

„VERÄNDERUNGSPROZESSE KENNEN MEIST WENIG SPASS“

Aida Ben Achour, Outreach Managerin für Diversity am
DFF - Deutsches Filminstitut & Filmmuseum Frankfurt

„A future of a self-confident European film and media industry that has overcome its structural, discriminatory and exclusionary mechanisms, and which recognizes the presence of socio-cultural and ethnic diversity in every respect as a matter of course and cultural enrichment.“

EFM: Vision, Equity & Inclusion Pathways Seminar 2023-2025

Die Internationalen Filmfestspiele Berlin bilden als eines der 15 sogenannten A-Filmfestivals alljährlich im Februar den Auftakt des internationalen Filmfestivalkalenders. Aufgrund ihres Profils als eines der weltweit größten Publikumsfestivals sowie Hotspot und Drehscheibe der Filmindustrie vereint die Berlinale heute eine Vielzahl an Funktionen und Aufgaben in sich. Zweifelsohne bildet dabei die Präsentation der herausragendsten Werke des jährlichen weltweiten Produktionsoutputs von rund 9000 Filmen (Stand 2019, European Audiovisual Observatory) in den neun Sektionen und Sonderreihen den Mittelpunkt. Doch darüber hinaus steht die Berlinale ebenso in der Verpflichtung, neue Talente einzuführen und künstlerische Entwicklungen anerkannter Größen zu begleiten, das nationale Filmschaffen vorzustellen ebenso wie neue Bewegungen und aufkommende Trends in Filmsprache, -ästhetik und -technik abzubilden. Als Kulturveranstaltung des Bundes trägt sie zudem eine weitreichende filmpolitische wie allgemein gesellschaftliche Verantwortung. So tritt die Berlinale für ökologische Nachhaltigkeit und für Diversität im Sinne einer umfassenden Gleichberechtigung und Beteiligung ein.

Seit vielen Jahren unterstützen auch die assoziierten Industriebereiche diese Bestrebungen, so seit 2003 die *Berlinale Talents*, ein Kongress mit Vernetzungsplattform für den internationalen Nachwuchs sowie seit 2004 der *World Cinema Fund*, der der Unterstützung von Filmproduktionen aus filminfrastrukturell schwach entwickelten Regionen dient. Ergänzend wurde 2018 auf dem European Film Market unter der Leitung von Themba Bhebe der Bereich *Diversity & Inclusion* eingeführt, der die Sichtbarkeit unterrepräsentierter Stimmen, Filmschaffender und Zuschauer*innen in der globalisierten audiovisuellen Industrie vorantreiben soll. In diesem Rahmen wurden als Auftakt der auf drei Jahre angelegten Veranstaltungsreihe „Equity & Inclusion Pathways“ rund 100 internationale Teilnehmer*innen aus 21 Ländern zu einem Seminar eingeladen, um Leitlinien für einen strukturellen Transformationsprozess zu mehr Inklusion und Diversität in der Branche zu entwickeln.

Unter den Teilnehmer*innen aus Deutschland befand sich auch Aida Ben Achour, Outreach Managerin für Diversität am DFF – Deutsches Filminstitut & Filmmuseum Frankfurt, die im Interview mit *Kinema Kommunal* einen Einblick in das Berufsfeld der Outreach Managerin gibt und die Inhalte, Ergebnisse und Grenzen der EFM-Initiative beleuchtet.

In Ihrer Funktion als Outreach Managerin für Diversität waren Sie Teil des Expertenkreises der Equity & Inclusion Pathways-Initiative des EFM. Könnten sie bitte zunächst Ihre Tätigkeit als Outreach Managerin etwas näher beschreiben?

Outreach Management befasst sich mit Formen der Kommunikation, die der Ansprache sogenannter neuer Zielgruppen dient. Dabei handelt es sich natürlich auch um marginalisierte Gruppen. Es geht im weitesten Sinne um Menschen aus der Migrationsgesellschaft. Ich spreche meistens persönlich Migranten-Selbstorganisationen oder -Vereine an, um diese für Film und filmkulturelle Angebote zu interessieren. Dabei arbeiten wir mittels verschiedenster Filmwerke an unterschiedlichen Themen. Wir analysieren Filme und ihre Kontexte und schauen uns diese aus der migrantischen Perspektive an. Outreach Management zielt auch darauf ab, Zielgruppen über Wege anzusprechen, die über die ganz allgemeinen Kommunikationskanäle wie Facebook, Presse usw. hinausgehen. Das ist der eine Schwerpunkt meiner Arbeit.

