VERBAND DEUTSCHER KONZERTCHÖRE

„Singen in Vielfalt“ – Diversity und Inclusion in Amateurchören

charta der vielfalt

UNTERZEICHNET

Anregungen und Leitlinien zur Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ durch den Verband Deutscher KonzertChöre (VDKC)

Aufmerksamkeit ohne sichtbare Anstrengung, Schönheit ohne Vorzug, Mannigfaltigkeit aller Stände, Alter und Gewerbe, ohne affektierte Wahl; Ergötzung an einer schönen Kunst, ohne Ermüdung; jede Vermischung von Geschlechtern, gleich einem Blumengarten.“[1]

Das obenstehende Zitat von Carl Friedrich Zelter, dem Freund Goethes und langjährigen Direktor der Sing-Akademie zu Berlin zeigt und beweist, dass Vielfalt und Achtsamkeit gegenüber den anderen von Beginn an zu den Wurzeln des gemeinsamen Singens und Musizierens gehören. Sie sind der Markenkern der Kultur von Chören.

Das Thema Diversity und Inclusion (in Abgrenzung zum deutschen Begriff „Inklusion“, der sich meist eingeschränkt auf die Einbeziehung von Menschen mit Behinderungen bezieht) durchdringt in vielerlei Gestalt die moderne Gesellschaft und gehört zu den grundlegenden Herausforderungen auch der Kunst- und Musikszene, ihrer Institutionen und Organisationsstrukturen. In einem Webinar im Jahr 2022 wurde das Thema im Verband Deutscher KonzertChöre (VDKC) eingehender diskutiert. In den nachfolgenden Gremiensitzungen des Bundesvorstandes wurde die Initiative der „Charta für Vielfalt“[2] als Grundlage der weiteren Auseinandersetzung in den Mittelpunkt gestellt. Die folgenden Thesen und Anregungen sind an den in der Charta aufgerufenen Materialien orientiert.

„Die Charta der Vielfalt ist eine Arbeitgebendeninitiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen. Sie wurde im Dezember 2006 von vier Unternehmen ins Leben gerufen und wird von der

[1] Zitiert nach: https://www.gorki.de/de/haus/profil
[2] https://www.charta-der-vielfalt.de/

Verband Deutscher KonzertChöre e.V.
VDKC

Generalsekretariat
Gutenbergstraße 29a
99423 Weimar

Fon 03643–7755817
E-Mail info@vdkc.de
www.vdkc.de

Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, Staatsministerin Reem Alabali-Radovan, unterstützt.

Ziel der Initiative ist es, die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in der Arbeitswelt in Deutschland voranzubringen. Organisationen sollen ein Arbeitsumfeld erschaffen, das frei von Vorurteilen ist. Alle Mitarbeiter_innen sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von Alter, ethnischer Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtlicher Identität, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung und sozialer Herkunft.

*Das Herzstück der Initiative ist eine Urkunde. Sie ist die Charta der Vielfalt im wörtlichen Sinn und eine Selbstverpflichtung der Unterzeichnenden, Vielfalt und Wertschätzung in der Arbeitswelt zu fördern. Über 5.000 Unternehmen und Institutionen mit über 14,7 Millionen Beschäftigten haben die Charta der Vielfalt bereits unterzeichnet, und kontinuierlich kommen neue Unterzeichner*innen hinzu.*

Träger der Initiative ist seit 2010 der gemeinnützige Verein Charta der Vielfalt e. V. Bundeskanzler Olaf Scholz ist Schirmherr der Initiative.“[3]

Der Text als Urkunde:

„Diversity als Chance – Die Charta der Vielfalt für Diversity in der Arbeitswelt“

Die Vielfalt der Gesellschaft, beeinflusst durch die Globalisierung, den demografischen und gesellschaftlichen Wandel, prägt auch die Arbeitswelt in Deutschland. Wir können wirtschaftlich und als Gesellschaft nur erfolgreich sein, wenn wir die vorhandene Vielfalt anerkennen, fördern und nutzen. Das betrifft die Vielfalt in unserer Belegschaft und die vielfältigen Bedürfnisse unserer Geschäftspartner*innen bzw. Bürger*innen. Die Diversität der Mitarbeitenden mit ihren unterschiedlichen Fähigkeiten und Talenten eröffnet Chancen für innovative und kreative Lösungen.

Die Umsetzung der „Charta der Vielfalt“ in unserer Organisation hat zum Ziel, ein wertschätzendes Arbeitsumfeld für alle Mitarbeitenden zu schaffen – unabhängig von Alter, ethnischer Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtlicher Identität, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung und sozialer Herkunft. Die Anerkennung und die Förderung vielfältiger Potenziale schaffen wirtschaftliche Vorteile für unsere Organisation.

