



Dienstagmorgen, nach meiner Anfahrt aus Wiesbaden stehe ich zur Teilnahme am „Blueeye-Workshop“ auf dem Flur der HfPV im MAN-Roland Gebäude in Mühlheim am Main. Vereinzelt kennen sich die 25 anderen Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Man unterhält sich. Es ist bereits kurz vor 09:00 Uhr, das Seminar beginnt gleich. Was uns genau erwartet, wissen wir nicht. Die üblichen Vorinformationen oder ein Programm wurden uns dieses Mal nicht zur Verfügung gestellt. In der Anmeldebestätigung standen einige Hintergründe zum Thema. Klar ist:

Es geht um einen Workshop mit hohem Selbsterfahrungsanteil.

Der Weg und Blick zum großen Veranstaltungsraum ist durch Stellwände versperrt. An dem Sichtschutz hängt ein Zettel: „Bitte hier warten.“

Unvermittelt treten drei im schwarzen Businesslook gekleidete Personen – zwei Männer und eine Frau - zwischen uns Teilnehmer und fordern uns auf, ihnen zu folgen. Verwundert, aber gut gelaunt raffen wir unsere Sachen auf und werden nach draußen geleitet. Es geht über einen Innenhof in ein anderes Gebäude. Ein Mitarbeiter geht vorne, einer in der Mitte und die Frau folgt am Ende der Gruppe. Ich fühle mich eskortiert.

Wir sollen uns nun in einer Reihe anstellen und nacheinander anmelden.

Hier fällt mir Jürgen Schlicher, der Leiter des Seminars, zum ersten Mal auf. Ein Mann Anfang 50, schlank und groß mit kurzen schwarz-grau melierten Haaren, Brille, einem schwarzen Anzug und mit durchdringendem Blick.

Die anderen Teilnehmer beginnen nacheinander mit der Anmeldung. Ich bin schnell wieder in Gespräche verwickelt, während ich darauf warte, dran zu kommen. Plötzlich höre ich, wie sich Jürgen Schlicher lautstark über einen Seminarteilnehmer beschwert. Der Mann sei frech und solle bitte das tun, was von ihm verlangt werde. Der angesprochene Teilnehmer versucht sich zu rechtfertigen, wird jedoch von Jürgen Schlicher brüsk zurechtgewiesen. Ein paar andere Wartende schauen nun ebenfalls auf das Geschehen, ein paar kichern, aber schnell widmet man sich wieder seinen Gesprächspartnern. Ich beobachte weiter, was passiert: Der Seminarteilnehmer muss sich nun auf einen Stuhl setzen und bekommt einen grünen Kragen umgelegt - dann wird er weggeschickt.

Oh je, der arme Mann scheint in eine Gruppe zu kommen, denen Jürgen Schlicher nicht wohlgesonnen ist. Bei mir hat das Vorkommnis einen sofortigen Adrenalinausstoß verursacht – es kribbelt in meinem Bauch und ich werde etwas aufgeregt. Das Verhalten von Jürgen Schlicher war anscheinend nur gespielt und gehörte schon zum Seminar. Aber:

„Wie soll ich mich verhalten, wenn ich so provoziert werde?“

Ich hoffe, dass er es nicht auf mich „abgesehen“ hat und versuche, die anderen Anmeldungen nicht mehr zu beobachten, um den Überraschungseffekt beizubehalten.

Dann bin ich dran. Ich spüre meine Anspannung, atme tief aus und gehe möglichst selbstbewusst zum Anmeldetisch. Dann begrüße ich freundlich Herrn Schlicher. Er bittet mich – ebenso freundlich - mich in eine Liste einzutragen und weist mit dem Finger auf die entsprechende Stelle. Ich beginne, meinen Namen zu schreiben, stocke dann jedoch, weil über der Spalte, in die ich mich eintrage, „Braunäugige“ steht. Ich blicke zu Jürgen Schlicher auf und weise ihn auf meine blauen Augen hin. „Das macht nichts“ antwortet er lächelnd. Ich traue ihm nicht. Etwas erleichtert bin ich erst, als ich sehe, dass in dem Raum, in den ich anschließend geschickt werde, ausschließlich Teilnehmer sind, die keinen grünen Kragen haben und mit denen es Jürgen Schlicher anscheinend gut meint. Wir haben Getränke und belegte Brötchen. In der Raummitte stehen Stühle bereit. An Stellwänden darum hängen Plakate mit Sprüchen gegen Blauäugige.

