

IMPULSE FÜR EINE LEBENDIGE DEMOKRATIE

Aus aktuellem Anlass

8. Juli 2014

Der autoritäre Charakter

Das ZDF-Projekt „Der Rassist in uns“ widerspricht einer emanzipatorischen Bildungsarbeit

Am 10. Juli 2014 zeigt ZDFneo die Dokumentation „Der Rassist in uns“. 39 Freiwillige nehmen an einem vierstündigen Antirassismus-Training teil. Das „Blue-Eyed-Training“ lässt die Teilnehmenden am eigenen Leib erfahren, was Diskriminierung bedeutet. Wissenschaftler_innen verfolgen und kommentieren das Experiment, das mit einer Diskussions- und Reflexionsrunde der Freiwilligen abschließt.¹ „Das Social Factual-Format ‚Der Rassist in uns‘ macht deutlich, wie Rassismus funktioniert und wie es sich anfühlt, diskriminiert, herabgewürdigt und verunsichert zu werden und wie schnell man sich von der Idee vereinnahmen lässt, man gehöre einer klügeren, besseren Gruppe an.“² So wird die Sendung offiziell beworben. **Macht das Experiment wirklich deutlich, wie Rassismus funktioniert? Hilft es, Rassismus zu bekämpfen und zurückzudrängen? Wir finden Nein und wollen dies hiermit begründen.**

Wir teilen das Lernziel.

Lernziel des Blue-Eyed-Trainings (BET) ist es, Rassismus und Mechanismen der Ausgrenzung und Abwertung von Menschen oder Gruppen deutlich zu machen. Dieses Lernziel teilen wir ausdrücklich.

Bildungsarbeit für Demokratie und Weltoffenheit muss – um eigene Anteile von Rassismus und Ausgrenzung deutlich zu machen – auch den Finger in die Wunde legen. Die Frage ist, auf welchen Wegen dies erreicht werden kann und wie es gelingt, dabei die Teilnehmenden (TN) zu achten und ihre Erfahrungen und Empfindungen zu respektieren.

Zum Hintergrund: Das Blue-Eyed-Training³

„Der Rassist in uns“ beruht auf dem sogenannten Blue-Eyed-Training von Jane Elliott. Jane Elliott war Lehrerin in den USA und wollte ihren Schüler_innen nach der Ermordung von Martin Luther King 1968 verdeutlichen, wie Rassismus funktioniert.⁴ Jane Elliott teilte ihre Schüler_innen (8-Jährige) durch das willkürliche Merkmal der Augenfarbe in zwei Gruppen ein. Auf ihren Erfahrungen mit diesem ersten Experiment beruht das „Blue-Eyed-Training“, das v.a. in den USA und Europa durchgeführt wird.

Zum Ablauf: Ohne Erklärung werden die Teilnehmenden beim Ankommen in die Gruppen der Braunäugigen und der Blauäugigen eingeteilt. Die Blauäugigen bekommen in der Regel einen Kragen umgelegt, damit sie erkennbar sind. Dann werden sie

ohne Erklärung in einen engen Raum geführt, der mit einer unzureichenden Anzahl von Stühlen ausgestattet ist, und müssen dort warten.

Währenddessen werden die Braunäugigen vorbereitet. Ihnen wird erzählt, dass sie höherwertig seien als die Blauäugigen. Später werden die Blauäugigen in den Raum zu den Braunäugigen geführt. Auch dort gibt es in der Regel zu wenige Stühle für sie, auf freie Stühle bei den Braunäugigen dürfen sie sich nicht setzen und müssen daher z.T. stehend ausharren. Die Blauäugigen erfahren dann während des Trainings weitere Diskriminierungen, die Braunäugigen werden respektvoll behandelt. Das Experiment zieht sich z.T. über Stunden hin. Häufig müssen beide Gruppen in einem Test Aufgaben lösen. Im Originalsetting von Jane Elliott wird den Braunäugigen vorher ein Teil der Antworten verraten, so dass hier keine Chancengleichheit herrscht. Später wird das Setting aufgelöst und die Erfahrung reflektiert.

