



Deutscher Akademischer Austauschdienst  
German Academic Exchange Service



# Wandel durch Vielfalt und Teilhabe

Diversitätsagenda des DAAD

**Mai 2025**





# Inhalt

<b>Zusammenfassung</b> .....	<b>4</b>
<b>1. Strategische Bedeutung von Vielfalt und Chancengerechtigkeit aus Sicht des DAAD</b> ...	<b>5</b>
Strategische Verankerung von Teilhabe und Vielfalt .....	5
<b>2. Begriffsverständnis und Schwerpunkte</b> .....	<b>7</b>
Diversität – Chancengerechtigkeit – Inklusion – Zugehörigkeit: Begriffsverständnis .....	7
Schwerpunkte der Diversitätsagenda .....	8
<b>3. Status Quo: Wie wir Chancengerechtigkeit im internationalen Austausch stärken</b> ....	<b>10</b>
Kommunikation und Marketing .....	10
Auswahl und Förderung .....	10
Wissensgewinn und Diversitätsmonitoring .....	11
Institutionelle Gleichstellungs- und Diversitätspolitik .....	12
Umgesetzte Maßnahmen: Beispiele (2022–2024) .....	13
<b>4. Ziele und Handlungsfelder der Diversitätsagenda 2.0</b> .....	<b>14</b>
Kommunikation des DAAD inklusiv ausrichten .....	15
Chancengerechtigkeit in der DAAD-Individualförderung sicherstellen .....	16
Hochschulen bei der Erreichung ihrer Inklusionsziele unterstützen .....	17
Wissen über Vielfalt im internationalen Austausch gewinnen .....	19
Institutionelle Vielfalt im DAAD ausbauen .....	20
<b>5. Geplante Maßnahmen</b> .....	<b>21</b>



## ZUSAMMENFASSUNG

Der Deutsche Akademische Austauschdienst (DAAD) ist ein zentraler Akteur zur Stärkung der internationalen Wissenschaftsgemeinschaft: Durch die Förderung von deutschen und internationalen Studierenden und Forschenden als künftige Fach- und Führungskräfte sowie durch die Ermöglichung persönlicher Begegnungen in Studium, Forschung und Lehre stärkt er das Verständnis für unterschiedliche Kultur-, Lebens- und Arbeitsweisen und die Fähigkeit zum Perspektivwechsel. Dies ist eine Voraussetzung für das Zusammenleben in demokratischen Gesellschaften, gerade angesichts ihrer vielfältigen Herausforderungen heute, ebenso wie für Fortschritte im akademischen Lernen, Lehren und Forschen.

Die vorliegende **zweite Diversitätsagenda des DAAD** knüpft an die Ziele und Maßnahmen der ersten Agenda von 2022 an und beschreibt den weiteren Weg zur Stärkung von Vielfalt, Partizipation und Chancengerechtigkeit im internationalen akademischen Austausch. Damit konkretisiert die Agenda zugleich die DAAD-Strategie 2030, die Diversität als eine von drei Querschnittsdimensionen für die erfolgreiche Umsetzung der DAAD-Mission in den Handlungsfeldern Fördern, Vernetzen und Beraten, definiert hat (Kapitel 1). Hierbei orientiert sich der DAAD an den folgenden Grundsätzen:

- Nachhaltige Lösungen für globale Herausforderungen erfordern Perspektivenvielfalt und Inklusion.
- Vielfaltserfahrungen fördern Verständnis und bilden eine Grundlage für Wissenschaftsdiplomatie, Demokratie und gesellschaftlichen Zusammenhalt.
- Weltoffenheit stärkt den Wissenschafts-, Innovations- und Wirtschaftsstandort Deutschland.

Dabei geht die Agenda von einem **breiten Verständnis von Chancengerechtigkeit und Inklusion** aus und nimmt sowohl Maßnahmen im Rahmen der Förderung von Einzelpersonen sowie in der Förderung von Hochschulkooperationen und der DAAD Organisationskultur in den Blick (Kapitel 2). Für den DAAD stehen die folgenden **Dimensionen im Fokus**: Geschlechtsidentität, familiäre Migrationsgeschichte, familiärer Bildungshintergrund, physische und psychische Gesundheit, familiäre Versorgungsverpflichtungen, sowie finanzielle Bedarfe und Ressourcen.

Der DAAD setzt sich im Rahmen der Agenda insgesamt **fünf Ziele**:

- Kommunikation des DAAD inklusiv ausrichten
- Chancengerechtigkeit in der DAAD-Individualförderung sicherstellen
- Hochschulen bei der Erreichung ihrer Inklusionsziele unterstützen
- Wissen über Vielfalt im internationalen Austausch gewinnen
- Institutionelle Vielfalt im DAAD ausbauen

Aufbauend auf den erzielten Fortschritten stellt die Agenda den **Status Quo** bereits erfolgreich umgesetzter Maßnahmen und Ergebnisse gebündelt dar (Kapitel 3). Mit Blick auf die kommenden Jahre bis 2030 werden jedem der fünf strategischen Ziele mehrere **Handlungsfelder** zugeordnet, die weiter ausgearbeitet (Kapitel 4) und jeweils mit konkreten **Maßnahmen** hinterlegt sind (Kapitel 5).

## 1

# Strategische Bedeutung von Vielfalt und Chancengerechtigkeit aus Sicht des DAAD

## Strategische Verankerung von Teilhabe und Vielfalt

Die systematische Berücksichtigung von Fragen der Teilhabe und Vielfalt ist seit 2020 fester Bestandteil der DAAD-Strategie. Auch im Rahmen seiner *Strategie 2030* hat der DAAD „Diversität“ in diesem Sinne als eine von drei Querschnittsdimensionen definiert. Der DAAD bekennt sich damit zur Agenda 2030 der Vereinten Nationen und zu dem darin verankerten Ziel inklusive, chancengerechte und hochwertige tertiäre Bildung für alle Menschen sicherzustellen. Die Stärkung von Vielfalt, Chancengerechtigkeit und Inklusion im internationalen Austausch ist hier sowohl eine notwendige Voraussetzung als auch ein wesentliches Mittel, um die strategischen Schwerpunkte des DAAD-Handelns umzusetzen.

