

Wie kann man bei Diskriminierung einschreiten? Individuelle und institutionelle Beispiele von Zivilcourage

Daniela Niesta Kayser¹, Maria Agthe², Elisabeth Zick¹

¹ Freie Universität Berlin, Fachbereich Erziehungswissenschaft und Psychologie

² UMIT Tirol, Persönlichkeits- und Sozialpsychologie

Bitte zitieren als: Niesta Kayser, D., Agthe, M., & Zick, E. (2025). Wie kann man bei Diskriminierung einschreiten? Individuelle und institutionelle Beispiele von Zivilcourage. *Magazin des Fachnetzwerks Sozialpsychologie zu Flucht und Integration*. Online abrufbar unter <http://www.fachnetzflucht.de/diskriminierung-zivilcourage>

Dieser Beitrag wurde unter einer Creative Commons Lizenz lizenziert. Der Inhalt darf weitergegeben werden, solange der Name der Autorinnen genannt wird. Wenn Sie das Material remixen, verändern oder anderweitig direkt darauf aufbauen, dürfen Sie Ihre Beiträge nur unter derselben Lizenz wie das Original verbreiten.



Online veröffentlicht am: 04.04.2025

Wenn in Nachrichten und Umfragen Fälle von Diskriminierung berichtet werden, wird oftmals der Wunsch nach mehr zivilcouragiertem Verhalten in der Gesellschaft geäußert. Überlegungen dazu, dass Politik, Schulen und Eltern durch geeignete Maßnahmen und Erziehung Zivilcourage erhöhen und diskriminierendem Verhalten in der Gesellschaft vorbeugen sollten, werden zwar oft geäußert. Dennoch ist tatsächlich gezeigte Zivilcourage eher selten zu beobachten. Umso relevanter wird es, sich anzusehen, welche individuellen und institutionellen Möglichkeiten des Einschreitens es in verschiedenen Lebensbereichen gegen Diskriminierung gibt. Dazu werden wirksame Interventionsmaßnahmen in diesem Beitrag vorgestellt.

Schlagwörter: Zivilcourage, Diskriminierung, Helfen

Als im November 2024 der Fußballspieler des Vereins FC Rot-Weiß Erfurt, Maxime Awoudja, in Luckenwalde rassistisch beleidigt wird, reagieren Zuschauer*innen und der FSV-Stadionsprecher schnell. Via Mikrophon ertönt im Stadion die Durchsage: *"Das Luckenwalder Stadion ist Tradition. Und dazu gehört natürlich auch, einen Spieler nicht wegen seiner Spielweise oder gar wegen der Hautfarbe zu beleidigen. Dafür ist hier kein Platz."*¹ Mutiges Handeln zum Schutze von Diskriminierung betroffener Dritter, wie hier im Fall der Regionalliga in Luckenwalde, leistet einen wichtigen Beitrag, um Ausgrenzungsmechanismen aufzubrechen und nachhaltig eine Fußballkultur zu prägen, in der Diskriminierung sofort adressiert wird. Die beherzte und schnelle Durchsage dürfte auch mit der Tatsache zusammenhängen, dass es immer

mehr institutionelle Anlaufstellen, wie Meldestellen für Diskriminierung im Fußball gibt. Diese haben es sich zur Aufgabe gemacht, eine nachhaltige und zukunftsfähige Sensibilisierung aller Akteur*innen im Fußball für ein couragiertes Eintreten für Menschlichkeit, Offenheit, Toleranz und die freiheitliche demokratische Grundordnung in einer pluralen Gesellschaft zu gewährleisten.

