



Deutscher Akademischer Austauschdienst
German Academic Exchange Service

DAAD-DIVERSITÄTSTAGUNG 2023

Internationalisierung und Diversität an Hochschulen: (K)ein Selbstläufer?

Impulse für Hochschulwelt und Förderorganisationen

daad.de



Einführung	3
Zusammenfassung	7
1 Wie kann Internationalisierung in Hochschulbildung und Wissenschaft für marginalisierte Gruppen zugänglicher gemacht werden?	9
1.1 Praktische Erfahrungen mit Benachteiligung auf dem Weg zum Auslandsaufenthalt oder währenddessen	9
Mobil mit chronischer Erkrankung oder Behinderung	9
Internationale Studierende und Studierende mit familiärer Migrationsgeschichte	10
Als Erste oder Erster in der Familie studieren – und dann auch noch ein Auslandsaufenthalt?	10
1.2 Zentrale Fragestellungen und Empfehlungen	11
Hürden und Bedarfe unterrepräsentierter Zielgruppen	11
Welche Möglichkeiten haben Hochschulen und Förderinstitutionen, um Internationalisierung chancengerecht zu gestalten?	13
2 Wie können internationale Hochschul- und Forschungsk Kooperationen Chancengerechtigkeit und Diversität in Hochschule, Wissenschaft und Gesellschaft stärken?	18
2.1 Zentrale Fragestellungen und Empfehlungen	18
Möglichkeiten eines inklusiven Designs von Kooperationen: Erkenntnisse aus der Forschung	18
Weitere Empfehlungen aus der Praxis	19
Wie können internationale Forschungs- und Hochschulkooperationen zu mehr sozialer Teilhabe von marginalisierten Gruppen beitragen?	20
2.2 Internationale Kooperationsprojekte – Praxisbeispiele	20
Forschung zu sozialen Ungleichheiten	20
Wissenshierarchien durchbrechen und neue Wege der Beteiligung gehen	21
Gleichstellungskonzepte gemeinsam entwickeln und strukturell verankern	23
3 Wie können Diversität und Internationalisierung an Hochschulen und in Förderorganisationen institutionell gemeinsam gedacht und strukturell gestärkt werden?	24
3.1 Erkenntnisse aus der Forschung	24
Zentrale Fragestellungen und Empfehlungen	26
3.2 Diversitätssensible Auswahlprozesse – Praxisbeispiele	28
Auswahlverfahren für internationale Stipendien umkrempeln: Das Henriette-Herz-Scouting-Programm der Alexander von Humboldt-Stiftung (AvH)	28
Wissenschaftliche Werdegänge neu bewerten – Das Lebenslauf-Muster der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG)	28
Impulsgebende und Mitwirkende	31
Food for Thought	33

Einführung

Dr. Muriel Helbig, Vizepräsidentin des DAAD & Präsidentin der Technischen Hochschule Lübeck



Ende letzten Jahres fand ich mich in der Residenz der deutschen Botschafterin in Washington, D.C. wieder. Dort wurde ein Abkommen unterzeichnet, zum sogenannten Gilman-DAAD Germany Award. Benjamin Arthur Gilman war ein Sohn österreich-jüdischer Immigranten und bis 2003 Mitglied im US-Repräsentantenhaus.

Nach ihm benannt ist ein Stipendium, mit dem amerikanischen Studierenden aus marginalisierten Gruppen und einkommensschwachen Familien ein Auslandsaufenthalt ermöglicht wird. Mit dem Gilman-DAAD Germany Award fördert der DAAD nun jährlich 40 überwiegend kürzere Studien- und Praktikumsaufenthalte eben dieser „Gruppenangehörigen“ in Deutschland.

Dies ist ganz im Sinne der Diversitätsagenda des DAAD, die vorsieht, Stipendienprogramme für marginalisierte Zielgruppen zu implementieren. Und es ist Zeichen der Bedeutung von Diversität und Chancengerechtigkeit im internationalen Austausch.

Besonders beeindruckend an diesem regnerischen Abend in der Residenz der Botschafterin war für mich der Auftritt von Jamesa Stokes, Physikstudentin der Auburn University in Alabama. Sie kam vor einigen Jahren für ein Semester an die Hochschule Reutlingen, studierte Textiltechnologie und -management.

Wenn wir über Internationalisierung und Diversität sprechen, dann geht es um nichts weniger als den gleichberechtigten Zugang zu Teilhabe am gesellschaftlichen Leben, um die großen Themen der sozialen Gerechtigkeit, des gesellschaftlichen Zusammenhalts, um unsere demokratischen Strukturen – und nicht zuletzt geht es eben auch um den gleichberechtigten Zugang zu Bildung.

Wenn Jamesa Stokes berichtet, dann geht es darum, wie eine Chance ein ganzes Leben verändert.

Internationalisierung, Inklusion und Diversität sind zentrale Leitthemen unserer Zeit. Sie sind sehr politisch – und gleichzeitig sehr persönlich. Die Hochschulen und den DAAD stellt das vor ganz

konkrete Aufgaben. Ziel des DAAD als weltweit größte Förderorganisation für internationalen akademischen Austausch ist es beispielsweise, dass die Geförderten die Vielfalt der Gesellschaft widerspiegeln. Die Realität sieht jedoch so aus:

Nach Aufnahme eines Studiums gibt es große Unterschiede

- bei der Durchführung von Auslandsaufenthalten,
- den Abschlussquoten und
- der Aufnahme eines Promotionsstudiums.

Diese Unterschiede sind eng verknüpft mit

- den sozioökonomischen Faktoren wie etwa dem familiären Bildungshintergrund,
- dem kulturellen Hintergrund,
- dem Familienstand und vielem mehr.

Und die Frage speziell für den DAAD ist: Wie kann es uns gelingen, die Teilhabe bisher weniger repräsentierter Gruppen in unseren Förderprogrammen zu erhöhen? Wie schaffen wir unser eigenes Gilman-Momentum?

Damit kommen wir zum Leitmotiv unserer Tagung, dem Wechselspiel zwischen Internationalisierung und Diversität. Es geht – mindestens – um drei Fragen.

1. Wie können Hochschulen Internationalisierung chancengerecht gestalten?

Welchen Barrieren begegnen Studierende und Nachwuchsforschende auf dem Weg ins Ausland? Welchen auf dem umgekehrten Weg zu uns? An welchen Stellen können Personen mit bestimmten Hintergründen benachteiligt sein?

2. Wie kann Chancengerechtigkeit und Diversität in internationalen Hochschulkooperationen gefördert werden?

Hierzu gehören beispielsweise Kooperationen, die gemeinsam institutionelle Rahmenbedingungen für eine bessere Inklusion von marginalisierten Gruppen an Hochschulen schaffen – etwa bei der Entwicklung von Diversitätsmanagement-Policies oder bei der Einrichtung von Beratungsstellen für Studierende mit besonderen Bedarfen. Weitere Beispiele in internationalen Kooperationen sind inklusivere Lehr-Lern-Settings, etwa durch die Einbindung virtueller oder hybrider Internationalisierungsangebote.

3. Wie können Diversität und Internationalisierung an Hochschulen und Förderorganisationen wie dem DAAD institutionell gedacht und strukturell gestärkt werden?


Dieser Fragenkomplex adressiert Aspekte wie die Entwicklung von Diversitätsstrategien, Anti-Bias-Trainings für Auswahlkommissionen oder Leitlinien für Partnerschaften auf Augenhöhe.

In seiner Strategie 2025 hat der DAAD die Anerkennung und Förderung von Chancengerechtigkeit als zentrales Handlungsfeld aufgenommen. In der kürzlich erarbeiteten Diversitätsagenda mit dem Titel „Experience Diversity by Exchange“ haben wir dieses Feld für unser Förderhandeln nochmal ausbuchstabiert und wesentliche Ziele, Maßnahmen und Erfolgsindikatoren für die weitere Stärkung von Diversität entwickelt. Diese Agenda gibt konkrete und wichtige Impulse dafür, wie Internationalisierung und Diversität Hand in Hand gehen sollten.

Das geht jedoch nur durch die Wandlungsfähigkeit, den Einsatz und das Engagement an den Hochschulen. Die zum Ziel haben, eine größere Teilhabe am

Auslandsstudium zu erreichen, um die Zugänge zur internationalen Studierendenmobilität und zum akademischen Austausch noch gerechter zu organisieren. Denn dabei geht es um Anpassungen interner Strukturen und administrativer Prozesse, um die Überarbeitung von Kommunikationswegen und den Ausbau von Unterstützungsangeboten. Auch wenn ich anfangs aufgeführt habe, dass es noch ein Stückchen Weg zur perfekten Welt der Chancengleichheit an Hochschulen ist, so wird hier bereits enorm viel geleistet und möchte ich mich ausdrücklich bedanken.

Jamesa Stokes, die Gilman-Stipendiatin aus Alabama, von der ich eingangs berichtete, gelangte übrigens von Reutlingen aus an das Deutsche Zentrum für Luft- und Raumfahrt. Heute ist sie promovierte Ingenieurin und entwickelt für die NASA Raumfahrtanzüge. Wie sagt man in der Astronautensprache? Ein kleiner Schritt eines Stipendiums, ein großer Schritt für Mensch und Menschheit.

 [Zum Video des Grußworts von Dr. Muriel Helbig](#)

Dr. Kai Sicks, Generalsekretär des DAAD



Mir ist kürzlich ein Buch in die Hände gefallen von der Journalistin Hadija Haruna-Oelker mit dem Titel „Die Schönheit der Differenz“.

Was könnte „Schönheit der Differenz“ in unserem akademischen Handlungsfeld bedeuten? Und wie können der internationale akademische Austausch und die internationale wissenschaftliche Zusammenarbeit die Schönheit der Differenz zur Geltung beziehungsweise zum Leuchten bringen?

Die Schönheit der Differenz und die Schönheit der Internationalisierung

Es sind unter anderem die folgenden Überzeugungen, aus denen sich für uns im DAAD – und sicher auch für die Hochschulen – der Wert des internationalen Austauschs ergibt:

1. Alle Menschen verdienen die gleichen Rechte, Freiheiten und Möglichkeiten – und somit auch einen gerechten Zugang zu und eine gerechte Teilhabe an Bildung, Wissenschaft und Forschung. Internationaler akademischer Austausch erweitert eben solche Zugänge.
2. Durch das gemeinsame Lernen und Forschen von Menschen aus verschiedenen Ländern erhöht sich die Zahl der Perspektiven in Studium und Wissenschaft – und das trägt zu einer Erhöhung von Reflexivität und damit letztlich von akademischer Qualität bei.

Dieser Wert ist aber nicht auf den Bereich des internationalen Austauschs beschränkt. Er leitet sich eher aus dem allgemeinen Wert ab, den der Austausch von Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen an und für Hochschulen hat; der Austausch von Men-

schen aus verschiedenen Ländern, aber eben auch von Menschen mit unterschiedlicher akademischer Vorprägung, unterschiedlicher familiärer Migrationsgeschichte, unterschiedlichem Geschlecht und so weiter

Das ist also vielleicht die „Schönheit der Differenz“ im akademischen Feld: dass sie für einen gerechten Zugang steht und dadurch Perspektivenvielfalt und die Qualität von Diskursen bedingt. Und der Wert der Internationalisierung entspringt letztlich genau aus dieser „Schönheit der Differenz“.

Wenn man von diesen Gedanken ausgeht, dann sind Internationalisierung und Diversität auf das engste miteinander verschränkt. Denn zum einen profitiert die Diversität an Hochschulen von internationalen wissenschaftlichen Begegnungen. Umgekehrt profitiert aber auch der internationale akademische Austausch erheblich davon, dass sich an ihm Menschen mit unterschiedlicher Herkunft und Merkmalen beteiligen.

Wir wissen, dass internationale Erfahrungen im Studium dazu beitragen, dass Studierende später attraktive und führende Positionen in Gesellschaft, Wissenschaft und Wirtschaft einnehmen. Wenn eine Vielfalt an Menschen von solchen internationalen Erfahrungen profitiert, gibt es also auch eine Aussicht, dass sich so auch die Diversität künftiger, interkulturell kompetenter Fach- und Führungskräfte erhöht, und auch dies kann unserer Gesellschaft, unseren Gesellschaften nur zugute kommen.

Für uns im DAAD heißt das: Diversität in den Blick zu nehmen, sehen wir auch als Chance, die Qualität unseres Förderhandelns zu steigern. Mehr Partizipation

am internationalen Austausch ermöglicht neue Impulse und fördert wissenschaftliche Kreativität. Zugleich stärken wir die Akzeptanz und den Wunsch nach internationalem Austausch in der Breite der Gesellschaft.

Die Schönheit der Differenz zum Leuchten bringen

Vor diesem Hintergrund möchten wir Diversität noch besser repräsentieren, fördern und damit auch zu mehr Vielfalt und Chancengleichheit beitragen – im DAAD, in der Zusammenarbeit mit den deutschen Hochschulen, Studierenden und Wissenschaftsorganisationen und in unserem weltweiten Förderhandel.

Ein Start in diese Überlegungen ist die Diversitätsagenda des DAAD (2022), in deren Zentrum unsere Geförderten stehen. Wir glauben, dass der DAAD, wie viele andere Bildungsinstitutionen, noch Potenzial hat, wenn es um die Vielfalt unserer geförderten Studierenden und Forschenden geht. Personengruppen, die es schwerer haben, einen Auslandsaufenthalt zu realisieren, sei es aus materiellen oder persönlichen Gründen, möchten wir daher in Zukunft noch stärker integrieren. Dies bezieht sich auf Studierende der ersten Generation, auf Studierende, die Kinder haben oder Angehörige pflegen, oder auf Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen.

