möglichen Partnern erleichtern, wird begrüßt.

Personal

Überblick Personal

Zu den in der Vision genannten Bemühungen gehört untrennbar, das Ensemble, die künstlerischen Produktionsteams sowie die **Mitarbeiter*innen des Hauses langfristig diverser zusammenzusetzen**, um verstärkt unterschiedliche Perspektiven und Erfahrungen in die Arbeit einfließen lassen zu können, um neue Denkanstöße und Ideen ins Haus zu bringen und auch damit unter anderem an die migrantisch geprägte Bevölkerung ein sichtbares Zeichen ihrer Repräsentation zu geben.

Es gibt die Vermutung, dass bereits in vielen Abteilungen des Theaters Menschen mit Migrationsgeschichte arbeiten. Daten zu den Diversitätsdimensionen Alter, Geschlecht, Behinderung und Staatsangehörigkeit werden erfasst. Daten zur sozialen oder kulturellen Herkunft werden nicht

erfasst. Es findet kein Monitoring von Diskriminierungserfahrungen statt. Da es **keine Erfassung dieser Daten** gibt, können sowohl Problemlagen als auch Veränderungen nicht quantitativ erfasst werden.

Durch eine Förderung im Rahmen des „360° - Fonds für Kulturen der neuen Stadtgesellschaft“ wurde die Stelle der **Agentin für Diversitätsentwicklung** geschaffen. Seit Juli 2019 arbeiten Birte Kaspers und Ella Steinmann auf dieser Position. Sie arbeiten eng mit dem künstlerischen Leitungsteam zusammen und sind gleichzeitig Ansprechpartnerinnen für alle Abteilungen des Hauses, um diesen einen Erstkontakt zum Thema Diversität zu ermöglichen und das Thema als Angelegenheit des ganzen Theaters zu etablieren. Hierzu fanden bereits zahlreiche Gespräche der Agentinnen mit den Mitarbeitenden des Theaters statt. Die Agent*innen haben im Rahmen des 360°-Programms einen Maßnahmenplan bis Ende 2020 entwickelt, der in dieses Konzept eingeflossen ist.

Maßnahmen zur diversitätsorientierten Personalentwicklung

Unser Ziel für die Mitarbeiter*innen des Theater Oberhausen ist, den Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund zahlenmäßig dem entsprechenden Querschnitt in der Bevölkerung anzupassen. Das heißt, Menschen dieser Gruppe bei gleicher Qualifikation bevorzugt einzustellen und **Bewerbungsverfahren** entsprechend zu verändern, damit mehr Personen erreicht werden. Zu prüfen ist, ob anonymisierte Auswahlverfahren generell am Haus angewendet werden können, da dieses aktuell nur bei der Besetzung der FSJ Kultur³-Stelle durchgeführt wird.

Durch veränderte **Ausschreibungen** sollen Personen erreicht werden, die bisher nicht erreicht wurden, sich nicht gemeint oder angesprochen fühlten und sich deshalb nicht beworben haben. Auch sollen die Ausschreibungen über andere Kanäle verbreitet werden als bisher. Der größere Bewerber*innen-Pool ermöglicht, die Vielfalt der Stadtgesellschaft auch personell stärker widerzuspiegeln. Hier wurden bereits positive Erfahrungen gesammelt, die Bewerberlage auf Stellen im Ensemble hat sich spürbar verändert.

In den nächsten fünf bis sieben Jahren gehen voraussichtlich zehn Mitarbeiter*innen des Theaters in den Ruhestand. Die (Neu)-Besetzungen von Stellen sind vor allem in den technischen Bereichen nicht leicht. Im Projektzeitraum sollen Angebote wie die Möglichkeit von Praktika am Theater unterbreitet, hierbei aber (auch) in einen neuen Zusammenhang gestellt werden, z.B. Kontakt mit step2mice, welches die MICE Branche bei der Beschäftigung von Geflüchteten, Migrant*innen und ausländischen Arbeitskräften unterstützt. Durch das Aufzeigen von möglichen Berufsbildern am Theater, anderweitiger Vernetzung und der Präsenz auf Jobmessen u.a. werden mehr Menschen über Theater als Arbeitgeber informiert. Auch Personen, denen das Theater als Ort nicht bekannt ist, die durch das Programm nicht angesprochen werden o.ä. lernen das **Theater als Arbeitgeber** kennen. Die höhere Bekanntheit führt zu einem größeren Bewerber*innen-Pool.

Es ist nötig die **Diversität des Personals quantitativ zu erfassen**, um Bedarfe erkennen zu können. Diese Erfassung soll nach Möglichkeit stadtweit für alle städtischen Kulturinstitutionen erfolgen. Es soll überprüft werden, ob die Vielfalt der Stadtgesellschaft sich im Personal widerspiegelt. Gespräche mit dem Kulturdezernenten und der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt zur Möglichkeit der quantitativen Erfassung sind anvisiert; zudem werden mögliche Kooperationspartner eruiert.

