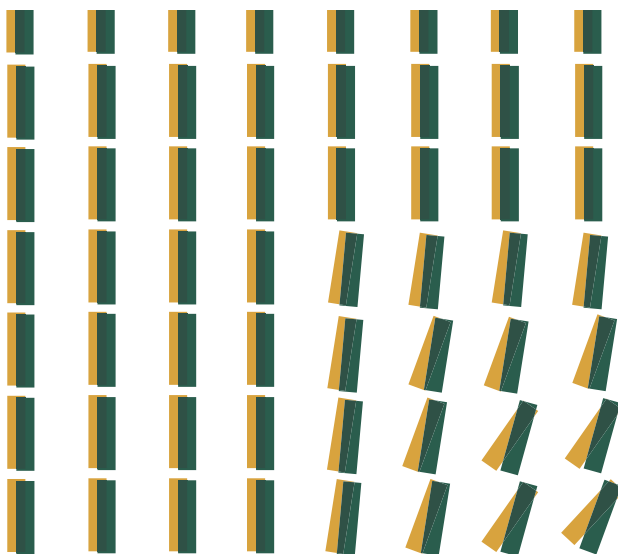


NaDiRa-Monitoringbericht | 2026

Verfestigte Abwertungen, fragiles Vertrauen

Rassismus und Diskriminierung in Deutschland

Berlin, 19. März 2026



Nationaler Diskriminierungs- und Rassismusmonitor (NaDiRa)

Leonie Fuchs, Massa Gahein-Sama, Tae Jun Kim, Mary Lam, Aylin Mengi, Klara Podkowik,
Kien Tran und Zaza Zindel

Verfestigte Abwertungen, fragiles Vertrauen

Rassismus und Diskriminierung in Deutschland

Berlin, 19. März 2026

Nationaler Diskriminierungs- und Rassismusmonitor (NaDiRa)

Leonie Fuchs, Massa Gahein-Sama, Tae Jun Kim, Mary Lam, Aylin Mengi, Klara Podkowik,
Kien Tran und Zaza Zindel

INHALTSVERZEICHNIS

NaDiRa-Monitoring – ein jährlicher Bericht	04
Zentrale Ergebnisse	06
Einleitung	11
Datengrundlage	14
1. Rassistische Einstellungen: Offene Hierarchien, verdeckte Legitimationen	18
1.1 Offene Hierarchien	20
1.2 Verdeckte Legitimationen	26
1.3 Das Zusammenspiel rassistischer Einstellungen	34
2. Diskriminierungserfahrungen: Unterschiedliche Niveaus, gleiche Muster	37
2.1 Alltagserfahrungen im Zeitvergleich	41
2.2 Merkmale der Ungleichbehandlung	45
2.3 Schauplätze der Ungleichbehandlung	49
2.4 Rassismus als geteilte Erfahrung	53
3. Institutionenvertrauen: Zwischen Stabilität und Erosion	56
3.1 Wenn Vertrauen auseinanderdriftet	60
3.2 Diskriminierung als Vertrauensbruch	67
3.3 Indirekte Betroffenheit und Vertrauen: Geteilte Erfahrungen, geteiltes Misstrauen	70
Fazit	76
Handlungsempfehlungen	78
Literaturverzeichnis	83
Impressum	96

NaDiRa-Monitoring – ein jährlicher Bericht

Der Monitoringbericht des Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitors (NaDiRa) erscheint jährlich im März zum Internationalen Tag gegen Rassismus und dient als empirische Grundlage für fundierte wissenschaftliche Analysen sowie politische und gesellschaftliche Debatten zu Diskriminierung und Rassismus in Deutschland. Er stützt sich auf eine repräsentative und wiederkehrende Online-Befragung der in Deutschland lebenden Erwachsenen im Alter von 18 bis 74 Jahren. Neben rassistischen Einstellungen und Diskriminierungserfahrungen erfasst der Bericht auch gesellschaftliche Probleme, die mit Rassismus und Diskriminierung einhergehen.

➔ Was ist der Nationale Diskriminierungs- und Rassismusmonitor?

Der Nationale Diskriminierungs- und Rassismusmonitor wurde 2020 ins Leben gerufen, um empirisch fundierte Erkenntnisse über Ursachen, Ausmaß und Folgen von Rassismus und Diskriminierung in Deutschland bereitzustellen. Ziel ist es, auf dieser Basis wirksame Maßnahmen gegen Rassismus zu entwickeln.

Der NaDiRa verfolgt einen multimethodischen Ansatz: Neben repräsentativen Umfragen kommen qualitative Studien, Experimente sowie Analysen von Beratungsdaten, rechtlichen und politischen Dokumenten sowie der medialen Berichterstattung zum Einsatz. Ein zentraler Bestandteil ist das NaDiRa.panel. Dabei handelt es sich um eine langfristig angelegte Befragung, die gesellschaftliche Entwicklungen und Trends im Bereich Rassismus und Diskriminierung evidenzbasiert erfasst. Von Rassismus betroffene Gruppen werden darin überproportional berücksichtigt, um ihre Erfahrungen präzise abbilden zu können.

Die Ergebnisse fließen in zwei regelmäßig erscheinende Berichtsreihen ein:

1. Der jährlich erscheinende Monitoringbericht analysiert rassistische Einstellungen, Diskriminierungserfahrungen und deren Auswirkungen.
2. Der thematische Monitoringbericht mit Schwerpunkt, der alle zwei Jahre erscheint, untersucht die Auswirkungen von Rassismus auf die Teilhabe in zentralen gesellschaftlichen Bereichen wie Gesundheit, Wohnen, Arbeit und Bildung (zuletzt *Gewohnt ungleich. Rassismus und Wohnverhältnisse im Jahr 2025*).

Beide Berichtsreihen richten sich an politische Entscheidungsträger*innen, die Zivilgesellschaft und die breite Öffentlichkeit, um eine faktenbasierte Debatte und gezielte Antidiskriminierungsmaßnahmen zu fördern.

Zentrale Ergebnisse

Biologistische Annahmen über vermeintlich naturgegebene Unterschiede zwischen Menschen sind weit verbreitet. Obwohl sie wissenschaftlich widerlegt sind, stimmen 36 % der Befragten der Aussage zu, es gebe verschiedene menschliche „Rassen“. Knapp die Hälfte vertritt die Ansicht, dass gewisse Gruppen „von Natur aus fleißiger“ seien als andere (48 %). Biologisch begründete Formen rassistischer Hierarchisierung finden damit in einem erheblichen Teil der Bevölkerung und auch über Gruppengrenzen hinweg Zustimmung.

Auch kulturalistische Überlegenheitsvorstellungen sind in der Gesamtbevölkerung stark präsent. Zwei Drittel der Befragten (66 %) vertreten die Ansicht, bestimmte Kulturen seien „fortschrittlicher und besser“ als andere. Zudem treten sowohl biologistische als auch kulturalistische Ungleichheitsannahmen häufig gemeinsam mit modernen Formen rassistischer Einstellungen auf, die strukturelle Benachteiligung relativieren oder Gleichstellungsforderungen delegitimieren. Diese Einstellungen finden sich in allen befragten Gruppen wieder.

Ein Viertel der Schwarzen Personen in Deutschland wird mindestens einmal pro Monat beleidigt, belästigt, bedroht oder angegriffen. 25 % der Schwarzen und 17 % der muslimischen Personen in Deutschland werden min-

destens monatlich offen diskriminiert, etwa durch Beleidigungen und Bedrohungen. 32 % bzw. 33 % berichten von solchen Erlebnissen in den zurückliegenden zwölf Monaten. Noch häufiger sind Angaben zu subtiler Diskriminierung wie unfreundliche Behandlung, ignoriert oder nicht ernst genommen zu werden. Knapp zwei Drittel (63 %) der Schwarzen Befragten berichteten, solche Erfahrungen mindestens monatlich zu machen. Bei nicht rassistisch markierten Personen liegt dieser Anteil bei 26 %.

Diskriminierungserfahrungen gehen in der Bevölkerung insgesamt zurück, bleiben jedoch ungleich verteilt. Bei nicht rassistisch markierten Personen reduziert sich der Anteil derjenigen mit Diskriminierungserfahrungen deutlich: 2024 berichteten noch 53 % von entsprechenden Erfahrungen, 2025 sind es 37 %. Bei rassistisch markierten Personen fällt der Rückgang hingegen deutlich geringer aus: Hier sinkt der Anteil lediglich von 77 % auf 73 %. Damit geben nahezu drei Viertel der rassistisch markierten Personen an, Diskriminierungserfahrungen erlebt zu haben – gegenüber gut einem Drittel der nicht rassistisch markierten Bevölkerung.

Diskriminierungserfahrungen erweisen sich als stark kontextabhängig und in spezifischen institutionellen sowie öffentlich sichtbaren Situationen besonders ungleich

verteilt. Bei muslimischen Befragten sind es etwa ein Viertel (Männer) bis über ein Drittel (Frauen), die Diskriminierungserfahrungen im öffentlichen Bereich angeben, bei Schwarzen Befragten liegen die Anteile teils bei mehr als 40 % - bei nicht rassistisch markierten Personen dagegen unter bzw. um 10 %. Ähnliche Unterschiede zeigen sich beim Kontakt mit Ämtern und Behörden.

Rassistische Diskriminierung betrifft Menschen auch indirekt, wenn sie rassistische Vorfälle beobachten oder ihnen davon erzählt wird. Nahezu jede dritte Person (30 %) hat angegeben, dass ihr innerhalb der Familie, im Freundeskreis oder im Arbeitskontext in den letzten 12 Monaten von Rassismuserfahrungen erzählt wurde; ein ähnlich hoher Anteil (28 %) hat im gleichen Zeitraum selbst rassistische Vorfälle beobachtet.

Institutionenvertrauen entwickelt sich im Zeitverlauf zunehmend ungleich zwischen Bevölkerungsgruppen. Polizei und Justiz genießen insgesamt höheres Vertrauen als die Bundesregierung und Politiker*innen. Das ist ein aus früheren Erhebungen bereits bekanntes Muster, das über den gesamten Beobachtungszeitraum hinweg bestehen bleibt. Zugleich zeigen sich zwischen 2022 und 2025 unterschiedliche Entwicklungen: Während das Vertrauen in Institutionen bei

nicht rassistisch markierten Personen vergleichsweise stabil bleibt, sinkt es unter rassistisch markierten Gruppen deutlich. Besonders ausgeprägt sind diese Unterschiede beim Vertrauen gegenüber der Bundesregierung und Politiker*innen, das bei asiatischen Menschen um bis zu 12 und bei muslimischen um bis zu 27 Prozentpunkte zurückgeht.

Eigene Diskriminierungserfahrungen gehen mit geringerem Vertrauen in staatliche Institutionen einher. Personen, die häufig selbst Diskriminierung erfahren, weisen durchgehend niedrigere Vertrauenswerte auf als Personen ohne entsprechende Erfahrungen. Besonders ausgeprägt ist dieser Zusammenhang unter rassistisch markierten Personen: Je nach Institution beträgt die Differenz zwischen Personen ohne häufig erlebte Diskriminierung und Personen mit häufig erlebter Diskriminierung bis zu 25 Prozentpunkte – etwa beim Vertrauen in die Polizei (90 % vs. 65 %) oder in die Bundesregierung (48 % vs. 29 %).

Auch indirekte Erfahrungen – also beobachtete oder berichtete rassistische Vorfälle – sind mit niedrigeren Vertrauenswerten verbunden. Beim Vertrauen in die Polizei zeigen sich deutliche Unterschiede bei Personen mit und ohne indirekte Diskriminierungserfahrungen – noch stärker, wenn Personen zudem rassistisch

markiert sind: Unter nicht rassistisch markierten Personen weisen 92 % ohne indirekte Betroffenheit und 85 % mit indirekter Betroffenheit Vertrauen auf. Unter rassistisch markierten Personen beträgt der Anteil 88 % ohne und 67 % mit indirekter Betroffenheit. Dabei scheint es keine Rolle zu spielen, ob rassistische Vorfälle selbst beobachtet oder über das soziale Umfeld vermittelt werden.

Einleitung

Seit seiner Gründung im Jahr 2020 verfolgt der Nationale Diskriminierungs- und Rassismusmonitor (NaDiRa) das Ziel, rassistische Einstellungen, Erfahrungen und ihre gesellschaftlichen Auswirkungen kontinuierlich zu erfassen. Damit trägt der NaDiRa dazu bei, rassistische Dynamiken in Deutschland nicht nur anlassbezogen, sondern strukturell und im Zeitverlauf zu analysieren – und gesellschaftliche Entwicklungen jenseits kurzfristiger politischer Debatten nachvollziehbar zu machen. Der NaDiRa-Monitoringbericht 2026 nimmt dabei Bezug auf bereits erfolgte Erhebungen: zum einen auf die Auftaktstudie *Rassistische Realitäten* (DeZIM 2022). Diese dokumentierte erstmals systematisch, wie verbreitet rassistische Diskriminierung in Deutschland ist und wie stark rassistische Wissensbestände, Wahrnehmungen und Bewertungen tatsächlich den gesellschaftlichen Alltag strukturieren. Zum anderen rekurriert der vorliegende Bericht auf den Monitoringbericht 2025 *Verborgene Muster, sichtbare Folgen* (Fuchs et al. 2025), der die begonnene systematische Beobachtung gesellschaftlicher Entwicklungen fortführte.

Nun richtet der NaDiRa-Monitoringbericht 2026 den Blick darauf, wo Deutschland heute in der Auseinandersetzung mit Rassismus steht. Im Zentrum steht die Analyse von Kontinuitäten und Verschiebungen rassistischer Deutungsmuster sowie rassismusbezogener Erfahrungen. Dabei wird analytisch zwischen biologistischen, kulturalistischen und modernen bzw. verdeckten Formen von Rassismus unterschieden (vgl. Balibar 1990; Hall 2025; Miles 1993). Diese Formen sind in einer Gesellschaft wahrzunehmen, deren soziale Realität von großer Vielfalt geprägt ist. Zugleich bildet sich diese Vielfalt nicht durchgängig in institutionellen Regelungen, Repräsentationen und gesellschaftlichen Selbstverständnissen ab. Hier setzt der aktuelle Bericht an und untersucht empirisch, wie ausgeprägt Rassismus und Diskriminierung gegenwärtig sind. Dabei verfolgt er das Ziel, Kontinuitäten, Transformationen und Dynamiken systematisch sichtbar zu machen.

Dem NaDiRa-Monitoringbericht 2026 liegt ein breites, strukturorientiertes Verständnis von Rassismus zugrunde. In Anlehnung an etablierte rassismustheoretische Ansätze sowie an die Arbeitsdefinition des Expert*innenrats der Antirassismusbeauftragten des Bundes wird Rassismus als historisch verankerte Klassifikation und Kategorisierung von Menschen anhand äußerlicher oder zugeschriebener Merkmale wie Kultur, Herkunft oder Religion verstanden. Diese Kategorisierungen werden als naturgegeben dargestellt (Essentialisierung), fassen Menschen zu vermeintlich einheitlichen Gruppen zusammen (Homogenisierung) und ordnen sie entlang dieser Merkmale als höher- oder minderwertig ein (Hierarchisierung). Die so als anders und minderwertig markierten Gruppen werden auf Grundlage von Stereotypen und Vorurteilen abgewertet (vgl. Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration & Die Beauftragte der Bundesregierung für Antirassismus 2023; Du Bois 2007; Mecheril & Melter 2009).

Die Zuordnung zu einer solchen Gruppe markiert Menschen gesellschaftlich als „nicht zugehörig“ und bildet damit die Grundlage für Ausgrenzung und Diskriminierung. Diese

Markierung wirkt nicht nur in offenen Formen der Abwertung fort, sondern ebenso in alltäglichen Situationen, institutionellen Routinen und scheinbar selbstverständlichen Deutungen sozialer Ungleichheiten (vgl. Bonilla-Silva 1997; Essed 1991; Smith & Mayo 2024). Gerade weil rassistische Logiken häufig nicht offen zutage treten oder explizit benannt werden, sind sie schwer zu erkennen und zuzuordnen (vgl. Bonilla-Silva 1997; Delgado & Stefancic 2023). In der Praxis werden diese daher vielfach als individuelles Fehlverhalten, als Missverständnis oder als Einzelfall interpretiert – und damit aus ihren strukturellen Zusammenhängen gelöst (vgl. Ahmed 2012).

Entsprechend erfasst das Monitoring drei analytische Dimensionen:

1. rassistische Einstellungen, um explizite wie auch latente Vorstellungen von Ungleichwertigkeit sichtbar zu machen;
2. individuelle und kollektive sowie direkte wie auch indirekte Erfahrungen von Diskriminierung, um die alltägliche Wirksamkeit von Rassismus zu erfassen;
3. Hinweise auf institutionelle Kontexte, in denen sich systematische Benachteiligungen verdichten können.

Durch diese mehrdimensionale Operationalisierung wird Rassismus nicht auf die individuelle Ebene reduziert oder bagatellisiert, sondern in seiner gesellschaftlichen Tiefe, Verbreitung und strukturellen Einbettung empirisch bestimmbar.

Solche Tendenzen erschweren es bis heute, das tatsächliche Ausmaß rassistischer Ungleichheiten zu erfassen und als gesamtgesellschaftliches Problem zu thematisieren. Qualitative Studien zeigen seit Langem, dass rassistische Dynamiken häufig verdeckt wirken, sich in institutionelle Routinen einschreiben und im Alltag reproduziert werden (vgl. Karakayalı 2022). Dennoch fehlte es über Jahrzehnte an belastbaren, repräsentativen, langfristig angelegten empirischen Daten, die Rassismus in seiner gesellschaftlichen Breite systematisch und vergleichbar abbilden. Gerade solche Daten sind jedoch erforderlich, um rassistische Ungleichheiten nicht nur punktuell, sondern in ihrer Verbreitung, Stabilität und Veränderung empirisch sichtbar zu machen – und um ein stark politisiertes Themenfeld auf eine belastbare Datengrundlage zu stellen (vgl. Supik 2016).

Dass entsprechende Daten lange Zeit nicht erhoben wurden, hat mit der belasteten deutschen Geschichte zu tun: Vor dem Hintergrund der nationalsozialistischen Verfolgungs- und Vernichtungspolitik besteht in Deutschland ein begründetes Misstrauen gegenüber der (staatlichen) Erfassung von Merkmalen, die entlang rassistischer Markierung verlaufen. Die Erhebung entsprechender Zensusdaten ist daher nach bundesdeutschem Recht seit jeher rechtlich eingeschränkt und normativ hochsensibel. Lange Zeit trug dies allerdings auch dazu bei, dass Fragen nach rassistischer Benachteiligung zwar politisch diskutiert und verhandelt werden konnten, jedoch selten auf einer systematisch-empirischen Grundlage.

Erst im jüngeren Kontext, da Debatten um Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsdaten immer bedeutsamer werden, hat sich ein methodisches und politisches „Fenster“ geöffnet, um Rassismus unter strengen datenschutzrechtlichen und ethischen Standards repräsentativ zu erfassen – ohne dabei (historische) Gewaltverhältnisse zu reproduzieren (vgl. Aikins et al. 2021; Asiazensus 2025; RomnoKher 2021). Der Monitoringbericht des NaDiRa ist in diesem Spannungsfeld verortet: Er zielt darauf, rassistische Ungleichheiten sichtbar zu machen, ohne Kategorien der rassistischen Markierung als naturgegebene oder stabile Eigenschaften vorauszusetzen.

Auf dieser Grundlage gliedert sich der Bericht in drei analytisch aufeinander aufbauende Kapitel. Nach Darstellung der Datengrundlage untersucht Kapitel 1 die Verbreitung rassistischer Einstellungen in der Bevölkerung und differenziert dabei zwischen biologischen sowie kulturalistischen Vorstellungen von Gruppenunterschieden und analysiert moderne Erscheinungsformen. Kapitel 2 richtet den Blick auf konkrete Erfahrungen mit (rassistischer) Diskriminierung in zentralen Lebensbereichen und bezieht neben unmittelbarer auch die indirekte Betroffenheit ein – also Erfahrungen, die über Beobachtungen oder Berichte aus dem sozialen Umfeld vermittelt sind. Kapitel 3 analysiert schließlich, wie sich diese Erfahrungen gesellschaftlich auswirken, zum Beispiel auf das Vertrauen der Menschen in staatliche Institutionen. Auf diese Weise zeigt der Bericht, wie Rassismus nicht nur individuelle Lebenslagen prägt, sondern auch die Voraussetzungen gesellschaftlichen Zusammenhalts und politischer Teilhabe berührt. Ein Fazit und Handlungsempfehlungen runden den NaDiRa-Monitoringbericht ab.

Datengrundlage

Im Jahr 2022 wurde das NaDiRa.panel – eine repräsentative Längsschnittbefragung der in Deutschland lebenden Bevölkerung – eingerichtet. Diese Datenbasis bildet die Grundlage, um Entwicklungen über die Zeit hinweg erfassen und analysieren zu können – und zwar mit Blick auf das konkrete Ausmaß und die Folgen von Rassismus und Diskriminierung in Deutschland. Hierfür wurde bei der Rekrutierungswelle eine Zufallsstichprobe aus den Einwohnermeldeämtern deutscher Gemeinden gezogen.¹ Bei der Studie handelt es sich um eine repräsentative Online-Befragung der in Deutschland lebenden erwachsenen Bevölkerung im Alter von 18 bis 74 Jahren. Mindestens 9.500 Personen nehmen regelmäßig an der Befragung teil. Durch die wiederholten Erhebungen lassen sich sowohl Einstellungen als auch Erfahrungen abbilden, die nicht nur zu einem bestimmten Zeitpunkt gemacht wurden. Stattdessen können Veränderungen im Zeitverlauf nachgezeichnet und Entwicklungen zwischen Bevölkerungsgruppen vergleichend betrachtet werden.

Ein zentrales Merkmal des NaDiRa.panels ist die gezielte Überrepräsentation von Bevölkerungsgruppen, die in Deutschland potenziell von Rassismus betroffen sind. Der Grund ist, dass sie in Bevölkerungsumfragen in der Regel unterrepräsentiert sind, das bedeutet, sie kommen dort in nur kleinen Fallzahlen vor. Im NaDiRa.panel wird diese Überrepräsentation unter anderem durch eine onomastische Vorklassifikation auf Basis von Vor- und Nachnamen aus deutschen Melderegistern ermöglicht. Dadurch konnten Personen mit Namen aus afrikanischen Ländern, Süd-, Ost- und Südostasien, der Türkei sowie mehrheitlich muslimischen Ländern identifiziert werden. Auf diese Weise schafft das NaDiRa.panel eine Datengrundlage, die es erlaubt, auch die Erfahrungen und Lebensrealitäten rassistisch markierter Gruppen systematisch zu berücksichtigen.

Um trotz der gezielten Überrepräsentation bestimmter Gruppen und vorhandener Ausfälle im Panel verlässliche Aussagen über die Gesamtbevölkerung treffen zu können, wurden die Daten in mehreren Schritten statistisch angepasst, das heißt „gewichtet“. Dafür wurde zunächst berücksichtigt, dass nicht alle Personen die gleiche Chance hatten, überhaupt an der Befragung teilzunehmen (Designgewichte). Anschließend wurde ausgeglichen, dass manche eingeladenen Personen nicht (mehr) an der jeweiligen Folgebefragung teilgenommen haben. Dies geschah, indem anhand bestimmter Merkmale abgeschätzt wurde, wer eher teilnimmt und wer eher ausfällt – zum Beispiel entlang des Geschlechts, Alters, der Erwerbstätigkeit sowie nach Merkmalen im Themenfeld Rassismus und Diskriminierung (etwa der Selbstidentifikation und Einstellungen gegenüber verschiedenen Bevölkerungsgruppen). Zum Schluss wurden die Daten so angepasst, dass wichtige Grundverteilungen in der Stichprobe den offiziellen Bevölkerungsdaten des Mikrozensus 2022 entsprechen. Diese Anpassung wurde in dem vorliegenden Bericht das erste Mal umgesetzt. Sie verbessert die Vergleichbarkeit der Ergebnisse mit der Gesamt-

¹ Ausführlichere Informationen zum Aufbau des NaDiRa.panels und der Stichprobenziehung sind dem infas-Methodenbericht zu entnehmen (vgl. Ruland et al. 2023).

bevölkerung nochmals. Frühere Berichte können dadurch in einzelnen Zahlen leicht abweichen, weil diese zusätzliche Angleichung an die Mikrozensusdaten darin noch nicht vorgenommen worden war.

Die Analysen der folgenden Kapitel konzentrieren sich in erster Linie auf die sechste Erhebungswelle des NaDiRa.panels, die zwischen Oktober 2025 und Januar 2026 durchgeführt wurde. Ergänzend werden Daten aus der ersten Erhebungswelle (Juni bis November 2022) und der fünften Erhebungswelle (August 2024 bis Januar 2025) herangezogen, um zeitliche Trends über Querschnittsvergleiche zwischen den Wellen darzustellen. Die herangezogenen Wellen stellen die Hauptbefragungen dar. Darin wurden zentrale Items zu rassistischen Einstellungen, Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen sowie zu gesellschaftlichen Wirkungen als Kernmodul erhoben, um eine vergleichbare Analyse über die Zeit zu ermöglichen. Für eine möglichst breite Teilnahme wurde der Fragebogen neben Deutsch auch in Englisch, Französisch, Türkisch, Arabisch, Chinesisch und Vietnamesisch angeboten.

Für die Analysen werden die Befragten entlang ihrer selbst angegebenen Gruppenzugehörigkeit kategorisiert (siehe [Tabelle 1](#)). Diese Kategorisierung bildet einen Kernbestandteil des NaDiRa-Ansatzes, weil sie über die üblichen Differenzierungen nach (Nicht-)Migrationshintergrund oder Einwanderungsgeschichte hinausgeht und diese ergänzt. Damit wird ein zusätzlicher Blick darauf möglich, wie Menschen in Deutschland rassistisch markiert² werden bzw. sich in diesem Kontext selbst verorten, auch über fortschreitenden Generationenstatus hinweg. Zugleich ist Selbstidentifikation nicht als „alleinige“ oder abschließende Messgröße zu verstehen. Sie bildet bestimmte Dimensionen von Zugehörigkeit und Rassismuserfahrung präziser ab als der Migrationshintergrund, hat aber ebenfalls Grenzen: So besteht beispielsweise ein unterschiedliches Begriffsverständnis oder es kommt situativ zu unterschiedlichen Selbstidentifikationen. Auch gesellschaftliche Fremdzuschreibungen können diese Angaben beeinflussen, werden jedoch nicht unmittelbar abgebildet (vgl. Kim 2025). Die nachfolgende Einteilung ist daher als analytisches Instrument und Ergänzung zu lesen, um von Rassismus betroffene Gruppen statistisch sichtbar zu machen. Unterschieden werden in diesem Bericht folgende sechs Gruppen:

- nicht rassistisch markierte Menschen (Personen, die sich ausschließlich als Deutsche ohne Migrationshintergrund, als *weiß*³ oder als beides identifizieren),

² Da die deutschsprachige Rassismusforschung bisher wenig institutionalisiert ist, existieren kaum Fachtermini für die beschriebenen Prozesse. Der NaDiRa hat für diese Kategorisierung in ihrer Prozesshaftigkeit das Begriffspaar „rassistisch markiert“ bzw. „nicht rassistisch markiert“ entwickelt (vgl. DeZIM 2023: 25).

³ Der Begriff *weiß* bezeichnet kein körperliches Merkmal, sondern eine gesellschaftlich dominante Position innerhalb rassistischer Machtverhältnisse. Er verweist auf eine häufig selbstverständlich geltende strukturierende Norm. In der kritischen Rassismusforschung wird *weiß* deshalb oft klein und kursiv geschrieben, um diese Position explizit zu markieren (vgl. Eggers et al. 2020). In der quantitativen Sozialforschung in Deutschland wird der Begriff bereits seit den 1960er Jahren verwendet (vgl. Aich 1963), zunächst als Referenzkategorie für die *weiße* Mehrheitsgesellschaft, etwa in Studien zu internationalen Studierenden. Seit der fünften Erhebungswelle ist *weiß* auch im NaDiRa.panel als Option der Selbstidentifikation enthalten.

- Schwarze⁴ Menschen,
- asiatische Menschen⁵,
- muslimische Menschen⁶,
- osteuropäische Menschen⁷,
- Deutsche mit Migrationshintergrund (Personen, die sich ausschließlich als Deutsche mit Migrationshintergrund (MH) identifizieren).

Tabelle 1. Anzahl an Panelteilnehmenden in der ersten, fünften und sechsten Erhebungswelle (ungewichtet), insgesamt und nach Gruppenzugehörigkeit

	1. Welle Juni 2022 – November 2022	5. Welle August 2024 – Januar 2025	6. Welle Oktober 2025 – Januar 2026
Anzahl an Befragten in der Stichprobe	21.394	9.509	8.171
Gesamtzahl an Gruppenverortungen ⁸	19.356	9.145	7.924
Gruppenzugehörigkeit (Selbstidentifikation)			
nicht rassistisch markiert	5.732	4.263	3.732
muslimisch	4.440	1.658	1.418
asiatisch	4.506	1.414	1.210
Schwarz	1.577	337	292
osteuropäisch	1.108	472	407
Deutsch mit Migrationshintergrund	1.993	1.001	865

⁴ Siehe DeZIM (2023: 371): „Schwarz‘ ist eine politische Selbstbezeichnung, mit welcher versucht wird, eine spezifische, von Rassismus betroffene gesellschaftliche Position und kollektive Erfahrung zu beschreiben. Um zu verdeutlichen, dass mit dem Begriff ‚Schwarz‘ nicht auf eine individuelle, sondern auf eine gesellschaftliche Position und die dadurch geteilten Erfahrungen durch das Erleben von anti-Schwarzem Rassismus Bezug genommen wird, wird er mit großem S geschrieben.“

⁵ Es sind verschiedene Faktoren, die dazu beigetragen haben, antiasiatischen Rassismus stärker in den Fokus von Forschung und öffentlichen Debatten in Deutschland zu rücken (vgl. Suda & Köhler 2024). Besonders wurde dies jedoch von der Coronapandemie beeinflusst, in der asiatische Personen im Zusammenhang mit Covid häufig wegen ihrer (vermeintlichen) Herkunft angefeindet wurden, da in China der Ausbruch der Pandemie verzeichnet worden war.

⁶ Antimuslimischer Rassismus bezeichnet spezifische Formen rassistischer Zuschreibung, in denen „Muslimisch-sein“ als homogenes, kultur- oder religionsbasiertes Differenzmerkmal konstruiert und hierarchisiert wird. Im Zuge der Staatsangehörigkeitsrechtsreform 1999/2000 wurden migrantische Gruppen in öffentlichen und politischen Diskursen zunehmend nicht mehr primär ethnisch, sondern religiös adressiert und antimuslimische Ressentiments normalisiert (vgl. Amir-Moazami 2018; Ha & Mengi 2025; Spielhaus 2011).

⁷ Dieser Bericht berücksichtigt zudem antislawischen Rassismus, dem vor dem Hintergrund der nationalsozialistischen Vergangenheit Deutschlands eine besondere historische und gesellschaftliche Bedeutung zukommt (vgl. DeZIM 2022).

⁸ Die Gesamtzahl an Gruppenverortungen berücksichtigt Mehrfachnennungen und bezieht sich ausschließlich auf die sechs ausgewiesenen Gruppen (nicht rassistisch markiert, muslimisch, asiatisch, Schwarz, osteuropäisch sowie Deutsch mit Migrationshintergrund). Personen, die sich keiner dieser Gruppen zugeordnet haben, sind in dieser Summe nicht enthalten.

Tabelle 1 gibt einen Überblick über die ungewichtete Verteilung der Befragten der analysierten Stichproben nach Erhebungswelle und Gruppenzugehörigkeit, auf denen die Ergebnisse des NaDiRa-Monitoringberichts 2026 basieren. In der ersten Erhebungswelle im Jahr 2022 erklärten sich über 13.000 Personen bereit, auch an den folgenden Befragungswellen des Panels teilzunehmen.

Die Darstellung der Ergebnisse im Bericht beschränkt sich auf deskriptive, gewichtete Verteilungen. Ergänzend wurde mittels Regressionsanalysen geprüft, ob die dargestellten Unterschiede zwischen Gruppen und Erhebungszeitpunkten auch unter Berücksichtigung zentraler soziodemografischer Merkmale wie Alter⁹, Geschlecht¹⁰, Bildung¹¹ und Einkommen¹² statistisch signifikant sind.

⁹ Alter wird hier als metrische Variable berechnet, auf Basis der Differenz zwischen dem Geburtsjahr der Befragten und dem jeweiligen Jahr der Erhebung.

¹⁰ Geschlecht basiert auf einer mehrkategorialen Selbstauskunft. Für den Bericht wurden die Angaben in drei Gruppen zusammengefasst (weiblich, männlich und alle anderen Geschlechtsidentitäten). Durch die geringen Fallzahlen in der letzten Gruppe wird bei geschlechtsspezifischen Auswertungen die binäre Differenzierung dargestellt; die dritte Kategorie bleibt in den Modellen berücksichtigt. Dies geschieht aus rein methodischen Gründen, hinter denen nicht die Annahme der ausschließlichen Existenz zweier Geschlechter steht.

¹¹ Bildung wird auf Grundlage der ISCED-Klassifikation erfasst (International Standard Classification of Education; eine detaillierte Übersicht für den deutschen Kontext findet sich hier: <https://www.datenportal.bmbf.de/portal/de/G293.html>). Sie wird für die Analysen in drei Kategorien zusammengefasst: niedriges (ISCED 0–2), mittleres (ISCED 3–4) und hohes (ISCED 5–8) formales Bildungsniveau.

¹² Einkommen wird als Nettoäquivalenzeinkommen berechnet, welches das Haushaltsnettoeinkommen unter Berücksichtigung der Haushaltszusammensetzung gewichtet. Die erste erwachsene Person hat das Gewicht 1, weitere Erwachsene das Gewicht 0,5 und Kinder unter 14 Jahren 0,3. So kann die wirtschaftliche Situation der Befragten vergleichbar abgebildet werden (vgl. European Commission. Statistical Office of the European Union (Eurostat) 2026). Zusätzlich wird das Nettoäquivalenzeinkommen in drei Gruppen unterteilt: die unteren 50 % der Einkommensverteilung, die mittleren 40 % (50–90 %) und die oberen 10 %. Diese 50-40-10-Dreiteilung wird in der internationalen Ungleichheitsforschung zunehmend verwendet (vgl. Chancel et al. 2022; Chancel & Piketty 2021), um soziale und wirtschaftliche Ungleichheiten differenziert zu analysieren.

1. Rassistische Einstellungen: Offene Hierarchien, verdeckte Legitimationen

Rassistische Einstellungen beeinflussen Vorstellungen von Zugehörigkeit und Unterschieden zwischen gesellschaftlichen Gruppen. Damit wirken sie sich sowohl auf den konkreten Alltag von Menschen als auch auf politische und institutionelle Entscheidungen aus. Dieses Kapitel geht der Frage nach, wie weit rassistische Einstellungen in der Bevölkerung verbreitet sind und welche Ausprägungen sie annehmen. Im Mittelpunkt stehen sowohl Einstellungen, die auf biologistische und kulturalistische¹³ Unterschiede zwischen Menschen verweisen, als auch verdeckte Formen moderner rassistischer Einstellungen.

Rassismustheorien gehen davon aus, dass Rassismus nicht allein auf Vorurteile individueller Personen zurückzuführen ist. Vielmehr sind rassistische Einstellungen auch in historisch gewachsene Wissensbestände eingebettet, die gesellschaftlich geteilt und weitergegeben werden. Dabei ist „Wissen“ nicht als bloßer Bestand an Informationen zu verstehen. Es stellt darüber hinaus die Deutungsrahmen bereit, die beeinflussen, wie soziale Wirklichkeit wahrgenommen, interpretiert und in alltägliches Handeln übersetzt wird (vgl. Berger & Luckmann 2011; Said 2019; Scharathow et al. 2009). Einstellungen sind damit eine empirisch beobachtbare Ebene, auf der rassistisches Wissen wirksam wird.

Im Kontext von Rassismus entfalten diese Einstellungen ihre Wirkung dadurch, dass sie bestimmte Formen der Unterscheidung nahelegen. Sie führen so zu Kategorisierungen, Homogenisierungen und Hierarchisierungen. Das bedeutet, Menschen werden in Gruppen eingeordnet, verallgemeinert und in ein Verhältnis von Über- und Unterordnung zueinander gesetzt (vgl. Foroutan 2020; Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration & Die Beauftragte der Bundesregierung für Antirassismus 2023). Auf diese Weise wird ein symbolisches „Wir“ von den „Anderen“ unterschieden, was wiederum bestimmte Ein- und Ausschlüsse begründet und soziale Ungleichheiten legitimiert (vgl. Terkessidis 2015).

Rassistische Einstellungen äußern sich jedoch in vielfältigen Formen, die sich grob entlang eines Kontinuums beschreiben lassen: von expliziten und biologistischen Formen,

¹³ Wir verwenden in diesem Bericht die Begriffe „biologistisch“ und „kulturalistisch“ statt „biologisch“ und „kulturell“. Indem wir den Suffix „-istisch“ verwenden, machen wir die Zuschreibung von Unterschieden basierend auf vermeintlich „biologischen“ oder „kulturellen“ Eigenschaften als ideologische Zuschreibungen kenntlich.

wie beispielsweise des *old-fashioned*¹⁴ Rassismus, der auf der Annahme biologistisch begründeter Unterschiede zwischen ethnischen Gruppen beruht (vgl. McConahay 1986), bis hin zu subtileren, indirekten und kulturalistischen Varianten rassistischen Denkens, die nicht unmittelbar als rassistisch erkennbar sind (vgl. Hamidou-Schmidt & Elis 2023). Letztere treten daher häufig nicht als offene Abwertung auf, sondern äußern sich etwa über Argumente kultureller Unvereinbarkeit; zudem werden so Gleichstellungsforderungen delegitimiert oder strukturelle Benachteiligung infrage gestellt (vgl. DiAngelo 2018; McConahay 1986).

Ein Blick auf die gegenwärtige Situation in Deutschland zeigt allerdings, dass der in der Forschung häufig beschriebene Wandel rassistischer Einstellungen keineswegs als linearer Übergang von einem „alten“ zu einem „modernen“ Rassismus verstanden werden sollte. Eher lassen sich unterschiedliche Formen rassistischer Artikulation gleichzeitig beobachten, die sich nicht trennscharf einem „alten“ oder „modernen“ Rassismus zuordnen lassen. Blickt man beispielsweise auf gesellschaftspolitische Debatten, so finden sich sowohl kulturalistischer Rassismus als auch explizite biologistische Abwertungen – etwa, wenn es um Migration, Sicherheitspolitik oder die Gesetzgebung zur Staatsbürgerschaft geht.