Begriffliche Einordnung: Zivilcourage

Mutiges Einschreiten zugunsten eines von Diskriminierung betroffenen Dritten bzw. einer Gruppe kann sowohl von einer Person als auch von Seiten einer Institution (engl., institutional courage) geleistet werden. Der vorliegende Beitrag bezieht sich auf den sozialpsychologisch gut beforschten Begriff

der Zivilcourage, die durch das beherzte Handeln einer Person erfolgt. Anhand der Interventionen gegen Diskriminierung, die auch innerhalb und durch Institutionen wirken, wird der Begriff der Zivilcourage über institutionelle Beispiele mutiger Interventionen erweitert. Im Falle von Zivilcourage greift eine Person oder eine Institution ohne Rücksicht auf mögliche negative Konsequenzen für sich selbst ein, wenn einer anderen Person oder Gruppe Gefahr droht oder Schaden zugefügt wird, etwa indem sie (in An- oder Abwesenheit) herabgewürdigt wird². Im deutschsprachigen Raum wird unter dem Begriff „Zivilcourage“ das Einschreiten in Notsituationen verstanden, im Sinne von dem Mut, das Wort zu erheben oder direkt einzugreifen, wenn jemandem Schaden droht oder Unrecht geschieht.³ Im vorliegenden Beitrag werden Dimensionen von Normverletzungen wie Diskriminierung von Personen oder Gruppen definiert und anschließend Möglichkeiten des zivilcouragierten Einschreitens zugunsten betroffener Dritter anhand von Interventionsstrategien aufgezeigt.

Dimensionen von Diskriminierung

Diskriminierung kann in verschiedenen Formen auftreten. *Rassistische Diskriminierung* liegt vor, wenn eine Person aufgrund ihrer (zugeschriebenen) Herkunft oder Ethnizität benachteiligt wird. Dies zeigt sich beispielsweise in Pöbeleien im Fußballstadion oder auch in Benachteiligungen auf dem Wohnungsmarkt, indem sich eine Person mit Migrationshintergrund um eine Wohnung bewirbt, der/die Vermieter*in sich jedoch entscheidet, die Wohnung an eine Person ohne Migrationshintergrund zu vermieten. *Geschlechterdiskriminierung* (Sexismus) zeigt sich beispielsweise, wenn eine Frau in einem Unternehmen trotz gleicher Tätigkeit und Qualifizierung nicht wie ihr männlicher Kollege in eine Führungsposition aufsteigt (siehe „gläserne Decke“)⁵. *Altersdiskriminierung* liegt beispielsweise vor, wenn ältere Arbeitnehmer*innen als weniger anpassungsfähig gelten und bei Be-

förderungen übergangen werden. Diskriminierung aufgrund *sexueller Orientierung* kann auftreten, wenn gleichgeschlechtliche Paare in Restaurants abgewiesen werden, während heterosexuelle Paare bedient werden. *Menschen mit Behinderungen* erfahren Diskriminierung etwa bei Jobabsagen, aufgrund fehlender barrierefreier Zugänge oder wegen bestehender Vorurteile. Diese Beispiele verdeutlichen, wie Diskriminierung in verschiedenen Formen im Alltag auftritt und dass sie oft auf Vorurteilen oder strukturellen Ungleichheiten basiert.⁶

Diskriminierung kann sowohl *subtil* als auch *offensichtlich* auftreten. Subtile Formen umfassen unbedachte Bemerkungen oder Verhaltensweisen („Mikroaggressionen“), die bestimmte Gruppen abwerten, etwa Kommentare wie „Du bist ziemlich kompetent für eine Frau.“ Auch das Ausgrenzen und das Vermeiden von Kontakt aus Angst, „etwas Falsches zu sagen“ kann eine subtile Form von Diskriminierung sein. Ebenfalls schwer erkennbar, da sie oft verschleiert sind, sind Benachteiligungen bei Bewerbungen und Beförderungen. *Offensichtliche* Diskriminierung zeigt sich hingegen beispielsweise durch direkte Beleidigungen, verbale Angriffe, rassistische oder homophobe Schimpfwörter.

Da das Eingreifen in Fällen von Diskriminierung oft unangenehme Konsequenzen für die einschreitende Person nach sich zieht, handeln auch hilfsbereite Menschen manchmal nicht. Interventionsmaßnahmen, die in Schulen, Weiterbildungen oder Workshops durchgeführt werden adressieren über die Förderung von Selbstwirksamkeit, Mut und Verantwortungsbewusstsein zivilcouragiertes Handeln. Wie sich zivilcouragiertes Verhalten fördern lässt, wird in einem anderen Beitrag der gleichen Autorin*innen im selben Magazin des Fachnetzwerks ausgeführt (Zick et al., 2025)⁴. Wie Maßnahmen im konkreten Fall von Diskriminierung aussehen kann, soll der nächste Teil veranschaulichen.