Wir schaffen ein Klima des gegenseitigen Respekts und Vertrauens. Dieses hat positive Auswirkungen auf unser Ansehen in Deutschland sowie in anderen Ländern der Welt.

[3] https://www.charta-der-vielfalt.de/ueber-uns/ueber-die-initiative/

Zur Umsetzung dieser Charta werden wir

1. *eine Organisationskultur pflegen, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung geprägt ist. Wir schaffen die Voraussetzungen dafür, dass Führungskräfte wie Mitarbeitende diese Werte erkennen, teilen und leben. Dabei kommt ihnen eine besondere Verpflichtung zu.*
2. *unsere Personalprozesse überprüfen und sicherstellen, dass diese den vielfältigen Fähigkeiten und Talenten aller Mitarbeitenden sowie unserem Leistungsanspruch gerecht werden.*
3. *die Vielfalt innerhalb und außerhalb der Organisation anerkennen, die darin liegenden Potenziale wertschätzen und für das Unternehmen oder die Institution gewinnbringend einsetzen.*
4. *die Inhalte der Charta zum Thema des internen und externen Dialogs machen.*
5. *über unsere Aktivitäten und den Fortschritt bei der Förderung der Vielfalt und Wertschätzung jährlich öffentlich Auskunft geben.*
6. *unsere Belegschaft über den Mehrwert von Vielfalt informieren und sie bei der Umsetzung der Charta einbeziehen.*

Wir sind überzeugt: Gelebte Vielfalt und Wertschätzung dieser Vielfalt haben eine positive Auswirkung auf unsere Organisation und auf die Gesellschaft in Deutschland.“[4]

Unterzeichnet am 15.09.2025

Prof. Ekkehard Klemm

Der VDKC bekennt sich zu den Leitlinien der „Charta der Vielfalt“ mit ihrem besonderen Augenmerk auf die „Vielfaltsdimensionen“:

„Im Zentrum dieses mehrschichtigen Modells steht die Persönlichkeit. Unmittelbar im Kreis um die Persönlichkeit herum sind die nahezu unveränderbaren Eigenschaften einer Person angeordnet. Diese haben den größten Einfluss auf Ein- oder Ausgrenzung. Wir nennen die Bestandteile dieses inneren Kreises die sieben Diversity-Kern-Dimensionen.“[5]

Der folgende Text orientiert sich an dem auf der Website der „Charta der Vielfalt“ abrufbaren Schaubild. Zu den einzelnen Kerndimensionen sind dort Leitgedanken formuliert, die jeweils per Link angeklickt werden können. Für einen Chorverband bedarf es einer sinnvollen Anpassung, die in den sieben Punkten anhand der Anregungen der Charta versucht wird. Das Papier ist als ‚Leitfaden‘ für unsere Chöre zu verstehen, es kann individuell angepasst oder übertragen werden. Wichtig ist die Auseinandersetzung,

[4] https://www.charta-der-vielfalt.de/ueber-uns/ueber-die-initiative/die-urkunde-im-wortlaut/
[5] https://www.charta-der-vielfalt.de/fuer-organisationen/vielfaltsdimensionen/

wie verschiedene öffentliche Diskussionen gerade der letzten Zeit über Machtmissbrauch, Diskriminierung verschiedener Form auch im Musikbetrieb gezeigt haben. Hier zu reagieren, sollte für einen Chorverband selbstverständlich und ein Herzensanliegen im wahrsten Sinne sein, geht es doch um das Herz der Kunst und die Herzen derer, die mit uns und für die wir musizieren.

Die sieben Dimensionen der Vielfalt im grafischen Modell[6]



[6] https://www.charta-der-vielfalt.de/fuer-organisationen/vielfaltsdimensionen/

Singen in Vielfalt – Ein Leitfaden des Verbandes Deutscher KonzertChöre (VDKC)

Diversity und Inclusion in Amateurchören

1. Alter

In unseren Chören musizieren unterschiedliche Generationen mit unterschiedlichsten Erfahrungsschätzen und -werten miteinander. Wir betrachten diese Dimension der Vielfalt als eine besondere Chance, in der sich unterschiedliche Wertesysteme der Generationen begegnen, im ständigen Austausch stehen und unter dem Aspekt der gemeinsamen künstlerischen Aufgaben sich gegenseitig inspirieren.