„Blauäugige sind häufiger kriminell!“

***„Wenn es den Blueys hier nicht gefällt, sollen sie doch dahin gehen,
wo sie hergekommen sind.“***

„Wer hat Angst vorm Blauauge?“

Oh je, meine Zeit in der Gruppe der Braunäugigen scheint limitiert. Schnell fülle ich meinen Coffee-to-go Becher mit Kaffee auf und packe mir zwei Brötchen in die Handtasche. Man kann ja nie wissen.

Noch sind wir unter uns. Ein Teilnehmer erzählt von der Auseinandersetzung zwischen Herrn Schlicher und dem Mann, der nun in der anderen Gruppe gelandet ist. Auch er scheint sichtlich aufgewühlt von der Beobachtung.

Wir essen, trinken, tauschen uns über unsere Dienststellen aus und betrachten kopfschüttelnd die Plakate. Dann kommt Jürgen Schlicher zu uns. Und nun zeigt sich, was für ein erfahrener Seminarleiter er ist. Geschickt kombiniert er freundliches, wertschätzendes Verhalten uns gegenüber mit abschätzigen Bemerkungen über die andere Gruppe – die Blauäugigen. Und so gelingt es nur dem extrem aufmerksamen Zuhörer, festzustellen, dass Jürgen Schlicher in seine Erklärungen, wie Vorurteile funktionieren, immer wieder fast scherzhaft klingende Vorurteile über Blauäugige einbringt.

Er weist uns darauf hin, dass wir die Bestätigung der Behauptungen über Blauäugige später selbst beobachten werden. Ich denke, dass das bei mir nicht der Fall sein wird, denn ich halte mich für reflektiert und kritisch. An dieser Stelle kritisiert noch niemand die Plakate oder die abfälligen Kommentare. Ich selbst merke, dass ich mich innerlich davon distanzieren habe, aber noch nicht das Gefühl, dass jemand konkret beleidigt wird und sage daher auch

nichts. Eigentlich perfide, wenn man sich überlegt, dass er mich – als Blauäugige unter den Braunäugigen - damit ja auch gemeint hat.

Was die andere Gruppe gerade macht, fragt niemand. Soviel erfahren wir nach einiger Zeit von Jürgen, wie wir ihn nennen dürfen: Sie befinden sich in einem kleinen Raum mit nur zwei Stühlen und haben – im Gegensatz zu uns – weder Getränke noch Snacks.

Und jetzt empfinde ich die Ungerechtigkeit so gravierend, dass ich mich melde. Ich frage, ob wir der anderen Gruppe nicht einfach etwas rüberbringen können - und lasse mich von Jürgen Schlicher mit der Antwort, dass soeben Vorurteile funktionieren und dies so sein muss, wenn wir Diskriminierung erleben wollen, abspeisen.

Okay, er ist ja der Seminarleiter und ich möchte das Seminar ja nicht vorsätzlich sabotieren. Damit gebe ich also meine Verantwortung an Jürgen ab. Der richtet sich auch nochmal an alle gerichtet und erklärt, dass man, wenn man sich nicht an die Regeln hält, schneller als uns lieb sei, ebenfalls zu „Blauaugen“ werden. Ich, – als Blauäugige – wünsche mir, braune Augen zu haben, weil mir klar ist, dass er mir dies sofort vorhalten wird. Als Braunäugige, meine ich, könnte ich offener meine Solidarität mit den Blauäugigen zeigen, ohne direkt Konsequenzen fürchten zu müssen.

Wieder einmal ganz beiläufig erwähnt unser Seminarleiter jetzt, dass ein Blauäugiger den Workshop direkt bei der Anmeldung beendet. Er hat die Umgehensweise von Jürgen Schlicher nicht erduldet. Das ist uns Anderen gar nicht aufgefallen. Man ertappt sich dabei, das Verhalten des Gegangenen zu bewerten. Aber das ist gar nicht so leicht. Ist man vielleicht zu empfindlich und beraubt sich damit der Erfahrung, die man im Workshop hätte machen können? Oder ist es vorbildlich, sich so klar von dem Verhalten des Seminarleiters abzugrenzen und deutlich zu machen, dass man so nicht mit sich umgehen lässt? Aufgehört haben die Diskriminierungen der anderen Blauäugigen durch den Weggang des Teilnehmers nicht. Später stellt er uns die Frage, warum wir nicht alle gegangen sind. Vielleicht, weil wir die Erfahrung machen wollten, wie es sich anfühlt, Diskriminierung zu beobachten und sich selbst zu beweisen, dass man da „eigentlich ja gar nicht mitmacht.“

Ab und zu kommt eine Mitarbeiterin zu Jürgen Schlicher und gibt ihm einen Zettel, auf dem sie ihm berichtet, wie sich die Blauäugigen nun verhalten. Zunächst seien sie gut gelaunt, nach einer Zeit jedoch würden sie ungeduldig und überlegen, was wir wohl tun, erzählt er uns. Gefühlt blicken wir also hinter die Kulissen.

