

Zusammenfassende Darstellung

Die letzten zwei Jahre der durch die Pandemie verursachten Unterbrechung in der Musikindustrie hat wirkliche Chancen im Kampf um Gleichberechtigung der Geschlechter geboten. Die nächste Generation an Musikerinnen und -managerinnen hat begonnen, sich Raum zu schaffen und damit die Grundlage für die zukünftige Branche zu legen – und nicht einfach mühevoll gegen die gestrige Branche zu arbeiten. Doch der Weg zu einer Gleichberechtigung aller scheint immer noch lang zu sein. Die Herausforderungen nehmen nicht ab. Während einige Fortschritte erzielt wurden, sind wir weit davon entfernt, dass diese ausreichend sind.

Dies wird durch Einblicke aus der Studienversion von 2022 „BE THE CHANGE: Women In Music“ gezeigt. Dieses Jahr haben wir den Umfang unserer Studie ausgeweitet und die Sichtweise von 1003 Teilnehmenden weltweit abgefragt. Darunter befanden sich 631 Frauen, von denen 486 Musikerinnen (diejenigen, die Songs schreiben, aufnehmen und aufführen) und 223 Managerinnen (manche waren auch beides) waren. Neben der Umfrage haben wir auch ausführliche persönliche Interviews mit unabhängigen Künstlerinnen auf der ganzen Welt wie Indien, Nigeria, Thailand, Frankreich, Mexiko, dem Vereinigten Königreich und Armenien durchgeführt.

Insgesamt ergab dies insofern ein ernüchterndes Bild, als sich seit unserer ersten Studie 2021 kaum etwas an den Herausforderungen, denen sich Frauen gegenübersehen, geändert hatte. Die Mehrzahl der weiblichen Musikschaaffenden gab an, dass sexuelle Belästigung bzw. Herabsetzung als Objekt, Sexualisierung und Altersdiskiminierung sich über das vergangene Jahr nicht geändert haben, während Kritik und Missbrauch in den sozialen Medien zugenommen haben. Viele der größten Herausforderungen für Musikerinnen stammen aus dem seit langem bestehenden Fokus in der Musikbranche auf ihr Äußeres. Über zwei Drittel gaben an, dass sie den Druck, gut auszusehen, häufig beobachten.

Die meisten Frauen in der Musik haben nach wie vor Probleme mit dem Selbstvertrauen – eine versteckte Herausforderung, der wir dieses Jahr ausführlich nachgegangen sind. Zwei Drittel der Managerinnen und 52 % der weiblichen Musikschaaffenden leiden an massiven Selbstzweifeln (Hochstapler-Syndrom) im Vergleich oder bei der Zusammenarbeit mit Männern, und 69 % der Frauen (Musikschaaffende und Managerinnen) fühlen sich ungeeignet oder zweifeln ihre Fähigkeiten im Allgemeinen an.

Wir haben jedoch auch einige kleine hoffnungsvollen Verbesserungen gesehen. Die Sichtbarkeit von Frauen in der Musikbranche auf Festivals, Konzerten und Konferenzen war unter den wenigen Herausforderungen, die von 40 % der Musikmacherinnen als verbessert angesehen wurde. Eine Verbesserung bei der Diversität von Frauen in Führungs- oder Machtpositionen wurde von 36 % wahrgenommen. Lichtblicke gibt es auch in Bezug auf das Selbstvertrauen: Die Hälfte der Frauen

haben mehr Selbstvertrauen, wenn sie Ideen anderen Frauen bzw. anderen nichtmännlichen Genderidentitäten vorstellen, was den Bedarf hervorhebt, eine höhere Diversität unter den Angestellten der Musikbranche zu fördern.

Allerdings beobachten 38 % der Frauen in der Musik Alibifunktionen, was darauf hindeutet, dass einiges davon nur eine anscheinende Diversität ist und nicht die Anerkennung von Leistungen und Talent. In Bezug auf Geschlechtsnuancen erlebten andere nichtmännliche Minderheiten-Kreative eher, eine Alibifunktion einzunehmen, als weibliche Kreative. Erstaunliche 93 % der nichtmännlichen Minderheiten-Kreative waren unbewussten Vorurteilen ausgesetzt: 73 % erlebten dies häufig (verglichen mit 58 % der weiblichen Kreative). Derweil stimmten 41 % überwiegend zu, dass Live-Auftritte häufig Orte von Sexismus und Belästigung sind, verglichen mit 23 % der Frauen insgesamt. Es wird deutlich, dass sie sich den gleichen Problemen gegenübersehen wie Frauen, aber zu einem schlimmeren Grad.

