



Umgang mit Diversitätskategorien im Bereich Evaluation, Monitoring und Statistik

Eine Annäherung aus empirischer Sicht auf ein normatives Konzept

Inhaltsverzeichnis

1. Hintergrund.....	1
2. Begriffsbestimmung „Diversität“ - ein normatives Konzept	2
3. E&S-Leitsätze zum Umgang mit Diversität in E&S.....	2
4. Umgang mit der Bandbreite von Diversitätskategorien in E&S.....	2
5. Berücksichtigung von Diversität bei der Datenerhebung und -verarbeitung.....	5
6. Schutz von besonderen Arten personenbezogener Daten.....	6
7. Bezugnahme zur Verwendung von Diversität in anderen AvH-Kontexten.....	6
8. Fazit.....	7
Anhang: Ausführliche Erläuterungen zu Diversitätskategorien.....	8

1. Hintergrund

Das Referat Evaluation & Statistik (E&S) mit den Arbeitsbereichen Evaluation, Monitoring und Statistik begrüßt die Überlegungen zur verbesserten Sichtbarkeit von Diversität im Humboldt-Netzwerk. Diversität steht für Vielfältigkeit und für den respektvollen Umgang mit Menschen in all ihrer Mannigfaltigkeit. In den Aufgabenbereich von E&S fällt der Umgang mit Datenerhebungen und -verarbeitungen aus den Bereichen Auswahl, Förderung und Netzwerk im Zusammenhang mit den verschiedenen Förderprogrammen der Humboldt-Stiftung. In diesem Arbeitspapier nimmt E&S Stellung zum Umgang mit Diversitätskategorien aus Sicht der Datenerhebung und -auswertung. An folgenden Leitfragen orientiert sich dieses Papier:

- a) Welche Diversitätskategorien gibt es?
- b) Welche der Diversitätskategorien werden im Aufgabenbereich von E&S benutzt?
- c) Bei welchen Kategorien sehen wir Herausforderungen bzw. Begrenzungen?

Der Zweck des Arbeitspapiers ist es, den Umgang mit Vielfältigkeitskategorien im Arbeitsbereich von E&S darzustellen und transparent zu vermitteln. Außerdem möchten wir das Problembewusstsein zu diesem Themenbereich schärfen und eine hausübergreifende Kommunikation anregen. Zu Beginn wird der Begriff der Diversität definiert (Kap. 2) und es werden Leitsätze zur Begleitung unserer Arbeit aufgestellt (Kap. 3). Anschließend werden verschiedene Kategorien von Diversität benannt und unser Umgang mit ihnen unter Nennung von Besonderheiten beschrieben (Kap. 4). Es folgt eine Konkretisierung für den Arbeitsbereich von E&S, was bei der Durchführung von Evaluationen, Studien, Monitoring und Statistikaufstellungen im Hinblick auf Vielfältigkeitsdimensionen beachtet bzw. berücksichtigt werden soll (Kap. 5). Der gesetzliche Schutz von besonderen Arten personenbezogener Daten wird explizit dargestellt (Kap. 6). Die Bezugnahme auf den Begriff Vielfalt in anderen AvH-Kontexten (der Agenda für gelebte Vielfalt und den Stellenausschreibungen des Personalreferats) verdeutlicht den Gesamtkontext (Kap. 7). Das Fazit am Ende greift die wichtigsten Aspekte auf und zieht Schlussfolgerungen (Kap. 8). Abschließend erfolgt eine ausführliche Erläuterung der Diversitätskategorien (Anhang).

2. Begriffsbestimmung „Diversität“ - ein normatives Konzept

Diversität kommt aus dem Lateinischen und bedeutet Vielfalt und Vielfältigkeit. Synonyme sind Heterogenität, Unterschiedlichkeit, Verschiedenheit, Mannigfaltigkeit, Differenz. Diversität bezeichnet Unterschiede und Gemeinsamkeiten von Menschen oder Gruppen, die im jeweiligen Zusammenhang mit Vor- bzw. Nachteilen, mit Privilegien bzw. Diskriminierung verbunden sein können. Diversitätsmerkmale können sichtbar oder unsichtbar sein, sie können angeboren, erworben oder kontextbezogen sein. Als gesellschaftliches, normatives Konzept drückt Diversität aus, dass Menschen verschieden sind, verschieden sein dürfen und ihnen gleiche Chancen zuteilkommen. In Anerkennung der Tatsache, dass dies derzeit nicht gegeben ist, strebt Diversität als normatives Konzept Chancengleichheit und Diskriminierungsfreiheit an.

