

Susanne Lang und Rudolf Leiprecht

Autoritarismus als antirassistisches Lernziel? Eine kritische Betrachtung des Blue Eyed / Brown Eyed-Trainings (Jane Elliott)

„Ich denke, Sie konnten etwas lernen, seit Sie hier sind. Über Diskriminierung, wie sie funktioniert und wie es ist, Diskriminierung zu erleiden. Über die Gesellschaft und ihre Gesetzmäßigkeiten. Über die Schwierigkeit, Kontrolle auszuüben, wo keine Kontrolle zugestanden wird. Und Sie konnten etwas lernen über die Macht und den Missbrauch der Macht.“ (Jane Elliott)

1. Einleitung

Mit den obigen Sätzen versucht die u.s.-amerikanische Antirassismus-Trainerin Jane Elliott gegen Ende eines Workshops den Teilnehmerinnen und Teilnehmern zu verdeutlichen, was ihrer Auffassung nach in der Trainingssituation gelernt werden konnte. Wir werden der Frage nachgehen, ob diese Einschätzung geteilt werden kann, und ob die Mittel, die sie vorschlägt, geeignet sind, antirassistische Ziele zu erreichen. Anhand der Darstellung unserer gründlichen Auseinandersetzung mit dem auch in Deutschland mittlerweile verbreiteten Trainingskonzepts ‚Blue Eyed – Brown Eyed‘ können wir sehr anschaulich zeigen, welche Aspekte von antirassistischen Ansätzen in Bildung und Erziehung sinnvoll sind und welche eher eine kontraproduktive Wirkung haben. Zunächst diskutieren wir jedoch zentrale *theoretische* Annahmen, die antirassistischen Ansätzen häufig zugrunde liegen. Hieraus ergeben sich Mindestanforderungen, denen ein antirassistischer Ansatz in pädagogischen Arbeitsfeldern gerecht werden sollte. Die in dieser Weise formulierten Kriterien verdeutlichen unseren Ausgangspunkt und liefern gleichzeitig die Grundlage für die Auseinandersetzung mit dem Konzept von Jane Elliott.

2. (Alltags-)Theorien über Rassismus und Antirassismus

In Seminarveranstaltungen mit Studierenden erleben wir es häufig, dass der Nutzen von Theoriebildung in Frage gestellt wird. Die Auseinandersetzung mit Theorien über Rassismus absorbiere nützliche Zeit, in der man tatkräftig gegen Ausgrenzungen und Ungerechtigkeiten vorgehen könne, so die Studierenden. Rassistische Diskriminierung sei leicht zu identifizieren, es ginge nur darum etwas gegen sie zu unternehmen. Die Studierenden gehen meist davon aus, dass Handeln gegen Rassismus

nicht per se theoriegeleitet, sondern eher moralisch begründet ist. Damit wird jedoch vernachlässigt, dass unsere Wahrnehmung von Realität durch vorgefundenes Wissen strukturiert ist, wir also bereits Bestandteile von Rassismuserklärungen verschiedenster sozialer Gruppen in unser Alltagswissen aufgenommen haben und unser Handeln von solchen Erklärungs- und Interpretationsmustern beeinflusst ist. Wir haben also ein ‚Vor-Wissen‘ in das mehr oder weniger ausgearbeitete Theorien über Rassismus eingegangen sind (vgl. Rätzkel 1994, S.5). Dadurch, dass die Theorien des Alltagswissens oft nicht explizit gemacht und auch nicht reflektiert werden, können viele Fragwürdigkeiten und Widersprüche unangetastet bleiben. Bestimmte Alltagstheorien über Rassismus, die einer großen Zahl von gut gemeinten Konzepten gegen Rassismus zugrunde liegen, sind insbesondere dadurch fragwürdig, dass sie ihre Teileinsichten *absolut* setzen.

In antirassistischen Diskursen lassen sich zwei solchermaßen absolut gesetzte Vorstellungen zu den Ursachen von Rassismus ausmachen: *holistische* und *individualistische* Theorien. Holistische Theorien gehen davon aus, dass Rassismus nicht ohne eine radikale Umformung des Staates, der Ökonomie und der Gesellschaft erfolgreich bekämpft werden kann. Explizit oder implizit werden hierbei aus objektiven Herrschafts- und Unterordnungsbedingungen subjektive Denk- und Handlungsweisen abgeleitet bzw. letztere mit ersteren im Verhältnis eins zu eins gleichgesetzt. Im Gegensatz dazu sehen individualistische Theorien Rassismus als das Ergebnis individueller Vorurteile, die, auch wenn sie nicht institutionalisiert sind, letztlich durch die Haltungen und Handlungen individueller Rassist(inn)en aufrechterhalten werden. In der Praxis stehen diese beide Erklärungsmodelle sich entweder gegenüber oder sie werden ergänzend eingesetzt. Die Wechsel zwischen beiden Formen lassen Erklärungsansätze zwar weniger engstirnig erscheinen und schwächen den Fatalismus von rein holistischen Argumentationen ab. Das Zusammenfügen der beiden reduktionistischen Positionen ergibt jedoch noch kein mehrdimensionales Modell, das als eine allgemeine Theorie dienen könnte, sondern führt zu einem zweiseitigen Reduktionismus (vgl. Cohen 1994, S.22ff.).

3. Mehrdimensionale Modelle

Verändernde Ansätze in pädagogischen Arbeitsfeldern sind auf angemessene Theorien über den *Zusammenhang* von Gesellschaft und Subjekt angewiesen. Dabei ist das Subjekt weder als eine bloße Marionette aufzufassen, die – vollständig determiniert – an den Fäden gesellschaftlicher Bedingungen hängt, noch sind die konkreten gesellschaftlichen Verhältnisse, zu denen sich das Subjekt verhalten muss, aus den Augen zu verlieren. Grundlegend sind deshalb mehrdimensionale Modelle, in denen gesellschaftlich-strukturelle Bedingungen (etwa ökonomische

Verhältnisse, institutionelle Verhältnisse, usw.), soziale Bedeutungen (Diskurse, Ideologien, usw.) und subjektive Denk- und Handlungsweisen in ihrem Wirkungszusammenhang gedacht werden können, ohne dass eine Ebene auf eine andere reduziert wird (vgl. Leiprecht 2001).

In einem mehrdimensionalen Modell, wie es etwa Klaus Holzkamp vorgelegt hat, wird davon ausgegangen, dass die Subjekte den gesellschaftlich-strukturellen Bedingungen *nicht direkt* gegenüberstehen, sondern die Bedingungen *vermittelt* über gesellschaftliche Bedeutungen wahrgenommen und interpretiert werden (vgl. Holzkamp 1993, S.28ff.). Der Bedeutungsebene wird hier also eine wichtige Vermittlungsposition zugemessen. Dabei ist es sinnvoll, von der ‚relativen Autonomie‘ rassistischer *Ideologien* auszugehen (vgl. Cohen 1994, S.45). Rassistische Ideologien sind *nicht* als Phänomene identifizierbar, die als deckungsgleich mit einer bestimmten Gesellschaftsformation betrachtet werden können. Rassistische Ideologien sind *keine* einheitlichen Phänomene, sondern unterliegen historischen Veränderungen und werden in verschiedenen sozialen Situationen in unterschiedlicher Art und Weise artikuliert. Sie werden von den Subjekten nicht jeweils neu ‚erfunden‘, sie existieren bereits, allerdings ‚machen‘ die Subjekte etwas mit den vorgefundenen gesellschaftlich-strukturellen Bedingungen und den sozialen Bedeutungen. Soweit diese Bedingungen und Bedeutungen in den Möglichkeitsräumen der Subjekte präsentiert sind, stellen sie die Ausgangspunkte der Auseinandersetzung mit der gesellschaftlichen Realität der Einzelnen dar und liefern die Begründungen für ihr Denken und ihre spezifischen Umgangsweisen. Grundlegend ist also der Gedanke, dass die gesellschaftlich-strukturellen Bedingungen und die sozialen Bedeutungen einerseits nicht eindimensional-kausal zu einer bestimmten Denk- und Handlungsweise führen, andererseits als Einflussfaktoren aber auch nicht völlig vernachlässigt werden dürfen, da sie die *Prämissen* darstellen, anhand derer die Subjekte ihre Denk- und Handlungsweisen begründen.

4. Konsequenzen für die antirassistische Praxis

Die Differenz zwischen den genannten reduktionistischen Ansätzen und mehrdimensionalen Modellen besteht darin, dass der Dualismus zwischen rein individueller Verstrickung und objektiver rassistischer Großstruktur überwunden wird. Gleichzeitig machen solche Modelle deutlich, dass Rassismen auf verschiedenen Ebenen entgegengetreten werden muss und Konzepte, Strategien und Handlungsweisen, die für eine Ebene gelten mögen, für eine andere Ebene völlig fehl am Platze sein können (vgl. Leiprecht 1997a). Dabei hat der theoretische Hinweis auf *subjektive Begründungen* eine große Bedeutung für entsprechende Ansätze in Arbeitsfeldern der Pädagogik. Auch hier dürfen selbstverständlich weder strukturelle und institutionelle Rahmenbedingungen noch vorherrschende Diskurse vernachlässigt werden. Ein *Eingreifen* auf diesen Ebenen ist für

die Pädagogik unerlässlich. Allerdings würde eine *einseitige Reduktion* auf diese Ebenen der pädagogischen Arbeit die Grundlage entziehen. In pädagogischen Arbeitsfeldern müssen schließlich gerade auch bei Einzelnen und Gruppen Anknüpfungspunkte gefunden werden, die eine *Perspektive der Veränderung* eröffnen können.

Hiervon ausgehend, wollen wir im Folgenden einige wichtige Merkmale für eine antirassistische Arbeit in pädagogischen Arbeitsfeldern formulieren:

- a) Grundlegend für Pädagoginnen und Pädagogen ist eine kontinuierliche Selbstreflexion, deren Gegenstand auch die (ungewollte) Verstrickung in institutionelle Ausgrenzungen umfassen muss. Das Feld eigener Behinderungen und Möglichkeiten ist zu reflektieren und die mögliche (professionelle, aber auch staatsbürgerliche) Mitverantwortung für gesellschaftliche Entwicklungen zu thematisieren.
- b) Es ist in jedem Fall zu prüfen, auf welcher Ebene gehandelt wird: In einer öffentlichen Podiumsdiskussion mag es sinnvoll sein, beschönigende und verschleierte Formulierungen oder geschickte Lügengebäude von Politiker(inne)n zu *entlarven*. In der pädagogischen Arbeit hilft es meist wenig, Einzelne des Rassismus zu überführen oder sie mit Hilfe besserer Argumente in eine Ecke zu drängen. Rassismus zeigt sich meist in konkreten Situationen, in der Interaktion zwischen Personen oder Gruppen. Hier ergeben sich Ansatzpunkte für ein *veränderndes Handeln*. Es können gemeinsam Regelungen vereinbart werden, die für alle verbindlich gelten.
- c) Bei dieser Art der pädagogischen Intervention verbietet sich ein autoritärer und sanktionierender Lehrstil. Die Auseinandersetzung mit ausgrenzenden Umgangsweisen und rassistischen Zuschreibungen bedarf einer *dialogischen Lernsituation*. Dabei sollte eine *untersuchend-reflexive Haltung* gefördert und belehrende und besserwisserische Herangehensweisen vermieden werden. Um dies zu bewerkstelligen, müssen die Pädagoginnen und Pädagogen auf die jeweilige Zusammensetzung der Gruppe, mit der sie arbeiten, achten. Das Verächtlich-Machen oder herablassende Äußerungen gegenüber einzelnen Beteiligten behindert diesen Entwicklungsprozess.
- d) Den Adressatinnen und Adressaten pädagogischer Arbeit zugewandt, bedeutet die beschriebene Verbindung von Struktur und Subjekt, dass deren subjektive Begründungsmuster und Möglichkeitsräume zur Kenntnis genommen und berücksichtigt werden müssen, ohne die Zusammenhänge zur strukturellen und diskursiven Ebene zu vernachlässigen. Da rassistische Denk- und Handlungsmuster nicht als *unmittelbare* Reaktionen auf Defizite in der ökonomisch-sozialen Lebenssituation zu interpretieren sind, sondern sich vermittelt über entsprechende ‚Denkangebote‘ auf der Bedeutungsebene entwickeln, sollte die *Auseinandersetzung mit Diskursen und Ideologien und den damit verbundenen Denk- und Handlungsweisen* im Vordergrund stehen.