Als Männer gefragt wurden, was sie unternommen haben, um Frauen im Musikbetrieb zu helfen, hat die Mehrheit angegeben, dass sie bewusst zugehört hätte, Frauen ermutigt hätte, Teil des Musikgeschäfts zu sein, und aktiv Frauen in Projekte einbezogen hätte. Hier besteht allerdings ein Defizit zwischen Absicht und Wirklichkeit. Nur 16 % gaben an, dass sie Frauen im Zuge eines geschlechtsdiverseren Teams eingestellt haben, 16 % schafften sichere Räume für Frauen und 17 % haben speziell Betreuungsungleichgewichte anerkannt. Gerade mal ein Viertel der Männer machten auf spezielle Vorfälle von Geschlechtsvorurteilen oder Verletzung der Gleichberechtigung aufmerksam.

Maßnahmenaufruf

Trotz der langsamen Veränderung und den nach wie vor bestehenden vielen verschiedenen Herausforderungen gibt es ein reales Gefühl, dass Frauen proaktiv Chancen für sich schaffen. Zu sehen ist dies an der graduellen Änderung der Verhaltensweisen in der Branche zusammen mit besseren, eher verfügbaren Ressourcen für Frauen in der Musikbranche. Diese zarten Pflänzlein von Optimismus und Verbesserung müssen von der Branche kultiviert werden. Angebrachte Maßnahmen wäre, den Frauen das an die Hand zu geben, was sie brauchen: adäquate Ressourcen, Diversität und Repräsentation auf jeder Ebene über die gesamte Branche hinweg. Zuoberst auf der Liste steht eine Nulltoleranz gegenüber Sexismus und Belästigung, die Frauen aus der Musik vertreiben können – und tatsächlich vertreiben.

Wenn man Kreative und Managerinnen auf verschiedenen Seiten der Branche hat, ist Zusammenarbeit ausschlaggebend: Eine Seite kann nicht ohne die andere erfolgreich sein. Letztendlich müssen Männer eine wichtige Rolle bei der Förderung der Teilnahme von Frauen, deren Recht auf Respekt und der Förderung von Beiträgen zur Branche über die gesamte Hierarchie hinweg übernehmen – von den Kreativen über die höchste Führungsebene. Es gibt Maßnahmen, die in jedem Teil der Branche ergriffen werden können:

- Belästigung: Trotz der höchsten Sichtbarkeit durch das Bewusstsein in den Medien bleibt diese eine der größten Herausforderungen, der Frauen weiterhin ausgesetzt sind. Zudem hat der Wechsel von Musikproduktion und -Management auf überwiegend digitale Räume der Belästigung auf Social Media Auftrieb gegeben.
- Perfektionslücke: Die Perfektionslücke zeichnet sich überwiegend dadurch aus, dass Männer diese kaum wahrnehmen: Erwartungshaltung der Eltern und unbewusste Vorurteile, wie z. B. davon auszugehen, dass Tontechnik ein männlicher Beruf sei.
- Wertelücke: Die Wertelücke ist durch Herausforderungen wie Gehaltsgefälle, das beobachtete Problem, dass Männer einen höheren Lohn für die gleiche Arbeit erhalten, und Altersdiskrimination charakterisiert – wie an der Anzahl der Frauen ersichtlich ist, die Sorge tragen, dass die Branche sie nicht mehr länger wertschätzt, wenn sie älter werden.
- Vertrauenslücke: Fehlendes Selbstvertrauen ist eines der subtilsten Probleme von Frauen: Sie kämpfen sowohl mit sich selbst als auch in der Branche um Respekt.

Auch die Musikkonsument*innen können hier durch kleine Schritte helfen, indem beispielsweise eine ausgeglichene diverse Playlist bevorzugt und diese auch mit Freund*innen geteilt wird. Sie können auch die Initiative ergreifen, Festivals und Konzerthäuser zu besuchen, die sich der

Diversität verschrieben haben, und Freund*innen und Gemeinschaften zu ermutigen, dies auch zu tun.

Wenn du eine Person kennst, die Teil eines Anerkennungs- oder Unterstützungsprogramms wie She Said So's Alt List oder Keychange Participant Program sein sollte, ergreife die Initiative und nominiere mehr Frauen und Minderheiten-Artists, die eine Chance verdient haben.

Für Unternehmen

Belästigung entgegensteuern:

- Nulltoleranz-Richtlinien müssen mit Unterstützung der HR-Abteilungen etabliert werden, die intervenieren können und die Sensitivitäts- und Präventionsschulungen abhalten.
- Für die Kreativen (die sich nicht an HR-Abteilungen wenden können) sowie für Manger*innen (die dies können) müssen Maßnahmen etabliert werden, um negatives Verhalten melden zu können und auch das Vertrauen zu haben, dass dieser Meldung Abhilfemaßnahmen folgen.
- Plattenlabels und Musikproduktionsunternehmen können einen Unterschied bewirken, indem sie die gleichen HR-Ressourcen ihrer Angestellten auf ihre Künstler*innen ausweiten.

Der Wahrnehmungslücke entgegensteuern:

- Der interne Diskurs sollte angeregt werden, indem Sprecher*innen eingeladen, Veranstaltungen abgehalten und relevante Organisationen (DEI-Training) engagiert werden.
- Einstellungspraktiken, Unterzeichnungsverfahren und Promotion müssen überprüft und angepasst werden, um die Diversität über Geschlechtsidentitäten und ethnische Hintergründe hinweg zu erweitern. Dazu können Anstellungsziele, angepasste erforderliche Qualifikationen, um die verschiedenen Hintergründe und Ausbildungen zu berücksichtigen, oder sogar die Etablierung von Blind Auditions/Interviews gehören, um unbewusste Voreingenommenheit auszuschalten.

Der Wertelücke entgegensteuern:

- Richtlinien für gleichen Lohn für gleiche Arbeit in Bezug auf alle Geschlechtsidentitäten und ethnischen Hintergründe müssen etabliert werden.

- Das Unternehmen sollte sich an potenzielle Bewerber*innen wenden und das Bewerbungsgespräch in einer Umgebung abhalten, in der diese sich wohlfühlen, anstatt in einer eher einschüchternden Umgebung.
- Verblindete Anstellungs-/Beförderungsverfahren sollten bei Angestellten angewendet werden oder „First Listen“-Methoden bei Künstler*innen, um sicherzustellen, dass die Branche Leistung, Qualität der Arbeit und des Talents honoriert, während Voreingenommenheit insgesamt vermieden wird.

Der Vertrauenslücke entgegensteuern:

- Die Unterstützung und Führung durch Organisationen und Netzwerke sollten in Anspruch genommen werden, die sich auf Vertrauensprobleme spezialisieren und Führungskräfte im vorurteilslosen Umgang mit Frauen und Geschlechtminderheiten trainieren.
- Eine Liste mit starken Vorbildern diverser Geschlechtsidentitäten sollte im Unternehmen sichergestellt werden, indem sowohl jüngeren Künstler*innen als auch Führungskräften erlaubt wird, Ambitionen zu entwickeln und sich selbst als Vorreiter*innen zu sehen.

Für Männer

Belästigung entgegensteuern:

- Übe Nulltoleranz aus und sprich schlechtes und negatives Verhalten an. Schaffe eine Umgebung, in der keine Furcht vor Schuldzuweisung herrscht, wenn Missstände angeprangert werden.
- Mache die Verobjektivierung zu etwas Unnormalem, z. B. während Marketingkampagnen oder -produktionen.
- Beteilige dich in Onlinerräumen und ermutige positive Diskussionen, während du negative Kommentare verurteilst oder diese meldest.
- Stell sicher, dass sich Nulltoleranz auf jede Person bezieht. Keine Ausnahmen – ganz gleich, wie wichtig ein*e Täter*in ist. Trete entschieden auf, wenn Männer mit Entscheidungsgewalt und Einfluss versuchen, Frauen den Mund zu verbieten.

Der Wahrnehmungslücke entgegensteuern:

- Arbeite mit Frauen zusammen, um zu verstehen, was diese brauchen, um den Pfad zum Erfolg zu beschreiten, und nehme proaktiv Frauen ins Team auf oder stelle sie ein. Akzeptiere, dass deine Sicht, wie gut dein Unternehmen bzw. du darauf

ausgerichtet bist, damit Frauen Erfolg haben, der Wirklichkeit vielleicht nicht entspricht.

- Nehme Kontakt mit Frauen auf und unterstütze deren Arbeit. Gib ihren Projekten Auftrieb. Stelle sie anderen vor, um deren Netzwerke zu erweitern.
- Ermutige Frauen und trete für sie in üblicherweise männlich dominierten Bereichen, wie z. B. Technik, DJing, ein.
- Mach dich kundig und verstehe, warum Minoritäten in der Musikbranche Hindernisse überwinden müssen und lerne das Musikgeschäft aus ihrer Sicht kennen. Mach dir verinnerlichte, unbewusste Vorurteile bewusst. Gleichberechtigung ist gleichbedeutend mit Qualität und Repräsentation bedeutet bessere Musik.
- Finde Gleichgesinnte in der Branche zur Zusammenarbeit, um Diversität zu unterstützen. Biete Organisationen Fachwissen oder Mentoring an, die unterrepräsentierte Gruppen unterstützen (d. s. Keychange, Women In Music, She Is The Music, SheSaid.So, etc.).

Der Wertelücke entgegensteuern:

- Unterstütze und erkenne Leistung und Talent an, wenn es angebracht ist. Korrigiere Alibifunktionen und -verhalten und fordere die übliche Sichtweise der Dinge heraus.
- Identifiziere Frauen mit hohem Potenzial und unterstütze ihre Weiterbildung, um ihnen zu helfen, ihre Karriere voranzutreiben.
- Stelle fortwährend sicher, dass Frauen ihre verdiente Gelegenheit zur Beförderung erhalten wie ihre männlichen Kollegen. Verstehe, dass es sich bei Gehaltsgefälle um die Stellen dreht, die Frauen besetzen, sowie wie sich ihr Gehalt gegenüber Kollegen auf gleicher Ebene ausnimmt.

Der Vertrauenslücke entgegensteuern:

- Identifiziere proaktiv, wo es an Kommunikation mangelt. Oft sind es Kommunikationsprobleme und das Gefühl, dass einer Person nicht zugehört oder sie nicht verstanden wird, was ein geringes Selbstvertrauen steigert.
- Frag: „Was kann ich hier tun, um die Dinge zu ändern?“ Sei fair und unterstützend. Ermutige Frauen persönlich, aber sprich Diversität im Allgemeinen an.
- Sei dir bewusst, dass du selbst Teil des Problem sein könntest. Denke darüber nach, wie dein Ansatz, deine Unterstützung und dein Ton verbessert werden können.

Für weibliche Kreative und Managerinnen

Belästigung entgegensteuern:

- Melde HR oder Selbsthilfegruppen jegliche Belästigung oder mache sie sichtbar. Unterstützt einander weiterhin und werde Mitglied relevanter Organisationen.
- Stelle Musikunternehmen und Organisationen relevante Ressourcen und Gruppen vor, um Änderung anzustoßen.

Der Wahrnehmungslücke entgegensteuern:

- Baue ein Unterstützungssystem auf, dass Gleichgesinnte fürs Networking, für den Zugriff auf Ressourcen und Gelegenheiten verbindet. Keychange, HyperTribe, Color of Change, SheSaid.So, She Is The Music und Women In Music sind alles Organisationen, die aktiv daran arbeiten, die Lücke für unterrepräsentierte Gruppen in der Musikbranche zu schließen. Schließ dich einer oder mehreren an.
- Ermutige andere Frauen, das gleiche zu tun. Unterstützt euch gegenseitig durch Networking, die Weitergabe von Ressourcen und das Teilen von Erfolgsstorys.

Der Wertelücke entgegensteuern:

- Benutze einen Ansatz von oben nach unten, in dem Führungskräfte in höheren Positionen Frauen in unteren Positionen unterstützen und die Führungsebene Kreative unterstützt.
- Kreative mit höherer Sichtbarkeit sollten sich mit Führungskräften beraten, wie und wo Änderungen am besten zu ihrem Unternehmen oder ihrer Einrichtung passen, und Netzwerke und Chancen für jüngere Kreative unterstützen und ausbauen.

Der Vertrauenslücke entgegensteuern:

- Unterstütze andere Frauen, die seit Langem von der Branche in den Wettbewerb um Alibistellen getrieben werden, anstatt aus allgemeiner Anerkennung.
- Managerinnen und weibliche Kreative arbeiten zusammen, indem sie Ressourcen teilen, einander auf Konferenzen und andere Veranstaltungen bringen und durch die Kollaboration an Projekten, um weitere Chancen und Unterstützung füreinander zu schaffen.
- Nimm dir einen Moment Zeit, um Stärken und Schwächen einzuschätzen. Wenn Frauen sich selbst besser kennen, können sie besser für sich einstehen.
- Zweifle nicht: Frauen sollten nicht zögern, sich auf eine bestimmte Stelle zu bewerben oder die Bewerbung für eine bestimmte Präsentation einzureichen. Frauen dürfen nicht vergessen, dass sie in diese Branche gehören und ihnen ein Platz zusteht!