

Filmische Interviews - führen und unterrichten

Walz, Loretta

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

Verlag Barbara Budrich

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Walz, L. (2018). Filmische Interviews - führen und unterrichten. *BIOS - Zeitschrift für Biographieforschung, Oral History und Lebensverlaufsanalysen*, 31(1), 120-134. <https://doi.org/10.3224/bios.v31i1.11>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-SA Lizenz (Namensnennung-Weitergabe unter gleichen Bedingungen) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY-SA Licence (Attribution-ShareAlike). For more information see: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0>

Filmische Interviews – führen und unterrichten

Loretta Walz

1. Oral History und Film in der Lehre

In meiner 35-jährigen Praxis als Filmemacherin habe ich viele Hundert meist lebensgeschichtliche Interviews geführt und diese in langen Dokumentarfilmen verarbeitet. Mein Schwerpunkt liegt im Themenbereich Geschichte und Biographie und damit in der persönlichen Erinnerung an Selbst-Erlebtes im Kontext der „faktischen Geschichte“. So ist mein Film *Die Frauen von Ravensbrück*¹ montiert aus den Erinnerungen von mehr als 50 früheren Häftlingen des Frauen-KZ. In langen Interviews erzählten sie ihre Lebensgeschichte, in der Ravensbrück zwar ein kurzer, aber bedeutsamer, prägender Abschnitt war. Jede Erinnerung ist anders, und jede Frau hat das Lager anders erlebt. Im Film wird durch die Montage unterschiedlicher Erlebnisse eine mögliche Variante der Geschichte erzählt. Wären andere Protagonistinnen zu Wort gekommen, würde sich nichts an der Geschichte ändern, es würden aber andere Akzente gesetzt und andere Geschehnisse in den Vordergrund gerückt.

Seit 1981 unterrichte ich als Dozentin für Medienarbeit mit dem Schwerpunkt historische Dokumentationen und Biographie: von 1988 bis 2008 an der Hochschule der Künste/Universität der Künste in Berlin und seit 2011 an der Universität Luxemburg. Dort habe ich neben meiner Lehrtätigkeit im Forschungsprojekt PARTIZIP 2² lebensgeschichtliche Interviews mit Zeugen und Zeuginnen des Zweiten Weltkrieges in Luxemburg und der Großregion geführt.

Bei einem Vorgespräch mit einer 90-Jährigen erzählte ich vom Forschungsprojekt und fragte, ob ich sie für das Projekt interviewen dürfte. Sie zögerte und sagte, dass sie gerade erst für ein Projekt der Universität interviewt worden wäre und ein wenig enttäuscht sei. Sie habe sich nicht gewürdigt gefühlt und hätte auch nie wieder etwas vom Interviewer gehört. Ich beschloss, ihre Geschichte in meine künftigen Seminare einzubauen und an ihrem Beispiel den Umgang mit Interviewpartner*innen zu thematisieren.

2. Eine kleine Geschichte von Frau Müller

Ein junger Wissenschaftler arbeitet in einem Forschungsprojekt der Universität, für das er Interviewpartner und Interviewpartnerinnen sucht. Die 90-jährige Frau Müller lebt

1 *Die Frauen von Ravensbrück*, 90-minütiger Dokumentarfilm, 2005, Regie: Loretta Walz, Grimme-Preis 2006.

2 Die Abschlusskonferenz des Forschungsprojekts PARTIZIP 2 fand unter dem Titel „Staat, Gesellschaft und Demokratisierung Luxemburg im kurzen 20. Jahrhundert“ vom 27. Bis 29. November 2014 statt, vgl. <https://www.hsozkult.de/conferencereport/id/tagungsberichte-5821> (19.9.2019).

allein und freut sich darüber, dass sie als Interviewpartnerin angefragt wird. Der Universität ein Interview zu geben ist für sie eine große Ehre. Sie ist einsam und auch deshalb gerne bereit, den jungen Wissenschaftler zu treffen. Bei unserer späteren Begegnung erzählte sie mir, dass es in ihrem Leben bedauerlicherweise niemanden mehr gäbe, zu dem sie sagen kann: „Weißt du noch...?“. Viele Freunde und Bekannte wären bereits gestorben. Sie hatte einen Termin mit dem Wissenschaftler verabredet, ihn sogar vom Bahnhof abgeholt. Das Interview dauert den ganzen Nachmittag, sie macht es gerne, gibt sich große Mühe, alle Fragen gut zu beantworten, bewirbt den jungen Mann mit Kaffee und Kuchen. Am Ende des Interviews bedankt er sich und holt eine Schachtel Pralinen aus seiner Tasche. Frau Müller freut sich schon über die Anerkennung. Aber in dem Moment, als er die Schachtel öffnet, ihr die halbleere Packung vorhält und sagt, sie dürfe sich als Dank eine Praline herausnehmen, mag Frau Müller keine Praline mehr.

Was hat diese Geschichte mit meinem Seminarangebot zur Oral History zu tun? Ein Interview ist, so meine ich, auch eine Dienstleistung, bei der nicht die interviewte Person, sondern der/die Interviewer*in der Dienstleister ist. Er oder sie muss dem Interviewpartner bzw. der Interviewpartnerin mit Offenheit, Vertrauen und Würdigung begegnen. Viele Wissenschaftler*innen gehen davon aus, dass ihr Projekt wichtig und bedeutsam ist. Sie meinen, dass es eine Ehre ist, von ihnen befragt zu werden und an einem Werk der Forschung beteiligt zu sein. Doch – wie im Beispiel von Frau Müller zu sehen ist – stoßen sehr unterschiedliche Interessen aufeinander. Der Wissenschaftler hat sein Projekt im Blick, nicht aber die Interessen und Motive von Frau Müller. Ihm geht es um den Erfolg seiner wissenschaftlichen Arbeit. Sie dagegen ist einsam und engagiert sich gerne, um einen Nachmittag mit einem jungen Menschen bei einem anspruchsvollen Gespräch zu verbringen – eine willkommene Abwechslung in einem eher tristen und einsamen Alltag. Natürlich ist es für sie auch eine Ehre, aber anders, als der junge Mann meint. Sie, die 90-Jährige, kann sich als Zeugin der Geschichte darstellen, kann aus ihrer Lebenserfahrung berichten, fühlt sich nützlich.

Gelegentlich mangelt es Interviewer*innen offensichtlich an Empathie. Angestrengt werden Ergebnisse erarbeitet, aber die Menschen, die sich zur Mitarbeit bereit erklären, werden kaum wahrgenommen. Eine Dynamik, wie sie in einem langen Interview durch den Prozess des Sich-gegenseitig-Kennenlernens entstehen kann, ist nicht unbedingt erwünscht.

Glücklicherweise hat sich Frau Müller aber dann doch bereit erklärt, ihre Lebensgeschichte vor der Kamera zu erzählen. Sie war eine von über hundert Zeuginnen und Zeugen des Zweiten Weltkriegs in Luxemburg und der Großregion, die im Rahmen des Forschungsprojekts PARTIZIP 2 interviewt werden konnten.³

3. Inhalt und Ziele der Seminare

Wenn ich im Folgenden über die Seminararbeit und meine Erfahrungen schreibe, geht es nicht um ein konkretes Seminar. Vielmehr fasse ich meine gesammelten Erfahrungen aus den unterschiedlichen Seminaren zum Thema „Interviews im Dokumentarfilm

3 Die Interviews aus dem Forschungsprojekt sollen zukünftig auch den Studierenden der Universität Luxemburg zur Verfügung stehen, um von ihnen ausgewertet und filmisch bearbeitet zu werden.

und in der Oral History“ zusammen. Wichtige Erkenntnisse beziehe ich dabei aus meinen Lehrtätigkeiten in Luxemburg⁴, an der AG-DOK-Akademie⁵, im Filmhaus Babelsberg⁶ sowie an der FernUniversität Hagen⁷.

