



Deutscher Akademischer Austauschdienst
German Academic Exchange Service



Diversität durch Austausch

Diversitätsagenda des DAAD

Oktober 2022





Diversitätsagenda des DAAD

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. Der Deutsche Akademische Austauschdienst (DAAD) ist in diesem Sinn bereits heute ein wichtiger Akteur zur Steigerung von Diversität an deutschen Hochschulen: Durch die Förderung von Menschen aus allen Ländern der Welt und die Ermöglichung vielfältiger interkultureller Begegnungen stärkt er Vielfalt und wechselseitiges Verständnis.

Diversität, Chancengerechtigkeit und Inklusion sind auch für den internationalen akademischen Austausch selbst elementar. Wenn vielfältige Menschen Zugang zu internationalen Bildungs- und Forschungserfahrungen erhalten, gewinnt der Dialog zwischen Menschen verschiedener Länder und Kulturen weitere Dimensionen der Begegnung hinzu. Zugleich erhöht sich so die Diversität künftiger, interkulturell kompetenter Fach- und Führungskräfte. Als weltweit größte Förderorganisation für den internationalen Austausch von Studierenden sowie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern bekennt sich der DAAD daher ausdrücklich zu –Vielfalt in seinem Förderhandeln und in seiner Organisationskultur und beabsichtigt, Diversität, Chancengerechtigkeit und Inklusion weiter zu steigern.

Die vorliegende Agenda, die den Weg zur Stärkung von Diversitätsorientierung im DAAD beschreibt, ist im Rahmen eines hausübergreifenden Prozesses unter Beteiligung aller Abteilungen des DAAD und Einbeziehung externer Expertise entstanden. Wesentliches Element dieses Prozesses war zu ermitteln, wo Diversität, Chancengerechtigkeit und Inklusion im DAAD bereits berücksichtigt und gefördert werden und welche Bedarfe zur Weiterentwicklung bestehen. Auf dieser Grundlage wurden wesentliche Ziele, Maßnahmen und Erfolgsindikatoren für die weitere Stärkung der Diversitätsorientierung im DAAD entwickelt.

Vielfalt und Chancengerechtigkeit als strategische Organisationsziele

Diversität – Chancengerechtigkeit – Inklusion: Begriffsverständnis

Die DAAD-Diversitätsagenda geht von folgenden grundlegenden Begriffsverständnissen und jeweils zugeordneten Gesamtzielen aus:

- **Diversität** beschreibt die soziokulturelle und -strukturelle Vielfalt von Menschen und Gruppen. Diese Vielfalt manifestiert sich durch das Alter, die Hautfarbe, das Geschlecht, die ethnische und soziale Herkunft, die Religion und die Weltanschauung, sexuelle Orientierungen, Behinderungen und Beeinträchtigungen u.a. Die Merkmale, Zuschreibungen und Zugehörigkeitsaspekte, die mit diesen Kategorien einhergehen, bedingen die Chancen, die Menschen in unserer Gesellschaft haben. Im DAAD wollen wir das Bewusstsein für die Unterschiede und Gemeinsamkeiten unserer Bewerberinnen und Bewerber, Geförderten, Beschäftigten u.a. weiter steigern und dieses Bewusstsein in unserem Handeln nach innen und außen verankern.

- **Chancengerechtigkeit** beschreibt den gerechten Zugang u.a. zu Bildungs-, Förder- und beruflichen Entwicklungsangeboten für die gesamte Vielfalt von Menschen. Der DAAD zielt darauf ab, allen Bewerberinnen und Bewerbern, Geförderten und Beschäftigten unter angemessener Berücksichtigung ungleicher soziokultureller Ausgangssituationen faire Zugangs- und Erfolgchancen zu gewährleisten. Institutionelle Diskriminierung wollen wir weiter abbauen.
- **Inklusion** zielt auf die verbesserte Teilhabe von Menschen an der Gesellschaft und das Schaffen einer Kultur des Miteinanders. Der DAAD setzt sich in diesem Zusammenhang das Ziel, die Teilhabe und Sichtbarkeit von unterrepräsentierten Gruppen unter den Geförderten und Beschäftigten durch besondere Ansprache und Angebote Schritt für Schritt zu stärken.