Wir möchten diese Studierenden noch besser mit unseren Angeboten erreichen beziehungsweise auch unsere Angebote anpassen: durch eine Ansprache, die Mut macht, und durch eine noch stärkere Platzierung des Themas in unseren Auswahlprozessen inklusive der Fachkommissionen. Ungewöhnliche Leistungen und Lebensumstände sollen im Auswahlprozedere angemessen berücksichtigt, Fragen von Diversität durch die Kommissionen mit bedacht werden. Außerdem werden wir Förderinstrumente so flexibilisieren, dass sie für unterschiedliche Ausgangssituationen besser passen, das schließt auch die Anpassung von Finanzierungsleistungen ein. Wir werden digitale und hybride Austauschformate so verstetigen, dass wir auch noch bessere Angebote zur „Internationalisierung zuhause“ für solche Menschen machen, für die physische Mobilität schwierig oder nicht zu realisieren ist.

Und wir wollen die Bedeutung von Internationalisierung für Diversität und von Diversität für Internationalisierung mit den Studierenden, Hochschulen und interessierten Partnerorganisationen weiter diskutieren und damit auch den Diskurs zu diesen Themen intensivieren.

Zu unserer Agenda gehört auch die Innensicht. Ich glaube, dass es für Institutionen, die starke internationale Kontakte haben, besonders wichtig ist, sich der eigenen institutionellen Diversität bewusst zu werden. Bislang haben wir diese Vielfalt eher im Sinne von Mitnahmeeffekten betrachtet, die nicht gezielt angestrebt oder gefördert werden. Auch hier wollen wir ansetzen, sind dabei aber auch auf den Dialog mit Hochschulen und Partnern angewiesen, um dies noch besser umzusetzen.

Internationalisierung und Diversität. Beides kann und soll zukünftig Hand in Hand gehen. Aber wir wollen uns nicht darauf verlassen, dass sich Internationalisierung und Diversität schon von allein – sozusagen als Selbstläufer – positiv entwickeln. Deshalb haben wir uns eine eigene Diversitätsagenda gesetzt und deshalb stecken wir bei dieser Tagung unsere Köpfe zusammen.

▶ [Zum Video des Grußworts von Dr. Kai Sicks](#)

Zusammenfassung

Die virtuelle Tagung „Internationalisierung und Diversität an Hochschulen: (K)ein Selbstläufer?“ bildet einen Baustein in der Auseinandersetzung mit den praktischen Implikationen der DAAD-Diversitätsagenda. Diese wurde im November 2022 vom DAAD veröffentlicht und definiert Diversität, Chancengerechtigkeit und Inklusion als elementar für den akademischen Austausch und damit das Förderhandeln des DAAD. Die Tagung widmete sich drei Kernfragen:

Wie kann Internationalisierung in Hochschulbildung und Wissenschaft für marginalisierte Gruppen zugänglicher gemacht werden?

Erfahrungsberichte und Zahlen zeigen, dass bestimmte Personengruppen, beispielsweise Studierende der ersten Generation, Studierende mit Migrationshintergrund oder mit gesundheitlichen Einschränkungen, nur selten oder mit erheblichem Mehraufwand ins Ausland gehen. Gezielte Beratungs- und Unterstützungsangebote fehlen oder sind nicht ausreichend ermutigend und barrierefrei gestaltet. Damit Ungleichheiten nicht weiter reproduziert werden, ist es für Hochschulen wie auch Förderorganisationen essenziell, mit ihren Zielgruppen zu sprechen und mit Initiativen ihrer Interessenvertretung zu kooperieren. Gleichzeitig sollten sie sich intern mit strukturellen

Benachteiligungen auseinandersetzen und Unterstützungsangebote ausbauen, um einen Wandel in Richtung inklusiver Forschungs-, Arbeits- und Lernbedingungen anzustoßen.

Wie können internationale Hochschul- und Forschungsk Kooperationen Chancengerechtigkeit und Diversität in Hochschule, Wissenschaft und Gesellschaft stärken?

Das Kooperieren auf Augenhöhe kann durch diversitätsfördernde Rahmenbedingungen erleichtert werden, etwa indem Regelungen von Hochschulen und Förderinstitutionen transparent aufbereitet werden und Leitungsverantwortung auch bei den ausländischen kooperierenden Institutionen ermöglicht wird. Internationale Projektteams können selbst zur Chancengerechtigkeit beitragen, indem sie lokale Ungleichheitsverhältnisse in Auswahlverfahren berücksichtigen und Projektsettings inklusiver gestalten, beispielsweise über die Integration von digitalen und hybriden Formaten. Darüber hinaus kann eine anwendungsorientierte Forschungshaltung, die außerakademische Erfahrungen wertschätzt und Ergebnisse in verschiedene Sprachen und Formate übersetzt, den Mehrwert der Forschung für breitere Bevölkerungsgruppen erhöhen. →

496 Teilnehmende

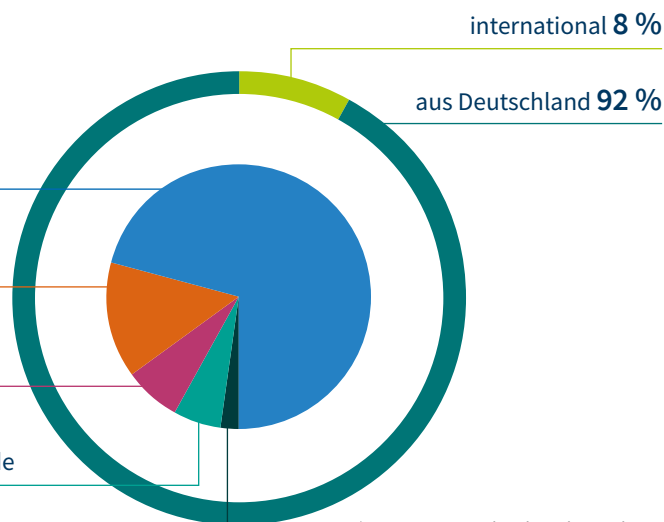
71 %* aus Hochschullehre, Forschung und International Offices

14 % aus Diversity Offices und Gleichstellungsbüros

7 % aus Mittlerorganisationen oder NGOs

6 % Studierende oder Nachwuchsforschende

2 % aus dem politischen Raum

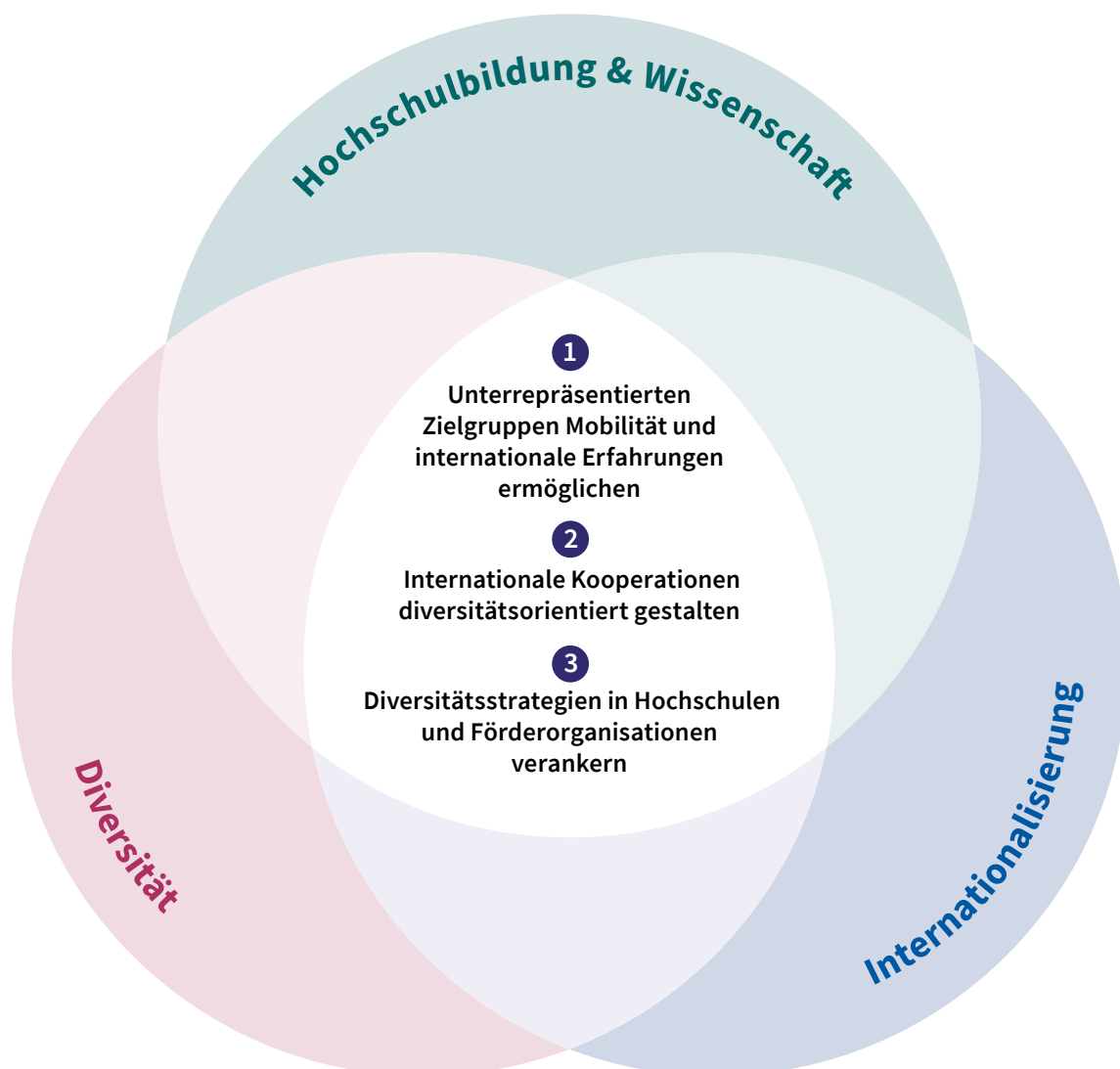


*Die Prozentangaben beziehen sich auf vorliegende Werte. Fehlende Werte sind hierbei unberücksichtigt.

Wie können Diversität und Internationalisierung an Hochschulen und Förderorganisationen institutionell gemeinsam gedacht und strukturell gestärkt werden?

Eine wichtige Voraussetzung für ein erfolgreiches Zusammendenken von Diversität und Internationalisierung ist, dass Leitungs- und Steuerungsebenen Diversitätsziele mittragen und Ressourcen für ihre Umsetzung bereitstellen. International Offices, Diversity Offices und Beauftragte für einzelne Diversitätsdimen-

sionen müssen zusammengebracht werden, damit alte und neue Strukturen Synergien nutzen können. Langfristig muss ein Exzellenzverständnis etabliert werden, das Diversität einschließt und bei der Bewertung von Lebensläufen zu einer Potenzialorientierung übergeht. Hierfür können auf der operativen Ebene Bewertungskriterien neu definiert und die angepassten Auswahlprozesse durch Evaluationen und den stetigen Austausch mit anderen Organisationen begleitet werden.



Wie kann Internationalisierung in Hochschulbildung und Wissenschaft für marginalisierte Gruppen zugänglicher gemacht werden?

Der Weg ins Ausland im Rahmen einer Promotion, eines Studiums, Praktikums oder Sprachkurses kann besondere Hürden bergen. Zahlreiche Studierende und Nachwuchsforschende fühlen sich durch Informationen und Beratungsangebote, die den Weg zu einem Auslandsaufenthalt ebneten möchten, nicht angesprochen oder ausreichend informiert. Nach wie vor entscheiden Merkmale wie Geschlecht, Bildungsherkunft, sozioökonomischer Hintergrund, familiäre Pflichten sowie körperliche oder psychische Beeinträchtigungen darüber mit, ob eine Person internationale Erfahrungen sammelt oder nicht. Hier ergeben sich die Fragen, wo bisher marginalisierte Personengruppen beim Zugang zu Auslandsmobilität strukturell benachteiligt sein können und welche Möglichkeiten Hochschulen und Förderinstitutionen nutzen beziehungsweise schaffen können, um Internationalisierung chancengerechter zu gestalten. In den folgenden Diskussionseinblicken stehen die Erfahrungen von Studierenden im Vordergrund, während beim Themenschwerpunkt Hochschul- und Forschungscooperationen verstärkt auch die Chancen von Nachwuchsforschenden berücksichtigt werden.

1.1 Praktische Erfahrungen mit Benachteiligung auf dem Weg zum Auslandsaufenthalt oder währenddessen

Mobil mit chronischer Erkrankung oder Behinderung

Circa **16 Prozent der Studierenden** in Deutschland haben mindestens eine physische oder psychische Beeinträchtigung, die ihr Studium erschwert (DZHW, 2023, S. 6). Trotzdem finden Personen mit einer chronischen Erkrankung oder Behinderung bei der Organisation eines Auslandsaufenthalts vielfach keine ausreichende Unterstützung.

