

Evangelische Hochschule Ludwigsburg

Hausarbeit

Jane Elliott's „Blue Eyes / Brown Eyes“ Übung

Inwieweit stellt sie eine wirksame interkulturelle Weiterbildung in Deutschland dar?

Theorie und Praxis interkulturellen und diversityorientierten Lernens und Handelns;
Prof. Dr. Beate Aschenbrenner-Wellmann

Tia Marija Tietze

Matrikelnummer: 50063129

Reblandstraße 30

74382 Neckarwestheim

Tel.: 0157/52448371

tietze@studnet.eh-ludwigsburg.de

13.08.2021

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung.....	3
2 Das Konzept von „Blue Eyes-Brown Eyes“.....	3
2.1 Entstehung der Übung.....	3
2.2 Ablauf der Übung in den USA.....	4
3 Vergleich zur deutschen Adaption.....	8
4 Evaluation und Fazit.....	9
4.1 Evaluation der Übung als interkulturelle Weiterbildung.....	9
4.1.1 Rahmenbedingungen.....	9
4.1.2 Inhalte.....	10
4.1.3 Ziele.....	11
4.1.4 Methoden.....	11
4.1.5 Das Weiterbildungspersonal.....	12
4.1.6 Evaluation und langfristige Wirkung der Weiterbildung.....	12
4.2 Fazit und persönlicher Bezug.....	12
Literaturverzeichnis.....	16
Eidesstattliche Versicherung.....	18

1 Einleitung

„We are as different on the inside as we are on the outside, and we have the right to be so. People, don't deny differences. Accept them, appreciate them, recognize them, and cherish them. They are extremely important.“ (Jane Elliott 2001).

In dieser Arbeit soll die Antirassismus-Übung „Blue Eyes / Brown Eyes“ näher beleuchtet und auf die Frage eingegangen werden, ob und inwieweit es sich dabei um ein wirkungsvolles interkulturelles Weiterbildungsangebot in Deutschland handelt. Dabei wird die Entstehung und der Ablauf der Übung erläutert, sowie ein Vergleich zu einer deutschen Adaption des US-amerikanischen Seminars gezogen. Des Weiteren werden die Qualitätsmerkmale eines guten interkulturellen Fortbildungskonzeptes beleuchtet und mit „Blue Eyes / Brown Eyes“ in Verbindung gebracht. Anschließend folgen eine Evaluation und ein Fazit.

Zum Erörtern der Fragestellung werden durch eine Literaturstudie verschiedene Quellen, darunter Fachliteratur (z.B. Osterkamp 2001) oder Interviews (Jane Elliott 2020) zu Rate gezogen. Des Weiteren stützt sich die Arbeit auf verschiedene weitere Artikel, Literatur, Dokumentationen und Statistiken zu den Themen „Blue Eyes / Brown Eyes“, Diskriminierung und Rassismus.

2 Das Konzept von „Blue Eyes / Brown Eyes“

2.1 Entstehung der Übung

Die Geschichte der „Blue Eyes / Brown Eyes“ Übung nimmt am Morgen des 5. April 1968 ihren Anfang. Am Abend zuvor wurde das Attentat auf den weltbekannten Bürgerrechtler Martin Luther King verübt (Bloom 2005). Jane Elliott, die Martin Luther King Jr. als „Hoffnung für Amerika“ beschrieb, wusste, dass sie etwas tun musste. Sie sagte, dass dieses Attentat nichts ist, worüber man einfach nur sprechen oder was man einfach erklären könne, da Dr. King in einem vorangegangenen Monat einer der „Heros of the month“ in der dritten Klasse war, die Jane Elliott zu dieser Zeit in Riceville (Iowa) unterrichtete. (Jane Elliott 2020). Sie wusste, dass sie auf eine konkrete Art und Weise damit umgehen musste (William Peters 1985). Eigentlich sollte Jane Elliott am Morgen nach Martin Luther King Jr. Ermordung ihrer Klasse ein indisches Gebet vorstellen: „Oh great spirit, keep me from ever judging a man until I walked a mile in his moccasins.“ (Oh großer Geist, bewahre mich davor, jemals einen Mann zu verurteilen, bevor ich eine Meile in seinen Mokassins gelaufen bin.) Sie beschloss, ihren Schüler*innen ebendieses Gebet

beizubringen, aber auch eine Art und Weise, wie es die Kinder noch nie erlebt hatten (Jane Elliott 2020).

An diesem Morgen fragte sie ihre Schüler*innen, wie sich wohl ein dunkelhäutiger Junge oder ein Mädchen fühle und ob sie es, weil es schwer ist, so etwas zu wissen, ohne Diskriminierung selbst erlebt zu haben, selbst herausfinden wollten (Bloom 2005).

Dafür teilte sie die Kinder in zwei Gruppen ein: die Blauäugigen und die Braunäugigen. Die Schüler*innen, die ausnahmslos weiße Hautfarbe hatten, sollten alle erleben, wie es sich anfühlt, diskriminiert zu werden. Aus diesem Grund ließ sie die Übung über zwei Schultage hinweg stattfinden, an denen jeweils eine der Gruppen die unterlegene war. Diese Schüler*innen wurden jeweils durch grüne Filzkragen kenntlich gemacht (Lutz und Wenning 2001: 254f).