- e) Moralisierende Appelle und Mitleid gegenüber denjenigen, die als Angehörige von Minderheitsgruppen zur Zielscheibe von Rassismen werden, helfen meist nicht weiter, weil sie bei den Angehörigen der Mehrheitsgesellschaft Schuldgefühle hinterlassen und die Angehörigen von Minderheitsgruppen zu Opfern degradieren. Mitleid im Sinne von *Sich-Betroffen-Fühlen* gilt Objekten, auf Analyse und Intervention basierende Solidarisierung gilt Subjekten. Eine solche Solidarisierung kann in der pädagogischen Arbeit mit Hilfe der Entwicklung angemessener Strategien zur Konfliktlösung erreicht werden. Statt individueller Schuldzuschreibungen stehen also vielmehr kollektive Lösungsansätze im Mittelpunkt, die auch institutionelle und strukturelle Mechanismen tangieren. Natürlich verlangen Veränderungen auf übergreifender Ebene auch Konsequenzen auf individueller Ebene. So können beispielsweise subtile Formen des Rassismus, die oft übersehen werden, wie ein „männlich-indigenes“ Rollenverständnis von autochthonen jungen Männern, die sich durch vorherrschende Männlichkeitsideale dazu legitimiert sehen, identifizierte Schwache, wie Behinderte, Frauen und Nicht-Einheimische gewaltsam anzugreifen (vgl. Bukow 1993, S. 4), diskutiert sowie neue, auf die binäre Logik von Dominanz und Unterwerfung verzichtende Selbstbilder entworfen werden.
- f) Hilfreich ist es, die *Effekte* von Denk- und Handlungsweisen, aber auch von strukturellen Bedingungen und Diskursen herauszuarbeiten, und dabei deutlich zu machen, dass es hierbei *nicht* um individuelle Absichten oder Motive geht. Überaus nützlich kann der Begriff *institutioneller Rassismus* sein. Mit diesem Begriff wird das kollektive Versagen einer Organisation zu fassen versucht, die für Angehörige von bestimmten Gruppen ein angemessenes und professionelles Angebot *nicht* gewährleistet und entlang von sozialen Konstruktionen zu Hautfarbe, Kultur oder ethnischer Herkunft benachteiligt und/oder ausgrenzt. Wichtig ist dabei, dass es um Prozesse, Einstellungen und Verhaltensweisen geht, die zwar auch durch Ignoranz, Gedankenlosigkeit und rassistische Stereotypisierung beeinflusst sind, deren benachteiligende unausgrenzende *Effekte* jedoch nicht beabsichtigt sein und/oder wissentlich erfolgen müssen.

5. Antirassistische Trainings

Als ein *Teilgebiet* antirassistischer Konzepte können antirassistische Trainings beschrieben werden. Es handelt sich hierbei um kurzzeitige Veranstaltungen, oft in der Form eines Workshops am Wochenende, wobei der Übungscharakter im Vordergrund steht. Matthias Lange und Martin Weber-Becker konstatieren, dass antirassistische Trainings für verschiedenste Zielgruppen auch in Deutschland gegenwärtig eine gewisse Blüte erleben. Sie führen dies einerseits auf die Zunahme rassisti-

scher Gewalt und andererseits auf die Versuche von Institutionen, den gesellschaftlichen Veränderungen angesichts einer multikulturellen Einwanderungsgesellschaft gerecht zu werden, zurück (vgl. Lange/Weber-Becker 1997, S.173).

Relativ neu in Deutschland ist das Konzept „Braunäugig/Blauäugig“, dass von der US-Amerikanerin Jane Elliott in Grundzügen schon Ende der 60er Jahre entwickelt wurde. In einer ausgereifteren Form kam es 1996 nach Europa. Mittlerweile wird das Konzept von speziellen Trainee-rinnen und Trainern, die von Jane Elliott ausgebildet wurden, auch in Deutschland angeboten. Erfahrungen mit dem Konzept sind hierzulande bereits in Trainings mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von Wirtschaftsbetrieben und mit mehreren Schulkassen gemacht worden (vgl. Schlicher et al. 1998). Dieses Training, das durch einen Auftritt von Jane Elliott in den Fernsehshows von Johnny Carson und – aktueller – Oprah Winfrey und in Deutschland vor allem durch die Fernsehausstrahlung des Films *BLUE EYED* einem breiteren Publikum bekannt gemacht wurde, soll im Folgenden genauer unter die Lupe genommen werden.¹

6. Zur Entstehungsgeschichte des Trainings von Jane Elliott

Die Ermordung von Martin Luther King war für Jane Elliott der Anlass, ein antirassistisches Verhaltenstraining zu entwickeln. Sie war damals Lehrerin an einer Schule in Riceville (Iowa) und versuchte, ihren weißen Schülerinnen und Schülern die Bedeutung des Todes von Martin Luther King zu erklären. Jane Elliott entwarf ein Trainingsprogramm, bei dem die Schülerinnen und Schüler in ‚Blauäugige‘ und ‚Braunäugige‘ unterteilt wurden. An einem Tag hatten die ersteren die Macht in der Klasse und wurden bevorzugt behandelt, am anderen Tag die zweiteren. Die jeweils untergeordnete Gruppe wurde mit einer Halskrause gekennzeichnet. Jane Elliott: „Ich wählte ein physisches Merkmal, woran sie nichts verändern konnten und dichtete diesem Merkmal allerlei negative Elemente zu.“ (Coronel 1996, S.8)² Die Schülerinnen und Schüler sollten

¹ Kritische Ausführungen zu anderen antirassistischen Trainings finden sich beispielsweise bei Kongidou/Tsiakalos 1992, 66ff. und Attia 1997, 272ff.. Das hier untersuchte Konzept von Jane Elliott wurde übrigens in mehreren Hochschulseminaren in Tübingen, Kassel und Köln thematisiert. Ein Dank gilt hier besonders Sarina Ahmed, Veronika Wörle, Ulrike Caumanns und Luise Heeren, deren Referate wichtige Diskussionen auslösten; Diskussionen, die uns unverzichtbare Anregungen gegeben haben.

² Jane Elliott wählte u.a. auch deshalb die Augenfarbe, weil dieses Merkmal in der rassistischen Ideologie des deutschen Nationalsozialismus in der Tat eine verhängnisvolle Rolle gespielt hatte. So waren es für den berüchtigten Nazi-Arzt Mengele die blauen Augen der ‚arischen Herrenrasse‘, die als eines der Erken-

auf diese Weise einen Tag lang erleben, was es bedeutet, anhand eines offenbar relativ beliebigen Merkmals eingeteilt und benachteiligt zu werden.

Von 1968 bis 1984 hat Jane Elliott als Lehrerin ihr Verhaltenstraining immer wieder mit Schülerinnen und Schülern in den Altersgruppen von 12 bis 16 Jahren durchgeführt, und seit 1984 bietet sie das Training als Freiberufliche auch für Erwachsene an.³

7. Das Training von Jane Elliott heute

Das ursprüngliche Trainingsprogramm von 1968 wurde von Jane Elliott im Laufe der Zeit weiter entwickelt. Ausgangspunkt des Trainings ist nach wie vor, dass Angehörige der Mehrheitsgesellschaft für kurze Zeit ‚am eigenen Leib‘ erleben sollen, was es heißt, in eine unterlegene und machtlose Position gebracht und gedemütigt zu werden. Die Auswirkungen des rassistischen Diskriminierungshandelns stehen also im Mittelpunkt des Trainings. Damit ist die Hoffnung verbunden, dass durch die Selbsterfahrung die Aufmerksamkeit und Wahrnehmung gegenüber rassistischer Diskriminierung erhöht und die Bereitschaft gesteigert wird, etwas dagegen zu tun. Auch soll erkannt werden, welche Folgen langjährige Diskriminierungen, Benachteiligungen und Demütigungen für die solchermaßen Behandelten haben können.

Der Film *BLUE EYED*, der u.a. verschiedene Phasen antirassistischer Trainings mit Erwachsenen in den USA dokumentiert, zeigt recht anschaulich, wie Jane Elliott heute verfährt. In der folgenden Darstellung zentraler Momente des Trainingsprogramms verwenden wir einige Szenen aus diesem Dokumentarfilm.⁴

7.1 Sortierung in ‚Blauäugige‘ und ‚Braunäugige‘

Um die psychologischen Wirkungen von Diskriminierungen erfahrbar zu machen, sortiert Jane Elliott zu Beginn des Trainings die Gruppe in

nungsmerkmale für die behauptete Überlegenheit stilisiert wurden. Mengele nahm perfide Operationen an Juden, Sinti und Roma und Behinderten vor, u.a. um aus braunen Augen blaue zu gewinnen. Durch den Verweis auf diese historische Wirklichkeit kann Jane Elliott die gefährlichen Konsequenzen, die Gruppeneinteilungen entlang solcher und ähnlicher Körpermerkmale haben können, unterstreichen.

³ Staatliche Einrichtungen und Wirtschaftsbetriebe, die ein entsprechendes Training für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durchführen lassen wollen, müssen dafür etwa 6.000 US-Dollar pro Tag bezahlen.

⁴ Aus dem Film *BLUE EYED* stammen auch die wörtlichen Zitate. Der Film (Verhaag, Bertram et al. 1996) kann als Video (VHS-Format) bestellt werden bei: Denkmal-Film, Schwindstr.2, D-80798 München.