„Ich hätte mir gewünscht, dass man mich einfach fragt: ‚Was brauchst du für deinen Auslandsaufenthalt?‘“

Julia Proft, Botschafterin
„studieren weltweit – ERLEBE ES!“



Julia Proft verbrachte im Rahmen ihres Studiums ein Semester in Großbritannien. Heimatflüge und die Sicherung der medizinischen Versorgung im Ausland stellten sie als Mensch mit chronischer Erkrankung vor besondere organisatorische und finanzielle Herausforderungen.

▶ [Zum Video mit Julia Proft](#)

„Studierendenmobilität hat mit sozialer Mobilität zu tun. Und da einen Deckel draufzumachen und zu sagen ‚für Auslandsaufenthalte die nicht verpflichtend sind, kommen wir nicht auf‘ – das ist einfach nicht in Ordnung.“

Jens Kaffenberger, Referatsleiter
Deutsches Studierendenwerk



Jens Kaffenberger, der Leiter der Informations- und Beratungsstelle Studium und Behinderung im Deutschen Studierendenwerk, berichtet über wiederkehrende organisatorische und sozialrechtliche Hürden, die Studierenden mit Behinderung und Unterstützungsbedarf in den Weg gelegt werden. Als eine von ihnen hebt er die sozialrechtliche Hürde hervor, dass Anträge auf bestimmte Assistenzleistungen oftmals abgelehnt werden, wenn es sich beim Auslandsaufenthalt nicht um einen Pflichtbestandteil des Studiums handelt.

Internationale Studierende und Studierende mit familiärer Migrationsgeschichte

Internationale Studierende und Studierende mit Migrationsgeschichte sind in Deutschland zum Teil mit ähnlichen Herausforderungen konfrontiert, die von Problemen mit der „Amtssprache Deutsch“ über fehlende oder uneinheitliche Informationen über das Aufenthaltsrecht bis hin zu Diskriminierung im Hochschulkontext reichen können. Darüber hinaus stellt der „Auslandsaufenthalt im Auslandsaufenthalt“ und damit die Unterstützung internationaler Studierender in Deutschland, die ihr Studium vollständig in Deutschland absolvieren und währenddessen ein Auslandssemester planen, oft eine Leerstelle in Überlegungen zu Internationalisierung dar.



„Ich hatte den Fall: Ich habe an meiner Uni gefragt, ob ich ein Visum für Belgien beantragen müsste. Da wurde gesagt, dass ich das auf jeden Fall machen muss.

Dann habe ich mich mit dem Konsulat in Verbindung gesetzt. Die haben mir auch gesagt, dass ich es machen muss. Und dann kam ich in Belgien an und dort wurde mir gesagt, dass ich das nicht hätte machen müssen. Das alles hat mich viel Zeit und viel Geld gekostet. Es sollte mehr Kohärenz zwischen den verschiedenen Instanzen geben.“

Marian Gutierrez, Botschafterin „studieren weltweit – ERLEBE ES!“

Marian Gutierrez kam aus Mexiko zum Studium nach Deutschland. Die Planung eines weiteren Studienaufenthalts in Belgien war für sie erneut herausfordernd, weil wichtige Fragen, etwa nach einem weiteren Visum, von den beteiligten Beratungsstellen unterschiedlich beantwortet wurden. Der bürokratische Aufwand kostet internationale Studierende häufig Nerven, Zeit und Geld.

► Zum Video mit Marian Gutierrez und Jin Yanchen, Botschafterin und Botschafter „studieren weltweit – ERLEBE ES!“

„Es gibt diesen Mythos: Universität sei ein diskriminierungsfreier Raum (...) Universität ist aber ja auch ein Abbild der Gesellschaft und nicht automatisch ein geschützter Raum. Dafür ist es aus Hochschulleitungssicht ganz wichtig zu sensibilisieren.

Prof. Dr. Angela Ittel, Präsidentin
TU Braunschweig



Prof. Dr. Angela Ittel, Präsidentin der TU Braunschweig, berichtet, dass Verantwortliche gerade Diskriminierung im Hochschulkontext oft nicht wahrhaben wollten und eine strategische Bearbeitung des Themas so vielfach immer noch ausbleibe. Auch Stimmen aus Interessenvertretungen von Studierenden, wie Kumar Ashish vom **Bundesverband ausländischer Studierender** (BAS), thematisieren Probleme von Studierenden mit Rassismus im Hochschulalltag, die vom Studierendenwerk bis zum Biergarten reichen.

Lesetipps
zu zentralen
Begriffen und
Konzepten
auf S. 33

Als Erste oder Erster in der Familie studieren – und dann auch noch ein Auslandsaufenthalt?

Studierende ohne finanziellen Rückhalt sowie Studierende der ersten Generation werden nicht immer als Zielgruppe mit spezifischen Bedarfen sichtbar. Doch auch sie können benachteiligt sein, sei es durch strukturelle Hürden, wie die fehlende Ansprache oder Ermutigung, oder vermeintliche Kleinigkeiten, wie die Auszahlungstermine finanzieller Förderungen.

„Für mich war die größte Enttäuschung, dass zwar im Grant Agreement von Erasmus+ genau steht: Das ist jetzt die Summe, die du bekommst. Davor hört man an der Uni aber von ganz anderen Summen, die nicht genau auf die eigene Situation zutreffen. Plus, dass es später als erwartet und in Raten kommt. Das hat vorher keiner mit mir besprochen – und ist mir erst mit dem Agreement klar geworden. Aber dann war es zu spät, um mich darauf vorzubereiten.“



Cynthia-Lane Feiler, Botschafterin „studieren weltweit – ERLEBE ES!“

Cynthia-Lane Feiler beschreibt ihre Erfahrungen mit der Organisation eines Auslandsaufenthalts in Irland aus Sicht einer Studentin der ersten Generation: Von Anfang an fehlten ihr klare Informationen über den organisatorischen Aufwand, außerdem fehlte der finanzielle Rückhalt und das späte Auszahlungsdatum des Stipendiums wurde problematisch. Heute lässt sie als Botschafterin für die Kampagne „studieren weltweit – ERLEBE ES!“ des DAAD andere an ihren Erfahrungen teilhaben.

▶ [Zum Video mit Cynthia-Lane Feiler und Kim Klebolte, Botschafterinnen „studieren weltweit – ERLEBE ES!“](#)



„Dann kommt oft der Punkt: Wir kriegen grade das Studium in Deutschland hin und jetzt willst du auch noch ins Ausland!“

Dennis Grimm, Mitgründer „Speed Up, Buddy!“

Dennis Grimm, Mitbegründer der kostenlosen Mentoring Plattform **Speed Up, Buddy!**, berichtet davon, dass Studierenden der ersten Generation oft die Unterstützung und das Vertrauen in die Machbarkeit eines Auslandsaufenthaltes fehlen. Neben dem Mentoring ist der Zweck der NGO, Studierende aus dieser Zielgruppe miteinander zu vernetzen und zu stärken sowie eine Brücke zwischen Zielgruppe und Institutionen herzustellen.

Studierende mit Kind(ern)

Als Mutter einer damals vierjährigen Tochter erläutert Maja de Frenne die herausfordernde Menge an Fragen, die sich rein organisatorisch bei einem Auslandsaufenthalt mit Kind auf tun: Kann man mit Kind überhaupt im Studierendenwohnheim wohnen? Gibt es eine internationale Kita? Wie sind die Kosten? Wie ist es mit der Krankenversicherung? Auch sie beschreibt, dass es an inspirierenden Erfahrungsberichten mangelte und sie nur wenig spezifische Informationen erhalten hat. Deshalb hat sie beschlossen nach ihrem Aufenthalt einen eigenen Erfahrungsbericht für ihre Hochschule zu schreiben, der andere Eltern ermutigen soll.

▶ [Zum Video mit Maja de Frenne](#)

1.2 Zentrale Fragestellungen und Empfehlungen

Hürden und Bedarfe unterrepräsentierter Zielgruppen

Welche Hürden und Bedarfe nehmen Menschen wahr, die beispielsweise...

- ... als Erste in ihrer Familie studieren,
- ... über geringe finanzielle Mittel verfügen,
- ... gesundheitliche Beeinträchtigungen haben,
- ... Familie haben und Sorgeverantwortung tragen,
- ... eine familiäre Migrationsgeschichte haben oder als internationale Studierende nach Deutschland kommen?

Ansprache und Ermutigung

- Beratungs- und Informationsangebote erreichen nicht alle Zielgruppen gleichermaßen, etwa, weil eine persönliche Ansprache ausbleibt oder Dokumente nicht barrierefrei vorliegen. Werden etwa in Broschüren oder Erfahrungsberichten keine Studierenden aus diversen Kontexten dargestellt, fühlen sie sich unter Umständen nicht angesprochen. Stattdessen kann sich der Eindruck festigen, ein Auslandsaufenthalt sei nur für andere Gruppen vorgesehen. Vielen Studierenden, etwa Studierenden mit Kind, fehlt es so an Ermutigung für einen Auslandsaufenthalt.



Finanzierung

- Für Personen ohne finanzielle Absicherung auf individueller oder familiärer Ebene erscheint ein Auslandsaufenthalt als schwer kalkulierbarer Kostenpunkt. Als problematisch entpuppt sich in solchen Fällen insbesondere auch der Zeitpunkt von Stipendienauszahlungen: Viele Kosten müssen bereits vor Antritt des Auslandsaufenthalts getragen werden, etwa für Flüge oder Mietkautionen, während die ersten Stipendienraten oftmals erst nach Beginn des Aufenthalts ausbezahlt werden.

Bürokratie

- Zielgruppenübergreifend wird Bürokratie als problematisch und intransparent erlebt. Das betrifft insbesondere nach Deutschland kommende Studierende in aufenthaltsrechtlichen Fragen sowie Menschen mit Unterstützungsbedarf in sozialrechtlichen Fragen.

Diskriminierung und Rassismus

- Marginalisierte Gruppen erfahren an verschiedenen Stellen Diskriminierung. Diese tritt etwa in Form von institutioneller Diskriminierung auf, wenn an der Hochschule keine Ansprechperson für Menschen mit chronischer Krankheit vorhanden ist oder wenn Studierende wiederholt Rassismus innerhalb und außerhalb ihrer Hochschulen erleben.
- Im Kontext von Stipendienvergaben können bestimmte Bewertungskriterien zu struktureller Benachteiligung führen, beispielsweise wenn überdurchschnittliche Studiendauern negativ ausgelegt werden. Auch können bewusste oder unbewusste Biases von Begutachtenden zu Fehleinschätzungen über die Bewerbenden führen, etwa, wenn internationale Bewerbende sich nicht in ihrer Erstsprache bewerben können oder internationale Lebensläufe nicht gut nachvollziehbar sind.

Reproduktion von Ungleichheiten

- In vielen Institutionen fehlt es an Sensibilität und Erfahrungswissen, um Benachteiligungen überhaupt wahrzunehmen und adäquat darauf zu reagieren. Dadurch verbleibt die Hauptlast bei den betroffenen Einzelpersonen selbst, Auslandserfahrungen möglich zu machen. Beides trägt dazu bei, strukturelle Ungleichheiten im Rahmen der Internationalisierung zu reproduzieren.

Diese und weitere Hürden...

...hat auch das Forschungsprojekt **Social Inclusion & Engagement in Mobility (SIEM)** des Erasmus Student Network (ESN) identifiziert. In einer Umfrage unter 12.820 Studierenden und 786 Hochschulmitarbeitenden zeigen die Ergebnisse, dass junge Menschen aus Familien mit unterdurchschnittlichem Einkommen unter anderem in folgenden Lebensbereichen auf Hürden stoßen:

- Zugang zu erschwinglicher Unterkunft beziehungsweise Unterkunft in Campusnähe,
 - Integration in das lokale Studierendenleben aufgrund der Kosten für Aktivitäten und Ausflüge, die von und für Studierende organisiert werden,
 - Kosten für die medizinische Versorgung im Gastland,
 - Finanzierung von Büchern, Laptops, WiFi und Material, das für ihr Studium notwendig ist. Zugang zu diesen Materialien besteht möglicherweise nur in den Räumlichkeiten der Universität, was Heimarbeit/Studium erschwert.
- ▶ [Zum Video der Keynote „Inclusion and diversity in student mobility“ mit Juan Rayón González, Präsident des ESN \(auf Englisch\)](#)

Welche Möglichkeiten haben Hochschulen und Förderinstitutionen, um Internationalisierung chancengerecht zu gestalten?

Allgemein

Zusätzliche finanzielle Unterstützungsleistungen

- Förderorganisationen und Hochschulen können zusätzliche finanzielle Mittel für spezifische Bedarfe in ihr Förderangebot integrieren. Im Rahmen seiner Individualförderung hat beispielsweise der DAAD Familienleistungen für Studierende sowie Nachwuchsforschende aus Deutschland deutlich erweitert und erhöht. Diese umfassen unter anderem Kinderzulagen und Kinderbetreuungskosten sowie Reisekostenzuschüsse und bestimmte Versicherungen für Kinder. Im Rahmen von Erasmus+ gibt es **Aufstockungsbeträge** („top up“) zusätzlich zu den regulären Förderraten für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung, Studierende mit Kindern, Studierende aus einem nicht-akademischen Elternhaus sowie erwerbstätige Studierende. Daneben können für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung und Studierende mit Kindern real entstandene Kosten im Rahmen des Erasmus+-Auslandsaufenthaltes finanziert werden.