- **Nachhaltige Lösungen für globale Herausforderungen erfordern Perspektivvielfalt und Inklusion:** Um in einer komplexen und vernetzten Welt Antworten auf globale Herausforderungen zu entwickeln, brauchen wir qualifizierte und weltoffene Menschen, die in internationalen Projekten an gemeinsamen Lösungen arbeiten. Um Transformationsprozesse wirksam zu gestalten, bedarf es der systematischen Einbindung von Personen, die vielfältige Expertise und Erfahrungswissen, auch aus Perspektive unterrepräsentierter Gruppen, in den Prozess einbringen.
- **Vielfalterfahrungen fördern Verständnis und bilden eine Grundlage für Wissenschaftsdiplomatie, Demokratie und gesellschaftlichen Zusammenhalt:** Internationale Begegnungen fördern Weltoffenheit und die Fähigkeit, divergierende Herangehensweisen und Ansichten anzuerkennen und auszuhalten. Vielfalt im und durch internationalen Austausch stärkt damit demokratischen Austausch und gesellschaftlichen Zusammenhalt. Zugleich bildet die Fähigkeit zum Perspektivwechsel und das Verständnis für unterschiedliche Lebens- und Arbeitsweisen eine wichtige Basis für die Gestaltung von grenzüberschreitenden Beziehungen und (Wissenschafts-)Diplomatie.

- **Weltoffenheit stärkt den Wissenschafts-, Innovations- und Wirtschaftsstandort Deutschland:** Vielfalt in Perspektiven, Netzwerken und Ansätzen stärkt die Innovationskraft von Forschung und Wirtschaft. Internationale Studierende und Forschende unterstützen auch in diesem Sinne die wissenschaftliche, wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung Deutschlands. Voraussetzung für die Gewinnung internationaler Talente sind inklusive sowie weltoffene Strukturen und eine Willkommenskultur an Hochschulen.

Vor diesem Hintergrund legt die DAAD-Strategie 2030 ein besonderes Augenmerk darauf, Talente aus bisher unterrepräsentierten Gruppen für die Internationalisierung zu gewinnen, die Gleichstellung der Geschlechter und Frauen in Führungspositionen zu stärken sowie handlungsrelevantes Wissen über Chancengerechtigkeit und Vielfalt im internationalen Austausch zu gewinnen bzw. im Dialog mit relevanten Akteurinnen und Akteuren zu teilen. Darüber hinaus sollen Hochschulen darin gestärkt werden, sich als Orte von Diskriminierungsfreiheit, demokratischer Teilhabe und Weltoffenheit zu positionieren.

## Begriffsverständnis und Schwerpunkte

### Diversität – Chancengerechtigkeit – Inklusion – Zugehörigkeit: Begriffs- verständnis

Die im Folgenden entfaltete DAAD-Diversitätsagenda geht von einigen 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, physische und psychische Gesundheit u. a. Die Merkmale und Zuschreibungen, die mit diesen Dimensionen einhergehen, bedingen die Chancen, die Menschen in unserer Gesellschaft haben. Im DAAD wollen wir das Bewusstsein für die Vielfalt unserer Bewerberinnen und Bewerber, Geförderten, Beschäftigten weiter steigern.
- **Chancengerechtigkeit** beschreibt den diskriminierungsfreien 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 faire Zugangs- und Erfolgchancen zu gewährleisten. Strukturelle Diskriminierung wollen wir vermeiden und abbauen.
- **Inklusion** zielt auf die verbesserte gesellschaftliche Teilhabe von Menschen, die durch Barrieren in ihrer Selbstbestimmung eingeschränkt werden. Der DAAD setzt sich in diesem Zusammenhang das Ziel, die Teilhabe und Sichtbarkeit von weniger gut repräsentierten Gruppen unter den Geförderten und Beschäftigten durch gruppenspezifische Ansprache und bedarfsgerechte Angebote Schritt für Schritt zu stärken. Ausgehend von einem breiten Inklusionsverständnis berücksichtigt er unter anderem auch die UN-Behindertenrechtskonvention und ihre Forderung nach chancengerechten Hochschulbildungswegen im Sinne des engeren Inklusionsbegriffs.

- **Zugehörigkeit** beschreibt, wie Menschen sich mit Gruppen oder Gemeinschaften identifizieren und dort Anerkennung und Akzeptanz finden. Ein starkes Zugehörigkeitsgefühl ist entscheidend für das Wohlbefinden an Hochschulen und den Studien- sowie Forschungserfolg und kann durch eine offene Willkommenskultur gefördert werden. Der DAAD setzt sich dafür ein, weltoffene Hochschulen zu stärken und so die Zugehörigkeit aller Studierenden und Forschenden zur internationalen Wissenschaftsgemeinschaft zu fördern sowie zur Stärkung des gesellschaftlichen Zusammenhalts beizutragen. Auch mit und für die Beschäftigten des DAAD wird eine weltoffene Kultur des Miteinanders im Arbeitsalltag gestärkt.

Der DAAD begreift den Weg von der Sensibilisierung für den Wert von Vielfalt hin zur anspruchsvollen 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 anspruchsvolle Gemeinschaftsaufgabe.

