



Deutscher Akademischer Austauschdienst
German Academic Exchange Service

Chancengerechtigkeit und Diversität in DAAD-Projekten stärken

Impulse aus der Praxis



Inhalt

Einleitung	3
Chancengerechtigkeit und Diversität von Geförderten steigern	4
Chancengerechtigkeit und Diversität als Querschnittsthema in Forschung und Lehre	12
Chancengerechtigkeit und Diversität strukturell in Internationalisierungsprojekte einbinden	14
Impressum	16

Einleitung

Chancengerechtigkeit und Diversität gehören zu den Grundlagen einer demokratischen und offenen Gesellschaft und ebenso einer demokratischen und offenen Wissenschaft. Damit alle talentierten Menschen ihre unterschiedlichen Erfahrungen und vielfältigen Perspektiven einbringen können, gilt es, Chancengerechtigkeit und Diversität umfassend zu stärken – in Hochschulbildung und -forschung, aber gleichfalls im internationalen akademischen Austausch: Ein verbesserter Zugang zu internationalen Bildungs- und Forschungserfahrungen für möglichst vielfältige Zielgruppen bereichert den Dialog zwischen Menschen verschiedener Länder und Kulturen um weitere Dimensionen und fördert zugleich die Vielfalt künftiger interkulturell kompetenter Fach- und Führungskräfte.

Da nach wie vor unterschiedliche Merkmale die Teilhabe an internationaler akademischer Mobilität einschränken können, möchte der DAAD entsprechend seiner

Diversitätsagenda bislang unterrepräsentierte Gruppen noch gezielter als bisher unterstützen. Dabei können Merkmale einander überlagern (Intersektionalität) und sich im Laufe einer Bildungsbiografie verändern. Die

Diversitätsagenda des DAAD nimmt folgende Merkmale besonders in den Blick:

- ◆ Gender
- ◆ familiäre Migrationsgeschichte (v. a. bei Geförderten aus Deutschland)
- ◆ familiärer Bildungshintergrund (Erstakademikerinnen und -akademiker)
- ◆ gesundheitliche Beeinträchtigung (Menschen mit Behinderung oder chronischen Krankheiten)
- ◆ Versorgungsverpflichtungen (insbesondere alleinerziehende Studierende sowie wissenschaftlich tätige Personen – Lehrende und Forschende – mit Kind[ern])
- ◆ Abhängigkeit von Erwerbstätigkeit im Studium

Mit den folgenden Ausführungen und Beispielen aus der Praxis möchte der DAAD dazu anregen, in internationalen Hochschulprojekten gemeinsam mit den Projektpartnerinnen und -partnern Chancengerechtigkeit und Diversität von Anfang an mitzudenken und mehr Teilhabe für

alle zu ermöglichen. Das vorliegende Papier ist in diesem Sinne als Denkanstoß für eine diversitätssensible Projektplanung und zur Unterstützung von Hochschulen bei der Antragstellung gedacht.



Chancengerechtigkeit und Diversität von Geförderten steigern

4

Um Chancengerechtigkeit und Vielfalt weiter zu steigern, konzentriert sich der DAAD zunächst auf die in der Einleitung genannten Merkmale: Personen(gruppen), die aufgrund dieser Merkmale bisher in der Förderung unterrepräsentiert sind, sollen besser erreicht und gefördert werden. Je nach Projekt sind jedoch nicht alle genannten Merkmale gleichermaßen relevant. Zudem kann es andere Merkmale geben, wie etwa die Zugehörigkeit zu religiösen oder ethnischen Minderheiten, die im Kontext des Projekts von Bedeutung sind. Für eine zielgerichtete und bedarfsgerechte Förderung sollte deshalb eine Abstimmung im internationalen Projektteam gesucht werden: Welche der genannten Aspekte sind für das Projekt wesentlich, welche Zielgruppen sind unterrepräsentiert und sollen besonders erreicht werden?

Wurden die relevanten Personengruppen identifiziert, sollten sie in allen Schritten mitgedacht werden, wenn innerhalb von Projekten Stipendien vergeben oder Personen zur Teilnahme ausgewählt werden. Das reicht von der Phase der Erstellung und Veröffentlichung der Ausschreibungsunterlagen über die Stipendienvergabe bis hin zur Betreuung der Geförderten. Im Folgenden möchten wir hierzu, unterstützt durch Beispiele guter Praxis geförderter Projekte, Anregungen geben.