Diversität hervorheben

- Diversität sollte nicht nur als Nachteilsausgleich betrachtet werden, sondern als ein Beitrag zur Exzellenz.

Bewusstseinsbildung über strukturelle Barrieren

- Es sollte auf allen institutionellen Ebenen eine Bewusstseinsbildung über strukturelle Barrieren stattfinden, um Biases und Diskriminierungsmechanismen zu erkennen und anzugehen.

Zusammenarbeit mit spezialisierten Initiativen

- Der Dialog mit Zielgruppen sollte verstärkt und eine systematische Zusammenarbeit mit spezialisierten Initiativen wie **ApplicAid**, Speed Up Buddy! oder Arbeiterkind etabliert werden, um bedarfsorientierte Maßnahmen zu entwickeln und

umzusetzen, in denen sich Studierende unterschiedlicher Hintergründe über die Organisation eines Auslandsaufenthaltes austauschen können.

Qualifizierte Beratungsangebote und barrierearme Informationen

- Anlaufstellen, die inhaltliche Kompetenz mit einem sicheren Ort für sensible Themen wie Krankheit oder Diskriminierung verbinden, sollten ausgeweitet werden.
- Praxisbeispiele:
 - EU-weite Plattform **inclusivemobility.eu**, die Lehrmaterial, Fortbildungen, Studien als auch eine Datenbank zu Barrierefragen an europäischen Hochschulen bereitstellt. Auch kann man dort als Hochschule oder Ministerium einen **Selbsttest** zur eigenen Inklusivität durchführen.
 - Inclusive Study-Support-Services an Hochschulen in Großbritannien, die Anlaufstellen beziehungsweise Unterstützungsleistungen für Studierende bereitstellen zum Beispiel an der **Swansea University** in Form von bedarfsgerechten Hilfstechnologien, Unterkunfts- und Parkmöglichkeiten auf dem Campus.

Peer-to-Peer-Angebote fördern

- Durch Peer-to-Peer-Angebote, die Einbeziehung von Familien in Beratungsprozesse sowie passende Informationsmaterialien könnte Information mit Motivation verbunden werden, um zum Beispiel Studierende der ersten Generation nicht zu verlieren.

Anpassung oder Aufhebung exkludierender Anforderungen

- Einzelne exkludierende Anforderungen an die Förderung des Auslandsaufenthalts, wie etwa die Mindestdauer für Auslandsaufenthalte, sollten angepasst oder aufgehoben werden. Im Rahmen von Erasmus+ wurde beispielsweise die **Mindestförderdauer der Studierendenmobilität** zu Studienzwecken von 3 Monaten auf 2 Monate reduziert.



Mobil mit chronischer Erkrankung oder Behinderung

Sensibilisierung für nicht-sichtbare Behinderungen oder chronische Krankheiten

- Den meisten Menschen sieht man eine Behinderung oder chronische Krankheit nicht an. Beratungsinstanzen sollten aber diese große Gruppe an Studierenden und Nachwuchsforschenden im Blick haben.

Proaktive Hinweise auf Unterstützungsangebote in den ersten Semestern

- Da viele ihre Hintergründe nicht öffentlich darlegen wollen, sollte von beratenden Instanzen schon in den ersten Semestern proaktiv auf Unterstützungsangebote hingewiesen werden, damit sich die angesprochenen Personen nicht erst offenbaren müssen.

Bündelung von Beratungskompetenzen an einer Stelle

- Damit Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen nicht immer wieder ihre Krankheitsgeschichte erklären müssen, sollte Beratungskompetenz an einer Stelle gebündelt werden.

Inklusivere Settings durch digitale und „blended“-Formate

- Inklusive Lehr-Lern-Settings sollten kontinuierlich ausgebaut werden, etwa durch die Förderung von virtueller und „blended“ Mobilität im Sinne der „Internationalisierung@home“. Praxisbeispiele sind:
 - Erasmus+, wo Studierende die Möglichkeit erhalten, **Mobilitäten im „blended“ Format** durchzuführen und kürzere physische Mobilitäten mit einer virtuellen Komponente zu kombinieren;
 - **DAAD-Programm „Chancen.Digital“**, das nicht nur „blended“ Formate, sondern auch ein vollständig digitales Studium an einer ausländischen Hochschule fördert.



Verzicht auf offiziellen Nachweis einer Behinderung oder chronischen Krankheit für zusätzliche Unterstützungsleistungen

- Ein offizieller Nachweis einer Behinderung oder chronischen Krankheit (beispielsweise durch ärztliches Gutachten oder Behinderungsgrad) für zusätzliche Unterstützungsleistungen sollte nicht eingefordert werden – im Rahmen von **Erasmus+** können Studierende beispielsweise einen pauschalen Aufstockungsbetrag erhalten, indem sie eine ehrenwörtliche Erklärung abgeben, in der sie erklären, dass sie die Kriterien für den Erhalt des Aufstockungsbetrags erfüllen und auf Nachfrage der Hochschule auch Nachweise erbringen können.

Internationale Studierende und Studierende mit familiärer Migrationsgeschichte

- Hochschulstellen sollten einheitlich und kompetent zu aufenthaltsrechtlichen Bedingungen der Auslandsmobilität beraten oder an Informationsstellen verweisen können.
- An Hochschulen und Fördereinrichtungen sollten Diskriminierung und Rassismus als Querschnittsthemen anerkannt und behandelt werden, die den gesamten Lebensraum Hochschule, inklusive ihrer Internationalisierungsstrategien, betreffen.
- ▶ **Zum Video des Panels „Wie können Hochschulen Internationalisierung chancengerecht gestalten?“ mit Kumar Ashish, Dennis Grimm, Prof. Dr. Angela Ittel, Jens Kaffenberger und Dr. Birgit Klüsener**



DAAD

Deutscher Akademischer Austauschdienst
German Academic Exchange Service

DIVERSITÄTSTAGUNG

DIE WELT ist VIELFÄLTIG

CHARTA der VIELFALT



TEILHABE STÄRKEN

RECHTE STÄRKEN

FRAUEN MARGINALISIERTE GRUPPEN

STIPENDIUM für UNTERPRÄSENTIERTE GRUPPEN

INCLUSION and DIVERSITY in STUDENT MOBILITY

HOCHSCHULBILDUNG-REALITÄT für ALLE

SOCIAL MOBILITY

15% AUSLÄNDISCHE STUDIERENDE in DEUTSCHLAND

DIVERSITÄT als QUERSCHNITTSTHEMA deutscher AUßENPOLITIK

ist BEREICHERUNG

LOHNT SICH auch PRIVILEGIEN überwinden

STIPENDIEN SIMULATOR

EINE CHANGE FÜR'S LEBEN



HOW CAN WE REMOVE BARRIERS and PROVIDE OPPORTUNITIES for ALL?

INSTITUTIONELL UMWELT EINSTELLUNG z.B. RELIGION

ICH WILL KEIN BITTSTELLER SEIN! FRAGT nach MEINEN BEDÜRFNISSEN



(MEHRFACH) DISKRIMINIERUNG STOPPEN

FEMINISTISCH WERTEBASIERT

SICHERHEIT & FRIEDEN

DIE KOMFORT-ZONE verlassen?!

HÜRDEN auf dem WEG zum AUSLANDSAUFENTHALT

WELCHE HOCHSCHULE BIETET WAS? AUFLISTUNG

MEHR TRANSPARENZ INFORMATIONEN

ANERKENNUNG?!

KAUM GELD KEIN / LÄNGERES STUDIUM

STIPENDIUM SPÄTE AUSZAHLUNG



Finanzierung

REFORM

BESSERE KOOPERATION FRÜHERE AUSZAHLUNG

ICH HABE NICHTS ZUM VORSCHIEBEN

UNBÜROKRATISCH UNTERSTÜTZUNG bei CHRONISCHER KRANKHEIT

BÜROKRATIE

ZEIT sich ZURECHT ZU FINDEN

SPRACHE LERNEN

KULTUR VERSTEHEN

ERSTMAL FREUNDE finden

15%

FÜHLEN SICH NICHT GLEICH BEHANDELT



INTERNATIONALISIERUNG und DIVERSITÄT an HOCHSCHULEN: (K)EIN SELBSTLÄUFER?

DAAD Deutscher Akademischer Austauschdienst
German Academic Exchange Service

DIVERSITÄTSTAGUNG

ANTI-BIAS TRAINING

INKLUSION & VIelfALT ist PROGRAMM

in English

SHARED CLASSROOMS

FÖRDERUNG



BEWERBUNG

PROGRAMM



Angebote & Beratung

hybrid

ERFAHRUNG @ HOME

FÖDERALISMUS



WAS BEKOMME ICH?

ASSISTENZ im AUSLAND



ERASMUS+

ERHÖHTE STIPENDIUMRATEN

GO GLOBAL

WIE KÖNNEN HOCHSCHULEN INTERNATIONALISIERUNG CHANCENGERECHT GESTALTEN?

DIREKTE ANSPRACHE

SAFE SPACE

PEER to PEER

auch durch ALUMNIS

für AUUSTAUSCH & ERMUTIGEN

Persönlicher HINTERGRUND

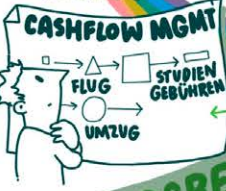


HERKUNFT

über den SCHATTEN SPRINGEN

HOHER ORGANISATIONSAUFWAND

WAS KOSTET DAS?



CASHFLOW MGMT

FLUG
STUDIEN GEBÜHREN
UMZUG

DURCH VIelfALT

AUSZAHLUNG STIPENDIUM

EXZELLENZ-ANSPRUCH

MENTORING

NETZWERK



SPEED UP, BUDDY

BERATUNG für ERST-AKADEMIKER

ES GIBT AUCH DISKRIMINIERUNGS-ERFAHRUNG

HÜRDEN auf dem WEG zum AUSLANDSAUFENTHALT TEIL 2

AUF DER HOCHSCHUL-WEBSITE HABE ICH KEINE INFORMATION GEFUNDEN

GIBT ES EINE INTERNATIONALE KITA? mit KIND?

HÖHERE KOSTEN ein KINDBEITRAG wäre gut

EIN ANSPRECH-PARTNER

WERDEN KURSE anerkannt?



WENN DIA STUDIEREN WILLST... KÖNNEN DEINE ELTERN NICHT HELFEN

ERST-AKADEMIKER SIEHT MAN MIR NICHT AN

ICH HABE MEHR FRAGEN

auch ANGSTe

ANTWORTEN auf dem NETZ



AUTHENTISCHE BERICHTE HELFEN!



INTERNATIONALISIERUNG und DIVERSITÄT an HOCHSCHULEN: (K)EIN SELBSTLÄUFER?

Wie können internationale Hochschul- und Forschungsoperationen Chancengerechtigkeit und Diversität in Hochschule, Wissenschaft und Gesellschaft stärken?

Internationale Hochschul- und Forschungsoperationen finden vor dem Hintergrund komplexer globaler Machtasymmetrien statt, beispielsweise, wenn im Rahmen europäisch finanzierter Projekte mit Institutionen im „Globalen Süden“ zusammengearbeitet wird. Gleichzeitig gehen internationale Kooperationsprojekte bereits heute innovative Wege, um ihre Arbeit gleichberechtigter zu gestalten und darüber hinaus positive Effekte in den beteiligten Regionen zu erzielen – sei es direkt durch eine diversitätsorientierte Personalauswahl, inklusive Lehr-Lern-Angebote, durch die Einbindung marginalisierter Gruppen in die Forschung oder indirekt durch die zielgerichtete Einbindung von Schlüsselpersonen und -institutionen aus Zivilgesellschaft, Wirtschaft oder Politik. Hier ergeben sich die Fragen, wie internationale Kooperationen inklusiver gestaltet werden können, was eine Zusammenarbeit auf Augenhöhe befördert und wie internationale Forschungs- und Hochschulkooperationen zu mehr sozialer Teilhabe marginalisierter Gruppen beitragen können.

2.1 Zentrale Fragestellungen und Empfehlungen

Möglichkeiten eines inklusiven Designs von Kooperationen:

Erkenntnisse aus der Forschung

Zusammenarbeit auf Augenhöhe – Forschung, Hochschulbildung und Kooperationen selbst inklusiver gestalten: Studie zur Gleichstellung in Hochschulpartnerschaften (Hagenmeier, 2021)

Die Studie untersucht die Gleichstellung in Hochschulpartnerschaften zwischen Hochschulen unterschiedlicher Stärke und zielt darauf ab, einen theoretischen Rahmen auf der Grundlage der substanziellen Gleichstellung zu entwickeln. Die Ergebnisse zeigen,

dass es an einem einheitlichen Verständnis von Gleichstellung in Hochschulpartnerschaften mangelt. Auf der Grundlage der empirischen und rechtswissenschaftlichen Forschung wird ein theoretischer Rahmen vorgeschlagen, der Kriterien wie Gegenseitigkeit, Transparenz, Rechenschaftspflicht, Vertrauen, Gleichheit, Fairness, akademische Freiheit und die Förderung von Bildung, Forschung und Entwicklung betont. Der Rahmen unterstreicht auch die Bedeutung der Anerkennung und Bekräftigung der Gleichwertigkeit aller Beteiligten und der Förderung einer offenen und transparenten Kommunikation. Darüber hinaus unterstreicht der Rahmen die Vielfalt der Partneruniversitäten.