Um intern verstärkt ins Gespräch darüber zu kommen, wieso es wichtig ist, sich nach außen zu öffnen und sich als Kulturinstitution divers zu positionieren sind **Gesprächsformate** geplant. Diese sollen das

³ Im Rahmen des Freiwilligen Soziales Jahres Kultur lernen Freiwillige* die Arbeit in der kulturellen Einrichtung kennen, führen eigene Projekte durch und können sich über ihre Wünsche zur eigenen Zukunft klarer werden. Die Bewerbung wird zentral von der Landesarbeitsgemeinschaft Arbeit Bildung Kultur NRW e.V. koordiniert.

Arbeitsklima verbessern, eine Gesprächskultur zu etablieren und somit die Mitarbeiter*innen für den diversitätsorientierten Prozess stärken.

Im April 2020 startet ein **Weiterbildungsangebot** für die ca. 120 Mitarbeitenden des Theaters zu verschiedenen Themen auf freiwilliger Basis. Die Inhalte beruhen auf Gesprächen mit allen Abteilungen, in denen die Mitarbeitenden Fragen, Unsicherheiten und Kritik geäußert haben. Ihnen wird die Möglichkeit eröffnet, sich in Bezug auf Diversitätsdimensionen zu informieren, zu Diskriminierung zu sensibilisieren, Sicherheit in der Benutzung diskriminierungssensibler Sprache zu gewinnen und in Konfliktfällen souverän zu reagieren. Das Angebot dient der Sensibilisierung für und der Auseinandersetzung mit verschiedenen (diskriminierungskritischen) Themen. Ein Teil der Angebote wird für Mitarbeitende anderer städtischer Kulturinstitutionen geöffnet. Im Projektzeitraum wird **Literatur** beschafft, die das freiwillige Weiterbildungsangebot ergänzt.

In verschiedenen Kulturinstitutionen gibt es Ansätze, mit Hilfe diverser Regelungen wie einer Hausordnung oder Betriebsvereinbarung schriftliche und verbindliche Regeln aufzustellen, die diversitätssensibles Verhalten fördern. Es ist geplant, im Zeitraum des vierjährigen 360°-Programms **schriftliche und verbindliche Regelungen zum diversitätssensiblen Verhalten** zu erstellen.

Alle Kulturinstitutionen der Stadt Oberhausen wollen sich diverser aufstellen. Die Arbeit der Agent*innen soll auch in die Stadt Oberhausen wirken und die Möglichkeit geben, dass alle städtischen Kulturinstitutionen von der Expertise profitieren. Die Diversitätsbeauftragten der Kulturinstitutionen berichten sich gegenseitig von ihren Plänen, stimmen sich ab und planen gemeinsame Aktivitäten.

Schlussbetrachtungen und finanzielle Fragen

Ein Theater für alle sein zu wollen, bedeutet, Schwellen abzubauen und Zugänge zu ermöglichen. Die oben genannten strukturellen Maßnahmen sind notwendige Schritte in diese Richtung. Die Stadt ist an dieser Stelle ebenso wie das Theater gefordert, Prioritäten zu setzen und den von ihr initiierten Auftrag – nämlich die städtischen Kulturinstitutionen diversitätsorientiert aufzustellen – zu unterstützen.

Die Programme *360°- Fonds für Kulturen der neuen Stadtgesellschaft* der Kulturstiftung des Bundes und somit die Agentinnen für Diversitätsentwicklung und das Programm *Neue Wege* werden zu einem großen Teil durch Förderprogramme finanziert. Die „Kassenkasse“ wird aktuell durch den Rotary Club Oberhausen durch Spenden ermöglicht. In der Theater:Faktorei wird zu einem großen Teil ehrenamtliche Arbeit geleistet.

Trotz vielfältiger Förderprogramme und Unterstützer fehlen Mittel um Maßnahmen dauerhaft in die Struktur des Theaters zu integrieren. Dazu gehört zum Beispiel der regelmäßige Betrieb der Übertitelungsanlage. Durch Übersetzungen, das Einrichten des Textes ins System sowie das Bedienen der Anlage während der Vorstellung entstehen dauerhaft Kosten.

Um den Prozess der Diversitätsentwicklung auf den verschiedenen Ebenen weiterzuführen und bereits angestoßene Veränderung zu etablieren und in den (finanziellen) Strukturen des Hauses zu verankern ist es nötig Ressourcen bereit zu stellen. Neben finanziellen Mitteln ist auch ausreichend Zeit nötig, um die Veränderungen zu erkennen und die Maßnahmen ggf. anzupassen. Da die aktuellen Förderungen zeitlich begrenzt sind, ist es sinnvoll bereits jetzt die Zeit nach Auslaufen der Förderung zu berücksichtigen und zu planen, damit die Programme ihre volle nachhaltige Wirkung entfalten können.