In meinen Seminaren geht es zunächst generell um gefilmte Interviews, wobei sich der Fokus mehr und mehr auf Interviews in dokumentarischen Filmen und weiter auf Zeitzeugeninterviews verschoben hat. Allgemein ist festzustellen, dass Interviews und persönliche Erinnerungen von Zeugen der Geschichte (oder Ereignissen) inzwischen ein wesentlicher Bestandteil von dokumentarischen Filmen sind – und zunehmend bedeutsame Quellen für die historische Forschung sowie für Recherchen zur Geschichte des 20. Jahrhunderts werden.

In eher journalistischen Formaten sind beide, Fragesteller und Befragte, im Bild zu sehen, so dass die Art und Weise der Interviewführung sichtbar und für den/die Zuschauer*in einigermaßen nachvollziehbar ist. Wenn im Film aber nur sprechende Personen zu sehen sind und nicht die Interviewer*innen und ihre Fragen – wie es bei den meisten Dokumentarfilmen und in lebensgeschichtlichen Sammlungen üblich ist –, lässt sich am Bild kaum ablesen, wie das Interview geführt wurde.

Wenn ich Teilnehmer*innen frage, was sie im Seminar lernen wollen, lautet häufig die Antwort: „Ich möchte lernen, wie man jemanden zum Erzählen bringt.“ Hauptziel der Seminare ist es daher, Kenntnisse über die unterschiedlichen Formen der Interviewführung zu vermitteln. Anhand von Filmausschnitten aus den verschiedenen Genres (Dokumentation, Dokumentarfilm, Reportage, Oral-History etc.) sollen Arbeits- und Vorgehensweisen erkannt und beurteilt werden. Zugleich sollen die Studierenden für den verantwortungsvollen Umgang mit Interviewpartner*innen und deren persönlichen Aussagen sensibilisiert werden. Eigene Interviewerfahrungen sollen dabei eingebracht und die möglichen Vorgehensweisen diskutiert werden. Thematisiert werden zudem die inhaltliche, räumliche und technische Planung eines gefilmten Interviews. Die Filmbeispiele werden in Bezug auf die Orte der Interviews, beteiligte Personen und verwendete Technik analysiert, so dass die Studierenden lernen, die Bilder zu „lesen“, das heißt, zu erkennen, welche Informationen sich aus den Bildern über ihre Entstehung herauslesen lassen. Wenn es der zeitliche Rahmen des Seminars zulässt und die nötige technische Ausstattung vorhanden ist, stehen auch praktische Übungen der Interviewführung auf dem Programm. Dies können sowohl gegenseitige biographische Befragungen der Teilnehmer*innen (mit verteilten Rollen für Interviewführung, Interviewte und Kamera bzw. Ton) sein oder Interviews mit selbst gewählten Personen zu einem vorgegebenen Thema.

4 Zum Beispiel ein dreisemestriges Masterseminar zur Oral History mit Andreas Fickers, in dem u.a. aus den Interviews des Forschungsprojekts PARTIZIP 2 Filme und eine virtuelle Ausstellung erarbeitet wurden, vgl. zur virtuellen Ausstellung: http://h-europe.uni.lu/?page_id=5417 (5.2.2019).

5 Die AG-DOK-Akademie, Akademie der Arbeitsgemeinschaft Dokumentarfilm, bietet Seminare für Filmstudent*innen, Filmemacher*innen, Journalist*innen und Interessierte an.

6 Ähnlich wie bei der AG-DOK-Akademie wurde im Filmhaus Babelsberg ein Seminar zum Thema „Interview im Dokumentarfilm“ angeboten, in dem sich die 6 bis 10 Teilnehmer*innen intensiv mit Filmbeispielen unterschiedlichster Methoden der Interviewführung, Methoden der Oral History, Interviews im Dokumentarfilm und mit dem filmischen Handwerk bei der Interviewführung beschäftigten.

7 Zweitägiges Präsenzseminar für Studierende der Geschichte und Interessierte aus anderen Fachbereichen.

Die Seminare haben im Idealfall drei Phasen: 1. Filme „lesen“: Methoden der Interviewführung und ihre Verwendung; 2. Filme machen: Interviewpraxis; 3. Filme bearbeiten: Interviewauswertung. Bei mehrtägigen Seminaren biete ich eine Vorführung meines Films *Die Frauen von Ravensbrück* und ein anschließendes Filmgespräch an, da der Film viele Anknüpfungspunkte für Diskussionen rund um die Interviewführung bietet.

3.1 Filme „lesen“: Methoden der Interviewführung und ihre Verwendung

In der Einführung geht es zunächst darum, was ein Interview ist, wo Interviews eingesetzt werden und ob es spezielle Vorgehensweisen der Interviewführung für unterschiedliche Genres gibt. Die erste Frage an die Teilnehmer*innen lautet: Was ist ein Interview? Die Antworten bewegen sich meist rund um Begriffe wie Befragung, Gespräche, Erzählen, Sprechen etc. Dann schauen wir uns an, wie Filmemacher*innen⁸ diese Frage beantworten?

- „Interviews sind Dokumentationen von Gesprächen.“ Ulrike Böhnisch (Dokumentarfilmerin, zum Beispiel *Çürük – The pink report*)
- „Ein Interview ist im Idealfall ein Gespräch, bei dem ich auch wirklich etwas Neues erfahre!“ Christoph Lütgert (Fernsehreporter NDR, zum Beispiel *Der Drückerkönig und die Politik* über Carsten Maschmeyer und die Finanzvertriebsgesellschaft AWD)
- „Ein Interview ist ein Gespräch mit Menschen.“ Volker Koepp (Dokumentarist, zum Beispiel *Herr Zwilling und Frau Zuckermann*)
- „Distanz schaffen! Und den Interviewten nicht mit der Kamera ausziehen!“ Edmund Ballhaus (Volkskundler und Filmemacher, zum Beispiel *Ostfriesland-Saga*)
- „Halt den Mund und hör zu! Erwarte, überrascht zu werden!“ Errol Morris (Dokumentarfilmer, zum Beispiel *The Fog of War*)
- „Man sollte sich als Interviewer immer eher als Dienstleister empfinden.“ Hans-Dieter Grabe (Dokumentarfilmer, zum Beispiel *Hiroshima, Nagasaki – Atombombenopfer sagen aus*)
- „Immer wieder eine eindrucksvolle Begegnung mit Menschen.“ Loretta Walz (Filmemacherin, zum Beispiel *Die Frauen von Ravensbrück*)

Die Positionen von Ulrike Böhnisch, Volker Koepp und von mir werden von den Studierenden meist als selbstverständlich angesehen. Dass aber Interviewer*innen sich als Dienstleister empfinden sollten, dass ein Interview auch ein verstecktes Herrschaftsinstrument sein kann oder Interviewpartner*innen mit der Kamera „ausgezogen“ werden, führt meist zu heftigen Diskussionen: Wieso sollen wir Dienstleister für die Interessen eines Interviewpartners sein? Agieren wir nicht selbstbestimmt? Und gehen wir nicht grundsätzlich mit gleichberechtigten Rollen in ein Interview? Bei der späteren Diskussion über die Filmbeispiele werden die Zitate manchmal wieder aufgegriffen. Zum Bei-

8 Die Zitate sowie Interviews mit Dokumentarfilmer*innen zu ihren Arbeitsweisen sind auf der Webseite des Forschungsprojektes „Interview im Dokumentarfilm. Zum Erzählen bringen, Zum Zuhören verführen“ der Johannes Gutenberg-Universität Mainz zu finden: www.interview-im-dokumentarfilm.de (5.2.2019).

spiel dann, wenn deutlich wird, wie sich überlegenes Verhalten oder bedrängende Fragen im Interview auswirken können. Auch ob man im Interview wirklich Neues erfährt, wird kontrovers diskutiert. Einige vertreten die Ansicht, dass man in einem Interview nur das erfährt, was man schon weiß, andere sind der Meinung, es käme nur auf die richtige Fragestrategie an.