„Blauäugige“ und „Braunäugige“. Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit schwarzer Hautfarbe werden hierbei grundsätzlich den „Braunäugigen“ zugeordnet, Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit weißer Hautfarbe meist den „Blauäugigen“.⁵ Die „Blauäugigen“ werden zudem mit einer Halskrause ausgestattet. Jane Elliott isoliert die beiden Gruppen voneinander. Die „Blauäugigen“ lässt sie ohne eine Aufklärung über das weitere Verfahren in einem engen stickigen Raum schwitzen. Fragen sind nicht erlaubt, Erklärungen zum weiteren Verlauf werden nicht abgegeben. Unmutsäußerungen werden sanktioniert. Einwände gegen und Wünsche zum Verfahren werden zurückgewiesen. Es wird mehr als deutlich, dass Jane Elliott absoluten Gehorsam verlangt. Wer sich ihr und dem Verfahren widersetzt, muss den Workshop verlassen.

7.2 Vorbereitung der „Braunäugigen“

Während die „Blauäugigen“ warten, werden die „Braunäugigen“ im Seminarraum von Jane Elliott mit dem Verfahren vertraut gemacht: „Der Zweck dieser Übung ist, den weißen „Blauäugigen“ die Gelegenheit zu geben, herauszufinden, wie es ist, wenn man in den USA *nicht* weiß ist. Diese Leute sollen gezwungen werden, einen Tag lang in den Schuhen eines Farbigen zu gehen. Ich werde diesen Leuten aufgrund ihrer Augenfarbe alle negativen Eigenschaften anhängen, die man Farbigen, Frauen, Schwulen, Lesben und Behinderten anhängt. ...Wir werden unsere Erwartungen an diese Leute herunterschrauben und sie zwingen, sich gemäß unserer niedrigen Erwartungen zu verhalten.“

Anschließend begründet Jane Elliott die natürliche Verbindung von „Blauäugigkeit“ und Minderwertigkeit.⁶ Die bewusst abstruse Theorie,

⁵ Die Art und Weise der Einteilung von Angehörigen anderer Minderheiten bleibt unklar. Auch ist undeutlich, auf welche Kriterien zurückgegriffen wird, um einige weiße Teilnehmerinnen und Teilnehmer bei der Gruppe der „Braunäugigen“ einzuordnen. Möglicherweise spielt die Größe der Gruppe der „Blauäugigen“ eine Rolle. Offenbar soll sie nicht größer sein als die Gruppe der „Braunäugigen“.

⁶ Die „Begründung“ lautet in etwa folgendermaßen: In der Menschheitsgeschichte seien die Menschen von sonnigen Gebieten immer mehr auch in weniger sonnige Gebiete vorgedrungen. Die körpereigene Substanz Melanin, die für die dunklere Ausprägung der Hautfarbe verantwortlich sei und vor den negativen Auswirkungen der Sonneneinstrahlung geschützt habe, sei in den weniger sonnigeren Gebieten immer weniger notwendig geworden und der Ausstoß von Melanin habe sich im natürlichen Anpassungsprozess des Menschen an seine Umgebung verringert. Da Melanin auch bei der Färbung der Augen eine Rolle spiele, habe sich auch die Augenfarbe bei dieser Menschengruppe verändert. Dies hätte jedoch einen entschiedenen Nachteil: Blaue Augen würden mehr Lichteinfall zulassen. Das Licht könne leichter in das Gehirn eindringen, und dort habe es im Laufe der Zeit schwerwiegende Folgen für die Entwicklung des

die vorgibt, auf die Entwicklungsgeschichte der Menschheit zurückzugreifen, verdeutlicht die Widersinnigkeit rassistischer Erklärungen im wissenschaftlichen Gewand. Eine solche Theorie über den Zusammenhang von Augenfarbe und Minderwertigkeit sei schließlich, so Jane Elliott, genauso absurd wie ähnlich lautende Theorien über Hautfarbe und Minderwertigkeit. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer reagieren auf die sehr ernsthaft vorgetragene Erklärung mit Lachen oder Schmunzeln.

Jane Elliott macht deutlich, was diese Theorie für die Position der ‚Blauäugigen‘ bedeutet: Sie werden im Training als minderwertig, schlecht, dumm, faul usw. abqualifiziert. Offenbar befinden sie sich, so wird ihnen deutlich gemacht werden, nicht in einem erwachsenen Zustand, sondern in einem kindlichen, und verdienen eine entsprechende Behandlung.⁷

Danach werden die ‚Braunäugigen‘ mit einem schriftlichen Intelligenztest, der von einem Schwarzen über schwarze Kultur entwickelt wurde, vertraut gemacht. Der Test wird später im Training von ‚Braunäugigen‘ und ‚Blauäugigen‘ gemeinsam durchgeführt werden. „Die ‚Blauäugigen‘“, so kündigt Jane Elliott an, „werden nur wenige Fragen beantworten können, weil sie nicht klug genug sind, weil sie uninteressiert sind, weil sie meinen, nichts über Andere lernen zu müssen. So sind sie eben.“ Um ganz sicher zu gehen, werden den ‚Braunäugigen‘ die Lösungen vorgegeben. Dies sei nicht als Betrug, sondern als Verstärkung der eigenen Position zu werten. Außerdem würde es in der realen Gesellschaft doch auch so gemacht: Stets würden kulturell einseitige Tests durchgeführt, die Lehrbücher, der Unterricht, die Geschichtsschreibung, alles verlaufe nach einem Muster kultureller Einseitigkeit, und zwar so, dass das Ergebnis stets günstig für die weiße Mehrheit ausfalle.

Weiterhin bittet Jane Elliott die ‚Braunäugigen‘, sich an bestimmte Verhaltensregeln zu halten: Sie sollen die ‚Blauäugigen‘ nicht anschauen, und wenn, dann nur in stirnrunzelnder und höhnischer Weise. Es soll nicht mit den ‚Blauäugigen‘ gelacht werden, sondern höchstens über sie.

Schließlich werden die ‚Braunäugigen‘ darauf hingewiesen, dass einige der ‚Blauäugigen‘ nach dem Training vielleicht wütend sein könnten. Als ein hilfreiches Argument wird vorgeschlagen, die ‚Blauäugigen‘ dann

Gehirns gehabt. Die kognitiven Fähigkeiten von ‚Blauäugigen‘ seien als Folge dieser biologischen Prozesse erheblich weniger entwickelt und ‚Blauäugige‘ seien also insgesamt als weniger intelligent und als den ‚Braunäugigen‘ deutlich unterlegen zu betrachten.

⁷ Ersterer wird im Training als ‚Erwachsenen-Ego‘ umschrieben, zweiterer als ‚Kind-Ego‘. Entsprechend werden die männlichen ‚Blauäugigen‘ mit ‚Boy‘ und die weiblichen ‚Blauäugigen‘ mit verniedlichenden Bezeichnungen wie ‚Kleine‘, ‚Süße‘, ‚Püppchen‘, ‚Honey‘ etc. benannt. Der Effekt dieser Bezeichnungen (Erniedrigung, Klein-Halten ...) und die realen Parallelen in der Gesellschaft werden den ‚Braunäugigen‘ erläutert.

daran zu erinnern, dass sie diese Behandlung doch nur wenige Stunden erdulden mussten, während die schwarze Minderheit ein Leben lang entsprechenden Benachteiligungen und Demütigungen ausgesetzt ist.

7.3 Verunsicherung und Demütigung für die ‚Blauäugigen‘

Nach geraumer Zeit dürfen auch die ‚Blauäugigen‘ in den Seminarraum kommen. Die ‚Braunäugigen‘ sitzen bereits links und rechts des Raumes auf Stühlen. Die ‚Blauäugigen‘ werden aufgefordert, in der Mitte Platz zu nehmen, und da nicht für alle ‚Blauäugigen‘ Stühle bereitgestellt wurden, muss sich ein Teil der Gruppe auf den Boden setzen.

Jane Elliott, die sich schon von Anbeginn an den ‚Blauäugigen‘ gegenüber autoritär und bestimmend verhalten hat, schlüpft nun in die Rolle der Peinigerin. Dabei spricht sie die ‚Blauäugigen‘ von oben herab, aus der stehenden Position heraus, an. Das Verhalten Jane Elliotts gegenüber den ‚Blauäugigen‘ zielt auf Beherrschung, Verunsicherung und Demütigung. Die Strategie, die sie dabei anwendet, kann als *Oberhand-Technik* bezeichnet werden.⁸

Die ‚Blauäugigen‘ werden aufgefordert, Sätze mit Verhaltensregeln, die Jane Elliott diktiert, aufzuschreiben. Von vielen können die Sätze nicht fehlerfrei reproduziert werden, da sie in einem raschen Tempo vorgelesen werden. Für die Fehler, die den ‚Blauäugigen‘ bei der Erledigung der Aufgaben unterlaufen, werden sie bei der anschließenden Kontrolle vor der gesamten Gruppe zur Rede gestellt. Dabei werden zum einen die gemachten Fehler auf die ‚Blauäugigkeit‘ zurückgeführt, zum anderen wird die offenkundig gewordene Unfähigkeit als regelrechter Beweis für die Minderwertigkeit interpretiert. Die diktierten Regelsätze sind zudem so gefasst, dass sie sich teilweise gegenseitig widersprechen oder Widersprüchliches verlangen.

Um die Wirkung der Oberhand-Technik zu verstärken, greift sich Jane Elliott die Personen heraus, die unter der Schikane kapitulieren und Schwächen zeigen. Die Schwächen werden vor der gesamten Gruppe kommentiert und die entsprechende Person bloßgestellt. Immer wieder kommt es dazu, dass die Gedemütigten zu weinen anfangen.

7.4 Widerstand von ‚Blauäugigen‘

Widerspruch oder gar Widerstand wird nicht geduldet. Als eine Art Warnung schildert Jane Elliott, wie in einem früheren Training eine Frau, die als Weiße bei den ‚Blauäugigen‘ eingeteilt worden war, versucht hatte, aufzubegehren: Sie sei aufgestanden und hätte die Gruppe der ‚Blauäugigen‘ dazu angestachelt, sich nicht unterdrücken zu lassen, sondern sich

⁸ Die Oberhand-Technik ist ein wesentliches Merkmal aggressiv-entwertender Kommunikationsstile (vgl. Schulz von Thun 1989/1993^{II}, S.123ff.).

zu wehren. Sie sei durch die Reihen gegangen und hätte entsprechende Parolen skandiert: ‚Wehrt euch, erhebt euch, Brüder und Schwestern!‘ Jane Elliott: „Die anderen ‚Blauäugigen‘ spürten, dass sie an dem Tag die Gelegenheit hatten etwas zu lernen. Sie wollte das nicht lernen. Sie wollte eigentlich den Farbigen vermitteln: ‚Wenn Ihr protestieren würdet, könnten diese Dinge nicht geschehen.‘“ Die weiße Frau, die nichts zu riskieren gehabt hätte und weder mit Wasserwerfern noch mit Schlagstöcken, Gewehren oder Haft bedroht gewesen sei, habe im Grunde so getan, als hätten sich die Unterdrückten im Laufe der Geschichte nur wehren müssen, um in eine bessere Position zu kommen.

Jane Elliott beschreibt, dass sie damals die Gruppe vor die Alternative gestellt habe, entweder diese Frau oder sie selbst fortzuschicken. Jane Elliott habe den Raum verlassen und vor der Türe auf das Abstimmungsergebnis gewartet. Nach kurzer Zeit sei ein ‚Braunäugiger‘ und ein ‚Blauäugiger‘ herausgekommen, und sie hätten die Frau hinausgeführt.