Fast zwei Stunden sind inzwischen vergangen. Sie kommen mir wesentlich kürzer vor – obwohl ja eigentlich nicht viel passiert ist. Rückblickend muss ich sagen, dass es dieser völlig Fremde – Jürgen Schlicher - innerhalb kürzester Zeit geschafft hat, dass wir uns nur noch mit uns auseinandersetzen und der Umstand, dass wir die andere Hälfte unserer Gruppe nicht mehr bei uns haben, verdrängt wurde.

Nun aber werden die Blauäugigen zu uns geholt. Die Stühle für sie stehen in der Mitte bereit, wir sitzen zu beiden Seiten außen und blicken somit direkt auf sie. Ich lächele, um ihnen zu signalisieren, dass wir nichts Böses beabsichtigen. Langsam kommt die andere Gruppe in „unseren“ Raum. Sie schauen sich um, wirken unsicher, manche machen aber auch einen abschätzigen oder sogar feindseligen Eindruck. Erschreckt stelle ich fest:

Genau dieses Verhalten der Blauäugigen hat Jürgen uns prophezeit.

Und auch, wie sich die Blauäugigen bei dem nun vorliegenden Problem verhalten werden: Es sind zu viele Blauäugige für die Stühle, auf die sie sich setzen sollen. Dies wird nun offensichtlich. Auch hier zeigt sich: Jürgens Ankündigungen bewahrheiten sich. Nachdem sich die ersten in die Mitte gesetzt haben, nehmen einige auf den äußeren Stühlen Platz, die für unsere Gruppe vorgesehen war. Jürgen unterstellt ihnen, dass Sie sich nicht an seine Anweisungen halten würden. Man wisse ja generell, dass Blauäugige Probleme damit hätten, sich an Regeln zu halten. Ein Blauäugiger erklärt, dass er die Anweisung im hinteren Teil der Gruppe nicht gehört habe. Jürgen hält dies für eine Schutzbehauptung und zieht das Verhalten des Mannes ins Lächerliche. Man muss sich schon gut unter Kontrolle haben, um nicht wenigstens grinsen zu müssen. Es ist schon erstaunlich, wie Jürgens Plan aufgeht. Die ersten beiden falsch sitzenden Blauäugigen finden noch einen Sitzplatz in der Mitte, dann sind alle Stühle belegt. Eine Frau steht neben den belegten Stühlen. Jürgen bringt durch seine dominanten Anweisungen dazu, dass sie sich auf den Boden setzt. Aus Solidarität setzt sich eine Braunäugige ganz vorne ebenfalls auf den Boden. Das gibt mir den Anstoß, es ihr gleich zu tun. Ich sitze jedoch ganz hinten und habe das Gefühl, dass hiervon keiner Notiz nimmt. Hey, auf dem Boden sitzen ist doch gar nicht schlimm, denke ich mir. Dass ich damit aber die benachteiligte Situation der Blauäugigen herunterspiele, wird mir erst später bewusst. Sie haben keine Wahl, ob sie auf dem Boden sitzen möchten.

Bereits nach 30 Sekunden kommt es zum Eklat: Der letzte Blauäugige auf „unseren Sitzen“ weigert sich, ebenfalls auf dem Boden Platz zu nehmen. Er zieht seinen grünen Kragen aus und bleibt beharrlich auf dem Stuhl in der äußeren Stuhlreihe sitzen. Jürgen Schlicher fordert ihn mehrfach dazu auf, seinen Platz auf dem Boden einzunehmen und den Kragen wieder anzulegen - vergeblich. Jürgen Schlicher baut nun mehr Druck auf und fordert: So lange der Blauäugige sich nicht auf den Boden setzt, macht er nicht weiter. Nichts geschieht.

Dann gibt er dem Mann die Anweisung, das Seminar zu verlassen. Er sei nun raus und solle gehen. Auch dieser Aufforderung kommt der Blauäugige nicht nach. Er weigert sich beharrlich. Jürgen Schlicher droht nun an, den Teilnehmer notfalls polizeilich entfernen zu lassen. Er habe für die Veranstaltung das Hausrecht übertragen bekommen und sei bereit, es auch auszuüben. Eine surreale Vorstellung, wo doch die meisten Teilnehmer selbst Polizeibeamte sind.

