

NaDiRa-Monitoringbericht | 2025

# Verborgene Muster, sichtbare Folgen

---

Rassismus und Diskriminierung  
in Deutschland

Berlin, 20.03.2025



Nationaler Diskriminierungs- und Rassismusmonitor  
Leonie Fuchs, Massa Gahein-Sama, Tae Jun Kim, Aylin Mengi, Klara  
Podkowik, Zerrin Salikutluk, Maximilian Thom, Kien Tran, Zaza Zindel

Herausgegeben vom



NaDiRa-Monitoringbericht | 2025

# Verborgene Muster, sichtbare Folgen

---

Rassismus und Diskriminierung  
in Deutschland

Berlin, 20.03.2025

Nationaler Diskriminierungs- und Rassismusmonitor

Leonie Fuchs, Massa Gahein-Sama, Tae Jun Kim, Aylin Mengi, Klara Podkowik,  
Zerrin Salikutluk, Maximilian Thom, Kien Tran, Zaza Zindel



# INHALTSVERZEICHNIS

<b>NADIRA-MONITORING – EIN JÄHRLICHER BERICHT</b>	<b>04</b>
Zusammenfassung	06
Abstract	07
Zentrale Ergebnisse	08
Einleitung	12
Datengrundlage	14
<b>1. Einstellungen im Wandel – moderne Ausdrucksformen von Rassismus</b>	<b>16</b>
<b>2. Eine alltägliche Erfahrung – Diskriminierung und ihre rassistischen Konnotationen</b>	<b>24</b>
2.1 Nicht immer offensichtlich: Formen der Diskriminierung	24
2.2 Kein Zufallsprinzip: Merkmale für Diskriminierung	28
2.3 Diskriminierungskontexte: Räume der Ungleichheit	30
<b>3. Psychische Belastung – mehr als ein individuelles Problem</b>	<b>32</b>
3.1 Diskriminierung als gesundheitliches Risiko	34
<b>4. Vertrauen als soziale Ressource</b>	<b>38</b>
4.1 Generalisiertes Vertrauen in Krisenzeiten	38
4.2 Institutionenvertrauen im Wandel	41
<b>Fazit: Rassistische Einstellungen, Diskriminierungserfahrungen und die Folgen für gesellschaftliche Teilhabe</b>	<b>47</b>
<b>Handlungsempfehlungen</b>	<b>49</b>
<b>Literaturverzeichnis</b>	<b>53</b>

# NADIRA-MONITORING – EIN JÄHRLICHER BERICHT

---

Diskriminierung und Rassismus sind keine Randerscheinungen – sie durchziehen gesellschaftliche Strukturen und prägen individuelle Lebensrealitäten. Die Auswirkungen von Diskriminierung und Rassismus sind in alltäglichen Erfahrungen ebenso spürbar wie in politischen und sozialen Entwicklungen.

Der vorliegende Monitoringbericht stützt sich auf die repräsentativen Daten des NaDiRa.panels. Neben Erfahrungen und Einstellungen erfasst er zentrale Indikatoren gesellschaftlicher Dynamiken für eine umfassende Perspektive, darunter allgemeines und institutionelles Vertrauen wie auch mentale Gesundheit. Der Monitoringbericht 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.

### ➔ Was ist der Nationale Diskriminierungs- und Rassismusmonitor?

Der Nationale Diskriminierungs- und Rassismusmonitor (NaDiRa) 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 Berichte ein:

1. Der jährlich erscheinende Monitoringbericht analysiert rassistische Einstellungen, Diskriminierungserfahrungen und deren Auswirkungen.
2. Der thematische Schwerpunktbericht, der alle zwei Jahre erscheint, untersucht die Auswirkungen von Rassismus auf die Teilhabe in zentralen gesellschaftlichen Bereichen wie Gesundheit, Wohnen, Arbeit und Bildung (zuletzt: „Rassismus und seine Symptome“ im Jahr 2023).

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

## Zusammenfassung

---

Der Monitoringbericht 2025 des NaDiRa zeigt, dass rassistische Einstellungen nach wie vor in der deutschen Gesellschaft verbreitet sind. Diese Entwicklungen verlaufen nicht im luftleeren Raum: Politische Krisen, wirtschaftliche Unsicherheiten und gesellschaftliche Polarisierung schaffen ein Klima, in dem rassistische Narrative verstärkt Anschluss finden. Zudem verdeutlichen die Ergebnisse, dass Diskriminierungserfahrungen für viele Menschen zum Alltag gehören – und mit schlechterer mentaler Gesundheit und einem geringeren Vertrauen in Gesellschaft und Institutionen in Zusammenhang stehen. Rassismus zeigt sich also nicht nur als individuelles Vorurteil, sondern auch als strukturelles Problem, das den gesellschaftlichen Zusammenhalt gefährdet und die Teilhabe bestimmter Gruppen systematisch einschränkt.

**Schlagwörter:** *Soziale Ungleichheit, rassistische Einstellungen, moderner Rassismus, Alltagsrassismus, Diskriminierungserfahrungen, strukturelle Diskriminierung, mentale Gesundheit, Vertrauen in Institutionen, politisches Vertrauen, Intersektionalität, Längsschnittdaten*



# Abstract

---

The NaDiRa Monitoring Report 2025 shows that racist attitudes are still widespread in German society. These developments do not occur in a vacuum: political crises, economic uncertainties and social polarization create a climate in which racist narratives increasingly gain traction. The results also show that experiences of discrimination are a part of everyday life for many people. These experiences are associated with poorer mental health and less trust in society and institutions. Racism manifests itself not only as an individual prejudice, but also as a structural problem that jeopardizes social cohesion and systematically restricts the participation of certain groups.

**Keywords:** *social inequality, racist attitudes, modern racism, everyday racism, experiences of discrimination, structural discrimination, mental health, trust in institutions, political trust, intersectionality, longitudinal data*

## Zentrale Ergebnisse

1. Rassistische Einstellungen sind in Deutschland weit verbreitet. Jede fünfte (22 %) Person stimmt der Aussage zu, dass ethnische und religiöse Minderheiten in Deutschland in den letzten Jahren wirtschaftlich mehr profitiert haben, als ihnen zusteht. 23 % sind wiederum der Meinung, dass diese Gruppen zu viele Forderungen nach Gleichberechtigung stellen. Diese Befunde unterstreichen, dass rassistische Einstellungen über den beobachteten Zeitraum (2022-2024) fortbestehen und gesellschaftlich anschlussfähig bleiben.
2. Diskriminierung ist für rassistisch markierte Menschen eine alltägliche Erfahrung. Unter rassistisch markierten Personen gibt mehr als jede zweite Person an (54 %), dass sie mindestens einmal im Monat Diskriminierung erfahren hat - bei nicht rassistisch markierten Menschen liegt der entsprechende Anteil bei 32 %. Insbesondere

muslimische (61 %) und Schwarze Frauen (63 %) sowie Schwarze Männer (62 %) erleben verstärkt subtile Formen der Diskriminierung. Im Vergleich dazu berichten nicht rassistisch markierte Frauen (36 %) und Männer (26 %) deutlich seltener von solchen Erfahrungen. Hautfarbe ist der zentrale Diskriminierungsgrund für Schwarze (bis zu 84 %) und asiatische Menschen (bis zu 52 %), während muslimische Personen Religion (bis zu 51 %) als Hauptfaktor nennen. Zudem berichten bis zu 55 % der asiatischen und muslimischen Befragten, aufgrund der Wahrnehmung als „nicht deutsch“ diskriminiert zu werden. Diese Umstände verdeutlichen, dass Diskriminierungserfahrungen nicht zufällig, sondern anhand rassistischer Zuschreibungen erfolgen.

3. Diskriminierung tritt in nahezu allen gesellschaftlichen Bereichen auf. Rassistisch markierte Menschen erleben Diskriminierung in der Öffentlichkeit, in Ämtern und Behörden, in der Freizeit wie auch bei Polizei und Justiz. Der öffentliche Raum wird dabei am häufigsten als ein Ort von Ungleichbehandlung benannt: 42 % der Schwarzen Männer und 38 % der muslimischen Frauen berichten von regelmäßigen negativen Erfahrungen. Auch in der Freizeit - etwa in Restaurants, Geschäften oder bei Veranstaltungen

- erleben rassistisch markierte Gruppen überdurchschnittlich häufig Ausgrenzung. Besonders betroffen sind Schwarze Menschen (Männer 36 %, Frauen 30 %) sowie muslimische (24 %) und asiatische Personen (23 %). Diskriminierung in Ämtern und Behörden erleben insbesondere muslimische (37 %) und Schwarze Frauen (29 %) häufig. Auch Diskriminierung durch die Polizei ist ein zentrales Problem: 19 % der muslimischen und 18 % der Schwarzen Männer berichten von negativen Erfahrungen.

4. Diskriminierung geht mit einem erhöhten Risiko psychischer Belastung einher. Personen, die mehrmals im Monat Diskriminierung erfahren, weisen signifikant höhere Werte für depressive Symptome und Angststörungen auf als Personen ohne solche Erlebnisse. Besonders betroffen sind muslimische und asiatische Menschen: Jede dritte Person derjenigen, die häufig Diskriminierung erleben, berichtet von moderaten oder schwerwiegenden Symptomen - im Vergleich zu rund 10 % unter denjenigen, die keine Diskriminierung erleben.

5. Das Vertrauen in staatliche Institutionen sinkt, besonders bei Betroffenen von Diskriminierung. Das Vertrauen in die Bundesregierung ist seit 2022 um bis zu 20 Prozentpunkte gesunken, insbesondere unter muslimischen und asiatischen Menschen. Auch das Vertrauen in Polizei und Justiz nimmt ab, besonders bei Personen mit Diskriminierungserfahrungen. So vertrauen der Polizei 87 % der muslimischen Personen, die keine Diskriminierung durch sie erfahren haben. Jedoch sinkt der Wert auf 19 %, sobald man die Gruppe der muslimischen Frauen und Männer betrachtet, die häufig diskriminiert wurden. Besonders drastisch zeigt sich der Zusammenhang zwischen Diskriminierung und Vertrauensverlust in die Polizei bei asiatischen Menschen: Während 86 % ohne Diskriminierungserfahrungen der Polizei vertrauen, sinkt dieser Wert bei asiatischen Menschen mit häufiger Diskriminierung auf nur 4 %.

## Einleitung

Der Monitoringbericht des NaDiRa liefert empirische Erkenntnisse über das Ausmaß und die Komplexität von Rassismus in der deutschen Gesellschaft. Er geht von der Annahme aus, dass Rassismus tief verankert ist und sowohl gesellschaftliche Strukturen als auch institutionelle Routinen prägt. Da sich Rassismus stetig wandelt und seine Ausdrucksformen verändert, werden die Methoden der Ausgrenzung und Gewalt subtiler und schwerer nachvollziehbar. Die Auswirkungen bleiben jedoch unverändert: Rassistisch markierte Menschen erfahren überproportional häufig Diskriminierung und Benachteiligung – sei es aufgrund ihrer Herkunft, Hautfarbe oder Religion.

Um Rassismus in seinem Ausmaß begreifen zu können, bedarf es einer systematischen und kontinuierlichen Erfassung und Untersuchung von Einstellungen und Erfahrungen. Der Monitoringbericht schließt damit eine bestehende Lücke, da es in Deutschland an quantitativen Erhebungen zu Rassismus mangelt. In seiner gesellschaftlichen Wirkkraft ist Rassismus eine prägende Struktur, deren Bekämpfung sich demokratische Gesellschaften verpflichtet sehen müssen, da ihr die Grundlage der Gleichberechtigung aller Menschen zugrunde liegt. Um diesem Auftrag gerecht zu werden, veröffentlicht der Nationale Diskriminierungs- und Rassismusmonitor einmal jährlich den Monitoringbericht.

Der Monitoringbericht 2025 geht zwei Kernfragen nach: Wie haben sich rassistische Einstellungen in der deutschen Gesellschaft entwickelt? Und welche Erfahrungen machen rassistisch markierte Menschen im Alltag? Zwei weitere Untersuchungsbereiche vervollständigen den Bericht: Erstens ist dies der Aspekt der mentalen Belastungen, denen rassistisch markierte Menschen ausgesetzt sind – ausgehend von der Prämisse, dass die Erfahrung von rassistischer Ausgrenzung insbesondere die psychische Gesundheit belastet, so wie rassistische Gewalt die Unversehrtheit des Körpers gefährdet. Zweitens wird das Vertrauen der Menschen untereinander und in die Institutionen einer rechtsstaatlichen und demokratischen Gesellschaft untersucht. Vorurteile und Verallgemeinerungen können dazu führen, dass falsche institutionelle Entscheidungen getroffen werden und das Vertrauen rassistisch markierter Menschen sinkt.

Dieser Bericht entsteht vor dem Hintergrund eines gesellschaftlichen Rechtsrucks und einer damit einhergehenden Normalisierung rechtsextremer und völkisch-rassistischer Ideologien und Narrative. Rassismus tritt in Zeiten politischer und wirtschaftlicher Unsicherheit besonders deutlich zutage. Er kategorisiert und hierarchisiert Menschen entlang zugeschriebener biologischer oder kultureller Merkmale, um bestehende Ungleichheiten zu legitimieren und zu reproduzieren (Essed 1991; Foroutan 2020; Hall 2022; Miles 2022). Er manifestiert sich sowohl in individuellen Vorurteilen und Handlungen als auch in institutionellen Strukturen und öffentlichen Diskursen (J. Karakayalı 2022). In populistischen Narrativen finden sich diese rassistischen Deutungsmuster oft wieder, sodass gesellschaftliche Krisen entlang gruppenspezifischer Zugehörigkeiten erklärt und politisch instrumentalisiert werden (Moffitt 2016).

In der Forschung zeigt sich, dass sich in krisenhaften Zeiten ein bekanntes Muster wiederholt: Populistische Narrative gewinnen an Einfluss und bahnen sich ihren Weg in öffentliche Debatten, weil sie einfache Erklärungen für komplexe gesellschaftliche Problemlagen bieten. Ein zentrales Element ist die Zuschreibung vermeintlicher Verantwortlichkeiten, bei der bestimmte Gruppen als Ursache gesellschaftlicher Krisen dargestellt werden. Denn Zeiten der Unsicherheit sind nicht nur Momente des Wandels – gerade dann verstärken sich Prozesse der Stratifikation, der Schichtung und Hierarchisierung, durch die bestimmte Gruppen als „erwünscht“ gelten, während andere als „nicht zugehörig“ und „nicht deutsch“ abgewertet und ausgeschlossen werden. Diese Entwicklungen haben nicht nur Auswirkungen auf Betroffene, sondern auch gesamtgesellschaftliche Implikationen: Sie verstärken gesellschaftliche Polarisierung, erschweren konstruktive Lösungen für soziale und politische Herausforderungen und tragen langfristig zu weitreichenden Vertrauensverlusten in demokratische Institutionen bei (Funke et al. 2023; Mudde 2019; Norris & Inglehart 2019; Zick et al. 2023).

Die empirische Forschung des NaDiRa legt einen besonderen Fokus auf die Erfahrungen der von Rassismus Betroffenen in Bezug auf diese gesellschaftlichen (Bedrohungs-)Lagen, damit diese Erfahrungen nicht als persönliche Anekdoten banalisiert werden können. Die hier präsentierten Analysen basieren auf zwei Erhebungszeitpunkten des NaDiRa.panels – einer repräsentativen Längsschnittstudie, bei der mehr als 20.000 (2022) und 9.500 (2024) Personen befragt wurden. Eine methodische Besonderheit des Panels liegt in der gezielten Überrepräsentation von Gruppen, die von Rassismus betroffen sind (siehe [Datengrundlage](#)). Dies ermöglicht differenzierte und gruppenspezifische Analysen, die rassistische Strukturen und Diskriminierungserfahrungen präziser erfassen.

Die Ergebnisse verdeutlichen, dass rassistische Einstellungen keine Randerscheinung darstellen, sondern in der Gesellschaft weit verbreitet sind. Zugleich zeigen die Daten, dass Rassismus für viele Menschen in Deutschland eine alltägliche Erfahrung ist – sei es durch subtile Herabwürdigungen oder durch offenkundige Erlebnisse der Ausgrenzung. Dies kann gravierende Folgen für die psychische Gesundheit der Betroffenen sowie ihr Vertrauen in das soziale Miteinander und in gesellschaftliche Institutionen haben. Der Bericht gliedert sich wie folgt:

[Kapitel 1](#) untersucht die Verbreitung moderner rassistischer Einstellungen in Deutschland. [Kapitel 2](#) analysiert die alltäglichen Diskriminierungserfahrungen verschiedener Gruppen und zeigt, welche Faktoren dabei eine Rolle spielen. [Kapitel 3](#) und [Kapitel 4](#) widmen sich den individuellen und gesellschaftlichen Folgen dieser Erfahrungen: Während [Kapitel 3](#) die Auswirkungen auf die subjektiv wahrgenommene mentale Gesundheit untersucht, beleuchtet [Kapitel 4](#) die Konsequenzen für das Vertrauen in staatliche Institutionen und soziale Beziehungen. Nach einem kurzen [Fazit](#) werden abschließend [Handlungsempfehlungen](#) aus den Ergebnissen der jeweiligen Kapitel abgeleitet und zentrale politische Implikationen formuliert.

Die Befunde des Monitoringberichts liefern eine empirische Grundlage, um das Ausmaß und die Folgen von Rassismus sichtbar zu machen. Der Bericht leistet damit einen Beitrag zur soliden, evidenzbasierten Analyse von Rassismus und zur Identifikation notwendiger Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus.

## Datengrundlage

Der im Jahr 2020 ins Leben gerufene Nationale Diskriminierungs- und Rassismusmonitor untersucht Ursachen, Ausmaß und Folgen von Rassismus in Deutschland. Um eine längsschnittliche Datengrundlage zu Rassismus und Diskriminierung zu schaffen, wurde 2022 das NaDiRa.panel eingerichtet. Das NaDiRa.panel ist eine repräsentative Online-Befragung der in Deutschland lebenden Erwachsenen im Alter von 18 bis 73 Jahren. Dabei werden mindestens 9.500 Personen wiederkehrend befragt, wodurch Einblicke in die Einstellungen und Erfahrungen unterschiedlicher Bevölkerungsgruppen ermöglicht werden. Eine Besonderheit der Daten liegt in der gezielten Überrepräsentation von Bevölkerungsgruppen aus afrikanischen Ländern (ohne Nordafrika), Süd-, Ost- und Südostasien, der Türkei sowie aus mehrheitlich muslimischen Ländern wie Syrien oder Afghanistan. Diese Überrepräsentation wird unter anderem durch eine onomastische Vorklassifikation von Namen aus deutschen Melderegistern erreicht. Damit erlaubt das NaDiRa.panel eine quantitative, rassismusspezifische Untersuchungsperspektive, die auch die Erfahrungen und Lebensrealitäten rassistisch markierter Gruppen in Deutschland mitberücksichtigt. Es wurden Design- und Ausfallgewichte verwendet, um repräsentative Aussagen zu ermöglichen (für mehr Informationen zum NaDiRa.panel siehe Methodenbericht, Ruland et al. 2023).

Die vorliegenden Analysen legen den Fokus auf die fünfte Erhebungswelle des Panels, die von August 2024 bis Januar 2025 durchgeführt wurde. Gleichzeitig werden die Daten der ersten Erhebungswelle, die von Juni bis November 2022 erfolgte, herangezogen, um einen querschnittlichen zeitlichen Vergleich darzustellen. Dabei werden die Befragten für die Analysen entlang ihrer Selbstidentifikation mit den folgenden Gruppen betrachtet<sup>1</sup> (siehe auch [Tabelle 1](#)):

- nicht rassistisch markierte Menschen (Personen, die sich ausschließlich als Deutsche ohne Migrationshintergrund identifizieren),
- Schwarze<sup>2</sup> Menschen,
- asiatische Menschen,
- muslimische Menschen,
- osteuropäische Menschen,
- Deutsche mit Migrationshintergrund (Personen, die sich ausschließlich als Deutsche mit Migrationshintergrund identifizieren).

<sup>1</sup> Neben Rassismus gegen Schwarze Personen und antimuslimischem Rassismus hat gerade die Coronapandemie auch antisialischen Rassismus verstärkt in den Fokus gerückt. Zusätzlich berücksichtigt dieser Monitoringbericht antislawischen Rassismus, der aufgrund der nationalsozialistischen Vergangenheit Deutschlands eine besondere Bedeutung hat (DeZIM 2022).

<sup>2</sup> Vgl. Nationaler Diskriminierungs- und Rassismusmonitor 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‘ Bezug nicht auf eine individuelle, sondern auf eine gesellschaftliche Position und die dadurch geteilten Erfahrungen durch das Erleben von anti-Schwarzem Rassismus genommen wird, wird er mit großem S geschrieben.“



Personen, die sich keiner oder mehr als drei Gruppen zugeordnet haben, wurden von der Analyse ausgeschlossen. Um eine mögliche Mehrfachauswahl von Identitäten zu berücksichtigen, wurden clusterrobuste Schätzungen der Standardfehler sowie eine Anpassung der Gewichte vorgenommen.

Tabelle 1 zeigt die Verteilung der Befragten der hier analysierten Stichproben nach Befragungswelle und Gruppenzugehörigkeit, auf denen die Ergebnisse des Monitoringberichts basieren. In der ersten Erhebungswelle erklärten sich über 13.000 Personen bereit, auch für die folgenden Erhebungswellen am Panel teilzunehmen.

**Tabelle 1. Anzahl der Panelteilnehmenden in der ersten und fünften Erhebungswelle, insgesamt und nach Gruppenzugehörigkeit**

	1. Welle Jun – Nov 22	5. Welle Aug 24 – Jan 25
<b>Anzahl der Befragten</b>	21.394	9.509
<i>Gruppenzugehörigkeit</i>		
nicht rassistisch markiert	5.732	4.263
muslimisch	4.440	1.658
asiatisch	4.506	1.414
Schwarz	1.577	337
osteuropäisch	1.108	472
deutsch mit Migrationshintergrund	1.993	1.001

Die Darstellung der Ergebnisse dieser Studie beschränkt sich auf deskriptive, gewichtete Verteilungen. Mittels Regressionsanalysen wurde dabei im Hintergrund geprüft, ob die dargestellten Unterschiede zwischen verschiedenen Gruppen und Zeitpunkten auch unter Berücksichtigung soziodemografischer Merkmale, wie Alter, Geschlecht und Bildung, statistisch signifikant sind.

