

---

# Impulse für eine antisemitismuskritische Teamentwicklung: Gemeinsam nachdenken und handeln

Im Kapitel **Haltung** wurde deutlich, wie wichtig es ist, im Team eine klare Haltung zum Umgang mit Antisemitismus zu entwickeln. Im Folgenden befindet sich ein Gesprächsleitfaden, der als Grundlage für einen Austausch im Team zum Thema Antisemitismus dienen kann. Die enthaltenen Fragen und Impulse unterstützen dabei, unterschiedliche Perspektiven sichtbar zu machen und eine gemeinsame Haltung (weiter)zuentwickeln. Ergänzend dazu werden Methoden vorgestellt, die zur Gestaltung oder Vertiefung des Austauschs im Team eingesetzt werden können.

## **Antisemitismuskritische Lernräume schaffen – Hinweise zur Moderation im Austausch mit Fachkräften in der Jugendarbeit**

Bei der Moderation aller Austauschformate und Übungen ist eine antisemitismuskritische Haltung wichtig. Diese orientiert sich an den Prinzipien antisemitismuskritischer Bildungsarbeit, die nicht nur in der Arbeit mit Jugendlichen, sondern auch im kollegialen Austausch mit Fachkräften wirksam werden sollte. Ziel ist es, gemeinsam Lern- und Reflexionsräume zu gestalten, in denen Antisemitismus in seinen verschiedenen Erscheinungsformen erkannt, benannt und bearbeitet werden kann – auf eine achtsame, dialogorientierte und zugleich klare Weise. Dabei geht es zum einen um die Reflexion der eigenen Haltung zu Antisemitismus, zum anderen auch darum, konkrete Zugänge für die Arbeit mit Jugendlichen zu entwickeln. Die gemeinsame Auseinandersetzung im Team soll Fachkräfte stärken, antisemitismuskritisch mit Jugendlichen zu arbeiten – sensibel, handlungsfähig und im Bewusstsein der eigenen gesellschaftlichen Verortung.

In der Moderation mit Fachkräften bedeutet das konkret etwa:

**Antisemitismus ganzheitlich betrachten:** Antisemitismus wird in seinen individuellen, gesellschaftlichen und strukturellen Dimensionen sowie in seiner historischen Kontinuität und den wiederkehrenden Mythen thematisiert. Fachkräfte werden dafür sensibilisiert, welche gesellschaftlichen Funktionen Antisemitismus erfüllt und wie eigene Haltungen – insbesondere aus einer nicht-jüdischen Perspektive – damit verwoben sein können. Dazu gehört auch die kritische Reflexion des eigenen „Nicht-Jüdisch-Seins“.

**Dialog auf Augenhöhe:** Fachkräfte werden nicht belehrt, sondern eingeladen eigene Perspektiven, Unsicherheiten und Zuschreibungen zu reflektieren – in einem Raum, der von Offenheit und gegenseitigem Respekt geprägt ist.

**Subjektorientierte Auseinandersetzung:** Antisemitische Äußerungen – bei Jugendlichen wie Fachkräften – werden ernst genommen und in ihren emotionalen oder sozialen Funktionen betrachtet, ohne sie zu relativieren. Antisemitismus wird klar und sachlich benannt - ohne Moralisierung, aber mit Haltung. So entstehen Lernräume, die Beziehung und Dialog ermöglichen.

**Perspektiven von Jüdinnen\*Juden sichtbar machen:** Die Erfahrungen von Betroffenen sollten einbezogen werden – z. B. durch mediale Impulse – und nicht hinter abstrakte Debatten verschwinden.

**Verbindung von Rassismus- und Antisemitismuskritik:** Antisemitische Äußerungen – z. B. von migrantisierten oder muslimischen Jugendlichen – dürfen weder verharmlost noch auf Herkunft oder Religion zurückgeführt werden. Empathie für Diskriminierungserfahrungen und klare Kritik an antisemitischen Aussagen schließen sich nicht aus, sondern gehören zusammen.