Die weiße Frau habe versucht, die Macht im Workshop zu übernehmen. Sie, Jane Elliott, hätte dies nicht zulassen können, denn das wäre für die Farbigen, Schwulen, Lesben und Behinderten im Raum eine sehr schlechte Botschaft gewesen. Eine weiße Frau, die sich über die anderen stelle. Außerdem habe sie das ‚Seht-her-Spiel‘ betrieben, wie es auch Drittklässler machen würden. Es sei ihr darum gegangen, eine besondere Aufmerksamkeit zu bekommen und sich in den Mittelpunkt zu stellen. Damit habe sie sich nicht nur lächerlich gemacht, sondern auch die gesamte Gruppe dabei behindert, im Training etwas zu lernen.

Mit dieser Warnung schließt sich die *psychologische Falle*, die das Setting darstellt, vollständig. Selbst die Impulse, die bei den ‚Blauäugigen‘ aufkommen mögen, sich nicht in dieser demütigenden Weise behandeln lassen zu wollen und aufzubegehren, geraten in den Verdacht, durch kindische und selbstsüchtige Motive, ja durch Motive, die mit den Überlegenheitsgefühlen von Weißen zusammenhängen, begründet zu sein.

7.5 Erklärungen und Hinweise auf der Meta-Ebene

Die Art und Weise, wie Jane Elliott zwischen erklärender Meta-Ebene und der künstlich hergestellten Situation im Training wechselt, erhöht die demütigende und verunsichernde Wirkung der Oberhand-Technik.

In manchen Szenen scheinen ‚Blauäugige‘ den Eindruck zu haben, von Jane Elliott auf der Meta-Ebene in Bezug auf ihre Gefühle als Trainingsteilnehmer/innen befragt zu werden. Ein gefährliches Terrain, denn es kann durchaus passieren, dass eine ‚falsche‘ oder ‚zögerliche‘ Antwort von Jane Elliott als Unfähigkeit oder Gedächtnisschwäche der ‚Blauäugigen‘ ausgelegt wird. Die ‚Blauäugigen‘ können sich nie sicher sein, auf welcher Ebene sie angesprochen werden und wie auf ihre Antworten reagiert wird.

In einer Szene drangsaliert Jane Elliott einen ‚Blauäugigen‘ recht massiv und zwingt ihn, sich ihren Regeln zu fügen: „Wenn Sie an diesem Workshop teilnehmen, dann haben Sie meine Erwartungen zu erfüllen. Und wenn Sie meine Erwartungen nicht erfüllen, dann werden wir Sie als das allerletzte ‚Blauauge‘ beschimpfen und so lange dressieren, bis Sie meine Erwartungen erfüllen.“ Jane Elliott wechselt daraufhin in die Meta-Ebene, erklärt, dass die Weißen in dieser Gesellschaft genau wüssten, wie sie die anderen in Schach halten könnten: „Wir wissen genau, wie man Menschen dazu bringt, eigene Erwartungen zurückzuschrauben und sich gegebenen Erwartungen zu fügen.“ Mit Hilfe eines Beispiels aus der Politik verdeutlicht sie, wie die Schwarzen mit einem scheinbaren Entgegenkommen ‚von oben‘ abgespeist werden. Anschließend wendet sie sich wieder an den soeben drangsalierten Teilnehmer. Er macht deutlich, dass er sich unterwirft. Danach fragt Jane Elliott die Gruppe, wiederum die Gesprächsebene wechselnd, ob der Teilnehmer soeben etwas gelernt habe? Der Betroffene und einige andere ‚Blauäugige‘ äußern Zustimmung. Es folgt die Frage, ob dies eine wertvolle Lektion gewesen sei? Wieder zeigt sich Zustimmung. Jane Elliott, erst mit ruhiger Stimme: „Nein, es ist keine wertvolle Lektion, sich der Tyrannei zu beugen.“ Dann, lauter: „Wirklich, das ist gewiss keine wertvolle Lektion, das ist eine gemeine Lektion! Und das sollten sie erkennen! Das was ich heute mit ihm gemacht habe, wird mit ihnen (sie weist auf die ‚Braunäugigen‘) die ganze Zeit gemacht. ... Ich habe ihm das beigebracht, was wir Frauen, Farbigen, und all denen beibringen, die keine Christen sind oder Schwule oder Lesben, was wir all diesen Leuten beibringen, jeden Tag, bei jeder Gelegenheit.“

In einer anderen Szene erläutert Jane Elliott auf der Meta-Ebene, dass es sich bei der Trainingssituation *nicht* um ein Spiel handle, da innerhalb dieser Situation ein ‚Blauäugiger‘ niemals gewinnen könne. Auch in der Gesellschaft ginge es bei der Ungleichbehandlung von ‚Schwarz‘ und ‚Weiß‘ keineswegs um ein Spiel. Noch während Jane Elliott dabei ist, auf der Meta-Ebene zu erklären, wechselt sie zurück in die Trainingssituation und weist eine der Teilnehmerinnen als ‚Blauäugige‘ scharf zu: „Sie werden nie gewinnen, wenn Sie schreiben, während ich rede.“

7.6 Rolle der ‚Braunäugigen‘

Die ‚Braunäugigen‘ haben über weite Strecken die Rolle, als Zuschauerinnen und Zuschauer zu verfolgen, wie Jane Elliott mit den ‚Blauäugigen‘ verfährt. Dabei formuliert Jane Elliott immer wieder rhetorisch gemeinte Fragen, auf die das Publikum in der von ihr beabsichtigten Weise dann im Chor mit einem „Ja“ oder einem „Nein“ oder einem passenden Stichwort antwortet.

An manchen Stellen bezieht sie die ‚Braunäugigen‘ direkter in das Geschehen ein. Jane Elliott: „Was ich ihnen antue, wird ihm“, und sie weist auf einen schwarzen ‚Braunäugigen‘, „und seinen Kindern die ganze Zeit angetan.“ Daraufhin erhält der ‚Braunäugige‘ die Gelegenheit, zu schildern, wie seine Kinder in der von Weißen dominierten Schule behandelt werden.

In einer bestimmten Phase werden schließlich die ‚Blauäugigen‘ darüber befragt, ob sie die verunsichernde und demütigende Behandlung in der Trainingssituation als Stress erlebt haben. Jane Elliott fragt eine ‚Blauäugige‘: „Unter welchem Stress stehen Sie zurzeit?“ Die Angesprochene: „Sie ändern die Regeln. Sie verändern ihre Stimme und reden uns unter den Tisch. Sie erwecken den Eindruck, die Leute seien dumm. Sie sind beherrschend.“ Jane Elliott: „Das setzt Sie unter Druck?“ ‚Blauäugige‘: „Ja, mich und die ganze Gruppe hier. Es geht alles zu schnell.“ Jane Elliott: „Gibt es sonst noch etwas, was Sie unter Druck setzt?“ ‚Blauäugige‘: „Das war das Schlimmste.“ Jane Elliott: „Das war also schlimm für Sie.“ Jetzt wendet sich Jane Elliott an die ‚Braunäugigen‘. Sie bittet diese, Beispiele über ihren Stress als Schwarze in der US-amerikanischen Gesellschaft zu schildern und mit dem Stress der ‚Blauäugigen‘ im Workshop zu vergleichen. Es werden entsprechende Erfahrungen mit der rassistischen Abweisung bei der Wohnungssuche und mit dem Unverständnis der weißen Kolleg(inn)en in der Schule berichtet. Ein ‚Braunäugiger‘: „Das was ihr hier erlebt, ist nicht schlimm.“ Ein anderer ‚Braunäugiger‘: „Ja, die ‚Blauäugigen‘ haben hier schon Stress. Aber das ist nur ein sehr kleiner Stress, verglichen mit dem, was wir die ganze Zeit erleben müssen.“

7.7 Bruch mit der immanenten Logik

Jane Elliott beansprucht mit diesem Verfahren, Angehörigen der Mehrheitsgesellschaft, die als potentielle rassistische Täterinnen und Täter⁹ eingeordnet werden, mit Hilfe einer künstlich hergestellten Situation in die Lage von Diskriminierten zu bringen. Die wirklichen Verhältnisse sollen im Training für eine kurze Zeit gewissermaßen auf den Kopf gestellt werden. Diejenigen, die sich auf der Seite der Täterinnen und Täter befinden, werden im Training gedemütigt, bloßgestellt, verunsichert und kritisiert. Allerdings hält Jane Elliott diese Logik nicht vollständig durch. Betrachten wir folgende Szene:

Das Training befindet sich bereits in der Auswertungsphase und die ‚Blauäugigen‘ wurden gebeten, in drei Stichworten zu notieren, wie sie sich während des Trainings gefühlt haben. Jane Elliott zu einer jungen weißen Frau: „Sie scheinen traurig zu sein. Was macht Sie traurig?“

⁹ Dies umfaßt Positionen von aktiver Zustimmung und passivem Desinteresse angesichts der Benachteiligung Anderer bis hin zu struktureller Privilegierung.

Antwort: „Das ich auf dem Boden sitzen musste, keine Donuts und keinen Kaffee bekam.“ Gelächter. Jane Elliott: „Püppchen. Wow!“ Und nach einer kurzen Pause, in scharfem Tonfall: „Ich werde Ihnen einen guten Rat geben. Lassen sie ihr Püppchen-Gehabe. Ich meine es ernst. Bis 45 sind Sie vielleicht niedlich, aber dann ist alles vorbei. Dann sind sie eine alte Frau, und es gibt Scharen von 18- bis 40-Jährigen, die hübscher sind als Sie. Und zu dem Zeitpunkt, da Sie ihre Beförderung verlangen, wird man sagen, na ja, ich glaube nicht, dass Sie die Qualifikation dazu haben. Aber Sie sind ja ganz niedlich. Lasst das mit dem niedlich sein! Bildet Euch, werdet kompetent! Weg mit Namen wie Peggy und Maggie und Susie. Das sind Namen, um Frauen kindlich zu machen. ... Wollt Ihr ernst genommen werden, dann lasst das.“ Die junge Frau bricht in Tränen aus.

Zunächst zeigt die Szene, dass auch die Auswertungsphase *kein* sicherer Raum darstellt, in dem sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer ungeschützt über das Erlebte austauschen können. Gleichzeitig wird deutlich, dass Jane Elliott hier die Logik ihres eigenen Settings verlässt. In Bezug auf sexistische Unterdrückung stellt sie eine Person bloß, die sich selbst auf der Seite derjenigen befindet, die durch Sexismus diskriminiert, benachteiligt und angegriffen werden. Jane Elliott kritisiert das Verhalten der jungen Frau, weil sie offenbar den Eindruck hat, dass sich die junge Frau durch ein Püppchenhaftes-Verhalten genau in die Ecke stellt, wohin die sexistische Unterdrückungsstruktur sie haben will. Sie kritisiert also ein Sich-Einfügen in die vorherrschenden Verhältnisse, ein Verhalten, dass auch andere Frauen im Versuch, etwas zu verändern, behindert.