In den Fernsehexperimenten wird zusätzlich eine Metaebene eingeführt: Zwei „Expert_innen“ beobachten das Training, ihre Kommentare und Analysen werden im Laufe der Sendung eingespielt.

Das Format „Der Rassist in uns“ wurde bereits in anderen Ländern in ähnlicher Form durchgeführt: 2009 zeigte Channel4 in Großbritannien „The Event: How racist are you?“⁵, 2013 BNN in den Niederlanden „Het Grote Racisme Experiment“⁶. Beide Sendungen sind mit Blick auf das bevorstehende Experiment von ZDFneo sehr aufschlussreich. In Großbritannien wurde

das Training von Jane Elliott persönlich durchgeführt, in den Niederlanden von Seyda Buurman-Kutsal. Das Training in „Der Rassist in uns“ wird von Jürgen Schlicher durchgeführt, der das Blue-Eyed-Training von Jane Elliott gelernt hat und seitdem in Deutschland durchführt.⁷

Missachtung des Kontexts

Das Blue-Eyed-Training entstand in einem anderen Kontext und unter anderen Rahmenbedingungen als im TV-Format geboten. Als Jane Elliott ihre Schüler_innen in Braunäugige und Blauäugige einteilte, kannte sie die Teilnehmenden, und ihre Schüler_innen kannten sie. Bereits vor dem Experiment und auch danach gab es unter ihnen persönliche Beziehungen. Das Projekt war somit in einen längeren Lernprozess mit stabilen Beziehungen eingebettet.

Heutzutage sind die Kontexte, in denen das Training durchgeführt wird, in der Regel andere. Dies gilt erst recht, wenn eine Fernsehkamera dabei ist und abschließend eine öffentliche Fernsehausstrahlung erfolgt.

Autoritäre Struktur als Lernprinzip⁸

Geht es beim BET wirklich um Rassismus? Das Kriterium, das hier über Wertschätzung oder Diskriminierung entscheidet, ist zwar – in Anlehnung an rassistische Denkmuster – ein zufälliges Körpermerkmal. Die Durchführung des Experiments jedoch hat wesentlich mehr mit Autoritäten und der Dynamik von Gruppenbildung und -identität zu tun als mit Rassismus. Im Mittelpunkt stehen autoritäre Anleitungen, die zu Ungleichwertigkeit und Ungleichbehandlung führen. Bei „The Event“ z.B. analysiert der „Experte“ sehr deutlich: „Es gibt eine sehr klare Machtstruktur: Sie [Jane Elliott] ist die Anführerin und sie [die Teilnehmenden] müssen ihr folgen.“

Das BET zeigt damit nicht den Rassismus in uns, sondern allenfalls, wie leicht es ist, Menschen in einem autoritären System zu unterdrücken und auseinanderzudividieren. „Divide et impera“, „Teile und herrsche“ – Dass dies funktioniert, zeigt das Training deutlich.

Demütigungen und problematische Schlussfolgerungen

Ansatz des BET ist es, über Demütigungen und ein auswegloses Setting im Rollenspiel Erkenntnisse über die Funktionsweise von Rassismus und Diskriminierung zu vermitteln. Dies geschieht auf zwei Ebenen:

Zum einen führt das angeleitete Verhalten der Braunäugigen zur Drangsalierung der Blauäugigen. Die demütigende Erfahrung soll die Auswirkungen von Ungleichbehandlung und Ungleichwertigkeit bewusst

machen. Deutlich wird dieses Vorgehen am Beispiel des „Intelligenztests“: Alle TN müssen gegen Ende des Rollenspiels einen Testbogen ausfüllen. Einerseits sind zu diesem Zeitpunkt die Blauäugigen bereits so gedemütigt, dass sie wahrscheinlich keine Höchstleistungen vollbringen können. Andererseits wird ihre missliche Lage noch dadurch verschärft, dass den Braunäugigen vorher ein Teil der richtigen Antworten mitgeteilt wurde. Dies provoziert eine erneute Erfahrung von Ungerechtigkeit. Jane Elliott begründet dies in „The Event“ damit, dass die Blauäugigen wahrnehmen sollen, dass sie keine Chance haben. Traumatisierung (oder – vor dem Hintergrund der Biografie der TN – auch Retraumatisierung) und Schmerz als Weg zur Erkenntnis? Eine seltsame Vorstellung von emanzipatorischer Bildungsarbeit.

Zum anderen gilt für jedes Rollenspiel: Die Verhaltensweisen von Menschen im Spiel sind Momentaufnahmen. Sie werden u.a. durch Setting, Spielatmosphäre, Gruppendynamik und Grad der Spielfreude bestimmt. Es verbietet sich daher, aus dem Agieren im Spiel Rückschlüsse auf den tatsächlichen Charakter der Teilnehmenden oder ihr Alltagsverhalten zu ziehen. Im Setting des BET – vor allem auch in den Fernsehsendungen mit „Expert_innen“ als Beobachter_innen – geschieht dies jedoch immer wieder. Die Erfahrung, selbst Anteil an Diskriminierung zu haben bzw. einer Diskriminierung ausgesetzt zu sein, wird moralisiert und mit Blick auf die Teilnehmenden individualisiert. Der Demütigung im Spiel wird eine weitere Demütigung hinzugefügt: „Ihr beklagt euch über ein paar Stunden Diskriminierung. Andere müssen sie ein Leben lang ertragen“ bzw. „Im ‚wahren‘ Leben seid ihr die Diskriminierenden. Jetzt sehr ihr mal, wie das ist.“

Fahrlässige Rollenvermischung

Darüber hinaus ist es pädagogisch fahrlässig, bei einem Rollenspiel wie dem BET, das alle Teilnehmenden an ihre Grenzen führt, Seminarleitung und die zentrale Rolle im „Experiment“ in einer Person zu vereinen. Der/die Trainer_in hat im Blue-Eyed-Training eine hohe Verantwortung: Er/sie führt die Teilnehmenden in ihnen unbekannte Situationen und muss daher den Überblick für das Setting behalten und Sorge für jeden einzelnen TN tragen. Wenn aber zugleich eine wichtige Funktion innerhalb des „Spiels“ übernommen wird, findet eine gefährliche Vermischung von Rolle und Verantwortung für die Gesamtgruppe statt. Wenn die Anleitung in ihrer Rolle einen Teil der TN unterdrückt, kann sie ihrer Aufgabe der Verantwortung für die Gruppe und v.a. für die einzelnen TN nicht gerecht werden.⁹

Die Rollenvermischung des/der Trainer_in ist auch für die Reflexion des Erlebten problematisch: Wer als Seminarleitung im Rollenspiel diskriminiert, übernimmt damit eine Rolle. Diese muss in der Auswertung des Geschehens von der Rolle der Seminarleitung (und

damit auch der Moderation der Auswertung) getrennt werden. Wer im Rollenspiel Diskriminierungen ausübt, sollte anschließend, wenn die TN ihre Rollen verlassen haben und darüber reflektieren, selbst als TN des Rollenspiels behandelt werden. Dies ist bei den BETs jedoch – soweit sie filmisch zugänglich sind – nicht der Fall. Jane Elliott bzw. der/die Trainer_in führt die Bevorzugung der einen bzw. die Unterdrückung der anderen aus und moderiert gleichzeitig die Diskussionen über Rassismus und die eigenen Erfahrungen damit sowie die anschließende Auswertungsrunde.