## Schwerpunkte der Diversitätsagenda

### FÖRDERUNG VON EINZELPERSONEN

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. Verschiedene Studien zeigen, dass beim Zugang zu und der Teilhabe an internationaler akademischer

Mobilität immer noch häufig folgende Dimensionen eine Rolle spielen: die Bildungsherkunft und der sozioökonomische Hintergrund, ethnische und kulturelle Aspekte, familiäre Betreuungs- und Versorgungspflichten sowie physische und psychische Gesundheit. 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 **Dimensionen von Vielfalt** im Rahmen seines Förder-, Vernetzungs- und Beratungshandelns künftig noch stärker berücksichtigen und so sicherstellen, dass *alle* Menschen gleichberechtigt teilhaben und zur gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Entwicklung in Deutschland und der Welt beitragen können:

- Geschlechtsidentität,
- familiäre Migrationsgeschichte,
- familiärer Bildungshintergrund,
- physische und psychische Gesundheit,
- familiäre Versorgungsverpflichtungen,
- finanzielle Bedarfe und Ressourcen.

### FÖRDERUNG VON HOCHSCHULKOOPERATIONEN

Der positive Beitrag eines internationalen und vielfältigen akademischen Austauschs bezieht sich nicht nur auf Einzelpersonen, sondern auch auf die Wissenschaft selbst. Perspektivvielfalt und Inklusion in internationalen Lehr- und Forschungskooperationen können zur Entwicklung von breitenwirksamen Lösungen für globale Herausforderungen beitragen, indem sie auf verschiedenen Ebenen ansetzen:

- Soziale Ungleichheit und Inklusion als **inhaltlicher Fokus in Lehre und Forschung**, z.B. im Rahmen der Neu- und Weiterentwicklung von Curricula im Sinne erhöhter Zugänglichkeit, der Integration von vielfältigen Perspektiven auf Fachthemen, der Erforschung von Machtstrukturen oder der Integration von Antidiskriminierung als Thema in Fortbildungsprogrammen für Hochschulpersonal.

- **Inklusion von Zielgruppen** und Partizipation von lokalen Akteurinnen und Akteuren in Lehr- und Forschungsvorhaben – entlang der gesamten Wirkungskette vom Projektdesign über die Umsetzung und Evaluierung bis hin zur Kommunikation der Forschungsergebnisse und des Mehrwertes für betroffene Gruppen.
- Förderung von **gleichberechtigten Kooperationsstrukturen in der internationalen akademischen Zusammenarbeit**, die dafür Sorge tragen, dass alle Partner unabhängig vom Herkunftsland zum gemeinsamen Wissen beitragen und gleichberechtigt vom gewonnenen Wissen profitieren können. Auf diese Weise kann ein Beitrag dazu geleistet werden, dass wissenschaftliche Institutionen und Förderstrukturen in den Partnerländern gestärkt werden.

## Status Quo: Wie wir Chancengerechtigkeit im internationalen Austausch stärken

10

Die vorliegende Agenda beschreibt den weiteren Weg zur Stärkung von Teilhabe und Vielfalt im internationalen akademischen Austausch. Sie knüpft an die fünf Ziele der ersten Diversitätsagenda von 2022 und die seitdem erfolgreich umgesetzten Maßnahmen an.

### Kommunikation und Marketing

Um die Wirksamkeit der Kommunikationsangebote weiter zu erhöhen, wird seit 2022 in der externen DAAD-Kommunikation ein dezidierter Schwerpunkt auf eine Ansprache vielfältiger Zielgruppen gesetzt. Darüber hinaus werden Webseiten und Onlineangebote barrierearm gestaltet. Mithilfe von praxisorientierten Leitfäden und Weiterbildungen für die Mitarbeitenden wird barrierearme Kommunikation und eine inklusive Ansprache fortlaufend gefördert und ausgebaut.

Mit der **Kampagne „studieren weltweit – ERLEBE ES!“** verfügt der DAAD über ein etabliertes Instrument des diversitätssensiblen Marketings. Ziel der Kampagne ist es, junge Menschen in Deutschland 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 – Land of Ideas“**, die internationale Studierende und Nachwuchsforschende auf ihrem Weg in die deutsche Wissenschaftslandschaft unterstützen.

### Auswahl und Förderung

In den Ausschreibungen zu Stipendienprogrammen und im **Bewerbungsformular** werden Bewerberinnen und Bewerber dazu ermutigt, **freiwillig Angaben zu Lebenserfahrungen zu machen, die ihre Bildungsbiografie** und den bisherigen Studienverlauf geprägt haben. Auf dieser Grundlage können DAAD-Mitarbeitende und Kommissionsmitglieder die vielfältigen Bildungsbiografien und Lebensumstände im Auswahlprozess angemessen berücksichtigen und würdigen.

Auch bei der **Konzeption, Auswahl und Evaluation** von Programmen der Projektförderung bindet der DAAD bereits punktuell **internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler** ein. In Programmausschreibungen wird zudem explizit auf das Ziel verwiesen, Vielfalt

zu erhöhen, ebenso wie auf die entsprechenden (zusätzlichen) Förderinstrumente. Im Dialog mit Hochschulen wurden **Leitfäden mit Verweisen auf Good Practices** erstellt, die den Programmausschreibungen (DAAD und Erasmus+) als Hilfestellung für die Steigerung von Vielfalt und Chancengerechtigkeit beigelegt werden.

Um Studierenden sowie Doktorandinnen und Doktoranden aus Deutschland Auslandsaufenthalte mit Familie und Kindern zu ermöglichen, wurden die Familienleistungen seit 2022 deutlich erweitert und erhöht. Zu den Leistungen zählen der Zuschlag für begleitende Partnerinnen und Partner, die Kinderzulage, Kinderbetreuungskosten, Reisekostenzuschüsse für begleitende Ehepartnerinnen und 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, Partner und Kinder sowie eine Unfallversicherung für Partnerinnen und Partner.

Sowohl im Rahmen der Personenförderung als auch der Projektförderung hat der DAAD zudem Maßnahmen etabliert, um den chancengerechten Zugang zu einem auslandsbedingten Studien-, Forschungs- oder Praxisaufenthalt 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 *Mobilität mit Behinderung* sind die entsprechenden Informationen offen und barrierearm auffindbar. Darüber hinaus können sich Bewerberinnen und Bewerber mit ihren Fragen an die Funktionsemailadresse [inclusion@daad.de](mailto:inclusion@daad.de) wenden, die auf der genannten Webseite hinterlegt ist.

