
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.

Statement entwickeln

Ziel

Gemeinsam ein Statement zum Umgang mit Antisemitismus entwickeln, das in die Leitlinien aufgenommen wird.

Diese Methode unterstützt Teams dabei, sich über ihre gemeinsame Haltung und Grundsätze zum Thema Antisemitismus auszutauschen und daraus ein gemeinsames Statement zu formulieren. Es geht darum, die eigenen Werte sichtbar zu machen und eine klare Positionierung für die berufliche Praxis zu entwickeln. Dieses Statement kann in die Leitlinien oder das Konzept der Einrichtung aufgenommen werden.

Ablauf bei einem kleinen Team bis zu 6 Personen

1. Einstieg: Sammeln von Stichworten

Mögliche Impulsfragen ans Team:

- „Was wollen wir als Team nach außen und innen in Bezug auf unsere Haltung zu Antisemitismus klar machen?“
- „Was ist uns im Umgang mit Antisemitismus in unserer Arbeit wichtig?“

Die Antworten werden auf einem Flipchart gesammelt.

Beispiele:

- klare Haltung zeigen
- Betroffene unterstützen
- Verantwortung übernehmen
- Eingreifen bei antisemitischen Äußerungen
- Wissen erweitern
- Vielfalt stärken

2. Gemeinsames Formulieren eines Statements:

Aus den gesammelten Stichworten wird gemeinsam ein kurzer Text (2 – 5 Sätze) entwickelt, der die Haltung des Teams zusammenfasst. Beispiel für ein mögliches Statement:

„In unserer Einrichtung ist kein Platz für Antisemitismus. Wir setzen uns aktiv dafür ein, jüdisches Leben sichtbar zu machen, Betroffene zu unterstützen und antisemitischen Äußerungen entschieden zu widersprechen. Dafür bilden wir uns weiter, bleiben im Gespräch und übernehmen Verantwortung.“

3. Reflexion & Weiterdenken:

Fragen für den Austausch:

- Finden sich alle im Team in diesem Statement wieder?
- Was möchten wir konkret im Alltag umsetzen, damit es nicht nur Worte bleiben?
- Wo können wir das Statement sichtbar machen (z. B. Website, Hausordnung, Aushang, Organisationshandbuch, als Teil des Verhaltenskodex für Mitarbeitende)?

Ablauf in einem Team mit vielen Teammitgliedern

1. in Kleingruppen Stichworte und Formulierungen für das Statement sammeln
2. im Plenum gemeinsam zu einem kurzen Statement zusammenfügen

Hinweise für die Moderation

- Achtet darauf, dass alle Stimmen gehört werden.
- Ermutigt zu einer ehrlichen Diskussion über Herausforderungen.
- Das Statement muss nicht perfekt sein – es darf sich weiterentwickeln.
- Es kann sinnvoll sein, das Statement in einer späteren Teamsitzung nochmal zu überarbeiten oder zu ergänzen.

Weitere Materialien und die Publikation
Antisemitismuskritische Jugendarbeit
stehen kostenfrei zum Download unter
www.jukus.at/vorlagen zur Verfügung.



— Hosted by JUKUS —