8. Kritik

8.1 Täter-Opfer-Dichotomie

Im Training wird eine klare Täter-Opfer-Dichotomie konstruiert: Auf der einen Seite befindet sich die Gruppe der ‚Blauäugigen‘, die Unterdrückung und Benachteiligung erdulden muss. Die ‚Blauäugigen‘ sollen in einer künstlichen Umkehrung der gesellschaftlichen Verhältnisse von Angehörigen der weißen Mehrheitsgesellschaft ‚gespielt‘ werden. Auf der anderen Seite steht die Gruppe der ‚Braunäugigen‘, die die Unterdrückung der ‚Blauäugigen‘ unterstützen soll und deren Mitglieder überwiegend von Angehörigen der afroamerikanischen Minderheit dargestellt werden. Eine solche Dichotomie ist zu simpel, um die vorherrschenden Unterdrückungs- und Diskriminierungsstrukturen angemessen nachzubilden. Es ist denn auch kein Zufall, dass Jane Elliott die Logik ihres eigenen Settings nicht vollständig durchhalten kann. Damit ist der Angriff auf die junge Teilnehmerin und ihre Bloßstellung keineswegs zu rechtfertigen. Im Gegenteil. Allerdings wird in dieser Situation eine

Konstellation sichtbar, die im Trainingskonzept völlig vernachlässigt wird. Angehörige diskriminierter und benachteiligter Gruppen übernehmen keineswegs selten vorherrschende Ideologien, Bilder und Anforderungen, die von der Mehrheitsgesellschaft an sie gerichtet werden und beteiligen sich u.U. an der Unterdrückung der eigenen Gruppe.

Gerade die feministischen Bewegungen haben zu dieser schwierigen und heiklen Frage wichtige Diskussionen in Gang gesetzt (vgl. in Deutschland F.Haug 1980; Ch.Thürmer-Rohr 1983). Doch auch über die Frage zur Mittäterschaft von Frauen an der Unterdrückung und Benachteiligung von Frauen hinaus liefert die feministische Debatte wichtige Anhaltspunkte. So haben schwarze Frauen die Vereinnahmung, den Universalismus und die ‚blinden Flecken‘ einer weißen Frauenbewegung kritisiert und damit die Frage auf die Tagesordnung gesetzt, inwieweit sich Frauen an der Unterdrückung und Benachteiligung von schwarzen Frauen und Männern beteiligen (vgl. Lutz 1990).¹⁰ Dies bedeutet, dass in antirassistischen Konzepten mitbedacht werden muss, dass diejenigen, die zum Objekt bestimmter Unterdrückungsstrukturen und entsprechender Ideologien werden (etwa in Bezug auf Sexismus), hinsichtlich anderer Unterdrückungsstrukturen und Ideologien auf der Seite der unterdrückenden, nutznießenden oder desinteressiert hinnehmenden Gruppen befinden (etwa in Bezug auf Rassismus).

8.2 Starre Konzepte

Während des Trainings von Jane Elliott spielt das interaktive Niveau – sie als Unterdrückerin und Mächtige, die ‚Blauäugigen‘ als Unterdrückte und Machtlose – eine zentrale Rolle. Gerade auch auf diesem Niveau sollten sich antirassistische Maßnahmen jedoch vor zu starren Konzepten hüten. Dies unterstreichen auch die Arbeiten der niederländischen Forscherin Yvonne Leeman. Bei einer Untersuchung von Unterrichtseinheiten, in denen Diskriminierung und Rassismus zum Thema gemacht wurde, stellte sie fest, dass hier Diskriminierung und Rassismus meist als etwas vorgestellt wird, was sich hauptsächlich im direkten Kontakt zwischen einzelnen Menschen abspielt. Zudem wird dieses interaktive Niveau sehr schematisch konzipiert: Die autochthonen Jugendlichen treten regelmäßig als Täter/innen, Zuschauer/innen und Mitläufer/innen auf, die Jugendlichen, deren Eltern und/oder Großeltern aus der Türkei, Marokko, Surinam oder den Antillen eingewandert sind, werden ausschließlich als Opfer dargestellt (vgl. Leeman 1993, S.74). Die realen interaktiven Erfahrungen vieler Jugendlicher können mit einem solchen schematischen Konzept indes nicht angesprochen werden, denn die lo-

¹⁰ Unterstützt wurde die Thematisierung dieser Frage durch historische Untersuchungen zu ‚Frauen und Faschismus/Antisemitismus‘ (vgl. Ebbinghaus 1987) und ‚Frauen und Kolonialismus‘ (vgl. Mamozai 1989).

kalen Machtverhältnisse entsprechen *nicht* stets den gesamtgesellschaftlichen. Beispielsweise kann die interaktiv-dominierende Gruppe in einer Schulklasse durch Söhne und Töchter von Eingewanderten repräsentiert werden. Da in den entsprechenden Unterrichtseinheiten zwar gerade diese interaktive Ebene angesprochen werden soll, hierbei jedoch nur die autochthonen Jugendlichen als potentielle oder tatsächliche rassistische Täterinnen und Täter vorkommen, fühlen sich in solchen Schulklassen viele autochthone Jugendliche in ihrer alltäglichen Realität nicht ernst genommen. Da zudem das gesamtgesellschaftliche und strukturelle Niveau kaum angesprochen wird, wird mit dem augenscheinlich unzutreffenden Denkangebot der Pädagoginnen und Pädagogen auch gelernt, dass es mit dem Rassismus ‚draußen in der Gesellschaft‘ wohl ‚nicht so schlimm‘ sein kann und die allochthonen Jugendlichen vermutlich ‚völlig unbegründet‘ und ‚zu unrecht jammern‘, während sie ‚vor Ort‘ doch ganz offensichtlich ‚das Sagen haben‘.

8.3 Missbrauch von Macht

Jane Elliott beansprucht, den Teilnehmerinnen und Teilnehmern zu vermitteln, wie Macht missbraucht werden kann. Mittels der Oberhand-Techniken, die sie in der direkten Konfrontation mit den Teilnehmenden anwendet, sollen diese erfahren, welche psychologischen Wirkungen diskriminierende Behandlungsweisen und damit verbundene Demütigungen haben können.¹¹ Um den Zusammenhang zwischen der direkt erlebten Herabwürdigung im Training und der rassistischen Diskriminierung in der Gesellschaft zu verdeutlichen, fügt Jane Elliott immer wieder erklärende Sequenzen auf der Meta-Ebene ein. Jane Elliott sieht es als einen Vorteil, dass sie durch dieses Verfahren auch die emotionale Erfahrungsebene sehr stark anspricht und nicht nur, wie viele anderen anti-rassistischen Konzepte, eine rein kognitiv ausgerichtete Aufklärungsarbeit betreibt.

Problematisch ist jedoch, dass die Ebenen ‚Erfahrung‘ und ‚Aufklärung‘ aus der Perspektive derjenigen, die als ‚Blauäugige‘ am Training teilnehmen, getrennt wahrgenommen und wahrscheinlich auch getrennt verarbeitet werden. Im Film ist deutlich zu sehen: Die ‚Blauäugigen‘ fühlen die Unterdrückung nicht nur nach, sie werden als Personen ungeschützt angegriffen und damit in dieser Situation *real* unterdrückt. Negative persönliche Befindlichkeiten werden bewusst übergangen, ja, Jane Elliott benutzt diese, indem sie an den betroffenen Personen ein Exempel statuiert. Die Gedeemütigten erfahren unmittelbar, dass sie im Zusammenhang eines Antirassismus-Trainings zum Objekt der herabwürdigenden

¹¹ Die hierbei von Jane Elliott benutzten Methoden könnten geradezu aus dem Lehrbuch der „Schwarzen Pädagogik“ (Rutschky) stammen. Dort finden sich unzählige Beispiele für solche Verfahrensweisen, deren Wirkungen und Ziele.

den Strategien von Jane Elliott werden. Die Verarbeitung der demütigenden Erfahrungen und der Aggressionen, die dabei gezielt gegen die Trainerin geweckt werden, bleibt den Einzelnen selbst überlassen. Da es in der Auswertung nicht darum geht, wie man das Training *persönlich* erlebt hat, sondern, wie es einem als ‚Blauäugigem‘ oder ‚Braunäugigem‘ ergangen ist, müssen die persönlichen Gefühlsregungen zurückgestellt werden.

8.4 Schuldgefühle

Am Ende der Trainings beteuern die Teilnehmenden, dass die ganze Prozedur sehr schrecklich war, dass sie nun sehen, welche schlimmen Konsequenzen die Demütigungen für Einzelne haben können. Es bleiben Gefühle der Beschämung und Schuld zurück. Die Workshop-Erfahrungen stellen sicherlich ein intensives Erlebnis dar. Es ist allerdings davon auszugehen, dass bei vielen Teilnehmerinnen und Teilnehmern vor allem ein Betroffenheitsgestus übrig bleibt. Die persönliche Demütigung muss als Opfer für den Antirassismus erbracht werden. Hier offenbart sich ein abendländisch christlicher Umgang mit der Frage von Schuld im Trainingsansatz von Jane Elliott. Die ‚Blauäugigen‘ müssen leiden und ihre Schuld büßen. Sie sollen zumindest für einen Tag die Leiden der Afroamerikaner, der Nachkommen von Sklaven, nachempfinden. Dahinter steht die – möglicherweise unbewusste – Annahme, dass durch diese Buße ein Teil der Schuld abgetragen werden kann.

Das Training wird viele Weiße vermutlich mit einem Gefühl der Hilf- und Hoffnungslosigkeit angesichts ihrer kollektiven geschichtlichen Verantwortung für die Unterdrückung der Afroamerikaner zurücklassen. Eine naheliegende Reaktion gegenüber diesem überwältigenden Gefühl unabweislicher Schuld könnte darin bestehen, sein individuelles Heil in der Erlösung der Welt zu suchen. Das Resultat einer solchen Suche „ist ein politischer Messianismus, der in all seinen charakteristischen Vorgehensweisen genau jene Vorurteilsformen spiegelverkehrt reproduziert, die er vermeintlich angreift ...“ (Cohen 1990, S.129ff.).

Psychologisch gesehen sind Schuldgefühle Abwehrmechanismen, die in Konfliktsituationen mobilisiert werden können. Das Problem ist, dass sie nicht zur Lösung der Konflikte führen, sondern alles beim Alten lassen. Christina Thürmer-Rohr konstatiert in diesem Zusammenhang, dass Schuldgefühle wie Schutzschilde funktionieren und den Weg zu den Anderen hin versperren (vgl. Thürmer-Rohr 1993). Nicht nur die Kommunikation wird gestört, auch zielgerichtetes Handeln wird durch die Selbstblockierung unmöglich gemacht.

8.5 Widerstand

Im Training ist das Einüben von widerständigem Verhalten nicht vorgesehen, mehr noch: Widerstand ist strengstens verboten, weil sonst die ‚antirassistische Absicht‘ konterkariert und, so Jane Elliott, die vom Rassismus Betroffenen beleidigt werden würden: Da der Widerstand im Training nichts koste, man sei ja nicht existentiell bedroht, käme es einer Anmaßung gleich, den Opfern von Rassismus vormachen zu wollen, wie man gegen die eigene Unterdrückung aufbegehren kann.