- Wir bemühen uns, dass **alle Generationen wertschätzend miteinander umgehen** und berücksichtigen in der Zusammensetzung von Vorständen und Gremien die unterschiedlichen Generationen unseres Chores/Vereins/Verbandes.
- Wir bemühen uns um einen **ständigen Wissenstransfer zwischen Jung und Alt** in beide Richtungen.
- Wir gestalten **Weiterbildungsangebote** und Maßnahmen, die unsere Mitglieder und fest engagierte Mitarbeiter*innen fachlich, gesundheitlich und insbesondere künstlerisch fit halten für die wunderschöne Aufgabe, die uns verbindet.
- Wir bemühen uns um **flexible Arbeitszeiten und -bedingungen** für unsere fest angestellten Mitarbeiter*innen und ermöglichen ihnen Raum für individuelle Gesundheitsvorsorge, Pflege von Angehörigen etc.

2. Ethnische Herkunft und Nationalität

In unseren Chören begegnen sich Menschen aller Nationalitäten und musizieren Repertoire aus der ganzen Welt. Die Tradition der deutschen Amateurchöre ist von jeher auf Internationalität ausgerichtet. Heinrich Schütz war der erste Komponist mit europäischem Profil, Haydn und Mendelssohn erhielten viele Anregungen in London, Mozart in Paris. Im 20. Jahrhundert geht der Blick der Komponist*innen wie der Interpreten mehr und mehr über Grenzen hinweg, bemüht sich um internationale Verständigung und wirkt damit auch Ansätzen und Vorwürfen einer ‚kolonialistischen‘ Kunst und Musik entgegen.

- Wir bemühen uns um eine **weltoffene Atmosphäre**, um **Aufgeschlossenheit in unseren Vorständen** und richten unsere Arbeit auf entsprechend diverse Zielgruppen aus.
- **Interessent*innen aus anderen Kulturkreisen** betrachten wir **als Bereicherung** und suchen sie, in unsere Arbeit inspirierend einzubinden.

Verband Deutscher KonzertChöre e.V.
VDKC

Generalsekretariat
Gutenbergstraße 29a
99423 Weimar

Fon 03643–7755817
E-Mail info@vdkc.de
www.vdkc.de

- **Nationaler und internationaler Austausch** gehören zu unserer kulturellen Normalität, die Nutzung und der Aufbau entsprechender Netzwerke zu unserem Profil.
- Wir bemühen uns um **Sensibilität für kulturelle Unterschiede wie auch Gemeinsamkeiten** und setzen uns damit jederzeit wertschätzend und mit Respekt auseinander.
- Unsere **künstlerische Arbeit berücksichtigt kulturelle Vielfalt** auch in den Programmen und im musizierten Repertoire.

3. Geschlecht und geschlechtliche Identität

Musiker*innen und Künstler*innen setzen sich seit Jahrhunderten mit den Fragen der geschlechtlichen Identität auseinander. Die weltberühmte Skulptur „Hermaphrodite“ in den Uffizien zu Florenz aus dem 1. Jahrhundert n. C. ist nur eines der vielen Beispiele, dass Mythologie und Künste damit grundsätzliche Fragen des Menschseins ansprechen. Shakespeares Schauspieler spielten Frauen und Männer, die Musik ist von Counterstimmen bei Händel und Hosenrollen von Mozart über Strauss bis in die Moderne geprägt. „Geschlechtliche Identitäten sind sehr vielfältig und Selbstbezeichnungen können sich ändern, deshalb kann es keine verbindliche oder dauerhafte Definition geben. Personen identifizieren sich beispielsweise als trans*, inter*, nicht-binär oder cisgender. Geschlechtliche Identitäten gehen aber über diese Selbstbezeichnungen hinaus.“7

Die zeitgenössische Kunst lebt wie die gesamte Gesellschaft von der Vielfalt der Konzepte, Ansichten und Selbstbezeichnungen, die damit verbunden sind. Ausgrenzungen jeder Art laufen der Freiheit der Kunst zuwider.

- Wir bemühen uns um eine **gendergerechte interne und externe Kommunikation**, in der und damit sich alle gemeint fühlen.
- Eine **Orientierung am Gender Pay Gap** ist für uns selbstverständlich.
- Wir akzeptieren vorbehaltlos und bemühen uns um die **Unterstützung neuer Rollenmodelle**.
- Wir bemühen uns um **vielfältig aufgestellte Teams** und orientieren die Verteilung von Aufgaben nicht am Geschlecht.
- Umgekehrt fördern wir **geschlechtliche Identität** dort, wo sie der besonderen Förderung bedarf, bspw. in der noch immer von Männern dominierten Berufsgruppe von Dirigent*innen.

