

in Zukunft:
Jugendarbeit antisemitismuskritisch,
rassismuskritisch und empowernd

**AMADEU
ANTONIO
STIFTUNG**



Sens
Verantwortungsbewusstsein
Fol
identifiz

in Zukunft:

**Jugendarbeit antisemitismuskritisch,
rassismuskritisch und empowernd.**

Herausgeber:
Amadeu Antonio Stiftung
Novalisstraße 12
10115 Berlin
Telefon + 49 (0)30. 240 886 10
info@amadeu-antonio-stiftung.de
www.amadeu-antonio-stiftung.de

Autorinnen: Golschan Ahmad Haschemi, Rosa Fava, Kiana Ghaffarizad, Berivan Köroğlu

Redaktion und Lektorat: Britta Kollberg, Nils Zimmer

Fotos, sofern nicht anders angegeben: Alma Lauer

Gestaltung:  Design/wigwam

Druck: Druckzone, Cottbus

Gedruckt auf Envirotop Recycling 100 % Altpapier

Amadeu Antonio Stiftung, 2019

Die Veröffentlichungen stellen keine Meinungsäußerung des BMFSFJ oder des BAFzA dar. Für inhaltliche Aussagen tragen die Autor*innen die Verantwortung.

Gefördert vom

im Rahmen des Bundesprogramms



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Demokratie **leben!**



Landesstelle
für Gleichbehandlung –
gegen Diskriminierung

be  **Berlin**

Senatsverwaltung
für Justiz, Verbraucherschutz
und Antidiskriminierung



Hannover

Fachbereich Jugend und Familie
Bereich Kinder- und Jugendarbeit

Inhalt

04 Vorwort

06 Statt einer Einleitung – die FAQs antisemitismus- und rassismuskritischer Jugendarbeit

06 1. Was genau meint Rassismuskritik?

07 2. Was heißt Kulturalisierung?

10 3. Was ist Antisemitismuskritik, und warum gehört sie nicht zur Rassismuskritik?

12 4. Warum soll Antisemitismus rassismuskritisch und Rassismus antisemitismuskritisch bearbeitet werden?

14 5. Was ist unter Empowerment zu verstehen?

16 6. Warum Erwachsenenbildung und nicht Arbeit mit den Jugendlichen selbst?

17 7. Was bedeutet Antisemitismus- und Rassismuskritik als Querschnittsthema der Jugendarbeit?

19 8. Fehlt da nicht was, der »muslimische Antisemitismus«?

22 in Zukunft: Jugendarbeit antisemitismuskritisch, rassismuskritisch und empowernd. Das Poster

25 Eine Zukunftswerkstatt als Instrument der Organisationsentwicklung

27 Aus der Werkstatt – Ermutigungen für den Weg

29 Die ju:an-Praxisstelle antisemitismus- und rassismuskritische Jugendarbeit

30 Zum Weiterlesen und -hören

Vorwort



Wir leben in einer Zeit, in der Antisemitismus und Rassismus heiß umkämpfte Themen sind. Das sind sie zum einen, weil beides sehr viel stärker wahrgenommen wird als in den Jahrzehnten zuvor und damit auch heftiger problematisiert wird. Zum anderen sind Antisemitismus und Rassismus als Begriffe zum Werkzeug politischer Auseinandersetzung geworden. Deshalb ist es umso wichtiger und schwieriger, in diesem Themenfeld gute Projektarbeit zu machen.

In Deutschland war es über Jahrzehnte sehr schwer, Antisemitismus und Rassismus überhaupt als Problem zu benennen. Das lag an der immensen Abwehr innerhalb der Gesellschaft. Im Land der Shoa wollte ein Großteil der Gesellschaft, nämlich genau jene Mehrheit, die an der Shoa beteiligt war oder von ihr profitierte, nicht mit Schuldgefühlen behelligt werden. Diese Abwehr zieht sich bis heute. Zwar gab es ab dem Ende der 1960er Jahre einen kulturellen Wandel hin zu mehr Offenheit diesem Thema gegenüber, doch Abwehr ist immer noch eine starke Konstante. Besonders bei Antisemitismus halten sich die Stereotype und entwickeln sich mit der Gesellschaft mit. Das liegt an der Besonderheit des Antisemitismus, der zwar Juden meint und sie zum Ziel hat, aber eben auch eine wahnhaftige Gesellschaftstheorie darstellt, die auf Verschwörungsdenken beruht.

Wir sind heute in der Lage, das Ausmaß von Antisemitismus und Rassismus zu benennen, weil die zivile Gesellschaft stärker geworden ist. Die Entwicklung in Deutschland und Europa hat gezeigt, dass es möglich ist, Einwanderung, Vielfalt und die Werte der Demokratie miteinander zu verbinden. Wir haben heute eine kritische Öffentlichkeit und viele Projekte, die an den Problemen der Gesellschaft arbeiten. Durch sie entsteht Problembewusstsein. Und sie sind es auch, die an der Lösung oder Verbesserung der Probleme arbeiten. Doch je offener, globaler die Gesellschaften werden, so scheint es, umso aggressiver wird der Antisemitismus zu einer gängigen Welterklärungsformel. Beim Rassismus ist es ähnlich. Je diverser die Gesellschaften werden, desto präsenter wird der Rassismus. Doch das Problem war früher keineswegs kleiner, nur weil darüber nicht gesprochen wurde. Im Gegenteil, die Verleugnung ließ und lässt es immer weiter wachsen.

Um Antisemitismus und Rassismus zu bekämpfen, braucht es unterschiedliche und gleiche Ansätze. Gleich ist, Diskriminierung und Hass auf jene zu ächten, die Minderheiten angehören. Das muss für alle Menschen gelten und für alle Minderheiten. Also für jene, die von Rassismus betroffen sind, und jene, die von Antisemitismus betroffen sind. Hass auf diese Minderheiten, selbst wenn sie nicht anwesend sind, ist in keinem Fall zu tolerieren. Was Antisemitismus und Rassismus aber unterscheidet, ist, dass der Antisemitismus ein starker, tief in das Gedächtnis der europäischen Kultur eingepprägter Code ist, der alles Schlechte auf Juden projiziert und für jedes komplizierte Problem einen jüdischen Schuldigen erfindet. Dieses Muster zeigt sich bei sehr vielen Menschen in sehr unterschiedlichen Formen und ist äußerst hartnäckig, manchmal sogar eine Obsession. An allem sind »die Juden« schuld oder stellvertretend Israel – das ist leider in allen

Gesellschaftsgruppen, egal welcher Herkunft oder welchen Geschlechts, sehr weit verbreitet. Auf andere Weise ebenso verbreitet ist der Rassismus, der die Ungleichwertigkeit von Menschen behauptet und Hierarchien unter Gruppen herstellt. Dies geschieht nicht nur gezielt und beabsichtigt, sondern oft auch unbewusst und automatisch – tradiert eben und als eine Art »Kulturtechnik« erlernt.

Sich ausgerechnet in der Jugendarbeit diesem schwierigen Feld zuzuwenden und praktische Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen ist das Ziel des Projektes ju:an – rassismus- und antisemitismuskritische Jugendarbeit. Ein differenzierter, fachkundiger und dennoch verständlicher Umgang mit dem Thema ist wichtig. Das Team von ju:an bietet dazu Beratung, Begleitung, Trainings und viel Empowerment für Menschen in der Jugendarbeit an. Gerade in Anbetracht der dramatisch ansteigenden Zahl von Straftaten im Bereich Antisemitismus kann und muss die Jugendarbeit hier präventiv handeln. Der Anschlag von Halle hat gezeigt, wie wichtig es ist, Antisemitismus und Rassismus zusammenzudenken. Rechtsextreme benutzen beides für ihr menschenfeindliches Weltbild. Das aber gilt auch für andere Ideologien, die sich auf Ungleichwertigkeit begründen, wie der politische Islam, und Antisemitismus für ihre Rechtfertigung nutzen.

Es ist eine deutsche Lebenslüge, dass der Antisemitismus nach dem Menschheitsverbrechen der Shoa aufgearbeitet und damit verschwunden sei. Diese Aufarbeitung hat es nicht bis tief in die Denkmuster der Deutschen geschafft. Sie hat im besten Fall für eine Ächtung eines offenen Antisemitismus gereicht. In Ostdeutschland hat nicht einmal dies stattgefunden. Es ist also Zeit, sich diesem Problem wieder zuzuwenden und dabei keinen Unterschied zu machen, ob antisemitische Haltungen und Äußerungen von Menschen mit oder ohne deutsche Familiengeschichte kommen. Alle, die in diesem Land leben, müssen sich gleichermaßen mit Antisemitismus und mit Rassismus auseinandersetzen. Die Arbeit von ju:an zeigt, wie es geht.

Anetta Kahane

Vorsitzende der Amadeu Antonio Stiftung

Statt einer Einleitung – die FAQs antisemitismus- und rassismuskritischer Jugendarbeit

Ziel der ju:an-Praxisstelle der Amadeu Antonio Stiftung ist es, Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit dabei zu unterstützen, sich zu antisemitismus- und rassismuskritischen Orten zu entwickeln. Das Schaubild »in Zukunft: Jugendarbeit antisemitismuskritisch, rassismuskritisch und empowernd« auf Seite 22 verdeutlicht, dass und wie diese Vision am besten durch eine prozessorientierte Organisationsentwicklung zu verwirklichen ist. Es zeigt die verschiedenen Wirkungsfelder, die für einen nachhaltigen Wandel auf dem Weg zum Abbau rassistischer und antisemitischer Diskriminierung in der Jugendarbeit besonders wichtig sind: In den Bereichen **Organisation** (Freizeiteinrichtung, Träger, Verwaltung), **Personal** und **Jugendarbeit** sind Punkte angegeben, die als kleinere und größere Schritte Veränderungsprozesse in Gang bringen.

Diese Handreichung entfaltet anhand zentraler Begriffe, Erfahrungsbeispiele und Handlungsempfehlungen, wie dies funktionieren kann – und warum es sich lohnt. Dafür zuallererst ein Blick auf die Worte, mit denen wir täglich umgehen.

1. Was genau meint Rassismuskritik?

Warum nicht einfach »antirassistische Jugendarbeit«? Hinter dieser Bezeichnung steckt die Vorstellung, dass es einen Ort jenseits von Rassismus gebe, von dem aus wir ihn dann bekämpfen könnten. Doch einen solchen Ort gibt es nicht, und es ist wichtig, sich dies in der pädagogischen Arbeit bewusst zu machen. Rassismus ist nicht die skandalöse Ausnahmeerscheinung, als die er oft verstanden wird: eine Frage mangelnder Aufklärung oder ein Phänomen des Rechtspopulismus und Rechtsextremismus. Rassismus ist ein historisch gewachsenes Machtverhältnis, das sich tief in gesellschaftliche Strukturen, wie auch das Bildungssystem, eingeschrieben hat und ebenso tief unser Bewusstsein prägt. Rassismus ist

weiter eine Ideologie, mit deren Hilfe kollektive Zugehörigkeiten oder körperliche Merkmale von Menschen mit meist negativen, manchmal aber auch mit positiven Eigenschaften verbunden werden, um sie von der eigenen Gruppe abzugrenzen. So werden Abwertung, Ausgrenzung und das Erschweren oder Verwehren gesellschaftlicher Teilhabe gerechtfertigt. Damit verbundene Denkmuster ziehen sich als Alltagspraxis durch alle Institutionen und Handlungsfelder unserer Gesellschaft.