Im Folgenden verwenden wir die Begriffe Diversität, Vielfalt und Vielfältigkeit sowie Diversitätskategorien, Vielfalts- und Vielfältigkeitsdimensionen synonym. Das Adjektiv „divers“ möchten wir vorzugsweise bei der Differenzierung der Geschlechtervielfalt einsetzen.

3. E&S-Leitsätze zum Umgang mit Diversität in E&S

An folgenden Leitsätzen orientieren wir uns bei unserer Arbeit im Stabsreferat E&S:

- Bei der Erhebung und Auswertung von Daten treten wir für die **Gleichstellung aller Menschen**, unabhängig von Persönlichkeitsmerkmalen, ein.
- Den Leitgedanken, dass **Vielfalt qualitativ hochwertige und innovative Wissenschaft** ermöglicht, tragen wir mit.
- Das Schärfen des **Bewusstseins für Diversität, Gleichstellung und Chancengerechtigkeit** berücksichtigen wir.
- Wir streben eine **diskriminierungsfreie und respektvolle Gestaltung unserer Arbeit** in Evaluation, Monitoring und Statistik an.

4. Umgang mit der Bandbreite von Diversitätskategorien in E&S

Unsere Arbeit befasst sich mit der Datenerhebung und -verarbeitung in Bezug auf Personen, die sich auf AvH-Programme bewerben, ausgewählt und gefördert werden sowie Alumni-Maßnahmen im weitesten Sinne in Anspruch nehmen. Uns interessiert die Wirkung der Programme im Hinblick auf ihre Programmziele. Der Nutzen im Humboldt-Netzwerk sowie die Wirkung auf die Qualität der Forschung sind im weiteren Umfeld von Interesse. Unser Umgang mit Diversitätsdimensionen findet in empirischen Zusammenhängen statt: Über Messungen werden Daten gewonnen, mit denen Erkenntnisse über die Realität generiert werden. Bei der Datenerhebung und -verarbeitung stellen sich für uns im Zusammenhang mit Diversitätskategorien folgende Fragestellungen:

- **Relevanz:** Bei welchen Vielfältigkeitsdimensionen macht es Sinn diese zu berücksichtigen, da diese einen Unterschied bewirken (z.B. bei der Zielerreichung der Programme)?
- **Nutzen:** Welchem konkreten Zweck dient die Erhebung und Auswertung von einzelnen Vielfaltskategorien (z.B. Marketingzwecke oder Grundlage zum Vorgehen gegen mögliche Diskriminierung)? Welcher Gewinn/Vorteil/Profit ergibt sich für das Humboldt-Netzwerk?
- **Zugänglichkeit:** Welche Daten werden in welchem Kontext erhoben? Wie sind diese statistisch belastbar?

Die folgende Tabelle zählt vierzehn verschiedene Diversitätskategorien auf und nimmt dazu Stellung, wie in E&S damit umgegangen wird.

Tab. 1: Umgang mit Diversitätskategorien in E&S

Lfd.Nr.	Kategorie	Kurzbeschreibung ¹	E&S-Umgang
Berücksichtigte Diversitätskategorien:			
1	Geschlecht	Gender (soziales Geschlecht), Sex (biologisches Geschlecht), Geschlechtervielfalt	Derzeit: Binäre Ausweisung nach männlich, weiblich. Zukünftig: zusätzliche Erfassung + Verarbeitung von „divers“ und „keine Angabe“. Kein amtliches Geschlecht, sondern Selbsteinschätzung.
2	Geographische Herkunft	Staatsangehörigkeit, Nationalität, Humboldt-Nation	In AvH-Datenbank: Staatsangehörigkeit (bei Doppel-Mehrfachstaatsangehörigkeiten: „bevorzugte Staatsangehörigkeit“), Adresse und Humboldt-Nation ² .
3	Lebensalter	Alter einer natürlichen Person	Keine Relevanz für Auswahlprozesse. Karrierestufen als Zugang. Bei Analysen Feststellung vom Durchschnittsalter.
4	Familienstand	Familienstand und Kinder.	In AvH-Datenbank: geschieden; ledig; ledig, aber liiert; nicht bekannt; verheiratet; verheiratet mit Ehepartner mit eigenem Einkommen; verwitwet. Erfassung von Kindern, wenn diese zulagenberechtigt sind.
Keine systematische Erfassung in AvH-Datenbank:			
5	Geschlechts-identität	Gefühl der Zugehörigkeit zu einem Geschlecht.	Keine Datenerhebung/-verarbeitung. Rechtliche + ethische Gründe, Gefährdungspotential.
6	Sexuelle Orientierung	Sexuelle Identität: homosexuell, heterosexuell, bisexuell, pansexuell, asexuell.	Keine Datenerhebung/-verarbeitung. Rechtliche + ethische Gründe, Gefährdungspotential.
7	Sozioökonomische Herkunft	Familiärer Hintergrund, Sozialisation, Bildungsstand/ -abschluss, soziale/ ethnische Herkunft.	Keine Datenerhebung/-verarbeitung. Rechtliche + ethische Gründe, Gefährdungspotential.
8	Sozioökonomischer Status	Gesellschaftliche Wertung aufgrund sozialer Herkunft, finanzieller Situation und/ oder der sozialen Position innerhalb einer sozialen Struktur.	Keine Datenerhebung/-verarbeitung. Rechtliche + ethische Gründe.