Zugleich zeigt sich, dass Rassismus als gesellschaftliches Problem zwar häufiger thematisiert wird (vgl. González Hauck et al. 2024). Doch das wird von parallelen Entwicklungen konterkariert: von den erstarkenden rechtspopulistischen Mobilisierungen und den Wahlerfolgen von als rechtsextrem eingestuften Parteien.¹⁵ Auch weisen empirische Studien wie die Mitte-Studie auf einen Graubereich hin, in dem weder eine klare Ablehnung noch eine klare Zustimmung rechtsextremer Weltbilder erfolgt (vgl. Zick et al. 2025).

Vor dem Hintergrund der dargestellten Rassismusformen zielt dieses Kapitel darauf ab, empirisch darzulegen, wie verbreitet verschiedene Formen rassistischer Einstellungen sind. Indem unterschiedliche Ausdrucksformen gemeinsam betrachtet werden, soll ein umfassendes Bild über das Ausmaß rassistischer Einstellungen in Deutschland gewonnen werden. Berücksichtigt werden dabei sowohl solche Einstellungen, die eindeutig als rassistisch einzuordnen sind, weil sie Ein- und Ausschlüsse von Gruppen rechtfertigen (vgl. Terkessidis 2003), als auch solche, die auf den ersten Blick weniger offensichtlich er-

¹⁴ *Old-fashioned* Rassismus gilt als frühere Form von Rassismus (vgl. McConahay 1986), der sich durch offene, explizite und unmittelbar abwertende Zuschreibungen auszeichnet. Diese Form des Rassismus beruht auf der Annahme biologistisch begründeter Unterschiede zwischen ethnischen Gruppen und geht mit direkter Abwertung sowie der Legitimation sozialer Ungleichheit einher. In der Forschung wird dieser Rassismus etwa über Einstellungstests operationalisiert, also messbar gemacht, indem danach gefragt wird, ob es als störend empfunden werde, wenn eine Schwarze Familie in die Nachbarwohnung zieht, oder ob Schwarzen Personen geringere Intelligenz zugeschrieben werde (ebd.).

¹⁵ Zum Zeitpunkt dieses Berichts steht eine Entscheidung vor dem Bundesverfassungsgericht darüber aus, ob die Einstufung der AfD-Bundespartei als gesichert rechtsextrem durch den Verfassungsschutz rechtmäßig war. Der Mediendienst Integration (2026) gibt einen Überblick über die bisherigen Gruppierungen der Alternative für Deutschland (AfD) auf Landesebene, die bis Mai 2025 als gesichert rechtsextrem oder als rechtsextreme Verdachtsfälle eingeschätzt werden.

scheinen, jedoch an etablierte Diskurse von Andersheit und Ausschluss anknüpfen (vgl. McConahay 1986).

[Abschnitt 1.1](#) widmet sich zunächst der biologistischen Fehlannahme über die Existenz „unterschiedlicher Rassen“ – einer offensichtlichen Form rassistischer Einstellungen. Im Anschluss stehen jene biologistischen und kulturalistischen Begründungen im Fokus, die herangezogen werden, um soziale Ungleichheiten zu legitimieren. [Abschnitt 1.2](#) greift die narrativen Verschiebungen rassistischer Diskurse auf. Hier stehen weniger explizit rassistische Unterscheidungen im Vordergrund, vielmehr geht es um Einstellungen, die sich über die Abwehr von Gleichstellungsforderungen oder über die Leugnung von Rassismus als gesellschaftlichem Problem artikulieren. Abschließend untersucht [Abschnitt 1.3](#) den Zusammenhang zwischen biologistischen und kulturalistischen Begründungen sozialer Ungleichheiten und den weniger offensichtlichen rassistischen Einstellungen.

1.1 Offene Hierarchien

„Rassen“ als menschliches Kategoriensystem

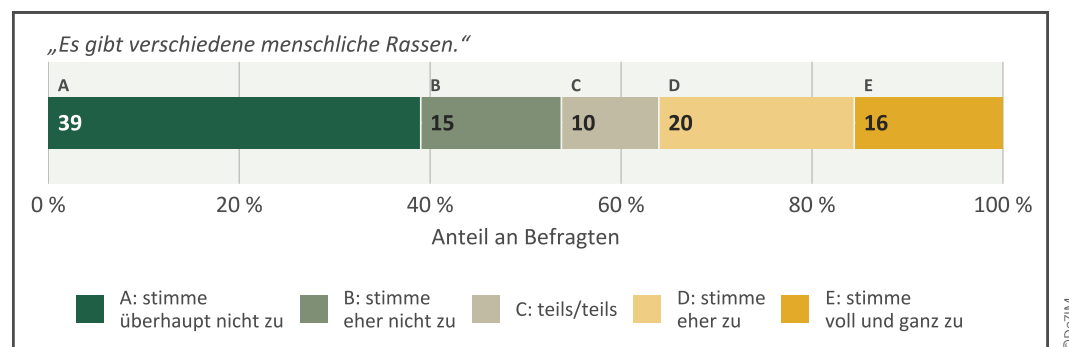
Zu den ältesten und bis heute sehr wirkmächtigen Begründungen rassistischer Ungleichheit zählt die Vorstellung, der Mensch lasse sich in vermeintlich unterschiedliche „Rassen“ unterteilen. Diese Annahme ist paradoxerweise historisch eng mit der europäischen Aufklärung verbunden – als Gleichheit, Freiheit und universelle Menschenrechte zu zentralen politischen Leitideen wurden. Mills (1999) beschreibt mit dem Paradoxon der Aufklärung, dass im Gesellschaftsvertrag dieser Zeit systemisch nicht alle als vernunftbegabte „Bürger“ und „Menschen“ eingeschlossen waren. Anfang des 18. Jahrhunderts wurden Versuche unternommen, die Vielfalt menschlicher Erscheinungsformen systematisch zu ordnen und zu klassifizieren (vgl. Arndt 2021). Dabei setzte sich das Konzept der „Rasse“ durch, das – normativ postulierten Ansprüchen zum Trotz – schließlich dazu diente, koloniale Herrschaftsverhältnisse und die Praxis der kolonialen Sklaverei zu dieser Zeit zu rechtfertigen. Denn erst, indem Unterschiede zwischen Menschen naturalisiert und biologistisch begründet wurden, konnte mit dem Verweis auf vermeintlich naturgegebene Hierarchien Gewalt angewendet werden. So wurden Ausbeutung und Entrechtung legitimiert (vgl. Bhambra 2007; Mills 1999). Die Einteilung von Menschen in „Rassen“ war damit nie ein neutrales Erkenntnisinstrument, sondern stets in Machtverhältnisse und politische Interessen eingebettet.

Aus wissenschaftlicher Perspektive gilt diese pseudowissenschaftliche Annahme heute als eindeutig widerlegt. In den Natur- und Lebenswissenschaften besteht Konsens darüber, dass es keine biologische Grundlage für die Unterscheidung menschlicher „Rassen“ gibt (vgl. Fischer et al. 2019). Forschungen aus der Genetik und der medizinischen Anthropologie zeigen (vgl. Meißner 2021), dass äußerliche Merkmale wie Hautfarbe, Haarstruktur oder Gesichtszüge keine Rückschlüsse auf grundlegende genetische Unterschie-

de zwischen Menschengruppen zulassen. Diese Erkenntnisse wurden nicht zuletzt noch einmal deutlich durch die sogenannte Jenaer Erklärung unterstrichen (vgl. Fischer et al. 2019), die betont, dass die Übertragung von Denkmustern aus der Tierzucht auf den Menschen – etwa die Analogie zu Hunderassen – ein grundlegender Kategorienfehler ist. Anders als bei gezielt gezüchteten Tierpopulationen ist menschliche Vielfalt nicht das Ergebnis eines biologischen Selektionsprozesses. Entsprechend finden sich die größten genetischen Unterschiede nicht zwischen, sondern innerhalb menschlicher Populationen (vgl. Lewontin 1972; Novembre 2022). Aktuelle medizinische Studien belegen eindrucksvoll, dass sich unter Milliarden genetischer Basenpaare kein einziges identifizieren lässt, das die Existenz verschiedener menschlicher „Rassen“ stützen würde (vgl. Meißner 2021).

Gerade vor dem Hintergrund, dass die Existenz unterschiedlicher menschlicher „Rassen“ seit den 1970er Jahren eindeutig wissenschaftlich widerlegt ist (vgl. Lewontin 1972), ist es bemerkenswert, dass diese Vorstellung in der Bevölkerung weiterhin verbreitet ist. [Abbildung 1](#) zeigt, dass mehr als ein Drittel der Befragten (36 %) „eher“ oder „voll und ganz“ zustimmt, es gäbe verschiedene menschliche „Rassen“.

Abbildung 1. Zustimmung zur Fehlannahme, es gäbe unterschiedliche menschliche „Rassen“ 2025 (Anteile in Prozent)



Lesebeispiel: 36 % der Befragten stimmen der Aussage „eher“ oder „voll und ganz“ zu, dass es verschiedene menschliche Rassen gäbe. **Anmerkung:** Die Werte wurden auf ganze Zahlen gerundet; die Summe eines Balkens kann aufgrund dessen von 100 % abweichen. **Quelle:** NaDiRa.panel, 6. Welle (gewichtet), eigene Berechnungen. N = 7.101.

Wird ausgehend von diesen Befunden der Frage nachgegangen, wie sich die Zustimmung zur Existenz unterschiedlicher menschlicher „Rassen“ nach zentralen soziodemografischen Merkmalen verteilt, zeigen sich nur geringe Unterschiede zwischen Männern und Frauen. Dabei ist der Anteil von Frauen, die dieser Aussage „überhaupt nicht“ oder „eher nicht“ zustimmen, etwas größer (Frauen: 55 %, Männer: 52 %).¹⁶ Deutlichere Unterschiede offenbaren sich hingegen beim Alter: Ältere stimmen der Aussage durchschnittlich häufiger zu als jüngere Personen. Während in der Altersgruppe der 25- bis

¹⁶ Diese Unterschiede erweisen sich statistisch als signifikant (lineares Regressionsmodell).

34-Jährigen 29 % tendenziell zustimmen, liegt dieser Anteil bei den 45- bis 54-Jährigen über 10 Prozentpunkte höher (41 %). Auch unterscheiden sich die Angaben danach, ob Befragte einen höheren formalen oder einen mittleren bzw. niedrigeren Bildungsabschluss haben: 61 % der Personen mit hohem Bildungsabschluss stimmen „(eher) nicht“ zu – im Vergleich zu 42 % bei niedrigem formalem Bildungsniveau. Höhere Bildung scheint demnach mit einer größeren Ablehnung von biologistischen „Rasse“-Vorstellungen einherzugehen, ohne diese jedoch grundsätzlich aufzulösen. Auffällig ist zudem, dass Schwarze (52 %), asiatische (48 %), osteuropäische (47 %) und muslimische (37 %) Menschen der Aussage tendenziell häufiger zustimmen als nicht rassistisch markierte Personen (34 %). Dieses Ergebnis verweist darauf, dass die Vorstellung von unterschiedlichen menschlichen „Rassen“ keineswegs ausschließlich ein Deutungsmuster innerhalb der Mehrheitsgesellschaft in Deutschland ist, sondern ebenso innerhalb rassistisch markierter Gruppen zu finden ist.

Zusammenfassend wird mit Blick auf die Frage nach der Existenz verschiedener menschlicher „Rassen“ deutlich, dass biologistische Deutungsmuster nicht verschwunden, sondern weiterhin Bestandteil alltagsweltlicher Vorstellungen von menschlicher Unterschiedlichkeit sind. Obwohl der Vergleich mit der NaDiRa-Auftaktstudie Rassistische Realitäten (vgl. DeZIM 2022) aufgrund unterschiedlicher Antwortkategorien und Stichproben nur eingeschränkt möglich ist,¹⁷ lohnt ein Blick auf die Zahlen: In der früheren Studie stimmte noch rund jede zweite Person der Aussage zu (49 %). Damit liegt nahe, dass Vorstellungen von menschlichen „Rassen“ zwar tendenziell rückläufig sind, jedoch weiterhin bei einem beachtlichen Teil der Bevölkerung Verbreitung finden.

Biologistische und kulturalistische Behauptungen von Ungleichheit

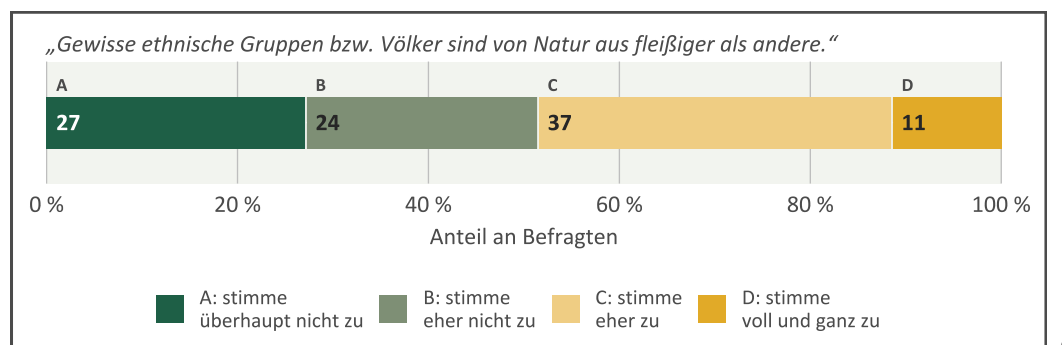
Rassismus – sowohl biologistisch als auch kulturalistisch – verschleiert strukturelle Ursachen sozialer Ungleichheit. Dies ist vor allem in Gesellschaften, die sich meritokratischen Idealen verschrieben haben, anschlussfähig: So berücksichtigen Mijs und Savage (2020) in ihren Betrachtungen, wie in diesen Gesellschaften strukturelle Ursachen sozialer Ungleichheit aus dem Blick geraten. Vielmehr wird demnach einer rassistischen Logik folgend das Leistungsprinzip mit biologistischen Deutungsmustern verbunden. Das geschieht, indem positionelle Unterschiede zwischen gesellschaftlichen Gruppen als Ausdruck stabiler, gruppenspezifischer Eigenschaften interpretiert werden. Wenn etwa bestimmten Gruppen ein höheres Maß an Fleiß oder auch Leistung zugeschrieben wird, erscheinen Ungleichheiten nicht länger als Folge von historischen oder politischen Rahmenbedingungen, sondern als eine quasi naturgegebene Ordnung. Vor diesem Hin-

¹⁷ In *Rassistische Realitäten* (DeZIM 2022) wurde die Frage mit dem gleichen Wortlaut gestellt. Als Antwortkategorien wurde die Zustimmung jedoch in lediglich vier Stufen abgefragt: „stimme überhaupt nicht zu“, „stimme eher nicht zu“, „stimme eher zu“, „stimme voll und ganz zu“. Im vorliegenden Bericht steht zusätzlich eine Mittelkategorie „teils/teils“ zur Auswahl.

tergrund werden die beiden folgenden Überzeugungen untersucht: erstens „gewisse ethnische Gruppen bzw. Völker sind von Natur aus fleißiger als andere“ und zweitens „bestimmte Kulturen sind fortschrittlicher und besser als andere“. Diese Annahmen knüpfen unmittelbar an klassische biologistische Argumentationen an und deuten soziale Unterschiede nicht als Ergebnis gesellschaftlicher Bedingungen, sondern als Ausdruck vermeintlich natürlicher Eigenschaften einzelner Gruppen.

Den Ergebnissen des NaDiRa.panels zufolge (siehe [Abbildung 2](#)) stimmt in der sechsten Erhebungswelle 2025 knapp die Hälfte der Befragten der Aussage zu, gewisse ethnische Gruppen bzw. Völker wären von Natur aus fleißiger als andere (48 %; bestehend aus „stimme eher zu“: 37 % und „stimme voll und ganz zu“: 11 %). Ein Vergleich mit früheren Erhebungen verdeutlicht, dass es sich dabei nicht um ein neues Phänomen handelt. Bereits in *Rassistische Realitäten* gab rund ein Drittel der Befragten an, an solche „natürlichen Leistungsunterschiede“ zu glauben (vgl. DeZIM 2022). Auch wenn die Ergebnisse aufgrund verschieden gestalteter Antwortkategorien¹⁸ und unterschiedlicher Stichproben nicht unmittelbar vergleichbar sind, deutet die Gegenüberstellung auf eine anhaltende, möglicherweise sogar zunehmende gesellschaftliche Verankerung entsprechender Deutungsmuster hin.

Abbildung 2. Zustimmung zu vermeintlich „natürlichen Leistungsunterschieden“ zwischen ethnischen Gruppen und Völkern 2025 (Anteile in Prozent)



Lesebeispiel: 48 % der Befragten stimmen der Aussage „eher“ oder „voll und ganz“ zu, dass gewisse ethnische Gruppen bzw. Völker von Natur aus fleißiger wären als andere. **Anmerkung:** Die Werte wurden auf ganze Zahlen gerundet; die Summe eines Balkens kann aufgrund dessen von 100 % abweichen. **Quelle:** NaDiRa.panel, 6. Welle (gewichtet), eigene Berechnungen. N = 7.373.

Ein Blick auf die Verteilung der Zustimmung nach zentralen soziodemografischen Merkmalen zeigt, dass sich weder nach Geschlecht noch nach Alter substantielle Unterschiede in der Zustimmung zu leistungsbezogenen Zuschreibungen ergeben, wobei Frauen

¹⁸ In *Rassistische Realitäten* (DeZIM 2022) wurde die Frage mit dem gleichen Wortlaut gestellt. Als Antwortkategorien standen jedoch lediglich „ja“ (Zustimmung) und „nein“ (Ablehnung) zur Auswahl, während die Zustimmung in dem hier vorliegenden Bericht in vier Stufen und damit differenzierter abgefragt wurde: „stimme überhaupt nicht zu“, „stimme eher nicht zu“, „stimme eher zu“, „stimme voll und ganz zu“.

zu einem etwas größeren Anteil (eher) nicht zustimmen (54 %) als Männer (49 %).¹⁹ Nach Bildungsniveau zeigen sich hingegen deutlichere Unterschiede: Während unter Befragten mit hoher Bildung rund 40 % zumindest tendenzielle Zustimmung äußern, liegt dieser Anteil bei Personen mit niedriger formaler Bildung über 15 Prozentpunkte höher (56 %). Hohe Bildung verhindert somit nicht, dass Menschen leistungsbezogene biologistische Deutungen vertreten. Zugleich ist die Zustimmung unter Personen mit höherer Bildung im Vergleich etwas geringer. Abschließend zeigt sich, dass muslimische, asiatische und osteuropäische Befragte der Aussage in höherem Maße zustimmen als nicht rassistisch markierte Personen.²⁰ Insgesamt wird somit deutlich, dass leistungsbezogene Zuschreibungen nicht ausschließlich in der Mehrheitsgesellschaft, sondern auch unter rassistisch markierten Personen verbreitet sind.

Noch stärker treten hierarchische Ordnungen zwischen Gruppen dort hervor, wo kulturelle Unterschiede entlang von Fortschritts- und Entwicklungsnarrativen verknüpft und bewertet werden. Denn die Idee des Fortschrittlichen ist in Bezug auf rassistische Sichtweisen selbst nicht neutral. Sie fungiert als Kategorie, mit deren Hilfe kulturelle Unterschiede nicht bloß beschrieben, sondern auch hierarchisch zueinander in Beziehung gesetzt werden, sodass ein binäres Schema von „wir“ und „den Anderen“ etabliert wird (vgl. Hall et al. 2021). Solche Zuschreibungen knüpfen wiederum an zentrale Gegensatzpaare rassistischen Wissens an – etwa „aufgeklärt“ vs. „nicht aufgeklärt“, „modern“ vs. „vormodern“ oder „entwickelt“ vs. „rückständig“ (vgl. Said 2019). Dies diene historisch als machtvoll ideologisches Konstrukt, um Kolonialismus und Ausbeutung zu rechtfertigen (ebd.). In der Lesart von Fortschrittsideen erscheinen Kulturen somit als nicht gleichwertige Lebensformen, sondern als unterschiedlich weit entwickelt und damit implizit vergleichbar.

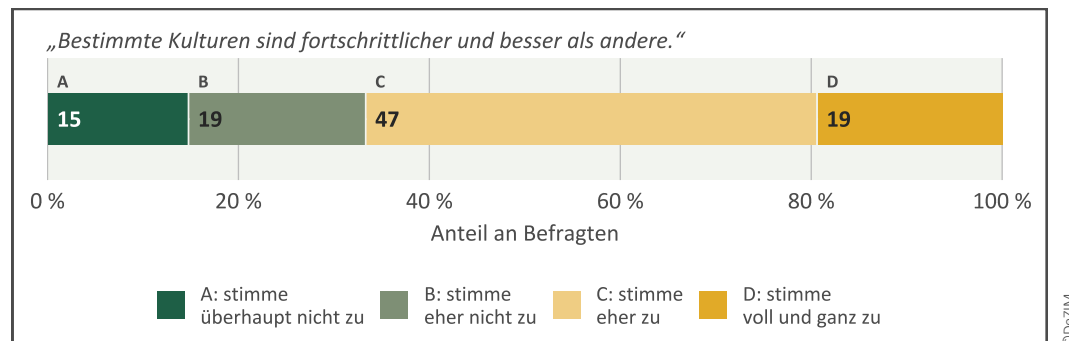
Im NaDiRa.panel stimmen insgesamt zwei Drittel – also 66 % – der Aussage tendenziell zu, dass bestimmte Kulturen fortschrittlicher und besser seien als andere (siehe [Abbildung 3](#)). In der NaDiRa-Auftaktstudie *Rassistische Realitäten* lag die Zustimmung bei etwa 30 % (vgl. DeZIM 2022), wobei hier eingeschränkt werden muss: Die dort stark abweichenden Frage- und Antwortkategorien lassen in der Interpretation keinen direkten Vergleich zu.²¹

¹⁹ Diese Unterschiede in Bezug auf das Geschlecht erweisen sich statistisch als signifikant (lineares Regressionsmodell).

²⁰ Der Unterschied zu nicht rassistisch markierten Personen ist für Schwarze Menschen statistisch nicht signifikant. Für muslimische Menschen verliert er unter Kontrolle von Bildung an statistischer Signifikanz (lineares Regressionsmodell). Die deskriptiven Unterschiede kommen demnach vor allem zustande, weil sich die Gruppen in ihrer Zusammensetzung in Bezug auf die Bildungsabschlüsse unterscheiden. (Der Anteil von Menschen mit niedrigen Bildungsabschlüssen ist unter den in der Erhebungswelle befragten muslimischen Menschen höher.)

²¹ Sowohl die Formulierung der Frage als auch die Antwortkategorien waren in der DeZIM-Studie aus dem Jahr 2022 anders: „Wenn Sie an die Welt von heute denken, würden Sie dann sagen, dass bestimmte Kulturen viel besser sind als andere?“; Antwortkategorien: „ja“ (Zustimmung) und „nein“ (Ablehnung). In dem hier vorliegenden Bericht wurde die Zustimmung in vier Stufen und damit differenzierter abgefragt: „stimme überhaupt nicht zu“, „stimme eher nicht zu“, „stimme eher zu“, „stimme voll und ganz zu“.

Abbildung 3. Zustimmung zu kultureller Über- und Unterordnung 2025 (Anteile in Prozent)



Lesebeispiel: 47 % der Befragten stimmen der Aussage „eher“ und 19 % „voll und ganz“ zu, dass bestimmte Kulturen fortschrittlicher und besser wären als andere. **Anmerkung:** Die Werte wurden auf ganze Zahlen gerundet; die Summe eines Balkens kann aufgrund dessen von 100 % abweichen. **Quelle:** NaDiRa.panel, 6. Welle (gewichtet), eigene Berechnungen. N = 7.370.

Ein Blick auf die soziodemografische Verteilung dieser Einstellung zeigt, dass sich zwischen Männern und Frauen keine nennenswerten Unterschiede feststellen lassen.²² Im Hinblick auf das Alter zeigt sich, dass die Zustimmung zu kulturalistischen Vorstellungen in den Altersgruppen ab 55 Jahren merklich sinkt. Diese Vorurteile sind damit aber nicht eindeutig einer bestimmten Generation zuzuordnen. Vielmehr sind sie über alle Altersgruppen hinweg verbreitet. Es zeigen sich erneut auch Unterschiede nach dem Bildungsniveau: Personen mit höheren Bildungsabschlüssen stimmen der Aussage tendenziell seltener zu als Menschen mit niedrigeren Bildungsabschlüssen.²³ Während unter Befragten mit hohem formalem Bildungsgrad rund 60 % Zustimmung äußern, liegt dieser Anteil bei Personen mit niedrigem Bildungsgrad bei 68 %. Eine höhere Bildung geht damit auch bei kulturalistischen Deutungsmustern mit einer geringeren Zustimmung einher. Das kann allerdings nicht auffangen, dass diese Deutungsmuster auch unabhängig vom Bildungsniveau von einer deutlichen Mehrheit geteilt werden. Zudem ergeben sich keine Unterschiede zwischen rassistisch markierten und nicht rassistisch markierten Personen.²⁴ Insgesamt zeigen die soziodemografischen Befunde, dass Vorstellungen kultureller Überlegenheit in der gesamten Gesellschaft präsent sind.

Vor dem Hintergrund der dargestellten Ergebnisse muss jedoch eines berücksichtigt werden: Anders als bei den explizit biologischen Zuschreibungen wird hier zwar

²² Unter Kontrolle von Bildung wird der Geschlechtereffekt statistisch signifikant (lineares Regressionsmodell): Frauen zeigen durchschnittlich etwas geringere Zustimmungswerte. Die deskriptiven Unterschiede werden demnach teilweise nicht sichtbar, weil sich die Gruppen in ihrer Zusammensetzung in Bezug auf die Bildungsabschlüsse unterscheiden. (Der Anteil von Männern mit hohen Bildungsabschlüssen ist unter den Befragten höher als unter Frauen.)

²³ Die Unterschiede zwischen Personen mit mittleren und hohen Bildungsabschlüssen erweisen sich als statistisch signifikant, nicht jedoch zwischen niedrigen und hohen Bildungsabschlüssen (lineares Regressionsmodell).

²⁴ Unter Kontrolle von Alter werden Gruppenunterschiede statistisch signifikant (lineares Regressionsmodell): Muslimische, asiatische und Schwarze Menschen zeigen durchschnittlich etwas geringere Zustimmungswerte. Die deskriptiven Unterschiede werden demnach teilweise nicht sichtbar, weil sich die Gruppen in ihrer Zusammensetzung in Bezug auf das Alter unterscheiden. (Das Durchschnittsalter der Befragten ist unter nicht rassistisch markierten Personen geringer als unter rassistisch markierten Gruppen.)

vordergründig auf „Kulturen“ Bezug genommen. Allerdings fungiert diese Kategorie in rassistischen Diskursen oft als Ersatz für biologistische Begründungsmuster (vgl. Balibar 1990; Brown et al. 2009). Kulturelle Unterschiede werden dabei nicht als variabel sowie historisch und sozial bedingt verstanden, sondern vielmehr als stabile, quasi naturgegebene Eigenschaften der einzelnen Gruppen gesehen. Dabei werden kulturelle sowie ethnische Unterscheidungen mit bestimmten ‚Mentalitäten‘ verbunden (vgl. Broden & Mecheril 2010). Damit sollen kulturalistische Argumentationen dieselbe ausschließende Funktion erfüllen, wie es auch biologistische Konzepte tun: Sie markieren bestimmte Gruppen als defizitär oder überlegen und rahmen diese behauptete Ungleichheit als selbstverständlich oder legitim (vgl. Attia 2009; Shooman 2014). Das, was biologistischer und kulturalistischer Rassismus gemeinsam haben, ist somit weniger die konkrete Begründungsform – es ist vielmehr die ausgrenzende Funktion, die beide erfüllen. In beiden Fällen dienen die Deutungsmuster dazu, bestehende Hierarchien zwischen Gruppen zu naturalisieren und soziale Ungleichheiten zu rechtfertigen.

Zusammenfassend ergibt sich, dass biologistische leistungsbezogene Unterscheidungen sowie kulturalistische Hierarchisierungen in der Bevölkerung weit verbreitet und normalisiert sind. Es zeigen sich zwar teilweise Unterschiede nach Bildung, Geschlecht, Alter oder Gruppenzugehörigkeit; zugleich bleiben kulturalisierte Über- und Unterordnungen jedoch als Legitimationsmuster sozialer Ungleichheit über unterschiedliche soziale Gruppen hinweg wirksam.

1.2 Verdeckte Legitimationen

Empirische Untersuchungen machen deutlich, dass rassistische Einstellungen in der Bevölkerung nicht nur in offenen biologistischen oder kulturalistischen Narrativen auftreten. Rassismus äußert sich auch in indirekten, sozial akzeptableren Weisen, die häufig nicht unmittelbar als rassistisch identifizierbar sind (vgl. Bonilla-Silva 2006; McConahay 1986). Eine solche Spielart rassistischer Einstellungen wird im Konzept des *modernen Rassismus* theoretisch gefasst, welches in den 1980er-Jahren im US-amerikanischen Kontext entwickelt wurde (vgl. McConahay 1986). Ausgangspunkt war die Beobachtung, dass offene rassistische Positionen im Zuge der Bürgerrechtsbewegung zunehmend gesellschaftlich geächtet wurden. Diese normative Verschiebung führte jedoch nicht zu einem Verschwinden rassistischer Ressentiments, sondern dazu, dass sie anders artikuliert wurden: Rassismus wurde indirekter und sprachlich angepasster (ebd.).

Im Zentrum moderner rassistischer Einstellungen stehen daher weniger explizite Hierarchisierungen. Stattdessen zeigen sie sich eher in der Leugnung fortbestehender Diskriminierung, der Abwehr politischer Gleichstellungsmaßnahmen und der Delegitimierung von Forderungen rassistisch markierter Gruppen. Dafür wird eine Verschiebung von Verantwortlichkeit vorgenommen, mit der soziale Ungleichheiten nicht mehr als Ergebnis struktureller Benachteiligung erscheinen, sondern als Folge individuellen Verhaltens

oder gar unangemessener Ansprüche der von Rassismus Betroffenen. Der rassistische Gehalt liegt folglich nicht primär in offenen Abwertungen.

Die *Modern Racism Scale* setzt genau an diesen verdeckten Formen von Rassismus an. Sie erfasst Einstellungen, die auf den ersten Blick wie legitime politische Positionen wirken und sich dabei auch mit politischem Konservatismus überlappen können (vgl. Morrison & Kiss 2017). Moderne rassistische Einstellungen ermöglichen so, ein Selbstbild von Gerechtigkeit und Vorurteilsfreiheit aufrechtzuerhalten, während bestehende rassistische Hierarchien stabilisiert und gesellschaftliche Ungleichheiten legitimiert werden.

➔ Was ist die Modern Racism Scale?

Die **Modern Racism Scale (MRS)** ist ein Messinstrument zur Erfassung indirekter und verdeckter rassistischer Einstellungen. Sie wurde im US-amerikanischen Kontext entwickelt, um Rassismus in einer gesellschaftlichen Situation zu untersuchen, in der offene rassistische Aussagen zunehmend als illegitim gelten. Die originale Skala von McConahay (1986) umfasst Aussagen, die nicht auf offene Abwertung zielen, sondern auf die Leugnung fortbestehender Diskriminierung, die Delegitimierung von Gleichstellungsforderungen sowie auf Ressentiments gegenüber vermeintlich unverdienten Vorteilen rassistisch markierter Gruppen. Lag der Fokus der Originalskala in den USA noch auf dem Rassismus gegenüber Schwarzen Personen, wurde die Modern Racism Scale im NaDiRa angepasst: Erhoben wurden moderne rassistische Einstellungen gegenüber ethnischen und religiösen Minderheiten.²⁵ Im Vergleich zur Originalskala wurde daher nicht im Speziellen anti-Schwarzer Rassismus fokussiert, sondern rassistische Einstellungen gegenüber rassistisch markierten Personen im weiteren Sinne untersucht (vgl. Lam et al. 2026).

Zur Erfassung moderner rassistischer Einstellungen wurden im NaDiRa.panel mehrere Aussagen der Modern Racism Scale verwendet. Die im Folgenden dargestellten Einstellungitems sind bewusst so formuliert, dass sie nicht über offene Abwertung oder explizit rassistische Zuschreibungen funktionieren. Vielmehr greifen sie Argumentations-

²⁵ Mit „ethnischen und religiösen Minoritäten“ sind primär nicht die von der deutschen Regierung anerkannten Minoritäten der dänischen Minderheit, der friesischen Volksgruppe, der Sorb*innen und der Sinti*zze und Rom*nja gemeint (vgl. Bundesministerium des Innern und für Heimat 2024). Vielmehr steht der Begriff als Proxybegriff für rassistisch markierte Personen, wobei wir Sinti*zze und Rom*nja inkludieren. Weitere Studien haben die Minderheiten differenzierter aufgefasst. Beispielsweise fokussierten Satherley und Sibley (2018) die Māori in Neuseeland oder Jacobsen et al. (eingereicht) arabische Personen in Deutschland.

muster auf, die in öffentlichen Debatten als legitime politische Positionen oder Ausdruck allgemeiner Gerechtigkeitsvorstellungen erscheinen.

1. „Es ist verständlich, dass Angehörige ethnischer und religiöser Minderheiten in Deutschland wütend sind.“²⁶
2. „Die Diskriminierung von Angehörigen ethnischer oder religiöser Minderheiten ist kein Problem mehr in Deutschland.“
3. „Angehörige ethnischer und religiöser Minderheiten sollten sich nicht in das öffentliche Leben und die Politik einmischen.“
4. „Ethnische und religiöse Minderheiten stellen zu viele Forderungen nach Gleichberechtigung.“
5. „In den letzten Jahren haben ethnische und religiöse Minderheiten in Deutschland wirtschaftlich mehr profitiert, als ihnen zusteht.“
6. „In den letzten Jahren haben Staat und Medien mehr Rücksicht auf ethnische und religiöse Minderheiten genommen, als ihnen zusteht.“

Das Item, das Verständnis für die Wut von Minderheiten äußert (Aussage 1), greift die emotionale Dimension rassistischer Erfahrungen auf. Es knüpft an öffentliche Proteste und zivilgesellschaftliche Mobilisierungen an, die sich etwa nach rassistischer Gewalt und Anschlägen formierten und in denen rassistisch markierte Gruppen institutionellen Rassismus, fehlende Aufarbeitung und mangelnde Anerkennung thematisierten (vgl. Kim & Steinhilper 2024; Zajak et al. 2023). Beispielsweise können die Reaktionen auf den Anschlag in Hanau (vgl. Kupper et al. 2023) und die Black-Lives-Matter-Proteste (vgl. Degele 2023; della Porta et al. 2023) genannt werden. Ein Unverständnis dafür kann entsprechend als Zurückweisung der zugrunde liegenden Rassismuserfahrungen und ihrer gesellschaftlichen Ursachen gelesen werden.

Ein weiterer zentraler Aspekt dieser Einstellungen ist die Leugnung fortbestehender Diskriminierung. Aussagen wie „die Diskriminierung von Angehörigen ethnischer oder religiöser Minderheiten ist kein Problem mehr in Deutschland“ (Aussage 2) stellen nicht nur individuelle Erfahrungen infrage, sondern entziehen auch strukturellen Benachteiligungen die Relevanz für eine gesellschaftliche Diskussion (vgl. Neville et al. 2000, 2013). Auf diese Weise werden Forderungen nach Gleichstellung oder Antidiskriminierungspolitik delegitimiert, ohne Rassismus explizit zu benennen.

Weitere Einstellungselemente problematisieren, dass betroffene Gruppen selbst gesellschaftliche Ungleichheit und Diskriminierung thematisieren. Diese Items lenken den Fokus weg von struktureller Benachteiligung oder unterstellen sogar vermeintliche Übervorteilung. So schränken sie in ihrer Forderung Partizipationsrechte von Minderheiten ein. Die Behauptungen, Minderheiten sollten sich „nicht in das öffentliche Leben

²⁶ Für die Analysen wurde dieses Item umgepolt, sodass ein höherer Zustimmungswert (numerisch) eine höhere Ausprägung von modernem Rassismus bedeutet (inhaltlich): von 1 „stimme überhaupt nicht zu“ bis 5 „stimme voll und ganz zu“, dass die Wut von Minderheiten [nicht] verständlich ist.