Schließlich stellt Jürgen Schlicher uns allen ein Ultimatum: So lange sich der widerspenstige Blauäugige im Raum befindet, geht das Seminar nicht weiter. Erst mal sei es jetzt beendet, bis der unwillige Mann gegangen sei. Damit verlässt Jürgen Schlicher mit seinem Team den Schauplatz.

Wir sind überrascht von der plötzlichen Wendung der Geschehnisse. So etwas hat man in einem Seminar noch nie erlebt. Die ersten Braunäugigen fürchten um ihr Seminarerlebnis und beginnen, auf den Unbeugsamen einzureden und eine Einsicht zu bewirken.

*Ist sein Verhalten Stärke oder Stolz? Schließlich geht es ja nur darum,
sich auf den Boden zu setzen – aber gleichzeitig ums Prinzip.*

Der Blauäugige weigert sich weiterhin beharrlich und möchte auch den Kragen nicht wieder anlegen, da er kratzen würde. Da weist ihn ein Braunäugiger, der selbst eine dunklere Hautfarbe hat, darauf hin, dass er selbst dieses Merkmal nicht einfach ausziehen kann, wenn er diskriminiert wird. Dieser Hinweis ist unglaublich wertvoll, um den Bezug zum wahren

Leben zu spüren. In der Realität kann man oft nicht einfach aufstehen und gehen, wenn man die Situation für unangemessen hält oder sich diskriminiert fühlt.

Ein Braunäugiger ergreift die Initiative, verlässt den Raum und fragt Jürgen Schlicher, ob die Drohung ernst gemeint sei, dass das Seminar beendet werde. Ja, das sei definitiv der Fall, lautet die Antwort des Seminarleiters.

Wir reden nun weiter, entwickeln Ideen für eine Lösung des Konflikts. Vielleicht könnte ja ein Braunäugiger die Rolle des Blauäugigen übernehmen und mit ihm tauschen – oder ein anderer Blauäugiger seinen Platz auf einem Stuhl für ihn freimachen. Wir kommen jedoch zu keinem Ergebnis oder einer konkreten Handlung – auch weil wir vermuten, dass sie unser Seminarleiter nicht akzeptieren würde.

Schließlich betritt Jürgen Schlicher wieder den Seminarraum und fordert diejenigen, die weitermachen möchten, auf, ihm zu folgen. Wir treffen uns im Vorraum. Nun fragt Jürgen den unbeugsamen Blauäugigen, ob er nun in der Lage sei, sich für eine kurze Zeit auf den Boden zu setzen. Er nickt. Ich fühle mich erleichtert. Wir gehen zurück in den Seminarraum. Nun zeigt sich Solidarität unter den Blauäugigen. Alle Gruppenmitglieder stellen ihre Stühle zur Seite und setzen sich geschlossen auf den Boden. Ich sitze wieder auf meinem Stuhl – wie alle Braunäugigen. Warum, kann ich mir im Nachhinein selbst nicht erklären. Bequemlichkeit oder das Gefühl, bei dieser nun verbündeten Gruppe nicht dazu zu gehören, könnten Erklärungsansätze sein.

Jürgen Schlicher greift nun tiefer ins Repertoire und lässt die Blauäugigen der Reihe nach aufstehen und Plakate vorlesen.

Er führt sie vor und setzt sie unter Stress.

Jürgen und die Beobachtungssituation durch uns bauen Druck auf, und der sich unmittelbar auswirkt. Die ersten beginnen, Fehler zu machen. Die richtige Reihenfolge beim Vorlesen und ein geschickt eingebauter Schreibfehler bleiben da schnell unbemerkt – und jeder will beweisen, dass Jürgens Vorurteile nicht gerechtfertigt sind. Die ersten verhaspeln sich, die Stimmung ist angespannt.

Eine Teilnehmerin hat in ihrer Heimat vielfach Diskriminierung und Demütigung erlebt und spricht uns Braunäugige nun offen darauf an, ob wir mit dem Verhalten von Jürgen und den Umständen im Seminar einverstanden seien. Ich möchte sie gerne unterstützen, bin mir aber unsicher, was ich tun soll. Eine echte Resonanz gibt es nicht – selbst die Blauäugigen wiegeln ab, dass ihre Situation doch okay sei und sie keine Hilfe brauchen.

Nun endet der Selbsterfahrungsteil des Workshops. Jürgen Schlicher und sein Team ziehen sich um. Sie erscheinen nun in Jeans und Sweatshirt nicht mehr so dominant und wirken jetzt entspannter. So wirklich sympathisch wird mir Jürgen trotzdem den ganzen Tag nicht mehr.