¹ Alle genannten Vielfaltskategorien werden im Anhang ausführlich erläutert.

² Die Humboldt-Nation entspricht dem langfristigen Lebens- bzw. Arbeitsmittelpunkt.

9	Kulturelle, ethnische Zugehörigkeit	Zugehörigkeitsgefühl zu einer Gruppe, basierend auf kulturellen Kategorien, wie z.B. Nationalität, Ethnie, Geschlecht, Sprache, Religion, Geschichte.	Keine Datenerhebung/-verarbeitung. Rechtliche + ethische Gründe, Gefährdungspotential.
10	Äußeres Erscheinungsbild	Erscheinungsbild eines Menschen, z.B. Hautfarbe, Haarstruktur.	Keine Datenerhebung/-verarbeitung. Rechtliche + ethische Gründe, Gefährdungspotential.
11	Religion + Weltanschauung	Religion: Glaubensvorstellungen an bestimmte transzendente Kräfte Weltanschauung: religiöse + areligiöse Weltansichten.	Keine Datenerhebung/-verarbeitung. Rechtliche + ethische Gründe, Gefährdungspotential.
12	Lebenssituation	Soziale Lebensumstände, z.B. nach ökonomischen, sozialen und kulturellen Faktoren.	Nur Teilbereich des Familienstandes wird erfasst (siehe Nr. 4). Keine weitere Datenerhebung/-verarbeitung. Rechtliche + ethische Gründe.
13	Menschen mit Behinderung	Langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen.	Keine Datenerhebung/-verarbeitung. Rechtliche + ethische Gründe.
14	Gesundheitszustand	Zustand der körperlichen und sozialen Funktionsfähigkeit, das emotionale, psychische Wohlbefinden sowie die gesundheitsbezogene Lebensqualität.	Keine Datenerhebung/-verarbeitung. Rechtliche + ethische Gründe.

Für die Diversitätskategorien Nr. 5-14 werden derzeit keine systematischen Datenerhebungen durchgeführt. Damit liegt kein auswertbares Datenmaterial vor (**Zugänglichkeit**). Aus Referatssicht müsste bei Bedarf die **Relevanz** und der **Nutzen** einer solchen Datenerhebung geklärt werden. Es fehlt an bekannten Normwerten zur allgemeinen Verteilung dieser Merkmale in der Gesellschaft. Für die derzeitige fehlende Erhebung der genannten Diversitätskategorien gibt es eine Anzahl von **Gründen**, die teilweise ineinandergreifen:

- **Rechtliche Gründe**³: Regelungen zum Datenschutz zur Sicherung des Rechts auf informationelle Selbstbestimmung und dem Schutz der Privatsphäre sowie Grund- und Menschenrechte.
- **Ethische/moralische Gründe**: Schutz der Privatsphäre, Diskriminierungsgefahr, Aufgreifen von Vorurteilen, Rassismus-Gefahr, Gefahr der Ausgrenzung.
- **Gefährdungspotential**: politische und/oder gesellschaftliche Verfolgung mit verschiedenen Gefährdungsarten.

Zu den nicht berücksichtigten Diversitätskategorien ist anzumerken, dass der allgemeine Datenschutz, der Schutz der Privatsphäre sowie die Schutzwürdigkeit, der im Grundgesetz verankerten Grund- und Menschenrechte in **Deutschland** geschichtsbedingt einen großen

³ Siehe dazu Kap. 6 „Schutz von besonderen Arten personenbezogener Daten“

Stellenwert zugewiesen bekommt. In **angelsächsisch geprägten Staaten** (z.B. Vereinigtes Königreich, USA, Australien) stellt sich der Umgang mit Diversitätsmerkmalen, wie Hautfarbe, ethnische Herkunft, sozioökonomische Herkunft, – ebenfalls aus Gründen des historischen Kontextes – anders dar. Neben dem historisch-bedingten Umgang mit Diversität spielen die gesellschaftlichen und institutionellen Kontextbedingungen eine wesentliche Rolle (z.B. bei Hochschulen die Frage nach der Zugehörigkeit zum „First-Generation-Studium“ oder Zugehörigkeit zu „First Nation“ in Kanada, USA, Australien).

Bei der Berücksichtigung von Vielfältigkeitsdimensionen sind verschiedene **Herausforderungen** und **Hürden** zu beachten. Diese sind beispielsweise in Bezug auf das Geschlecht:

- Wie werden geringe Fallzahlen in Auswertungen und Darstellungen berücksichtigt, ohne den Datenschutz zu verletzen?
- (Wie) kann Geschlechtervielfalt in Ländern berücksichtigt werden, in denen das Thema gesellschaftlich tabuisiert ist? In einigen Ländern bestehen strenge Reglementierungen in Bezug auf die Geschlechtervielfalt bis hin zu Gefängnisstrafen.
- Daten, die das biologische Geschlecht („Sex“) erheben, sind nicht direkt übertragbar auf Gender als sozial konstruierte Kategorie. Es kann zu einer Vermischung oder fehlender Differenzierung der Begriffe „Geschlecht“ und „Sex“ kommen.
- Der Geschlechtseintrag in digitalen Erfassungssystemen (Datenbanken und Fragebögen) ist für Personen, die sich außerhalb der binären Geschlechternorm verorten, herausfordernd.

Bei Analysen zu Auswirkungen von Diversitätskategorien ist es wesentlich zu beachten, dass eine Person von mehreren Diskriminierungsformen oder mehreren Formen sozialer Ungleichheit betroffen sein kann. **Intersektionalität** ist der Fachbegriff für diesen Umstand. Intersektionalität (englisch *intersection* = Überschneidung) beschreibt, wie verschiedene Gründe für Diskriminierung bei Menschen zusammenkommen und sich dabei gegenseitig verstärken können. Diskriminierungen aufgrund von beispielsweise Geschlechtsidentität, sexueller Orientierung, Alter, Herkunft, Behinderungen, sozioökonomischem Status, ethnischer oder religiöser Zugehörigkeit oder Zuschreibung lassen sich nicht isoliert voneinander betrachten, denn es entstehen an den Schnittstellen neue Formen der Diskriminierung. So kann es beispielsweise sein, dass eine schwarze lesbische Frau nicht nur als Homosexuelle, sondern auch als Frau und als schwarze Person diskriminiert wird.

5. Berücksichtigung von Diversität bei der Datenerhebung und -verarbeitung

Die Herausforderungen im Umgang mit Vielfältigkeitskategorien im Bereich der Datenerhebung und -verarbeitung sind vielschichtig. Folgende Punkte sind dabei zu beachten:

In Evaluationen, Monitoring und Statistik:

- diversitäts- und genderinklusive Sprache in Ausschreibung und Ergebnisbericht,
- Reflektion und Berücksichtigung der Geschlechter- und Diversitätsperspektive und
- Intersektionalität (Zusammentreffen mehrerer Unterschiedsdimensionen in einer Person) in ihren Wirkungen mitdenken.

Alle Punkte sind jeweils im Durchführungszyklus zu beachten:

- Leistungsbeschreibung, Ausschreibung und Vergabe,
- Datenerhebung und Erhebungsinstrumente,
- Datenaufbereitung und Datenauswertung sowie
- Ergebnisdarstellung und Ergebnisinterpretation.

6. Schutz von besonderen Arten personenbezogener Daten

Gemäß der EU-DSGVO gilt für folgende personenbezogene Datenkategorien ein besonderer Schutz:

- Daten, aus denen die ethnische Herkunft, politische Meinungen, religiöse oder weltanschauliche Überzeugungen oder die Gewerkschaftszugehörigkeit hervorgehen,
- genetische Daten,
- biometrische Daten zur eindeutigen Identifizierung einer natürlichen Person,
- Gesundheitsdaten sowie
- Daten zum Sexualleben oder der sexuellen Orientierung.