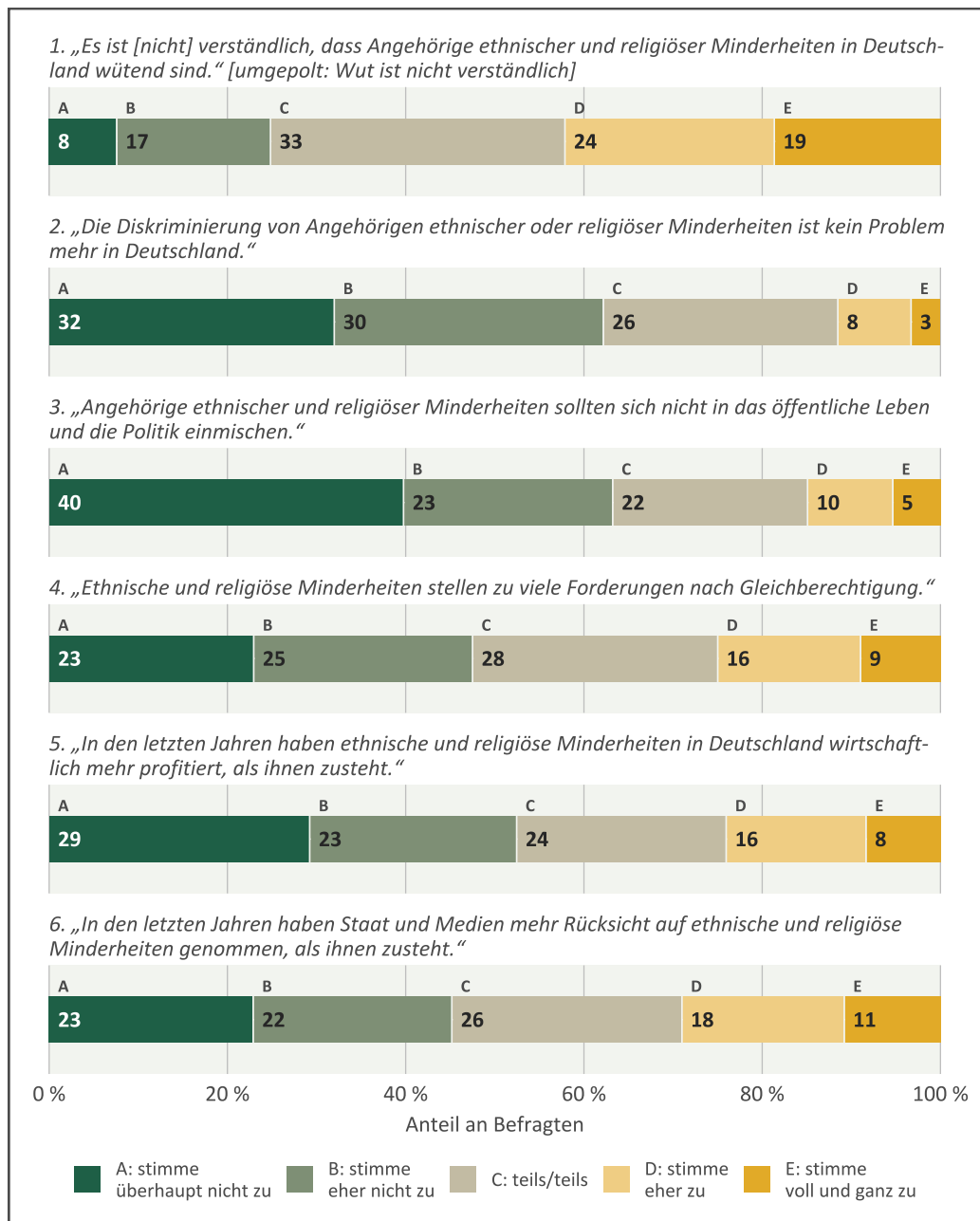
und die Politik einmischen“ (Aussage 3) oder sie stellten „zu viele Forderungen nach Gleichberechtigung“ (Aussage 4) rahmen politische Teilhabe als unangemessen und überzogen. Auch die Annahmen unverdienter wirtschaftlicher Vorteile (Aussage 5) oder einer übermäßigen Rücksichtnahme durch Staat und Medien (Aussage 6) folgen dieser Logik. Sie kehren bestehende Macht- und Ungleichheitsverhältnisse rhetorisch um, indem strukturelle Benachteiligung als Privilegierung dargestellt wird. Der Rassismus liegt dabei bereits in dieser moralischen Umdeutung sozialer Ungleichheit.

Die letzten vier Items in der oben genannten Reihe werden häufig im US-amerikanischen Kontext problematisiert: Diese Einstellungen zu *Affirmative Action* – also zu Maßnahmen, die zum Ziel haben, Menschen aufgrund ihres Geschlechts oder ihrer ethnischen Zugehörigkeit nicht zu diskriminieren (vgl. Crosby et al. 2006) – gehen häufig mit rassistischen Einstellungen einher (vgl. Awad et al. 2005). Insofern lässt sich für Deutschland sagen, dass eine höhere Zustimmung zu modernem Rassismus mit der Implikation einhergeht, sich gegen eine Entschädigung für Minderheiten auszusprechen, die von struktureller Benachteiligung betroffen sind (vgl. Lam et al. 2026).

Vor diesem Hintergrund zeichnen die Ergebnisse aus dem NaDiRa.panel ein zweigeteiltes Bild. Im Jahr 2025 sind subtile rassistische Einstellungen zwar verbreitet, zugleich zeigt sich ein jeweils verhältnismäßig hoher Anteil von Personen, die einzelnen Aussagen „(eher) nicht“ zustimmen. Die Modern Racism Scale ist ein Index und als solcher auch zu interpretieren.²⁷ Aus Gründen der Veranschaulichung wird im Folgenden jedoch ein Blick auf diese einzelnen Einstellungitems geworfen, um die Zustimmungs- bzw. Ablehnungsanteile zu den jeweiligen Aussagen im Detail nachvollziehen zu können (siehe [Abbildung 4](#)).

²⁷ Moderner Rassismus fungiert als latentes (nicht beobachtbares) Konstrukt, das über die Zusammenschau der jeweiligen (beobachtbaren) Einstellungitems messbar gemacht wird. Somit sollte die Skala im statistischen Sinne nicht auf Itemebene (Ebene der einzelnen Aussagen) interpretiert werden, sondern als Gesamtskala – als Index. Der Anschaulichkeit halber werden dennoch zusätzlich die Anteile von Zustimmungen und Ablehnungen zu den einzelnen Einstellungitems dargestellt. Zu beachten ist, dass die Interpretation jedoch auf die jeweilige einzelne Aussage limitiert bleibt.

Abbildung 4. Zustimmung zu modernen rassistischen Einstellungen 2025
(Anteile in Prozent)



Lesebeispiel: 11 % der Befragten stimmen der Aussage „eher“ oder „voll und ganz“ zu, dass die Diskriminierung von Angehörigen ethnischer oder religiöser Minderheiten kein Problem mehr in Deutschland sei. **Anmerkung:** Die Werte wurden auf ganze Zahlen gerundet; die Summe eines Balkens kann aufgrund dessen von 100 % abweichen. Die Interpretation auf Itemebene ist limitiert, da es sich bei modernem Rassismus um ein latentes Konstrukt handelt, welches als Index interpretiert werden sollte (Modern Racism Scale). **Quelle:** NaDiRa.panel, 6. Welle (gewichtet), eigene Berechnungen. N = 6.969–7.602 (die Anzahl der Angaben unterscheidet sich je nach Einstellungsitem).

So stimmen insgesamt 62 % „überhaupt nicht“ oder „eher nicht“ zu, dass Diskriminierung von Angehörigen ethnischer oder religiöser Minderheiten kein Problem mehr in Deutschland sei (Aussage 2). Zugleich ist diese Deutung weiterhin präsent und in ihrer Tragweite nicht zu unterschätzen: Auch wenn insgesamt nur 11 % der Befragten diese Ansicht teilen, wird hiermit die Existenz fortbestehender rassistischer Ungleichheit infrage gestellt.

In der Gesamtschau mit der dritten Aussage, nach der sich ethnische und religiöse Minderheiten nicht in das öffentliche Leben und die Politik einmischen sollten, wird das oben angesprochene zweigeteilte Bild in den Daten noch deutlicher: Während wiederum eine Mehrheit von 63 % dieser Aussage tendenziell widerspricht, beläuft sich der Anteil derjenigen, die dem zustimmen auf immerhin 15 %. Diese Einstellung zielt darauf ab, politische Teilhabe ethnischer und religiöser Minderheiten einzuschränken und Forderungen nach mehr Sichtbarkeit und Mitsprache von Minderheitengruppen zu delegitimieren.

Es gibt also eine mehrheitliche Ablehnung bei einem zugleich nicht zu vernachlässigenden Anteil an Menschen, die ihre Zustimmung zu Aussagen mit weitreichenden politischen Implikationen teilen – ein Muster, das sich auch bei den anderen Einstellungselementen fortsetzt: So stimmt jede vierte Person (25 %) zu, ethnische und religiöse Minderheiten stellten „zu viele Forderungen nach Gleichberechtigung“ (Aussage 4). Ähnlich groß ist der Anteil jener, die der Ansicht sind, Minderheiten hätten „in den letzten Jahren wirtschaftlich mehr profitiert, als ihnen zusteht“ (Aussage 5, 24 % Zustimmung) oder Staat und Medien nähmen übermäßig Rücksicht auf ethnische und religiöse Minderheiten (Aussage 6, 29 % Zustimmung). Diese Aussagen fungieren als rationalisierte Abwehr gegenüber Gleichstellungs- und Antidiskriminierungspolitik. Sie verschieben den Fokus von struktureller Benachteiligung zu einer Problematisierung derjenigen, die Diskriminierung thematisieren oder politische Ansprüche formulieren.

Ein davon abweichendes, insgesamt kritischeres Muster zeigt sich bei der Aussage, die sich auf die Wut Angehöriger ethnischer und religiöser Minderheiten bezieht (Aussage 1). Für 43 % der Personen ist diese Wut nicht verständlich, wohingegen ein Viertel Verständnis zeigt (25 %). Diese Haltung weist darauf hin, dass ein erheblicher Teil der Bevölkerung die emotionale Reaktion auf rassistische Gewalt, institutionellen Rassismus und mangelnde Anerkennung nicht nachvollzieht.

Insgesamt zeigt die detaillierte Betrachtung der Modern Racism Scale ein ambivalentes Bild: Zwar überwiegt hinsichtlich aller Aussagen mehrheitlich die Zurückweisung rassistischer Einstellungen. Zugleich teilt weiterhin ein substanzieller Anteil an Menschen zumindest in der Tendenz Positionen eines modernen Rassismus – die in ihrer Konsequenz gravierend für soziale Ausschlüsse von Minderheiten sind.

Entwicklung moderner rassistischer Einstellungen im Zeitverlauf

Abbildung 5 illustriert die durchschnittliche Zustimmung zu den Aussagen der Modern Racism Scale über drei Erhebungszeitpunkte hinweg (1. Welle: 2022, 5. Welle: 2024, 6. Welle: 2025).^{28 29} Für diese Analysen wurde die Modern Racism Scale verwendet (siehe Infobox [Was ist die Modern Racism Scale?](#)). Dieser Mittelwertindex bündelt die einzelnen Aussagen der Skala und ermöglicht damit einen Vergleich moderner rassistischer Einstellungen zwischen soziodemografischen Gruppen über verschiedene Befragungszeitpunkte hinweg.

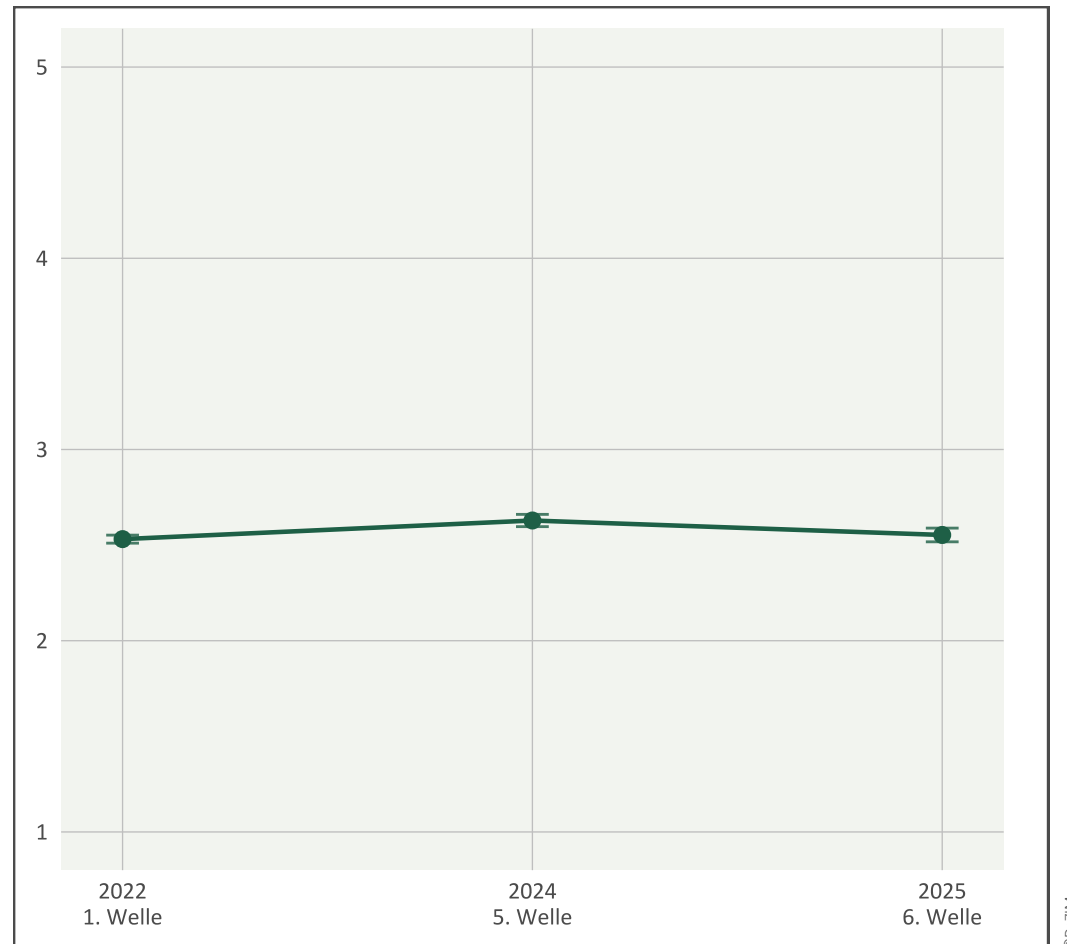
Insgesamt wird deutlich, dass sich moderne rassistische Einstellungen im Zeitverlauf als konstant erweisen.³⁰

²⁸ In der Befragung 2022 wurde die Modern Racism Scale mit sieben Antwortkategorien erhoben, wohingegen in den Befragungen 2024 und 2025 fünf Antwortkategorien zur Auswahl standen. Um dies auszugleichen, wurden die Werte von 2022 harmonisiert.

²⁹ Da es sich bei der Modern Racism Scale um die Messung eines Konstrukts durch mehrere (beobachtbare) Items handelt, stellt sich die Frage, ob die Items über die Zeit hinweg das Gleiche messen. Um dies zu beantworten, müssen Gütekriterien wie die Reliabilität sowie die Faktorenstruktur und die Messinvarianz überprüft werden. Bezüglich der letzten beiden Aspekte konnten Lam et al. (2026) anhand einer konfirmatorischen Faktorenanalyse bereits zeigen, dass die Struktur eindimensional ist (für mehr Informationen über Faktorenanalysen vgl. Brown & Moore 2012 und Gäde et al. 2020). Unter Eindimensionalität wird verstanden, dass die Items nur ein einziges Konstrukt messen – wie in diesem Fall modernen Rassismus – und somit zu einem Index zusammengefasst werden können. Zudem konnte gezeigt werden, dass moderner Rassismus mit ähnlichen Variablen zusammenhängt (z. B. die negative Einstellung gegenüber ethnischen Gruppen), was ein Beleg für die Güte der Skala ist (ebd.). Für die Vergleichbarkeit der Modern-Racism-Ausprägungen über die Wellen hinweg, haben wir die longitudinale Messinvarianz getestet (vgl. Van De Schoot et al. 2015). Wenn eine Skala longitudinal messinvariant ist, bedeutet dies, dass die Veränderungen tatsächliche Veränderungen von Modern Racism sind und weniger durch Messfehler zustande kommen (vgl. Vandenberg & Lance 2000 für ein zusammenfassendes Review). Jedoch ist zu beachten, dass es sich hierbei nicht um die Überprüfung der intraindividuellen (d. h. innerhalb einer einzelnen Person) längsschnittlichen Messinvarianz handelt. Wir haben ausschließlich überprüft, ob die Faktorenstruktur über die Zeit hinweg stabil blieb (1. Welle N = 19.708, 5. Welle = 7.176, 6. Welle N = 6.282; es wurden nur vollständige Angaben in die Analysen einbezogen). Mittels Multigroup Confirmatory Factor Analysis haben wir schrittweise die vier Messinvarianzstufen überprüft: konfigurale, metrische, skalare und strikte Messinvarianz (vgl. Putnick & Bornstein 2016). Der Unterschied der Stufen liegt im Grad der Modellrestriktivität. Um zu überprüfen, ob es sich um die jeweils nächste Messinvarianzstufe handelt, wurden die Differenzen der Comparative Fit Indices von $|\Delta CFI| < 0,010$ und die Differenzen der Root Mean Square Error of Approximation Werte $|\Delta RMSEA| < 0,015$ als Kriterien genutzt (vgl. Chen 2007). In unseren Ergebnissen zeigte sich, dass sich die jeweiligen Differenzwerte bis zur skalaren Stufe unter 0,010 respektive 0,015 befinden. Die strikte Messinvarianz konnte nicht gezeigt werden; diese wird jedoch nicht gebraucht, um Mittelwerte über die Zeit hinweg zu vergleichen (vgl. Putnick & Bornstein 2016; Vandenberg & Lance 2000). Bezüglich der Reliabilität konnten Fuchs et al. (2025) bereits zeigen, dass die interne Konsistenz für die Jahre 2022 und 2024 zufriedenstellend ist (Cronbachs α für 2022 = 0,77; 2024 = 0,84). Für die aktuelle Welle haben wir zusätzlich zum Cronbachs α Werte für McDonalds ω berechnet, die berücksichtigen, dass die Ladungen der Items auf den Faktor unterschiedlich stark sind: ω für 2022 = 0,77, für 2024 = 0,85; α für 2025 = 0,86, ω für 2025 = 0,86. Insgesamt zeigt sich hier ebenfalls, dass die interne Konsistenz der Skala zufriedenstellend ist.

³⁰ Die Ergebnisse basieren auf einem neuen Gewichtungsverfahren und können daher nicht mit Ergebnissen aus dem ersten Monitoringbericht (vgl. Fuchs et al. 2025) verglichen werden. Eine Einordnung kann dem Kapitel [Datengrundlage](#) entnommen werden.

Abbildung 5. Zustimmung zu rassistischen Einstellungen der Modern Racism Scale im Zeitverlauf 2022/2024/2025 (Mittelwerte)



Lesbeispiel: Die Zustimmung zu Aussagen der Modern Racism Scale zwischen der 1. Welle 2022, 5. Welle 2024 und 6. Welle 2025 zeigt sich gleichbleibend. **Anmerkung:** Die vertikalen Linien stellen die 95 %-Konfidenzintervalle dar. Höhere Werte auf der vertikalen Achse bedeuten höhere moderne rassistischen Einstellung. **Quelle:** NaDiRa.panel (gewichtet), eigene Berechnungen. 1. Welle: N = 19.708, 5. Welle: N = 7.176, 6. Welle: N = 6.282.

Die Auswertung dieses Mittelwertindex zeigt über alle Erhebungswellen hinweg konsistente, wenn auch geringe Unterschiede entlang zentraler soziodemografischer Merkmale.³¹ Männer weisen durchschnittlich leicht höhere Werte moderner rassistischer Einstellungen auf als Frauen (2025: 2,7 vs. 2,4). Auch nach Bildungsniveau ergeben sich stabile, jedoch nicht substanzielle Unterschiede: Mit höherer formaler Bildung sinken insgesamt die Zustimmungswerte (2025: hoch 2,4 vs. mittel 2,7).³² Im Hinblick auf das Alter zeigt sich über alle Wellen, dass ein höheres Alter mit leicht höheren Zustimmungswerten zu modernen rassistischen Einstellungen einhergeht (2025: 25–34 Jahre

³¹ Die berichteten Unterschiede erweisen sich als statistisch signifikant (lineare Regressionsanalysen).

³² Der Bildungseffekt wird 2025 vor allem unter Kontrolle des Alters statistisch signifikant (lineares Regressionsmodell). Die deskriptiven Unterschiede werden demnach teilweise nicht sichtbar, weil sich die Altersgruppen in ihrer Zusammensetzung in Bezug auf das Bildungsniveau unterscheiden. (Der Anteil von Menschen mit hohen Bildungsabschlüssen ist unter älteren Befragten höher.)

2,3 vs. 45–54 Jahre 2,6). Etwas deutlichere Unterschiede zeigen sich schließlich je nach angegebener Selbstidentifikation: Die höchsten Werte finden sich 2025 bei nicht rassistisch markierten Personen sowie bei osteuropäischen Befragten (jeweils 2,6). Asiatische (2,4) und Schwarze Menschen (2,3), Deutsche mit Migrationshintergrund (2,3) sowie muslimische Personen (2,1) weisen signifikant niedrigere Werte auf. Zwischen 2022 und 2024 steigt der Durchschnittswert bei nicht rassistisch markierten Personen an, während er bei muslimischen Befragten zurückgeht. Für asiatische Menschen sinken die Zustimmungswerte im Mittel zwischen 2024 und 2025. Insgesamt verdeutlichen die Ergebnisse, dass moderne rassistische Einstellungen über die Zeit hinweg konstant ausgeprägt sind sowie zwischen Geschlecht, Bildungsniveau, Alter sowie Selbstidentifikation nicht substantiell unterschiedlich ausfallen.

1.3 Das Zusammenspiel rassistischer Einstellungen

Wie zuvor dargestellt, wurde die Modern Racism Scale entwickelt, um subtile Formen von Rassismus zu erfassen, die nicht unbedingt als rassistisch erkannt oder benannt werden (vgl. McConahay 1986). Dass moderner Rassismus jedoch nicht isoliert von anderen Formen rassistischer Logiken auftritt, sondern mit biologistischen und kulturalistischen Begründungen sozialer Ungleichheit zusammenhängt, zeigt auch die Forschung: Menschen, die soziale Gruppenunterschiede mit Genetik oder Biologie erklären, neigen eher auch zu anderen rassistischen Einstellungen und schreiben Gruppen essentialistische Eigenschaften wie geringere Intelligenz oder Leistungsbereitschaft zu (vgl. Nam & Sawyer 2024; Williams & Eberhardt 2008). Darüber hinaus zeigten Brown et al. (2009), dass moderner Rassismus³³ mit früheren Formen wie old-fashioned Rassismus (siehe [Kapitel 1](#)) einhergeht.

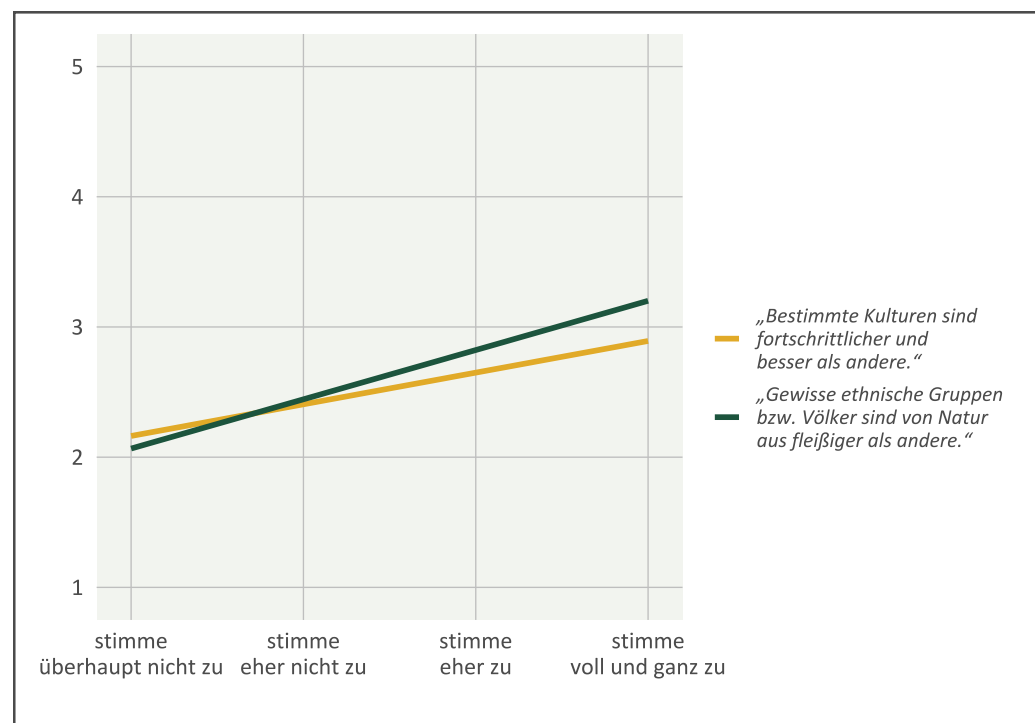
Um zu prüfen, ob moderne rassistische Einstellungen mit biologistischen und kulturalistischen Rechtfertigungen von Ungleichheiten zusammenhängen, wurden die entsprechenden Aussagen mit der Modern Racism Scale in Beziehung gesetzt.³⁴ Die Analyse folgt der Annahme von McConahay (1986), der einen positiven Zusammenhang zwischen old-fashioned und modernem Rassismus beobachtete.

³³ Moderner Rassismus wurde von Brown et al. (2009) anders operationalisiert als von McConahay (1986). Brown et al. (2009) nutzten Items wie „If Blacks don’t do well in life, they have only themselves to blame“ (ebd.: 101).

³⁴ Die Interpretation der Korrelationen erfolgt auf Grundlage der Ansätze nach Cohen (1988): Korrelationen beschreiben den Zusammenhang von zwei Variablen und wie sie sich gemeinsam verändern. Bei einer positiven Korrelation bewegen sich beide in die gleiche Richtung: Wird eine Variable größer, steigt auch der Wert der anderen. Bei einer negativen Korrelation laufen die Entwicklungen gegensätzlich: Wenn eine Variable steigt, sinkt die andere. Um die Stärke der Korrelation anzugeben, nutzen wir den Korrelationskoeffizienten Pearson r . Dieser kann zwischen $|r| = 0,00$ und $1,00$ liegen, wobei der Wert 0 angibt, dass kein linearer Zusammenhang zwischen x und y vorliegt. Nimmt der Koeffizient r den Wert 1 an, liegt eine entweder vollständig positive (bei $+1$) oder vollständig negative (bei -1) Korrelation vor (vgl. Diaz-Bone 2019). Um die Stärke des Zusammenhangs zu interpretieren, wird die Daumenregel nach Cohen (1988) verwendet: Eine Korrelation – unabhängig von ihrer Richtung – ist schwach, wenn $|r| = 0,10$ entspricht. Ein moderater Zusammenhang entspricht $|r| = 0,30$ und ein starker Zusammenhang entspricht $|r| = 0,50$. Dabei ist zu beachten, dass Korrelationen keine Kausalitäten, also Ursache-Wirkungs-Beziehungen sind, sondern lediglich die Stärke eines Zusammenhangs darstellen. In grafischen Darstellungen weisen steilere Linien auf einen stärkeren Zusammenhang hin.

Die Ergebnisse zeigen einen klaren Zusammenhang (siehe [Abbildung 6](#)): Personen, die stärker zu modernem Rassismus neigen, stimmen auch stärker biologistischen und kulturalistischen Denkmustern zu. Wer etwa der Ansicht ist, bestimmte Kulturen wären fortschrittlicher und besser als andere, weist auch höhere Zustimmungswerte zu modernen rassistischen Einstellungen auf ($r = 0,30$). Noch deutlicher zeigt sich dieser Zusammenhang bei der Überzeugung, bestimmte ethnische Gruppen oder Völker wären von Natur aus fleißiger als andere ($r = 0,42$). Je stärker also solche naturalisierenden oder hierarchisierenden Deutungsmuster vertreten werden, desto ausgeprägter sind auch verdeckte Formen rassistischer Einstellungen.³⁵

Abbildung 6. Zusammenhänge zwischen der Modern Racism Scale und biologistischen sowie kulturalistischen Deutungsmustern 2025



Lesebeispiel: Im Durchschnitt gilt: Je stärker die Zustimmung zu der Aussage, bestimmte gewisse ethnische Gruppen bzw. Völker seien von Natur aus fleißiger, desto stärker fällt auch die Zustimmung zu den Aussagen der Modern Racism Scale aus (positiver Zusammenhang). **Anmerkung:** Je steiler die Geraden, desto stärker ist der Zusammenhang zwischen den Einstellungselementen. Zur Messbarmachung von Modern Racism wurde ein Mittelwertindex gebildet. **Quelle:** NaDiRa.panel (gewichtet), eigene Berechnungen. 6. Welle: N = 5.895–5.943.

Zwar zeigt sich dieser Zusammenhang unabhängig davon, ob es sich um rassistisch oder nicht rassistisch markierte Personen handelt, er fällt jedoch unterschiedlich stark aus: Bei nicht rassistisch markierten Personen ist die Verknüpfung zwischen modernem Rassismus und kulturalistischen sowie biologistischen Rechtfertigungen ausgeprägter als bei

³⁵ Diese Zusammenhänge zeigten sich ebenfalls in Regressionsanalysen mit den Kontrollvariablen Alter, Geschlecht, Bildung und Einkommen.

rassistisch markierten Personen. So geht bei nicht rassistisch markierten Befragten die Vorstellung kultureller Überlegenheit stärker mit modernem Rassismus einher ($r = 0,33$) als bei rassistisch markierten Befragten ($r = 0,21$). Ein ähnliches Muster zeigt sich bei leistungsbezogenen Zuschreibungen: Die Annahme „natürlicher“ Leistungsunterschiede zwischen ethnischen Gruppen ist bei nicht rassistisch markierten Personen besonders eng mit modernem Rassismus verbunden ($r = 0,52$ vs. $r = 0,34$).

Insgesamt verdeutlichen die Ergebnisse, dass moderner Rassismus mit biologistischen und kulturalistischen Begründungen sozialer Ungleichheit verknüpft ist. Moderne, verdeckte rassistische Einstellungen stehen damit nicht „neben“ klassischen Erklärungsmustern, sondern greifen diese häufig auf, transformieren sie und stabilisieren sie in einer sozial akzeptableren, weniger offen rassistischen Sprache. Rassistische Einstellungen sollten daher nicht nur dort thematisiert werden, wo sie explizit abwertend auftreten, sondern auch dort, wo sie sich in jenen subtilen Formen zeigen, die Diskriminierung relativieren, Gleichstellungsforderungen delegitimieren und bestehende Ungleichheit als gerechtfertigt erscheinen lassen.

Zusammenfassend zeigt Kapitel 1 auf, wie rassistische Deutungsmuster in Deutschland in ihren unterschiedlichen Ausprägungen verbreitet sind. Dazu gehören biologistische Fehlannahmen, kulturalistische Hierarchisierungen sowie moderne rassistische Einstellungen, die Diskriminierung gegenüber ethnischen und religiösen Minderheiten infrage stellen oder bagatellisieren. Diese Ergebnisse sind deshalb zentral, weil sie den analytischen Rahmen für die folgenden Kapitel bilden, die sich mit konkreten Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen sowie ihren gesellschaftlichen Folgen für das Vertrauen in gesellschaftliche Institutionen befassen.

2. Diskriminierungserfahrungen: Unterschiedliche Niveaus, gleiche Muster

Diskriminierung ist ein zentrales Konzept in der sozialwissenschaftlichen Auseinandersetzung mit sozialer Ungleichheit und gesellschaftlichen Machtverhältnissen (vgl. Scherr et al. 2023). Sie gilt als ein wesentlicher Mechanismus, durch den soziale Differenzen in dauerhafte Ungleichheiten überführt und bestehende Hierarchien stabilisiert werden (vgl. Gomolla & Radtke 2013).

Je nach disziplinärem Zugang und normativem Rahmen wird Diskriminierung jedoch unterschiedlich verstanden. Insbesondere unterscheiden sich rechtliche und sozialwissenschaftliche Verständnisse darin, welche Ebenen, Merkmale und Wirkmechanismen von Diskriminierung berücksichtigt werden. Während rechtliche Definitionen, etwa im Rahmen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), auf klar abgegrenzte Tatbestände und einen begrenzten Katalog geschützter Merkmale fokussieren, zielen sozialwissenschaftliche Perspektiven auf ein umfassenderes Verständnis der gesellschaftlichen Bedingungen und Wirkmechanismen von Diskriminierung.

Aus sozialwissenschaftlicher Sicht wird Diskriminierung nicht allein als individuelles Fehlverhalten verstanden, sondern als Ergebnis des Zusammenwirkens unterschiedlicher Ebenen gesellschaftlicher Ordnung. Individuelle Interaktionen, institutionelle Praktiken und strukturelle Rahmenbedingungen greifen ineinander und tragen dazu bei, dass bestimmte Gruppen systematisch benachteiligt oder ausgeschlossen werden (vgl. Dovidio et al. 2010; Gomolla 2023; Scherr 2016). Diskriminierung wirkt dabei nicht nur punktuell, sondern entfaltet ihre Bedeutung vor allem durch wiederkehrende Erfahrungen und kumulative Effekte.

Zugleich ist Diskriminierung häufig nicht auf eine einzelne soziale Zuschreibung begrenzt. Vielmehr überlagern sich dabei unterschiedliche soziale Positionierungen, sodass Benachteiligungen entlang mehrerer Kategorien gleichzeitig wirksam werden können, etwa entlang rassistischer Markierung, Klasse, Geschlecht, Sexualität oder Alter (vgl. Crenshaw 1989). Der intersektionale Ansatz weist darauf hin, dass solche Überschneidungen nicht additiv zu verstehen sind, sondern spezifische Erfahrungs- und Ungleichheitslagen erzeugen (vgl. Hancock 2007; Hill Collins & Bilge 2020; Marten & Walgenbach 2023). Eine intersektionale Perspektive ist daher zentral, um sowohl unterschiedliche Formen von Benachteiligung als auch ihre mögliche kumulative Wirkung analytisch zu erfassen (vgl. Salikutluk 2025).

Diskriminierung kann sich darüber hinaus in unterschiedlichen sozialen Kontexten und Lebensbereichen äußern und sowohl den Zugang zu materiellen Ressourcen als auch Möglichkeiten politischer, sozialer und kultureller Teilhabe betreffen (vgl. Sticks & Pfündel 2023). Des Weiteren umfasst sie Formen symbolischer Abwertung, mangeln-

der Anerkennung und eingeschränkter sozialer Wertschätzung (vgl. Klose & Liebscher 2015). Entscheidend für ihre sozialwissenschaftliche Bestimmung sind dabei weniger die Intentionen einzelner Akteur*innen als vielmehr die benachteiligenden Folgen und Auswirkungen, die sich für die Betroffenen selbst ergeben (vgl. Kronenbitter et al. 2023; Zick 2017).

Es gibt unterschiedliche methodische Zugänge für die empirische Untersuchung von Diskriminierung, die jeweils spezifische Stärken und Begrenzungen aufweisen. Dazu zählen experimentelle Verfahren wie Korrespondenztests, die Erfassung und Auswertung von Beratungs- und Beschwerdedaten sowie die Bezugnahme auf amtliche Statistiken. Eine weitere zentrale Perspektive bildet die Erfassung subjektiver Diskriminierungserfahrungen (vgl. El-Mafaalani et al. 2023; Kronenbitter et al. 2023; Stichs & Pfündel 2023). Subjektive Berichte ermöglichen es, die alltagsweltliche Funktionsweise von Ungleichheitsverhältnissen sichtbar zu machen und zu rekonstruieren, in welchen Situationen und Kontexten Benachteiligungen wahrgenommen und als solche gedeutet werden. Subjektive Diskriminierungserfahrungen stellen dabei eine eigenständige analytische Ebene dar, die nicht notwendigerweise mit juristisch feststellbarer Diskriminierung übereinstimmt, jedoch wichtige Hinweise auf die soziale Reichweite und Wirksamkeit von Ungleichheitsverhältnissen liefert. Aus diesem Grund sollen subjektiv Diskriminierungserfahrungen im Folgenden den Fokus der vorliegenden Untersuchung bilden.

Zunächst werden alltägliche Diskriminierungserfahrungen auf Basis der *Everyday Discrimination Scale* (EDS) betrachtet. Dabei wird untersucht, wie häufig unterschiedliche Formen subtiler und offenkundiger Diskriminierung im Alltag auftreten. Anschließend richtet sich der Blick auf die Diskriminierungsmerkmale, entlang derer diese Erfahrungen gedeutet werden. In diesem Zusammenhang wird der Fokus auf den Aspekt der Intersektionalität gelegt, um zu beleuchten, inwieweit Diskriminierungserfahrungen entlang mehrerer sozialer Zuschreibungen gleichzeitig wirksam werden. Abschließend werden bereichsspezifische Diskriminierungserfahrungen in unterschiedlichen gesellschaftlichen Kontexten und Lebensbereichen in den Blick genommen.

➔ Was ist die Everyday Discrimination Scale?

Die Everyday Discrimination Scale (EDS) ist ein international etabliertes Instrument zur Erfassung alltäglicher Diskriminierungserfahrungen. Sie wurde in den USA entwickelt (vgl. Williams et al. 1997) und knüpft an das Konzept des *everyday racism* an, das alltägliche Herabsetzungen, Mikroaggressionen und Formen der Ungleichbehandlung beschreibt (vgl. Essed 1991). Die EDS wird insbesondere in der Sozial- und Gesundheitsforschung eingesetzt, um Zusammenhänge zwischen Diskriminierungserfahrungen und psychosozialen sowie gesundheitlichen Folgen zu untersuchen.

Im Unterschied zu Messinstrumenten, die explizit nach Diskriminierung fragen, erfasst die EDS konkrete Alltagssituationen – etwa respektlose Behandlung oder schlechteren Service – und fragt nach deren Häufigkeit. Dadurch werden auch subtile und häufig normalisierte Formen von Diskriminierung sichtbar, die im Alltag oft nicht eindeutig benannt werden.

Frage: „Kommen wir nun zu Ihren täglichen Erfahrungen in Deutschland. Wie häufig sind Ihnen in den letzten 12 Monaten in Ihrem Alltag die folgenden Dinge passiert?“

- a. Sie wurden unfreundlich behandelt.
- b. Sie wurden nicht ernst genommen.
- c. Jemand verhielt sich so, als habe sie oder er Angst vor Ihnen.
- d. Sie wurden angestarrt.
- e. Sie wurden bedroht.
- f. Sie wurden belästigt.
- g. Sie wurden beleidigt oder beschimpft.
- h. Sie wurden körperlich angegriffen.
- i. Sie wurden ignoriert/nicht beachtet.

Anschließend wurde nach den Gründen für die Ungleichbehandlung gefragt³⁶: „[...] Was sind Ihrer Meinung nach die Hauptgründe dafür, dass Sie ungerechter oder schlechter behandelt werden als andere Menschen?“

³⁶ Die Frage nach den Gründen wurde nur Personen gestellt, die mindestens von einem der zuvor aufgeführten Ergebnisse berichtet haben.