Erfahrungen aus dem Projekt für eine gleichberechtigte Zusammenarbeit zwischen Universitäten in unterschiedlichen Kontexten

- Gleichstellung in Partnerschaften ist ein weithin akzeptiertes, aber wenig verstandenes Konzept: Von den 87 Personen, die im Rahmen der als Teil der Studie durchgeführten Umfrage gültige Antworten zurücksendeten, konnte keine Person eine Definition von Gleichstellung in Hochschulkooperationen liefern.
- Die gleichberechtigte Teilhabe an allen Partnerschaftsprozessen ist eine der entscheidenden Strategien zur Verwirklichung der Gleichstellung in Partnerschaften. Um gleichberechtigte Partnerschaften zu erreichen, sollen Mitarbeitende aus „schwächeren“ Einrichtungen zunächst überlegen, was sie beitragen und mit der Welt teilen können, und eine Defizitperspektive vermeiden.

- Gleichberechtigte Zusammenarbeit auf Augenhöhe setzt voraus, dass Kooperationen eine Wertebasis haben und
 - die Kooperationsbeteiligten im jeweiligen Kontext gleichwertige Beiträge leisten und in gleichem Maße durch die Zusammenarbeit ihre Prioritäten erreichen;
 - die Partner ihre Gleichwertigkeit und die Gleichwertigkeit aller an den Kooperationsaktivitäten Beteiligten respektieren und eine inklusive und diskriminierungsfreie Teilnahme an gemeinsamen Aktivitäten sicherstellen;
 - offene und transparente Kommunikation praktiziert wird sowie Entscheidungsprozesse inklusiv gestaltet werden;
 - die Kooperation die transformative Kraft der Zusammenarbeit mit Universitäten unterschiedlichen Charakters bekräftigt und nutzt.
- Virtuelle, kosteneffiziente Zusammenarbeit kann dazu beitragen, das Spielfeld zu ebnen.
- Insgesamt empfiehlt es sich, gemeinsam Leitlinien für gleichberechtigte Partnerschaften zu entwickeln.



- ▶ **Zur Paneldiskussion „Chancengerechtigkeit und Diversität in internationalen Hochschulkooperationen fördern“ mit Stefan Bielefeld, Prof. Dr. Gülay Çağlar, Dr. Cornelius Hagenmeier, Prof. Dr. Pao-Yu Oei und Prof. Dr. José Carlos Orihuela**

Weitere Empfehlungen aus der Praxis

- Kooperierende Institutionen sollten früh die Möglichkeit erhalten, verantwortungsvolle Aufgaben zu übernehmen, etwa durch eine gemeinsame Antragstellung und die Verankerung von Co-Leadership in allen Projektbereichen (vgl. Kapitel 3 zu diversitätsfördernden Rahmenbedingung).
- Rahmenbedingungen der Kooperation wie beispielsweise Hinweise zur Sicherheit und Mittelverwendung müssen für alle Projektbeteiligten nachvollziehbar aufbereitet sein. Deutschsprachige Kooperationsbeteiligte werden so davon entlastet, Projekteinschränkungen übersetzen und vermitteln zu müssen.
- Der Austausch über unterschiedliche Interpretationen von Konzepten wie „Diversität“ und „Inklusion“ ist für Kooperationen entscheidend. Hintergrund ist, dass das Verständnis von Konzepten regional sehr unterschiedlich sein kann.
- Personen, die beispielsweise als Projektleitung agieren und einen Teil ihrer Ausbildung in Deutschland/einem Partnerland absolviert haben, können Brücken bauen und zwischen den Beteiligten vermitteln sowie eine breitere Ansprache ermöglichen.
- Forschende und Studierende sollten im Vorfeld von Auslandsaufenthalten für die eigenen Biases oder Vorurteile sensibilisiert werden, beispielsweise über verpflichtende Seminare wie „Rassismuskritisch Reisen & Forschen“ im Bachelorstudiengang Geographie International der Universität Hamburg.

Wie können internationale Forschungs- und Hochschulkooperationen zu mehr sozialer Teilhabe von marginalisierten Gruppen beitragen?

- Über direkte Projektbeteiligung, indem Projektleitungen verbindliche Quoten zur Auswahl ihrer Geförderten einführen, könnten lokale Ungleichheitsverhältnisse berücksichtigt werden. Dafür sollten die Bewerbungsprozesse angepasst werden. Beispielsweise könnten zur Feststellung von Sprachkompetenzen anstelle von hochpreisigen Sprachzertifikaten wie TOEFL/IELTS auch kurze (Video-)Gespräche angeboten werden.
- Über indirekte Projektbeteiligung, indem Projektteams mit außerakademischen Institutionen, beispielsweise zivilgesellschaftlichen Organisationen oder Schulen, zusammenarbeiten – sowohl zur gemeinsamen Wissensproduktion als auch zur Streuung und Übersetzung von hilfreichen Projektergebnissen in größere Kreise.
- Die Einbindung virtueller oder hybrider Angebote und die Kostenerstattung für Internetminuten können regionale Ungleichheiten sowie Mobilitätseinschränkungen aus anderen Gründen abmildern.
- Unterschiedliche Wissensformen und außerakademische Wege der Wissensaneignung sollten anerkannt und aufgewertet werden, um beispielsweise Angehörigen marginalisierter Gruppen mit einschlägiger Praxiserfahrung Zugänge zu eröffnen.
- Die Stärkung einer intersektionalen Perspektive, die für das Zusammenwirken relevanter Differenzkategorien und Benachteiligungsformen sensibilisiert, könnte beispielsweise dazu beitragen, mehrfach benachteiligte Zielgruppen besser zu adressieren.



2.2 Internationale Kooperationsprojekte – Praxisbeispiele

Forschung zu sozialen Ungleichheiten

Das Projekt „TrAndeS-Postgraduate Programme on Sustainable Development and Social Inequalities in the Andean Region“ (Laufzeit 2016-2025)

Das Projekt **TrAndeS** ist eines der aktuell sieben Graduiertenkollegs des aus Mitteln des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) geförderten DAAD-Programms „**SDG-Graduiertenkollegs**“. TrAndeS ist ein strukturiertes Forschungs- und Ausbildungsprogramm, das von den Projektpartnern Freie Universität Berlin und Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP) in Lima durchgeführt wird. Das Projekt beschäftigt sich mit den multidimensionalen sozialen Ungleichheiten der Andenregion und deren Einfluss auf die Möglichkeiten, die Sustainable Development Goals (SDG) zu realisieren. Gleichzeitig sollen durch anwendungsorientierte Forschung, Lehre und Weiterbildung Lösungsansätze zur Reduzierung von Ungleichheiten im Sinne von Good Practice auch über den Andenraum hinaus erarbeitet werden. Das SDG-Graduiertenkolleg zielt darauf ab, solide Informationen für die Gestaltung politischer Entscheidungen zu liefern, die Ungleichheiten abschwächen und dadurch nachhaltige Entwicklung fördern. Um diese Ziele zu erreichen, setzt TrAndeS auf die drei Säulen postgraduale Ausbildung, interdisziplinäre Forschung und transandines Nachhaltigkeitsnetzwerk.

Erfahrungen aus dem Projekt TrAndeS

- Transnationale Netzwerke bieten Kanäle zur Verbreitung von relevantem Wissen, sie erleichtern Prozesse des gegenseitigen Lernens, sie verbessern die interkulturelle Sensibilität und ermöglichen die Bündelung von oft knappen Ressourcen.
- Zwischen der Freien Universität Berlin und der Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP) wurde vereinbart, den Einfluss von Ungleichheit auf die Möglichkeiten nachhaltiger Entwicklung in Peru und der Andenregion als Querschnittsthema strukturiert auszuarbeiten und in die bestehenden Master- und PhD-Programme zu integrieren.

Wissenshierarchien durchbrechen und neue Wege der Beteiligung gehen

Das Projekt „TRAJECTS-Transnational Centre for Just Transitions in Energy, Climate & Sustainability“ (Laufzeit 2021-2025) und das iKudu Projekt (Laufzeit 2019-2024)

Das im Programm „**Globale Zentren für Klima und Umwelt**“ mit Mitteln des Auswärtigen Amtes (AA) geförderte Projekt **TRAJECTS** zielt darauf ab, über bedarfsorientierte Forschung zu sozial und ökologisch nachhaltigen Veränderungen beim Ausstieg aus fossilen Brennstoffen beizutragen. Die kooperierenden Institutionen in Deutschland, Kolumbien und Südafrika arbeiten dazu in einem Netzwerk von über 40 Institutionen aus Zivilgesellschaft, Wissenschaft, Verwaltung und Wirtschaft zusammen. Dieses Netzwerk ist ein zentraler Baustein des praxisorientierten Projektansatzes, denn es eröffnet Möglichkeiten zum Austausch mit zahlreichen außeruniversitären Institutionen. Darüber hinaus werden zwei- bis sechsmonatige Forschungsaufenthalte bei Partnerorganisationen auch für Junior und Senior Fellows mit außerakademischer Erfahrung ausgeschrieben, um andere Personenkreise, beispielsweise Indigene, stärker einzubeziehen.

„Es ist wichtig, unterschiedliche Wege der Wissensaneignung anzuerkennen und wertzuschätzen. (...) Wenn wir uns in den Regionen Wissen aneignen, müssen wir es auch dorthin zurückbringen, und nicht nur das vor Ort erarbeitete Wissen nutzen, um es in Zeitschriften im „Globalen Norden“ zu veröffentlichen und Professuren zu erreichen, sondern es in Formen übersetzen, die vor Ort hilfreich sein können. Das geht über Übersetzungen ins Spanische hinaus und braucht manchmal auch einen anderen schriftlichen Stil, die Form von Videos oder Broschüren, die für Menschen, die nicht täglich Zeitschriften lesen, leicht zu verstehen sind.“



Prof. Dr. Pao-Yu Oei, Projektleitung „TRAJECTS“, Universität Flensburg, Zitat aus dem Englischen

Erfahrungen aus dem Projekt TRAJECTS

- Das Projekt verfolgt das Prinzip eines gleichberechtigten Wissensaustauschs („from transfer to exchange of knowledge“). Anstatt von einem Wissenstransfer vom „Globalen Norden“ in den „Süden“ auszugehen, werden Dialogforen mit Personen und Institutionen aus dem außeruniversitären Umfeld durchgeführt und Projektergebnisse auch in nicht-wissenschaftliche Formate übersetzt – wie beispielsweise in Videos oder Broschüren in einfacher Sprache. Hierbei wird darauf geachtet, nicht nur auf Deutsch beziehungsweise Englisch zu produzieren, sondern die Produkte auch in lokale Sprachen wie Spanisch zu übersetzen.
- Der Bewerbungsprozess für die Förderungen bezieht über ein Punktevergabesystem die finanzielle Situation sowie die Selbstzuordnung (hinsichtlich des Geschlechts, der Ethnizität, Region et cetera) von Bewerbenden mit ein. Auch praktische Vorerfahrungen, etwa mit Veränderungen der Landnutzung in Kohleabbauregionen, werden in der Auswahl berücksichtigt. So können Forschungsaufenthalte bei TRAJECTS-Partnern auch

gefördert werden, wenn Bewerbende keinen Masterabschluss oder keine fortgeschrittenen Englischkenntnisse vorweisen.

- Eine Förderung allein garantiert noch keinen Erfolg. Je nach Hintergrund der Geförderten besteht auch ein höheres Risiko, dass sie ihren Aufenthalt abbrechen müssen, etwa, weil sie nicht genug Arbeit oder Geld haben, um Zusatzkosten zu tragen, die nicht vom Stipendium abgedeckt werden. Es bedarf also zusätzlicher Mechanismen, um Geförderten dabei zu helfen, ihren Aufenthalt erfolgreich abzuschließen.
- Für Personen, die geographisch/regional wenig mobil sein können und daher nicht in Städten zu erreichen sind, wird teilweise ein Internetzugang, inklusive Datenvolumen, zur Verfügung gestellt.

Gleichberechtigte Süd-Nord-Zusammenarbeit:

Das iKudu-Projekt (Laufzeit 2019-2024)

Das **iKudu-Projekt** ist eine Zusammenarbeit zwischen zehn Universitäten aus Südafrika und Europa, die auf Mitgestaltung und gleichberechtigter Zusammenarbeit der beteiligten Hochschulen basiert. Es zielt darauf ab, ein südafrikanisches Konzept der Internationalisierung von Lehrplänen durch Collaborative Online International Learning (COIL) zu entwickeln. Das Projekt wird von 2019-2024 aus Erasmus+-Mitteln gefördert und konzentriert sich auf die Entkolonialisierung von Lehrplänen und den Einsatz von virtuellem COIL-Austausch als Alternative zu physischer Mobilität, um eine breitere Beteiligung zu ermöglichen. Die transformierten Lehrpläne betonen Afrikanisierung, integrieren afrikanisches und indigenes Wissen und fördern die Vielfalt in der Bildung. Mit Hilfe digitaler Technologien soll das Projekt eine große Zahl Lernender zusammenbringen und ihnen unabhängig von ihrem Hintergrund internationale Erfahrungen vermitteln.

