STUDIE

BE THE CHANGE: Gender Equality in the Music Industry

Key Findings & Handlungsaufruf

believe | tunecore | LUMINATE

Key Findings

DIE WAHRNEHMUNGSLÜCKE

In der Musikindustrie herrscht eine deutliche Diskrepanz zwischen der Vorstellung, wie Fachleute und Künstler*innen die Branche erleben, und der Realität. **Knapp 60%** der Künstler*innen und Fachkräfte sind der Meinung, dass Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ein großes Problem in der Musikindustrie ist. Frauen und nicht-binäre[1] Personen sehen geschlechtsspezifische Diskriminierung eher als Problem **(jeweils +28% und +46%)** als Männer **(-32%)**.

IDENTITÄT & INTERSEKTIONALITÄT

Die geschlechtsspezifische Diskriminierung in der Musikbranche wird durch die Diskriminierung anderer marginalisierten Gruppen noch verstärkt. Mangelhafte Repräsentation und Alibifunktionen erschweren Frauen und anderen marginalisierten Geschlechtern in der Branche das Leben. Frauen, die einer Minderheit angehören, sind beispielsweise um **114%** häufiger als der Durchschnitt der Meinung, dass die Entscheidung, sie einzustellen, zum Teil mit ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Stammeszugehörigkeit oder ihrem Herkunftsland zusammenhing.

SEXUELLE BELÄSTIGUNG & MISSBRAUCH

Die Musikbranche weist alarmierende Zahlen sexueller Belästigung und Missbrauchs auf, von denen oft Frauen und andere marginalisierte Geschlechter betroffen sind - ohne angemessene Unterstützung für Betroffene oder Konsequenzen für die Täter. **34%** der Frauen, **42%** der Transgender- und **43%** der nicht-binären Personen berichten von sexueller Belästigung oder Missbrauch in der Arbeit.

GESUNDHEIT & WOHLBEFINDEN

Für Frauen, nicht-binäre und Transgender-Personen ist die psychische Gesundheit ein beherrschendes Thema in der Musikindustrie. Frauen (**76%**), Transgender- (**82%**), und nicht-binäre Menschen (**89%**) geben überdurchschnittlich häufig an, dass sie seit ihrem Einstieg ins Musikbusiness mit psychischen Problemen zu kämpfen haben. Auch Menschen mit Behinderung werden in der Branche nur unzureichend integriert und unterstützt.

ANERKENNUNG & VERGÜTUNG

Das Gehaltsgefälle in der Musikindustrie wirkt sich immer noch nachteilig auf Fachleute und Kreative des weiblichen oder eines anderen marginalisierten Geschlechts aus und ist ein Hindernis für ihre Karriere. Etwa die Hälfte (**53%**) der in der Branche Tätigen ist der Meinung, dass Cisgender[3]-Männer besser bezahlt werden als alle anderen. Die Hälfte der Frauen berichtet, dass ihre oder die Berufserfahrung anderer Frauen angezweifelt wird, was sich wiederum auf ihre Verdienstmöglichkeiten in der Branche auswirkt.

FÜHRUNGSEBENE

Im Musikbusiness sind weniger Fachkräfte des weiblichen oder anderer marginalisierter Geschlechter in führenden Positionen, zu denen es zudem Zugangshindernisse gibt. **58%** der befragten Personen widersprechen der Auffassung, dass in der Musikbranche jeder die gleichen Erfolgschancen hat. Es sind eher Frauen (**+30%**), unterrepräsentierte ethnische Gruppen (**+30%**) und Transgender-Personen (**+74%**), die ihren Berichten zufolge bei Beförderungen übergangen wurden.

AUFSTIEGSCHANCEN

Frauen (**+42%**) und Transgender-Personen (**+98%**) im Musikbereich geben häufiger an, dass sie keinen Zugang zu beruflichen Fortbildungs-/Entwicklungsmöglichkeiten haben. Außerdem gibt es Einstiegsbarrieren in der Branche, denn nur **41%** der Fachkräfte und Musikschaffenden empfehlen heutzutage eine Karriere in der Musikindustrie (im Falle einer Verbesserung bei der Geschlechtergleichstellung würden sich weitere **22%** dafür aussprechen).