- a. aufgrund dessen, dass andere mich nicht als deutsch wahrnehmen
- b. aufgrund meiner Hautfarbe
- c. aufgrund meiner sexuellen Orientierung
- d. aufgrund meines Geschlechts
- e. aufgrund meiner Religion
- f. aufgrund einer Behinderung oder chronischen Krankheit
- g. aufgrund meines Übergewichts
- h. aufgrund meines Untergewichts
- i. aufgrund meines Alters
- j. aufgrund meines geringen Einkommens
- k. aufgrund meiner Arbeitslosigkeit
- l. aufgrund meiner ostdeutschen Herkunft
- m. aufgrund meiner niedrigen Bildung
- n. aufgrund meiner Herkunft aus der Arbeiterklasse
- o. aufgrund meines Namens
- p. aufgrund meiner nicht deutschen Staatsangehörigkeit
- q. aufgrund meiner Sprachkenntnisse
- r. aufgrund meines Familienstands
- s. keiner der Gründe

2.1 Alltagserfahrungen im Zeitvergleich

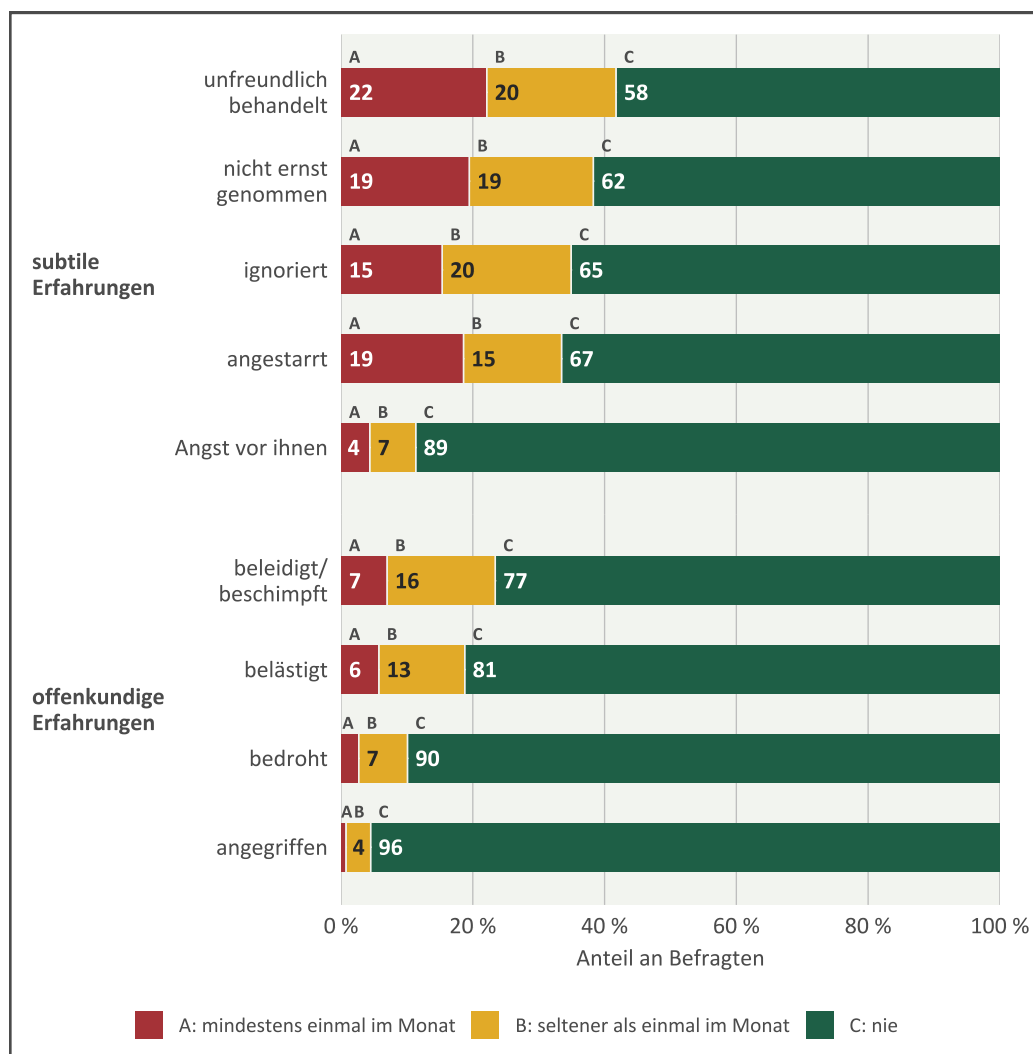
Abbildung 7 zeigt verschiedene Formen alltäglicher Diskriminierungserfahrungen, die sich in subtile und offenkundige Erfahrungen unterteilen lassen. Dabei ist hervorzuheben, dass sowohl subtile als auch offenkundige Erlebnisse nur dann als Diskriminierungserfahrungen erfasst werden, wenn sie von den Befragten mit einem bestimmten Diskriminierungsmerkmal in Verbindung gebracht wurden.

Rund jede fünfte Person (22 %) gibt an, mindestens einmal im Monat aufgrund bestimmter Merkmale unfreundlich behandelt worden zu sein; weitere 20 % berichten, diese Erfahrung seltener als einmal im Monat gemacht zu haben. Ein ähnliches Ausmaß zeigt sich bei den Erfahrungen, nicht ernst genommen und angestarrt zu werden: In beiden Fällen berichten jeweils rund 19 % der Befragten mindestens monatlich derartige Erlebnisse zu haben, während weitere Befragte angaben, diese Vorkommnisse seltener als einmal im Monat erlebt zu haben (nicht ernst genommen: 19 %; angestarrt: 15 %). Auch die Erfahrung, im Alltag anhand bestimmter Merkmale ignoriert zu werden, ist für einen nicht unerheblichen Teil der Befragten präsent. 15 % berichten von mindestens monatlichen Vorkommnissen, weitere 20 % geben an, seltener als einmal im Monat ignoriert worden zu sein. Deutlich seltener wird berichtet, dass der eigenen Person mit Angst begegnet wird. Hier geben lediglich 4 % an, diese Erfahrung mindestens monatlich gemacht zu haben, während die große Mehrheit (89 %) angibt, dies innerhalb der letzten 12 Monate nicht erlebt zu haben.

Während viele Befragte ihren Alltag von subtilen Diskriminierungserfahrungen geprägt sehen, treten offenkundige Diskriminierungserfahrungen insgesamt seltener auf – sind aber dennoch ein relevanter Bestandteil alltagsweltlicher Erfahrungen. So äußern 16 % der Befragten, im vergangenen Jahr zumindest gelegentlich beleidigt oder beschimpft worden zu sein; für 7 % stellt dies sogar eine mindestens monatlich wiederkehrende Erfahrung dar. Belästigungen und Bedrohungen werden in geringerem Umfang genannt, während körperliche Angriffe deutlich die Ausnahme darstellen. Für die vorliegende Erhebungswelle zeigt sich somit, dass subtile Diskriminierungserfahrungen weiterhin deutlich verbreiteter sind als offenkundige Formen.

Die bislang dargestellten Zahlen zu einzelnen Formen alltäglicher Diskriminierung lassen sich im nächsten Schritt zu einer Gesamtbetrachtung zusammenführen. Dabei zeigt sich zwischen den beiden Erhebungszeitpunkten ein tendenzieller Rückgang der berichteten Diskriminierungserfahrungen. Während im Vorjahr (2024) noch 41 % der Befragten angaben, in den letzten 12 Monaten mindestens einmal im Monat oder häufiger subtile oder offenkundige Formen von Diskriminierung erfahren zu haben, liegt dieser Anteil in der aktuellen Erhebung bei 32 %. Auch der Anteil derjenigen, die von Diskriminierung seltener als einmal im Monat berichten, ist gegenüber dem Vorjahr zurückgegangen (von 17 % auf 13 %). Entsprechend ist der Anteil der Personen gestiegen, die für den Zeitraum der letzten 12 Monate keine Diskriminierungserfahrungen angeben (von 42 % auf 55 %).

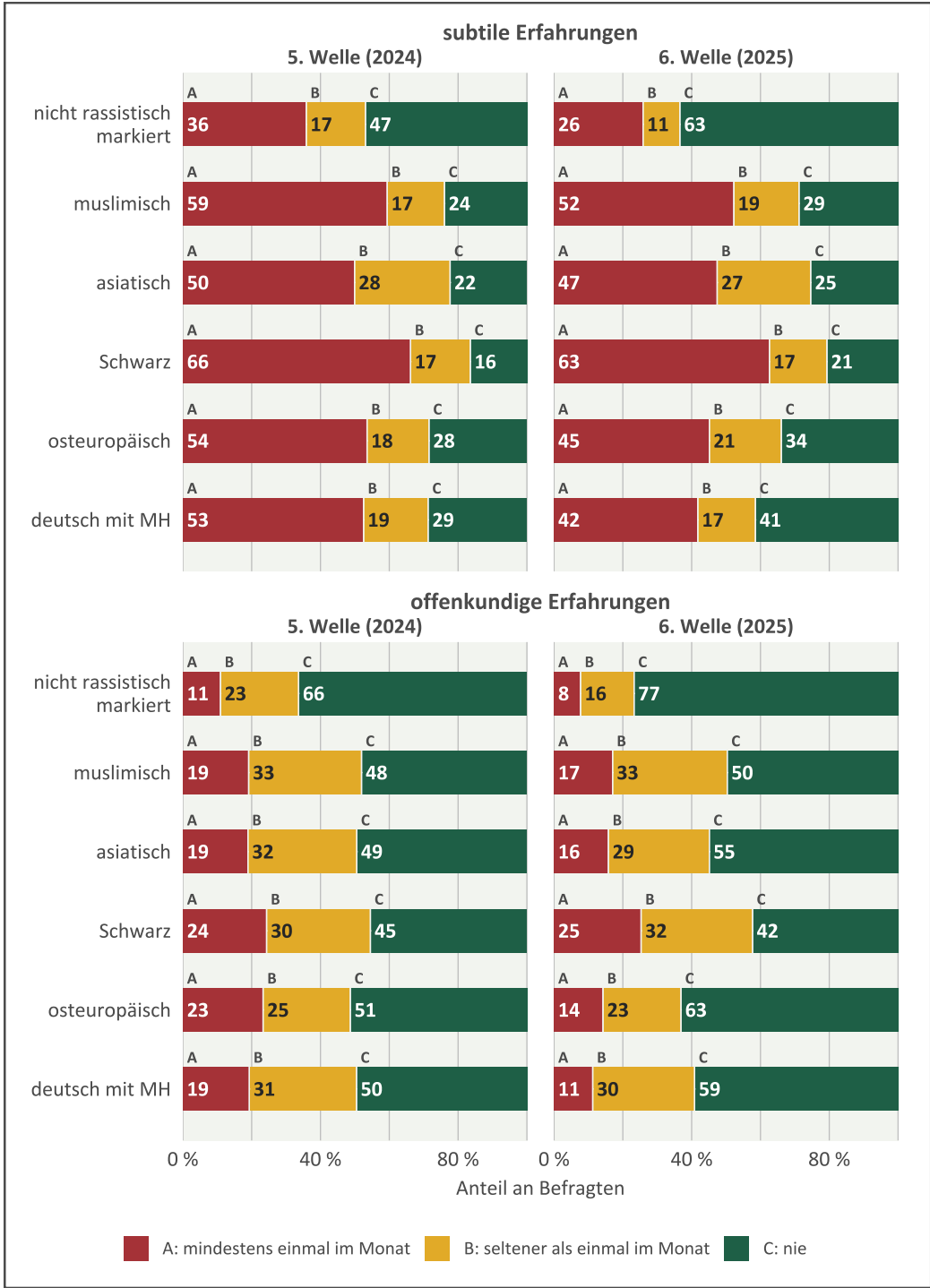
Abbildung 7. Diskriminierungserfahrungen im Alltag in den letzten 12 Monaten 2025
(Anteile in Prozent)



Lesebeispiel: 6 % der Befragten geben an, dass sie in den letzten 12 Monaten belästigt wurden. **Anmerkung:** Anteile unter 3 % sind nicht ausgewiesen. Die Werte wurden auf ganze Zahlen gerundet; die Summe eines Balkens kann aufgrund dessen von 100 % abweichen. **Quelle:** NaDiRa.panel, 6. Welle (gewichtet), eigene Berechnungen. N = 7.886–8.066.

Eine differenzierte Betrachtung nach rassistischer Markierung zeigt jedoch, dass sich dieser Rückgang nicht gleichmäßig über alle Gruppen hinweg vollzieht: Während der Anteil ohne Diskriminierungserfahrungen bei nicht rassistisch markierten Personen deutlich zunimmt (47 % auf 63 %), steigt er bei rassistisch markierten Personen nur leicht an (23 % auf 27 %). Das bedeutet im Umkehrschluss, dass weiterhin nahezu drei Viertel (73 %) der rassistisch markierten Personen von alltäglichen Diskriminierungserfahrungen berichten.

Abbildung 8. Subtile und offenkundige Diskriminierungserfahrungen in den letzten 12 Monaten nach Gruppenzugehörigkeit 2024/2025 (Anteile in Prozent)



Lesebeispiel: In der 6. Erhebungswelle 2025 haben 25 % der Schwarzen Befragten in den letzten 12 Monaten mindestens einmal im Monat offenkundige Diskriminierung erfahren. **Anmerkung:** Die Werte wurden auf ganze Zahlen gerundet; die Summe eines Balkens kann aufgrund dessen von 100 % abweichen. **Quelle:** NaDiRa.panel (gewichtet), eigene Berechnungen. 5. Welle: N = 9.113–9.120, 6. Welle: N = 7.901–7.902 (die Anzahl der Angaben unterscheidet sich je nach Form der Diskriminierung). Da sich Personen mehreren Gruppen gleichzeitig zugehörig fühlen können, gibt es Mehrfachzählungen im Sample. Die Ergebnisse basieren auf den Angaben der 5. Welle: 8.727–8.734 Individuen und 6. Welle: 7.558–7.559 Individuen.

Abbildung 8 greift diese Befunde auf und differenziert sie weiter aus. Sie zeigt subtile und offenkundige Diskriminierungserfahrungen im Vergleich zwischen der vorherigen und der aktuellen Erhebungswelle, jeweils aufgeschlüsselt nach Gruppenzugehörigkeit. Die Darstellung macht sichtbar, dass der aggregierte Rückgang in den einzelnen Gruppen jeweils eine unterschiedliche Ausprägung aufweist und sich sowohl in der Häufigkeit als auch in der Art der berichteten Erfahrungen unterscheidet.

Besonders deutlich fällt der Rückgang bei der Gruppe der nicht rassistisch markierten Personen aus. Sowohl bei subtilen als auch bei offenkundigen Erfahrungen steigt hier der Anteil derjenigen, die keine Diskriminierungserfahrungen berichten, deutlich an. So erhöht sich bei subtilen Erfahrungen der Anteil ohne entsprechende Erlebnisse von 47 % (5. Welle, 2024) auf 63 % (6. Welle, 2025); bei offenkundigen Erfahrungen steigt dieser Anteil im selben Zeitraum von 66 % auf 77 %. Gleichzeitig gehen die Anteile der Personen mit mindestens monatlichen oder gelegentlichen Erfahrungen spürbar zurück. Dass Diskriminierungserfahrungen über die Zeit hinweg abnehmen, wird in dieser Gruppe somit besonders klar sichtbar.

In den rassistisch markierten Gruppen stellt sich hingegen ein differenzierteres Bild dar: Zwar lassen sich auch hier teilweise Rückgänge beobachten – insbesondere bei offenkundigen Diskriminierungserfahrungen –, diese fallen jedoch insgesamt weniger ausgeprägt aus und verlaufen nicht durchgängig über alle Gruppen und Erfahrungsformen hinweg. Bei subtilen Diskriminierungserfahrungen bleiben die Anteile von Personen, die mindestens monatliche Erfahrungen berichten, in mehreren Gruppen weiterhin vergleichsweise hoch und gehen nur moderat zurück (z. B. asiatisch, Schwarz). Eine besondere Entwicklung zeigt sich bei der osteuropäischen Gruppe. Hier wird zwischen den beiden Erhebungswellen deutlich weniger von Diskriminierung berichtet. Sowohl bei subtilen als auch bei offenkundigen Erfahrungen berichten weniger Personen von regelmäßigen Diskriminierungserlebnissen, während zugleich der Anteil derjenigen zunimmt, die keine entsprechenden Erfahrungen angeben.

Grundsätzlich lässt sich jedoch festhalten, dass sich die Ungleichverteilung zwischen den Gruppen trotz des allgemeinen Rückgangs fortsetzt. Auch in der aktuellen Erhebungswelle berichten rassistisch markierte Gruppen deutlich häufiger sowohl von subtilen als auch von offenkundigen Diskriminierungserfahrungen als nicht rassistisch markierte Personen. Der beobachtete Rückgang deutet damit eher auf eine Verschiebung des allgemeinen Niveaus hin, weniger auf eine Angleichung der Erfahrungsunterschiede zwischen den Gruppen.

2.2 Merkmale der Ungleichbehandlung

Die bislang berichteten Ergebnisse haben einen Überblick darüber gegeben, wie häufig Diskriminierungserfahrungen auftreten und wie ungleich sie sich zwischen verschiedenen Gruppen verteilen. Im nächsten Schritt rückt in den Fokus, entlang welcher Merkmale die Betroffenen diese Erfahrungen als Diskriminierung deuten.

[Abbildung 9](#) illustriert einen Vergleich zwischen den beiden Erhebungswellen von 2024 und 2025 hinsichtlich der von den Befragten genannten Merkmale im Zusammenhang mit ihrer erlebten Diskriminierung. Da Mehrfachnennungen möglich waren, sind die Prozentwerte unabhängig voneinander zu verstehen. Die dargestellte Auswahl konzentriert sich zum einen auf Merkmale, die in Verbindung mit rassistischer Diskriminierung genannt werden. Zum anderen werden Alter, Geschlecht und soziale Klasse³⁷ einbezogen und entsprechend abgebildet.

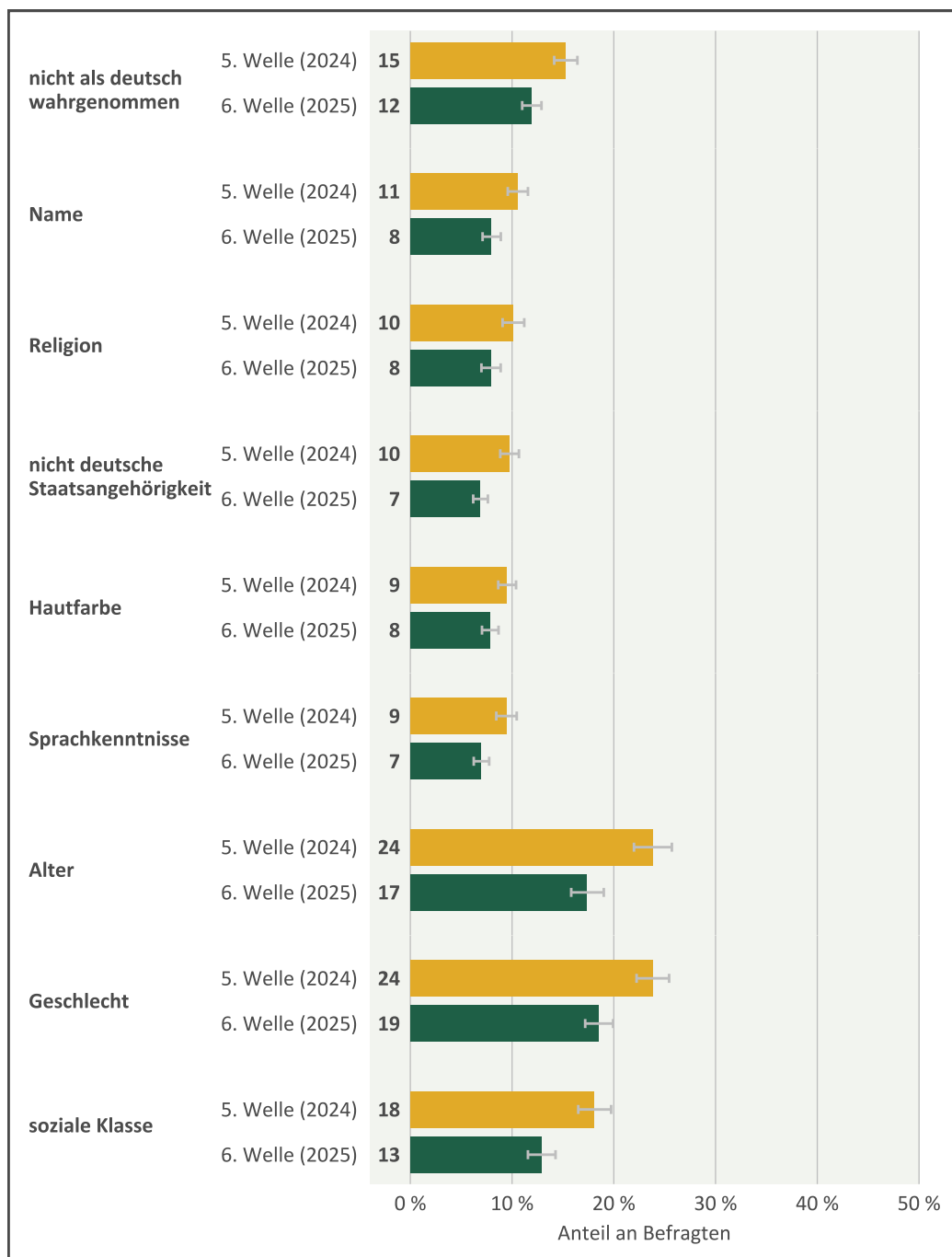
Der Blick auf die einzelnen Dimensionen rassistischer Marker verdeutlicht, dass sich keine der Kategorien für sich genommen deutlich verschiebt. Zwar liegen die Werte in der aktuellen Erhebungswelle (2025) jeweils etwas unter denen der vorherigen Welle (2024), die Veränderungen fallen jedoch insgesamt moderat aus. Die Nennung von Diskriminierungsmerkmalen entlang von Hautfarbe (2024: 9 %; 2025: 8 %), Name (2024: 11 %; 2025: 8 %), Nicht-als-deutsch-wahrgenommen-Werden (2024: 15 %; 2025: 12 %), Sprachkenntnissen (2024: 9 %; 2025: 7 %), nicht deutsche Staatsangehörigkeit (2024: 10 %; 2025: 7 %) oder Religion (2024: 10 %; 2025: 8 %) geht jeweils nur leicht zurück und bewegt sich überwiegend im Bereich weniger Prozentpunkte.

Etwas ausgeprägter fallen die Veränderungen hingegen bei Alter, Geschlecht und sozialer Klasse aus. Während im Vorjahr (2024) noch 24 % der Befragten das Alter als Diskriminierungsmerkmal anführen, sind es zum aktuellen Erhebungszeitpunkt (2025) 17 %. Auch beim Geschlecht zeigt sich ein spürbarer Rückgang von 24 % auf 19 %, bei der sozialen Klasse von 18 % auf 13 %. Die Nennung dieser Merkmale nimmt damit zwischen den beiden Erhebungszeitpunkten stärker ab als bei den rassifizierenden Dimensionen.

Zusammenfassend zeigt sich: Der zwischen den beiden Erhebungszeitpunkten beobachtete Rückgang berichteter Diskriminierungserfahrungen (siehe [Abschnitt 2.1](#)) spiegelt sich auch auf der Ebene der Zuschreibungen wider; er ist jedoch nicht gleichmäßig über alle Ungleichheitsdimensionen verteilt. Während rassistische Marker nur moderate Veränderungen aufweisen, fällt die Abnahme bei Alter, Geschlecht und sozialer Klasse stärker aus.

³⁷ Soziale Klasse umfasst die Merkmale geringes Einkommen, Arbeitslosigkeit, niedrige Bildung sowie Herkunft aus der Arbeiterklasse.

Abbildung 9. Gründe für Diskriminierung in den letzten 12 Monaten 2024/2025
(Anteile in Prozent)



Lesebeispiel: In der 6. Erhebungswelle 2025 geben 8 % der Befragten an, in den letzten 12 Monaten aufgrund ihrer Religion diskriminiert worden zu sein. **Anmerkung:** Mehrfachangaben waren möglich. Die Werte wurden auf ganze Zahlen gerundet. Die horizontalen Linien stellen die 95 %-Konfidenzintervalle dar. **Quelle:** NaDiRa.panel (gewichtet), eigene Berechnungen. 5. Welle: N = 6.301, 6. Welle: N = 6.465.

Vor dem Hintergrund der im [Abschnitt 2.1](#) dargestellten Befunde, wonach die Abnahme von Diskriminierungserfahrungen insbesondere bei Personen ohne rassistische Markierung sichtbar wird, liegt die Vermutung nahe, dass sich vor allem jene Diskriminierungsformen verringern, die breiter in der Bevölkerung auftreten. Formen rassistischer Diskriminierung bzw. rassistische Marker hingegen bleiben in ihrer relativen Bedeutung weitgehend stabil. Sie werden vom allgemeinen Rückgang offenbar in geringerem Maße erfasst.

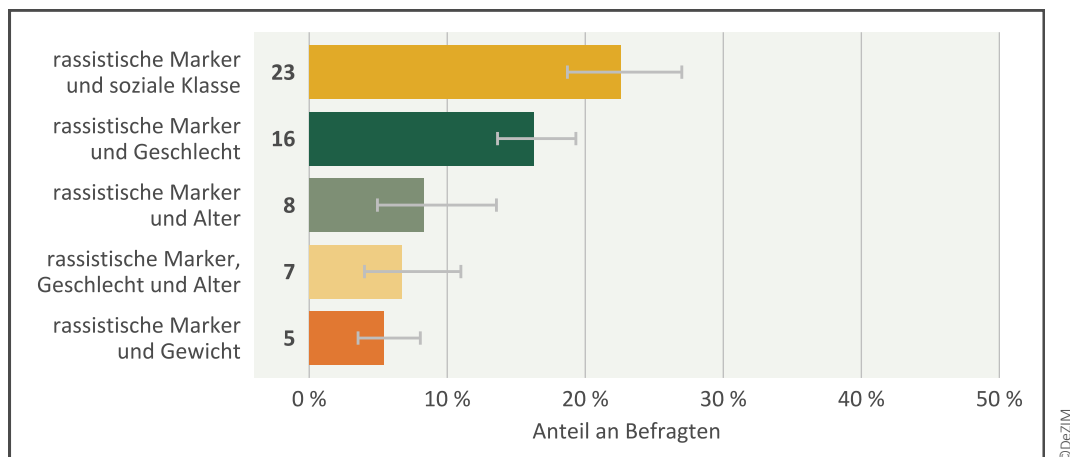
Die bisherige Betrachtung berichteter Diskriminierungsmerkmale veranschaulicht, entlang welcher Zuschreibungen Betroffene insbesondere rassistische Diskriminierungserfahrungen deuten. Zugleich stellt sich die Frage, inwieweit diese Erfahrungen tatsächlich nur entlang einer einzelnen Dimension verlaufen oder ob rassistische Marker hier mit weiteren sozialen Ungleichheitsdimensionen einhergehen bzw. sich im Erleben von Diskriminierung überlagern.

Um den Gegenstand der Mehrfachdiskriminierung in diesem Kontext inhaltlich und methodisch angemessen zu erfassen, werden die zuvor separat dargestellten Merkmale – Hautfarbe, Name, Sprachkenntnisse, Staatsangehörigkeit, Religion sowie das Nicht-als-deutsch-wahrgenommen-Werden – im Folgenden nicht isoliert betrachtet, sondern zu einer übergeordneten Dimension rassistischer Marker zusammengefasst. Damit wird berücksichtigt, dass diese Merkmale in der sozialen Praxis häufig gemeinsam auftreten und auf vergleichbare Mechanismen von Othering und Exklusion verweisen.

Die Ergebnisse zeigen, dass Diskriminierungserfahrungen bei Personen, die rassistische Marker als Diskriminierungsgrund angeben, häufig nicht auf diese eine Dimension beschränkt sind. Zwar berichtet mit 57 % mehr als die Hälfte der Betroffenen ausschließlich von Diskriminierung entlang rassistischer Marker. Jedoch gibt ein erheblicher Anteil von 43 % zugleich an, dass ihre Diskriminierungserfahrungen zusätzlich mit weiteren Ungleichheitsdimensionen verbunden sind. Dabei berichten rund 28 % neben rassistischen Markern von einem weiteren Benachteiligungsgrund, 10 % berichten von zwei weiteren Gründen. Knapp 5 % geben sogar an, dass ihre Diskriminierungserfahrungen mit drei oder mehr weiteren Zuschreibungen verknüpft sind.

Es wird deutlich, dass Diskriminierung entlang rassistischer Marker zwar häufig als zentrale Bezugsebene benannt wird. Doch in einem beträchtlichen Teil der Fälle gibt es weitere soziale Ungleichheitsdimensionen. Überlagerungen unterschiedlicher Zuschreibungen sind somit keine Ausnahme, sondern ein relevanter Bestandteil des Diskriminierungserlebens. Im nächsten Schritt wird analysiert, welche Kombinationen dabei besonders häufig genannt werden.

Abbildung 10. Rassistische Marker und weitere Ungleichheitsdimensionen 2025
(Anteile in Prozent)



Lesbeispiel: 23 % der Befragten geben an, in den letzten 12 Monaten sowohl aufgrund rassistischer Markierungen als auch aufgrund ihrer sozialen Klasse diskriminiert worden zu sein. **Anmerkung:** Mehrfachangaben waren möglich. Die horizontalen Linien stellen die 95 %-Konfidenzintervalle dar. **Quelle:** NaDiRa.panel, 6. Welle (gewichtet), eigene Berechnungen. N = 1.255.

Abbildung 10 zeigt die häufigsten Kombinationen von Diskriminierungszuschreibungen unter Personen, die neben rassistischen Markern mindestens eine weitere Ungleichheitsdimension nennen. Dargestellt sind die fünf Konstellationen mit den höchsten Anteilen bei allen Mehrfachnennungen.

Am häufigsten wird die Kombination aus rassistischen Markern und sozialer Klasse genannt; auf sie entfallen rund 23 % aller Mehrfachnennungen. Ebenfalls häufig treten Kombinationen mit Geschlecht (16 %) sowie Alter (8 %) auf. Zu den weiteren vergleichsweise verbreiteten Konstellationen zählen rassistische Marker, bei denen Geschlecht und Alter (7 %) gemeinsam genannt wurden, außerdem das Gewicht (5 %). Insgesamt entfallen damit rund 60 % der Mehrfachnennungen auf diese fünf Kombinationen.

Der verbleibende Anteil verteilt sich auf zahlreiche weitere gemeinsam auftretende Merkmalsausprägungen, die jeweils weniger häufig genannt werden. Die Ergebnisse zeigen zum einen, dass Überschneidungen vor allem entlang sozialer Klasse, Geschlecht und Alter besonders häufig vorkommen, zum anderen, dass Diskriminierungserfahrungen im Kontext rassistischer Zuschreibungen jedoch nicht auf wenige feste Muster reduziert werden können.

2.3 Schauplätze der Ungleichbehandlung

Unabhängig von den zuvor berichteten Alltagserfahrungen und den damit verbundenen Diskriminierungsmerkmalen wurden die Befragten zu Benachteiligungen in unterschiedlichen gesellschaftlichen Bereichen gefragt. Die Frage lautete:

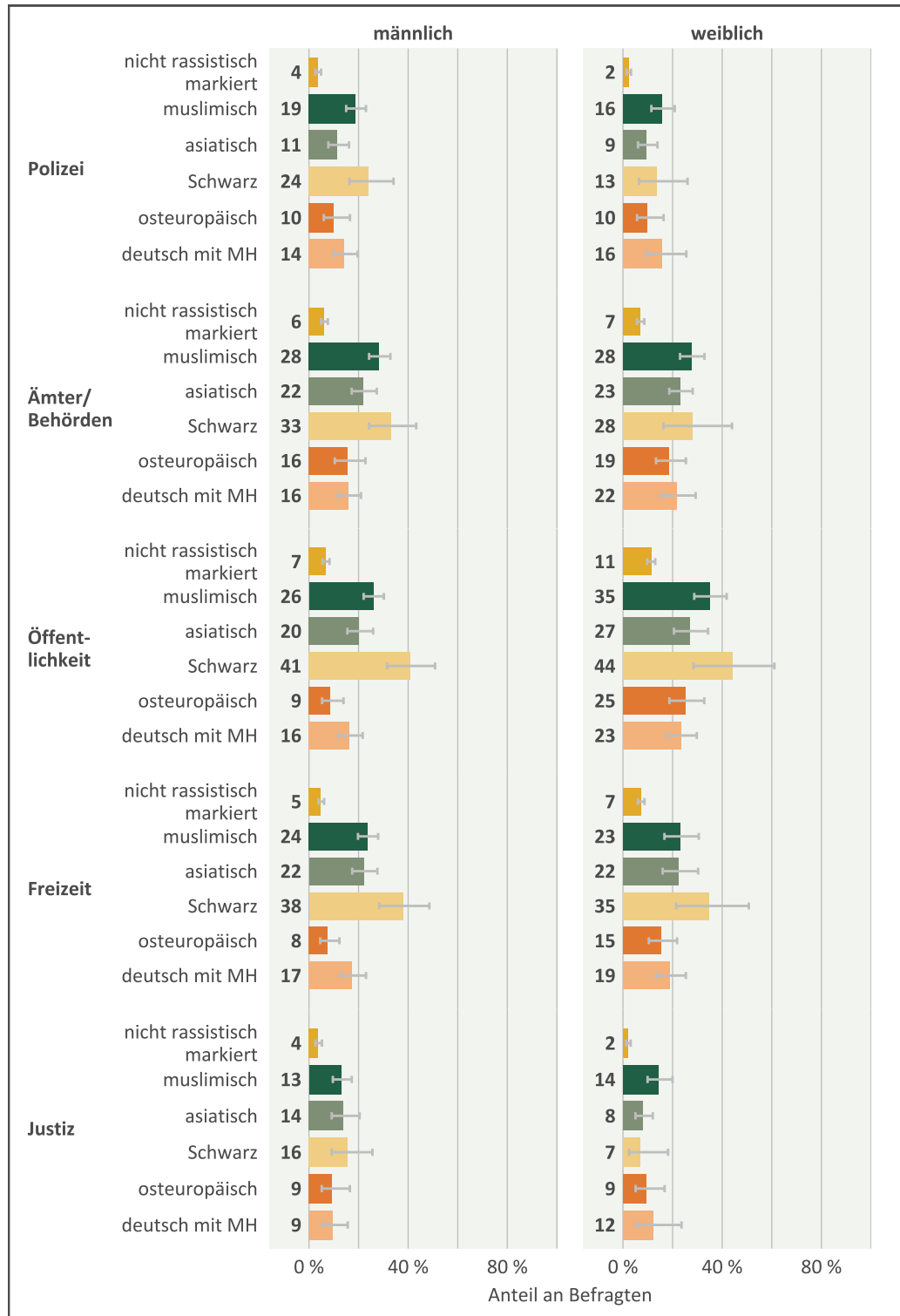
„Wie oft wurden Sie in den letzten 12 Monaten in folgenden Situationen schlechter behandelt als andere Menschen?“

- a. bei Kontakt mit der Polizei
- b. bei Kontakt mit Ämtern oder Behörden (z. B. Einwohnermeldeamt, Ausländerbehörde, Jobcenter)
- c. bei Kontakt mit Banken (z. B. Kontoeröffnung, Kreditaufnahme)
- d. in der Öffentlichkeit (z. B. in öffentlichen Verkehrsmitteln, beim Einkaufen)
- e. bei Kontakt mit der Justiz (z. B. Gerichte, Staatsanwaltschaften, Justizvollzugsanstalt)
- f. in Ihrer Freizeit (z. B. in Vereinen, in Restaurants, in Diskotheken/Nachtclubs)

Während die bisherigen Analysen vor allem die Häufigkeit von Diskriminierung und die betroffenen Gruppen in den Blick genommen haben, erlaubt eine Differenzierung nach gesellschaftlichen Bereichen (Diskriminierungsdomäne) einen weiteren analytischen Schritt. Die Betrachtung nach Domänen eröffnet einen Zugang zu struktureller und institutioneller Diskriminierung, da sich Benachteiligungen in bestimmten Bereichen nicht nur aus einzelnen Interaktionen ergeben, sondern auch aus der Praxis und den Abläufen in Institutionen. Im Folgenden wird daher untersucht, in welchen gesellschaftlichen Bereichen besonders häufig von Diskriminierung berichtet wird – und wie sich diese Erfahrungen nach Gruppenzugehörigkeit und Geschlecht unterscheiden.

Abbildung 11 zeigt die Anteile der Befragten, die in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen von Diskriminierungserfahrungen berichten, differenziert nach Gruppenzugehörigkeit und Geschlecht. Dargestellt ist jeweils der Anteil der Personen, die in der aktuellen Erhebungswelle mindestens „manchmal“ Diskriminierung in der jeweiligen Domäne erlebt haben.

**Abbildung 11. Diskriminierungsdomäne nach Gruppenzugehörigkeit und Geschlecht
2025 (Anteile in Prozent)**



Lesebeispiel: 19 % der männlichen Befragten, die sich als muslimisch identifizieren, haben in den letzten 12 Monaten bei Kontakt mit der Polizei Diskriminierung erlebt. **Anmerkung:** Personen, die angaben, noch nie in einer solchen Situation gewesen zu sein, wurden aus den Analysen ausgeschlossen, um die Vergleichbarkeit der Ergebnisse sicherzustellen und eine Verzerrung zu verhindern. Die horizontalen Linien stellen die 95 %-Konfidenzintervalle dar. **Quelle:** NaDiRa.panel (gewichtet), eigene Berechnungen. 6. Welle: N = 4.856–7.509 (die Anzahl der Angaben unterscheidet sich je nach Diskriminierungsdomäne). Da sich Personen mehreren Gruppen gleichzeitig zugehörig fühlen können, gibt es Mehrfachzählungen im Sample. Die Ergebnisse basieren auf den Angaben der 6. Welle: 4.631–7.184 Individuen.

Über alle betrachteten Bereiche hinweg wird deutlich, dass Diskriminierungserfahrungen nicht gleichmäßig verteilt sind, sondern sich sowohl zwischen den Kontexten als auch zwischen den Gruppen erheblich unterscheiden. Besonders häufig wird von entsprechenden Erfahrungen in der Öffentlichkeit sowie im Kontakt mit Ämtern und Behörden berichtet. In der Öffentlichkeit geben rassistisch markierte Gruppen deutlich häufiger Diskriminierung an als nicht rassistisch markierte Personen. So berichtet etwa rund ein Viertel (26 % Männer) bis ein Drittel (35 % Frauen) der muslimischen Befragten entsprechende Erfahrungen, während die Anteile bei Schwarzen Befragten bei Männern wie Frauen jeweils über 40 % liegen. Demgegenüber verbleiben die Anteile bei nicht rassistisch markierten Personen auf einem deutlich niedrigeren Niveau (7 % bei Männern und 11 % bei Frauen).