Wie helfen bei Diskriminierung? Interventionsmaßnahmen

Diskriminierung kann generell auf verschiedene Arten zivilcouragiert entgegengetreten werden. Je nach Situation sind unterschiedliche Interventionen angemessen und wirksam. Manchmal wird der/die Täter*in direkt konfrontiert, manchmal das Opfer verteidigt und unterstützt, und manchmal werden Behörden oder andere Umstehende alarmiert.^{6,7}

Eine mögliche Methode der zivilcouragierten Intervention ist die **direkte Konfrontation** des/der Täter*in.⁸ Dabei wird die eigene Unzufriedenheit mit dem diskriminierenden Verhalten geäußert und gefordert, dieses Verhalten zu unterlassen. Konfrontation zeichnet sich durch hohe Unmittelbarkeit und hohes Engagement aus, da die eingreifende Person eine aktive und identifizierbare Rolle einnimmt und die Handlung unterbricht.⁹ Direkte Konfrontation kann sowohl für den/die Täter*in als auch für andere Anwesende verschiedene Effekte, Kosten und Nutzen haben. Sie kann beispielsweise bei dem/der Täter*in Schuldgefühle hervorrufen, die zu mehr Selbstreflexion führen, und die Absicht verringern, sich zukünftig diskriminierend zu verhalten.^{8,9} Auch für andere Anwesende kann Konfrontation dazu führen, dass sich ihr diskriminierendes Verhalten und ihre privaten Vorurteile verringern.¹⁰ Die Konfrontation von Diskriminierung kann also für alle Anwesenden dazu dienen, mehr Wertschätzung im zukünftigen Umgang mit anderen zu fördern. Allerdings kann direkte Konfrontation auch negative Konsequenzen für die eingreifende Person haben, etwa Bestrafung durch den/die Täter*in oder eine negative Bewertung durch die Gesellschaft. Besonders stigmatisierte Gruppenmitglieder, die sich gegen Diskriminierung äußern, werden oft negativer bewertet als diejenigen, die nicht eingreifen.¹¹

Wenn ein direktes Eingreifen Personen zu gefährlich erscheint, etwa da die helfenden

Personen körperlich oder zahlenmäßig unterlegen sind, rät die Polizei nach dem Grundsatz „Kleine Schritte statt Heldentaten“ dazu, sich nicht selbst in Gefahr zu bringen, sondern stattdessen indirekt zu helfen, indem man Hilfe holt.¹² **Indirekte Interventionen** zeichnen sich durch eine geringe Unmittelbarkeit und ein hohes Engagement aus. Hierbei wird beispielsweise empfohlen, die Polizei zu informieren und dabei eine möglichst konkrete Beschreibung der Täter*innen abzugeben. Ebenso wird empfohlen, Öffentlichkeit herzustellen. Täter*innen beenden ihre Aggressionen oft, wenn Zeug*innen anwesend sind. Andere Personen sollten dementsprechend gezielt angesprochen werden (z. B. „Könnten Sie bitte die Polizei rufen?“), sodass sie Verantwortung übernehmen. Um Eskalation zu vermeiden, sollten Täter*innen nicht beleidigt oder angefasst werden. Durch das bewusste Sieszen der Täter*innen kann Außenstehenden zusätzlich signalisiert werden, dass es sich nicht um eine private Konversation zwischen Bekannten handelt. Bei indirekten Interventionen greift die beobachtende Person oft nicht direkt, sondern erst nach dem schädigenden Verhalten (z. B. sexuelle Belästigung oder Diskriminierung) ein. Somit ist das Risiko für negative Konsequenzen für den Beobachtenden selbst zwar geringer als bei einer direkten Konfrontation. Dennoch nutzen weniger Personen diese Strategie, als sie es von sich selbst erwarten würden.¹³

