

Disziplinäre Analyse der Soziologie

_____ 2025

WinRa - Disziplinäre Bestandsaufnahmen
der Rassismusforschung in Deutschland

WinRa - Regionalnetzwerk Süd
Irena Kogan, Serhat Karakayali & Jule Schabinger





Gefördert durch:



Bundesministerium
für Forschung, Technologie
und Raumfahrt

Kooperationspartner:



Deutsches Zentrum
für Integrations- und
Migrationsforschung



UNIVERSITÄT
BIELEFELD



BUCERIUS LAW SCHOOL
HOCHSCHULE FÜR RECHTSWISSENSCHAFT



Hochschule
Magdeburg • Stendal



UNIVERSITÄT
MANNHEIM



Universität Hamburg
DER FORSCHUNG | DER LEHRE | DER BILDUNG



UNIVERSITÄT
BAYREUTH



LEUPHANA
UNIVERSITÄT LÜNEBURG



Disziplinäre Analyse der Soziologie

————— 2025

WinRa - Regionalnetzwerk Süd
Irena Kogan, Serhat Karakayali & Jule Schabinger

INHALTSVERZEICHNIS

1. Disziplinärer Überblick	01
2. Methodisches Vorgehen	04
3. Forschung	06
3.1 Thematische Schwerpunkte	06
3.2 Methodische Vorgehensweise	07
3.3 Empfehlungen für zukünftige Forschungsvorhaben	09
4. Lehrangebot	11
5. Fazit	12
Literaturverzeichnis	13

1. Disziplinärer Überblick

Theoretische Ansätze

Die Klassiker der deutschen Soziologie lehnten „rassentheoretische“ Ansätze ab, griffen dennoch teilweise auf „Rassenkonzepte“ zurück (Bodemann, 2010; Schleiff, 2009). In *Kapital* prangerte Marx zwar nachdrücklich die Ausbeutung und Plünderung der nichteuropäischen Welt sowie die Sklaverei an, doch seine Annahme, dass die kolonisierten vorkapitalistischen Gesellschaften letztlich von der gewaltsamen Einbindung in das europäische Machtsystem profitieren würden, lässt erkennen, dass er nicht völlig frei von den hierarchischen Denkweisen des imperialen Europas seiner Zeit war (Winant, 2000). Max Weber stellte sich auf dem Gründungskongress der Soziologie 1910 ausdrücklich gegen „rassebiologische“ Erklärungen gesellschaftlicher Entwicklungen, wie sie etwa von Alfred Ploetz vertreten wurden (Schleiff, 2009). Er schloss sich damit der Forderung an, soziale Phänomene ausschließlich mit sozialen Faktoren zu erklären – in der Tradition von Émile Durkheim. Allerdings ist diese Position bei Weber selbst nicht konsequent umgesetzt: In seiner Antrittsrede griff er auf rassifizierende Erklärungsmuster zurück, indem er etwa Unterschiede zwischen polnischen und deutschen Bauern mit angeblich „tiefstehenden physischen und geistigen Lebensgewohnheiten“ der ersteren begründete (Weber, 1993: 553).

In den Ursprüngen der US-Amerikanischen Soziologie, verstand DuBois die Moderne als rassifiziert und stellte Rassismus und Kolonialismus in den Mittelpunkt des historischen Kapitalismus (Moris et al., 2021). Er führte die „color line“ (Farbgränze) als eine globale historische Sozialstruktur ein und dokumentierte sie – eine Struktur, die die Chancen, Erfahrungen und Subjektivitäten von Menschen weltweit beeinflusst (Morris et al., 2021). Diese Ambivalenz verdeutlicht die Grenzen der frühen soziologischen Auseinandersetzungen mit dem Thema und zeigt, dass auch ablehnende Haltungen gegenüber „Rassentheorien“ nicht notwendigerweise frei von rassistischen Denkmustern waren.

Im Gegensatz brach die Chicagoer Schule entschieden mit dem biologischen Rassismus früherer Ansätze und vertrat die Auffassung, dass „Rasse“ ein soziales Konstrukt und nicht eine natürliche Gegebenheit sei. Dabei wurde die Stadt als soziales Labor verstanden, in dem soziale Probleme wie Armut, Kriminalität und „Slums“ oft im Zusammenhang mit dem Konzept der „Rasse“ empirisch untersucht wurden. Von Burgess' (Burgess, 1925) frühen Arbeiten über Thomas und Znanieckis (1918-1920) umfassende Studie bis hin zu Robert E. Parks Analysen (Park, 1928) der makrosoziologischen Dimensionen von „Rasse“ entwickelte sich eine einflussreiche Theorielinie (Winant, 2000). Ergänzt wurde sie durch eine mikrosoziologische Perspektive, ausgehend von Mead (1934) und weitergeführt von Blumer (1969), der sich mit der symbolischen Bedeutung von „Rasse“ beschäftigte (Winant, 2000).

Auch andere Disziplinen haben wesentlich zum soziologischen Verständnis des Phänomens „Rasse“ beigetragen – insbesondere durch theoretische Impulse aus den Rechtswissenschaften, der Sozialpsychologie und der Ökonomie. Eine zentrale Rolle spielt dabei die *Critical Race Theory* (CRT), die sich seit den 1970er-Jahren aus der US-amerikanischen *Critical Legal Studies* entwickelt hat. Diese wiederum knüpft an marxistische Staats- und Rechtstheorien an (Delgado & Stefancic, 2017). CRT ist ein interdisziplinärer theoretischer Ansatz, der die Verschränkung von Rassismus, Recht und dem sozialen Konstrukt *Race* analysiert. Im Mittelpunkt steht die Annahme, dass Rassismus kein individuelles Fehlverhalten, sondern ein tief in gesellschaftlichen Strukturen, Institutionen und Normen verankerter Machtmechanismus ist (Bonilla-Silva, 2017; Delgado & Stefancic, 2017). Rassismus wird dabei nicht als

Ausnahme, sondern als alltäglicher Bestandteil sozialer Ordnungen verstanden (Bonilla-Silva, 2017), während „Rasse“ nicht biologisch, sondern als historisch gewachsene und politisch wirksame soziale Konstruktion begriffen wird (Delgado & Stefancic, 2017). CRT-Ansätze analysieren Rassismus häufig intersektional, das heißt in Verbindung mit weiteren sozialen Ungleichheitsverhältnissen wie Klasse, Geschlecht oder Religion (Crenshaw, 1991). Ein zentrales Anliegen besteht zudem darin, marginalisierte Perspektiven systematisch einzubeziehen, um dominante Wissensbestände kritisch zu hinterfragen und durch alternative Narrative zu erweitern – ein Verfahren, das als Counter-Storytelling bekannt ist (Solórzano & Yosso, 2002).

