

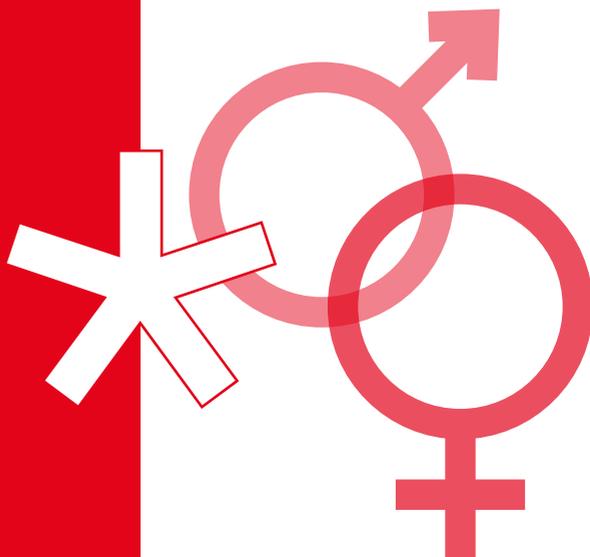


HOCHSCHULE
FÜR MUSIK
HANNS EISLER
BERLIN

LEITFADEN

FÜR GESCHLECHTERSENSIBLE

SPRACHE



Vorwort der Rektorin	4
Einleitung der Frauenbeauftragten	6
Vorbehalte gegen geschlechtersensible Sprache	8
Was ist geschlechtersensible Sprache?	11
Männlich, weiblich – und jetzt auch noch divers?	12
Varianten geschlechtersensibler Sprache	14
Praktische Tipps für den Hochschulalltag	20
Von „den Philharmonikern“ und „Meisterschülern“	21
Frauen im Musikbereich	22
Tipps zur Gestaltung gendergerechter Lehre	23
Bildsprache	26
Using gender-fair language in English	28
Glossar	30
Literatur und Links	34
Impressum	36

VORWORT DER REKTORIN

Als nicht-deutsche Muttersprachlerin und studierte Sprachwissenschaftlerin kenne ich die Situation, Sätze hin- und herzdrehen, um möglichst die genaue Bedeutung und den richtigen Sinn eines Satzes oder eines Wortes in eine andere Sprache zu übertragen.

Sprache ist ein lebendiges Medium und ständigen Veränderungen ausgesetzt – wie auch unsere Gesellschaft sich ständig verändert und wir unseren Sprachgebrauch daran anpassen.

An der Eisler studieren und lehren Menschen unterschiedlicher Nationen: die Frage nach der richtigen Kommunikation, nach der richtigen Sprache, ist deshalb täglich präsent. Sprache ist unser Instrument, die Welt begreiflich und konkret zu machen. Sprache hat jedoch nicht nur die Fähigkeit, Brücken zu bauen und Menschen zueinander zu bringen, sondern sie kann auch Missstände und Ungerechtigkeiten manifestieren.

Bei so vielen Persönlichkeiten mit unterschiedlichster Herkunft ist es deshalb besonders wich-

tig, diskriminierungsfrei zu kommunizieren. Unsere Hochschule soll ein offener und vielfältiger Ort sein, an dem sich alle wohlfühlen und frei entfalten können. Deshalb ist es wichtig, auch im Bereich der Geschlechtergerechtigkeit über den richtigen Sprachgebrauch nachzudenken. Dabei soll es nicht um ein aufgezwungenes Regelwerk gehen, sondern vielmehr um eine lebendige Auseinandersetzung mit Veränderungen in unserer Gesellschaft. Wir sollten uns regelmäßig die Frage stellen, ob die Bezeichnungen und Ausdrücke noch dieselben sein können und die richtigen sind.

Seit mehreren Jahren wird auch an der Eisler in den zentralen Gremien über diese Fragen nachgedacht und durchaus kontrovers diskutiert. 2015 hat der Akademische Senat der HfM erstmals den Leitfaden für geschlechtersensible Sprache verabschiedet. Seitdem ist viel passiert, z. B. nutzen wir seit 2019 intern die Schreibweise mit Gender-Sternchen *. Die Gründe werden in dieser zweiten Auflage erläutert.

Wir leben in einem ständigen gesellschaftlichen Wandel, unsere Hochschule ist mit all ihren künstlerischen Individuen ein wichtiger Teil davon – es macht mich stolz, dass wir unsere Hochschule gemeinsam als offenen Ort gestalten, an dem diese Diskussionen geführt werden und in unserem täglichen Miteinander eine Rolle spielen.

Ihre Sarah Wedl-Wilson

EINLEITUNG DER FRAUEN- UND GLEICHSTELLUNGS- BEAUFTRAGTEN

Beim Thema Geschlecht denken wir spontan an Frauen und Männer. Auch unser Gegenüber wollen wir entsprechend zuordnen. Doch Geschlechtsidentitäten sind weitaus vielfältiger. Es ist ein Sowohl als auch, ein Dazwischen oder ein Weder noch möglich. Bei manchen Menschen wandelt sich das biologische und/oder soziale Geschlecht auch im Laufe des Lebens. Sprache sollte dies anhand geschlechterumfassender Benennung zum Ausdruck bringen. Das Gender-Sternchen * bietet symbolisch Raum für Menschen, die sich nicht ausschließlich oder nicht immer als Frau oder als Mann verstehen. Gerade als künstlerische Hochschule sollte die Eisler mit Sprache ganz selbstverständlich auf den Umgang mit Geschlechtern und Identitäten eingehen können. Erstens wegen der vielfältigen Menschen, die hier lernen, lehren und in der Verwaltung arbeiten, und zweitens aus künstlerischen Erwägungen. Denn kaum eine Barockoper kommt ohne Cross-Dressing aus, d.h. ohne das Verwirrspiel von Menschen, die sich entgegen ihres angenommenen Geschlechts kleiden. So etwa