Dadurch, dass widerständiges Verhalten bestraft wird, wird jedoch eine entscheidende Lernchance verpasst, nämlich wie ziviler Ungehorsam erfolgreich in ein Handeln gegen Rassismus und für ein besseres Zusammenleben umgesetzt werden könnte. Der Überlegung, wie Widerstand möglich sei, stellt Elliott das Konzept eines autoritären Humanismus gegenüber, das von denjenigen, die passiv oder aktiv auf der Seite der Unterdrückenden stehen, verlangt, in der Selbstschau Rassismus zu tilgen bzw. rassistisches Verhalten zu unterlassen. Die individualpsychologische Annahme, durch die ‚Behandlung‘ der Subjekte könnten Herrschaftsverhältnisse angegriffen werden, ist voluntaristisch und wird den geschichtlichen Gegebenheiten nicht gerecht.¹²

Zudem ist die Botschaft Jane Elliotts angesichts des historischen Stellenwerts des Widerstands unterdrückter Gruppen problematisch an dem Punkt, wo die Wirkmächtigkeit von Widerstand geleugnet wird. Wird der Widerstand als möglicher Lösungsweg ausgeblendet, werden implizit auch die von Rassismus Betroffenen zu Objekten des eigenen Handelns gemacht; als Opfer sollen sie schwach bleiben. Ließe man Raum für den Gedanken an Widerstand, dann würde sehr schnell einsichtig werden, dass Widerstand zur Mobilisierung von Stärken beitragen kann. Widerständiges Handeln kann Menschen, die in eine Opferrolle gedrängt wurden, darin unterstützen, sich zu Subjekten entwickeln, die ihre Handlungsfähigkeit erweitern.

¹² Allerdings kommt Jane Elliott einem wahren Aspekt ‚schwarzer‘ Widerstandsgeschichte sehr nahe: Die Selbstüberschätzung der humanistischen Aufklärer. Diese gingen davon aus, dass es ihre Herzensgüte und ihre politische Einsicht gewesen sei, weswegen die Sklaverei ein Ende gefunden habe. Bei dieser ‚Vereinnahmung‘ von Widerstandsgeschichte wird vernachlässigt, dass die allgemeine politische und rechtliche Emanzipation und Befreiung zu einem wesentlichen Teil auf das Konto der Sklavinnen und Sklaven selbst ging (vgl. M‘Bokolo 1998, S.10). Man denke nur an die vielfältigen Widerstandsformen gegen die Sklaverei in Amerika, an die Anti-Apartheid-Bewegung in Süd Afrika sowie an die Entkolonialisierungsbewegungen.

8.6 Entwicklung von Handlungsperspektiven

Das Training ist nicht wie ein Rollenspiel angelegt, bei dem die einzelnen Mitspieler und Mitspielerinnen ihre Rollen selbst bestimmen und interpretieren sowie gemeinsam nach Lösungsmöglichkeiten suchen können. Die Art und Weise, wie im Training miteinander interagiert wird, ist starr vorgegeben und durch das Verhalten der Trainerin bestimmt. Es soll gezeigt werden, welche Wirkung rassistische Diskriminierung hat und wie hierdurch das (Selbst-)Bewusstsein der Objekte des Rassismus beeinflusst wird. Handlungsalternativen werden *nicht* aufgezeigt.

Durch die Betonung der Notwendigkeit des ‚Nachfühlers rassistischer Diskriminierung‘ für ein wirkliches Verstehen, individualisiert und psychologisiert Elliott Rassismus. Das Nachempfinden geschieht individuell und bewirkt auch individuelle Formen von ‚Betroffenheit‘. Der Betroffenheits-Standpunkt ist aber in erster Linie ein moralischer: ‚Es soll nicht (wieder) geschehen!‘ Eine Handlungsfähigkeit gegen Rassismus wird damit aber keinesfalls erreicht.

Mit dem Ansatz von Jane Elliott wird ein Bedarf an psychologisch geschulten Trainerinnen und Trainern formuliert, die den anderen spezifische ‚Erfahrungen‘ vermitteln sollen. Die Kompetenz wird dabei eindeutig auf Seiten der Trainerinnen und Trainer verortet. Die Teilnehmenden müssen sich passiv in die vorgegebenen Rollen fügen, ein Selbst-Denken und eine produktive Entwicklung werden nicht nur nicht gefördert, sondern sogar unterbunden.

Im Training finden die Interaktionen immer nur zwischen der Trainerin/dem Trainer und den einzelnen Teilnehmerinnen und Teilnehmern statt. Ein gemeinsamer Austausch unter den Teilnehmenden ist nicht vorgesehen. Auch diejenigen, die rassistische Diskriminierung erlebt haben, dürfen maximal anschauliche Beispiele für die Ausführungen der Trainerin/des Trainers liefern. Die Lern-Beziehung im Trainings-Setting besteht aus einem übermittelnden Subjekt und den erleidenden und/oder zuhörenden Objekten. Ein solcher Lernzusammenhang, in dem Pädagogen und Pädagoginnen als Übermittler fungieren und Kommunikation im Grunde anti-dialogisch verläuft, hat den Nachteil, dass das eigenständige und kompetente Forschen nach den Strukturen der Unterdrückung nicht gefördert wird (vgl. Freire 1970/1987^{II}, S.57ff). Lernen wird bei Jane Elliott verstanden als die Übernahme von Kenntnissen aus zweiter Hand, die Erfahrungsfähigkeit soll nicht über eine selbstständige Praxis und vorbereitenden Übungen zu einer verbesserten Praxis erhöht werden, sondern anhand der Demonstration und Erfahrung gezielter psychologischer Manipulation. Jane Elliott reduziert Erfahrung auf unmittelbares (Nach-)Erleben spezifischer Kommunikationssituationen. Der dieser Bestimmung zugrundeliegende Erfahrungsbegriff bleibt hinter der Erkenntnis zurück, dass Erfahrung immer auch theoretisch strukturiert

und durch theoretische Annahmen vermittelt ist (vgl. Misbach et al. 2000, S.203). Wird das unmittelbar Erlebte absolut gesetzt und die theoretische Dimension der Erfahrung abgespalten und an das eine wissende Subjekt delegiert (die Trainerin), dann ist die für veränderndes Handeln notwendige selbstständige Reflexion nicht wirklich vollzogen.

8.7 Autoritarismus als Lernziel?

Das Training von Jane Elliott erfährt eine breite öffentliche Zustimmung, unserer Erfahrung nach auch bei Studierenden, die sich mit der 'Theorie der autoritären Persönlichkeit' (Adorno, Horkheimer, Fromm etc.) beschäftigt haben. Die positiven Reaktionen auf das Trainingsgeschehen, insbesondere auf das Agieren Jane Elliotts zeigen, dass die Anziehungskraft autoritärer Persönlichkeiten und Handlungsmuster immer noch sehr hoch ist. Offenbar genügt es, autoritäres Auftreten mit einem vom eigenen Standpunkt aus positiv bewertenden Ziel zu verbinden. Im vorliegenden Fall scheint der antirassistische Zweck die autoritären Mittel zu heiligen. Wie deutlich geworden sein dürfte, sind wir *nicht* dieser Auffassung. Wenn in Antirassismus-Trainings Menschen ihrer Mündigkeit bewusst beraubt werden und die Kommunikationsweisen nicht einmal mehr beanspruchen, sich gleichberechtigten und herrschaftsfreien Diskussionsformen anzunähern, dann besteht die Gefahr, dass die antirassistischen Ziele nicht erreicht werden, ja, schlimmer noch, dass die autoritären Mittel sich *verselbstständigen*.

Dies gilt nicht nur für die Art und Weise der Gefühle, mit denen sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer möglicherweise nach dem Training vorrangig auseinander setzen, oder für die schlechten Imitationen von Jane Elliott, die u.U. zu erwarten sind (siehe oben). Schließlich müsste ein solches Konzept, würde man seinen Befürworterinnen und Befürwortern folgen, in den Ausbildungsinstitutionen für pädagogische Berufe verankert werden und wären entsprechende Trainerinnen und Trainer zu qualifizieren. Die Vorstellung, an Fachhochschulen und Hochschulen Studentinnen und Studenten *explizit* autoritäre Herrschaftstechniken und psychologische Verunsicherungsstrategien als geeignete pädagogische Mittel beibringen zu wollen, ist schon erschreckend genug. Noch erschreckender ist jedoch die Vorstellung, welche inhaltlichen Werte bei der Implementierung solcher Techniken und Fähigkeiten verteidigt werden müssten, auf welches Echo dies stoßen würde, wer sich davon angesprochen fühlen könnte und welche Bündnispartner sich innerhalb und außerhalb der Ausbildungsinstitutionen finden könnten.

9. Modifizierungen des Konzepts

Wie bereits erwähnt, wird Jane Elliotts Trainingskonzept auch in Europa angeboten (siehe 5.). In Deutschland findet die Koordination der Trai-

nings durch den Verein *Eyetoeye (i2i)* statt. Abweichend von der Darstellung im Film *BLUE EYED* wird das Konzept durch die Trainerinnen und Trainer von Eyetoeye in etwas modifizierter Form durchgeführt:

Vor dem Hintergrund unserer Ausführungen zu sich überlagernden, überschneidenden und auf interaktivem Niveau möglicherweise ‚umgekehrten‘ Macht- und Unterdrückungsverhältnissen (siehe 8.1 und 8.2) scheint es bereits eine gewisse Verbesserung zu sein, dass die Einteilungskriterien verändert wurden: Bei der Sortierung in ‚Braunäugige‘ und ‚Blauäugige‘ wird nicht mehr vorrangig versucht, eine Umkehrung der vorherrschenden Macht- und Unterdrückungsverhältnisse zwischen der Mehrheitsgesellschaft und den Minderheitengruppen zu erreichen. Es kann also sein, dass auch Eingewanderte und deren Söhne und Töchter oder Minderheiten sich in der Gruppe der ‚Blauäugigen‘ wiederfinden.¹³ Allerdings wird dadurch die dichotomische Anordnung (‚blauäugig‘ versus ‚braunäugig‘) in der Trainingssituation selbst noch nicht aufgehoben. Immer noch scheint es nur zwei sich konträr gegenüberstehende Positionen zu geben: Entweder man gehört zur benachteiligten Gruppe oder man gehört zur privilegierten Gruppe. Zudem kann es jetzt passieren, dass Menschen gedemütigt und unterdrückt werden, die ohnehin bereits Objekt struktureller und institutionalisierter Rassismen sind. Es besteht die Gefahr, dass in Bezug auf das beanspruchte Lernfeld Rassismus ihre Erfahrungen im Training mit den Erfahrungen der anderen Teilnehmerinnen und Teilnehmer gleichgesetzt und umstandslos auf die gesellschaftliche Wirklichkeit hochgerechnet werden. Die Besonderheit ihrer gesellschaftlichen Situation, eben die Differenz als unterschiedliche Möglichkeit, vorherrschenden Rassismen ausgesetzt zu sein, droht vernachlässigt zu werden.