Rassismus hat vielfach nichts mit den eigenen Absichten zu tun, daher kann man sich rassistisch verhalten, ohne es zu wollen. Er beginnt da, wo Institutionen, Gesetze, Normen, wo unsere Alltagssprache zwischen einem feststehenden »deutschen Wir« und einem feststehenden »Anderen« unterscheidet und wo der »Wir«-Gruppe automatisch mehr gesellschaftliche Anerkennung und Teilhabemöglichkeiten zugestanden wird, während den »Anderen« grundlegende Rechte verweigert bleiben. Für People of Color, Schwarze Menschen, Sint*izze und Rom*nja, Geflüchtete, Migrant*innen und alle, die nicht dem Bild eines*einer »Normdeutschen« entsprechen, bildet Rassismus eine Alltagserfahrung, die ihr Leben auf vielerlei Weise prägt und beeinträchtigt.

Rassismuskritik bedeutet: zu akzeptieren, dass Rassismus mit dieser Struktur und zugleich immer auch etwas mit einem selbst zu tun hat. Wir verwenden daher den Ausdruck »rassismuskritische Jugendarbeit«, um deutlich zu machen, dass auch die Jugendarbeit verstrickt ist in z.T. unsichtbare rassistische Machtverhältnisse – und dass wir dazu beitragen wollen, die eigenen Involvierungen (etwa persönliche Selbstverständnisse, Handlungsweisen oder institutionelle Abläufe) zu erkennen, zu benennen und soweit möglich aufzulösen. Mit Rassismuskritik beschreiben wir also erstens eine reflexive Haltung und zweitens eine Praxis, mit der wir gemeinsam nach alternativen Selbstverständnissen und Handlungsformen suchen, die weniger von Rassismus bestimmt werden.

Aus der Praxis

Ein Träger der Jugendarbeit stellte der Praxisstelle eine Workshopanfrage zum Thema »interkulturelle Konflikte« und begründete dies mit »Konflikten zwischen Jugendlichen«. Auf Nachfrage beschrieb er die Jugendlichen mit Begriffen wie »muslimisch«, »mit Migrationshintergrund«, »kurdisch«, »arabisch« und »türkisch«, ohne einen differenzierten, konkreten Bezug auf die Besucher*innen seiner Einrichtung. Im Gespräch gewannen wir den Eindruck, dass ein Workshop zum Thema »Kulturalisierung« für den Träger ein guter erster Schritt wäre. Der Träger zeigte sich offen für den Perspektivwechsel mit dem Ziel, sich zunächst mit dem eigenen Blick auf die Jugendlichen zu befassen, der stark von Medien und von teils veralteter Fachliteratur geprägt war. In der Feedbackrunde äußerten sich viele Teilnehmer*innen erfreut darüber, auf die »Kulturbrille« hingewiesen worden zu sein, mit der sie sich selbst nicht wohlfühlen. Vielfach sprechen pädagogische Fachkräfte über Jugendliche und bewerten sie, indem sie ihnen stereotype Eigenschaften einer (vermeintlichen) Kultur zuschreiben, ohne ihre Individualität und ihre vielfältigen Zugehörigkeiten wahrzunehmen. Dieser rassistische Mechanismus der Kulturalisierung ist vielen nicht bekannt, er gilt im Gegenteil sogar oft als Beachtung und Wertschätzung kultureller Differenz.

»Bezogen auf das türkische Alphabet ist es eine Realität seit den 50ern, dass es diese Buchstaben in Deutschland gibt. Und warum weiß man das 2019 nicht, dass es ein yumuşak g [ğ] gibt oder dass das z wie [see] ausgesprochen wird, sodass Nicht-Türkischsprachler*innen bestimmte Namen immer noch nicht korrekt aussprechen können. Und das passiert nicht nur in sozialen Situationen, sondern auch auf der Arbeitsstelle. Das ist jetzt mal aus einer türkischen Perspektive gesprochen.«

2. Was heißt Kulturalisierung?

Viele Menschen denken, dass es Rassismus doch gar nicht mehr gebe, weil man nicht von »Rassen« spricht oder selten hört, dass direkt die Höherwertigkeit der eigenen Nation oder die Minderwertigkeit anderer Gruppen behauptet wird, außer »am rechten Rand« der Gesellschaft. Das liegt genau daran, dass das Sprechen über Kultur die rassistische Sprache ersetzt hat. Ein offen rassistisches Denken, das die Menschen nach biologischen Kriterien in »Rassen« einteilt und Hierarchien zwischen ihnen aufstellt, war in Deutschland nach dem Zweiten Weltkrieg verpönt. Stattdessen gewann der Begriff der »Kulturen« oder »Kulturkreise« an Bedeutung, um grundlegende Unterscheidungen zu treffen. Allerdings wird nicht mehr eine Höher- oder Minderwertigkeit behauptet, sondern die Eigenart und Gleichwertigkeit jeder Kultur. Damit die Kulturen erhalten bleiben, darf es gemäß dieser Vorstellung nicht zur »Gleichmacherei« kommen. Die einzelnen Menschen werden weiterhin primär als Angehörige ihrer Kultur

verstanden, das Individuum tritt dahinter zurück. Die Kultur wird dabei oft wie ein Programm verstanden, das das Denken und Handeln der Menschen bestimmen würde und keinen Platz für andere Gedanken lasse. Die Ablehnung bestimmter Gruppen wird damit begründet, dass »ihre Kultur« anders sei als die eigene und nicht »zu uns« passe. Aktuell steht der Islam als Religion und Kultur im Zentrum von Ablehnung und Hass, aber auch in Bezug auf Sint*izze und Rom*nja wird sehr viel von »ihrer besonderen Kultur«, die »uns« fremd sei, gesprochen. Wenn etwa Jugendliche aus eingewanderten Familien oder Schwarze Jugendliche Probleme haben oder auch verursachen, wird dies schnell mit »ihrer Kultur« erklärt. »Das ist bei denen so«, heißt es oft im pädagogischen Alltag und meint die Familien der Jugendlichen und gleich die ganze Bevölkerungsgruppe mit.



Wir sprechen davon, dass auch soziale oder politische Probleme kulturalisiert werden, wenn man nach anderen Ursachen, die mit den gesellschaftlichen Verhältnissen hier zu tun haben, gar nicht mehr sucht. Oft wird »die andere Kultur« als noch nicht modernisiert beschrieben und die »eigene Kultur« im Kontrast dazu als frei und fortschrittlich dargestellt. Beispielsweise wird vielen eingewanderten Menschen ein besonderer Familiensinn zugesprochen, der einer echten Individualisierung im Wege stehe. Oft sind aber der Zusammenhalt in der Familie und enge Bindungen zwischen Familien gleicher Herkunft im Gegenteil selbst ein Effekt der Migrationssituation: Neue Netzwerke müssen erst erschlossen werden, aufgrund staatlicher Restriktionen oder von institutionellem Rassismus sind viele Menschen häufig von Arbeit und höherer Bildung ausgeschlossen, bekommen ohne Sicherheiten keinen Kredit usw. So wird die Familie zur wichtigsten Ressource.

Differenzen oder auch die Identifikation Jugendlicher mit kulturellen Umgangsformen, die nicht von der Mehrheitsgesellschaft geteilt werden, sollen nicht bestritten werden. Es geht aber darum, die Jugendlichen in ihrer konkreten Situation und ihren tatsächlichen lebensweltlichen Erfahrungen zu sehen. Dies ist auch deshalb wichtig, weil lange Zeit in Pädagogik und Sozialer Arbeit das Konzept der »interkulturellen Kompetenzen« bestimmend war und in Seminaren viel über »interkulturelle Konflikte« und ihre Überwindung gesprochen wurde – ohne soziale, ökonomische oder politische Aspekte einzubeziehen.

Aus der Praxis

Ein Träger wünschte sich einen Workshop zu Antisemitismus und Nahostkonflikt und schlug vor, ein Fallbeispiel aus der eigenen Praxis zu bearbeiten: In einem Projekt zur Salafismus-Prävention war ein Film mit Jugendlichen gedreht worden, und dabei hatte ein junger Mann sich in den palästinensischen Farben bemalt und einen Kettenanhänger mit der Silhouette eines Palästina ohne Israel getragen. Dies war den Verantwortlichen aber entgangen. Am Ende wurde der Film nicht veröffentlicht, denn: Es herrschte Einigkeit darüber, dass der Umriss des historischen britischen Mandatsgebiets Palästina die Existenz Israels negiert und auch als Aufforderung gelesen werden kann, Israel zu zerstören.

Wir eröffneten den Workshop mit einer Einheit, in der die teilnehmenden Pädagog*innen ihre eigenen Bezüge, ihr Wissen und ihre Emotionen zum Nahostkonflikt reflektieren und je nach Bedürfnis zur Sprache bringen konnten. Im Input zeigten wir auf, wie vielfältig der israelbezogene Antisemitismus auftreten kann und wie häufig falsche Landkarten zum Beispiel im Internet kursieren, bei linken wie rechten politischen Akteur*innen, auf inländischen wie ausländischen Portalen. Der Kettenanhänger drückt also gar nicht die Sichtweise einer bestimmten Gruppe aus. Die Teilnehmer*innen des Workshops arbeiteten zum größten Teil mit Jugendlichen aus palästinensisch-libanesischen Familien, einzelne Teams mit Jugendlichen anderer Familienherkunft. In der Diskussion zeigte sich, dass sie der Frage der Herkunft oder einer islamischen Religionszugehörigkeit keine große Relevanz zumaßen. Im Gegenteil: Viele arbeiteten mit Jugendlichen in extrem prekären Lebenslagen tagtäglich zu sehr schwierigen und persönlichen Problemen wie Streit in der Familie, Sexualität oder Kriminalität, und sie fühlten sich dabei professionell, handlungssicher und machten nicht »den Islam« oder die Familienherkunft verantwortlich. Genauso unaufgeregt tauschten sie sich nun, ohne zu kulturalisieren, über ihre Erfahrungen und guten Ansätze im Kontext des israelbezogenen Antisemitismus aus. Es interessierte sie vor allem: Warum hat niemand den Kettenanhänger gesehen und seine Bedeutung erkannt? Hat jemand ihn gesehen, hatte aber Scheu vor einer Auseinandersetzung? Kann ich eigentlich selbst formulieren, warum die Silhouette eines Palästina ohne Israel ein Problem darstellt? Wie kann ich dies ausgehend von meiner eigenen Haltung den Jugendlichen vermitteln? Wo fühle ich mich unsicher, und welche Unterstützung wünsche ich mir? Der Workshop zeigte, wie der Blick auf die eigene professionelle und gesellschaftliche Verortung und Praxis hilft, auch vielschichtige Themen handlungssicher zu bearbeiten.