Amastre in Händels „Xerxes“, die sich als Mann verkleidet, um Xerxes der Untreue zu überführen. Eine spätere Spielart ist in Mozarts Oper „Le nozze di Figaro“ die Partie des Pagen Cherubino, den Susanna als Frau verkleidet. Obendrein wird er als Hosenrolle von einer Sängerin interpretiert. Ein zeitgenössisches Beispiel ist die Oper „Orlando“ von Olga Neuwirth, die auf dem gleichnamigen Roman von Virginia Woolf basiert. Erzählt wird die fiktive Lebensgeschichte eines Edelmanns, der die Poesie entdeckt und sich auf seiner Reise durch die Jahrhunderte in eine Frau verwandelt. Die Komponistin schreibt Orlandos Biografie bis in die Gegenwart weiter und verbindet sie mit einem Plädoyer gegen die Unterdrückung von Frauen und für die Anerkennung multipler Identitäten. Gegenwärtig bewegen wir uns gesellschaftlich in einem Spannungsfeld zwischen der Skepsis gegenüber normierender Zweigeschlechtlichkeit und der fortdauernden Notwendigkeit der Förderung von Frauen. Vorerst kommen wir ohne die binären Geschlechterkategorien nicht aus. Denn es ist durchaus sinnvoll, bei der Suche

nach Ursachen für strukturelle Diskriminierung von Frauen an Hochschulen oder in Orchestern auf Statistiken zurück zu greifen, die Frauen und Männer in bestimmten Positionen ausweisen. Gleichzeitig sind dies natürlich Verallgemeinerungen, um komplexe Vorgänge abzubilden. Die beiden Kategorien übergehen die Unterschiede innerhalb der Gruppe der Frauen und der Männer. Dennoch macht die zunehmende Ausdifferenzierung in mehr als zwei Geschlechter Frauenerförderung noch lange nicht überflüssig. Geschlechterensible Sprache erweitert Horizonte und gestaltet Vorstellungen neu. Die HfM setzt sich für Chancengerechtigkeit und Offenheit gegenüber allen Menschen ein. Dies wird auch im Sprachgebrauch ganz selbstverständlich gelebt. Dieser Leitfaden zeigt auf, wie Sie alle ansprechen können und niemanden durch Sprache ausschließen. Lassen Sie sich von den Vorschlägen inspirieren und machen Sie auf diese Weise die Vielfalt der Menschen an der Eisler sichtbar!

Ihre Antje Kirschning

VORBEHALTE GEGEN GESCHLECHTERSENSIBLE SPRACHE

„Frauen sind doch mitgemeint!“

Machen Sie einen Selbsttest! Wen stellen Sie sich bei folgendem Satz vor?

„1990 wurde Prof. A. Schmidt Rektor der Musikhochschule Hanns Eisler.“

Wenn Sie diesen Satz lesen, haben Sie vermutlich das Bild eines Mannes vor Ihrem geistigen Auge. Das Beispiel zeigt: Frauen müssen ausdrücklich benannt werden, um sichtbar zu werden. Anne-rose Schmidt war diese Rektorin. Übrigens war Frau Prof. Schmidt die erste Frau an der Spitze einer Musikhochschule in Deutschland.

„Wir haben wirklich dringendere Probleme!“

Ja, wir haben wichtige, dringende Probleme, die zügig gelöst werden müssen. An dem Sichtbar-machen von Frauen durch Sprache arbeiten Feministinnen seit den 1980er Jahren; auch an der Eisler. Es ist ein „dickes Brett“. Seit der ersten Auflage des Leitfadens für geschlechtersensible Sprache 2015 ist viel passiert, was in dieser zweiten Ausgabe erläutert wird. Die HfM steht im Wettbewerb um Talente, Ressourcen und Anerkennung. Sie ist darauf angewiesen, bei Auswahlverfahren in Studium, Lehre und Verwaltung alle zu erreichen, also auch alle anzusprechen. Es ist wichtig, dass sich alle willkommen und niemand ausgeschlossen fühlt.

„Das ist unverständlich und wird zu kompliziert!“

Jeden Tag meistern wir verschiedene kommunikative Anlässe – schreibend in E-Mail oder Bachelorarbeit, sprechend in Smalltalk oder Vortrag. Dabei passen wir unsere Wortwahl in der Ansprache und im Inhalt an den Kontext an. In diesem Leitfaden werden verschiedene Möglichkeiten vorgestellt, die Geschlechter eindeutig zu benennen. Sie können sie ganz einfach nutzen – je nach Anlass und persönlichem Geschmack.

„Aber wir können doch die Sprache nicht einfach so verändern!“

Doch, denn Sprache lebt und wird gelebt; schon immer hat sie sich verändert. Es entwickeln sich neue Begriffe und andere verschwinden aus dem Sprachgebrauch, weil sie nicht mehr zu der Lebensrealität und den Bedürfnissen der Menschen passen. Ein Beispiel: Heutzutage können wir uns „Musik herunterladen“. Das Internet macht's möglich.

99 SÄNGERINNEN UND 1 SÄNGER SIND ZUSAMMEN 100 SÄNGER.

WAS IST GESCHLECHTERSENSIBLE SPRACHE?

Dieses Zitat der Sprachwissenschaftlerin Luise Pusch (1990) bringt das „Mitmeinen“ von Frauen auf den Punkt. 99 Frauen werden sprachlich unsichtbar, weil ein Mann dazu kommt.

Im Deutschen ist die männliche Sprachform immer noch üblich. Frauen wird zugemutet, sich durch männliche Bezeichnungen „mit angesprochen“ zu fühlen. In sozialpsychologischen Studien wurde nachgewiesen, dass das sogenannte generische Maskulinum – in diesem Beispiel die Sänger – Frauen gedanklich ausschließt. Umgekehrt ist inzwischen erwiesen, dass sprachliche Gleichbehandlung von Frauen beim Sprechen und Schreiben tatsächliche Wirkung beim Zuhören und Lesen entfaltet. Wenn für ein Projekt z.B. Dirigentinnen und Dirigenten gesucht werden, werden sich Frauen eher angesprochen fühlen, als wenn lediglich von Dirigenten die Rede ist. Sprache ist unser wichtigstes Mittel, uns auszudrücken und mitzuteilen. In ihr spiegelt sich unsere Wahrnehmung der Welt wider und unsere Vision, wie wir sie zukünftig gestalten wollen.

In den Frauenförderrichtlinien der HfM ist seit 1997 vorgegeben:

„Im allgemeinen Schriftverkehr und in Rechts- und Verwaltungsvorschriften werden entweder geschlechtsneutrale Bezeichnungen oder die weibliche und die männliche Sprachform verwendet“ (§ 28 FFR).

Die Satzung zur Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter von 2019 bekräftigt diese Vorgabe. Denn eine geschlechtersensible Sprache bedeutet, Frauen und Männer gleichermaßen anzusprechen und Frauen sprachlich sichtbar zu machen. Sie trägt dazu bei, sich bewusst zu machen, welche Geschlechterbilder in unserer Gesellschaft wirken und welche Stereotype unsere persönliche Wahrnehmung beeinflussen. Gerade im Kontakt mit Studierenden, Lehrenden, Mitarbeiter*innen und Gästen der Hochschule ist dies wichtig, damit sich wirklich alle Personen an der HfM angesprochen und wertgeschätzt fühlen.

MÄNNLICH, WEIBLICH – UND JETZT AUCH NOCH DIVERS?