Anmerkung: *Verweise auf den Branchendurchschnitt betreffen nur die in dieser Untersuchung vertretenen Personen.*

[1] NICHT-BINÄR (AUCH NON-BINÄR): EINE PERSON, DIE SICH WEDER ALS KOMPLETT MÄNNLICH NOCH ALS KOMPLETT WEIBLICH IDENTIFIZIERT (AUSSERHALB DES BINÄREN GESCHLECHTS):
[2] CISGENDER: EINE PERSON, DIE SICH MIT DEM GESCHLECHT IDENTIFIZIERT, DEM SIE BEI GEBURT ZUGEORDNET WURDE.

Handlungs-aufruf

FÜR DIE MUSIKBRANCHE

Bewertet die aktuelle Lage in der Branche, indem ihr Forschungsarbeiten über die Geschlechtergleichstellung in diesem Umfeld durchführt und nutzt. Hier könnt ihr die vollständige Studie **BE THE CHANGE: Gender Equality in the Music Industry** lesen (nur auf Englisch verfügbar).

Bewertet die geschlechtsspezifische Zusammensetzung von Geschäftsleitungen, Vorständen und Führungskräften, und **gewährleistet eine diverse Repräsentation** in solchen Teams, damit sie die Branche als Ganzes widerspiegeln.

Fördert den Dialog über Gendergleichstellung im Musikbusiness, indem ihr Raum für Diskussionen schafft (z. B. durch Workshops, Sprechstunden mit externen Experten, etc.) und einen Lernprozess ermöglicht - ohne Angst vor Strafmaßnahmen oder Konsequenzen, wenn man „etwas Falsches sagt".

Verpflichtet euch zur Schaffung einer inklusiveren Branche, indem ihr euch für eine stärkere Vertretung der Geschlechter auf allen Ebenen und in allen Bereichen der Musikindustrie einsetzt.

Bucht mehr Musikschaffende und Produzent*innen weiblichen oder eines anderen marginalisierten Geschlechts für Live Musik Auftritte und **beschäftigt hinter den Kulissen mehr diverse Kreative** als Produzent*innen, Songwriter*innen, Ingenieur*innen, usw., mit dem Ziel einer ausgewogenen Geschlechtervertretung.

Erweitert den sicheren Raum für Kunstschaffende zum Aufnehmen, Promoten und Aufführen ihrer Werke (z. B. durch Ausweitung der Verfügbarkeit von Aufnahmestudios tagsüber, die Ausweisung substanzfreier Zonen auf Live Events, die Eröffnung von Studios nur für Frauen und andere marginalisierte Geschlechter, etc.)

Handelt jetzt! ***UNTERSCHREIBT*** den globalen Keychange Pledge zur Gestaltung eurer individuellen Schritte auf dem Weg zu einer geschlechtergerechten Musikbranche.

FÜR HR/FÜHRUNGSKRÄFTE

Sorgt für Vergütungstransparenz in Stellenbeschreibungen - gleicher Lohn für gleiche Arbeit, unabhängig vom Geschlecht - und **diversifiziert die Einstellungsgremien**, so dass sie die gesamte Musikindustrie widerspiegeln.

Schafft klare Karrierepfade und investiert in Weiterbildung und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten für Fachkräfte und Musikschaffende weiblichen oder eines anderen marginalisierten Geschlechts.

Fordert verpflichtende Schulungen gegen sexuelle Belästigung und für Gender-Sensibilisierung für alle Beschäftigten der Branche.

Ermöglicht straffreies und anonymes Melden - sowohl online als auch persönlich - von Diskriminierungsfällen in der Musikbranche.

Sorgt für Ressourcen für psychische Gesundheit in allen Umgebungen des Musikbusiness (z. B. im Studio, auf Tour, etc.) und nutzt externe Mittel wie die **Mental Health in Music** Wenn ihr sofortige Hilfe benötigt, wendet euch bitte an die **Telefon Seelensorge.**

Handelt jetzt! Schaut euch diese professionellen Marketplaces und Profile an, die Kreative und Branchenexpert*innen des weiblichen und anderer marginalisierter Geschlechter vorstellen: ***INPINK Marketplace*** von Gritty in Pink, **Music Women* Germany**, **Raketerei** und weitere.