Das Setting der Fernsehsendung verstärkt diese Vermischung der verschiedenen Ebenen zusätzlich: Durch die analysierenden Beobachter_innen wird eine weitere Reflexionsebene geschaffen. Diese Beobachter_innen werden als „Wissenschaftler_innen“ und „Expert_innen“ zudem als Autoritäten etabliert, deren Analyse im präsentierten Setting schwer zu hinterfragen ist. Nicht zufällig erinnert dies an die Rolle des „Wissenschaftlers“ im Milgram-Experiment.

Verhinderung von Lernprozessen

Die Diskussion mit den Teilnehmenden über Rassismus – Kernthema des Trainings – findet bereits während des „laufenden“ Spiels statt. Angesichts der Trennung und Ungleichbehandlung von Braun- und Blauäugigen erschwert dies jedoch eine offene bzw. gleichberechtigte und respektvolle Diskussion. Noch immer herrscht ein autoritäres Regime, das die einen bevorzugt und die anderen unterdrückt. Bei „The Event“ z.B. interveniert eine Braunäugige in der Diskussionsphase gegen die Diskriminierungen im Spiel: „Aber das sind doch Menschen!“. Jane Elliotts Antwort: „Nein!“

Ein wichtiger Lernprozess der Teilnehmerin wird so (zunächst?) unterbunden.

Differenzierung? Fehlanzeige.

Indem das BET widerständige braunäugige Weiße, die sich dem autoritären Regime verweigern, relativ schnell aus dem Raum entfernt, entsteht ein problematisches Setting: Auf der einen Seite sind die Braunäugigen = Dunkelhäutigen = Unterdrückten = „Opfer“, auf der anderen (gegnerischen) die Blauäugigen = Weißhäutigen = Unterdrücker_innen = „Täter_innen“, die im Experiment Rassismus wahrnehmen müssen. Damit ist keine Differenzierung mehr möglich. Es gibt nur noch blauäugig oder braunäugig, gut oder schlecht, Täter oder (wehrloses) Opfer. Die Sendung „Der Rassist in uns“ wirbt damit schon im Trailer: „Sie werden erleben, wie schnell ein Mensch zum Opfer, aber auch zum Täter werden kann.“ Dass unsere Realität und unsere Erfahrungen differenzierter sind, hat in diesem Setting keinen Platz.

Entpolitisierung und Entkontextualisierung

Bei „The Event“ kritisiert einer der Analyst_innen, dass die TN die Frage der Macht nicht wahrnehmen. Doch sind sie überhaupt in der Lage, die Machtfrage zu reflektieren, wenn sie selbst zu Opfern bzw. Handlangern eines autoritären Systems gemacht werden?

Selbst wenn man damit Strukturen eines rassistischen Systems aufzeigen will, reduziert man diese auf individuelles Verhalten in einer bestimmten Situation. Doch dass das System der Unterdrückung so funktioniert und es so schwer ist, sich dagegen zu wehren, hat weniger mit den Wirkmechanismen von Rassismus auf das Individuum zu tun, als vielmehr mit denen von sozialen Gruppen und sozialer Kontrolle.

In der für die TN überraschenden und ungewohnten Situation im Rollenspiel müssen sie sich neu orientieren. Die Braunäugigen werden an der Macht der/des autoritären Trainer_in beteiligt, die zudem ihre Erfahrungen von Rassismus anerkennt und würdigt. Die Blauäugigen erfahren ein autoritäres System von Unterdrückung und Diskriminierung, das moralisch aufgeladen wird mit dem pädagogischen Ziel (und der Motivation ihres Dortseins!), etwas über Rassismus zu erfahren. Jede Regung von Widerstand wird sofort unterdrückt, so dass ein „menschfreundliches Verhalten fast unmöglich wird.

Der Psychologe Philip Zimbardo, Versuchs- und Gefängnisleiter des „Stanford Prison Experiments“, hat in seinem Buch „Der Luzifer-Effekt“¹⁰ die Erfahrungen des dortigen Geschehens reflektiert und analysiert. Er kommt zu dem Schluss: **Nicht Veranlagungen bringen Menschen dazu, andere zu misshandeln oder herabzuwürdigen. Sondern es sind spezifische Situationen und Rahmenbedingungen, die dies begünstigen.** Hierzu zählt Zimbardo v.a.