»Ich habe gemerkt bei dem Podiumsgespräch, dass mich total motiviert hat zu hören, was positive Ergebnisse sind, wenn man Kindern und Jugendlichen den Raum gibt, auch Dinge selber zu entscheiden, oder wenn man dafür sorgt, dass bestimmte Verletzungen weniger passieren. Ich glaube, manchmal geht es gar nicht darum, dass man besonders aktiv etwas ganz anders macht, sondern bestimmte Dinge nicht mehr tut. Also dass bestimmte Äußerungen nicht mehr fallen ist schon unglaublich viel wert. Denn dann tritt Wohlfühlen ein – wenn bestimmte Verletzungen nicht immer wieder passieren. Ich glaube, das ist etwas, was wir erreichen können mit sehr kleinen Sachen, und das total viel ist. Anerkennung und Wertschätzung.«

3. Was ist Antisemitismuskritik, und warum gehört sie nicht zur Rassismuskritik?

Wenn wir uns mit Antisemitismus auseinandersetzen, also damit, wie er entstanden ist, funktioniert und sich auf Gesellschaft und Betroffene auswirkt, so stoßen wir – bei allen Ähnlichkeiten und Verbindungen – im Vergleich zu Rassismus zum Teil auf grundlegende Unterschiede. Noch stärker als in Bezug auf Rassismus hat die nicht-jüdische Mehrheitsgesellschaft verschiedene Strategien entwickelt, die es ihr ermöglichen, die eigenen Verstrickungen abzuwehren und insbesondere die Nachwirkungen des Nationalsozialismus und des Holocaust zu negieren. So wird Antisemitismus vornehmlich als ein rechtsextrems Phänomen thematisiert, als Phänomen der deutschen Vergangenheit oder als Problem, das durch Einwanderung nach Deutschland gebracht wurde. Zu den grundlegenden Merkmalen antisemitischer Bilder und Denkmuster gehört, dass die Juden*Jüdinnen als eine Gruppe dargestellt werden, die besondere Macht habe und die Wirtschaft, Medien und Politik beeinflusse oder sogar steuere – zum Schaden anderer nationaler oder religiöser Gemeinschaften. Antisemitismus versteht sich oft als Gesellschaftskritik, als Kritik von Kapitalismus und Herrschaft, oder auch speziell als Kritik israelischer Politik im Nahostkonflikt. Er trifft aber letztendlich immer Juden*Jüdinnen, die als Personifizierung des Bösen und ungerechter gesellschaftlicher Verhältnisse, als Sündenbock gesehen werden.



Die Stigmatisierung und gesellschaftliche Ausgrenzung von Juden*Jüdinnen, ihre Verfolgung und Vernichtung stellt eine jahrhundertlang andauernde Praxis dar, deren Triebkräfte nach 1945 nicht schlagartig verschwanden. Im Gegenteil, es kam der sekundäre Antisemitismus hinzu: Die

Die Stigmatisierung und gesellschaftliche Ausgrenzung von Juden*Jüdinnen, ihre Verfolgung und Vernichtung stellt eine jahrhundertlang andauernde Praxis dar, deren Triebkräfte nach 1945 nicht schlagartig verschwanden. Im Gegenteil, es kam der sekundäre Antisemitismus hinzu: Die

Die Stigmatisierung und gesellschaftliche Ausgrenzung von Juden*Jüdinnen, ihre Verfolgung und Vernichtung stellt eine jahrhundertlang andauernde Praxis dar, deren Triebkräfte nach 1945 nicht schlagartig verschwanden. Im Gegenteil, es kam der sekundäre Antisemitismus hinzu: Die

»Verarbeitung« von Schuld und Scham als Groll, als Ressentiment gegen »die Juden«, deren Präsenz einen an die Verbrechen erinnert. So müssen wir uns auch in Bezug auf Antisemitismus eingestehen: Es gibt keinen gesellschaftlichen Raum, der sich komplett frei von Antisemitismus wähen könnte, auch nicht die Jugendarbeit.

Ähnlich wie bei Rassismuskritik sprechen wir bei Antisemitismuskritik einerseits von einer reflexiven Haltung, die es ermöglicht, auf Spurensuche nach den oft unbewussten Verstrickungen unserer eigenen Person und unserer Profession in antisemitische Verhältnisse zu gehen. Andererseits benennen wir damit eine Praxis, die konsequent auf den Abbau von antisemitischen Denk- und Handlungsmustern hinwirkt. Eine antisemitismuskritische Haltung in der Jugendarbeit einzunehmen bedeutet, antisemitischen Haltungen und Handlungen entschieden



entgegenzutreten. Zum Beispiel, sich kritisch damit auseinanderzusetzen, wo und wie christlich (oder säkular) geprägte Traditionen in der Sozialen Arbeit dominieren und andere Lebensentwürfe zur Seite drängen. Es bedeutet aufzuspüren, wo und warum jüdisches Leben unsichtbar gemacht wird. Allzu oft erzählen uns Jugendarbeiter*innen, sie hätten noch nie daran gedacht, dass jüdische Jugendliche in ihren Gruppen sein könnten. Die wenigsten Nicht-Juden*Jüdinnen wissen, wann wichtige jüdische Feiertage sind.

Und vor allen Dingen bedeutet Antisemitismuskritik, sich immer wieder selbst zu eigenen verdeckten Ressentiments und verinnerlichten Vorurteilen, Stereotypen und Bildern zu befragen. Dazu gehört auch die »Umwegkommunikation«, weil direkt antijüdische Äußerungen (noch) verpönt sind: Das hochemotionale Sprechen über Fehler Israels oder über eine vermeintlich übertriebene Gedenkkultur und zunehmend auch Verschwörungstheorien zur Erklärung gesellschaftlicher Verhältnisse.

Aus der Praxis

Eine Freizeiteinrichtung schmückt im Winter gemeinsam mit den anwesenden Kindern die Wände ihres Aufenthaltsraums mit selbstgemalten Weihnachtsbäumen. Eine jüdische Erzieherin malt einen Chanukka-Leuchter und fügt ihn hinzu. Vor den Augen der Kinder nimmt ihr Kollege den Leuchter ab und sagt: »Wir sind eine säkulare Einrichtung, ohne religiöse Symbole.« Als sie anderen Kolleg*innen davon erzählt, gibt es nur eine Kollegin, die ihre Kritik teilt und sich auf ihre Seite stellt.

In diesem Vorfall zeigt sich eine allgemeine Erfahrung: In einer sich säkular verstehenden Einrichtung werden ein christliches Fest bzw. damit verbundene Bräuche praktiziert und den Kindern nahegebracht. Dies wird jedoch als etwas Neutrales verstanden. Sehr heftig reagiert der Mitarbeiter auf einen ihm fremden und als religiös wahrgenommenen Brauch. Er sieht sich in der Position, als Mehrheitsangehöriger einen Standard zu setzen. Er behandelt die Kollegin nicht auf Augenhöhe und fragt nicht danach, wie sie den Chanukka-Leuchter versteht, oder erklärt, warum ein Weihnachtsbaum kein religiöses Symbol darstelle. Die beiden Teilnehmer*innen fühlten sich in unserem Workshop darin bestärkt, diesen Vorfall zu besprechen und ihrer Enttäuschung über die Nichtreaktionen Ausdruck zu verleihen. Dies verstanden die anderen Teilnehmer*innen als Appell, sich auch mit dem unauffälligen und nicht gewaltförmigen Antisemitismus mehr auseinanderzusetzen.

4. Warum soll Antisemitismus rassistisch und Rassismus antisemitismuskritisch bearbeitet werden?

Antisemitismus und Rassismus werden in der Regel getrennt voneinander behandelt. Grundsätzlich ist das auch berechtigt. Denn trotz Parallelen und geschichtlicher Verschränkungen unterscheiden sich Antisemitismus und Rassismus in ihren aktuellen Ausprägungen und ihren diskriminierenden Effekten für Betroffene. Um ihre jeweiligen Spezifika zu erkennen, müssen wir uns also beiden Ungleichheitsphänomenen gesondert zuwenden.

Warum tauchen bei ju:an dann doch beide Themen auf? Grund dafür ist die Erfahrung, dass Antisemitismus und Rassismus oft gegeneinander ausgespielt werden. Dies passiert zum Beispiel dann, wenn die gesamtgesellschaftliche Verbreitung antisemitischer Denk- und Handlungsweisen konsequent ignoriert und diese pauschal und allein (vermeintlich) migrantischen oder muslimischen Menschen zugeschrieben werden. Einer rassistischen Logik folgend, werden beim Sprechen über Antisemitismus vor allem (vermeintliche) Muslim*innen als »Andere« konstruiert, die fremd und (besonders) antisemitisch seien. Dies geht oft mit einem positiven deutschen Selbstbild einher, das sich auf das angeblich erfolgreiche »Lernen aus der Geschichte« und eine Überwindung des Nationalsozialismus bezieht. Diesen Lernprozess hätten Menschen anderer Herkunft – auch wenn sie oder ihre Eltern bereits in Deutschland geboren wurden – nicht vollzogen. Sie seien daher, so die Vorstellung, kollektiv im Antisemitismus befangen. Je nach Theorie sei Antisemitismus ein fester Bestandteil des Islam, und/oder die Menschen seien durch ihre Herkunft davon geprägt. Eine solche Auslagerung an »Andere« und die Kulturalisierung von Jugendlichen islamischer Zugehörigkeit oder mit einer Herkunft aus israelfeindlichen Staaten ist das Gegenteil einer individuell orientierten Pädagogik und muss in der Jugendarbeit oft auch mühsam verlernt werden.



Es gibt jedoch ebenfalls den umgekehrten Effekt: Teilweise werden antisemitische Handlungen vor allem von Jugendlichen aus palästinensischen bzw. libanesischen Familien nicht als solche erkannt. Sie werden vielfach als verständliche Feindschaft gegen Israel verharmlost, weil die Familie vor Kriegshandlungen geflohen ist bzw. vertrieben wurde – vielleicht auch wegen eigener Ressentiments, die man mit einer scheinbaren Solidarität kaschiert. Hier gilt es jedoch genauso, die Jugendlichen individuell ernst zu nehmen und nicht zu kulturalisieren. Wie bei allen Jugendlichen spielt die politische Orientierung der Familien eine große Rolle dafür, wie eigene und kollektive Erfahrungen interpretiert und verarbeitet werden.

