

# Xenophobie im Rettungsdienst

Was kann der Lernort  
Schule leisten?

Workshop im Rahmen des 2.  
Bildungskongress Rettungsdienst in  
Fürth 2026, Marcus Brauer



Bild KI-generiert



# Hintergrund und Leitidee

DER RETTUNGSDIENST ALS SOZIALES GEFÜGE MIT STARKER ENTATIVITÄT

# InRA-Studie Institutionen & Rassismus

- ▶ „Eine Grundlage für Ungleichbehandlung und rassistische Diskriminierung sind Vorurteile, die sich in Kategorisierung, Stereotypisierung und Abwertungen widerspiegeln.“
- ▶ Pickel, 2026, S.44
- ▶ „(...) Dabei wird nicht die Situation der Klientel als schwierig verstanden, sondern die Klientel selbst.“
- ▶ Pickel, 2026, S.55

# Stimmen aus dem Rettungsdienst



- ▶ „Ich glaube es gibt Berufe, wo ich den Rettungsdienst auch mit hinzuzählen würde, die sich schon Abgrenzen von, in Führungszeichen, normalen Berufen. Wir erleben Dinge, die andere nicht erleben. Wir sind äußerlich deutlich erkennbar als definierte Gruppe. Wir tragen Uniform.“
- ▶ Peter aus Leverkusen, 2025
- ▶ „Ich glaube aber auch in Bezug auf Teamarbeit, also die Besatzung, muss an sich stimmig sein. Also auch in nur wenigen Berufen muss man sich so sehr auf seine Kollegen verlassen können, wie in unserem Beruf.“
- ▶ Miriam aus Mühlheim, 2025

# Entitativität im Rettungsdienst

## Entitativität

- Wahrgenommene Identifikation als Gruppe
- Gemeinsames Schicksal (common fate)
- klare Abgrenzung nach außen
- Wiederkehrende Interaktionen
- Strukturen und Rollen

(Campbell, 2007 & Lickel et al., 2000)

## Warum ist der Rettungsdienst hoch entitativ?

- Uniformierung & sichtbare Zugehörigkeit
- gemeinsames Risiko & Zeitdruck
- Enge Interdependenz im Einsatz
- Eigene Fachsprache und Rituale
- Deutliche Abgrenzung zur Zivilgesellschaft

## Wirkung hoher Entitativität

- **Positiv:**
  - Hohe Kohäsion
  - Resilienz
  - Verlässliche Teamleistung
- **Herausfordernd:**
  - Normkonformitätsdruck
  - Verstärkte Ingroup-Identifikation
  - Risiko von Outgroup-Distanz
  - Stereotypisierung

(Campbell, 2007; Hogg, 2000; Tajfel & Turner, 1979)

# Stereotypisierung

## Funktion und Risiko

### Funktional

- Schnelle Orientierung unter Zeitdruck
- Reduktion kognitiver Komplexität
- Aktivierung gespeicherter Erfahrungen

(Macrae et al., 1994)

### Risiko

- Verzerrte Wahrnehmung („illusory correlation“)
- Automatische Aktivierung auch ohne bewusste Zustimmung
- Einfluss auf Entscheidungsverhalten

(Devine, 1989; Hamilton & Gifford, 1976)

### Professionelle Herausforderung

Stereotype sind kognitive Werkzeuge – problematisch werden sie, wenn sie unreflektiert handlungsleitend sind.

Zwischen kognitiver Effizienz und fairer Wahrnehmung

Reflexion schafft Handlungsspielraum

# Lehrkräfte als Multiplikatoren

## Lehrkräfte beeinflussen....

- ▶ Sprachgebrauch und Deutungsmuster
- ▶ Implizite Normen der Lerngruppe
- ▶ Professionelle Identitätsbildung

## Warum das wirkt:

- ▶ Modelllernen: Verhalten wird durch Beobachtung übernommen (Bandura, 1977)
- ▶ Lehrkraft als stärkster schulischer Wirkungsfaktor: Qualität der Interaktion prägt Lern- und Haltungsentwicklung (Hattie, 2021)

Professionelle Konsequenz:

Nicht nur Inhalte wirken – sondern Haltung im Handeln

BENEDIKT AUS  
MÖNCHENGLADBACH, 2025

„Also man kann ja schon  
viel sagen, hier so mit  
Rettungsdienstlern, ohne  
dass irgendjemand  
komisch guckt“



# Praxisrelevanz herstellen

WIE KÖNNEN DIE ERKENNTNISSE IN UNSERE ARBEIT EINFLIEßEN?

# Wirkung der Realität

Ich habe eine Auswahl an Alarmstichworten und –  
meldungen getroffen und möchte Sie bitten sich dazu  
folgende Fragen zu stellen:


- ▶ Was löst das in mir aus?
- ▶ Welche Bilder entstehen bei mir?
- ▶ Wie wirkt die Sprache auf meine Wahrnehmung?

# Wirkung der Realität

- ▶ Was löst das in mir aus?
- ▶ Welche Bilder entstehen bei mir?
- ▶ Wie wirkt die Sprache auf meine Wahrnehmung?

# Konformitäten

- ▶ Public compliance - normativer Einfluss
- ▶ Äußere Anpassung ohne innere Zustimmung
- ▶ Anpassung aus Zugehörigkeitsdruck
- ▶ „Man sagt das halt so“
- ▶ „Das will keiner hören“
- ▶ Private acceptance – informationaler Einfluss
- ▶ Dauerhafte Übernahme in das eigene Wertesystem
- ▶ Normübernahme als Teil des Selbstverständnisses
- ▶ „So sehe ich das inzwischen auch“



# Wir wollen internalisierte Konformität und Reflexion fördern

In kleinen Gruppen werden Beispiele besprochen.  
Die Frage an die Gruppen lautet:

Wie können wir die Themen ansprechen, ohne zu  
bewerten, aber dennoch zur Reflexion anzuregen?




Ein Werkzeug zum Mitnehmen

# Stop, Rewind, Explain !



Eine Methode aus der Mentalisierungspsychologie bietet hier Chancen durch Struktur.



Die Technik “Stop – Rewind – Explain“ basiert auf den Prinzipien der Mentalisierungspsychologie (Bateman & Fonagy, 2016) und der Emotionsregulation (Gross, 2015).

Sie operationalisiert drei zentrale Schritte:

- Unterbrechung automatischer Reaktionen
- Perspektivisches Zurücktreten
- Hypothesenbildende, nicht bewertende Kommunikation [oder bitten darum]

# Stop, Rewind, Explain !



Eine Methode aus der Mentalisierungspsychologie bietet hier Chancen durch Struktur.

# Quellen- und Literaturverzeichnis

- Asch, S. E. (1956). Studies of independence and conformity: I. A minority of one against a unanimous majority. *Psychological Monographs: General and Applied*, 70(9), 1–70. <https://doi.org/10.1037/h0093718>
- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Prentice-Hall.
- Bateman, A., & Fonagy, P. (2016). *Mentalization-based treatment for personality disorders: A practical guide*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/med:psych/9780199680375.001.0001>
- Campbell, D. T. (2007). Common fate, similarity, and other indices of the status of aggregates of persons as social entities. *Behavioral Science*, 3(1), 14–25. <https://doi.org/10.1002/bs.3830030103>
- Devine, P. G. (1989). Stereotypes and prejudice: Their automatic and controlled components. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(1), 5–18. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.56.1.5>
- Dorough, A. R., Froehlich, L., & Eriksson, K. (2022). Cooperation in the cross-national context. *Current Opinion in Psychology*, 44, 281–285. <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2021.10.006>
- Gross, J. J. (2015). Emotion Regulation: Current Status and Future Prospects. *Psychological Inquiry*, 26(1), 1–26. <https://doi.org/10.1080/1047840X.2014.940781>
- Hamilton, D. L., & Gifford, R. K. (1976). Illusory correlation in interpersonal perception: A cognitive basis of stereotypic judgments. *Journal of Experimental Social Psychology*, 12(4), 392–407. [https://doi.org/10.1016/S0022-1031\(76\)80006-6](https://doi.org/10.1016/S0022-1031(76)80006-6)
- Hattie, J. (2021). *Lernen sichtbar machen für Lehrpersonen* (W. Beywl & K. Zierer, Hrsg.; 5. unveränderte Auflage, überarbeitete deutschsprachige Ausgabe). Schneider Verlag Hohengehren GmbH.
- Hogg, M. A. (2000). Subjective Uncertainty Reduction through Self-categorization: A Motivational Theory of Social Identity Processes. *European Review of Social Psychology*, 11(1), 223–255. <https://doi.org/10.1080/14792772043000040>
- Kelman, H. C. (1958). Compliance, identification, and internalization three processes of attitude change. *Journal of Conflict Resolution*, 2(1), 51–60. <https://doi.org/10.1177/002200275800200106>
- Lickel, B., Hamilton, D. L., Wierzchowska, G., Lewis, A., Sherman, S. J., & Uhles, A. N. (2000). Varieties of groups and the perception of group entitativity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 78(2), 223–246. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.78.2.223>
- Macrae, C. N., Milne, A. B., & Bodenhausen, G. V. (1994). Stereotypes as energy-saving devices: A peek inside the cognitive toolbox. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66(1), 37–47. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.66.1.37>
- Pickel, D. G. (2026). *InRa-Studie „Institutionen & Rassismus“*. 2024. Abschlussbericht der InRa-Studie „Institutionen & Rassismus“: Rassismus in deutschen Institutionen und institutioneller Rassismus in Deutschland.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In W. G. Austin & S. Worchel (Hrsg.), *The social psychology of intergroup relations* (S. 33–47). Brooks/ Cole.