Eine weitere Modifikation des Konzepts besteht darin, in der Nachbesprechung ausdrücklich das Zulassen der Unterdrückung und Demütigung durch die ‚Braunäugigen‘ zu thematisieren. Zweifellos ein wichtiges Thema: Durch das Nicht-Eingreifen und Wegschauen von Angehörigen der Mehrheitsgesellschaft, sei es aufgrund von Desinteresse, sei es aufgrund der Befürchtung, selbst Schaden zu leiden, wird rassistische Diskriminierung erleichtert. In der Reflexion auf das Trainingsgeschehen ergibt sich für die Teilnehmenden jedoch eine gewisse *Paradoxie*: Die Trainerinnen und Trainer betonen am Ende des Trainings, dass kollektiver Widerstand, und zwar sowohl auf Seiten der ‚Braunäugigen‘ als auch auf Seiten der ‚Blauäugigen‘, der Idealfall wäre. Dies würde nämlich zeigen, dass die Teilnehmenden in keinster Weise Unterdrückung dulden und sich somit ein Training erübrigen würde. Allerdings wurden alle Teil-

¹³ Offenbar bildet jetzt der erste Eindruck von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern ein Kriterium für den Trainer oder die Trainerin: Wird jemand als dominierend, großspurig, überheblich usw. wahrgenommen, ist die Wahrscheinlichkeit groß, dass er oder sie den ‚Blauäugigen‘ zugeteilt wird.

nehmenden zu Beginn des Trainings instruiert, sich für die kurze Zeit des Trainings an das vorgegebene Setting zu halten. Widerstand bedeutet im Grunde ein Sprengen oder Verlassen des Settings. Dies wäre ein sehr großer Schritt, denn ein solcher Widerstand könnte dahingehend interpretiert werden, dass er sich nicht nur gegen das Training richtet, sondern auch gegen die Institution und deren Leitung, die das Training veranlasst hat. Außerdem scheint der bei dem Training zu erwartende Lernerfolg bei einem solchen Schritt gefährdet, und die Beteiligten wissen, dass es um ein Training geht, das in irgendeiner Weise gegen Rassismus gerichtet ist. Alle Handlungsalternativen könnten also paradoxerweise als ‚falsch‘ interpretiert werden: Das Zulassen der Unterdrückung im Training scheint eine Parallele zum Wegschauen und Desinteresse in der Gesellschaft zu beinhalten, und das Verlassen des Settings scheint einen Widerstand gegen ein Lernen zum Thema Rassismus zu signalisieren (siehe 7.4). Gerade diese Paradoxie zeigt indes noch einmal eine große Schwäche des Konzepts: Ein veränderndes Handeln ist für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in der Trainingssituation *nicht* vorgesehen.

10. Alternativen

Trainings oder Workshops stellen nur ein Teilgebiet antirassistischer Konzeptionen dar. Ein grundlegendes Problem bei all diesen Trainings und Workshops ist zweifellos, dass sie zu einmaligen Sonderveranstaltungen geraten können, die getrennt und isoliert von alltäglichen Arbeits-, Freizeit-, Wohn- und Lernzusammenhängen vonstatten gehen. Hierbei muss der kritische Blick allerdings vor allem auf die Institutionen gerichtet werden, die – wenn überhaupt – eine gegen Rassismus gerichtete Maßnahme am liebsten als eine beschränkte und überschaubare Angelegenheit abhandeln wollen. Dennoch gibt es verschiedene Konzepte, die das *verändernde Handeln* in einem bestimmten Feld deutlich in den Mittelpunkt stellen.

Zu nennen sind beispielsweise so genannte Empowerment-Strategien, die teilweise auch auf die Form von Workshops zurückgreifen. Solche Ansätze versuchen, von Unterdrückung, Benachteiligung und Ausgrenzung betroffenen Gruppen dabei zu helfen, aus einer anscheinend machtlosen Position heraus in eine Position der Stärke zu gelangen. Es handelt sich um eine Arbeit, bei der die Zielgruppe als kompetent angesehen wird. Die Gruppe kann vielleicht logistisch unterstützt, zusätzlich informiert und beraten werden, jedoch gehen die Unterstützenden und Berater davon aus, dass sie aus dem Erfahrungsschatz der Gruppe und ihren Fähigkeiten sehr viel lernen können. Objektive Fakten werden in Verbindung mit erlebten Geschichten von Unterdrückung und Widerstand vermittelt. Es wird konkret und nachvollziehbar der alltägliche Kontext aufgezeigt, in dem rassistische Ereignisse stattfinden, wobei sowohl der jeweils eigene ‚kleinere Nahraum‘ als auch die ‚große Poli-

tik‘ Berücksichtigung finden. Dabei werden die Ursachen und Entstehungsgeschichten erläutert, aber auch die Möglichkeiten, in antirassistischer Perspektive zu handeln (vgl. Chouhan et al. 1999, S.247).

Als ein weiteres Konzept, bei dem das verändernde Handeln zentral steht, kann das Seminarkonzept „Multikulturelle Lerngruppen“ von Anita Kalpaka und Christiane Wilkening genannt werden (Kalpaka/Wilkening 1997). Dieses Konzept, das sich auch in Workshopform durchführen lässt, kombiniert emotionale, kognitive und handlungsbezogene Zugänge. Wichtige Sachinformationen über strukturelle Zusammenhänge werden mit subjektnahen Übungen und der Erörterung von Perspektiven zur Veränderung der eigenen Praxis verbunden. In den Übungsphasen wird auf die Arbeit mit Statuen oder Skulpturen zurückgegriffen (vgl. Boal 1989). Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer reflektieren dabei die eigene Position¹⁴ in Bezug auf die konkrete Konstellation von Macht und Ohnmacht. Sie erforschen die eigenen Gefühle und Haltungen, und zwar sowohl als ‚Unterdrückende‘ als auch als ‚Unterdrückte‘. Nach und nach wird herausgearbeitet, dass „nicht mehr nur *eine*, nämlich die eigene Sichtweise oder Deutung einer Situation, eines Vorfalls, eines Verhaltens ... die einzige, scheinbar ‚richtige‘ (ist), sondern (sich aus) unterschiedlichen Deutungen ... ein komplexes, möglicherweise auch widersprüchliches Bild (ergibt), das so zuvor nicht sichtbar war. Aus den veränderten Sichtweisen des Problems,“ so Kalpaka und Wilkening, „können andere Handlungsweisen entwickelt werden“ (Kalpaka/Wilkening 1997, S.15). Die Entwicklung einer multiperspektivischen Sichtweise wird gefördert, wobei vorhandene Dominanz- und Machtverhältnisse keineswegs vernachlässigt, sondern in besonderer Weise zum Thema gemacht werden. Am Ende des Seminars oder Workshops steht zusätzlich eine Check-Liste, mit deren Hilfe eine Evaluation institutioneller Rahmenbedingungen durchgeführt werden kann und erste Veränderungsschritte erörtert werden können. Deutlich ist, dass mit einem solchen Vorgehen nicht nur eine verändernde Praxis thematisiert wird, sondern auch starre Täter-Opfer-Dichotomien vermieden werden können.

Wie sich gezeigt hat, genügt die gut gemeinte Absicht, gegen Ungerechtigkeit, ungleiche Behandlung, Rassismus und Sexismus, kurz gegen Machtmissbrauch ankämpfen zu wollen, nicht aus, um angemessene antirassistische Konzepte vorzulegen. Die Probleme, die wir bei dem Trainingsansatz von Elliott sehen, sind unserer Meinung auch die logische Folge eines Erklärungsmodells, das sich mit einer Bestimmung von Rassismus begnügt, die bestimmten Alltagstheorien folgt. Für Jane Elliott ist Rassismus nicht mehr und nicht weniger als die Vorherrschaft einer Grup-

¹⁴ Das Konzept wird anhand eines bestimmten Arbeitsfeldes (pädagogische Arbeit in ausbildungsbegleitenden Hilfen) dargestellt, die dort entwickelten Prinzipien und Vorgehensweisen lassen sich jedoch auch für andere Bereiche modifizieren.

pe gegenüber einer anderen. Unabhängig davon, ob man von Seiten der staatlichen Institutionen Diskriminierung ausgesetzt ist, von den Nachbarn schikaniert wird, oder wenn man bei der Arbeits- und Wohnungssuche weggeschickt wird; letztlich handelt es sich bei alledem immer um ein- und dasselbe: Rassismus. Das Erklärungsmodell arbeitet mit *apriorischen Bestimmungen*: Es werden ganz bestimmte Formen des Rassismus bzw. Erfahrungen erfasst, die schließlich in universelle Merkmale übersetzt werden, durch die sein ‚Wesen‘ definiert scheint. Dieser Essentialismus im Erklärungsansatz führt zur Umdeutung anderer Formen des Rassismus (bspw. Antisemitismus bei Schwarzen, Rassismus von Arbeitsmigranten gegenüber asylsuchenden Flüchtlingen, usw.). Ihre eigenständige Bedeutung wird ignoriert, marginalisiert oder ganz geleugnet.

Dem Anspruch, die ganze Komplexität des Phänomens Rassismus erfassen zu wollen, versucht Jane Elliott zu genügen, in dem sie zu rhetorischen Mitteln in Gestalt von Bildern oder Metaphern greift, mit deren Hilfe Rassismus im Analogieverfahren bestimmt wird. Ihre zentrale Metapher besagt: Rassismus ist überall gegenwärtig, offen oder geheim zielt er darauf ab, Schwarze oder Allochthone zu demütigen und zu schikanieren. In dieser Weise werden Vorstellungen einer ‚weißen Verschwörung‘ von Staatsbeamten, Kolleginnen, Arbeitgebern usw. bedient, die auf der Annahme beruhen, „dass ähnliche Wirkungen in unterschiedlichen Kontexten durch den allgegenwärtigen Agenten produziert oder verursacht werden müssen. Solche Konstruktionen sind ‚paralogisch‘, d.h. die Schlussfolgerungen folgen nicht unbedingt aus den Voraussetzungen. In diesem Fall erzeugt die Phantasie das Bild einer allmächtigen Zerstörungsmacht, die ‚überall eindringt‘ und es darauf abgesehen hat, Leute fertig zu machen“ (Cohen 1994, S.32).

Ein zentraler Fallstrick des Trainings stellt für uns dieser Deutungsansatz dar, der dem Schwarz-Weiß-Schema verhaftet ist. Das dichotomische Täter-Opfer-Denken nivelliert die Widersprüchlichkeit, die Subjekte in ihrem Denken und Handeln aufweisen, völlig. Die „populäre Kultur des Rassismus“ (ebd., S.44) ist weder so einheitlich noch sind die Positionen so stabil, wie gemeinhin angenommen wird. Gerade hier ergeben sich jedoch Angriffspunkte für eine antirassistische Arbeit.

