

„Gleichberechtigung“ in der Freien Musik Szene – Realität oder Wunschdenken?

Handout zum Workshop am 21.10.2024 mit Linda Davis, Deutsche Jazzunion

1. In was für einer Musikwelt leben wir eigentlich?

- **Homogene Führungsetagen**

2015 wurden nur 7,4 % der Mitgliedsunternehmen des Verbands unabhängiger Musikunternehmer*innen von Frauen geführt

- **Homogene Urheber*innenschaft**

TOP 100 Songs 2019: 91% Männer

Alle Werke (GEMA) 2019: 94% Männer

- **Homogene Festival-Line-Ups**

Im Schnitt 2 von 3 Acts männlich bei den 10 größten Festivals Deutschlands;
Tendenz: je kleiner die Festivals, umso ausgeglichener

2022: Festival mit höchstem Frauenanteil: 38%

- **Gender Pay Gap**

2024: Durchschnittseinkommen freiberufliche Tätigkeit in der Sparte Musik:
Männer: 18.318,00 Euro, Frauen: 13.583,00 Euro

- **Homogene Berichterstattung**

20% FLINTA* Anteil im Journalismus

- **#MeToo im Musikbereich**

Statement von Friede Merz zu (Macht)Missbrauch an Deutschen
Musikhochschulen

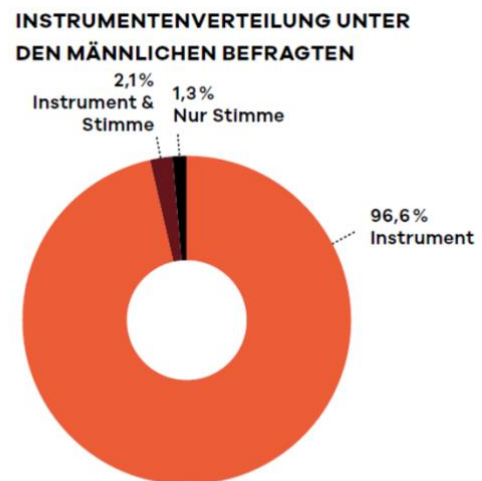
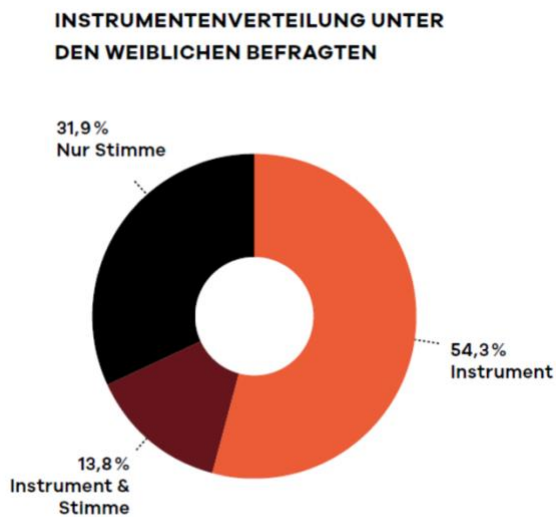
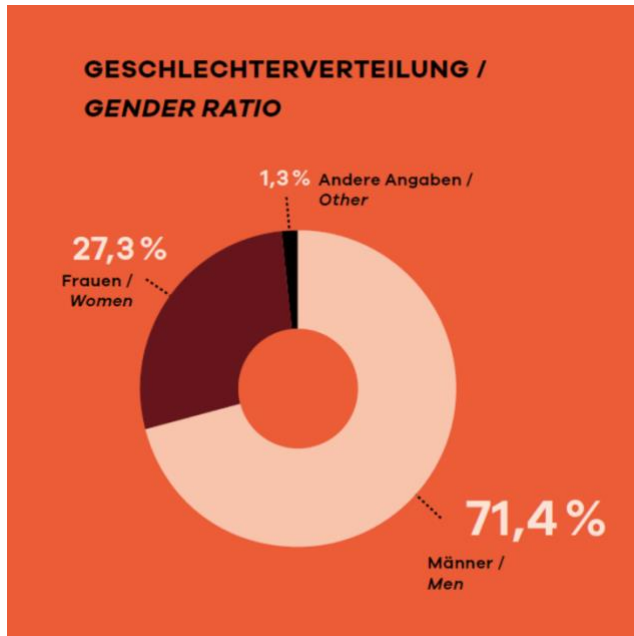
Webseite musicmetoo.de, um Gewalt und Machtmissbrauch in der deutschen
Musikbranche sichtbar zu machen