[7] https://www.charta-der-vielfalt.de/fuer-organisationen/vielfaltsdimensionen/geschlecht-und-geschlechtliche-identitaet/

4. Körperliche und geistige Fähigkeiten

Die „Charta der Vielfalt“ spricht bewusst von Fähigkeiten und nicht von Einschränkungen oder Behinderungen. Mit Ludwig v. Beethoven verfügt die Musik über ein besonders krasses Beispiel, zu welch kreativen, geistigen und schöpferischen Höchstleistungen Musiker*innen fähig sind, auch der fast erblindete Bach hat noch komponiert. Pianisten mit nur einem Arm haben Komponist*innen zu Klavierkonzerten für die linke Hand inspiriert, nicht zu reden, welche Kräfte Auftrittsängste oder nervliche Störungen wie ADHS etc. entfalten können, um dennoch und vielleicht gerade deshalb und damit Charisma zu erzeugen, das uns als Zuhörende tief bewegt.

- Wir bemühen uns, dass unsere Mitglieder **barrierefrei** mit uns **musizieren** können. Hierfür schaffen wir übersichtliche Angaben zur Barrierefreiheit und geben Ansprechpersonen an, die für Fragen zu Inklusion und Barrierefreiheit zur Verfügung stehen.
- In unseren Verbänden und Vereinen bemühen wir uns, **Jobprofile an die jeweiligen Fähigkeiten anzupassen**, nicht andersherum. Wir veröffentlichen Jobanzeigen und Mitgliederwerbung auf barrierefreien Plattformen und prüfen, ob auch unsere eigene Webseite entsprechend zugänglich ist.
- Wir setzen **Beauftragte** ein**, um den Interessen von Menschen mit Behinderung mehr Gehör zu verschaffen**. Wir nehmen diese Bedürfnisse ernst und sorgen bspw. dafür, dass Rollstuhlfahrer*innen mühelos sowohl in unseren Chören singen als auch im Publikum partizipieren können.
- Wir sorgen mit einer **vertrauensvollen, wertschätzenden Kultur** dafür, dass niemand eine körperliche Einschränkung oder Behinderung verstecken muss.

5. Religion und Weltanschauung

Die religiöse Vielfalt ist in unserer Gesellschaft von zentraler Bedeutung und zugleich eine facettenreiche Dimension, die seit Jahrhunderten die Musik und speziell den Gesang prägt. Jede Religion hat ihre besonderen künstlerischen Traditionen, Errungenschaften und Ausdrucksweisen. Sie prägen die Musik und das Singen in besonderer Diversität, die nur in absolutem gegenseitigem Respekt für die Vielfalt der verschiedenen Überzeugungen authentisch und glaubwürdig dargestellt werden kann.

Auch innerhalb unserer Verbände und Chöre spiegeln sich vielfältige religiöse und weltanschauliche Überzeugungen wider. Verständnis und Respekt für religiöse sowie weltanschauliche Riten und Praktiken sind die Grundlage eines respektvollen Miteinanders, da sie bedeutende Ausdrücke der Persönlichkeit repräsentieren.

- Wir **respektieren** die **Religion und Weltanschauung unserer Beschäftigten und Mitglieder** und erkennen sie wertschätzend als Grundlage ihrer und unserer Kunst und Musik an.
- Wir kennen und berücksichtigen die **Feiertage der unterschiedlichen Religionen** und bemühen uns, sie bei der Erstellung von Dienst- und Arbeitsplänen zu berücksichtigen.
- Wir bemühen uns um **Räume oder Zeiten der Stille**, wenn dies gewünscht wird oder erforderlich ist.
- Im Fall von Verköstigungen, bei Verbands- oder Chorfesten passen wir **das Angebot von Speisen und Getränken** den **unterschiedlichen Bedürfnissen** an.

6. Sexuelle Orientierung

„Die Dimension Sexuelle Orientierung bezieht sich im Diversity-Kontext vor allem auf queere Menschen, um Chancengleichheit zu fördern und Diskriminierung abzubauen. Queer ist ein Sammelbegriff für alle Personen, deren geschlechtliche Identität und/oder sexuelle Orientierung nicht zweigeschlechtlich, cisgeschlechtlich und/oder heterosexuell ist. Der Begriff zeichnet sich dadurch aus, dass er Identitäten nicht scharf abgrenzt.“[8]

Kunst und Musik sind und werden seit Jahrhunderten von queeren Menschen geprägt. Die Initiativen eines Christopher-Street-Days oder viele Projekte der LGBTQ-Community werden getragen und sind inspiriert von zahlreichen Künstler*innen, die unsere Partner*innen in der Zusammenarbeit und oft Freund*innen sind, die uns inspirieren, unseren künstlerischen und musikalischen Blick weiten. Die Achtsamkeit und Sensibilität für dieses Thema gehören zu unseren künstlerischen Wurzeln und zu unserem Selbstverständnis. Ausgrenzung aufgrund geschlechtlicher Identität (siehe 3.) oder sexueller Orientierung und Freiheit der Kunst schließen einander aus. Demgegenüber spricht eine queerfreundliche Atmosphäre für Offenheit, die das Lebenselixier der Kunst von Leonardo über Tschaikowsky oder Britten bis heute ist.

- Wir **unterstützen unsere Angestellten und Mitglieder im Engagement** ihrer **unterschiedlichen Netzwerke und Interessengruppen**.
- Wir bemühen uns um **Achtsamkeit hinsichtlich unterschiedlicher sexueller Identität** und beziehen diese in die Ansprache neuer Interessengruppen auch bei Werbung und Marketing ein.
- Wir fördern eine **Organisations- und Kommunikationskultur,** in der sich **niemand für die eigene sexuelle Identität oder Orientierung rechtfertigen** muss.

[8] https://www.charta-der-vielfalt.de/fuer-organisationen/vielfaltsdimensionen/sexuelle-orientierung/

7. Soziale Herkunft

„Die soziale Herkunft wird durch die sozioökonomische Stellung der Familie bestimmt und setzt sich aus Aspekten wie dem familiären Hintergrund, der Jugendsozialisation, der Bildung oder auch der ethnischen Herkunft zusammen. Statistiken zeigen, dass die soziale Herkunft nach wie vor starken Einfluss auf Bildungs- und Arbeitsmarktchancen hat. Denn oft haben Menschen aufgrund ihrer sozialen Herkunft keinen Zugang zu Ressourcen wie etwa Netzwerke, Vermögen, Bildung oder gesellschaftliche Macht.“[9]

Kulturverbände und insbesondere Chöre bilden hier eine entscheidende Schnittstelle und Chance. Der langjährige und prägende Direktor der Singakademie zu Berlin und Freund Goethes, Carl Friedrich Zelter, notierte für seine Arbeit: „Jeder Fremde und jedes hinzutretende Mitglied findet darin etwas, wo die Tugend gern verweilt: Aufmerksamkeit ohne sichtbare Anstrengung, Schönheit ohne Vorzug, Mannigfaltigkeit aller Stände, Alter und Gewerbe, ohne affektierte Wahl; Ergötzung an einer schönen Kunst, ohne Ermüdung; jede Vermischung von Geschlechtern, gleich einem Blumengarten.“[10]

Diese Haltung prägen Musik und ausübende Musikvereine seit Jahrhunderten – sie ist unser Markenkern und vor allem unsere Stärke.

- Wir bemühen uns um die **besondere Förderung von Menschen**, insbesondere auch Kindern und Jugendlichen **aus nicht-akademischen Haushalten**. Die soziale Herkunft ist für Bewerber*innen und Interessent*innen unserer Verbände, Vereine und Chöre tabu und kein Gegenstand von Bewertungskriterien.
- Wir engagieren uns für **Menschen aller Bildungshorizonte und künstlerischer Vorkenntnisse**.
- Wir ermöglichen unserem Personal und unseren Mitgliedern im Rahmen des **sozialen Engagements**, sich **für Menschen aus anderen Bildungsschichten zu engagieren** und gemeinsam mit ihnen Projekte zu bearbeiten.
- In unseren **Diversity-Aktivitäten** spielt die **soziale Verantwortung und die Perspektive von sozialer Herkunft** eine **herausgehobene Rolle**. Bspw. können gerade Chöre und Musikvereine Kindergärten oder Jugendprojekte unterstützen, die auf eine Mischung von sozialer Herkunft achten oder Menschen aus sozial benachteiligten Schichten betreuen.
- In unseren Aktivitäten und Projekten bemühen wir uns um die **Einbindung „sozialer Unternehmen“**, die mit Menschen aus unterschiedlichen sozialen Herkünften arbeiten.

[9] https://www.charta-der-vielfalt.de/fuer-organisationen/vielfaltsdimensionen/soziale-herkunft/
[10] Zitiert nach: https://www.gorki.de/de/haus/profil

Weitere hilfreiche und für Chöre relevante Publikationen und Leitfäden der „Charta der Vielfalt“ zur Umsetzung von Diversity-Maßnahmen sind hier abzurufen.

Prof. Ekkehard Klemm, VDKC | Stand: 20.09.2025

Verband Deutscher KonzertChöre e.V.
VDKC

Generalsekretariat
Gutenbergstraße 29a
99423 Weimar

Fon 03643–7755817
E-Mail info@vdkc.de
www.vdkc.de