In Art. 5 der EU-DSGVO wird noch das Prinzip der Datenminimierung aufgezählt. Der Hinweis auf die Datensparsamkeit besagt, dass personenbezogene Daten "dem Zweck angemessen, erheblich sowie auf das für die Zwecke der Verarbeitung notwendige Maß beschränkt sein müssen." Um den Datenschutz vorschriftsmäßig zu gewährleisten, sind angemessene technische und organisatorische Maßnahmen erforderlich. Diese Maßnahmen umfassen nach Art. 32 EU-DSGVO zum Beispiel:

- die Pseudonymisierung und Verschlüsselung personenbezogener Daten,
- die Sicherstellung der Vertraulichkeit, Integrität, Verfügbarkeit und Belastbarkeit der Datenverarbeitungs-Systeme und -Dienste,
- die Fähigkeit, die Verfügbarkeit der personenbezogenen Daten und den Zugang zu ihnen bei einem physischen oder technischen Zwischenfall rasch wiederherzustellen,
- ein Verfahren zur regelmäßigen Überprüfung und Bewertung der Wirksamkeit der Maßnahmen.

Die verantwortliche Organisation ergreift entsprechende Maßnahmen, jedoch sind alle Beschäftigten für die korrekte Umsetzung in ihren Bereichen verantwortlich.

7. Bezugnahme zur Verwendung von Diversität in anderen AvH-Kontexten

Zur Verdeutlichung des Gesamtkontextes wird hier auf den Umgang mit Vielfalt in anderen AvH-Kontexten bezuggenommen. Die „**Agenda für gelebte Vielfalt**“ der Alexander von Humboldt-Stiftung - Vielfalt für Exzellenz“ zeigt, wie im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit auf Diversität Bezug genommen wird:

- „Vielfalt von Personen, Fächern, Denkschulen und Diskursen“
- „exzellent qualifizierter Forscher*innen ohne Ansehen des Geschlechts, der ethnischen Herkunft und nationaler Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung (vgl. AvH-Satzung)“
- „In Anlehnung an die Charta der Vielfalt geht die Stiftung dabei von den Kerndimensionen Alter, ethnische Herkunft und Nationalität, Geschlecht, soziale Herkunft, körperliche Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung sowie sexuelle Orientierung aus“.

Im Personalwesen beinhalten die **Stellenausschreibungen der AvH** folgenden Absatz: „Die Alexander von Humboldt-Stiftung fördert die Gleichstellung und begrüßt daher alle Bewerbungen, unabhängig von ethnischer, kultureller oder sozialer Herkunft, Alter, Religion, Weltanschauung, Behinderung oder sexueller Identität.“

Aus unserer Sicht ergänzen sich die Bezugnahmen auf Diversität in der Geschäftsstelle. Eine normative Herangehensweise ist für den Bereich Strategie, Marketing und Kommunikation sowie Personalbewirtschaftung das Mittel der Wahl. Im Bereich Evaluation, Monitoring und Statistik ist der Umgang mit Vielfältigkeitskategorien eine empirische Herangehensweise. Die Ausrichtung erfolgt anhand von Notwendigkeiten bei Erhebung, Auswertung und Analyse von Datenmaterial mit quantitativen und qualitativen Methoden.

8. Fazit

Das Ziel dieses Arbeitspapiers ist es, den Umgang mit Vielfältigkeitsdimensionen im Arbeitsbereich von E&S darzustellen, transparent zu vermitteln und darüber abteilungsübergreifend ins Gespräch zu kommen. Nach unserer Einschätzung ist wichtig, Diversitätskategorien im Humboldt-Netzwerk über statistische Darstellungen sichtbar zu machen. Gleichzeitig plädieren wir dafür in Bezug auf die Erfassung jener Diversitätskriterien, die wir bisher noch nicht erheben, sensibel vorzugehen. Die Fragestellungen nach „Relevanz“, „Nutzen“ und „Zugänglichkeit“ sollten dabei genauso gründlich beleuchtet werden wie rechtliche und ethisch/moralische Faktoren sowie das mit der Erhebung und Darstellung eventuell verbundene Gefährdungspotential.

