

Interkulturelle Interviewführung im Dokumentarfilm

„Wie kann die eigene Position als Regisseur bewusst eingesetzt werden, um Gesprächsdynamiken im interkulturellen Interview zu fördern?“

Tobias Niemeier
Prof. Sebastian Grobler
20. August 2025

Diese Arbeit ist lizenziert unter einer Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz (CC BY 4.0).
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung

- 1.1. Kontext und Motivation
- 1.2. Forschungsfrage und Zielsetzung
- 1.3. Aufbau der Arbeit

2. Theoretische Grundlage und Modellentwicklung

- 2.1 Dokumentarisches Interview: Nähe, Macht und Verantwortung
- 2.2 Kulturelle Prägung, Multikollektivität und Fremdheit
- 2.3 Kommunikation als Aushandlung: TOPOI und interkulturelle Dynamik
- 2.4 Das interkulturelle Interview als kollektiver Aushandlungsprozess
 - 2.4.1 Phase 1: Selbstverortung beider Personen
 - 2.4.2 Phase 2: Fremdheit und Projektion
 - 2.4.3 Phase 3: Aktivierung kollektiver Schnittmengen
 - 2.4.4 Phase 4: Öffnung und Aushandlung
 - 2.4.5 Phase 5: Spiegelung und Veränderung
- 2.5 Zirkularität und Modellgrafik

3. Anwendung auf eigenen Dokumentarfilm

- 3.1 Eigene Rolle als Regisseur und Interviewender
- 3.2 Analyse ausgewählter Interviewszenen

4. Fazit und Ausblick

- 4.1 Beantwortung der Forschungsfrage
- 4.2 Relevanz und Grenzen des Modells
- 4.3 Ausblick auf zukünftige Interviewpraxis

1. Einleitung

Die Auseinandersetzung mit interkultureller Sensibilität im dokumentarischen Interview berührt zentrale Fragen dokumentarischer Praxis: Wie lassen sich authentische Begegnungen filmisch erfassen – und kulturelle Grenzen zugleich reflektiert, verantwortet und, wo sinnvoll, überschritten?

Diese Arbeit untersucht, wie die eigene kulturelle Prägung als Regisseur und Interviewer die Gesprächsdynamik im interkulturellen Interview mitgestaltet – und wie sie bewusst eingesetzt werden kann, um Tiefe, Vertrauen und Verständigung zu fördern. Im Zentrum stehen die Spannungsfelder Empathie, Nähe/Distanz, Macht und Verantwortung: Wann ist Zurückhaltung angebracht? Wann ist es legitim – oder sogar notwendig –, Grenzen aktiv zu überschreiten? Um diese Fragen greifbar zu machen, entwickle ich ein Modell für interkulturelle Interviews, das den Prozess als kollektiven Aushandlungsraum versteht.

Mein Interesse speist sich aus persönlicher und filmischer Erfahrung. Aufgewachsen zwischen deutscher und französischer Kultur habe ich früh gelernt, zwischen Lebensweisen, Identitäten und Werten zu wechseln. Diese Kompetenz hat mir in eigenen dokumentarischen Projekten Zugänge zu unterschiedlichen Milieus eröffnet – u. a. in Finnland, Frankreich, Norwegen, Indien und zuletzt Marokko. Gerade im unmittelbaren Gespräch wurde deutlich, wie entscheidend es ist, kulturelle Unterschiede nicht nur zu respektieren, sondern kommunikativ zu reflektieren und dabei die eigene Rolle kritisch mitzudenken – mit ihren produktiven wie auch problematischen Effekten. Theoretische Konzepte dienen mir dabei weniger als Einschränkung, sondern als reflexive Hilfen: Wie intuitiv darf ich handeln – und wo schärfen Modelle und Theorien meine Praxis?

Die empirische Basis bildet ein dokumentarischer Film (Februar 2025) über junge Menschen in Marokko, genauer gesagt Imsouane (Surferort an der Atlantikküste), Tafraoute (AntiAtlas) und Casablanca (Finanzmetropole). Die Jungen Menschen aus diesen Regionen können unterschiedlicher nicht aufwachsen, was einen Vergleich derer Perspektiven über eigene Kultur und ihre Zukunftsperspektiven um so spannender macht. Der Film verzichtet auf Kommentirstimme und Musik; stattdessen ermöglicht er Nähe und lässt den Protagonisten Raum, sich frei zu äußern. Die darin geführten Interviews und Beziehungen sind Kern meiner Analyse und der Praxistest des entwickelten Modells. Daraus ergibt sich die Forschungsfrage:

Wie kann die eigene Position als Regisseur bewusst eingesetzt werden, um Gesprächsdynamiken im interkulturellen Interview zu fördern?

Im theoretischen Teil diskutiere ich Konzepte der dokumentarischen Ethik und Herangehensweise sowie der interkulturellen Kommunikation, Psychologie und Gesprächsführung – insbesondere Machtverhältnisse, Fremdheitserfahrungen und Multikollektivität. Daraus entwickle ich das Modell „Das interkulturelle Interview als kollektiver Aushandlungsprozess“, das Interaktionen als zirkulären Prozess der Selbstverortung, Fremdwahrnehmung, Resonanzbildung und wechselseitigen Veränderung beschreibt. Anschließend reflektiere ich meine eigene Regie- und Interviewpraxis im Film aus Marokko entlang dieses Modells.

Ziel ist eine theoriegestützte, praxisnahe Haltung: sensibel, respektvoll, neugierig – und zum Ende hin selbstkritisch.

2. Theoretische Grundlage und Modellentwicklung

2.1 Dokumentarisches Interview: Nähe, Macht und Verantwortung

Das dokumentarische Interview ist mehr als ein filmisches Mittel zur Informationsgewinnung. Es ist ein zwischenmenschlicher Raum, in dem sich Nähe, Vertrauen und Verantwortung entfalten – aber auch Macht, Kontrolle und ethische Spannung. In dieser Konstellation begegnen sich Interviewer und Interviewte nie auf neutralem Boden. Ihre Beziehung ist von Beginn an strukturell ungleich, emotional aufgeladen und bewusst gelenkt. Michael Rabiger beschreibt diese Konstellation als moralisches Dilemma dokumentarischer Regiearbeit: „Beim Regieführen, selbst bei einem noch so kurzen Dokumentarfilm, merken Sie sehr bald, wie sich zwischen Ihnen und Ihren Teilnehmern Loyalitäten und Verpflichtungen entwickeln und wie Ihre Autorschaft untrennbar mit einem moralischen Dilemma verbunden ist.“ (Rabiger, 2008, S. 248) Die Beziehung zwischen Interviewer und Interviewten ist demnach kein Nebenprodukt der Informationsgewinnung – sie ist der Kern des Interviews. Vertrauen entsteht nicht durch Fragetechnik, sondern durch Haltung zum Gegenüber. Troller bringt es auf den Punkt: „Nur wer echtes Interesse und Empathie empfindet, kann auf ehrliche Antworten hoffen. [...] Man muss sich selbst öffnen. Nur wer dem anderen zeigt, dass er ihn wirklich verstehen will, kann auch Verständnis bekommen.“ (Zimmermann über Troller, 1999, S. 131)

Mit wachsender Nähe steigt jedoch das Risiko. Ein Gespräch, das auf Vertrauen basiert, kann sich vertiefen bis hin zu kathartischen Momenten, emotionale Durchbrüche verborgener Gefühle – für Interviewte wie für Zuschauer. Doch diese Offenheit birgt auch die Gefahr der Überforderung oder gar Ausbeutung. Rabiger warnt: „Ein Film, der auf echtem Vertrauen basiert, wirkt authentischer und kann sich emotional steigern [...] Doch das birgt Risiken: Zwischen Entfaltung und Ausbeutung ist die Grenze schmal.“ (Rabiger, 2008, S. 67) Dieser Widerspruch der Gefühle, Gedanken und Entscheidungen zieht sich durch das gesamte dokumentarische Interview. Troller nennt ihn „einen zutiefst ambivalenten Prozess: emotional aufgeladen, ethisch fragil, künstlerisch erfüllend – aber nie eindeutig.“ (Troller, 1999, S. 131)