Erfahrungen aus dem iKudu-Projekt

- Die Projektleitung liegt in Südafrika, und dem Konsortium gehören Universitäten aus verschiedenen Ländern an.
- Der iKudu-Lenkungsausschuss hat zwei Arbeitsgruppen eingerichtet, um einen dekolonisierten und afrikanisierten Ansatz für das Projekt zu gewährleisten. Eine Arbeitsgruppe befasst sich schwerpunktmäßig mit dem Curriculum, die andere mit virtueller Mobilität.
- Sowohl auf Seite des „Globalen Nordens“ wie auf der des „Globalen Südens“ wird eine Vielfalt an kooperierenden Institutionen eingebunden: Forschungsuniversitäten, Fachhochschulen, renommierte Universitäten und Universitäten, die historisch gesehen benachteiligt sind.
- Bereits beim Projektantrag arbeiteten alle kooperierenden Institutionen zusammen.
- Es wird ein Co-Leadership-Ansatz verfolgt: Alle Gremien und Arbeitsgruppen des Projekts werden von einem europäischen und einem südafrikanischen Kooperationsbeteiligten gemeinsam geleitet.



Gleichstellungskonzepte gemeinsam entwickeln und strukturell verankern

Das Projekt „EQUIP – Equal Opportunities in Higher Education“ (Laufzeit 2019-2022)

Das vom BMZ geförderte Kooperationsprojekt **EQUIP** zwischen der Freien Universität Berlin, der University of Cape Coast in Ghana (UCC) sowie der Kenyatta University in Kenia (KU) zielte auf die Entwicklung und Professionalisierung von universitärer Gleichstellungsarbeit. Dazu wurden Erfahrungen aus der Gleichstellungsarbeit der Freien Universität Berlin geteilt und ein kontextspezifisches Weiterbildungsprogramm für Gleichstellungsbeauftragte an der UCC erarbeitet. Dieses sollte als Best-Practice-Modell zur Wissensvermittlung und Vervielfältigung von Chancengleichheit an anderen Standorten in Afrika, wie der KU, ausgebaut werden.



„Diejenigen, die ein bisschen kritischer waren – wir nannten sie ‚Latente‘ – (...) diese Akteure haben wird identifiziert und aktiv in unser Trainingsprogramm einbezogen, weshalb wir eine wirklich breite Unterstützungsstruktur hatten. Und diejenigen, die uns nicht so sehr unterstützt haben, konnten nicht mehr offen dagegen sein, das war extrem wichtig. Die Einbeziehung der Führungsebene ist entscheidend in hierarchischen Strukturen, wie Hochschuleinrichtungen!“

Prof. Dr. Gülay Çağlar, Projektleitung „EQUIP“
Deutschland, Freie Universität Berlin, Zitat aus dem Englischen

Erfahrungen aus dem Projekt EQUIP

- Um von Anfang an auf Augenhöhe zu arbeiten, wurde der Projektantrag von der Freien Universität Berlin und UCC zusammen erstellt.
- Es gehört zum Projektselbstverständnis dazu, dass Fragen der Chancengleichheit beziehungsweise Diskriminierung nicht nur eindimensional aus einzelnen Perspektiven heraus betrachtet werden. Stattdessen wird auch stets eine intersektionale Perspektive eingenommen, die Überschneidungen und das Zusammenwirken von verschiedenen Diskriminierungsformen berücksichtigt. Dies führt zu Aufmerksamkeit für das Zusammenwirken unterschiedlicher Differenzkategorien, beispielsweise von Geschlecht (gender) und Alter in akademischen Lebensläufen.
- Durch eine frühzeitige SWOT-Analyse (strengths, weaknesses, opportunities, threats) der Projektchancen und -herausforderungen erlangte das Team ein klares Verständnis der für den Projekterfolg entscheidenden und förderlichen Faktoren sowie zu unterstützenden Personen – insbesondere solchen, die bereits Führungspositionen innehatten.
- Das Trainingsprogramm für Gleichstellungsbeauftragte wurde gemeinsam mit den Kooperationsbeteiligten entwickelt und an den spezifischen, lokalen Kontext angepasst.
- Eine der größten Herausforderungen bei der Gleichstellungsarbeit besteht in der Altersdiskriminierung: Studentinnen, Forscherinnen und Wissenschaftlerinnen fallen oftmals in dem Moment, in dem sie heiraten und Kinder bekommen, aus dem System heraus und finden ohne Unterstützungsstrukturen nicht zurück.
- Es bedarf Schulungen und Sensibilisierungskampagnen, um Vorbehalte gegen Frauen abzubauen, die Führungspositionen einnehmen wollen.

Wie können Diversität und Internationalisierung an Hochschulen und in Förderorganisationen institutionell gemeinsam gedacht und strukturell gestärkt werden?

Die Konzepte der Diversität und der Internationalisierung sollen zunehmend selbstverständlich Hand in Hand gehen. Denn beides zusammenzudenken ist nicht nur mit Blick auf die Steigerung der Repräsentanz und sozialen Teilhabe von benachteiligten Gruppen sinnvoll und richtig, sondern gleichermaßen fruchtbar für die eigenen Organisationsziele. Chancengerechtigkeit und Vielfalt sind elementare Bausteine für Qualität: Bei der Förderung zukünftiger Fach- und Führungskräfte sollte der Talentpool ausgeschöpft werden und Menschen aus allen Teilen der Gesellschaft an Angeboten und Förderungen teilhaben können. Für Organisationen heißt dies, Entscheidungs- und Gestaltungsprozesse inklusiver zu gestalten. Diese diversitätsbewussten Anpassungen betreffen alle Stufen des Organisationshandelns, von der Ansprache über Bewertungs- und Auswahlprozesse bis zur Förderung und Begleitung von Einzelpersonen und Forschungsprojekten. Dafür muss mehr Wissen über die Situation und die Bedürfnisse bislang benachteiligter Gruppen gesammelt und generiert werden. Hier ergeben sich die Fragen, wie Diversität und Internationalisierung grundsätzlich zusammengedacht und strukturell gestärkt werden können, wie Fördereinrichtungen diversitätsfördernde Rahmenbedingungen für internationale Kooperationen schaffen und wie sich Diversität und Chancengerechtigkeit konkret im Förderhandeln verankern lassen.



3.1 Erkenntnisse aus der Forschung

Diversitätsdiskurse, Diversitätspraktiken und Diversitätsstrategien an Hochschulen |
Prof. Dr. David Kaldewey

- Es existiert derzeit eine **Paradoxie**: Diversität steht einerseits für einen globalen Imperativ, dem sich niemand entziehen kann. Andererseits kann Diversität sehr Unterschiedliches bedeuten.
- Diversität dient als ein identitätsstiftendes Charakteristikum und ist gleichzeitig Platzhalter für eine Reihe von Annahmen darüber, wie Menschen ihre kollektive Existenz erleben und gestalten.
- Man bekennt sich in unserer Gesellschaft gerne zu Diversität, auch ohne genau zu wissen, was gemeint ist. Es besteht die soziologische Herausforderung zu erklären, warum sich der Diversitätsbegriff seit Jahrzehnten so erfolgreich etabliert hat, obwohl er je nach Kontext etwas Verschiedenes bedeuten kann. Hochschulen stehen, wie auch andere Organisationen, vor der Herausforderung, Antworten auf Fragen im Zusammenhang mit Diversität zu finden.

- Vorschlag einer Heuristik zur Diversität:
 - **Diversitätsdiskurse** beschäftigen sich mit Begriffen, Kategorien, Idealen und Ideologien von Diversität. Dabei sind auch andere Begriffe relevant, die mit Diversität in Verbindung stehen, wie beispielsweise Multikulturalismus, Heterogenität, Pluralität, Inklusion oder Chancengleichheit („Kommunikation von Diversität“).
 - **Diversitätspraktiken** beschreiben den alltäglichen Umgang mit Diversität („Umsetzung von Diversität“).
 - **Diversitätsstrategien** fassen sowohl Diversitätsdiskurse als auch Diversitätspraktiken zusammen. Dabei werden diskursiv etablierte Werte in formale Programme wie Mission Statements oder Diversity Policies umgesetzt. Implizites Wissen wird in explizites Wissen überführt und transparent gemacht („Management von Diversität“).
- Bei Diversität geht es nicht nur um Gerechtigkeitsfragen, sondern um ein höheres Gut, von dem alle profitieren. Das akademische Pendant zum „**Business Case**“ mit **bildungs- und wissenschaftsbezogenem Nutzen** ist eine bessere Lernumgebung, in der alle von der Pluralität der Studierenden profitieren.
- Sowohl **Internationalisierung** als auch **Diversität** prägen die normative Struktur der Wissenschaft sowie die Praxis der Hochschulpolitik und des Hochschulmanagements. Auf institutioneller Ebene handelt es sich jedoch **oftmals um zwei getrennte Prozesse und Strategien**, die sich beispielsweise in unterschiedlichen strukturellen Einheiten abbilden, wie International Offices und Diversity Offices. Betrachtet man die Aufgaben, die solche Verwaltungseinheiten übernehmen, kann man unterschiedliche Formen der Arbeitsteilung, des „Aneinander-Vorbeiarbeitens“ und der Kooperation beobachten.
- Eine **Untersuchung deutscher und polnischer Universitäten** zeigt beispielsweise, dass an 21 Prozent der untersuchten deutschen Hochschulen eine Vize-Hochschulleitung für beide Themen zuständig ist.
- Die **Strategien** des Internationalisierungsimperativs und des Diversitätimperativs sollen die Praktiken verändern. Allerdings bleiben sie **oft undurchsichtig**, woraus sich zum Beispiel die Frage ergibt, wie im Alltag von Lehre und Forschung mit Diversität und Internationalität umgegangen wird. Nicht selten ist die Praxis den Strategieabteilungen und Stabsstellen voraus, sodass man annehmen könnte, dass **Internationalität und Diversität in der Praxis viel stärker miteinander verbunden sind als es die Formalstrukturen** der Universitäten, die verschiedenen Instanzen, Organisationseinheiten und Strategien **vermuten lassen**.
- ▶ **Zum Video der Keynote „Diversitätsdiskurse, Diversitätspraktiken und Diversitätsstrategien an Hochschulen“ mit Prof. Dr. David Kaldewey, Universität Bonn**



Zentrale Fragestellungen und Empfehlungen

Wie können Diversität und Internationalisierung grundsätzlich zusammengedacht und strukturell gestärkt werden?

- Diversitätsstrategien dürfen weder in Fördereinrichtungen noch in Hochschulen als Widerspruch zu Exzellenzbemühungen verstanden werden. Hier sollte ein neues Exzellenzverständnis etabliert werden, das Diversität einschließt.

„Chancengerechtigkeit und Vielfalt sind elementare Bausteine, um Hochschulbildung und Forschung zukunftsfähig zu gestalten. Für eine hohe Qualität in Studium, Lehre und Forschung und für eine breite gesellschaftliche Teilhabe ist es unverzichtbar, dass alle talentierten Menschen ihre vielfältigen Perspektiven einbringen können.“

(DAAD-Diversitätsagenda, 2022, S. 2.)

- Die Leitungsebene und Governance-Strukturen von Hochschulen und Förderorganisationen sollten für die Schnittstelle zwischen Diversität, Chancengerechtigkeit und Internationalisierung sensibilisiert und in die Prozesse einbezogen werden.
- Es sollten Ressourcen bereitgestellt werden, um Diversitätsprogramme nachhaltig in Strukturen zu integrieren und feste Ansprechpersonen einsetzen zu können.
- International Offices, Diversity Offices und Beauftragte für Gleichstellung, Behinderung im Studium und Ähnliche sollten zusammengebracht und Synergien geschaffen werden, beispielsweise durch einen Erfahrungsaustausch zu Fördermöglichkeiten oder gemeinsame Anti-Bias-Trainings.
- Bestehende Strukturen zu einzelnen Diversitätsdimensionen sollten miteinander verbunden und intersektional ausgerichtet werden, ohne in Konkurrenz um Ressourcen mit neuen Strukturen zu stehen.

Wie können Fördereinrichtungen diversitätsfördernde Rahmenbedingungen für internationale Kooperationen schaffen?

- Projektleitung und Finanzmittelverwaltung sollten auch durch kooperierende Institutionen im „Globalen Süden“ übernommen werden können.
- Der Ausbau von Angeboten der „Internationalisierung@home“ in internationalen Kooperationsprojekten kann die Teilhabemöglichkeiten erhöhen, beispielsweise durch zusätzliche virtuelle Mobilitätsangebote.
- Die Forderung einer diversitätssensiblen Herangehensweise sowie die Schaffung der hierfür notwendigen Rahmenbedingungen durch mittelgebende Instanzen macht es Projekten oftmals leichter, entsprechende Maßnahmen an ihren Hochschulen zu etablieren.
- Fördereinrichtungen können in ihrer Rolle als Geldgeber Impulse für Projekte setzen und beispielsweise einfordern, dass in Anträgen dargelegt wird, wie Geförderte ausgewählt und Diversitätsdimensionen sinnvoll berücksichtigt werden sollen.

Wie können Diversität und Chancengerechtigkeit konkret im Förderhandeln verankert werden?

Umfassender Kulturwandel

- Was eine Organisation nach außen kommuniziert, sollte auch nach innen gelebt werden. Erkenntnisse im Zuge der Anpassung des Förderhandelns können in weitere Bereiche der Organisation getragen werden und auch dort Veränderung anstoßen.
- Auf administrativer Ebene können zum Beispiel Zweckbindungen bestehender Kostenpauschalen um die Abdeckung weiterer Diversitätsdimensionen erweitert werden, zum Beispiel die Pauschale für Chancengleichheitsmaßnahmen der DFG. Die Pauschale von bis zu 30.000 Euro pro Förderhaushaltsjahr wird zweckgebunden für Chancengleichheitsmaßnahmen bewilligt. Die Mittel werden eingesetzt, um die Forschenden bei der Entwicklung ihrer wissenschaftlichen Karriere zu

unterstützen, die Anzahl von Frauen auf (Projekt-) Leitungsebene zu erhöhen sowie den Arbeitsplatz „Wissenschaft“ familienfreundlicher zu gestalten.