Ein gegenseitiges Ausspielen passiert auch immer dann, wenn antisemitische Äußerungen als rassismuskritisch dargeboten werden. Zum Beispiel, wenn unter dem Deckmantel einer menschenrechtlichen Haltung Israels Politik anhand antisemitischer Stereotypen und Erzählungen »interpretiert« wird. Leider passiert dies auch in vielen antirassistischen Bewegungen und bei Menschen mit gesellschaftskritischen Haltungen. Wir denken also Antisemitismus und Rassismus zusammen und zeigen Solidarität mit allen Betroffenen von rassistischer und antisemitischer Gewalt. Wir thematisieren beide Ungleichheitsideologien und -verhältnisse, wir setzen sie jedoch nicht gleich oder gewichten sie.

Aus der Praxis

In der Vorstellungsrunde eines Workshops zu Antisemitismus erzählte ein Teilnehmer, dass er demnächst als Schulsozialarbeiter an einer Schule mit „hohem muslimischen Anteil“ anfangen und sich daher „fit machen“ wolle zum Thema Antisemitismus. Es stellte sich heraus, dass er die Schüler*innen noch nie getroffen hatte. Gleichzeitig traf er, obwohl er sich sehr engagiert gegen Antisemitismus zeigte, selbst wenig sensible Aussagen wie: „Ich muss jetzt auch mal sagen, ich bin nicht proisraelisch“.

Dieses Beispiel macht deutlich, dass es zum deutschen Selbstverständnis gehört, sich nicht als antisemitisch zu verstehen. Antisemitismus wird dabei quasi selbstverständlich bei Muslim*innen verortet. Das Selbstbild wird durch ein negatives Bild von „Anderen“, an die das Böse ausgelagert wird, reingehalten. Dies ist ein rassistischer Mechanismus. Ganz typisch ist in diesem Fall zugleich die folgende enge Koppelung: Ohne Anlass kommt der Teilnehmer beim Sprechen über Antisemitismus und Juden*Jüdinnen auf Israel zu sprechen, um zu betonen, dass er dem Land gegenüber kritisch eingestellt sei. Dies zeigt, dass es sich bei der verbreiteten „Israelkritik“ vielfach um einen unbewussten Ersatz für negative Einstellungen gegenüber Juden*Jüdinnen handeln kann, die in eine anerkannte Form gebracht werden.

In unseren Fortbildungen thematisieren wir Antisemitismus als Phänomen, das überall vorkommt, machen auf den verbreiteten Mechanismus der rassistischen Auslagerung aufmerksam und vermitteln, dass auch Antisemitismus unter Menschen mit Rassismuserfahrungen „trotzdem“ Antisemitismus ist.





5. Was ist unter Empowerment zu verstehen?

Empowerment ist in den vergangenen Jahren zu einem Modewort geworden. Plötzlich wird alles Mögliche als empowernd bezeichnet – schon lange nicht mehr nur Angebote der Sozialen Arbeit, die darauf abzielen, die Autonomie von Menschen zu stärken, sodass sie ihr Leben selbstbestimmt gestalten können. Dies führt dazu, dass die Idee des Empowerment ihren politischen Charakter verliert. Dabei ist Empowerment ursprünglich eng verknüpft mit verschiedenen sozialen Bewegungen und politischen Kämpfen. Eine maßgebliche Rolle in der Entwicklung von Empowerment-Ansätzen spielten die Schwarzen Bürger*innenrechtsbewegungen in den USA, die Befreiungskämpfe in den von Westeuropa kolonialisierten Ländern und die Widerstandskämpfe von Migrant*innen in Deutschland in den 1960er/70er Jahren. Empowerment aus einer Schwarzen und People of Color-Perspektive ist ein machtkritischer Ansatz, ein politisches Instrument und eine Lebenspraxis zur Selbststärkung und Selbstermächtigung marginalisierter Gruppen gegen diskriminierende Strukturen und Praxen in einer *weißen*¹ christlich geprägten Mehrheitsgesellschaft.

¹ Es hat sich vielfach eingebürgert, das Adjektiv »schwarz« großzuschreiben, wenn man etwa von Schwarzen Jugendlichen spricht, um deutlich zu machen: Es geht um einen politischen Begriff, nicht um eine Hautfarbe. Im Gegensatz dazu soll »weiß« nicht großgeschrieben werden, weil dies der dominanten Gruppe noch mehr Aufmerksamkeit geben würde. Um auch hier zu kennzeichnen, dass es nicht um Farbe geht, wird weiß stattdessen kursiv geschrieben.

Empowerment-Konzepte widersetzen sich dem Defizitblick auf Schwarze Menschen, People of Color, Sint*izze und Rom*nja und Juden*Jüdinnen. Stattdessen liegt das Augenmerk darauf, sich kollektiv der eigenen Handlungsmächtigkeit (wieder) bewusst zu werden und aktiv gesellschaftspolitische Veränderungen (mit) anzustoßen. Genau das verstehen wir als Praxisstelle unter Empowerment. In den letzten zwei Jahrzehnten haben Aktivist*innen und Bildungstrainer*innen of Color zahlreiche Empowerment-Trainings entwickelt. Auch die Praxisstelle richtet regelmäßig solche Trainings aus. Zusammen mit Jugendlichen, jungen Menschen sowie Fachkräften und Multiplikator*innen mit Rassismus- und Antisemitismuserfahrungen beschäftigten wir uns dabei in geschützten Räumen mit der Funktion und der Wirkung von Rassismus und Antisemitismus auf uns selbst und auf die Gesellschaft. Wir machen uns unserer Stärken bewusst und entwickeln gemeinsam individuelle und kollektive Handlungs- und Widerstandstrategien, um selbstbewusst und solidarisch mit allen Betroffenen Diskriminierungsverhältnisse zu überwinden.

Zudem entwirft die Praxisstelle mit Verantwortlichen zusammen Instrumente und Konzepte, um Empowerment auch über die Trainings hinaus als Querschnittsdimension in der Jugendarbeit zu etablieren. Wichtig ist dabei der Ansatz des Power Sharings. Dieser richtet sich an Nicht-Betroffene und fragt: Wo kann ich Macht und Ressourcen abgeben, um Partizipation und soziale Gerechtigkeit in der Jugendarbeit und darüber hinaus zu begünstigen?

»Vielleicht könnte man einen wöchentlichen Filmabend veranstalten, zum Beispiel: Immer montagabends gucken wir eine Episode aus einer Serie wie *Dear White People* oder Filme aus der Community und dann diskutieren wir im Anschluss darüber. Es müssen ja nicht immer die gleichen Hollywood-Blockbuster mit den immer gleichen Namen sein.«

Aus der Praxis

Anfang 2016 luden wir gemeinsam mit der Beratungsstelle des »Mädchenhaus zwei13« in Hannover zum ersten Empowerment-Netzwerktreffen für Jugendliche mit Rassismuserfahrung ein. Daraus entwickelte sich das Netzwerk *Hotspot of Power*, das sich seitdem mindestens einmal im Monat trifft. Bereits im November 2016 veranstaltete *Hotspot of Power* eine große Konferenz mit vielen Workshops und Live Acts rund um das Thema Empowerment. Aktuell arbeiten die Mitglieder von *Hotspot of Power*, darunter sehr viele junge Frauen*, an einer Vereinseintragung mit dem Ziel, sich als eigenständiger Verein für das Empowerment von Schwarzen Jugendlichen und Jugendlichen of Color einzusetzen. Hier einige O-Töne der Beteiligten:

»Für mich bedeutet Empowerment im allerersten Schritt, das Recht zu haben, die Diskriminierung, die ich erfahre, zu markieren, zu sagen, dass ein solches Verhalten nicht o.k. ist, sondern verletzend und falsch.«

»Die eigenen Stärken zu fördern, das ist Empowerment für mich. Das steigert das Selbstwertgefühl und gibt mir mehr Selbstvertrauen und Mut, die Stärken auch zu nutzen und nicht immer nur zu sehen, was man nicht kann. Dann muss man sich auch nicht klein fühlen, sondern kann sich groß und stark fühlen und was Konstruktives damit machen – selbstbewusst und selbstständig leben können.«

»Und ich glaube, es ist auch einfach richtig wichtig zu lernen, in was für Formen sich Rassismus oder Diskriminierung äußert, um wirklich Beständigkeit und Resilienz zu zeigen. Bei politischer Arbeit finde ich es natürlich wichtig sich zusammenzufinden, unter anderem in einer politischen Gruppe wie der *Hotspot of Power-Gruppe*, und gemeinsam Aktionen zu planen.«

6. Warum Erwachsenenbildung und nicht Arbeit mit den Jugendlichen selbst?

Die Sensibilisierung und Stärkung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen in Freizeittreffs stand im Mittelpunkt des ersten Projekts von ju:an. Dabei machten wir jedoch die Erfahrung, dass auch die innovativsten und kreativsten Jugendprojekte nicht zielführend sind, wenn die erwachsenen Bezugspersonen sich selbst noch keine antisemitismus- und rassismuskritischen Haltungen erarbeitet haben. Pädagogische Fachkräfte bilden für viele junge Menschen wichtige Role Models. Hier liegt es in der professionellen Verantwortung der Fachkräfte, angemessen zu agieren. Und zwar auch dann, während gemeinsam gechillt, gekocht und gekickert wird und dabei eine antisemitische Liedzeile gesungen wird oder die Frage drängt, warum ein Jugendlicher of Color neulich wieder auf dem Schulweg von der Polizei kontrolliert wurde und sein weißer Mitschüler nicht.

Damit das gelingt, benötigen Fachkräfte und Multiplikator*innen erstens das Wissen um die Spezifika, Funktionen und Wirkungsweisen von Antisemitismus und Rassismus, zweitens die Kompetenz zum selbstkritischen Hinterfragen der eigenen Denk- und Handlungsmuster und drittens genügend Handlungssicherheit für die Alltagspraxis. Das zweite ju:an-Projekt konzentriert sich daher auf die Erwachsenenbildung – damit die Auseinandersetzung mit Antisemitismus und Rassismus der Jugendarbeit kein Sonderprogramm von Externen bleibt, sondern als Querschnittsthema im Alltag verankert wird.“



»Was ich mir wünsche, ist, dass auch geweint werden kann am Arbeitsplatz. Wir arbeiten zu so heftigen Gewaltverhältnissen, und da sind wir mit unseren Körpern drin. Und es ist überhaupt kein Raum da, um zu reflektieren: Was machen wir da eigentlich und wie berührt uns das eigentlich selbst?«

7. Was bedeutet Antisemitismus- und Rassismuskritik als Querschnittsthema der Jugendarbeit?

So gewinnbringend einzelne Workshops und Projektstage sein können – für einen ernst gemeinten nachhaltigen Abbau von Antisemitismus und Rassismus ist es nicht damit getan, kurzzeitpädagogische Angebote durch externe Expert*innen auszurichten oder die Verantwortung an einzelne engagierte Pädagog*innen abzugeben. Eine antisemitismus- und rassismuskritische Jugendarbeit gelingt uns erst dann, wenn wir alle dies als selbstverständlichen Teil unseres Arbeitsalltags anerkennen.