## 1. Einstellungen im Wandel – moderne Ausdrucksformen von Rassismus

Rassistische Wissensbestände und Vorstellungen, die auf biologistischen und kulturalistischen Kategorisierungen und Hierarchisierungen beruhen, sind auch in Deutschland weit verbreitet (DeZIM 2022; Rippl & Seipel 2023; Zick et al. 2023). Dies gilt, obwohl langjährige Forschung zeigt: Traditionelle, zumeist offen ausgesprochene rassistische Einstellungen werden zunehmend gesellschaftlich geächtet (McConahay 1986; Morrison & Kiss 2017) – von einem Verschwinden rassistischer Sichtweisen kann jedoch keine Rede sein. Stattdessen tritt verstärkt ein sogenannter moderner Rassismus zutage, der sich subtiler und indirekter äußert als sein „traditionelles“ Gegenstück (Hall 2004; Sue et al. 2007). Der Theorie des modernen Rassismus liegt die Annahme zugrunde, dass es neben einer affektiven auch eine kognitive Komponente rassistischer Einstellungen gibt, wodurch Personen weiterhin vorurteilsbehaftet und diskriminierend handeln, wenngleich scheinbar nicht rassistisch motivierte Rationale hierfür angeführt werden (McConahay et al. 1981; Morrison & Kiss 2017).

Seit der US-amerikanischen Bürgerrechtsbewegung der 1960er-Jahre sind explizit biologistische Argumentationen weitgehend delegitimiert und werden daher seltener genutzt. Dies ist darauf zurückzuführen, dass die formalrechtliche Gleichstellung aller Menschen auf dem Papier erreicht worden war. Das bedeutet jedoch nicht, dass Rassismus an Wirkmacht verliert. Vielmehr zeigt sich eine strategische Anpassung, durch die sich rassistische Narrative mit antirassistischen und populistischen Diskursen überlagern und so ihre Anschlussfähigkeit bewahren (Bojadžijev 2015; Bonilla-Silva 2003). Um diese Eigenart rassistischer Argumentationen besser zu verstehen, ist Balibars Konzept des „Neo-Rassismus“ aufschlussreich (Balibar 1990): Anstelle biologischer Zuschreibungen finden kulturalisierte Differenzierungen Ausdruck, die Zugehörigkeit und Exklusion über vermeintlich unüberbrückbare kulturelle Unterschiede legitimieren. Unter dem Vorwand, kulturelle Identitäten oder nationale Traditionen zu schützen, können rassistische Ideologien so nahtlos fortbestehen. Entscheidend ist dabei, dass diese Verschiebung nicht als Abschwächung von Rassismus missverstanden werden darf. Der sogenannte kulturalistische Rassismus ist keine „mildere“ Variante biologistischer Rassentheorien, sondern eine gezielte Umformung, die es ermöglicht, exkludierende Praktiken in scheinbar neutraler oder sogar universalistischer Sprache fortzuführen (Bojadžijev 2015; Goldberg 2008).

Vor diesem Hintergrund lässt sich die Entwicklung moderner Rassismus-Skalen in der Forschung als Versuch verstehen, dieser Vielschichtigkeit und Anpassungsfähigkeit rassistischer Einstellungen Rechnung zu tragen (Espahangizi et al. 2016; Fazio et al. 1995;

Huddy et al. 2025). Die *Modern Racism Scale*<sup>3</sup> wurde entwickelt, um subtile rassistische Einstellungen und Dynamiken zu messen, die nicht offen oder direkt geäußert werden, sondern verborgen und rationalisiert auftreten und sich dadurch gesellschaftlicher Kritik entziehen können (Dovidio & Gaertner 2004; Henry & Sears 2002; Hester et al. 2022). Im NaDiRa.panel wurde die Skala<sup>4</sup> für den deutschsprachigen Kontext angepasst<sup>5</sup>, um eine differenzierte Analyse rassistischer Einstellungen und ihrer subtilen Manifestationen zu ermöglichen. Sie umfasst sechs Einstellungsitems, zu denen die Befragten auf einer fünfstufigen Skala den Grad ihrer Zustimmung ausdrücken konnten:<sup>6</sup>

### Verleugnung von andauernder Diskriminierung

1. „Es ist verständlich, dass Angehörige ethnischer und religiöser Minderheiten in Deutschland wütend sind.“
2. „Die Diskriminierung von Angehörigen ethnischer oder religiöser Minderheiten ist kein Problem mehr in Deutschland.“

### Wahrnehmung von überhöhten Forderungen

3. „Angehörige ethnischer und religiöser Minderheiten sollten sich nicht in das öffentliche Leben und die Politik einmischen.“

---

<sup>3</sup> Die *Modern Racism Scale* wurde induktiv im US-Kontext entwickelt, um Einstellungen zu Politik und *race* in der Post-Jim-Crow-Ära zu erfassen. Eine frühe Version nach McConahay (1986) enthält folgende Items: „It is easy to understand the anger of black people in America.“; „Blacks have more influence upon school desegregation plans than they ought to have.“; „The streets are not safe these days without a policeman around.“; „Blacks are getting too demanding in their push for equal rights.“; „Over the past few years blacks have gotten more economically than they deserve.“; „Over the past few years the government and news media have shown more respect to blacks than they deserve.“ Die Antwortoptionen sind „Agree/Disagree“. Das Messinstrument wurde über die Zeit entlang einer oder mehrerer Dimensionen („denial of continuing discrimination“; „Blacks should work harder“; „undeserved advantage“; „excessive demands“) unterschiedlich konzeptualisiert (Tarman & Sears 2005).

<sup>4</sup> Im NaDiRa.panel ist die Reliabilität der *Modern Racism Scale* zufriedenstellend (Cronbachs Alpha 2022: 0,77; 2024: 0,84). Die Forschung zeigt empirisch eine faktoriell eindimensionale Struktur der Skala, wenngleich im theoretischen Rahmen mehrere, den Überzeugungen zugrunde liegende thematische Aspekte ausgeführt werden (Morrison & Kiss 2017; Tarman & Sears 2005). In diesem Bericht wurden zur Konstruktion eines anschaulichen Instruments die Antworten der einzelnen Einstellungen zunächst binär codiert: 1 Zustimmung („stimme eher zu“ / „stimme voll und ganz zu“), 0 keine eindeutige Zustimmung („teils/teils“ / „stimme eher nicht zu“ / „stimme überhaupt nicht zu“) zu rassistischen Einstellungen. In einem zweiten Schritt wurde eine einfache additive Skala (0 min bis 6 max) aus allen sechs Items gebildet, die angibt, wie vielen Aussagen der *Modern Racism Scale* eine Person insgesamt zustimmt. Zuletzt wurden die Ausprägungen auf dieser additiven Skala wie folgt zusammengefasst: 0 „keine Zustimmung“, 1 bis 3 „seltene bis mittlere Zustimmung“ und 4 bis 6 „häufige Zustimmung“ zu rassistischen Einstellungen.

<sup>5</sup> Im deutschen Kontext lassen sich rassistisch markierte Gruppen nicht ohne Weiteres durch die Unterscheidung Schwarzer Personen und nicht rassistisch markierter, *weißer* Menschen definieren. Daher wurde auf die Formulierung „ethnischer oder religiöser Minderheiten“ zurückgegriffen, die Assoziationen zu in Deutschland rassistisch markierten Menschen potenziell hervorrufen. Auch die Narrative, auf welche die Einstellungsitems der Skala Bezug nehmen, sind im deutschen Zusammenhang weniger stark verbreitet oder anders konnotiert als in ihrem US-Entstehungskontext: etwa das Infragestellen von angebrachter Wut, „anger“ von Minderheiten angesichts struktureller Ungleichheiten oder der Wahrnehmung unverdienter Vorteile bei etablierten affirmativen Politiken.

<sup>6</sup> 1 „stimme überhaupt nicht zu“, 2 „stimme eher nicht zu“, 3 „teils/teils“, 4 „stimme eher zu“, 5 „stimme voll und ganz zu“. Zur Klarstellung der abgefragten Gruppen erhielten die Befragten folgenden Hinweis: „Unter ethnischen und religiösen Minderheiten verstehen wir zum Beispiel asiatische Personen, Schwarze Personen oder Personen muslimischen Glaubens.“

4. „Ethnische und religiöse Minderheiten stellen zu viele Forderungen nach Gleichberechtigung.“

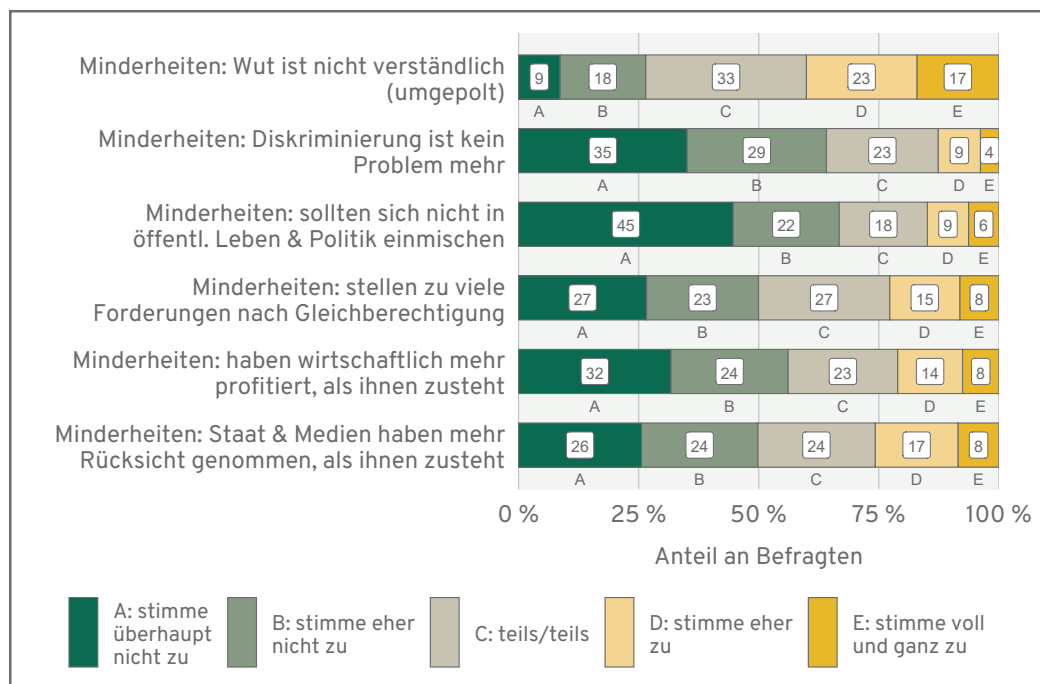
#### Wahrnehmung unverdienter Vorteile

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.“

Abbildung 1 zeigt die Zustimmung zu den Aussagen der adaptierten *Modern Racism Scale* für 2024 und stellt so die Verbreitung latenter rassistischer Einstellungen in Deutschland dar. Um die Ergebnisse zu beschreiben, werden die Antworten, die Zustimmung signalisieren („stimme eher zu“ / „stimme voll und ganz zu“), zur besseren Übersicht zusammengefasst. Während lediglich 13 % der Befragten meinen, dass die Diskriminierung ethnischer oder religiöser Minderheiten kein Problem mehr darstelle, und 15 % einen Rückgang ihrer Partizipation in öffentliches Leben und Politik befürworten, sind subtilere rassistische Einstellungen weiter verbreitet: 40 % empfinden es als nicht nachvollziehbar, dass Minderheiten in Deutschland wütend sind, während jede vierte Person (25 %) die Ansicht vertritt, dass Staat und Medien mehr Rücksicht auf diese Gruppen nehmen, als ihnen zustünde. Zudem stimmen 23 % der Aussage zu, dass Minderheiten zu viele Forderungen nach Gleichberechtigung stellen, und 22 % sind der Ansicht, diese hätten wirtschaftlich stärker profitiert, als ihnen zustehe.

Diese Befunde legen nahe, dass moderne, subtilere Einstellungen verbreitet sind, welche eine mögliche Ablehnung affirmativer Politiken widerspiegeln. Die gemessenen Einstellungen sind damit durchaus anschlussfähig für Narrative über eine vermeintliche „Ausnutzung des Sozialstaats“. Die Wahrnehmung von Minderheiten als fordernd oder bevorzugt spiegelt tief verankerte Ressentiments wider, die politische Maßnahmen zur Gleichstellung und Repräsentation damit unter Legitimationsdruck setzen.

Abbildung 1. Zustimmung zu rassistischen Einstellungen (Anteile in Prozent) 2024

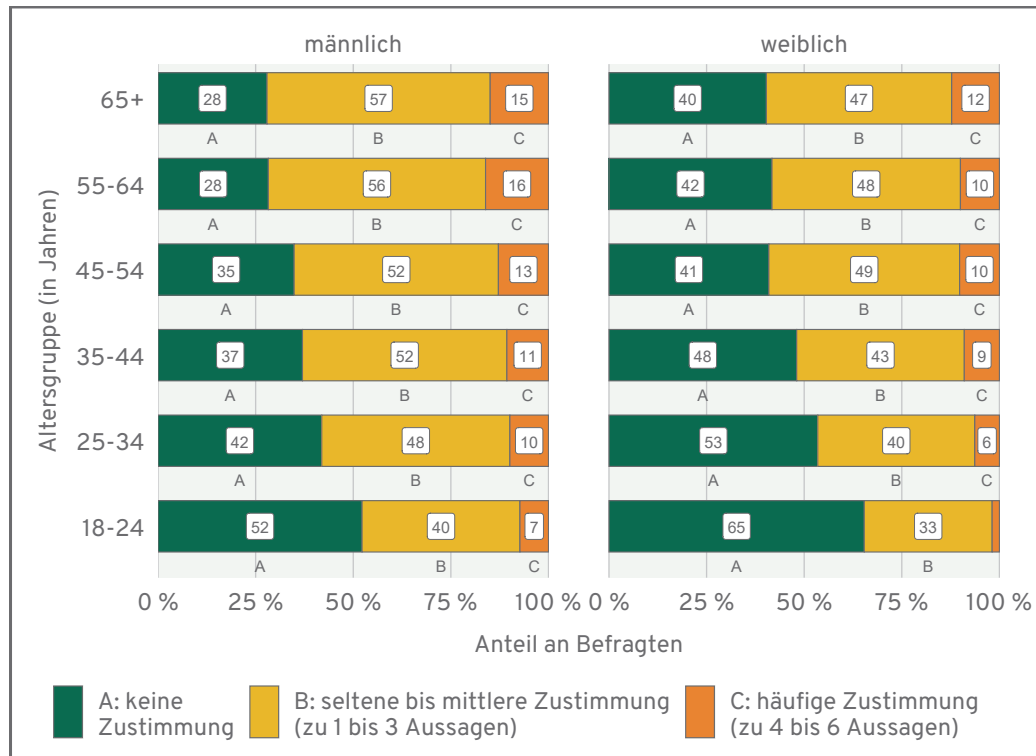


**Lesbeispiel:** 13 % der Befragten stimmen der Aussage „eher“ oder „voll und ganz“ zu, dass die Diskriminierung von Angehörigen ethnischer oder religiöser Minderheiten kein Problem mehr in Deutschland sei. **Quelle:** NaDiRa.panel, 5. Welle (gewichtet), eigene Berechnungen. N = 8.024 – 8.870 (Die Anzahl der Angaben unterscheidet sich je nach Einstellungsitem).

Rassistische Einstellungen sind ungleichmäßig in der Gesellschaft verteilt und variieren nach soziodemografischen Faktoren. [Abbildung 2](#) zeigt die Zustimmungshäufigkeit zu den Einstellungsitems der *Modern Racism Scale* für 2024, differenziert nach Geschlecht<sup>7</sup> und Alter. „Häufige Zustimmung“ liegt vor, wenn Personen mehr als der Hälfte der Aussagen beipflichten, während „seltene bis mittlere Zustimmung“ ein bis drei Aussagen und „keine Zustimmung“ keinerlei eindeutige Zustimmung umfasst. Dabei weisen Männer im Durchschnitt ein höheres Maß an rassistischen Einstellungen auf als Frauen: Der Anteil an Männern, die rassistischen Einstellungen häufig zustimmen, liegt 2024 bei 12 %, an Frauen bei 8 %. In der ersten Erhebungswelle zeigte sich zudem ein Zusammenhang mit formaler Bildung: 2022 lehnten Personen mit hohen Bildungsabschlüssen die Aussagen zum modernen Rassismus häufiger ab (keine Zustimmung: niedrige Bildung 37 %; hohe Bildung 46 %). Dieser Unterschied hebt sich 2024 weitgehend auf (keine Zustimmung: niedrige Bildung 39 %, hohe Bildung: 43 %). Mit zunehmendem Alter steigt außerdem die Zustimmung zu den Einstellungsitems der adaptierten *Modern Racism Scale* (häufige Zustimmung: 25–34 Jahre: 8 %; 55–64 Jahre: 13 %).

<sup>7</sup> In den geschlechtsspezifischen Analysen dieses Monitoringberichts wird aus Fallzahlgründen lediglich binär zwischen Männern und Frauen differenziert. Dies geschieht aus rein methodischen Gründen, wohinter nicht die Annahme der ausschließlichen Existenz zweier Geschlechter steht.

**Abbildung 2. Zustimmungshäufigkeit zu rassistischen Einstellungen der *Modern Racism Scale* nach Geschlecht und Alter (Anteile in Prozent) 2024**



©DeZIM

**Lesebeispiel:** Der Anteil an Männern im Alter von 55 bis 64 Jahren, der rassistischen Einstellungen häufig zustimmt, liegt in der 5. Erhebungswelle bei 16 %, der Anteil an Männern im Alter von 18 bis 24 Jahren bei 7 %. Häufige Zustimmung bedeutet, dass Personen mehr als der Hälfte der Aussagen der *Modern Racism Scale* „eher“ oder „voll und ganz“ zustimmen.  
**Quelle:** NaDiRa.panel, 5. Welle (gewichtet), eigene Berechnungen. N = 9.116. Anteile unter 3 % sind nicht ausgewiesen.

Im nächsten Abschnitt werden die Befragten entsprechend ihrer Selbstidentifikation in verschiedene Gruppen eingeteilt. Bei der Interpretation der Unterschiede zwischen nicht rassistisch und rassistisch markierten Gruppen ist zu beachten, dass die *Modern Racism Scale* ursprünglich mit *weißen*<sup>8</sup> Proband\*innen entwickelt wurde, um Einstellungen der US-Mehrheitsgesellschaft sichtbar zu machen (Aikins et al. 2021; CLAIM 2023, 2024; European Union Agency for Fundamental Rights 2023; Zick et al. 2023). Sie wurde in verschiedenen Ländern angewandt und erwies sich als robust – auch in Kontexten, in denen die gesellschaftliche Differenzierung nach Schwarz und *weiß* weniger eindeutig verläuft (Cárdenas 2007; Fernandes & Pereira 2019). Diese Studien deuten darauf hin, dass Minderheiten in unterschiedlichen Gesellschaften, in denen rassistische Narrative florieren und die Diskurse saturieren, davon beeinflusst sein können – ein Befund, der jedoch kontextsensitiv zu interpretieren ist. Die Übertragung auf ethnische und religiöse Minderheiten in Deutschland erfordert daher eine theoretische und kontextuelle Einordnung, die nun skizziert wird.

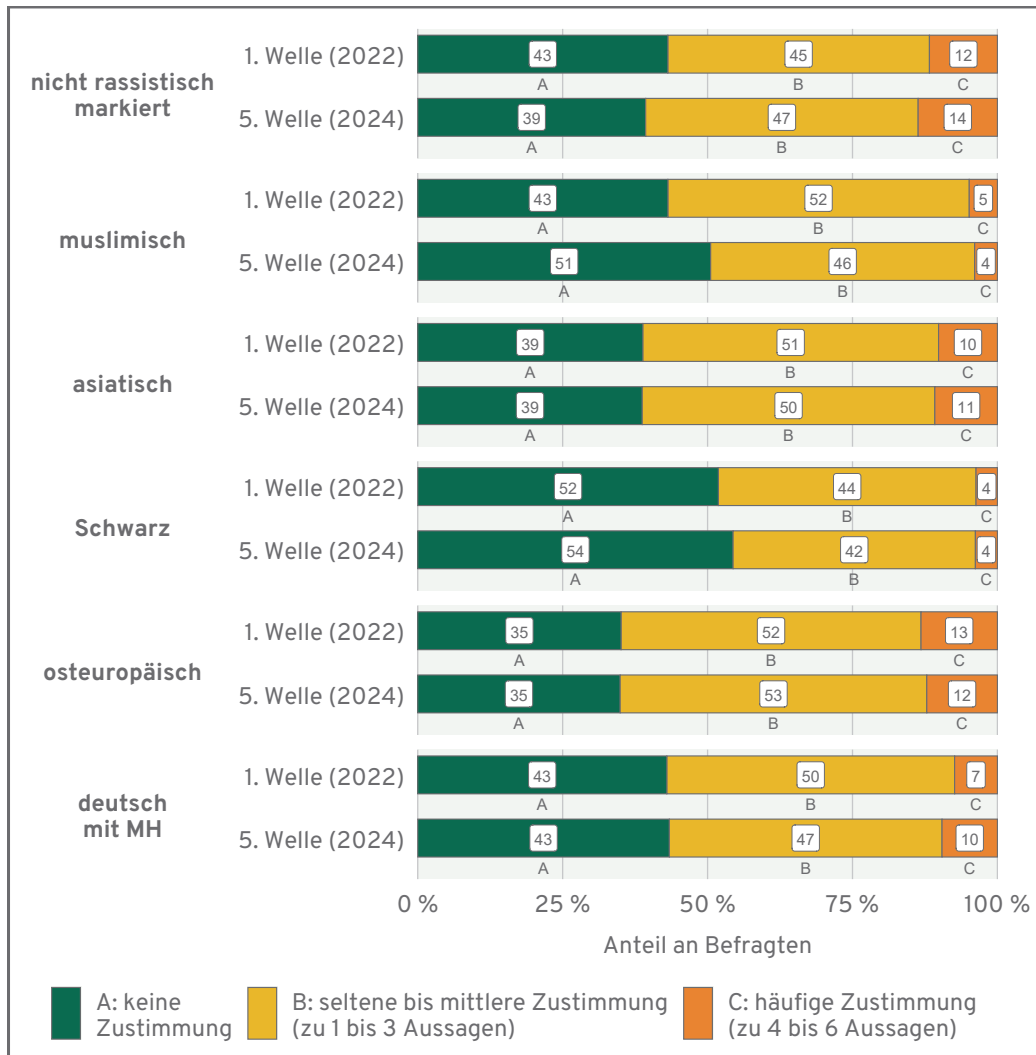
<sup>8</sup> Vgl. Nationaler Diskriminierungs- und Rassismusmonitor 2023: 373: „„Weiß“ und ‚Weißsein‘ beschreibt nicht die Hautfarbe von Menschen, sondern ihre privilegierte Position innerhalb des Machtverhältnisses Rassismus. Um zu verdeutlichen, dass es um die gesellschaftspolitisch machtvoll Position und nicht um körperliche Marker geht, wird weiß oft klein und kursiv geschrieben.“

Abbildung 3 zeigt die gruppenspezifischen Einstellungen in der ersten (2022) und der aktuellen (2024) Befragungswelle des NaDiRa.panels. Menschen, die selbst von Rassismus betroffen sein könnten, weisen durchschnittlich seltener rassistische Einstellungen auf als nicht rassistisch markierte Personen (häufige Zustimmung: 14 %). Besonders deutlich ist der Unterschied zu muslimischen und Schwarzen Menschen (häufige Zustimmung: 4 %). Dies erscheint plausibel, da rassistische Narrative und Stereotype in Deutschland vor allem mit muslimischen und Schwarzen Menschen in Verbindung gebracht werden (Aikins et al. 2021; CLAIM 2023, 2024; European Union Agency for Fundamental Rights 2023; Zick et al. 2023).