Deutlich werden diese Unterschiede auch im Kontakt mit staatlichen Institutionen. Bei Ämtern und Behörden berichten insbesondere muslimische sowie Schwarze Befragte vergleichsweise häufig von Diskriminierungserfahrungen (rund 28–33 %), während die entsprechenden Anteile bei nicht rassistisch markierten Personen im einstelligen Bereich liegen. Ähnliche Muster zeigen sich im Kontakt mit der Polizei sowie – auf insgesamt niedrigerem Niveau – im Bereich der Justiz. Auch im Freizeitbereich lassen sich ausgeprägte gruppenspezifische Unterschiede beobachten: Während nicht rassistisch markierte Personen hier nur selten von Diskriminierung berichten, liegen die Anteile bei rassistisch markierten Gruppen – je nach Gruppe – bei rund 20 % oder deutlich darüber.

Weiterhin können eindeutige geschlechtsspezifische Unterschiede festgestellt werden. Besonders im öffentlichen Raum berichten Frauen in mehreren rassistisch markierten Gruppen häufiger von Diskriminierung als Männer. So liegen die Anteile bei Frauen in rassistisch markierten Gruppen teilweise um mehrere Prozentpunkte höher als bei Männern derselben Gruppe (z. B. bei der muslimischen Gruppe: Frauen rund 35 %, Männer rund 26 %). Zugleich zeigt sich in einzelnen institutionellen Kontexten ein gegenläufiges Muster: Im Kontakt mit Polizei und Justiz sind vor allem Schwarze Männer überdurchschnittlich häufig von Diskriminierungserfahrungen betroffen. Diese Muster deuten darauf hin, dass sich geschlechtsspezifische Zuschreibungen und rassistische Markierung in bestimmten Kontexten überlagern.

Insgesamt verdeutlicht [Abbildung 11](#), dass Diskriminierungserfahrungen nicht nur vom individuellen Hintergrund abhängen, sondern in hohem Maße kontextabhängig sind. Besonders dort, wo Merkmale sozialer Zugehörigkeit im öffentlichen Raum sichtbar oder zugeschrieben werden, wo staatliche Autorität wirksam wird oder institutionelle Entscheidungsprozesse eine Rolle spielen, treten gruppenspezifische Ungleichheiten im

Diskriminierungserleben deutlich hervor. Die Ergebnisse unterstreichen damit die Bedeutung einer differenzierten, kontextspezifischen Betrachtung, um sowohl interpersonelle als auch strukturelle und institutionelle Dimensionen von Diskriminierung empirisch erfassen zu können.

Die bisherigen Ergebnisse zeigen, dass Diskriminierungserfahrungen im Alltag weiterhin verbreitet sind, auch wenn im Vergleich zur vorherigen Erhebungswelle insgesamt ein Rückgang zu beobachten ist (siehe [Abschnitt 2.1](#)). Dieser betrifft subtile wie offenkundige Formen, vollzieht sich jedoch nicht gleichmäßig über alle Gruppen hinweg. Während insbesondere nicht rassistisch markierte Personen deutlich häufiger angeben, keine Diskriminierung erlebt zu haben, bleiben die Anteile unter rassistisch markierten Gruppen weiterhin hoch. Von einer Angleichung der Erfahrungsunterschiede kann daher nicht gesprochen werden.

Da Diskriminierung nur dann erfasst wird, wenn negative Erfahrungen ausdrücklich als solche gedeutet und bestimmten Merkmalen zugeschrieben werden, lassen sich solche Veränderungen nicht eindeutig als Ausdruck veränderter Alltagserfahrungen interpretieren. Sie könnten ebenso auf veränderte Wahrnehmungs- und Zuschreibungsprozesse hinweisen. Denkbar ist etwa, dass es größere Zurückhaltung gibt, negative Erfahrungen explizit als Diskriminierung zu benennen. Ebenso können Normalisierungsprozesse eine Rolle spielen, durch die wiederkehrende – insbesondere subtile – Benachteiligungen als erwartbarer Bestandteil des Alltags wahrgenommen werden.

Die Analyse der Zuschreibungen verdeutlicht zudem, dass rassifizierende Merkmale in ihrer relativen Bedeutung weitgehend stabil bleiben. Während Nennungen entlang von Alter, Geschlecht oder sozialer Klasse stärker zurückgehen, zeigen sich bei Hautfarbe, Name, Religion, Staatsangehörigkeit oder dem Nicht-als-deutsch-wahrgenommen-Werden nur moderate Veränderungen. Rassistische Diskriminierung bleibt damit eine zentrale Dimension des Diskriminierungserlebens und tritt häufig in Verbindung mit weiteren Ungleichheitsdimensionen auf, wie sozialer Klasse, Geschlecht oder Alter.

Schließlich verweist die kontextspezifische Betrachtung auf die strukturelle Dimension von Diskriminierung insgesamt. Besonders im öffentlichen Raum sowie im Kontakt mit staatlichen Institutionen treten gruppenspezifische Unterschiede deutlich hervor. Die Befunde sprechen somit eher für eine Verschiebung des berichteten Niveaus als für eine grundlegende Entlastung diskriminierender Strukturen. Damit unterstreichen sie die Notwendigkeit einer differenzierten, intersektionalen und kontextsensiblen Analyse.

2.4 Rassismus als geteilte Erfahrung

Die bisherigen Analysen haben gezeigt, dass rassistische Diskriminierungserfahrungen trotz eines insgesamt rückläufigen Niveaus weiterhin ungleich verteilt sind. In diesem Abschnitt stellen wir die weiterführende Frage, inwieweit diese Erfahrungen auch über die unmittelbar Betroffenen hinausweisen. Tatsächlich ist es so, dass Rassismuserfahrungen nicht zwangsläufig bei denjenigen enden, die selbst Diskriminierung erlebt haben. Vielmehr können sie beispielsweise als Erzählungen im Freundeskreis oder in der Familie weitergetragen werden. An dieser Stelle setzt das Konzept der indirekten Betroffenheit an. In Anlehnung an Forschungen zu *vicarious racism* wird darunter die indirekte Teilhabe an rassistischen Erfahrungen verstanden, etwa durch Berichte von nahestehenden Personen oder durch das Beobachten rassistischer Vorfälle (vgl. Heard-Garris et al. 2018; Steinhilper et al. 2025).

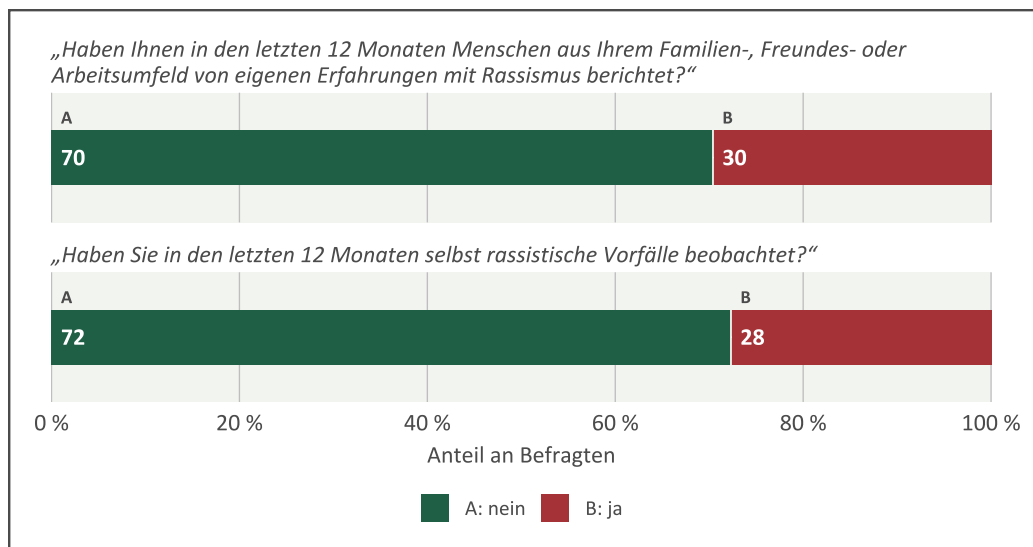
➔ Was ist indirekte Betroffenheit?

Indirekte Betroffenheit von Rassismus liegt vor, wenn Personen selbst keine rassistische Diskriminierung erfahren, jedoch an den Erfahrungen anderer teilhaben – etwa weil ihnen nahestehende Menschen von Rassismuserfahrungen berichten oder weil sie rassistische Vorfälle in der Öffentlichkeit beobachten. Entsprechende Forschungen zeigen, dass auch solche indirekten Erfahrungen emotional belastend sein können und eigenständige soziale und gesundheitliche Folgen haben (vgl. Li Verdugo et al. 2024).

Auf die Frage, ob ihnen in den letzten 12 Monaten Menschen aus dem Familien-, Freundes- oder Arbeitsumfeld von eigenen Rassismuserfahrungen berichtet haben, geben insgesamt 30 % der Befragten an, solche Erzählungen gehört zu haben (siehe [Abbildung 12](#)). Damit zeigt sich, dass rassistische Diskriminierung nicht nur individuell erlebt, sondern auch im sozialen Umfeld wahrgenommen wird.

Neben der indirekten Betroffenheit durch Erzählungen spielt auch das eigene Beobachten rassistischer Vorfälle eine wichtige Rolle. Insgesamt geben 28 % der Befragten an, in den letzten 12 Monaten selbst rassistische Vorfälle beobachtet zu haben (siehe [Abbildung 12](#)).

Abbildung 12. Indirekte Betroffenheit von Rassismus durch Erzählungen und Beobachtungen 2025 (Anteile in Prozent)



Lesebeispiel: 30 % der Befragten wurde in den letzten 12 Monaten von Menschen aus ihrem Familien-, Freundes- oder Arbeitsumfeld über deren eigene Erfahrungen mit Rassismus berichtet. **Anmerkung:** Die Werte wurden auf ganze Zahlen gerundet. **Quelle:** NaDiRa.panel, 6. Welle (gewichtet), eigene Berechnungen. N = 7.826–7.852 (die Anzahl der Angaben unterscheidet sich je nach Frage).

Unterschiede nach Sozialdemografie fallen bei Erzählungen und Beobachtungen weitgehend synchron aus. Zwischen Männern und Frauen zeigen sich dabei nur geringe Unterschiede. Während 28 % der Männer angeben, von Rassismuserfahrungen in ihrem Umfeld gehört zu haben, liegt der entsprechende Anteil bei Frauen bei 31 %. Dabei zeigen sich keine Unterschiede nach Geschlecht, wenn es darum geht, selbst rassistische Vorfälle beobachtet zu haben. Deutlich ausgeprägter sind die Altersunterschiede. Besonders junge Menschen kommen häufiger mit Erzählungen über rassistische Diskriminierung in Berührung oder beobachten entsprechende Vorfälle: In der Altersgruppe der 25- bis 34-Jährigen berichten über 40 % davon (Erzählungen: 42 %, Beobachtungen: 46 %). Bei den 45- bis 54-Jährigen sind es deutlich weniger, aber immer noch mehr als jede vierte Person (Erzählungen: 28 %, Beobachtungen: 26 %). Dies lässt sich womöglich damit erklären, dass insbesondere jüngere Menschen stärker für das Thema Rassismus sensibilisiert sind. Im Hinblick auf den Bildungsstand zeigt sich kein Zusammenhang, sondern die Ergebnisse sprechen dafür, dass Menschen rassistische Diskriminierung unabhängig von ihren Bildungsabschlüssen indirekt erleben.

Besonders markant fallen die Unterschiede nach Gruppenzugehörigkeit aus. Während 23 % bzw. 22 % der nicht rassistisch markierten Befragten angeben, von Rassismuserfahrungen in ihrem Umfeld gehört zu haben, bzw. rassistische Vorfälle selbst beobachtet zu haben, liegen die Anteile bei rassistisch markierten Gruppen mehr als doppelt

so hoch. So berichten 56 % bzw. 48 % der muslimischen Befragten, 50 % bzw. 40 % der asiatischen Befragten und 59 % bzw. 54 % der Schwarzen Befragten von entsprechenden Erzählungen und beobachteten Vorfällen. Auch unter osteuropäischen Befragten ist der Anteil mit 33 % bzw. 35 % höher. Rassismus erweist sich damit nicht nur als individuelles, sondern als kollektives und relationales Phänomen, das sich innerhalb sozialer Netzwerke und geteilter Lebensrealitäten fortsetzt.

In der Gesamtschau von direkter wie auch indirekter Diskriminierung zeigt sich, dass rassistische Erfahrungen in Deutschland nicht als vereinzelte Ereignisse zu verstehen sind. Direkte und indirekte Betroffenheit überlagern sich, indem sie in familiären, freundschaftlichen und beruflichen Kontexten weitergetragen werden. Diese geteilte Betroffenheit kann Ansatzpunkte für Solidarität und gesellschaftliche Auseinandersetzung eröffnen, etwa im Kontext antirassistischer Mobilisierung (vgl. Ibrahim et al. 2013; Steinhilper et al. 2025).

3. Institutionenvertrauen: Zwischen Stabilität und Erosion

Diskriminierungserfahrungen und Formen der indirekten Betroffenheit sind in der Bevölkerung weit verbreitet und ungleich zwischen gesellschaftlichen Gruppen verteilt (siehe Kapitel 2). Diese Befunde verdeutlichen, dass gesellschaftliche Teilhabe und institutionelle Erfahrungen nicht für alle Bevölkerungsgruppen gleich sind. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, wie sich solche Erfahrungen auf das Verhältnis der Menschen zu staatlichen Institutionen auswirken. Im nächsten Schritt richtet sich der Blick daher auf das Institutionenvertrauen. Im NaDiRa.panel wird das Vertrauen direkt abgefragt – also in welchem Maße staatlichen und öffentlichen Institutionen Vertrauen entgegengebracht wird. In der Forschung gilt Institutionenvertrauen jedoch als mehrdimensionales Konzept: Es wird unter anderem mit Erwartungen an Fairness, Schutz und Verlässlichkeit staatlichen Handelns verbunden (vgl. Levi & Stoker 2000). Vertrauen eröffnet damit eine analytische Perspektive auf die Bewertung staatlicher Institutionen und auf die Legitimation ihres Handelns.

Studien zeigen, dass insbesondere diskriminierende Erfahrungen im Kontakt mit staatlichen Akteuren eng mit einem geringen Vertrauen in Institutionen verbunden sind (vgl. Tyler 2005). Als unfair erlebte Verfahren, mangelnde Transparenz oder wahrgenommene Ungleichbehandlung können die Bereitschaft mindern, staatliches Handeln als legitim anzuerkennen (vgl. Kerr et al. 2024; Sunshine & Tyler 2003). Dabei sind nicht nur eigene Erfahrungen relevant: Auch die Wahrnehmung von Diskriminierung anderer – etwa im sozialen Umfeld oder durch mediale Berichterstattung – prägt Erwartungen darüber, wie fair Institutionen handeln und wen sie schützen (vgl. Evangelist 2022; Park et al. 2024; Warren 2011). Institutionenvertrauen erweist sich damit vor allem dort als fragil, wo staatliches Handeln als ausgrenzend oder diskriminierend erfahren wird.

Zugleich gilt Institutionenvertrauen als zentrale Voraussetzung für die Legitimität und Funktionsfähigkeit demokratischer Systeme (vgl. Easton 1975; Estadieu et al. 2025; Lenard 2015; Zmerli 2024). Staatliche Akteure wie Polizei, Justiz oder die Bundesregierung sind darauf angewiesen, dass ihr Handeln von einem Mindestmaß an Vertrauen getragen wird, um politische Entscheidungen und administrative Praktiken gesellschaftlich zu vermitteln und durchzusetzen. Sinkendes Institutionenvertrauen kann mit einer geringeren Akzeptanz politischer und rechtlicher Prozesse einhergehen und den gesellschaftlichen Zusammenhalt schwächen (vgl. Bertelsmann Stiftung 2019; Kulesza & Stanisavljević 2021; Putnam 2000; Stolle 2002). Rückläufiges Vertrauen ist darüber hinaus eng verbunden mit einer wachsenden Distanz zur repräsentativen Demokratie, sinkender Zufriedenheit mit demokratischen Verfahren sowie einer erhöhten Anfälligkeit für populistische Deutungsmuster (vgl. Mudde & Rovira Kaltwasser 2018; Norris 2017, 2022; Spruyt et al. 2016; Svobik 2019). Entsprechend wird institutionelles Vertrauen in der Forschung auch mit politischer Beteiligung und Orientierung sowie der Bereitschaft zur Regelbefolgung in Zusammenhang gebracht (vgl. Marien & Hooghe 2011). Daneben

wird in der Literatur betont, dass ein gewisses Maß an Skepsis gegenüber politischen Institutionen demokratische Prozesse nicht zwangsläufig unterminiert, sondern auch Ausdruck kritischer Urteilskraft sein kann (vgl. Bertsou 2019; Lahusen 2024; Lenard 2008). Problematisch wird Misstrauen jedoch dort, wo es sich verfestigt und verbunden ist mit Wahrnehmungen systematischer Unfairness, mangelnder Repräsentation oder institutioneller Inkompetenz (vgl. Bertsou 2019; van Alebeek et al. 2026). Zentral ist dabei, dass Vertrauen prägt, wie Menschen das politische System wahrnehmen und wie sie mit ihm interagieren, beispielsweise ob sie politische Entscheidungen akzeptieren, sich beteiligen oder vom politischen Prozess distanzieren (vgl. Devine 2024).

Studien legen zudem einen engen Zusammenhang zwischen der Qualität institutioneller Prozesse sowie Verfahren und Vertrauen nahe: Leistungsfähige, unparteiische und regelgebundene staatliche Institutionen begünstigen Vertrauen in staatliches Handeln und stärken das allgemeine Vertrauen in der Gesellschaft (vgl. Dinesen & Sønderskov 2021; Rothstein & Stolle 2008). Vertrauen und Misstrauen sind damit mehr als individuelle Einstellungen: Nimmt man sie als Indikatoren, sagen sie etwas darüber aus, wie stabil die Menschen demokratische Ordnungen wahrnehmen und wie eng sie sich an das politische System gebunden fühlen. Entsprechend kann politisches Misstrauen selbst in etablierten Demokratien demokratiegefährdend wirken.

Empirisch zeigt sich jedoch ein differenziertes Bild. Zwar wird in vielen Demokratien seit mehreren Jahrzehnten ein allgemeiner Rückgang des Institutionenvertrauens beobachtet (vgl. Dalton et al. 2004; Pharr et al. 2000). Zugleich zeigen zahlreiche Untersuchungen, dass rassistisch markierte Gruppen im Durchschnitt kein geringeres, sondern teilweise sogar ein höheres Vertrauen in Institutionen aufweisen als nicht rassistisch markierte Bevölkerungsgruppen (vgl. Avery 2006; Citrin & Stoker 2018; DeZIM 2023; Doerschler & Irving Jackson 2011; Van Craen 2013). Der NaDiRa-Monitoringbericht 2025 dokumentiert hingegen einen massiven Vertrauensverlust insbesondere innerhalb der muslimischen Gruppe (vgl. Fuchs et al. 2025; Gahein-Sama et al. 2025). Institutionenvertrauen erweist sich damit weder als homogen noch als entlang einfacher Gruppenlinien erklärbar, sondern als kontextabhängige und erfahrungsbezogene Größe.

➡ Was sind implementierende und repräsentative Institutionen?

In der Forschung zum Institutionenvertrauen wird häufig zwischen repräsentativen und implementierenden Institutionen unterschieden. Diese Differenzierung trägt der Tatsache Rechnung, dass staatliche Institutionen verschiedene Funktionen erfüllen und daher auch unterschiedlich bewertet werden.

Repräsentative Institutionen (auch „politische Institutionen“) sind Teil des politischen Entscheidungs- und Willensbildungsprozesses. Dazu zählen insbesondere Regierungen, Parlamente, Parteien und Politiker*innen. Sie stehen für Interessenvertretung sowie politische Aushandlung und Programme. Ob sich Vertrauen in diese Institutionen hält, ist eng mit politischen Konflikten, aktuellen Entscheidungen und der Wahrnehmung demokratischer Repräsentation verbunden.

Implementierende Institutionen hingegen sind vor allem für die Umsetzung, Anwendung und Durchsetzung von Gesetzen und politischen Entscheidungen zuständig. Dazu zählen etwa Polizei, Justiz und Verwaltung. Sie greifen unmittelbar in den Alltag der Menschen ein – etwa durch Kontrolle, Verwaltungsverfahren oder gerichtliche Entscheidungen – und werden häufig anhand von Kriterien wie Fairness, Verlässlichkeit, Unparteilichkeit und Regelgebundenheit beurteilt.

Diese Uneinheitlichkeit verweist auch darauf, dass Institutionenvertrauen je nach Institution variiert. Es zeigt sich ein ausgeprägtes Vertrauensgefälle zwischen repräsentativen Institutionen wie Regierung oder Parlament und implementierenden Institutionen wie Polizei oder Justiz: Letztere erzielen in der Gesamtbevölkerung in der Regel höhere Vertrauenswerte (siehe Infobox [Was sind implementierende und repräsentative Institutionen?](#); vgl. Marien 2017; Valgarðsson et al. 2025). Das Vertrauen in politische Akteure ist stärker durch öffentliche Konflikte, Krisen und parteipolitische Auseinandersetzung geprägt. Bei Polizei und Justiz sind Aspekte wie Ordnung, Regelgebundenheit und Neutralität bedeutender.

Gerade bei implementierenden Institutionen ist Vertrauen in besonderem Maße erfahrungsbasiert. Dort, wo staatliches Handeln unmittelbar im Alltag erfahren wird – etwa durch polizeiliche Kontrolle oder Kontakte mit der Justiz –, können individuelle und gruppenspezifische Erfahrungen das Vertrauen nachhaltig prägen. Insbesondere das

Vertrauen in die Polizei erweist sich als veränderbare Größe: Während neu zugewanderte Personen dieser Institution zunächst häufig positiv gegenüberstehen, nimmt das Vertrauen mit zunehmender Aufenthaltsdauer tendenziell ab. Dieser Verlauf wird in der Forschung wiederholt mit konkreten Alltagserfahrungen staatlicher Kontrolle und Ungleichbehandlung in Verbindung gebracht (vgl. Abdul-Rahman 2022; Czymara & Mitchell 2023; Epp et al. 2014; Leitgöb-Guzy 2021; Weitzer & Tuch 2005; Wu et al. 2022). Kritik richtet sich daher auch an die politikwissenschaftliche Demokratieforschung, die rassistisch und klassistisch marginalisierte Gruppen lange primär als politisch defizitär beschrieb, ohne ihre Erfahrungen mit staatlichen, insbesondere polizeilichen, Kontroll- und Gewaltpraktiken angemessen in Analysen zu berücksichtigen (vgl. Soss & Weaver 2017).

Eine weitere zentrale Rolle spielen sozioökonomische Ungleichheiten. Empirische Analysen auf europäischer Ebene zeigen, dass steigende Einkommensungleichheit mit einem geringeren Vertrauen in nationale Regierungen einhergeht (vgl. Bobzien 2023; Lipps & Schraff 2021; Palmisano & Sacchi 2024). Sozioökonomische Ressourcen beeinflussen dabei nicht nur materielle Lebenslagen, sondern auch die Möglichkeit, staatliches Handeln als fair, zugänglich und verlässlich zu erleben. Als weiterer Kontextfaktor wird diskutiert, dass institutionelles Vertrauen in Phasen zunehmender politischer Polarisierung und konflikthafter parteipolitischer Zuspitzung besonders unter Druck geraten kann – etwa wenn die Integrität von Wahlen öffentlich infrage gestellt wird oder migrationspolitische Entscheidungen stark symbolisch aufgeladen und als Ausdruck grundsätzlicher Unfairness oder mangelnder Repräsentation gerahmt werden (vgl. Citrin & Stoker 2018; Kriesi 2020).

Insgesamt verdeutlichen diese Entwicklungslinien, dass Institutionenvertrauen nicht isoliert zu betrachten ist, sondern in umfassendere soziale, ökonomische und politische Prozesse eingebettet ist. Vor diesem Hintergrund untersucht dieses Kapitel auf Basis mehrerer Erhebungswellen des NaDiRa.panels, wie sich das Vertrauen in zentrale staatliche Institutionen im Zeitverlauf entwickelt, wie es zwischen Bevölkerungsgruppen variiert (siehe [Abschnitt 3.1](#)) und in welchem Zusammenhang es mit eigenen, direkten (siehe [Abschnitt 3.2](#)) und indirekten Diskriminierungserfahrungen (siehe [Abschnitt 3.3](#)) steht.

Im NaDiRa.panel wurde erfasst, inwieweit die Befragten Vertrauen in folgende Institutionen und Bereiche des öffentlichen Lebens haben:

- a. Bundesregierung,
- b. Politiker*innen,
- c. Polizei,
- d. Justiz.

Die Befragten konnten ihr Vertrauen auf einer siebenstufigen Skala von „vertraue voll und ganz“ (1) bis „vertraue überhaupt nicht“ (7) angeben. Für die folgenden Analysen wird der Personenanteil in Prozent ausgewiesen, der der jeweiligen Institution tendenziell Vertrauen entgegenbringt (Skalenwerte 1–3), während die Werte 5 bis 7 als Ausdruck

von Misstrauen gewertet werden. Die mittlere Kategorie 4 („teils/teils“) wurde von den Analysen ausgeschlossen, da sie keiner der beiden Ausprägungen eindeutig zugeordnet werden kann.

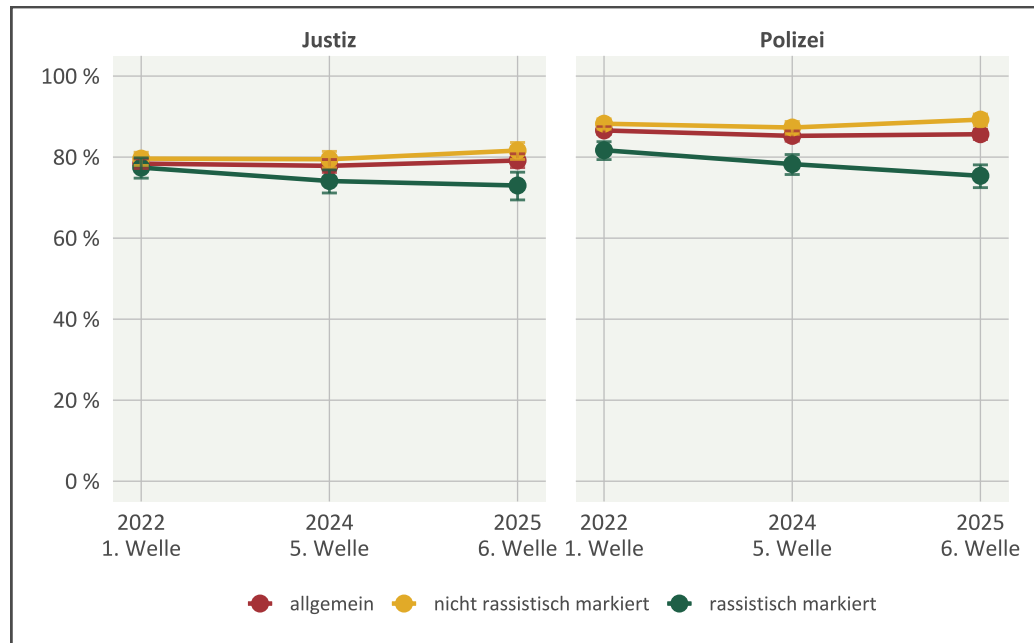
3.1 Wenn Vertrauen auseinanderdriftet

Im Folgenden wird das Vertrauen in Polizei, Justiz, Bundesregierung und Politiker*innen im Zeitverlauf analysiert. Der Fokus liegt dabei auf einem Vergleich der Erhebungswellen 2022 (1. Welle), 2024 (5. Welle) und 2025 (6. Welle) sowie auf Unterschieden zwischen rassistisch markierten und nicht rassistisch markierten Personen. [Abbildung 13](#) und [Abbildung 14](#) zeigen, wie viele der Befragten (in Prozent) der jeweiligen Institution tendenziell Vertrauen entgegenbringen – differenziert nach rassistischer Markierung und im Vergleich zum allgemeinen Durchschnitt.

[Abbildung 13](#) verdeutlicht zunächst, dass Polizei und Justiz insgesamt ein hohes Vertrauen genießen. Über alle drei Erhebungswellen hinweg äußern jeweils mindestens drei Viertel der Befragten Vertrauen in diese beiden Institutionen (74–89 %). Diese hohen durchschnittlichen Werte stehen im Einklang mit Befunden aus Studien, wonach implementierende Institutionen höhere Vertrauenswerte aufweisen als politische Repräsentationsorgane (vgl. Dalton et al. 2004; Kulin & Johansson Sevä 2020; Lewis & Smith 2024; Newton & Norris 2000).

Zugleich wird deutlich, dass dieses Vertrauen nicht gleichmäßig verteilt ist. Über den betrachteten Zeitraum hinweg zeigen sich wachsende Unterschiede zwischen rassistisch markierten und nicht rassistisch markierten Personen, die in aggregierten Vertrauenswerten zunächst nicht herausgelesen werden können. Rassistisch markierte Personen berichten durchgängig von einem geringeren Vertrauen als nicht rassistisch markierte Personen. Besonders ausgeprägt ist dieser Unterschied beim Vertrauen in die Polizei: Während das Vertrauen unter nicht rassistisch markierten Personen zwischen 2022 und 2025 weitgehend stabil bleibt und zwischen 2024 und 2025 sogar leicht ansteigt, nimmt es unter rassistisch markierten Personen von 2022 bis 2025 kontinuierlich ab. So lag der Unterschied im Vertrauen in die Polizei zwischen nicht rassistisch markierten und rassistisch markierten Personen im Jahr 2022 bei 6 Prozentpunkten (88 % vs. 82 %) und vergrößerte sich bis 2025 auf 14 Prozentpunkte (89 % vs. 75 %). Diese Zahlen deuten darauf hin, dass Vertrauen in implementierende Institutionen besonders sensibel auf gesellschaftliche Positionierungen und Erfahrungen mit staatlichem Handeln reagiert – Erfahrungen, die nicht alle Bevölkerungsgruppen in gleicher Weise machen (vgl. Aksoy et al. 2025; Bradford 2017; Epp et al. 2014).

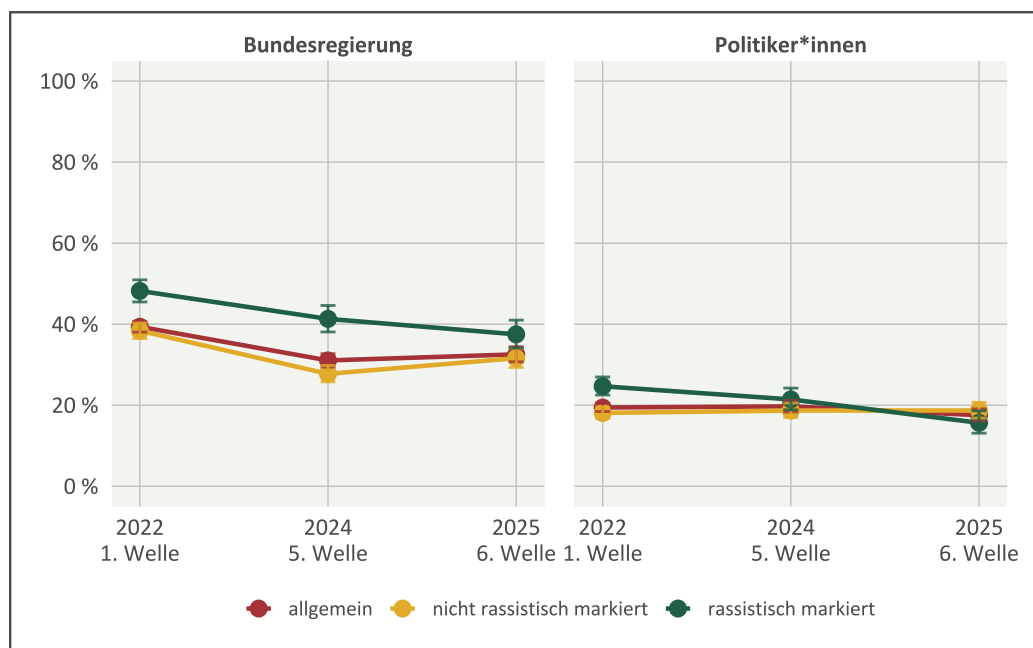
Abbildung 13. Vertrauen in implementierende Institutionen im Zeitverlauf nach rassistischer Markierung 2022/2024/2025 (Anteile in Prozent)



Lesebeispiel: Unter rassistisch markierten Befragten gaben 82 % in der 1. Erhebungswelle 2022 an, der Polizei zu vertrauen; in der 6. Erhebungswelle 2025 lag der Anteil bei 75 %. **Anmerkung:** Die Werte wurden auf ganze Zahlen gerundet. Die vertikalen Linien stellen die 95 %-Konfidenzintervalle dar. **Quelle:** NaDiRa.panel (gewichtet), eigene Berechnungen. 1. Welle: N = 15.939–16.849, 5. Welle: N = 6.855–7.386, 6. Welle: N = 5.957–6.213 (die Anzahl der Angaben unterscheidet sich je nach Institution).

Demgegenüber liegt das Vertrauen in repräsentative Institutionen – die Bundesregierung und Politiker*innen – insgesamt auf einem deutlich niedrigeren Niveau (siehe [Abbildung 14](#)). Innerhalb dieser Gruppe zeigt sich zudem ein weiteres Gefälle: Das Vertrauen in Politiker*innen (allgemeiner Durchschnitt: 18–20 %) ist durchgängig niedriger als das Vertrauen in die Bundesregierung (allgemeiner Durchschnitt: 31–39 %). Beim Vertrauen in die Bundesregierung berichten rassistisch markierte Personen höheres Vertrauen als nicht rassistisch markierte Personen – und zwar sowohl 2022 (48 % vs. 38 %) als auch 2024 (41 % vs. 28 %). Zwischen 2022 und 2024 ist jedoch in beiden Gruppen ein merklicher Rückgang zu beobachten (nicht rassistisch markiert: -10 Prozentpunkte; rassistisch markiert: -7 Prozentpunkte). Zwischen 2024 und 2025 entwickeln sich die Vertrauenswerte jedoch auseinander. Während das Vertrauen unter nicht rassistisch markierten Personen wieder leicht ansteigt (von 28 % auf 32 %), setzt sich der Rückgang unter rassistisch markierten Personen fort (von 41 % auf 37 %). Der zuvor bestehende Abstand zwischen beiden Gruppen verringert sich damit deutlich: Lag die Differenz 2022 noch bei rund 10 Prozentpunkten, beträgt sie 2025 nur noch etwa 5 Prozentpunkte. Ein ähnliches Muster zeigt sich beim Vertrauen in Politiker*innen. Während die Vertrauenswerte unter nicht rassistisch markierten Personen über den betrachteten Zeitraum hinweg weitgehend stabil bleiben (18–19 %), sinkt das Vertrauen unter rassistisch markierten Personen deutlich – von 25 % auf 16 %. Der anfängliche Vertrauensvorsprung rassistisch markierter Personen löst sich damit auf.

Abbildung 14. Vertrauen in repräsentative Institutionen im Zeitverlauf nach rassistischer Markierung 2022/2024/2025 (Anteile in Prozent)



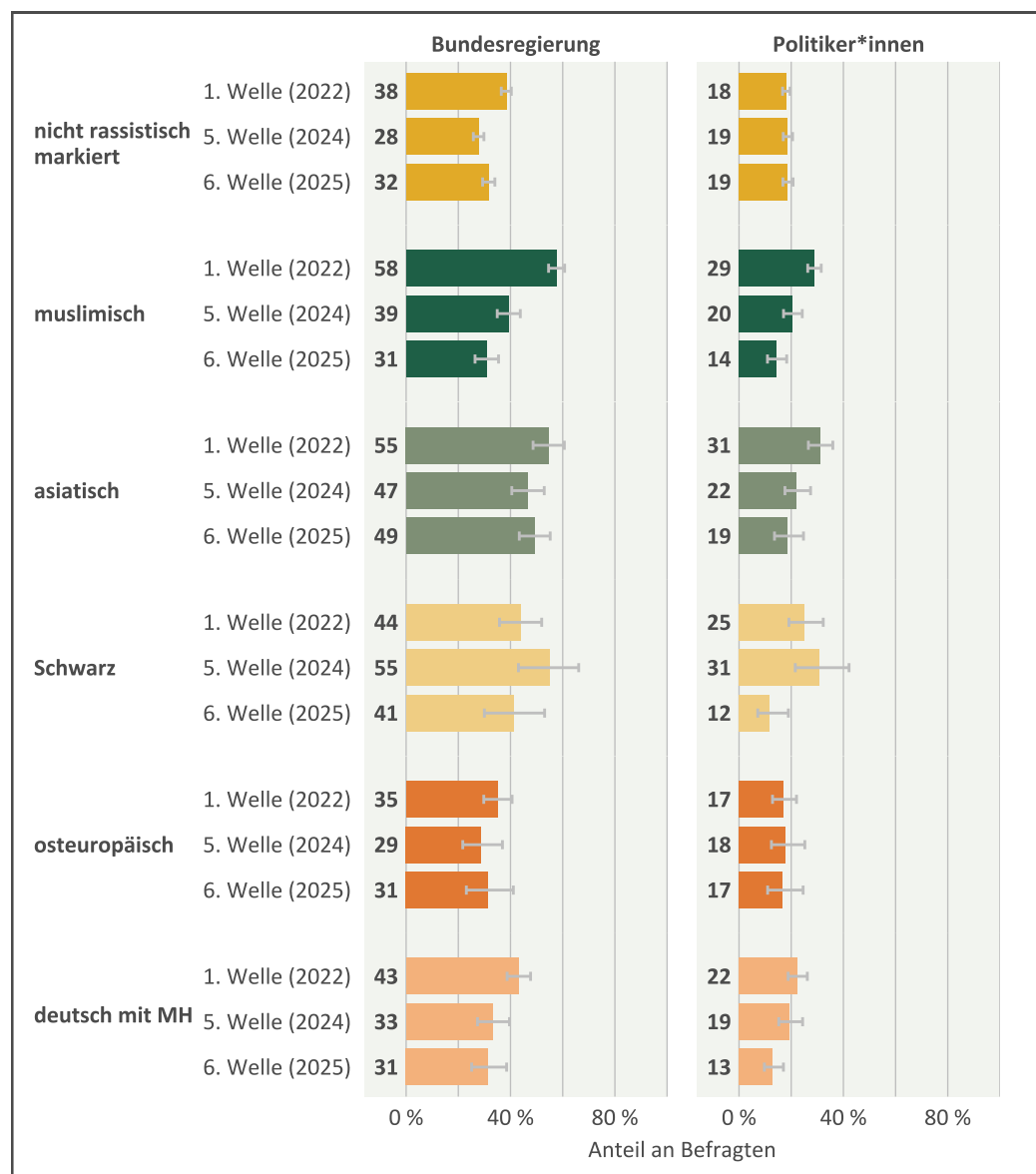
Lesebeispiel: Unter nicht rassistisch markierten Befragten gaben 18 % in der 1. Erhebungswelle 2022 an, Politiker*innen zu vertrauen; in der 6. Erhebungswelle 2025 lag der Anteil bei 19 %. **Anmerkung:** Die Werte wurden auf ganze Zahlen gerundet. Die vertikalen Linien stellen die 95 %-Konfidenzintervalle dar. **Quelle:** NaDiRa.panel (gewichtet), eigene Berechnungen. 1. Welle: N = 14.120–14.586, 5. Welle: N = 6.359–6.635, 6. Welle: N = 5.443–5.599 (die Anzahl der Angaben unterscheidet sich je nach Institution).

Eine weitergehende Differenzierung innerhalb der Gruppe der rassistisch markierten Personen nach Selbstidentifikation verdeutlicht, dass sich diese Vertrauensverluste gerade bei repräsentativen Institutionen ungleichmäßig verteilen (siehe [Abbildung 15](#)).³⁸ Besonders ausgeprägt sind sie unter muslimischen Befragten. Während im Jahr 2022 noch 58 % der muslimischen Personen angeben, der Bundesregierung zu vertrauen, sind es 2025 nur noch rund 31 % – ein Rückgang um 27 Prozentpunkte. Damit bringen inzwischen etwa zwei Drittel der muslimischen Befragten der Bundesregierung kein Vertrauen mehr entgegen. Dieser Rückgang setzt 2024 ein und verstärkt sich bis 2025 weiter. Zum Vergleich: Unter nicht rassistisch markierten Personen ging der entsprechende Anteil von 2022 bis 2025 deutlich moderater von 38 % auf 32 % zurück. Auch beim Vertrauen in Politiker*innen zeigen sich diese gruppenspezifischen Unterschiede. Während die Vertrauenswerte unter nicht rassistisch markierten sowie osteuropäischen Befragten weitgehend stabil bleiben, halbiert sich der Anteil der muslimischen Befragten mit Vertrauen in Politiker*innen im selben Zeitraum (von 29 % auf 14 %). Vergleichbar starke Rückgänge zeigen sich unter asiatischen Befragten (von 31 % auf 19 %).

³⁸ Die hier gezeigten Ergebnisse basieren auf einem neuen Gewichtungsverfahren und können daher nicht mit Ergebnissen aus dem ersten Monitoringbericht (vgl. Fuchs et al. 2025) verglichen werden.

Die stärkere Volatilität des Vertrauens in repräsentative Institutionen legt nahe, dass die Befragten bei Bewertungen politischer Akteure besonders sensibel auf politische Konflikte, Krisen und gesellschaftliche Polarisierung reagieren (vgl. Devine & Valgarðsson 2023; Hutter & Kriesi 2019; Zahariadis et al. 2021).

Abbildung 15. Vertrauen in repräsentative Institutionen im Zeitverlauf nach Gruppenzugehörigkeit 2022/2024/2025 (Anteile in Prozent)



Lesebeispiel: Unter muslimischen Befragten gaben in der 1. Erhebungswelle 2022 58 % an, der Bundesregierung zu vertrauen; in der 6. Erhebungswelle 2025 lag dieser Anteil bei 31 %. **Anmerkung:** Die Werte wurden auf ganze Zahlen gerundet. Die horizontalen Linien stellen die 95 %-Konfidenzintervalle dar. **Quelle:** NaDiRa.panel (gewichtet), eigene Berechnungen. 1. Welle: N = 12.792–13.249, 5. Welle: N = 6.187–6.393; 6. Welle: N = 5.341–5.448 (die Anzahl der Angaben unterscheidet sich je nach Institution). Da sich Personen mehreren Gruppen gleichzeitig zugehörig fühlen können, gibt es Mehrfachzählungen im Sample. Die Ergebnisse basieren auf den Angaben von: 1. Welle: 11.564–11.995 Individuen, 5. Welle: 5.901–6.137 Individuen und 6. Welle: 5.085–5.221 Individuen.

Auffällig ist dabei, dass sich diese Dynamiken nicht auf alle Bevölkerungsgruppen gleichermaßen auswirken. Während sich das Vertrauen unter nicht rassistisch markierten Personen teilweise stabilisiert, sinkt es unter rassistisch markierten Personen weiter ab – insbesondere in der muslimischen Gruppe. In der Forschung wird dies häufig mit spezifischen Erwartungshaltungen an staatlichen Schutz sowie mit der Wirkung politischer Debatten und Diskriminierungserfahrungen erklärt (vgl. Fretheim et al. 2024; Tyrberg 2024).

Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass sich Institutionenvertrauen im betrachteten Zeitraum nicht einheitlich entwickelt, sondern sowohl zwischen Institutionentypen als auch zwischen einzelnen gesellschaftlichen Gruppen zunehmend auseinanderdriftet. Während das Vertrauen in implementierende Institutionen wie Polizei und Justiz insgesamt zwar auf hohem Niveau verbleibt, nehmen die Unterschiede zwischen rassistisch markierten und nicht rassistisch markierten Personen im Zeitverlauf zu. Bei repräsentativen Institutionen zeigen sich stärkere Veränderungen und ausgeprägtere Vertrauensverluste, insbesondere unter rassistisch markierten Gruppen. Damit deuten die Befunde auf Anzeichen einer beginnenden Auseinanderentwicklung des Institutionenvertrauens hin.

Diese deskriptiven Befunde werden durch multivariate Analysen weitgehend bestätigt.³⁹ Die beschriebenen Unterschiede im Institutionenvertrauen zwischen rassistisch markierten und nicht rassistisch markierten Personen bleiben auch dann bestehen, wenn zentrale soziodemografische Merkmale wie Alter, Geschlecht, Bildung und Einkommen berücksichtigt werden. Insbesondere beim Vertrauen in die Polizei, die Justiz sowie die Bundesregierung zeigen sich weiterhin robuste Differenzen zwischen den Gruppen, die nicht durch unterschiedliche soziale Lagen erklärt werden können. Beim Vertrauen in Politiker*innen ergeben sich hingegen – im Einklang mit den deskriptiven Ergebnissen – keine signifikanten Gruppenunterschiede im Querschnitt. Diese Befunde erweisen sich in weiterführenden Analysen als weitgehend stabil. So bestehen die Unterschiede zwischen rassistisch markierten und nicht rassistisch markierten Personen auch dann, wenn die Analysen auf deutsche Staatsbürger*innen oder auf in Deutschland geborene Personen beschränkt werden – mit Ausnahme des Vertrauens in die Bundesregierung.⁴⁰ Ebenso zeigen sich die zentralen Muster beim Vertrauen in Justiz und Polizei unverändert, wenn ausschließlich Personen mit eigenem Kontakt zu diesen Institutionen betrachtet werden.⁴¹ Schließlich weisen auch längsschnittliche Analysen, die Verände-

³⁹ Diese Analysen basieren auf logistischen Regressionsmodellen. Neben der Gruppenzugehörigkeit wird für Geschlecht, Alter, Bildung, Einkommen sowie Wohnort in Ost- oder Westdeutschland kontrolliert.

⁴⁰ Es wurden Modelle gerechnet, die berücksichtigen, ob die Befragten die deutsche Staatsangehörigkeit haben und ob sie in Deutschland geboren wurden. Wird die Analyse auf Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit beschränkt, bleibt die rassistische Markierung beim Vertrauen in Politiker*innen, Justiz und Polizei statistisch signifikant, nicht jedoch beim Vertrauen in die Bundesregierung. Dieses Muster zeigt sich auch in Modellen mit zusätzlichen Kontrollvariablen. Wird die Analyse auf in Deutschland geborene Personen beschränkt, bleibt die rassistische Markierung bei allen Institutionen signifikant, jedoch wird er unter Hinzunahme der standarddemografischen Kontrollvariablen beim Vertrauen in repräsentative Institutionen insignifikant.

⁴¹ Für das Vertrauen in Justiz und Polizei wurden zudem Modelle gerechnet, die entweder für eigenen Kontakt mit der jeweiligen Institution kontrollieren oder ausschließlich Personen mit Kontakt berücksichtigen. In allen bleibt der Zusammenhang zwischen rassistischer Markierung und Vertrauen statistisch signifikant.

rungen bei den Vertrauenswerten derselben Person über die Zeit hinweg berücksichtigen, stärkere Rückgänge des Vertrauens unter rassistisch markierten Personen auf als unter nicht rassistisch markierten Personen. Das betrifft insbesondere das Vertrauen in Polizei und Politiker*innen.⁴²

Darüber hinaus gibt es eigenständige, institutionenspezifische Zusammenhänge zwischen soziodemografischen Merkmalen und Institutionenvertrauen. Die folgenden Prozentangaben beziehen sich exemplarisch auf die 6. Erhebungswelle und beruhen auf gewichteten Verteilungen.⁴³ Die beschriebenen Muster zeigen sich in vergleichbarer Weise auch in den übrigen Erhebungswellen.

Ältere Befragte berichten bei Polizei, Justiz und Politiker*innen höheres Vertrauen als jüngere. Besonders deutlich wird dies beim Vertrauen in die Polizei (18–24-Jährige: 73 %; über 65-Jährige: 91 %). Beim Vertrauen in die Bundesregierung zeigt sich hingegen kein signifikanter Altersunterschied. Geschlechtsspezifische Unterschiede variieren je nach Art der Institution; so weisen Frauen geringere Vertrauenswerte gegenüber den repräsentativen Institutionen Bundesregierung (Frauen: 28 %; Männer: 37 %) und Politiker*innen (Frauen: 15 %; Männer: 20 %) auf, während bei implementierenden Institutionen keine systematischen Unterschiede bemerkbar sind.

Bildung und Einkommen wirken ebenfalls als zentrale, jedoch unterschiedlich strukturierte Ressourcen des Institutionenvertrauens. Höhere Einkommen gehen über alle Institutionen mit höherem Vertrauen einher. Betrachtet man die Position in der Einkommensverteilung (untere 50 %, mittlere 40 % zwischen dem 50. und 90. Perzentil, obere 10 %), zeigen sich besonders ausgeprägte Unterschiede gegenüber der Bundesregierung (untere 50 %: 28 %, mittlere 50–90 %: 35 %, obere 10 %: 49 %) und der Polizei (untere 50 %: 82 %, mittlere 50–90 %: 90 %, obere 10 %: 93 %). Bei den implementierenden Institutionen Justiz und Polizei verläuft dieser Zusammenhang zwischen rassistisch markierten und nicht rassistisch markierten Personen weitgehend ähnlich. Bei repräsentativen Institutionen dagegen differenziert sich dieses Bild stärker aus. Während bei nicht rassistisch markierten Personen höhere Einkommensgruppen jeweils höhere Vertrauenswerte angeben (z. B. Bundesregierung: untere 50 %: 26 %, mittlere 50–90 %: 35 %, obere 10 %: 51 %), zeigt sich bei rassistisch markierten Personen kein vergleichbar klarer

⁴² Zusätzlich wurden sogenannte Fixed-Effects-Modelle geschätzt, die Veränderungen derselben Person über die Zeit hinweg betrachten und damit für zeitinvariante unbeobachtete Merkmale kontrollieren. Diese Analysen bestätigen insbesondere die stärkeren Vertrauensverluste unter rassistisch markierten Personen – vor allem beim Vertrauen in Polizei und Politiker*innen – relativ zu nicht rassistisch markierten Personen.

⁴³ Berichtet werden ausschließlich solche Unterschiede, die sich in bivariaten Analysen als statistisch signifikant erweisen. Grundlage sind logistische Regressionsmodelle, in denen jeweils der Zusammenhang zwischen Vertrauen und der betrachteten soziodemografischen Variable geschätzt wird. Ergänzend wurden Modelle gerechnet, in denen neben der Gruppenzugehörigkeit simultan für die übrige Standarddemografie kontrolliert wird (Geschlecht, Alter, Bildung, Einkommen sowie Wohnort in Ost- oder Westdeutschland). In diesen Modellen zeigen sich institutionenspezifische Unterschiede: Beim Vertrauen in die Bundesregierung sowie in die Justiz zeigt sich in diesen Modellen ein signifikanter Zusammenhang mit Bildung. Beim Vertrauen in Politiker*innen sind Alter und Bildung signifikant. Beim Vertrauen in die Polizei sind Alter, Bildung und Einkommen signifikant. Der Wohnort in Westdeutschland geht – mit Ausnahme der Polizei – signifikant mit höheren Vertrauenswerten einher.

Zusammenhang zwischen Einkommen und Vertrauen (z. B. Bundesregierung: untere 50 %: 39 %, mittlere 50–90 %: 39 %, obere 10 %: 41 %). Bildung zeigt einen kontextabhängigen Zusammenhang: Während bei nicht rassistisch markierten Personen höhere formale Bildung durchgängig mit höherem Institutionenvertrauen verbunden ist (z. B. Bundesregierung: niedriges Bildungsniveau 11 %, mittleres Bildungsniveau 27 %, hohes Bildungsniveau 43 %), fällt dieses Muster in der rassistisch markierten Gruppe weniger eindeutig aus. Zwar zeigen sich hier bei höher Gebildeten in der Regel höhere Vertrauenswerte als bei Personen mit niedrigeren Bildungsabschlüssen – eine Ausnahme bildet das Vertrauen in Politiker*innen. Auffällig ist jedoch, dass innerhalb der rassistisch markierten Gruppe Personen mit mittlerem Bildungsniveau durchgehend die niedrigsten Vertrauenswerte aufweisen (z. B. Bundesregierung: niedriges Bildungsniveau 34 %, mittleres Bildungsniveau 27 %, hohes Bildungsniveau 53 %). Der Zusammenhang zwischen Bildung und Institutionenvertrauen unterscheidet sich damit je nach gesellschaftlicher Positionierung und verläuft nicht in allen Gruppen linear. Dies deutet darauf hin, dass Bildung hier als Verstärker institutioneller Bewertung fungiert – dort, wo institutionelle Erfahrungen oder Wahrnehmungen als widersprüchlich oder ungerecht erlebt werden, geht höhere Bildung nicht mit mehr, sondern mit kritischerem Vertrauen einher. Insgesamt stehen Alter, Geschlecht, Bildung und Einkommen in je unterschiedlicher Weise mit dem Vertrauen in einzelne Institutionen im Zusammenhang – ohne die Effekte rassistischer Markierung aufzuheben.⁴⁴

Ergänzend zeigen Analysen politischer Orientierung, dass das Institutionenvertrauen auch entlang parteipolitischer Wahlabsichten variiert. Befragte, die in der sogenannten Sonntagsfrage⁴⁵ eine Wahl der Regierungsparteien (SPD und CDU/CSU) oder von Bündnis 90/Die Grünen angeben, berichten im Durchschnitt höhere Vertrauenswerte, während eine Wahl der Alternative für Deutschland (AfD) oder des Bündnis Sahra Wagenknecht (BSW) mit geringerem Vertrauen verbunden ist. Auch die politische Selbstverortung auf einer Links-Rechts-Skala⁴⁶ steht im Zusammenhang mit Institutionenvertrauen, allerdings institutionen- und gruppenspezifisch. Während bei nicht rassistisch markierten Personen das Vertrauen in Bundesregierung, Politiker*innen und Justiz mit zunehmender Selbstverortung rechts der Mitte niedriger ausfällt, zeigen sich bei muslimischen und asiatischen Befragten andere Muster: Hier bleiben die Vertrauenswerte

⁴⁴ In den logistischen Regressionsmodellen, in denen neben die Gruppenzugehörigkeit simultan für die Standarddemografie (Geschlecht, Alter, Bildung, Einkommen sowie Wohnort in Ost- oder Westdeutschland) kontrolliert wird, zeigen sich institutionenspezifische Unterschiede. Beim Vertrauen in die Bundesregierung sowie in die Justiz zeichnet sich ein signifikanter Zusammenhang mit Bildung ab. Beim Vertrauen in Politiker*innen sind Alter und Bildung signifikant. Beim Vertrauen in die Polizei sind Alter, Bildung und Einkommen signifikant. Der Wohnort in Westdeutschland geht – mit Ausnahme der Polizei – signifikant mit höheren Vertrauenswerten einher.

⁴⁵ Diese Analyse basiert auf der sogenannten Sonntagsfrage. Die Sonntagsfrage erfasst, welche Partei Befragte wählen würden, wenn am kommenden Sonntag Bundestagswahl wäre. Sie wird häufig genutzt, um parteipolitische Präferenzen und politische Stimmungen abzubilden (vgl. Faas & Schmitt-Beck 2007). Aufgrund der längeren Feldzeiten im NaDiRa.panel spiegeln die Ergebnisse keine kurzfristigen Momentaufnahmen wider, sondern übergreifende Tendenzen und Unterschiede zwischen Bevölkerungsgruppen.

⁴⁶ Die Links-Rechts-Selbstverortung erfasst die politische Selbsteinordnung auf einer Skala von links bis rechts. Im NaDiRa.panel geben die Befragten an, wo sie sich auf einer elfstufigen Skala einordnen, wobei niedrige Werte eine eher linke und höhere Werte eine eher rechte Position anzeigen. Die Skala dient als etablierter Indikator politischer Grundorientierungen (vgl. Dippel et al. 2022; Fuhse 2004; Müssig & Worbs 2012).

stabil (Justiz) oder fallen teilweise sogar höher aus, (Bundesregierung und Politiker*innen). Eine Ausnahme bildet die Polizei: Über alle Gruppen hinweg geht eine stärkere Rechtsorientierung konsistent mit höherem Vertrauen einher. Politische Orientierung erweist sich damit nicht als einheitlich mit Vertrauen verknüpft.

Insgesamt machen die Ergebnisse deutlich, dass Institutionenvertrauen keine stabile Größe ist, sondern sich abhängig vom institutionellen Kontext und von gesellschaftlicher Positionierung entwickelt. Da Institutionenvertrauen für demokratische Legitimation und gesellschaftlichen Zusammenhalt zentral ist, sind solche divergierenden Entwicklungen zwischen Bevölkerungsgruppen von besonderer Relevanz. Institutionenvertrauen erweist sich damit sowohl als sensibler Indikator für ungleiche Erfahrungen im Kontakt mit Behörden, Politiker*innen, Polizei und Justiz als auch als möglicher Kristallisationspunkt gesellschaftlicher Polarisierungsprozesse. Vor diesem Hintergrund analysieren die folgenden Abschnitte den Zusammenhang zwischen Institutionenvertrauen und eigenen, direkten (siehe [Abschnitt 3.2](#)) sowie indirekten Diskriminierungserfahrungen (siehe [Abschnitt 3.3](#)).

3.2 Diskriminierung als Vertrauensbruch

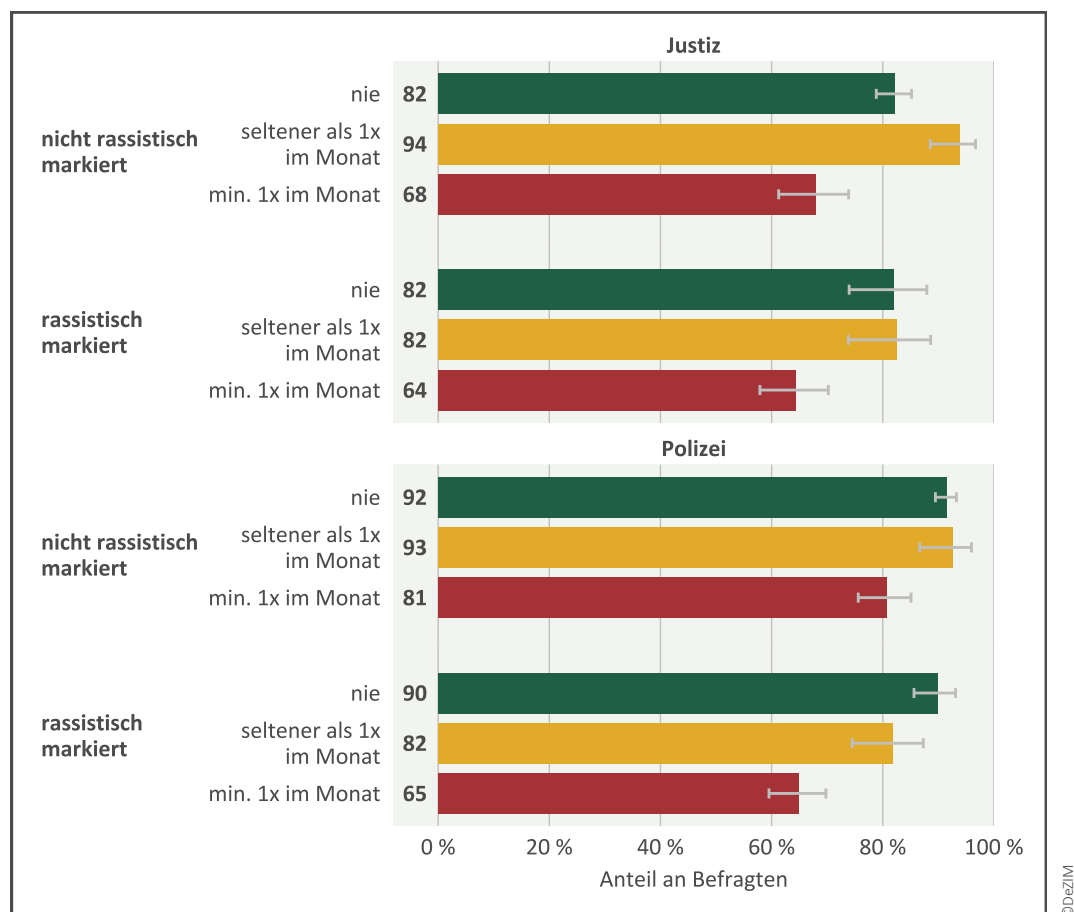
Aufbauend auf den zeitlichen Entwicklungen des Institutionenvertrauens (siehe [Abschnitt 3.1](#)) wird im Folgenden untersucht, wie eigene Diskriminierungserfahrungen mit dem Vertrauen in staatliche Institutionen zusammenhängen. Im Fokus stehen dabei Diskriminierungserfahrungen in den letzten 12 Monaten, die auf Basis eines kombinierten Maßes aus subtilen und offenkundigen Erfahrungen erfasst und zu einer dreistufigen Skala zusammengefasst wurden: (1) „nie“, (2) „seltener als einmal im Monat“ und (3) „mindestens einmal im Monat“ (siehe [Kapitel 2](#) zur Messung). Analytisch geht es dabei nicht um einzelne Situationen oder spezifische Kontexte, sondern um einen Gradmesser dafür, wie regelmäßig Menschen in ihrem Alltag diskriminiert werden – und ob sich dies systematisch im Institutionenvertrauen widerspiegelt.

Für die implementierenden Institutionen Justiz und Polizei (siehe [Abbildung 16](#)) werden ausschließlich Personen berücksichtigt, die in den letzten 12 Monaten Kontakt mit der jeweiligen Institution hatten.⁴⁷ Es zeigt sich zunächst ein klarer und robuster Zusammenhang: Personen, die mindestens einmal im Monat Diskriminierungserfahrungen machen, berichten von deutlich geringerem Vertrauen als Personen ohne entsprechende Erfahrungen. Die Differenzen betragen bei rassistisch markierten Personen zwischen 18 und 25 Prozentpunkte, bei nicht rassistisch markierten Personen zwischen 11 und 14 Prozentpunkte. So sinkt unter rassistisch markierten Personen ohne Diskriminierungser-

⁴⁷ Für die Analysen zu Justiz und Polizei werden Personen ausgeschlossen, die bei der Frage nach Diskriminierungserfahrungen in der jeweiligen Situation angegeben haben, in den letzten 12 Monaten keinen Kontakt mit der Institution gehabt zu haben. Damit wird vermieden, Personen in die Auswertung einzubeziehen, die nach eigener Angabe keinen entsprechenden institutionellen Kontakt erlebt haben. Die hier berichteten Zusammenhänge zwischen Diskriminierungserfahrungen und Vertrauen zeigen sich jedoch in vergleichbarer Weise auch ohne diese Einschränkungen.

fahrungen der Anteil mit Vertrauen in die Polizei von 90 % auf 65 %, sobald monatliche Diskriminierungserfahrungen angegeben werden. Ein ähnliches Muster zeigt sich für die Justiz (82 % vs. 64 %). Insgesamt legt dies nahe, dass häufige Diskriminierungserfahrungen eng mit niedrigeren Vertrauenswerten gegenüber jenen Institutionen einhergehen, die staatliches Handeln im Alltag unmittelbar verkörpern. Diese Muster bei Polizei und Justiz fügen sich zudem in die Befunde aus [Abschnitt 2.3](#) ein, wonach Diskriminierung besonders häufig in Kontexten öffentlicher Sichtbarkeit, staatlicher Autorität oder institutioneller Entscheidungsprozesse berichtet wird.

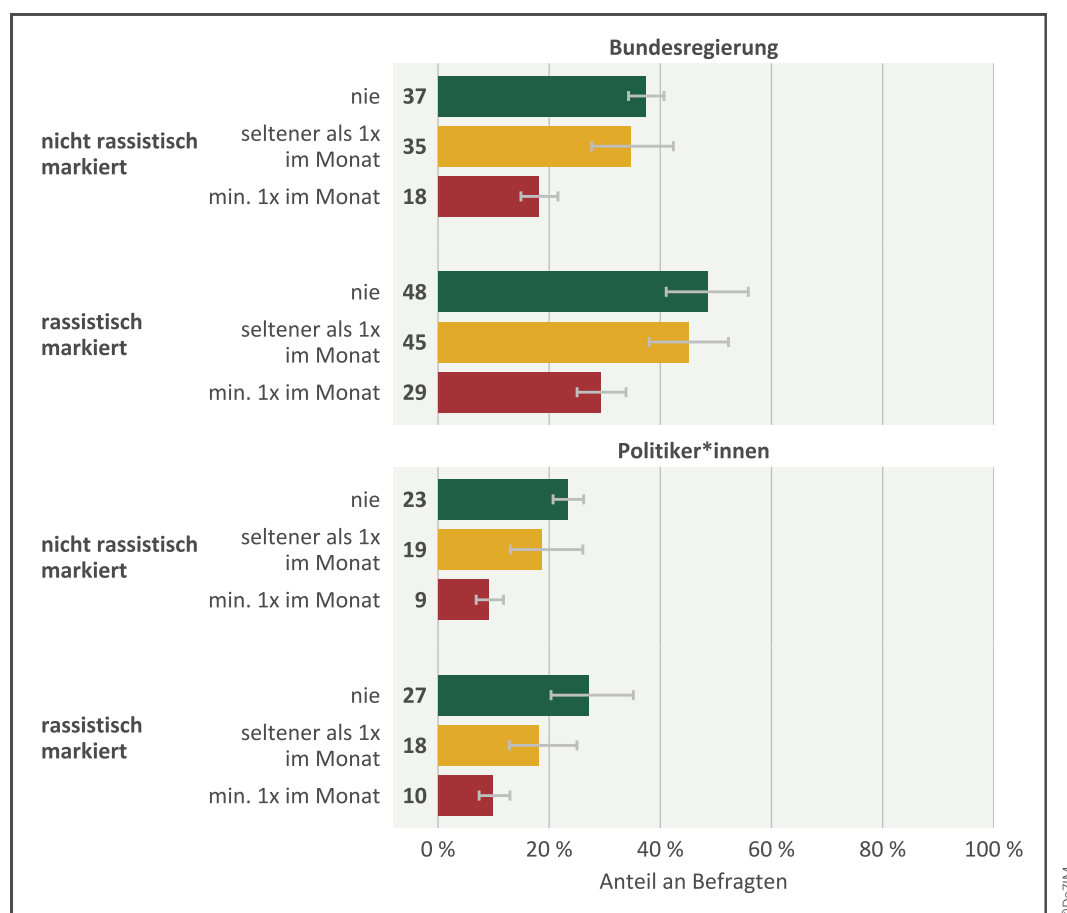
Abbildung 16. Vertrauen in implementierende Institutionen nach rassistischer Markierung und Häufigkeit von Diskriminierungserfahrungen in den letzten 12 Monaten 2025 (Anteile in Prozent)



Lesebeispiel: Unter rassistisch markierten Befragten, die berichteten, in den letzten 12 Monaten nie Diskriminierungserfahrungen gemacht zu haben, gaben 90 % an, der Polizei tendenziell zu vertrauen. Bei rassistisch markierten Befragten, die mindestens einmal im Monat Diskriminierung erleben, liegt der Anteil bei 65 %. **Anmerkung:** Es wurden nur Personen in die Analyse eingeschlossen, die in den letzten 12 Monaten Kontakt mit der jeweiligen Institution – Justiz oder Polizei – hatten. Die Werte wurden auf ganze Zahlen gerundet. Die horizontalen Linien stellen die 95 %-Konfidenzintervalle dar. **Quelle:** NaDiRa.panel, 6. Welle (gewichtet), eigene Berechnungen. N = 3.206–3.620 (die Anzahl der Angaben unterscheidet sich je nach Institution).

Differenzierter fällt das Bild jedoch für seltenere Diskriminierungserfahrungen aus. Während beim Vertrauen in die Polizei, insbesondere unter rassistisch markierten Personen, ein abgestufter Zusammenhang erkennbar ist (nie: 90 %, seltener: 82 %, monatlich: 65 %), zeigen sich beim Vertrauen in die Justiz erst bei häufigen Diskriminierungserfahrungen deutliche Unterschiede (nie: 82 %, seltener: 82 %, monatlich: 64 %). Diese Befunde sollten nicht dahingehend interpretiert werden, dass seltene Diskriminierungserfahrungen folgenlos bleiben. Vielmehr deuten sie darauf hin, dass sich institutionelles Misstrauen insbesondere dann zu verfestigen scheint, wenn Diskriminierung als wiederholt und regelhaft erlebt wird – wobei diese Schwelle für rassistisch markierte Personen offenbar früher erreicht wird.

Abbildung 17. Vertrauen in repräsentative Institutionen nach rassistischer Markierung und Häufigkeit von Diskriminierungserfahrungen in den letzten 12 Monaten 2025 (Anteile in Prozent)



Lesebeispiel: Unter rassistisch markierten Befragten, die berichteten, in den letzten 12 Monaten nie Diskriminierungserfahrungen gemacht zu haben, gaben 48 % an, der Bundesregierung tendenziell zu vertrauen. Bei rassistisch markierten Befragten, die mindestens einmal im Monat Diskriminierung erleben, liegt der Anteil bei 29 %. **Anmerkung:** Die Werte wurden auf ganze Zahlen gerundet. Die vertikalen Linien stellen die 95 %-Konfidenzintervalle dar. **Quelle:** NaDiRa.panel, 6. Welle (gewichtet), eigene Berechnungen. N = 4.460–4.612 (die Anzahl der Angaben unterscheidet sich je nach Institution).

Für die repräsentativen Institutionen (siehe [Abbildung 17](#)) zeigt sich ein konsistenteres Muster. In beiden Gruppen gehen häufigere Diskriminierungserfahrungen mit geringerem Vertrauen in die Bundesregierung und Politiker*innen einher: Der Unterschied im Vertrauen zwischen Menschen ohne und mit häufigen Diskriminierungserfahrungen beträgt bei rassistisch markierten Personen 17 bis 19 Prozentpunkte und bei nicht rassistisch markierten Personen 14 bis 19 Prozentpunkte. Anders als bei implementierenden Institutionen zeigt sich dieser Zusammenhang bereits bei seltenen Diskriminierungserfahrungen. Dies legt nahe, dass Diskriminierungserfahrungen stärker als politisch relevante Erfahrung verarbeitet werden, etwa im Sinne enttäuschter Erwartungen an staatlichen Schutz, Gleichbehandlung oder politische Repräsentation.

Insgesamt weisen die Ergebnisse auf einen systematischen Zusammenhang zwischen eigenen Diskriminierungserfahrungen und dem Vertrauen in staatliche Institutionen hin. Dabei unterscheiden sich die Vertrauenswerte nicht nur dahingehend, ob Diskriminierung berichtet wird, sondern auch, wie häufig solche Erfahrungen gemacht werden und in welchem institutionellen Bezug. Während bei implementierenden Institutionen vor allem Personen mit häufigen Diskriminierungserfahrungen niedrigere Vertrauenswerte aufweisen, zeigen sich bei repräsentativen Institutionen entsprechende Unterschiede bereits bei seltenen Erfahrungen – insbesondere unter rassistisch markierten Personen. Diese Muster bestehen auch unter Berücksichtigung zentraler soziodemografischer Merkmale fort: Der beobachtete Zusammenhang zwischen häufigen Diskriminierungserfahrungen und niedrigerem Institutionenvertrauen lässt sich damit nicht allein durch Unterschiede in Alter, Geschlecht, Bildung oder Einkommen erklären. Darüber hinaus zeigen längsschnittliche Analysen für Bundesregierung, Politiker*innen und Justiz, dass Erhebungszeiträume, in denen Personen Diskriminierung berichten, mit niedrigeren Vertrauenswerten einhergehen.⁴⁸

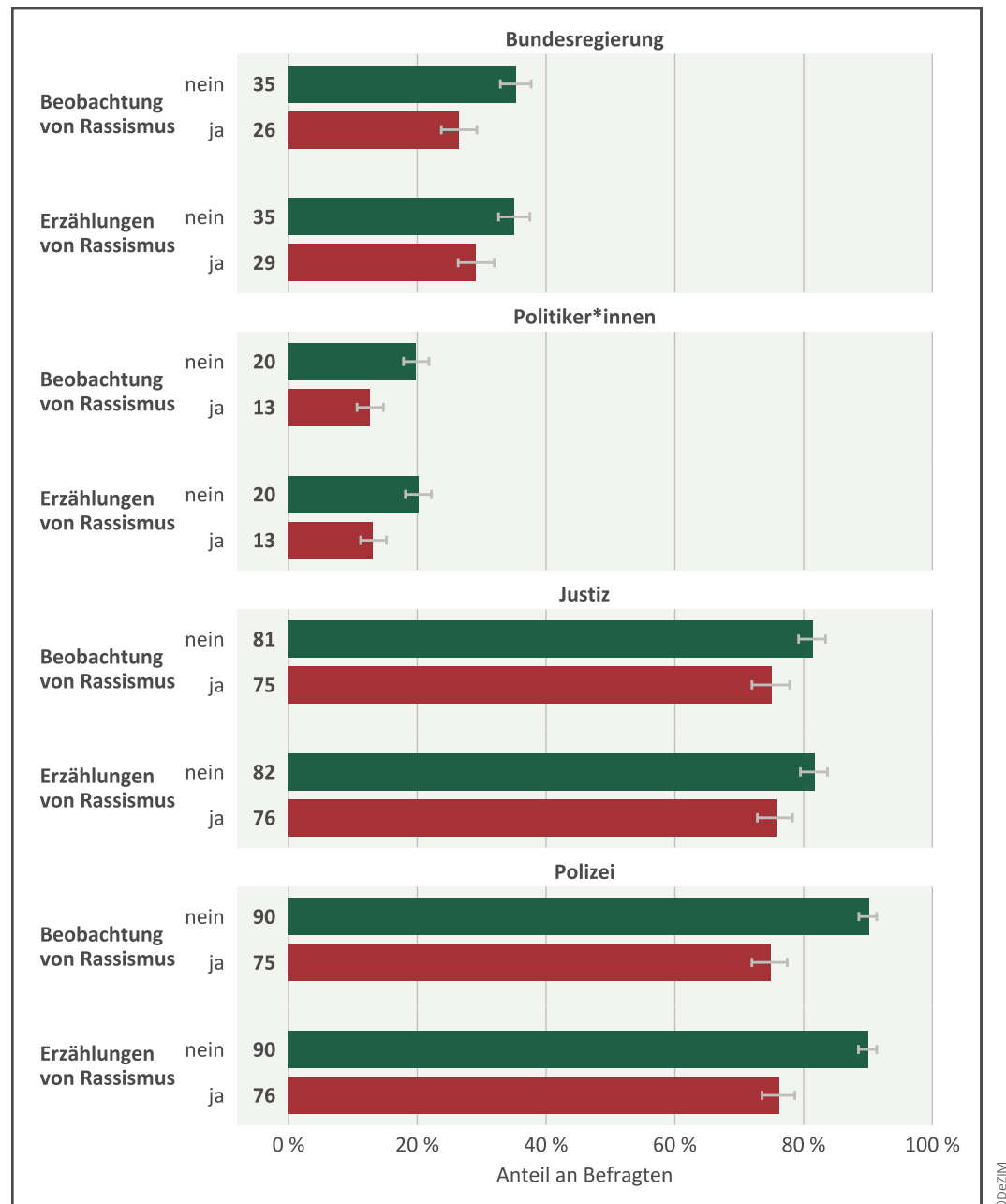
3.3 Indirekte Betroffenheit und Vertrauen: Geteilte Erfahrungen, geteiltes Misstrauen

[Kapitel 2](#) hat gezeigt, dass rassistische Erfahrungen nicht nur diejenigen betreffen, die selbst diskriminiert werden, sondern auch Personen, die Rassismus im eigenen Umfeld mitbekommen – etwa durch Berichte nahestehender Menschen oder durch eigene Beobachtungen im Alltag. Dies wird als indirekte Betroffenheit gefasst (siehe Infobox [Was ist indirekte Betroffenheit?](#)). Wenn Menschen wiederholt beobachten oder erzählt bekommen, dass andere unfair oder diskriminierend behandelt werden, prägt dies ihre Er-

⁴⁸ Ergänzend wurden Fixed-Effects-Modelle geschätzt, die Veränderungen bei den Vertrauenswerten derselben Person über mehrere Wellen betrachten. Für den Wellenvergleich wurde eine harmonisierte, dichotome Diskriminierungsvariable verwendet („Diskriminierung berichtet“ vs. „keine Diskriminierung berichtet“), da sich die Abfrage über die Wellen hinweg verändert hat. Für Bundesregierung, Politiker*innen und Justiz zeigen sich dann niedrigere Vertrauenswerte bei denjenigen Personen in den Wellen, die von Diskriminierung berichtet haben. Das unterscheidet sich von Personen in den Wellen ohne berichtete Diskriminierung. Für die Polizei ergibt sich in den Fixed-Effects-Modellen kein statistisch signifikanter Zusammenhang.

wartungen darüber, wie verlässlich, fair und schützend staatliche Institutionen handeln – und für wen (vgl. Evangelist 2022; Park et al. 2024; Warren 2011). An diese Perspektive knüpft der folgende Abschnitt an.

Abbildung 18. Institutionenvertrauen nach indirekter Betroffenheit von Rassismus durch Erzählungen und Beobachtungen 2025 (Anteile in Prozent)



Lesebeispiel: Unter den Befragten, die in den letzten 12 Monaten rassistische Vorfälle selbst beobachtet haben, gaben 26 % an, der Bundesregierung zu vertrauen; unter Personen ohne eine solche Beobachtung lag der Anteil bei 35 %.

Anmerkung: Die Werte wurden auf ganze Zahlen gerundet. Die horizontalen Linien stellen die 95 %-Konfidenzintervalle dar. **Quelle:** NaDiRa.panel, 6. Welle (gewichtet), eigene Berechnungen. N = 5.231–6.016 (die Anzahl der Angaben unterscheidet sich je nach Institution und Art der indirekten Betroffenheit).

Abbildung 18 stellt das Vertrauen in die vier verschiedenen Institutionen in Abhängigkeit von zwei Formen der indirekten Betroffenheit dar: (1) der Beobachtung rassistischer Vorfälle in den letzten 12 Monaten sowie (2) Berichten über Rassismuserfahrungen aus dem Familien-, Freundes- oder Arbeitsumfeld. Über beide Indikatoren hinweg zeigt sich ein konsistentes Muster: Personen mit indirekter Betroffenheit weisen durchgehend niedrigere Vertrauenswerte in allen betrachteten Institutionen auf als Personen ohne entsprechende Erfahrungen. Auffällig ist dabei, dass sich beobachtete und berichtete Vorfälle kaum unterscheiden. Unabhängig davon, ob Rassismus selbst wahrgenommen oder über das soziale Umfeld vermittelt wird – beides geht mit ähnlich niedrigeren Vertrauenswerten einher.

Besonders deutlich fällt dieser Zusammenhang beim Vertrauen in die Polizei aus. Unter Personen, die keine rassistischen Vorfälle beobachtet haben, berichten 90 % tendenzielles Vertrauen; unter Personen mit Beobachtungserfahrungen sind es nur noch 75 % (-15 Prozentpunkte). Ein nahezu identisches Bild ergibt sich bei Berichten aus dem sozialen Umfeld (90 % ohne vs. 76 % mit Erzählungen; -14 Prozentpunkte). Auch beim Vertrauen in die Justiz zeigen sich diese Dynamiken, wenngleich weniger stark ausgeprägt.

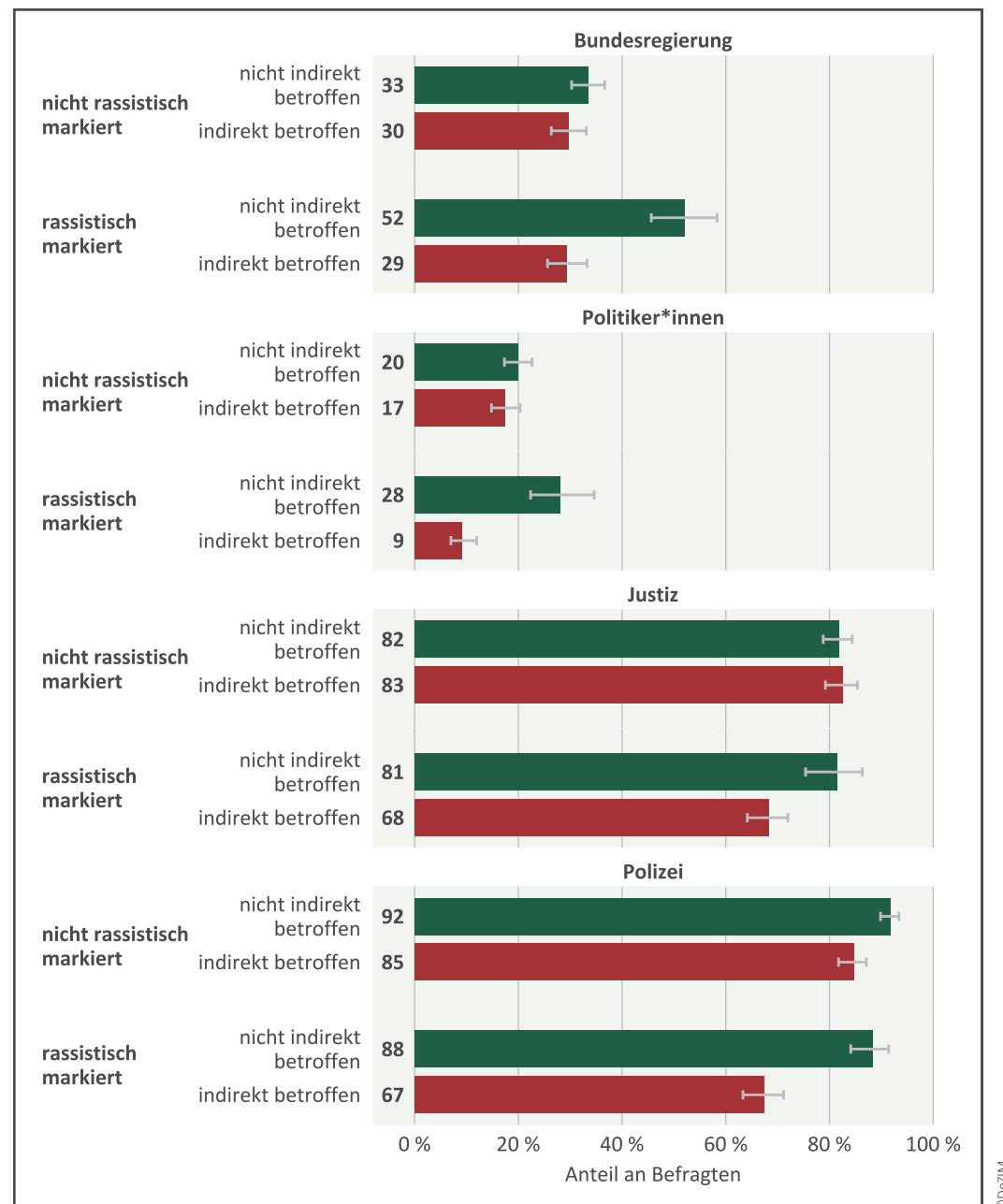
Bei den repräsentativen Institutionen zeigen sich ebenfalls systematische Unterschiede. Beim Vertrauen in die Bundesregierung liegt der Anteil der Personen mit tendenziellem Vertrauen ohne indirekte Betroffenheit bei 35 %, während er unter Personen mit Beobachtungen oder Erzählungen rassistischer Vorfälle bei 26 % bis 29 % liegt – ein Unterschied von bis zu rund 9 Prozentpunkten. Ein vergleichbarer Abstand zeigt sich beim Vertrauen in Politiker*innen (20 % ohne vs. 13 % mit indirekter Betroffenheit; -7 Prozentpunkte). Insgesamt zeigen sich über alle vier Institutionen hinweg konsistent niedrigere Vertrauenswerte im Zusammenhang mit indirekten Rassismuserfahrungen.

Für die weitergehende Differenzierung nach rassistischer Markierung (siehe Abbildung 19) wurden beide Formen der indirekten Betroffenheit zusammengeführt. Unterschieden wird zwischen Personen ohne entsprechende Erfahrungen und Personen, die in den letzten 12 Monaten rassistische Vorfälle entweder selbst beobachtet, aus dem sozialen Umfeld berichtet bekommen oder beides erlebt haben. Diese Zusammenfassung erfolgt, weil sich beobachtete und berichtete indirekte Betroffenheit in ihren Effekten kaum unterscheiden. Analytisch steht damit nicht die konkrete Form der indirekten Erfahrung im Mittelpunkt, sondern dass es sie gegeben hat.

Die nach rassistischer Markierung differenzierten Ergebnisse verdeutlichen, dass indirekte Betroffenheit in beiden Gruppen mit dem Institutionenvertrauen zusammenhängt – allerdings unterschiedlich stark und mit institutionenspezifischen Mustern. Am deutlichsten zeigt sich dies bei den implementierenden Institutionen Polizei und Justiz. Beim Vertrauen in die Polizei ist indirekte Betroffenheit in beiden Gruppen mit niedrigeren Vertrauenswerten verbunden. Unter nicht rassistisch markierten Personen ohne indirekte Betroffenheit liegt der Anteil mit tendenziellem Vertrauen bei 92 %; mit indirekter Betroffenheit bei 85 %, während dieser Unterschied unter rassistisch markierten Personen deutlich größer

ausfällt (88 % vs. 67 %). Beim Vertrauen in die Justiz zeigt sich hingegen ein anderes Bild. Hier bleibt das Vertrauen unter nicht rassistisch markierten Menschen stabil, während

Abbildung 19. Institutionenvertrauen nach indirekter Betroffenheit von Rassismus durch Erzählungen und Beobachtungen und rassistischer Markierung 2025 (Anteile in Prozent)



Lesebeispiel: Unter rassistisch markierten Befragten, die in den letzten 12 Monaten rassistische Vorfälle entweder selbst beobachtet oder davon erzählt bekommen haben, gaben 67 % an, der Polizei zu vertrauen; unter rassistisch markierten Personen ohne entsprechende indirekte Betroffenheit lag der Anteil bei 88 %. **Anmerkung:** Die Werte wurden auf ganze Zahlen gerundet. Die horizontalen Linien stellen die 95 %-Konfidenzintervalle dar. **Quelle:** NaDiRa, panel, 6. Welle (gewichtet), eigene Berechnungen. N = 4.312–5.005 (die Anzahl der Angaben unterscheidet sich je nach Institution).

indirekte Betroffenheit unter rassistisch markierten Menschen mit einem Rückgang einhergeht (81 % vs. 68%). Auch bei den repräsentativen Institutionen Bundesregierung und Politiker*innen ist indirekte Betroffenheit in beiden Gruppen mit geringerem Vertrauen verbunden; die Differenzen fallen jedoch bei rassistisch markierten Personen ausgeprägter aus.

Insgesamt legen die Ergebnisse nahe, dass nicht nur eigene Diskriminierungserfahrungen, sondern auch beobachtete oder berichtete rassistische Vorfälle systematisch mit einem geringeren Institutionenvertrauen einhergehen. Dabei scheint es kaum einen Unterschied zu machen, ob entsprechende Vorfälle selbst beobachtet oder über das soziale Umfeld vermittelt werden. Beide Formen von Betroffenheit sind in vergleichbarer Weise mit niedrigeren Vertrauenswerten verbunden. Diese Muster finden sich für die meisten Institutionen auch in multivariaten Analysen wieder.^{49, 50} Der Zusammenhang zwischen indirekter Betroffenheit und Institutionenvertrauen bleibt unter Kontrolle zentraler soziodemografischer Merkmale sichtbar. Beim Vertrauen in die Justiz wird er jedoch durch Unterschiede in Bildung und Einkommen abgeschwächt. Für Polizei, Bundesregierung und Politiker*innen bleiben die Vertrauensverluste auch nach Berücksichtigung der Soziodemografie bestehen. Gruppenspezifische Unterschiede zwischen rassistisch markierten und nicht rassistisch markierten Personen verringern sich zwar teilweise, bleiben jedoch insbesondere beim Vertrauen in die Bundesregierung und in die Polizei sichtbar. Die Befunde fügen sich damit in Forschungslinien ein, die betonen, dass wahrgenommene Ungleichbehandlungen – auch wenn sie anderen widerfahren – Einschätzungen der Legitimität, Fairness und Verlässlichkeit staatlichen Handelns beeinflussen können (vgl. Evangelist 2022; Park et al. 2024; Tyler 2005; Tyler & Jackson 2014; Warren 2011). Vertrauen erscheint damit nicht ausschließlich an eigene Erfahrungen gebunden, sondern auch an Wahrnehmungen im sozialen Umfeld. Auffällig ist, dass sich diese Unterschiede im Institutionenvertrauen über alle vier Institutionen hinweg zeigen – und besonders dort stark ausfallen, wo staatliches Handeln für viele Menschen unmittelbar erfahrbar wird, beispielsweise bei der Polizei. Für die demokratische Legitimation und gesellschaftlichen Zusammenhalt sind dies bedeutsame Befunde.

Zusammenfassend zeigt Kapitel 3, dass Vertrauen in staatliche Institutionen kein statisches oder rein individuelles Merkmal ist, sondern sich im Zeitverlauf verändert und dabei sozial ungleich verteilt ist. Institutionenvertrauen erweist sich als erfahrungsba-sierte und sozial strukturierte Größe, die im Zusammenhang mit institutioneller Praxis, sozialer Positionierung, soziodemografischen Ressourcen sowie direkten und indirekten Erfahrungen entsteht. Während implementierende Institutionen – wie Polizei und Justiz – insgesamt höhere Vertrauenswerte aufweisen als repräsentative Institutionen – wie

⁴⁹ Die multivariaten Analysen basieren auf logistischen Regressionsmodellen. Neben der Gruppenzugehörigkeit und indirekte Betroffenheit wird für Geschlecht, Alter, Bildung, Einkommen sowie den Wohnort in Ost- oder Westdeutschland kontrolliert.

⁵⁰ Anders als in den Abschnitten 3.1 und 3.2 können für indirekte Betroffenheit keine längsschnittlichen Fixed-Effects-Modelle geschätzt werden, da die entsprechenden Items in der hier analysierten Form erstmals in der 6. Erhebungswelle (2025) implementiert wurden und damit keine vergleichbaren Messzeitpunkte für intraindividuelle Analysen vorliegen.

Bundesregierung und Politiker*innen –, entwickeln sich diese Vertrauensverhältnisse zunehmend ungleich zwischen Bevölkerungsgruppen. Insbesondere unter rassistisch markierten Personen sind im Zeitverlauf stärkere Rückgänge der Vertrauenswerte zu beobachten.

Diskriminierungserfahrungen nehmen dabei eine zentrale Rolle ein. Häufige eigene Erfahrungen gehen ebenso wie indirekte Betroffenheit konsistent mit niedrigeren Vertrauenswerten einher. Unterschiede zeigen sich damit nicht nur bei unmittelbarer Betroffenheit, sondern auch dort, wo institutionelles Handeln als ungleich, ungerecht oder unzureichend schützend wahrgenommen wird. Institutionenvertrauen fungiert vor diesem Hintergrund als sensibles Barometer gesellschaftlicher Integrations- und Exklusionsdynamiken und als zentrales Bindeglied zwischen den individuellen Erfahrungen von Ungleichbehandlungen von Menschen und ihrer Bereitschaft, staatliches Handeln als legitim anzuerkennen.

Fazit

Die Ergebnisse des NaDiRa-Monitoringberichts 2026 zeigen, dass Rassismus in Deutschland kein Randphänomen ist. Rassistische Einstellungen, Diskriminierungserfahrungen und das Vertrauen in gesellschaftliche Institutionen sind eng miteinander verwoben und prägen zentrale Bereiche des sozialen Zusammenlebens.

Kapitel 1 hebt hervor, dass rassistische Einstellungen in unterschiedlichen Formen in der Bevölkerung verbreitet sind. Neben offenen biologistischen Fehlannahmen über menschliche „Rassen“ oder vermeintlich „natürliche Leistungsunterschiede“ finden kulturalistische Hierarchisierungen sowie moderne, verdeckte Formen rassistischen Denkens breite Anschlussfähigkeit. Es bestehen demnach sowohl explizite, naturalisierende Vorstellungen zu biologischen und kulturellen Unterschieden als auch verdeckte Positionen, die sich der Bezeichnung des Rassistischen weitgehend entziehen. Besonders wirksam sind dabei Einstellungen, die Diskriminierung von Minderheiten relativieren, strukturelle Benachteiligung infrage stellen oder Forderungen nach Gleichstellung und politischer Partizipation delegitimieren.

Kapitel 2 zeigt auf, dass diesen Einstellungen konkrete Diskriminierungserfahrungen gegenüberstehen. Zwar ist in der Gesamtbevölkerung ein leichter Rückgang von Diskriminierungserfahrungen zu beobachten. Jedoch betrifft dieser vor allem nicht rassistisch markierte Personen. Für rassistisch markierte Gruppen bleibt die Belastung hoch, sodass sich die Ungleichverteilung zwischen den Gruppen fortsetzt. Am häufigsten werden ethnische Herkunft, Geschlecht und Alter als Diskriminierungsmerkmale genannt. Diskriminierung wird dabei häufig nicht eindimensional erlebt: Knapp die Hälfte der Betroffenen (49 %) nennt mehr als ein Merkmal, etwa ein Fünftel sogar drei oder mehr. Besonders häufig treten Diskriminierungserfahrungen im öffentlichen Raum sowie im Kontakt mit Ämtern und Behörden auf. Geschlechtsspezifische Muster verweisen zudem auf die Verschränkung von rassistischer Markierung und Sexismus: Frauen erleben häufiger Diskriminierung im öffentlichen Raum, während Schwarze Männer besonders oft von Ungleichbehandlung im Kontakt mit Polizei und Justiz betroffen sind. Das Kapitel erweitert diese Perspektive auch um das Konzept der indirekten Betroffenheit: Rassistische Erfahrungen wirken nicht nur auf unmittelbar Betroffene, sondern entfalten sich über Erzählungen und Beobachtungen im sozialen Umfeld. Insgesamt gab fast jede dritte Person an, entsprechende Erfahrungen aus dem Umfeld berichtet bekommen bzw. beobachtet zu haben. Rassismus stellt damit nicht bloß eine individuelle Erfahrung dar, sondern wird auch gesellschaftlich geteilt.

Kapitel 3 verdeutlicht schließlich, dass Diskriminierungserfahrungen – sowohl direkte als auch indirekte – systematisch mit Unterschieden im Vertrauen in staatliche Institutionen zusammenhängen. Besonders bei häufigen Diskriminierungserfahrungen zeigen sich deutlich geringere Vertrauenswerte, vor allem gegenüber Polizei und Bundesregierung. Aber auch indirekte Betroffenheit geht konsistent mit geringerem Institutionenvertrauen

einher. Zugleich zeigen die zeitlichen Analysen, dass sich das Institutionenvertrauen in den verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen zunehmend ungleich entwickelt: Während das Vertrauen nicht rassistisch markierter Personen vergleichsweise stabil bleibt, sinkt es unter rassistisch markierten Gruppen deutlich, insbesondere gegenüber den repräsentativen Institutionen Bundesregierung und Politiker*innen. Institutionenvertrauen erweist sich somit als sozial vermittelte und zunehmend ungleich verteilte gesellschaftliche Ressource, die im Zusammenhang mit Diskriminierungserfahrungen steht. Rassistische Ausgrenzung korrespondiert folglich nicht nur mit individuellen Lebenslagen, sondern auch mit zentralen Dimensionen staatlicher Legitimität und demokratischer Integration.

Die Ergebnisse des NaDiRa-Monitoringberichts 2026 verweisen insgesamt darauf, dass Rassismus nicht als bloße Summe individueller Vorurteile oder einzelner Erfahrungen verstanden werden kann. Seine Wirkungen verstärken sich über direkte und indirekte Betroffenheit und durchziehen soziale Beziehungen, Wahrnehmungen und institutionelle Vertrauensverhältnisse. Die Folgen reichen dabei über individuelle Belastungen hinaus und betreffen zentrale gesellschaftliche Ressourcen wie sozialen Zusammenhalt, Vertrauen in Institutionen und demokratische Stabilität.

Der Bericht unterstreicht damit die Notwendigkeit, Rassismus als gesamtgesellschaftliche Herausforderung zu begreifen. Das kontinuierliche Monitoring des NaDiRa.panels schafft dafür eine zentrale empirische Grundlage, um Entwicklungen sichtbar zu machen, Ungleichheiten zu benennen und politische wie gesellschaftliche Handlungsspielräume evidenzbasiert zu erschließen. Rassismus zu bekämpfen, ist nicht allein deshalb erforderlich, weil er moralisch verwerflich ist, sondern weil seine Folgen die Gesellschaft insgesamt betreffen – wenn auch auf unterschiedliche Weise (vgl. Mecheril & Melter 2009). Eine solche Perspektive zeigt, dass nachhaltige Interventionen auf struktureller Ebene ansetzen müssen und kontinuierlicher Beobachtung bedürfen.

Handlungsempfehlungen

Auf Grundlage der Befunde des NaDiRa-Monitoringberichts 2026 lassen sich folgende Handlungsempfehlungen ableiten:

1 — **Handlungsempfehlung:**

Rassistische Einstellungen wirksam adressieren und rassismuskritische Bildungsarbeit vertiefen

Die Ergebnisse zeigen, dass rassistische Einstellungen in unterschiedlichen, teils verdeckten Formen gesellschaftlich weit verbreitet sind. Rassismus äußert sich dabei nicht nur in offenen rassistischen Einstellungen, die auf biologistischen Begründungsmustern beruhen, sondern ebenso in kulturalistischen und modernen Varianten. Bildungs- und Professionalisierungsarbeit sollte daher über symbolische Maßnahmen oder reine Sprachregelungen hinausgehen und stärker an den zugrunde liegenden Wissensbeständen ansetzen. Hierzu zählen demokratiefördernde und politische Bildungsangebote, die entsprechend gestärkt und verstetigt werden sollten.

- **Rassistische Wissensbestände hinterfragen:** Bildungs-, Aus- und Weiterbildungsangebote sollten biologistische wie auch kulturalistische Erklärungen von Gruppenunterschieden explizit thematisieren und historisch wie gesellschaftlich einordnen. Der Fokus sollte dabei auf den zugrunde liegenden Erklärungsmustern sozialer Ungleichheit liegen und nicht ausschließlich darauf, einzelne Begriffe oder Ausdrucksformen zu vermeiden.
- **Moderne Formen von Rassismus als rassistisch kenntlich machen:** Die Relativierung von Diskriminierung, die Leugnung struktureller Ungleichheit oder die Delegitimierung von Gleichstellungsforderungen sollten als rassistische Deutungsmuster benannt und eingeordnet werden – auch wenn sie ohne offene Abwertung auskommen und gesellschaftlich anschlussfähig erscheinen.
- **Rassismuskritische Kompetenzen institutionell verankern:** Rassismus- und diskriminierungskritische Inhalte sollten verbindlicher Bestandteil schulischer, beruflicher und außerschulischer Aus-, Fort- und Weiterbildungsprogramme sein. Dabei kommt auch der systematischen Einführung rassismuskritischer Inhalte im Onboarding neuer Mitarbeitender an Institutionen eine wachsende Bedeutung zu. Diese sollten als kontinuierlicher Prozess professionellen Handelns verstanden und strukturell in Qualifizierungs- und Professionalisierungsstrategien von Institutionen verankert werden.

- **Professionelle Verantwortung stärken:** In professionsbezogenen Kontexten mit besonderer gesellschaftlicher Reichweite – etwa in Bildung, Verwaltung, Gesundheit oder Sicherheit – sollten rassismuskritische Kompetenzen als Bestandteil professioneller Standards und institutioneller Qualitätssicherung berücksichtigt werden.

2. Handlungsempfehlung:

Diskriminierung reduzieren und Schutz für Betroffene ausweiten

Die Befunde zeigen, dass rassistisch markierte Personen weiterhin überdurchschnittlich häufig Diskriminierung erfahren – insbesondere im öffentlichen Raum sowie im Kontakt mit staatlichen Institutionen. Diese Erfahrungen können erhebliche persönliche und gesellschaftliche Folgen haben und erfordern gezielte, strukturell verankerte Maßnahmen. Sie machen deutlich, dass punktuelle Interventionen Diskriminierung allein nicht abbauen können, sondern dass es strukturell verankerte Schutz- und Unterstützungsmechanismen braucht.

- **Antidiskriminierungs- und Gewaltopferberatung strukturell absichern und ausbauen:** Beratungs- und Unterstützungsangebote sollten flächendeckend, niedrigschwellig und mehrsprachig verfügbar sein. Zugleich ist eine langfristige institutionelle Absicherung dieser Angebote notwendig, um verlässliche Unterstützung zu gewährleisten und kontinuierliche Lernprozesse zu ermöglichen.
- **Diskriminierungsschutz im Bereich des staatlichen Handelns stärken:** Bei Behörden, der Polizei und im Bereich Schule ist es unerlässlich, den rechtlichen Diskriminierungsschutz zu stärken. Daher sollte einerseits das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz auf staatliches Handeln auf Bundesebene ausgeweitet werden, und andererseits sollten in allen Ländern Landesantidiskriminierungsgesetze geschaffen werden, die den Verwaltungsbereich, die Schule und Hochschule in den Ländern erfassen.
- **Mehrdimensionale Diskriminierung systematisch berücksichtigen:** Da ein erheblicher Teil der Betroffenen Diskriminierung entlang mehrerer Merkmale erlebt, sollten Beratungs-, Unterstützungs- und Schutzstrukturen diese Mehrdimensionalität ausdrücklich einbeziehen und organisatorisch abbilden, statt Diskriminierung auf einzelne Merkmalsdimensionen zu reduzieren. Dies schließt eine Weiterentwicklung des rechtlichen Diskriminierungsschutzes ein, etwa indem der soziale Status als Diskriminierungsmerkmal in das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz aufgenommen wird (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2023).

- **Diskriminierungs- und rassismuskritische Organisationsentwicklung stärken:** In Institutionen mit ausgeprägten Machtasymmetrien – insbesondere in Verwaltung, Polizei und Justiz – sollten Strukturen, Routinen und Entscheidungsprozesse regelmäßig daraufhin überprüft werden, inwiefern sie Diskriminierung begünstigen oder reproduzieren. Diskriminierungs- und rassismuskritische Organisationsentwicklung kann dazu beitragen, institutionelle Verantwortung zu klären und strukturelle Ungleichheiten abzubauen.
- **Rechtsdurchsetzung bei Diskriminierung verbessern:** Für Betroffene von rassistischer Diskriminierung sind die Hürden, den Rechtsweg einzuschlagen, hoch. Daher sollte die sehr kurze Frist zur Geltendmachung von Diskriminierung im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz von zwei auf zwölf Monate erhöht werden. Zudem sollten Antidiskriminierungsverbände Betroffene in Gerichtsverfahren unterstützen dürfen und selbst klagen können, um grundlegende Rechtsfragen im öffentlichen Interesse zu klären. Dazu gehören ebenso eine systematisch verbesserte Erfassung sowie eine konsequentere Ahndung rassistischer Straftaten.
- **Unabhängige Kontroll- und Beschwerdestrukturen ausbauen:** Unabhängige Beschwerde- und Kontrollinstanzen sollten insbesondere in Bereichen mit ausgeprägten Machtasymmetrien – etwa bei Polizei, Sicherheitsbehörden und in der öffentlichen Verwaltung – wirksam, transparent und gut zugänglich ausgestaltet sein. Dazu gehören beispielsweise die Einrichtung und Stärkung unabhängiger Polizeibeauftragter auf Bundes- und Landesebene. Dabei ist sicherzustellen, dass nicht nur unmittelbar Betroffene, sondern auch Zeug*innen diskriminierender Vorfälle Beschwerden einreichen können, um institutionelle Rechenschaft und Vertrauen zu stärken.

3 — Handlungsempfehlung:
*(Indirekte) Betroffenheit anerkennen und
 Handlungssicherheit stärken*

Die Ergebnisse des Monitoringberichts zeigen, dass rassistische Erfahrungen nicht nur dort wirksam werden, wo Menschen unmittelbar diskriminiert werden, sondern auch über Beobachtungen, Berichte aus dem sozialen Umfeld und öffentliche Debatten. Diese Formen indirekter Betroffenheit prägen Wahrnehmungen von Vertrauen, Sicherheit und gesellschaftlicher Normalität und wirken sich auf Einstellungen sowie Bewertungen staatlichen und gesellschaftlichen Handelns aus. Rassismus ist damit nicht nur eine individuelle Erfahrung, sondern auch eine geteilte gesellschaftliche Realität.

- **Zivilcourage stärken:** Maßnahmen zur Förderung von Zivilcourage und solidarischem Handeln sollten nicht ausschließlich projektförmig umgesetzt werden, sondern systematisch in Bildungsinstitutionen, Organisationen und öffentlichen Einrichtungen verankert werden. Dazu bedarf es einer verbindlichen gesetzlichen Grundlage, etwa durch entsprechende Regelungen in Schul- und Hochschulgesetzen sowie in Landesantidiskriminierungsgesetzen. Eine solche institutionelle Einbettung kann dazu beitragen, Handlungssicherheit zu erhöhen und Verantwortung nicht allein auf Individuen zu verlagern.
- **Solidarisches Handeln organisatorisch absichern:** Institutionen und Organisationen sollten klare Rahmenbedingungen schaffen, die solidarisches Eingreifen unterstützen und absichern. Dazu gehört auch, deutlich zu machen, dass unterstützendes Handeln bei rassistischen Vorfällen erwünscht ist und institutionell getragen wird.

4 — Handlungsempfehlung:
Vertrauen in staatliche Institutionen wiederherstellen

Die Ergebnisse des Monitoringberichts zeigen, dass rassistische Diskriminierungserfahrungen – ebenso wie indirekte Betroffenheit durch Beobachtungen oder Berichte aus dem sozialen Umfeld – mit einem geringeren Vertrauen in staatliche Institutionen einhergehen. Vertrauen erweist sich dabei als erfahrungsbasiert und sozial ungleich verteilt. Diese Befunde verdeutlichen, dass der Umgang mit Rassismus und Diskriminierung eine zentrale Rolle für die Wahrnehmung staatlicher Legitimität und für den gesellschaftlichen Zusammenhalt spielt.

- **Transparenz und institutionelle Rechenschaft stärken:** Der Umgang mit Diskriminierungsvorfällen sollte nachvollziehbar, transparent und verbindlich ausgestaltet sein. Dazu benötigen Institutionen Richtlinien und Dienstvereinbarungen zum Umgang mit rassistischer Diskriminierung. Eine klare Dokumentation, Bearbeitung und – wo erforderlich – Sanktionierung von Diskriminierung können dazu beitragen, institutionelle Glaubwürdigkeit zu stärken und Vertrauen aufzubauen.
- **Diskriminierungs- und rassismuskritische Öffnung staatlicher Institutionen fördern:** Eine stärkere Repräsentation und Beteiligung rassistisch markierter Personen in Verwaltung, Justiz und Politik können dazu beitragen, unterschiedliche Perspektiven sichtbar zu machen und Vertrauen in staatliche Institutionen zu fördern. Zugleich sollten Zugangsbarrieren und institutionelle Ausschlüsse systematisch überprüft werden.

- **Rassismus als vertrauensrelevanten Faktor institutionell berücksichtigen:** Strategien zur Stärkung des Vertrauens in staatliche Institutionen sollten rassistische Diskriminierung und indirekte Betroffenheit ausdrücklich als relevante Einflussfaktoren einbeziehen. Vertrauen lässt sich nicht isoliert stärken, sondern steht im engen Zusammenhang mit Erfahrungen von Anerkennung, Gleichbehandlung und Fairness.

5 — **Handlungsempfehlung:**

Monitoring und Forschung langfristig absichern

Der NaDiRa-Monitoringbericht unterstreicht die Bedeutung kontinuierlicher und differenzierter Datenerhebung für das Verständnis rassistischer Einstellungen, Diskriminierungserfahrungen und ihrer gesellschaftlichen Folgen.

- **Langfristige Monitoringstrukturen sichern:** Regelmäßige, institutionell abgesicherte Erhebungen sind notwendig, um Entwicklungen über die Zeit hinweg sichtbar zu machen und einzuordnen.
- **Methodische Vielfalt stärken:** Quantitative Erhebungen sollten systematisch durch qualitative und partizipative Forschungsansätze ergänzt werden.
- **Communitybasierte Forschung stärken:** Communitybasierte und partizipative Forschungsansätze sollten stärker gefördert werden. Sie tragen dazu bei, Forschung ethisch reflektierter zu gestalten, Ergebnisse besser einzuordnen und gesellschaftlich relevante sowie bislang unterbelichtete Problemlagen sichtbar zu machen.
- **Forschung partizipativ gestalten:** Die Einbindung rassistisch markierter Communitys trägt dazu bei, Forschung ethisch fundiert und gesellschaftlich anschlussfähig zu gestalten.

Literaturverzeichnis

- **Abdul-Rahman, Laila (2022):** Vertrauens- und Legitimitätsbrüche: Was bedeutet Rassismus durch die Polizei für die Gesellschaft? In: Hunold, Daniela und Singelstein, Tobias (Hg.): Rassismus in der Polizei. Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 471–488. https://doi.org/10.1007/978-3-658-37133-3_22.
- **Ahmed, Sara (2012):** On Being Included: Racism and Diversity in Institutional Life. Duke University Press. <https://doi.org/10.1515/9780822395324>.
- **Aich, Prodosh (1963):** Asian and African students in West German Universities. Minerva 1 (4), S. 439–452. <https://doi.org/10.1007/BF01107187>.
- **Aikins, Muna AnNisa; Bremberger, Teresa; Aikins, Joshua Kwesi; Gyamerah, Daniel und Yildirim-Caliman, Deniz (2021):** Afrozensus 2020: Perspektiven, Anti-Schwarze Rassismuserfahrungen und Engagement Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Menschen in Deutschland. Berlin. Online verfügbar unter: www.afrozensus.de.
- **Aksoy, Cevat Giray; Eichengreen, Barry; Litina, Anastasia; Özgüzel, Cem und Yu, Chan (2025):** Corruption exposure, political trust, and immigrants. Journal of Development Economics 174. <https://doi.org/10.1016/j.jdeveco.2024.103440>.
- **Amir-Moazami, Schirin (2018):** Der inspizierte Muslim: zur Politisierung der Islamforschung in Europa. In: Globaler lokaler Islam. Bielefeld: transcript, S. 9–34.
- **Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2023):** Vielfalt, Respekt, Antidiskriminierung – Grundlagenpapier zur Reform des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Online verfügbar unter: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/Sonstiges/20230718_AGG_Reform.pdf?__blob=publicationFile&v=12.
- **Arndt, Susan (2021):** Rassismus begreifen: Vom Trümmerhaufen der Geschichte zu neuen Wegen. München: C.H.Beck.
- **Asiazensus (2025):** Asiazensus Ergebnisse 2023–2025. Online verfügbar unter: www.asiazensus.de.
- **Attia, Iman (2009):** Die „westliche Kultur“ und ihr Anderes: Zur Dekonstruktion von Orientalismus und antimuslimischem Rassismus. In: Kultur und soziale Praxis. Bielefeld: transcript.
- **Avery, James M. (2006):** The Sources and Consequences of Political Mistrust among African Americans. American Politics Research 34 (5), S. 653–682. <https://doi.org/10.1177/1532673X06286366>.
- **Awad, Germaine H.; Cokley, Kevin und Ravitch, Joseph (2005):** Attitudes Toward Affirmative Action: A Comparison of Color-Blind Versus Modern Racist Attitudes. Journal of Applied Social Psychology 35 (7), S. 1384–1399.
- **Balibar, Étienne (1990):** Gibt es einen „Neo-Rassismus“? In: Balibar, Étienne und Wallerstein, Immanuel (Hg.): Rasse, Klasse, Nation. Ambivalente Identitäten. Argument Verlag, S. 23–38.
- **Berger, Peter L. und Luckmann, Thomas (2011):** The social construction of reality: a treatise in the sociology of knowledge. New York: Open Road Media Integrated Media.
- **Bertelsmann Stiftung (Hg.) (2019):** Schwindendes Vertrauen in Politik und Parteien. Eine Gefahr für den gesellschaftlichen Zusammenhalt? Gütersloh.

- **Bertsou, Eri (2019):** Political Distrust and its Discontents: Exploring the Meaning, Expression and Significance of Political Distrust. *Societies* 9 (4). <https://doi.org/10.3390/soc9040072>.
- **Bhambra, Gurinder K. (2007):** Rethinking Modernity. London: Palgrave Macmillan UK. 10.1057/9780230206410.
- **Bobzien, Licia (2023):** Income Inequality and Political Trust: Do Fairness Perceptions Matter? *Social Indicators Research* 169, S. 505–528. <https://doi.org/10.1007/s11205-023-03168-9>.
- **Bonilla-Silva, Eduardo (1997):** Rethinking Racism: Toward a Structural Interpretation. *American Sociological Review* 62 (3), S. 465–480. <https://doi.org/10.2307/2657316>.
- **Bonilla-Silva, Eduardo (2006):** Racism without Racists: Color-Blind Racism and the Persistence of Racial Inequality in the United States. Oxford, UK.
- **Bradford, Ben (2017):** Stop and Search and Police Legitimacy. London: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315885940>.
- **Broden, Anne und Mecheril, Paul (2010):** Rassismus bildet: Bildungswissenschaftliche Beiträge zu Normalisierung und Subjektivierung in der Migrationsgesellschaft. In: *Kultur und soziale Praxis*. Bielefeld: transcript.
- **Brown, Timothy und Moore, Michael (2012):** Confirmatory Factor Analysis. In: Hoyle, Rick H. (Hg.): *Handbook of Structural Equation Modeling*. New York: Guilford Publications, S. 361–379.
- **Brown, Tony N.; Akiyama, Mark K.; White, Ismail K.; Jayaratne, Toby Epstein und Anderson, Elizabeth S. (2009):** Differentiating Contemporary Racial Prejudice from Old-Fashioned Racial Prejudice. *Race and Social Problems* 1 (2), S. 97–110. <https://doi.org/10.1007/s12552-009-9010-6>.
- **Bundesministerium des Innern und für Heimat (2024):** Nationale Minderheiten in Deutschland Minderheitensprachen und Regionalsprache Niederdeutsch. Berlin. Online verfügbar unter: <https://www.bmi.bund.de/DE/themen/heimat-integration/gesellschaftlicher-zusammenhalt/minderheiten/minderheiten-in-deutschland/minderheiten-in-deutschland-node.html>.
- **Chancel, Lucas und Piketty, Thomas (2021):** Global Income Inequality, 1820–2020: the Persistence and Mutation of Extreme Inequality. *Journal of the European Economic Association* 19 (6), S. 3025–3062. <https://doi.org/10.1093/jeea/jvab047>.
- **Chancel, Lucas; Piketty, Thomas; Saez, Emmanuel und Zucman, Gabriel (Hg.) (2022):** World Inequality Report 2022. Cambridge, Massachusetts: The Belknap Press of Harvard University Press.
- **Chen, Fang Fang (2007):** Sensitivity of Goodness of Fit Indexes to Lack of Measurement Invariance. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal* 14 (3), S. 464–504. <https://doi.org/10.1080/10705510701301834>.
- **Citrin, Jack und Stoker, Laura (2018):** Political Trust in a Cynical Age. *Annual Review of Political Science* 21 (1), S. 49–70. <https://doi.org/10.1146/annurev-polisci-050316-092550>.
- **Cohen, Jacob (1988):** Set Correlation and Contingency Tables. *Applied Psychological Measurement* 12 (4), S. 425–434. <https://doi.org/10.1177/014662168801200410>.
- **Crenshaw, Kimberlé (1989):** Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black

- Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. University of Chicago Legal Forum 1989 (1).
- **Crosby, Faye J.; Iyer, Aarti und Sincharoen, Sirinda (2006):** Understanding Affirmative Action. Annual Review of Psychology 57 (1), S. 585–611. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.57.102904.190029>.
 - **Czymara, Christian S. und Mitchell, Jeffrey (2023):** All cops are trusted? How context and time shape immigrants' trust in the police in Europe. Ethnic and Racial Studies 46 (1), S. 72–96. <https://doi.org/10.1080/01419870.2022.2060711>.
 - **Dalton, Russell J.; Scarrow, Susan E. und Cain, Bruce E. (2004):** Advanced Democracies and the New Politics. Journal of Democracy 15 (1), S. 124–138. <https://doi.org/10.1353/jod.2004.0004>.
 - **Degele, Nina (2023):** Naming matters: Black lives matter in Germany. European Journal of Women's Studies 30 (1_suppl), S. 11S–15S. <https://doi.org/10.1177/1350506820978895>.
 - **Delgado, Richard und Stefancic, Jean (2023):** Critical race theory: an introduction. In: Critical America. New York: New York University Press.
 - **Della Porta, Donatella; Lavizzari, Anna; Reiter, Herbert; Sommer, Moritz; Steinhilper, Elias und Ajayi, Folashade (2023):** Patterns of adaptation and recontextualisation: The transnational diffusion of Black Lives Matter to Italy and Germany. European Journal of Cultural and Political Sociology 10 (4), S. 653–677. <https://doi.org/10.1080/23254823.2023.2239324>.
 - **Devine, Daniel (2024):** Does Political Trust Matter? A Meta-analysis on the Consequences of Trust. Political Behavior 46 (4), S. 2241–2262. <https://doi.org/10.1007/s11109-024-09916-y>.
 - **Devine, Daniel und Valgarðsson, Viktor Orri (2023):** Stability and change in political trust: Evidence and implications from six panel studies. European Journal of Political Research 63 (2), S. 478–497. <https://doi.org/10.1111/1475-6765.12606>.
 - **DeZIM (2022):** Rassistische Realitäten: Wie setzt sich Deutschland mit Rassismus auseinander? Auftaktstudie zum Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitor (NaDiRa). Berlin. <https://www.dezim-institut.de/publikationen/rassistische-realitaeten-wie-setzt-sich-deutschland-mit-rassismus-auseinander/>.
 - **DeZIM (2023):** Rassismus und seine Symptome. Bericht des Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitors. Berlin. <https://www.dezim-institut.de/publikationen/rassismus-und-seine-symptome/>.
 - **DeZIM (2025):** Gewohnt ungleich: Rassismus und Wohnverhältnisse. NaDiRa-Monitoringbericht mit Schwerpunkt Wohnen, Berlin. <https://www.dezim-institut.de/publikationen/gewohnt-ungleich-rassismus-und-wohnverhaeltnisse/>.
 - **DiAngelo, Robin (2018):** White Fragility: Why It's So Hard for White People to Talk about Racism. Boston: Beacon Press.
 - **Diaz-Bone, Rainer (2019):** Statistik für Soziologen. In: UTB Basics. München: UVK Verlag.
 - **Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration und Die Beauftragte der Bundesregierung für Antirassismus (Hg.) (2023):** Lagebericht. Rassismus in Deutschland: Ausgangslage, Handlungsfelder, Maßnahmen.

Berlin. Online verfügbar unter: <https://www.integrationsbeauftragte.de/resource/blob/1864320/2157012/77c8d1dddeea760bc13dbd87ee9a415f/lagebericht-rassismus-komplett-data.pdf?download=1>.

- **Dinesen, Peter Thisted und Sønderskov, Kim Mannemar (2021):** Quality of Government and Social Trust. In: The Oxford Handbook of the Quality of Government. Oxford Handbooks. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780198858218.001.0001>.
- **Dippel, Alina S.; Hetzer, Lukas und Burger, Axel M. (2022):** Links oder rechts? Die ideologische Selbstverortung von Wähler:innen und ihre Wahrnehmung von Parteien in Deutschland. Easy Social Sciences 67. <https://doi.org/10.15464/easy.2022.04>.
- **Doerschler, Peter und Irving Jackson, Pamela (2011):** Do Muslims in Germany Really Fail to Integrate? Muslim Integration and Trust in Public Institutions. Journal of International Migration and Integration. <https://doi.org/10.1007/s12134-011-0220-6>.
- **Dovidio, John F.; Hewstone, Miles; Glick, Peter und Esses, Victoria M. (2010):** Prejudice, Stereotyping and Discrimination: Theoretical and Empirical Overview. In: The SAGE Handbook of Prejudice, Stereotyping and Discrimination. London: SAGE Publications Ltd, S. 3–28. <https://doi.org/10.4135/9781446200919.n1>.
- **Du Bois, W. E. B. (2007):** The Philadelphia negro. In: Eaton, Isabel (Hg.): Cosimo classics history. New York, NY: Cosimo.
- **Easton, David (1975):** A Re-Assessment of the Concept of Political Support. British Journal of Political Science 5 (4), S. 435–457.
- **Eggers, Maureen Maisha; Kilomba, Grada; Piesche, Peggy und Arndt, Susan (Hg.) (2020):** Mythen, Masken und Subjekte. Kritische Weißseinsforschung in Deutschland. Münster: Unrast.
- **El-Mafaalani, Aladin; Waleciak, Julian und Weitzel, Gerrit (2023):** Tatsächliche, messbare und subjektiv wahrgenommene Diskriminierung. In: Scherr, Albert; Reinhardt, Anna Cornelia und El-Mafaalani, Aladin (Hg.): Handbuch Diskriminierung. Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 195–213. https://doi.org/10.1007/978-3-658-42800-6_10.
- **Epp, Charles R.; Maynard-Moody, Steven und Haider-Markel, Donald (2014):** Pulled Over. How Police Stops Define Race and Citizenship. The University of Chicago Press.
- **Essed, Philomena (1991):** Understanding everyday racism: an interdisciplinary theory. In: Sage series on race and ethnic relations. Newbury Park (Calif.), London, New Delhi: Sage.
- **Estadieu, Louisa; Klauer, Karl Christoph; Voßkuhle, Andreas und Thomaschke, Roland (2025):** Institutional Trust in Crisis? Conceptual and Methodological Challenges in Measuring Institutional Trust. Sociology Compass 19 (6). <https://doi.org/10.1111/soc4.70073>.
- **European Commission. Statistical Office of the European Union (Eurostat) (2026):** Glossar: Verfügbares Äquivalenzeinkommen. Online verfügbar unter: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Equivalised_disposable_income/de.
- **Evangelist, Michael (2022):** Narrowing Racial Differences in Trust: How Discrimination Shapes Trust in a Racialized Society. Social Problems 69 (4), S. 1109–1136. <https://doi.org/10.1093/socpro/spab011>.
- **Faas, Thorsten und Schmitt-Beck, Rüdiger (2007):** Wahrnehmung und Wirkungen

- politischer Meinungsumfragen. Eine Exploration zur Bundestagswahl 2005. In: Die Bundestagswahl 2005. VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 233–267. https://doi.org/10.1007/978-3-531-90536-5_11.
- **Fischer, Martin S.; Hoßfeld, Uwe; Krause, Johannes und Richter, Stefan (2019):** Jenaer Erklärung – Das Konzept der Rasse ist das Ergebnis von Rassismus und nicht dessen Voraussetzung. *Biologie in unserer Zeit* 49 (6), S. 399–402. <https://doi.org/10.1002/biuz.201970606>.
 - **Foroutan, Naika (2020):** Rassismus in der postmigrantischen Gesellschaft. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, 70 (42–44), S. 12–18. <https://doi.org/10.18452/22456>.
 - **Fretheim, Ingeborg Sofie; Bråten, Ragnhild Haugli; Kjær, Julie Willerslev; Holm, Arne und Henriksen, Guro Landsend (2024):** Does Discrimination in Childhood Reduce Trust and Participation Among Adult Immigrants? *Nordic Journal of Migration Research* 14 (2). <https://doi.org/10.33134/njmr.618>.
 - **Fuchs, Leonie; Gahein-Sama, Massa; Kim, Tae Jun; Mengi, Aylin; Podkowik, Klara; Salikutluk, Zerrin; Thom, Maximilian; Tran, Kien und Zindel, Zaza (2025):** Verborgene Muster, sichtbare Folgen. Rassismus und Diskriminierung in Deutschland. NaDiRa-Monitoringbericht 2025, Berlin: DeZIM. <https://www.dezim-institut.de/publikationen/verborgene-muster-sichtbare-folgen/>.
 - **Fuhse, Jan A. (2004):** Links oder rechts oder ganz woanders? Zur Konstruktion der politischen Landschaft. *Österreichische Zeitschrift für Politikwissenschaft* 33, S. 209–226.
 - **Gäde, Jana C.; Schermelleh-Engel, Karin und Brandt, Holger (2020):** Konfirmatorische Faktorenanalyse (CFA). In: Moosbrugger, Helfried und Kelava, Augustin (Hg.): *Testtheorie und Fragebogenkonstruktion*. Berlin, Heidelberg: Springer, S. 615–659. https://doi.org/10.1007/978-3-662-61532-4_24.
 - **Gahein-Sama, Massa; Podkowik, Klara; Tran, Kien und Salikutluk, Zerrin (2025):** Demokratie unter Druck: Wie sich das Vertrauen in die Politik verändert. *DeZIM Data insights* 17, Berlin: DeZIM. <https://www.dezim-institut.de/publikationen/demokratie-unter-druck/>.
 - **Gomolla, Mechthild (2023):** Direkte und indirekte, institutionelle und strukturelle Diskriminierung. In: Scherr, Albert; Reinhardt, Anna Cornelia und El-Mafaalani, Aladin (Hg.): *Handbuch Diskriminierung*. Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 171–194. https://doi.org/10.1007/978-3-658-42800-6_9.
 - **Gomolla, Mechthild und Radtke, Frank-Olaf (2013):** Institutionelle Diskriminierung: Die Herstellung Ethnischer Differenz in der Schule. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften GmbH.
 - **González Hauck, Sué; Paasch-Colberg, Sünje und Pöggel, Tanita Jill (2024):** Zwischen Anerkennung und Abwehr: (De-)Thematisierungen von Rassismus in Medien, Recht und Beratung. *NaDiRa-Fokusbericht* 2, Berlin: DeZIM. <https://www.dezim-institut.de/publikationen/zwischen-anerkennung-und-abwehr-de-thematisierungen-von-rassismus-in-medien-recht-und-beratung/>.
 - **Ha, Noa K. und Mengi, Aylin (2025):** Stadt und Rassismus. In: Eckardt, Frank (Hg.): *Handbuch Stadtsoziologie*. Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 1–28. https://doi.org/10.1007/978-3-658-42419-0_11-1#DOI.

- **Hall, Stuart (2025):** Ideologie, Kultur, Rassismus: Ausgewählte Schriften 1. Hamburg: Argument Verlag.
- **Hall, Stuart; Mehlem, Ulrich; Bohle, Dorothee; Gutsche, Joachim; Oberg, Matthias; Schrage, Dominik und Hall, Stuart (2021):** Rassismus und kulturelle Identität. In: Ausgewählte Schriften / Stuart Hall. Hamburg: Argument Verlag.
- **Hamidou-Schmidt, Hayfat und Elis, Jonas (2023):** Wie rassistische Einstellungen gemessen werden: Rassismuskonzepte und Messinstrumente in quantitativen Verfahren. In: Nationaler Diskriminierungs- und Rassismusmonitor (Hg.): Rassismusforschung I. Gesellschaft der Unterschiede 73, Bielefeld: transcript, S. 129–168. <https://doi.org/10.14361/9783839461501-005>.
- **Hancock, Ange-Marie (2007):** Intersectionality as a Normative and Empirical Paradigm. Politics & Gender 3 (2), S. 248–254. <https://doi.org/10.1017/S1743923X07000062>.
- **Heard-Garris, N.J.; Cale, M.; Camaj, L.; Hamati, M.C. und Dominguez, T.P. (2018):** Transmitting Trauma: A systematic review of vicarious racism and child health. Social Science & Medicine 199, S. 230–240. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2017.04.018>.
- **Hill Collins, Patricia und Bilge, Sirma (2020):** Intersectionality. In: Key Concepts. Cambridge Medford, Mass: Polity press.
- **Hutter, Swen und Kriesi, Hanspeter (2019):** Politicizing Europe in times of crisis. Journal of European Public Policy 26 (7). <https://doi.org/10.1080/13501763.2019.1619801>.
- **Ibrahim, Aida; Karakayali, Serhat; Karakayali, Juliane und Tsianos, Vassilis S. (2013):** Decolorise it! In: Critical Whiteness. Sonderbeilage analyse & kritik. Hamburg: Verein für politische Bildung, S. 5–8.
- **Jacobsen, Jannes; Lam, Mary; Dollmann, Jörg; Zey, Elli und Veit, Susanne (eingereicht):** From Racism to Racisms: Psychometric Validation of an Anti-Arab Modern Racism Scale in Germany.
- **Karakayali, Juliane (2022):** Kritische Rassismusforschung: Theorien, Konzepte, zentrale Befunde. In: Hunold, Daniela und Singelstein, Tobias (Hg.): Rassismus in der Polizei. Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 15–32. https://doi.org/10.1007/978-3-658-37133-3_2.
- **Kerr, Nicholas; King, Bridgett A. und Wahman, Michael (2024):** The Global Crisis of Trust in Elections. Public Opinion Quarterly 88 (SI), S. 451–471. <https://doi.org/10.1093/poq/nfae016>.
- **Kim, Tae Jun (2025):** Racial re-inscriptions? Examining the potentials and limitations of self-identification variables in German survey research. Frontiers in Sociology 10, S. 1562478. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2025.1562478>.
- **Kim, Tae Jun und Steinhilper, Elias (2024):** Wer setzt sich in Deutschland gegen Rassismus ein? Antirassistischer Protest im Spiegel repräsentativer Daten. Forschungsjournal Soziale Bewegungen 37 (1), S. 57–71. <https://doi.org/10.1515/fjsb-2024-0005>.
- **Klose, Alexander und Liebscher, Doris (2015):** Antidiskriminierungspolitik in der deutschen Einwanderungsgesellschaft: Stand, Defizite, Empfehlungen. Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung.
- **Kriesi, Hanspeter (2020):** Is There a Crisis of Democracy in Europe? Politische Vierteljahresschrift 61, S. 237–260. <https://doi.org/10.1007/s11615-020-00231-9>.

- **Kronenbitter, Lara; Aalders, Sophia; Meksem, Miriam Zineb; Schleifer, Janne; Beigang, Steffen (2023):** Diskriminierung erlebt?! Diskriminierungserfahrungen in Sachsen. Hrsg. v. Sächsischen Staatsministerium der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung. Baden-Baden: Nomos Verlag. <https://publikationen.sachsen.de/bdb/artikel/42235>.
- **Kulesza, Katharina und Stanisavljević, Marija (2021):** Migrant*innen in der Mitte der Gesellschaft – Eine Untersuchung des Vertrauens in politische Institutionen. In: Verwiebe, Roland und Wiesböck, Laura (Hg.): Mittelschicht unter Druck. Dynamiken in der österreichischen Mitte. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- **Kulin, Joakim und Johansson Sevä, Ingemar (2020):** Who do you trust? How trust in partial and impartial government institutions influences climate policy attitudes. *Climate Policy* 21 (1), S. 33–46. <https://doi.org/10.1080/14693062.2020.1792822>.
- **Kupper, Julia; Cotti, Patricia und Meloy, J. Reid (2023):** The Hanau terror attack: Unraveling the dynamics of mental disorder and extremist beliefs. *Journal of Threat Assessment and Management* 11 (3). <https://doi.org/10.1037/tam0000201>.
- **Lahusen, Christian (2024):** Trust and Distrust in Political Institutions: Conceptual and theoretical reassessments. *Journal of Political Sociology* 2 (1), S. 80–109. <https://doi.org/10.54195/jps.19659>.
- **Lam, Mary; Tran, Kien und Zick, Andreas (2026):** Unmasking Modern Racism in Germany: The Psychometrics Behind the German Modern Racism Scale. https://doi.org/10.31234/osf.io/9keb6_v1.
- **Leitgöb-Guzy, Nathalie (2021):** Vertrauen in und Erfahrungen mit Polizei und Justiz unter Personen mit Migrationshintergrund. Wiesbaden: Bundeskriminalamt (BKA).
- **Lenard, Patti Tamara (2008):** Trust Your Compatriots, but Count Your Change: The Roles of Trust, Mistrust and Distrust in Democracy. *Political Studies* 56 (2), S. 312–332. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9248.2007.00693.x>.
- **Lenard, Patti Tamara (2015):** Trust, Democracy, and Multicultural Challenges. Penn State University Press. <https://doi.org/10.5325/j.ctt7v33d>.
- **Levi, Margaret und Stoker, Laura (2000):** Political Trust and Trustworthiness. *Annual Review of Political Science* 3, S. 475–507. <https://doi.org/10.1146/annurev.polisci.3.1.475>.
- **Levis, Alessio und Smith, E. Keith (2024):** Trust in Implementing Institutions, Ecological Behavior and Decentralized Environmental Governance: The Case of Switzerland. *Swiss Political Science Review* 30 (4), S. 357–384. <https://doi.org/10.1111/spsr.12625>.
- **Lewontin, Richard C. (1972):** The Apportionment of Human Diversity. In: Dobzhansky, Theodosius; Hecht, Max K. und Steere, William C. (Hg.): *Evolutionary Biology*. New York: Springer US, S. 381–398. https://doi.org/10.1007/978-1-4684-9063-3_14.
- **Li Verdugo, Juliann; Kong, Zifang; Sembukutti Liyanage, Duleepa S.; Keum, Brian TaeHyuk; Moody, Myles D. und Oh, Hans Y. (2024):** Associations between vicarious discrimination and mental health among young adult college students: Findings from the 2020–2021 Healthy Minds Study. *Journal of Affective Disorders* 361, S. 760–767. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2024.06.082>.
- **Lipps, Jana und Schraff, Dominik (2021):** Regional inequality and institutional trust in Europe. *European Journal of Political Research* 60 (4), S. 892–913. <https://doi.org/10.1016/j.ejore.2021.06.001>.

[org/10.1111/1475-6765.12430](https://doi.org/10.1111/1475-6765.12430).

- **Marien, Sofie (2017):** The measurement equivalence of political trust. In: Handbook on Political Trust, S. 89–103. <https://doi.org/10.4337/9781782545118>.
- **Marien, Sofie und Hooghe, Marc (2011):** Does political trust matter? An empirical investigation into the relation between political trust and support for law compliance. European Journal of Political Research 50 (2), S. 267–291. <https://doi.org/10.1111/j.1475-6765.2010.01930.x>.
- **Marten, Eike und Walgenbach, Katharina (2023):** Intersektionale Diskriminierung. In: Scherr, Albert; Reinhardt, Anna Cornelia und El-Mafaalani, Aladin (Hg.): Handbuch Diskriminierung. Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 131–145. https://doi.org/10.1007/978-3-658-42800-6_11.
- **McConahay, John B. (1986):** Modern racism, ambivalence, and the modern racism scale. In: Dovidio, John F. und Gaertner, Samuel L. (Hg.): Prejudice, discrimination, and racism. London: Academic Press, S. 91–125.
- **Mecheril, Paul und Melter, Claus (2009):** Rassismustheorie und -forschung in Deutschland. Kontur eines wissenschaftlichen Feldes. In: Mecheril, Paul und Melter, Claus (Hg.): Rassismuskritik. Band 1: Rassismustheorie und -forschung. Politik und Bildung. Schwalbach/Ts.: Wochenschau Verlag, S. 13–22.
- **Mediendienst Integration (2026):** Ist die AfD rechtsextrem? Online verfügbar unter: <https://mediendienst-integration.de/extremismus/rechtsextremismus/ist-die-afd-rechtsextrem/>.
- **Meißner, Thomas (2021):** Rassismus in klinischer Forschung. In: DNP – Der Neurologe & Psychiater 22 (3), S. 8–11. <https://doi.org/10.1007/s15202-021-4671-0>.
- **Mijs, Jonathan J.B. und Savage, Mike (2020):** Meritocracy, Elitism and Inequality. In: The Political Quarterly 91 (2), S. 397–404. <https://doi.org/10.1111/1467-923X.12828>.
- **Miles, Robert (1993):** Racism after „race relations“. London New York: Routledge.
- **Mills, Charles W. (1999):** The racial contract. Ithaca, NY: Cornell Univ. Press.
- **Morrison, Todd G. und Kiss, Mark (2017):** Modern Racism Scale. In: Zeigler-Hill, Virgil und Shackelford, Todd K. (Hg.): Encyclopedia of Personality and Individual Differences. Cham: Springer International Publishing, S. 1–3. https://doi.org/10.1007/978-3-319-28099-8_1251-1.
- **Mudde, Cas und Rovira Kaltwasser, Cristóbal (2018):** Studying Populism in Comparative Perspective: Reflections on the Contemporary and Future Research Agenda. In: Comparative Political Studies 51 (13), S. 1667–1693. <https://doi.org/10.1177/0010414018789490>.
- **Müssig, Stephanie und Worbs, Susanne (2012):** Politische Einstellungen und politische Partizipation von Migranten in Deutschland. Nürnberg: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. Online verfügbar unter: https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Forschung/WorkingPapers/wp46-politische-einstellungen-und-partizipation-migranten.pdf?__blob=publicationFile&v=11.
- **Nam, H. Hannah und Sawyer, Katherine (2024):** Scientific supremacy: How do genetic narratives relate to racism? In: Politics and the Life Sciences 43 (1), S. 99–131. <https://doi.org/10.1017/pls.2023.15>.
- **Neville, Helen A.; Awad, Germine H.; Brooks, James E.; Flores, Michelle P. und**

- Bluemel, Jamie (2013):** Color-blind racial ideology: Theory, training, and measurement implications in psychology. In: *American Psychologist* 68 (6), S. 455–466. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0033282>.
- **Neville, Helen A.; Lilly, Roderick L.; Duran, Georgia; Lee, Richard M. und Browne, LaVonne (2000):** Construction and initial validation of the Color-Blind Racial Attitudes Scale (CoBRAS). In: *Journal of Counseling Psychology* 47 (1), S. 59–70. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-0167.47.1.59>.
 - **Newton, Kenneth und Norris, Pippa (2000):** Confidence in Public Institutions: Faith, Culture, or Performance? In: *Disaffected Democracies: What's Troubling the Trilateral Democracies?* Princeton: Princeton University Press, S. 52–73.
 - **Norris, Pippa (2017):** Is Western Democracy Backsliding? Diagnosing the Risks. HKS Working Paper No. RWP17-012, Cambridge: Harvard Kennedy School.
 - **Norris, Pippa (2022):** In Praise of Skepticism: Trust but Verify. New York: Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oso/9780197530108.001.0001>.
 - **Novembre, John (2022):** The background and legacy of Lewontin's apportionment of human genetic diversity. In: *Philosophical Transactions of the Royal Society B* 377 (1852), S. 20200406. <https://doi.org/10.1098/rstb.2020.0406>.
 - **Palmisano, Flaviana und Sacchi, Agnese (2024):** Trust in public institutions, inequality, and digital interaction: Empirical evidence from European Union countries. In: *Journal of Macroeconomics* 79, S. 103582. <https://doi.org/10.1016/j.jmacro.2023.103582>.
 - **Park, Lynne Soon-Chean; Jaung, Rebekah und Park, Joohyun Justine (2024):** Casting a long shadow: Examining the relationships between vicarious and direct racism and generalized trust among Asian communities in New Zealand during COVID-19. In: *International Journal of Intercultural Relations* 103, S. 102072. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2024.102072>.
 - **Pharr, Susan; Putnam, Robert und Dalton, Russell J. (2000):** Trouble in the Advanced Democracies? A Quarter Century of Declining Confidence. In: *Journal of Democracy* 11 (2), S. 5–25.
 - **Putnam, Robert D. (2000):** Bowling alone: the collapse and revival of American community. In: A Touchstone book. London: Simon & Schuster [u.a.].
 - **Putnick, Diane L. und Bornstein, Marc H. (2016):** Measurement invariance conventions and reporting: The state of the art and future directions for psychological research. In: *Developmental Review* 41, S. 71–90. <https://doi.org/10.1016/j.dr.2016.06.004>.
 - **RomnoKher (2021):** RomnoKher-Studie 2021: Ungleiche Teilhabe. Zur Lage der Sinti und Roma in Deutschland. Mannheim. https://mediendienst-integration.de/fileadmin/Dateien/2021_RomnoKher_Ungleiche_Teilhabe.pdf.
 - **Rothstein, Bo und Stolle, Dietlind (2008):** The State and Social Capital: An Institutional Theory of Generalized Trust. In: *Comparative Politics* 40 (4), S. 441–459. <https://doi.org/10.5129/001041508X12911362383354>.
 - **Ruland, Michael; Link, Sebastian; Malina, Aneta und Fahrenholz, Moritz (2023):** Methodenbericht: Aufbau eines Online-Access-Panels und Erstbefragung im Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitor (NaDiRa). Bonn: infas – Institut für angewandte Sozialwissenschaft GmbH.
 - **Said, Edward W. (2019):** Orientalismus. Frankfurt am Main: S. Fischer.

- **Salikutluk, Zerrin (2025):** Intersectionality as a Guiding Framework for Theoretical and Methodological Approaches in Quantitative Research. In: Yurdakul, Gökce; Beaman, Jean; Mügge, Liza M.; Scuzzarello, Sarah und Sunanta, Sirijit (Hg.): The Oxford Handbook of Intersectional Approaches to Migration, Gender, and Sexuality. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780197775417.013.0040>.
- **Satherley, Nicole und Sibley, Chris G. (2018):** The modern racism toward Māori scale. In: New Zealand Journal of Psychology 47 (2), S. 4–13.
- **Scharathow, Wiebke; Melter, Claus; Leiprecht, Rudolf und Mecheril, Paul (2009):** Rassismuskritik. In: Rassismuskritik. Band 1: Rassismustheorie und -forschung. Politik und Bildung. Schwalbach/Ts.: Wochenschau Verlag, S. 10–12.
- **Scherr, Albert (2016):** Diskriminierung: Wie Unterschiede und Benachteiligungen gesellschaftlich hergestellt werden. In: essentials. Wiesbaden: Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-10067-4>.
- **Scherr, Albert; Reinhardt, Anna C. und El-Mafaalani, Aladin (Hg.) (2023):** Handbuch Diskriminierung. Wiesbaden: Springer VS.
- **Shooman, Yasemin (2014):** Weil ihre Kultur so ist: Narrative des antimuslimischen Rassismus. In: Kultur und soziale Praxis. Bielefeld: transcript.
- **Smith, Jason W. und Mayo, Ann (2024):** Structural racism: A concept analysis. In: Nursing Outlook 72 (6), S. 102295. <https://doi.org/10.1016/j.outlook.2024.102295>.
- **Soss, Joe und Weaver, Vesla (2017):** Police Are Our Government: Politics, Political Science, and the Policing of Race–Class Subjugated Communities. In: Annual Reviews 20, S. 565–591.
- **Spielhaus, Riem (2011):** Wer ist hier Muslim? die Entwicklung eines islamischen Bewusstseins in Deutschland zwischen Selbstidentifikation und Fremdzuschreibung. In: Muslimische Welten. Würzburg: Ergon Verl.
- **Spruyt, Bram; Keppens, Gil und Van Droogenbroeck, Filip (2016):** Who Supports Populism and What Attracts People to It? In: Political Research Quarterly 69 (2), S. 335–346. <https://doi.org/10.1177/1065912916639138>.
- **Steinhilper, Elias; Hechler, Stefanie und Kim, Tae Jun (2025):** Antiracist protest in Germany: (mediated) racism experiences and emotions as drivers of mobilization. In: Ethnic and Racial Studies 48 (16), S. 3179–3199. <https://doi.org/10.1080/01419870.2024.2383717>.
- **Stichs, Anja und Pfündel, Katrin (2023):** Diskriminierungserfahrungen von Menschen aus muslimisch geprägten Herkunftsländern. Wahrnehmungen in Bezug auf Alltagssituationen, die Benotung in der Schule, die Arbeits- und die Wohnungssuche (Forschungsbericht 48). Nürnberg: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. <https://doi.org/10.48570/BAMF.FZ.FB.48.D.2023.MLD2020.DISKRIMINIERUNG.1.0>.
- **Stolle, Dietlind (2002):** Trusting strangers – the concept of generalized trust in perspective. In: Österreichische Zeitschrift für Politikwissenschaft 31 (4), S. 397–412.
- **Suda, Kimiko und Köhler, Jonas (2024):** Antiasiatischer Rassismus in Zeiten der Pandemie: Hintergründe, Kontexte und empirische Ergebnisse; NaDiRa-Fokusbericht 2024, Berlin: Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM).
- **Sunshine, Jason und Tyler, Tom R. (2003):** The Role of Procedural Justice and Legitimacy in Shaping Public Support for Policing. In: Law & Society Review 37 (3), S.

- 513–547. <https://doi.org/10.1111/1540-5893.3703002>.
- **Supik, Linda (2016):** Statistik und Diskriminierung. In: Scherr, Albert; El-Mafaalani, Aladin und Gökçen Yüksel, Emine (Hg.): Handbuch Diskriminierung. Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 1–17. https://doi.org/10.1007/978-3-658-11119-9_46-1.
 - **Svolik, Milan W. (2019):** Polarization versus Democracy. In: Journal of Democracy 30 (3), S. 20–32.
 - **Terkessidis, Mark (2003):** Wir selbst sind die Anderen. In: Butterwegge, Christoph und Hentges, Gudrun (Hg.): Zuwanderung im Zeichen der Globalisierung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 231–252. https://doi.org/10.1007/978-3-322-97601-7_13.
 - **Terkessidis, Mark (2015):** Die Banalität des Rassismus: Migranten zweiter Generation entwickeln eine neue Perspektive. Reihe Kultur und soziale Praxis, Bielefeld: transcript.
 - **Tyler, Tom R. (2005):** Policing in Black and White: Ethnic Group Differences in Trust and Confidence in the Police. In: Police Quarterly 8 (3), S. 322–342. <https://doi.org/10.1177/1098611104271105>.
 - **Tyler, Tom R. und Jackson, Jonathan (2014):** Popular legitimacy and the exercise of legal authority: Motivating compliance, cooperation, and engagement. In: Psychology, Public Policy, and Law 20 (1), S. 78–95. <https://doi.org/10.1037/a0034514>.
 - **Tyrberg, Maria (2024):** The impact of discrimination and support on immigrant trust and belonging. In: European Political Science Review 16 (1). <https://doi.org/10.1017/S1755773923000139>.
 - **Valgarðsson, Viktor; Jennings, Will; Stoker, Gerry; Bunting, Hannah; Devine, Daniel; McKay, Lawrence und Klassen, Andrew (2025):** A Crisis of Political Trust? Global Trends in Institutional Trust from 1958 to 2019. In: British Journal of Political Science 55, S. e15. <https://doi.org/10.1017/S0007123424000498>.
 - **van Alebeek, Carmen; van der Meer, Tom und Hakhverdian, Armen (2026):** Stable or variable distrust? Disentangling the relationship between political trust and electoral behavior. In: European Political Science Review 18 (1), S. 87–103. <https://doi.org/10.1017/S1755773925100210>.
 - **Van Craen, Maarten (2013):** Explaining Majority and Minority Trust in the Police. In: Justice Quarterly 30 (6), S. 1042–1067. <https://doi.org/10.1080/07418825.2011.649295>.
 - **Van De Schoot, Rens; Schmidt, Peter; De Beuckelaer, Alain; Lek, Kimberley und Zondervan-Zwijnenburg, Marielle (2015):** Editorial: Measurement Invariance. In: Frontiers in Psychology 6. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.01064>.
 - **Vandenberg, Robert J. und Lance, Charles E. (2000):** A Review and Synthesis of the Measurement Invariance Literature: Suggestions, Practices, and Recommendations for Organizational Research. In: Organizational Research Methods 3 (1), S. 4–70. <https://doi.org/10.1177/109442810031002>.
 - **Warren, Patricia Y. (2011):** Perceptions of Police Disrespect During Vehicle Stops: A Race-Based Analysis. In: Crime & Delinquency 57 (3), S. 356–376. <https://doi.org/10.1177/0011128708316177>.
 - **Weitzer, Ronald und Tuch, Steven A. (2005):** Racially Biased Policing: Determinants of Citizen Perceptions. In: Social Forces 83 (3), S. 1009–1030. <https://doi.org/10.1353/sof.2005.0050>.

- **Williams, David R.; Yu, Yan; Jackson, James S. und Anderson, Norman B. (1997):** Racial Differences in Physical and Mental Health: Socio-economic Status, Stress and Discrimination. In: *Journal of Health Psychology* 2 (3), S. 335–351. <https://doi.org/10.1177/135910539700200305>.
- **Williams, Melissa J. und Eberhardt, Jennifer L. (2008):** Biological conceptions of race and the motivation to cross racial boundaries. In: *Journal of Personality and Social Psychology* 94 (6), S. 1033–1047. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-3514.94.6.1033>.
- **Wu, Cary; Wilkes, Rima und Wilson, David C. (2022):** Race & Political Trust: Justice as a Unifying Influence on Political Trust. In: *Daedalus* 151 (4), S. 177–199. https://doi.org/10.1162/daed_a_01950.
- **Zahariadis, Nikolaos; Petridou, Evangelia; Exadaktylos, Theofanis und Sparf, Jörgen (2021):** Policy styles and political trust in Europe’s national responses to the COVID-19 crisis. In: *Policy Studies* 44 (1), S. 46–67. <https://doi.org/10.1080/01442872.2021.2019211>.
- **Zajak, Sabrina; Steinhilper, Elias und Sommer, Moritz (2023):** Agenda setting and selective resonance – Black Lives Matter and media debates on racism in Germany. In: *European Journal of Cultural and Political Sociology* 10 (4), S. 552–576. <https://doi.org/10.1080/23254823.2023.2176335>.
- **Zick, Andreas (2017):** Das Vorurteil über Muslime. In: Antes, Peter und Ceylan, Rauf (Hg.): *Muslime in Deutschland*. Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 39–57. https://doi.org/10.1007/978-3-658-15115-7_3.
- **Zick, Andreas; Küpper, Beate; Mokros, Nico; Eden, Marco und Schröter, Franziska (Hg.) (2025):** Die angespannte Mitte: rechtsextreme und demokratiegefährdende Einstellungen in Deutschland 2024/25. Bonn: Dietz.
- **Zmerli, Sonja (2024):** Political Trust. In: *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research*. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-031-17299-1_2202.

IMPRESSUM

Herausgeber



Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung DeZIM e. V.

Mauerstraße 76

10117 Berlin



+49 (0)30 2007 54 130



presse@dezim-institut.de



www.dezim-institut.de

Autor*innen

Leonie Fuchs, Massa Gahein-Sama, Tae Jun Kim, Mary Lam, Aylin Mengi, Klara Podkowik, Dr. Kien Tran, Dr. Zaza Zindel

Wissenschaftliche Projektleitung

Tae Jun Kim, Dr. Cihan Sinanoğlu

Redaktion

Maren Seidler, Eleni Pavlidou

Lektorat

Mandy Ganske-Zapf, Tamina Kutscher, Jondis Schwartzkopff, Claudia Martínez Gimeno

Grafiken

Leonie Fuchs, Klara Podkowik

Gestaltung und Satz

TAU GmbH

Druck

Kern GmbH

ISBN

978-3-911716-32-1

Zitiervorschlag

Fuchs, Leonie; Gahein-Sama, Massa; Kim, Tae Jun; Lam, Mary; Mengi, Aylin; Podkowik, Klara; Tran, Kien und Zindel, Zaza (2026): Verfestigte Abwertungen, fragiles Vertrauen. Rassismus und Diskriminierung in Deutschland. NaDiRa-Monitoringbericht 2026, Berlin: Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM).

© Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung DeZIM e. V., 2026. Alle Rechte vorbehalten.

Diese Publikation erscheint unter der Creative-Commons-Lizenz Attribution 4.0 International (CC BY 4.0). Der vollständige Lizenztext ist unter <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/> einsehbar. Die Publikation ist dauerhaft über die Website des DeZIM-Instituts unter www.dezim-institut.de/publikationen/ sowie im Social Science Open Access Repository (SSOAR) unter www.ssoar.info/ssoar/ abrufbar.

NaDiRa-Monitoringberichte geben die Auffassung der Autor*innen wieder. Die Veröffentlichung stellt keine Meinungsäußerung des BMBFSFJ oder des BAFzA dar. Für inhaltliche Aussagen tragen Herausgeber sowie die Autor*innen dieser Veröffentlichung die Verantwortung.

Gefördert vom

im Rahmen des Bundesprogramms



Bundesministerium
für Bildung, Familie, Senioren,
Frauen und Jugend

Demokratie **leben!**

Der Nationale Diskriminierungs- und Rassismusmonitor (NaDiRa) erfasst systematisch Diskriminierung und Rassismus in Deutschland. Ziel ist es, Ursachen, Ausmaß und Folgen empirisch zu untersuchen und evidenzbasierte Handlungsempfehlungen zu erarbeiten. Der langfristig angelegte Monitor macht Entwicklungen über die Zeit sichtbar. Mit einem begleitenden zivilgesellschaftlichen Prozess werden insbesondere von Rassismus betroffene Communitys eingebunden. Der Deutsche Bundestag beauftragte das DeZIM im Juli 2020 mit dem Aufbau des Monitors.

Der NaDiRa unterstützt die Erfüllung internationaler Verpflichtungen zur Datenerhebung und -analyse im Bereich rassistischer Diskriminierung, etwa gegenüber der European Commission against Racism and Intolerance (ECRI) und der International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination (ICERD).

Gefördert wird das Projekt vom Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMBFSFJ) im Rahmen des Bundesprogramms „Demokratie leben!“.

Das Deutsche Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) forscht zu Integration und Migration, zu Konsens und Konflikten, zu gesellschaftlicher Teilhabe und zu Rassismus. Es besteht aus dem DeZIM-Institut und der DeZIM-Forschungsgemeinschaft. Das DeZIM-Institut hat seinen Sitz in Berlin-Mitte. In der DeZIM-Forschungsgemeinschaft verbindet sich das DeZIM-Institut mit sieben anderen Einrichtungen, die in Deutschland zu Migration und Integration forschen. Das DeZIM wird durch das Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMBFSFJ) gefördert.