Anhang: Ausführliche Erläuterungen zu Diversitätskategorien

Im Folgenden werden die Vielfältigkeitskategorien mit gleicher laufender Nummer wie in Tabelle 1 „Umgang mit Diversitätskategorien in E&S“ im Detail beschrieben⁴:

- (1) **Geschlecht** (biologisches und soziales Geschlecht, Geschlechtervielfalt)
Der Begriff „Geschlecht“ fungiert als Oberkategorie für die englischen Begriffe „Gender“ (soziales Geschlecht) und „Sex“ (biologisches Geschlecht).
Gender (Soziales Geschlecht): Der englische Begriff Gender verweist auf das sozial-konstruierte Geschlecht eines Menschen, was durch gesellschaftliche, soziale und kulturelle Kategorien erlernt und/oder zugewiesen wird. Der Begriff beschreibt, wie Zuschreibungen, Verhaltensweisen, Erwartungen, Vorstellungen und Normen an ein bestimmtes Geschlecht gebunden sind. Damit grenzt sich das soziale Geschlecht vom biologischen Geschlecht ab. Das soziale Geschlecht wird durch gesellschaftliche Geschlechterverhältnisse geprägt, ist dementsprechend kontextabhängig, sozial veränderbar und wandlungsfähig. Meist wird bei Gender, dem sozialen Geschlecht (wie auch Sex, dem biologischen Geschlecht) zwischen Frauen und Männern unterschieden. Um die Variabilität der Geschlechter zu berücksichtigen, wird inzwischen mindestens eine weitere Geschlechtskategorie, nämlich „divers“, eingeführt.
Sex (Biologisches Geschlecht): Der aus dem Englischen übernommene Begriff „Sex“ bezieht sich auf das biologische Geschlecht und umfasst alle körperlichen geschlechtsspezifischen Merkmale (wie bspw. Chromosomen, Hormone sowie innere und äußere Geschlechtsorgane). Menschen, deren biologisches Geschlecht mehrdeutig ist, werden oftmals der binären Kategorie Mann bzw. Frau zugeordnet. Sowohl in der Medizin als auch in der Biologie wird das binäre Modell inzwischen in Frage gestellt und das biologische Geschlecht als Spektrum verstanden.
Das **Personenstandsgesetz (PStG)** sieht seit Dezember 2018 vier Optionen zur Erfassung des Geschlechts (männlich, weiblich, divers, keine Eintragung; unter divers fallen trans*, inter* und nicht-binäre Personen, TIN) vor.
Binarität: In Bezug auf das Geschlechtersystem bezieht sich Binarität auf die weltweit dominierende Unterscheidung zwischen zwei Kategorien von Menschen, Männern und Frauen, die durch angeborene körperliche Merkmale bestimmt sind (binäre Geschlechterordnung). Mit dem binären Geschlechtersystem werden Männern und Frauen bestimmte Rollenbilder und Fähigkeiten zugeschrieben. Dabei wird ein Machtverhältnis zwischen den Geschlechtern innerhalb von Gesellschaften konstruiert. Trans- und Inter*-Menschen werden als Abweichung von der Norm angesehen.
- (2) **Geographische Herkunft, Nationalität, Volkszugehörigkeit, Staatsangehörigkeit, Länderzugehörigkeit, „Humboldt-Nation“**: Die geographische Zugehörigkeit lässt sich durch verschiedene Kategorien erfassen, die jeweils in politisch-historische Kontexte eingeordnet werden müssen. Nationalität stimmt nicht unbedingt mit der Staatsangehörigkeit überein (Personen der vier Nationen England, Wales, Schottland, Nordirland besitzen beispielsweise die Staatsangehörigkeit des Vereinigten Königreichs). Bei der geographischen Herkunft können regionale Besonderheiten (z.B. in Bezug auf die neuen Bundesländer in der Bundesrepublik, die Mitgliedstaaten der EU, die Staaten des globalen Südens, die Entwicklungs- und Schwellenländer, die Least Developed Countries (LCDs) oder Großregionen der Humboldt-Länder-Gruppen) für die Datenerhebung und -verarbeitung interessant sein.
Die Humboldt-Stiftung erfasst bei den Antragsstellenden die sogenannte „**Humboldt-Nation**“, die sich auf den langfristigen Lebens- und Arbeitsmittelpunkt vor, während und nach der Förderung bezieht.

⁴ Die Beschreibungen resultieren auf einer Internetrecherche im 2. Halbjahr 2023. Die Begriffsbestimmungen sind so verfasst, dass sie als Grundlage für dieses Arbeitspapier in der AvH-Geschäftsstelle nachvollziehbar und verständlich sind. Es bestand kein Anspruch eine wissenschaftliche, ausdifferenzierte Definition zu formulieren.