Es zeigen sich jedoch je nach Gruppenzugehörigkeit auch gegensätzliche Muster. Osteuropäische und asiatische Menschen weisen ähnliche oder sogar höhere Zustimmungshäufigkeiten zu rassistischen Einstellungen auf als nicht rassistisch markierte Personen. Eine mögliche Erklärung hierfür liegt in den Formulierungen der Einstellungssitems, zu denen die Zustimmung abgefragt wurde: Da ethnische und religiöse Minderheiten in Deutschland häufig mit muslimischen und Schwarzen Menschen assoziiert werden, wurden beispielsweise osteuropäische Menschen nicht explizit als Minderheitengruppen im Fragehinweis aufgeführt. Studien zeigen zudem, dass Bedrohungsnarrative nicht nur in der Mehrheitsgesellschaft verankert sind, sondern auch innerhalb von Minderheiten internalisiert bestehen können. Ansätze wie die *System Justification Theory* erklären, dass Menschen unbewusst bestehende Gesellschaftssysteme verteidigen – selbst dann, wenn diese ihnen schaden (Jost & Banaji 1994). Dies kann dazu führen, dass benachteiligte Gruppen sich selbst als weniger wert ansehen, in der Gesellschaft verankerte Diskriminierungen reproduzieren oder Gruppen, denen von der Mehrheitsgesellschaft ein höherer Status zugeschrieben wird, bevorzugen. Darüber hinaus beschreibt Stratifikation eine soziale Hierarchisierung, in der Gruppen ungleich positioniert sind und ihnen bestimmte gesellschaftliche Rollen zugewiesen werden. Diese Hierarchien werden nicht nur institutionell gefestigt, sondern auch durch Normen und individuelle Überzeugungen aufrechterhalten – oft auch von rassistisch markierten Gruppen selbst (Darity 2022; Verdugo 2008).

Die *Modern Racism Scale* misst Einstellungen, die mit konservativen Ideologien und rassistischen Vorurteilen korrelieren (Roth 1990; Sniderman & Tetlock 1986; Tarman & Sears 2005; Weigel & Howes 1985). Diese Korrelation ist analytisch bedeutsam, da konservative Gerechtigkeitsvorstellungen und rassistische Argumentationen, die Maßnahmen zur Gleichstellung ablehnen, oft ähnliche Begründungsmuster aufweisen (Morrison & Kiss 2017). So kann die Zurückweisung von Gleichstellungs- und Antidiskriminierungspolitiken sowohl auf einem meritokratischen Leistungsprinzip beruhen als auch auf rassistischen Motiven, die bestehende Ungleichheiten als legitim oder natürlich ansehen. Dass auch von Rassismus betroffene Gruppen der Skala zustimmen, kann daher nicht allein als Widerspruch interpretiert werden, sondern verweist auf die Komplexität rassistischer Ideologien. Einerseits können internalisierte gesellschaftliche Hierarchien dazu führen, dass Betroffene sich bestehenden Deutungsmustern anschließen. Andererseits zeigt sich hier die Anschlussfähigkeit konservativer Gerechtigkeitsvorstellungen für verschiedene gesellschaftliche Gruppen – unabhängig von eigener Diskriminierungserfahrung.

**Abbildung 3. Zustimmungshäufigkeit zu rassistischen Einstellungen der *Modern Racism Scale* nach Gruppenzugehörigkeit (Anteile in Prozent) 2022/2024**



**Lesebeispiel:** In der 5. Erhebungswelle stimmen 54 % der Schwarzen Menschen keiner der rassistischen Einstellungen der *Modern Racism Scale* zu. Gleichzeitig geben 14 % der nicht rassistisch markierten Menschen rassistischen Einstellungen häufig ihre Zustimmung. Häufige Zustimmung bedeutet, dass Personen mehr als der Hälfte der Aussagen der *Modern Racism Scale* „eher“ oder „voll und ganz“ zustimmen. **Quelle:** NaDiRa.panel (gewichtet), eigene Berechnungen. 1. Welle: N = 19.179, 5. Welle: N = 8.972. (Da sich Personen mehreren Gruppen gleichzeitig zugehörig fühlen können, gibt es auch Mehrfachzählungen im Sample. Die Ergebnisse basieren auf den Angaben von 1. Welle: 17.361 Individuen, 5. Welle: 8.592 Individuen.)

Im zeitlichen Vergleich zeigt sich bei nicht rassistisch markierten Menschen ein leichter Anstieg rassistischer Einstellungen: Der Anteil derjenigen, die keiner Aussage der *Modern Racism Scale* zustimmen, ist 2024 (39 %) geringer als 2022 (43 %), während der Anteil an Personen mit häufiger Zustimmung 2024 höher liegt (14 % gegenüber 12 % in 2022). Die durchschnittlichen Zustimmungswerte dieser Gruppe bewegen sich somit auf einem ähn-



lichen, leicht erhöhten Niveau wie 2022.<sup>9</sup> Für muslimische Menschen zeigt sich hingegen eine gegenläufige Entwicklung: Der Anteil derjenigen, die keiner rassistischen Einstellung zustimmen, ist 2024 (51 %) größer als noch 2022 (43 %).<sup>10</sup>

**Die vorliegenden Ergebnisse verdeutlichen, dass moderne rassistische Einstellungen in Deutschland über die Zeit hinweg fortbestehen, insbesondere unter älteren und männlichen Personen.** Während die Zustimmung unter nicht rassistisch markierten Menschen leicht gestiegen ist, ist sie unter muslimischen Befragten im Durchschnitt rückläufig. Diese subtilen Formen des modernen Rassismus sind jedoch nicht isoliert zu betrachten. Vielmehr stehen sie in Wechselwirkung mit expliziten rechtsextremen und offen rassistischen Einstellungen, die aktuell wieder verstärkt artikuliert werden (Zick et al. 2023). Die Normalisierung solcher Diskurse birgt erhebliche gesellschaftliche Risiken: Sie schafft ideologische Anschlussstellen für extrem rechte Positionen und trägt dazu bei, rassistische Exklusionsmechanismen zu legitimieren. Eine Ausprägung dieser Ausgrenzung sind Diskriminierungserfahrungen, die für von Rassismus betroffene Menschen zur Lebensrealität gehören (Kapitel 2). Besorgniserregend ist daher nicht nur die Beständigkeit moderner Rassismen, sondern auch ihre strukturelle Verknüpfung mit Formen rassistischer Ideologien, die darauf abzielen, demokratische Grundprinzipien und gesellschaftliche Vielfalt infrage zu stellen – insbesondere, wenn populistische Strömungen solche Ideologien als scheinbar einfache Lösungen verstärkt in die Politik und Öffentlichkeit tragen und damit Anklang finden.

---

<sup>9</sup> Diese Differenzen im zeitlichen Verlauf zeigen sich deutlicher, wenn man sie getrennt nach Geschlecht betrachtet, und gelten in erster Linie für nicht rassistisch markierte Männer: häufige Zustimmung: 2022 14 %, 2024 18 %; keine Zustimmung: 2022 37 %, 2024 31 %.

<sup>10</sup> Diese Differenzen im zeitlichen Verlauf zeigen sich deutlicher getrennt nach Geschlecht und gelten in erster Linie für muslimische Frauen: keine Zustimmung: 2022 47 %; 2024 57 %.

## 2. Eine alltägliche Erfahrung - Diskriminierung und ihre rassistischen Konnotationen

Moderne rassistische Einstellungen sind Nährboden für gesellschaftliche Ausgrenzung. Daher erfasst das NaDiRa.panel neben modernen rassistischen Einstellungen ebenso subjektive Diskriminierungserfahrungen. Diskriminierung umfasst dabei beispielsweise Benachteiligungen aufgrund von Merkmalen wie Alter, Behinderung, Geschlecht, Religion, sexuelle Identität, ethnische Herkunft – oder aus rassistischen Gründen. Diese Merkmale können intersektional wirken und sich verstärken (Collins 1990; Crenshaw 1989; Davis 1981; Kerner 2009a). Rechtliche Regelungen wie der Artikel 3 des Grundgesetzes (GG) und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) definieren spezifische Schutzbereiche, in denen Diskriminierung untersagt ist. Sozialwissenschaftliche Ansätze, wie sie auch der NaDiRa verfolgt, erweitern diesen Blick, indem sie zusätzliche Dimensionen wie den sozioökonomischen Status, Sprachgebrauch, das Körpergewicht und den Familienstand einbeziehen und damit auch Mechanismen untersuchen, die über die rechtlich definierten Bereiche hinausgehen (Beigang et al. 2017; Everett et al. 2016; Kerner 2009b). Rassistische Diskriminierung stellt dabei eine spezifische Form dar, die auf der Konstruktion rassistischer Differenzen basiert und sowohl bewusst als auch unbewusst erfolgen kann (J. Karakayali 2022).

Vor diesem Hintergrund bietet das NaDiRa.panel eine einzigartige Datenbasis für differenzierte Analysen zu verschiedenen Bevölkerungsgruppen und ihren Erfahrungen in Deutschland. Die Ergebnisse verdeutlichen, dass bestimmte Gruppen überproportional von Diskriminierung betroffen sind. Die angegebenen Diskriminierungsgründe machen deutlich, dass diese nicht zufällig auftreten, sondern rassistischen Mechanismen folgen und häufig an zugeschriebene Merkmale wie Hautfarbe, Religion oder den Namen geknüpft sind. Dies verweist auf die strukturelle Dimension von Rassismus, die Ungleichheiten gesellschaftlich und sozial verankert (Aikins et al. 2021; Bell 1992). Solche Erfahrungen haben oft konkrete Konsequenzen: Betroffene meiden den Kontakt zu Behörden oder zur Polizei (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2024), verzichten auf medizinische Versorgung (Kajikhina et al. 2023) oder ziehen sich vom Wohnungsmarkt zurück, um potenziellen Diskriminierungen zu entgehen (Fibbi et al. 2021; Pager & Shepherd 2008). Die subjektive Wahrnehmung solcher Situationen geht daher häufig mit tatsächlichen Einschränkungen im Alltag einher.

### 2.1 Nicht immer offensichtlich: Formen der Diskriminierung

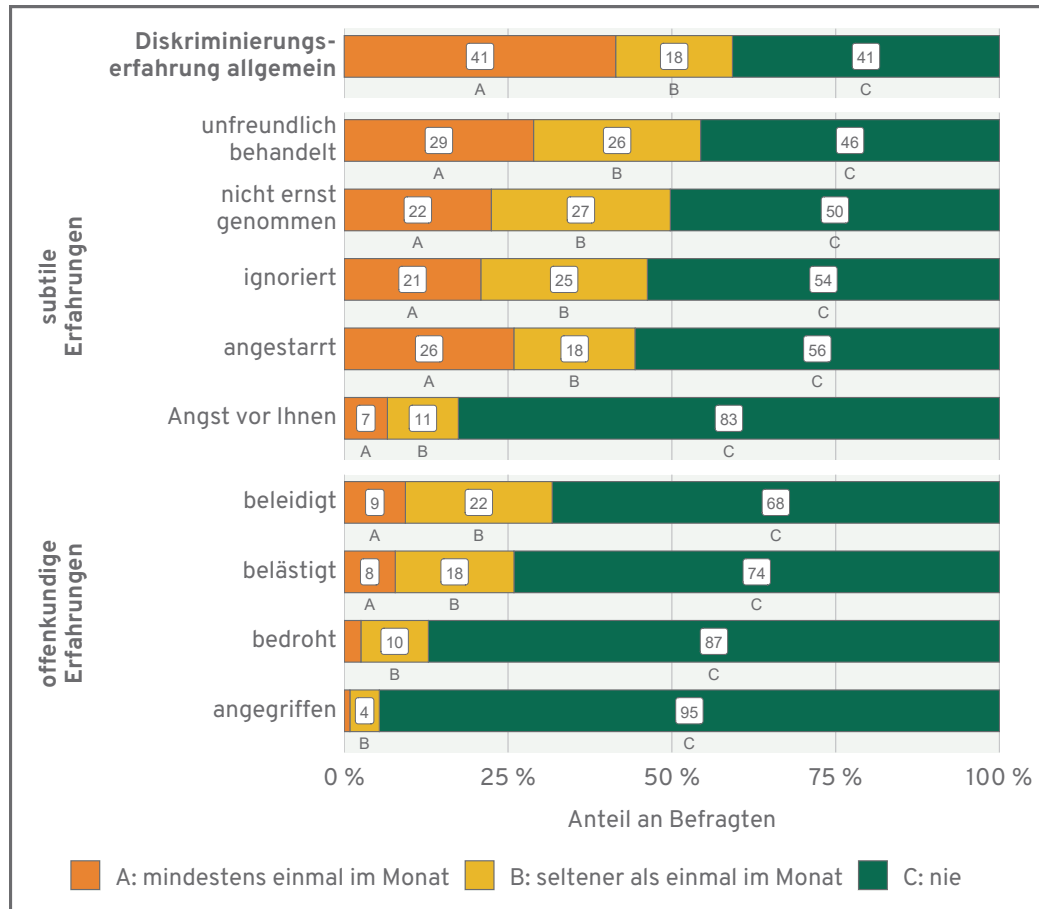
Da bestimmte Formen von Diskriminierung oft verdeckt stattfinden, bleibt ihre sozialwissenschaftliche Konzeptualisierung und Messung eine Herausforderung (Atkins 2014; Bonilla-Silva 2003). Ein etabliertes und vielfach eingesetztes Instrument zur Erfassung wahr-

genommener, alltäglicher Diskriminierung ist die *Everyday Discrimination Scale* (Seabra et al. 2024; Williams et al. 1997). Angelehnt an diese Skala wurde im NaDiRa.panel ein Messinstrument entwickelt, das sowohl subtile als auch offenkundige Diskriminierungserfahrungen im täglichen Leben abbildet. Wichtig ist dabei, dass diese Erfahrungen in Zusammenhang mit spezifischen Diskriminierungsmerkmalen stehen, sodass sich alltägliche Erlebnisse mit Diskriminierungsbezug von jenen ohne einen solchen Bezug klar abgrenzen lassen. Zu den offenkundigen Diskriminierungserfahrungen zählen Beschimpfungen, Belästigungen, Bedrohungen oder körperliche Angriffe. Im Bereich subtiler Formen wurde abgefragt, ob Personen unfreundlich behandelt, nicht ernst genommen, ignoriert oder angestarrt wurden oder ob es vorkam, dass andere Menschen ihnen das Gefühl gaben, dass sie Angst vor ihnen hätten. Sie sollten angeben, wie häufig sie in ihrem Alltag in den letzten 12 Monaten diese verschiedenen Erfahrungen gemacht haben. Die Antworten wurden in drei Kategorien zusammengefasst: „mindestens einmal im Monat“, „seltener als einmal im Monat“ und „nie“.

Abbildung 4 zeigt die Häufigkeit von Diskriminierungserfahrungen. Die Ergebnisse verdeutlichen, dass Diskriminierung einen prägenden Einfluss auf den Alltag vieler Menschen in Deutschland hat. Fasst man alle Diskriminierungserfahrungen zusammen, gaben 41 % der Befragten an, mindestens einmal im Monat Diskriminierung zu erleben, während 18 % seltener betroffen waren und weitere 41 % von keiner der beschriebenen Situationen betroffen waren. Unter rassistisch markierten Personen erlebt jede\*r Zweite (54 %) mindestens einmal im Monat Diskriminierung – bei nicht rassistisch markierten Personen liegt der entsprechende Anteil bei 32 %.

Subtile Formen wie unfreundliches Verhalten (29 %), angestarrt werden (26 %) oder nicht ernst genommen werden (22 %) kommen häufiger vor als offenkundige Diskriminierungserfahrungen wie Beleidigungen (9 %), Belästigungen (8 %), Bedrohungen (3 %) oder körperliche Angriffe (1 %).

**Abbildung 4. Diskriminierungserfahrungen im Alltag in den letzten 12 Monaten (Anteile in Prozent) 2024**

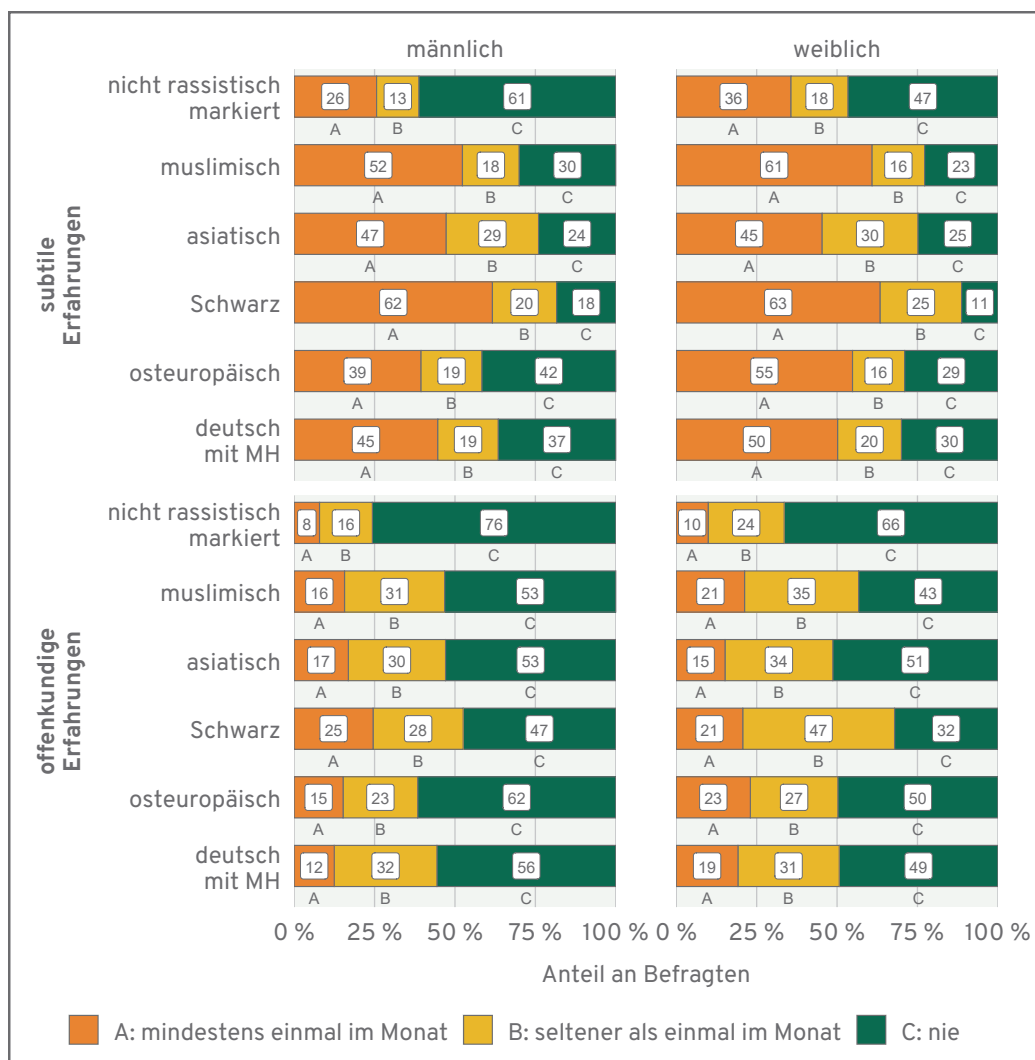


**Lesebeispiel:** 68 % der Befragten geben an, dass sie in den letzten 12 Monaten nie beleidigt wurden. **Quelle:** NaDiRa.panel, 5. Welle (gewichtet), eigene Berechnungen. N = 9.004–9.509 (Die Anzahl der Angaben unterscheidet sich je nach Diskriminierungserfahrung). Anteile unter 3 % sind nicht ausgewiesen.

Die Ergebnisse der Fragen zu subtilen und offenkundigen Diskriminierungserfahrungen wurden so zusammengefasst, dass für jede Person eine übersichtliche Kennzahl – ein Index – erstellt wurde. Dieser Index beschreibt, ob und wie oft eine Person in mindestens einer der Kategorien (subtile und offenkundige Erfahrungen) Erlebnisse angegeben hat. Dabei wird immer die am häufigsten genannte Erfahrung kodiert, unabhängig davon, ob die Person in anderen Kategorien ebenfalls Erfahrungen gemacht hat oder nicht. Beispielsweise erhält eine Person den höchsten Wert in der Kodierung, wenn sie angibt, im genannten Zeitraum mindestens einmal im Monat beleidigt worden zu sein – selbst, wenn sie in anderen Situationen seltener als einmal im Monat Diskriminierung erfahren hat.

In [Abbildung 5](#) werden die Ergebnisse der beiden Diskriminierungsindizes dargestellt. Dabei sind die Ergebnisse sowohl getrennt nach Geschlecht als auch differenziert für alle im NaDiRa.panel berücksichtigten Gruppenzugehörigkeiten dargestellt.

**Abbildung 5. Subtile und offenkundige Diskriminierungserfahrungen in den letzten 12 Monaten nach Gruppenzugehörigkeit und Geschlecht (Anteile in Prozent) 2024**



**Lebeispiel:** 21 % der weiblichen Befragten, die sich als muslimisch identifizieren, haben in den letzten 12 Monaten mindestens einmal im Monat offenkundige Diskriminierung erfahren. **Quelle:** NaDiRa.panel, 5. Welle (gewichtet), eigene Berechnungen. Subtile Diskriminierung: N = 9.058; offenkundige Diskriminierung: N = 9.048. (Da sich Personen mehreren Gruppen gleichzeitig zugehörig fühlen können, gibt es auch Mehrfachzählungen im Sample. Die Ergebnisse basieren auf den Angaben von subtiler Diskriminierung: 8.674 Individuen, und offenkundiger Diskriminierung: 8.665 Individuen.)

Für sowohl subtile als auch offenkundige Diskriminierungserfahrungen zeigen sich Unterschiede zwischen verschiedenen Gruppen. Frauen berichten häufiger von subtilen Formen als Männer. Besonders betroffen sind Schwarze (63 %), muslimische (61 %), osteuropäische (55 %) und asiatische Frauen (45 %). Bei Männern sind es Schwarze (62 %), asiatische (47 %) und muslimische Männer (52 %), die häufiger von subtiler Diskriminierung berichten. Auch offenkundige Diskriminierung tritt in bestimmten Gruppen verstärkt auf. Muslimische Frauen (21 %) und Männer (16 %) sowie Schwarze Frauen (21 %) und Männer (25 %) geben überdurchschnittlich oft an, solche Erfahrungen gemacht zu haben. Osteuropäische Frauen (23 %) und Männer (15 %) berichten ebenfalls überdurchschnittlich häufig von offenkundiger Diskriminierung.

## 2.2 Kein Zufallsprinzip: Merkmale für Diskriminierung

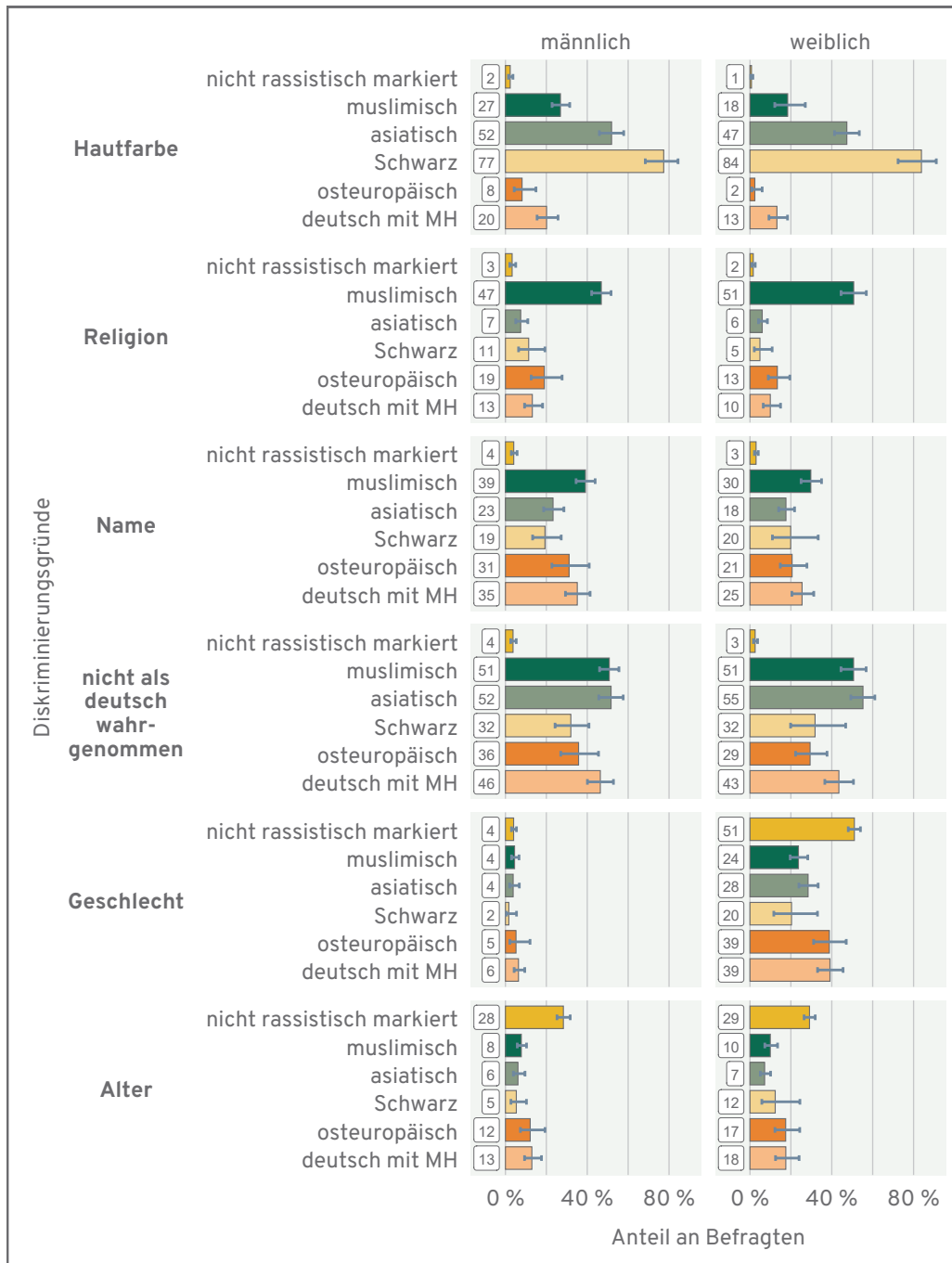
Teilnehmende, die mindestens eine Diskriminierungserfahrung angaben, wurden anschließend gefragt, welche Merkmale sie für diese Ungleichbehandlung als ausschlaggebend wahrnahmen. Um verschiedene Facetten von Diskriminierung abzubilden, wurden sowohl körperliche als auch kulturelle und religiöse Dimensionen berücksichtigt. Eine Auswahl dieser selbstberichteten Diskriminierungsgründe zeigt [Abbildung 6](#), differenziert nach den rassistisch markierten Gruppen des NaDiRa.panels sowie nach Geschlecht. Die Ergebnisse verdeutlichen sowohl gruppenspezifische als auch geschlechtsspezifische Unterschiede.

Hautfarbe wird insbesondere von Schwarzen und asiatischen Personen als Diskriminierungsgrund genannt. Schwarze Männer (77 %) und Frauen (84 %) berichten hier besonders häufig von diesen Gründen, gefolgt von asiatischen Männern (52 %) und Frauen (47 %). Religion wird vor allem von Muslim\*innen als Diskriminierungsgrund angegeben (Männer: 47 %, Frauen: 51 %). In allen anderen Gruppen liegt dieser Wert unter 20 %. Der Name wird insbesondere von muslimischen Männern (39 %) und Frauen (30 %) sowie von Männern, die sich selbst als deutsch mit Migrationshintergrund identifizieren (35 %), und osteuropäischen Männern (31 %) als Diskriminierungsgrund benannt.

Auch die Wahrnehmung als „nicht deutsch“ wird häufig als Grund für die Ungleichbehandlung vermutet. Besonders oft wird sie von asiatischen und muslimischen Männern (52 % bzw. 51 %) sowie Frauen dieser Gruppen (55 % bzw. 51 %) angegeben. Auch Deutsche mit Migrationshintergrund nennen diesen Grund überdurchschnittlich oft (Frauen: 43 %, Männer: 46 %). Das eigene Geschlecht wird vor allem von Frauen als Diskriminierungsgrund angegeben – in allen Gruppen liegt der Wert über 20 %, wobei insbesondere nicht rassistisch markierte Frauen ihr eigenes Geschlecht als häufigsten Diskriminierungsgrund angeben (51 %). Unter nicht rassistisch markierten Personen ohne Migrationshintergrund wird das Alter als häufige Diskriminierungsdimension benannt (Frauen: 29 %, Männer: 28 %). In der Gruppe der Deutschen mit Migrationshintergrund wird wiederum die Wahrnehmung als nicht deutsch (Frauen: 43 %, Männer: 46 %) als häufigste Diskriminierungsursache genannt. Unter deutschen Frauen mit Migrationshintergrund wird zudem das Geschlecht (39 %) vermehrt als Grund angegeben – insbesondere im Vergleich zu deutschen Männern mit Migrationshintergrund (6 %).

Die Analyse zeigt, dass rassistisch markierte Gruppen häufiger Diskriminierung aufgrund von Hautfarbe, Herkunft und Religion erleben. Die hohen Werte dafür, als nicht deutsch wahrgenommen zu werden, verdeutlichen, dass gesellschaftliche Zugehörigkeit als zentrales Kriterium für Ausgrenzung benannt wird. Zudem markieren geschlechtsspezifische Unterschiede, dass Diskriminierungserfahrungen unterschiedlich ausgestaltet sind. Individuen erleben Diskriminierung nicht unabhängig von gesellschaftlichen Strukturen.

**Abbildung 6. Gründe für Diskriminierung (selbst berichtet) in den letzten 12 Monaten nach Gruppenzugehörigkeit und Geschlecht (Anteile in Prozent) 2024**



© DeZIM

**Lesebeispiel:** 47 % der männlichen Befragten, die sich als muslimisch identifizieren, geben an, in den letzten 12 Monaten aufgrund ihrer Religion diskriminiert worden zu sein (Mehrfachangaben waren möglich). **Quelle:** NaDiRa-panel, 5. Welle (gewichtet), eigene Berechnung. N = 6.099. (Da sich Personen mehreren Gruppen gleichzeitig zugehörig fühlen können, gibt es auch Mehrfachzählungen im Sample. Die Ergebnisse basieren auf den Angaben von 5.802 Individuen.)

**Die angegebenen Diskriminierungsgründe legen nahe, dass Benachteiligungen auch entlang rassistischer Merkmale erfolgen, wodurch von rassistischer Diskriminierung gesprochen werden kann.** Bei der Interpretation der Ergebnisse sind jedoch zwei Aspekte zu beachten: Erstens handelt es sich um subjektiv wahrgenommene Diskriminierungserfahrungen und folglich um eine subjektive Einschätzung darüber, was der Diskriminierungsgrund war. Zweitens stellen die erfassten Merkmale wie Hautfarbe, Herkunft oder Religion nicht die eigentlichen Ursachen für Diskriminierung dar. Wird Diskriminierung auf diese Merkmale reduziert, entsteht der trügerische Eindruck, dass betroffene Personen aufgrund objektiver Eigenschaften benachteiligt werden. Tatsächlich sind es jedoch gesellschaftliche Vorstellungen, Normen und Vorurteile, die diese Kategorien erst hervorbringen und Diskriminierung ermöglichen (S. Karakayalı 2022).

### 2.3 Diskriminierungskontexte: Räume der Ungleichheit

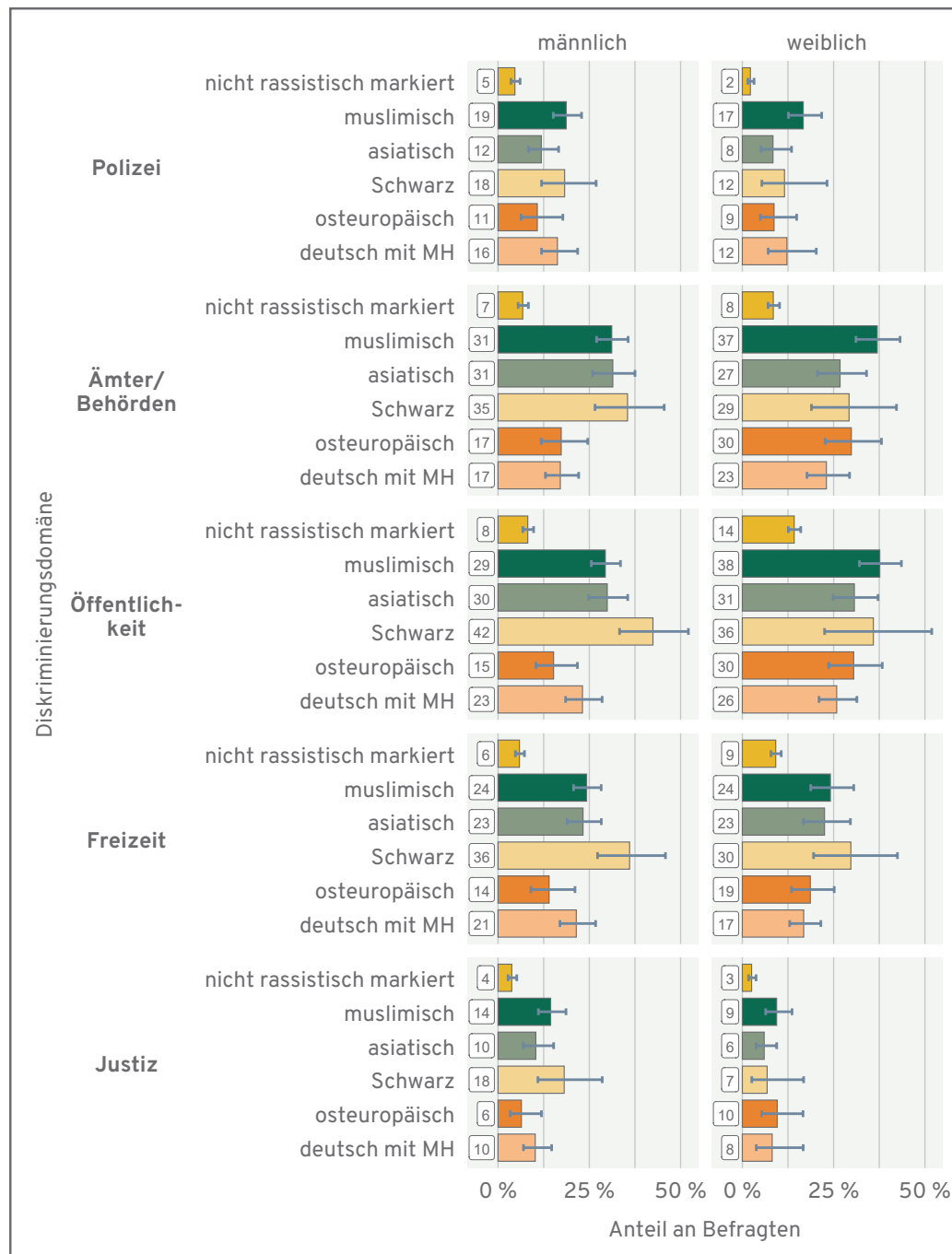
Abschließend gaben die Teilnehmenden des NaDiRa.panels an, in welchen gesellschaftlichen Bereichen sie Diskriminierung erfahren haben. Abgefragt wurden die Erfahrungen bei der Polizei, bei Ämtern bzw. Behörden, in der Öffentlichkeit, Freizeit und bei der Justiz. Die Antwortmöglichkeiten reichten von „sehr oft“ bis „nie“. In [Abbildung 7](#) sind die Kategorien „sehr oft“, „oft“ und „manchmal“ zusammengefasst, um die Regelmäßigkeit der Diskriminierung in verschiedenen Kontexten darzustellen. Zur besseren Vergleichbarkeit der Erfahrungswerte wurden Personen ausgeschlossen, die angaben, dass sie nicht in solch einer Situation waren.

Besonders auffällig sind die hohen Werte für Diskriminierung in der Öffentlichkeit – gruppenübergreifend eine sehr stark besetzte Domäne. Muslimische (Frauen: 38 %; Männer: 29 %), asiatische (Frauen: 31 %; Männer: 30 %) und Schwarze Personen (Frauen: 36 %; Männer: 42 %) berichten hier überdurchschnittlich oft von Diskriminierung. Auch im Kontakt mit Behörden (muslimische Frauen: 37 %) und in der Freizeit (Schwarze Männer: 36 %) wird Diskriminierung vermehrt erlebt. Diskriminierung durch die Polizei trifft muslimische Männer (19 %) und Frauen (17 %) sowie Schwarze Männer (18 %) häufiger als andere Gruppen.

Die Befunde dieses Kapitels machen ersichtlich, dass Diskriminierungserfahrungen weit verbreitet sind und nicht zufällig auftreten, sondern strukturellen Mustern folgen. Besonders betroffen sind rassistisch markierte Gruppen, wobei intersektionale Verflechtungen deutlich werden: Frauen berichten insgesamt häufiger von Diskriminierung als Männer. Öffentliche Räume sind dabei zentrale Schauplätze der Ungleichbehandlung, ebenso wie Ämter, Behörden und andere gesellschaftliche Institutionen. Diese Erfahrungen sind nicht nur Ausdruck individueller Vorurteile, sondern mit gesellschaftlich verankerten rassistischen Einstellungen verwoben. Sie prägen individuelle Lebensrealitäten und durchdringen verschiedene gesellschaftliche Bereiche – wie sich diese Dynamiken entfalten und welche Konsequenzen daraus erwachsen, wird in den folgenden Kapiteln näher beleuchtet.



**Abbildung 7. Diskriminierungsdomäne nach Gruppenzugehörigkeit und Geschlecht (Anteile in Prozent) 2024**



**Lesebeispiel:** 31 % der männlichen Befragten, die sich als asiatisch identifizieren, haben in den letzten 12 Monaten bei Kontakt mit Ämtern oder Behörden Diskriminierung erlebt. Methodischer Hinweis: Personen, die angaben, noch nie in einer solchen Situation gewesen zu sein, wurden aus den Analysen ausgeschlossen, um die Vergleichbarkeit der Ergebnisse sicherzustellen. Dieser Ausschluss ermöglicht es, die analysierten Erfahrungen auf Personen zu konzentrieren, die solche Situationen potenziell erlebt haben, was eine Verzerrung der Ergebnisse verhindert. **Quelle:** NaDiRa.panel, 5. Welle (gewichtet), eigene Berechnung. N = 5.408–7.912 (Da sich Personen mehreren Gruppen gleichzeitig zugehörig fühlen können, gibt es auch Mehrfachzählungen im Sample. Die Ergebnisse basieren auf den Angaben von 5.176–7.590 Individuen.)

### 3. Psychische Belastung – mehr als ein individuelles Problem

Die erlebten Diskriminierungserfahrungen bleiben selten nur situative Ereignisse im Alltag der Betroffenen. Sie hinterlassen körperliche Spuren, die über den Moment hinauswirken und das individuelle Wohlbefinden nachhaltig beeinträchtigen können (Krieger 2005). Psychische Erkrankungen sind nicht nur eine individuelle Belastung, sondern haben weitreichende gesellschaftliche Folgen. Neben den gesundheitlichen und sozialen Auswirkungen führen sie zu ungleichen Teilhabechancen, eingeschränkten Zukunftsperspektiven und einer verstärkten Marginalisierung betroffener Gruppen. Die Folgen psychischer Belastungen sind damit nicht allein auf das individuelle Erleben beschränkt, sondern beeinflussen gesamtgesellschaftliche Strukturen und Integrationsprozesse. Darüber hinaus verursachen sie erhebliche soziale und wirtschaftliche Kosten, die weit über die direkte Versorgung Betroffener hinausgehen. Diese Kosten betreffen unter anderem das Gesundheitswesen, die Wirtschaft, das Bildungswesen sowie Sozial- und Notfalldienste. Ein wesentlicher Anteil dieser Belastung entsteht dabei nicht allein durch Behandlungskosten, sondern insbesondere durch Einkommensverluste aufgrund von Arbeitsausfällen, Erwerbslosigkeit und chronischen Beeinträchtigungen sowie durch Ausgaben für soziale Unterstützung (Doran & Kinchin 2019; Evans et al. 2007). Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes belaufen sich die dadurch entstehenden Kosten in Deutschland auf bis zu 44 Milliarden Euro pro Jahr (Mantell et al. 2023).

Um die psychische Belastung der Befragten im NaDiRa.panel zu erfassen, wurde die PHQ-4-Skala (Löwe et al. 2010) eingesetzt – ein etabliertes Screening-Instrument zur Messung psychischen Stresses. Die Teilnehmenden beantworteten dazu die folgende Frage:

„Wie oft fühlten Sie sich im Verlauf der letzten zwei Wochen durch die folgenden Beschwerden beeinträchtigt?“

- a. Wenig Interesse oder Freude an Ihren Tätigkeiten
- b. Niedergeschlagenheit, Schwermut oder Hoffnungslosigkeit
- c. Nervosität, Ängstlichkeit oder Spannung
- d. Nicht in der Lage sein, Sorgen zu stoppen oder zu kontrollieren

Die Antwortmöglichkeiten reichten von „überhaupt nicht“ (0) über „an einzelnen Tagen“ (1) und „an mehr als der Hälfte der Tage“ (2) bis „beinahe jeden Tag“ (3). Auf Basis der vier Items wurde ein Gesamtscore berechnet, der sich aus der Summe der Antworten ergibt und Werte zwischen 0 und 12 annehmen kann. Zur besseren Einordnung werden die Werte in vier Kategorien unterteilt:

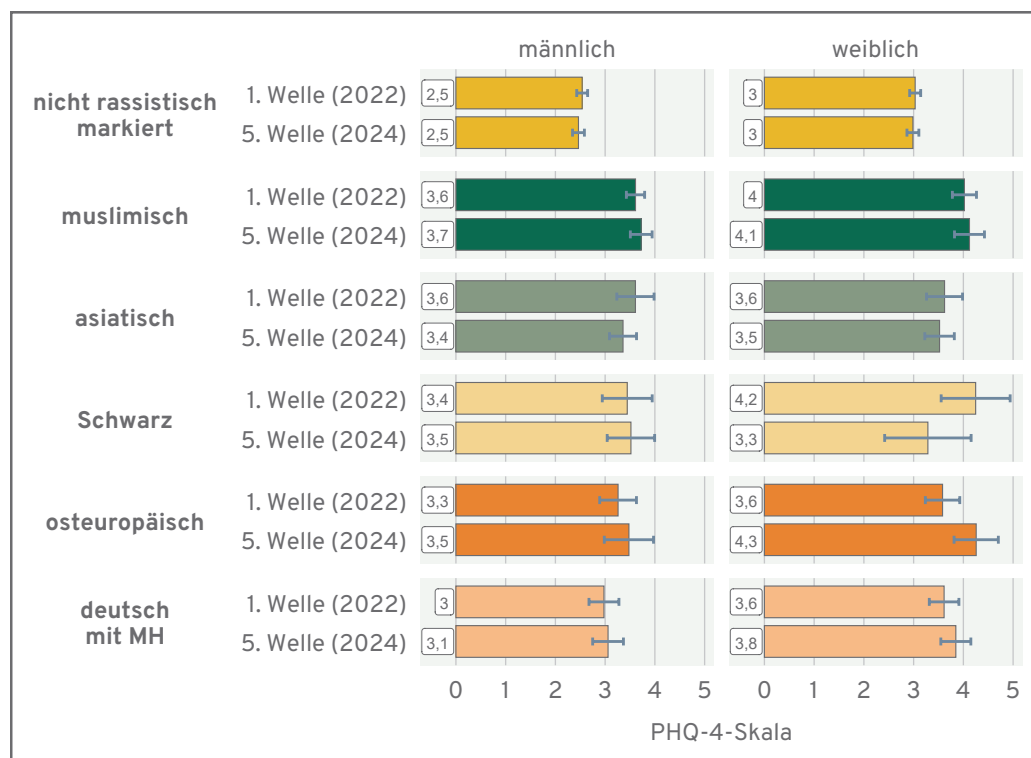
- 0–2: keine bzw. minimale Symptome,
- 3–5: milde Symptome,

### 3. Psychische Belastung – mehr als ein individuelles Problem

- 6–8: moderate Symptome,
- 9–12: schwere Symptome, die auf eine potenzielle Angststörung oder Depression hinweisen können.

Erhöhte Werte bedeuten jedoch nicht zwangsläufig eine klinische Diagnose, sondern deuten vielmehr auf eine mögliche psychische Belastung hin.

**Abbildung 8. Psychische Belastung auf der PHQ-4-Skala nach Gruppenzugehörigkeit und Geschlecht (Mittelwerte) 2022/2024**



**Lesbeispiel:** Muslimische Männer weisen in der 1. Erhebungswelle einen durchschnittlichen PHQ-4-Wert von 3,6 auf, muslimische Frauen einen Wert von 4 – beide liegen damit im Bereich milder Belastungssymptome. **Quelle:** NaDiRa.panel, (gewichtet), eigene Berechnungen. 1. Welle: N = 18.494, 5. Welle: N = 8.606. (Da sich Personen mehreren Gruppen gleichzeitig zugehörig fühlen können, gibt es auch Mehrfachzählungen im Sample. Die Ergebnisse basieren auf den Angaben von 1. Welle: 16.770 Individuen, 5. Welle: 8.248 Individuen.)

Abbildung 8 stellt die durchschnittlichen, gruppenspezifischen PHQ-4-Werte getrennt nach Geschlecht und den Messzeitpunkten der 1. Welle (2022) und 5. Welle (2024) dar. Die Ergebnisse zeigen, dass die durchschnittlichen psychischen Belastungswerte über den beobachteten Zeitraum insgesamt niedrig ausfallen. Das bedeutet, dass sich für die Mehrheit der Befragten keine bis milde Symptome feststellen lassen. Dennoch sind relevante Unterschiede zwischen den Gruppen erkennbar: Rassistisch markierte Personen zeigen durchgängig eine höhere psychische Belastung als nicht rassistisch markierte Menschen. Dieser Unterschied bleibt über beide Befragungszeitpunkte hinweg stabil.

Innerhalb der rassistisch markierten Gruppen lassen sich jedoch keine signifikanten Unterschiede in der durchschnittlichen Belastung feststellen. Geschlechtsspezifisch weisen Frauen in allen Gruppen tendenziell höhere Belastungswerte auf als Männer. Der Geschlechterunterschied ist jedoch nur in der Gruppe der nicht rassistisch markierten Personen statistisch signifikant. Hinsichtlich der zeitlichen Entwicklung bleibt das allgemeine Niveau der psychischen Belastung weitgehend gleich. Allerdings kann in rassistisch markierten Gruppen zum Teil ein leichter Anstieg der psychischen Belastung im Zeitverlauf beobachtet werden, mit Ausnahme Schwarzer Frauen, deren Werte über die Zeit etwas zurückgehen. Dieser Befund ist jedoch mit Vorsicht zu interpretieren, da die geringe Fallzahl dieser Gruppe keine belastbaren Schlussfolgerungen zulässt und keine allgemeingültigen Aussagen ermöglicht (siehe [Tabelle 1](#)).

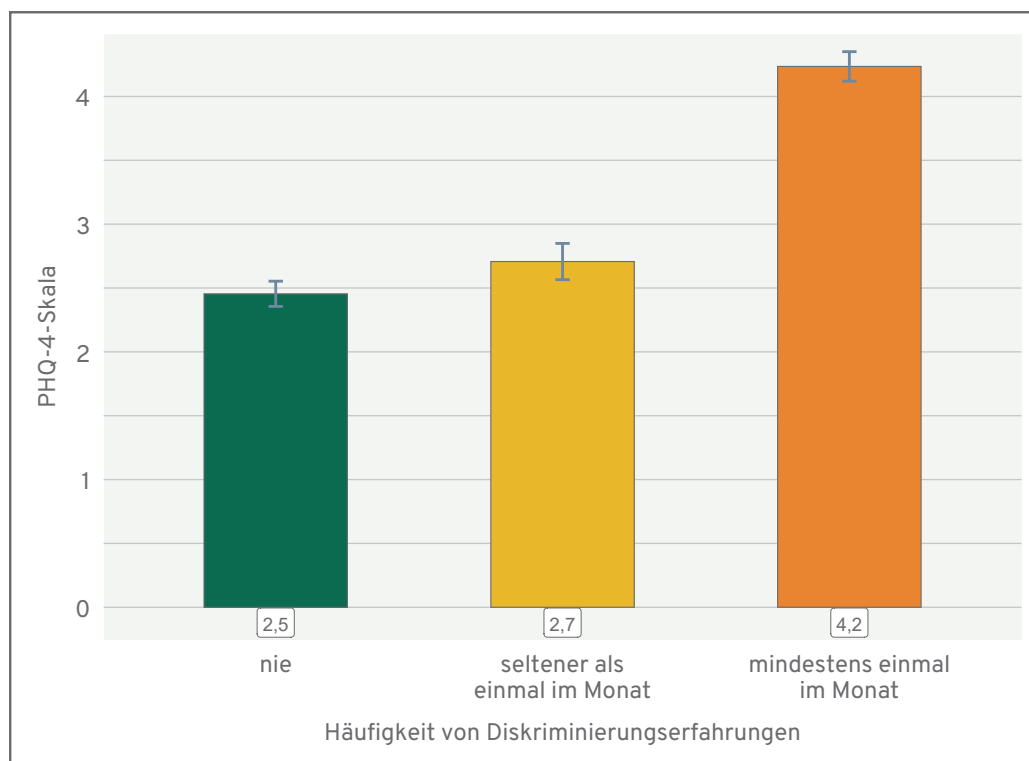
### 3.1 Diskriminierung als gesundheitliches Risiko

Insgesamt sind gesundheitliche Ungleichheiten in der Bevölkerung kein neues Phänomen – ebenso wenig die Tatsache, dass bestimmte marginalisierte Gruppen überproportional betroffen sind. Für Deutschland liegen bereits Studien vor, die darauf hinweisen, dass rassistisch markierte Personen einem erhöhten Risiko für psychische Belastungen und Erkrankungen ausgesetzt sind (z. B. Kluge et al. 2020).

Dennoch wird der Einfluss von Rassismus auf die Gesundheit in der deutschen Forschung bislang nur unzureichend untersucht – ein Umstand, der im Vergleich zur Studienlage aus dem angloamerikanischen Raum eine deutliche Leerstelle offenbart. Studien im Bereich Migration und Gesundheit leisten zwar einen wichtigen Beitrag zur Sichtbarmachung gesundheitlicher Ungleichheiten zwischen Migrant\*innen und der Mehrheitsgesellschaft (Razum et al. 2016), doch bleibt die Rolle von Rassismus und Diskriminierung oft unberücksichtigt (Yeboah 2017). Stattdessen greifen Erklärungsansätze häufig auf kulturelle Differenzen oder spezifische Lebensstile zurück, um gesundheitliche Unterschiede zu begründen.

Dieses Erklärungsmuster birgt jedoch das Risiko, strukturelle und diskriminierende Mechanismen zu übersehen und gesundheitliche Ungleichheiten stattdessen als Ausdruck kultureller Mentalitäten zu interpretieren. Eine solche Argumentationsweise kann rassistische Narrative verstärken, indem Differenzen zwischen Gruppen primär auf kulturelle Zuschreibungen zurückgeführt werden (Brodin & Mecheril 2010). Um diesen Verkürzungen entgegenzuwirken, ist es notwendig, Rassismus und Diskriminierung als zentrale Analyseperspektive in der Erforschung gesundheitlicher Ungleichheiten zu verankern (Mecheril 2021). Vor dem Hintergrund der kritischen Rassismustheorie kann argumentiert werden, dass Ungleichheiten in Gesundheit und Versorgung nicht isoliert betrachtet werden dürfen, sondern auch als Ausdruck und Produkt rassistischer gesellschaftlicher Verhältnisse zu analysieren sind (Brunett 2020).

**Abbildung 9.** Psychische Belastung auf der PHQ-4-Skala nach Häufigkeit von Diskriminierungserfahrungen in den letzten 12 Monaten (Mittelwerte) 2024



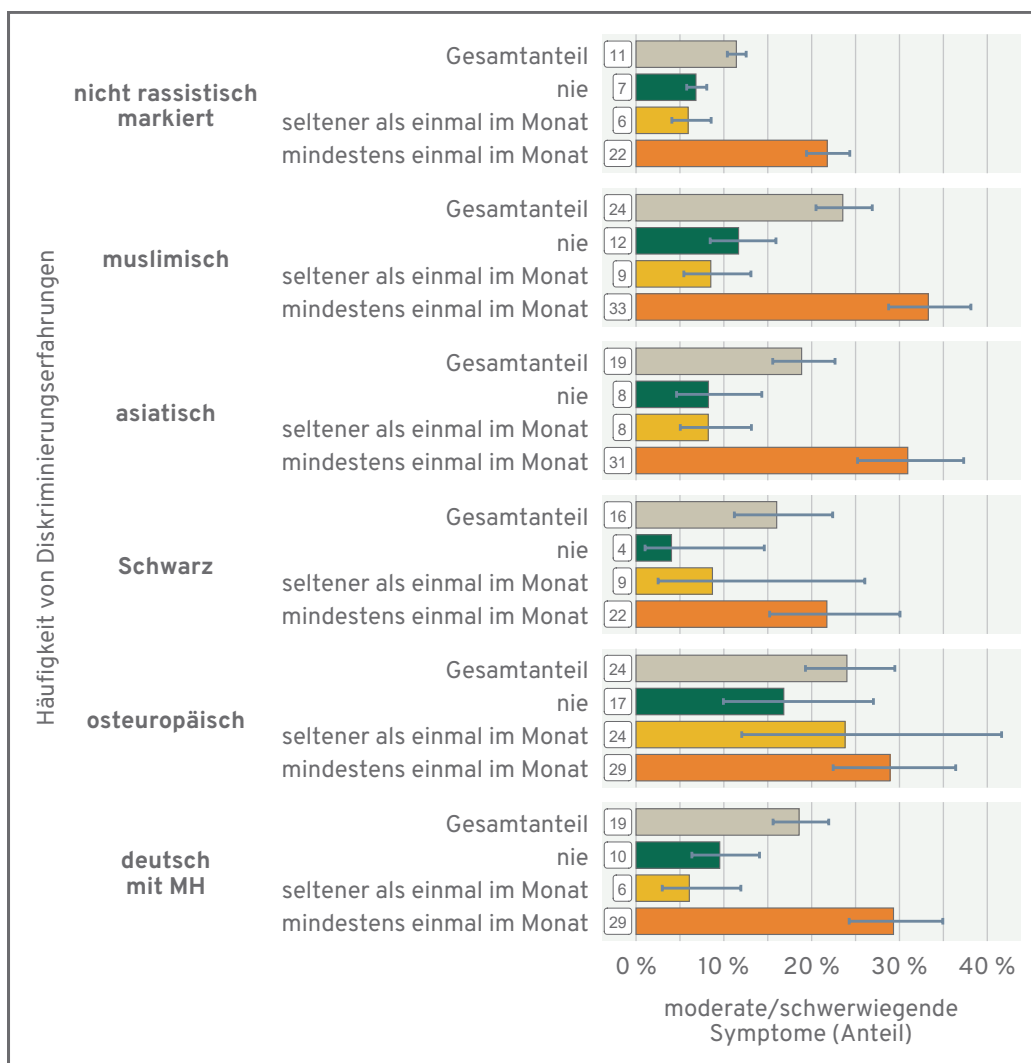
**Lesbeispiel:** Befragte ohne Diskriminierungserfahrungen weisen einen durchschnittlichen PHQ-4-Wert von 2,5 auf. Bei Befragten, die in den letzten 12 Monaten mindestens einmal im Monat Diskriminierung erlebt haben, liegt dieser Wert bei 4,2. **Quelle:** NaDiRa-panel, 5. Welle (gewichtet), eigene Berechnungen. N = 8.953.

Abbildung 9 veranschaulicht die Beziehung zwischen Diskriminierungserfahrungen und psychischer Belastung: Es zeigen sich höhere Werte auf der PHQ-4-Skala bei Personen, die häufiger Diskriminierung erlebt haben. Demzufolge zeigen Befragte, die nicht von Diskriminierungserfahrungen berichten, im Durchschnitt kaum bis milde Depressions- oder Angstsymptome (2,5). Im Kontrast dazu lassen sich bei denjenigen, die mindestens einmal im Monat Diskriminierung erfahren, deutlich mehr Belastungssymptome feststellen (4,2).

Abbildung 10 stellt die Anteile der Personen nach Selbstidentifikation und Häufigkeit gemachter Diskriminierungserfahrungen dar, die moderate oder schwerwiegende Symptome auf der PHQ-4-Skala (Werte 6–12) zeigen. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass insbesondere Personen in der muslimischen (24 %), osteuropäischen (24 %) und asiatischen (19 %) Gruppe häufiger über eine erhöhte psychische Belastung berichten als nicht rassistisch markierte Personen (11 %). Werden Diskriminierungserfahrungen in die Betrachtung einbezogen, verfestigen und verstärken sich diese Unterschiede. Die Anteile derer, die auf der PHQ-4-Skala moderate bis schwerwiegende Symptome entwickeln, erhöhen sich mit zunehmenden Diskriminierungserfahrungen deutlich. Lediglich in der osteuropäischen Gruppe scheint sich die zunehmende Diskriminierung nicht ganz so stark auf die mentale Gesundheit auszuwirken. Dennoch besteht auch in dieser Gruppe

ein tendenzieller Unterschied zwischen Personen, die keinerlei Diskriminierung erlebt haben, und jenen, die mindestens einmal im Monat Diskriminierung erfahren. Insgesamt verdeutlichen die Ergebnisse, dass Diskriminierungserfahrungen eine zentrale Rolle spielen können, wenn es um das Ausmaß psychischer Belastung geht.

**Abbildung 10. Moderate bis schwerwiegende Symptomatik auf der PHQ-4-Skala nach Gruppenzugehörigkeit und Häufigkeit von Diskriminierungserfahrungen in den letzten 12 Monaten (Anteile in Prozent) 2024**



**Lesbeispiel:** Unter asiatischen Befragten, die oft bis sehr oft Diskriminierung erleben, weisen 31 % moderate bis schwerwiegende Belastungssymptome auf der PHQ-4-Skala auf. Bei asiatischen Befragten ohne Diskriminierungserfahrungen liegt dieser Anteil bei 8 %. **Quelle:** NaDiRa.panel, 5. Welle (gewichtet), eigene Berechnungen. N = 8.682. (Da sich Personen mehreren Gruppen gleichzeitig zugehörig fühlen können, gibt es auch Mehrfachzählungen im Sample. Die Ergebnisse basieren auf den Angaben von 8.320 Individuen.)

Zwar erlauben die hier gezeigten Befunde keine kausalen Rückschlüsse, dennoch stehen sie im Einklang mit internationalen Studien, die Diskriminierung als bedeutenden Risikofaktor für die psychische Gesundheit identifizieren (Link & Phelan 1995; Williams &

Mohammed 2009). Insbesondere für Angststörungen und Depressionen wurde dieser Zusammenhang in verschiedenen Kontexten belegt (Berger & Sarnyai 2015; Cuevas et al. 2021; Madubuko 2011; Schunck et al. 2015). Von besonderer Bedeutung ist dabei die langfristige Wirkung von Diskriminierung auf die mentale Gesundheit: Wiederholte Diskriminierungserfahrungen können langfristig das Nervensystem beeinträchtigen, etwa durch die dauerhafte Aktivierung von Stress (Epel 2009; Lewis et al. 2015; McEwen 2012; Seeman et al. 2001).

**Zusammenfassend liefern die Ergebnisse Einblicke in die psychische Belastung verschiedener gesellschaftlicher Gruppen und verweisen darauf, dass rassistisch markierte Menschen in Deutschland höheren psychischen Belastungen ausgesetzt sind.** Während die Mehrheit der Befragten niedrige Belastungswerte aufweist, haben alle rassistisch markierten Gruppen im Vergleich dazu durchgängig höhere Werte. Zugleich machen die Befunde auf einen potenziell ungleichen Zugang zur Gesundheitsversorgung und zu psychotherapeutischen Angeboten aufmerksam (DeZIM 2023). Dies deutet klar auf spezifische Stressfaktoren hin. In diesem Rahmen könnten Diskriminierungserfahrungen, gesellschaftliche Exklusion und strukturelle Benachteiligung zentrale Erklärungsansätze für eine erhöhte mentale und psychische Belastung rassistisch markierter Menschen darstellen (Berger & Sarnyai 2015; Cuevas et al. 2021). Die über die Zeit stabilen Unterschiede legen außerdem nahe, dass diese Belastungen nicht nur situativ auftreten, sondern tief in gesellschaftlichen Strukturen verankert sind.

## 4. Vertrauen als soziale Ressource

Die Ergebnisse zu Diskriminierungserfahrungen verdeutlichen, dass Ausgrenzung weit über individuelle Vorfälle hinausgeht und strukturell verankert ist. Diese Erfahrungen haben nicht nur unmittelbare Auswirkungen auf das Wohlbefinden der Betroffenen, sondern prägen auch ihr Vertrauen in Gesellschaft und Institutionen. Vertrauen ist eine zentrale soziale Ressource, die Gesellschaften zusammenhält – sowohl im zwischenmenschlichen Bereich als auch gegenüber staatlichen Institutionen. Es beruht auf der Erwartung, dass Personen oder Institutionen verlässlich handeln und keine negativen Absichten verfolgen (Cook et al. 2007; Hardin 2002). In Zeiten multipler Krisen und gesellschaftlicher Herausforderungen trägt Vertrauen maßgeblich zur sozialen Stabilität und demokratischen Legitimität bei.

Besonders generalisiertes Vertrauen – also das Vertrauen in andere Menschen unabhängig von persönlichen Beziehungen – ist zentral für das soziale Gefüge (Stolle 2002). Es fördert soziale Interaktion, Kooperation und gesellschaftlichen Zusammenhalt (Bhandari & Yasunobu 2009). Da es eng mit sozialer Integration sowie der Wahrnehmung von Diskriminierung und Ungleichheit verknüpft ist (Bonick 2021; Evangelist 2022; Kuovo 2011; Stets & Fares 2019), kann ein Rückgang gesellschaftliche Spaltungen vertiefen und das Risiko von Marginalisierung sowie Polarisierung erhöhen.

Auch das institutionelle Vertrauen ist essenziell für das Funktionieren einer Demokratie: Staatliche Akteure wie Justiz, Polizei oder die Bundesregierung sind auf das Vertrauen der Bevölkerung angewiesen, um ihre Handlungsfähigkeit zu legitimieren. Ein Vertrauensverlust kann tiefgreifende Konsequenzen haben – die Akzeptanz politischer und rechtlicher Prozesse könnte infrage stehen und demokratische Aushandlungsprozesse könnten erschwert werden. Da Vertrauen eine Grundlage sozialer Kohäsion darstellt, hätte sein Schwinden weitreichende Folgen für das gesellschaftliche Miteinander (Bertelsmann Stiftung 2019; Kulesza & Stanisavljević 2021).

Vor diesem Hintergrund untersucht dieses Kapitel die Entwicklung von institutionellem und generalisiertem Vertrauen der vergangenen zwei Jahre sowie die dahinterliegenden gesellschaftlichen Dynamiken.

### 4.1 Generalisiertes Vertrauen in Krisenzeiten

Generalisiertes Vertrauen beschreibt das Vertrauen in andere Menschen und die Bereitschaft zur Kooperation in unterschiedlichen Kontexten (Stolle 2002). Es bildet eine wesentliche Grundlage für soziales Kapital (Coleman 1988; Igarashi & Hirashima 2021; Putnam 2000; Sampson et al. 1997), also für Ressourcen und Vorteile, die aus zwischenmenschlichen Beziehungen und Netzwerken entstehen (Bhandari & Yasunobu 2009). Darüber trägt es maßgeblich zur Stabilität komplexer Gesellschaften bei (Stolle 2002). Das Maß an generalisiertem Vertrauen wird sowohl durch individuelle Faktoren wie Bildung, Einkommen und Gruppenzu-



gehörigkeit (Alesina & La Ferrara 2002; Enste et al. 2020) als auch durch politische Institutionen und gesellschaftliche Rahmenbedingungen beeinflusst (Stolle 2002). Zuletzt prägen soziale Erfahrungen – insbesondere Diskriminierung und Rassismus – das Vertrauen in andere Menschen (Bonick 2021; Evangelist 2022; Kuovo 2011; Stets & Fares 2019).

Zur Messung des generalisierten Vertrauens wurde im NaDiRa.panel ein Befragungsinstrument entwickelt, das an Yamagishi und Yamagishi (1994) angelehnt ist. Die Teilnehmenden wurden gefragt: „Ganz allgemein gesprochen: Glauben Sie, dass man den meisten Menschen vertrauen kann, oder dass man im Umgang mit anderen Menschen nicht vorsichtig genug sein kann?“ Die Einschätzung konnten sie auf einer siebenstufigen Skala angeben, die von 1 („den meisten Menschen kann man vertrauen“) über 4 („teils/teils“) bis 7 („man kann nicht vorsichtig genug sein“) reichte.

**Abbildung 11. Allgemeines Vertrauen nach Gruppenzugehörigkeit und Geschlecht (Anteile in Prozent) 2024**



**Lesebeispiel:** Unter muslimischen Männern gaben 21 % an, dass man im Umgang mit anderen Menschen nicht vorsichtig genug sein kann, während dieser Wert bei muslimischen Frauen bei 29 % liegt. **Quelle:** NaDiRa.panel, 5. Welle (gewichtet), eigene Berechnungen. N = 9.009. (Da sich Personen mehreren Gruppen gleichzeitig zugehörig fühlen können, gibt es auch Mehrfachzählungen im Sample. Die Ergebnisse basieren auf den Angaben von 8.632 Individuen.) Anteile unter 3 % sind nicht ausgewiesen.

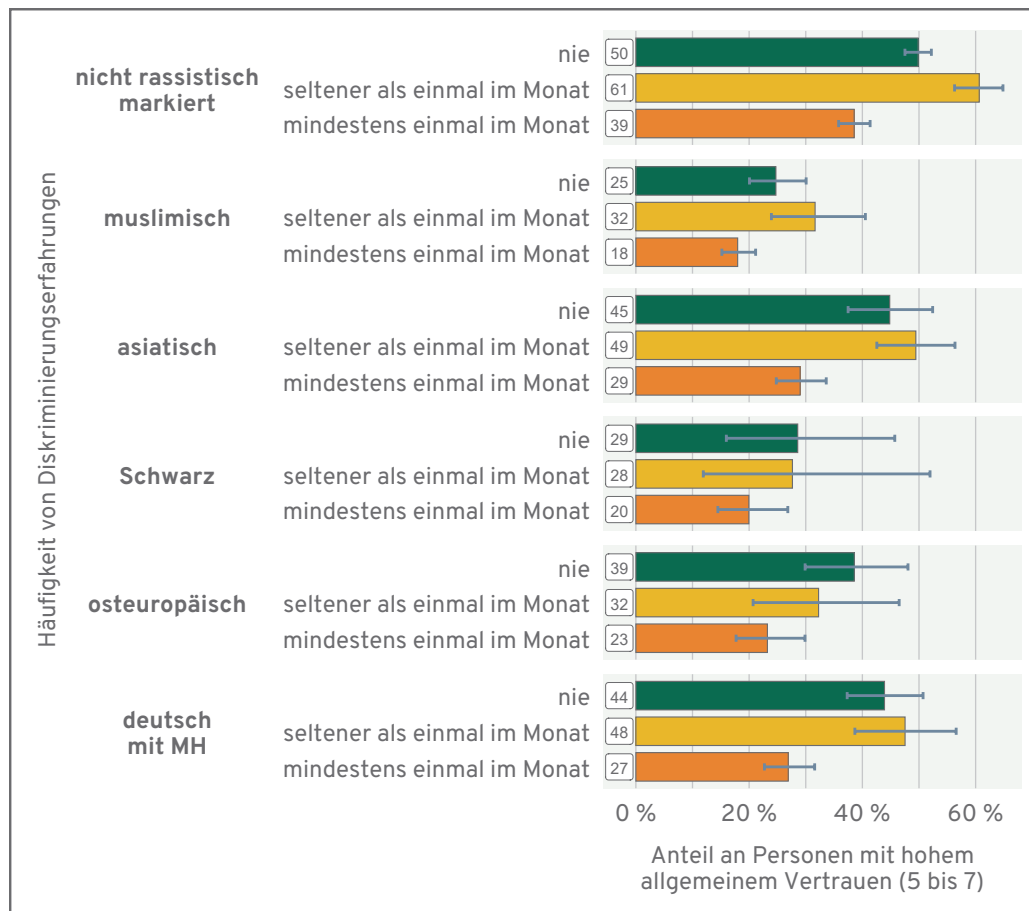
Abbildung 11 zeigt die Verteilung des generalisierten Vertrauens nach Gruppenzugehörigkeit und Geschlecht. Um die Ergebnisse zu beschreiben, werden die Antworten, die hohes Vertrauen signalisieren (5 bis 7), zur besseren Übersicht zusammengefasst. Nicht rassistisch markierte Personen weisen mit über 40 % den höchsten Anteil an Menschen mit hohem Vertrauen auf – unabhängig vom Geschlecht. Im Gegensatz dazu zeigen Schwarze und muslimische Personen niedrigere Vertrauenswerte (maximal 26 %).

Während sich das Vertrauen zwischen Männern und Frauen bei nicht rassistisch markierten Personen kaum unterscheidet, zeigen sich in einigen rassistisch markierten Gruppen moderate Unterschiede: Frauen äußern tendenziell weniger Vertrauen und mehr Skepsis als Männer. Besonders deutlich ist dieser Unterschied bei muslimischen und Schwarzen Menschen sowie bei Deutschen mit Migrationshintergrund. Zudem bestehen zwischen nicht rassistisch markierten und rassistisch markierten Gruppen teils deutliche Unterschiede, die sich für beide Geschlechter zeigen.

Abbildung 12 zeigt den Anteil derjenigen, die ihren Mitmenschen tendenziell vertrauen – differenziert nach Selbstidentifikation und Häufigkeit erfahrener Diskriminierung. Die Ergebnisse verdeutlichen, dass Personen ohne Diskriminierungserfahrungen in allen Gruppen tendenziell mehr Vertrauen aufweisen, während der Anteil des Vertrauens bei denen, die mindestens einmal im Monat Diskriminierung erfahren, geringer ausfällt. **Hervorzuheben ist, dass rassistisch markierte Gruppen insgesamt ein geringeres Vertrauen kennzeichnet – insbesondere dann, wenn sie häufig Diskriminierung erleben.**

Dieser Befund reiht sich in Forschungsarbeiten ein, die zeigen, dass ein geringeres generalisiertes Vertrauen mit rassistischen und sexistischen Diskriminierungserfahrungen im Zusammenhang stehen kann (Bonick 2021; Evangelist 2022; Kuovo 2011; Stets & Fares 2019). Dies ist relevant, da generalisiertem Vertrauen in vielen Lebensbereichen eine zentrale Rolle zukommt. Personen mit hohem Vertrauen pflegen häufiger kooperative soziale Beziehungen, die nicht nur für sie selbst, sondern auch für ihr Umfeld vorteilhaft sind, und weisen insgesamt eine höhere soziale Aktivität auf (Hardin 2001; Stolle 2002; Yamagishi 2001). Niedriges generalisiertes Vertrauen kann reduzierte soziale Interaktion und eingeschränkte gesellschaftliche Austausch- und Teilhabemöglichkeiten zur Folge haben, was die gesellschaftliche Integration erschwert und das Risiko der Marginalisierung erhöht.

**Abbildung 12.** Allgemeines Vertrauen nach Gruppenzugehörigkeit und Häufigkeit von Diskriminierungserfahrungen in den letzten 12 Monaten (Anteile in Prozent) 2024



**Lesbeispiel:** Unter nicht rassistisch markierten Befragten, die in den letzten 12 Monaten mindestens einmal im Monat Diskriminierung erlebt haben, geben rund 39 % an, dass sie ihren Mitmenschen generell vertrauen. Bei nicht rassistisch markierten Befragten, die von keinen Diskriminierungserfahrungen berichten, liegt dieser Anteil bei 50 %. **Quelle:** NaDiRa.panel, 5. Welle (gewichtet), eigene Berechnungen. N = 9.094. (Da sich Personen mehreren Gruppen gleichzeitig zugehörig fühlen können, gibt es auch Mehrfachzählungen im Sample. Die Ergebnisse basieren auf den Angaben von 8.713 Individuen.)

## 4.2 Institutionenvertrauen im Wandel

Grundsätzlich ist das Vertrauen in staatliche Institutionen ungleich in der Bevölkerung verteilt und kann maßgeblich durch individuelle Erfahrungen beeinflusst werden. Studien zeigen, dass das institutionelle Vertrauen in etablierten Demokratien seit Jahrzehnten sinkt, rassistisch markierte Gruppen jedoch tendenziell ein höheres Vertrauen in Institutionen haben als nicht rassistisch markierte Menschen (Avery 2006; Citrin & Stoker 2018; DeZIM 2023; Doerschler & Irving Jackson 2011; Tyler 2005; Van Craen 2013). Besonders das Vertrauen in die Polizei verändert sich im Zeitverlauf: Neuzugewanderte stehen ihr zunächst eher positiv gegenüber, doch mit zunehmender Dauer des Aufenthalts nimmt diese Haltung tendenziell ab (Abdul-Rahman 2022; Czymara & Mitchell 2023; Leitgöb-Guzy 2021; Weitzer & Tuch 2005; Wu et al. 2022).

Im NaDiRa.panel wurde erhoben, inwieweit Befragte Vertrauen in folgende Institutionen und Bereiche des öffentlichen Lebens haben:

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

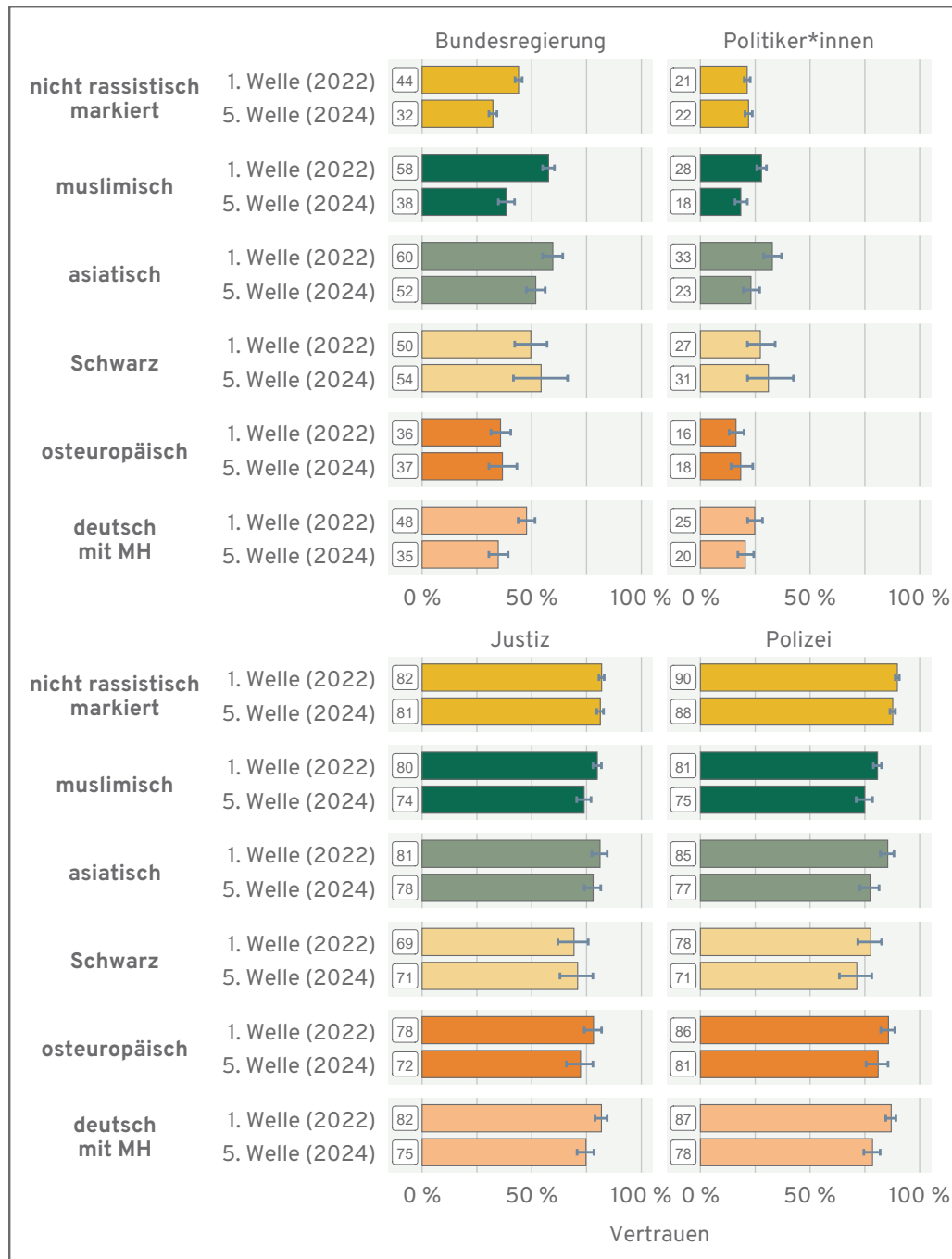
Teilnehmende konnten ihr Vertrauen auf einer siebenstufigen Skala ausdrücken, von „vertraue voll und ganz“ (1) bis „vertraue überhaupt nicht“ (7). [Abbildung 13](#) zeigt den Anteil der Befragten, die tendenziell Vertrauen in die jeweilige Institution äußerten.<sup>11</sup> Zudem wird die Verteilung zwischen der 1. und der 5. Erhebungswelle sowie nach den bereits in den vorangegangenen Analysen betrachteten Gruppen differenziert dargestellt.

Das Vertrauen in Bundesregierung und Politiker\*innen liegt zu beiden Messzeitpunkten auf mittlerem bis niedrigem Niveau und ist seit 2022 in fast allen Gruppen gesunken. Politiker\*innen wird dabei das geringste Vertrauen entgegengebracht – in jeder Gruppe vertraut ihnen nur bis zu einem Drittel der Befragten. Besonders deutlich ist der Rückgang bei asiatischen (2022: 33 %; 2024: 23 %) und muslimischen Menschen (2022: 28 %; 2024: 18 %). Auch das Vertrauen in die Bundesregierung sank erheblich, insbesondere unter muslimischen (2022: 58; 2024: 38) und nicht rassistisch markierten Personen (2022: 44; 2024: 32). Schwarze und osteuropäische Befragte bilden eine Ausnahme: Ihr Vertrauen blieb weitgehend stabil, wobei die geringe Fallzahl Schwarzer Personen eine belastbare Interpretation erschwert (siehe [Tabelle 1](#)).

Das in der Literatur dokumentierte höhere Vertrauen rassistisch markierter Gruppen in politische Institutionen (DeZIM 2023; Doerschler & Irving Jackson 2011; Kulesza & Stanisavljević 2021; Wu et al. 2022) lässt sich mit den Daten des NaDiRa.paneels von 2024 nicht replizieren. Muslimische Personen wiesen 2022 noch höhere Vertrauenswerte als nicht rassistisch Markierte auf; dieser Unterschied hat sich allerdings über die Zeit aufgelöst. Besonders muslimische und asiatische Menschen sowie Deutsche mit Migrationshintergrund haben zwischen 2022 und 2024 überdurchschnittlich an Vertrauen verloren. Zwar kann politische Skepsis eine stabilisierende Funktion in Demokratien haben, doch bergen massive Vertrauensverluste Risiken wie politische Entfremdung und langfristig die Delegitimation demokratischer Prozesse (Bertsou 2019; Lenard 2008).

<sup>11</sup> Tendenzielles Vertrauen umfasst hier die Werte 1 bis 3, während die Werte 5 bis 7 als Misstrauen gewertet wurden. Die Mittelkategorie 4 („teils/teils“) wurde ausgeschlossen, da sie keiner der beiden Seiten eindeutig zugeordnet werden kann.

**Abbildung 13. Institutionenvertrauen nach Gruppenzugehörigkeit (Anteile in Prozent) 2022/2024**



**Lesbeispiel:** Unter den muslimischen Befragten geben 58 % in der 1. Erhebungswelle an, der Bundesregierung zu vertrauen. In der 5. Erhebungswelle lag dieser Anteil bei 38%. **Quelle:** NaDiRa.panel (gewichtet), eigene Berechnungen. 1. Welle: N = 12.792–15.331, 5. Welle: N = 6.187–7.108 (Die Anzahl der Angaben unterscheidet sich je nach Institution.) (Da sich Personen mehreren Gruppen gleichzeitig zugehörig fühlen können, gibt es auch Mehrfachzählungen im Sample. Die Ergebnisse basieren auf den Angaben von 1. Welle: 11.564–13.903 Individuen, 5. Welle: 5.901–6.845 Individuen.)

Ähnliche Muster zeigen sich bei Polizei und Justiz. Während das Vertrauen unter nicht rassistisch markierten Personen stabil bleibt, ist in den meisten rassistisch markierten

Gruppen ein Rückgang zu beobachten. Besonders muslimische Menschen und andere rassistisch Markierte vertrauen der Justiz 2024 weniger als 2022. Der Vertrauensverlust in die Polizei ist hierbei jedoch ausgeprägter: Muslimische und asiatische Befragte sowie Deutsche mit Migrationshintergrund verloren jeweils 6 bis 9 Prozentpunkte. Auch unter Schwarzen Befragten ist ein Rückgang erkennbar, wobei die geringe Fallzahl zu berücksichtigen ist (siehe [Tabelle 1](#)). Trotz dieser Entwicklung bleibt das Vertrauen in Polizei und Justiz höher als in politische Institutionen – ein Befund, der sich auch in der Forschung zeigt (Bertelsmann Stiftung 2019). Dennoch wächst die Skepsis unter rassistisch markierten Personen.

US-Studien belegen, dass rassistisch markierte Personen der Polizei tendenziell weniger vertrauen (Frank et al. 2005; Weitzer & Tuch 2005). Ein möglicher Faktor für diesen Vertrauensverlust sind direkte Diskriminierungserfahrungen. Negative Einstellungen gegenüber der Polizei entstehen oft durch erlebte Diskriminierung durch die Polizei – sie entwickeln sich also oft erst nach Diskriminierungserfahrungen (Czymara & Mitchell 2023; Tyler & Wakslak 2004; Weitzer & Tuch 2002). Diskriminierung betrifft nicht nur den Alltag der Betroffenen, sondern kann auch ihr Vertrauen in gesellschaftliche Strukturen und Institutionen entscheidend prägen. Vor diesem Hintergrund wird untersucht, wie sich das Vertrauen in die Polizei je nach Häufigkeit von Diskriminierungserfahrungen unterscheidet. Die Daten des NaDiRa.panels ermöglichen eine differenzierte Analyse, da auch Erfahrungen mit polizeilicher Diskriminierung erfasst werden ([Kapitel 2](#)). Teilnehmende gaben auf einer fünfstufigen Skala an, wie oft sie in den letzten 12 Monaten bei Polizeikontakt schlechter als andere Menschen behandelt wurden.<sup>12</sup> Zur besseren Übersicht wurden die Antworten in drei Gruppen zusammengefasst: „nie“, „selten/manchmal“ und „oft/sehr oft“.

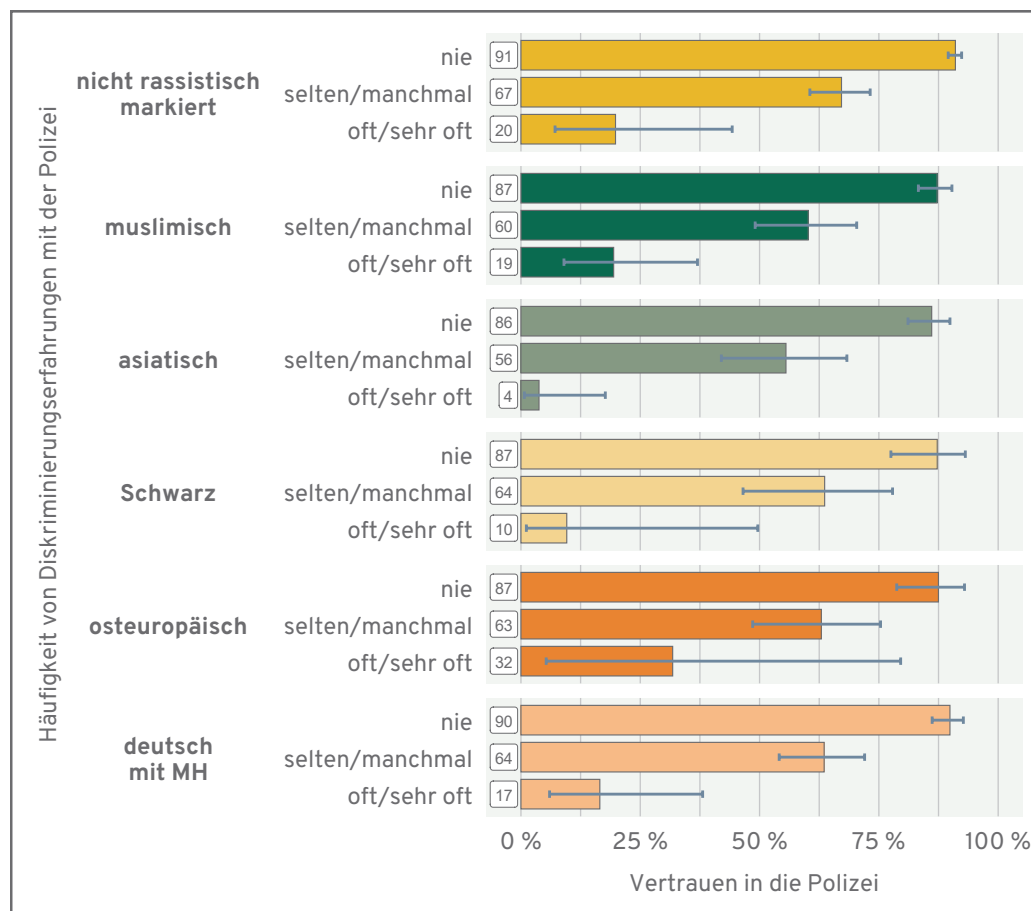
[Abbildung 14](#) veranschaulicht einen Zusammenhang zwischen Vertrauen in die Polizei und erlebter Diskriminierung. Personen ohne negative Erfahrungen vertrauen der Polizei über alle Gruppen hinweg zu etwa 90 %. Bei gelegentlicher Diskriminierung („selten/manchmal“) sinkt dieser Wert auf 56–67 %. Erlebt eine Person hingegen häufig Diskriminierung („sehr oft/oft“), sinkt das Vertrauen in die Polizei drastisch. Besonders betroffen sind dabei Schwarze und asiatische Personen: Unter Schwarzen Befragten sinkt das Vertrauen auf 10 %, unter asiatischen Befragten sogar auf 4 %. Diese Ergebnisse stehen im Einklang mit Forschungsergebnissen, die zeigen, dass polizeiliche Diskriminierung das Vertrauen beeinträchtigen kann. Rassistisch markierte Gruppen vertrauen der Polizei tendenziell weniger, oft als Folge negativer Erfahrungen. Dieser Vertrauensverlust ist mehr als eine individuelle Wahrnehmung: Er kann als Indikator für strukturelle Benachteiligung und institutionelle Diskriminierung gewertet werden.

**Die Ergebnisse verdeutlichen, dass Vertrauen in staatliche Institutionen nicht statisch ist, sondern durch gesellschaftliche und politische Entwicklungen geprägt werden kann**

<sup>12</sup> Es wurden nur Personen berücksichtigt, die tatsächlich in den letzten 12 Monaten Kontakt mit der Polizei hatten.

(vgl. Gahein-Sama et al. 2025). Besonders problematisch ist, dass ausgerechnet jene Gruppen, die Diskriminierung erfahren, überproportional an Vertrauen verlieren. Dies kann nicht nur demokratische Prozesse schwächen, sondern auch gesellschaftliche Spaltungen vertiefen. Angesichts der zentralen Bedeutung von institutionellem Vertrauen für gesellschaftlichen Zusammenhalt und politische Legitimität sind diese Entwicklungen von großer Relevanz.

**Abbildung 14.** Vertrauen in die Polizei nach Gruppenzugehörigkeit und Diskriminierungserfahrungen mit der Polizei in den letzten 12 Monaten (Anteile in Prozent) 2024



**Lesbeispiel:** Unter asiatischen Befragten ohne Diskriminierungserfahrungen durch die Polizei geben 86 % an, der Polizei tendenziell zu vertrauen. Bei asiatischen Befragten, die oft bis sehr oft Diskriminierung durch die Polizei erfahren haben, liegt dieser Anteil bei 4 %. Methodischer Hinweis: Personen, die angaben, noch nie in Berührung mit der Polizei gewesen zu sein, wurden aus den Analysen ausgeschlossen, um die Vergleichbarkeit der Ergebnisse sicherzustellen. Dieser Ausschluss ermöglicht es, die analysierten Erfahrungen auf Personen zu konzentrieren, die solche Situationen potenziell erlebt haben, was eine Verzerrung der Ergebnisse verhindert. **Quelle:** NaDiRa-panel, 5. Welle (gewichtet), eigene Berechnungen. N = 4.709. (Da sich Personen mehreren Gruppen gleichzeitig zugehörig fühlen können, gibt es auch Mehrfachzählungen im Sample. Die Ergebnisse basieren auf den Angaben von 4.529 Individuen.)

Institutionelles und generalisiertes Vertrauen sind wichtige Indikatoren für soziale Kohäsion und das Funktionieren demokratischer Prozesse (Alesina & La Ferrara 2002;

Easton 1975; Stolle 2002). Der Rückgang des institutionellen Vertrauens vollzieht sich in einer Zeit multipler Krisen, die durch Unsicherheiten sowie die eingangs beschriebenen rassistisch konnotierten Erklärungsmuster populistischer Strömungen geprägt ist. Diese Entwicklungen deuten auf eine mögliche Fragilität des institutionellen Vertrauens in Zeiten politischer und gesellschaftlicher Unsicherheiten hin und lassen vermuten, dass es maßgeblich von Krisenprozessen beeinflusst wird. Politische Instabilität sowie die Erfahrung von Diskriminierung dürften diesen Vertrauensverlust zusätzlich verstärkt haben.

Entscheidend ist dabei, die zugrunde liegenden Mechanismen dieser Dynamiken zu verstehen und zu untersuchen, wie sich Entwicklungen auf das Vertrauen unterschiedlicher gesellschaftlicher Gruppen – insbesondere rassistisch markierter Gruppen – auswirken. Von besonderem Interesse ist dabei die Frage, inwiefern Diskriminierungserfahrungen langfristig das soziale und institutionelle Vertrauen beeinflussen und welche gesellschaftlichen Bedingungen dazu beitragen können, Vertrauen in Krisenzeiten zu erhalten oder wiederherzustellen.



## Fazit: Rassistische Einstellungen, Diskriminierungserfahrungen und die Folgen für gesellschaftliche Teilhabe

Die Ergebnisse des NaDiRa.panels verdeutlichen, dass rassistische Einstellungen und Diskriminierungserfahrungen in der deutschen Gesellschaft verankert sind. Zu beiden Befragungszeitpunkten (2022 und 2024) zeigt sich, dass diese Einstellungen nicht nur stabil und wirkmächtig bleiben, sondern sich in subtileren Formen im gesellschaftlichen Miteinander manifestieren. Die Persistenz von Rassismus wird aber gleichzeitig von einem Wandel begleitet: Während offener Rassismus nicht an Relevanz einbüßt (Zick et al. 2023), etablieren sich vermehrt subtilere Formen von rassistischen Einstellungen, die vor dem Hintergrund eines Rechtsrucks in Deutschland gelesen werden können. Die Wahrnehmung, dass Minderheiten zu viele Forderungen nach Gleichberechtigung stellen, vermeintlich wirtschaftlich mehr profitieren, als ihnen zusteht, und dass die Diskriminierung von Minderheiten generell kein Problem mehr darstelle, sind zentrale Pfeiler rassistischer Narrative. Diese zielen darauf ab, die Thematisierung und Beschäftigung mit Rassismus als irrelevant oder übertrieben darzustellen. Wie die Analysen hervorheben, sind solche Einstellungen besonders häufig bei Männern, älteren Menschen und Personen mit einem niedrigeren formalen Bildungsabschluss anzutreffen. Zugleich zeigt sich, dass rassistisch markierte Menschen selbst rassistische Narrative teilen, wenn auch im unterschiedlichen Ausmaß. Dieser Befund unterstreicht, dass rassistische Einstellungen sich in der Breite der Gesellschaft finden. Dass solche Einstellungen weit verbreitet sind, verdeutlicht, wie tief rassistische Wissensbestände gesellschaftliche Strukturen durchdringen. Rassismus betrifft dementsprechend die ganze Gesellschaft auf unterschiedliche Art und Weise und muss daher in seiner gesamtgesellschaftlichen Dimension politisch adressiert werden (DeZIM 2022).

Rassistische Einstellungen verbleiben nicht in einem luftleeren Raum, sondern prägen soziale Interaktionen und gesellschaftliche Strukturen – mit weitreichenden Konsequenzen: Rassistisch markierte Menschen erleben überdurchschnittlich häufig Diskriminierung. Dabei erfolgt die Ungleichbehandlung nicht zufällig, sondern entlang rassistischer Merkmale. Die Ergebnisse zeigen zudem, dass Ungleichheitsdimensionen interagieren: Rassistisch markierte Frauen erfahren vergleichsweise häufig Diskriminierung, was die intersektionale Verwobenheit von Rassismus und Geschlecht veranschaulicht. Diskriminierungserfahrungen treten in unterschiedlichen Formen auf, wobei vor allem subtile Formen den Alltag prägen. Dies erschwert es den Betroffenen, sich gegen die Ungleichbehandlung zur Wehr zu setzen, da diese Formen der Abwertung oft unbenannt bleiben oder nicht anerkannt werden. Gleichzeitig manifestiert sich Diskriminierung in einer Vielzahl von gesellschaftlichen Bereichen, vom öffentlichen Raum bis zum Kontakt mit Behörden. Empirisch auffällig sind die Diskriminierungserfahrungen in institutionellen Kontexten, die sich durch eine deutliche Machtasymmetrie auszeichnen, wie im Kontakt mit der Polizei.

Diskriminierung wirkt tiefgreifend, weit über individuelle Erfahrungen von Ausgrenzung hinaus. Das zieht gesamtgesellschaftliche Implikationen nach sich. Die Ergebnisse des Monitoringberichts zeigen, dass Erfahrungen der Ausgrenzung nicht nur persönliche Lebensrealitäten prägen, sondern maßgeblich den Grad der gesellschaftlichen Teilhabe bestimmen. Dies wird besonders in der psychischen Belastung sichtbar: Rassistisch markierte Gruppen weisen signifikant höhere Belastungswerte für Angststörungen oder depressive Symptome auf. Insofern bestätigen die Daten des NaDiRa.panels die Befunde internationaler Studien, die Diskriminierung als zentralen Stressfaktor identifizieren und unterstreichen (Link & Phelan 1995; Williams & Mohammed 2009). Dieser Zusammenhang ist in der NaDiRa-Publikation „Rassismus und seine Symptome“ dargelegt (DeZIM 2023). Darin wurde das Thema der mentalen Gesundheit rassistisch markierter Menschen vertiefend untersucht. Dabei konnte die strukturelle Benachteiligung beim Zugang zur psychotherapeutischen Versorgung nachgewiesen werden. Ein Abbau von Diskriminierung im Gesundheitssystem ist daher nicht nur notwendig, um das Wohlbefinden der Betroffenen zu schützen, sondern ebenso wichtig, um eventuelle gesundheitliche Folgekosten zu verhindern.

Neben den gesundheitlichen Folgen verweisen die Ergebnisse auf eine weitere Problemlage: Rassistisch markierte Menschen verlieren das Vertrauen in Institutionen und die Gesellschaft. Muslimische, Schwarze und asiatische Menschen haben signifikant weniger Vertrauen in staatliche Institutionen. Dies ist besonders problematisch, da Vertrauen eine zentrale Ressource für demokratische Stabilität und Legitimität sowie für soziale Kohäsion darstellt. Wiederholte Diskriminierungserfahrungen untergraben das Vertrauen in Institutionen. Diese Entwicklungen können sich langfristig auf gesellschaftliche Integrationsprozesse und die politische Partizipation auswirken, sobald Menschen sich zurückziehen und sich nicht weiter als aktive Bürger\*innen einbringen wollen. Dem gegenüber steht jedoch das generalisierte Vertrauen: Studien heben hervor, dass Menschen in Krisenzeiten verstärkt auf zwischenmenschliche Beziehungen setzen. Die Daten des NaDiRa.panels deuten darauf hin, dass Vertrauen in das soziale Umfeld für rassistisch markierte Gruppen eine zentrale Ressource sein kann. Wie sich dieser Trend langfristig entwickelt und welche Bedeutung er für gesellschaftlichen Zusammenhalt und individuelle Resilienz in herausfordernden Zeiten hat, wird in zukünftigen Analysen eine wichtige Rolle spielen.

Die Befunde des Berichts machen deutlich, dass Rassismus nicht nur in individuellen Einstellungen fortbesteht, sondern zugleich in gesellschaftliche Strukturen eingebettet ist. Diese Einsicht führt zu der Herausforderung, dass rassistische Einstellungen gezielt abgebaut werden sollten und strukturelle Bedingungen geschaffen werden müssen, die das Vertrauen in rechtsstaatliche Institutionen stärken und gleichberechtigte Teilhabe für alle Menschen sicherstellen. Hier leistet das Monitoring des NaDiRa.panels einen wichtigen Beitrag, um langfristige Entwicklungen und Veränderungen nachzuvollziehen und gesellschaftliche Dynamiken sichtbar zu machen. Diese Daten liefern belastbare, evidenzbasierte Grundlagen für Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Stärkung des gesellschaftlichen Zusammenhalts.

## Handlungsempfehlungen

Auf der Grundlage der dargelegten Befunde des Monitoringberichts werden folgende Handlungsempfehlungen formuliert:

***Handlungsempfehlung #1: Gegen rassistische Einstellungen vorgehen – rassistuskritische Bildungs- und Sensibilisierungsarbeit stärken***

Rassistische Einstellungen und Narrative bleiben in der Gesellschaft wirkmächtig und sind wandlungsfähig. Eine langfristige und konsequente Aus-, Fort- und Weiterbildungsstrategie ist notwendig, um sowohl offene als auch subtile Formen von Rassismus zu erkennen und zu adressieren.

- **Sensibilisierung für moderne Formen von Rassismus:** Rassismus äußert sich zunehmend subtil und passt sich gesellschaftlichen Entwicklungen an. Bildungsmaßnahmen sollten darauf abzielen, diese veränderten Ausdrucksformen sichtbar zu machen, um rassistische Strukturen und Denkmuster besser zu erkennen und zu hinterfragen.
- **Diskriminierungssensibilisierung vertiefen:** Die Aufklärung über subtile Formen von Diskriminierung muss verstärkt werden, um deren Auswirkungen sichtbar zu machen und Räume für eine kritische Auseinandersetzung zu schaffen.
- **Öffentliche Diskurse auf den Prüfstand stellen:** Medien und politische Akteur\*innen sollten sich aktiv gegen populistische und rassistische Narrative positionieren, um deren Normalisierung in der Gesellschaft entgegenzuwirken.

***Handlungsempfehlung #2: Betroffene schützen und Diskriminierungserfahrungen reduzieren***

Die Befunde unterstreichen, dass rassistisch markierte Menschen überdurchschnittlich häufig Diskriminierung erfahren. Diese Erfahrungen treten besonders in formellen Kontexten auf, etwa beim Kontakt mit Behörden oder der Polizei. Im Alltag werden ihre Lebensrealitäten zudem durch subtile Formen der Diskriminierung geprägt, die schwerer zu identifizieren sind. Um den Schutz vor Diskriminierung zu verbessern und Betroffene zu stärken, sind gezielte Maßnahmen auf struktureller, rechtlicher und beratender Ebene erforderlich.

- **Flächendeckende und spezialisierte Antidiskriminierungsberatung ausbauen:** Beratungsangebote müssen leicht zugänglich und an den Lebensrealitäten der Betroffenen ausgerichtet sein. Zum Beispiel sollten niedrigschwellige Online- und Telefonberatung weiter ausgebaut werden, um Barrieren bei der Kontaktaufnahme zu minimieren (Pöggel et al. 2024).
- **Kompetenzaufbau für Berater\*innen:** Fortbildungen zu intersektionaler Diskriminierung und rassismuskritischer Beratung sollten verpflichtender Bestandteil der Fachausbildung sein, um eine kompetente Unterstützung zu gewährleisten.
- **Unabhängige Kontroll- und Beschwerdestellen etablieren:** In Institutionen mit klarem Machtgefälle – insbesondere bei Polizei und Behörden – braucht es unabhängige Beschwerdestellen, die Diskriminierungsvorfälle transparent aufarbeiten und wirksame Sanktionen für diskriminierendes Verhalten durchsetzen.

***Handlungsempfehlung #3: Mentale Gesundheit fördern und psychosoziale Unterstützungsangebote für Betroffene stärken***

Die Ergebnisse des Berichts zeigen, dass Rassismuserfahrungen mit einem erhöhten Risiko für psychische Belastungen einhergehen. Rassistisch markierte Menschen berichten häufiger von Symptomen depressiver Erkrankungen und Angststörungen im Vergleich zu nicht rassistisch markierten Personen. Trotz dieser Belastungen bestehen erhebliche Hürden beim Zugang zu psychologischer Betreuung – sei es durch finanzielle, sprachliche oder institutionelle Barrieren. Um die psychische Gesundheit von rassistisch markierten Personen zu schützen und den Zugang zu therapeutischer Unterstützung zu verbessern, braucht es gezielte Maßnahmen im Gesundheitssektor.

- **Diskriminierungssensible Gesundheitsversorgung sicherstellen:** Psychosoziale Unterstützungsstrukturen müssen auf die spezifischen Bedürfnisse rassistisch markierter Gruppen abgestimmt werden. Dies erfordert die Integration von rassismus- und diskriminierungssensiblen Modulen in die Ausbildung psychologischer und psychotherapeutischer Fachkräfte.
- **Zugang zu psychologischer Betreuung erleichtern:** Mehrsprachige und kultursensible Therapieangebote sollten finanziell gefördert und ausgebaut werden, um die Versorgung für marginalisierte Gruppen sicherzustellen. Antidiskriminierungsgesetze müssen explizit auch im Gesundheitswesen greifen, um Zugangshürden abzubauen.
- **Niedrigschwellige Angebote ausbauen:** Dezentrale und leicht zugängliche Beratungs- und Unterstützungsangebote sind entscheidend, um Betroffene frühzeitig aufzufangen und psychischen Belastungen entgegenzuwirken. Online-Beratungen und communitybasierte Anlaufstellen sollten gestärkt werden.

**Handlungsempfehlung #4: Vertrauen in demokratische Institutionen wiederherstellen**

Der Bericht zeigt, dass muslimische, Schwarze und asiatische Menschen weniger Vertrauen in Regierung, Justiz und Polizei haben. Wiederholte Diskriminierungserfahrungen untergraben das Vertrauen in Institutionen, mit möglichen negativen Folgen für politische Partizipation und gesellschaftliche Integration. Um das Vertrauen in demokratische Institutionen nachhaltig zu stärken, braucht es strukturelle Reformen, die Repräsentation fördern, Transparenz erhöhen und strukturelle Diskriminierung abbauen.

- **Repräsentation stärken:** Die gezielte Förderung von rassistisch markierten Personen in Politik, Verwaltung und Justiz ist essenziell, um das institutionelle Vertrauen zu erhöhen. Dies kann durch Quotenregelungen, gezielte Rekrutierungsstrategien und Mentoring-Programme für unterrepräsentierte Gruppen unterstützt werden.
- **Interne Kontrollmechanismen etablieren:** Strengere Sanktionen für diskriminierendes Verhalten in öffentlichen Institutionen sowie transparente Beschwerde- und Kontrollinstanzen sind notwendig, um strukturelle Diskriminierung zu erkennen und zu ahnden.
- **Diskriminierung proaktiv entgegenwirken:** Verpflichtende Antidiskriminierungstrainings für Polizei, Justiz und Verwaltung können strukturelle Vorurteile und Ungleichbehandlung reduzieren.

**Handlungsempfehlung #5: Forschung und Datenerhebung verstetigen**

Die Rassismusforschung ist in Deutschland kaum institutionell verankert. Um rassistische Einstellungen, Diskriminierungserfahrungen und deren gesellschaftliche Folgen langfristig und systematisch zu erfassen, braucht es kontinuierliche Datenerhebungen und Forschung. Langfristige Monitoringstudien sind zentral, um Entwicklungen nachzuzeichnen, politische Maßnahmen zu evaluieren und evidenzbasierte Antidiskriminierungsstrategien zu entwickeln.

- **Regelmäßige Erhebungen institutionell absichern:** Langfristig angelegte Monitoringstudien müssen finanziell abgesichert werden, um kontinuierliche Datenerhebungen zu gewährleisten und Entwicklungen über die Zeit hinweg zu analysieren.
- **Forschungsdaten diversifizieren:** Neben quantitativen Erhebungen sollten qualitative Forschungsansätze gestärkt werden, um individuelle Diskriminierungserfahrungen und strukturelle Mechanismen detaillierter zu erfassen. Erfahrungsberichte von Betroffenen bieten wertvolle Erkenntnisse, die in politische Entscheidungsprozesse einfließen sollten.

- **Rassismusforschung partizipativ und ethisch gestalten:** Rassismusforschung sollte unter Einbezug der betroffenen Communitys erfolgen. Das bedeutet, dass Forschungsmethoden und Fragestellungen in Kooperation mit rassistisch markierten Gruppen entwickelt werden, um sicherzustellen, dass Forschung nicht über Betroffene, sondern mit ihnen betrieben wird.

## Literaturverzeichnis

---

- Abdul-Rahman, L. (2022). Vertrauens- und Legitimitätsbrüche: Was bedeutet Rassismus durch die Polizei für die Gesellschaft? In D. Hunold & T. Singelstein (Hrsg.), *Rassismus in der Polizei* (S. 471–488). Springer Fachmedien Wiesbaden. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-37133-3\\_22](https://doi.org/10.1007/978-3-658-37133-3_22)
- Aikins, M. A., Bremberger, T., Aikins, J. K., Gyamerah, D., & Yildirim-Caliman, D. (2021). *Afrozensus 2020: Perspektiven, Anti-Schwarze Rassismuserfahrungen und Engagement Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Menschen in Deutschland*. [www.afrozensus.de](http://www.afrozensus.de)
- Alesina, A., & La Ferrara, E. (2002). Who trusts others? *Journal of Public Economics*, 85(2), 207–234.
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes. (2024). *Diskriminierung in Deutschland: Erkenntnisse und Empfehlungen. Fünfter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages*.
- Atkins, R. (2014). Instruments measuring perceived racism/racial discrimination: Review and critique of factor analytic techniques. *International Journal of Health Services*, 44(4), 711–734. <https://doi.org/10.2190/HS.44.4.c>
- Avery, J. M. (2006). The sources and consequences of political mistrust among African Americans. *American Politics Research*, 34(5), 653–682. <https://doi.org/10.1177/1532673X06286366>
- Balibar, É. (1990). Gibt es einen „Neo-Rassismus“? In É. Balibar & I. Wallerstein (Hrsg.), *Rasse, Klasse, Nation. Ambivalente Identitäten* (S. 23–38). Argument Verlag.
- Beigang, S., Fetz, K., Kalkum, D., & Otto, M. (2017). *Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Ergebnisse einer Repräsentativ- und einer Betroffenenbefragung* (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Hrsg.). Nomos.
- Bell, D. (1992). *Faces at the bottom of the well. The permanence of racism*. Basic Books.
- Berger, M., & Sarnyai, Z. (2015). „More than skin deep“: Stress neurobiology and mental health consequences of racial discrimination. *Stress*, 18(1), 1–10. <https://doi.org/10.3109/10253890.2014.989204>
- Bertelsmann Stiftung (Hrsg.). (2019). *Schwindendes Vertrauen in Politik und Parteien. Eine Gefahr für den gesellschaftlichen Zusammenhalt?* (1. Aufl.).
- Bertsou, E. (2019). Rethinking political distrust. *European Political Science Review*, 11(2), 213–230. <https://doi.org/10.1017/S1755773919000080>
- Bhandari, H., & Yasunobu, K. (2009). What is Social Capital? A Comprehensive Review of the Concept. *Asian Journal of Social Science*, 37(3), 480–510. <https://doi.org/10.1163/156853109X436847>
- Bojadžijev, M. (2015). Rassismus ohne Rassen, fiktive Ethnizitäten und das genealogische Schema. Überlegungen zu Étienne Balibars theoretischem Vokabular für eine kritische Migrations- und Rassismusforschung. In J. Reuter & P. Mecheril (Hrsg.), *Schlüsselwerke*

- der Migrationsforschung* (S. 275–288). Springer Fachmedien Wiesbaden. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-02116-0\\_17](https://doi.org/10.1007/978-3-658-02116-0_17)
- Bonick, M. (2021). *Racism and trust in Europe* (Nos. 02–2021; The Constitutional Economics Network Working Papers). University of Freiburg, Institute for Economic Research, Department of Economic Policy and Constitutional Economic Theory.
  - Bonilla-Silva, E. (2003). *Racism Without Racists: Color-Blind Racism and the Persistence of Racial Inequality in America*. Rowman & Littlefield.
  - Broden, A., & Mecheril, P. (2010). *Rassismus bildet: Bildungswissenschaftliche Beiträge zu Normalisierung und Subjektivierung in der Migrationsgesellschaft*. Transcript.
  - Brunett, R. (2020). Rassismus und Gesundheit. *Gesundheit braucht Politik. Zeitschrift für eine soziale Medizin*, 3, 8–11.
  - Cárdenas, M. (2007). The Modern Racism Scale: Psychometric properties and its relationship with psychosocial variables. *Universitas Psychologica*, 6(2).
  - Citrin, J., & Stoker, L. (2018). Political Trust in a Cynical Age. *Annual Review of Political Science*, 21(1), 49–70. <https://doi.org/10.1146/annurev-polisci-050316-092550>
  - CLAIM. (2023). *Erfahrungen und Umgangsstrategien von Betroffenen von Antimuslimischem Rassismus. Eine Explorative Studie*. CLAIM – Allianz gegen Islam- und Muslimfeindlichkeit.
  - CLAIM. (2024). *Zivilgesellschaftliches Lagebild antimuslimischer Rassismus. Antimuslimische Vorfälle in Deutschland 2023*. CLAIM – Allianz gegen Islam- und Muslimfeindlichkeit.
  - Coleman, J. S. (1988). Social Capital in the Creation of Human Capital. *American Journal of Sociology*, 94, 95–120. <https://doi.org/10.1086/228943>
  - Collins, P. H. (1990). *Black Feminist Thought. Knowledge, Consciousness, and the Politics of Empowerment*. Routledge.
  - Cook, K. S., Hardin, R., & Levi, M. (2007). *Cooperation without trust?* (1st papercover ed). Russell Sage Foundation.
  - Crenshaw, K. (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).
  - Cuevas, A. G., Ho, T., Rodgers, J., DeNufrio, D., Alley, L., Allen, J., & Williams, D. R. (2021). Developmental timing of initial racial discrimination exposure is associated with cardiovascular health conditions in adulthood. *Ethnicity & Health*, 26(7), 949–962. <https://doi.org/10.1080/13557858.2019.1613517>
  - Czymara, C. S., & Mitchell, J. (2023). All cops are trusted? How context and time shape immigrants' trust in the police in Europe. *Ethnic and Racial Studies*, 46(1), 72–96. <https://doi.org/10.1080/01419870.2022.2060711>
  - Darity, W. A. (2022). Position and possessions: Stratification economics and intergroup inequality. *Journal of Economic Literature*, 60(2), 400–426. <https://doi.org/10.1257/jel.20211690>
  - Davis, A. Y. (1981). *Women, Race & Class*. Vintage Books.
  - DeZIM. (2022). *Rassistische Realitäten—Wie setzt sich Deutschland mit Rassismus auseinander?* Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM).
  - DeZIM. (2023). *Rassismus und seine Symptome. Bericht des Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitors mit dem Schwerpunkt Gesundheit*. Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM).



- Doerschler, P., & Irving Jackson, P. (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>
- Doran, C. M., & Kinchin, I. (2019). A review of the economic impact of mental illness. *Australian Health Review*, 43(1), 43–48. <https://doi.org/10.1071/AH16115>
- Dovidio, J. F., & Gaertner, S. L. (2004). Aversive racism. In *Advances in Experimental Social Psychology* (Bd. 36, S. 1–52). Elsevier. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(04\)36001-6](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(04)36001-6)
- Easton, D. (1975). A re-Assessment of the concept of political support. *British Journal of Political Science*, 5(4), S. 435–457.
- Enste, D. H., Suling, L., & Schwarz, I. (2020). *IW-Report 51/20. Vertrauen in Mitmenschen lohnt sich. Ursachen und Konsequenzen von Vertrauen auf der Individualebene*. (No. 51/20; Vertrauen in Mitmenschen lohnt sich, S. 19). Institut der deutschen Wirtschaft.
- Epel, E. S. (2009). Telomeres in a life-span perspective: A New „Psychobiomarker“? *Current Directions in Psychological Science*, 18(1), 6–10. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8721.2009.01596.x>
- Espahangizi, K., Hess, S., Karakayali, J., Kasperek, B., Pagano, S., Rodatz, M., & Tsianos, V. S. (2016). Rassismus in der postmigrantischen Gesellschaft. Zur Einleitung. *movements. Journal für kritische Migrations- und Grenzregimeforschung*, 2(1), 9–24.
- Essed, P. (1991). *Understanding everyday racism: An interdisciplinary theory*. SAGE Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781483345239>
- European Union Agency for Fundamental Rights. (2023). *Being Black in the EU – Experiences of people of African descent. EU Survey on immigrants and descendants of immigrants*. European Union Agency for Fundamental Rights. <https://fra.europa.eu>
- Evangelist, M. (2022). Narrowing racial differences in trust: How discrimination shapes trust in a racialized society. *Social Problems*, 69(2022), 1109–1136. <https://doi.org/10.1093/socpro/spab011>
- Evans, S., Banerjee, S., Leese, M., & Huxley, P. (2007). The impact of mental illness on quality of life: A comparison of severe mental illness, common mental disorder and healthy population samples. *Quality of Life Research*, 16(1), 17–29. <https://doi.org/10.1007/s11136-006-9002-6>
- Everett, B. G., Onge, J. S., & Mollborn, S. (2016). Effects of minority status and perceived discrimination on mental health. *Population Research and Policy Review*, 35(4), 445–469. <https://doi.org/10.1007/s11113-016-9391-3>
- Fazio, R. H., Jackson, J. R., Dunton, B. C., & Williams, C. J. (1995). Variability in automatic activation as an unobtrusive measure of racial attitudes: A bona fide pipeline? *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(6), 1013–1027. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.6.1013>
- Fernandes, S. C. S., & Pereira, M. E. (2019). Atitudes étnico-raciais: Elaboração e evidências de validade de uma medida do racismo à brasileira. *Psico*, 50(4), e28624. <https://doi.org/10.15448/1980-8623.2019.4.28624>
- Fibbi, R., Midtbøen, A. H., & Simon, P. (2021). Consequences of and responses to discrimination. In R. Fibbi, A. H. Midtbøen, & P. Simon, *Migration and Discrimination*, 65–78. Springer International Publishing. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-67281-2\\_6](https://doi.org/10.1007/978-3-030-67281-2_6)
- Foroutan, N. (2020). Rassismus in der postmigrantischen Gesellschaft. *Aus Politik und Zeitgeschichte*, 70(42–44), 12–18. <https://doi.org/10.18452/22456>

- Frank, J., Smith, B. W., & Novak, K. J. (2005). Exploring the basis of citizens' attitudes toward the police. *Police Quarterly*, 8(2), 206–228. <https://doi.org/10.1177/1098611103258955>
- Funke, M., Schularick, M., & Trebesch, C. (2023). Populist leaders and the economy. *American Economic Review*, 113(12), 3249–3288. <https://doi.org/10.1257/aer.20202045>
- Gahein-Sama, M., Podkowik, K., Tran, K., & Salikutluk, Z. (2025). *Demokratie unter Druck: Wie sich das Vertrauen in die Politik verändert* (No. 17; DeZIM Data.insights). Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM).
- Goldberg, D. T. (2008). Racisms without racism. *PMLA/Publications of the Modern Language Association of America*, 123(5), 1712–1716. <https://doi.org/10.1632/pmla.2008.123.5.1712>
- Hall, S. (2004). Race, articulation, and societies structured in dominance. In P. Essed & D. T. Goldberg (Hrsg.), *Race Critical Theories. Text and Context* (S. 38–68). Blackwell.
- Hall, S. (2022). Rassismus als ideologischer Diskurs. In N. Rätzkel (Hrsg.), *Theorien über Rassismus* (S. 7–16). Argument Verlag.
- Hardin, R. (2001). Conceptions and explanations of trust. In K. S. Cook (Hrsg.), *Trust in Society* (S. 3–29). Russell Sage Foundation.
- Hardin, R. (2002). *Trust and trustworthiness*. Russell Sage Foundation.
- Henry, P. J., & Sears, D. O. (2002). The symbolic racism 2000 scale. *Political Psychology*, 23(2), 253–283.
- Hester, N., Axt, J. R., Siemers, N., & Hehman, E. (2022). Evaluating validity properties of 25 race-related scales. *Behavior Research Methods*, 55(4), 1758–1777. <https://doi.org/10.3758/s13428-022-01873-w>
- Huddy, L., Feldman, S., & Sen, P. (2025). Complexities in the measurement of explicit racial attitudes. In J. A. Krosnick, T. H. Stark, & A. L. Scott (Hrsg.), *The Cambridge Handbook of Implicit Bias and Racism* (1. Aufl., S. 675–691). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/9781108885492.040>
- Igarashi, T., & Hirashima, T. (2021). Generalized trust and social selection process. *Frontiers in Communication*, 6(2021), 1–9. <https://doi.org/10.3389/fcomm.2021.667082>
- Jost, J. T., & Banaji, M. R. (1994). The role of stereotyping in system-justification and the production of false consciousness. *British Journal of Social Psychology*, 33(1), 1–27. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8309.1994.tb01008.x>
- Kajikhina, K., Koschollek, C., Bozorgmehr, K., Sarma, N., & Hövener, C. (2023). Rassismus und Diskriminierung im Kontext gesundheitlicher Ungleichheit – ein narratives Review. *Bundesgesundheitsblatt – Gesundheitsforschung – Gesundheitsschutz*, 66(10), 1099–1108. <https://doi.org/10.1007/s00103-023-03764-7>
- Karakayali, J. (2022). Kritische Rassismusforschung: Theorien, Konzepte, zentrale Befunde. In D. Hunold & T. Singelstein (Hrsg.), *Rassismus in der Polizei* (S. 15–32). Springer Fachmedien Wiesbaden. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-37133-3\\_2](https://doi.org/10.1007/978-3-658-37133-3_2)
- Karakayali, S. (2022). Doris Liebscher, Rasse im Recht, Recht gegen Rassismus. Genealogie einer ambivalenten rechtlichen Kategorie. Berlin: Suhrkamp.
- Kerner, I. (2009a). *Alles intersektional? Zum Verhältnis von Rassismus und Sexismus*. Humboldt-Universität zu Berlin. <https://doi.org/10.25595/1927>
- Kerner, I. (2009b). *Differenzen und Macht: Zur Anatomie von Rassismus und Sexismus*. Campus.
- Kluge, U., Aichberger, M. C., Heinz, E., Udeogu-Gözalán, C., & Abdel-Fatah, D. (2020). Rassismus und psychische Gesundheit. *Der Nervenarzt*, 91(11), 1017–1024. <https://doi.org/10.1007/s00115-020-00990-1>

- Krieger, N. (2005). Embodiment: A conceptual glossary for epidemiology. *Journal of Epidemiology & Community Health, 59*(5), 350–355. <https://doi.org/10.1136/jech.2004.024562>
- Kulesza, K., & Stanisavljević, M. (2021). Migrant\*innen in der Mitte der Gesellschaft – Eine Untersuchung des Vertrauens in politische Institutionen. In R. Verwiebe & L. Wiesböck (Hrsg.), *Mittelschicht unter Druck. Dynamiken in der österreichischen Mitte*. Springer Fachmedien.
- Kuovo, A. (2011). The sources of generalized trust and institutional confidence in Europe. *Research on Finnish Society, 4*, 29–40.
- Leitgöb-Guzy, N. (2021). *Vertrauen in und Erfahrungen mit Polizei und Justiz unter Personen mit Migrationshintergrund*. Bundeskriminalamt (BKA).
- Lenard, P. T. (2008). Trust your compatriots, but count your change: The Roles of Trust, Mistrust and Distrust in Democracy. *Political Studies, 56*(2), 312–332. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9248.2007.00693.x>
- Lewis, T. T., Cogburn, C. D., & Williams, D. R. (2015). Self-reported experiences of discrimination and health: Scientific advances, ongoing controversies, and emerging issues. *Annual Review of Clinical Psychology, 11*(1), 407–440. <https://doi.org/10.1146/annurev-clinpsy-032814-112728>
- Link, B. G., & Phelan, J. (1995). Social conditions as fundamental causes of disease. *Journal of Health and Social Behavior, 35*, 80. <https://doi.org/10.2307/2626958>
- Löwe, B., Wahl, I., Rose, M., Spitzer, C., Glaesmer, H., Wingenfeld, K., Schneider, A., & Brähler, E. (2010). A 4-item measure of depression and anxiety: Validation and standardization of the Patient Health Questionnaire-4 (PHQ-4) in the general population. *Journal of Affective Disorders, 122*(1–2), 86–95. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2009.06.019>
- Madubuko, N. (2011). *Akkulturationsstress von Migranten*. VS Verlag für Sozialwissenschaften. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-92733-6>
- Mantell, P. K., Schwegler, C., & Woopen, C. (2023). *Psychische Erkrankungen als gesellschaftliche Aufgabe: Interdisziplinäre Perspektiven auf aktuelle Herausforderungen* (1. Auflage). Springer.
- McConahay, J. B. (1986). Modern racism, ambivalence, and the modern racism scale. In J. F. Dovidio & S. L. Gaertner (Hrsg.), *Prejudice, discrimination, and racism* (S. 91–125). Academic Press.
- McConahay, J. B., Hardee, B. B., & Batts, V. (1981). Has racism declined in America? It depends on who is asking and what is asked. *Journal of Conflict Resolution, 25*(4), 563–579.
- McEwen, B. S. (2012). Brain on stress: How the social environment gets under the skin. *Proceedings of the National Academy of Sciences, 109*(supplement\_2), 17180–17185. <https://doi.org/10.1073/pnas.1121254109>
- Mecheril, P. (2021). Begehren, Familienähnlichkeiten, postpositivistische Analyse – Von Rassismusforschung zu rassistuskritischer Forschung. In N. Cyrus, L. Supik, & V. Tsianos (Hrsg.), *Rassismus als Praxis der langen Dauer – Welche Rassismusforschung braucht Deutschland – und wozu?* (Bd. 2).
- Miles, R. (2022). *Rassismus: Einführung in die Geschichte und Theorie eines Begriffs* (M. Haupt, Übers.; Fünfte Auflage). Argument Verlag.
- Moffitt, B. (2016). *The global rise of populism: Performance, political style, and representation*. Stanford University Press.

- Morrison, T. G., & Kiss, M. (2017). Modern Racism Scale. In V. Zeigler-Hill & T. K. Shackelford (Hrsg.), *Encyclopedia of Personality and Individual Differences* (S. 1–3). Springer International Publishing. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-28099-8\\_1251-1](https://doi.org/10.1007/978-3-319-28099-8_1251-1)
- Mudde, C. (2019). *The far right today*. Polity Press.
- Nationaler Diskriminierungs- und Rassismusmonitor (Hg.) (2023). *Rassismusforschung I: Theoretische und interdisziplinäre Perspektiven*. Bielefeld: transcript. DOI: 10.14361/9783839461501
- Norris, P., & Inglehart, R. (2019). *Cultural backlash: Trump, Brexit, and authoritarian populism*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/9781108595841>
- Pager, D., & Shepherd, H. (2008). The sociology of discrimination: Racial discrimination in employment, housing, credit, and consumer markets. *Annual Review of Sociology*, 34(1), 181–209. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.33.040406.131740>
- Pöggel, T. J., Kamara, M., Stöffler, M., Fuchs, L., & Kechout, J. (2024). *Wege in die Antidiskriminierungsberatung: Erfahrungen und Herausforderungen aus Betroffenenperspektive* (No. 14; DeZIM Project Report). Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM).
- Putnam, R. D. (2000). Bowling alone: The collapse and revival of American community. *Proceedings of the 2000 ACM Conference on Computer Supported Cooperative Work*, 357. <https://doi.org/10.1145/358916.361990>
- Razum, O., Karrasch, L., & Spallek, J. (2016). Migration: Eine vernachlässigte Dimension gesundheitlicher Ungleichheit? *Bundesgesundheitsblatt – Gesundheitsforschung – Gesundheitsschutz*, 59(2), 259–265. <https://doi.org/10.1007/s00103-015-2286-3>
- Rippl, S., & Seipel, C. (2023). Rassismus und migrationsfeindliche Einstellungen in Deutschland. In A. Röder & D. Zifonun (Hrsg.), *Handbuch Migrationssoziologie* (S. 1–29). Springer Fachmedien Wiesbaden. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-20773-1\\_29-1](https://doi.org/10.1007/978-3-658-20773-1_29-1)
- Roth, B. M. (1990). Social psychology's racism. *Public Interest*, 98, 26–36.
- Ruland, M., Link, S., Malina, A., & Fahrenholz, M. (2023). *Methodenbericht. Aufbau eines Online-Access-Panels und Erstbefragung im Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitor (NaDiRa)*. infas.
- Sampson, R. J., Raudenbush, S. W., & Earls, F. (1997). Neighborhoods and violent crime: A multilevel study of collective efficacy. *Science*, 277(5328), 918–924. <https://doi.org/10.1126/science.277.5328.918>
- Schunck, R., Reiss, K., & Razum, O. (2015). Pathways between perceived discrimination and health among immigrants: Evidence from a large national panel survey in Germany. *Ethnicity & Health*, 20(5), 493–510. <https://doi.org/10.1080/13557858.2014.932756>
- Seabra, D., Gato, J., Petrocchi, N., Carreiras, D., Azevedo, J., Martins, L., & Salvador, M. D. C. (2024). Everyday Discrimination Scale: Dimensionality in a Portuguese community sample and specific versions for sexual and gender minority. *Current Psychology*, 43(12), 10850–10861. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-05195-8>
- Seeman, T. E., McEwen, B. S., Rowe, J. W., & Singer, B. H. (2001). Allostatic load as a marker of cumulative biological risk: MacArthur studies of successful aging. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 98(8), 4770–4775. <https://doi.org/10.1073/pnas.081072698>
- Sniderman, P. M., & Tetlock, P. (1986). Symbolic racism: Problems of motive attribution in political debate. *Journal of Social Issues*, 42(2), 129–150.

- Stets, J. E., & Fares, P. (2019). The effects of race/ethnicity and racial/ethnic identification on general trust. *Social Science Research*, 80(Mai 2019), 1–14. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2019.02.001>
- Stolle, D. (2002). Trusting strangers—The concept of generalized trust in perspective. *Österreichische Zeitschrift für Politikwissenschaft*, 31(4), 397–412.
- Sue, D. W., Capodilupo, C. M., Torino, G. C., Bucceri, J. M., Holder, A. M. B., Nadal, K. L., & Esquilin, M. (2007). Racial microaggressions in everyday life: Implications for clinical practice. *American Psychologist*, 62(4), 271–286. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.62.4.271>
- Tarman, C., & Sears, D. O. (2005). The Conceptualization and measurement of symbolic racism. *The Journal of Politics*, 67(3), 731–761. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2508.2005.00337.x>
- Tyler, T. R. (2005). Policing in Black and White: Ethnic group differences in trust and confidence in the police. *Police Quarterly*, 8(3), 322–342. <https://doi.org/10.1177/1098611104271105>
- Tyler, T. R., & Wakslak, C. J. (2004). Profiling and police legitimacy: Procedural justice, attributions of motive, and acceptance of police authority. *Criminology*, 42(2), 253–282. <https://doi.org/10.1111/j.1745-9125.2004.tb00520.x>
- Van Craen, M. (2013). Explaining majority and minority trust in the police. *Justice Quarterly*, 30(6), 1042–1067. <https://doi.org/10.1080/07418825.2011.649295>
- Verdugo, R. R. (2008). Racial stratification, social consciousness, and the education of Mexican Americans in Fabens, Texas: A socio-historical case study. *Spaces for Difference: An Interdisciplinary Journal*, 1(2).
- Weigel, R. H., & Howes, W. (1985). Conceptions of racial prejudice: Symbolic racism reconsidered. *Journal of Social Issues*, 41(3), 117–138.
- Weitzer, R., & Tuch, S. A. (2002). Perceptions of racial profiling: Race, class, and personal experience. *Criminology*, 40(2), 435–456. <https://doi.org/10.1111/j.1745-9125.2002.tb00962.x>
- Weitzer, R., & Tuch, S. A. (2005). Racially biased policing: Determinants of citizen perceptions. *Social Forces*, 83(3), 1009–1030. <https://doi.org/10.1353/sof.2005.0050>
- Williams, D. R., & Mohammed, S. A. (2009). Discrimination and racial disparities in health: Evidence and needed research. *Journal of Behavioral Medicine*, 32(1), 20–47. <https://doi.org/10.1007/s10865-008-9185-0>
- Williams, D. R., Yu, Y., Jackson, J. S., & Anderson, N. B. (1997). Racial differences in physical and mental health: Socioeconomic status, stress, and discrimination. *Journal of Health Psychology*, 2(3), 335–351.
- Wu, C., Wilkes, R., & Wilson, D. C. (2022). Race & political trust: Justice as a unifying influence on political trust. *Daedalus*, 151(4), 177–199. [https://doi.org/10.1162/daed\\_a\\_01950](https://doi.org/10.1162/daed_a_01950)
- Yamagishi, T. (2001). Trust as a form of social intelligence. In K. S. Cook (Hrsg.), *Trust in Society* (S. 121–147). Russell Sage Foundation.
- Yamagishi, T., & Yamagishi, M. (1994). Trust and commitment in the United States and Japan. *Motivation and Emotion*, 18(2), 129–163.
- Yeboah, A. (2017). Rassismus und psychische Gesundheit in Deutschland. In K. Fereidooni & M. El (Hrsg.), *Rassismuskritik und Widerstandsformen* (S. 143–161). Springer Fachmedien Wiesbaden. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-14721-1\\_9](https://doi.org/10.1007/978-3-658-14721-1_9)
- Zick, A., Küpper, B., Mokros, N., & Achour, S. (2023). *Die distanzierte Mitte: Rechtsextreme und demokratiegefährdende Einstellungen in Deutschland 2022/23* (F. Schröter, Hrsg.; 2. korr. Auflage). Dietz.

## IMPRESSUM

© Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung DeZIM e. V., 2025

Alle Rechte vorbehalten.

**Fuchs, Leonie; Gahein-Sama, Massa; Kim, Tae Jun; Mengi, Aylin; Podkowik, Klara; Salikutluk, Zerrin; Thom, Maximilian; Tran, Kien; Zindel, Zaza (2025):** Verborgene Muster, sichtbare Folgen. Rassismus und Diskriminierung in Deutschland. NaDiRa-Monitoringbericht 2025, Berlin: Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung.

NaDiRa-Monitoringberichte geben die Auffassung der Autor\*innen wieder.

### 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.de

#### Autor\*innen

Leonie Fuchs, Massa Gahein-Sama, Tae Jun Kim, Aylin Mengi, Klara Podkowik, Prof. Dr. Zerrin Salikutluk, Maximilian Thom, Kien Tran, Zaza Zindel

#### Wissenschaftliche Projektleitung

Tae Jun Kim, Prof. Dr. Zerrin Salikutluk, Dr. Cihan Sinanoğlu

#### Schlussredaktion

Eleni Pavlidou, Maren Seidler

#### Lektorat

Dennis Grabowsky, Mandy Ganske-Zapf, Tamina Kutscher, Jondis Schwartzkopff

#### Grafiken

Maximilian Thom

#### Layout und Satz

neonfisch.de

#### Druck

Umweltdruck Berlin GmbH

#### ISBN

978-3-911716-05-5

Für inhaltliche Aussagen und Meinungsäußerungen tragen die Publizierenden dieser Veröffentlichung die Verantwortung.

Gefördert vom

im Rahmen des Bundesprogramms



Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend

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 Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) gefördert.

---