Das liegt auch daran, dass das Interview kein neutraler Gesprächsraum ist. Es ist ein gestalteter, medial gerahmter Raum, in dem der Interviewer über Vorwissen, thematische Deutungsmacht und Kontrolle im Schnitt verfügt: „Das Interview wird nicht als neutrales Gespräch verstanden, sondern als soziales Machtgefüge.“ (Zimmermann, 1999, S. 239) Auch die Kamera ist Teil dieser Machtstruktur. Rabiger formuliert es deutlich: „Eine Dokumentarfilm-Kamera zu handhaben bedeutet in gewissem Maße Macht ausüben. Wie diese Macht beschaffen ist und wie man sie

gebrauchen sollte, ist ein Problem, das Ihnen auf den Fersen bleiben wird.“ (Rabiger, 2008, S. 119)

Mit heutigen Mitteln und zunehmender technischer Kontrolle steigt die Gefahr einer „naturalistischen Illusion“, die Authentizität vorgibt, aber Inszenierung meint: „Die Glaubwürdigkeit dokumentarischen Materials [...] ist heute zutiefst bedroht, da die Technologie den Filmemachern immer mehr Kontrolle über ihre Bilder an die Hand gibt.“ (Rabiger, 2008, S. 121) Diese Kontrolle berührt auch die Frage der Repräsentation und des Stellvertretertums: Wer spricht für wen – und mit welchem Recht? „Dabei taucht das Problem des Stellvertretertums auf: Wer kann für andere sprechen? [...] Dokumentarfilme sind ein Konstrukt und enthüllen ebenso viel über ihren Autor wie über ihr Thema.“ (Rabiger, 1999, S. 124) Troller unterstreicht die Unvermeidbarkeit der Subjektivität und Formung: „Unsere Kamera verschlingt die Realität, verleibt sie sich ein, um sie als etwas anderes, Neues wieder auszuspeien. [...] Unser Werk und unser Besitztum.“ (Troller, 1999, S. 140 & S. 239) Es entsteht keine objektive Wahrheit – sondern ein filmischer Begegnungsraum, eine Mischung aus Beziehung, Auswahl und Interpretation.

Diese Beziehung zu den Protagonisten hat Konsequenzen. Rabiger macht deutlich: „Die meisten Filme verändern das Leben der Menschen, die sie aufnehmen. Die Teilnehmer an einem Dokumentarfilm gehen bewusst oder unbewusst hohe Risiken ein.“ (Rabiger, 2008, S. 251) Umso bedeutsamer ist es, wie diese Beziehung gestaltet wird. Ob Interviewte sich öffnen, hängt nicht vom Filmformat oder den Fragen ab – sondern davon, ob sie sich respektiert, verstanden und sicher fühlen: „Wenn sich Teilnehmer angenommen und ernst genommen fühlen, geben sie viel von sich preis – oft sogar mehr als in alltäglichen Beziehungen.“ (Rabiger, 2008, S. 350)

Das dokumentarische Interview verlangt daher mehr als technische oder dramaturgische Kompetenz. Es verlangt eine kulturell fundierte Beziehungshaltung, die eigene Macht anerkennt, Nähe verantwortungsvoll zulässt und sich selbst reflektiert. Diese Haltung – und die Spannungen, die sie mit sich bringt – bilden den Boden für die folgenden Überlegungen zu kultureller Prägung, Fremdheit und kollektiver Aushandlung.

2.2 Kulturelle Prägung, Multikollektivität und Fremdheit

Einleitung zu den theoretischen Ansätzen

Die Auswahl der hier verwendeten theoretischen Grundlagen entstand aus einer monatelangen, gezielten Recherche. Ausgangspunkt war die Beobachtung, dass mir interkulturelle Interaktionen oft leichtfallen, während andere diese als komplex und herausfordernd erleben. Um zu verstehen, warum dies so ist, suchte ich nach Erklärungen, die über die klassische dokumentarische Interviewführung hinausgehen und sowohl psychologische als auch interkulturelle Forschungen berücksichtigen. Wichtig war dabei, Ansätze zu finden, die die Komplexität solcher Begegnungen

sichtbar machen und zugleich erklären, wie daraus Verbindungen entstehen und zu einem Modell verdichtet werden können.

Edward T. Hall liefert mit seinem High-/Low-Context-Modell ein historisch wichtiges, aber in seiner Container-Logik begrenztes Kulturverständnis, das Begegnungen als Zusammentreffen geschlossener Systeme beschreibt. Edwin Hoffmann bietet dazu eine dynamische, konstruktivistische Gegenposition, indem er betont, dass „nicht Kulturen, sondern Menschen“ aufeinandertreffen und jede Person Teil vieler sich überlappender Kollektive ist. Sein TOPOI-Modell strukturiert Kommunikationsprozesse als wechselseitige Aushandlung und reflektiert den Einfluss sozialer Repräsentationen.

Ernst E. Boesch eröffnet eine psychologische Perspektive auf Fremdheit als innere wie äußere Erfahrung, die sowohl verunsichern als auch inspirieren kann. Sylke Bartmann ergänzt, dass Fremdheit immer in Relation zum Vertrauten entsteht und Institutionen als Anker kultureller Orientierung wirken. Alexander Thomas schließlich beschreibt in seinen Interkulturalitätsstrategien verschiedene Herangehensweisen an kulturelle Differenz – von Dominanz bis hin zu Synergie – und zeigt, dass der produktivste Ansatz im dialogischen Erarbeiten neuer Lösungen liegt.

Diese Auswahl deckt damit ein breites Spektrum ab: von der historischen Grundlage über die konstruktive Weiterentwicklung bis hin zur psychologischen und strategischen Dimension interkultureller Begegnung. Besonders Hoffmann überzeugt, da sein Ansatz meine eigenen Erfahrungen präzise beschreibt, während Boesch das Potenzial von Fremdheit als Inspirationsquelle deutlich macht, was für Interviewer wie auch Interviewte von großer Bedeutung sein kann.

2.2.1 Kollektive verbinden

Edward T. Hall prägte in den 1970er Jahren mit seinem Modell der High-Context- und Low-Context-Kulturen ein kulturvergleichendes Denken, das Kultur als klar abgegrenzte Einheit versteht. Begegnungen erscheinen darin als Aufeinandertreffen zweier fertiger Systeme – verkürzt gesagt: „Kultur A trifft auf Kultur B“. Hall beschreibt Low-Context-Kulturen wie die USA als kontextreduziert, da viele Hintergrundinformationen – etwa Hörensagen – ausgeschlossen werden, wodurch Verfahren distanziert und unpersönlich wirken (vgl. S. 107). Im Gegensatz dazu gelten ihm französische Gerichte als High-Context, weil dort alle verfügbaren Informationen, auch persönliche Eindrücke und Gerüchte, einbezogen werden (vgl. S. 108). Besonders deutlich zeigt sich dieser Gegensatz im Girard Case, bei dem Hall das japanische Verfahren als stark kontextbezogen beschreibt, während das amerikanische System auf explizite Fakten fokussiert ist (vgl. Hall, 1972, S. 112–113).

Für Hall sind diese Unterschiede Ausdruck homogener, klar abgegrenzter Kulturen – eine Sichtweise, die als Container-Modell bezeichnet wird. Genau hier setzt Hoffmanns Konzept der Multikollektivität an: Er versteht Individuen nicht als eindimensionale Vertreter einer Nationalkultur, sondern als Mitglieder vieler sich überlappender Kollektive, deren Bedeutung je nach Situation variiert.

Hoffmann betont, dass postmoderne und konstruktivistische Ansätze – also das Verständnis von Kultur als subjektives Ergebnis sozialer und individueller

Konstruktionsprozesse – den Kulturbegriff als abhängig vom Standpunkt, den Interessen und den historischen Bedingungen des Betrachters verstehen. Kultur gilt dabei als Konstruktion, deren Bilder vom Eigenen und Fremden in Krisen gemeinsamer Orientierungen immer wieder neu verhandelt werden (vgl. Hoffmann, 2015, S. 150–151).