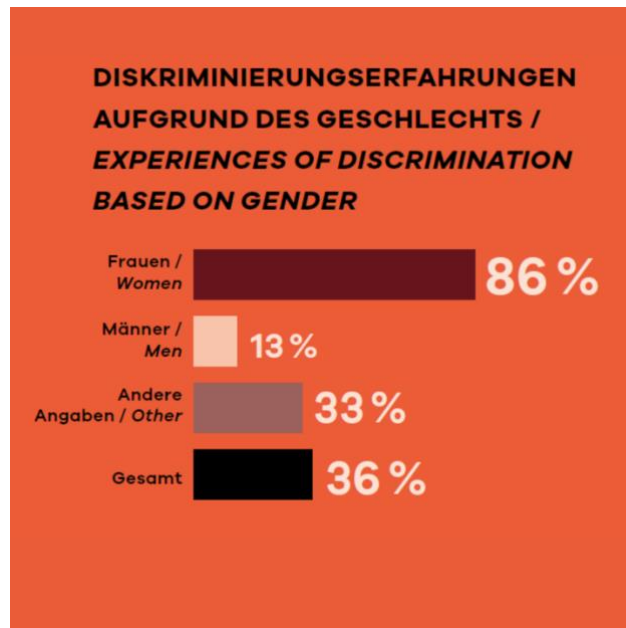
- **Führte u.a. zu:**

- Keychange-Initiative
- Gründung von Music Women Germany

- Immer mehr Diskurs zu diesen Themen
- Und vor allem: Öffnung der THEMIS Beratungsstelle für den Musikbereich

2. In was für einer Jazzwelt leben wir eigentlich?





→ Bezogen auf den Arbeitskontext der Jazzszene

→ Der Großteil der Befragten ist männlich, es gibt es sehr ungleiche Instrumentenverteilung und der Großteil der Frauen hat schon einmal Diskriminierung aufgrund des Geschlechts erlebt

**Aussagen zu Gender-Aspekten: Welche werden am häufigsten getroffen?
(Mitgliederbefragung 2018)**

Männer

- Platz 1: Nur die Qualität/Leistung soll zählen.
- Platz 2: Das Thema wird überbewertet/spielt keine Rolle.
- Platz 3: Es gibt keine Benachteiligung (von Frauen) im Jazz.

Frauen

- Platz 1: Mädchen/Frauen, insbesondere im Instrumentalbereich, sollten gefördert werden.
- Platz 2: Es muss (stärker) für das Thema sensibilisiert werden.
- Platz 3: Vorbilder und eine stärkere Präsenz von Frauen sind wichtig.

3. Kleiner Exkurs in andere Genres

- **Alte Musik:**

Keine belastbaren Zahlen und Studien dazu bisher; nicht repräsentative Umfragen zeigen: Tendenziell ist das Geschlechterverhältnis ausgeglichener, jedoch nicht in Führungspositionen. Sehr viele Frauen haben schon Diskriminierung aufgrund des Geschlechts erfahren.

- **Neue Musik:**

Geschlechterverhältnisse in der Neuen Musik gestalten sich ähnlich

„Die Neue-Musik-Szene wird von weißen Männern dominiert“

Statistik der Darmstädter Ferienkurse von Ashley Fure: innerhalb von 70 Jahren wurden 4416 Kompositionen von Männern und 334 von Frauen aufgeführt

- **Klassische Musik:**

Komponistinnen verdienen im Schnitt 35% weniger

Geschlechterverhältnis: ca. 60% Männer, 40% Frauen, relativ klare Instrumentenverteilung

Auffällig: V.a. kaum weibliche Dirigentinnen

→ Für eine Analyse des Status Quo ist es wichtig, Studien, Zahlen, Fakten, Recherchen etc. zu haben. Dies fehlt vor allem in der Alten Musik noch sehr.

4. Diskriminierung und Allyship

Was ist Diskriminierung?

Drei Hauptmerkmale nach internationalem Recht: nachteilige Behandlung, die sich auf einer unrechtmäßigen Grundlage abstützt und der eine angebrachte und objektive Rechtfertigung fehlt

- → die nachteilige Behandlung muss das Recht einer Person oder Gruppe betreffen; Kann in der Praxis verschiedene Formen annehmen:
- Unterscheidung, Ausschluss, Einschränkung, Verweigerung von angemessener Einrichtung etc.
- → Unrechtmäßige Grundlage: Ethnizität, Religion, nationale oder soziale Herkunft, Sprache, physisches Äußeres, Abstammung, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Alter, Behinderung...
- → Objektive Rechtfertigung: Gibt es Alternativen, so ist die Handlung nicht verhältnismäßig, sprich diskriminierend