Mit der *Erasmus + Inklusionsstrategie* hat die Nationale Agentur für Erasmus+ Hochschulzusammenarbeit (NA DAAD) einen umfassenden Aktionsplan für die Erasmus+ Programmgeneration 2021-2027 vorgelegt. Bereits 2021 hat die NA DAAD erfolgreich die Zusatzförderungen für Personengruppen, die auf Grund finanzieller Hürden weniger mobil sind, ausgeweitet. So können festgelegte Zielgruppen zusätzlich zu der regulären Erasmus+ Förderung monatliche Aufstockungsbeträge erhalten. Daneben besteht für einen definierten Teilnehmendenkreis die Möglichkeit, Realkosten für eine vorbereitende Reise und den Auslandsaufenthalt zu beantragen. Auf der Webseite der NA DAAD sind die Zugangsvoraussetzungen für die Förderung beschrieben.

### Wissensgewinn und Diversitätsmonitoring

Im Rahmen von **Tagungen und Dialogveranstaltungen** reflektieren die Nationale Agentur und der DAAD gemeinsam mit den Mitgliedshochschulen über das Beziehungsgeflecht von Vielfalt und Internationalisierung in hochschulstrategischer Hinsicht. So fließen identifizierte Potenziale und Bedarfe an der Schnittstelle zwischen Diversität, Internationalisierung und Hochschulbildung in das Förderhandeln des DAAD und der Nationalen Agentur ein.

Mit der Fortführung und Weiterentwicklung seines „**Diversitätsmonitorings**“ zu den sechs oben skizzierten Dimensionen gesellschaftlicher Vielfalt verfügt der DAAD über eine belastbare Datengrundlage zum Hintergrund der Bewerbenden und der Geförderten seiner Individualförderprogramme (Incomings und Outgoings). Das Projekt **Benchmark internationale Hochschule (BintHo)** liefert zudem Referenzwerte dazu, wie sich Studierende in Deutschland auf die Dimensionen verteilen. Diese Dimensionen werden in analoger Operationalisierung bei DAAD-Bewerberinnen und Bewerbern ebenso wie bei DAAD-Stipendiatinnen und Stipendiaten erhoben und mit den BintHo-Referenzwerten verglichen. Die Monitoringergebnisse lassen somit einerseits Rückschlüsse auf die Reichweite

und Wirksamkeit der zielgruppenspezifischen Informationsangebote und andererseits auf die Zugänglichkeit und Durchlässigkeit der Bewerbungs- und Auswahlprozesse zu.

### Institutionelle Gleichstellungs- und Diversitätspolitik

Maßnahmen zur **Vereinbarkeit von Beruf und Familie** und eine möglichst diskriminierungsfreie **Personalrekrutierung** sind im DAAD bereits strukturell verankert und werden in enger Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten und den Betriebsräten kontinuierlich weiterentwickelt. So werden Stellenausschreibungen im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), 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.

Die Inklusion von Menschen mit Behinderung ist dem DAAD ein Anliegen. Die Inklusionsbeauftragte arbeitet in enger Abstimmung mit der Vertrauensperson für Menschen mit Schwerbehinderung und den zuständigen öffentlichen Stellen daran, die Beschäftigung der Menschen mit Schwerbehinderung zu ermöglichen und langfristig zu

sichern. Auf der Grundlage einer Inklusionsvereinbarung engagiert sich der DAAD dafür ein noch inklusiveres Arbeitsumfeld zu schaffen und Menschen mit Behinderung eine volle und wirksame Teilhabe und so einen Beitrag zum Erfolg des DAAD zu ermöglichen.

Im Rahmen von Umschulungen und/oder Qualifizierungen über den zweiten Arbeitsmarkt unterstützt der DAAD Menschen beim beruflichen Wiedereinstieg, indem er diesem Personenkreis Praktika anbietet. Auf diese Weise wird die Erlangung notwendiger beruflicher Erfahrungen und Kenntnisse gefördert. Zudem kann sich der DAAD auf diesem Weg als zukünftiger Arbeitgeber vorstellen.

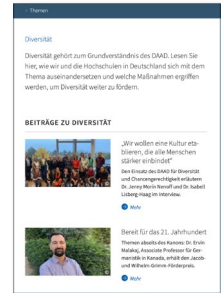
## Umgesetzte Maßnahmen: Beispiele (2022–2024)

### So gestalten wir unsere Arbeit inklusiv: Wir...



#### Kommunikation

- veröffentlichen Auslandserfahrungsberichte von Studierenden mit unterschiedlichen Bildungsbiografien im [DAADeuroletter Ausgabe 74](#) und im Rahmen der Kampagne „studieren weltweit – ERLEBE ES!“ (mit [chronischer Erkrankung](#), [mit Kind](#), als [Studierende in erster Generation](#)).
- stellen Diversität als Schwerpunktthema im [DAAD Journal](#), in den Social-Media-Kanälen und in der [Podcast-Folge der NA DAAD](#) in den Fokus.
- gestalten Webseiten und Onlineangebote barrierearm.



#### Chancengerechte Förderung

- setzen neue Stipendienprogramme für weniger gut repräsentierte Zielgruppen zum Beispiel [Gilman-DAAD Germany Award](#), [Empower Future Female Afghan Leaders](#), [Chancen.Digital](#) um.
- bieten Geförderten aus weniger gut repräsentierten Zielgruppen in DAAD-Programmen und [Erasmus+](#) finanzielle Zusatzförderungen an.
- würdigen verschiedene Lebenswege durch optimierte Bewertungsbögen in unseren Auswahlverfahren.
- sensibilisieren an Auswahlverfahren Beteiligte in Fortbildungen für Wahrnehmungsverzerrungen (“biases”).