Es ist wichtig, die Erfahrungen der Einzelnen aufzugreifen. Dies darf aber nicht in der Weise geschehen, dass Hass-Gefühle aktualisiert oder reproduziert werden und unbearbeitet bleiben. Die Erfahrungen müssen in einer Weise aufgegriffen werden, dass identifizierbare Widersprüche und Ambivalenzen im Denken und Handeln herausgearbeitet werden können sowie Deutungskompetenz hinsichtlich ideologischer Alltagstheorien erlangt wird (vgl. Leiprecht 1997b). Auch die verschiedenen Wahrnehmungsperspektiven, aus denen heraus Rassismus erlebt oder beobachtet werden, stellen geeignete Anknüpfungspunkte für eine antirassistische Arbeit dar. Die Einsicht in die Vieldeutigkeit von Situationen

kann die Fähigkeit der Perspektivenübernahme hinsichtlich der Erfahrungen des Gegenübers fördern. Lösungswege können nicht einfach von einem ‚Standpunkt des Wissens‘ gefunden werden, sondern müssen im Dialog erarbeitet werden. Dialogische Lernarrangements haben heute immer noch Seltenheitswert, sie gehören für uns dennoch zum Mindeststandard einer antirassistischen Arbeit, die dem Auftrag folgt, Selbstbestimmung und eigenständiges Reflektieren für eine verändernde Praxis zu befördern. Der anti-dialogische Charakter der Kommunikation im Trainings-Setting von *BLUE EYED* und ein konservativ-autoritäres Verständnis von Bildungsprozessen widerspricht diesem antirassistischen Anspruch.

Literatur

- Attia, Iman (1997). Antirassistisch oder interkulturell? Sozialwissenschaftliche Handlungskonzepte im Kontext von Migration, Kultur und Rassismus. In: Mecheril, Paul & Teo, Thomas (Hg.). *Psychologie und Rassismus*. Reinbek bei Hamburg. S.259-285.
- Boal, Augusto (1989). *Theater der Unterdrückten. Übungen und Spiele für Schauspieler und Nichtschauspieler*. Frankfurt a.M.
- Bukow, Wolf-D.: Sexistische und rassistische Gewalt. Neue Problemlagen und Herausforderungen. In: Informationsdienst zur Ausländerarbeit Nr. 4, 1993. S.105-108.
- Chouhan, Karen et al. (1999). Anti-Rassismus/Black Empowerment in Großbritannien. In: Aluffi-Pentini, Anna et al. (Hg.): *Antirassistische Pädagogik in Europa. Theorie und Praxis*. Klagenfurt. S.218-250.
- Cohen, Phil (1990). Gefährliche Erbschaften: Studien zur Entstehung einer multirassistischen Kultur in Großbritannien. In: Kalpaka, Annita & Rätzkel, Nora (1986/1990^{II}). *Die Schwierigkeit, nicht rassistisch zu sein*. Leer. S.81-143.
- Cohen, Phil (1994). *Verbotene Spiele. Theorie und Praxis antirassistischer Erziehung*. Hamburg.
- Colin, Lucette & Müller, Burkhard (Hg.) (1998). *Europäische Nachbarn – vertraut und fremd. Pädagogik interkultureller Begegnungen*. Frankfurt a.M./New York.
- Coronel, Mercita (1996). Eye-opener. In: *Contrast. Weekblad over de multiculturele samenleving*. Jg.3, Nr.11., 28.3., S-Gravenhage. S.1 und 8.
- Ebbinghaus, Angelika (Hg.) (1987). *Opfer und Täterinnen. Frauenbiographien des Nationalsozialismus*. Hamburg.
- Freire, Paulo (1970/1987^{II}): *Pädagogik der Unterdrückten. Bildung als Praxis zur Freiheit*. Reinbek bei Hamburg.
- Hamburger, Franz (1991). Von der Ausländerpädagogik zur Interkulturellen Erziehung. Probleme der Pädagogik im Umgang mit den Fremden. In: Eifler, G. & Saamen, O. (Hg). *Das Fremde – Aneignung und Ausgrenzung: Eine disziplinäre Erörterung*. Wien. S.35-58.
- Haug, Frigga (1980). Opfer oder Täter? Über das Verhalten von Frauen. In: *Das Argument. Zeitschrift für Philosophie und Sozialwissenschaften. Themenheft Subjektivität/Lebensläufe*. 22.Jg. Hamburg/Berlin, September/Oktober 1980. S.643-649.
- Holzcamp, Klaus (1993). *Lernen. Subjektwissenschaftliche Grundlegung*. Frankfurt a.M.
- Johann, Ellen & Michely, Hildegard & Springer, Monika (1998). *Interkulturelle Pädagogik. Methodenhandbuch für sozialpädagogische Berufe*. Düsseldorf.

- Kalpaka, Annita (1992a). Überlegungen zur antirassistischen Praxis mit Jugendlichen in der BRD. In: Leiprecht, Rudolf (Hg.). *Unter Anderen – Rassismus und Jugendarbeit*. Duisburg. S.131-152.
- Kalpaka, Annita (1992b). Rassismus und Antirassismus. In: Pommerin-Götze, G. & Jehle-Santose, B. & Bozikake-Leisch, E. (Hg.). *Es geht auch anders! Leben und Lernen in der multikulturellen Gesellschaft*. Frankfurt a.M. S.93-101.
- Kalpaka, Annita & Wilkening, Christiane (1997). *Multikulturelle Lerngruppen. Veränderte Anforderungen an das pädagogische Handeln. Ein Seminarekonzept*. Lübeck.
- Kongidou, Dimitra & Tsiakalos, Georgios (1992). Praktische Modelle antirassistischer Arbeit. In: Leiprecht, Rudolf (Hg.) (1992). *Unter Anderen – Rassismus und Jugendarbeit*. Duisburg. S.63-76.
- Lange, Matthias & Weber-Becker, Martin (1997). *Rassismus, Antirassismus und interkulturelle Kompetenz*. Göttingen: Institut für berufliche Bildung und Weiterbildung e.V.
- Leeman, Yvonne (1993). Op spokenjacht. Lessen over inter-etnisch samenleven en discriminatie in het voortgezet onderwijs. In: *Comenius – wetenschappelijk forum voor opvoeding, onderwijs en cultuur*. Nr.49. Nijmegen. S.70-83.
- Leeman, Yvonne & Leiprecht, Rudolf (1998). Wenn neue Herangehensweisen auf gängige Vorstellungen stoßen Unterrichten und Unterrichtsmaterial in den Niederlanden zu Rassismus und multikulturelle Gesellschaft. In: *Zeitschrift für internationale erziehungs- und sozialwissenschaftliche Forschung (ZiesF)*. Heft 1. Frankfurt a.M.
- Leiprecht, Rudolf (1991). *Rassismus und Ethnozentrismus – Zu den unterschiedlichen Formen dieser ausgrenzenden und diskriminierenden Orientierungen und Praxen und zur Notwendigkeit einer mehrdimensionalen antirassistischen Praxis*. Duisburg.
- Leiprecht, Rudolf (1996). *Rassismen und die Macht der Zuschreibung: Die ‚Frage nach der Jugend‘ und die ‚Frage nach der Kultur‘ (Anmerkungen aus der Rassismusforschung)*. In: Dracklé, Dorle (Hg.) (1996). *Jung und wild. Zur kulturellen Konstruktion von Kindheit und Jugend*. Berlin. S.240-272.
- Leiprecht, Rudolf (1997a). *Strategien gegen Rassismus. Unterschiedliche Handlungsebenen*. In: *Isotopia – Forum für gesellschaftspolitische Alternativen*. Themenheft: *Strategien gegen Rassismus. Antirassistische Projekte im europäischen Vergleich*. Heft Nr.7. Graz. S.20-35.
- Leiprecht, Rudolf (1997b). De ‚juiste‘ pool versterken – Over de noodzaak van meer en betere concepten in de interculturele pedagogiek. In: Raven, Susanne & Aspeslagh, Robert (Hg.). *De multiculturele samenleving – een wensdroom? De integratie van migranten in de samenlevingen van Nederland en Duitsland*. Clingendael: Nederlands Instituut voor Internationale Betrekkingen. S.101-104.
- Leiprecht, Rudolf (2001). *Alltagsrassismus. Diskurse, Repräsentationen und subjektive Umgangsweisen. Eine Untersuchung bei Jugendlichen in Deutschland und den Niederlanden*. Münster.
- Lutz, Helma (1991). *Welten verbinden*. Frankfurt a.M.
- Mamozai, Martha (1989). *Schwarze Frau, weiße Herrin*. Reinbek bei Hamburg.
- M‘Bokolo, Elikia (1998). *Der afrikanische Kontinent – ein Beutestück des Sklavenhandels. Über den schwierigen Prozess der Aneignung der eigenen Geschichte*. In: *Le Monde Diplomatique/die tageszeitung/WoZ* vom 15.4.1998. S.10-11.
- Misbach, Elène, et al. (2000): *Die Arbeitsweise des ASB am Beispiel einer Debatte um Selbsterfahrung in einem Anti-Diskriminierungs-Workshop: „Blauäugig-Braunäugig“*, in Markard, M. & Ausbildungsprojekt Sozialwissenschaftliche Berufspraxis – Kritische Psychologie und studentische Praxisforschung. Hamburg 2000. S. 190-210.
- Nestvogel, Renate (1991). *Sozialisation und Sozialisationsforschung in interkultureller Perspektive*. In: Dies. (Hg.). *Interkulturelles Lernen oder verdeckte Dominanz? Hinterfragung ‚unseres‘ Verhältnisses zur ‚Dritten Welt‘*. Frankfurt a.M. S.85-112.

- Räthzel, Nora (1994): Vorwort, in Cohen, Phil, 1994.
- Rommelspacher, Birgit (1995). Dominanzkultur. Texte zu Fremdheit und Macht. Berlin.
- Rutschky, Katharina (Hg.) (1977): Schwarze Pädagogik. Quellen zur Naturgeschichte der bürgerlichen Erziehung. Berlin/Frankfurt a. M.
- Schlicher, Jürgen & Günther, Rosi & Schütze, Doro & Thiele, Kerstin (Hg.) (1998). Ganz schön blauäugig Ein Reader zum Einsatz der ‚Braunäugig/Blauäugig“-Übung in antirassistischer Bildungsarbeit. Marburg: eyetoeye.
- Schulz von Thun, Friedemann (1989/1993^{II}). Miteinander Reden 2. Stile, Werte und Persönlichkeits-entwicklung. Differentielle Psychologie der Kommunikation. Reinbek bei Hamburg.
- Thürmer-Rohr, Christina (1983). Aus der Täuschung in die Ent-Täuschung. Zur Mittäterschaft von Frauen. In: beiträge zur feministischen theorie und praxis, Nr.8, S.11-26. Ebenfalls in: Dieselbe (Hg.) (1987). Vagabundinnen. Feministische Essays, 3.Auflage. Berlin. S.38-56.
- Thürmer-Rohr, Christina (1993). Weiße Frauen und Rassismus. Das Verhältnis der weißen Gesellschaft zu den Anderen. In: Die tageszeitung vom 8. Januar 1993.
- Verhaag, Bertram & Glik, Arlon; in Zusammenarbeit mit Jane Elliott (1996). Blue Eyed. Film. 90 Minuten. Deutsche Fassung: Denkmal-Film GmbH München.