Trotz der negativen Reaktionen auf ihre Übung, gab Jane Elliott nicht auf und führte diese über viele Jahre hinweg weiterhin mit Kindern und Jugendlichen zwischen 12 und 16 Jahren durch. Seit 1984 bietet Sie die Übung außerdem freiberuflich für Erwachsene an. (Lutz und Wenning 2001: 255) 1996 kam das Training erstmals nach Europa und wird heute in vielen Antirassistischen Trainings und Weiterbildungen angewendet und adaptiert (Lutz und Wenning 2001: 254).

2.2 Ablauf der Übung in den USA

Über die vielen Jahre hinweg, in denen Jane Elliott „Blue Eyes / Brown Eyes“ praktiziert hat, wurde die Übung stetig weiterentwickelt, bis sie ihren heutigen standardisierten Ablauf erreichte (Lutz und Wenning 2001: 255). Jedoch begann die Übung von Anfang an mit dem Sortieren der Teilnehmer*innen in die „Blauäugige“ und die „Braunäugige“ Gruppe, um die psychologischen Wirkungen von Diskriminierungen erfahrbar zu machen (Osterkamp 2001: 142f). Die Gruppe der Blauäugigen soll, wie anfangs bereits erwähnt, einen grünen Kragen tragen.

Nach der Gruppenbildung werden die Blauäugigen und die Braunäugigen zuerst räumlich voneinander getrennt. Dabei wird die Gruppe der Blauäugigen nicht über das weitere Geschehen aufgeklärt und in einen unbequemen Raum gebracht, der meist auch nicht genug Sitzgelegenheiten für alle Teilnehmer*innen bietet. Wer sich Anweisungen von Jane oder dem Sicherheitspersonal widersetzt, muss den Workshop unter Umständen verlassen (Osterkamp 2001: 143).

Währenddessen werden die braunäugigen Teilnehmenden im Seminarraum von Jane Elliott auf die Übung vorbereitet. Dabei erklärt sie diesen sehr transparent, dass der Zweck der Übung ist, dass den weißen „Blauäugigen“ die Möglichkeit geboten wird

herauszufinden, wie es ist, als nicht-weißer Mensch in unserer Gesellschaft zu leben (Osterkamp 2001: 143).

„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.“

– Jane Elliott (Osterkamp 2001: 143)

Trotz, dass die Braunäugigen alle Informationen über die konstruierte Lernsituation von Jane Elliott erhalten haben, fährt diese damit fort, durch bewusst abstruse Theorien die natürliche Verbindung von *Blauäugigkeit* und Minderwertigkeit zu begründen (Osterkamp 2001: 143f). Eine dieser Theorien, die sie schon seit der ersten Durchführung der Übung benutzt, ist die Melanin-Theorie. Diese hatte sie sich im Jahr 1968 ausgedacht, um den Kindern eine Erklärung für die Diskriminierung der Blauäugigen liefern zu können. Dabei erklärt Jane Elliott, dass die Augen-, Haar- und Hautfarbe eines Menschen von der Chemikalie Melanin beeinflusst wird. Je mehr Melanin, desto dunkler die Farbe der Augen, Haare oder Haut. Dies würde im direkten Zusammenhang mit der menschlichen Intelligenz stehen: Je mehr Melanin, je höher die Intelligenz. Somit würde eine dunkle Augenfarbe direkt für einen höheren IQ des Menschen stehen (Bloom 2005). Später entwickelte sich diese Theorie weiter, sodass Jane behauptete, durch den Mangel an Melanin in hellen Augen könne mehr bzw. zu viel Sonnenlicht in die Augen eindringen und Gehirnzellen beschädigen. Aus diesem Grund seien Blauäugige nicht so intelligent wie Braunäugige (Jane Elliott 2020).

Des Weiteren wird die braunäugige Gruppe auf einen schriftlichen Intelligenztest vorbereitet, der mit beiden Gruppen durchgeführt werden soll. Dabei handelt es sich um einen Test über schwarze Kultur. Jane Elliott versichert den Braunäugigen, dass die Blauäugigen nur wenige Fragen beantworten können werden, weil diese nicht klug genug sind. Um dies letztendlich sicherzustellen, werden den Braunäugigen die Antworten vorgegeben (Osterkamp 2001: 144).

Anschließend bittet Jane Elliott die Gruppe der Braunäugigen außerdem, sich an bestimmte Verhaltensregeln zu halten. Die Braunäugigen sollen zum Beispiel die Blauäugigen nicht ansehen, außer wenn sie ihnen mit ihrem Blick Spott und Hohn vermitteln, sowie niemandem der Braunäugigen das Gefühl geben, dass man mit ihnen sympathisiert (Osterkamp 2001: 144).

Ein letztes Mal werden die Braunäugigen von Jane Elliott eingeschworen, dass diese die Möglichkeit haben, der anderen Gruppe eine wertvolle Lernerfahrung zu ermöglichen. Für den Fall, dass ein*e oder mehrere Blauäugige*r am Ende des Trainings wütend

werden, bittet sie die Braunäugigen, sich daran zu erinnern, dass die Gruppe die Diskriminierung nur für wenige Stunden hatte erdulden müssen, während die Afroamerikanische Minderheit Tag für Tag damit leben muss (Osterkamp 2001: 144f).