Wir begreifen den Weg von der Sensibilisierung für den Wert von Vielfalt hin zur Implementierung konkreter Praktiken zur Erhöhung von Chancengerechtigkeit und Inklusion im Förderhandeln bzw. in der Organisationskultur als kontinuierlichen institutionellen Lernprozess.

Zugleich ist die Implementierung einer institutionellen Diversitätsorientierung eine langfristige und herausforderungsvolle Gemeinschaftsaufgabe.

Als internationaler Förderorganisation mit einem weltweiten Netzwerk und einem vielfältigen Förderportfolio, das diverse Zielgruppen adressiert, ist es uns darüber hinaus ein Anliegen, unterschiedliche kulturelle Vorstellungen und Ausprägungen von Vielfalt, Chancengerechtigkeit und Inklusion zu berücksichtigen und sichtbar zu machen.

Prioritäre Ansatzpunkte der Diversitätsagenda

Ein studienbezogener Aufenthalt im Ausland gehört in der heutigen globalisierten Arbeitswelt immer selbstverständlicher zur Bildungsbiografie von Fachkräften. Die Vorteile sind gute Jobaussichten, verbesserte Fremdsprachenkenntnisse und ein durch interkulturelle Perspektiven und Herangehensweisen bereichertes Fachwissen im internationalen Kontext. Dies gilt gleichermaßen für Karrierewege innerhalb wie außerhalb der Wissenschaft.

Das internationale Mobilitätsverhalten von Studierenden, Lehrenden und Forschenden (gerade auch im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses) ist jedoch heterogen ausgeprägt, da es von den oben genannten soziodemographischen Merkmalen beeinflusst wird. Diese Ungleichverteilung bildet das zentrale Handlungsfeld der DAAD-Diversitätsstrategie.

Aus verschiedenen Studien wissen wir, dass für die Teilhabe an internationaler akademischer Mobilität in erster Linie folgende Merkmale relevant sind: das Geschlecht, die Bildungsherkunft und der sozioökonomische Hintergrund, ethnische und kulturelle Aspekte, familiäre Betreuung- und Versorgungspflichten sowie körperliche Beeinträchtigungen und chronische Erkrankungen. Dabei können sich mehrere dieser Merkmale überlagern (Intersektionalität), und die Relevanz einzelner Merkmale kann sich im Laufe einer Bildungsbiografie verändern.

Vor diesem Hintergrund möchte der DAAD folgende Diversitätsmerkmale im Rahmen seines Förderhandelns künftig noch stärker berücksichtigen und damit bislang unterrepräsentierte Gruppen fördern:

- Gender,
- familiäre Migrationsgeschichte (v.a. bei Geförderten aus Deutschland),
- familiärer Bildungshintergrund (Erstakademikerinnen und Erstakademiker),
- gesundheitliche Beeinträchtigung (Menschen mit Behinderung oder chronischen Krankheiten),
- Versorgungsverpflichtungen (insb. alleinerziehende Studierende und Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Kindern),
- Abhängigkeit von Erwerbstätigkeit.

Status Quo: Diversitätssensible Rahmenbedingungen im DAAD

Diversitätsorientierung ist seit 2020 auch in der Gesamtstrategie des DAAD angelegt. Um die Vielfalt der Studierenden sowie von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern angemessen in den Förderprogrammen des DAAD abzubilden, wird in der Strategie 2025 als Zielsetzung formuliert, „die Partizipation bisher weniger repräsentierter gesellschaftlicher Gruppen an unseren Programmen kontinuierlich zu erhöhen“. Auch im internen Zielsystem des DAAD sind Diversität und Chancengerechtigkeit als strategische Ziele verankert. Schließlich bilden Diversität, Chancengerechtigkeit und Inklusion wichtige Bausteine des institutionellen Nachhaltigkeitsmanagements im DAAD („soziale Dimension“ von Nachhaltigkeit).

Auf dieser Grundlage sind bereits jetzt vielfältige Maßnahmen im Förderhandeln und in der Organisation des DAAD implementiert. Die diversitätssensible Weiterentwicklung des DAAD baut daher auf einem breiten Fundament auf. Der folgende Blick auf den Status Quo gibt zugleich die gegenwärtigen Desiderate und Bedarfe zu erkennen. Sie bilden die Grundlage für die Ziel- und Maßnahmenplanung.

Kommunikation und Marketing

Mit der „studieren weltweit – ERLEBE ES!“-Kampagne verfügt der DAAD über ein etabliertes Instrument des zielgruppenspezifischen und diversitätssensiblen Marketings. Ziel der Kampagne ist es, junge Menschen von den Vorteilen eines Auslandsaufenthalts im Rahmen ihres Studiums zu überzeugen. Dabei strebt die Kampagne an, eine möglichst hohe und selbstverständliche Vielfalt in der Studierendenschaft zu erreichen. Dies gilt ebenfalls für die **Kampagne Study in Germany – Land of Ideas** und die **Initiative Research in Germany**.

Ein Desiderat in diesem Kontext ist die Verbesserung des barrierefreien Zugriffs auf die Informations- und Bewerbungsmöglichkeiten des DAAD. Die Analyse der Kampagnen hat außerdem die Notwendigkeit gezeigt, persönliches Feedback von Studierenden sowie Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern bisher weniger repräsentierter Zielgruppen einzuholen, um auf dieser Grundlage die Wirksamkeit der Kommunikationsangebote weiter zu erhöhen.

Auswahl und Förderung

Seit 2019 hat der DAAD verschiedene Maßnahmen ergriffen, um die Beteiligung unterrepräsentierter Gruppen in seinen Förderprogrammen zu erhöhen. Ein erster Schwerpunkt lag dabei darauf, Menschen mit besonderen Bedürfnissen finanziell angemessen zu unterstützen:

- Im Rahmen der Individualförderung hat der DAAD u.a. die vor 2019 sehr eingeschränkten **Familienleistungen** für Studierende sowie Doktorandinnen und Doktoranden aus Deutschland deutlich erweitert und erhöht. Zu den Leistungen zählen der Zuschlag für Verheiratete, die Kinderzulage, Kinderbetreuungskosten, Reisekostenzuschüsse für begleitende Ehepartner oder eingetragene Lebenspartnerinnen und Lebenspartner sowie für Kinder, die die Stipendiatinnen und Stipendiaten für mindestens einen Monat ins Ausland begleiten, Krankenversicherung und Privathaftpflichtversicherung für mitreisende Partnerinnen und Partner sowie Kinder und eine Unfallversicherung für Partnerinnen und Partner. Mit den genannten Familienleistungen stellt der DAAD ein umfangreiches Paket zur Verfügung, das den Auslandsaufenthalt mit Familie und Kindern ermöglichen soll.
- Sowohl im Rahmen der Personalförderung als auch der Projektförderung hat der DAAD Maßnahmen etabliert, um den chancengerechten Zugang zu einem auslandsbedingten Studienaufenthalt für DAAD-Stipendiatinnen und Stipendiaten mit **Behinderung oder chronischer Krankheit** zu gewährleisten. So kann der DAAD auf Antrag die durch eine Behinderung oder chronische Erkrankung begründeten auslandsbedingten Mehrkosten, die von keinem anderen Kostenträger gedeckt werden, bis zu einer Obergrenze von in der Regel insgesamt 10.000 Euro übernehmen. Auf der Webseite des DAAD sind die entsprechenden Informationen offen und barrierearm auffindbar (www.daad.de/de/der-daad/mobilitaet-mit-behinderung/). Darüber

hinaus können sich Bewerberinnen und Bewerber mit ihren Fragen an die zielgruppenspezifische Funktionsemailadresse diversity@daad.de wenden, die auf der genannten Webseite hinterlegt ist.

- Auch im Rahmen der **Erasmus+ Programmgeneration 2021-2027** ist es bereits heute ein erklärtes Ziel, die Teilnahme und Teilhabe am Programm zu steigern. Um eine breitere Beteiligung von Studierenden zu erreichen, die auf Grund sozioökonomischer Faktoren seltener international mobil sind, ist es notwendig, Stipendien attraktiver auszugestalten. Daher hat die Nationale Agentur für Erasmus+ Hochschulzusammenarbeit im DAAD in Abstimmung mit dem BMBF ab dem Aufruf 2022 eine Erhöhung der monatlichen Förderraten beschlossen. Ferner wurde die Zielgruppe der Studierenden, die aufgrund sozioökonomischer Benachteiligung eine zusätzliche monatliche Zulage erhalten, ausgeweitet. Zu diesen Studierenden zählen nun auch erwerbstätige Studierende sowie Erstakademikerinnen und Erstakademiker. Darüber hinaus werden unter Erasmus+ die finanziellen Fördermöglichkeiten für Eltern, die den Auslandsaufenthalt zusammen mit Kindern antreten, erheblich ausgebaut: Alternativ zu den schon bestehenden monatlichen pauschalen Aufstockungsbeträgen für Studierende mit Kind bzw. Kindern gibt es ab dem Aufruf 2022 für Studierende und auch für Hochschulmitarbeitende die Möglichkeit, Realkosten von insgesamt bis zu 15.000 EUR für den Auslandsaufenthalt mit Kind bzw. Kindern geltend zu machen.