Was war passiert?

Jürgen Schlicher bietet seit 22 Jahren Trainings zum Thema Nicht-Diskriminierung an. Erschreckend schnell fanden sich die Beteiligten des „Blue-Eye“ Workshops in einem

manipulierten Mikrokosmos wieder, in dem ganz offen die eine Hälfte der Gruppe wegen ihrer blauen Augenfarbe diskriminiert wurde.

Innerhalb weniger Stunden kam es zu einer Stereotypisierung beider Seiten, die ein konfliktfreies und lösungsorientiertes Miteinander verhinderte.

Unsere Hälfte der Gruppe – die Braunäugigen - durfte besondere Privilegien genießen und genoss und das Ansehen des Seminarleiters. Schnell war auf der Seite der bevorzugten Teilnehmer die Verantwortung für die Diskriminierungen – und auch die eigene Duldung dessen - auf den Leiter des Workshops übertragen. Die andere Gruppe – die Blauäugigen wurde nach kurzer Zeit als oppositionell, unsicher oder verängstigt wahrgenommen und bestätigten damit die zuvor platzierten Vorurteile. „Was stellen die sich denn so an..?“ war der Gedanke, der sich automatisch aufdrängte.

Andersherum war es auch bald der diskriminierten Gruppe der Blauäugigen kaum mehr möglich, etwas Freundliches an den Teilnehmerinnen und Teilnehmern zu erkennen, die in der Gruppe der Braunäugigen waren und die Privilegien genießen durften. Augenscheinlich unternahmen sie ja nichts gegen die offensichtliche Benachteiligung. Einige Teilnehmer äußern in der Feedbackrunde, dass sie sich über sich selbst geärgert haben, untätig geblieben zu sein. Das verwundert Jürgen Schlicher nicht. Er erklärt, dass diejenigen, die eine Möglichkeit haben, etwas zu ändern, sie auch nutzen müssen. Es sei für die diskriminierte Gruppe viel schwieriger, aktiv zu werden, ohne dass die Handlung nicht direkt negativ interpretiert werde. Die Stärke, die diese Strategien erfordern, werde meist gar nicht mehr von außen wahrgenommen. So auch bei uns. Verweigerung oder das Verlassen der Situation, das Solidarisieren innerhalb der diskriminierten Gruppe, all diese Möglichkeiten, die eigene Situation erträglicher zu machen, werden als Versagen oder Abschottung gedeutet. Diese Erkenntnis ist erschreckend.

Ein Teilnehmer bringt es auf den Punkt „Ich habe mich gar nicht gefragt, wie die Blauäugigen empfinden..“. Und mir wird schlagartig klar:

Es genügt einfach nicht, sich innerlich vom Geschehen zu distanzieren und sein Missempfinden zu spüren.

Bei den benachteiligten Personen kommen diese Gedanken und Gefühle nicht an – man sieht sie nicht - und so werden sie als Zustimmung zur Diskriminierung gedeutet. Hinterher, bei der Aufarbeitung, würden viele Teilnehmer sagen, sie seien kurz davor gewesen, aufzubegehren. Das Unrecht hätten sie gespürt.

„Um zu diskriminieren, reicht es, dass man schweigt“, lautet auch der Merksatz der amerikanischen Grundschullehrerin Jane Elliot, die 1968 den Blue-Eye-Workshops entwickelt hat. Sie entwarf nach dem Gebet eines Sioux („Oh Großer Geist, bewahre mich davor einen anderen Menschen zu beurteilen, bevor ich nicht eine Meile in seinen Mokassins gelaufen bin“) ein Trainingskonzept, dass es ermöglicht, Diskriminierung erfahrbar zu machen.



Wir sollten uns immer wieder die Frage stellen, welche Handlungsalternativen wir haben, im Rahmen dessen, was rein faktisch unsere Aufgabe ist und welche Rolle wir einnehmen, rät Jürgen Schlicher.

Fest steht:

Das Konstrukt von „Normalität“ und „Abweichung“ dürfen WIR – die wir uns zur Neutralität und einer demokratischen Grundhaltung verpflichtet haben – jedoch in unserem Denken nicht zulassen.

Was bleibt, ist die Wahl. Über sich selbst nachzudenken – und etwas zu tun.

Pressebericht der ZEITonline:

<https://www.zeit.de/gesellschaft/zeitgeschehen/2019-03/polizei-diskriminierung-rechtsextremismus-beamte-hochschultag-hfpv>

Melanie Röhl, Pressestelle HPA, HfPV