Gezielte Ansprache der Zielgruppen und diversitätssensible Kommunikation

- Diese kann beispielsweise durch Banner auf der Startseite der jeweiligen Förderorganisation erfolgen, wie beispielsweise auf der Startseite des **Mercator Kollegs für internationale Aufgaben:**

Eine wichtige Botschaft:

Wir freuen uns sehr über Bewerber*innen, die aufgrund unterschiedlichster Umstände andere Lebenserfahrungen mitbringen: Sei es durch chronische Erkrankungen, die Pflege von Familienangehörigen, Flucht- oder Migrationsgeschichte, Rassismuserfahrung, Diskriminierungserfahrung, weil ihr Umfeld nicht akademisch geprägt war oder kaum Geld zur Verfügung stand. Wir wissen, dass all diese und andere Faktoren den Lebensweg prägen können. Wir möchten Sie aber ermutigen: Das Mercator Kolleg freut sich auf Ihre Bewerbungen. Bei Fragen und Bedenken sind wir jederzeit ansprechbar!



„Man muss es wirklich konkret formulieren und auch direkt vorne und zu Beginn, sonst verliert man eben direkt die Person, die man eigentlich ansprechen möchte.“

Wiebke Hamel, Projektmanagerin „Stiftung Mercator“

- Die DAAD-Kampagne „studieren weltweit – ERLEBE ES!“ spricht auch Studierende aus unterrepräsentierten Gruppen an, in deren Umfeld es unüblich ist, ins Ausland zu gehen, und will durch konkrete Vorbilder inspirieren und durch strategisches Wissen unterstützen. Im Vordergrund stehen dabei die persönliche Ansprache durch studentische Botschafterinnen und Botschafter. Die Kampagne läuft auf den einschlägigen Sozialen Medien, geht aber auch an Schulen und Hochschulen.
- Das Erasmus Student Network hat einen **Leitfaden zur inklusiven Kommunikation mit internationalen Jugendlichen in schriftlicher, mündlicher und visueller Form** entwickelt.

Auswahlprozesse und Bewertungskriterien neu denken und anlegen:

- Begutachtungskommissionen sollten im Rahmen von Anti-Bias-Trainings sensibilisiert und diverser aufgestellt werden, beispielsweise, indem man Alumni und Alumnae mit unterschiedlichen Hintergründen einbezieht.
- Lücken, die im Lebenslauf etwa durch Wechsel des Wissenschaftssystems, durch Flucht und Migration oder aufgrund von familiären Versorgungsverpflichtungen entstehen, sollten im Kontext der individuellen Bildungsbiographie der Bewerbenden neu bewertet werden.
 - Einzelne, exkludierende Anforderungen an die Bewerbenden können angepasst oder aufgehoben werden, wie etwa das Kriterium einer zweiten Fremdsprache, das je nach Programm von einem harten zu einem weichen Auswahlkriterium abgewandelt werden könnte.
 - Optionale Angaben und vertrauliche Kommunikation persönlicher Informationen sind zu ermöglichen, beispielsweise, indem Details relevanter Lebensumstände von einer Geschäftsstelle entgegengenommen und von dieser abstrahiert an Begutachtende übermittelt werden.
 - In Vorlagen für Anträge und Lebensläufe lassen sich Mischformen aus tabellarischen und narrativen Elementen anbieten, um beispielsweise Personen nicht zu benachteiligen, denen das Schreiben von Fließtext schwerfällt.
 - Diversitäts- und potenzialorientierte Auswahlprozesse der Fördereinrichtungen sollten transparent sein, indem etwa angepasste Bewertungskriterien in Ausschreibungen kenntlich gemacht werden.



„Wenn man eine Ausschreibung gestaltet, muss man die Zielgruppen stärker einbinden, um zu schauen, was sie wirklich brauchen und wie sie angesprochen werden möchten.“

Dr. Birgit Klüsener, Direktorin „Stipendien“ DAAD

3.2 Diversitätssensible Auswahlprozesse – Praxisbeispiele

Auswahlverfahren für internationale Stipendien umkrempeln: Das Henriette-Herz-Scouting-Programm der Alexander von Humboldt-Stiftung (AvH)

Das Henriette-Herz-Scouting-Programm eröffnet einen neuen Zugangsweg zu bestehenden Förderungen, indem sich Scouts in Deutschland darum bewerben, aussichtsreiche Forschende aus dem Ausland für ein Humboldt-Forschungsstipendium vorschlagen zu dürfen. Dabei wird das Auswahlverfahren auf die Scouts verlagert, die im Rahmen eines Peer-Review-Verfahrens ausgewählt werden. Ausgewählte Scouts schlagen dann drei Forschende aus dem Ausland vor, die bislang keinen Kontakt zur AvH hatten und im Anschluss an eine formale Prüfung durch die AvH-Geschäftsstelle direkt ein Stipendium erhalten können. Um neben der fachlichen und regionalen Diversität im Programm auch den Anteil von Frauen zu erhöhen, muss der erste Vorschlag einer Wissenschaftlerin gelten. Bei der Auswahl wird dem Potenzial der Personen mehr Gewicht gegeben als lediglich ihren Publikationen. Erst zwölf Monate nach Abschluss des Stipendiums findet eine Ex-Post-Begutachtung des Fördererfolgs statt, auf deren Basis über die Fortsetzung der Rolle als Scout entschieden wird.

Erfahrungen aus dem Projekt

- Neue Zugangswege in bestehende Förderprogramme können förderlich sein.
- Potenzialorientierung statt Output-Orientierung ist möglich: Die Einschätzungen der Potenziale von Geförderten durch die Scouts bestätigen sich bisher.

- Der Frauenanteil ist im Vergleich zu anderen AvH-Förderwegen deutlich höher.
- Das Netzwerk der AvH wurde erweitert, vor allem um Regionen in Süd- und Zentralamerika sowie Subsahara Afrika.



Wissenschaftliche Werdegänge neu bewerten – Das Lebenslauf-Muster der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG)

Die DFG setzt ab 2023 ein neues Template für wissenschaftliche Lebensläufe ein. Damit verfolgt die DFG das Ziel, Besonderheiten im Werdegang besser sichtbar machen zu können und das Spektrum an Leistungskriterien zu verbreitern, um eine chancengerechtere und mehr inhaltlich orientierte wissenschaftliche Beurteilung zu stärken. So wird unter anderem dazu ermutigt, zeitliche Verzögerungen in der wissenschaftlichen Karriere zu benennen, die aus diversen Gründen entstanden sein können, wie etwa aufgrund von Elternzeiten, Care-Aufgaben, langfristigen Erkrankungen, einer Behinderung, aufgrund der Pandemie, im Kontext von „first generation academic“ oder von Migration, Flucht und Spracherwerb. In der Begutachtung und vergleichenden Bewertung sollen dann biografische Besonderheiten oder unvermeidbare Verzögerungen von mindestens drei Monaten pro Jahr zu Gunsten der Antragstellenden berücksichtigt wer-

den. Die ergänzenden Angaben sind freiwillig. Es kann zusätzlich darum gebeten werden, sie nicht oder nur in Teilen an Gutachtende oder Gremienmitglieder zu übermitteln. Weitere Leistungskriterien sind beispielsweise Engagement im Wissenschaftssystem, Betreuung von Forschenden in frühen Karrierephasen oder wissenschaftliche Ergebnisse in zwei Kategorien (nicht nur in einschlägigen Publikationsorganen und ohne Metriken).

Erfahrungen aus dem Projekt

- Ausführliche Ausfüllhinweise weisen auf eine Vielzahl möglicher Besonderheiten in Biografien hin. Entsprechende Angaben im Lebenslauf können Ungleichheiten und Verzögerungen in wissenschaftlichen Laufbahnen transparent und fairer bewertbar machen.
- Persönliche und sensible Daten können in einem vertraulichen Zwischenschritt übermittelt werden und lediglich die konkreten Ausfallzeiten (ohne Gründe) in der Beurteilung berücksichtigt werden.
- Die Leistungsbewertung soll in ihrer Gesamtheit und auf der Grundlage inhaltlich-qualitativer Kriterien erfolgen

DAAD

Deutscher Akademischer Austauschdienst
German Academic Exchange Service

DIVERSITÄTSTAGUNG



DIVERSITÄT IM DIVERS
GLOBERALER IMPERATIV
ODER
PLATZHALTER
für SOZIALSTRUKTUR

Vielfalt
PERSPEKTIVEN

QUALITÄT

DISKRIMINIERUNG
BEENDEN

INTERSEKTIONAL

CHANGENGERECHTIGKEIT
und DIVERSITÄT in
INTERNATIONALEN
HOCHSCHULKOOPERATIONEN
FÖRDERN

SIND WIR
AUSREICHEND
REPRÄSENTIERT
?

FINANZIELLE
BEDÜRFTIGKEIT
UNDERREPRESENTED
GROUP

Anonymisierte
BEWERBUNG?

flexiblere NACHWEISE

TÖFFEL

DIVERSITÄTSDISKURSE,
-PRAKTIKEN und
-STRATEGIEN an
HOCHSCHULEN

COMMUNICATING
DIVERSITY

DOING DIVERSITY

MANAGING DIVERSITY

DIE PRAKTIKEN BLEIBEN
eine BLACK BOX

WENN DAS GELD
AUS DEM NORDEN
KOMMT...
PARTNERSCHAFT
aus
AUGENHÖHE

JUST TRANSITION

WISSEN
ist
ÜBERALL

DIVERSITÄT
der \$
PARTNER

PARADIGMENWECHSEL
WISSENSAUSTAUSCH
STATT 'TRANSFER'

EQUAL

GLEICHSTELLUNG

GEMEINSAMES
VERSTÄNDNIS

DISKURS

Akademische
WERTE &
UBUNTU

NACHHALTIGER

VONEINANDER
LERNEN

DIE
SCHÖNHEIT DER
DIFFERENZ
zum LEUCHTEN
BRINGEN
BRAUCHT
OFFENHEIT

ALLIANZEN
SCHAFEN



EXZELLENZ
WISSEN-
SCHAFT
JUST A
BUSINESS CASE
WIRTSCHAFT

KOLONIALE
SENSIBILISIERUNGS-
EBENEN
durch
CO-
LEADERSHIP

UNTERSTÜTZUNGS-
STRUKTU-
REN

UNSERE
REGELN
in
ENGLISCH

Impulsgebende und Mitwirkende

Tagungsteam:

Niels Böhm, Dr. Caroline Felske, Katrin Fohmann, Yannick Franz, Homa Gwosdz, Dorothee Lutz, Nina Salden, Christoph Wiktorin (alle DAAD)

Moderation:

Katie Gallus

Panelmoderation:

Alexander Haridi, Dr. Birgit Klüsener, Stefan Bienefeld (alle DAAD)

Vortragende und Podiumsgäste:

Kumar Ashish, Bundesverband ausländischer Studierender, Prof. Dr. Gülay Çağlar, Freie Universität Berlin, Vito Cecere, Auswärtiges Amt, Juan Rayón González, Erasmus Student Network, Dennis Grimm, Speed Up, Buddy!, Dr. Cornelius Hagenmeier, University of the Free State, Dr. Muriel Helbig, Technische Hochschule Lübeck, Prof. Dr. Angela Ittel, Technische Universität Braunschweig, Jens Kaffenberger, Studierendenwerk, Prof. Dr. David Kaldewey, Universität Bonn, Prof. Dr. Pao-Yu Oei, Universität Flensburg, Prof. José Carlos Orihuela, Pontificia Universidad Católica del Perú, Dr. Kai Sicks, Dr. Frauke Stebner, Dr. Sven Werkmeister (alle DAAD)

Studentische Erfahrungsberichte:

Mariam Bekchyan, Maja de Frenne, Cynthia-Lane Feiler, Marian Gutierrez, Yanchen Jin, Kim Klebolte, Julia Proft, Dominik Schumann

Workshopleitungen und -mitwirkende:

Janina Ackermann, DAAD, Kathrin Barkam, Universität Oldenburg, Ekaterina Buchminskaia, Universität Flensburg, Celine Burke, ApplicAid, Dr. Almut Caspary, Alexander von Humboldt-Stiftung, Dr. Samia Chasi, University of the Free State, Hanna Cornelius, Dr. Ursula Egyptien (beide DAAD), Dr. Patricia Gozalbez Cantó, Hochschule Osnabrück, Haik Gregorian, DEval, Simon Hachenberg, Universität Flensburg, Wiebke Hamel, Stiftung Mercator, Anna Hollstegge, Universität Bonn, Divinia Jithoo, Durban University of Technology, Marie-Claire Kabengele, Universität Konstanz, Dr. Isabell Lisberg-Haag, Stifterverband, Harald Matthiessen, Dr. Jenny Nenoff (beide DAAD), Dr. Jeffrey Peck, Fulbright, Eva Reichwein, Deutsche Forschungsgemeinschaft, Laila Riedmiller, Technische Universität Dresden, Nina Salden, Elena Sangion (beide DAAD), Prof. Dr. Michael Schmidt, Brandenburgische Technische Universität Cottbus-Senftenberg, Katharina Schmitt, Technische Universität Dresden, Tamara Schmitt, DAAD, Claudia Schönherr, Technische Universität Dresden, Lionel Schor, ApplicAid, Jana Sponbiel, Hochschule Osnabrück, Dr. Sebastian Tillmann, Universität Konstanz, Prof. Dr. Michaela Vogt, Universität Bielefeld, Marijke Wahlers, Hochschulrektorenkonferenz

Graphic Recording:

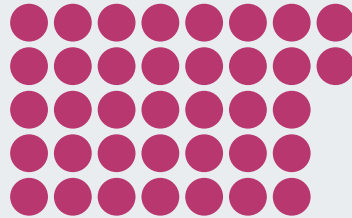
Christoph Kellner, studio animanova

Technisches Management:

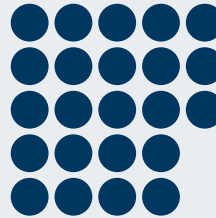
Maureen Krengel, Media Company – Agentur für Kommunikation GmbH

In den Plenums- und Workshopsessions waren 60 Referierende und Moderierende beteiligt

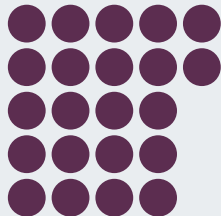
37 Frauen



23 Männer



22 aus Hochschulen



11 aus Förderorganisationen



14 (aktuell oder bis kürzlich)
Studierende



13 aus dem DAAD



Insgesamt 21 Workshops mit 298 Teilnehmenden

Food for Thought

Zentrale Konzepte und Begriffe

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2021)

Was ist Diskriminierung?