Hoffmann wendet sich diesem Denken Halls entgegen und argumentiert, dass sich interkulturelle Kommunikation nicht auf das Zusammentreffen unterschiedlicher nationaler oder ethnischer Kulturen reduzieren lässt. Er steigt thematisch praxisnah ein und betont, dass es sich vielmehr um eine individuelle Begegnung handelt, bei der nicht der ethnische oder nationale Hintergrund entscheidend ist, sondern die individuelle und multikollektive Prägung der Beteiligten: „Die Erkenntnis, dass kulturelle Unterschiede in jeder Kommunikation auftreten können, normalisiert die interkulturelle Kommunikation auf zwischenmenschliche Kommunikation; auf die Begegnung zwischen einzigartigen Menschen; Nicht Kulturen, sondern Menschen treffen sich.“ (Hoffmann, 2015, S. 14)

Diese Begegnungen werden maßgeblich durch das Konzept der Multikollektivität geprägt. Menschen werden hierbei nicht in starre kulturelle Kategorien, sondern in vielfältige soziale Gruppen und Gemeinschaften unterteilt: „Jeder Mensch ist Teil vieler sozialer Gruppen, auch Kollektive genannt. Ein Kollektiv ist eine Gruppe von Menschen mit einer partiellen Gemeinsamkeit.“ (Hoffmann, 2015, S. 11) Die kulturelle Vielfalt zeigt sich dabei nicht nur in offensichtlichen Kategorien wie Familie oder Berufsgruppen, sondern auch in subtilen, alltäglichen Gemeinsamkeiten. Diese Gemeinsamkeiten ermöglichen über kulturelle Grenzen hinweg neue kollektive Verbindungen und Identitäten. Hoffmann verdeutlicht die Komplexität: „Jede Person ist somit durch Multikollektivität, Multikulturalität sowie eine mehrfache Identität und Loyalität gekennzeichnet.“ (Hoffmann, 2015, S. 12) Jedes Kollektiv bildet dabei spezifische kulturelle Codes und Gewohnheiten aus. Innerhalb derselben Familie können unterschiedliche kollektive Zugehörigkeiten existieren, was zeigt, wie komplex und vielschichtig kulturelle Identität ist: „Unterschiede können beispielsweise auch zwischen einer Schwester und ihrem Bruder auftreten, da sie neben den gemeinsamen sozialen Gruppen (Familie, Geschwister) auch noch verschiedenen sozialen Gruppen, damit verbunden Kollektiven und Identitäten angehören.“ (Hoffmann, 2015, S. 13)

Im interkulturellen Interview bewirkt diese Multikollektivität sowohl Differenzen als auch Resonanzchancen zwischen den Beteiligten. Dabei entsteht ein gemeinsamer Bedeutungsraum, geprägt durch gegenseitige Projektionen und Erwartungen. Wir können mit den meisten Menschen gemeinsame Kollektive finden – und darauf Beziehung aufbauen.

2.2.2 Fremdheit als positive Anregung

Ernst E. Boesch beschreibt Fremdheit als eine psychodynamische Spannung - innere Spannungsfeld zwischen widersprüchlichen Gefühlen - zwischen dem Eigenen und dem Anderen, die nicht nur im Äußeren (z. B. kulturelle Differenzen), sondern insbesondere im Inneren wahrgenommen wird, so, wie wir fühlen und was wir in dieser Situation sehen: „Fremdheit zeigt sich nicht nur im Äußeren [...], sondern auch im Inneren: als Trieb, Impuls oder Gedanke, der nicht zum eigenen Selbst zu gehören scheint.“

(Boesch, 1996, S. 87) Diese innere Fremdheit erzeugt Unsicherheiten, zugleich eröffnet sie aber ein kreatives Potenzial, das – abhängig von der Haltung des Empfindenden – als bedrohlich oder als inspirierend erlebt werden kann: „Dieses innere Fremde kann ebenso beunruhigend wie inspirierend sein – es ermöglicht kreative Einfälle, Irritationen oder neue Perspektiven.“ (Boesch, 1996, S. 87) Ein solches Phänomen ist wünschenswert und einzigartig.

Interkulturelle Begegnungen sind damit immer eine dynamische Wechselwirkung zwischen innerer und äußerer Fremdheit. Wie stehe ich zu den Umständen, in denen ich mich befinde? Wie interpretiere ich diese Reize? Diese Wechselwirkung ist geprägt von individuellen Erfahrungen, gesellschaftlichen Vorurteilen und bisheriger kultureller Prägung: „Die Vorstellungen, die wir uns vom Fremden machen, beruhen vielmehr auf den Einflüssen des Umfeldes sowie auf historisch begründeten, kulturellen Vorstellungsbildern.“ (Nicklas, H, 2006, S. 117)

Sylke Bartmann ergänzt diese Perspektive, indem sie die entscheidende Rolle der Vertrautheit in interkulturellen Begegnungen herausstellt. Fremdheit entsteht immer in Relation, im Kontrast zum bereits Vertrauten: „Der Blick richtet sich ausdrücklich auf das Vertraute. [...] Gerade das Vertraute [ist] konstitutiv für kulturelle Differenz.“ (Bartmann, 2012, S. 21) Institutionen bilden dabei zentrale Ankerpunkte kultureller Vertrautheit, indem sie Sinn, Orientierung und soziale Struktur bieten: „Institutionen bieten [...] Sinn, Ordnung und Orientierung und fungieren als Instanz zwischen Individuum und Gesellschaft.“ (Bartmann, 2012, S. 23) Durch die Vermittlung dieser institutionellen Sinnhaftigkeit entsteht Vertrauen, welches wiederum gesellschaftliche und individuelle Orientierung ermöglicht: „Diese selbstverständliche Vertrautheit weltanschaulicher Überzeugungen und Gewissheiten trägt zur Bildung von Vertrauen in sich und die Welt bei.“ (Bartmann, 2012, S. 24)

Interkulturelle Begegnungen sind somit wesentlich relational geprägt: „Die Wahrnehmung des Anderen [ist] immer relational, das heißt, es gibt dabei nicht nur ein wahrgenommenes Objekt, sondern auch ein wahrnehmendes Subjekt sowie die Beziehung, die zwischen beiden entsteht.“ (Nicklas, H, 2006, S. 118) Insbesondere im dokumentarischen Kontext intensiviert die Kamera diese dynamische Interaktion zusätzlich und verwandelt Fremdheit in eine bewusste, positive Herausforderung: „Die Kamera spielt mit, intensiviert den Vorgang, provoziert ihn. Und verwandelt damit den Gefilmten fast unvermeidlich zum Spieler, zum Mitspieler, gar zum Selbstdarsteller.“ (Troller, 1999, S. 134)

Kulturelle Prägung, Multikollektivität und Fremdheit bilden zusammen einen produktiven Spannungsraum, dessen bewusste Reflexion und Gestaltung interkulturelle Kompetenz fördert und synergetische Prozesse der Zusammenarbeit ermöglicht.

2.3 Kommunikation als Aushandlung: TOPOI und interkulturelle Dynamik

Interkulturelle Kommunikation ist kein linearer Austausch, sondern ein zirkulärer Prozess, bei dem sich die Beteiligten wechselseitig beeinflussen. Hoffmann betont: „Gesprächspartner sind gleichzeitig sowohl Ursache als auch Wirkung des Verhaltens des jeweils anderen. Man kann nicht nicht kommunizieren.“ (Hoffmann, 2015, S. 19) Kommunikationsprobleme sind daher nie nur einem Beteiligten zuzuschreiben, sondern entstehen aus der Dynamik aller Beteiligten.

Darüber hinaus wirken soziale Repräsentationen – kollektive Erfahrungen, Normen und Vorurteile – oft unbewusst auf die Interaktion ein. Sie bestimmen, wie Gesprächspartner einander wahrnehmen und wie sie kommunizieren.

Das TOPOI-Modell von Hoffmann bietet eine strukturierte Möglichkeit, diese komplexen Dynamiken sichtbar zu machen und Kommunikationsprobleme aktiv zu reflektieren und zu lösen. Alle fünf Bezeichnungen sind niederländische Begriffe – eine bewusste Übernahme aus dem von J. van der Zee und A. Hofstede in den Niederlanden entwickelten Modell –, deren Originalsprache den systematischen Charakter unterstreicht und Übersetzungsungenauigkeiten vermeidet. Es unterscheidet fünf Bereiche:

- **Taal** (Sprache): Verbale und nonverbale Verständigung.
- **Ordering** (Sichtweisen): Unterschiedliche Perspektiven und Interpretationen.
- **Personen**: Selbstbilder und Rollen der Beteiligten.
- **Organisatie**: Rahmenbedingungen des Gesprächs.
- **Inzet**: Motive, Bedürfnisse und Erwartungen.