Das heißt erstens, Antisemitismus und Rassismus nicht erst dann zum Thema zu machen, wenn sich im Jugendtreff mehrere Vorfälle angehäuft haben. Sondern es heißt, immer in die Auseinandersetzung zu gehen und Betroffene zu unterstützen. Es heißt zweitens, nicht erst zu reagieren, *nachdem* etwas passiert ist, sondern präventiv angelegte langzeitpädagogische Strategien und Konzepte zu entwickeln, die zudem nicht nur an einzelne Personen gebunden sind. Drittens heißt es, sich der eigenen politischen Handlungsmacht bewusst zu sein und aus Verantwortung gegenüber der eigenen Profession heraus öffentlich Stellung gegen Rechtspopulismus, Rassismus und Antisemitismus zu beziehen. Und viertens heißt es, langfristige Veränderungsprozesse der Regelstrukturen anzustoßen. Es geht um eine ganzheitliche Organisationsentwicklung, die sich auf die Jugendarbeit, das Personal und die Einrichtung bzw. den Träger bezieht (vgl. das Schaubild auf Seite 22).

Organisationsentwicklung kann mit ganz kleinen Dingen anfangen: die Ausstattung der Freizeiträume überprüfen, Bilder und Fotos an den Wänden, Bücher und Medien in den Regalen: Bilden sie gesellschaftliche Diversität ab? Finden sich auch junge Juden*Jüdinnen, Jugendliche of Color, Sint*izze und Rom*nija und Schwarze Jugendliche in den Bildern, Büchern, der Musik und den Filmen wieder? Das setzt sich fort in der Erweiterung der Regelangebote: Gibt es unsichtbare Ausschlusskriterien für manche Jugendliche? Gibt es Empowerment-Angebote für Jugendliche mit Rassismus- und Antisemitismuserfahrungen? Und es entfaltet sich weiter in der Überprüfung und gegebenenfalls Veränderung der Personalpolitik: Bildet sich im pädagogischen Team gesellschaftliche Diversität ab, und teilen die Fachkräfte gleiche oder ähnliche

Aus der Praxis

Nach einem Workshop zum Thema Antisemitismus in der ersten Phase von ju:an gaben uns die jugendlichen Teilnehmer*innen positives Feedback, stellten viele Fragen und betonten, »hier« würden sie viel mehr über Antisemitismus lernen als in ihrem Schulunterricht. Als eine Kollegin die Jugendlichen wenige Wochen später wieder besuchte, sagten ihr einige: Sie hätten viele weitere Fragen, mit ihren Jugendleiter*innen könnten sie darüber aber überhaupt nicht sprechen. Sie baten die Kollegin, ihre Ansprechpartnerin zu bleiben. Diese Situation zeigt, dass die Arbeit von externen Expert*innen nur dann nachhaltig wirken kann, wenn auch die Pädagog*innen vor Ort in der Auseinandersetzung mit Antisemitismus und Rassismus professionell geschult sind und die Jugendlichen dahingehend weiterhin kritisch begleiten können.



Erfahrungsräume mit den jugendlichen Adressat*innen? Querschnittsaufgabe heißt schließlich auch: Rassismus- und Antisemitismuskritik sind kein »Extrathema«, sondern eine entsprechende Haltung fließt in alle Aktivitäten und in den Alltag ein. Für einen diskriminierungskritischen Alltag brauchen wir klare Strukturen und feste Qualitätsstandards. Dies ist übrigens kein neuer Gedanke, denn er findet sich bereits in den berufsethischen Prinzipien der Sozialen Arbeit wieder, die die International Federation of Social Workers (IFSW) 1994 verabschiedet hat. Hier zählt das konsequente Vorgehen gegen Diskriminierungen zum professionellen Selbstverständnis von Sozialarbeiter*innen. Diese international gültigen berufsethischen Prinzipien bilden einen wesentlichen Referenzrahmen für die Soziale Arbeit und werden auch vom Deutschen Berufsverband Soziale Arbeit umgesetzt.



Daran ansetzend müssen antisemitismus- und rassismuskritische Perspektiven bereits in der sozialarbeiterischen Ausbildung ebenso wie in der Verwaltung und nicht zuletzt auf Gesetzesebene verankert werden.

»Wir hätten eine Perspektivverschiebung: Wenn wir verstehen würden, wie Antisemitismus oder Rassismus wirkt, könnten wir uns besser in unsere Klientel hineindenken und verstehen, warum zum Beispiel ein Jugendlicher zu spät zum Kochen kommt. Weil er nämlich vorher in einer rassistischen Polizeikontrolle war. Das weiß ich als *weißer* Mittvierziger nicht.«



8. Fehlt da nicht was, der »muslimische Antisemitismus«?

Vielfach gibt es den Wunsch, Antisemitismus unter Muslim*innen besondere Beachtung zu schenken oder auch für Schule und Jugendfreizeit besondere Methoden dazu zu entwickeln. Der Begriff »muslimischer Antisemitismus« ist jedoch in mehrererlei Hinsicht missverständlich und problematisch.

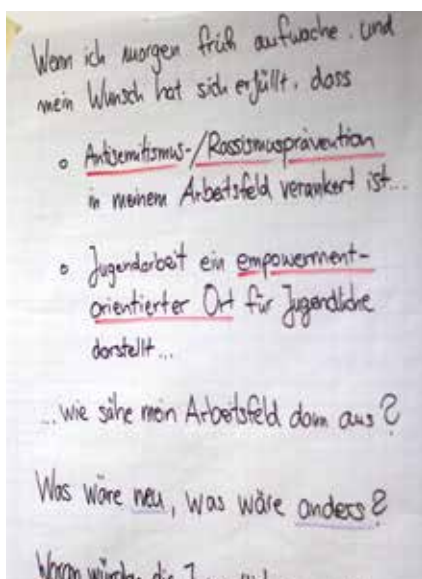
Die Expert*innen aus den Bereichen Antisemitismus und Islamwissenschaft streiten darüber, ob Judenfeindlichkeit und Antisemitismus aus diesem Kontext als »islamisch«, »islamistisch« oder auch »islamisiert« oder »islambezogen« zu bezeichnen sind. Daher gibt es in der Wissenschaft und den Medien oder unter Politiker*innen keinen einheitlichen Sprachgebrauch – und man weicht auf das Adjektiv »muslimisch« aus. Ein*e Muslim*in ist aber eine Person, das Wort fokussiert also statt der Weltanschauung unwillkürlich die einzelnen Menschen, die dieser zugerechnet werden (siehe Kulturalisierung S. 7). In Jugendtreffs, die diese Frage konkret bewegt, und vor allem in islamischen Einrichtungen ist es durchaus wichtig, sich vertieft damit zu befassen, wie man aktuellen Antisemitismus, der mit der islamischen Religion oder einer muslimischen Identität begründet wird, bezeichnen und sich dagegen engagieren will. Für die allgemeine Jugendarbeit aber ist eines zentral: Die antisemitischen Inhalte und Emotionen, die Jugendliche oder auch Erwachsene äußern, sind sehr ähnlich. Es geht immer darum, dass »die Juden« das Böse und eine geheime Macht verkörpern würden, dass die eigene Gemeinschaft durch Juden*Jüdinnen bedroht werde und dass politische und ökonomische Ereignisse von einem »internationalen Judentum«

Aus der Praxis

Ein Qualifizierungsangebot für junge Erwachsene, die in der Jugendarbeit tätig werden möchten, ist die Jugendleiter*in-Card (*Juleica*), bei der sie anhand spezifischer Qualitätskriterien zu Jugendleiter*innen ausgebildet werden. Viele dieser Schulungen bieten mittlerweile einzelne Module zum Thema Migration, Demokratie oder auch »interkulturelle Kompetenzen« (siehe 2. Kulturalisierung). Für ein ganzheitliches Verständnis der Mechanismen von Rassismus und Antisemitismus ist es jedoch notwendig, dass diese Themen nicht nur in Form einzelner Module innerhalb einer Juleica-Ausbildung auftauchen. Es bedarf einer diskriminierungskritischen Grundhaltung und kritischen Wissens um Rassismus, Antisemitismus und weitere Formen von Abwertungsideologien und -mechanismen. Diese Grundhaltung muss die Grundlage sein, auf der die einzelnen Module einer Schulung aufgebaut werden, angefangen bei der Konzeption über die Vorbereitung und Auswahl der*des durchführenden Pädagog*in bis hin zur Durchführung selbst.

Für eine Beratung darüber, wie solche Qualitätskriterien in das Juleica-Curriculum implementiert werden können, hospitierten zwei Mitarbeiterinnen der ju:an-Praxisstelle auf Anfrage bei einer mehrtägigen Juleica-Ausbildung eines Stadtjugendrings. Ausgehend von einem Katalog zentraler rassismus- und antisemitismuskritischer Kriterien führten wir die Beobachtung durch und erarbeiteten daraus Empfehlungen für den Träger zur Weiterentwicklung der Module. Hier ein kleiner Einblick in antisemitismus- und rassismuskritische Standards:

- Methoden auf stereotypisierende und kulturalisierende Personenbeschreibungen und diskriminierenden Sprachgehalt überprüfen
- inhaltliche Inputs in jugendgerechter Sprache halten
- Heterogenität in der Gruppe anerkennen, berücksichtigen und wertschätzen
- Parteilichkeit üben: Wenn Jugendliche von eigenen Diskriminierungserfahrungen berichten, diese ernst nehmen und professionell auffangen.



