

---

# 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.

# Impulse für eine antisemitismuskritische Organisationsentwicklung: Miteinander lernen und Haltung zeigen

## Checkliste: Maßnahmen zur antisemitismuskritischen Ausrichtung der Organisation

Im Folgenden findet sich eine Liste konkreter Maßnahmen, die dazu beitragen, dass Einrichtungen auf organisatorischer Ebene Prinzipien einer antisemitismuskritischen Jugendarbeit in ihre Ausrichtung integrieren.

Das Durcharbeiten der Fragen unterstützt dabei, über die eigene Einrichtung und deren Ansätze nachzudenken. Es hilft, bestehende Maßnahmen zu identifizieren sowie mögliche Verbesserungs- oder Umsetzungsbedarfe zu erkennen.

Zuerst wird überlegt, inwieweit die jeweilige Aussage auf die Einrichtung zutrifft und

dementsprechend eine Bewertung von 1 bis 5 Sternen gegeben. In dem jeweiligen Feld bei der ausgewählten Anzahl an Sternen wird eine kurze Begründung für die Entscheidung angeführt.

Im Anschluss an jeden Fragenblock können Ideen für konkrete Maßnahmen formuliert werden.

Hinweis: Diese Fragen können individuell bearbeitet werden. Es empfiehlt sich jedoch, die Themen auch im Team zu diskutieren, um gemeinsam eine fundierte Position zu entwickeln.



Beispiel: Eine Maßnahme wurde mit 4 Sternen bewertet. In das entsprechende Feld wurde eine kurze Begründung eingetragen, warum diese Bewertung gewählt wurde.

|                                                                                                  | Sehr schlecht<br>(nicht vorhanden)<br>☆☆☆☆ | Mangelhaft<br>(unzureichend, unklar)<br>☆☆☆☆ | Durchschnittlich<br>(grundlegende Aspekte vorhanden)<br>☆☆☆☆ | Gut<br>(konkret, klar, weitreichend)<br>☆☆☆☆                                               | (optimale gelebte Organisationskultur)<br>☆☆☆☆ |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|----------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|
| <b>Strategische Ausrichtung</b><br>In unserer Einrichtung gibt es ein Leitbild bzw. Konzept, ... |                                            |                                              |                                                              |                                                                                            |                                                |
| ... das verschriftlicht ist und allen Mitarbeiter*innen bekannt ist.                             |                                            |                                              |                                                              | Es gibt bei uns ein Leitbild, das allen bekannt ist, es wird aber nur teilweise umgesetzt. |                                                |
| Werte                                                                                            |                                            |                                              |                                                              |                                                                                            |                                                |

| Sehr schlecht<br>(nicht vorhanden) | Mangelhaft<br>(unzureichend,<br>unklar) | Durchschnittlich<br>(grundlegende<br>Aspekte vorhanden) | Gut<br>(konkret, klar,<br>weitreichend) | Sehr gut<br>(optimal geregelt,<br>gelebte Organisations-<br>kultur) |
|------------------------------------|-----------------------------------------|---------------------------------------------------------|-----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|
| ★☆☆☆☆                              | ★★☆☆☆                                   | ★★★☆☆                                                   | ★★★★☆                                   | ★★★★★                                                               |

### Strategische Ausrichtung

In unserer Einrichtung gibt es ein Leitbild bzw. Konzept, ...

|                                                                                                                |  |  |  |  |  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| ... das verschriftlicht ist und allen Mitarbeiter*innen bekannt ist.                                           |  |  |  |  |  |
| ... in dem klare Werte gegen Diskriminierung und für Vielfalt formuliert werden.                               |  |  |  |  |  |
| ... in dem konkrete Diskriminierungsformen wie z. B. Rassismus, Sexismus angesprochen werden.                  |  |  |  |  |  |
| ... in dem Antisemitismus ausdrücklich erwähnt wird.                                                           |  |  |  |  |  |
| Ich wünsche mir / Unser Team wünscht sich, dass folgende Aspekte in unser Leitbild/Konzept aufgenommen werden: |  |  |  |  |  |

### Konkrete Richtlinien

In unserer Einrichtung ...