- die Anonymität von Ort und Personen;
- ein besonderes oder ungewöhnliches Setting;
- die Erlaubnis für die einen, über die anderen zu herrschen sowie
- institutionell genehmigte Sanktionen.

Wenn wir daraufhin das BET anschauen, stellen wir fest, dass alle diese Elemente im Training vorkommen oder bewusst genutzt werden:

- In der Regel kennen sich die TN nicht vorher, und es findet vor dem Rollenspiel kein Kennenlernen statt. Zudem finden die Trainings häufig an fremden Orten statt (In den Fernsehsendungen werden dem Anschein nach verlassene, isoliert stehende ehemalige Fabrikgebäude genutzt). Die Anonymität von Ort und Personen ist somit gegeben.

- Der sofortige Einstieg ins Rollenspiel, die für die ankommenden TN willkürlich erscheinende Einteilung in Gruppen, das Anlegen der Krage bei den Blauäugigen, das Warten der Blauäugigen in einem ungemütlichen Raum ohne Erklärung, die ungewöhnliche Gestaltung des Hauptraumes bei den Braunäugigen mit ungewohnter Bestuhlung und Plakaten an den Wänden... Das alles zeigt schon zu Beginn deutlich, dass die TN es hier mit einem ungewöhnlichen Setting zu tun haben.
- Die Braunäugigen werden im BET an dem System der Unterdrückung der Blauäugigen beteiligt. Dies wird zudem verbal mit einer Ideologie der Ungleichwertigkeit unterfüttert und zusätzlich durch den moralisch wertvollen Anspruch untermauert, gegen Rassismus zu arbeiten. Die Erlaubnis, gegenüber den Blauäugigen Macht auszuüben, wird ideologisch bestärkt.
- Konsequenz werden beim BET und in den Fernsehsendungen widerständige braunäugige TN entfernt. Indem die Trainerin und Autoritätsperson nicht einschreitet, wenn Braunäugige Blauäugige diskriminieren, werden diese Diskriminierungen institutionell genehmigt.

Somit ist es in diesem Setting schwierig bis fast unmöglich, aus dem System auszubrechen. Alternativen werden nicht aufgezeigt bzw. im Interesse des Trainings unterdrückt.

Zivilcourage unerwünscht

Der gesamte Rahmen des BET ist so konstruiert, dass Akte solidarischen Verhaltens und zivilcouragierten Handelns erschwert werden: Die Gruppen werden von einander getrennt und dürfen zu einander keinen Kontakt aufnehmen. Die Braunäugigen werden instruiert, das „Spiel“ ohne Abweichung durchzuführen. Die Seminarleitung fungiert als autoritäres Regime. Mitunter wird die Einhaltung der Regeln durch Sicherheitspersonal überwacht.

Auch im Trainingsverlauf wird jede Form von Zivilcourage oder widerständigen Verhaltens bereits im Keim erstickt. Bei „The Event“ werden Braunäugige, die bei der Diskriminierung nicht mitmachen oder sich mit den Blauäugigen solidarisieren wollen, aus dem „Spiel“ genommen. Die beobachtenden Expert_innen interpretieren dieses Verhalten sogar als Verweigerung, sich dem Thema auszusetzen! Im Trailer zu „Der Rassismus in uns“ bringt eine Assistentin diesen Ansatz, alle Handlungsalternativen zu unterbinden, auf den Punkt: „Wenn du dich nicht anschließt, ist dieser Workshop für dich beendet.“

Dass es einzelne Teilnehmende doch schaffen und in allen filmischen Dokumentationen des BET Beispiele für widerständiges Verhalten gegen das System der Unterdrückung zu finden sind, verdient Hochachtung

gegenüber diesen Menschen. Doch diese positiven Beispiele respektvollen menschlichen Verhaltens gehen in dem Setting und dem moralischen Impuls, Rassismus aufzuzeigen, unter.