Handlungs-aufruf

FÜR MÄNNER

Wenn ihr nicht wisst, wo ihr anfangen sollt, **fragt Frauen und Personen eines anderen marginalisierten Geschlechts** in euren Unternehmen, wie ihr sie am besten unterstützen könnt.

Äußert eure Meinung und ergreift konkrete Maßnahmen, um eure Branchenkolleg*innen zu unterstützen, für sie einzutreten und für sie zu kämpfen.

Rekrutiert und beschäftigt Kunstschaffende und Branchenfachleute weiblichen oder anderer marginalisierter Geschlechter, so dass diverse Teams und Perspektiven entstehen.

Befasst euch mit den Gegebenheiten, mit denen Frauen und andere marginalisierte Geschlechter im Musikbusiness konfrontiert sind und die auf frühere diskriminierende Praktiken zurückzuführen sind.

Nutzt eure privilegierte Stellung, um die Karrieren von Frauen und anderen marginalisierten Geschlechtern zu fördern und dadurch die Macht in der Branche auf alle Geschlechter umzuverteilen. ***Handelt jetzt!*** Sprecht euch persönlich und online gegen Diskriminierung von Frauen und anderen marginalisierten Geschlechtern in der Musikbranche aus.

FÜR FRAUEN & ANDERE MARGINALISIERTE GESCHLECHTER

Thematisiert Sicherheitsbedenken und Ungleichheit, indem ihr persönliche oder beobachtete Vorfälle von Gender-Diskriminierung meldet.

Für Führungskräfte: Bietet Mentoring für Frauen und andere marginalisierte Geschlechter an, um die nächste Generation von Leitenden in der Musikindustrie zu fördern.

Handelt jetzt! Gründet Musiker*innennetzwerke oder tretet ihnen bei (**Music Women* Germany**, ***Women in Music***, ***SheSaidSo***, ***Color of Music Collective***, ***Queer Capita***, ***etc.)***, und nutzt ihre professionellen Entwicklungsressourcen und Möglichkeiten der Vernetzung.

FÜR MUSIKSCHAFFENDE

Wählt euer Team sorgfältig aus und arbeitet mit Unternehmen, Agents und Manager*innen, die sich zur Gleichberechtigung der Geschlechter verpflichtet haben (z. B. das ***Reeperbahn Festival***, welches den ***Keychange Pledge*** zur Geschlechtergleichstellung abgelegt hat).

Engagiert Frauen und andere marginalisierte Geschlechter für traditionell männerdominierte Aufgaben (z. B. Produzent*innen, Sound-Ingenieur*innen, Road Crew, etc.). Organisationen wie ***#BookMoreWomen*** und ***Diversify The Stage*** sind großartige Beispiele für inklusive Buchungspraktiken.

Nutzt eure Stimme im Bereich der Live Musik, um mit Frauen und anderen marginalisierten Geschlechtern „die Bühne zu teilen“, ihnen Chancen zu verschaffen und für Kreative jeden Geschlechts einzutreten.

Weist Bereiche für Frauen und andere marginalisierte Geschlechter aus, damit sie gefahrlos Live Musik genießen können (z. B. “Girls to the Front” eingeführt von der Punk-Rock-Sängerin Kathleen Hanna).

Schließt euch bei Live Musik Events mit Organisationen zusammen, die sich für die Schaffung einer sicheren Umgebung für Frauen und andere marginalisierte Geschlechter auf Live Shows einsetzen (z. B. ***Calling All Crows*** (***HereForTheMusic***), ***Safe Spaces Now*** von UN Women UK).

Investiert in eure eigene Gesundheit und euer Wohlbefinden, indem ihr spezielle Dienstleistungen für Musikschaffende in Anspruch nimmt (z. B. ***Mental Health in Music*** und weitere).

Handelt jetzt! *Erwägt die Einführung einer* ***Inklusionsklausel****, die eine diverse Besetzung der Auftritts-Line Ups und Crews vorschreibt.*