Ein zweiter Schwerpunkt besteht in der Bereitstellung spezifischer Förderprogramme, die die Teilnahme bisher in der DAAD-Förderung unterrepräsentierter Gruppen von Geförderten am internationalen Austausch erhöhen. Beispielhaft sei auf folgende Programme verwiesen:

- **HAW.International** und **Lehramt.International** (beide finanziert aus Mitteln des BMBF) bieten maßgeschneiderte Angebote für Studierende an Hochschulen für Angewandte Wissenschaften (HAW) und für Lehramtsstudierende. Studierende, die aufgrund ihrer soziokulturellen Herkunft bislang weniger international mobil sind, sind in diesen Gruppen sehr häufig vertreten und sollen in den genannten Programmen besonders angesprochen und erreicht werden. Erste Auswertungen bestätigen die Wirksamkeit dieses Ansatzes.
- Mit seinem **Surplace-/Drittlandprogramm** (finanziert aus Mitteln des BMZ) fördert der DAAD die Ausbildung zukünftiger Fach- und Führungskräfte in Entwicklungsländern, insbesondere von Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern. Ziel des Programms ist es, die Absolventinnen und Absolventen des Programms für die Übernahme verantwortungsvoller Positionen in entwicklungsrelevanten Themen im Bereich von Lehre und Forschung zu qualifizieren. Insbesondere Frauen und benachteiligte Studierende sollen in ihrer Teilhabe gestärkt werden.
- Das **Projekt „VORsprung“** (finanziert aus Mitteln des AA) verfolgt das Ziel, dem demographischen Wandel in Deutschland und dem damit einhergehenden Mangel an Fachkräften im MINT-Bereich entgegenzutreten. Dank der zeit- und ortsunabhängigen digitalen Vorbereitung werden nachhaltig bürokratische und finanzielle Hürden der Studienvorbereitung verringert. Somit verringert „VORsprung“ auch den finanziellen und bürokratischen Aufwand und erhöht die Diversität der Bewerberinnen und Bewerber ebenso wie die Chancengerechtigkeit für finanziell schlechter gestellte Gruppen.

Als weiterhin bestehendes Desiderat im Rahmen von Auswahl und Förderung wurde erkannt, die Diversitätsorientierung in den Auswahlverfahren der DAAD-Programme selbst gezielt zu stärken – sowohl bei der Auswahl von Stipendiatinnen und Stipendiaten im DAAD als auch bei der Durchführung von DAAD-Projekten in den Hochschulen. Außerdem sollen die genannten finanziellen Zusatzleistungen DAAD-übergreifend einheitlich etabliert und ggf. Lücken gefüllt werden. Die Erreichung der Erasmus-Inklusionsziele bedarf eines ganzheitlichen strategischen Vorgehens.

Datenbasis und Monitoring

In der DAAD-Individualförderung ist bereits heute eine breite Datenbasis vorhanden, die eine erste Grundlage für ein umfassenderes Diversitätsmonitoring bietet:

- Soziodemographische Informationen über alle Bewerberinnen und Bewerber lassen sich aus den Angaben im **Bewerbungsformular** gewinnen. Standardmäßig erfasst werden hier Angaben zu Geschlecht und Staatsangehörigkeit (erste und zweite Staatsangehörigkeit). Um Aspekte der Chancengerechtigkeit im Auswahlverfahren berücksichtigen zu können, haben Bewerberinnen und Bewerber die Möglichkeit, auf freiwilliger Basis in einem Freitextfeld zusätzliche Angaben zu besonderen Lebensumständen zu machen – wie z.B. die Notwendigkeit der Erwerbstätigkeit zur Finanzierung des Studiums, Angaben zu Krankheit oder Behinderung, Kinderbetreuung oder die Pflege von Angehörigen.
- Außerdem analysiert der DAAD die jährlichen Auswahlrunden und deren Entwicklung. In den **Auswahlbilanzen** wird vorwiegend die Entwicklung der Antragszahlen, der Bewilligungsquoten sowie der Geschlechterverhältnisse ausgewertet. Auf Grundlage der Ergebnisse werden bei Bedarf Handlungsempfehlungen und Anpassungen der Programme formuliert.

