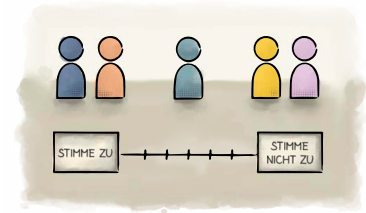


Aufstellung: Umgang mit Antisemitismus



Ziel

Unterschiedliche Perspektiven, Einschätzungen und Erfahrungen im Team bezüglich des Umgangs mit antisemitischen Vorfällen sichtbar machen und ins Gespräch kommen.

Material

- Klebebandlinie oder Schnur am Boden (Skala von Zustimmung zu Ablehnung)
- gegebenenfalls Karten mit Fragestellungen
- ausreichend Platz im Raum

Ablauf

1. Vorbereitung:

Eine Linie bzw. Skala wird quer durch den Raum auf den Boden geklebt oder mit einer Schnur gelegt. An den beiden Enden der Linie werden jeweils Zettel oder Symbole ausgelegt: Ein Ende steht für „stimme voll und ganz zu“, das andere Ende steht für „stimme überhaupt nicht zu“. Dazwischen ist Platz für Abstufungen.

2. Erklärung:

Die Moderation stellt das Vorgehen vor: „Wir möchten heute verschiedene Einschätzungen und Erfahrungen bezüglich des Umgangs mit antisemitischen Vorfällen im Team sichtbar machen. Diese Linie am Boden ist unsere Skala. Ich lese jeweils eine Frage oder Aussage vor. Wenn ihr der Aussage voll und ganz zustimmt, stellt ihr euch an das eine Ende der Linie. Wenn ihr der Aussage überhaupt nicht zustimmt, geht ihr an das andere Ende. Alle Positionen dazwischen sind natürlich möglich – je nachdem, wie sehr ihr euch der Aussage anschließen könnt oder nicht. Stellt euch dorthin, wo es für euch am besten passt.“

Es ist wichtig zu betonen, dass die Einschätzungen nicht als „richtig“ oder „falsch“ bewertet werden, sondern als Ausgangspunkt für Entwicklung. Die Skala dient nicht der Bewertung einzelner Personen, sondern der Standortbestimmung des Teams.

3. Aufstellung auf der Skala:

Die Moderation liest eine Frage vor und die Teilnehmenden stellen sich auf der Linie entsprechend ihrer persönlichen Erfahrung auf.

Beispiel-Fragen:

- Mir fällt es im pädagogischen Alltag leicht, auf antisemitische Äußerungen zu reagieren.
- Ich fühle mich sicher im Umgang mit Antisemitismus in der Jugendarbeit.

- Ich habe ausreichend Wissen über Antisemitismus, um Situationen gut einschätzen zu können.
- Ich bin mir sicher, dass wir als Team gut auf antisemitische Vorfälle vorbereitet sind.
- Ich habe schon konkrete Erfahrungen mit Antisemitismus in meiner Arbeit gemacht.
- Ich finde es wichtig, Antisemitismus als Thema im Team immer wieder zu besprechen.

4. Austausch:

Wenn alle eine Position eingenommen haben, bittet die Moderation einzelne Personen oder kleine Gruppen,

- kurz zu erklären, warum sie an dieser Stelle stehen,
- ihre Gedanken oder Erfahrungen zu teilen,
- Unterschiede und Gemeinsamkeiten zu entdecken.

5. Weiterarbeiten mit den Ergebnissen des Austausches:

Nach der Positionierung auf der Skala und dem Austausch dazu wird gemeinsam überlegt, welche nächsten Schritte sinnvoll sind. Je nachdem, wie die Einschätzungen der Gruppe verteilt sind, können folgende Vorgehensweisen gewählt werden:

A) bei hoher Zustimmung (viele stehen nahe an der Zustimmung zu den Aussagen):

gemeinsame Bestätigung der vorhandenen Haltung, Vertiefung von Handlungskompetenzen durch spezifische Methoden, z. B. durch die Arbeit mit Fallbeispielen

B) bei gemischten Einschätzungen (breite Streuung auf der Skala):

offener Austausch über unterschiedliche Erfahrungen, Klärung von Unsicherheiten, Erarbeiten von gemeinsamen Standards oder Vereinbarungen im Umgang mit antisemitischen Vorfällen

C) bei niedriger Zustimmung oder großer Unsicherheit (viele stehen bei Ablehnung der Aussagen)

gemeinsame Bedarfsermittlung: Welche Informationen, Fortbildungen oder unterstützenden Materialien braucht das Team? Eventuell wird eine Vereinbarung für weitere gemeinsame Lernschritte oder die Einladung externer Expert*innen getroffen. Bestehen größere Unsicherheiten, kann es auch sinnvoll sein, gemeinsam an konkreten Fallbeispielen zu arbeiten, um Handlungssicherheit im Umgang mit antisemitischen Vorfällen zu entwickeln (siehe Seite 82).

Eine Möglichkeit für die Weiterarbeit bei allen Varianten ist die Entwicklung eines gemeinsamen Team-Statements. Dies schafft Raum, sich im Team intensiv über gemeinsame Werte und Haltungen auszutauschen (siehe Seite 88).

Hinweise für die Moderation

- Es ist ausdrücklich auch okay, wenn jemand nichts sagen möchte.
- Wertschätzend zuhören.
- Keine Diskussion oder Bewertung der Beiträge bzw. siehe unsere Ausführungen zu Prinzipien der antisemitismuskritischen Bildungsarbeit, wie etwa Dialog auf Augenhöhe, ohne zu beschämen, wenn es zu antisemitischen Äußerungen kommt.
- Nachfragen: „Magst du erzählen, was dich an diese Stelle geführt hat?“
- Spannende Unterschiede sichtbar machen: Ich sehe, hier steht ihr sehr weit auseinander – was glaubt ihr, woran das liegt?
- Veränderungen ermöglichen: Möchte jemand nach dem Austausch seinen Platz verändern?