#### Unterstützung der Hochschulen

- steigern die Vielfaltsorientierung der von uns geförderten Projekte durch eine [Handreichung zur diversitätssensiblen Projektplanung und -durchführung](#).
- stärken die Teilhabe von Menschen mit geringeren Chancen in Erasmus+ durch konkrete Zielformulierungen und Maßnahmen im Rahmen der [Erasmus+ Inklusionsstrategie](#).
- erarbeiten [Handlungsempfehlungen](#) mit den Hochschulen für ein chancengerechteres Erasmus+ Programm.
- bilden Hochschulangehörige über die [DAAD-Akademie](#) und die [NA DAAD- Fortbildungen](#) zu Inklusionsthemen weiter.



#### Wissen über Vielfalt

- prüfen anhand von Befragungen, wie chancengerecht und barrierearm die DAAD-Programme sind.
- ermöglichen Hochschulangehörigen über die chancengerechte Gestaltung des akademischen Austauschs ins Gespräch zu kommen (DAAD-Diversitätstagung [Tag 1](#) und [Tag 2](#)). Hierzu gibt das [Impulspapier „Internationalisierung und Diversität an Hochschulen: \(K\)ein Selbstläufer?“](#) Empfehlungen.
- bieten einen Raum für die Diskussion mit Politik und Wissenschaft zur inklusiven Gestaltung von Hochschulkooperationen im Sinne der Feminist Foreign Policy ([Aufzeichnung KIWi Policy Talk](#)).



#### Institutionelle Vielfalt

- gestalten die DAAD-Karriereseite und Stellenausschreibungen diskriminierungsfrei
- haben einen Gleichstellungs- und Diversitätsplan erstellt und verabschiedet.
- stärken die Gleichbehandlung in der Institution DAAD durch die Einrichtung einer AGG-Beschwerdestelle.
- feiern den Deutschen Diversity-Tag und fördern eine tolerante und weltoffene Kultur des Miteinanders im Arbeitsalltag.



4

# Ziele und Handlungsfelder der Diversitätsagenda 2.0

## Kommunikation

bedarfsgerechte Ansprache verbessern  
und barrierearme Informationsangebote  
verfügbar machen



## Unterstützung der Hochschulen

Teilhabe in der  
Projektförderung und  
Erasmus+ stärken



## Chancengerechte Förderung

Bewerbungs- und  
Auswahlprozesse  
chancengerecht  
gestalten



## Institutionelle Vielfalt

Personalauswahl und  
Personalentwicklung  
chancengerecht gestalten



## Wissen über Vielfalt

Vielfaltsdimensionen fortlaufend  
erheben und eigene Studien  
sowie Beratungs- und  
Vernetzungsangebote etablieren





## ZIEL 1 KOMMUNIKATION DES DAAD INKLUSIV AUSRICHTEN

Durch bedarfsgerechte Informationsangebote und Kommunikationsformate ermutigt der DAAD Talente mit vielfältigen Bildungsbiografien, sich auf seine Förderprogramme zu bewerben. Der DAAD spricht alle Studieninteressierten, Studierenden und Forschenden so an, dass sie sich zu einem Auslandsaufenthalt ermutigt, willkommen und entsprechend ihren individuellen Bedarfen gut informiert fühlen.

Auf den vom DAAD bespielten Kommunikationskanälen der Öffentlichkeitsarbeit wird die Vielfalt der vom DAAD angesprochenen und geförderten Personen sichtbar. Auch wird anhand konkreter Beispiele veranschaulicht, wie Hochschulen Vielfalt im internationalen akademischen Austausch stärken können.

Auf diese Weise trägt der DAAD dazu bei, dass die Bedeutung der Teilhabe von allen (Nachwuchs-)Talenten an der internationalen Studienmobilität und dem akademischen Austausch anerkannt wird und dessen Mehrwert für die Erweiterung der Grenzen des bestehenden Wissens ebenso erfahrbar wird wie für das wissenschaftliche Innovationspotenzial.

### **HANDLUNGSFELD 1.1:** **Nach den Prinzipien der Barrierefreiheit kommunizieren**

Die zentralen Onlineangebote des DAAD wie die Homepage [www.daad.de](http://www.daad.de), die Webseiten des Außennetzwerks, das DAAD-Bewerbungsportal, die vom DAAD umgesetzten Kampagnen sowie die Website der NA DAAD werden nach den Prinzipien der Barrierefreiheit (BITV 2.0) umgesetzt und die Mitarbeitenden entsprechend geschult. Ein barrierearmer Zugang wird nicht nur zu den Informationsangeboten des DAAD geschaffen, sondern auch bei DAAD-Veranstaltungen sichergestellt.

### **HANDLUNGSFELD 1.2:** **Weniger repräsentierte Zielgruppen direkt ansprechen**

Auf Grundlage der Daten aus dem DAAD-„Diversitätsmonitoring“ und mit der Expertise des DAAD-Netzwerkes werden bedarfsgerechte und regionalspezifische Kommunikationsformate für weniger repräsentierte Zielgruppen erarbeitet. Ermutigt für einen Auslandsaufenthalt werden diese Gruppen u.a. durch eine inklusive (Bild-)Sprache und Testimonials ausgewählter Peers, die über ihre eigenen Erfahrungen und den Umgang mit besonderen Herausforderungen im internationalen Austausch berichten.

### **HANDLUNGSFELD 1.3:** **Vielfalt von Studierenden im Hochschulmarketing abbilden**

Um Deutschland auch zukünftig als attraktiven Studienstandort und Lebensmittelpunkt für internationale Studierende zu etablieren, bietet der DAAD deutschen Hochschulen über GATE-Germany Marketingexpertise. Durch Fortbildungsangebote zu diversitätssensiblen Marketing und durch auf unterschiedliche Zielgruppen angepasste Informationsangebote werden Hochschulen darin unterstützt, ihrerseits eine Vielfalt von internationalen Studierenden anzusprechen, ihnen ein Bild der Willkommenskultur an den Hochschulen zu vermitteln und sie so für den Studienstandort Deutschland zu gewinnen.