Gleichzeitig arbeite ich aber auch nach innen, in die Institutionen hinein. Beim DFF – Deutsches Filminstitut & Filmmuseum trage ich dafür Sorge, dass die Menschen, die in diesem Haus arbeiten, auch vorbereitet sind, wenn Veränderungen aufgrund von Diversitätsprozessen auf sie zukommen. Das klingt jetzt vielleicht ein bisschen banal, ist es aber nicht. Denn tatsächlich ist es so – und das ist auch der Grund, wieso mein Kollege und Diversity Manager Rabih El-Khoury und ich im DFF sind –, dass gerade ein Filmmuseum, aber auch Museen ganz allgemein, Institutionen sind, die nicht dazu einladen, Menschen aus der Migrationsgesellschaft abzuholen.

Wie lange arbeiten Sie und Ihr Kollege schon am DFF und an dessen Öffnung und welche Maßnahmen nutzen sie hierfür?

Mein Kollege und ich haben im Juni 2019 im Rahmen des Projekts *360° für Kulturen der neuen Stadtgesellschaft* der Kulturstiftung des Bundes als sogenannte 360° Agenten im DFF angefangen, auf verschiedenen Ebenen bestehende Strukturen zu analysieren, aufzubrechen und zu öffnen: Zum einen indem wir neue Programmpunkte setzen, etwa mit dem Filmfestival *Southern Lights*, zum anderen indem wir neue Publikumsgruppen ansprechen und einladen und nicht zuletzt indem wir bei Neubesetzungen dazu beitragen, Kandidat*innen mit anderen Hintergründen adressieren und zu gewinnen versuchen, um so die Personalstruktur schrittweise diverser zu gestalten.



Welche spezifischen Kompetenzen sind für diese Aufgabenschwerpunkte erforderlich und setzt diese Tätigkeit auch eine eigene Migrationserfahrung voraus?

Interessante Fragen. Erst einmal ich bin im DFF als Diplom-Kommunikationswirtin angestellt. Ich habe in Berlin an der *Universität der Künste* Gesellschafts- und Wirtschaftskommunikation studiert und am Ende meine Abschlussarbeit über kollektive Gedächtnisformen im politischen Kontext geschrieben. Zur zweiten Frage: nicht zwangsläufig. Aber es stellt sich die Frage, wie glaubwürdig man mit dem sein möchte, was man tun und erreichen will. Ich denke, wenn es um die Glaubwürdigkeit und auch die Authentizität in diesem Thema geht, ist eine eigene Migrationsgeschichte hilfreich. Denn es geht vor allen Dingen um die eigenen blinden Flecken, die sich nicht einfach wegradieren lassen, auch wenn man sich Traumatisierungen oder Benachteiligungen von Menschen mit Migrationsgeschichte bewusst ist. Das Wissen um Benachteiligung und Diskriminierung ist wichtig, aber die eigene Erfahrung als Background ist etwas anderes. Und es ist auch unbequem, sich mit diesen blinden Flecken aktiv auseinanderzusetzen, entsprechende Missstände zu erkennen oder auch anzuerkennen und dann Veränderungen herbeizuführen. Veränderungsprozesse kennen meist wenig Spaß.

Die neue Diversity-Initiative *Equity & Inclusion Pathways* auf dem EFM der Berlinale zielt darauf ab, Instrumente zu entwickeln, diese Transformationsprozesse strukturell und international in der Filmbranche anzustoßen. Wie muss man sich das Vorgehen bei der Zusammenarbeit dieses transkontinentalen Expert*innenkreises konkret vorstellen?

Die Veranstaltung setzte sich zusammen aus einem Informations- und einem Diskussionsteil.