Nun ist es für die Gruppe der Blauäugigen Zeit, vom Verbleib in ihrem unkomfortablen Warteraum erlöst und in den Seminarraum gebracht zu werden. Nun spielt vor allem die Sitzordnung eine entscheidende Rolle: Während die Stühle der Braunäugigen rechts und links im Raum entlang der Wände auf Podesten arrangiert sind, müssen die Blauäugigen in ihrer Mitte mit dem Gesicht nach vorne gerichtet Platz nehmen. In dieser Position fühlen sich die Blauäugigen besonders eingekesselt und beobachtet. Zusätzlich zu dieser, für die Blauäugigen sehr unangenehme Sitzordnung, sind noch zu wenig Stühle für alle Teilnehmenden der blauäugigen Gruppe vorhanden, wodurch sich einige auf den Boden setzen müssen (Lutz und Wenning 2001: 257).

Nun beginnt der Teil der Übung, in denen die Teilnehmenden einige Aufgaben erledigen müssen. Die erste ist dabei allein für die Blauäugigen bestimmt. Sie sollen einige Sätze mit Verhaltensregeln, die ihnen von Jane Elliott diktiert werden, aufschreiben. Aufgrund der Dauerbelastung durch die ständige Verunsicherung, die durch Janes diskriminierendes Verhalten ausgelöst wird, und das schnelle Tempo, in dem die Sätze diktiert werden, können die meisten die Sätze nicht fehlerfrei reproduzieren. Für ebendiese Fehler werden die Teilnehmenden später bei der Kontrolle des Geschriebenen zur Rede gestellt und vor der ganzen Gruppe dafür bloßgestellt. Dabei führt Jane Elliott immer wieder an, dass diese Unfähigkeit auf ihre Minderwertigkeit als Blauäugige*r zurückzuführen ist (Lutz und Wenning 2001: 258).

Die genannten Verhaltensregeln widersprechen sich dabei teilweise selbst. So diktiert Jane Elliott zum Beispiel den Satz „Gute Zuhörer richten ihre Augen auf die Person, die spricht.“ Wenn eine blauäugige Person sich jedoch an die Regel hält, indem diese Jane Elliott ansieht, statt den Satz gleichzeitig mitzuschreiben, wird die Person dafür scharf zurechtgewiesen: (Lutz und Wenning 2001: 258)

„Ich muss Sie warnen. Falls Sie es noch nicht gemerkt haben. Ich bringe ihr Denken durcheinander. ... In dem Moment, in dem Sie glauben, die Regeln erkannt zu haben: Was mache ich da?“ Antwort: „Sie ändern die Regeln.“ Elliott: „Ich ändere die Regeln! Und mache ich das nicht gut? Ich habe das auf Mutters Schoß gelernt. Ich bin eine weiße Frau. Ich weiß genau, wie man das macht. Ich kann Sie herumdrehen, wie ich will. Und es gibt für Sie keinen Weg, um zu gewinnen.“ (Lutz und Wenning 2001: 258)

Während der Übung greift Jane Elliott immer wieder Personen aus der Gruppe der Blauäugigen heraus, die unter der Schikane zu kapitulieren drohen, um so die *Oberhand-Technik* zu verstärken. Die entsprechende Person wird so von Jane und durch Kommentare der Braunäugigen weiter bloßgestellt. Dabei wirkt sie immer wieder Teilnehmenden

der Gruppe der Blauäugigen entgegen, die sich ihrer Diskriminierung in dieser konstruierten Lernsituation entziehen und Widerstand leisten wollen. Jane Elliott selbst sagt zu diesen blauäugigen Teilnehmenden, dass sie offensichtlich nicht lernen wollten, was man ihnen beizubringen versuche. Sie wollten mit dieser „Widerstandshandlung“ ausdrücken, dass Farbigen „diese Dinge nicht geschehen“ könnten, würden diese gegen Diskriminierungsverhalten protestieren (Lutz und Wenning 2001: 258).

Im Laufe der Übung springt Jane Elliott immer wieder zwischen der klärenden Meta-Ebene und der künstlichen Übungssituation hin und her, was die *Oberhand-Technik* ein weiteres Mal verstärkt. Die blauäugigen Teilnehmenden können nie wissen, auf welcher dieser Ebenen sie nun von Jane angesprochen oder befragt werden. Der Druck, zu lange über eine Antwort nachzudenken oder sie in der falschen Ebene einzuordnen und daraufhin eine geminderte Intelligenz aufgrund der blauen Augen unterstellt zu bekommen, übt enormen Druck auf die Teilnehmenden der blauäugigen Gruppe aus (Lutz und Wenning 2001: 259). Dieser Druck wird durch eine weitere Aufgabe für die Blauäugigen verstärkt: sie werden aufgefordert, Plakate vorzulesen, die vor Beginn der Übung im gesamten Seminarraum aufgehängt wurden. Auf diesen Plakaten sind Sprüche und Redewendungen zu lesen, die man außerhalb des Seminars auf verschiedene ethnische Gruppen beziehen würde. Für die Übung wurden sie jedoch auf blauäugige Menschen bezogen. So steht auf einem dieser Plakate zum Beispiel: „Blue Eyes make good secretaries“ (=Blauäugige geben gute Sekretär*innen ab) (Jane Elliott 2001). Durch die Belastung, die die Blauäugigen in dieser Situation empfinden, neigen diese dazu, das falsche Plakat vorzulesen, sich zu versprechen oder, um vermeintlich alles richtig zu machen, nachzufragen, welches Plakat sie vorlesen sollen. All dies bietet Jane Elliott wiederum Angriffsfläche, um die Teilnehmenden der blauäugigen Gruppe weiter bloßstellen zu können (Jane Elliott 2001).