## ZIEL 2

### CHANGENGERECHTIGKEIT IN DER DAAD-INDIVIDUALFÖRDERUNG SICHERSTELLEN

Der DAAD tritt für eine chancengerechte 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 der Bewerberinnen und Bewerber.

Im Rahmen eines fairen Auswahlprozesses erhalten alle Bewerberinnen und Bewerber die Möglichkeit, ihre akademische und persönliche Eignung unter Beweis zu stellen. Ergebnisse aus dem Diversitätsmonitoring werden dafür genutzt, Förderprogramme mit Blick auf Chancengerechtigkeit und Inklusion zu optimieren.

#### **HANDLUNGSFELD 2.1: Talentpool erweitern – unterrepräsentierte Zielgruppen zu Bewerbungen motivieren**

Vor dem Hintergrund einer zunehmenden Heterogenität der deutschen Studierendenschaft und Wissenschaftsgemeinschaft gewinnt der DAAD bisher unterrepräsentierte Gruppen in größerem Maße für die Internationalisierung. Insbesondere erhöht er die Zahl der Bewerbungen aus diesen Gruppen.

Auch im Bereich der Incoming-Förderung werden Maßnahmen pilotiert, mit dem Ziel, den Anteil unterrepräsentierter Personengruppen unter den Bewerbenden zu erhöhen. Die Expertise des weltweiten DAAD-Netzwerkes und der Multiplikatorinnen und Multiplikatoren (Alumnae und Alumni, Lektorinnen und Lektoren) wird genutzt, um gezielt auf spezifische regionale Bedarfe einzugehen.

#### **HANDLUNGSFELD 2.2: Vielfältige Bildungsbiografien und Lebensumstände im Auswahlprozess würdigen**

Um einen diskriminierungsfreien Umgang im Bewerbungs- und Auswahlprozess sicherzustellen, werden DAAD-Mitarbeitende und Kommissionsmitglieder weiter sensibilisiert. Darüber hinaus werden die Auswahlkommissionen auf Grundlage der überarbeiteten Berufungsgrundsätze vielfältiger zusammengesetzt. Eine kontinuierliche Erhöhung des Anteils von Frauen und Personen mit unterschiedlichen Lebenswegen sowie vielfältigen Bildungsbiografien wird angestrebt. Die Förderung von Frauen in (akademischen) Führungspositionen soll in besonderer Weise gestärkt werden.



### ZIEL 3

## HOCHSCHULEN BEI DER ERREICHUNG IHRER INKLUSIONSZIELE UNTERSTÜTZEN

Der DAAD schafft im Dialog mit den Hochschulen zukunftsweisende Strukturen und Rahmenbedingungen für eine erhöhte Vielfalt und Chancengerechtigkeit in den Projektförderprogrammen und im Rahmen von Erasmus+.

Er unterstützt die deutschen Hochschulen mit gezielten Maßnahmen dabei, ihre Inklusionsziele zu erreichen, und leistet gemeinsam mit den Hochschulen seinen Beitrag zu einer Willkommenskultur, die auf inklusiven und weltoffenen Strukturen basiert. Durch diese gemeinsame Arbeit wird der gesellschaftliche Zusammenhalt sowie die Attraktivität und Innovationsfähigkeit des Studien- und Forschungsstandorts Deutschland gestärkt.

#### HANDLUNGSFELD 3.1:

#### **Rassismus, Antisemitismus und Diskriminierung an Hochschulen entgegenwirken**

Angesichts der Zunahme rassistischer, antisemitischer, diskriminierender und antidemokratischer Phänomene und Tendenzen in der Gesellschaft, von denen auch internationale Studierende und Forschende an deutschen Hochschulen betroffen sind, unterstützt der DAAD Aktivitäten für Weltoffenheit und Toleranz an den Hochschulen mit Fördermitteln im STIBET-Programm, um die Betreuung und Integration internationaler Studierender und Promovierender, auch von Geflüchteten, zu verbessern.

#### HANDLUNGSFELD 3.2:

#### **Voneinander lernen – Forum für Information, Dialog und Vernetzung zwischen Hochschulen etablieren**

Mit der Plattform *INA – Information. Netzwerk. Austausch.* bietet der DAAD den Hochschulen ein Forum, das den Erfahrungsaustausch, den Dialog und das kollegiale Lernen zu verschiedenen Internationalisierungsthemen ermöglicht – insbesondere auch zu Vielfalt und Chancengerechtigkeit. Durch den Ausbau und die Pflege von Netzwerkstrukturen und Dialogräumen werden die inklusiven Internationalisierungsaktivitäten engagierter Hochschulen sichtbar und der Wissenstransfer zu innovativen, erfolgreichen Diversitäts- und Gleichstellungsmaßnahmen erleichtert.

#### HANDLUNGSFELD 3.3:

#### **Hochschulkooperationen inklusiv gestalten**

Die Bedarfe von Gruppen, die bisher an der weltweiten Produktion von Wissen(schaft) unterrepräsentiert waren, werden bei der Konzeption von Programmen berücksichtigt. Dies erfolgt sowohl bei der fachlichen Gestaltung von Programmen als auch durch spezifische Programme für einzelne Zielgruppen, bspw. zur Stärkung von Frauen in Führungspositionen an Hochschulen im Ausland.