In der empirisch-analytischen Tradition liegt der Fokus auf der Analyse des institutionellen Rassismus in zentralen gesellschaftlichen Bereichen wie Bildung, Arbeitsmarkt, Wohnen oder Justiz. Dabei werden Begriffe wie „institutionelle Diskriminierung“, „strukturelle Diskriminierung“ oder „institutioneller Rassismus“ verwendet, um zu verdeutlichen, dass rassistische Ungleichbehandlung nicht nur durch individuelles Verhalten, sondern auch durch institutionelle Prozesse und gesellschaftliche Strukturen erzeugt werden kann (Small & Pager, 2020; Brown et al., 2025).

In diesem Zusammenhang haben sich in der soziologischen Forschung unterschiedliche Definitionen von Rassismus etabliert, die dessen systemischen Charakter betonen. Quillian (2006) beschreibt Rassismus als ein systemisches Phänomen, das die institutionelle Reproduktion der Unterdrückung einer Gruppe durch eine andere ermöglicht. Wilson (1976) hingegen versteht Rassismus als ein Bündel von Überzeugungen und Praktiken, das auf der Vorstellung der Unterlegenheit marginalisierter Gruppen beruht und der Aufrechterhaltung rassistischer Herrschaft dient. Small und Pager (2020) definieren institutionelle Diskriminierung als ungleiche Behandlung nach „Race“, die entweder durch organisatorische Regeln verursacht oder rechtlich legitimiert ist. So werden beispielsweise in Unternehmen Führungspositionen häufig intern vergeben – eine Praxis, die zur Reproduktion rassistischer Homogenität beitragen kann, da rassifizierten Personen von außen der Zugang zu höheren Hierarchieebenen erschwert wird. Scheinbar neutrale Regeln entfalten somit in einem Kontext bestehender Ungleichheiten diskriminierende Wirkungen (Small & Pager, 2020).

Diese Perspektiven machen deutlich, dass eine ausschließliche Fokussierung auf individuelles Verhalten das Ausmaß und die systematische Reproduktion rassistischer Diskriminierung erheblich unterschätzt. Gleichzeitig spielen individuelle Voreingenommenheiten, stereotype Gruppenannahmen – ob bewusst oder unbewusst – sowie implizite Formen von Rassismus eine zentrale Rolle. Diese Aspekte stehen im Mittelpunkt anderer theoretischer Ansätze, insbesondere sozialpsychologischer und ökonomischer Zugänge, die im Folgenden näher beleuchtet werden.

Während die CRT Rassismus als Ursache für die ungleiche Verteilung von und den ungleichen Zugang zu Chancen und gesellschaftlichen Ressourcen betrachtet, sehen einige *sozialpsychologische* Theorien (Zick, Pettigrew, & Wagner, 2008) die Ursache für vorurteilsbehaftete Einstellungen im weiteren Sinne und speziell für Rassismus in der Bevorzugung der eigenen Gruppe und der Ablehnung der anderen Gruppe (Tajfel 1981). Sie stützen sich auf Konzepte wie den „sozialen Identitätsansatz“ (Tajfel, 1981), wonach Individuen dazu tendieren, die eigene soziale Gruppe (Ingroup) aufzuwerten und fremde Gruppen (Outgroups) abzuwerten, um das eigene Selbstwertgefühl zu stärken. Andere Sozialpsychologen führen diskriminierende Einstellungen auf rassistische oder ethnische Stereotype zurück, d. h. auf verallgemeinerte Überzeugungen über die durchschnittlichen Merkmale und Eigenschaften von Gruppen (Allport, 1954). Diesen Theorien liegt die Annahme zugrunde, dass unbewusste und nicht unbedingt rationale Skripte die individuellen Einstellungen und damit auch das Verhalten der betroffenen Akteure bestimmen. Diese sind stark verallgemeinerte, oft unbewusst verinnerlichte Überzeugungen

über Merkmale bestimmter ethnischer oder kultureller Gruppen – etwa Vorstellungen über „Fleiß“, „Gewaltbereitschaft“ oder „Intelligenz“. Solche Stereotype dienen kognitiven Vereinfachungen, führen aber zugleich zu systematischer Verzerrung im Urteil über andere und bilden häufig die Grundlage für diskriminierendes Verhalten. Allen diesen sozialpsychologischen Theorien ist gemeinsam, dass sie implizite Kognitionen und emotionale Prozesse als zentrale Ursachen für rassistische Einstellungen und Handlungen verstehen.

Mehrere prominente *ökonomische* Erklärungsansätze, auf die in der Soziologie bei der Erforschung der Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt und anderen Märkten zurückgegriffen wird, beschäftigen sich mit dem Konzept der Diskriminierung, darunter die Theorie der "Taste for Discrimination" von Becker (Becker, 1971) und die statistische Diskriminierung (Arrow, 1972; Phelps, 1972).

Becker (1971) prägte den Begriff der "Taste for discrimination" (persönliche Diskriminierungspräferenzen), die er als nicht-monetäre Nutzen definiert hat, die in die Entscheidungsprozesse der Akteure auf dem Arbeitsmarkt einfließen. Da es sich dabei um persönliche Präferenzen handelt, stehen sie im Widerspruch zu den Annahmen des vollkommenen Wettbewerbs (Kalter, 2003). Bevorzugt ein Arbeitgeber eine bestimmte Gruppe von Angestellten, zieht er aus deren Einstellung einen zusätzlichen, nicht-monetären Nutzen. Um darauf nicht ohne Ausgleich zu verzichten, verhält er sich so, als müsste er dieser Gruppe einen geringeren Lohn zahlen. Becker (1971: 39–54) zeigt, dass solche persönlichen Präferenzen zu tatsächlicher Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt führen können. So können persönliche Diskriminierungspräferenzen, unabhängig davon, ob sie von Arbeitgeber*innen, Arbeitnehmer*innen oder Kund*innen ausgehen, zur Benachteiligung nicht bevorzugter Gruppen führen, selbst wenn deren Produktivitätsniveau gleichwertig ist.

Der Ansatz der statistischen Diskriminierung geht davon aus, dass Arbeitgeber*innen keine vollständigen Informationen über die Produktivität potenzieller Arbeitnehmer*innen haben. Statistische Diskriminierung entsteht, wenn individuelle Produktivität unbekannt ist und stattdessen Gruppenmerkmale zur Einschätzung herangezogen werden (Phelps, 1972; Aigner & Cain, 1977). Dabei wird angenommen, dass Gruppen klar unterscheidbar sind und Informationen über die durchschnittliche Produktivität jeder Gruppe vorliegen (Arrow, 1973b). Unterschieden werden drei Modelle statistischer Diskriminierung: Die simple statistische Diskriminierung geht von der unterschiedlichen durchschnittlichen Produktivität zwischen Gruppen aus. Bei gleichen Mittelwerten, aber unterschiedlichen Streuungen innerhalb der Gruppen, spricht man von varianzbasierter statistischer Diskriminierung. Wenn Leistungsindikatoren je nach Gruppe unterschiedlich verlässliche Aussagen über individuelle Produktivität liefern, handelt es sich um reliabilitätsbasierte statistische Diskriminierung. Modelle statistischer Diskriminierung erklären individuelle Abweichungen, jedoch nicht ohne Weiteres die systematische Benachteiligung ganzer Gruppen (Aigner & Cain, 1977; Kalter, 2003).