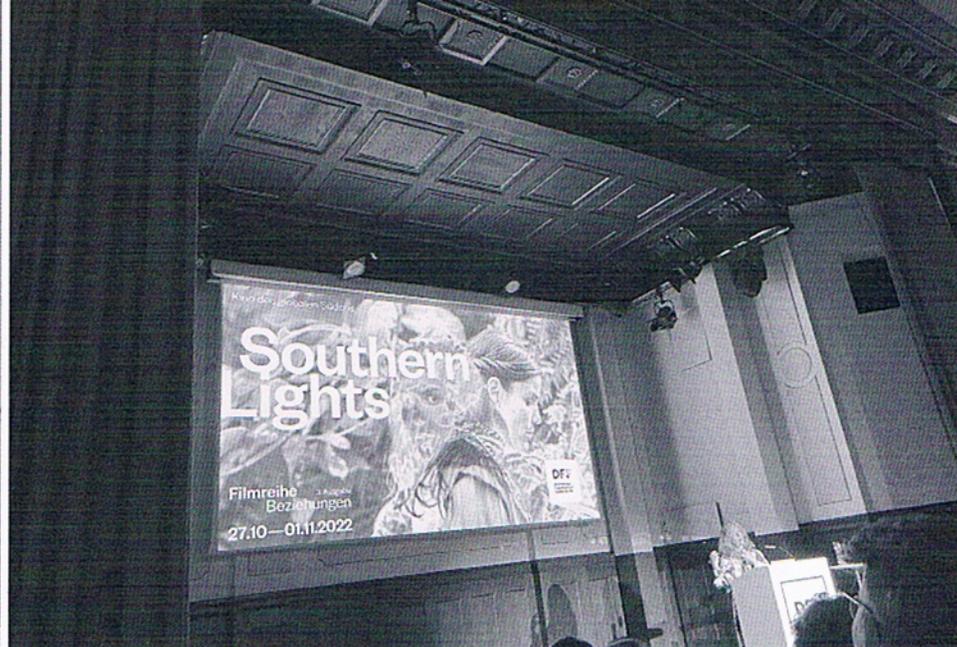
Eine Reihe von ausgewählten Expert*innengruppen wie die französische Initiative *Collectif 5050*, das Norwegische *International Sámi Film Institute*, die europäische Vereinigung *Anti-Racism Taskforce for European Film (ARTEF)*, die wichtige Organisation *Ake Dikhea/Romatrial* sowie nordamerikanische Organisationen wie *The Stereotype Project* und *Black Screen Office* aus Canada präsentierten ihre Arbeit und transportierten die Positionen und Befindlichkeiten der jeweiligen Gruppen. Das fand ich sehr informativ. So wurde deutlich, welche Konzepte möglicherweise anschlussfähig sind und welchen Institutionen

man sich gegebenenfalls anschließen könnte. Trotz des dichten Präsentationsblocks mit rund zehn Initiativen fand ich die Vorstellungen aber auch etwas lückenhaft, weil weitere Diversity-Dimensionen wie Alter, religiöse Vielfalt oder Behinderungen und all die damit einhergehenden Diskriminierungsformen nicht angesprochen wurden.

Ein Fokus lag auf der Verbesserung der Repräsentation sowohl auf der Leinwand als auch hinter der Kamera. Bedenkt man, dass sich die US-amerikanische Filmwirtschaft von der europäischen grundlegend unterscheidet und auch die geschichtlichen Kontexte wenig gemein haben, können dann überhaupt universelle Lösungsansätze entwickelt werden?

Gerade die Kanadier werden international sehr gefeiert, weil sie sich als diversitätsorientierter Staat darstellen. Allein deswegen ist es wertvoll, mehr über die kanadischen Ansätze und Konzepte zu erfahren. Aber natürlich, wenn man den Diskurs in den einzelnen Ländern nicht kennt und nicht weiß, wie Gesellschaft dort verhandelt wird, dann wird die Reflexion und Adaption sehr anstrengend. Hinzu kommen noch die jeweiligen indigenen Bezüge, die es sehr komplex machen. Es gab aber auch tolle Präsentation mit Europa-Bezug wie die der Gruppe der Sinti und Roma. Zu sehen, welche Emanzipationswege hier gegangen werden, um selbst eigene Themen zu setzen und aus ihrer Perspektive zu berichten, hat mir sehr gut gefallen. Und das ist auch für die Filmbranche wichtig, dass man versteht, wie sie Geschichten erzählen und aus *welcher Perspektive* sie im Film Geschichten erzählen.

Ich finde es hingegen fragwürdig, wenn sich Europa bei diesem Prozess an Amerikanern und Kanadiern orientiert – selbst wenn sie in diesem Prozess zum Teil schon weiter sind. Wenn wir an die deutschen Kolonialgeschichten denken, haben wir nicht nur mit Blick auf die Black Community eine eigene Vergangenheit, die nicht rühmlich war. Aber davon wird nicht erzählt. Ein großes schwarzes Loch, die deutsche Kolonialgeschichte in Afrika oder auch in Asien. Oder schauen wir einmal nach Spanien und den Umgang Spaniens mit seiner Kolonialgeschichte. Wie geht man in Südamerika mit dem Thema um? Wie ist das Verhältnis heute? Das sind alles Fragen, die uns deutlich näher wären und die man diskutieren könnte und sollte. Das wäre aber auch nicht an einem Tag zu machen, auch nicht in einer Woche. Deshalb habe ich mich gefragt, ob sich Europa bei diesem Prozess vielleicht unabhängiger von Amerika und Kanada machen sollte.



© Tanja C. Krainhöfer

Ziel des Seminars *Equity & Inclusion Pathways* war es, Resolutionen zu entwickeln, die als Forderungskatalog konkrete Veränderungen in der Filmbranche in Gang setzen sollten. Wurde dieses Ziel erreicht?

Den Präsentationen schlossen sich intensive Diskussionen an. Dabei wurde auch vielfach deutlich, dass einzelne Punkte, wie der Aspekt der Inklusion, in den Überlegungen noch keine vollumfängliche Berücksichtigung gefunden hatten. Im Ergebnis kann man sagen, ist ein wichtiger Anfang gemacht für einen Prozess, der von Anfang an auf mehrere Jahre ausgelegt war. Zweifelsohne konnten gewinnbringende Vernetzungseffekte erzielt werden. Wertvoll für meine Arbeit ist das Engagement der *Anti-Racism Taskforce for European Film (ARTEF)* und von Ake Dikhea und den Kolleg*innen, die das Sinti- und Roma-Material aufarbeiten.

Wenn wir von Diversität und Film sprechen, sprechen wir von drei Dimensionen: Die Repräsentanz von marginalisierten Gruppen im Programm, die Zugangschancen des Publikums und die Chancengerechtigkeit vor und hinter der Kamera. Mit der *Diversity Checklist* der MOIN Filmförderung wird beispielsweise dem dritten Punkt Rechnung getragen, wie sieht es bei den anderen beiden Bereichen aus?

Ja, es gibt sie, die diversen Filme. Aber wenn wir ins Kino gehen, wird ganz klar nach wirtschaftlichen Kriterien programmiert, und dann ist der Blick nach wie vor ethnozentrisch und zumeist von US-amerikanischen Produktionen bestimmt. Der Film als Kultursparte steht hier in einer besonderen Verantwortung, da er zugänglich, attraktiv und populär in allen gesellschaftlichen Gruppen, egal welchen Alters, Geschlechts, ethnischen Wurzeln oder individuellen Lebenskonzepten, ist. Diese Öffnung müssen alle Kinos vollziehen, vor allem aber die Kommunalen Kinos. Das Programm des DFF zeigt Filme von überall her, die immer im Original vorgeführt werden, und umfasst eine ganze Reihe an Filmreihen und Filmfestivals, wie das goEast, das *Africa Alive* oder das LUCAS Filmfestival. Im Grunde könnten so alle Zielgruppen auch bedient werden. Doch viele wissen das aber gar nicht und das ist dann auch Teil unseres Jobs, das Angebot nach außen zu tragen. In Ergänzung dazu haben wir aktiv mit der Frankfurter Stadtgesellschaft das Festival *Southern Lights* entwickelt. Wir kuratieren mit Blick auf einzelne Personengruppen Programme und laden sie ein, die Gescheh-

nisse im Film und im realen Leben mit uns zu reflektieren. So hatten wir einen Film, der das Thema Rassismus aus brasilianischer Perspektive thematisiert, und haben dann im vollen Kinosaal mit einer brasilianischen Gruppe die Präsidentschaft Bolsonaros diskutiert. Solche Formate sprechen sich herum und öffnen das Deutsche Filminstitut, das allein aufgrund seiner Architektur nicht gerade einladend auf viele Gruppen wirkt.

Wir können heute als Einwanderungsgesellschaft diese Themen der Menschen, die hierher kommen, nicht mehr ausblenden. Das betrifft uns direkt und indirekt. Und das Thema Migration ist *ein* Thema, das die Diversitätsdebatte mit vorantreibt. Aber es müssten mehr Akteur*innen sein, die hieran mitarbeiten. Und so gesehen war das Gute an dem Seminar, dass man sah, wie viele Initiativen sich hier auf unterschiedlichen Ebenen bereits einsetzen. Denn alles, was wir hier gerade machen, ist etwas zu verändern, damit Gleichheit, Equity und am Ende vielleicht auch noch das sogenannte B, also Belonging, entstehen kann. Dass man das Gefühl hat, dass man auch dazugehört. Das ist wichtig. Das geht nur, indem man Gleichheit schafft.

Das Gespräch führte **Tanja C. Krainhöfer** im Februar 2023

© DFF - Deutsches Filminstitut & Filmmuseum



Aufgewachsen zwischen Frankfurt und Tunis, studierte **Aida Ben Achour** nach einer kaufmännischen Ausbildung am Dr. Hochs Konservatorium zunächst Klavier und später dann an der Universität der Künste zu Berlin Gesellschafts- und Wirtschaftskommunikation. Schwerpunkte bildeten verbale, interkulturelle und politische Kommunikation. Sie forschte und veröffentlichte zur politischen Kommunikation anhand der Denkmalsetzungen im Stadtkern von Tunis und des Ibn Khaldoun Gedenken in Tunis/Tunesien. Als interkulturelle Trainerin arbeitete sie in verschiedenen Kontexten, u.a. für die Deutsche Entwicklungshilfe, die Stadtverwaltung Frankfurt am Main und für soziale Verbände. Im DFF ist sie als Outreach Managerin und interkulturelle Trainerin aktiv.