Da es für die Interviewführung weder eine einheitliche Sprachregelung noch ein alle Interviewformen umfassendes Lehrmaterial gibt, erlebe ich in den Seminaren oft einen großen Diskussionsbedarf. Allein die Frage, wie sich beispielsweise Dokumentarfilm, Dokumentation, Feature oder Reportage unterscheiden und wie für diese Genres Interviews geführt werden, können die wenigsten Teilnehmer*innen zu Beginn des Seminars beantworten.

Die Fähigkeit, Filme zu „lesen“, wird sowohl für die Analyse von vorliegenden Interviews als auch für die eigene Interviewpraxis benötigt. Nicht selten orientieren sich Interviewer*innen bewusst oder unbewusst an „Vorbildern“, kopieren Arbeitsweisen und Methoden von Dokumentarfilmer*innen oder Filmen aus Kino und Fernsehen. Gerade sehr individuelle Methoden der Interviewführung, wie zum Beispiel die von Claude Lanzmann, der mit seiner fordernden, beharrlichen und bisweilen fast nötigen Interviewführung in seinem Film *Shoah* aus dem Jahr 1985 eine ganze Ära von Filmemachern geprägt hat, oder der amerikanische Dokumentarfilmer Michael Moore (zum Beispiel *Bowling for Columbine*), der in seinen Interviews provoziert und seine Interviewpartner*innen mit zum Teil überfallartigen Fragen konfrontiert, werden oft „kopiert“. Methoden wie die von Günter Wallraff, der als investigativer Journalist gerne mit versteckter Kamera arbeitet, oder Joshua Oppenheimer, der seine Interviewpartner*innen auffordert, die beschriebenen Szenen nachzuspielen,⁹ finden sich auch in Sammlungen von Interviews der Oral History oder werden von filminteressierten Studierenden diskutiert, wobei es vor allem um ethische und rechtliche Fragen geht. Muss man Täter anders befragen als Opfer? Müssen Interviewpartner*innen immer wissen, wann die Aufzeichnung läuft? Darf man gefilmtes Material verwenden, in dem Interviewpartner*innen Privates erzählen, weil sie dachten, die Aufnahme sei gestoppt? Auch wenn in keinem Seminar alle Fragen abschließend behandelt werden können, dient die Auseinandersetzung mit den unterschiedlichen Positionen dazu, die eigene Rolle im Interview bewusst zu machen.

Auch die Bildgestaltung von Interviews richtet sich vielfach nach „Moden“, wie zum Beispiel die spezielle Ausleuchtung eines neutralen Bildhintergrunds nach dem Vorbild der historischen Dokumentationen des ZDF. In klassischen Reportagen ist der/die Interviewer*in im Bild zu sehen, während in dokumentarischen Formaten meist nur die Interviewpartner*innen im Bild sind. Für den Journalismus, die Ethnologie, die Sozialforschung, für Meinungsumfragen, die Medienwissenschaft und für die Oral History etc. finden sich unterschiedlichste Interviewleitfäden, was in der praktischen Arbeit zu Verunsicherungen führen kann. Umso wichtiger ist es, für die eigene Interviewpraxis eine klare Position zu finden. Für den ethnographischen Film, der hauptsächlich mit Interviews und beobachtender Kamera arbeitet, hat der Ethnologe und Filmemacher Edmund Ballhaus im Jahr 2003 Leitlinien entwickelt. Seine Arbeit wurde

9 Joshua Oppenheimer, amerikanischer Regisseur, lässt in seinem Film *The Act of Killing* seine Protagonisten nicht nur über den Massenmord in Indonesien sprechen, sondern fordert sie auf, die Opfer- und Täterrollen nachzuspielen.

von einem Forschungsprojekt der Johannes Gutenberg-Universität in Mainz (2011/2012) unter Leitung des Ethnologen und Filmemachers Thorolf Lipp genutzt, um den Theoriediskurs zum Interview weiterzuführen. Die in diesem Forschungsprojekt erarbeitete Webseite¹⁰ versteht sich als erster Schritt zu einer umfassenden Theorie zur Interviewführung im non-fiktionalen Film. In meinen Seminaren nutze ich sie und zeige daraus Filmbeispiele, die auf leicht verständliche Weise den manchmal nicht einfachen Sachverhalt vermitteln.

Vorgestellt werden unterschiedliche Interviewmethoden anhand von Filmbeispielen aus dem dokumentarischen Bereich; Beispiele zur Interviewführung nach der Methode der Oral History sowie Beispiele zur qualitativen und quantitativen Befragung. Nach der Vorführung von drei- bis fünfminütigen Filmausschnitten werden die Teilnehmer und Teilnehmerinnen aufgefordert, folgende Fragen zu beantworten: Welche Methode wurde angewandt? Wurden gezielt Fragen gestellt oder eine Erzählung angeregt? War es ein Dialog oder ein Monolog? Ging es um persönliche Erinnerungen, oder war Sachkenntnis gefragt? In welcher Beziehung standen Interviewer*in und Interviewte? Wo fand das Interview statt? Wie war die Umsetzung? Wurde mit einer oder mit mehreren Kameras gedreht? Wie wurde geschnitten? Ziel ist, mit jedem Filmbeispiel zu verdeutlichen, wie unterschiedlich ein Interview sein kann. Ob ein offener oder verdeckter Dialog stattfindet, ob konfrontativ gefragt wird oder zurückhaltend, sachlich, zugewandt oder betulich. In manchen Sequenzen werden Fotos als Katalysator verwendet, um die Erinnerung anzuregen. Im Film *Super Size Me* aus dem Jahr 2004 filmt Regisseur Morgan Spurlock sich selbst und kommentiert sein Experiment, bei dem er 30 Tage lang nur Produkte von McDonalds zu sich nimmt. Bei dieser autoethnographischen Methode, bei der Interviewter und Interviewer identisch sind, wird die Kamera als Katalysator zur Selbstrepräsentation eingesetzt. Dass es so viele unterschiedliche Methoden der Interviewführung gibt, verwundert anfangs die meisten Teilnehmer*innen, schärft aber nach und nach ihren Blick für Fragestellung, Interviewsetting, Blickrichtung und Kamerapositionen.

Im ersten Teil des Seminars, Filme „lesen“, geht es dann auch um die Fragen, zu welchem Zweck Interviews aufgezeichnet und verwendet werden. Auch wenn es keine festgeschriebenen Regeln gibt, haben sich in der Praxis für unterschiedliche Filmformate auch unterschiedliche Formen der Interviewführung entwickelt. Am deutlichsten wird das in Reportagen oder Beiträgen von Nachrichtensendungen, in denen Journalist*innen gezielt Fragen stellen, die von Interviewpartner*innen beantwortet werden. Dabei findet in der Regel ein offener Dialog statt: Ein Zeuge oder Fachkundiger wird vom Reporter befragt. Dabei stehen Sachkenntnis und Glaubwürdigkeit des Befragten und Wissensvermittlung bzw. Information des Zuschauers im Vordergrund. Der Reporter bzw. die Reporterin geht in der Regel mit vorbereiteten Fragen zu einem speziellen Thema ins Interview. Das Gespräch ist themenzentriert und ergebnisorientiert. Oft ist die Position der Interviewten zum Sachverhalt schon vorher klar und war Kriterium für die Auswahl als Gesprächspartner/in. In manchen Interviews wird versucht, vorher aufgestellte Thesen (die eigene Agenda) mithilfe der Befragung zu bestätigen oder zu widerlegen.¹¹

10 Siehe www.interview-im-dokumentarfilm.de (5.2.2019).

11 Ein bekanntes Beispiel ist das „heute-journal“-Interview aus dem Sommer 2017 von Claus Kleber mit Maria Furtwängler über die Ergebnisse einer Studie über die Geschlechtergleichberechtigung in der Film-

In dokumentarischen Formaten wird weniger das Frage-Antwort-Schema angewandt, sondern vielmehr die lange Erzählung angestrebt. Es kann Dialoge, Monologe oder narrative Formen geben, in denen der Verlauf des Gesprächs offen ist und das, was erzählt werden wird, im Detail nicht vorher bekannt ist. Im Bild können Interviewer*in und Interviewte zu sehen sein oder, was häufig der Fall ist, nur der oder die Interviewte. Die Fragen müssen später nicht unbedingt Teil des Films oder Beitrags sein. Auch die Person, die fragt, ist nicht zwangsläufig im Bild zu sehen. Es kann einen vorformulierten Fragenkatalog oder eine freie Themenliste geben oder lediglich eine Themenstellung bzw. einen Auslöser (Trigger) oder Impuls, der den Erzählfluss des Interviewten anregen soll. Erinnerungen von „Zeitzeugen“ – Menschen, die ein Ereignis oder eine bestimmte Zeitspanne miterlebt haben – sollen eine Brücke zum Zuschauer herstellen und diesen emotionalisieren. Durch eine „Zeugenaussage“ soll Glaubwürdigkeit vermittelt werden. Schließlich ist im Seminarteil 1, (Filme lesen) auch Grundsätzliches zu thematisieren wie vor allem Fragen nach beteiligten Personen, Ort der Aufnahme und Art und Weise der Aufzeichnung.

Wie unterschiedlich Konstellation und Motive von Interviewer*in und Interviewpartner*in sein können, sollen die folgenden Stichworte zeigen. Im Seminar werden sie durch Fragen an die Teilnehmer*innen erarbeitet, aufgeschrieben und gegebenenfalls von mir ergänzt.

Wer spricht mit wem?

Ein Einzelner, mehrere Personen oder eine ganze Gruppe, Mann oder Frau, eine ältere oder jüngere Person? Sind es Zeugen, Beteiligte, Angehörige, Spezialisten oder Ermittler? Ist Publikum im Raum? Welche Absicht verfolgt der Interviewer bzw. die Interviewerin? Ist das Interesse journalistisch, wissenschaftlich, filmisch? Geht es um Information, ein Statement, die Lebensgeschichte, eine Zeugenaussage oder Wissensvermittlung? Soll Meinung, Haltung oder eine persönliche Erfahrung, ein persönliches Erlebnis abgefragt werden? Sollen vorbereitete Fragen beantwortet werden? Wofür sollen die Aussagen verwendet werden? Für einen langen Film, einen kurzen Beitrag, eine Webseite, eine Forschungsarbeit, ein Portrait oder eine Ausstellung? Oder geht es um eine Sammlung von Interviews, die archiviert werden sollen?

Welche Rolle spielt die interviewte Person? Ist er oder sie Spezialist/in, Augenzeuge/in, Zeitzeuge/in, Beteiligte/r, Fachmann/frau, Politiker/in, Prominente/r, bezahlte/r Protagonist/in? Wurde die Person gezielt angesprochen, hat sie sich selbst angeboten? Möchte sie ein Statement abgeben, belehren, aufklären, überzeugen? Ist es ihr erstes Interview? In welcher Beziehung steht sie zum Thema?

Wie stehen Interviewer*in und Interviewte zueinander? Kennen sie sich, sind sie Kollegen, verwandt, befreundet? Wurden sie empfohlen, vermittelt? Haben sie vorher über Form und Ablauf des Interviews gesprochen? Wurde ein Honorar vereinbart?

Wo findet das Interview statt?

Wird das Interview in der Wohnung, am Arbeitsplatz, am Ort des Geschehens, im Zug oder im Studio aufgezeichnet? Findet es drinnen oder draußen statt? Ist der Raum hell

und Fernsehlandschaft. Das Interview findet sich unter: <https://www.zdf.de/nachrichten/heute-journal/es-gibt-hier-eine-unwucht-ein-ungleichgewicht-100.html> (17.9.2019).

oder dunkel, gibt es Tageslicht, ist er laut oder leise, warm oder kalt? Vermittelt der Raum etwas über die Lebensumstände oder den Status des oder der Interviewten? Was spielt sich im Hintergrund ab? Was ist im Bild zu sehen?

Wie wird das Interview aufgezeichnet?

Wird das Interview im Stehen oder im Sitzen geführt? Findet es an einem oder an wechselnden Orten statt? Was für eine Kamera wird genutzt, welche Mikrofone, wie viel Licht? Wie groß ist das Team? Gibt es Absprachen über das Setting, Einstellungsgrößen und Perspektiven, Licht und Ton? Wird mit einer oder mehreren Kameras gedreht? Gibt es Vorgaben für Ausstattung, Kleidung, Hintergründe und Maske?

Es folgt der Austausch mit den Seminarteilnehmer*innen über eigene Erfahrungen und typische Anfängerfehler, von denen jede/r berichten kann: Zu häufiges oder zu zögerliches Nachfragen, zu viele „Hmm“s, „Äh“s und „Aha“s, suggestive Vorgaben, Aussagen bewerten, zu schnelles Nachfragen und Denkpausen des Gesprächspartners nicht zulassen, Fragen mehrfach stellen, weil eine andere Antwort erwartet wird, unaufmerksam sein, weil man mit Mitschreiben beschäftigt ist, auch weitersprechen, wenn der/die Interviewpartner*in zu Reden begonnen hat oder Fragen stellen, bei denen es genügt, mit Ja oder Nein zu antworten. Dazu kommen Dinge wie Stress mit der Technik, nicht eingeschaltetes Mikrofon oder, nicht gehörte Nebengeräusche wie der Staubsauger in der Nebenwohnung.

Von den Teilnehmer*innen möchte ich dann noch wissen, ob es absolute *no-gos* im Interview gibt. Die Reaktion ist fast immer langes Nachdenken, unterschiedliche Antworten und viele Fragen: Zum Beispiel, dass man Negativaussagen über andere Personen nicht forcieren sollte; dass man den/die Interviewpartner*in nicht bedrängen sollte, über Themen zu sprechen, die laut Absprache oder deutlicher Ansage nicht Thema sein sollten; dass man den/die Interviewpartner*in nicht gewollt diskreditierend abbilden sollte. Vorgaben für Formulierungen, wie die eigene Geschichte erzählt werden soll, sind ebenso zu vermeiden wie die Provokation starker Emotionen, den/die Interviewpartner*in zum Weinen zu bringen oder überhebliches, bestimmendes Verhalten, die Drohung mit Nichtverwendung des Materials oder Erpressung von Aussagen. Schlüpfrige Bemerkungen und zweideutige Witze gehören nicht in ein ernsthaftes Interview.

Aber, soll man Aussagen von Interviewpartner*innen korrigieren, darf man im Interview auf falsch erinnerte Daten aufmerksam machen? Muss man bei eindeutig rassistischen oder sexistischen Aussagen eingreifen oder sollte man das eigene Unbehagen verbergen? Wie reagiert man, wenn man als Interviewer*in beleidigt oder gekränkt wird? Soll man *political correctness* und geschlechtergerechte Sprache von Interviewpartner*innen fordern? Wann sollte ein Interview abgebrochen werden? Wie zeigt man, dass man mit geschildertem Verhalten nicht einverstanden ist? Soll man das überhaupt zum Ausdruck bringen?

Rezepte zum Umgang mit solchen Situationen gibt es nicht. Es gibt aber allgemeingültige Regeln des Anstands und des würdigen Umgangs miteinander – und die sollten im Interview absolute Gültigkeit haben. Auch unter der Prämisse, dass man als Interviewer/in der/die „Mächtiger“ ist und es in der Hand hat, das aufgezeichnete Material später nicht zu verwenden. Korrekturen von beispielsweise falsch erinnerten Daten

sollten nicht spontan geäußert werden, sondern eher am Ende als Frage formuliert werden, verbunden mit der Bitte, den Satz gegebenenfalls zu wiederholen.

Keine Einigkeit besteht meist darüber, ob die überfallartige Konfrontation ein geeignetes Mittel der Interviewführung sein darf. Michael Moore-Fans finden das durchaus statthaft, ernten in der Diskussion aber Widerspruch. Allerdings ist es auch eine Frage des Genres. Satirisch-konfrontative Interviewmethoden werden in Comedy-Sendungen wie der „heute Show“ des ZDF erfolgreich genutzt, sind aber mit einer ernsthaften Befragung unvereinbar.

3.2 Filme machen: Interviewpraxis

Zunächst soll es hier um das filmische Handwerk gehen. Filmisches Handwerk und Wissen über Einstellungsgrößen, Brennweiten, Frosch- oder Vogelperspektive sind Grundlagen nicht nur für die Aufzeichnung von Interviews, sondern auch für ihre Beurteilung. Die Kenntnis von Regeln für Bildmontage und -übergänge, Text-Bild-Schere und filmische Dramaturgie sollte zum Grundwissen aller gehören, die Interviews aufzeichnen oder bearbeiten. Die französische Philosophin und Schriftstellerin Muriel Barbery schreibt in ihrem wunderbaren Roman *Die Eleganz des Igel* über die Sprache:

Die Sprache, dieser Reichtum des Menschen, und ihr Gebrauch, dieses Erzeugnis der sozialen Gemeinschaft, sind unverletzliche Werke. Dass sie sich im Laufe der Zeit entwickeln, verändern, in Vergessenheit geraten und neu entstehen, während der Verstoß gegen sie bisweilen zur Quelle einer größeren Fruchtbarkeit wird, ändert nichts an der Tatsache, dass man, will man sich mit ihnen dieses Recht zum Spielen und zur Veränderung herausnehmen, ihnen zuvor volle Unterwerfung gelobt haben muss (Barbery 2009: 119).

Ich bin selten auf einen Text gestoßen, der mir so sehr aus dem Herzen spricht, wenn es darum geht zu vermitteln, warum Studierende der Geschichte, die sich mit gefilmten Erinnerungen beschäftigen, etwas über filmische Gestaltungsmittel und ihre Wirkung wissen sollten.

Der Film – die „Sprache“ der Bilder und des Tons – ist gerade erst hundert Jahre alt geworden, doch haben sich im Lauf der Zeit Sehgewohnheiten entwickelt, die, insbesondere was die Abbildung von Menschen angeht, zu einer festen Größe unserer Wahrnehmung geworden sind. Dass eine von oben abgebildete, dunkle Person der „böse“ und die von unten gefilmte helle Gestalt der „gute“ Charakter in der Geschichte ist, kann man besonders in alten Westernfilmen wunderbar beobachten. Auch wenn sich die „Sprache der Bilder“ und die Sehgewohnheiten in der Zwischenzeit verändert haben, bleibt es ein Unterschied, ob ich zu jemandem aufschaue oder auf jemanden herabsehe. Das unbedachte Filmen oder Fotografieren einer Person kann mitunter ungewollte Eindrücke erzeugen, wenn Regeln der Sehgewohnheiten und der Wirkung filmischer Gestaltungsmittel nicht beachtet werden. Eine „volle Unterwerfung“ unter die Grundregeln des filmischen Handwerks verlange ich zwar nicht, aber doch ein Wissen über filmische Gestaltungsmittel und deren Wirkung. Denn dann kann, im besten Fall, alles wieder vergessen und eine eigene Bildsprache entwickelt werden.

Die folgenden Themen vermittele ich im Seminar dadurch, dass ich aus der eigenen Praxis berichte, andere Arbeitsweisen vorstelle und am Ende die Teilnehmer*innen zum Austausch über das Gehörte und ihre persönlichen Erfahrungen auffordere. Zur

Vorbereitung eines Interviews gehört zunächst die Frage, wofür und in welcher Form das aufgezeichnete Material genutzt werden soll. Je nachdem, ob es für einen langen Film, einen kurzen Beitrag oder für eine Sammlung verwendet wird, müssen unterschiedliche Aspekte bedacht werden. Wenn mehrere Interviews für ein Projekt aufgezeichnet werden, ist es sinnvoll, unterschiedliche Blickrichtungen zu haben, um die Protagonist*innen durch die Montage in einen „Dialog“ zu bringen. Einheitliche technische Standards und eine homogene Bildgestaltung sind von Vorteil für die spätere Montage. Für Interviewsammlungen, deren spätere Nutzung unklar ist, sollten entsprechende Vorgaben gemacht werden.

Dann braucht es die Suche und Auswahl geeigneter Interviewpartner*innen, einen Drehort mit Ruhe und möglichst ohne zeitliche Begrenzung und die Organisation des Drehteams sowie der Aufnahmetechnik. Falls die Dreharbeiten im öffentlichen Raum oder beispielsweise in einem Café stattfinden sollen, ist unter Umständen eine Drehgenehmigung erforderlich. Dazu kommen inhaltliche Vorbereitung, Erstellen eines Fragenkatalogs, eventuelle Recherchen sowie zeitliche Planung. Da ich etwas von meinen Interviewpartner*innen möchte, sollte ich mich bezüglich Zeit, Ort und Länge des Interviews nach deren Wünschen richten, wenn möglich auf ihre Bedingungen eingehen. In einem Vorgespräch wird das Vorgehen abgestimmt. Allerdings haben Vorgespräche oft den Nachteil, dass schon vieles erzählt wird, was im Interview dann mit den Worten „Wie ich schon sagte ...“ wiederholt wird. Ich vermeide deshalb möglichst Inhaltliches zum Thema, möchte aber einen Eindruck von der Person bekommen und versuche abzuschätzen, ob sie frei erzählen wird oder einen Leitfaden durch Fragen braucht. Ich muss vor dem Interview zwar nicht genau wissen, was gesagt wird, möchte aber schon einschätzen können, inwieweit die Person etwas beitragen kann und in welcher Beziehung sie zum Thema steht – ohne allzu sehr ins Detail zu gehen. Im Vorgespräch kann dieser Spagat oftmals nur durch ein immer wieder freundlich wiederholtes „Bitte erzählen Sie das, wenn die Kamera läuft“ gelöst werden. Ich bespreche im Vorfeld auch den möglichen Ablauf, zum Beispiel ob es ein lebensgeschichtliches Interview sein wird oder ob ich Fragen stelle. Den Fragenkatalog bekommen Interviewpartner*innen nicht vorab. Bei älteren Menschen frage ich auch nach der Belastbarkeit, zum Beispiel wie lange das Interview maximal dauern kann und ob es etwas zu beachten gibt wie lichtempfindliche Augen oder eingeschränktes Hören. Ich kläre meine Interviewpartner*innen über die geplante Verwendung der Aufzeichnung auf und bespreche mit ihnen die zu unterschreibende Einverständniserklärung.

Die für ein Interview verwendete Aufnahmetechnik hängt wesentlich von drei Faktoren ab: Wofür soll das Interview verwendet werden, und gibt es dafür technische Vorgaben? Ist ein Etat für professionelle Technik vorhanden? Und gibt es ein Team, das die Technik bedienen wird? Grundsätzlich halte ich die Ein-Mann- oder Ein-Frau-Interviewaufzeichnung bei langen oder lebensgeschichtlichen Interviews für ungeeignet, weil die Interviewführung hundert Prozent Aufmerksamkeit braucht. Auch für Interviewpartner*innen ist es ablenkend, wenn immer wieder ein Blick in den Kameramonitor oder auf den Tonpegel geworfen wird. Eine „alleingelassene“ Aufnahmetechnik kommt für mich persönlich nicht in Frage. Bei Interviews im Raum und ohne Ortswechsel hat es sich bewährt, dass die Person an der Kamera auch den Ton einrichtet und kontrolliert, während ein Interview draußen oder an wechselnden Orten ein Zwei-

erteam für Kamera und Ton braucht. Ein Dreh mit mehreren Kameras, die unterschiedliche Einstellungen aufzeichnen, ist für den späteren Schnitt von Vorteil, bringt aber mehr Unruhe, weil ein größeres Team nötig ist.

Professionelle Technik allein ist für die Aufzeichnung nicht ausschlaggebend, viel wichtiger ist die Qualität des Bildes und des Tons. Ein rauschender, unverständlicher Ton mit vielen Nebengeräuschen ist unbrauchbar. Über die Bildgestaltung sollte in der Interviewvorbereitung nachgedacht werden, angefangen bei der Kameraposition und Perspektive – möglichst in Augenhöhe – und der Blickrichtung, die davon abhängt, wo der/die Interviewer*in sitzt. Die Beste Sitzposition des Interviewenden ist neben der Kamera, sodass der Blick der Interviewten in Richtung Kamera geht und spätere Zuschauer den Befragten in das Gesicht schauen können. Die Augen und unbedingt ein Augenlicht sollten zu sehen sein. Die Person sollte insgesamt plastisch abgebildet werden. Am Wirkungsvollsten sind nahe oder halbnah Einstellungen, in denen die Konzentration auf der Person, ihrem Gesicht und ihren Gesten liegt. Die Kadrierung des Bildes sollte Irritierendes im Bild vermeiden. Puder in der Ausstattung schadet nie, weil damit glänzende Nasen oder Glatzen kaschiert werden können. Bei Brillenträgern müssen Spiegelungen vermieden werden. Ich rechne für den technischen Aufbau eines Interviews, das heißt Einrichtung von Kamera, Licht und Ton, circa 45 Minuten. Während das Team die Technik einrichtet, kläre ich mit den Interviewpartner*innen die Einverständniserklärung, lasse mir – falls vorhanden – Fotos zeigen oder spreche über Belangloses.

Ein Interview sollte immer mit hundertprozentiger Aufmerksamkeit geführt werden. Es braucht Zugewandtheit und Blickkontakt. Sind diese nicht vorhanden, geht der Blick des Sprechenden ins Leere, was auch späteren Zuschauern nicht entgeht. Wenn auch nicht offen ausgesprochen, gibt es immer einen Pakt zwischen Interviewer*in und Interviewpartner*in. Der/die Interviewpartner*in spricht den/die Interviewer*in direkt an und interpretiert dessen Aufmerksamkeit unter Umständen als Zustimmung und die Beschäftigung mit Mitschreiben oder der Aufnahmetechnik eventuell als Langeweile oder gar Ablehnung.

Bei meinen ersten Interviews mit früheren Häftlingen des KZ Ravensbrück wurde mir, der vierzig Jahre Jüngeren, zuerst die Geschichte der Machtergreifung Adolf Hitlers erklärt. Die Frauen trauten mir aufgrund meines Alters nicht zu, den Zusammenhang zwischen der NS-Diktatur und ihrer Inhaftierung zu verstehen. So können sowohl der Altersunterschied, verschiedene politische oder religiöse Orientierungen oder das Geschlecht zu einer unvorhersehbaren Dynamik im Interview führen. Manchmal entschuldigten sich Frauen sogar beim Kameramann, bevor sie über Intimes, wie zum Beispiel das Ausbleiben der Regel im Lager, sprachen. Oder Männer entschuldigten sich bei mir, bevor sie Anzügliches über jemanden erzählten. Es brauchte viele Interviews, bis mir eine souveräne Aufmerksamkeit gelang. Sieht die Interviewpartnerin nur Fragezeichen in meinem Gesicht, fühlt sie sich vielleicht verpflichtet, weiter auszuholen und mir die Zusammenhänge genau zu erklären. Die Dynamik im Interview wird auch davon beeinflusst, ob man wirklich Neues erfahren oder das eigene Wissen bestätigt haben will. Doch auch übertriebene Neugierde ist nicht unbedingt zielführend und kann unter Umständen als „sich vor der Kamera ausziehen müssen“ empfunden werden. Schweigen auszuhalten ist die größte Herausforderung in jedem Interview. Zu schnelles Nachfragen bringt Interviewpartner*innen leicht aus dem Konzept, zu lange Pausen

führen zu Spannungen im Raum. Das richtige Maß an Nähe und Distanz kann nur gefunden werden, wenn man mit ganzer Aufmerksamkeit bei dem/der Interviewpartner/in ist.

Ich selbst beginne jedes Interview mit einer kurzen Einführung zur Aufnahmesituation: Datum, Ort und Namen des Interviewpartners bzw. der Interviewpartnerin, Namen der Anwesenden und Grund des Interviews (Projektthema, Auftraggeber etc.). Anschließend bitte ich meine Interviewpartner*innen, sich selbst kurz vorzustellen und beginne dann mit meinen Fragen. Jedes Interview braucht eine „Aufwärmphase“, in der sich alle Beteiligten an die Drehsituation gewöhnen können. Manchmal sind noch Korrekturen beim Licht oder Ton nötig, ein knarrender Stuhl muss ausgetauscht oder eine tickende Uhr abgestellt werden. Zu Beginn des Interviews werden daher nicht die wichtigen Fragen gestellt, sondern solche, die sich leicht wiederholen lassen. In der Regel dauert es bei einem eingespielten Drehteam nur wenige Minuten, bis die Interviewpartner*innen Kamera und Mikrofon vergessen haben. Wenn jedoch Unsicherheiten im Umgang mit der Aufnahmetechnik spürbar sind, wirkt sich das auf die gesamte Interviewsituation aus.

In einer praktischen Übung sollen die Teilnehmer*innen Interviews führen. Das können entweder gegenseitige Interviews im Rahmen des Seminars sein, oder es sollen Interviewpartner*innen gesucht und die Interviews außerhalb des Seminars aufgezeichnet werden. Anschließend werden die Arbeiten gemeinsam ausgewertet. Interessant ist für mich die Beobachtung, dass in den gegenseitigen Interviews oft vom vertrauten „du“ zum „Sie“ gewechselt wird. Begründet wird das damit, dass man sich davon einen sachlicheren Eindruck verspricht und nicht eine vertraute „Kumpanei“ vermitteln möchte. In den meisten praktischen Übungen werden die Interviews mit Sorgfalt vorbereitet und durchgeführt, doch viele Anfänger*innen sind mit der Bildgestaltung überfordert. Die Interviewpartner*innen sitzen zu dicht vor einer Wand; der Umgebung und dem Licht wird keine Beachtung geschenkt; und die meisten Einstellungen zeigen zu viel vom Raum und nicht den Interviewten in einer entschlossenen Einstellung. Hinter der meist verwendeten totalen Einstellung steckt die Angst, dass sich die Interviewten beim Sprechen oder Gestikulieren aus dem Bild bewegen. Die ersten Erfahrungen zeigen, dass es tatsächlich sehr schwer ist, neben dem Interview auf die Bildgestaltung, und damit die Abbildung des Menschen, zu achten. Auch der Tonaufnahme wird bei vielen Übungen wenig Beachtung geschenkt. Wer die Grundregel beachtet, dass die Nähe des Mikrofons zur Schallquelle ausschlaggebend für einen brauchbaren Ton ist, hat schon das meiste bewältigt. Das an der Kamera eingebaute Mikrofon taugt nicht für die Tonaufzeichnung bei einem Interview, weil die Kamera in der Regel zu weit vom Sprechenden entfernt ist. Am besten werden zwei externe Mikrofone genutzt, eines für den/die Interviewerin und eines für den/die Interviewpartner*in. Unterschiedliche Mikrofontypen wie Ansteck-, Dynamische- oder Richtmikrofone zeichnen den Ton mit unterschiedlichem Radius und Reichweite auf. Im Bild wirken Mikrofone meist unschön. Empfehlenswert sind für Interviewer*in und Interviewpartner*in kleine Ansteckmikrofone. Es empfiehlt sich, den Ton über Kopfhörer abzuhören, um eventuelle Störgeräusche zu lokalisieren und zu leises oder zu lautes Sprechen entsprechend regeln zu können. Dies sollte jedoch nicht von der Person übernommen werden, die das Interview führt. Bei starken Nebengeräuschen wie Mülllaster vor dem Fenster oder Staubsauger im Nebenraum sollte das Interview möglichst unterbrochen werden. In meinen Semi-

naren werden in der Regel keine Interviews aufgezeichnet, die später verwendet werden. Es geht um Übungen, die möglichst im stressfreien Raum stattfinden sollen. Und es geht darum, das Erleben auf beiden Seiten der Interviewsituation erfahrbar zu machen.

Um ein Interview später nutzen oder auswerten zu können, müssen nicht nur die Kameradaten gesichert werden, es braucht auch das Festhalten von Informationen, die selbst derjenige, der das Interview geführt und aufgezeichnet hat, nach einiger Zeit sicherlich nicht mehr erinnert. Dazu gehören zum Beispiel Notizen über den Ablauf und eine kurze Beurteilung des Interviews. Name des Interviewpartners bzw. der Interviewpartnerin, Datum und Ort der Aufzeichnung sowie die beteiligten Personen müssen festgehalten werden. Technische Daten wie zum Beispiel Kameratyp, Datenformat, Ort der Sicherung und Länge des Interviews sind für eine spätere Nutzung sinnvoll. Wenn möglich, sollte eine Transkription oder zumindest ein Protokoll mit Time-Codes zeitnah erstellt werden.

3.3 Filme bearbeiten: Interviewauswertung

Die erste Frage auch bei der Auswertung von Interviews ist: Wofür soll das Interview verwendet werden? Soll ein Film gemacht werden, eine Audiostation oder ein Text? Wenn Bild und Ton genutzt werden, muss die äußere Erscheinung der Person und wie sie abgebildet ist, begutachtet werden. Wenn nur der Ton verwendet wird, braucht die Verständlichkeit, die Ausdrucksweise und das Sprachvermögen eine besondere Aufmerksamkeit.

Für jede Form der Bearbeitung ist eine Transkription oder zumindest ein ausführliches Protokoll der Aufnahmen erforderlich. Wer Interviewsequenzen nicht nur als Stichwortgeber für ein Thema nutzen will oder gar als Lückenfüller einsetzen möchte, muss nach der besonderen Geschichte des Interviewten suchen. Was ist das „Highlight“ in einem Interview? Wo ist die interviewte Person authentisch, glaubwürdig und erzählt vielleicht sogar etwas Neues? Gibt es eine Stelle, die mich bereits im Interview oder beim ersten Ansehen stark berührt hat? In welcher Geschichte ist mir die Person besonders nah? Für die Sichtung von Interviews markiere ich Stellen in unterschiedlichen Farben. Dabei folge ich zunächst meinem Gefühl. Erst dann prüfe ich die ausgewählten Sequenzen auf Schlüssigkeit, Nachvollziehbarkeit und Wahrscheinlichkeit. Wenn ich mehrere Interviews für einen Film nutzen will, suche ich nach Übereinstimmungen, Differenzen oder widersprüchlichen Aussagen zu einem Ereignis, auch um damit zu zeigen, dass Erinnerung subjektiv ist und es unterschiedliche Sichtweisen und Einschätzungen zu jedem Geschehen geben kann.

Als Filmemacherin bestehe ich auf meine künstlerische Freiheit, muss aber der Persönlichkeit und Haltung meiner Interviewpartner*innen gerecht werden. Es wäre zum Beispiel nicht statthaft, durch Kürzung eine Aussage zu verfälschen oder durch die Montage einen Zusammenhang herzustellen, der tatsächlich nicht stattgefunden hat.

Am Ende des Seminars diskutiere ich mit den Teilnehmer*innen die Frage, ob es „gute“, „schlechte“ bzw. „brauchbare“ oder „unbrauchbare“ Interviewpartner*innen gibt. Hierbei soll es nicht darum gehen, allgemeingültige Regeln aufzustellen, sondern Interviews hinsichtlich ihrer Verwendung für Filme, Ausstellungen oder Ähnliches auszuwählen und ihre Wirkung auf eine mögliche Zielgruppe zu beurteilen. Gibt es Interviews, die beispielsweise für den Einsatz in Schulen besser geeignet sind als andere? Gibt es Interviews, die im Museum ein breites Publikum erreichen können, und

andere, die dort nicht eingesetzt werden können? Es kommt nicht nur darauf an, was gesagt wird, sondern auch, wie es gesagt wird. Ist ein Interviewpartner, der seine Geschichte vielfach vor Publikum erzählt hat und seine Erzählung dramaturgisch inszeniert, also genau weiß, an welchen Stellen sein Publikum geschockt ist, lacht oder betroffen reagiert, ein guter Interviewpartner? Ist jemand, der sich immer wieder vergewissert, ob seine Erzählung gut ankommt, brauchbar? Ist eine Interviewpartnerin, die Dialoge, die vor 60 Jahren stattgefunden haben (sollen), in wörtlicher Rede und Gegenrede wiedergibt, authentisch? Ist ein Interviewpartner, der aus jeder geschilderten Situation, sei es ein Verhör, Folter oder Drangsalierung, als scheinbarer Sieger hervorgeht, ein guter Interviewpartner?