Die zentrale Reflexionsfrage lautet: „Welchen Anteil habe ich am Verhalten des anderen – und welchen Anteil haben soziale Repräsentationen?“ (Hoffmann, 2015, S. 25)

Gerade im dokumentarischen Kontext gewinnt diese Reflexion an Gewicht, da die Kamera Kommunikation intensiviert und Protagonisten zum „Mitspieler“ macht (Troller, 1999, S. 134). Rabiger ergänzt, dass Offenheit wesentlich von der Beziehung zum Filmteam abhängt (Rabiger, 2008, S. 350).

Die bewusste Anwendung des TOPOI-Modells unterstützt daher eine empathische und verantwortungsvolle Haltung im dokumentarischen Arbeiten: Sie hilft, Missverständnisse zu klären, Unterschiede transparent zu machen und zugleich Resonanzen zu fördern – sowohl während des Interviews als auch in der späteren Reflexion und im Schnitt.

2.4 Das Modell - Theorie einzelner Schritte

2.4.1 Phase 1: Selbstverortung beider Personen

Bevor die erste Frage gestellt wird, ist das interkulturelle Interview ein kulturell aufgeladener Raum. Die Gesprächsdynamik wird nicht nur durch äußere Faktoren wie Ort, Technik oder Fragestil geprägt, sondern vor allem durch die inneren Voraussetzungen beider Beteiligten: ihre Haltungen zum Gegenüber, ihre sozialen Positionen und kulturellen Zugehörigkeiten.

Wie im theoretischen Teil (vgl. Kap. 2.1 und 2.2) erläutert, sind Menschen nicht nur Mitglieder „einer“ Kultur, sondern gehören einer Vielzahl überlappender Kollektive an (Hoffmann). Diese Multikollektivität prägt Erwartungen, Rollenverständnis und mögliche Resonanzfelder. Nähe oder Distanz entsteht daher oft nicht primär entlang nationaler oder ethnischer Linien, sondern über geteilte biografische oder soziale Bezüge.

Michael Rabiger beschreibt, wie sich bereits in der Regiearbeit Bindungen und Verpflichtungen entwickeln, lange bevor das Material im Schnitt landet: „Beim Regieführen, selbst bei einem noch so kurzen Dokumentarfilm, merken Sie sehr bald, wie sich zwischen Ihnen und Ihren Teilnehmern Loyalitäten und Verpflichtungen entwickeln und wie Ihre Autorschaft untrennbar mit einem moralischen Dilemma verbunden ist.“ (Rabiger, 2008, S. 248)

Für das Interview bedeutet das: Gesprächspartner bringen nicht ihre „Kultur“ mit, sondern eine Vielzahl kollektiver Prägungen – etwa Geschlecht, Berufsgruppe, Alterskohorte oder Milieu. Diese Felder können Resonanz erzeugen, die über nationale Grenzen hinausgeht (vgl. Kap. 2.1).

Gleichzeitig ist das dokumentarische Interview kein neutraler Raum: Der Interviewer verfügt über Vorwissen, Regiehoheit und Kontrolle über Auswahl und Schnitt (Zimmermann, 1999, S. 239). Diese Asymmetrie erfordert eine bewusste Selbstverortung, um Augenhöhe überhaupt zu ermöglichen. Oder wie Rabiger es formuliert: „Dokumentarfilme sind, wie ich immer wieder betone, ein Konstrukt, und sie enthüllen ebenso viel über ihren Autor wie über ihr Thema.“ (Rabiger, 2008, S. 124)

Die bewusste Auseinandersetzung mit der eigenen kulturellen Position wird so zur Voraussetzung dokumentarischer Verantwortung – und zur Einladung, im Gespräch nicht nur Unterschiede, sondern auch kollektive Schnittmengen wahrzunehmen.

Phase 1 beginnt schon vor dem Dreh: Ich lese ruhig die Situation und mein Gegenüber und ordne mich selbst ein.

Ich sage offen, wer ich bin, was wir vorhaben und dass es jederzeit ein Stopp gibt – und starte bewusst die Kollektivsuche (gemeinsame Rollen, Erfahrungen, Orte, Werte).

Ich nutze das direkt vor und in den ersten Minuten des Gesprächs – und hole es wieder hervor, wenn Unsicherheit auftaucht.

2.4.2 Phase 2: Fremdheit und Projektion

In dieser Phase tritt ein zentraler Schlüssel interkultureller Interviews hervor: Fremdheit. Sie ist nicht nur eine äußere Differenz – etwa in Sprache, Kleidung oder Lebensstil – sondern auch eine innere Spannung zwischen Erwartungen, Projektionen und Irritationen (vgl. Kap. 2.2). Sie betrifft beide Seiten: Der Interviewer betritt eine andere Lebensrealität; zugleich wird der Interviewte durch Kamera, Crew und kulturelle Zuschreibungen aus seiner Vertrautheit herausgerissen. Boesch beschreibt diese Fremdheit als psychodynamische Spannung zwischen Innen und Außen: „Fremdheit zeigt sich [...] auch im Inneren: als Trieb, Impuls oder Gedanke, der nicht zum eigenen Selbst zu gehören scheint.“ (Boesch, 1996, S. 87)

Diese Spannung kann verunsichern, aber auch inspirieren. Sie ist der Moment, in dem Gewohntes infrage gestellt wird – und damit ein kreativer Kern interkultureller Begegnung. Wichtig ist, dass diese Fremdheit nicht ignoriert, sondern benannt und gestaltet wird – etwa durch ein offenes Gespräch über Unterschiedlichkeit, Rollen, Erwartungen oder Unsicherheiten. „Fremdheitserfahrungen entstehen nicht jenseits der Sphäre eigener Vertrautheit, sondern in ihr selbst überlagern sich die Grenzen des Eigenen und des Anderen.“ (Nicklas, H, 2006, S. 310)

Im dokumentarischen Kontext verstärkt die Kamera diese Dynamik. Sie erzeugt Sichtbarkeit und Macht, kann aber auch Unsicherheit auslösen. Ihre bloße Anwesenheit verändert Verhalten, macht Gesprächspartner oft zu Mitspielern: „Die Kamera spielt mit, intensiviert den Vorgang, provoziert ihn.“ (Troller, 1999, S. 134). Damit verbunden ist eine strukturelle Asymmetrie, die – wie in Kap. 2.1 beschrieben – den Interviewer in eine kontrollierende Position bringt (Zimmermann, 1999, S. 239).

Gerade deshalb ist hier eine selbstreflexive Haltung entscheidend. Wer sich als Interviewer öffnet – nicht im Sinne von Dominanz, sondern durch echtes Interesse – kann Vertrauen aufbauen: „Nur wer dem anderen zeigt, dass er ihn wirklich verstehen will, kann auch Verständnis bekommen.“ (Zimmermann über Troller, 1999, S. 131) Fremdheit wird so zur produktiven Reibung, aus der neue Sichtweisen und gegenseitiges Verstehen entstehen.

Phase 2 markiert damit einen Wendepunkt im Gespräch: Fremdheit wird nicht reduziert, sondern als Ressource für kreative und dialogische Prozesse genutzt. – so werden Ambivalenzen sagbar und echte Dialogräume öffnen sich.

2.4.3 Phase 3: Aktivierung kollektiver Schnittmengen

Nachdem in der vorherigen Phase Fremdheit als kreative Spannung angenommen wurde, öffnet sich nun ein neuer Raum: der Raum der Resonanz. Es geht darum, nicht nur Unterschiede zu benennen, sondern bewusst gemeinsame Felder – sogenannte kollektive Schnittmengen – sichtbar zu machen (vgl. Kap. 2.2).

