

Zwischen Aufbruch und strukturellen Hürden

Geschlechtergerechtigkeit in der Livekultur

geschrieben von Verena Krämer & Ulrike Schirmmacher

Geschlechtergerechtigkeit in der Livekultur hat in den vergangenen Jahren sichtbar an Dynamik gewonnen. Doch Fortschritt ist kein Selbstläufer, gerade in Zeiten, in denen gesellschaftliche Debatten wieder rauer werden. Die Livekultur lebt von Vielfalt, Kreativität und Austausch. Gleichzeitig zeigen jedoch Studien und Erfahrungsberichte, dass Frauen und andere unterrepräsentierte Gruppen noch immer mit strukturellen Barrieren kämpfen.

Was echte Gleichstellung braucht

Solange zentrale Entscheidungen weiterhin überwiegend in homogenen Netzwerken getroffen werden, klassische Macht- und Entscheidungspositionen sowie finanzielle Ressourcen ungleich verteilt sind, kann sich keine Geschlechtergerechtigkeit entwickeln. Weiterhin berichten Frauen, queere Menschen und FLINTA-Personen von Diskriminierung und fehlenden Unterstützungsstrukturen. Das liegt auch daran, dass viele Beschäftigte freiberuflich oder projektbasiert arbeiten – dadurch fehlen oft klare Beschwerdewege oder arbeitsrechtliche Sicherheiten.

Genau hier setzen Initiativen wie BDKV Female Voice an. Das Netzwerk, dem inzwischen 100 Frauen angehören, wurde vor zwei Jahren gegründet, um Frauen in der Livebranche sichtbarer zu machen, Chancengleichheit zu fördern und einen Raum für Austausch und Unterstützung zu schaffen. Die Notwendigkeit eines Frauennetzwerkes ergibt sich aus der Struktur der Branche selbst. Denn die Erfahrung zeigt, dass Frauen trotz hoher Kompetenz seltener Zugang zu Ressourcen, Aufträgen, Einfluss, Kontakten und Karrierechancen erhalten. Gleichzeitig fehlt es vielerorts an Vorbildern und strukturierten Fördermechanismen.

Gerade deshalb sind für uns Vernetzung, regelmäßige Workshops, Weiterbildungs- und Coachingangebote zentrale Aufgaben: Denn sie schaffen Synergien, ermöglichen Austausch, unterstützen individuelle Karrieren und bündeln zugleich die Interessen, sodass aus einzelnen Stimmen eine kraftvollere gemeinsame Wirkung entsteht. So machen sich die Frauen gegenüber Politik, Verbänden und Institutionen sichtbarer und sind ein entscheidender Hebel für Veränderung.

Bewegung auf allen Ebenen

Trotz bestehender Herausforderungen gibt es auch positive Entwicklungen in der Branche:

Auf der Bühne: Laut einer Auswertung von Keychange, einer europäischen Initiative zur Stärkung von Geschlechtergerechtigkeit und Diversität in der Musikbranche, stieg der Anteil weiblicher Acts auf Festivalbühnen von 9 Prozent im Jahr 2012 auf 30 Prozent im Jahr 2023. Aber auf 9 von 15 untersuchten Festivals waren noch immer mehr als 70 Prozent der Acts männlich. Es ist dabei natürlich zu beachten, dass der Anteil von FLINTA-Acts je nach musikalischer Farbe sehr variiert. Während in Electro und Pop viele Headlinerinnen existieren und teilweise erfolgreicher als ihre Kollegen sind, gibt es so gut wie keine Headlinerinnen im Rock- und Metal-Bereich und auf den entsprechenden Festivals. Umso wichtiger ist es dort, FLINTA-Acts auf kleineren Bühnen sichtbar zu machen und ihnen Entwicklungsmöglichkeiten zu eröffnen.

Vor der Bühne: 62 Prozent der Befragten der aktuellen Keychange-Studie sagen, dass hohe Geschlechterdiversität die Qualität und Attraktivität von Musikangeboten für das Publikum verbessert. Diversität ist damit nicht nur eine Frage innerer Branchenstrukturen, sondern zunehmend auch Teil der Erwartung an ein zeitgemäßes kulturelles Angebot.

Hinter der Bühne bestehen strukturelle Hürden weiterhin beim Booking, in der Produktion, Technik sowie in Führungspositionen, gerade in einer stark mittelständisch geprägten Branche, in der Karrieren oft über persönliche Netzwerke verlaufen. Dies ist kein deutsches Einzelproblem. Der britische Women Musicians Insight Report beschreibt ebenfalls Hürden von Diskriminierung bis hin

zur schwierigen Vereinbarkeit von Familie und Touring (UK Musicians' Census 2024).

Vom Fortschritt zum »neuen Normal«

Aber in der jüngeren Zeit sind in den Branchenunternehmen spürbar mehr Frauen in C-Level- und Führungspositionen aufgestiegen und prägen einzelne Geschäftsfelder, wie z. B. den Agenturbereich. Auch technische Berufsfelder, die lange fast ausschließlich männlich geprägt waren, öffnen sich langsam. Zudem wächst das gesellschaftliche und unternehmerische Bewusstsein dafür, dass Diversität im Allgemeinen und diverse Teams im Besonderen nicht nur eine Frage der Gerechtigkeit sind, sondern auch kreative und wirtschaftliche Vorteile bringen. 75 Prozent der Befragten der aktuellen Keychange-Studie sind davon überzeugt.

Diese Fortschritte sind begrüßenswert, dürfen aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass strukturelle Veränderungen Zeit brauchen und aktiv gestaltet werden müssen. Entscheidend sind transparente Auswahlprozesse und Bezahlung, sichere Arbeitsbedingungen, familienfreundlichere Strukturen und die Förderung von Nachwuchs in allen Bereichen der Branche – insbesondere dort, wo Frauen und marginalisierte Gruppen bisher kaum vertreten sind. Ebenso wichtig sind die konsequente Auseinandersetzung mit bestehenden Machtstrukturen und die Öffnung von Netzwerken und Entscheidungsgremien. Female Voice setzt ihre Stimme dafür ein und fordert aktuell die Einführung einer Wochenarbeitszeit für die Live-Branche. Dies würde vielen Familien mehr Flexibilität und damit eine bessere Vereinbarkeit ermöglichen.

Dieser Text ist zuerst erschienen in [Politik & Kultur 7-8/2026](#)