Was ist strukturelle Diskriminierung? (nach Emilia Roig)

Es gibt vier verschiedene, ineinandergreifende Dimensionen von Diskriminierung:

Individuelle Dimension

→ Taten, Meinungen, Handlungen, die von Individuen gegenüber anderen Menschen ausgedrückt werden (beabsichtigte und unbeabsichtigte Taten)

Historische Dimension

→ Hinterlassenschaft vergangener Systeme und Ereignisse und deren Nachwirkung auf heutige gesellschaftliche Ungleichheiten und Diskriminierung

Institutionelle Dimension

→ Summe der individuellen Handlungen und Entscheidungen, die von Menschen in Machtpositionen durchgeführt und getroffen werden

Strukturelle Dimension

→ Gesamtwirkung der ganzen obengenannten Handlungen

Wenn diese vier verschiedenen Dimensionen gegeben sind und die Ausübung der Macht durch die gesellschaftliche Mehrheit gegeben ist, dann sprechen wir von struktureller Diskriminierung.

Das bedeutet: Alle Menschen können Mobbing erfahren, individuell ungerecht behandelt werden usw. Aber bestimmte Personengruppen erfahren keine oder weniger strukturelle Diskriminierung als andere Personengruppen.

Manche Personengruppen erfahren keine strukturelle Diskriminierung auf ein bestimmtes Merkmal bezogen, so erfahren z.B. hetero Personen keine strukturelle Diskriminierung aufgrund ihrer Sexualität etc.

Was sind Privilegien?

Privilegien sind Rechte bzw. Sonderrechte/ Vorteile die einer Person bzw. einer Personengruppe vorbehalten sind, und die andere Personen oder Gruppen aufgrund ihrer politischen, sozialen oder wirtschaftlichen Stellungen in der Gesellschaft, in der sie leben, nicht haben

Wichtig: Privilegien zu haben bedeutet nicht, dass das Leben deshalb total einfach ist. Man begegnet aber im Gegensatz zu anderen bestimmten Hindernissen oder Diskriminierungsformen nicht. Es geht stattdessen darum, Privilegien zu benennen, um Machtverhältnisse sichtbar zu machen und darum, die eigenen Privilegien zu nutzen, um gegen Ungerechtigkeiten zu kämpfen

Es ist wichtig, sich zu fragen: Wieso habe ich diese Rechte/Vorteile und die andere Person nicht? Wieso kann ich mich in bestimmten Räumen sicherer bewegen als andere?

Was ist Machtmissbrauch?

Machtmissbrauch liegt vor, wenn eine Person die eigene (ggf. gefühlte) Macht-Position für individuelle Interessen ausnutzt und dabei anderen Personen schadet. Dies kann über Diskriminierung, sexualisierte Gewalt, unangemessene Ausübung der Weisungsbefugnis oder Mobbing erfolgen.

Juristische Einordnung: Es gibt im deutschen Recht keine juristische Definition von Machtmissbrauch. Verhaltensweisen, welche im Rahmen einer missbräuchlichen Machtausübung am Arbeitsplatz zu Beeinträchtigungen anderer führen, sind jedoch insb. an den Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und des Strafrechts zu messen.

Nicht jede Form von Machtmissbrauch stellt zugleich eine strafbare Handlung oder einen Verstoß gegen das AGG dar, oftmals ist dies jedoch der Fall, da missbräuchliches Verhalten regelmäßig eine Diskriminierung im Sinne des AGG darstellt.

Was bedeutet Allyship?

- Allyship kommt aus dem Englischen und bedeutet übersetzt "Verbundenheit", Ally bedeutet "Verbündete*r"
- Allyship beschreibt den Prozess der aktiven Verbündetenschaft einer Person mit bestimmten gesellschaftlichen Privilegien, mit Menschen aus einer gesellschaftlich marginalisierteren Gruppe, die diese Privilegien nicht hat. Beispielsweise können cis Personen Ally sein für trans Personen, weiße Personen können Ally sein für Schwarze Personen, Männer können Ally sein für Frauen usw.

- Allyship ist ein aktives Tun und ein Prozess, der immer bei euch selbst beginnt. Allyship bedeutet, sich der Verantwortung bewusst zu sein, die mit den eigenen Privilegien einhergeht und diese immer wieder aktiv zu reflektieren und sich immer weiter selbst fortzubilden.
- Allyship bedeutet, die eigenen gesellschaftlichen Privilegien und Vorteile dafür zu nutzen, die Kämpfe weniger privilegierter Personengruppen zu unterstützen und sich solidarisch mit diesen zu zeigen.
- Wichtig ist: Es geht dabei nicht darum, sich selbst zu profilieren, in den Vordergrund zu drängen oder das Sprachrohr für Betroffene zu werden, sondern um Zuhören, Unterstützen.

Wie kann ich ein*e gute*r Ally sein?

- Erkenne Diskriminierungen wie Rassismus, Sexismus oder Queer- und Transfeindlichkeit an. Höre Betroffenen zu und erkenne ihre Erfahrungen an.
- Mache dir bewusst, dass wir in einer Gesellschaft sozialisiert wurden, in welcher die Diskriminierung marginalisierter Personengruppen historisch und strukturell verankert ist. Dies beeinflusst auch unseren individuellen Alltag, unser Denken und Handeln, unser Verhalten gegenüber anderen Personen.
- Bilde dich selbstständig zum Thema weiter: Zum Beispiel mithilfe von Workshops, Social Media, Literatur, Podcasts.
- Dabei ist wichtig zu beachten: Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind, sind dir keine Erklärungen oder Bildungsarbeit schuldig
- Unterstütze Initiativen, die gegen Diskriminierung arbeiten. Nimm zum Beispiel an deren Veranstaltungen teil, gehe auf Demos, mache auf sie aufmerksam etc.
- Wichtig ist: Frage immer die Betroffenen, was sie brauchen und was ihnen helfen würde!

Quellen und weiterführende Literatur:

Bachmann, Finn (2021): Rock am Ring und Rock im Park: Mehr Diversität bei Festivals?

URL: <https://mads.de/rock-am-ring-und-rock-im-park-mehr-diversitaet-bei-festivals/>

Deutsche Jazzunion (2018): Gender.Macht.Musik.

URL: <http://www.deutsche-jazzunion.de/uber-uns/ziele/gleichstellung/gender-macht-musik/>

Deutsche Jazzunion (2022): Jazzstudie 2022.

URL: https://www.deutsche-jazzunion.de/wp-content/uploads/2023/02/Jazzstudie_2022.pdf

Drepper, Daniel & Kampf, Lena (2024): Row Zero: Gewalt und Machtmissbrauch in der Musikindustrie, eichborn Verlag

Fembi e.V.: Was ist Allyship?

URL: <https://fembi.org/allyship/>

Four over Four (2019): The Gender Gap At The Grammys Is Real.

URL: <https://fouroverfour.jukely.com/the-gender-gap-at-the-grammys-is-real/>

Grund, Vera & Noeske, Nina (2012): Gender und Neue Musik, transcript Verlag

Keychange & MaLisa Stiftung (2021): Studie zur Geschlechtervielfalt in der Musikwirtschaft und zur Musikknutzung

URL: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://malisastiftung.org/wp-content/uploads/Keychange_2021_PK-Version_final_230921.pdf

NDR (2022): MeToo-Anlaufstelle jetzt auch für Musikbranche aktiv.

URL: <https://www.ndr.de/kultur/musik/MeToo-Anlaufstelle-Themis-jetzt-auch-fuer-Musikbranche-aktiv,themis102.html>

Rabe, Rona (2019): Wege in den Musikjournalismus: Wie können sich Frauen in der Männerdomäne Musikjournalismus etablieren?

URL: <http://transfer.dgpuk.de/abstracts/wege-in-den-musikjournalismus-wie-ko%CC%88nnen-sich-frauen-in-der-ma%CC%88nnerdoma%CC%88ne-musikjournalismus-etablieren/>

Roig, Emilia (2012): Why we matter: Das Ende der Unterdrückung, Aufbau Verlag

Stefely, Magdalena (2023): Männer dominieren Festivalbühnen

URL: <https://www.zdf.de/nachrichten/panorama/musik-festival-deutschland-diversitaet-maenner-frauen-anteil-100.html>

„Gleichberechtigung“ in der Freien Musik Szene – Realität oder Wunschdenken?

Handout zum Workshop mit Linda Davis, Deutsche Jazzunion

linda.davis@deutsche-jazzunion.de, 01721077806

Tobien, Jenny (2017): Women Wanted: Hat die Musikbranche ein Frauenproblem?

URL: <https://www.nmz.de/kiz/nachrichten/women-wanted-hat-die-musikbranche-ein-frauenproblem>

Tönies, Simon (2017): Die klassische Musik hat ein Sexismusproblem

URL: <https://www.sueddeutsche.de/kultur/gender-debatte-die-geschlechterkluft-ist-tief-1.3325426>