Die Option "divers" neben den Möglichkeiten "weiblich", "männlich" und "ohne Angaben" im Personenstandsrecht

Alle Personen, die von der Gesellschaft aufgrund von äußeren Merkmalen wie Körperbau, Frisur, Kleidung, Stimme usw. einem binären Geschlecht zugeordnet werden, können als „männlich bzw. weiblich gelesene Personen“ bezeichnet werden. Dabei ist es egal, ob diese Personen sich selbst auch als weiblich oder männlich definieren.

Das Bundesverfassungsgericht erklärte 2017 die damals gültige Regelung zum Geschlechtseintrag im Personenstandsrecht für verfassungswidrig: Entweder darf kein Geschlechtseintrag vorge-schrieben werden oder es muss neben „weiblich“, „männlich“ und „ohne Angaben“ (k. A.) eine weitere positive Option geschaffen werden.

2018 änderte der Deutsche Bundestag das entsprechende Gesetz und bot nun auch die Option „divers“ an. Damit werden erstmals geschlechtliche Identitäten jenseits der binären Kategorien offiziell anerkannt. Während sich die bisherige Gleichstellungspolitik vor allem auf Frauen und Männer bezog, gibt es nun eine gesetzliche Grundlage, die auch intersexuelle, transgender, nonbinäre und queere Menschen in den Fokus nimmt. Neben den juristischen Regelungen zeigt auch die aktuelle gesellschaftspolitische Debatte über geschlechtersensible Sprache, dass es sich längst nicht mehr um eine Frage des „ob“, sondern vielmehr um eine Frage des „wie“ handelt. Denn Sprache bildet den jeweiligen

Zustand einer Gesellschaft ab und wird bis heute von ungleichgewichtigen Machtverhältnissen geprägt. Deshalb ist es auch wichtig, Abkürzungen wie LSBTIQ für „Lesben, Schwule, Bisexuelle, trans- und intergeschlechtliche sowie queere Menschen“ und weitere Sammelbezeichnungen zu kennen. Im Glossar werden diese Begriffe erläutert. Die vielfältigen Lebensrealitäten der betroffenen Menschen sollten mitgedacht und auch sprachlich zum Ausdruck gebracht werden. Die deutschsprachige Film-, Fernseh- und Theaterbranche setzt sich mit dem Manifest #ActOut für mehr Akzeptanz von LSBTIQ ein. Denn Deutschland ist divers und das sollte sich auch in den Künsten und an den Kunsthochschulen widerspiegeln.

Ein Beispiel: *Der Geigerin Daniela Huber wurde bei der Geburt das männliche Geschlecht zugewiesen. Sie begann Mitte der 1990er Jahre damit, sich als Frau zu outen. Erst Jahre später sprach sie als Mitglied des Bayerischen Staatsorchesters öffentlich über den langen Weg ihrer Geschlechtsangleichung. Sie versteht ihr Coming-out als Mut machen- des Vorbild. Umgekehrt kann es Menschen zu ihrem Coming-out ermutigen, wenn sie sprachlich sichtbar gemacht werden.*

(m/w/d)

VARIANTEN GESCHLECHTERSENSIBLER SPRACHE

Empfehlung für die HfM Berlin:
Geschlechterumfassende Benennung

Geschlechterumfassende Benennungen beziehen alle Geschlechtsidentitäten mit ein. Auch Personen, die sich nicht als weiblich oder männlich einordnen, werden sprachlich abgebildet. Dazu wird hinter den männlichen Wortstamm entweder ein Sternchen *, ein Unterstrich _ oder ein Doppelpunkt : gesetzt. Diese Sonderzeichen dienen symbolisch als Platzhalter für Geschlechtsidentitäten jenseits der Zweigeschlechtlichkeit. Es geht um eine Störung der Schreib-, Sprech- und Sehgewohnheiten.

Alle drei Varianten sollen das Bewusstsein für ein selbstverständliches „Mitdenken“ im Kontext der verschiedenen Gender-Kategorien (und Diversity-Dimensionen) unterstreichen. Alle drei haben Vor- und Nachteile: Das Sternchen fällt in einem gelayouteten Text sehr auf, doch manche finden es nicht auf ihrer Tastatur. Der Unterstrich ist bei unterstrichenen Texten kaum zu erkennen und der Doppelpunkt ist dem kleinen i sehr ähnlich, sticht also optisch wenig hervor.

Gender-Sternchen *

Musiker*innen
der*die Dirigent*in

Unterstrich _

Musiker_innen
der_die Dirigent_in

Doppelpunkt :

Musiker:innen
der:die Dirigent:in

Das generische Femininum

Außerdem könnten Sie das generische Femininum nutzen, also die weibliche Form mit dem Hinweis, dass Männer und nichtbinäre Personen mitgemeint sind. Dies ist ein spiegelbildlicher Gegenentwurf zum generischen Maskulinum. Diese Variante wird von vielen Leser*innen und Hörer*innen vermutlich als provokativ wahrgenommen. Ebenso wie die Möglichkeit, die weibliche und männliche Sprachform strikt abzuwechseln. Mit dieser Variante nach dem Zufallsprinzip werden Geschlechterstereotype sehr gut entlarvt. Probieren Sie es doch einmal selbst aus! Beide Formen werden dafür kritisiert, dass sie nur das binäre Geschlechtersystem berücksichtigen und insofern nicht inklusiv sind.

Welche Form Sie verwenden, ist letztlich eine Frage des persönlichen Geschmacks und des Anlasses. Egal wie Sie sich entscheiden, wichtig ist, die gewählte Schreibweise in einem Text durchgehend zu verwenden.

Die HfM Berlin hat sich 2019 für das Gender-Sternchen * in der offiziellen Kommunikation nach innen und außen entschieden.

Gute Alternative:
Geschlechtsneutrale Formulierungen

Geschlechtsneutrale Formulierungen sind eine elegante Möglichkeit, Diskriminierungen zu vermeiden, da kein Geschlecht ausdrücklich benannt wird, sondern alle Menschen angesprochen werden. Sie eignen sich besonders für das gesprochene Wort und sorgen in Texten für einen guten Lesefluss. Es gibt dabei verschiedene Möglichkeiten:

Substantivierungen

Besser so

Studierende, Lehrende, Mitarbeitende,
Anwesende, Interessierte, Beschäftigte

Besser nicht so

Studenten usw.

Vermeiden von Personenbezeichnungen

Abteilungsleitung, Fachkraft, Kollegium,
Administration, Team

Abteilungsleiter, Fachmann, usw.

