

## „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.