### HANDLUNGSFELD 3.4: Mit Erasmus+ gemeinsam soziale Teilhabe fördern

Entsprechend der Ziele und strategischen Ausrichtung des Erasmus+ Programms bis 2027 schafft die NA DAAD auf unterschiedlichen Ebenen konkrete Maßnahmen zur Förderung von Inklusion und Diversität im deutschen Hochschulbereich. Kernaspekt ist die finanzielle Zusatzförderung für weniger mobile Personen(gruppen). Diese wird fortlaufend hinsichtlich ihrer zielgruppenspezifischen Wirksamkeit evaluiert und bedarfsweise angepasst. Flankiert werden diese Förderinstrumente durch gezielte Maßnahmen in der Öffentlichkeitsarbeit. In Zusammenarbeit mit den Hochschulen werden verstärkt Kommunikationsmaßnahmen und -aktivitäten entwickelt und umgesetzt, um potenzielle Teilnehmende mit Mobilitätshürden anzusprechen und bedarfsorientiert zu unterstützen. Gleichzeitig engagiert sich die NA DAAD gemeinsam mit den Hochschulen für die Förderung einer

inklusive Internationalisierung im Hochschulkontext. In interaktiven Veranstaltungen bringt die NA DAAD verschiedene Akteure in den Dialog und schafft so einen Raum für den Erfahrungsaustausch und gemeinsames Lernen. Durch den Ausbau eines bereits etablierten Netzwerkes, bestehend aus unterschiedlichen Stakeholdern, werden Wissenstransfer, eine nachhaltige Wissenssicherung und die Entwicklung eines proaktiven Managements zukunftsfähiger Maßnahmen ermöglicht. Hierbei gewährleistet die Bildung von Synergien mit Aktivitäten und Angeboten anderer Programme eine effiziente Ressourcennutzung und bestmögliche Ausschöpfung des vorhandenen Potenzials.



## ZIEL 4

### WISSEN ÜBER VIELFALT IM INTERNATIONALEN AUSTAUSCH GEWINNEN

Durch eigene Studien und Wissensprodukte erweitert der DAAD die Grenzen des bestehenden Wissens über Chancengerechtigkeit und Inklusion im internationalen Austausch. Eine besondere Rolle spielen dabei die Gewinnung und Auswertung von diversitätsbezogenen Daten zum Förderhandeln des DAAD sowie der Austausch von Good-Practice-Beispielen. Auf Basis dieser Daten unterstützt der DAAD seine Stakeholder mit Expertise sowie Beratungs- und Vernetzungsangeboten.

#### HANDLUNGSFELD 4.1:

#### **Impulse zu gleichberechtigter Teilhabe in Wissenschaft und Hochschulkooperationen geben**

Der DAAD schafft Räume für den Wissens- und Erfahrungsaustausch im internationalen Kontext und trägt hiermit dazu bei, dass Studierende und Forschende weltweit an internationalen Netzwerken und Wissensgewinn teilhaben können. Darüber hinaus fördert der DAAD den Dialog zur Gestaltung internationaler Wissenschaftskooperationen nach Prinzipien gleichberechtigter Teilhabe. Gemeinsam mit Hochschulen aus Deutschland und Partnerländern werden so Ansätze identifiziert und weiterentwickelt, die strukturelle Ungleichheit in Partnerschaften abbauen und Vertrauen zwischen kooperierenden Institutionen stärken. Das so gewonnene Wissen wird in Form von Wissensprodukten und Fortbildungsangeboten aufbereitet und als Impuls in die Wissenschaftscommunity eingespeist.

#### HANDLUNGSFELD 4.2:

#### **Wissen über Diskriminierungserfahrungen von Studierenden gewinnen und Willkommenskultur stärken**

Zur wissenschaftlich fundierten Unterstützung von Aktivitäten für Weltoffenheit und Toleranz an den Hochschulen erhebt der DAAD in Befragungen unter anderem Daten zu den Diskriminierungserfahrungen inländischer und internationaler Studierender an deutschen Hochschulen (*BintHo-Projekt*) und erstellt weitere Analysen sowie Publikationen zur Thematik, auf Basis derer im Dialog mit den Hochschulen notwendige Maßnahmen entwickelt werden können.

#### HANDLUNGSFELD 4.3:

#### **Mit Diversitätsmonitoring das Förderportfolio weiterentwickeln**

Der DAAD weitet sein „Diversitätsmonitoring“ kontinuierlich auf weitere Förderprogramme aus und erhebt fortlaufend analoge Daten zur Studierendenschaft im Rahmen des BintHo-Projekts. Mit dem Ziel, die Chancengerechtigkeit zu erhöhen, wird auf diese Weise eine Grundlage für die datenbasierte Weiterentwicklung des laufenden und künftigen Förderprogrammportfolios geschaffen. Der DAAD nutzt sein Monitoring unter anderem, um die Geschlechterausgewogenheit regional- und programmspezifisch zu analysieren und Maßnahmen zur Stärkung der Gleichstellung zu entwickeln.

Auch in der Projektförderung besteht mit dem Wirkungsorientierten Monitoring (WoM) eine Struktur, die die fortlaufende Auswertung und Anpassung der Förderinstrumente zur Stärkung von Vielfalt und Teilhabe ermöglicht.



## ZIEL 5 INSTITUTIONELLE VIELFALT IM DAAD AUSBAUEN

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

### HANDLUNGSFELD 5.1: Diversitätssensibles und inklusives Personalmanagement stärken

Der DAAD fördert die Vielfalt seiner Beschäftigten und gewährleistet Chancengerechtigkeit und Diskriminierungsfreiheit in der Personalgewinnung und -entwicklung sowie im Arbeitsalltag. Hierzu hat der DAAD einen Gleichstellungs- und Diversitätsplan erstellt, der regelmäßig evaluiert und überarbeitet wird.

### HANDLUNGSFELD 5.2: Gleichstellung und Nichtdiskriminierung institutionell verankern

Die AGG-Beschwerdestelle für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des DAAD ist etabliert und bietet Mitarbeitenden einen Anlaufpunkt, um sich bei Ungleichbehandlung im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) beraten zu lassen und Diskriminierungsfälle zu melden. Informationen zum Verfahren und zu Handlungsoptionen im Falle von Diskriminierung inklusive Ansprechpersonen für Mitarbeitende in Bonn, Berlin und dem Außennetzwerk sind in einem Leitfaden festgehalten. Eine strukturelle Verankerung des Inklusionsgedankens in Form einer entsprechenden Vereinbarung wird angestrebt.