Dazu ein Beispiel: In ein Seminar mit Schüler*innen habe ich eine Zeitzeugin eingeladen, die ich kurz zuvor interviewt hatte. Die Frau, Überlebende eines KZ, hat vielfach in Schulen gesprochen, trat bei diversen Gedenkveranstaltungen auf und beeindruckte immer wieder, wenn sie über sehr persönliche, demütigende und schmerzhaft Erfahrungen ihrer Haft berichtete. Wo immer sie auftrat, war es dieselbe Geschichte in immer gleichen Formulierungen, die mir nach mehrmaligem Zuhören wie eine perfekte Inszenierung vorkam. Alles, was ein gutes Stück braucht, war darin enthalten: eine wahre Geschichte mit Spannung, Witz, Gut und Böse, Liebe und ein Happy End. Als ich ihren Vortrag im Seminar zum x-ten Mal hörte, bekam ich erstmals Zweifel an der Glaubwürdigkeit der Zeitzeugin. Doch die Schüler*innen waren tief beeindruckt von der Begegnung und begeistert von der Offenheit, mit der die viel ältere Dame zu ihnen gesprochen hatte. Selbst Diskreditierendes über andere Häftlinge wie zum Beispiel „die faulen Französinnen“ oder die Zeugen Jehovas, „die sich alles gefallen ließen“, wurde fraglos akzeptiert. Meine Nachfrage, ob der Vortrag authentisch war, wurde mit einem klaren Ja beantwortet. In einem späteren Gespräch erklärte mir die Zeitzeugin, dass es tatsächlich eine „öffentliche“ Version ihrer Geschichte gibt und eine andere, über die sie nicht spricht, weil sie nicht in Tränen aufgelöst vor dem Publikum stehen will. Ihre Schilderung hat bei den Schüler*innen in der direkten Begegnung „funktioniert“, würde aber in einem Dokumentarfilm unter Umständen an Glaubwürdigkeit verlieren.

Wie wirkt Eitelkeit im Interview? Unangenehmer als zur Schau gestellte Eitelkeit von Interviewpartner*innen ist die Eitelkeit von Interviewer*innen, die sich zum Beispiel mit ihrem Wissen brüsten möchten. Eitelkeit vermittelt auch Selbstbewusstsein. Bei Interviews mit traumatisierten Menschen wirkt eitles Auftreten bis zu einem gewissen Grad erleichternd, weil es den Anschein erweckt, dass schlimme Erlebnisse verarbeitet sind, während ein nachlässiges oder ungepflegtes Auftreten eher Mitleid erregt. Überheblichkeit oder übertriebene Selbstdarstellung wirken dagegen unsachlich und unglaubwürdig. Neben der Beurteilung der Wirkung einer sprechenden Person ist auch die Qualität der Sprache von Bedeutung: Ist die Erzählung fließend oder sprunghaft? Ist das Gesagte nachvollziehbar und verständlich? Wird starker, schwer verständlicher Dialekt gesprochen? Natürlich lässt sich die Frage nach „guten“ oder „schlechten“, „brauchbaren“ oder „unbrauchbaren“ Interviewpartner*innen nicht abschließend beantworten, weil es immer von der persönlichen Einschätzung und vom Endprodukt abhängt. Wenn in einem Film mehrere Personen zu Wort kommen, kann es sehr lebendig wirken, wenn ganz unterschiedliche Persönlichkeiten auftreten. Zwischen zögerlichen Interviewpartner*innen, die das erste Mal vor der Kamera sprechen, wirkt eine souveräne Rednerin allerdings vielleicht zu dominant. Entscheidend ist am Ende nicht nur,

was gesagt wird, sondern auch die Beurteilung der Außenwirkung der Protagonist*innen und wie diese beim späteren Publikum ankommen. Im Interview erwähnte Daten und Fakten sollten vor der Veröffentlichung überprüft werden.

4. Nachbemerkung

Als Filmemacherin stellt sich mir bei der Bearbeitung von Interviews immer auch die Frage, welche Position und Haltung ich in meinen Filmen weitergeben möchte und was ich selbst zum Ausdruck bringen will. Wessen „Sprachrohr“ möchte ich durch meine Arbeit sein? Nicht nur die Erinnerungen meiner Interviewpartner*innen sind subjektiv, auch wie und welche Interviewsequenzen ich verwende, basiert auf meiner subjektiven Auswahl.

LITERATUR

- Ballhaus, Edmund (2003): Rede und Antwort. Antwort oder Rede? Interviewformen im kulturwissenschaftlichen Film, in: Joachim Wossidlo und Ulrich Roters (Hg.): Interview und Film. Volkskundliche und Ethnologische Ansätze zu Methodik und Analyse, Münsteraner Schriften zur Volkskunde, Europäischen Ethnologie, Bd. 9, Münster, New York, München, 11-49.
- Barbery, Muriel (2009): Die Eleganz des Igels, München.
- Lipp, Thorolf (2012): Spielarten des Dokumentarischen, Einführung in Geschichte und Theorie des nonfiktionalen Films, Marburg.

FILMOGRAFIE

- Ballhaus, Edmund (2004-2008): Ostfriesland-Saga. 11-teilige Dokumentationsreihe.
- Böhnisch, Ulrike (2011): Çürük – The pink report. Dokumentarfilm.
- Grabe, Hans-Dieter (1985): Hiroshima, Nagasaki – Atombombenopfer sagen aus. Dokumentarfilm.
- Koeppe, Volker (1999): Herr Zwilling und Frau Zuckermann. Dokumentarfilm.
- Lanzmann, Claude (1985): Shoah. 2-teiliger Dokumentarfilm.
- Lütgert, Christoph (2011): Der Drückerkönig und die Politik. ARD-Dokumentation.
- Morris, Errol (2003): The Fog of War. Dokumentarfilm.
- Morre, Michael (2002): Bowling for Columbine. Dokumentarfilm.
- Oppenheimer, Joshua (2012): The Act of Killing. Dokumentarfilm.
- Spurlock, Morgan (2004): Super Size Me. Dokumentarfilm.
- Steinmetz, Rüdiger: Filme sehen lernen 1, Grundlagen der Filmästhetik und Filme sehen lernen 2, Licht, Farbe, Sound; (DVD).
- Walz, Loretta (2005): Die Frauen von Ravensbrück. Dokumentarfilm.

Zusammenfassung

Um filmische Interviews aufzuzeichnen oder gefilmte Interviews auszuwerten, braucht es mehr als nur die Konzentration auf das Gesagte. In meinen Seminaren werden unterschiedliche Formen der Interviewführung, die Dynamik des Interviewablaufs und die Voraussetzungen für die Planung, Durchführung und Auswertung von gefilmten Interviews thematisiert. Studierende für den Umgang mit Interviewpartnerinnen und -partnern in dokumentarischen Arbeiten sowie für einen verantwortungsvollen Umgang mit persönlichen Aussagen und Erinnerungen zu sensibilisieren, steht dabei im Mittelpunkt.