2. Methodische Vorgehensweise

Während Rassismus im angloamerikanischen Raum bereits seit längerem Gegenstand der Forschung ist, wie zahlreiche Übersichtsarbeiten belegen (David & Collins, 1995; Quillian, 2006; Page & Shepherd, 2008; Reskin, 2012; Blanton & Jaccard, 2008; Brown et al., 2025), wurde der Begriff in der *quantitativ-analytischen Soziologie* in Deutschland bis vor Kurzem kaum verwendet. Stattdessen wurden *Race* und Ethnizität eher als askriptive Merkmale betrachtet, die als Grundlage für Diskriminierung in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen dienen können. In der empirischen Soziologie werden Strukturdaten verwendet, um ethnische oder rassifizierte Unterschiede zu identifizieren und auf potenzielle Diskriminierung hinzuweisen. Ferner zielen groß angelegte Erhebungen darauf ab, Ursachen und Auswirkungen verschiedener Formen von Diskriminierung zu verfolgen. Repräsentative Beobachtungsdaten liefern Informationen über die tatsächlichen Auswirkungen von Diskriminierung, wie z. B. Lohnunterschiede. Das Vorhandensein von Diskriminierung wird dabei häufig auf die Tatsache gestützt, dass die *Race* oder ethnische Herkunft einen Residualeffekt unter Kontrolle anderer relevanter beobachteter Faktoren hat (Heath & Cheung 2007). Ein bekanntes Problem bei der Feststellung von Diskriminierung auf dieser Weise ist die Verzerrung durch weggelassene Variablen (Council et al., 2004; Blank, Dabady & Citro, 2004), sei es, weil sie nicht messbar, erhoben oder nicht beobachtbar sind, die dazu führt, dass der Residualeffekt der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe einen anderen Ursprung haben könnte als die Diskriminierung (Kogan & Kosyakova, 2023). Nicht zuletzt ist zu berücksichtigen, dass in sozialen Realitäten keine zufällige Zuweisung zu Gruppen erfolgt, was kausale Schlüsse zusätzlich erschwert. Quantitative Verfahren in der Rassismusforschung in Deutschland stoßen zudem an konzeptionelle Grenzen: Der Fokus liegt häufig auf individuellen Diskriminierungserfahrungen, während strukturelle Dimensionen ausgeblendet bleiben. Kategorien wie „Migrationshintergrund“ sind oft zu unspezifisch, um rassistische Machtverhältnisse oder institutionelle Praktiken adäquat zu erfassen. Eine methodische Weiterentwicklung wird daher zunehmend gefordert – insbesondere durch eine kritisch-reflexive Anwendung statistischer Verfahren, eine stärkere Kombination von quantitativen und qualitativen Ansätzen, und die aktive Einbindung betroffener Gruppen in den Forschungsprozess (Karakayali, 2025).

Ein zentraler qualitativer Zugang ist das Tiefeninterview, bei dem in halbstrukturierten, oft aufgezeichneten Gesprächen individuelle Erfahrungen mit Diskriminierung erhoben werden. Solche Interviews ermöglichen es, detailreiche und subjektive Perspektiven zu erfassen, auch intuitive oder schwer artikulierbare Erlebnisse mit Rassismus. Die Methode wird jedoch häufig mit nicht-repräsentativen Stichproben durchgeführt, etwa mittels Schneeball-Sampling, was zu einer Verzerrung zugunsten sprachgewandter, höher gebildeter oder politisch bewusster Teilnehmender führen kann. Zudem kann die Interpretation durch Reaktionen auf Interviewfragen oder vage Schilderungen erschwert werden. Trotz dieser Limitationen bieten Tiefeninterviews wichtige Einblicke in die subjektive Erfahrungswelt von Diskriminierung, die in standardisierten Befragungen oft nicht erfasst wird (Blank, Dabady & Citro, 2004).

Eine überzeugendere Möglichkeit, Diskriminierung aufzudecken, sind experimentelle Methoden, z. B. Korrespondenzstudien (Council et al., 2004; Pager & Shepherd, 2008; Quillian & Midtbøen, 2021). Ihre Entwicklung geht auf die Civil Rights Acts und den *Race Relations Act* in Großbritannien sowie Antidiskriminierungsgesetzgebung in den USA zurück. In solchen Experimenten nehmen beispielsweise fiktive Bewerber*innen, die verschiedenen ethnischen Gruppen oder *Race* angehören, was sie durch ihren Namen oder ihr Bild signalisieren, Kontakt zu Arbeitgeber*innen auf und übermitteln ihnen ihren Le-

benslauf. Die Einstellungsdiskriminierung wird dann anhand der Unterschiede in den Rückrufquoten der Arbeitgeber bei Bewerbern der Mehrheits- und der Minderheitsgruppe gemessen (Council et al., 2004; Zschirnt, 2016).