Diversitätssensible Ansprache unterrepräsentierter Zielgruppen

Der erste grundlegende Schritt, um die gewünschte(n) Zielgruppe(n) zu einer Bewerbung zu motivieren, ist eine entsprechende Kommunikation über die Ausschreibungstexte. Die Ausschreibungsunterlagen sollten so konzipiert sein, dass die unterschiedlichen Zielgruppen aktiv angesprochen werden, sowohl im Wortlaut als auch in der Bildsprache und der Klarstellung der unterschiedlichen Fördermöglichkeiten. Mindestens ebenso wichtig ist darüber hinaus die Entscheidung, wo und wie über das Stipendienangebot informiert wird. Die Zielgruppe(n) soll(en) nicht nur nominell angesprochen, sondern bestmöglich erreicht werden. Hier kann eine Reihe von Fragen helfen:

- ◆ Über welche Kanäle (Social Media, Radio usw.) erreicht die Ausschreibung die gewünschten Zielgruppen?
- ◆ Sind die Unterlagen nutzerfreundlich gestaltet und auf allen Endgeräten lesbar, beispielweise auch auf Smartphones? Sind eventuelle Formulare auf allen Endgeräten zugänglich und gut auszufüllen?
- ◆ Ist die Barrierefreiheit der Ausschreibung gewährleistet?
- ◆ Sollen unterrepräsentierte Personengruppen explizit zur Bewerbung aufgefordert werden?

Die Antworten können im konkreten Fall sehr unterschiedlich ausfallen.





Praxisbeispiel: Diversitätssensible Ansprache

Die Veröffentlichung von Ausschreibungen auf speziellen akademischen Plattformen oder Websites von Hochschulen, in Deutschland gängige und bewährte Praxis, ist in Ländern des globalen Südens nicht immer das geeignete Mittel, um einen größtmöglichen Personenkreis zu erreichen. Neben technischen Barrieren, beispielsweise der eingeschränkten Reichweite oder Funktionalität der betreffenden Websites, sind es oftmals auch soziale, symbolische und kulturelle Hürden, die potenziell Interessierten den Zugang zu den Informationen erschweren und so den Pool an Bewerbenden begrenzen.

Mit dieser Herausforderung sah sich z. B. das Graduiertenkolleg «Performing Sustainability. Cultures and Development in West Africa» konfrontiert, das als eines von sieben SDG-Graduiertenkollegs im gleichnamigen DAAD-Programm gefördert wird. Die Initiative der Universitäten Maiduguri (Nigeria), Cape Coast (Ghana) und Hildesheim ermutigt in ihren Ausschreibungen für PhD- und Masterstipendien ausdrücklich Frauen und diverse Personen, sich mit diversitätssensiblen Projekten mit Bezug zu Kultur und Nachhaltigkeit zu bewerben. Auf Anregung der beiden internationalen Partnerhochschulen setzten die Projektverantwortlichen auf eine abgestimmte zweistufige Vorgehensweise zur Erreichung der gewünschten Zielgruppen: In einem ersten Schritt erfolgte die Verbreitung der Ausschreibung über unterschiedliche Kanäle, z. B. Social Media (WhatsApp, Facebook und

Instagram), Radio, interuniversitäre Netzwerke (u. a. Vice-President-Plattform) und – ganz klassisch – Aushängebretter, in einem zweiten wurden Onlinevorbereitungswshops für die eigentliche Bewerbung angeboten. So wurde sichergestellt, dass die Zulassungsvoraussetzungen für alle Interessierten transparent gestaltet und sie optimal auf den Bewerbungsprozess vorbereitet wurden.

Die Erfahrungen mit den bislang einmal durchgeführten Maßnahmen sind durchweg positiv. «Durch den Einsatz der diversen Kanäle ist es zu einem Schneeballeffekt in der Rekrutierung von Bewerber*innen gekommen», erläutert Lea Frauenknecht, eine der vier Projektkoordinator*innen. «So konnten wir beispielsweise höhere Bewerber*innenzahlen als in einer früheren Ausschreibung verzeichnen.» Gleichzeitig brachten die Workshops signifikant bessere Bewerbungen, «da die Bewerbenden anhand der dort vermittelten Informationen ihre Unterlagen an die Anforderungen anpassen und Redundanzen minimieren konnten», ergänzt Frauenknecht.

Die Maßnahme im Überblick

Projekt

SDG Graduate School «Performing Sustainability Cultures and Development in West Africa»

Website

<https://www.uni-hildesheim.de/sustainability/>

Kontakt

Lea Frauenknecht (daadsdg@uni-hildesheim.de)

Gefördert durch

Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung





Auswahlverfahren

Kommt es zum Auswahlverfahren, muss eine Hochschule sich je nach Kontext und betroffenen Zielgruppen entscheiden, ob sie in einem Verfahren den Schwerpunkt auf die Vermeidung unbewusster Diskriminierung setzt oder im Sinne der *affirmative action* neben der Qualität von Studienleistungen und außerfachlichem Engagement Aspekte wie das soziale Umfeld und die persönliche Situation der Bewerbenden berücksichtigen will.

Ein Weg, um unbewusster Diskriminierung im Auswahlprozess entgegenzuwirken, besteht in der Anonymisierung der Bewerbungsunterlagen. Name, Geschlecht, Nationalität, Foto und Alter werden bei einer

«blinden» Auswahl entfernt, damit die Auswahlkommission sich ausschließlich auf die Kompetenzen konzentrieren und alle weiteren Faktoren ausblenden kann.

Sollen hingegen bestimmte Personengruppen gezielt gefördert werden, weil sie bisher unterrepräsentiert sind, so können für diese Gruppen besondere Fördermittel oder Quoten vorgesehen werden. In diesem Fall werden die Auswahlkriterien um entsprechende soziale Faktoren erweitert, um z. B. sozioökonomischen Benachteiligungen oder sonstigen erschwerten persönlichen Bedingungen Rechnung zu tragen.

Welcher Weg für das eigene Vorhaben zielführend ist, muss für jeden Einzelfall entschieden werden.



Praxisbeispiel: Diversitätsmerkmale als Kriterium im Bewerbungsverfahren

Wie kann der Anteil von in der akademischen Welt unterrepräsentierten Gruppen möglichst ohne größeren bürokratischen Aufwand für Bewerbende wie auch die Projektadministration erhöht werden? Dieser Aufgabe stellten sich die Verantwortlichen von TRAJECTS, einem der vier seit Mai 2021 geförderten Globalen Zentren für Klima und Umwelt, um einem diversen Personenkreis die Gelegenheit zur Mitwirkung an einem internationalen Projekt zu eröffnen und so neue, andere Sichtweisen zu gewinnen.

Die Antwort: Im Bewerbungsprozess, z. B. für PhD- und Masterstipendien oder die Teilnahme an Schulungen und Akademien, können Antragstellende Auskunft zu ihrer finanziellen Situation geben sowie eine Selbstzuordnung zu Aspekten wie Geschlecht, Ethnizität oder Region durchführen. Diese Angaben werden dann mit einem Punktesystem bewertet. Bei Zugehörigkeit zu einer strukturell benachteiligten Gruppe werden entsprechend mehr Punkte im Auswahlverfahren zugeteilt.

Praktische Kenntnisse, etwa der veränderten Landnutzung in Kohleabbauregionen, werden in der Auswahl gleichermaßen berücksichtigt. So ist es möglich – und im Projekt gängige Praxis –, Forschungsaufenthalte bei TRAJECTS-Partnern zu fördern, selbst wenn Bewerbende nicht über einen Masterab-

schluss verfügen oder keine fortgeschrittenen Englischkenntnisse vorweisen können.

Die Erfahrungen mit dieser Vorgehensweise sind ausnahmslos positiv. «Bislang konnten die Angaben zur Herkunftsregion usw. auf Nachfrage immer bestätigt werden», erläutert Paolo Yanguas Parra vom National Contact Point Germany and TRAJECTS European hub an der TU Berlin. Vielleicht noch wichtiger: Die ausdrückliche Gewichtung des Hintergrunds der Bewerbenden im Bewertungssystem kann mit dazu beitragen, traditionelle Kriterien wie akademischen Erfolg zu ergänzen. «Das selbst gesteckte Ziel, dass wenigstens 30 Prozent unserer Begünstigten mindestens einer unterrepräsentierten Gruppe zugeordnet sind, wird erreicht. Tatsächlich ist es sogar mehr als die Hälfte, und ein hoher Prozentsatz von ihnen fällt in zwei oder mehr Kategorien.»

Die Maßnahme im Überblick

Projekt

Transnational Centre for Just Transitions in Energy, Climate and Sustainability (TRAJECTS)

Website

<https://trajects.org>

Kontakt

Grace Quiceno Soto

academic.eu@trajects.org

Gefördert durch

Auswärtiges Amt



Besetzung von Auswahlgremien

Die Erfahrung zeigt: Eine divers besetzte Auswahlkommission beurteilt Bewerbungen anders. Wer aus eigenem Erleben weiß, wie Lebensläufe durch besondere Merkmale beeinflusst werden, ist sensibilisiert für mögliche Potenziale von Bewerbenden, die vielleicht nicht die formal überzeugendsten Unterlagen oder Anträge einreichen. Je nach Diversitätsmerkmal, das stärker in den Blick genommen werden soll, lohnt es sich daher, auf die Zusammensetzung der Kommission zu achten und danach zu fragen, ob ihre Mitglieder eigene Erfahrungen mitbringen, die sie entsprechend sensibilisieren.

Einbindung von Personen mit einschlägigen Erfahrungen

Auch zur Beratung und Unterstützung von Antragstellenden und Geförderten hat es sich bewährt, aktuelle oder ehemalige Stipendiatinnen und Stipendiaten mit einschlägigem Hintergrund begleitend einzubinden. Sie verfügen aufgrund ihrer persönlichen Erfahrungen über besondere Einsichten, sodass sie auf weitere Herausforderungen aufmerksam machen oder auch Bewerbende ermutigen und sie inspirieren können.

Förderleistungen für benachteiligte Gruppen

Der DAAD hat in den letzten Jahren sein Leistungsangebot für geförderte Hochschulen weiter ausgebaut, um finanzielle Mehrbedarfe von Geförderten mit besonderen Bedürfnissen adressieren zu können. So wurden 2019 Maßnahmen etabliert, um Personen mit Behinderung oder chronischer Krankheit durch finanzielle Sonderleistungen den chancengerechten Zugang zu einem Studienaufenthalt im Ausland oder in Deutschland zu ermöglichen. 2024 sind darüber hinaus für bestimmte Programme, die Langzeitstipendien vergeben, Familienleistungen für Geförderte eingeführt worden. Die entsprechenden Informationen sind Teil der jeweiligen Ausschreibungen.



Praxisbeispiel: Förderung der Mobilität von Personen mit Behinderung

Um die Chancengerechtigkeit im Rahmen der Projektförderung für sowohl deutsche als auch internationale Personen mit Behinderung oder chronischer Erkrankung zu erhöhen (Geförderte wie Projektpersonal), kann der DAAD seit 2019 Mehrausgaben übernehmen (z. B. Fahrten vor Ort, Unterkunft, medizinische Versorgung, spezielles didaktisches Material), die sich durch einen Aufenthalt in Deutschland oder im Ausland ergeben. Voraussetzung dafür ist die Teilnahme an einer Mobilitätsmaßnahme im Zuge einer Projektförderung und ein Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50 (für internationale Studierende ein ärztliches Attest, das eine entsprechende Behinderung/Einschränkung bescheinigt) bzw. eine chronische Erkrankung.

Linda Hemmetzberger von der Universität Hamburg hat von diesem Angebot profitiert. 2022 erhielt die gehörlose Studentin der Meeresbiologie für einen sechsmonatigen Aufenthalt an einem Forschungsinstitut in Japan u. a. eine Beihilfe für Dolmetschendienste. Die Förderung erfolgte durch die Universität Hamburg im DAAD-Programm PROMOS. «Die Bewerbung war sehr einfach, der Prozess insgesamt leicht nachvollziehbar», erinnert sich Linda Hemmetzberger. «Ich musste lediglich ein paar Dokumente ausfüllen und hochladen. Und bei offenen Fragen bekam ich rasch Antworten. Besonders hilfreich war die Berechnung des Budgets durch den DAAD.»

«Die gute und ausführliche Hilfestellung» des DAAD unterstreicht auch Sophie Raatz von der Abteilung 5 – Internationales der Universität Hamburg, «denn die Beantragung der Sonderförderung stellte für uns keine Routine dar und erforderte daher ein wenig mehr Zeit.» Dieser Aufwand, so zeigt sich Raatz überzeugt, «lohnte sich aber, da die Studierende ihren Auslandsaufenthalt erfolgreich durchführen konnte.» Zudem, und auch das betont sie, «hat dieser <Fall> in unserem Team zusätzlich Aufmerksamkeit für das Thema <Chancengerechtigkeit> geschaffen und unsere Erfahrung in der Zusammenarbeit mit Studierenden erweitert.»

Aus Sicht von Raatz ist dieses Instrument «eine tolle Option, die Hochschulen im Sinne der Förderung von Chancengerechtigkeit nutzen sollten.» Die Universität Hamburg ist in diesem Sinne bereits aktiv. So wird z. B. auf Infoveranstaltungen auf diese Möglichkeit aufmerksam gemacht, auf der Website werden kompakt Informationen zu Auslandsaufenthalten mit Gebärdendolmetscherin angeboten und die bereitgestellten Dokumente sind weitestgehend barrierefrei.

Die Maßnahme im Überblick

Projekt

PROMOS-Stipendienangebot der Universität Hamburg

Website

<https://www.daad.de/de/der-daad/mobilitaet-mit-behinderung/>

Kontakt

Sophie Raatz (hamburgglobal.pv@uni-hamburg.de)

Gefördert durch

Bundesministerium für Bildung und Forschung





Praxisbeispiel: Unterstützung für Geförderte mit Familie und Kind(ern)

Bei einem Stipendium mit einem langfristigen verpflichtenden Forschungsaufenthalt im Ausland stellt sich für Geförderte mit Familie und Kind(ern) generell die Frage nach einer weitergehenden finanziellen Unterstützung, um nicht über einen längeren Zeitraum von der Familie getrennt zu sein. Die vier vom DAAD geförderten Globalen Zentren für Klima und Umwelt sehen solche Familienleistungen bereits seit dem Jahr 2021 vor, seit 2024 werden sie in größerem Umfang in weitere DAAD-Programme aufgenommen. Die Zentren konnten bei entsprechendem Bedarf Zuschüsse für mitreisende Kinder und Lebenspartnerinnen und Lebenspartner gewähren.

Für diesen Schritt entschieden sich die Projektverantwortlichen des von der Universität Tübingen koordinierten Regionalzentrums SAGE, die viele Stipendiatinnen und Stipendiaten mit Familie und Kind(ern) fördern und die Möglichkeit zur zusätzlichen Unterstützung daher sehr begrüßen.

Bereits mehrere Geförderte – sowohl Frauen wie Männer – haben diese finanziellen Hilfen in Anspruch genommen, um mit ihrer Familie nach Deutschland zu kommen. «Wir haben ohne allzu großen bürokratischen Aufwand und mit geringen finanziellen Mitteln einen Beitrag dazu geleistet, für von uns unterstützte Personen bessere Bedingungen zu schaffen», erläutert Nora Ateia, Koordinatorin des SAGE-Centres in Tübingen. «Das kann als Beitrag zu mehr Fairness gesehen werden mit unmittelbar positiven Auswirkungen auf das Wohlbefinden der Forschenden. Es nimmt eine Last von ihren Schultern. Sie können sich auf ihr Projekt fokussieren. Und davon profitiert letztendlich unsere Maßnahme insgesamt.»

Die Maßnahme im Überblick

Projekt

Regional Centre for Sustainable Adaptation to Global Change in the Middle East (SAGE)

Website

<https://uni-tuebingen.de/en/.../sage/>

Kontakt

Nora Ateia (sage-centre@uni-tuebingen.de)

Gefördert durch

Auswärtiges Amt



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

Die Grafik ist Teil des Graphic Recording der Diversitätstagung, die der DAAD 2023 durchgeführt hat. Aus der Tagung ist ein Impulspapier für Hochschulwelt und Förderorganisationen entstanden, zu finden ist es hier: [Internationalisierung und Diversität an Hochschulen: \(K\)ein Selbstläufer?](#)

Chancengerechtigkeit und Diversität als Querschnittsthema in Forschung und Lehre

Das Thema «Chancengerechtigkeit und Diversität» findet auch im Bereich Forschung und Lehre immer mehr Beachtung. Durch die Beschäftigung mit dem Thema z. B. in Lehrveranstaltungen wird seine Relevanz neuen Personengruppen verdeutlicht. Auch in DAAD-geförderten Projekten gibt es viele Möglichkeiten, das Thema aufzugreifen.

Bei Veranstaltungen lässt es sich z. B. durch zusätzliche Vorträge oder Panels integrieren. Auch die Vorbereitung von geförderten Personen auf ihren Aufenthalt im Ausland lässt Raum, um Bewusstsein für Diversität zu schaffen. Bei der Neu- oder Weiterentwicklung von Curricula kann in fachlich passenden Zusammenhängen über ein eigenes

Modul nachgedacht werden, z. B. zu Diversitätsforschung, Diversitätsmanagement oder Inklusion in der Lehre. Außerdem können auf dem Gebiet ausgewiesene Fachleute mit ihrer Einschätzung und gegebenenfalls mit ihren Empfehlungen einbezogen werden. Schließlich kann es hilfreich sein, sich bereits existierende Forschungsprojekte, Lehrcurricula, Veranstaltungen etc. anderer Institutionen anzuschauen und mit Verantwortlichen in Kontakt zu treten. Durch den Austausch von Erfahrungen können Herausforderungen und Risiken schneller erkannt und mitgedacht werden, um bestehende Hürden abzubauen bzw. schwierige Prozesse zu vereinfachen.



Praxisbeispiel: Ein Modul zu Diversitätsmanagement

Seit 2020 gibt es für Dekaninnen und Dekane aus Afrika und Südostasien das Modul «Diversitätsmanagement» als Bestandteil eines Fortbildungsprogramms im Bereich Hochschulmanagement, das gemeinsam von der Hochschule Osnabrück und dem Centrum für Hochschulentwicklung angeboten wird. Der Kurs ist Teil des DIES-Programms (Dialogue on Innovative Higher Education Strategies), das gemeinsam von DAAD und Hochschulrektorenkonferenz koordiniert wird. Das halbtägige Modul «Diversitätsmanagement» flankiert die zentralen Module zu Themen wie «Finance Management» und «Change Management»; seit Beginn der Coronapandemie wird es – so wie ein anderer Teil des IDC ebenfalls – online angeboten. Erklärtes Ziel ist es, den Teilnehmenden ein für sie in aller Regel nicht immer präsent und unmittelbar als relevant für ihre Arbeit erachtetes Thema zu erschließen und es aus unterschiedlichen Perspektiven zu beleuchten. Die Kursleitung setzt deshalb auf verschiedene Elemente und diverse (auch interaktive) Formate: kurze Videos zur Vorbereitung für die Teilnehmenden, Vorträge zu theoretischen Aspekten und praktischen Fragen, thematisch strukturierte Breakout-Sessions für Kleingruppen (inkl. Präsentation der Ergebnisse und Austausch) sowie Fallbeispiele von Hochschulen. Unterstützt wird sie dabei von Dozierenden lokaler Universitäten.

«Die Rückmeldungen der Teilnehmenden zeigen, dass sie für die Thematik sensibilisiert werden, wir ihr Interesse daran wecken und sie zum Nachdenken anregen», erklärt Dr. Kai Handel, Programmdirektor des DIES International Deans' Course Africa/Southeast Asia. «Das Angebot erfüllt so seinen Zweck. Es erweitert den Horizont» – und das gelte, so Handel, nicht nur für die Kursteilnehmenden. «Auch unsere Sicht auf Diversität hat von den Reaktionen auf unsere Impulse sowie den Beiträgen und Diskussionen profitiert. Sie haben uns nochmals deutlich vor Augen geführt, was uns bereits klar war: dass das Verständnis von Vielfalt und die sich daraus ergebenden Herausforderungen kulturspezifisch sind, eurozentristische Ansätze also nicht einfach übertragen werden können.»

Die Maßnahme im Überblick

Projekt

DIES International Deans' Course
(Africa and Southeast Asia)

Website

<https://www.international-deans-course.org/home>

Kontakt

Dr. Kai Handel (idc@hs-osnabrueck.de)

Gefördert durch

Bundesministerium für wirtschaftliche
Zusammenarbeit und Entwicklung

Chancengerechtigkeit und Diversität strukturell in Internationalisierungs- projekte einbinden

In den vergangenen Jahren haben zahlreiche Hochschulen strategische Ziele zu Querschnittsthemen wie «Nachhaltigkeit», «Digitalisierung» und «Internationalisierung» formuliert und in Strategiepapieren veröffentlicht. Dabei stehen sie vor der zunehmend anspruchsvollen Aufgabe, diese Ziele miteinander zu verknüpfen und in Einklang zu bringen – so auch bei der Konzeption und

Umsetzung von Internationalisierungsprojekten. Idealerweise werden diese bereits in der Phase des Projektdesigns in das Vorhaben integriert. Es hat sich dabei bewährt, neben dem International Office auch Akteure wie das Gleichstellungsbüro oder das Diversity Office einzubeziehen, um von ihren Perspektiven, Fachkenntnissen und Zugängen zu diversen Zielgruppen zu profitieren.

Praxisbeispiel: Eine Internationalisierungsstrategie für die Zukunft

Den Internationalisierungsgrad der Hochschule zu erhöhen, benachteiligte Gruppen unter Studierenden und Mitarbeitenden besser an den Internationalisierungsaktivitäten teilhaben zu lassen, Maßnahmen zur ökologisch nachhaltigen Mobilität zu etablieren und die Internationalisierungskompetenzen des Hochschulpersonals auszubauen – das waren die vier Ziele, die die Technische Hochschule Augsburg mit ihrem DAAD-Projekt «HSA_international 2.0» (Programm HAW.International) erreichen wollte. Die relevanten Querschnittsthemen «Internationalisierung» sowie «Nachhaltigkeit», «Digitalisierung» und nicht zuletzt «Diversität und Inklusion» sollten auf diese Weise strategisch verzahnt werden.

Verantwortlich für den gesamten Prozess war das im International Office angesiedelte Projektteam, das dabei Akteure wie die International Faculty Coordinators und die Leitungsebene der Hochschule einbezog und den Beschäftigten der Hochschule in regelmäßig organisierten Workshops die Möglichkeit bot, sich intensiv auszutauschen und aktiv in den Strategieprozess einzubringen.

Die Strategie sah u. a. vor, stärker auf Kurzformate für Mobilitäten, teils in Kombination mit virtuellen Elementen, zu setzen und erweiterte digitale Informations- und Betreuungsangebote zu schaffen. Dafür wurde eine eigene Stelle geschaffen, die für die Beratung von interessierten Studierenden verantwortlich ist und Lehrende dabei

unterstützt, kompakte Lehrangebote zu entwickeln und anzubieten. Für Studierende stellte die Hochschule außerdem zusätzliche Stipendien für die Teilnahme an Sommer- oder Winterschulen bereit.

Das gesteigerte Interesse an den Kurz- und Blended-Formaten sowie deren vermehrte Nutzung sprechen dafür, dass die Maßnahmen greifen. «Dies lässt sich an der Zahl der Bewerbungen für das «Summer und Winter School»-Stipendium sowie den Teilnehmenden der Infoveranstaltungen ablesen», erläutert Moritz Muth, der Projektkoordinator. Erreicht werden v. a. Personen, die sonst gar keine Auslandserfahrung machen würden. «Und auch die Lehrenden fragen häufiger Beratungen für gemischte Mobilitäten und Summer Schools an.»

Nunmehr geht es darum, den angestoßenen Prozess noch nachhaltiger auf der sozialen, der ökologischen und der strukturellen Ebene zu verankern. Geschehen soll dies im ebenfalls DAAD-geförderten Nachfolgeprojekt «HSA-sustaIN». Der Fokus wird hierbei u. a. auf der Ansprache von teils schwer zu erreichenden Studierenden und bislang weniger mobilen Fachbereichen liegen.

Die Maßnahme im Überblick

Projekt

HSA_international 2.0

Website

<https://www.tha.de/International/International-Office/hsa-international-2.0.html>

Kontakt

Moritz Muth (international@tha.de)

Gefördert durch

Bundesministerium für Bildung und Forschung

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: <https://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.

Projektkoordination

Arbeitsgemeinschaft Nachhaltigkeit –
Abteilung Projekte : Hanna Cornelius, Andrea Gerecke, Kristina Kühn, Harald Matthiessen, Dorothee Schwab und Tamara Schmitt – DAAD

Als digitale Publikation im Internet veröffentlicht
1. Fassung, April 2024
© DAAD

Bildnachweis

lisakolbasa/AdobeStock (S. 1 u. ff.)
Christoph Kellner/studioanimanova (S. 10–11)

Gefördert durch:



Auswärtiges Amt

Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Bundesministerium für
wirtschaftliche Zusammenarbeit
und Entwicklung