|                                                                                                                                  |  |  |  |  |  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| ... gibt es konkrete Richtlinien für die Umsetzung von Grundsätzen.                                                              |  |  |  |  |  |
| ... gibt es auch definierte Verfahren zum Umgang mit antisemitischen Vorfällen<br>• von Jugendlichen<br>• von Mitarbeiter*innen. |  |  |  |  |  |
| ... ist es klar, an wen sich<br>• Jugendliche<br>• Mitarbeiter*innen bei Diskriminierungserfahrungen wenden können.              |  |  |  |  |  |

|                                                                                                                                                                                                                                      | Sehr schlecht<br>(nicht vorhanden)<br><br>★☆☆☆☆ | Mangelhaft<br>(unzureichend,<br>unklar)<br><br>★★☆☆☆ | Durchschnittlich<br>(grundlegende<br>Aspekte vorhanden)<br><br>★★★☆☆ | Gut<br>(konkret, klar,<br>weitreichend)<br><br>★★★★☆ | Sehr gut<br>(optimal geregelt,<br>gelebte Organisations-<br>kultur)<br><br>★★★★★ |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|
| ... gibt es spezielle und geschulte Ansprechpersonen für von Diskriminierung Betroffene (natürlich sollen alle Mitarbeitenden kompetent sein im Umgang mit Diskriminierung, aber konkrete Ansprechpersonen zu haben, ist hilfreich). |                                                 |                                                      |                                                                      |                                                      |                                                                                  |
| Ich wünsche mir / Unser Team wünscht sich, dass es zu folgenden Themen konkrete Richtlinien bzw. Maßnahmen gibt:                                                                                                                     |                                                 |                                                      |                                                                      |                                                      |                                                                                  |

### Förderung einer inklusiven Kultur

In unserer Einrichtung...

|                                                                                                                                            |  |  |  |  |  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| ... gibt es Räume und Zeiten für Austausch (z. B. Teamsitzungen), in denen der Umgang mit Antisemitismus zur Sprache gebracht werden kann. |  |  |  |  |  |
| ... wird eine diversitätsorientierte Personalentwicklung betrieben.                                                                        |  |  |  |  |  |
| ... werden Räume so gestaltet, dass sie die gesellschaftliche Vielfalt widerspiegeln.                                                      |  |  |  |  |  |
| ... werden Aktivitäten so gestaltet, dass sie die gesellschaftliche Vielfalt widerspiegeln.                                                |  |  |  |  |  |
| Diese Maßnahmen bzw. Formate gibt es in meiner Einrichtung bereits, um Austausch zu fördern:                                               |  |  |  |  |  |
| Folgende weitere Maßnahmen bzw. Formate wünsche ich mir, um in meiner Einrichtung den Austausch zu fördern:                                |  |  |  |  |  |

|                                           |                                                |                                                                |                                                |                                                                            |
|-------------------------------------------|------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|
| <b>Sehr schlecht</b><br>(nicht vorhanden) | <b>Mangelhaft</b><br>(unzureichend,<br>unklar) | <b>Durchschnittlich</b><br>(grundlegende<br>Aspekte vorhanden) | <b>Gut</b><br>(konkret, klar,<br>weitreichend) | <b>Sehr gut</b><br>(optimal geregelt,<br>gelebte Organisations-<br>kultur) |
| ★☆☆☆☆                                     | ★★☆☆☆                                          | ★★★☆☆                                                          | ★★★★☆                                          | ★★★★★                                                                      |

## Netzwerke und Kooperationen

In unserer Einrichtung...

... kooperieren wir mit Einrichtungen zur Thematik Antisemitismus.

Ich wünsche mir / Unser Team wünscht sich, dass wir uns mit folgenden Einrichtungen zur Thematik Antisemitismus vernetzen und kooperieren:

## Ressourcen und Unterstützung

In unserer Einrichtung...

... gibt es ausreichend zeitliche Ressourcen (z. B. für Wissensaustausch und das Erarbeiten von Handlungsmöglichkeiten), um eine antisemitismuskritische Haltung zu stärken.

... gibt es ausreichend finanzielle Ressourcen (z. B. für Fortbildungen), um eine antisemitismuskritische Haltung zu stärken.

Ich habe / Unser Team hat folgende Ideen, wie wir unsere (knappen) Ressourcen gut nutzen können:

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 —