- (3) **Lebensalter:** in der Umgangssprache und im Recht das Alter, das sich bei einer natürlichen Person von deren Geburt bis zum Berechnungszeitpunkt ergibt.
- (4) **Familienstand:** Beim Familienstand wird unterschieden zwischen: ledig (inklusive feste Partnerschaft), verheiratet (inklusive eingetragene Partnerschaft) und verwitwet. Neben dem Namen, dem Geburtsort und -datum und einer möglichen Anzahl von Kindern gehört der Familienstand zu den Personenstandsdaten.
- (5) **Geschlechtsidentität:** Darunter wird das tief empfundene innere und persönliche Gefühl der Zugehörigkeit zu einem Geschlecht verstanden. Es ist das grundlegende Selbstverständnis der Menschen davon, wer sie als geschlechtliche Wesen sind, wie sie sich selbst wahrnehmen und wie sie von anderen wahrgenommen werden wollen.
- (6) **Sexuelle Orientierung/Identität:** Ausrichtung der sexuellen und emotionalen Bedürfnisse eines Menschen auf andere Menschen des gleichen oder des anderen Geschlechts oder auf beide Geschlechter. Dabei wird die gegengeschlechtliche Orientierung als heterosexuell, die gleichgeschlechtliche Orientierung als homosexuell und die auf beide Geschlechter bezogene Orientierung als bisexuell bezeichnet. Pansexuelle Menschen hingegen begehren und/oder verlieben sich in Menschen unabhängig von deren Geschlecht. Asexualität bezeichnet die Abwesenheit sexueller Anziehung gegenüber anderen Menschen, fehlendes Interesse an Sex oder ein nicht vorhandenes sexuelles Verlangen.
- (7) **Sozioökonomische Herkunft:** Diese komplexe Kategorie beinhaltet mehrere, sich überschneidende Ebenen. Sie setzt sich aus dem sozioökonomischen, familiären Hintergrund, der Jugendsozialisation, dem Bildungsstand und -abschluss sowie der ethnischen Herkunft zusammen.
- (8) **Sozioökonomischer Status:** bezeichnet in Soziologie und Sozialpsychologie die gesellschaftliche Wertung aufgrund der sozialen Herkunft, finanziellen Situation oder der sozialen Position innerhalb einer sozialen Struktur. Dazu gehört im weitesten Sinn auch die Art der **Behausung** und das Vorhandensein von Behausung (mit Wohnungslosigkeit bzw. Obdachlosigkeit).
- (9) **Kulturelle Identität:** bezieht sich auf die Identifikation mit oder das Zugehörigkeitsgefühl zu einer bestimmten Gruppe, basierend auf verschiedenen kulturellen Kategorien einschließlich Nationalität, Ethnie, Geschlecht und Religion.
- Ethnische Herkunft:** Damit wird die Zuordnung eines Menschen zu einer Gruppe von Personen bezeichnet, die zum Beispiel sozial, kulturell oder historisch (bedingt durch Kultur, Sitten und/oder Religion) eine Einheit bilden, die gleiche (Mutter-)Sprache sprechen und/oder durch ein Gefühl der Zusammengehörigkeit verbunden sind.
- Im Unterschied zum "**demos**" (Gemeinde, Gesamtheit der Vollbürger einer Polis, Staatsvolk) bezeichnet der Begriff „**Ethnie**“ eine Gruppe von Menschen, die sich nach gemeinsamer Abstammung, Herkunft, Geschichte, Kultur, gemeinsamen Sitten und Gebräuchen sowie gemeinsamem Siedlungsgebiet definiert.
- Beispiele in Deutschland: dänische Minderheit, sorbisches Volk, friesische Volksgruppe, Sinti und Roma, Zugewanderte bzw. Migrant*innen und nachfolgende Generationen, Geflüchtete.
- Rasse ist eine bei der Kategorisierung von Menschen umstrittene Bezeichnung für eine Gruppe von Individuen der gleichen Art, die anhand willkürlich gewählter Ähnlichkeiten des Phänotyps (Aussehen, physiologische Merkmale, Verhalten) klassifiziert werden.
- Migrationshintergrund:** Laut Statistischen Bundesamt hat ein Mensch einen Migrationshintergrund, wenn er*sie selbst oder mindestens ein Elternteil die deutsche Staatsangehörigkeit nicht seit der Geburt besitzt. In Deutschland besitzen 28,7 Prozent der Gesamtbevölkerung einen Migrationshintergrund im Jahr 2022.