Diese Schnittmengen entstehen nicht über offensichtliche Kategorien wie Nationalität oder Sprache, sondern oft durch biografische Parallelen, emotionale Erfahrungen oder geteilte Rollen: als Studierende, Migrantenkinder, Berufseinsteiger oder einfach als junge Erwachsene, die sich mit Zukunftsfragen auseinandersetzen. „Jede dieser sozialen Gruppen ist mehr oder weniger durch eine bestimmte Kultur geprägt: [...] aber auch die zahlreichen Kulturen, die bereits entstehen, wenn sich zwei Menschen ausreichend verstehen, um miteinander interagieren zu können.“ (Hoffmann, 2015, S. 11)

Nach der Annahme von Fremdheit kann nun gezielt nach solchen Schnittmengen vertieft gesucht und darauf eingegangen werden. Resonanz entsteht, wenn wir Unterschiede stehen lassen und sie mit gemeinsamen Erfahrungen verbinden. Menschen begegnen sich nicht als Vertreter einer Kultur, sondern als Träger vieler Zugehörigkeiten: „Nicht Kulturen, sondern Menschen treffen sich.“ (Hoffmann, 2015, S. 14)

Solche Momente können sich im Interview subtil zeigen – ein Blickkontakt, ein Lächeln, eine geteilte Erinnerung. Die Kamera kann diese Resonanzen einfangen, aber sie entstehen in der emotionalen und sozialen Nähe zwischen Interviewer und Interviewten (vgl. Bartmann, 2012, S. 33).

Die Aktivierung kollektiver Schnittmengen wirkt in beide Richtungen: Sie vertieft das Verständnis des Anderen und öffnet zugleich Reflexionsräume für das eigene Selbstbild (vgl. Hoffmann, 2015, S. 12). Das TOPOI-Modell bietet dabei eine Orientierung, um diese Momente bewusst wahrzunehmen – etwa auf den Ebenen von Personen (Identität), Ordning (Sichtweisen/Logik) oder Inzet (Motivation).

Auch dokumentarisch gilt: Sichtbar wird immer auch eine Beziehung. Der Interviewte erscheint nicht mehr als „Fremder“, sondern als jemand, mit dem man etwas teilt (vgl. Rabiger, 2008, S. 124). Interkulturelle Nähe entsteht nicht trotz Differenz, sondern innerhalb ihrer Struktur – dort, wo Gemeinsamkeit aktiv angesprochen, anerkannt und gepflegt wird.

Phase 3 zeigt, dass Resonanz nicht aus kultureller Gleichheit, sondern aus sichtbar gemachten, geteilten Zugehörigkeiten entsteht. Sie verschiebt den Blick von Kategorien zu Relationen: Differenz bleibt markiert, wird über Schnittmengen tragfähig; Unsicherheit sinkt, Gesprächsmut steigt. Zugleich warnt sie vor Schein-Gemeinsamkeiten und bereitet die Öffnung/Aushandlung in Phase 4 vor.

2.4.4 Phase 4: Öffnung und Aushandlung

In dieser Phase beginnt sich das Interview zu vertiefen. Biografische Details, persönliche Erinnerungen und emotionale Themen treten in den Vordergrund – begleitet von einer zunehmenden Bewusstheit über die filmische Situation. Kamera, Mikrofon und der Gedanke an spätere Veröffentlichung verändern die Gesprächswahrnehmung: Was zuvor wie ein privater Austausch wirkte, wird jetzt als öffentlicher Akt erlebt.

Diese Öffnung ist kein Zufall, sondern Ergebnis einer zuvor aufgebauten, tragfähigen Beziehung (vgl. Kap. 2.2 und 2.3). Die in Phase 3 identifizierten kollektiven Schnittmengen wirken hier wie ein emotionales Sicherheitsnetz. „Die Bereitschaft der Protagonistinnen, sich zu öffnen, hängt maßgeblich von der Beziehung zum Filmteam

ab.“ (Rabiger, 2008, S. 350) Gerade im interkulturellen Kontext ist diese Beziehungsarbeit entscheidend, da das Gesagte immer vor einem kulturellen, sozialen und filmischen Hintergrund steht, der nicht machtfrei ist (vgl. Kap. 2.1).

Mit wachsender Nähe steigt auch das Risiko. Rabiger warnt: „Zwischen Entfaltung und Ausbeutung ist die Grenze schmal.“ (Rabiger, 2008, S. 67) Umso wichtiger ist es, die Beziehung zu stabilisieren, geteilte Kollektive wachzuhalten und notfalls explizit darauf zu verweisen. Das TOPOI-Modell kann hier helfen, unausgesprochene Missverständnisse zu erkennen und zu verhandeln – etwa über Sprache (Taal), Rollenbilder (Personen) oder verdeckte Erwartungen (Inzet) (ggf. auch Rahmenbedingungen (Organisatie) und Sichtweisen/Logik (Ordering)). „Offenheit ist keine Selbstverständlichkeit, sondern eine gemeinsame Leistung – zwischen Vertrauen, Rolle und Verantwortung.“ (Hoffmann, 2015, S. 25)

Phase 4 hat nicht das Ziel vollständige Harmonie zu schaffen, sondern ein gemeinsamer Aushandlungsraum: Nähe ist erlaubt, Differenz darf bestehen, Vertrauen wird aktiv gepflegt. Auf dem Netz gemeinsamer Kollektive wird Unterschied offen verhandelt; TOPOI schafft Klarheit über Sprache, Rollen und Erwartungen. Die Kamera bleibt benannter Mitakteur – sie kann Intimität verstärken oder Druck ausüben –, entscheidend ist, dass die Beziehung auch außerhalb der Filmaufzeichnung trägt. Gelingt diese Balance (Nähe ohne Instrumentalisierung), entsteht der Boden für Phase 5 (Spiegelung und Veränderung): Das Gesagte wirkt nach, Perspektiven verschieben sich, und beide Seiten rahmen ihr Selbstbild neu.

2.4.5 Phase 5: Spiegelung und Veränderung

Ein gelungenes dokumentarisches Interview endet nicht mit der letzten Frage, sondern wirkt nach – auf beide Seiten. Dort, wo echte Beziehung entstanden ist, beginnt ein Prozess der Spiegelung, des Perspektivwechsels und oft auch der Veränderung (vgl. Kap. 2.1, 2.3 und 2.4).

Der Interviewte ist nicht nur Quelle von Aussagen, sondern ein Spiegel für den Interviewer – und umgekehrt. „Das Interview ist für ihn immer auch ein Spiegel der eigenen Fragen: Wie lebt man richtig? Wie überwindet man Verletzungen? Wie wird man zu sich selbst?“ (Troller, 1999, S. 131) Diese Spiegelung ist ein emotionales und soziales Ereignis: Wer zuhört, wird selbst gehört. Wer Vertrauen schenkt, erhält es zurück.

In einem gelungenen Interview kann ein temporäres Kollektiv entstehen, das über kulturelle Differenzen hinweg Bestand hat (vgl. Kap. 2.2). Dieses fragile Kollektiv stiftet Nähe und eröffnet neue Sichtweisen – auf das Gegenüber, auf die eigene kulturelle Prägung, auf das Medium Film selbst. „Die Sicht auf die eigene Kultur verändert sich im Kontakt mit Anderen. Kulturstandards sind [...] kontext- und partnerabhängig.“ (Krewer, 2006, S. 147)

Indem der Regisseur sichtbar macht, was er gelernt hat, signalisiert er: Nicht nur du hast mir etwas erzählt – auch ich habe mich bewegt. Diese Rückspiegelung erzeugt

Würdigung und hebt das Interview über den reinen Erkenntnisprozess hinaus. Gleichzeitig gilt es, die mediale Konstruktion kritisch zu reflektieren: „Unsere Kamera verschlingt die Realität, verleibt sie sich ein, um sie als etwas anderes, Neues wieder auszuspeien.“ (Troller, 1999, S. 140 & S. 239) Die Fragen „Was zeigen wir? Wozu? Und auf wessen Kosten?“ entscheiden darüber, ob Spiegelung Beziehung stiftet – oder nur Material produziert.

Das TOPOI-Modell hilft, diese Offenheit nicht als Abschluss, sondern als Übergang zu verstehen. Kommunikation bleibt zirkulär: „Verständnis entsteht durch Spiegelung, durch Differenz Erfahrung und durch kontinuierliches Neuverstehen – auf beiden Seiten.“ (Hoffmann, 2015, TOPOI)

Diese letzte Phase zeigt: Wenn dokumentarische Interviews als kollektive Aushandlungsprozesse verstanden werden, entsteht nicht nur Erkenntnis, sondern Beziehung – und oft gegenseitiges Lernen, das beide einander näherbringt. Die gewonnenen Einsichten korrigieren Selbst- und Fremdbilder auf beiden Seiten und fließen in eine erneute Selbstverortung (Phase 1) zurück; der Prozess setzt sich zirkulär fort und bereitet 2.4.6 Zirkularität und Modellgrafik vor.

2.5 Zirkularität und Modellgrafik

Modell: Interkulturelles Interview als Begegnung kollektiver Schnittmengen

Das Modell versteht das dokumentarische Interview nicht als reinen Frage-Antwort-Prozess, sondern als zirkulären Aushandlungsraum, in dem Nähe, Differenz und Verantwortung fortlaufend neu verhandelt werden. Grundlage ist das Konzept der Multikollektivität (Hoffmann): Menschen gehören gleichzeitig vielen sozialen Gruppen an, deren kulturelle Codes und Werte situationsabhängig wirksam werden. Diese Perspektive erweitert den Kulturbegriff über nationale oder ethnische Kategorien hinaus und ermöglicht Resonanz jenseits offensichtlicher Unterschiede.

Zirkularität. Die fünf Phasen verlaufen nicht strikt linear, sondern überlappen sich, können wiederholt werden und erlauben Rückkopplungen. Mikro-Schleifen zwischen Fremdheit ↔ Schnittmengen (2↔3) oder Schnittmengen ↔ Aushandlung (3↔4) sind typisch. Nach Spiegelung und Veränderung (5) folgt regelmäßig eine erneute Selbstverortung (1). So bildet das Modell einen kontinuierlichen Lern- und Beziehungsprozess – während des Interviews und in der anschließenden Bearbeitung (Schnitt, Kontextualisierung).

Phasen (verdichtet):

1. Selbstverortung beider Personen. Vor Beginn prägen Haltungen, Rollen und Zugehörigkeiten die Dynamik. Transparenz über Asymmetrien (Vorwissen, Regiehoheit, Auswahl/Schnitt) ermöglicht Augenhöhe (vgl. Kap. 2.1).
2. Fremdheit und Projektion. Fremdheit ist auch innerlich (Boesch). Sie kann verunsichern oder inspirieren und sollte benannt werden. Die Kamera verstärkt diese Dynamik.
3. Aktivierung kollektiver Schnittmengen. Gemeinsamkeiten entstehen über Biografien, Rollen, Erfahrungen, nicht primär über Nationalität/Sprache. Sie schaffen Resonanz und erlauben Selbstdistanzierung.
4. Öffnung und Aushandlung. Mit Vertrauen werden sensiblere Themen verhandelbar. Nähe und Differenz koexistieren. TOPOI hilft, verdeckte Erwartungen/Logiken sichtbar zu machen.
5. Spiegelung und Veränderung. Das Interview wirkt nach: Perspektiven verschieben sich, ein temporäres Kollektiv kann entstehen; Reflexion über das eigene kulturelle Handeln setzt ein.

Kernprinzip. Interkulturelle Interviews leben von der bewussten Gestaltung der Spannung zwischen Nähe und Differenz. Ziel ist nicht Harmonie, sondern ein Raum, in dem Unterschiede produktiv bleiben und Resonanz trotz – oder gerade wegen – der Differenz entsteht.

Abbildung: Modellgrafik (Zirkularmodell).

Die Grafik zeigt die fünf Phasen kreisförmig angeordnet, verbunden durch gerichtete Pfeile (Prozessverlauf). In der Mitte verweist der Hinweis auf Zirkularität. Unterhalb ist der Rahmen notiert, in dem Gespräche stattfinden (soziale Repräsentationen, Macht/Regiehoheit, Kontext/Organisation).



3.1 Eigene Rolle als Regisseur und Interviewender

Die Rolle des Regisseurs im interkulturellen Dokumentarfilm war für mich nie nur organisatorisch oder technisch – sie war von Beginn an zutiefst persönlich und ethisch. In der Arbeit an meinem Film in Marokko habe ich erfahren, dass Interviews nicht nur Räume der Beobachtung sind, sondern Räume, in die ich selbst unausweichlich hineinwirke. Meine kulturelle Prägung, meine Sprache, meine Haltung zu Nähe und Fremdheit – all das bestimmte, wie die Gespräche verliefen.

Besonders spürbar wurde das in den konkreten Interviewsituationen: In Casablanca saß ich Miriam gegenüber, und mein direkter Fragestil brachte sie einerseits schnell zu klaren Aussagen, führte andererseits aber auch zu Momenten, in denen ich sie zu stark drängte. In Tafraoute hingegen lernte ich, wie produktiv Schweigen sein kann – Rokaya öffnete sich gerade in den Pausen, die ich zunächst als Unsicherheit deutete. Diese Erfahrungen haben mir gezeigt, dass meine Rolle ständig zwischen Intuition und Steuerung oszillierte.

Ich war Gastgeber und Gast zugleich: In Imsouane wurde ich freundlich aufgenommen, doch zugleich blieb ich der Fremde mit Kamera. Diese Ambivalenz prägte die Gespräche stärker, als ich es im Vorfeld vermutet hätte. Nähe zuzulassen, ohne sie zu instrumentalisieren, war die größte Herausforderung. Es gab Momente, in denen ich zu schnell wertete oder meine Regiehoheit zu stark ausspielte – getrieben vom Wunsch, Tiefe zu erzeugen. Zugleich waren es die Situationen, in denen ich bewusst zurücktrat, in denen sich unerwartete kollektive Schnittmengen zeigten: etwa, wenn das Gespräch plötzlich ins Persönliche kippte und wir beide – trotz kultureller Unterschiede – einen gemeinsamen Erfahrungshorizont fanden.

Heute begreife ich meine Rolle nicht mehr als Position über dem Gespräch, sondern mitten im Prozess. Ich bin Teil des Feldes, das ich filme. Meine Perspektive ist nicht neutral, sondern geprägt – und genau darin liegt ihre Relevanz. Das interkulturelle Interview ist für mich ein Aushandlungsraum, in dem ich selbst ebenso gefordert bin wie mein Gegenüber.

Rückblickend war der Film ein Lernprozess in dieser Haltung: voller Widersprüche, nicht perfekt – aber getragen von der Bereitschaft, mich nicht nur fragend, sondern auch hinterfragend einzubringen. Im folgenden Abschnitt (3.2) gehe ich deshalb auf ausgewählte Interviewszenen ein, um zu zeigen, wie Selbstverortung, Fremdheit, kollektive Schnittmengen, Öffnung und Spiegelung die Dynamik ganz konkret geprägt haben. Diese Analyse bildet zugleich die Grundlage für das Fazit (Kapitel 4), in dem ich die Forschungsfrage beantworte und die Grenzen, aber auch das Potenzial des entwickelten Modells für zukünftige Interviewpraxis reflektiere.

3.2 Analyse eigener Handlung anhand des Modells

Phase 1: Selbstverortung beider Personen

Bereits vor dem ersten Gespräch war klar, dass wir mit unserer kulturellen Prägung nicht neutral auftreten. Passende Interviewpartner zu finden, war nicht einfach; nur eine der ursprünglich geplanten Personen – Meryem – hielt ihr Versprechen, Teil des Films zu werden. Eine längere Erkundungsphase vor Ort war ausgeschlossen, sodass wir mit dem arbeiteten, was sich stimmig ergeben hat.

Mit Ayoub und Hamid in Imsouane bewegten wir uns zunächst in einem Milieu, das wir als alternativ und weltoffen verstanden: Surfen, Reggae, Longboarding, eine Haltung von „Leben im Jetzt“. Bald zeigte sich jedoch, dass kollektive Zugehörigkeit mehr ist als Lifestyle. Eine tiefere Verbindung entstand über unser gemeinsames Interesse am Erhalt lokaler Traditionen – eine stille Verbundenheit über Ländergrenzen hinweg.

Bei Rökkaya in Taфраoute erschwerten sprachliche Hürden die Annäherung. Dennoch wurden Werte wie Gemeinschaft, Eigenständigkeit und ein starkes weibliches Rollenverständnis sichtbar – kollektive Felder, in denen Resonanz möglich gewesen wäre.

Meryem schließlich bot Verbindungen auf mehreren Ebenen: ein geteilter kultureller Bezug zu Frankreich, obwohl keiner von uns dort gelebt hat, sowie das gemeinsame Interesse an Unternehmertum und globalem Lernen.

In meiner Rolle als Regisseur war ich mir der Verantwortung bewusst, habe sie aber nicht immer reflektiert eingesetzt. Mein Bedürfnis nach „Inhalt“ ließ mich mitunter die Regiehoheit zu stark ausspielen; Fragen kamen zu früh, zu direkt – in Momenten, in denen Vertrauen noch nicht wachsen konnte. Auch wenn ich Beziehungen aufbaute, blieb die Asymmetrie bestehen: Ich entschied über Aufbau, Auswahl und Schnitt.

Bewusst hielt ich mich aus dem Bild und machte den Interviewten klar, dass ihre Antworten meine Fragen mittragen müssen, um mich später aus dem Film schneiden zu können. Der Fokus sollte visuell wie erzählerisch auf der interviewten Person liegen. Für emotionale Nähe arbeitete ich mit Telebrennweite, während eine zweite Kamera in der Totalen mitlief – Raum für Intimität, ohne permanenten Druck durch Nähe. Ausnahme Meryem: Das Gespräch im Auto ließ kaum Distanz zu; das hat ihren intensiven Redefluss vermutlich begünstigt.

Phase 2: Fremdheit und Projektion

Besonders deutlich wurde Fremdheit im Interview mit Rökkaya – nicht nur sprachlich, sondern auch emotional. Ein Übersetzer half beim Verstehen, verstärkte aber zugleich das Gefühl von Distanz. Die Konstellation wirkte zu statisch und asymmetrisch, um ein wirklich dialogisches Feld entstehen zu lassen.

In den Gesprächen mit Ayoub, Hamid und Myriam zeigte sich Fremdheit subtiler. Sprache – auch wenn halb vertraut – schuf einen Raum des Andersseins. Auffällig war, dass die Gesprächspartner diesen Raum aktiv nutzten: Sie formulierten Botschaften, die

über Marokko hinaus wirken sollten – als wäre das Gespräch ein Fenster in andere Welten.

Unsere europäische Art – Auftreten, Kleidungsstil, Gesprächsführung – wurde unterschiedlich aufgenommen; Myriam äußerte sich sogar positiv dazu. Gleichzeitig habe ich inhaltliche Differenzen bisweilen geglättet: Kritik vermied ich, Zustimmung kam zu schnell – auch bei Aussagen, die ich innerlich nicht vollständig teilte. Ambivalent: Es schuf Vertrauen, kostete aber Authentizität meiner seits.

Bewusste Vorannahmen von mir gab es kaum; wo sie aufschienen, versuchte ich, sie im Gespräch zu korrigieren. Auf Seiten der Interviewten war anfangs oft Nervosität spürbar, die sich meist schnell legte. Rückblickend hätte ich gegenseitige Erwartungen stärker thematisieren sollen: „Was hast du dir vorgestellt – über mich, über dieses Gespräch?“ wäre ein guter Einstieg gewesen, um Unsicherheiten abzubauen.

Phase 3: Aktivierung kollektiver Schnittmengen

Mit etwas Geduld entstanden in allen Gesprächen kollektive Felder, auf die wir uns beziehen konnten. Mit Ayoub und Hamid waren das nicht nur Interessen am Lokalen, sondern auch Haltungen zu Kommerz, Authentizität und kultureller Identität. Rokkaya hätte uns auf der Ebene des Studenten-Seins begegnen können; diese Verbindung blieb jedoch sprachlich diffus.

Am stärksten war das Erlebnis mit Myriam. Der kulturelle Bezug zu Frankreich und das Kollektiv des global denkenden Unternehmertums bildeten ein stabiles Fundament. Beide kennen wir das Gefühl, kulturell verbunden zu sein, ohne vollständig dazuzugehören – eine geteilte Ambivalenz. Diese Themen explizit zu benennen und wiederaufzugreifen hat das Gespräch getragen.

Resonanzmomente zeigten sich, wenn vorab gesetzte Themen plötzlich wieder auftauchten – beiläufig, aber mit Bezug auf unsere gemeinsame Geschichte. Bei Myriam passierte das in Momenten des Stockens: Sie hielt innerhalb des Interviews inne und knüpfte an frühere Bezüge an was ihr Sicherheit gab.

Auch inhaltlich haben wir voneinander gelernt. Bei Myriam war es China – akademisch, ökonomisch, kulturell. Sie teilte Perspektiven, die für mich neu waren. Umgekehrt konnte ich ihre Vorstellungen von Mitteleuropa differenzieren – teils bestätigen, teils relativieren. Mit Ayoub und Hamid war es vor allem die Diskussion über europäische Touristen – ein Raum gegenseitiger Klärung und Perspektiverweiterung.

Phase 4: Öffnung und Aushandlung

Emotionale Tiefe entstand nicht automatisch, sondern unter Bedingungen. Ayoub öffnete sich in der Einzelsituation vorsichtig, aber nie ganz; in Gegenwart von Hamid wurde er zurückhaltender. Hamid taute auf, als wir auf gemeinsame Themen kamen – dann jedoch spürbar.

Bei Myriam war die Dynamik anders. Sie sprach viel und führte das Gespräch, blieb dabei aber oft in einer kontrollierten Position. Erst als ich – auch bei heiklen Themen – Zustimmung zeigte bzw. eine Bewertung aussetzte, ging sie tiefer. Deutlich wurde das beim Gespräch über Verschleierung und familiäre Selbstaufgabe. Ich fragte, wie sich diese Ideale mit ihrem Wunsch nach Karriere verbinden ließen. Trotz anfänglicher Defensivität spürte sie mein ernsthaftes Interesse – nicht konfrontativ, sondern suchend. Das schuf Nähe in der Differenz.

Aushandlung hieß hier: Zweifel als offene Fragen einbringen; Interesse zeigen, ohne festgelegtes Urteil. So entstanden Räume, in denen Differenz nicht geglättet, sondern produktiv gehalten wurde.

Phase 5: Spiegelung und Veränderung

Am Ende der Gespräche hat sich mein Blick auf jede Person verändert – und auch auf mich selbst. Die Interviewten wurden nahbarer; Barrieren auf beiden Seiten wurden durchlässiger.

Neben individuellen Schnittmengen entstand in jedem Gespräch auch ein temporäres Kollektiv: jenes des Interviewmoments selbst. Für einen Zeitraum bildeten wir ein Team – nicht nur technisch, sondern emotional. Gemeinsames Meistern von Unsicherheiten, das Teilen von Fragen, das Aushalten von Pausen verband uns für die Dauer der Begegnung.

Die Nachhaltigkeit dieser Gespräche zeigt sich bis heute. Themen wurden wieder aufgegriffen, entwickelten sich weiter. Ein Geben und Nehmen, das über den Interviewmoment hinausreicht – inhaltlich, filmisch, menschlich. Diese Prozesse haben meine Haltung zur dokumentarischen Arbeit verändert: Interviews sind für mich keine reinen Erkenntnisinstrumente mehr, sondern geteilte Räume, in denen Beziehung entsteht – und manchmal auch Veränderung.

In diesem Sinne ist theoretisches Wissen – etwa das TOPOI-Modell – nicht nur im Gespräch relevant, sondern auch nachträglich in Bearbeitung und Kontextualisierung: bei der Szenenauswahl, der Steuerung von Nähe/Distanz und der Rahmung der Dialoge im Schnitt, damit die Kommunikationssituation nachvollziehbar bleibt.

Zwischenfazit. Die Analyse der Interviewszenen verdeutlicht, wie stark Gesprächsdynamiken von der bewussten Wahrnehmung und Nutzung gemeinsamer Kollektive abhängen – und wie unterschiedlich diese Dynamiken zwischen Begegnungen ausfallen.