Deutlich zu machen, wie Rassismus wirken und wie sich Diskriminierung anfühlen kann, hat ein Ziel: für Rassismus zu sensibilisieren, um Menschen anzuleiten, gegen Rassismus und andere Formen von Ausgrenzung und Diskriminierung aktiv zu werden. Deshalb ist eine entscheidende Frage, die man an jede Methode zur Sensibilisierung für Rassismus stellen muss: Werden die TN motiviert, sich gegen Rassismus zur Wehr zu setzen und lernen sie Handlungsmöglichkeiten im Umgang mit Diskriminierung und Menschenverachtung? Hier liefert das Blue-Eyed-Training keine Antworten.

Im Gegenteil: **Die Aufrechterhaltung des autoritären Settings im Training wird wichtiger genommen als das Erlernen von Handlungsmöglichkeiten im Widerstand gegen Rassismus und autoritäre Herrschaft.** Das BET konterkariert damit jegliche Bildungsarbeit für Menschenrechte und Gleichwertigkeit.

Placebo gegen Rassismus

Die Sensibilisierung für Rassismus funktioniert nicht mit Erweckungserlebnissen. Vielmehr geht es um die Veränderung von Einstellungen, um die Veränderung von Strukturen und um das Erlernen von zivilcouragiertem Handeln. Dies wird nie allein mit einem Training oder einem Rollenspiel funktionieren, sei es noch so intensiv. Dazu braucht es eine langfristige Bewusstseinsbildung.

Und: Die Erfahrung von Rassismus bewahrt uns nicht vor abwertendem Verhalten. Studien zeigen, dass Menschen, die andere diskriminieren, häufig selbst Diskriminierung, Abwertung oder Gewalt erfahren haben. **Die Wahrnehmung eines Elements des Syndroms der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit schützt nicht vor der Ideologie der Ungleichwertigkeit.**

Alternativen für die Bildungsarbeit?

Was ist das Ziel des BET und der Sendung? Geht es darum, Menschen zu zeigen, dass sie rassistische und diskriminierende „Anteile in sich haben“? Dass es schwer ist, in einem autoritären System Widerstand zu leisten? Für beides lässt sich auch mit anderen Methoden und Übungen besser sensibilisieren – ohne autoritäre Demütigungen und v.a. mit einem stärkeren Schwerpunkt auf der Frage, welche Handlungsmöglichkeiten wir in der Auseinandersetzung mit Diskriminierung haben und wie wir dem/der „Anderen“ respektvoll begegnen können.

Selbst wenn wir davon ausgehen, dass eine Erfahrung von Ausgrenzung wichtig ist für einen solchen Lernprozess, müssen wir uns fragen, ob es wirklich eine so tiefgehende und stundenlange Ausgrenzungserfahrung wie im BET sein muss. Unsere Erfahrungen und die anderer Bildungsträger zeigen: Auch „kleinere“ Übungen können einen ähnlichen Lerneffekt in der Sensibilisierung erzielen – und lassen zudem bereits im „Spiel“ bzw. anschließend genügend Raum, Zeit und Energie, um an der Entwicklung von Handlungsmöglichkeiten zu arbeiten.¹¹ In der Broschüre „Bühne frei für Respekt“ haben wir zehn Tipps für die Bildungsarbeit mit rechtsextrem gefährdeten Jugendlichen formuliert. Vieles von dem gilt auch allgemein für die Bildungsarbeit für Demokratie und Weltoffenheit.¹²

Der Blog zur Sendung „Der Rassist in uns“ verlinkt die Initiative „I, too, am Harvard“, mit der Menschen durch einfache Zitate den Rassismus deutlich machen. Eine ähnliche Initiative gibt es in Deutschland: #AuchichbinDeutschland¹³ (auf die leider nicht hingewiesen wird). Diese Initiativen zeigen mit einfachen Fotos und ihrer Andeutung von Alltagssituationen auf, „wie Rassismus funktioniert“. Und sie können Empathie wecken, ohne dass dazu Menschen Erfahrungen von eigener Diskriminierung oder autoritärer Machtausübung machen müssen. Somit sind sie ein gutes Beispiel, wie wir alle dem „Rassismus in uns“ auf die Spur kommen.