- (10) **Äußeres Erscheinungsbild/ Aussehen:** Erscheinungsbild eines Menschen, z.B. Hautfarbe, Haarstruktur, Gewicht.
- Hautfarbe:** Begriffe wie „Schwarz“ und „Weiß“ beziehen sich nicht konkret auf die Hautfarbe oder ethnische Herkunft einer Person, sondern sind gesellschaftspolitische bzw. soziale Kategorien (und können damit mit Privilegien bzw. Diskriminierungen einhergehen). Es gibt einen Unterschied zwischen Selbst- und Fremdbezeichnungen. Selbstbezeichnungen sind Begriffe, mit denen sich nichtweiße Menschen selbst definieren. Fremdbezeichnungen sind Begriffe, mit denen sie von anderen Menschen benannt werden – oft haben diese einen kolonialgeschichtlichen, nationalsozialistischen oder schlicht abwertenden Hintergrund.
- BIPoC, BPoC, PoC, Schwarz und Weiß** sind gängige Möglichkeiten, über Menschen mit verschiedenen Hautfarben und ethnischen Hintergründen zu sprechen. Um zu markieren, dass es sich um soziale Kategorien handelt, werden sie oft groß oder kursiv geschrieben. „B“ steht für Black – auf Deutsch auch Schwarze Menschen. „Schwarz“ wird oft groß und/oder kursiv geschrieben (Verdeutlichung der sozialen, nicht zwingend ethnischen Kategorien). „I“ steht für Indigenous – damit ist vor allem die indigene Bevölkerung Amerikas und Australiens gemeint. Im deutschsprachigen Raum wird das I daher oft weggelassen. „PoC“ steht für Person of Color bzw. im Plural People of Color. Dieser Begriff ist eine Selbstbezeichnung von Menschen, die Rassismus erfahren können – aufgrund ihrer Hautfarbe, Herkunft etc. Auf Deutsch auch Personen oder Menschen of Color (nicht „Farbige*r“, da dieser Begriff negativ konnotiert und kolonialistisch geprägt ist).
- (11) **Religion und Weltanschauung: Religionen** sind Glaubensvorstellungen, die sich auf eine den Menschen übersteigende Wirklichkeit beziehen. Grundlage für die jeweiligen Religionen sind der Glaube an bestimmte transzendente Kräfte sowie häufig auch an heilige Objekte.
- Weltanschauung** ist ein Sammelbegriff für Weltansichten, die sowohl religiöse wie areligiöse Auffassungen, aber auch ideologische und politische Vorstellungen, Wirtschaftsfragen und Kulturfragen mit dem dazugehörigen Verhalten umfassen.
- (12) **Lebenssituation/-lage:** Der Begriff bezieht sich auf die soziale Position und den Zustand der meist aktuellen Umstände, unter denen Individuen und Gruppen leben. Betrachtet werden ökonomische, soziale und kulturelle Faktoren, etwa die Familien-, Arbeits- und Einkommenssituation, Bildungsstand und psychosoziale Belastungen (z.B. Pflege naher Angehöriger, Kinderbetreuung).
- (13) **Menschen mit Behinderung:** haben langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen, welche sie in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können (laut Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz). Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) unterscheidet seit 2001 im Zusammenhang mit Behinderung fünf Dimensionen: Körperfunktionen, Körperstrukturen, Aktivitäten der Person und Partizipation in der Gesellschaft sowie Umweltfaktoren. Die Behinderung eines Menschen resultiert aus einem komplizierten, oftmals unmerklichen Zusammenspiel vieler innerer und äußerer Faktoren.
- Behinderungsarten:** körperliche Behinderung, Sinnesbehinderung (Blindheit, Gehörlosigkeit, Schwerhörigkeit, Taubblindheit), Sprachbehinderung, psychische (seelische) Behinderung.
- (14) **Gesundheitszustand/Beeinträchtigung:** beinhaltet die allgemeine körperliche und soziale Funktionsfähigkeit, das emotionale und psychische Wohlbefinden sowie die gesundheitsbezogene Lebensqualität. **Gesundheit** ist ein Zustand völligen psychischen, physischen und sozialen Wohlbefindens und nicht nur das Freisein von Krankheit und Gebrechen. Eine **gesundheitliche Beeinträchtigung** liegt vor, wenn der Körper- und Gesundheitszustand von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht. **Krankheit:** Störung der normalen Funktion eines Organs oder Körperteils, auch des geistigen, seelischen Wohlbefindens.