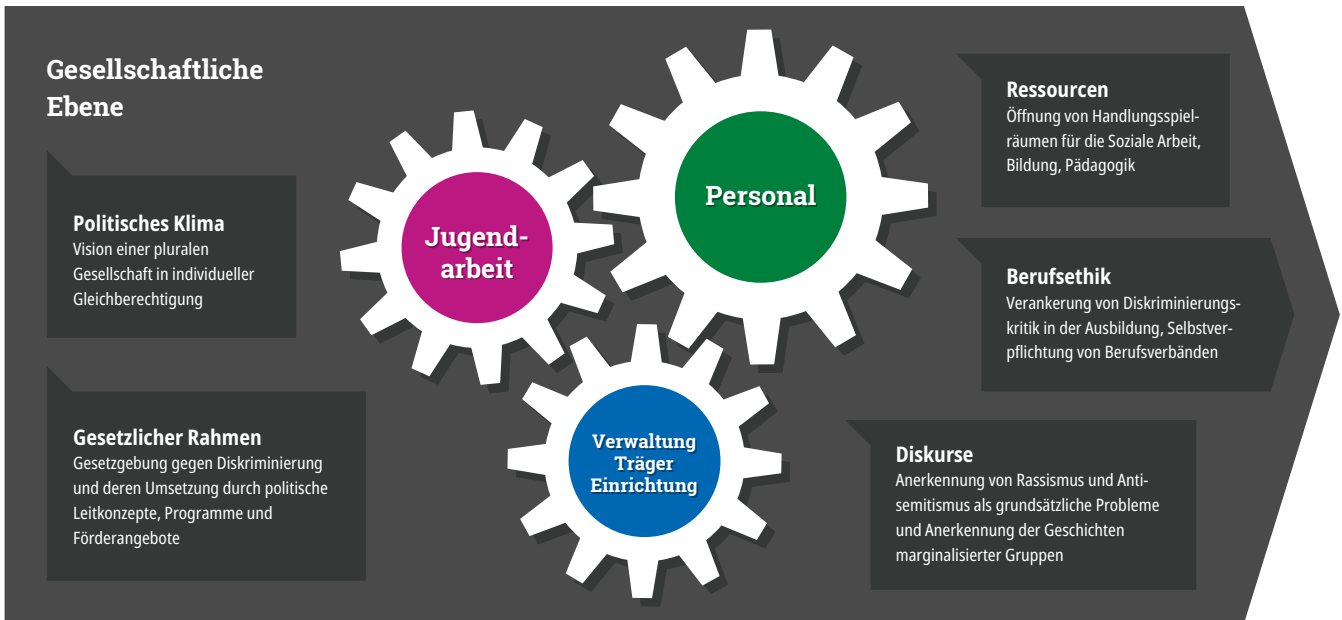
gesteuert würden. Es geht darum, dass nicht jüdische Jugendliche jüdische Mitschüler*innen mobben, weil sie sie für Sachen verantwortlich machen, mit denen sie nichts zu tun haben, beispielsweise für einen Krieg in Gaza. Oder auch, dass Jugendliche die Nachbar*innen nicht mögen und nicht im Treff haben wollen, weil sie jüdisch sind. Wenn Jugendliche aber in ihrer Judenfeindlichkeit sehr verhärtet sind und sich dabei immer wieder auf den Islam beziehen, gilt wie immer, wenn man verfestigte Weltbilder und Emotionen erkennt, dass man sich externen Rat einholen sollte (vgl. dazu die Ansprechpartner*innen in unserer Handreichung »Läuft noch nicht? Gönn dir: 7 Punkte für eine Jugendarbeit gegen Antisemitismus«).



Ein weiterer guter Grund, den Ausdruck »muslimischer Antisemitismus« möglichst zu vergessen, ist: Er wird in der öffentlichen Diskussion, in pädagogischen Fachkreisen und selbst in wissenschaftlichen Texten sehr unscharf verwendet. Oft sind »muslimische Jugendliche« gleichzeitig »migrantisch«, »türkisch«, »arabisch« oder auch »türkisch-arabisch«, »palästinensisch«, in den letzten Jahren auch »Geflüchtete«. Die Bezeichnungen gehen durcheinander, aber alle scheinen zu verstehen, um wen es geht. Ob vielleicht Nationalismus eine Rolle spielt, ob Flucht und Vertreibung der Familie in mehreren arabisch-israelischen Kriegen antisemitisch »verarbeitet« werden, ob die Familie einer islamistischen Organisation angehört – solche Aspekte werden alle in den Container-Begriff des »muslimischen Antisemitismus« gepackt. Und niemand spricht mehr darüber, dass der Antisemitismus unter Muslim*innen auch einfach aus dem deutschen Umfeld übernommen sein bzw. sich aus mehreren Quellen zusammen speisen kann. Jugendarbeit darf jedoch nicht kulturalisieren, sondern muss die Jugendlichen individuell in ihrer jeweiligen Situation betrachten.

in Zukunft: Jugendarbeit antisemitismuskritisch, rassistuskritisch und empowernd.

Mit Organisationsentwicklung zum Ziel



Das Schaubild ist Teil eines Posters, das bei der Amadeu Antonio Stiftung bestellt oder auf der Webseite heruntergeladen werden kann.

Das Schaubild »in Zukunft: Jugendarbeit antisemitismuskritisch, rassistuskritisch und empowernd.« zeigt die verschiedenen Wirkungsfelder, die für den nachhaltigen Abbau rassistischer und antisemitischer Diskriminierung in der Jugendarbeit zentral sind: In den Bereichen Organisation (Freizeiteinrichtung, Träger, Verwaltung), Personal und Jugendarbeit sind Punkte angegeben, die als kleinere und größere Schritte Veränderungsprozesse in Gang bringen. Veränderungen in einem Bereich beeinflussen die anderen Felder, und das System kommt in Bewegung. Diese aufeinander wirkenden Erneuerungen in den drei Bereichen und ihr Zusammenspiel bilden die wesentlichen Elemente einer prozessorientierten Organisationsentwicklung hin zu mehr Diversitätssensibilität und Gleichwertigkeit. Hervorgehoben hierbei ist die Personalentwicklung, denn alles steht und fällt mit den Fachkräften der Jugendarbeit und anderen Kolleg*innen, mit ihrer Haltung und ihren Kompetenzen. All dies findet in einem gesellschaftlichen Rahmen statt, der durch gesetzliche Grundlagen, politische Diskurse, wissenschaftliche Leitgedanken, soziale Bewegungen, die Gestaltung der Ausbildung und vieles mehr auf die Jugendarbeit einwirkt und der sich ebenfalls kontinuierlich verändert. Schön ist: Man kann überall anfangen, und ein kleiner Schritt oder eine erste Maßnahme entfalten auf jeden Fall Wirkung – wenn der Wille zur Veränderung da ist.

Den jeweiligen Bereichen sind einzelne Punkte als Qualitätskriterien zugeordnet, die wir unten auflisten. Sie sind sehr allgemein gehalten, damit man sie auf den Kontext des eigenen Arbeitsumfeldes beziehen kann. Es handelt sich keinesfalls um eine vollständige Liste, sondern um die Kriterien, die nach Erfahrung der ju:an-Praxisstelle und aus Sicht der Expert*innen unserer Zukunftswerkstatt zentral sind. Manches wirkt selbstverständlich, ist aber noch nicht überall Alltagsrealität. Anderes wirkt zunächst unrealistisch, regt aber zum Nachdenken und zur Ideenentwicklung an.

»Eine Utopie wäre, dass es eine interne Beschwerdestruktur oder Anlaufstelle gäbe mit einem rassismus- und antisemitismuskritischen Fokus.«

Personal: pädagogische Fachkräfte und Multiplikator*innen

- verstehen eine diskriminierungskritische Haltung als Bestandteil ihrer Professionalität, die sie zu Prävention und Intervention befähigt haben
- grundlegendes Wissen über Rassismus, Antisemitismus, deren Gemeinsamkeiten und Unterschiede und kennen typische Erscheinungsformen im Alltag
- sehen Rassismus und Antisemitismus nicht nur als individuelles Problem, sondern verstehen ihre gesellschaftliche Verankerung
- erkennen die eigene Involviertheit in vereinfachende Welterklärungen und klischeehaftes Denken, das Jugendliche oder Kolleg*innen als »Andere« markiert
- reflektieren die eigenen Gedanken und Gefühle zum Nahostkonflikt und Israel und übertragen sie nicht auf die Jugendlichen
- entwickeln eine eigene Haltung gegen Rassismus und Antisemitismus
- kennen das Konzept des Empowerment und andere Strategien der (Selbst-)Stärkung in marginalisierten Positionen
- arbeiten kollegial und wertschätzend miteinander, um auftretende Diskriminierungen gemeinsam anzugehen
- betrachten die Jugendlichen individuell in ihrer konkreten Situation, kennen ihre Alltagsrealitäten und nehmen Berichte über Diskriminierungen ernst
- sind auf Grundlage ihrer Beziehung zu den Jugendlichen zur Auseinandersetzung und Formulierung klarer Grenzen bereit, wenn diese sich antisemitisch oder rassistisch verhalten

Die Verwaltung, der Träger, die Jugendeinrichtung

- versteht Soziale Arbeit als Menschenrechtsprofession und folgt dem Aufruf des Deutschen Berufsverbands Soziale Arbeit, Diskriminierungen entgegenzuwirken
- positioniert sich deutlich gegen Rassismus und Antisemitismus und sieht sich als lernende Organisation, die ihre Mitarbeiter*innen dazu befähigt, Veränderungen zu initiieren und mitzugestalten
- entwickelt ein Konzept für Vielfalt und gegen Diskriminierung und stellt Ressourcen dafür zur Verfügung
- kann identifizieren, wo es Leerstellen, Defizite und Widerstände gibt, die die Auseinandersetzung mit Rassismus und Antisemitismus hemmen
- organisiert regelmäßig Fortbildungen und prozessbegleitende Supervisionen
- stellt Räume für den Austausch und die Vernetzung der Mitarbeiter*innen untereinander und mit externen Fachkräften und Expert*innen zur Verfügung (Intervision, Methodenkampagne, Hospitationen, ...)

- betreibt eine diversitätsorientierte Personalentwicklung
- hat eine interne Anlaufstelle bzw. eine*n Ansprechpartner*in für Mitarbeiter*innen, die Diskriminierungen erfahren
- kennt Ansprechpartner*innen aus den Communities der Jugendlichen und kooperiert mit Einrichtungen, die Unterstützung bieten (Beratungs- und Informationsstellen)
- kann die eigenen Bedarfe für Präventionsarbeit gegen Rassismus und Antisemitismus gegenüber der Politik und Öffentlichkeit vertreten

Die Jugendarbeit

- lebt Demokratie im Alltag und wirbt für eine demokratische und gewaltfreie Form des Zusammenlebens
- vermittelt den Wert der Gleichberechtigung aller mit dem Anspruch auf Schutz vor Diskriminierung
- basiert auf kommunikativen und partizipativen Ansätzen, die die Jugendlichen motivieren, »ihren« Raum selbstbestimmt zu nutzen
- gestaltet die eigenen Räume und Aktivitäten so, dass sie die gesellschaftliche Diversität spiegeln (Mehrsprachigkeit, kulturelle Angebote, Poster an der Wand, Videoregal, ...)
- schafft Räume für die Auseinandersetzung mit Abwertung, Mobbing und Diskriminierung und die Reflexion der eigenen Rolle darin
- macht Angebote, die dem Empowerment von Jugendlichen dienen, die Rassismus und/oder Antisemitismus erfahren, und bietet ihnen eine*n Ansprechpartner*in und geschütztere Räume an
- regt zur Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen Verhältnissen, politischem Denken und gesellschaftspolitischen Aktivitäten an
- bezieht in Fällen von rassistischen oder antisemitischen Verletzungen unter Jugendlichen eindeutig Position und vermittelt ihnen Wege, mit Streit, Abneigung und schwierigen Situationen umzugehen

Gesellschaftliche Ebene

- Diskurse: Anerkennung von Rassismus und Antisemitismus als grundsätzliche Probleme und Anerkennung der Geschichten marginalisierter Gruppen
- Politisches Klima: Vision einer pluralen Gesellschaft in individueller Gleichberechtigung
- Gesetzlicher Rahmen: Gesetzgebung gegen Diskriminierung und deren Umsetzung durch politische Leitkonzepte, Programme und Förderangebote
- Ressourcen: Öffnung von Handlungsspielräumen für die Soziale Arbeit, Bildung, Pädagogik
- Berufsethik: Verankerung von Diskriminierungskritik in der Ausbildung, Selbstverpflichtung von Berufsverbänden

»Ich finde es wichtig, dass schon in Projektanträgen machtkritische Supervisionen und Organisationsentwicklungen mit eingeplant werden, und dass es regelmäßige Intervisionen gibt, im Team oder auch mit Kolleg*innen aus anderen Einrichtungen.«

Eine Zukunftswerkstatt als Instrument der Organisationsentwicklung

Wenn es um die Frage geht, wie eine diskriminierungskritische und diversitätssensible Organisationsentwicklung gelingen kann, erleben viele eine Denk- und Handlungsblockade: »Was kann man da schon bewegen, das war schon immer so, ich hab ja eh keine Macht, was zu ändern, ...« Prekäre Arbeitsverhältnisse, hohe personelle Fluktuation, starre institutionelle Rahmenbedingungen und zugleich eine Vielzahl an Alltags Herausforderungen bestärken dieses Gefühl der Ohnmacht.