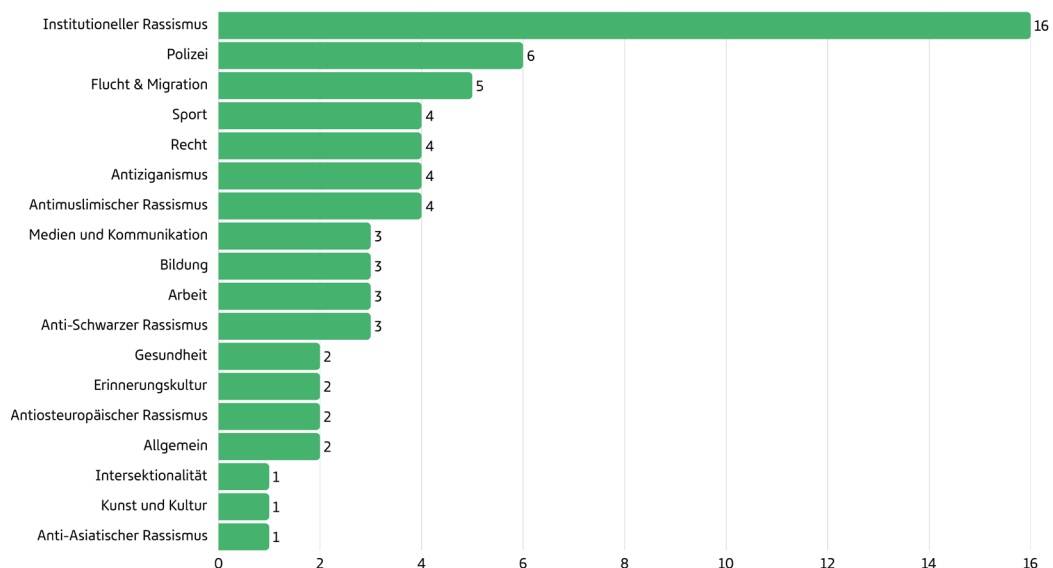
Experimentelle Ansätze zur Messung von Diskriminierung wie die oben beschriebenen Korrespondenzstudien und andere Verfahren wie Laborexperimente, Auditverfahren oder faktorielle Erhebungen weisen eine hohe interne Validität auf, d. h. sie sind in der Lage, das Vorliegen von Diskriminierung valide nachzuweisen. Ihnen fehlt jedoch häufig die externe Validität, d.h. ihre Ergebnisse sind nicht direkt auf die Gesamtbevölkerung und nicht auf alle gesellschaftlichen Bereiche übertragbar. In den letzten Jahren hat die Zahl der Feldexperimente sowie die Zahl der Metaanalysen, die das Ausmaß der Diskriminierung in den unterschiedlichen Bereichen in den USA und in europäischen Ländern dokumentieren (Auspurg, Hinz, & Schmid, 2017; Flage, 2018; Heath & Di Stasio, 2019; Lippens, Vermeiren, & Baert, 2023; Quillian et al., 2019; Thijssen et al., 2021; Zschirnt & Ruedin, 2016), erheblich zugenommen, was die Zuverlässigkeit der Schätzungen zur Diskriminierung insgesamt verbessert hat.

3. Forschung

3.1 Thematische Schwerpunkte

In der Soziologie konnten im Rahmen der WinRa-Bestandsaufnahme in den Jahren 2015-2025 insgesamt 53 Forschungsprojekte im Bereich der Rassismusforschung an deutschen Hochschulen identifiziert werden. Da die theoretische Verankerung der Rassismusforschung in den analysierten Projekten durch die Beschreibungen nicht durchgängig erkennbar ist, konzentrieren wir uns im Folgenden auf zentrale thematische Felder sowie die jeweils eingesetzten methodischen Ansätze. Zur besseren Übersicht haben wir die Projektinhalte in thematische Kategorien – nach verwendeten Keywords – gegliedert, um die jeweiligen Schwerpunktsetzungen nachvollziehbar darzustellen.

Abbildung 1: Verteilung von Forschungsthemen der soziologischen Projekte in Deutschland zu Rassismus und ethnischer Diskriminierung.



NProjekte = 53; es sind mehrere Kategorien pro Projekt möglich.

Die häufigste Kategorie ist „**Institutioneller Rassismus**“ mit 16 Projekten. Dies verdeutlicht die starke Fokussierung auf die Analyse rassistischer Strukturen in staatlichen, rechtlichen und organisatorischen Institutionen. Die Projekte untersuchen rassistische Strukturen in Behörden, Verwaltung, Justiz, Bildungs- oder Gesundheitssystemen. Fokus auf Diskriminierung durch Regeln, Praktiken und Routinen staatlicher oder organisationaler Akteure. Ebenfalls hervorzuheben sind die Themenbereiche „**Polizei**“ (6 Projekte) sowie „**Flucht & Migration**“ (5 Projekte), die in enger Beziehung zur Debatte über institutionellen und strukturellen Rassismus stehen. Projekte in der Kategorie „Polizei“ analysieren polizeiliche Praktiken wie Racial Profiling, Diskriminierung bei Kontrollen und strukturelle Probleme im Umgang mit rassifizierten Personen. Der Themenbereich „Flucht und Migration“ befasst sich mit der Situation von Geflüchteten und Migrant*innen, u. a. Zugang zu Rechten, Unterbringung, Teilhabe und Diskriminierung in Behörden und Institutionen.

Ein mittlerer Stellenwert kommen Kategorien wie „**Antimuslimischer Rassismus**“ (4 Projekte), die die Diskriminierung und Stigmatisierung von Muslim*innen behandeln „**Antiziganismus**“ (4 Projekte), die sich auf rassistische Vorurteile, Diskriminierung und Ausgrenzung gegenüber Sinti*innen und Rom*innen beziehen, und „**Arbeit**“ (4 Projekte), welche die Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt, z. B. bei Bewerbungen, im Arbeitsumfeld oder bei beruflichem Aufstieg analysieren. Die Kategorien „**Recht**“ (4 Projekte) und „**Sport**“ (4 Projekte) bilden spezifische gesellschaftliche Handlungsfelder, in denen rassistische Diskriminierung untersucht wird.

Weitere Themen sind u.a. „**Bildung**“, „**Gesundheit**“ und „**Medien und Kommunikation**“ mit jeweils drei Projekten. Die Forschungsprojekte zu Bildung analysieren Diskriminierung im Bildungswesen (Schule und Hochschule), etwa in Lehrplänen, bei Lehrkräften oder beim Zugang zu Bildungsangeboten. „**Gesundheit**“ untersucht Benachteiligung und Hürden im Gesundheitssystem, etwa beim Zugang zu medizinischer Versorgung oder durch Vorurteile im klinischen Alltag. Zudem befassen sich Forschungsprojekte im Themenfeld „**Medien und Kommunikation**“ mit der Repräsentation und Darstellung negativ von Rassismus betroffener Personen in (sozialen) Medien und öffentlicher Kommunikation.

Seltener untersucht werden Aspekte wie „**Anti-Schwarzer Rassismus**“, „**Erinnerungskultur**“ und „**Intersektionalität**“, die mit jeweils zwei Projekten vertreten sind. Forschungsprojekte in der Soziologie zu Anti-Schwarzem Rassismus fokussieren sich auf Erfahrungen, Praktiken und Strukturen von Rassismus gegenüber Schwarzen Menschen in Deutschland. Die Forschungsprojekte zur „**Erinnerungskultur**“ befassen sich mit der gesellschaftlichen Auseinandersetzung mit kolonialer Vergangenheit und rassistischen Kontinuitäten in Gedenkpraktiken. Die zwei Forschungsprojekte in der Kategorie **Intersektionalität** untersuchen die Verschränkung von Rassismus mit weiteren Diskriminierungsformen. Zwei Projekte können keiner Kategorie zugeordnet werden, da sie Rassismus als gesamtgesellschaftliches Phänomen behandeln.

Zu den Kategorien „**Anti-Asiatischer Rassismus**“ und „**Kunst und Kultur**“ gibt es jeweils ein Forschungsprojekt.

3.2 Methodische Vorgehensweisen

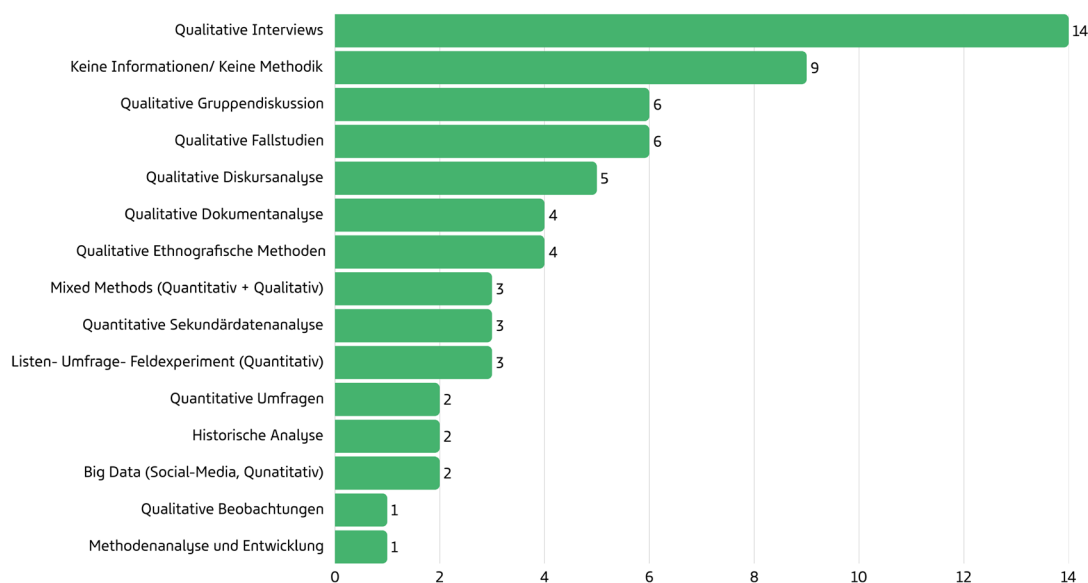
Für die Untersuchung der genannten Themen kommen in den Projekten unterschiedliche Methoden zum Einsatz, die in Abbildung 2 dargestellt sind.

Am häufigsten kommen **qualitative Interviews** (15 Projekte) zum Einsatz, die vor allem dazu dienen, individuelle Erfahrungen von Diskriminierung und die Perspektiven betroffener Personen sowie von Akteur*innen in Institutionen zu erfassen. Darauf folgen **qualitative Fallstudien** (6 Projekte), die sich auf die eingehende Untersuchung einzelner Institutionen, Organisationen oder spezifischer Kontexte konzentrieren. Ebenfalls häufig werden **Gruppendiskussionen** (6 Projekte) genutzt, um kollektive Deutungen und gemeinsame Erfahrungshorizonte sichtbar zu machen. Darüber hinaus kommen **Diskursanalysen** (5 Projekte) zum Einsatz, die sich auf die Analyse öffentlicher Debatten, medialer Diskurse und politischer Auseinandersetzungen rund um Rassismus konzentrieren, sowie **Dokumentanalysen** (4 Projekte), die gesetzlichen Regelungen, Verwaltungsvorschriften oder Archivmaterialien in den Blick nehmen.

Quantitative Verfahren spielen eine deutlich geringere Rolle: **Experimente** (3 Projekte) dienen der Erfassung diskriminierender Praktiken durch experimentelle Designs durch randomisierte Verfahren.

Quantitative Sekundärdatenanalysen (3 Projekte) nutzen bereits vorhandene Datensätze, um strukturelle Muster rassistischer Diskriminierung zu identifizieren. **Quantitative Umfragen** (2 Projekte) erheben Einstellungen und Erfahrungen mit Rassismus in größeren Bevölkerungsgruppen.

Abbildung 2: Verteilung verwendeter Methoden in der soziologischen Rassismus- und Diskriminierungsforschung in Deutschland.



NProjekte = 53, es sind mehrere Methoden pro Projekt möglich.

Neben den häufigeren Ansätzen gibt es eine Reihe weniger verbreiteter, aber inhaltlich bedeutsamer Methoden, welche in den Projekten verwendet werden: **qualitative ethnografische Verfahren** (4 Projekte), die eine langfristige, teilnehmende Beobachtung sozialer Praktiken und institutioneller Abläufe ermöglichen, um Diskriminierung im Alltag und in Organisationen sichtbar zu machen. **Big-Data-Analysen** (2 Projekte) nutzen große digitale Datensätze, insbesondere aus Social Media, um Hassrede, rassistische Narrative und diskriminierende Kommunikationsmuster quantitativ zu erfassen. **Historische Analysen** (2 Projekte) beleuchten die Kontinuitäten rassistischer Strukturen und Diskurse in der Vergangenheit und tragen so zum Verständnis heutiger Verhältnisse bei. **Methodenentwicklung und -analyse** (1 Projekte) konzentriert sich auf die Entwicklung neuer Mess- und Erhebungsinstrumente zur Erfassung rassistischer Diskriminierung sowie auf die kritische Reflexion bestehender Methoden. **Qualitative Beobachtungen** (1 Projekt) setzen auf unmittelbare, oft informelle Beobachtungen in sozialen Räumen und Institutionen, um alltägliche Diskriminierungspraxen zu dokumentieren.

Hybridmethodische Zugänge (**Mixed-Methods**, 3 Projekte) kombinieren qualitative und quantitative Ansätze und ermöglichen damit eine breitere und methodisch vielfältigere Analyse der untersuchten Phänomene.

Diese Verteilung zeigt, dass die Forschung bislang vor allem auf tiefenhermeneutische und interpretative Verfahren setzt, die es erlauben, das Erleben, die Praxis und die institutionellen Kontexte von Rassismus qualitativ zu erfassen. Gleichzeitig werden quantitative und datengetriebene Verfahren bislang nur ergänzend eingesetzt, sodass Potenziale für vergleichende und repräsentative Analysen noch nicht

vollständig ausgeschöpft sind. Zu neuen Projekten konnten die angewandten Methoden nicht identifiziert werden.

3.3 Empfehlungen für zukünftige Forschungsvorhaben

Zusammenfassend fällt auf, dass bestimmte Themenbereiche in der aktuellen Forschung zu Rassismus und ethnischer Diskriminierung in Deutschland bislang wenig oder gar nicht berücksichtigt werden. Besonders auffällig ist die geringe Präsenz des Themenfelds Gesundheit. In Kategorien wie **Migration und Integration** oder **Diskriminierung und Rassismus** wird **Gesundheit** meist nur am Rande thematisiert – obwohl Diskriminierung im Gesundheitssystem und gesundheitliche Ungleichheiten ein ernstzunehmendes gesellschaftliches Problem darstellen. Relevante Forschungslücken bestehen insbesondere im Hinblick auf den Zugang zu Gesundheitsdiensten, Behandlungserfahrungen sowie auf Formen der Diskriminierung im Gesundheitssystem. Ebenso fehlt es an systematischen Untersuchungen zu den Auswirkungen von Rassismus und Diskriminierung auf die mentale Gesundheit marginalisierter Gruppen sowie an Analysen zu Unterschieden im Gesundheitsverhalten und in der gesundheitlichen Versorgung in Abhängigkeit von ethnischer Zugehörigkeit, Migrationserfahrung und religiöser Zugehörigkeit.

Technologie und Digitalisierung sind bislang nicht explizit als thematische Schwerpunkte in den derzeit laufenden Forschungsprojekten oder Kategorien zur Rassismusforschung in Deutschland ausgewiesen. Dabei gewinnen diese Bereiche im Kontext von Diskriminierung zunehmend an Bedeutung. Insbesondere Diskriminierung im digitalen Raum – etwa auf sozialen Medien – sowie der Einfluss algorithmischer Systeme auf Wahrnehmung, Reproduktion und Bekämpfung von Diskriminierung stellen zentrale Herausforderungen dar, die bisher nur unzureichend erforscht sind.

Aktuell existieren nur wenige Forschungsprojekte, die sich explizit mit Rassismus und Diskriminierung auf dem **Arbeitsmarkt** auseinandersetzen. Zwar werden arbeitsmarktrelevante Aspekte in einigen Vorhaben thematisiert, jedoch mangelt es an vertiefenden Analysen zur Bedeutung von Diskriminierung beim Zugang zu Beschäftigung, zu Aufstiegschancen sowie zur sozialen Integration am Arbeitsplatz. Ebenso fehlen Untersuchungen zu den langfristigen Auswirkungen rassistischer Erfahrungen im beruflichen Kontext auf Gesundheit, Wohlbefinden und berufliche Stabilität marginalisierter Gruppen.

Die genannten Forschungslücken stellen lediglich einige Beispiele potenziell relevanter Themenfelder dar, in denen eine vertiefte soziologische Auseinandersetzung mit Rassismus und Diskriminierung dringend erforderlich erscheint. Darüber hinaus bestehen zahlreiche weitere Desiderate – etwa im Bereich rassismusbezogener Verteilungskonflikte in der **Umwelt- und Klimapolitik**. Hier stehen insbesondere die ungleiche Betroffenheit marginalisierter Gruppen durch Umweltbelastungen, die ungleiche Teilhabe an klimapolitischen Entscheidungsprozessen, strukturelle Ausschlüsse beim Zugang zu Ressourcen wie sauberer Luft, Wasser oder Wohnraum sowie die Rolle rassistischer Strukturen in der Raumplanung und Stadtentwicklung im Fokus. Diese Aspekte bleiben in der deutschsprachigen Rassismusforschung bislang weitgehend unberücksichtigt.

Methodisch erscheint eine verstärkte **Nutzung von Big Data** sowie ein **konsequenter Mixed-Methods-Ansatz** besonders vielversprechend für die Rassismusforschung. Die Kombination quantitativer und qualitativer Verfahren ermöglicht es, allgemeine Muster und Strukturen, die durch statistische Analysen sichtbar werden, mit den differenzierten Perspektiven und Erfahrungen der Betroffenen zu verbinden. Während quantitative Daten systematische Diskriminierung in verschiedenen gesellschaft-

lichen Bereichen aufdecken können, liefern qualitative Methoden wie Interviews oder Fallstudien tiefere Einblicke in die sozialen Mechanismen und subjektiven Deutungen hinter den Zahlen. Diese methodische Verknüpfung erhöht die Aussagekraft und Validität der Forschungsergebnisse und schafft eine fundierte Grundlage für zielgerichtete Maßnahmen gegen rassistische Strukturen. Insofern stellt sowohl die bislang selten praktizierte Integration quantitativer und qualitativer Ansätze als auch die unzureichende Nutzung administrativer sowie prozessproduzierter Daten eine zentrale methodische Leerstelle dar, die in zukünftiger Forschung verstärkt adressiert werden sollte.

4. Lehrangebot

Die Analyse der Lehrangebote im Fachbereich Soziologie an deutschen Hochschulen zeigt, dass die Auseinandersetzung mit Rassismusforschung in einer Vielzahl von Themenfeldern und unter unterschiedlichen Schlagworten stattfindet. Diese lassen sich in einige zentrale Kategorien einordnen, die die theoretischen, methodischen und inhaltlichen Schwerpunkte der Lehre widerspiegeln. Die folgende Analyse beruht auf einer stichprobenartigen Erhebung der Lehre.

Rassismus wird häufig in Verbindung mit struktureller Diskriminierung und Ungleichheit thematisiert. Begriffe wie *Diskriminierungsforschung*, *rassistische Diskriminierung* und *Rassismuskritik* sind zentrale Schlagworte (Beispiel: *Rassismus und Diskriminierung aus soziologischer Perspektive* (Universität Siegen), *Theorie und Forschung zu Rassismus und rassistischer Diskriminierung* (Universität Mannheim)).

Postkoloniale und dekoloniale Ansätze sind in der Rassismusforschung stark vertreten. Sie bieten theoretische Grundlagen für die Untersuchung globaler Machtverhältnisse und historischer Kontinuitäten von Kolonialismus. Schlagworte wie *postkolonial* und *dekolonial* sind häufig anzutreffen (Beispiel: *Einführung in Postkoloniale Theorie(n)* (Universität Hamburg), *Entkolonialisierung und Postkolonialismus* (Universität Siegen)).

Die Verknüpfung von Kapitalismus und Rassismus wird ebenfalls thematisiert, insbesondere durch den Begriff des *rassifizierten Kapitalismus*. Diese Perspektive verbindet ökonomische Machtverhältnisse mit rassistischer Diskriminierung (Beispiel: *Kapitalismus und Rassismus: Siamesische Zwillinge* (Universität Bielefeld), *Theorien zum rassifizierten Kapitalismus* (Universität Hamburg)).

Die Betrachtung von Rassismus durch intersektionale Ansätze, die soziale Kategorien wie Geschlecht, Klasse und Ethnizität miteinander verschränken, ist ein weiterer wichtiger Schwerpunkt. Begriffe wie *Diversity*, *Intersektionalität* und *Gender* sind zentrale Schlagworte (Beispiel: *Diversity & Intersectionality: Theoretische Perspektiven und analytische Konzepte, Soziologische Perspektiven auf Gender, Diversity und soziale Ungleichheiten* (Universität Hamburg)).

Migration wird häufig als Kontext für die Analyse von Rassismus und Diskriminierung verwendet. Begriffe wie *Migration*, *Integration* und *ethnische Vielfalt* sind eng mit der Thematik verknüpft (Beispiel: *Migration and Integration* (Universität Mannheim), *Migrationssoziologie* (Universität Hamburg)).

Rassismus und Diskriminierung im Bereich Bildung wird ebenfalls in Lehrveranstaltungen thematisiert. Die Rolle von Bildungsinstitutionen wird durch Begriffe wie *Migrationspädagogik*, *Interkulturelle Bildung* und *Integration durch Bildung* aufgegriffen (Beispiel: *Flucht und Bildung* (Universität Paderborn), *Integration durch Bildung? Perspektiven auf Integrationsdiskurse* (Katholische Universität Eichstätt)).

5. Fazit

Die Bestandsaufnahme zeigt deutlich: Die Rassismusforschung innerhalb der Soziologie in Deutschland ist theoretisch und thematisch vielfältig, zugleich jedoch strukturell fragmentiert und methodisch unausgewogen. Kritische, intersektionale und institutionelle Perspektiven gewinnen an Relevanz, werden jedoch bislang nicht systematisch in Theorie, Lehre und Forschungspraxis integriert. Vielmehr bleibt die Forschung häufig auf individuelle Diskriminierungserfahrungen fokussiert, während strukturelle und historische Dimensionen unterbelichtet sind.

Zugleich prägen auch theoretische Konzepte aus benachbarten Disziplinen, insbesondere der Sozialpsychologie und der Ökonomie, das soziologische Verständnis von Rassismus. Die starke interdisziplinäre Verknüpfung mit Gender Studies, Bildungswissenschaft und Geschichtsforschung trägt zur thematischen Breite bei, die sich in einer Vielzahl von Schlagworten widerspiegelt, von Rassismus im Sport bis hin zu rassistischer Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt.

Trotz dieser Vielfalt bleiben zentrale Leerstellen bestehen, sowohl thematisch als auch methodisch. Intersektionale Themen, die die Verflechtung von Rassismus mit anderen Dimensionen sozialer Ungleichheit untersuchen, könnten intensiver integriert werden. Beispielsweise könnte die Verbindung von Rassismus mit ökonomischer Ungleichheit, Gesundheitsungleichheit oder Digitalisierung stärker thematisiert werden.

Ein weiterer Bereich, der ausgebaut werden könnte, ist der Fokus auf institutionellen Rassismus. Zwar wird Diskriminierungsforschung behandelt, doch spezifische Felder wie der institutionelle Rassismus in den Bereichen Justiz, Polizei, Wohnungsmarkt, Behörden oder Gesundheitswesen sind oft unterrepräsentiert.

Auch methodisch offenbart sich ein Ungleichgewicht: Während qualitative Verfahren dominieren und wichtige subjektive Einsichten liefern, fehlt es vielerorts an quantitativer Fundierung, repräsentativen Daten und methodischer Innovation. Der begrenzte Einsatz von Mixed-Methods und quantitativen Analysen verhindert eine umfassendere, evidenzbasierte Erfassung rassistischer Strukturen. Die systematische Integration von Kursen, die sich spezifisch mit Methoden zur Analyse von Rassismus beschäftigen, könnte die empirische Forschung an Universitäten weiter stärken und Studierenden ermöglichen, fundierte und differenzierte Studien durchzuführen.

Für eine zukunftsfähige soziologische Rassismusforschung bedarf es daher einer konsequenten inhaltlichen Weiterentwicklung, einer stärkeren Verknüpfung von Theorie und Methode sowie einer nachhaltigen institutionellen Verankerung im Wissenschaftssystem. Nur so lässt sich der Anspruch einlösen, Rassismus nicht nur zu beschreiben, sondern auch seine gesellschaftliche Wirkmächtigkeit kritisch offenzulegen und zu dekonstruieren.

Literaturverzeichnis

- **Aigner, D., & Cain, G. (1977).** Statistical theories of discrimination in labor markets. *Industrial and Labor Relations Review*, 30(2), 175–187.
- **Allport, F. H. (1954).** The structuring of events: Outline of a general theory with applications to psychology. *Psychological Review*, 61(5), 281–303. <https://doi.org/10.1037/h0062678>
- **Arrow, K. J. (1972).** Models of job discrimination. In A. H. Pascal (Ed.), *Racial discrimination in economic life* (pp. 83–102). Lexington, MA: D.C. Heath.
- **Arrow, K. J. (1973).** The theory of discrimination. In O. Ashenfelter & A. Rees (Eds.), *Discrimination in labor markets* (pp. 3–33). Princeton: Princeton University Press.
- **Auspurg, K., Hinz, T., & Schmid, L. (2017).** Contexts and conditions of ethnic discrimination: Evidence from a field experiment in a German housing market. *Journal of Housing Economics*, 35, 26–36. <https://doi.org/10.1016/j.jhe.2017.01.003>
- **Becker, G. S. (1971).** *The economics of discrimination*. Chicago: University of Chicago Press.
- **Blank, R. M., Dabady, M. and Citro, C. F. (2004).** *Measuring racial discrimination. Panel on methods for assessing discrimination, National Research Council* (pp. 90-155). Washington DC: The National Academies Press.
- **Blanton, H., & Jaccard, J. (2008).** Unconscious racism: A concept in pursuit of a measure. *Annual Review of Sociology*, 34(1), 277–297.
- **Blumer, H. (1969).** *Symbolic interactionism: Perspective and method*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- **Bodemann, Y. M. (2010).** Ethnos, race and nation: Werner Sombart, the Jews and classical German sociology. *Patterns of Prejudice*, 44(2), 117–136. <https://doi.org/10.1080/00313221003714338>
- **Bonilla-Silva, E. (2017).** *Racism without racists: Color-blind racism and the persistence of racial inequality in America* (5th ed.). Rowman & Littlefield.
- **Brown, T. H., Homan, P., & Ray, V. (2025).** Advancing the scientific study of structural racism: Concepts, measures, and methods. *Annual Review of Sociology*, 51.
- **Burgess, E. W. (1925).** The growth of the city: An introduction to a research project. In R. E. Park, E. W. Burgess & R. D. McKenzie (Eds.), *The City* (pp. 47–62). Chicago: University of Chicago Press.
- **Council, National Research, Division of Behavioral and Social Sciences and Education, Committee on National Statistics, & Panel on Methods for Assessing Discrimination. (2004).** *Measuring racial discrimination*. Washington, DC: National Academies Press.
- **Crenshaw, K. (1991).** Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color. *Stanford Law Review*, 43(6), 1241–1299.
- **David, R. J., & Collins Jr., J. W. (1997).** Differing birth weight among infants of US-born Blacks, African-born Blacks, and US-born Whites. *New England Journal of Medicine*, 337(17), 1209–1214.
- **Delgado, R., & Stefancic, J. (2017).** *Critical race theory: An introduction* (3rd ed.). NYU Press.
- **Flage, A. (2018).** Ethnic and gender discrimination in the rental housing market: Evidence from a meta-analysis of correspondence tests, 2006–2017. *Journal of Housing Economics*, 41, 251–273. <https://doi.org/10.1016/j.jhe.2018.07.003>
- **Heath, A., & Cheung, S. Y. (2007).** *The comparative study of ethnic minority disadvantage*. Oxford University Press.