4. Fazit und Ausblick

4.1 Beantwortung der Forschungsfrage

Die zentrale Frage dieser Arbeit lautete:

„Wie kann die eigene Position als Regisseur bewusst eingesetzt werden, um Gesprächsdynamiken im interkulturellen Interview zu fördern?“

Die Analyse der Interviews in Marokko zeigt, dass die gemeinsamen Kollektive – also geteilte Zugehörigkeiten, Erfahrungen oder Werte – der entscheidende Schlüssel sind. Diese Kollektive bilden das Fundament, auf dem Vertrauen entsteht und kulturelle Barrieren überwunden werden können. Je schneller diese verbindenden Kerne erkannt und benannt werden, desto schneller und tiefer entwickelt sich die Beziehung, die das Interview trägt. Diese Sicherheit wirkt über den Moment hinaus: Sie gibt beiden Seiten den Mut, auch heikle oder persönliche Themen anzusprechen, und schafft eine gemeinsame Basis, auf die man in Phasen von Unsicherheit zurückgreifen kann.

Besonders deutlich wurde dies im Interview mit Meryem. Schon vor der ersten Frage hatten sich zahlreiche verbindende Punkte herauskristallisiert: Sprache, Unternehmergeist, Einstellung zum Studium, Alter und Lebenssituation. Diese Schnittmengen ermöglichten eine Gesprächsdynamik, in der Fremdheit nicht als Hürde, sondern als kreativer Impuls wirkte. Bei inhaltlichen Differenzen half das gemeinsame Fundament, wieder in Resonanz zu kommen. Im Gegensatz dazu zeigte das Gespräch mit Rokkaya die Grenzen des Modells: Hier entstand die Beziehung primär zwischen ihr und dem Übersetzer, während zwischen Regisseur und Interviewter kaum direkte Resonanzräume entstanden. Die Gesprächsdynamik wurde dadurch deutlich anders geprägt.

4.2 Relevanz und Grenzen des Modells

Das entwickelte Fünf-Phasen-Modell ist direkt anwendbar und breit einsetzbar, da es keine starren Inhalte vorgibt, sondern beschreibt, was in jeder Situation individuell gesucht werden sollte: die persönlichen Schnittmengen. Damit ist es flexibel und nahbar – leicht verständlich, ohne die Komplexität menschlicher Beziehungen zu vernachlässigen. Es erlaubt, Beziehungen bewusst aufzubauen, ohne die Dynamik auf rein kulturelle Kategorien zu reduzieren.

Gleichzeitig ist das Modell nicht hochgradig analytisch angelegt. Es bietet eine klare Struktur, aber weniger Ausweichmöglichkeiten oder zusätzliche Ebenen, um in komplexen Situationen flexibel zu reagieren. Übersetzungs-Settings oder stark vermittelte Gesprächssituationen – wie bei Rokkaya – zeigen, dass das Modell hier an seine Grenzen stößt. Auch die Gefahr, zu schnell auf gefundene Kollektive zu vertrauen, ohne sie kritisch zu hinterfragen, bleibt bestehen.

Ethisch bleibt entscheidend, sensibel mit den gewonnenen Informationen umzugehen. Bei Meryem wurden sehr persönliche Inhalte geteilt, möglicherweise begünstigt durch den Druck der Kamera und das entstandene Vertrauen. Solche Momente erfordern

besondere Verantwortung in der filmischen Auswahl und Rahmung. Umgekehrt zeigte Rokkaya, wie leicht Gesprächsinhalte durch Anpassung an vermeintliche Erwartungen beeinflusst werden können – ein Risiko, das Regie stets im Blick behalten muss.

4.3 Ausblick auf zukünftige Interviewpraxis

Die Arbeit an diesem Film und das anschließende Modellieren haben meine Haltung zur eigenen Position als Regisseur grundlegend verändert. Während der Dreharbeiten habe ich intuitiv zwischen persönlicher Beziehung und thematischer Hartnäckigkeit jongliert, ohne genau zu wissen, worauf diese Balance fußte. Erst durch die Ausarbeitung des Modells habe ich gelernt, diese Dynamiken aktiv zu lesen, zu trennen und gezielt einzusetzen.

Für zukünftige Projekte heißt das: vor jedem Interview bewusst durch die fünf Phasen gehen, um von Beginn an die passenden Resonanzräume zu schaffen. Die Regel Nr. 1 lautet für mich: ehrlich bleiben und den Interviewpartner nach Intuition auswählen. Diese Intuition weist oft auf die Kollektive hin, die tiefe Antworten ermöglichen. Gleichzeitig gilt es, sich dem Raum zu öffnen, den der Interviewpartner vorgibt, und den Fluss der Begegnung nicht zu sehr zu steuern.

Auch jenseits des Dokumentarfilms sehe ich Anwendungsmöglichkeiten. In einem aktuellen archäologischen Dreh, bei dem ich nur die Kamera führte, fiel mir auf, wie sehr die Regie von diesem Modell hätte profitieren können. Ich möchte erproben, wie sich der Ansatz in Alltagssituationen, in der Business-Kommunikation oder in der Kundenarbeit für kommerzielle Projekte einsetzen lässt – um Menschen besser zu verstehen und gezielter in Beziehung zu treten.

Darüber hinaus bieten sich spannende Forschungsfelder an: die Rolle von Genderdynamiken im Interviewprozess, der gezielte Einsatz oder die Umgehung von Übersetzer-Settings in interkulturellen Gesprächen sowie Langzeitbeobachtungen, um nachhaltige Veränderungen in Beziehungen nach Interviews zu erfassen.

Empfehlungen für die Praxis

Vor dem Interview Zeit investieren, um gemeinsame Kollektive zu entdecken.

Druck aus der Situation nehmen und sich dem Alltag der Person anpassen.

Fremdheit nicht vermeiden, sondern kreativ als Impuls nutzen.

Persönliche Beziehung und thematische Hartnäckigkeit bewusst trennen.

In Übersetzungs-Settings doppelte Aufmerksamkeit für direkte Resonanzräume zwischen Regisseur und Interviewtem schaffen. Bei sensiblen Aussagen reflektieren, ob und wie diese im Filmkontext verantwortungsvoll eingesetzt werden.

Literaturverzeichnis

- Bartmann, S., & Immel, O. (2012). *Das Vertraute und das Fremde*. transcript Verlag, Bielefeld.
- Hall, E. T. (1972). *Beyond Culture*. Anchor Books Doubleday, New York.
- Hoffmann, E. (2015). *Interkulturelle Gesprächsführung*. Springer Verlag.
- Nicklas, H., Müller, B., Krewer, & Kordes, H. (2006). *Interkulturell denken und handeln*. Campus Verlag. Frankfurt/ New York.
- Rabiger, M. (2008). *DOKUMENTARFILMREGIE* (1st ed.). edition filmwerkstatt.
- Thomas, A., & Boesch, E. E. (1996). *Psychologie interkulturellen Handelns*. Hogrefe. Verlag für Psychologie Göttingen, Bern, Toronto, Seattle.
- Troller, G., & Zimmermann, P. (1999). *WIR SIND ALLE MENSCHENFRESSER* (Vol. 4). Gardez!- Verlag.

Diese Arbeit ist lizenziert unter einer Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz (CC BY 4.0).
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Hinweis zum Einsatz von KI-Unterstützung

Für die sprachliche Überarbeitung (Stil, Klarheit, Orthografie) sowie einzelne Strukturvorschläge habe ich KI-Werkzeuge zur unterstützend genutzt. Sämtliche inhaltlichen Aussagen, Analysen und Bewertungen stammen von mir; Ich verantworte den finalen Text. Verwendete Quellen sind im Literaturverzeichnis ausgewiesen; das KI-Werkzeug wurde nicht als Quelle verwendet.



Selbstständigkeitserklärung

Hiermit erkläre ich, dass ich die vorliegende Arbeit mit dem Titel:

Interkulturelle Interviewführung im Dokumentarfilm

Selbstständig, ohne unerlaubte fremde Hilfe verfasst und keine anderen als die angegebenen Hilfsmittel benutzt habe. Die Stellen der Arbeit, die dem Wortlaut oder dem Sinn nach anderen Werken (dazu zählen auch Internetquellen) entnommen sind, wurden unter Angabe der Quelle kenntlich gemacht.

20.08.2025

Ort, Datum

Unterschrift