Beispiel: Direkte und indirekte Zivilcourage bei Diskriminierung am Arbeitsplatz

Zivilcourage kann in unterschiedlichen Kontexten, in denen Diskriminierung auftritt (siehe Abschnitt „Dimensionen von Diskriminierung“), unterschiedlich aussehen. In Unternehmen (z. B. bei Benachteiligungen oder Beleidigungen) kann sie sich durch die *direkte Ansprache der diskriminierenden Person* in einem geschützten Rahmen zeigen, sofern dieser sicher erscheint. Wenn dies zu riskant ist, kann be-

reits das *Melden des Vorfalls* ein zivilcouragiertes Eingreifen darstellen. Dabei wird einer anderen Person oder Einrichtung eine negative Rückmeldung über das beobachtete unangemessene Verhalten gegeben. Führungskräften kommt in solchen Fällen eine besondere Rolle zu, indem sich Mitarbeiter*innen an ihre direkte Vorgesetzte oder ihren Vorgesetzten wenden können, um das Verhalten zu schildern. Diese sollten geschult sein, Problemlösungsstrategien zu kennen und anzuwenden. Auch die *Personalabteilung (HR)* hat eine zentrale Rolle. Sie ist oft die erste Anlaufstelle, da sie neutral agieren und Untersuchungen einleiten kann. Viele Unternehmen haben feste Richtlinien, wie solche Beschwerden zu bearbeiten sind.

Größere Unternehmen haben spezielle Abteilungen oder *Ombudsstellen*, die als institutionell gezeigte Zivilcourage, insbesondere im Rahmen eines Compliance-Management-Systems, gegen Diskriminierung vorgehen. Zudem bieten einige Unternehmen Hotlines, Online-Plattformen oder Briefkästen für *anonyme Beschwerden* an, um Mitarbeiter*innen eine sichere Möglichkeit zu geben, Diskriminierung zu melden. Wichtig dabei ist, dass die Vertraulichkeit der beschuldigten und der beschwerdeführenden Person strikt gewahrt bleibt, bis die Anschuldigungen gründlich geprüft und verifiziert wurden. Nur so kann Missbrauch vermieden werden.

Auch der *Betriebsrat* spielt eine relevante Rolle, indem dieser als Vermittler auftreten und Beschwerden anonym oder direkt an die zuständigen Stellen weiterleiten kann. Manche Unternehmen haben zusätzlich speziell geschulte *Vertrauenspersonen* oder Gleichstellungsbeauftragte, die bei Diskriminierung vermitteln können.

Wenn interne Wege nicht ausreichen, können Mitarbeiter*innen externe Institutionen kontaktieren, wie die *Antidiskriminierungsstelle des Bundes* (in Deutschland) oder ähnliche Stellen. Zudem kann eine *Klage eingereicht* oder die *Gewerkschaft* eingeschaltet werden. In solchen Fällen ist eine

Rechtsberatung dabei hilfreich. *Wichtig* ist, dass Unternehmen klare Prozesse für Meldungen etablieren, um von Diskriminierung Betroffene zu schützen und Vertraulichkeit zu gewährleisten. Dabei hilft es Betroffenen, Dokumentationen zu Vorfällen, relevante Daten und Zeug*innen zu sichern, um ihre Beschwerde zu untermauern.

Generell gilt: Je früher in Schulen, Unternehmen oder der Universität auf die Sensibilisierung im Umgang mit Diskriminierung geachtet wird, desto leichter gelingt die Umsetzung respektvoller Werte und die Konfrontation bei Normbrüchen. Doch auch die Politik und das Justizsystem tragen Verantwortung, indem sie durch die Formulierung und Verabschiedung von Gesetzen und Maßnahmen dazu beitragen, dass Diskriminierung auf gesellschaftlicher Ebene reduziert wird.