- **Heath, A. F., & Di Stasio, V. (2019).** Racial discrimination in Britain, 1969–2017: A meta-analysis of field experiments on racial discrimination in the British labour market. *The British Journal of Sociology*, 70(5), 1774–1798. <https://doi.org/10.1111/1468-4446.12676>
- **Kalter, F. (2003).** Stand und Perspektiven der Migrationssoziologie. In *Soziologische Forschung: Stand und Perspektiven. Ein Handbuch* (pp. 323–337).
- **Karakayali, S. (2025).** Counting racism: Quantitative methods and the challenges of structural analysis in Germany. *Ethnic and Racial Studies*, 48(7), 1357–1374. <https://doi.org/10.1080/01419870.2024.2446486>
- **Kogan, I., & Kosyakova, Y. (2023).** Understanding immigrant labor market stratification: What can the case of recent refugee migration to Europe contribute? In M. Gangl, L. Platt, J. G. Polavieja, & H. G. van de Werfhorst (Eds.), *The Oxford handbook of social stratification*. Oxford: Oxford University Press.
- **Lippens, L., Vermeiren, S., & Baert, S. (2023).** The state of hiring discrimination: A meta-analysis of (almost) all recent correspondence experiments. *European Economic Review*, 151, 104315. <https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2022.104315>
- **Mead, G. H. (1934).** *Mind, self, and society*. Chicago: University of Chicago Press.
- **Morris, A., Schwartz, M., & Itzigsohn, J. (2021).** Racism, colonialism, and modernity: The sociology of W.E.B. Du Bois. In S. Abrutyn & O. Lizardo (Eds.), *Handbook of classical sociological theory* (pp. 121–143). Cham: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-78205-4_6
- **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>
- **Park, R. E. (1928).** Human migration and the marginal man. *American Journal of Sociology*, 33(6), 881–893.
- **Phelps, E. S. (1972).** The statistical theory of racism and sexism. *The American Economic Review*, 62(4), 659–661.
- **Quillian, L. (2006).** New approaches to understanding racial prejudice and discrimination. *Annual Review of Sociology*, 32(1), 299–328.
- **Quillian, L., Heath, A., Pager, D., Midtbøen, A. H., Fleischmann, F., & Hexel, O. (2019).** Do some countries discriminate more than others? Evidence from 97 field experiments of racial discrimination in hiring. *Sociological Science*, 6, 467–496. <https://doi.org/10.15195/v6.a18>
- **Reskin, B. (2012).** The race discrimination system. *Annual Review of Sociology*, 38(1), 17–35.
- **Schleiff, H. (2009).** Der Streit um den Begriff der Rasse in der frühen Deutschen Gesellschaft für Soziologie als ein Kristallisationspunkt ihrer methodologischen Konstitution. *Leviathan*, 37(3), 367–388. <https://doi.org/10.1007/s11578-009-0050-5>
- **Small, M. L., & Pager, D. (2020).** Sociological perspectives on racial discrimination. *Journal of Economic Perspectives*, 34, 49–67.
- **Solórzano, D. G., & Yosso, T. J. (2002).** Critical race methodology: Counter-storytelling as an analytical framework. *Qualitative Inquiry*, 8(1), 23–44.
- **Tajfel, H. (1981).** *Human groups and social categories: Studies in social psychology*. Cambridge: Cambridge University Press.
- **Thijssen, L., Lancee, B., Veit, S., & Yemane, R. (2021).** Discrimination against Turkish minorities in Germany and the Netherlands: Field experimental evidence on the effect of diagnostic information on labour market outcomes. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 47(6), 1222–1239. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2019.1622793>
- **Thomas, W. I., & Znaniecki, F. (1918–1920).** *The Polish peasant in Europe and America*. Boston: Badger.

- **Weber, M. (1993).** Landarbeiterfrage, Nationalstaat und Volkswirtschaftspolitik: Schriften und Reden 1892–1899 (W. J. Mommsen, Hrsg.; Max Weber-Gesamtausgabe, Abt. I, Bd. 4, Halbbd. 2). J.C.B. Mohr (Paul Siebeck).
- **Wilson, W. J. (1976).** Power, racism, and privilege. Simon & Schuster.
- **Winant, H. (2000).** Race and race theory. Annual Review of Sociology, 26(1), 169–185. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.26.1.169>
- **Zick, A., Pettigrew, T. F., & Wagner, U. (2008).** Ethnic prejudice and discrimination in Europe. Journal of Social Issues, 64(2), 233–251. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.2008.00559.x>
- **Zschirnt, E. (2016).** Measuring hiring discrimination – A history of field experiments in discrimination research (NCCR–on the move Working Paper No. 7). University of Neuchâtel. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2780398>
- **Zschirnt, E., & Ruedin, D. (2016).** Ethnic discrimination in hiring decisions: A meta-analysis of correspondence tests 1990–2015. Journal of Ethnic and Migration Studies, 42(7), 1115–1134. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2015.1133279>

IMPRESSUM

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

Herausgeber



Deutsches Zentrum für Integrations- und
Migrationsforschung DeZIM e.V.
Mauerstraße 76

10117 Berlin

+49 (0)30 200 754 130

presse@dezim-institut.de

www.dezim-institut.de

www.winra.org

Autor*innen

Prof. Dr. Irena Kogan, Prof. Dr. Serhat Karakayali & Jule
Schabinger

Satz

Samira Jani

Das diesem Bericht zugrunde liegende Vorhaben wurde mit
Mitteln des Bundesministeriums für Forschung, Technologie
und Raumfahrt unter dem Förderkennzeichen 01UG2228A
gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentli-
chung liegt bei den Autor*innen.



Kooperationspartner:



Gefördert durch:



Bundesministerium
für Forschung, Technologie
und Raumfahrt

Gefördert vom:



Bundesministerium
für Bildung, Familie, Senioren,
Frauen und Jugend