Eine Zukunftswerkstatt, orientiert am Konzept des Zukunftsforschers Robert Jungk, kann dazu anregen, die eigene Handlungsfähigkeit wiederzuentdecken. Die eigene Phantasie als Ort, an dem Lösungen für gesellschaftliche Probleme schlummern, und der kreative Austausch mit anderen Personen – diese beiden Aspekte stehen im Zentrum. Gewohnte Denkmuster, mit denen wir uns sonst Problemen zuwenden, werden verlassen und das Querdenken ausprobiert.



Wichtig ist, eine externe Moderation heranzuholen. Diese sollte nicht nur mit der Methode der Zukunftswerkstatt vertraut sein, sondern auch mit dem Handlungsfeld Antidiskriminierung. Ideal wäre es, eine ganze Woche dafür freizustellen, mindestens aber zwei Tage. Besonders inspirierend kann es sein, nicht nur das übliche Team, sondern alle in der Organisation Beteiligten einzubeziehen: Multiplikator*innen, Praktikant*innen, Stakeholder, Verwaltungskräfte, Küchen- und Reinigungsdienst. Denn sie alle gehören zum System und haben einen spezifischen Blick auf Dinge, deren Bedeutung andere gar nicht sehen.

Ist die Zeit knapp und die Fragestellung eng umrissen, funktioniert zum Einstieg auch eine Mini-Zukunftswerkstatt an einem Tag – wie im Falle unserer Zukunftswerkstatt, aus der das Schaubild »in Zukunft: Jugendarbeit antisemitismus-, rassismuskritisch und empowernd« hervorgegangen ist.

Wie funktioniert das: Das Beispiel unserer Zukunftswerkstatt im Mai 2019

Die **inhaltliche Einführung ins Thema** gab unser Team anhand praxisnaher Einblicke in den Alltag von acht Jahren ju:an-Praxisstelle. Wir gingen auf die Frage ein, weshalb und wie Antisemitismus und Rassismus gemeinsam – in ihren Unterschieden und Wechselwirkungen – bearbeitet werden können. Vieles davon findet sich in den FAQs, den *frequently asked questions* oder häufigsten Fragen an die ju:an-Praxisstelle (siehe S. 6 ff).

In der **ersten, problemorientierten Arbeitsphase** tauschten sich die Teilnehmer*innen darüber aus, was sich in ihren eigenen Tätigkeitsfeldern bislang bewährt hat und welche Leerstellen sie feststellen. Die Teilnehmer*innen werden so als Expert*innen adressiert und erfahren ein stärkendes Gefühl von Solidarität: Sie müssen Probleme nicht allein lösen, sondern können dies im Austausch und in Kooperation mit anderen tun. Die Ergebnisse wurden dem Plenum vorgestellt, auf einer Tafel visualisiert und in Ansätzen bereits diskutiert. Neben sehr ähnlichen wurden dabei auch gegenteilige Erfahrungen genannt und kontroverse Einschätzungen festgehalten.

Für die **zweite, visionäre Arbeitsphase** teilten sich die Teilnehmer*innen auf drei Gruppen auf, die von Saba-Nur Cheema (Bildungsstätte Anne Frank, Frankfurt/Main), Gunnar Meyer (BildungsBausteine e.V., Berlin) und Jana Scheuring (Kompetenzzentrum für Prävention und Empowerment, Berlin) geleitet wurden. Ausgehend von den bisherigen Ergebnissen entwickelten die Teilnehmer*innen Utopien. Die Leitfragen hierfür lauteten: Wenn ich morgens aufwache und mein Wunsch hat sich erfüllt, dass antisemitismus- und rassismuskritische Jugendarbeit in meinem Arbeitsfeld verankert ist, wie sähe mein Arbeitsalltag dann aus? Was wäre neu, was wäre anders? Woran würden die Jugendlichen die Veränderungen bemerken? Das Denken in Visionen ermöglicht es, aus dem kleinteiligen Arbeitsalltag herauszutreten und den Blick (wieder) auf die »großen Fragen« zu richten. Die Ideen wurden den folgenden vier Ebenen zugeordnet: Personal, Träger und Einrichtung, Jugendarbeit, gesellschaftliche Ebene.



In der **dritten, umsetzungsorientierten Phase** ging es um die Entwicklung konkreter Handlungsschritte, angeleitet durch folgende Fragen: Welche Schritte muss ich/müssen wir gehen, um den Visionen näher zu kommen? Welche Schwierigkeiten und Hürden können sich auf dem Weg ergeben? Welche Ressourcen brauche ich, um diese zu überwinden? Wo bekomme ich diese Ressourcen her? Wer kann mich beim Abbau der Schwierigkeiten unterstützen? Die Teilnehmer*innen stellten dabei wiederholt fest, dass die verschiedenen Handlungsebenen ineinander verschränkt sind (vgl. Schaubild) und dass sie selbst doch viele Handlungsspielräume dafür haben, antisemitismus- und rassismuskritische Ansätze in ihren Arbeitsfeldern zu verankern.

Im abschließenden **Gallery Walk** kamen die Teilnehmer*innen im Plenum zusammen, um Ergebnisse zu besprechen und Kontaktdaten auszutauschen.

Im Rahmen einer Zukunftswerkstatt haben die Teilnehmenden die Möglichkeit, sich (wieder) als selbstwirksam und handlungsmächtig zu erfahren. Es öffnet sich der Blick auf bereits vorhandene Ressourcen, und Ideen werden

entwickelt, um neue Ressourcen zu generieren oder sich Unterstützung zu holen. Eine wichtige Voraussetzung für eine Zukunftswerkstatt in unserem Arbeitsfeld ist, dass die Teilnehmenden entweder selbst über Expertise im Bereich der Antisemitismus- und Rassismuskritik verfügen oder dass externe Expert*innen dafür Impulse geben und die einzelnen Arbeitsgruppen begleiten.

»Ich finde es wichtig, Jugendliche in die Entscheidungsprozesse und Entscheidungsstrukturen mit einzubeziehen. Dass es einen Raum gibt, wo Jugendliche und erwachsene Kolleg*innen sich zusammensetzen und sich austauschen, was es für Wünsche gibt, welchen Workshop wir machen wollen. Denn oft passiert es noch, dass es in Freizeittreffs zum Beispiel heißt: ‚Hey, die Polizei hat angerufen und will sich uns vorstellen, ist doch eine tolle Idee. Machen wir das doch an dem und dem Tag, und alle Jugendlichen machen mit‘ – und die Jugendlichen haben aber gar keine Lust auf die Polizei.«

Aus der Werkstatt – Ermutigungen für den Weg

Was würdest du Jugendarbeiter*innen und Multiplikator*innen für eine empowernde, antisemitismus – und rassismuskritische Jugendarbeit mit auf den Weg geben?

Saba-Nur Cheema, Bildungsstätte Anne Frank, Frankfurt a.M.:

»Ich würde Jugendarbeiter*innen und Multiplikator*innen mitgeben, dass es zum einen ganz wichtig ist, sich mit der eigenen Haltung, mit den eigenen Vorurteilen, mit den antisemitismusrelevanten, rassismusrelevanten Inhalten auseinanderzusetzen und zu fragen: Was hat das eigentlich mit mir zu tun? Und es nicht allein als ein »Jugendproblem« zu sehen. Das andere ist: Als Jugendarbeiter*in oder als Multiplikator*in ist es ganz wichtig zu wissen: Ich bin nicht in der Schule, und ich bringe denen nichts bei. Sondern ich lerne mit ihnen zusammen, wie man in einer diversen und pluralen Gesellschaft gut zusammenleben kann. Und da muss ich aushalten können, dass Dinge gesagt werden, die mich vielleicht stören, die andere stören. Aber ich muss auch davon überzeugt sein, dass man Dinge lernen und verlernen kann. Denn es ist alles ein Prozess. Ich kann auch Dinge verlernen. Das gilt für mich als Jugendarbeiter*in, aber auch für die Schüler*innen oder die Jugendlichen. Das entlastet auch ein bisschen. Ich muss zwar immer reagieren und intervenieren, wenn antisemitische oder rassistische Aussagen getätigt werden, aber es ist ein Lernprozess, und es kann sich alles verändern.«

Jana Scheuring, Kompetenzzentrum für Prävention und Empowerment (ZWST):

»Ich würde ihnen sagen wollen, dass ich es total großartig finde, dass sie sich mit diesen Themen beschäftigen. Weil diese Themen oft vergessen werden. Und allein diese Themen auf den Schirm zu haben, finde ich sehr gut. Ich find's auch sehr professionell. Ich glaube, dass es Teil von Jugendarbeit und von Professionalität in diesem Feld ist, rassismuskritisch und



antisemitismuskritisch zu sein. Zu wissen, dass die Zielgruppen, mit denen man arbeitet, vielleicht auch mal selbst bestimmten Zuschreibungen und Abwertungen und Zumutungen ausgesetzt sind im Alltag. Und dass es sehr wertvoll ist, wenn es professionelle Menschen gibt, die eine Wahrnehmung dafür haben, dass dies existiert. Die auch mit sich und ihrem Kollegium achtsamer sind an dieser Stelle. Aber auch mit den Kindern und Jugendlichen, mit denen sie arbeiten. Ich glaube, dass es oft gar nicht so viel braucht, sondern es manchmal schon reicht zu signalisieren, dass man weiß, dass Rassismus existiert und dass Antisemitismus existiert. Das kann schon eine sehr große Wirkung haben für Jugendliche, die vielleicht selten erfahren, dass Erwachsene sie unterstützen und nicht auch noch bagatellisieren, was sie erzählen.«

Gunnar Meyer, BildungsBausteine e.V.:

»Weiter so! Ich bin sehr angetan von der Offenheit der Teilnehmer*innen, sich selbst zu reflektieren. Das ist die professionelle Grundlage ihrer Arbeit, die Voraussetzung, den Jugendlichen, mit denen sie arbeiten, begegnen zu können. Antisemitismus und Rassismus durchziehen diese Gesellschaft, in allen Bereichen und sozialen Gruppen. Sich dem nicht zu entziehen, es nicht auf andere zu projizieren, sondern sich als Teil des Problems zu sehen, ermöglicht eine gemeinsame Auseinandersetzung mit den Jugendlichen, ein Voneinander-Lernen, aus dem beide Seiten gestärkt hervorgehen.