Umformulierungen

herausgegeben von
vertreten durch / Vertretung

Herausgeber
Vertreter

Vermeiden von Possessivpronomen

der Antrag
Melden Sie sich an!

sein oder ihr Antrag
der Nutzer/er oder sie soll sich anmelden

Häufig genutzt, aber veraltet:
Binnen-I, Schrägstrich / und Klammern ()

Binnen-I

MusikerInnen

Schrägstrich /

Musiker/innen

Klammern ()

Musiker(innen)

Auch geschlechtersensible Sprache unterliegt einem Wandel. Das zeigt der Vergleich der ersten Auflage des Leitfadens der HfM von 2015 und dieser zweiten Auflage. Die zweigeschlechtliche Benennung galt lange als die bevorzugte Variante und wird auch heute noch häufig verwendet, insbesondere in der gesprochenen Sprache z.B. zur Begrüßung („Liebe Studentinnen und Studenten ...“). Für die geschriebene Sprache entwickelten sich seit den 1980er Jahren verschiedene Kurzformen wie das Binnen-I, der Schrägstrich / und Klammern ().

Mit diesen Schreibformen werden Frauen zwar sichtbar gemacht, doch durch die graphische Darstellung kann die weibliche Form als Anhängsel an die männliche Norm und als nicht gleichwertig interpretiert werden. Kritisiert wird daran heutzutage jedoch vor allem, dass Personen ausgeschlossen werden, die sich nicht in der binären Geschlechterordnung verorten können oder wollen.

Gesprochene Sprache

Die Schreibweisen Musiker*in, Musiker_in und Musiker:in haben gemeinsam, dass sie alle gleich ausgesprochen werden und zwar mit einer kurzen Pause dort, wo das Sonderzeichen ist, also zwischen dem männlichen Wortstamm und der weiblichen Nachsilbe. Weil ein Vokal (das i) anschließt, wird mit dem sogenannten Glottisschlag gesprochen, (z. B. Musiker_Pause_innen).

Vorleseprogramme und Screenreader für blinde Menschen lesen die drei Varianten je nach technischer Einstellung unterschiedlich vor. Dem Gender-Doppelpunkt wird nachgesagt, für sehbehinderte und blinde Menschen besonders vorteilhaft zu sein, weil beim Vorlesen automatisch eine Pause eingelegt werde. Doch das trifft nicht immer zu. Manche Screenreader lesen auch einfach „Musiker_Doppelpunkt_in“ vor. Zur Barrierefreiheit im Internet gehört außerdem viel mehr wie z.B., dass Webseiten oder Dateien überhaupt für Screenreader aufgearbeitet sind und bei Bildern beschreibende Texte erscheinen. Der Deutsche Blinden- und Sehbehindertenverband lehnt bisher alle Formen der geschlechtergerechten Schreibweise mit Sonderzeichen ab.

In Reden und Vorträgen eignen sich geschlechtsneutrale Formulierungen sehr gut wie z.B. „Alle Studierenden, Lehrenden und Mitarbeitenden, ...“



PRAKTISCHE TIPPS FÜR DEN HOCHSCHULALLTAG

Anrede

Auch zur Begrüßung im Schriftverkehr werden geschlechterumfassende oder neutrale Formulierungen immer häufiger. Zur Ansprache einzelner Personen wird dann auf die Anrede „Frau“ oder „Herr“ verzichtet und stattdessen der Vor- und Nachname verwendet. Anstatt „Sehr geehrte Frau Mutter“ heißt es z.B. „Guten Tag, Anne-Sophie Mutter“.

Titel

Bei Titelabkürzungen wie Dr. und Prof. denken viele Menschen eher an Männer, auch wenn eigentlich alle Geschlechter gemeint sind. Um Frauen explizit sichtbar zu machen, kann hinter der Abkürzung die hochgestellte Endung „in“ verwendet werden: Dr.ⁱⁿ oder Prof.ⁱⁿ

Auch Varianten mit Gender-Sternchen* werden immer häufiger: Dr.*in, Prof.*in. Sie machen nichtbinären Personen sichtbar und drücken zusätzlich eine Kritik an normierender Zweigeschlechtlichkeit aus.

E-Mail-Signatur

An der HfM Berlin studieren Menschen aus über 50 Nationen. Anhand des Vornamens lässt sich oft nicht auf das Geschlecht einer Person schließen. Insbesondere in internationalen Kontexten können Vornamen für Menschen aller

Geschlechter gleichermaßen üblich sein. Zur Erleichterung der Zusammenarbeit kann in der eigenen E-Mail-Signatur das bevorzugte Pronomen benannt und damit ein Hinweis auf die eigene Geschlechtsidentität gegeben werden. Auch Personen, die sich jenseits der Zweigeschlechtlichkeit verorten, können in der Signatur über ihr Wunschpronomen informieren. Neben „sie“ und „er“ werden gegenwärtig beispielsweise die geschlechtsneutralen Pronomen „m“, „xe“, „sier“, „hen“, „nin“ oder „they“ verwendet. Eine weitere Möglichkeit ist der Wunsch, anstatt eines Pronomens den Namen einer Person zu wiederholen und auch dies kann in der Signatur formuliert werden.

Beispiel für eine E-Mail-Signatur:

Frauenbeauftragte der Hochschule für
Musik Hanns Eisler Berlin

Antje Kirschning (sie/ihr)

„P.S.: Die Geschlechtsidentität von Menschen ist weder aus dem Aussehen noch aus dem Namen verlässlich abzuleiten. Gerne können Sie mir mitteilen, wie ich Sie ansprechen soll.“

VON „DEN PHILHARMONIKERN“ UND „MEISTERSCHÜLERN“

Viele Namen von Klangkörpern sind männlich, weil es zu Zeiten ihrer Gründung keine qualifizierten Frauen gab oder sie ausgeschlossen waren. Die Berliner Philharmoniker wurden 1882 gegründet. Erst 100 Jahre später, 1982, wurde mit der Geigerin Madelaine Carruzzo die erste Frau aufgenommen. 2018 waren von den 128 Planstellen 19 mit Frauen besetzt, d. h. ihr Anteil lag gerade einmal bei 13,9 Prozent. Im Jahre 2021 sind es immerhin 22 Frauen. Auch dieser Anstieg trägt nicht zu einer wesentlich höheren Quote bei. Bis heute tragen die Berliner Philharmoniker eine maskuline Kollektivbezeichnung – und das spiegelt die Realität wider. Es bleibt abzuwarten, wie sich die Geschlechterverteilung weiter entwickelt ...

Bei der Bezeichnung von Kollektivorganen ist Kreativität gefragt. Das Studierendenwerk hat es vorgemacht – lange vorbei sind seine Zeiten als Studentenwerk.

Welche Institution im Musikbereich ist wohl die erste, die sich umbenennt?

Die Symphoniker, das Dirigentenforum, der Tonkünstlerverband ...?

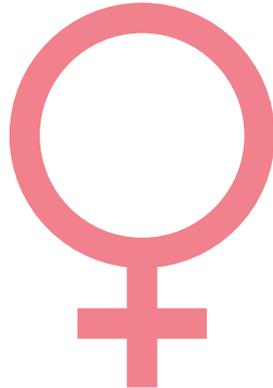
Sogar der Wissenschaftsrat, der nicht gerade im Verdacht steht, feministische Forderungen zu erheben, schreibt in seinen Empfehlungen zur postgradualen Qualifikationsphase an Kunst- und Musikhochschulen 2021:

„(...) sofern diese an der Tradition des sogenannten Meisterschülers festhalten, sollten sie eine gendergerechte und zeitgemäße Bezeichnung wählen.“

FRAUEN IM MUSIKBEREICH

Jahrhundertlang waren in der Musik ausschließlich Männer zugelassen. Denken wir an Kirchenmusik, Militärkapellen, Orchester und Chöre.

Die Tatsache, dass Musikerinnen häufig nicht genannt werden, ist auch das Ergebnis dieser Traditionen und Ungleichbehandlung von Frauen und Männern. Heutzutage gibt es kaum noch Bereiche, in denen Frauen ausdrücklich ausgeschlossen sind. Dennoch sind sie vielerorts zahlenmäßig deutlich unterrepräsentiert. Die Studie „Der lange Weg von Musikerinnen in die Berufsorchester, 1807–2018“ zeigt aufgrund von Daten von fast 70 Orchestern die aktuelle Situation von Orchestermusikerinnen auf sechs Kontinenten (außer Afrika). Danach besteht in Deutschland und Österreich, trotz mancher Fortschritte in den letzten Jahren, noch erheblicher Nachholbedarf, während Orchester in Skandinavien, Ostasien und Australien eine Vorbildfunktion haben. Das Deutsche Musikinformationszentrum (miz) hat 2021 die Erhebung „Am Pult der Zeit!?“ veröffentlicht. Sie zeigt, dass durchschnittlich 40 Prozent der Orchestermitglieder in deutschen Berufsorchestern weiblich sind. Mit steigendem Renommee des Orchesters und höherer Stimmposition sinkt jedoch ihr Anteil auf 22 Prozent in Spitzenorchestern.



TIPPS ZUR GESTALTUNG GENDERGERECHTER LEHRE

Über sprachliche Gleichberechtigung hinaus ist es in der Lehre natürlich auch wichtig, Musikerinnen zu benennen und Musikwissenschaftlerinnen ebenso zu zitieren wie Musikwissenschaftler.

Machen Sie im Unterricht und bei Aufführungen erfolgreiche Musikerinnen sichtbar und bekannter. Schaffen Sie auf diese Weise Vorbilder. Ausgeschriebene Vornamen in Zitaten und Belegen sorgen für mehr Transparenz.

Beachten Sie bei Ihren musikalischen und künstlerischen Themen immer auch mögliche Geschlechteraspekte. Thematisieren Sie unterschiedliche gesellschaftliche Realitäten der Geschlechter im Laufe der Jahrhunderte. Integrieren Sie beispielsweise künstlerische Werke und Fakten zur gesellschaftlichen Benachteiligung von Frauen sowie von anderen in der Öffentlichkeit unterrepräsentierten Gruppen. Gehen Sie auch auf spezifische Probleme ein, die vorwiegend Männer betreffen (z.B. Vorurteile gegenüber schwulen Sängern und deren Diskriminierung). Berücksichtigen Sie gegebenenfalls Erkenntnisse der Gender Studies und integrieren Sie diese in Ihre Fachinhalte.

Im Folgenden werden vier einschlägige Institutionen genannt, bei denen Sie sich informieren können:

Die **Plattform Musik und Gender im Internet (MUGI)** an der Hochschule für Musik und Theater Hamburg angesiedelt bietet lexikalische Artikel, multimediale Präsentationen, Aufsätze, Bilder, Interviews und Audio-Aufnahmen. <https://mugi.hfmt-hamburg.de/>

Das **Forschungszentrum Musik und Gender (fmg)** an der Hochschule für Musik, Theater und Medien Hannover verstetigt Gender Studies in der musikwissenschaftlichen Forschung und Lehre. <https://www.fmg.hmtm-hannover.de>

Das **Archiv Frau und Musik – Internationale Forschungsstätte in Frankfurt am Main** umfasst rund 26.000 Medien von und über rund 2.000 Komponistinnen sowie auch zu Dirigentinnen aus 52 Nationen. <https://www.archiv-frau-musik.de/>

Das **Sophie Drinker Institut** ist auf musikwissenschaftliche Frauen- und Geschlechterforschung spezialisiert (Instrumentalistinnen-Lexikon, Schriftenreihe, Nachwuchsförderung). <https://www.sophie-drinker-institut.de>

Identifikationsangebote für Frauen, Männer und nichtbinäre Menschen

Berücksichtigen Sie in Ihren Inhalten, Beispielen und Zitaten die Lebenswelten von Frauen, Männern und nichtbinären Menschen, stellen Sie Praxisrelevanz und Gesellschaftsbezug her. Zeigen Sie Bilder von Menschen unterschiedlichen Geschlechts bzw. spielen Sie Werke von weiblich gelesenen Komponistinnen vor und vermeiden Sie dabei veraltete Rollenbilder, Stereotype und Abwertungen.

Gender-Reflexion der Themen

Empfehlung: Werfen Sie einmal einen selbstkritischen Blick in die eigenen Unterlagen zu Seminaren oder Literaturverzeichnissen und hinterfragen Sie Ihre künstlerischen Projekte.

Auf welche Autor*innen verweisen Sie?

Welche Komponist*innen haben Sie in der Lehre vorgestellt oder zur Aufführung gebracht?

Auf welche Biografien von Musiker*innen sind Sie eingegangen?



BILDSPRACHE

„Ein Bild sagt mehr als 1000 Worte.“

Visuelle Darstellungen sind besonders wirkungsvoll, da sie in der Regel schneller als Texte erfasst werden, Raum für Interpretationen bieten und Gefühle auslösen können. Beim Betrachten von Bildern sortieren wir die abgebildeten Personen unbewusst in eine der beiden Kategorien Mann oder Frau ein. Diese Einteilung machen wir an vermeintlich eindeutigen Merkmalen wie Körperbau, Frisur oder Kleidung fest. Um diese Prozesse ins Bewusstsein zu heben und um zu irritieren, können Abbildungen von Personen hilfreich sein, die sich dieser augenscheinlichen Zuordnung entziehen. Nach Möglichkeit sollten auch junge und alte Menschen, Personen mit und ohne Behinderung sowie unterschiedlicher ethnischer Herkunft abgebildet werden. Wenn Musiker*innen auch mal mit einem als „geschlechtsuntypisch“ geltenden Instrument gezeigt werden, schafft das Aufmerksamkeit und sie können zum Vorbild für den Nachwuchs werden.

Bilder können Vorurteile und Zuschreibungen verstärken oder auch abmildern. Deshalb ist bei der Auswahl von Fotos, Videos usw. unbedingt darauf zu achten, die Geschlechter möglichst ausgewogen abzubilden und Menschen in vielfältigen Lebens- und Berufsrealitäten darzustellen. Das Ziel sollte sein, Rollenerwartungen zu unterlaufen, sexistische Stereotype aufzulösen und rassistische Klischees zu hinterfragen.

Bei der Auswahl und beim Betrachten von Bildern sind folgende Fragen erhellend:

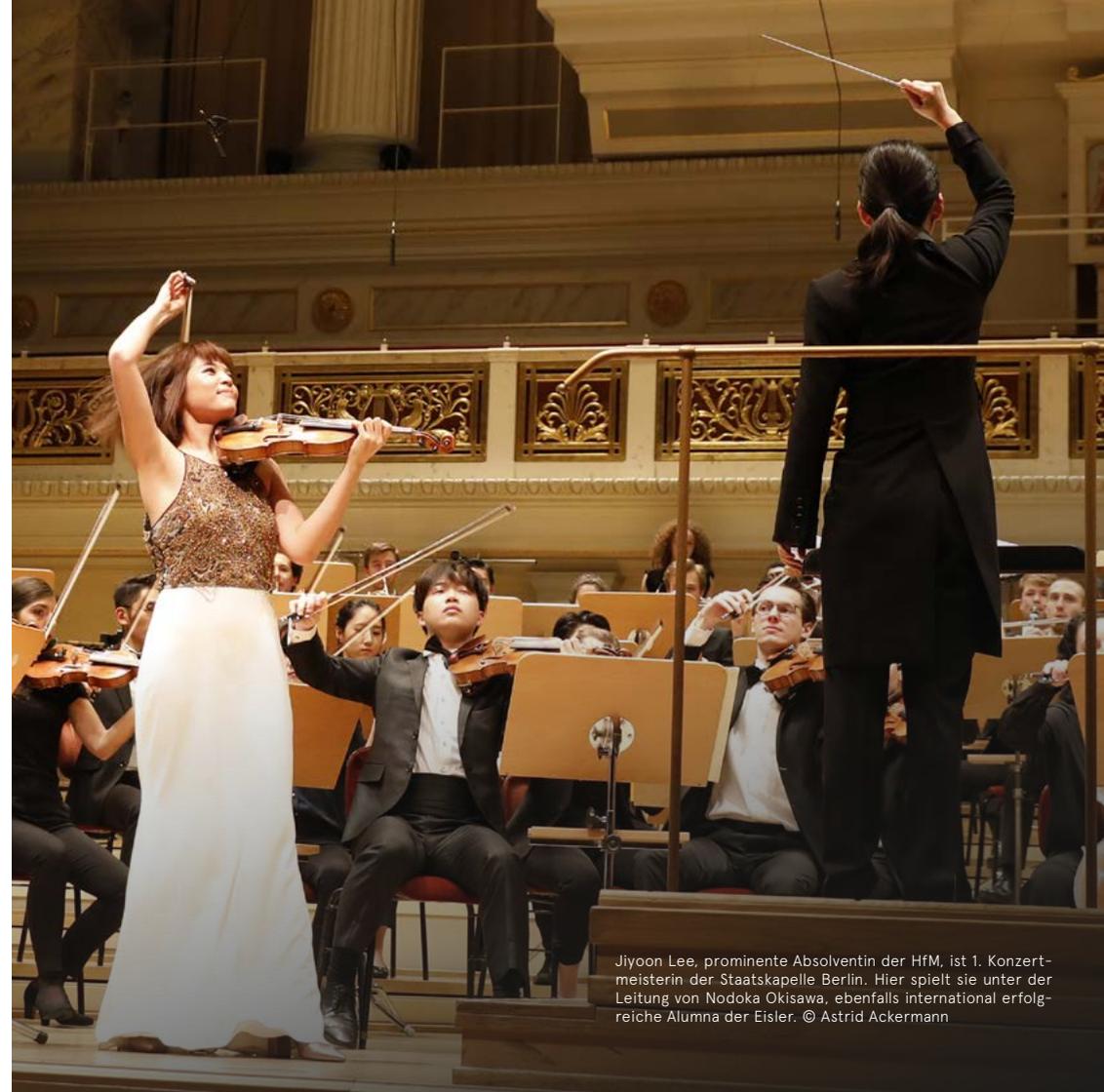
Kontext: Wer wird in welcher Umgebung gezeigt? Ist es eine berufliche oder private Situation?

Positionierung: Wer ist im Vordergrund, wer im Hintergrund, wer in der Mitte?

Körperhaltung: Wer ist aktiv, wer passiv? Wer steht, wer sitzt, liegt oder lehnt sich an?

Hierarchie: Wer hat „das Sagen“ und wer führt die Vorgaben aus?

Zuordnung: Wer spielt welches Musikinstrument?



Jiyeon Lee, prominente Absolventin der HfM, ist 1. Konzertmeisterin der Staatskapelle Berlin. Hier spielt sie unter der Leitung von Nodoka Okisawa, ebenfalls international erfolgreiche Alumna der Eisler. © Astrid Ackermann

USING GENDER-FAIR LANGUAGE IN ENGLISH

People often argue that gender-inclusive language is not an issue in English, as nouns have no grammatical gender and terms like student or professor are considered gender-neutral. It is true that it is easier to use gender-inclusive language in English, and that fewer adaptations are required in comparison to German. There are, however, a number of different ways to signalize equality and avoid discrimination when speaking and writing in English.

The following examples provide inclusionary alternatives (all people are created equal) to specific exclusionary wording (all men are created equal).

Use gender-neutral nouns:

person, individual instead of man
people, humankind, men and women instead of mankind
spokesperson instead of spokesman
chair, chairperson, coordinator instead of chairman

business manager, executive, head of firm, representative instead of businessman
staff, labor force, employees, workers, human resources instead of manpower
first-year student instead of freshman

Use plural they/their/them (even if the pronoun refers to a singular noun):

If students want to learn more about gender-fair language, they should read this manual.

Has each student chosen their thesis advisor?
instead of Has each student chosen his thesis advisor?

Avoid asymmetric representation!

Many texts describe men as the acting subjects and assign passive, secondary roles to women, who are often defined only with regard to their relationship to men:
John's wife, Peter's mother, David's girlfriend.
Rephrasing such statements can open up an

alternative perspective on the role of women, giving them a more active presence in texts. The goal is to achieve an equitable, balanced, and symmetrical representation of women and men.
man – woman, men – women, girls – boys, lady – gentleman instead of men – girls, man – lady

Women are often labeled based on their marital status:

Miss for unmarried women, Mrs. for married women, while Mr. is a neutral form used to address men regardless of their marital status. Instead of Miss and Mrs., please use the inclusionary form of address Ms. when referring to women.
Ms. Jane Doe instead of Mrs. Jack Doe
Jack and Jane Doe instead of Mr. and Mrs. Jack Doe

fair

GLOSSAR

Binär bedeutet, dass etwas in zwei sich ausschließenden Gegensätzen gedacht wird, d.h. Geschlecht gibt es entweder als „männlich“ oder „weiblich“. Sämtliche andere Geschlechter werden als Abweichung von der binären Norm betrachtet.

Body-Positivity nennt sich eine Bewegung, die sich für die Akzeptanz des eigenen Körpers und für Selbstliebe einsetzt. Ziel ist es, ein Bewusstsein dafür zu schaffen, dass sich Schönheitsideale wandeln und es jedem Menschen selbst überlassen werden sollte, Schönheit zu definieren und angebliche „Makel“ anzunehmen.

Als **Body-Shaming** werden Formen von Demütigung oder Diskriminierung von Menschen aufgrund ihres äußeren Erscheinungsbildes bezeichnet: „Zu groß, zu klein, zu dick, zu dünn...“ Dieses gesellschaftliche Problem wirkt sich im Musikbereich besonders aus. Es kann bei den Betroffenen Selbstzweifel hervorrufen und zu psychischen Erkrankungen beitragen wie z. B. Depressionen, Ess- oder Angststörungen und selbstverletzendem Verhalten.

Cis-Geschlechtlichkeit

Mit dem Adjektiv „cis“ wird beschrieben, dass eine Person in Übereinstimmung mit dem ihr bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht lebt. Der Begriff ist das Pendant zur Transgeschlechtlichkeit und stellt gesellschaftlich die „Norm“ dar.

Als **Coming-out** (englisch „herauskommen“) wird der Prozess einer Person bezeichnet, sich privat oder öffentlich zur eigenen sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität zu bekennen, wenn diese von der gesellschaftlichen Norm abweicht. Das Tempo und den Zeitpunkt bestimmt jeder Mensch selbst; keinesfalls sollte von außen Druck zu einem Coming-out aufgebaut werden.

Cross-Dressing bezeichnet allgemein das absichtliche Tragen von Kleidungsstücken, die innerhalb der Geschlechterordnung Mann-Frau als typisch für das jeweils andere Geschlecht angesehen werden. Die Gründe reichen von praktischen Erwägungen, dem Ausdruck eines (persönlichen) Modestils oder der Freude am Verkleiden über

Protest gegen Geschlechter-Stereotype bis hin zum Ausdruck einer Geschlechtsidentität, die nicht mit dem (zugewiesenen) biologischen Geschlecht übereinstimmt.

divers (d)

2018 wurde ein Gesetz beschlossen, das den Geschlechtseintrag „divers“ ergänzt. Dafür muss ein ärztliches Attest über eine »Variante der Geschlechtsentwicklung« vorgelegt werden. Die vormals gültige Regelung zum Geschlechtseintrag im Personenstandsrecht hatte das Bundesverfassungsgericht 2017 für verfassungswidrig erklärt. Entweder darf kein Geschlechtseintrag vorgeschrieben werden oder es muss neben weiblich und männlich eine weitere positive Option geschaffen werden.

FINTA ist eine Sammelbezeichnung für Frauen, inter, trans und agender Personen. Diese Personengruppe ist häufig von denselben Diskriminierungsmechanismen betroffen, obwohl natürlich - ähnlich wie bei LSBTIQ usw.- zum Teil enorm unterschiedliche Lebensrealitäten darin zusammengefasst werden.

Gender (engl.: Geschlecht) bezeichnet das soziale, gelebte und gefühlte Geschlecht eines Menschen - in Abgrenzung zu dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht und/oder zu körperlichen Geschlechtsmerkmalen (engl. „sex“). Weil es im Deutschen für beides nur den einen Begriff „Geschlecht“ gibt, wird zur Abgrenzung auch der englische Begriff „Gender“ verwendet. Er wurde insbesondere in den Sozialwissenschaften eingeführt, um der Frage nachzugehen, inwieweit die gesellschaftlichen Rollen und Verhaltensweisen von verschiedenen Geschlechtern sozial konstruiert sind.

Das Verb **„gendern“** wird häufig verwendet, um auszudrücken, dass Begriffe geschlechterinklusiv geschrieben oder gesprochen werden. Tatsächlich findet „gendern“ immer statt, wenn Sprache geschlechtsbezogen verwendet wird: Musiker/in oder Musiker*in sind zwei Formen des Genderns. Es wird auch „gegendert“, wenn das generische Maskulinum benutzt wird (also von Musikern die Rede ist), wengleich dies eine sexistische Art des Genderns ist.

Gender Mainstreaming ist eine aktive und präventive Handlungsstrategie zur Gleichstellung von Frauen und Männern. Dabei geht es darum, dass die Verwaltung ihre Aufgaben so erledigt, dass Chancengleichheit für Frauen und Mädchen wie auch für Männer und Jungen befördert wird. Dazu muss die Verwaltung wissen, wie deren Lebenssituation aussieht, und welche Maßnahmen zu mehr Gleichstellung und Gerechtigkeit führen (z.B. im Kulturbereich). Das Land Berlin ist seit 2002 zu Gender Mainstreaming verpflichtet. Seit 2018 sind von dieser Gleichstellungsstrategie auch „Mädchen, Jungen und Menschen mit weiteren Geschlechtsidentitäten, in ihren verschiedenen Lebensaltern und Vielfalt in Bezug auf sexuelle Orientierung, Behinderung, ethnische Herkunft, Religion oder Weltanschauung“ erfasst.

Der Begriff **Gender Pay Gap (GPG)** wird verwendet, wenn es um die Ungleichheit bei Bezahlung geht. Der Gap (engl. „Lücke“), also die Lohnlücke, bezieht sich auf den prozentualen Unterschied des durchschnittlichen Stundenlohns von Frauen und Männern. Seine Berechnung ist in

den Mitgliedstaaten der Europäischen Union einheitlich geregelt. Das Weltwirtschaftsforum veröffentlicht jährlich den Global Gender Gap Report zu mehr als 150 Ländern. Deutschland gehört mit Österreich zu den Ländern, in denen die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern am höchsten ist.

Der **Geschlechtseintrag** einer Person ist im Geburtenregister vermerkt. Dieses personenstandsrechtliche Geschlecht kann weiblich, männlich, divers oder ohne Angabe (k. A.) sein. Der Geschlechtseintrag kann seit 2013 nach dem Personenstandsgesetz frei gelassen werden. Es ist auch möglich, den Eintrag nachträglich zu streichen.

Intergeschlechtlichkeit, Inter*

Ein intergeschlechtlicher Mensch wird mit körperlichen Variationen der Geschlechtsmerkmale geboren, die sich sehr unterschiedlich zeigen können. Sie gehen über die medizinischen Standards und Normen von Frau und Mann in vielfältiger Art und Weise hinaus. Es gibt intergeschlechtliche Menschen, die als Männer und Frauen leben. Andere wollen als intergeschlechtlich anerkannt werden. Deshalb wurde per Gesetz

2018 die Kategorie „divers“ im Personenstandsrecht eingeführt. Intergeschlechtlichkeit kann – muss aber nicht – auch eine Geschlechtsidentität sein (Selbstdefinition z. B. als Inter*, Zwitter, Hermaphrodit oder Intergender).

LSBTIQ oder ähnliche Abkürzung für „Lesben, Schwule, Bisexuelle, trans-, intergeschlechtliche und queere Menschen“ beschreiben strategische Allianzen zwischen Menschen mit sehr verschiedenen Lebensrealitäten, Bedürfnissen und Zielen. Sie sind jedoch alle von Diskriminierungen betroffen, weil sie den herrschenden Vorstellungen über Geschlecht und Begehren nicht entsprechen.

Als **nicht-binär** (bzw. Enby als englischsprachige Aussprache der Abkürzung NB für non binary) oder genderqueer bezeichnen sich Personen, die ihre Geschlechtsidentität nicht den Kategorien Frau oder Mann zuordnen, sondern die sich jenseits, dazwischen oder in beiden Kategorien verorten.

TIN dient als Abkürzung für die trans/inter/nicht-binäre Community.

Transgeschlechtlichkeit oder Transgender ist eine Geschlechtsidentität und bedeutet, dass sich die Personen nicht (oder nicht nur) mit dem ihnen bei der Geburt eingetragenen Geschlecht identifizieren. Manche Menschen verstehen sich weder als Frau noch als Mann oder lehnen diese Kategorien insgesamt ab (wie z. B. nicht-binäre bzw. non-binary-Personen).

Der Begriff **Transsexualität** wird in der Regel im medizinischen Bereich verwendet und von vielen trans*Menschen abgelehnt, da er unrichtigerweise diese Geschlechtsidentität als Form der Sexualität eines Menschen vermittelt. Stattdessen können Begriffe wie Transgeschlechtlichkeit, Transgender oder Trans* verwendet werden. Die spezifische Diskriminierungsform wird Transfeindlichkeit, Transphobie oder Cissexismus genannt.

LITERATUR UND LINKS (LETZTER ZUGRIFF AUF ALLE LINKS AM 25.08.2021)

Tipps und Tools für diskriminierungsarme Sprache:

<https://www.genderleicht.de>

Online-Wörterbuch zu gendergerechter Sprache:

<http://geschicktgendern.de>

Glossar der Berliner Beratungsstelle QUEER LEBEN:

<https://queer-leben.de/glossar>

Fair in Wort und Bild. Ein Leitfaden für die Universität für Musik und darstellende Kunst Wien (mdw), 2017

<https://www.mdw.ac.at/ggd/>

Leitfaden für eine geschlechtergerechte Sprache in der Verwaltung der Berliner Senatsverwaltung, 2012

<https://www.berlin.de/sen/frauen/oeffentlichkeit/sprache/>

„Vielfalt zum Ausdruck bringen“ Leitfaden der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS) als Teil des Berliner Diversity-Landesprogramms

<https://www.berlin.de/sen/lads/schwerpunkte/diversity/diversity-landesprogramm/diversity-und-sprache-bilder/>

Leitfaden für geschlechter- und diversitätssensible Sprache der Universität Mozarteum Salzburg, 2021

<https://www.uni-mozarteum.at/administration.php?o=18945>

„Das große gemeinsame Fest. Daniela Huber über ihre Transition im Orchester und andere Erlebnisse aus 42 Jahren an der Bayerischen Staatsoper.“, in: VAN Magazin, Interview von Merle Krafeld, 2. September 2020

<https://van-magazin.de/mag/daniela-huber/>

„Guidelines for Gender-Fair Use of Language“. Women in Literacy and Life Assembly (WILLA), re-revised, 2002

www.ncte.org/positions/statements/genderfairuseoflang

„Der lange Weg von Musikerinnen in die Berufsorchester, 1807–2018“, Christian Ahrens, 2018

<https://www.sophie-drinker-institut.de/online-schriftenreihe>

„Am Pult der Zeit!?“ Geschlechterverteilung in deutschen Berufsorchestern, Deutsches Musikinformationszentrum (miz), 2021

<http://www.miz.org/news-deutscher-musikrat-dov-und-buehnenverein-stellen-untersuchung-zur-geschlechterverteilung-in-berufsorchestern-vor-n20336>

#ActOut - Manifest der Film-, Fernseh- und Theaterbranche:

<http://act-out.org/>

Empfehlungen des Wissenschaftsrates zur postgradualen Qualifikationsphase an Kunst- und Musikhochschulen vom 23.4.2021

<https://www.wissenschaftsrat.de/download/2021/9029-21.html>

„Alle Menschen werden Schwestern“, Luise Pusch, 1990, Seite 85

Busch, Barbara „Es bleibt noch viel zu tun – Gespräch über gendersensibles Sprechen in Musik(hochschulen und im Unterricht“, in: üben & musizieren 4/2021

<https://uebenundmusizieren.de/artikel/es-bleibt-noch-viel-zu-tun/>

IMPRESSUM

Den vorliegenden Leitfaden (2. Auflage) haben der Frauenbeirat und der Akademische Senat der HfM im Sommersemester 2021 beschlossen. Die genannten Leitfäden anderer Hochschulen dienen zur Inspiration. Sie erhalten den Leitfaden bei der Studienberatung und bei der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten.

Verantwortlich für den Inhalt:

Antje Kirschning

Frauenbeauftragte der Hochschule für Musik Hanns Eisler Berlin (HfM)

Charlottenstraße 55

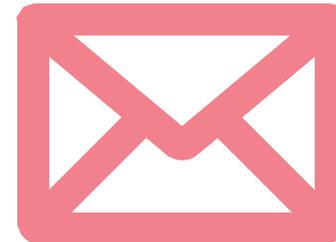
10117 Berlin

E-Mail: frauenbeauftragte@hfm-berlin.de

Download unter www.hfm-berlin.de/hochschule/struktur/frauenbeauftragte/

Recherche und Lektorat: Felicia Brembeck

Grafische Gestaltung: Louise Hoffmeister



Schreiben Sie mir gern Ihre Fragen oder Anregungen zu geschlechtersensibler Sprache!