Während des gesamten Trainings haben die Braunäugigen über weite Strecken eine schon fast voyeuristische Rolle. Hin und wieder werden sie von Jane Elliott jedoch auch durch rhetorische Fragen oder durch Behauptungen miteinbezogen. So erklärt sie zum Beispiel den Blauäugigen, dass das, was ihnen in dieser Übung angetan wird, ihm (dabei deutet sie auf einen dunkelhäutigen Braunäugigen) und seiner Familie jeden Tag angetan wird. Daraufhin erhält dieser die Möglichkeit, seine Erfahrungen mit der Seminargruppe zu teilen. Anschließend werden alle Braunäugigen aufgefordert, offen zu schildern, wie es ist, als nicht-weiße Person in der US-amerikanischen Gesellschaft zu leben und dies mit den Erfahrungen der Blauäugigen zu vergleichen (Osterkamp 2001: 147f).

Dieser Teil der Übung geht dabei flüssig in die Auswertung des Seminars über. Dabei sollen sich die Teilnehmenden drei Stichwörter notieren, die beschreiben, wie sie sich

während der Übung gefühlt haben. Anschließend können hier Meinungen und Erfahrungen geteilt und evaluiert werden. Danach beendet Jane Elliott die Übung.

3 Vergleich zur deutschen Adaption

„Blue Eyes / Brown Eyes“ wurde schon vielfach von Antirassismustrainer*innen adaptiert und so in viele Länder außerhalb der USA gebracht. In dieser Arbeit soll, stellvertretend für alle deutschen Adaptionen der Übung, das Seminar von Jürgen Schlicher betrachtet werden, welcher vom ZDFneo als Dokumentarfilm („Der Rassist in uns“) veröffentlicht wurde.

Jürgen Schlicher selbst wurde von Jane Elliott persönlich zum Trainer für die „Blue Eyes / Brown Eyes“ Übung ausgebildet. Daher hat er viele Details von Jane Elliotts Umsetzung der Übung übernommen (Patrick M. Sheedy 2014). Der erste große Unterschied, der zwischen den beiden Versionen der Übung auffällt, sind die unterschiedlichen Zielgruppen. Während Jane Elliott in ihren Seminaren hauptsächlich auf die Diskriminierung gegen Afroamerikaner eingeht, stehen in Deutschland eher türkisch- und arabischstämmige Personen im Vordergrund.

Ein weiterer Unterschied zu Jane Elliotts Seminaren ist, dass Jürgen Schlicher nicht allein arbeitet. Im Hintergrund nimmt seine Kollegin Şeydâ Buurman-Kutsal eine wichtige Rolle ein, die für die Zuschauer*innen des Dokumentarfilms zwar ersichtlich ist, den Teilnehmenden aber größtenteils verborgen bleibt. Şeydâ ist ebenfalls von Jane Elliott zur Leitung der „Blue Eyes / Brown Eyes“ Übung ausgebildet worden. Während des Seminars kümmert sie sich um diejenigen, die der Diskriminierung von Jürgen Schlicher Widerstand leisten wollen, sich nicht an Anweisungen und Regeln halten oder auf andere Art und Weise drohen, das Konzept des Workshops in Gefahr zu bringen. Mehrmals verließ sie mit verschiedenen Teilnehmenden das Gebäude und gab ihnen, mit ebenso strengem Ton wie Jürgen Schlicher, meist die Chance, noch weiter an der Übung teilnehmen zu können, wenn sie sich von nun an an die Anweisungen halten. Im Zweifelsfall beendet sie die Teilnahme für diese Personen. Im Dokumentarfilm entstand durch Şeydâ ein wichtiges Schlüsselerlebnis, bei dem eine Teilnehmerin, die zuvor den Seminarraum wegen Ungehorsams verlassen musste, durch Şeydâs Erklärung die eigentliche Intention des Seminars begriffen hatte (Patrick M. Sheedy 2014). Jane Elliott im Gegenteil hat zwar Sicherheitspersonal, welches ihr im Falle einer Auseinandersetzung unter Umständen zur Hilfe eilen kann, die Übung führt sie dennoch allein durch. Dabei unterbricht sie nie die Moderation der Übung, weshalb Diskussionen mit Teilnehmenden außerhalb des Gruppengesprächs nicht stattfinden können. Aufgrund dessen bekommt man als

Beobachter das Gefühl, als wäre Jane Elliott etwas kompromissloser als Jürgen Schlicher und Şeydâ Buurman-Kutsal. Dieses Gefühl bleibt auch bei der Auswertung des Seminars weiterhin bestehen. Im Gegensatz zu Jürgen Schlicher, der nach dem „Übungsteil“ seine Krawatte ablegt und sehr erleichtert darüber ist, nun niemanden mehr diskriminieren zu müssen (Patrick M. Sheedy 2014), behält Jane Elliott durchweg ihre harte Fassade (William Peters 1985).

Außerdem bot die deutsche Sprache dieser Übung Möglichkeiten, die Jane Elliott in ihren englischsprachigen Seminaren nicht hat. Die sprichwörtliche „Blauäugigkeit“, die mit dümmlicher Naivität gleichgesetzt wird, ist fast jedem Menschen, der Deutsch spricht bekannt. Diese Tatsache hatte das Potential, ernsthafte Verunsicherung in einigen Braunäugigen auszulösen, schließlich könnten diese Redewendungen ja nicht von ungefähr kommen. So konnte Jürgen Schlicher die Blauäugigen schon mit Aussagen wie „Du bist ja richtig blauäugig“ aus dem Konzept bringen und beschämen (Patrick M. Sheedy 2014).