- Aus der **dreiwelligen Befragung von Stipendiatinnen und Stipendiaten** verfügt der DAAD über Angaben zur Bildungsherkunft der Geförderten. Über die Startbefragung werden Angaben zum höchsten schulischen und höchsten beruflichen Abschluss beider Elternteile erhoben. Die Beantwortung dieser Fragen ist den Stipendiatinnen und Stipendiaten allerdings freigestellt.

Wesentliche Desiderate vor diesem Hintergrund sind die sorgfältige Weiterentwicklung der Datenbasis – auch unter Beachtung von Effizienz- und Datenschutzgesichtspunkten – sowie die Etablierung eines Diversitätsmonitorings. Ebenfalls besteht Bedarf nach einem Erfahrungsaustausch mit Partnerorganisationen des DAAD, vor allem den Hochschulen und den Mittlerorganisationen der Auswärtigen Kultur- und Bildungspolitik, um bestehende Modelle bei der Steigerung von Diversität im internationalen akademischen Austausch zu vergleichen und gemeinsame Strategien zu entwickeln.

Institutionelle Gleichstellungs- und Diversitätspolitik

Maßnahmen zur **Vereinbarkeit von Beruf und Familie** und eine möglichst **diskriminierungsfreie Personalrekrutierung** sind im DAAD bereits strukturell verankert. So werden Stellenausschreibungen AGG-konform, geschlechtsneutral und diskriminierungsfrei formuliert. Im Rahmen von Personalauswahlverfahren wird dem Gebot der Diskriminierungsfreiheit dadurch Rechnung getragen, dass Auswahlgespräche anhand eines strukturierten Interviewleitfadens geführt werden und diskriminierende Fragen nicht zugelassen sind.

Darüber hinaus bietet der DAAD **betriebsintegrierte** Arbeitsplätze an, um Menschen mit Behinderung die Teilhabe am Arbeitsmarkt zu eröffnen. Ferner unterstützt der DAAD Menschen, die im Rahmen einer **Umschulung und/oder Qualifizierung über den zweiten Arbeitsmarkt** einen beruflichen (Wieder-)einstieg anstreben. U.a. durch Praktika ermöglicht der DAAD hierbei die Erlangung der notwendigen beruflichen Erfahrungen sowie eine Anbindung an den DAAD als potenziellen zukünftigen Arbeitgeber.

Als Desiderat in diesem Bereich wurde formuliert, dass die Gleichstellung von Frauen bisher nicht durch das Wahlamt einer Gleichstellungsbeauftragten gemäß den an Bundesbehörden gerichteten Regelungen des Bundesgleichstellungsgesetzes (BGleG) institutionell verankert ist. Ebenfalls wurde der Bedarf identifiziert, die Personalgewinnung zur Gänze stärker diversitätsorientiert aufzustellen und stärkere Signale auch in die Belegschaft zu senden, dass sich der DAAD zu Vielfalt, Chancengerechtigkeit und Inklusion bekennt.

Diversitätsziele und Maßnahmen

Im Rahmen eines hausweiten Prozesses wurden auf der Grundlage dieser Status Quo-Analyse und in Ableitung von der DAAD-Strategie 2025 fünf grundlegende, strategische Diversitätsziele erarbeitet. Diesen Diversitätszielen sind jeweils Maßnahmen zugeordnet, die die zuvor identifizierten Bedarfe aus der Status Quo-Analyse aufgreifen und umsetzen.



ZIEL 1 KOMMUNIKATION DES DAAD DIVERSITÄTSORIENTIERT AUSRICHTEN

Durch zielgruppengerechte Kommunikation ermutigt der DAAD herausragende Talente aus vielfältigen soziokulturellen Kontexten, sich auf seine Förderprogramme zu bewerben. Der DAAD spricht alle Studieninteressierten, Studierenden und Forschenden so an, dass sie sich willkommen, gut informiert, vorbereitet und für ihren Auslandsaufenthalt ermutigt fühlen. Er wirkt so auf die gerechtere Teilhabe an der internationalen Studierendenmobilität und dem akademischen Austausch hin.

Maßnahme 1.1: **Barrierefrei kommunizieren**

Die zentralen Onlineangebote des DAAD wie www.daad.de, die Websites des Außennetzwerks, die vom DAAD umgesetzten Kampagnen sowie die Website der Nationalen Agentur für Erasmus+ Hochschulzusammenarbeit (NA) werden nach den Prinzipien der Barrierefreiheit umgesetzt und weiterentwickelt. Hiermit wird ein barrierearmer Zugang zu den Informationsangeboten des DAAD geschaffen und die meisten Prüfschritte der Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung (BITV) 2.0 erfüllt. Ausschreibungen zu Stipendien- und Förderprogrammen werden auf mögliche Hindernisse für einzelne Zielgruppen überprüft. Der Grundstein für die barrierefreie Zugänglichkeit wird dabei

durch Konzeption, Design und die technische Umsetzung gelegt. Einige Anforderungen der BITV 2.0 an die Barrierefreiheit sind jedoch nicht vollumfänglich oder nur durch die tägliche Redaktion umsetzbar.

Maßnahme 1.2: **Zielgruppenkommunikation authentischer gestalten**

Wir sprechen mit Vertreterinnen und Vertretern bisher weniger repräsentierter Zielgruppen und bauen auf dieser Basis passende zielgruppengerechte Kommunikationsformate aus. Insbesondere sprechen wir bisher wenig repräsentierte Zielgruppen verstärkt durch Testimonials ausgewählter Peers an, die über ihre eigenen Erfahrungen und den Umgang mit besonderen Herausforderungen im internationalen Austausch berichten.

Maßnahme 1.3: **Vielfalt feiern – Diversitätskampagne 2022**

Wir richten den Scheinwerfer auf diversitätsrelevante Themen und machen diese in Text, Bild und Bewegtbild auf allen vom DAAD bespielten Kanälen sichtbar. Dabei stehen die Vielfalt der vom DAAD angesprochenen und geförderten Personen wie auch konkrete Beispiele für diversitätsfördernde Projekte im Vordergrund.



ZIEL 2

VIELFALT DER DAAD-STIPENDIATINNEN UND -STIPENDIATEN ERHÖHEN

Der DAAD tritt für eine diversitätsbewusste Vergabe von Stipendien im Rahmen seiner Förderprogramme ein. Er bietet offene Zugangswege zur Förderung eines studienbezogenen Auslandsaufenthalts unter angemessener Würdigung der unterschiedlichen Ausgangsbedingungen und Lebenswege unserer Bewerberinnen und Bewerber. Im Rahmen eines diversitätssensiblen Auswahlprozesses erhält jede und jeder die Möglichkeit, ihre und seine akademische und persönliche Eignung unter Beweis zu stellen. Eigene Förderprogramme für unterrepräsentierte Zielgruppen im internationalen Austausch sind gestärkt und ausgebaut.

Maßnahme 2.1: Diversität von Stipendiatinnen und Stipendiaten im Bewerbungsprozess stärker berücksichtigen

Im Rahmen des Bewerbungsprozesses wird die Erhöhung der Diversität von Stipendiatinnen und Stipendiaten stärker als Ziel berücksichtigt. Dazu soll ein neuer, diversitätssensibler Bewerbungsbogen in den Programmen für BA- und MA-Studierende deutscher Hochschulen sukzessive eingesetzt werden.

Maßnahme 2.2: Auswahlkommissionen diverser aufstellen – Kommissionsmitglieder und Mitarbeitende für Diversitätsfragen im Auswahlprozess sensibilisieren

Um einen kohärenten Umgang mit Diversitätsaspekten im Bewerbungs- und Auswahlprozess sicherzustellen, werden DAAD-Mitarbeitende und Kommissionsmitglieder entsprechend sensibilisiert. Darüber hinaus werden die Auswahlkommissionen diverser zusammengesetzt (kurzfristig durch Beteiligung von Alumnae und Alumni, die unterrepräsentierte Zielgruppen des DAAD vertreten).

Maßnahme 2.3: Stipendienprogramme für unterrepräsentierte Zielgruppen implementieren

Der DAAD konzipiert und implementiert neue Stipendienprogramme für unterrepräsentierte Zielgruppen (vorrangig incoming). Im Fokus stehen dabei einerseits ausgewählte Länder des Globalen Südens, in denen Frauen und Geflüchtete eine noch stärkere Förderung erfahren sollen, andererseits die Einführung eines Pilotprogramms für benachteiligte Studierende in den USA.



ZIEL 3

HOCHSCHULEN BEI DER ERREICHUNG IHRER DIVERSITÄTSZIELE UNTERSTÜTZEN

Der DAAD schafft im Dialog mit den Hochschulen nachhaltige Strukturen und Rahmenbedingungen für eine verbesserte Diversität und Chancengerechtigkeit in den Projektförderprogrammen und im Rahmen von Erasmus+. Er unterstützt die deutschen Hochschulen mit gezielten Maßnahmen dabei, ihre Diversitätsziele zu erreichen, und leistet gemeinsam mit den Hochschulen seinen Beitrag für mehr Bildungsgerechtigkeit und zur Erschließung von unentdeckten Potentialen. Dies stärkt auch die Attraktivität und Innovationsfähigkeit des Studien- und Forschungsstandorts Deutschland.

Maßnahme 3.1: Diversitätsorientierung in den Auswahlverfahren von Hochschulen stärken

Der DAAD verweist in allen Programmausschreibungen explizit auf das Ziel, Diversität zu erhöhen, sowie auf die entsprechenden (zusätzlichen) Förderinstrumente. Im Dialog mit Hochschulen werden Leitfäden mit good practices erstellt, die den Programmausschreibungen (DAAD und Erasmus+) als Hilfestellung für die Steigerung von Diversität und Chancengerechtigkeit beigelegt werden.

Maßnahme 3.2: Förderleistungen in der Projektförderung ausbauen

Der Förderkatalog der Projektförderung wird durch Förderleistungen erweitert, die finanzielle Mehrbedarfe von Geförderten mit besonderen Bedürfnissen abdecken. Dabei orientieren sich die Leistungen für projektgeförderte Studierende an den Regelungen für DAAD-Stipendiatinnen und -Stipendiaten. Die Zusatzleistungen sollen schwerpunktmäßig für Auslandsaufenthalte ab sechs Monaten Dauer gewährt werden.

Maßnahme 3.3: Inklusive Dimension von Erasmus+ gemeinsam mit den Hochschulen gestalten

Die Förderraten in Erasmus+ wurden aktualisiert und dabei auch an die Bedürfnisse bisher weniger repräsentierter Zielgruppen angepasst. Dies umfasst die allgemeine Ratenerhöhung für die Studierendenmobilität auf die programmseitig möglichen Höchstsätze, die Ausweitung der Zielgruppen für finanzielle Zusatzförderungen (Aufstockungsbetrag oder Realkosten) und dazu den Transfer von ESF+ Mitteln auf Erasmus+ (57 Mio. EUR über 6 Jahre). Ab dem Aufruf 2022 erhalten neben Studierenden mit Behinderung oder chronischer Erkrankung und Studierenden mit Kind bzw. Kindern auch Studierende aus einem nicht akademischen Elternhaus sowie erwerbstätige Studierende einen monatlichen Aufstockungsbetrag (top up). Alternativ haben Studierende und auch Hochschulmitarbeitende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung oder solche, die mit Kindern ins Ausland gehen, die Möglichkeit, gedeckelte Realkosten für den Aufenthalt sowie für vorbereitende Reisen zu erhalten.

Bei der Einführung der neuen Leistungen werden die Hochschulen systematisch von der Nationalen Agentur begleitet und unterstützt.



ZIEL 4 WISSEN ÜBER DIVERSITÄT IM INTERNATIONALEN AUSTAUSCH GEWINNEN

Der DAAD erweitert, auch im Dialog mit den Hochschulen, sein Wissen über Diversität im internationalen Austausch und nutzt dieses zur künftigen Programmkonzeption, bei der strategischen Weiterentwicklung des internationalen Austauschs und in politischen Handlungsempfehlungen. Eine besondere Rolle spielt dabei die Gewinnung und Auswertung von diversitätsrelevanten Daten zum Förderhandeln des DAAD.

Maßnahme 4.1: Kulturwandel in der Auswärtigen Kultur- und Bildungspolitik mitgestalten

Der DAAD knüpft an den 2021 gestarteten Dialog der Mittlerorganisationen der Auswärtigen Kultur- und Bildungspolitik zum Diversitätsmanagement an und engagiert sich weiter im Austausch über *best practices* und *lessons learned*.

Maßnahme 4.2: Diversität und Internationalisierung mit Hochschulen erörtern

Im Rahmen einer Tagung reflektiert der DAAD gemeinsam mit seinen Mitgliedshochschulen das Beziehungsgeflecht von Diversität und Internationalisierung in hochschulstrategischer Hinsicht. Die Nationale Agentur organisiert

gleichfalls Konferenzen, wobei der inhaltliche Schwerpunkt auf der Inklusionsstrategie des Erasmus+-Programms und den sich daraus ergebenden neuen Verfahren liegt. Die Ergebnisse der beiden Tagungen werden nutzbar gemacht, um die identifizierten Potenziale und Bedarfe an der Schnittstelle zwischen Diversität, Internationalisierung und Hochschulbildung in das Förderhandeln des DAAD und der Nationalen Agentur einfließen zu lassen.

Maßnahme 4.3: Diversitätsmonitoring implementieren

Mit dem Ziel, den Ist-Zustand zu analysieren und adäquate Interventionsmaßnahmen zu entwickeln, wird der DAAD die datenschutzkonforme Erhebung von diversitätsrelevanten Informationen ausweiten sowie ein fortlaufendes Diversitätsmonitoring etablieren. Auf diese Weise werden Verbesserungspotentiale sichtbar. Außerdem wird so eine Grundlage für die datenbasierte Weiterentwicklung der Diversitätsagenda sowie von institutionellen Praktiken und Verfahren geschaffen.



ZIEL 5 INSTITUTIONELLE VIELFALT IM DAAD AUSBAUEN

Der DAAD stellt an sich selbst den Anspruch, die Vielfalt der Beschäftigten zu fördern und Chancengerechtigkeit zu gewährleisten. In diesem Sinne soll die Diversitätsorientierung u.a. in den Bereichen Personalgewinnung und Personalentwicklung gestärkt werden. Nachteile zulasten einzelner Personengruppen werden durch neue geeignete und angemessene Maßnahmen verhindert oder behoben.

Maßnahme 5.1: Diversitätssensibles Personalmanagement stärken

Um die Vielfalt der im DAAD Beschäftigten weiter zu erhöhen und die Attraktivität als Arbeitgeber auszubauen, werden Ausschreibungen und Personalauswahl im Sinne von Diskriminierungsfreiheit und Diversitätssensibilität weiter angepasst. Bei der Außendarstellung des DAAD als Arbeitgeber liegt der Fokus auf der Darstellung der vielfältigen Tätigkeitsbereiche im DAAD. Diversitätskompetenz wird zu einem festen Bestandteil der Personalentwicklung. Der DAAD erhebt zusätzliche Bedarfe hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und stellt angemessene Angebote bereit.

Maßnahme 5.2: Gleichstellung und Nichtdiskriminierung institutionell verankern

Der DAAD richtet das Wahlamt einer Gleichstellungsbeauftragten ein und folgt dabei den an Bundesbehörden gerichteten Regelungen des Bundesgleichstellungsgesetzes (BGleGG). Ebenso schafft der DAAD eine Anlaufstelle im Personalbereich, bei der Beschäftigte anlässlich von Diskriminierungserfahrungen aus dem Regelungsbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) Beschwerde einlegen können.

Maßnahme 5.3: Charta der Vielfalt unterzeichnen

Durch die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt dokumentiert der DAAD öffentlich seinen Einsatz für Diversität in der Arbeitswelt, und erschließt sich ein Netzwerk von und den Austausch mit gleichgesinnten Organisationen.

Impressum

Herausgeber

Deutscher Akademischer Austauschdienst
German Academic Exchange Service
Kennedyallee 50, D – 53175 Bonn
www.daad.de

Ansprechpartnerin

Dr. Ursula Paintner
Direktorin der Abteilung Kommunikation
paintner@daad.de

Als digitale Publikation im Internet veröffentlicht

1. Fassung, Oktober 2022

© DAAD – Alle Rechte vorbehalten