Auf einen Blick

Diskriminierendes Verhalten kommt in vielen Lebensbereichen vor und ist manchmal schwer zu erkennen. Einzelpersonen und Institutionen können ihm direkt oder indirekt mit Zivilcourage begegnen. Dieses zivilcouragierte Verhalten kann je nach Kontext unterschiedlich aussehen: mal kann der/die Täter*in direkt konfrontiert werden, manchmal ist es sicherer Vorfälle von Diskriminierung zu melden. Direkte Konfrontation bedeutet, Täter*innen unmittelbar auf ihr Verhalten anzusprechen und das Unterlassen zu fordern. Dies kann sie zum Umdenken veranlassen, birgt jedoch Risiken. Erscheint direkte Konfrontation zu riskant, kann indirekte Zivilcourage sinnvoller sein. Dazu wird der Vorfall im Nachhinein bei Autoritätspersonen und neutralen Ansprechpersonen gemeldet oder andere Anwesende öffentlich angesprochen.

Literatur und weitere Ressourcen

¹ARD Sportschau. (2024, 5. November). „Dafür ist hier kein Platz“ – RWE-Spieler Awoudja in Luckenwalde rassistisch beleidigt. <https://www.sportchau.de/regional/mdr/mdr-dafuer-ist-hier-kein-platz-rwe-spieler-awoudja-in-luckenwalde-rassistisch-beleidigt-100.html>

²Greitemeyer, T., Fischer, P., Kastenmüller, A., & Frey, D. (2006). Civil courage and helping behavior: Differences and similarities. *European Psychologist*, *11*(2), 90–98. <https://doi.org/10.1027/1016-9040.11.2.90>

³Schalk, T. M., Fischer, R., & Luczak-Roeschalk, T. M. (2024). *Moral Courage and Civil Courage: The same side of two coins? – A Bibliometric Review*. <https://doi.org/10.31234/osf.io/mz7ek>

⁴Zick, E., Niesta Kayser, D., Agthe, M. (2025). Was fördert zivilcouragiertes Verhalten? Ein kurzer Überblick über praxisrelevante Empfehlungen und Programme. *Magazin des Fachnetzwerks Sozialpsychologie zu Flucht und Integration*. Online abrufbar unter <http://www.fachnetzflucht.de/>

⁵Babic, A., & Hansez, I. (2021). The Glass Ceiling for Women Managers: Antecedents and Consequences for Work-Family Interface and Well-Being at Work. *Frontiers in Psychology*, *12*, 618250. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.618250>

⁶Lachman, V. D. (2010). Strategies Necessary for Moral Courage. *Online Journal of Issues in Nursing*, *15*(3).

⁷Czopp, A. M., & Monteith, M. J. (2003). Confronting prejudice (literally): Reactions to confrontations

of racial and gender bias. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *29*(4), 532–544. <https://doi.org/10.1177/0146167202250923>

⁸Czopp, A. M., Monteith, M. J., & Mark, A. Y. (2006). Standing up for a change: Reducing bias through interpersonal confrontation. *Journal of Personality and Social Psychology*, *90*(5), 784–803. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.90.5.784>

⁹Goodwin, R., Graham, J., & Diekmann, K. A. (2020). Good intentions aren't good enough: Moral courage in opposing sexual harassment. *Journal of Experimental Social Psychology*, *86*, 103894. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2019.103894>

¹⁰Blanchard, F., Crandall, C., Brigham, J., & Vaughn, L. (1994). Condemning and Condoning Racism: A Social Context Approach to Interracial Settings. *Journal of Applied Psychology*, *79*, 993–997. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.6.993>

¹¹Czopp, A. M., & Monteith, M. J. (2003). Confronting prejudice (literally): Reactions to confrontations of racial and gender bias. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *29*(4), 532–544. <https://doi.org/10.1177/0146167202250923>

¹²Bundespolizei. (o. D.). *Zivilcourage zeigen*. Bundespolizei. https://www.bundespolizei.de/Web/DE/02Sicher-im-Alltag/02Zivilcourage-zeigen/Zivilcourage-zeigen_node.html

¹³Kemper, N. S., Campbell, D. S., & Reiman, A.-K. (2023). See something, say something? Exploring the gap between real and imagined moral courage. *Ethics & Behavior*, *33*(6), 529–550. <https://doi.org/10.1080/10508422.2022.2104282>