Die Sendung „Der Rassist in uns“ hingegen thematisiert nicht den/die Rassist_in in uns, sondern unsere Manipulierbarkeit.

Christine Böckmann/Pascal Begrich

Die Impulse aus aktuellem Anlass informieren in kompakter Form über rechtsextreme Ereignislagen oder aktuelle Debatten im Themenfeld Rechtsextremismus. Sie werden von Miteinander e.V. herausgegeben.

Redaktion: Pascal Begrich (Vi.S.d.P.)

Miteinander e.V.
Erich-Weinert-Str. 30
39104 Magdeburg

www.miteinander-ev.de

Tel.: (0391) 620 77 3
Fax: (0391) 620 77 40
Mail: net.gs@miteinander-ev.de

facebook.com/miteinanderev

Anmerkungen

¹ Vgl. <https://presseportal.zdf.de/pm/der-rassist-in-uns/>, abgerufen am 07.07.2014. Im Vorfeld der Sendung sind neben der Pressemappe Blog und Trailer (blog.zdf.de/der-rassist-in-uns) sowie eine Facebook-Seite (facebook.com/pages/Der-Rassist-in-uns) einsehbar.

² Ebd., zuletzt eingesehen 08.07.14.

³ Im Folgenden „BET“ abgekürzt.

⁴ In dieser Zeit entstanden auch ähnliche Experimente in der Bildungsarbeit und Forschung zu Ausgrenzung und zum Umgang mit Autoritäten: das Schulprojekt „The Third Wave“ von Ron Jones (1964, bekannt als „Die Welle“), das Milgram-Experiment (Experimente ab 1962, Veröffentlichung 1974) sowie 1971 das „Stanford Prison Experiment“ von Philip Zimbardo.

⁵ Online z.B. hier: <https://www.youtube.com/watch?v=6MYHBRJIFU> (zuletzt eingesehen 04.07.14).

⁶ Online z.B. hier: <https://www.youtube.com/watch?v=BvltpmX6QOI> (zuletzt eingesehen 04.07.14).

⁷ Vgl. http://www.diversity-works.de/workshops/blue_eyed_workshop/ (zuletzt eingesehen 04.07.14).

⁸ Vgl. hierzu auch: Susanne Lang / Rudolf Leiprecht: Autoritarismus als antirassistisches Lernziel? Eine kritische Betrachtung des Blue Eyed / Brown Eyed-Training (Jane Elliott). In: Forum kritische Psychologie 43, 136-162.

⁹ Vgl. susanna14: Blauäugig: Zum Antirassismustraining von Jane Elliott. Blogbeitrag vom 09.02.2013

(<http://susanna14.wordpress.com/2013/02/09/blauaugig-zum-antirassismustraining-von-jane-elliott/>, zuletzt eingesehen 07.07.2014).

¹⁰ Philip Zimbardo: Der Luzifer-Effekt. Die Macht der Umstände und die Psychologie des Bösen, Heidelberg 2008.

¹¹ Z.B. Susanne Brandes / Cathrin Kubrat / Matthias Kühne / Sabina Lenow / Ludger Nagel (Hrsg.): Demokratie gestalten – (K)eine Frage der Bildung? Erfahrungen und Ergebnisse des Projektes „Begegnung mit Respekt“, Katholische Erwachsenenbildung im Land Sachsen-Anhalt e.V., Magdeburg 2012.

¹² Download: <http://www.miteinander-ev.de/index.php?action=download&id=209>.

¹³ <http://auchichbindeutschland.tumblr.com>.