# Antisemitismus-Barometer: Wie präsent ist Antisemitismus in unserem Arbeitsalltag?



## Ziel

Thematische Standortbestimmung.

Eine gemeinsame Einschätzung im Team soll sichtbar machen, wie präsent das Thema Antisemitismus aktuell im Alltag der Einrichtung ist. Daraus können Chancen, Herausforderungen und nächste Schritte abgeleitet werden.

## Material

- Klebebandlinie am Boden mit den Zahlen 1 – 10 oder Flipchart

## Ablauf

### 1. Vorbereitung:

Im Raum wird eine Skala ausgelegt oder visualisiert (z. B. auf dem Boden mit Zahlen oder auf einem Flipchart).

### 2. Frage:

Wie präsent ist das Thema Antisemitismus in unserem Arbeitsalltag?

Wir verwenden zur Veranschaulichung eurer Einschätzungen eine Skala von 1 bis 10, wobei 1 = kaum präsent und 10 = durchgehend präsent bedeutet.

### 3. Einschätzung:

Jedes Teammitglied stellt sich auf der Skala an die Stelle, die der eigenen Wahrnehmung entspricht. Alternativ können auch Klebepunkte auf einem Plakat gesetzt werden.

### 4. Austausch:

Die Moderation bittet die Teilnehmenden, kurz zu beschreiben:

- Warum stehe ich hier? Warum habe ich den Klebepunkt dorthin gesetzt?
- Welche Erfahrungen oder Beobachtungen prägen meine Einschätzung? Es ist ausdrücklich auch okay, wenn jemand nichts sagen möchte.

## **5. Gemeinsame Diskussion:**

Nach der Standortbestimmung folgt ein Gespräch über die Auswirkungen auf die Praxis:

- Was bedeutet unsere Verteilung auf der Skala für unsere Arbeit?
- Wo erleben wir, dass Antisemitismus sichtbar oder spürbar wird – bei uns, bei den Jugendlichen, im Umfeld?
- Wo taucht das Thema vielleicht auch indirekt auf (z. B. in Ressentiments, Verschwörungserzählungen, Sprache, Medien)?
- Wie können wir als Team sensibler werden für antisemitische Aussagen?
- Welche Chancen sehen wir darin, das Thema bewusster zu bearbeiten?
- Welche Herausforderungen oder Unsicherheiten nehmen wir wahr?
- Was wünschen wir uns an Unterstützung – voneinander, von der Organisation, von außen?

## **6. Abschlussfrage**

- Was könnten erste kleine Schritte sein, um Antisemitismus stärker in den Blick zu nehmen – sowohl im Alltag als auch in unserer Teamarbeit?

### **Hinweise für die Moderation**

#### **Rahmen schaffen:**

- Es gibt keine „richtigen“ Zahlen, sondern es geht um persönliche Einschätzungen und Wahrnehmungen.
- Unterschiede in den Positionierungen sind üblich und wertvoll.

#### **Vertiefende Nachfragen:**

Falls gewünscht oder passend, bieten sich zur Vertiefung folgende Fragen an:

- Was trägt dazu bei, dass das Thema bei dir eher präsent / wenig präsent ist?
- Gibt es konkrete Erlebnisse, die deine Einschätzung geprägt haben?
- Wo begegnet euch das Thema Antisemitismus – direkt oder indirekt?

#### **Moderation des Austausches:**

- Unterschiede sichtbar machen: Wir sehen, dass es sehr unterschiedliche Einschätzungen gibt – was bedeutet das für unsere Arbeit?
- Gemeinsamkeiten sammeln: Was haben die Positionen auf der Skala gemeinsam?
- Perspektiven zusammenführen: Welche Chancen und Herausforderungen ergeben sich daraus für uns als Team?

Weitere Materialien und die Publikation  
Antisemitismuskritische Jugendarbeit  
stehen kostenfrei zum Download unter  
[www.jukus.at/vorlagen](http://www.jukus.at/vorlagen) zur Verfügung.



— Hosted by JUKUS —