Die deutsche Adaption der Übung, „Der Rassist in uns“, stimmt jedoch trotz dieser Unterschiede im Großen und Ganzen sehr stark mit Jane Elliotts Durchführung überein. Dies ist vermutlich darauf zurückzuführen, dass Jürgen Schlicher und Şeydâ Buurman-Kutsal, wie bereits erwähnt, von Jane Elliott ausgebildet wurden. Jürgen Schlicher ist selbst zum ersten Mal mit der Übung in Kontakt gekommen, als er selbst Jane Elliotts Seminar besucht hat und der Gruppe der Blauäugigen zugeordnet wurde (Jürgen Schlicher 11.10.2014). Trotzdem hat die deutsche Adaption die Übung an die hiesigen Gegebenheiten, wie die bereits erwähnte Zielgruppenverschiebung, angepasst, um sie für die Teilnehmenden so wirksam wie möglich zu gestalten.

4 Evaluation und Fazit

4.1 Evaluation der Übung als interkulturelle Weiterbildung

Das „Netzwerk IQ“, ein Förderprogramm des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, hat im Jahr 2010 einen Zwischenbericht zu Qualitätsmerkmalen von interkulturellen Fort- und Weiterbildungen veröffentlicht. Anhand dieses Berichts soll die „Blue Eyes / Brown Eyes“ Übung evaluiert werden.

4.1.1 Rahmenbedingungen

Der Bericht des Netzwerk IQ nennt als erste Kategorie, in der das Vorhandensein verschiedener Qualitätsmerkmale von interkulturellen Weiterbildungen ermittelt werden soll, die Rahmenbedingungen. Eine qualitativ hochwertige Fortbildung wird hier durch

Aspekte wie inhaltliche Transparenz, offene Nennung von Zielen, Überblick über den Gesamtprozess, Partizipationsmöglichkeiten des Auftraggebers oder Vorstellung des Tagesablaufs zu Beginn der Weiterbildung ausgezeichnet (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2010: 12).

Keiner dieser Punkte trifft auf Jane Elliott's Übung zu. Die Teilnehmer*innen nehmen in fast vollständiger Ahnungslosigkeit an Jane Elliotts Seminaren teil. Selbst während der Übung wird nur ca. die Hälfte der Teilnehmenden aktiv über Lernziele und Abläufe des Seminars aufgeklärt. Diese Unwissenheit stellt besonders auf der Seite der blauäugigen Gruppe einen wichtigen Baustein der Übung dar, da so die Erfahrung der Entdeckung der eigentlichen Intention des Workshops von den Teilnehmenden selbst gemacht werden kann. Außerdem kann davon ausgegangen werden, dass die Lernerfahrung der Blauäugigen, Diskriminierung am eigenen Leib zu erfahren, erschwert würde, wenn diese genau wüssten, was auf sie zukommt und warum. Erst die Ahnungslosigkeit gibt den Teilnehmer*innen die Möglichkeit, sich in der Übung zu verlieren und sich voll in ihre Rollen hineinzubegeben.

Auch Möglichkeiten zur Beteiligung der Auftraggeber am Ablauf des Workshops werden nicht geboten, da die Übung seit ihrer Erstumsetzung im Jahr 1968 grundsätzlich nach demselben Prinzip funktioniert. Vielleicht ist es sogar diese Beständigkeit der Schlüssel zur Wirksamkeit der Fortbildung. Des Weiteren nennt der Bericht das Qualitätsmerkmal „Das Material ist nicht diskriminierend [...]“ (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2010: 12). Auch dieser Punkt trifft nicht auf „Blue Eyes / Brown Eyes“ zu. Jedoch stellt genau diese Diskriminierung die Quintessenz der Übung dar, die für das gesamte Konzept unerlässlich ist.

4.1.2 Inhalte

Für die Kategorie „Inhalt“ schlägt der Bericht verschiedene Fragestellungen vor, deren Beantwortung den Gegenstand von interkulturellen Fortbildungen bilden kann. Dabei gilt „je mehr, desto besser“, es müssen aber nicht alle Fragestellungen bearbeitet werden, um einen guten interkulturellen Workshop zu schaffen (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2010: 12, 13f). Die Inhalte werden im Bericht als „Begriffe und theoretische Hintergründe“ bezeichnet. In dieser Form würden sie jedoch nicht ganz auf „Blue Eyes / Brown Eyes“ zutreffen, da komplexe Mechanismen und Vorgänge wie Rassismus nicht in einem Vortrag erläutert, sondern selbst erfahrbar gemacht werden. In diesem Punkt beweist Jane Elliott's Übung Vielfalt: Thema des Workshops sind nicht nur (Alltags-) Rassismus, sondern oft auch Sexismus, Misogynie, Xenophobie, Islamophobie, Homophobie o.Ä. (Jane Elliott 2001).

4.1.3 Ziele

Das erste Ziel auf der Verhaltensebene, welches der Bericht des Netzwerk IQ nennt, ist die Selbstreflektion der Teilnehmenden. Dies wird durch Jane Elliott's Übung in den meisten Fällen vollkommen erfüllt. Nicht nur die Gruppe der Blauäugigen wird angeregt, ihr Verhalten gegenüber nicht-weißen Menschen zu überdenken, auch die Braunäugigen sehen, dass fehlende Zivilcourage nicht immer etwas mit Zustimmung über die Diskriminierung zu tun hat, da sie selbst in die Rolle eines privilegierten weißen Menschen schlüpfen konnten und nur wenige, bis keine Teilnehmenden für diese eingestanden sind.

Auch das Ziel, eine Anerkennungshaltung zu entwickeln oder für kulturgebundene Spannungsverhältnisse und unbewusst rassistisches und diskriminierendes Verhalten in der Gesellschaft sensibilisiert zu werden, scheint meist erfüllt zu werden (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2010).

Des Weiteren werden auf der Wissensebene die Ziele der Kenntniserwerb von Begriffen und Konzepten zu Interkulturalität genannt, welche später reflektiert und angewendet werden können. Außerdem wird als Qualitätsmerkmal das Ziel des Erwerbs von theoretischen Grundlagen aufgelistet, die auf die Praxis bezogen und deren Anwendung erprobt wurde (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2010). Zweifelsohne versucht Jane Elliott durch ihre Seminare interkulturelles Wissen und Konzepte zu vermitteln, jedoch werden diese nicht von Lehrer*innen im klassischen Frontalunterricht gelehrt, sondern durch die aktive Partizipation und individuelle Erfahrung am eigenem Leib der Schüler*innen erfahren (Jane Elliott 2001).

4.1.4 Methoden

Im Abschnitt „Methoden“ nennt der Bericht des Netzwerk IQ verschiedene möglicherweise einsetzbare Methoden, die eine interkulturelle Weiterbildung qualitativ hochwertiger und erfolgsversprechender machen. Die von diesen Vorschlägen am ehesten auf „Blue Eyes / Brown Eyes“ passende Option sind „Simulations- und Planspiele für die Plenumsarbeit und Kleingruppen“ (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2010). Definiert wird diese Methode als das spielerische Aufgreifen von Themen kultureller Heterogenität und das Durchspielen dieser, im Hinblick auf die dazugehörigen Handlungsmöglichkeiten (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2010). Dabei ist jedoch zu erwähnen, dass das „spielerische“ Aufgreifen dieser Themen von den Teilnehmenden vermutlich nicht immer als solches empfunden wird.

Da diese Übung einen sehr praktischen Bezug zum Thema Rassismus und Diskriminierung bietet, werden Methoden wie Flipcharts, Präsentationen, Pinnwandabfragen o.Ä. dem Training nicht gerecht und kommen so gut wie nicht zu Einsatz.

4.1.5 Das Weiterbildungspersonal

Als Qualitätsmerkmal für das Weiterbildungspersonal führt der Bericht zuerst „Kenntnisse über die oben genannten Inhalte und Erfahrungen mit den Zielen, Methoden und der jeweiligen Zielgruppe“ an (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2010). Diese kann Jane Elliott nach über fünf Jahrzehnten Erfahrung in der Durchführung von „Blue Eyes / Brown Eyes“ und der Arbeit im Bereich der Rassismus Bekämpfung definitiv vorweisen. Auch eine ständige Weiterbildung und Kenntnisse und Erfahrungen im Bereich der (Erwachsenen-) Bildung kann in Jane Elliott's Fall bejaht werden.

Das Qualitätsmerkmal eines möglichst heterogen zusammengesetzten Teams (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2010) kann jedoch nicht als erfüllt betrachtet werden, da Jane Elliott innerhalb der Übung als Seminarleitung kontinuierlich allein arbeitet (Jane Elliott 2001).

4.1.6 Evaluation und langfristige Wirkung der Weiterbildung

Laut dem Bericht des Netzwerk IQ ist eine Evaluation des Weiterbildung sehr wichtig für die Wirksamkeit des Angebotes. Es vertieft nicht nur das Gelernte, sondern bietet den Seminarveranstaltenden auch eine Möglichkeit, Rückmeldung zu bekommen und die Wirksamkeit und den Erfolg ihres Angebotes zu überprüfen (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2010). Dieses Merkmal wird von „Blue Eyes / Brown Eyes“ ebenfalls erfüllt. Nach dem Übungsteil bewegt sich Jane Elliott auf der Metaebene, um das kürzlich erlebte für alle verständlich zu machen. Sie klärt die Gründe und Intentionen des Seminars für alle Teilnehmenden auf und verfällt dabei fast schon in eine Art Predigt, die den Zweck hat, die gemachten Erfahrungen nicht so schnell wieder zu vergessen und bei den Teilnehmer*innen ein Umdenken in Bezug auf Rassismus und Diskriminierung zu bewirken.

4.2 Fazit und persönlicher Bezug

Nun stellt sich die Frage, inwieweit „Blue Eyes / Brown Eyes“ als gutes interkulturelles Weiterbildungsangebot in Deutschland angesehen werden kann. Dafür wurde die Übung bereits in Kapitel 3 mit der deutschen Adaption von Jürgen Schlicher verglichen. Hierbei stellte sich heraus, dass es nur sehr wenige Unterschiede im Ablauf und der Umsetzung der Angebote gibt.

Ein wesentlicher Unterschied, der sich dabei herauskristallisierte, waren die jeweiligen Zielgruppen. Seit Jane Elliott das erste Mal „Blue Eyes/ Brown Eyes“ mit den Schüler*innen ihrer dritten Klasse durchgeführt hat, diente die Übung dem Verständnis der Herausforderungen und Diskriminierungen, denen sich Afroamerikaner*innen jeden Tag stellen müssen. Diese Probleme sind in den USA bis heute präsent (Bsp.: Police Brutality Movement, Black Lives Matter Movement), weshalb die Zielgruppe der Afroamerikaner*innen, welche einen Anteil von 13,5% (ca. 44,3 Mio) der US-amerikanischen Gesamtbevölkerung ausmachen, immer noch sehr sinnvoll ist (Statista 2019). In Deutschland hingegen ist der Anteil der Afrodeutschen an der deutschen Gesamtbevölkerung im Vergleich zu den Vereinigten Staaten verschwindend gering, ca. 511.000 Menschen. Bei der deutschen Adaption der Übung steht als Zielgruppe also eher, aber nicht ausschließlich, der türkisch- oder arabischstämmige Anteil der Bevölkerung im Vordergrund, der zusammengerechnet ca. 2.611.000 Menschen beträgt (Bundeszentrale für politische Bildung 2016). Diese Anpassung sehe ich als elementar für den Erfolg der Übung an. Da während des Seminars mit vielen Vorurteilen gearbeitet wird, die, statt auf die betroffene ethnische Gruppe, auf Blauäugige bezogen wurden, müssen diese den Teilnehmenden bekannt sein, um Wirksamkeit entfalten zu können. Ein Problem, mit dem sich niemand identifizieren kann bzw. von dem sich niemand angesprochen fühlt, wird vermutlich weit weniger Erfolge hervorbringen, als eines, mit welchem viele Teilnehmende bereits in Berührung gekommen sind. Ein Ziel von „Blue Eyes / Brown Eyes“ ist es, dafür zu sorgen, dass die Teilnehmer*innen durch die gewonnenen Erfahrungen in späteren Situationen, in denen sie z.B. mit Rassismus in Kontakt kommen, aktiv werden und Zivilcourage zeigen. Deshalb ist es sehr sinnvoll, Zielgruppen auszuwählen, die im Umfeld der besagten Teilnehmenden präsent sind.

Wenn die Zielgruppe an die jeweiligen hiesigen Gegebenheiten angepasst wurde, ist die Übung meiner Einschätzung nach universell einsetzbar. Sie kann, wie das Beispiel der deutschen Adaption zeigt, sehr gut angepasst werden. Denkbar wäre für die Zukunft außerdem, zu versuchen, bei dieser Übung Probleme in den Fokus zu stellen, die über Rassismus hinausgehen. So könnte man zum Beispiel die Seminargruppe in Männer und Frauen aufteilen, wobei die Männer die unterlegene Gruppe darstellen, um so gegen Frauenfeindlichkeit bzw. Sexismus vorzugehen. Dasselbe könnte auch mit Hetero- und Homosexuellen oder mit Cis- und Transmenschen durchgeführt werden.

Die eben genannten vielfältigen Möglichkeiten, die „Blue Eyes/ Brown Eyes“ bietet, sprechen meiner Meinung nach sehr deutlich für das hohe Potential der Übung. Auch die Evaluation in Kapitel 4, die sich auf den Bericht des Netzwerk IQ bezog, zeigt meines Erachtens nach, dass das Seminar trotz, oder vielleicht sogar wegen dessen

Einzigartigkeit so ein gutes interkulturelles Weiterbildungsangebot darstellt. Ein möglicher Beweis für den Erfolg, den Jane Elliott mit dieser Übung bereits hatte, ist im Dokumentarfilm „A Class Devided“ zu sehen. Für den Film traf sich Jane Elliott mit den mittlerweile erwachsenen Schülern einer ihrer dritten Klassen, mit der sie eine der ersten „Blue Eyes / Brown Eyes“ Übungen durchgeführt hatte. Diese berichteten, dass sie durchweg positiv von Jane Elliotts Übung beeinflusst wurden. Einige hatten sogar erzählt, dass sie ihre Kinder nun bewusst mit den Werten aufzögen, dass jeder Mensch gleich viel wert sei und man niemanden vorschnell verurteilen solle. Eine der weiblichen Teilnehmenden gab zu, dass ihr noch immer hin und wieder Vorurteile oder Rassistische Gedanken in den Kopf schießen, sie sich jedoch sofort auf das bei Jane Elliott Gelernte besinnt (William Peters 1985).

In meinen Augen zeigt all dies, dass „Blue Eyes / Brown Eyes“ ein großartiges und wichtiges Angebot ist, das immer noch viel zu unterrepräsentiert ist. Meiner Meinung nach sollte diese Übung obligatorisch und prophylaktisch im Grundschulalter durchgeführt werden, wie Jane Elliott es schon vor über 50 Jahren gemacht hat, um die Kinder von klein auf mit Diskriminierung, Rassismus und Mobbing zu konfrontieren und aufzuzeigen, wie dieses Verhalten Menschen schadet.

Jedoch bin ich auch der Meinung, dass der einzige Grund, warum noch nicht jede*r Jane Elliott und ihre Seminare kennt, darin liegt, dass sich immer noch zu wenige Menschen für das Thema Diskriminierung interessieren und aktiv werden (wollen). Weltweit haben wir mit Rassismus ein großes Problem, an dem es gilt, gemeinsam zu arbeiten. Dafür könnten Übungen wie „Blue Eyes / Brown Eyes“ eine große Hilfe sein. Nicht nur im Kindesalter, sondern in allen Altersstufen könnten Menschen berührt und nachhaltig beeinflusst werden, die sich von selbst vielleicht nie bewusst mit dem Thema auseinandergesetzt haben. Dennoch ist es bis dahin noch ein langer Weg.

Ich selbst habe mir durch das Verfassen dieser Arbeit viele Gedanken über das Thema Rassismus und Diskriminierung gemacht, aber auch darüber, wie viel ich persönlich gegen das Problem unternehme. Da ich in meinem Leben selbst oft mit Diskriminierung aufgrund meines Übergewichts konfrontiert wurde, weiß ich, wenn auch nur im Ansatz, wie Menschen sich fühlen, die alltäglich mit dieser Belastung zu kämpfen haben. Ich habe beschlossen, mich noch aktiver gegen Rassismus einzusetzen und plane, die „Blue Eyes / Brown Eyes“ Übung, in Zusammenarbeit mit einer Sozialarbeiterin, mit einigen Kindern im Jugendhaus meines Heimatortes durchzuführen und hoffe, dass ich damit zu meinem Anteil am langen Kampf gegen Diskriminierung beitragen kann.

Jane Elliott wurde in einem Interview gefragt, wann sie mit ihrer Arbeit aufhören würde. Unter Tränen antwortete sie: „Wenn die Rassisten aufhören. Habe ich damit Arbeit bis an mein Lebensende? Ich befürchte, ja.“ (Jane Elliott 2001).

Literaturverzeichnis

BLOOM, Stephen G., 2005. *Lesson of a Lifetime* [Online-Quelle]: *Her bold experiment to teach Iowa third graders about racial prejudice divided townspeople and thrust her onto the national stage* [Zugriff am 02.08.2021]. Verfügbar unter: <https://www.smithsonianmag.com/science-nature/lesson-of-a-lifetime-72754306/>

BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES, 2010. *Qualitätsmerkmale der interkulturellen Fort- und Weiterbildung* [Online-Quelle]: *Zwischenbericht* [Zugriff am 07.08.2021]. Verfügbar unter: https://www.drk-intern.de/fileadmin/Bilder_und_Videos/IKOE/Qualitaetsmerkmale_InterkulturelleFortundWeiterbildung_IQ.pdf

BUNDESZENTRALE FÜR POLITISCHE BILDUNG, 2016. *Ausländische Bevölkerung nach Staatsangehörigkeit* [Online-Quelle]: *In absoluten Zahlen, durchschnittliche Aufenthaltsdauer in Jahren, 31.12.2016* [Zugriff am 60.08.2021]. Verfügbar unter: <https://www.bpb.de/nachschlagen/zahlen-und-fakten/soziale-situation-in-deutschland/61631/staatsangehoerigkeit>

JANE ELLIOTT, 2001. *The Angry Eye: The College Eye* [Online-Quelle] [Zugriff am 06.08.2021]. Verfügbar unter: https://search.alexanderstreet.com/preview/work/bibliographic_entity%7Cvideo_work%7C2668042 ; <https://www.youtube.com/watch?v=jPZEJHJPwlw&t=1s>

JANE ELLIOTT, 2020. Jane Elliott on Her "Blue Eyes / Brown Eyes Exercise" and Fighting Racism [Zugriff am 03.08.2021]. Verfügbar unter: <https://www.youtube.com/watch?v=f2z-ahJ4uws>

JÜRGEN SCHLICHER, 11.10.2014. *Der Rassist in uns - Zur Anatomie von Diskriminierungsstrukturen* [Online-Quelle]. Nürnberg [Zugriff am 06.08.2021]. Verfügbar unter: <https://www.youtube.com/watch?v=MZDq8Zlp9N8>

LUTZ, Helma und Norbert WENNING, Hrsg., 2001. *Unterschiedlich verschieden: Differenz in der Erziehungswissenschaft ; [... und den Studierenden des Seminars "Differenzdebatten in der Erziehungswissenschaft", das im Wintersemester 1999/2000 an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster stattfand*. Opladen: Leske + Budrich.

OSTERKAMP, Ute, Hrsg., 2001. *Forum kritische Psychologie 43: Lebensführung - Arbeitslosigkeit - Bildung, Antirassismus, Entwicklungsdiskurs - Älterwerden, Intellektuelle und Kritik*. 1. Aufl. Hamburg: Argument-Verl.

PATRICK M. SHEEDY, 2014. *Experiment: Der Rassist in uns*. ZDFneo.

STATISTA, 2019. *USA: Zugehörigkeit zu den Ethnien nach Selbstzuschreibung im Jahr 2019* [Online-Quelle] [Zugriff am 06.08.2021]. Verfügbar unter: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/166858/umfrage/ethnien-in-den-usa/>

WILLIAM PETERS, 1985. *A Class Divided* [Online-Quelle]. Boston, Massachusetts, USA: PBS [Zugriff am 02.08.2021]. Verfügbar unter: https://www.youtube.com/watch?v=1mcCLm_LwpE

Eidesstattliche Versicherung

Hiermit erkläre ich, dass ich die vorliegende Arbeit selbständig verfasst und keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt habe. Insbesondere versichere ich, dass ich alle wörtlich und sinngemäß übernommenen Stellen eindeutig kenntlich gemacht habe.

Neckarwestheim, den

Ort, Datum

Unterschrift