Zudem möchte ich die Teilnehmer*innen bestärken, sich weiterhin Unterstützung zu holen und für die professionelle Auseinandersetzung unter Kolleg*innen zu werben, auch gegen Widerstände. Im Berufsalltag mit seinen vielen Sachzwängen ist dies eine der großen Herausforderungen. Hier nicht locker zu lassen, nicht den einfachen, gewohnten Weg zu gehen, sondern weiter zusammen mit anderen Kolleg*innen die machtkritische Jugendarbeit voranzutreiben – dafür bedarf es viel Kraft, Ausdauer und Mut – welche ich ihnen von ganzem Herzen wünsche.

Die ju:an-Praxisstelle antisemitismus- und rassismuskritische Jugendarbeit

Mit dem in zwei Bundesländern aktiven Projekt ju:an will die Amadeu Antonio Stiftung anti-semitismus- und rassismuskritische Perspektiven und Praxen in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit anregen und stärken. Mit diesem Ziel vor Augen führte das ju:an-Team von 2012 bis 2015 mit verschiedenen Jugendfreizeiteinrichtungen Projekte durch, die an den Interessen und Erfahrungsräumen von Jugendlichen und jungen Erwachsenen ansetzten und ihnen eine Auseinandersetzung mit struktureller Diskriminierung und eigenen Diskriminierungserfahrungen ermöglichten: Empowerment-Workshops, Poetry Slams, Comedy, Theater oder einfach beim Abhängen und Kickern im Treff persönliche Erfahrungen mit den Mitarbeiter*innen austauschen. 2015 verlagerten wir in der ju:an-Praxisstelle den Fokus auf die Zusammenarbeit mit pädagogischen Fachkräften und Multiplikator*innen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit. Mit Beratung, Coaching und Fortbildung unterstützen wir sie darin, die Bearbeitung von Antisemitismus und Rassismus mit Jugendlichen in ihrem Arbeitsalltag als Querschnittsthema zu verankern. Die Praxisstelle evaluiert auch bestehende pädagogische Konzepte, richtet Seminare in den Ausbildungs- und Fortbildungseinrichtungen aus und gibt Handlungsempfehlungen an Verantwortliche aus Politik und Verwaltung.

Unsere Angebote bestehen aus drei Komponenten: Erstens Wissenserwerb zu Geschichte, Funktion und Wirkung von Antisemitismus und Rassismus sowie zu Geschichte und Gegenwart von Engagement und Widerstand dagegen. Zweitens Selbstreflexion, um die eigene Involvierung in gesellschaftliche Machtverhältnisse zu erkennen und zu hinterfragen. Drittens Übungen zur Erprobung diskriminierungskritischer und diversitätssensibler Handlungsstrategien und Entwicklung eigener Ideen. Hier unterscheiden wir zwischen den Ebenen der Prävention, der Intervention und der Nachsorge.

Es ist uns dabei wichtig zu berücksichtigen, ob die pädagogischen Fachkräfte selbst von Antisemitismus und/oder Rassismus betroffen sind oder nicht. Betroffenheiten und Erfahrungen müssen ebenso in der pädagogischen Bildungsarbeit beachtet werden wie eine kritische Auseinandersetzung mit der eigenen gesellschaftlichen Positionierung und dazugehörigen Vorteilen. Oft ist eine Gruppe heterogen zusammengesetzt, und es sind nur wenige Fachkräfte dabei, die selbst Antisemitismus und/oder Rassismus erleben. Wichtig ist, als Teamer*in dafür sensibel zu sein, die Methoden nicht einseitig zuzuschneiden und alle Anwesenden in ihrer Professionalität als pädagogische Fachkräfte zu sehen und anzusprechen.

Die Grundprämisse der (Bildungs-)Arbeit von ju:an ist: Kein Handeln ohne Haltung! Damit pädagogische Fachkräfte ihre Haltung auch praktisch umsetzen können, muss das ganze Team mitmachen, muss der Träger ein Leitbild haben, das sich an Vielfalt und Diskriminierungsfreiheit orientiert. Es geht – dies ist die Erfahrung der Praxisstelle – um eine ganzheitliche Organisationsentwicklung. Dabei handelt es sich um eine große und vielschichtige Aufgabe, denn es gilt, die in vielen Jahrhunderten gewachsenen rassistischen und antisemitischen Sprech- und Denkweisen, Vorstellungen, Verhaltensmuster, Strukturen und auch Emotionen zu überwinden.

Eine rassismus-, antisemitismus- und generell diskriminierungskritische Haltung gehört zur Berufsethik der Sozialen Arbeit und muss in gemeinsamer Anstrengung von Politik, Verwaltung und Fachkräften im Alltag verankert werden. Dies ist ein gemeinsamer und langfristiger Lern- und Entwicklungsprozess.

Zum Weiterlesen und -hören

Amadeu Antonio Stiftung [Hrsg.] (2016): Einen Gleichwertigkeitszauber wirken lassen... Empowerment in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit verstehen. Berlin: Amadeu Antonio Stiftung.

<https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/publikationen/einen-gleichwertigkeitszauber-wirken-lassen/>

Amadeu Antonio Stiftung [Hrsg.] (2019): Themenflyer zu Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit. Erkennen. Benennen. Verändern! Neue, überarbeitete und erweiterte Auflage 2019. Berlin: Amadeu Antonio Stiftung.

<https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/themenflyer-zu-gruppenbezogener-menschenfeindlichkeit/>

Amadeu Antonio Stiftung [Hrsg.] (2018): Was tun, wenn mir Hate Speech in der Jugendarbeit begegnet? Flyer aus der Reihe: Was tun gegen Hate Speech? Berlin: Amadeu Antonio Stiftung.

<https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/publikationen/was-tun-wenn-mir-hate-speech-in-der-jugendarbeit-begegnet/>

Amadeu Antonio Stiftung [Hrsg.] (2014): »Läuft bei dir!« Konzepte, Instrumente und Ansätze der antisemitismus- und rassismuskritischen Jugendarbeit. Berlin: Amadeu Antonio Stiftung.

<https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/publikationen/laeuft-bei-dir-3/>

Amadeu Antonio Stiftung [Hrsg.] (2017): Läuft noch nicht? Gönn dir: 7 Punkte für eine Jugendarbeit gegen Antisemitismus. Berlin: Amadeu Antonio Stiftung.

<https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/publikationen/laeuft-noch-nicht-goenn-dir-7punkte-fuer-eine-jugendarbeit-gegen-antisemitismus/>

Regionale Arbeitsstellen für Bildung, Integration und Demokratie (RAA) e. V. (2017): Diversitätsorientierte Organisationsentwicklung: Grundsätze und Qualitätskriterien. Ein Handlungsansatz der RAA Berlin. Berlin: RAA e.V.

<http://raa-berlin.de/wp-content/uploads/2017/07/DO-GRUNDSAETZE-RAA-BERLIN.pdf>

Schmidt, Viola (2017): de:hate Podcast #6: Antisemitismus. Amadeu Antonio Stiftung.

<https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/podcast> (Stand 16.09.2019).

Schmidt, Viola (2017): de:hate Podcast #7: Jugendarbeit. Amadeu Antonio Stiftung.

<https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/podcast> (Stand 16.09.2019).



Unterstützen Sie Projekte für eine vielfältige demokratische Jugendkultur!

Seit 1998 setzt sich die Amadeu Antonio Stiftung für eine demokratische Zivilgesellschaft ein, die sich konsequent gegen Rechtsextremismus, Rassismus und Antisemitismus wendet.

Wir unterstützen mutige Initiativen in ganz Deutschland. Bisher wurden über 1.400 Projekte gefördert, die sich in vielen Bereichen engagieren: in Jugendarbeit und Schule, im Opferschutz und der Opferhilfe oder in kommunalen Netzwerken. Folgende Initiativen haben wir unter anderem gefördert:

- ein Projekt des MaDonna Mädchenkult.UR e.V., das Kinder und Jugendliche aus Berlin-Neukölln zum Thema »NS-Vergangenheit und Antisemitismus heute« sensibilisiert
- ein von Bremer Koranschüler*innen angestoßenes Training des Bürgerhauses Hemeelingen e.V. und des Bürgerzentrums Neue Vahr e.V., das die Position des Islam zu Rassismus, Antisemitismus und Hass thematisierte und Begegnungen zwischen den Gruppen schuf
- das Projekt »Köfte Kosher – Jugendliche gegen Rechts!« des Verein 23 e.V., in dem sich seit 2012 Jugendliche jüdischen und muslimischen Glaubens gemeinsam engagieren. Mit Graffiti-Stencils gestalteten sie einen Gedenkavillon für zwölf Todesopfer rechter Gewalt, den sie 2018 um eine Virtual Reality-Anwendung ergänzten.

Die Stiftung ist nach Amadeu Antonio benannt, der 1990 von rechtsextremen Jugendlichen im brandenburgischen Eberswalde zu Tode geprügelt wurde, weil er schwarz war. Er war eines der ersten von bis heute fast 200 Todesopfern rechter Gewalt seit dem Fall der Mauer.

Die Amadeu Antonio Stiftung ist Mitglied im Bundesverband Deutscher Stiftungen und hat die Selbstverpflichtung der Initiative *Transparente Zivilgesellschaft* unterzeichnet. Die Freudenberg Stiftung ist langjähriger Unterstützer und Partner der Stiftung.

Die Stiftung ist nach Amadeu Antonio benannt, der 1990 von rechtsextremen Jugendlichen im brandenburgischen Eberswalde zu Tode geprügelt wurde, weil er schwarz war. Bis heute starben fast 200 Menschen als Opfer rechter Gewalt seit dem Fall der Mauer.

Kontakt

Amadeu Antonio Stiftung

Novalisstraße 12
10115 Berlin

Telefon +49 (0)30. 240 886 10

info@amadeu-antonio-stiftung.de

www.amadeu-antonio-stiftung.de

[facebook/AmadeuAntonioStiftung](https://facebook.com/AmadeuAntonioStiftung)

twitter.com/AmadeuAntonio

Spendenkonto

GLS Gemeinschaftsbank eG

IBAN: DE32 4306 0967 6005 0000 00

SWIFT-BIC: GENODEM1GLS

Benötigen Sie eine Zuwendungsbescheinigung? Bitte geben Sie bei der Überweisung eine Adresse an.