### HANDLUNGSFELD 5.3: Weltoffene Kultur des Miteinanders im Arbeitsalltag fördern

Mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt bekennt sich der DAAD öffentlich zur Förderung von Diversität, Chancengerechtigkeit und Inklusion in der Arbeitswelt und fördert eine weltoffene Kultur des Miteinanders sowohl im Inland als auch an allen Standorten des DAAD-Außennetzwerks weltweit. Als strategisches Querschnittsthema wird Diversität in der internen Kommunikation und im Rahmen von internen Veranstaltungen mit dem Ziel bearbeitet, ein Verständnis der unterschiedlichen kulturellen Vorstellungen und Ausprägungen von Vielfalt, Chancengerechtigkeit und Inklusion zu ermöglichen.

## Geplante Maßnahmen



### Kommunikation

#### Nach den Prinzipien der Barrierefreiheit kommunizieren

- DAAD-Fortbildung zum Thema **Digitale Barrierefreiheit**
- Schriftverdolmetschung bei ausgewählten online Veranstaltungen

#### Weniger repräsentierte Zielgruppen direkt ansprechen

- **Erfahrungsaustausch** intern und extern (Format „Meet your Future You“)
- **Auslandserfahrungsberichte** von Studierenden mit unterschiedlichen Bildungsbiografien („Testimonials“)

#### Vielfalt von Studierenden im Hochschulmarketing abbilden

- iDA-Seminar zum Thema **diversitätssensibles Hochschulmarketing**



### Chancengerechte Förderung

#### Talentpool erweitern – unterrepräsentierte Zielgruppen zu Bewerbungen motivieren

- Rollenmodelle stärken, etwa durch **Maßnahmen für Alumni und Alumnae** zum Thema „Female Leadership“ oder Veranstaltungen mit Fokus auf Studierende in erster Generation
- **Anpassung der Ausschreibungstexte** für Stipendienangebote mit niedriger Beteiligung von Frauen und Studierenden in erster Generation
- Pilothaft **Definition von regionalspezifischen Vielfaltdimensionen** für ausgewählte Länder und Berücksichtigung in Kommunikation und Auswahlverfahren

#### Vielfältige Bildungsbiografien und Lebensumstände im Auswahlprozess würdigen

- **Sensibilisierung von Auswahlkommissionsmitgliedern** und Mitarbeitenden für das Thema Vielfalt und Bias
- **Moderationsleitfaden** für Auswahl Sitzungen erstellen



### Unterstützung der Hochschulen

#### Rassismus, Antisemitismus und Diskriminierung an Hochschulen entgegenwirken

- Im Rahmen von „Kombinierten Stipendien- und Betreuungsprogramm (STIBET)“ sollen auch künftig, wie erstmals 2024 Fördermittel für **Aktivitäten gegen Antisemitismus und Rassismus** zur Verfügung gestellt werden

#### Voneinander lernen – Forum für Information, Dialog und Vernetzung zwischen Hochschulen etablieren

- Launch der **Plattform INA – Information.Netzwerk.Austausch**, die u. a. auch als Austauschforum zum Umgang mit Fragen zu Vielfalt und Chancengerechtigkeit dienen soll

#### Hochschulkooperationen inklusiv gestalten

- Aspekte von Chancengerechtigkeit und **gleichberechtigter Partnerschaft** werden in die Programmarbeit integriert
- Durchführung eines **DIES-Trainingskurses für Frauen in Führungspositionen** an Hochschulen

#### Mit Erasmus+ gemeinsam soziale Teilhabe fördern

- Finanzielle **Zusatzförderung** für erwerbstätige Studierende, Studierende aus einem nicht-akademischen Elternhaus, Teilnehmende mit Kindern und Teilnehmende mit einer Behinderung oder chronischen Erkrankung
- Entwicklung zielgruppenspezifischer **Beratungssheets für International Offices** in Zusammenarbeit mit den Erasmus+ Expertinnen und Experten zur zielgerichteten Information potenzieller Teilnehmender
- Fortführung der interaktiven **Trainingsreihe „Vielfalt im Dialog“** zur Bewusstseins-schärfung und zum gemeinsamen Lernen

22



### Wissen über Vielfalt

#### Impulse zu gleichberechtigter Teilhabe in Wissenschaft und Hochschulkooperationen geben

- Studien, Publikationen und **Dialogformate** (bspw. KIWi-Connect) zu gleichberechtigten Wissenschaftskooperationen

#### Wissen über Diskriminierung von Studierenden gewinnen und Willkommenskultur stärken

- Dialogveranstaltung und Publikation zu **Promising Practices zu Hochschulaktivitäten** gegen Rassismus und Antisemitismus, bspw. aus der STIBET-Förderung

#### Mit Diversitätsmonitoring das Förderportfolio weiterentwickeln

- Durchführung jährlicher **Fokusanalysen** zu den einzelnen Dimensionen (bspw. Studierende in erster Generation, Incomings)



### Institutionelle Vielfalt

#### Diversitätssensibles und inklusives Personalmanagement stärken

- **Schulungsangebote** zu Themen wie Rassismus, Demokratie und soziales Miteinander

#### Gleichstellung und Nichtdiskriminierung institutionell verankern

- Aufbau und Etablierung einer **Beschwerdestelle nach AGG** inklusive einer von der konkreten Beschwerdestelle abgekoppelten **Beratungsstruktur als erste Anlaufstelle für Mitarbeitende**
- Angebot von **Schulungen zum AGG** neben der deutschen auch in englischer Sprache zur besseren Einbeziehung des Außennetzwerks

## 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: s13@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.

### Koordination und Redaktion

Dr. Caroline Felske

Dr. Jenny Nenoff

### Gestaltung

Atelier Hauer + Dörfler GmbH, Berlin

Als digitale Publikation im Internet veröffentlicht

1. Fassung, Mai 2025

© DAAD – Alle Rechte vorbehalten