<https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/was-ist-diskriminierung/was-ist-diskriminierung-node.html>

Auswärtiges Amt (Hrsg.) (2023)

Feministische Außenpolitik gestalten – Leitlinien des Auswärtigen Amts. Berlin.

<https://www.auswaertiges-amt.de/blob/2585008/d444590d5a7741acc6e37a142959170e/ll-ffp-data.pdf>

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.) (2023)

Einfach teilhaben: Was ist Inklusion und wie kann sie gelingen?

https://www.einfach-teilhaben.de/DE/AS/Ratgeber/Inklusion/Inklusion_node.html

Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, Referat für Geschlechtergerechtigkeit (Hrsg.) (2023)

Feministische Entwicklungspolitik – Für gerechte und starke Gesellschaften weltweit (Glossar mit weiteren Schlüsselbegriffen ab S. 36).

[bmz.de/resource/blob/146200/strategie-feministische-entwicklungspolitik.pdf](https://www.bmz.de/resource/blob/146200/strategie-feministische-entwicklungspolitik.pdf)

Artikel, Handreichungen und Berichte

Aichinger, R., Line, F. & Auferkorte-Michaelis, N. (Hrsg.) (2020)

Diversität an Hochschulen – Chancen und Herausforderungen auf dem Weg zu exzellenten und inklusiven Hochschulen.

<https://zfhe.at/index.php/zfhe/issue/view/67/1>

Allinson, K. & Gabriels, W. (2021)

Maybe it will be different abroad; student and staff perspectives on diversity and inclusion in student exchanges. SIEM Research Report, siem-project.eu

https://siem-project.eu/documents/SIEM-survey-report_2022_10.pdf

Auswärtiges Amt (Hrsg.) (2021)

Vielfältiges Deutschland – vielfältige Diplomatie! Diversität im Auswärtigen Amt und in der deutschen Außenpolitik. Berlin.

<https://www.auswaertiges-amt.de/blob/2499644/9c5cd81de71419cb894c56f4b0a-78c4e/211206-diversitaetsstrategie-auswaertiges-amt---download-data.pdf>

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2023)

Die Studierendenbefragung in Deutschland: 22. Sozialerhebung. Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2021.

https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/4/31790_22_Sozialerhebung_2021.pdf?__blob=publicationFile&v=9

Çağlar, G. (2021)

Das Inklusionsversprechen oder »the dark side of diversity«? Diversitätspolitik an Universitäten.

In H. Dilger & M. Warstat (Hrsg.), Umkämpfte

Vielfalt. Affektive Dynamiken institutioneller Diversifizierung. Frankfurt a. M.: Campus.
https://www.campus.de/e-books/wissenschaft/kulturwissenschaft/umkaempfte_vielfalt-16889.html

Deutsches Studierendenwerk (2023)
 Online-Bibliothek der Informations- und Beratungsstelle Studium und Behinderung.
<https://www.studierendenwerke.de/themen/studieren-mit-behinderung/online-bibliothek>

Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (2022)
 Rassistische Realitäten: Wie setzt sich Deutschland mit Rassismus auseinander? Auftaktstudie zum Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitor (NaDiRa), Berlin. (Studie auch als Kurzform verfügbar).
https://www.rassismusmonitor.de/fileadmin/user_upload/NaDiRa/CATI_Studie_Rassistische_Realit%C3%A4ten/DeZIM-Rassismusmonitor-Studie_Rassistische-Realit%C3%A4ten_Wie-setzt-sich-Deutschland-mit-Rassismus-auseinander.pdf

Dietrich, A., Köhnen M. & Koreuber M. (Hrsg.) (2021)
 Diversity gerecht werden – Ein Leitfaden für die Hochschulpraxis.
https://www.fu-berlin.de/sites/good-diversity/_media/good-diversity-Heft-2.pdf

European Student Network. Zielgruppenspezifische Factsheets aus dem Projekt „Social Inclusion and Engagement in Mobility (SIEM)“:

- First generation
https://siem-project.eu/documents/SIEM_FACTSHEETS_Firstgen.pdf
- Low income
https://siem-project.eu/documents/SIEM_FACTSHEETS_Low_Income.pdf
- LGBTQI+
https://siem-project.eu/documents/SIEM_FACTSHEETS_LGBTQI.pdf
- Ethnic minority
https://siem-project.eu/documents/SIEM_FACTSHEETS_ethnic.pdf
- Rural Community
https://siem-project.eu/documents/SIEM_FACTSHEETS_rural.pdf

Gaentzsch, A. (2020)
 Das Recht auf Inklusion an Hochschulen. Forschung und Lehre online.
<https://www.forschung-und-lehre.de/recht/das-recht-auf-inklusion-an-hochschulen-2661>

Hagenmeier, C. (2021)
 Equality in Higher Education Partnerships: Defining the Concept in Divergent Contexts (Dissertation, University of Cape Town). University of Cape Town.
open.uct.ac.za/bitstream/handle/11427/35623/thesis_law_2021_hagenmeier_conrad_cornelius_andreas.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Ittel, A. & Teusch, I. (2020)
 Ein Marathon, kein Sprint. Diversität an der TU Berlin. DUZ Wissenschaft & Management 07/2020 vom 04.09.2020. <https://www.duz.de/beitrag/!/id/890/ein-marathon-kein-sprint>

Löther, A., Freund, F. & Lipinsky, A. (2022)
 Zugänge, Barrieren und Potentiale für die internationale Mobilität von Wissenschaftlerinnen: Eine Untersuchung im Auftrag der Alexander von Humboldt-Stiftung. (cews.publik, 25). Köln: GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften.
<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-78193-8>

Oei, P. (2022)
 Strengthening Gender Justice in a Just Transition: A Research Agenda Based on a Systematic Map of Gender in Coal Transitions Energies.
<https://doi.org/10.3390/en14185985>

Rozaki E., Kovačić V., Charalampous N., González R. L. & Gabriels W. (2020)
 Inclusive Communication Manual: A practical guideline on how to communicate inclusively with international youth.
https://siem-project.eu/documents/inclusive-communication-manual_2022_10.pdf

Stifterverband (2016)
 Vielfalt gestalten. Diversity-Audit des Stifterverbandes – Der Kulturwandel hat begonnen. DUZ Special (Januar 2016).
<https://www.stifterverband.org/download/file/1324>

Transnational Centre for Just Transitions in Energy, Climate and Sustainability (TRAJECTS).
 Online-Bibliothek des Forschungszentrums.
<https://trajects.org/resource-library/>

Deutscher Akademischer Austauschdienst (DAAD)

Deutscher Akademischer Austauschdienst

(Hrsg.) (2023)

Inklusion und Vielfalt. Mit Erasmus+ die Internationalisierung Ihrer Hochschule stärken. https://eu.daad.de/medien/eu.daad.de.2016/dokumente/programme-und-hochschulpolitik/erasmus+_internationalisierung_hochschulen_de.pdf

Deutscher Akademischer Austauschdienst

(Hrsg.) (2022)

Diversität durch Austausch. Diversitätsagenda des DAAD. DAAD Perspektiven.

https://static.daad.de/media/daad_de/pdfs_nicht_barrierefrei/der-daad/daad_diversitaetsagenda_dt_extern.pdf

Deutscher Akademischer Austauschdienst

(Hrsg.) (2022)

Teilhabe an Erasmus+. Neue Perspektiven, DAADeuroletter 74.

<https://www.daad.de/kataloge/epaper-daadeuroletter74/#0>

Deutscher Akademischer Austauschdienst

(Hrsg.) (2021)

Vorteil für Vielfalt. Wege zu mehr Chancengerechtigkeit. DAAD-Letter 03/21.

https://static.daad.de/media/daad_de/pdfs_nicht_barrierefrei/der-daad/daad-letter-3-21-web.pdf

Deutscher Akademischer Austauschdienst,

Alexander von Humboldt-Stiftung,

Deutsche Forschungsgemeinschaft &

Hochschulrektorenkonferenz (Hrsg.) (2021)

HSI Wissen+. Geschlecht und Hochschulinternationalität.

https://www.hsi-monitor.de/content/uploads/2021/08/HSIwissen_Geschlechterverteilung_Final.pdf

Deutscher Akademischer Austauschdienst (Hrsg.)

Themenreihe „Diversität“. DAAD Journal.

<https://www.daad.de/de/der-daad/daad-journal/themen/diversitaet/>

- Vielfalt steigert das wissenschaftliche Potenzial (Mai 2023)
<https://www.daad.de/de/der-daad/daad-journal/themen/2023/die-diversitaetsagen-da-des-daad/>
- Vielfalt fördern. DAAD-Programme im Kontext der feministischen Außenpolitik (März 2023)
<https://www.daad.de/de/der-daad/daad-journal/themen/2023/daad-programme-im-kontext-der-feministischen-aussenpolitik/>
- Auslandserfahrung für alle ermöglichen (Dezember 2022)
<https://www.daad.de/de/der-daad/daad-journal/daad-aktuell/auslandserfahrung-fuer-alle-ermoeglichen/>
- Diversitätssensibles Hochschulmarketing: Vielfalt mitdenken (August 2022)
<https://www.daad.de/de/der-daad/daad-journal/daad-aktuell/diversitaetssensibles-hochschulmarketing-vielfalt-mitdenken/>
- Eine Kultur der Vielfalt fördern (November 2022)
<https://www.daad.de/de/der-daad/daad-journal/daad-aktuell/eine-kultur-der-vielfalt-foerdern/>

IMPRESSUM

Herausgeber

Deutscher Akademischer Austauschdienst e. V.
(DAAD)
Kennedyallee 50
D-53175 Bonn
Tel.: +49 228 882-0
Fax: +49 228 882-444
E-Mail: webmaster@daad.de
Internet: www.daad.de

Vertretungsberechtigter Vorstand

Prof. Dr. Joybrato Mukherjee
Registergericht Bonn
Registernummer VR 2107
Umsatzsteuer-IdNr.: DE122276332

Verantwortlicher i.S.v. § 18 Abs. 2 MStV:
Dr. Kai Sicks, Kennedyallee 50, 53175 Bonn

Der DAAD ist ein Verein der deutschen Hochschulen
und ihrer Studierendenschaften. Er wird
institutionell gefördert durch das Auswärtige Amt.

Referat Strategieentwicklung und
Hochschulpolitik/S11
www.daad.de/nachhaltigkeit

Projektkoordination und Redaktion

Niels Böhm, DAAD
Dr. Caroline Felske, DAAD
Lisa Szepan, MediaCompany – Agentur für
Kommunikation GmbH

Gestaltung

Jola Fiedler, MediaCompany – Agentur für
Kommunikation GmbH

Als digitale Publikation im Internet veröffentlicht
1. Fassung, November 2023
© DAAD

Bildnachweis

Titelbild © AdobeStock/Melita
Dr. Muriel Helbig © TH Lübeck
Dr. Kai Sicks © DAAD/Saenger
Jens Kaffenberger © Kay Herschelmann
Julia Proft © DAAD/Uta Konopka
Marian Gutierrez © privates Foto
Cynthia-Lane Feiler © privates Foto
Prof. Dr. Angela Ittel © philipp Arnoldt/TU Braunschweig
Dennis Grimm © privates Foto
Prof. Dr. Pao-Yu Oei © Constantin Löffler
Prof. Dr. Gülay Caglar © SCRIPTS/Katy Otto
Wiebke Hamel © David Außerhofer
Dr. Birgit Klüsener © DAAD/Volker Lannert
Bildseiten (S. 16, 17, 29) und Ausschnitte im Text
aus einem Graphic Recording von
@ Christoph J. Kellner

GEFÖRDERT VOM



Auswärtiges Amt

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung