

## Erasmus+ in der Erwachsenenbildung

### Erste Monitoring-Studie zu den Wirkungen des Programms in Deutschland

---

Melanie Erckrath und Léna Krichewsky-Wegener



## **Impressum**

Institut für Innovation und Technik (iit)  
in der VDI/VDE Innovation + Technik GmbH  
Steinplatz 1  
10623 Berlin

[www.iit-berlin.de](http://www.iit-berlin.de)

Kontakt: Dr. Melanie Erckrath  
030 310078-5867  
[erckrath@iit-berlin.de](mailto:erckrath@iit-berlin.de)

Berlin, Juni 2024

Die Studie wurde im Rahmen des RIA-AE Netzwerkes von der Nationalen Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung (NA beim BIBB) in Auftrag gegeben und aus Mitteln der Europäischen Union und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung finanziert.

Die in dieser Studie dargelegten Informationen und Ansichten sind die der Autorinnen und Autoren und geben nicht die offizielle Meinung der Nationalen Agentur beim Bundesinstitut für Berufsbildung (NA BIBB) wieder. Die NA BIBB übernimmt keine Gewähr für die Richtigkeit der in dieser Studie enthaltenen Daten. Weder die NA BIBB noch Personen, die in deren Namen handeln, können für die Verwendung der in dieser Studie enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.

# Inhalt

<b>Abkürzungsverzeichnis</b> .....	<b>4</b>
<b>Abbildungsverzeichnis</b> .....	<b>4</b>
<b>Tabellenverzeichnis</b> .....	<b>5</b>
<b>Liste der Info-Boxen</b> .....	<b>5</b>
<b>TEIL A - KURZFASSUNG DES BERICHTES</b> .....	<b>6</b>
<b>TEIL B - HAUPTBERICHT</b> .....	<b>12</b>
<b>1 Einführung</b> .....	<b>13</b>
1.1 Das europäische Programm Erasmus+ .....	13
1.2 Zweck und Leitfragen der Untersuchung .....	14
1.3 Erhebungsdesign.....	18
<b>2 Kurzporträt des Erwachsenenbildungssektors in Deutschland</b> .....	<b>21</b>
2.1 Institutionelle Rahmenbedingungen und Anbieterstrukturen .....	21
2.2 Relevante politische Strategien .....	23
2.3 Vorhandene Studien über die Wirkungen von Erasmus+ auf die Erwachsenenbildung.....	24
<b>3 Zugänglichkeit und Inklusivität von Erasmus+</b> .....	<b>26</b>
3.1 Einführung .....	26
3.2 Teilnehmende Organisationen in Erasmus+ .....	26
3.3 Zielgruppen der Projekte .....	31
3.4 Hindernisse für die Teilnahme an Erasmus+ .....	33
3.5 Mehrwert der Unterstützung durch Erasmus+.....	35
3.6 Zwischenfazit.....	36
<b>4 Ergebnisse und Wirkungen von Erasmus+ auf der Mesoebene</b> .....	<b>37</b>
4.1 Einführung .....	37
4.2 Themen und Produkte der Erasmus+-Projekte .....	37
4.3 Wirkungen auf Organisationsebene .....	39
4.4 Hinderliche und förderliche Faktoren.....	46
4.5 Zwischenfazit.....	47
<b>5 Wirkungen von Erasmus+ auf der Mikroebene</b> .....	<b>49</b>
5.1 Einführung .....	49
5.2 Wirkungen auf das Personal .....	49
5.3 Wirkungen auf Lernende in der Erwachsenenbildung.....	53
5.4 Zwischenfazit.....	56
<b>6 Wirkungen von Erasmus+ auf der Makroebene</b> .....	<b>57</b>
6.1 Einführung .....	57
6.2 Wirkungen auf das organisationale Umfeld.....	57
6.3 Wirkungen auf politische Rahmenbedingungen in der Erwachsenenbildung .....	58
6.4 Zwischenfazit.....	60

<b>7</b>	<b>Fazit und Handlungsempfehlungen.....</b>	<b>61</b>
	<b>TEIL C - ANHÄNGE .....</b>	<b>66</b>
	<b>Anhang I: Leitfragen der Untersuchung.....</b>	<b>67</b>
	<b>Anhang II: Abbildungen und Tabellen Online-Umfrage.....</b>	<b>69</b>
	<b>Anhang III: Berichte über einzelne Fallstudien.....</b>	<b>78</b>
	<b>Anhang IV: Leitbild des RIA-AE-Netzwerk .....</b>	<b>84</b>
	<b>Anhang V: Literatur .....</b>	<b>85</b>

## Abkürzungsverzeichnis

AES	<i>Adult Education Survey</i>
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
DVV	Deutscher Volkshochschul-Verband e.V.
E+	Erasmus+
EACEA	Europäische Exekutivagentur für Bildung und Kultur
EU	Europäische Union
KA1	<i>Key Action 1 / Leitaktion 1</i>
KA2	<i>Key Action 2 / Leitaktion 2</i>
NA	Nationale Agentur
OER	<i>Open educational resource</i>
RIA-AE	Netzwerk zur forschungsbasierten Wirkungsanalyse des Erasmus+ Programms in der Erwachsenenbildung
TCA	<i>Training and Cooperation Activities</i>

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Wirkmodell von Erasmus+ (KA1 und KA2) in der Erwachsenenbildung.....	16
Abbildung 2: Module für die Erhebung und Auswertung der Daten im RIA-AE-Netzwerk.....	18
Abbildung 3: Regionale Verteilung der Organisationen in KA1, 2021-2022.....	27
Abbildung 4: Regionale Verteilung der Organisationen in KA2, 2021-2022.....	27
Abbildung 5: Organisationstyp der geförderten Organisationen in KA1.....	28
Abbildung 6: Anzahl der Mitarbeitenden in der Organisation Ende 2022 in %.....	30
Abbildung 7: Anzahl der Lernenden, die 2022 an Lernangeboten der Organisationen teilgenommen haben.....	30
Abbildung 8: Zielgruppen, die mit den Erasmus+-Projekten adressiert werden.....	32
Abbildung 9: KA1 Teilnehmende nach Alter und Geschlecht 2021-2022.....	33
Abbildung 10: Strukturelle Unterstützung für Internationalisierungsprozesse in den teilnehmenden Organisationen.....	40
Abbildung 11: Wirkung auf die Verankerung der Internationalisierung in der Organisation.....	41
Abbildung 12: Wirkungen auf die Professionalisierung der Mitarbeitenden in den geförderten Einrichtungen.....	50
Abbildung 13: Wirkungen der Mobilität auf die beruflichen Kompetenzen von Mitarbeitenden.....	52
Abbildung 14: Wirkungen auf Lernende aus Sicht der Organisationen.....	55

Abbildung 15: Wirkungen auf andere Organisationen .....	57
Abbildung 16: Wirkungen auf politische Rahmenbedingungen .....	59

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Organisationstypen in der Leitaktion 2 .....	29
Tabelle 2: Themen der Projekte in der Leitaktion 1 2021-2022.....	37
Tabelle 3: Ergebnisse oder Produkte, die im Rahmen von KA2 entwickelt wurden.....	38
Tabelle 4: Weitere Nutzung der entwickelten Outputs und Produkte .....	38

## Liste der Info-Boxen

Box 1: "Wir müssen diverser werden!" .....	42
Box 2: Bildung für nachhaltige Entwicklung.....	44
Box 3: "Obwohl man sich anfangs schwer damit getan ist, ist finanzielle Bildung jetzt fest im Programm" .....	46
Box 4: Von der Lehrenden- zur Lernendenmobilität.....	51
Box 5: Erasmus+ als Sprungbrett oder berufsbiographischer Wendepunkt.....	53
Box 6: "Man kann nicht nicht lernen!" .....	55
Box 7: Über Erasmus+ Positionen bestimmen, Themen auf die politische Agenda platzieren und Einfluss nehmen .....	59

# **TEIL A - KURZFASSUNG DES BERICHTES**

## Hintergrund der Monitoring-Studie

Diese Studie ist Teil eines transnationalen Monitoring-Ansatzes zum Programm Erasmus+ in der Erwachsenenbildung, der durch das Netzwerk *Research-based Impact Analysis in Adult Education* (RIA-AE) koordiniert und umgesetzt wird. Nationale Monitoringstudien, die parallel mit dem gleichen Erhebungsdesign in den Mitgliedsländern des Netzwerks umgesetzt werden, informieren zum einen die Nationalen Agenturen über die Umsetzung und Wirkung des Programms Erasmus+ in der Erwachsenenbildung. Zum anderen werden die Daten in die Erstellung einer europäischen Studie einfließen mit dem Ziel, die Wirkungen des Programms auf transnationaler Ebene zu verdeutlichen und Impulse für dessen Weiterentwicklung auf europäischer Ebene zu setzen.

Im Mittelpunkt des Monitorings steht die Frage nach den Wirkungen der beiden Leitaktionen (*Key Actions*, KA) 1 (Lernmobilität von Einzelpersonen) und 2 (Zusammenarbeit von Organisationen und Institutionen) von Erasmus+ auf die geförderten Organisationen, deren Personal, den Lernenden in der Erwachsenenbildung sowie den Bereich der Erwachsenenbildung in dem jeweiligen Land. Neben der Internationalisierung dieses Bildungsbereiches liegt ein besonderes Interesse auf den von der Europäischen Union gesetzten horizontalen Prioritäten Inklusion und Vielfalt, Umwelt und Bekämpfung des Klimawandels, digitaler Wandel sowie Teilhabe am demokratischen Leben, gemeinsame Werte und bürgerschaftliches Engagement.

Das im Netzwerk abgestimmte Erhebungsdesign sieht einen Methodenmix vor. Neben einer Dokumentenanalyse, die Projektunterlagen und Daten aus EU-Datenbanken einbezieht, wird eine Onlinebefragung unter teilnehmenden Organisationen durchgeführt. Fallstudien und Interviews mit erwachsenen Lernenden sowie nicht-teilnehmenden Organisationen runden den methodischen Ansatz ab. In der ersten Erhebungsrunde 2023 wird das methodische Konzept noch nicht von allen Ländern vollumfänglich umgesetzt. Für die Folgeerhebungsjahre 2025 und 2027 wird eine Ausweitung angestrebt. Die Datenerhebung für die deutsche Studie erfolgte im Sommer und Herbst 2023 und wurde vom Institut für Innovation und Technik (iit) Berlin mit der technischen Unterstützung von Ockham IPS durchgeführt.

## Zentrale Ergebnisse

Die **Zugänglichkeit und Inklusivität des Programms** betreffend zeigen die Förderdaten für den Zeitraum 2018-2022 eine **ungleiche geographische Verteilung** der Organisationen auf die Bundesländer. In KA1 sind vor allem Organisationen aus Nordrhein-Westfalen, Bayern, Niedersachsen und Berlin in größerem Umfang beteiligt. In KA2 sind es Berlin und Nordrhein-Westfalen, gefolgt von Bayern, die die größte Anzahl geförderter Organisationen aufweisen. Insgesamt ist die Beteiligung in den alten Bundesländern größer als in den neuen. Kleinere Flächenstaaten im Westen, wie Rheinland-Pfalz und das Saarland, sind im untersuchten Zeitraum jedoch kaum oder gar nicht vertreten. Dabei spricht das Programm eine große Bandbreite an Organisationen an, die in ihrer Heterogenität die Anbieterstrukturen in Deutschland widerspiegeln. Die teilnehmenden Organisationen sind mit bis zu 50 Mitarbeitenden (71%) überwiegend eher klein. Die Mehrheit der geförderten Organisationen hat bereits Erfahrungen in Erasmus+ bzw. ist in mehr als einem Projekt tätig. Die Befragungsdaten deuten darauf hin, dass die beiden Leitaktionen unterschiedliche Organisationen ansprechen oder Bedarfe abdecken – nur etwa ein Viertel der befragten Organisationen ist in beiden Leitaktionen aktiv.

Die Organisationen adressieren mit ihren Erasmus+-Projekten sehr **unterschiedliche Zielgruppen**. Am häufigsten nennen die befragten Organisationen Personen mit Migrationshintergrund (49%), junge Erwachsene (45%) und Beschäftigte (41%). Daneben sprechen die Projekte häufig auch ganz spezifische Zielgruppen, beispielweise Eltern oder Erwachsene mit Behinderungen, an. Die Altersverteilung

für Mobilitätsaktivitäten in KA1 zeigt eine Spitze bei den 51-60-Jährigen und insgesamt nehmen deutlich mehr Frauen als Männer teil. Als Hemmnisse für die Beteiligung an dem Programm Erasmus+ in der Erwachsenenbildung nennen Organisationen vor allem die zeitlichen und personellen Ressourcen, die beispielsweise für die Antragstellung, Verwaltung und Organisation von Mobilitätsaktivitäten erforderlich sind.

Der **Mehrwert der Förderung** durch das Erasmus+-Programm wird von 58% der Organisationen hervorgehoben. Ohne die Förderung wären Projekte nicht umsetzbar gewesen. Die Erasmus+-Projekte kennzeichnet, dass sie Raum für das Entwickeln neuer Methoden, exploratives Arbeiten und lokale wie internationale Vernetzung fördern. Der weit überwiegende Teil der befragten Organisationen (89%) gibt an, sich erneut beim Erasmus+-Programm bewerben zu wollen.

Die Durchführung von Mobilitätsaktivitäten für die Zielgruppe der erwachsenen Lernenden in KA1 ist ein neues Element der aktuellen Programmgeneration. Die Anzahl abgeschlossener Mobilitätsaktivitäten war zum Zeitpunkt der Datenerhebung noch zu klein, um umfassendere Befragungen oder Auswertungen zur Wirkung dieser Aktivitäten vorzunehmen. Das Interesse der Bildungseinrichtungen an dieser neuen Möglichkeit ist jedoch hoch: 41% der befragten Organisationen planen solche Aktivitäten für die Zukunft. Faktoren, die einer Beteiligung entgegenstehen, sind auch hier insbesondere die knappen personellen und zeitlichen Ressourcen auf Seiten der Organisationen. Nicht interessierte Organisationen verweisen darauf, dass Lernendenmobilität gegenüber anderen Themen für sie nicht prioritär sei oder der direkte Zugang zu der Zielgruppe der benachteiligten Lernenden fehle.

Die Ergebnisse und Wirkungen von Erasmus+ in der Erwachsenenbildung wurden auf der Meso-, Mikro- und Makroebene untersucht und in einem Wirkungsmodell visualisiert. Auf der Mesoebene (Organisationen) war von besonderem Interesse, wie die geförderten Einrichtungen die internationale Dimension und die horizontalen Prioritäten des Programms in ihre Arbeit integrieren und welche Auswirkungen in diesen Bereichen zu erkennen sind. Die Mehrheit der geförderten Organisationen (68%) berichten, dass sich seit 2018 die **Bedingungen für Internationalisierungsprozesse in ihrer Organisation verbessert haben**. Rund neun von zehn Befragten berichten zudem, dass die Mitarbeitenden ein größeres Bewusstsein für den Mehrwert internationaler Projekte entwickelt haben. Das Bewusstsein für Inklusion und Vielfalt in den Organisationen wird ebenfalls durch die Teilnahme an Erasmus+ gefördert. Der **digitale Wandel** als weitere horizontale Priorität ist in den teilnehmenden Organisationen angekommen, digitale Ressourcen für Lehr- und Lernaktivitäten werden in 86% der Organisationen eingesetzt. Die Bedingungen für die Ermöglichung der **grünen Transformation** sind im Vergleich zu den anderen horizontalen Prioritäten in den befragten Organisationen noch am wenigsten stark ausgeprägt. Die Teilnahme an Erasmus+ wirkt sich jedoch förderlich für das Bewusstsein über das Thema in den Organisationen aus. Viele Organisationen integrieren Elemente zur Förderung der **Teilhabe am demokratischen Leben** in ihre Aktivitäten und auch hier hat Erasmus+ einen Einfluss auf die Wahrnehmung des Themas bei den Mitarbeitenden. Ganz konkret wirkt sich die Teilnahme an Erasmus+ auch auf die Lernangebote der befragten Organisationen aus, beispielsweise, indem die horizontalen Prioritäten stärker in die Entwicklung einbezogen werden. Die im Rahmen von Erasmus+-Projekten entwickelten **Produkte und Ergebnisse** – in KA2 vor allem Curricula, Trainingsmodule, Sprachkurse oder pädagogische Konzepte, Handbücher oder Webseiten – werden in die Arbeit der Organisationen integriert und auch nach Projektende weiterverwendet. Produkte werden von den meisten Organisationen (60%) für die Nachnutzung angepasst und in Folgeprojekte integriert. Hinderlich für die Nachnutzung sind insbesondere fehlender technischer Support bei digitalen Tools sowie schlechte oder nicht vorhandene Übersetzungen aus dem Englischen.

Auf der Mikroebene entfaltet Erasmus+ sowohl bei Lernenden in der Erwachsenenbildung als auch bei dem Personal der geförderten Einrichtungen **vielfältige Wirkungen auf Kompetenzen und Persönlichkeit**. Das Personal wird durch die Teilnahme im Bereich der beruflichen Kompetenzen gestärkt, insbesondere im Bereich der internationalen Kompetenzen. Organisationen beobachten auch, dass Mitarbeitende besser in die Lage versetzt werden, sich an Innovationsprozessen zu beteiligen. Die durch die Teilnahme verbesserten pädagogisch-didaktischen Kompetenzen tragen beim Personal zur Professionalisierung bei, von der letztendlich auch die Lernenden profitieren.

Einschätzungen zu den Wirkungen auf die Lernenden in der Erwachsenenbildung, die an KA1 Mobilitätsaktivitäten oder an Aktivitäten in KA2 teilnahmen, wurden im Rahmen der Onlinebefragung von den Projektverantwortlichen eingeholt. Diese sehen eine besonders starke Wirkung der Teilnahme auf die **Bereicherung des Lebensumfelds und der Lebenswelt der Teilnehmenden** sowie auf die sozialen Kontakte außerhalb des eigenen Umfelds. Verhaltener wird die Wirkung auf erhöhte Chancen am Arbeitsmarkt und die Eröffnung neuer Möglichkeiten zur Teilnahme an Lernangeboten eingeschätzt. Die Interviews mit Lernenden in der Erwachsenenbildung, die bereits eine Mobilitätsaktivität abgeschlossen haben, zeigen, dass die Mobilitätsaktivitäten zum **Erwerb neuer Kompetenzen und Erkenntnisse** beitragen und neben dem Verständnis für fremde Länder und Kulturen vor allem die **Motivation, Neues zu lernen**, wesentlich stärkt.

Die Makroebene steht nicht direkt im Fokus von KA1 und KA2, sie wird von der Leitaktion 3 (Politikentwicklung und Zusammenarbeit) adressiert, die nicht Teil dieser Studie ist. Es sind jedoch direkte und indirekte Wirkungen der KA1 und KA2-Projekte auf das organisationale Umfeld und auf die politisch-institutionellen Rahmenbedingungen möglich. So geben beispielsweise mehr als die Hälfte der befragten Organisationen an, dass **auch nicht-geförderte Organisationen von ihren Projektergebnissen profitieren**. Dies erfolgt durch die Weitergabe von Produkten, aber auch durch die Einbindung von Organisationen und Stakeholdern in Erasmus+-Aktivitäten, beispielsweise über Veranstaltungen für Multiplikatoren. Besondere Herausforderung für die Erhöhung der Reichweite von Projektergebnissen stellen, neben der Sprachbarriere, die Entwicklung und Umsetzung praktikabler Disseminationsstrategien dar. Eine Rezeption der Erkenntnisse aus Erasmus+-Projekten im deutschsprachigen Diskurs wird durch Übersetzungen erleichtert. Direkte Wirkungen von Erasmus+ auf politische Entscheidungen und Strategien im nationalen oder internationalen Kontext werden von den befragten Organisationen eher selten gesehen. In den Fallstudien konnten jedoch Beispiele identifiziert werden, wie in Erasmus+-Projekten **erarbeitete Positionen in den politischen Diskurs eingeflossen** sind. Solche Erfolge sind stark abhängig von den Netzwerken der Organisationen und von Einzelpersonen, sie sind daher kaum planbar.

## Zentrale Erkenntnisse und Handlungsempfehlungen

**Einmal Erasmus+, immer Erasmus+:** Organisationen nehmen häufig mehrfach an dem Programm teil und nutzen es, um Aktivitäten umzusetzen, die ohne Förderung nicht – oder nicht in gleichem Umfang – realisierbar gewesen wären. Das Programm zeigt sich zudem offen für Organisationen unterschiedlichen Typs und unterschiedlicher Größe. Gelingt es also, Organisationen einmal für das Programm zu begeistern, so lassen zumindest die Daten vermuten, ist die Wahrscheinlichkeit einer erneuten Teilnahme hoch.

**Das Potenzial bisher nicht erreichter Organisationen heben:** Angesichts der ca. 60.000 Einrichtungen, die in Deutschland in der Weiterbildung aktiv sind, nimmt nur ein relativ kleiner Teil von Organisationen an dem Programm teil. Im Rahmen der Studie konnten verschiedene Hemmnisse identifiziert werden, die einer Teilnahme entgegenstehen. Sie betreffen die Unsicherheit bezüglich des zu

erwartenden Aufwands, die finanziellen und personellen Ressourcen für Antragstellung und Projektumsetzung sowie die hohe Auslastung der Einrichtungen mit Kernaufgaben. Demgegenüber stehen die Erfahrungen bereits geförderter Organisationen, in denen Erasmus+-Projekte einen Beitrag zur Lösung eben dieser Herausforderungen leisten. Positiv hervorgehoben wurde in den Fallstudien und Interviews die proaktive und professionelle Informationsarbeit der Nationalen Agentur beim BIBB. Um die Attraktivität des Programms für neueinsteigende Organisationen zu steigern, lassen sich aus der Untersuchung folgende Anknüpfungspunkte herausarbeiten:

- Die Stärkung der Rolle übergeordneter Verbände und Organisationen bei der Anbahnung und Organisation von Erasmus+-Aktivitäten.
- Das Potenzial, über Aktivitäten in der Leitaktion 2 kollaborativ öffentlich wirksame Positionen für die Erwachsenenbildung zu erarbeiten und sich darüber am politischen Diskurs zu beteiligen, sollte sichtbarer gemacht und gezielter unterstützt werden.
- Die gezielte Vernetzung erfahrener und unerfahrener Organisationen zur Bewältigung des Aufwands bei der Antragstellung sollte durch ein *Peer-to-Peer-Learning* oder *Peer-Mentoring* unterstützt werden.

**Internationalisierung als Chance:** Die Studie zeigt, dass sich die Bedingungen für Internationalisierungsprozesse in vielen geförderten Organisationen durch die Teilnahme an Erasmus+ verbessert haben. Zugleich wird deutlich, dass in den nicht-teilnehmenden Einrichtungen der Erwachsenenbildung die Internationalisierung nicht als strategische Priorität gesehen bzw. im Vergleich mit anderen Themen wie der Digitalisierung als nachrangig eingeordnet wird. Um bisher nicht-teilnehmende Organisationen von den Möglichkeiten des Programms zu überzeugen, bieten sich folgende Anknüpfungspunkte:

- Erasmus+ könnte noch stärker als zuvor als Chance dargestellt werden, anstehende Herausforderungen in der Erwachsenenbildung durch den internationalen Austausch guter Praxis und der Entwicklung innovativer Lösungen zu bewältigen.
- Die Anbahnung von Kooperationen mit Partnern oder Austauschorganisationen ist herausfordernd, wenn nicht bereits auf ein bestehendes Netzwerk zurückgegriffen werden kann. Kontaktseminare, wie sie im Rahmen von *Training and Cooperation Activities (TCA)* angeboten werden, bieten diese Möglichkeit. Ihr Bekanntheitsgrad unter interessierten Organisationen sollte durch die Nationale Agentur erhöht werden.

**Reichweite erhöhen:** Projektförderung geht immer mit dem Wunsch einer möglichst großen Reichweite und breiten Verwertung der gewonnenen Erkenntnisse und entwickelten Produkte einher. Zuträglich für eine nachhaltige Verwertung der Projektergebnisse ist ihre kontinuierliche Dissemination über die Organisationsgrenzen und das unmittelbare Umfeld hinaus, auch nach Projektende. Die Entwicklung und Umsetzung solcher Strategien am Ende oder sogar nach Abschluss der eigentlichen Projektzeit ist naturgemäß schwierig im Projektbudget abzubilden und von den Organisationen häufig nicht aus eigener Kraft im gewünschten Umfang zu stemmen. Die Rezeption von Erasmus+-Projektergebnissen im deutschsprachigen Diskurs wird zudem teilweise durch Sprachbarrieren erschwert. Um die Reichweite der Projekte zu erhöhen ergeben sich folgende Anknüpfungspunkte:

- Projektergebnisse sollten auf Deutsch in einer ausreichenden Qualität verfügbar gemacht werden. Dies impliziert insbesondere ausreichende Mittel für professionelle Übersetzungen und Layout.
- Die Implementations- und Disseminationsstrategien der beantragenden Organisationen sollten bereits bei der Antragsstellung hinreichend konkret, plausibel und umfassend dargestellt werden. Gegebenenfalls kann Peer-Learning oder Beratung durch die Nationale Agentur die Projekte bei der Entwicklung einer für den nationalen Kontext geeigneten Strategie unterstützen. Zu prüfen wäre, ob auch der Begutachtungsprozess für diese Thematik zusätzlich sensibilisiert werden kann.

- Die Nutzung nationaler Plattformen für die Dissemination von Projektergebnissen aktiv unterstützen.
- Werbematerial für die nachbarschaftliche und lokale Präsentation des Programms Erasmus+ zur Verfügung stellen.

**Ausrichtung der Förderung auf die zu erzielende Wirkung:** Die Studie zeigt, dass das Erasmus+-Programm Wirkungen erzielt, beispielsweise bei den horizontalen Prioritäten. Die Studie zeigt allerdings auch, dass die horizontalen Prioritäten in unterschiedlichem Ausmaß inhaltlich adressiert werden und in den Organisationen verankert sind. Während Digitalisierung, sicherlich auch forciert durch die Corona-Pandemie, und Inklusion in vielen der befragten Organisationen auf der Mitarbeitenden- und Angebotsebene stark verankert sind, sind die grüne Transformation und die Teilhabe am demokratischen Leben weniger stark etabliert. Dieser Befund bietet einen Anknüpfungspunkt, die Frage aufzuwerfen, ob eine strategisch stärker ausgerichtete Förderung zu einer ausgewogeneren thematischen Schwerpunktsetzung und letztlich Wirkung führen kann. Zusätzlich scheint die Frage der Verwertung von Projektergebnissen noch nicht ausreichend bei der Förderentscheidung berücksichtigt zu sein – insbesondere, wenn es sich um technische Produkte handelt, wie Lernplattformen und Internetseiten, sollte ein stichhaltiges Konzept für die Weiterentwicklung und -nutzung gefordert werden:

- Die Nationale Agentur könnte prüfen ob es Möglichkeiten gibt, bestimmte Kriterien wie das Bedienen bisher weniger adressierter horizontaler Prioritäten oder die Nutzbarkeit von Projektergebnissen nach Ablauf der Projektlaufzeit (z.B. wegen der Gefahr technischer Veralterung) stärker in die Förderentscheidungen einzubinden.

**Den Mehrwert der Mobilität benachteiligter Lernender sichtbar machen:** Die Möglichkeit, mit der neuen Programmgeneration die Mobilität erwachsener Lernender zu fördern, konnte aufgrund der geringen Anzahl abgeschlossener Projekte nur sehr punktuell untersucht werden. Aktivitäten zur Lernendenmobilität in den akkreditierten Organisationen und in den übrigen KA1-Projekten laufen jedoch an und werden als attraktiv wahrgenommen. Der Mehrwert für die Lernenden wird durchgehend sehr hoch eingeschätzt, beispielsweise in Bezug auf die Lernmotivation, die persönliche Entwicklung und das Knüpfen sozialer Beziehungen. Aufgrund der bisherigen Erfahrungen zeigen sich jedoch auch Herausforderungen, die hauptsächlich mit den Besonderheiten der Zielgruppe der erwachsenen Lernenden zusammenhängen. Konkrete Anknüpfungspunkte zum Abbau von Hürden ergeben sich wie folgt:

- Lernende mit Benachteiligungen können häufig nicht eigenständig an Hospitationen o.Ä. teilnehmen. Von den Befragten wurde der dringende Wunsch geäußert, Kursgebühren über das Programm zu finanzieren.
- Die ungleiche Höhe der Pauschalen für Reisen und Übernachtung für Teilnehmende und Begleitpersonen wird vielfach als ungerecht empfunden.
- Die enge Begleitung der Lernenden mit Benachteiligungen erfordert einen hohen zeitlichen und persönlichen Einsatz des Personals. Hierfür Wege der Kompensation zu finden, kann die Attraktivität des Programms erhöhen.
- Eine weitere Unterstützungsmöglichkeit ist der Aufbau von Strukturen oder Vernetzung zu geeigneten Zielorten einer Mobilität für bestimmte Zielgruppen mit besonderen Bedürfnissen. Formate für adressierte Zielgruppen zu entwickeln, könnte den Einstieg in das Programm erleichtern.
- Trotz der sehr kleinen Anzahl der befragten Lernenden, zeigt sich ein hoher Mehrwert der Mobilitätsaktivitäten auf der individuellen Ebene. Für Organisationen, die mit diesen Zielgruppen arbeiten, könnte es motivierend wirken, wenn dieser Mehrwert deutlich und lebensnah herausgearbeitet wird.

# TEIL B - HAUPTBERICHT

# 1 Einführung

## 1.1 Das europäische Programm Erasmus+

Spätestens seit den 1920er Jahren wird internationale Zusammenarbeit und Internationalität in der Erwachsenenbildung, mal mehr mal weniger, zum einen im Sinne eines Beitrags zu Frieden und Völkerverständigung, zum anderen als Mittel zur Weiterentwicklung der nationalen Systeme und Praktiken gesehen.<sup>1</sup> Mit dem Grundtvig-Programm, das 2014 im Erasmus+-Programm aufgegangen ist, fördert die Europäische Union (EU) seit dem Jahr 2000 dezidiert den internationalen Austausch in der Erwachsenenbildung. Dabei ist der Stellenwert der Erwachsenenbildung in der europäischen Bildungszusammenarbeit, der gemessen am Anteil der Fördermittel im Vergleich zu den anderen Bildungsbereichen in Erasmus+ durchgehend niedrig war, seit 2021 gewachsen.<sup>2</sup>

Mit dem Programm Erasmus+ fördert die EU internationale Mobilität und Zusammenarbeit in den Bereichen **Bildung, Jugend und Sport**. Gemäß dem Leitbild des lebenslangen Lernens werden Lernende und Bildungseinrichtungen in allen Bildungsbereichen adressiert, von der frühkindlichen Bildung bis hin zur Erwachsenenbildung über die Schul-, Hochschul- und berufliche Aus- und Weiterbildung und darüber hinaus im Sport und in der Jugendarbeit. Die Programmaktionen sollen zu nachhaltigem Wachstum beitragen, den Bürgern hochwertige Arbeitsplätze sichern, Innovationen fördern und den sozialen Zusammenhalt sowie die europäische Identität und aktive Bürgerschaft stärken.

Im Zeitraum 2021-2027 umfasst Erasmus+, wie schon in der vorangehenden Förderperiode (2014-2020), drei **Leitaktionen (Key Actions, KA)**. Diese betreffen die Lernmobilität von Einzelpersonen (KA1), die Zusammenarbeit zwischen Organisationen und Institutionen (KA2) und die Unterstützung der Politikentwicklung und politischen Zusammenarbeit (KA3).

In den Leitaktionen 1 und 2 werden Fördermaßnahmen dezentral durch nationale Erasmus+-Agenturen (NA) umgesetzt.<sup>3</sup> Deren Aufgaben umfassen die Bekanntmachung und Information rund um das Programm, die Unterstützung der Antragstellenden und Begünstigten, die Umsetzung der Förderprozesse und die Zusammenarbeit mit der Europäischen Kommission und anderen NAs. Dabei werden folgende Ziele verfolgt:

- **KA1 (Lernmobilität von Einzelpersonen):** Die geförderten Maßnahmen zielen darauf, die persönliche, berufliche und soziale Entwicklung von Lernenden und Bildungspersonal durch Auslandsaufenthalte zu fördern. Darüber hinaus sollen die Internationalisierung und Professionalität der teilnehmenden Organisationen unterstützt werden. Langfristig sollte das Zusammenwirken der geförderten Projekte zu politischen Reformen und zum Erschließen neuer Ressourcens für Mobilitätsmöglichkeiten in ganz Europa führen.

<sup>1</sup> Knoll, J. (1999). "Internationalität" in der Erwachsenenbildung-Weiterbildung. Eine zeitgeschichtliche Skizze. DIE Zeitschrift Für Erwachsenenbildung, 6(2), 35–37.; Grotlüschen, A. u.a. (2022). Erwachsenenbildung in internationaler Perspektive: Grenzen und Chancen. Schriftenreihe der Sektion Erwachsenenbildung der Deutschen Gesellschaft Für Erziehungswissenschaft.

<sup>2</sup> Das Gesamtbudget für Erasmus+ beträgt in der Förderperiode 2021-2027 rund 26,2 Milliarden Euro, fast doppelt so viel wie in der vorherigen Förderperiode (2014-2020). Der Anteil des Budgets für Erwachsenenbildung in den Fördermitteln für Bildungsmaßnahmen ist von 4,9% auf 5,8% gestiegen, während er beispielsweise für den Hochschulbereich von 44,3 auf 34,6% reduziert wurde (European Commission (2019). 2020 annual work programme: "Erasmus+": the Union Programme for Education, Training, Youth and Sport. S. 129; European Commission. (2023). 2024 annual work programme: "Erasmus+": the Union Programme for Education, Training, Youth and Sport. S. 142).

<sup>3</sup> <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/national-agencies>

- **KA2 (Zusammenarbeit zwischen Organisationen und Institutionen):** Die geförderten Maßnahmen zielen darauf ab, die Entwicklung, den Transfer und/oder die Umsetzung innovativer Praktiken auf organisatorischer, lokaler, regionaler, nationaler und europäischer Ebene zu unterstützen. Dies soll langfristig zu positiven Auswirkungen auf die beteiligten Organisationen und darüber hinaus auf die Bildungssysteme beitragen.

Im Erasmus+-Programm 2021-2027 wurden für den Bereich der Erwachsenenbildung einige **Neuerungen im Vergleich zum vorherigen Programmzeitraum (2014-2020)** eingeführt. In KA2 wurden insbesondere die „kleineren Partnerschaften“ eingeführt, die sich besonders für kleine und/oder noch international wenig erfahrene Organisationen als Einstieg in Erasmus+ eignen. In diesem Format werden Kooperationen von mindestens zwei Einrichtungen aus zwei Partnerländern gefördert, die Laufzeiten sind kürzer und der Verwaltungsaufwand ist geringer als bei den „Kooperationspartnerschaften“. In KA1 wurde erstmals die Möglichkeit für Lernende in der Erwachsenenbildung geschaffen, einzeln oder in Gruppen, einen Auslandsaufenthalt zu absolvieren. Zuvor waren Mobilitätsmaßnahmen in KA1 nur für das Personal von Bildungseinrichtungen vorgesehen. Zudem wurde für Einrichtungen die Möglichkeit geschaffen, sich in KA1 für die Programmlaufzeit akkreditieren zu lassen. Durch die Akkreditierung erhalten sie mit vergleichsweise geringem Aufwand Zugang zu Fördermitteln zur Durchführung von Mobilitätsmaßnahmen für Lernende oder Personal. Neben der Akkreditierung bleibt es aber nach wie vor möglich, über Kurzzeitprojekte eine begrenzte Anzahl an Mobilitätsaktivitäten durchzuführen und so erste Erfahrungen mit dem Erasmus+-Programm zu sammeln.

Im Bereich der Erwachsenenbildung zielt das Programm Erasmus+ insbesondere darauf ab, die sozioökonomische Resilienz von Erwachsenen zu stärken und ihre Beteiligung am lebenslangen Lernen zu erhöhen. Dabei sollten die teilnehmenden Organisationen Inklusion und Vielfalt, ökologische Nachhaltigkeit, digitale Bildung sowie zivilgesellschaftliches Engagement und Teilhabe aktiv fördern.<sup>4</sup>

## 1.2 Zweck und Leitfragen der Untersuchung

Die Auswirkungen von Erasmus+ auf Lernende in der Erwachsenenbildung, Lehrende, Ehrenamtliche und Organisationen im Bereich der Erwachsenenbildung sind für Deutschland und Europa bisher wenig untersucht worden. Um die Forschungs- und Monitoringsaktivitäten zur Stärkung der Wirkung von internationalen Kooperations- und Mobilitätsprojekten in der Erwachsenenbildung besser zu koordinieren und so transnational vergleichende Forschung und die Weiterentwicklung und Qualitätsverbesserung des Programms Erasmus+ zu ermöglichen, wurde ein transnationales Forschungsnetzwerk (RIA-AE Network: *Research-based Impact Assessment in Erasmus+ Adult Education Programmes*) eingerichtet, das von Erasmus+ finanziert wird (siehe Anhang IV). Das 2022 gegründete Netzwerk ist offen für neue Mitglieder und zählt Anfang 2024 die NAs aus 15 Mitgliedsstaaten und der Türkei.<sup>5</sup>

Das RIA-AE-Netzwerk setzt 2023/2024 erstmals eine koordinierte transnationale Monitoring-Studie zu den Wirkungen von Erasmus+ im Bereich der Erwachsenenbildung um, deren Ergebnisse für Deutschland hier berichtet werden sollen. Im Mittelpunkt des Monitorings steht die Frage nach den **Wirkungen der Leitaktionen 1 und 2 von Erasmus+ auf die geförderten Einrichtungen, die Lernenden und darüber hinaus den Bereich der Erwachsenenbildung** in dem jeweiligen Land. Ein besonderes Augenmerk gilt der Frage, inwieweit sich **Wirkungen im Zusammenhang mit den von der EU gesetzten horizontalen Prioritäten des Programms** zeigen: Inklusion und Vielfalt; Digitaler

<sup>4</sup> Europäische Kommission (2023). Erasmus+ Programmleitfaden. S. 145.

<sup>5</sup> Deutschland, Finnland, Italien, Lettland, Liechtenstein, Niederlande, Polen, Portugal, Österreich, Rumänien, Slowakei, Slowenien, Tschechische Republik, Türkei, Ungarn, Frankreich.

Wandel; Umwelt und Bekämpfung des Klimawandels; Teilhabe am demokratischen Leben, gemeinsame Werte und bürgerschaftliches Engagement.<sup>6</sup> Im Rahmen der Studie werden Faktoren identifiziert, die zu den beobachteten Wirkungen beitragen. Auf der Grundlage dieser Informationen werden Perspektiven für die Weiterentwicklung des Programms auf nationaler und europäischer Ebene abgeleitet.

Um die Auswirkungen von Erasmus+ zu untersuchen, wird die Monitoring-Studie in einem Mehrebenenmodell der Erwachsenenbildung verortet.<sup>7</sup> Wirkungen können demnach auf verschiedenen Ebenen beobachtet werden, die in Wechselbeziehungen zueinanderstehen. Auf der Mikroebene werden Wirkungen von Erasmus+ bei Individuen – Lernende und Bildungspersonal – untersucht, beispielsweise in Bezug auf ihre Lernergebnisse, ihre persönliche Entwicklung oder ihre Lehr- und Lernpraxis. Auf der Mesoebene werden die geförderten Organisationen, ihre Strukturen und Lernangebote in den Blick genommen. Auf der Makroebene richtet sich der Fokus schließlich auf politisch-institutionelle Rahmenbedingungen und die Erwachsenenbildung als Teil des Bildungssystems.

Im Rahmen der vorliegenden ersten nationalen Monitoring-Studie zu den Auswirkungen von Erasmus+ in der Erwachsenenbildung in Deutschland werden folgende Leitfragen adressiert:<sup>8</sup>

- Wie **zugänglich und inklusiv** ist das Programm für die jeweiligen Zielgruppen? (Kapitel 3)
- Wie wirkt sich die Teilnahme an KA1- und KA2-Projekten auf die **geförderten Einrichtungen** der Erwachsenenbildung aus? (Kapitel 4)
- Welche Auswirkungen hat die Teilnahme an KA1- und KA2-Projekten auf das **Personal der geförderten Einrichtungen** der Erwachsenenbildung? (Kapitel 5.2)
- Welche Auswirkungen haben KA1- und KA2-Projekte auf **Lernende in der Erwachsenenbildung**? (Kapitel 5.3)
- Welche Auswirkungen haben die geförderten Projekte in KA1 und KA2 auf **andere Organisationen der Erwachsenenbildung** und auf **politische Entwicklungen**? (Kapitel 6)
- Welche Schlussfolgerungen lassen sich bezüglich einer **besseren Wirksamkeit** für die Weiterentwicklung des Programmes Erasmus+ ableiten? (Kapitel 7)

Die empirischen Untersuchungen und Analysen zur Beantwortung dieser Leitfragen werden in einem Wirkungsmodell konkretisiert. Zugrunde liegt das Verständnis von Erasmus+ als öffentliches Förderprogramm. Das Wirkungsmodell stellt eine Verbindung zwischen den Zielen des Programms, den durchgeführten Maßnahmen, den erreichten Ergebnissen und den intendierten Wirkungen her (siehe Abbildung 1).

<sup>6</sup> Europäische Kommission (2023). Erasmus+ Programmleitfaden.

<sup>7</sup> siehe beispielsweise Schrader, Josef (2011): Struktur und Wandel der Weiterbildung. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag, S. 107; Schrader, Josef (2019): Institutionelle Rahmenbedingungen, Anbieter, Angebote und Lehr-Lernprozesse in der Erwachsenen- und Weiterbildung. In: Olaf Köller u.a. (Hg.): Das Bildungswesen in Deutschland. Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt (4785), S. 704.

<sup>8</sup> Eine Präzisierung der Leitfragen der Monitoring-Studie ist in Anhang I hinterlegt.

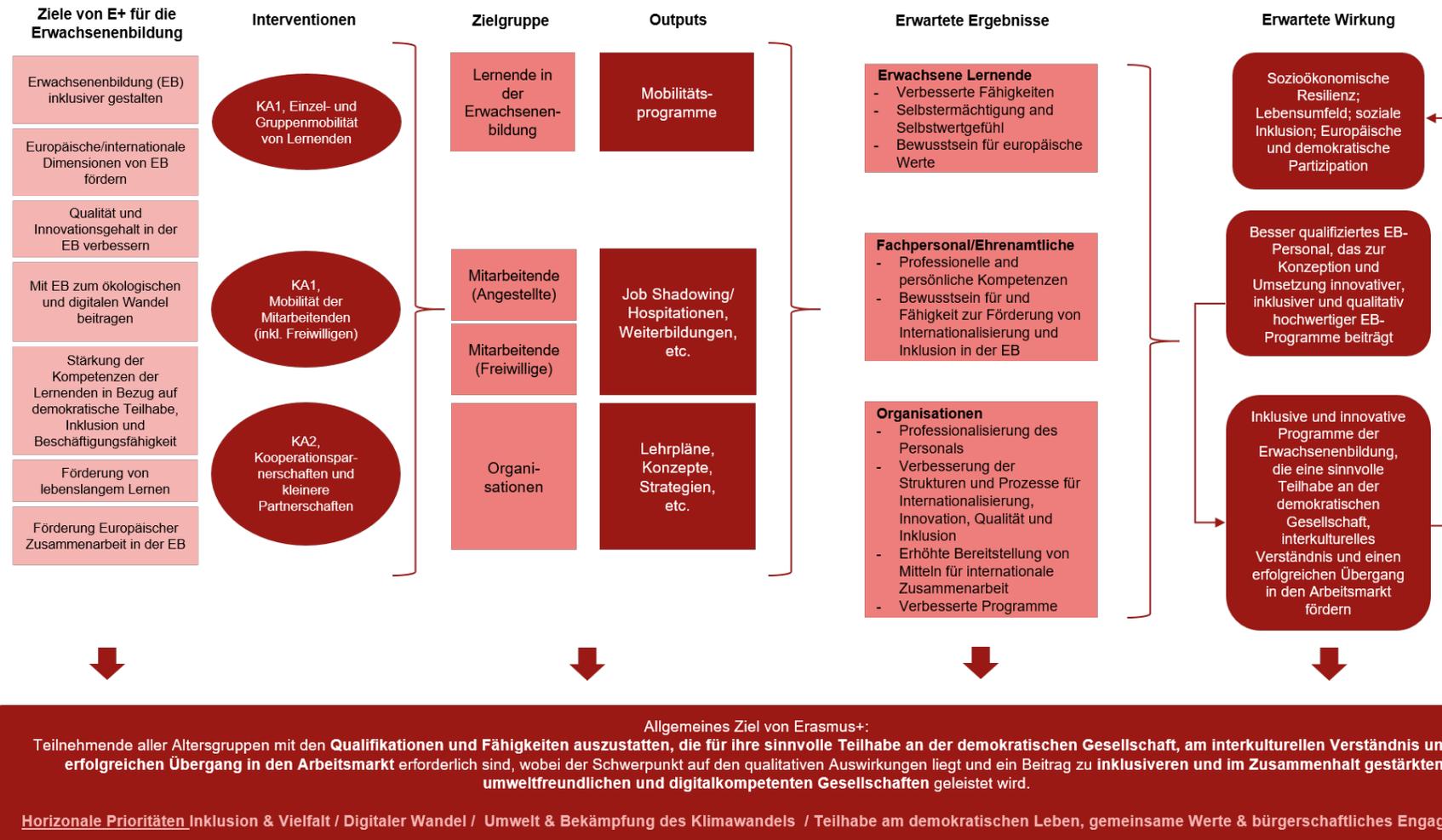


Abbildung 1: Wirkmodell von Erasmus+ (KA1 und KA2) in der Erwachsenenbildung (Quelle: eigene Darstellung)

Die vorliegende Studie ist auf die **Leitaktionen 1 und 2 fokussiert**. Trotz ihrer unterschiedlichen Ausrichtung sind die intendierten Wirkungen der beiden Leitaktionen teilweise überlappend und hauptsächlich auf der Mikro- und Mesoebene zu erwarten. So sind beispielsweise auch in KA2 Projektaktivitäten möglich, die eine Lernenden- oder Mitarbeitendenmobilität beinhalten und direkte Auswirkungen auf der individuellen Ebene haben, während in KA1 die Mitarbeitendenmobilität einen Einfluss auf das Lernangebot und Internationalisierungsprozesse der Einrichtungen haben kann. Hinzu kommen Fälle, in denen Organisationen Projekte in beiden Leitaktionen durchführen, so dass sich Wirkungen kumulieren bzw. Wechselwirkungen entstehen. Die Makroebene steht hingegen nicht im Fokus dieser beiden Leitaktionen. Hierfür gibt es in Erasmus+ die Leitaktion 3 (Politikentwicklung und Zusammenarbeit), die nicht Teil der Monitoring-Studie ist. Diese zentrale Aktion, die primär von der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) und nicht von den NAs koordiniert wird, trägt zur Entwicklung neuer politischer Strategien bei, die Modernisierungen und Reformen auf Ebene der Europäischen Union und der Systeme im Bereich der Erwachsenenbildung anstoßen können. Durch die NAs werden im Rahmen der Leitaktion 3 *Training and Cooperation Activities (TCA)* gefördert. TCA umfassen verschiedene europäische Veranstaltungsformate und ermöglichen den Nationalen Agenturen die Zusammenarbeit und den Austausch guter Praxis, um die Qualität und Wirkung des Programms auf Systemebene zu verbessern. Das RIA-AE Netzwerk ist eine solche TCA-Aktivität.

Direkte und indirekte Wirkungen von KA1- und KA2-Projekten auf die politisch-institutionellen Rahmenbedingungen der Erwachsenenbildung sind jedoch nicht auszuschließen und daher ebenfalls Gegenstand der Untersuchung.

## 1.3 Erhebungsdesign

Grundlage des Monitorings ist ein im RIA-AE-Netzwerk abgestimmtes transnationales Erhebungskonzept. Die Daten für die vorliegende Studie wurden diesem Konzept folgend im Rahmen von fünf standardisierten Modulen erhoben und ausgewertet. In allen am RIA-AE-Netzwerk beteiligten Ländern werden alle bzw. ausgewählte Module umgesetzt und die Ergebnisse werden in einer transnationalen Studie aufbereitet (siehe Abbildung 2).

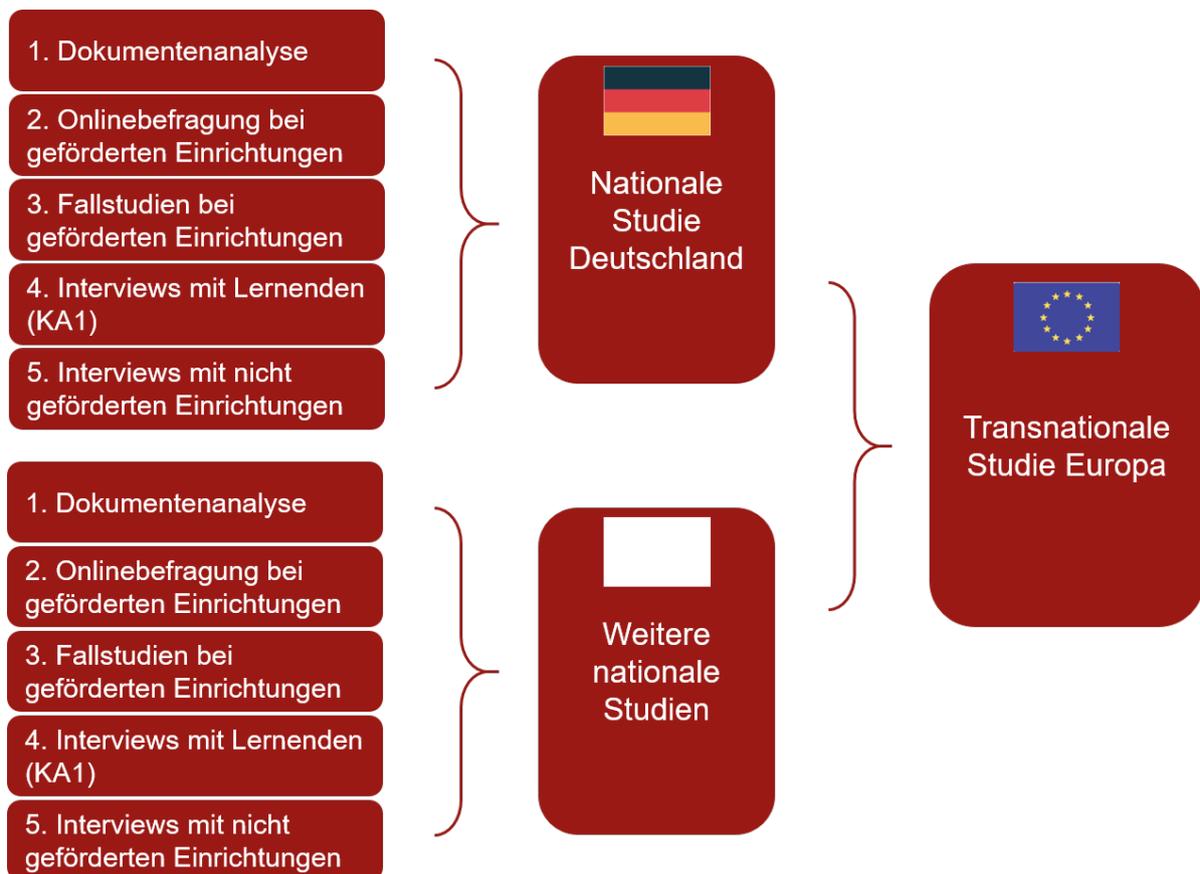


Abbildung 2: Module für die Erhebung und Auswertung der Daten im RIA-AE-Netzwerk (Quelle: eigene Darstellung)

### 1.3.1 Modul 1: Analyse vorhandener Programm- und Projektunterlagen

Das Modul 1 (Dokumentenanalyse) umfasst die Analyse vorhandener Studien, Programm- und Projektunterlagen sowie der Daten, die im Rahmen der Förderprozesse bzw. zu Monitoringzwecken von der Europäischen Kommission und der Nationalen Agentur erhoben werden. Letzteres sind insbesondere Daten zu den antragstellenden und geförderten Einrichtungen und deren Projekten, sowie die Berichte der teilnehmenden Mitarbeitenden in KA1.<sup>9</sup> Dabei handelt es sich hauptsächlich um Antworten auf standardisierte Fragen. Projektanträge und Projektberichte, die Potenziale für qualitative Inhaltsanalysen beinhalten, wurden im Rahmen dieser ersten nationalen Monitoring-Studie nicht syste-

<sup>9</sup> Aufgrund eines Fehlers in der Datenbank Beneficiary Modul sind für den Zeitraum 2021-2022 keine Teilnehmendenberichte vorhanden.

matisch ausgewertet, sondern nur für die Fallstudien genutzt. Dies liegt daran, dass diese Daten, obwohl sie elektronisch verfügbar sind, zum Zeitpunkt der Analysen nicht in einem auswertbaren Format vorlagen.

Der für die Studie gewählte Zeitraum von 2018 bis 2022 umfasst zwei unterschiedliche Programmgenerationen (2014-2020 und 2021-2027). Für diese erste nationale Studie ergeben sich hieraus einige Herausforderungen, da sich in diesem Zeitraum die Datenbanken der EU Kommission und die eingesetzten Erhebungsinstrumente verändert haben. Neben den europäischen Tools QlikView, QlikSense und dem Mobility Tool+, die den NAs zu Monitoring- und Programmmanagementzwecken zur Verfügung stehen, wurde ebenfalls die öffentlich zugängliche Erasmus+ Results Platform zur Generierung von Daten genutzt. In die Berichterstattung fließen ausgewählte Analysen ein. Um dem Anspruch einer Wirkungsstudie gerecht zu werden, konzentrieren sich die Analysen auf Organisationen, die bis Ende 2022 mindestens ein Projekt abgeschlossen haben.

### 1.3.2 Modul 2: Onlinebefragung unter den geförderten Einrichtungen der Erwachsenenbildung

Als zentrales Erhebungsinstrument zur Erfassung der Wirkungen von Erasmus+ dient eine Onlinebefragung unter allen Einrichtungen, die zwischen dem 01.01.2018 und dem 31.12.2022 mindestens ein Projekt in KA1 oder KA2 umgesetzt und abgeschlossen haben.<sup>10</sup> Bei Einrichtungen, die an mehr als einem Projekt teilgenommen haben, erhielt nur eine Person eine Einladung, an der Umfrage teilzunehmen. In Deutschland wurde die Einladung zur Teilnahme an der Umfrage an insgesamt 231 Einrichtungen verschickt. 42% der eingeladenen Einrichtungen beteiligten sich an der Umfrage, wobei 40% den Fragebogen vollständig ausfüllten. Von den Organisationen (n=99), die sich an der Onlinebefragung beteiligt haben, haben 27% mindestens ein Projekt in der Leitaktion 1 und 48% mindestens ein Projekt in der Leitaktion 2 durchgeführt. Weitere 24% der Organisationen waren in beiden Leitaktionen aktiv. 27% der Organisationen haben eine Akkreditierung für die Leitaktion 1 (siehe Anhang II, Tab. II.1).

### 1.3.3 Modul 3: Fallstudien

Für die erste Monitoring-Studie in Deutschland wurden im Rahmen von Modul 3 insgesamt fünf Fallstudien durchgeführt (siehe Anhang III). Die Fallstudien dienen dem Zweck, zusätzliche Einblicke in die Wirkungsmechanismen des Programms zu erlangen und Beispiele zur Illustration der Ergebnisse aus der Onlinebefragung zu sammeln. Die Fallstudien wurden in Organisationen durchgeführt, die sich möglichst stark in Bezug auf Organisationstyp (Dachverband versus Bildungseinrichtung), Größe, geographische Lage, thematischen Schwerpunkt und Erfahrung in Erasmus+ (KA1 versus KA2, viele versus wenige Projekte) unterscheiden. Bis auf eine Ausnahme wurden Interviews vor Ort durchgeführt. Die Interviews wurden je nach Konstellation einzeln oder in Kleingruppen durchgeführt, beispielsweise, wenn Lehrende oder Lernende gemeinsam an einer Mobilität teilgenommen hatten. Die Interviews wurden protokolliert und einer thematischen Inhaltsanalyse entlang der Forschungsfragen unterzogen.

<sup>10</sup> Es wurden Ansprechpartner:innen von begünstigten Organisationen für Projekte ausgewählt, deren Starttermin gemäß der Finanzhilfvereinbarung frühestens am 1. Januar 2018 und deren Endtermin spätestens am 31. Dezember 2022 liegt. In der Leitaktion 2 konnte aus technischen Gründen nur auf die Kontaktdaten der Koordinatoren zugegriffen werden.

### 1.3.4 Modul 4: Interviews mit nicht teilnehmenden Organisationen

Zur Analyse der Hindernisse, die eine Teilnahme an Erasmus+ auf der Ebene der Organisationen erschweren, wurden vier Telefoninterviews mit Einrichtungen durchgeführt, die sich in den letzten Jahren nicht mehr an Erasmus+ beteiligt haben oder mit denen die NA zwecks Akquise von Projektanträgen in Kontakt stand, und die sich letztlich gegen eine Antragstellung entschieden haben. In Absprache mit der NA wurden diesmal vorrangig Dachverbände angesprochen, aus Bereichen oder Regionen, in denen bisher wenig Projekte beantragt werden.

### 1.3.5 Modul 5: Interviews mit Lernenden in der Erwachsenenbildung

Erst seit 2021 kann im Rahmen von KA1-Projekten und von KA1-akkreditierten Einrichtungen die Mobilität von erwachsenen Lernenden (Einzel- oder Gruppenmobilität) gefördert werden. Das Interesse der NA an Erkenntnissen über die Wirkungen der Mobilität auf individueller Ebene und über Hindernisse, die eine Teilnahme an Mobilitätsangeboten erschweren können, ist besonders hoch. Aufgrund der Corona-Pandemie war die internationale Lernendenmobilität bis 2022 noch stark eingeschränkt, in Deutschland haben zum Zeitpunkt der Datenerhebung daher bislang sehr wenige Lernende an Mobilitäten teilgenommen. Für die erste nationale Studie in Deutschland wurden die Interviews mit Lernenden in die Fallstudien integriert. In zwei Einrichtungen konnte mit drei Lernenden und ihren Begleitpersonen gesprochen werden.

## 2 Kurzporträt des Erwachsenenbildungssektors in Deutschland

Dieses Kapitel gibt einen Überblick über die institutionellen Rahmenbedingungen der Erwachsenenbildung in Deutschland, die Anbieterstruktur und Beteiligung an Weiterbildung sowie die wichtigsten politischen Prioritäten in diesem Bereich. Es bietet auch einen Überblick über die bestehende Wirkungsforschung zu Erasmus+ im Bereich der Erwachsenenbildung.

### 2.1 Institutionelle Rahmenbedingungen und Anbieterstrukturen

Der Bereich der Erwachsenenbildung und Weiterbildung wird nach dem Verständnis des Deutschen Bildungsrats als "Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluss einer unterschiedlich ausgedehnten ersten Bildungsphase" charakterisiert und grenzt sich somit von den Bereichen Schule, Hochschule und Berufsausbildung ab.<sup>11</sup> Mit dieser breiten Definition, die auch berufliche Weiterbildung mit einbezieht, liegt die **Zahl der Anbieter von Erwachsenen- und Weiterbildung in Deutschland bei ca. 60.000 Einrichtungen**, darunter öffentlich-rechtliche, gemeinwohlorientierte und kommerzielle Organisationen.<sup>12</sup> Die Anbieterstrukturen in der Erwachsenen- und Weiterbildung sind durch eine sehr große Diversität von Akteuren und Angeboten gekennzeichnet, sowie durch eine Vielzahl und Vielfalt von Regelungen, die zu einem stark fragmentierten und wenig überschaubaren Feld führen. Dem föderalen System entsprechend, unterscheiden sich die rechtlichen Rahmenbedingungen und Finanzierungsmodalitäten in den Ländern. Im Vergleich zu anderen Bildungsbereichen wie Schule oder Berufsbildung ist der Weiterbildungssektor weniger stark reguliert, z.B. bezüglich der Qualifikation von Lehrenden oder Abschlüssen. Darüber hinaus wirken sich auch historische Traditionen und Unterschiede in der Wirtschaftskraft auf die Angebots- und Anbieterstrukturen in den einzelnen Bundesländern aus. Schließlich sind die Zielgruppen und Lerngegenstände so vielfältig, dass sich **innerhalb der Erwachsenen- und Weiterbildung zahlreiche Teilbereiche** differenzieren lassen. In Bezug auf die Angebote können mindestens vier große Schwerpunkte unterschieden werden:<sup>13</sup>

- Die Vermittlung von Basiskompetenzen (z.B. Alphabetisierung, Deutsch als Fremdsprache), einschließlich der Programme zum Nachholen von Schulabschlüssen;
- Die Vermittlung von Schlüsselkompetenzen (z.B. Fremdsprachen, digitale und soziale Kompetenzen) und Kompetenzen für verschiedene Lebensbereiche (z.B. kulturelle Bildung, Familien-, Verbraucher-, Umweltbildung);
- Angebote der politischen Bildung;
- Angebote zur erwerbs- und berufsbezogenen Anpassungs- und Aufstiegsfortbildung.

In diesen Teilbereichen sind sehr unterschiedliche Anbieter aktiv, eine Übersicht gibt die regelmäßige Erhebung des wbmonitor<sup>14</sup>. Über alle Themengebiete hinweg stellen die privat-kommerziellen Anbieter die größte Gruppe dar (22% der Anbieter), gefolgt von den privat-gemeinnützigen und den (Fach-

<sup>11</sup> Deutscher Bildungsrat (Hrsg.) (1970). Empfehlungen der Bildungskommission. Strukturplan für das Bildungswesen. S. 197.

<sup>12</sup> Autorinnengruppe Bildungsberichterstattung (2022). Bildung in Deutschland 2022. wbv. S.226. Diese Zahl umfasst auch Ein-Personen-Unternehmen und betriebliche Bildungseinrichtungen.

<sup>13</sup> In Anlehnung an Schrader, J. (2019). Institutionelle Rahmenbedingungen, Anbieter, Angebote und Lehr-Lernprozesse der Erwachsenen- und Weiterbildung. In: Köller, O. u.a. (Hrsg.) (2019). Das Bildungswesen in Deutschland. Bestand und Potenziale. utb. S. 701.

<sup>14</sup> Echarti, N. u.a. (Hrsg.) (2023). Weiterbildungsmarkt im Wandel. Ergebnisse der wbmonitor-Umfrage 2022. Barbara Budrich. S. 51.

)Hochschulen und Akademien (je 18%) sowie den Volkshochschulen (14%). In der Regel bieten Einrichtungen Kurse in verschiedenen Teilbereichen an. Mit 93% verfügt die überwältigende Mehrheit der Anbieter über berufsbezogene Weiterbildungsangebote. Demgegenüber sind nur zwei Drittel der Anbieter auch oder ausschließlich im Bereich der allgemeinen Erwachsenenbildung (einschließlich politischer Bildung) tätig. Diese sind die primäre Zielgruppe für die Leitaktion 1 im Erasmus+-Programm für die Erwachsenenbildung, da berufsbezogene Bildungsangebote im Rahmen von Erasmus+ für die Berufsbildung gefördert werden.<sup>15</sup>

Unter den Anbietern in der Erwachsenen- und Weiterbildung **dominieren kleinere Organisationen: 50% zählen maximal sieben Angestellte** bzw. 15 Honorarkräfte, wobei die Hälfte davon sogar maximal drei Angestellte bzw. Honorarkräfte beschäftigt. Typischerweise beschäftigen Anbieter in der Erwachsenenbildung eine kleine Zahl von hauptberuflichen Mitarbeitenden, die insbesondere für die Planung und Verwaltung zuständig sind, und eine größere Zahl von neben- oder freiberuflichen Dozierenden. Ehrenamtlich Tätige finden sich nur bei der Hälfte aller Anbieter, vornehmlich bei Einrichtungen in der Trägerschaft von Kirchen, Parteien, Gewerkschaften, Stiftungen, Verbänden oder Vereinen.<sup>16</sup>

Die **Finanzierung der Erwachsenen- und Weiterbildung** erfolgt in Deutschland auf verschiedenen Wegen. Die wichtigste Quelle stellen Einnahmen von Teilnehmenden, beispielsweise durch Kurs- und Teilnahmegebühren dar. Von staatlicher Seite gibt es eine Vielzahl von Instrumenten, die je nach Teilbereich eine unterschiedliche Bedeutung haben: Zuschüsse zu Personal- und Veranstaltungskosten gemäß der Ländergesetze, Bildungsgutscheine für Arbeitslose und Beschäftigte, Bildungsprämien für Beschäftigte in klein- und mittelständischen Betrieben, Ko-Finanzierung von Maßnahmen durch die Bundesagentur für Arbeit, Finanzierung von Integrationskursen durch den Bund sowie Zuwendungen von Gebietskörperschaften einschließlich der Europäischen Union. Letztere Kategorie, die sowohl institutionelle Förderung als auch Projektförderung durch Bund, Länder und Kommunen einschließt, spielt vor allem für berufliche Schulen und Volkshochschulen eine wichtige Rolle. Für die überwiegende Mehrheit der privatwirtschaftlichen Anbieter hingegen stellen öffentliche Mittel keine bedeutende Finanzierungsquelle dar.<sup>17</sup>

Eine Besonderheit in der Erwachsenenbildung ist **die Bedeutung von Verbänden**. Diese erfüllen eine wichtige Funktion als Ansprechpartner für die Politik, indem sie bei der Entwicklung von Strategien aktiv mitwirken, beispielsweise im Rahmen von Beiräten und Arbeitsgruppen oder durch die Publikation von Studien und Positionspapieren. Zudem spielen sie für die Mitgliedsorganisationen eine wichtige Rolle bei der Vernetzung und Professionalisierung, indem sie den Austausch fördern, gute Praxisbeispiele verbreiten, über Fördermöglichkeiten informieren und teilweise auch gezielt Fortbildungsangebote für das Bildungspersonal bereitstellen.<sup>18</sup>

In Ermangelung einer stärker differenzierten Datenbasis zu den in der Erwachsenenbildung tätigen Organisationen ist es nicht möglich, die Gruppen der von Erasmus+ angesprochenen Organisationen

<sup>15</sup> In der Leitaktion 1 des Erasmus+ Programms in der Erwachsenenbildung stehen Einrichtungen im Fokus, die "Erwachsenenbildung als Haupt- oder Nebenaufgabe regelmäßig oder wiederkehrend offen zugänglich anbieten. Dies umfasst nicht die berufliche Weiterbildung" (<https://www.na-bibb.de/erasmus-erwachsenenbildung/mobilitaet/akkreditierung/antragsverfahren>). Zusätzlich zu den Bildungsanbietern werden in KA1 ebenfalls lokale und regionale Behörden, koordinierende Stellen und andere Einrichtungen mit einer Rolle in der Erwachsenenbildung adressiert. In der Leitaktion 2 hingegen werden "alle öffentlichen oder privaten Einrichtungen, die im weitesten Sinn in der Erwachsenenbildung tätig sind" angesprochen (<https://www.na-bibb.de/erasmus-erwachsenenbildung/partnerschaften-fuer-eine-zusammenarbeit/kooperationspartnerschaften>). Darunter befinden sich beispielsweise auch Hochschulen, die zu Fragen der Erwachsenenbildung forschen.

<sup>16</sup> Alle vorausgehenden Zahlen stammen aus Echarti, N. u.a. (2023) (s.o.)

<sup>17</sup> Alle vorausgehenden Zahlen stammen aus Echarti, N. u.a. (2023) (s.o.)

<sup>18</sup> Siehe zum Beispiel die Aufgaben und Strukturen der Volkshochschulen und ihrer Verbände in Rossmann, E.D. (2018). Die Volkshochschulen und ihre Verbände – eine starke Struktur für die Erwachsenenbildung. In *Bildung und Erziehung* (72,2).

genau zu erfassen und zu beschreiben. Neben den beispielsweise im wbmonitor beschriebenen Anbietertypen, spricht Erasmus+ auch Organisationen an, die nicht selbst Erwachsenenbildungskurse anbieten, jedoch mit dem Thema befasst sind (z.B. Koordinierungsstellen bei lokalen Behörden, Forschungseinrichtungen, Hersteller von Bildungsmedien). Insgesamt handelt es sich damit um eine sehr heterogene Gruppe von Organisationen, die in unterschiedlich geprägten institutionellen Kontexten operieren.

## 2.2 Relevante politische Strategien

Die derzeitige Politik im Bereich der Erwachsenen- und Weiterbildung wird durch die 2019 verabschiedete Nationale Weiterbildungsstrategie geprägt.<sup>19</sup> Diese wurde gemeinsam von Bund, Ländern, Wirtschaftsorganisationen und Sozialpartnern sowie von der Bundesagentur für Arbeit entwickelt. Die Strategie folgt der Vision von Deutschland als „Weiterbildungsrepublik“, einem Land das sich zukünftig durch eine fest verankerte Weiterbildungskultur und eine hohe Weiterbildungsbeteiligung in allen Bevölkerungsgruppen auszeichnen soll. Im Rahmen der EU-2030 Strategie hat sich Deutschland das Ziel gesetzt, die Weiterbildungsbeteiligung auf einen Wert von 65% zu steigern.<sup>20</sup> Laut Adult Education Survey (AES) lag dieser Wert in Deutschland im Jahre 2020 bei 60% für die 18-64-Jährigen.<sup>21</sup> Folgende Handlungsfelder werden in der Nationalen Weiterbildungsstrategie hervorgehoben:

- Zugänge zu Beratung, Förderung und Weiterbildungsangeboten erleichtern
- Kooperationen in Regionen und Branchen vertiefen
- Konzepte weiterentwickeln
- Digitale Weiterbildung stärken.

Die Nationale Weiterbildungsstrategie ist explizit in europäische und internationale Strategien eingebettet. Die Internationalisierung oder Europäisierung der Strukturen bzw. der Angebote der Erwachsenenbildung werden jedoch nicht explizit als Zielstellungen verfolgt.

Im Rahmen der Europäischen Agenda für Weiterbildung („European Skills Agenda 2020“) setzt sich Deutschland regelmäßig neue Schwerpunkte für die Umsetzung europäischer Ziele. Für die Jahre 2022-2023 waren dies die Implementierung der Ratsempfehlung „Weiterbildungspfade: Neue Chancen für Erwachsene“ und die Förderung von „Skills for Life“, also von Grundkenntnissen in Bezug auf lebensweltliche Kompetenzen. Für die Jahre 2024-2025 stehen digitaler und grüner Wandel, „future skills“ und innovative Lernumgebungen im Fokus.<sup>22</sup> Diese Schwerpunkte entsprechen in hohem Maße den Zielen von Erasmus+ und sollen insbesondere auch durch Erasmus+-Projekte bearbeitet werden.<sup>23</sup>

Auf nationaler Ebene gibt es in Deutschland keine eigenständige Strategie zur Europäisierung bzw. Internationalisierung der Erwachsenenbildung. Darin unterscheidet sich dieser Bildungsbereich von

<sup>19</sup> [https://www.bmbf.de/bmbf/de/bildung/weiterbildung/nationale-weiterbildungsstrategie/nationale-weiterbildungsstrategie\\_node.html](https://www.bmbf.de/bmbf/de/bildung/weiterbildung/nationale-weiterbildungsstrategie/nationale-weiterbildungsstrategie_node.html)

<sup>20</sup> Aktionsplan zur Umsetzung der europäischen Säule sozialer Rechte bis 2030: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1607&langId=de>

<sup>21</sup> Bundesregierung (2022). Nationale Weiterbildungsstrategie. Gemeinsam für ein Jahrzehnt der Weiterbildung – Aufbruch in die Weiterbildungsrepublik. [https://www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/downloads/files/nws\\_updatepapier\\_fortfuehrung\\_09-22.pdf?blob=publicationFile&v=3](https://www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/downloads/files/nws_updatepapier_fortfuehrung_09-22.pdf?blob=publicationFile&v=3)

<sup>22</sup> <https://www.agenda-erwachsenenbildung.de/die-agenda/nationale-schwerpunkte>

<sup>23</sup> NA beim BIBB (2022). Europäische Erwachsenenbildung in Deutschland. [https://www.agenda-erwachsenenbildung.de/fileadmin/user\\_upload/na-bibb.de/Dokumente/06\\_Metanavigation/02\\_Service/Publikationen\\_Warenkorb/Broschueren/2022\\_Broschuere\\_Europaeische\\_Erwachsenenbildung\\_Deutschland\\_Web.pdf](https://www.agenda-erwachsenenbildung.de/fileadmin/user_upload/na-bibb.de/Dokumente/06_Metanavigation/02_Service/Publikationen_Warenkorb/Broschueren/2022_Broschuere_Europaeische_Erwachsenenbildung_Deutschland_Web.pdf)

der Hochschul- und Berufsbildung, für die es sowohl strategische Ziele als auch Monitoringinstrumente in Bezug auf europäische und internationale Zusammenarbeit gibt, ebenso wie verschiedene bilateral und international ausgerichtete Förderprogramme.<sup>24</sup> Im Rahmen des Erasmus+-Programms selbst unterstützt Deutschland die europäischen Ziele und verzichtet darauf, im Bereich der Erwachsenenbildung eigene nationale Prioritäten zu definieren. Zur Finanzierung internationaler Aktivitäten stehen Einrichtungen der Erwachsenenbildung keine anderen, mit Erasmus+ vergleichbaren Förderprogramme zur Verfügung. Vorhandene Fördermöglichkeiten adressieren nur einzelne Themen bzw. Länder, wie beispielsweise der Deutsch-Französische Bürgerfonds, oder sind lokal verankert, wenn es sich um Landesprogramme oder Kooperationen im Rahmen von Städtepartnerschaften handelt. Der Internationalisierungsgrad der Erwachsenenbildung kann daher als wenig ausgeprägt geschätzt werden. Eine Ausnahme bildet die internationale Zusammenarbeit des Deutschen Volkshochschul-Verbandes e.V. (DVV). Über diese Organisation wirken die Volkshochschulen über die nationalen Grenzen hinaus und fördern auch in den Mitgliedseinrichtungen innerhalb Deutschlands Aktivitäten mit internationaler Ausrichtung, beispielsweise mit dem Förderprogramm „Globales Lernen in der Volkshochschule“.<sup>25</sup>

## 2.3 Vorhandene Studien über die Wirkungen von Erasmus+ auf die Erwachsenenbildung

In Deutschland sind die Erkenntnisse zu den Auswirkungen von Erasmus+ im Bereich der Erwachsenenbildung begrenzt. Vorhandene wissenschaftliche bzw. empirische Untersuchungen beleuchten nur einzelne Aspekte des Programms.

Die umfangreichste und detaillierteste Studie wurde 2020 im Auftrag der NA beim BIBB durchgeführt und fokussiert sich auf die **Auswirkungen der Leitaktion 2 (Strategische Partnerschaften) von Erasmus+ im Zeitraum 2014-2019**.<sup>26</sup> Der thematische Schwerpunkt dieser Studie war die Einbettung europäischer Projektkooperationen in die Strukturen der Erwachsenenbildung und deren Wirkungen, sowie die Ableitung von Gelingensfaktoren zur Unterstützung der NA.<sup>27</sup> In dieser Studie wurde untersucht, welche Organisationen teilnahmen, welche Themen in den Partnerschaften behandelt und welche Ergebnisse erzielt wurden. Darüber hinaus wurden die Wirkungen auf die beteiligten Organisationen, die Zielgruppen, die Zusammenarbeit mit anderen Organisationen, das Umfeld der Organisationen und die Erfolgsfaktoren für die Wirkung untersucht.<sup>28</sup> Dabei wurde wie in der vorliegenden Studie ein Mehrebenenansatz gewählt, bei dem Wirkungen auf der Mikroebene (Individuen), der Mesoebene (Organisationen) und der Makroebene (Branche und Politik) unterschieden wurden. Auch das methodische Vorgehen ähnelt der vorliegenden Studie, indem es Dokumentenanalysen mit einer Onlinebefragung unter geförderten und nicht-geförderten Einrichtungen kombiniert und durch qualitative Fallstudien mit Befragung verschiedener Gruppen (Projektkoordination, Mitarbeitende, Lernende) ergänzt.

Die Wirkungsstudie von 2020 zu den Strategischen Partnerschaften zeigt, dass die Teilnahme zu einer **Professionalisierung der Mitarbeitenden** geführt hat, insbesondere im Hinblick auf didaktische

<sup>24</sup> Siehe dazu den Bericht der Bundesregierung zur internationalen Kooperation in Bildung, Wissenschaft und Forschung 2021-2022 ([https://www.bmbf.de/SharedDocs/Downloads/de/2023/bericht-internationale-kooperation.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=5](https://www.bmbf.de/SharedDocs/Downloads/de/2023/bericht-internationale-kooperation.pdf?__blob=publicationFile&v=5)).

<sup>25</sup> Siehe dazu die Webseite des DVV: <https://www.dvv-international.de/vhs-kooperationen/globales-lernen>

<sup>26</sup> NA-BIBB (2020): Erasmus+ Erwachsenenbildung. Auswirkungen der Strategischen Partnerschaften in Deutschland. Bonn.

<sup>27</sup> Quiring u.a. (2020). Abschlussbericht. Wirkungen der Strategischen Partnerschaften in Deutschland. S. 7.

<sup>28</sup> Zu diesem Zweck wurden sowohl geförderte als auch nicht-geförderte Organisationen untersucht. Darüber hinaus wurden in einigen ausgewählten Organisationen vertiefende Fallstudien durchgeführt (siehe NA-BIBB (2020): Erasmus+ Erwachsenenbildung. Auswirkungen der Strategischen Partnerschaften in Deutschland. Bonn).

Kompetenzen, inhaltliches Fachwissen, Fremdsprachenkenntnisse, persönliche Kompetenzen und Managementfähigkeiten. Gleichzeitig fanden die Forschenden, dass die strukturellen Auswirkungen auf der Organisationsebene geringer sind als auf der Ebene der Mitarbeitenden. Allerdings sehen die teilnehmenden Organisationen durchaus Auswirkungen auf ihre Organisation, wie z.B. die Einführung digitaler Bildungs- und Kommunikationsstrategien. Darüber hinaus gibt die große Mehrheit der Befragten (88%) an, dass die Teilnahme die **Qualität der Angebote** ihrer Organisation verbessert hat. Die Fallstudien demonstrieren jedoch, dass die Einbindung der entwickelten Produkte und Erkenntnisse nicht immer einfach ist und stark von den technischen Möglichkeiten, den verfügbaren Ressourcen, aber auch der Organisationskultur abhängt. In der Studie werden einige Faktoren genannt, die eine erfolgreiche Umsetzung und eine positive Resonanz der Projekte fördern:

- Rahmenbedingungen des Projektes: Kontinuität der Ansprechpartner:innen, Personalbindung zwecks Wissenserhalt und Implementierung, Teamstruktur, Balance zwischen EU-projekterfahrenen und -unerfahrenen Partnern sowie Engagement für das Thema.
- Zusammenarbeit: heterogene Zusammensetzung der Partner, Bereitschaft zum Perspektivwechsel, professionelle Projektabwicklung, Schaffung von Räumen der physischen und virtuellen Begegnung, gutes Kooperationsklima durch partnerschaftlichen Ansatz und Abgleich unterschiedlicher Ausgangslagen.
- Qualität und Wirkung: gezielte Einbindung vorhandener Netzwerke, Multiperspektivität bei der Produktentwicklung, Bedarfs- und Zielgruppenorientierung, qualitätsgeprüfte Ergebnisse, durchdachtes Verbreitungskonzept und frühzeitiger Ergebnistransfer in Fachkreise.

Eine etwas weiter zurückliegende Studie wurde zur Evaluation von Erasmus+ und seinen Vorgängerprogrammen vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) beauftragt und 2017 veröffentlicht.<sup>29</sup> Im Bereich der Erwachsenenbildung beruhen die Ergebnisse auf der Befragung von 239 Begünstigten (individuelle Mobilität von Mitarbeitenden) und 53 Vertreter:innen geförderter Organisationen. Die Befragten wurden gebeten, die Erreichung der Ziele des Erasmus+-Programms zu bewerten und kommen insgesamt zu positiven Ergebnissen in allen Zielbereichen. Als besonders hoch wurde die Wirkung auf die Kompetenzen der Begünstigten eingeschätzt, insbesondere im Bereich des **interkulturellen Bewusstseins und der Sprachförderung**. In der Erwachsenenbildung wurde ebenfalls die Wirkung auf die **Stärkung der Qualität und Professionalisierung der Einrichtungen** als besonders hoch eingeschätzt, im Vergleich zu den Ergebnissen im Hochschul- und Berufsbildungsbereich. Für die Untersuchung von Auswirkungen jenseits des Kreises der geförderten Personen und Einrichtungen enthält die Evaluation keine Indikatoren.

Insgesamt ist die empirische Grundlage für Einschätzungen zu den Wirkungen von Erasmus+ in der Erwachsenenbildung eingeschränkt, jedoch bietet die von der NA beauftragte Studie zu den Strategischen Partnerschaften (Leitaktion 2) einige Anknüpfungspunkte für Vergleiche. **Eine Forschungslücke besteht vor allem in Bezug auf die Wirkungen der Leitaktion 1**, was jedoch auch darauf zurückzuführen ist, dass erst in der aktuellen Förderperiode die Möglichkeit der Mobilität für Lernende eröffnet wurde. Darüber hinaus wird in den vorliegenden Studien nicht unmittelbar nach **Anpassungsbedarfen und Verbesserungspotenzialen für das Programm** bzw. für die Arbeit der Nationalen Agentur gefragt.

<sup>29</sup> icunet & uz bonn (2017). Erasmus+ Evaluation. Bildungsbereiche: Hochschulbildung, Erwachsenenbildung, Berufsbildung.

## 3 Zugänglichkeit und Inklusivität von Erasmus+

### 3.1 Einführung

Inklusion und Vielfalt sind eine der Prioritäten des Programms Erasmus+. In allen Programmaktionen sollen Chancengleichheit und gleicher Zugang, Inklusion, Vielfalt und Fairness gefördert werden.<sup>30</sup> Im Zentrum der Förderung stehen daher Organisationen sowie benachteiligte Lernende, die sonst eher nicht an Internationalisierungsaktivitäten teilnehmen würden. In diesem Kapitel werden die Merkmale der Erwachsenenbildungs-Einrichtungen erörtert, die in der vorangegangenen (2014-2020) und der laufenden Programmgeneration (2021-2022) an Erasmus+ teilgenommen haben, aber auch die Merkmale der erwachsenen Lernenden, die von den entwickelten Ergebnissen (KA2) und/oder der Mobilität (KA1) profitieren. Auf dieser Grundlage können Aussagen über die Zugänglichkeit und Inklusivität von Erasmus+ in der Erwachsenenbildung in Deutschland gemacht werden.

### 3.2 Teilnehmende Organisationen in Erasmus+

Um zu zeigen, welche Art von Organisationen sich an Erasmus+ beteiligen, wurden Auswertungen der Erasmus+-Datenbanken QlikView (Zeitraum 2018-2020) und QlikSense (Zeitraum 2021-2022) genutzt. Organisationen geben hier im Rahmen der Berichterstattung an, zu welcher Einrichtungsart sie sich zählen.

#### 3.2.1 Geographische Verteilung der teilnehmenden Organisationen

Die geographische Verteilung der geförderten Organisationen in Erasmus+ verzeichnet **starke Ungleichheiten zwischen alten und neuen Bundesländern**. Nordrhein-Westfalen und Bayern weisen bei den ausgewerteten Projekten, die im Zeitraum 2021-2022 bereits abgeschlossen wurden, die höchste Zahl an geförderten Einrichtungen sowohl in KA1 als auch in KA2 auf, während Sachsen-Anhalt zum Beispiel in beiden Leitaktionen an letzter oder vorletzter Stelle steht. Diese Zahlen spiegeln nicht nur die unterschiedliche Bevölkerungsstärke der einzelnen Bundesländer wider. Sie entsprechen auch der unterschiedlichen Anbieterdichte und Angebotsstruktur: So gibt es in den alten Bundesländern die höchsten Zahlen an Weiterbildungseinrichtungen pro Einwohner:in im erwerbsfähigen Alter, die teilweise doppelt so hoch sind wie im Osten der Bundesrepublik. Auch die öffentlichen Zuschüsse und die Zahl an Volkshochschulen pro Einwohnende unterscheiden sich stark und sind in Nordrhein-Westfalen und Niedersachsen besonders hoch, in Brandenburg, Sachsen und Sachsen-Anhalt hingegen niedrig.<sup>31</sup> Auch kleinere Flächenstaaten im Westen, wie Rheinland-Pfalz und das Saarland sind im betrachteten Zeitraum jedoch kaum oder gar nicht in Erasmus+ vertreten.

<sup>30</sup> EU Kommission (2023). Programmleitfaden Erasmus+. S.7

<sup>31</sup> Autor:innengruppe Bildungsbericht (2022), s.o., S. 227-230.

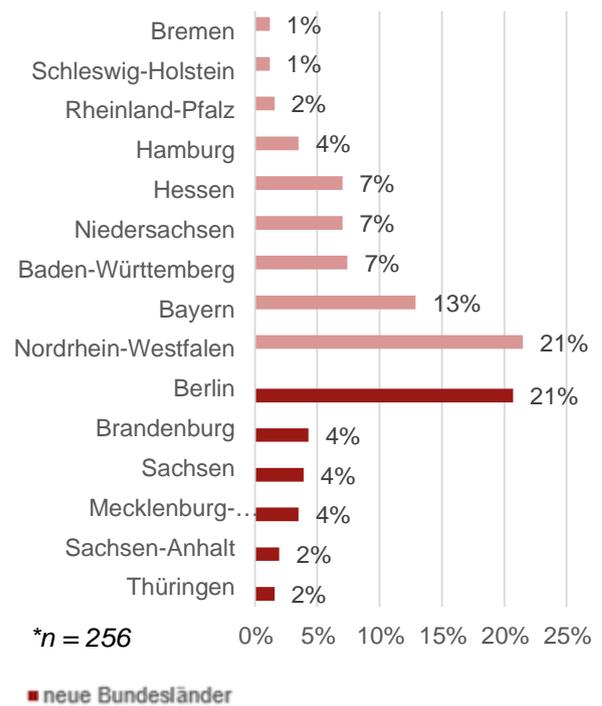
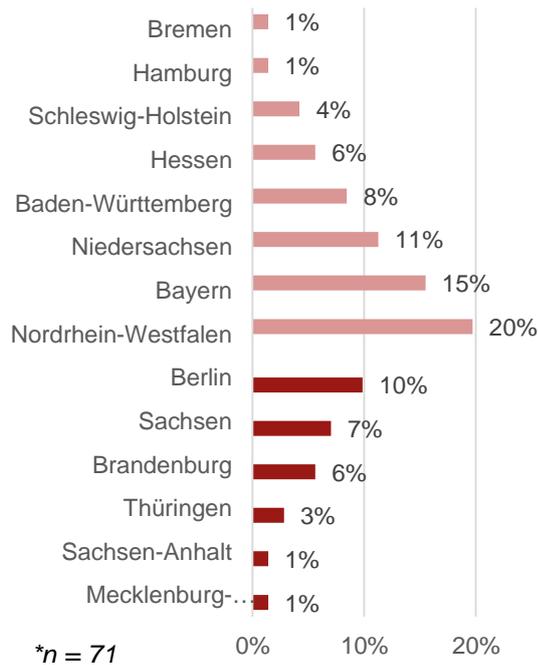


Abbildung 3: Regionale Verteilung der Organisationen in KA1, 2021-2022 (Quelle: QlikSense)

Abbildung 4: Regionale Verteilung der Organisationen in KA2, 2021-2022 (Quelle: QlikSense)

### 3.2.2 Organisationstypen in der Leitaktion 1

Die Leitaktion 1 richtet sich an Erwachsenenbildungsanbieter und andere im Bereich der Erwachsenenbildung tätige Organisationen. Die Heterogenität der Anbieterstrukturen in Deutschland spiegelt sich in den Organisationstypen wider, die sich an der Leitaktion 1 beteiligen (siehe Abbildung 5).<sup>32</sup> Neben Organisationen, die sich als Bildungseinrichtungen für Erwachsenenbildung ausweisen, nehmen in etwas geringerem Umfang vor allem Nicht-Regierungsorganisationen und Vereine die Möglichkeiten des Programms wahr.

<sup>32</sup> Die Antwortmöglichkeiten sind insbesondere in der Leitaktion 2 stark ausdifferenziert und wurden zur Schaffung einer besseren Übersichtlichkeit geclustert.

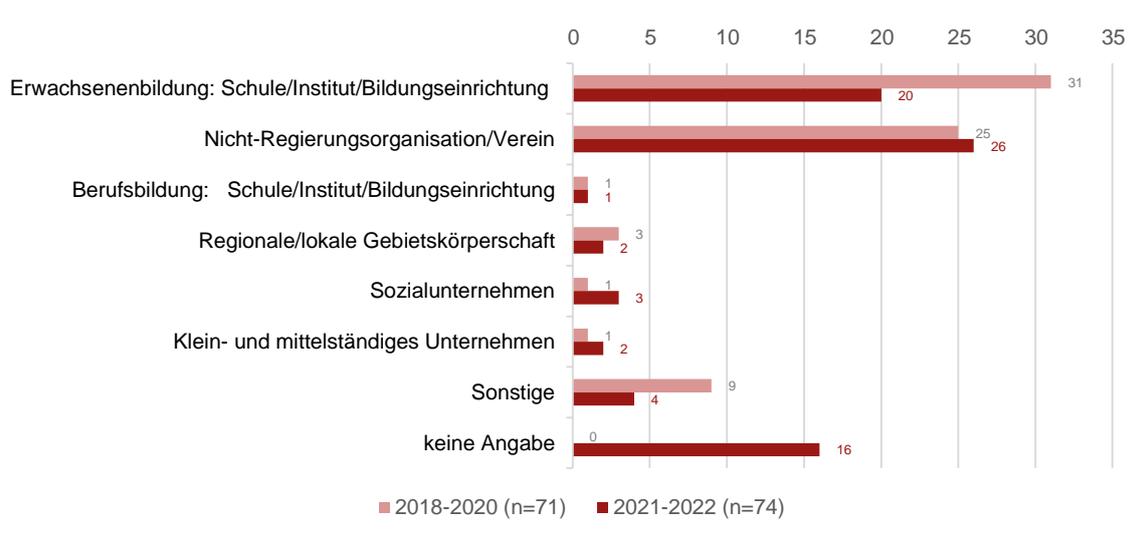


Abbildung 5: Organisationstyp der geförderten Organisationen in KA1 (Quelle: QlikView, QlikSense)

Für die beobachteten Zeiträume liegen zur Teilnahme an der Leitaktion 1 Informationen zu 71 Organisationen im ersten Beobachtungszeitraum und 75 Organisationen im zweiten Beobachtungszeitraum vor. Die Organisationen verorteten sich überwiegend als Schule, Institut oder Bildungseinrichtung der Erwachsenenbildung (n=31, bzw. 20), beispielsweise Volkshochschulen oder Sprachlernzentren, oder als Nicht-Regierungsorganisation/Verein, (n=25, bzw. 26, beispielsweise kirchliche Träger oder Dachorganisationen für bestimmte Einrichtungstypen). Im direkten Vergleich der beiden Beobachtungszeiträume zeigen sich leichte Verschiebungen, beispielsweise eine geringere Anzahl an Einrichtungen, die sich im Zeitraum 2021-2022 der Erwachsenenbildung zuordnen als noch 2018-2020. Im zweiten Beobachtungszeitraum nutzten jedoch auffallend viele Organisationen (n=16) die Antwortkategorie „keine Angabe“, wodurch direkte Vergleiche erschwert werden. Zu berücksichtigen ist, dass diese Auswertungen nur Organisationen einbeziehen, die innerhalb der angegebenen Zeiträume Projekte beendet haben. Organisationen, die z.B. ein Projekt im Jahr 2021 begonnen haben, dieses aber erst 2023 beendeten, sind nicht Teil der Auswertung.

### 3.2.3 Organisationstypen in der Leitaktion 2

Die Leitaktion 2 unterstützt länderübergreifende Projekte der Zusammenarbeit zwischen Organisationen und Institutionen und adressiert alle Arten von Einrichtungen, die sich mit Erwachsenenbildung befassen. Organisationen können sich an einem Projekt entweder als Projektkoordinator oder als Partner beteiligen.

Organisationstyp	2018-2020		2021-2022	
	Koordinator	Partner	Koordinator	Partner
NGO	80	31	112	22
Unternehmen	16	10	33	12
Hochschule	14	4	10	4
Erwachsenenbildung: Schule, Institut, Zentrum	12	11	21	3
Gebietskörperschaft	7	9	8	6
Anbieter beruflicher Bildung	7	2	5	0
Kultur	7	2	0	0
Organisationen der Zivilgesellschaft	4	4	3	1
Forschungseinrichtung/-institut	4	3	9	1
Sozialpartner	2	0	1	2
Beratungsunternehmen	1	2	0	0
Sonstige	4	6	4	0
<b>n=</b>	<b>159</b>	<b>84</b>	<b>206</b>	<b>51</b>

Tabelle 1: Organisationstypen in der Leitaktion 2 (Datenquelle: QlikView, QlikSense)

Die Auswertung der Erasmus+-Datenbanken zeigt für die Leitaktion 2 wie für die Leitaktion 1 eine leichte Zunahme an teilnehmenden Organisationen in der zweiten Förderperiode (um ca. 6%). Die am häufigsten genannten Organisationstypen sind in beiden Förderperioden die Nicht-Regierungsorganisationen, Unternehmen (häufig privatwirtschaftliche Bildungsanbieter oder Dienstleister für den Bildungsbereich z.B. für Evaluationen, Beratung), Einrichtungen der Erwachsenenbildung sowie Hochschulen.<sup>33</sup>

Im Vergleich zur ersten Förderperiode ist der Anteil der Organisationen, die eine Rolle als Koordinator einnehmen, um ca. 30% gestiegen. Der Anteil der deutschen Partner-Organisationen hingegen ist im Zeitraum 2021-2022 um etwa 40% von 84 auf 51 Organisationen gesunken. Eine Abnahme an teilnehmenden Partner-Organisationen ist bei den Nicht-Regierungsorganisationen und Einrichtungen der Erwachsenenbildung zu verzeichnen.

Insgesamt ist festzuhalten, dass die Leitaktion 2 eine sehr große Bandbreite an Organisationstypen anspricht. Insbesondere werden hier auch Organisationen beteiligt, die selbst keinen direkten Kontakt zu Lernenden haben, sondern eher im Bereich Forschung und Entwicklung tätig sind oder eine unterstützende Funktion gegenüber Bildungsanbietern ausüben, z.B. im Bereich Beratung, Digitalisierung und Medien.

### 3.2.4 Größe der teilnehmenden Organisationen

Um die Größe einer Organisation einzuschätzen, kann die Anzahl der Mitarbeiter:innen oder der Lernenden herangezogen werden. In der Umfrage unter Einrichtungen, die seit 2018 Projekte im Erasmus+-Programm abgeschlossen haben, geben 72% der befragten Einrichtungen an, bis zu 50 Mitarbeitende zu haben. Ein großer Anteil unter ihnen hat sogar nur 1-5 Mitarbeitende (29%) bzw. 6-10 Mitarbeitende (16%). 14% der Einrichtungen geben an, mehr als 250 Mitarbeitende zu haben. Ver-

<sup>33</sup> In Tab. II.2 im Anhang II finden sich nähere Informationen zum Clustern der Organisationstypen in KA2.

gleicht man die Werte der aktuellen Befragung mit den Daten aus der Studie zur Evaluation der Strategischen Partnerschaften 2020, zeigt sich eine grundsätzliche Übereinstimmung, es gab keine gravierenden Verschiebungen hinsichtlich der Größe der teilnehmenden Organisationen.<sup>34</sup>

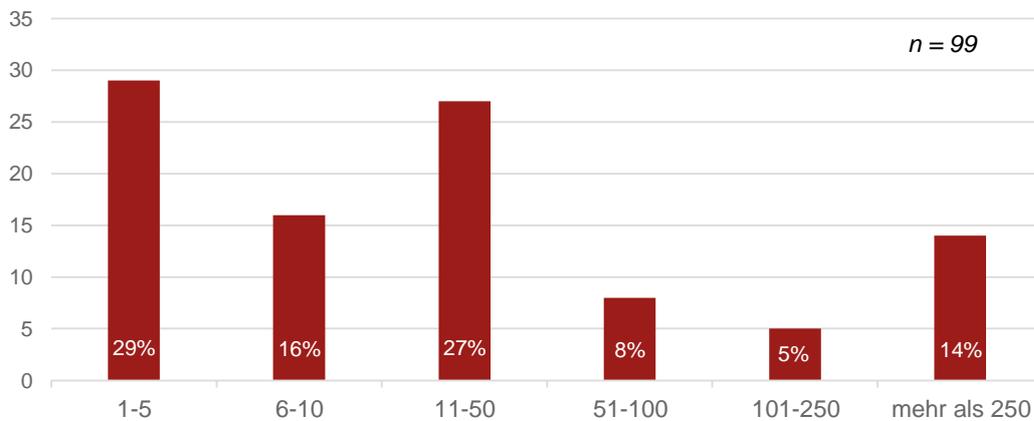


Abbildung 6: Anzahl der Mitarbeitenden in der Organisation Ende 2022 in % (Quelle: Onlinebefragung)

Eine weitere Möglichkeit, sich der Größe der Organisationen zu nähern, ist die Anzahl der Lernenden (vgl. Abbildung 7). Die Ergebnisse der Umfrage zeigen, dass ein Drittel der Organisationen mehr als 250 Lernende erreichen. Weitere 28% der Organisationen erreichen 51-250 Lernende und 35% geben an, bis zu 50 Lernende zu erreichen. Zwei Organisationen gaben an, keine Lernenden zu erreichen. Dies ist vermutlich dem Organisationstyp und einer Teilnahme an der Leitaktion 2 geschuldet – hier werden nicht unbedingt Lernende unmittelbar in die Aktivitäten eingebunden.

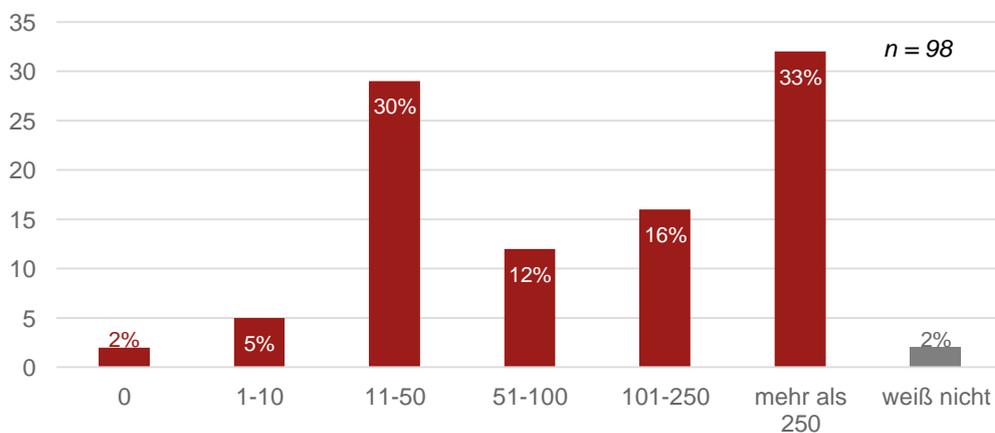


Abbildung 7: Anzahl der Lernenden, die 2022 an Lernangeboten der Organisationen teilgenommen haben (Quelle: Onlinebefragung)

### 3.2.5 Mehrfachteilnahme und Neueinsteiger in das Programm

Ein Zeichen für die Inklusivität des Programms ist die Teilnahme nicht nur von „alten Hasen“ in Erasmus+, sondern auch von Neueinsteigern. Die Umfrage unter teilnehmenden Organisationen zeigt,

<sup>34</sup> vgl. NA BIBB (2020), S. 10

dass **mit 79% der weit überwiegende Teil der befragten Organisationen mehrfach an dem Programm teilnimmt**. 44% der Organisationen geben sogar an, an fünf oder mehr Projekten in KA1 und KA2 beteiligt gewesen zu sein (vgl. Abb. II.1 in Anhang II). Das Programm ist demnach attraktiv und Organisationen, die mit ihm vertraut sind, nehmen über die Zeit mehrfach teil. Rund ein Viertel der befragten Organisationen geben zudem an, in beiden Leitaktionen tätig zu sein. In den vertiefenden Fallstudien wurde darauf hingewiesen, dass manche Organisationen darüber hinaus auch Projekte in mehreren Bildungsbereichen im Rahmen von Erasmus+ durchführen, wie beispielsweise bei dieser Einrichtung: *“Bildung wird in unserer Organisation ganzheitlich gesehen. Es gibt fließende Übergänge zwischen den Bildungsbereichen, wir arbeiten daher an Inhalten orientiert, das leben die Projekte auch so... Im europäischen Kontext zerfließen die Grenzen zwischen Erwachsenenbildung und beruflicher Weiterbildung stärker, das Denken in diesen Kategorien passt in vielen Ländern nicht.”* (Fallstudie 3). Die intensive Nutzung der Fördermöglichkeiten in Erasmus+ durch die befragten Organisationen bedeutet im Umkehrschluss, dass der **Anteil der Neuzugänge zum Programm begrenzt** ist. Dies wirft die Frage nach Hindernissen auf, die interessierten aber unerfahrenen Einrichtungen möglicherweise eine Beteiligung erschweren.

In der Leitaktion 2 nehmen mehrfach geförderte Organisationen häufig sowohl eine Rolle als Koordinator als auch als Partner ein (siehe Abb. II.2. in Anhang II). Aus den Fallstudien geht hervor, dass erfahrene Organisationen teilweise Neueinsteiger in Erasmus+ unterstützen, indem sie diese Organisationen als Partner bei der Antragstellung und dem Projektmanagement beratend zur Seite stehen. Dabei kann eine Organisation zunächst als Partner erste Projekterfahrungen sammeln, bevor sie eventuell selbst als Koordinator ein neues Projekt beantragt. Der Umfang dieser Heranführungspraxis an Erasmus+ ist auf der Grundlage der vorhandenen Daten aber nicht einzuschätzen.

### 3.3 Zielgruppen der Projekte

Organisationen adressieren mit ihren Erasmus+-Aktivitäten häufig mehr als nur eine Zielgruppe. Mehr als 40% der Organisationen nennen Personen mit Migrationshintergrund (49%), junge Erwachsene (45%) und Beschäftigte (41%) als Zielgruppe. Weitere Gruppen, die von den Projekten profitieren sollen, sind Erwachsene aus strukturschwachen oder benachteiligten Gegenden (34%), ältere Menschen (32%) und Erwachsene mit niedrigem Bildungsniveau (31%) oder anderen Benachteiligungen (z.B. mit Diskriminierungserfahrungen, Lernschwierigkeiten, körperliche oder geistige Behinderung). Ein kleiner Anteil an Organisationen gibt an, dass ihre Angebote keine spezifische Zielgruppe (16%) adressieren.



Abbildung 8: Zielgruppen, die mit den Erasmus+-Projekten adressiert werden (Quelle: Onlinebefragung)

Unterschiede in Bezug auf die letztendliche Zielgruppe der Projekte lassen sich zumindest teilweise und in KA1 durch spezifische Mobilitätshürden erklären, wie gesundheitliche Probleme, familiäre Verpflichtungen oder administrative Barrieren wie im Fall von Asylsuchenden oder (Ex-)Häftlingen. Für manche Zielgruppen sind Auslandsaufenthalte schwerer durchzuführen, jedoch können sie im Rahmen von KA2-Projekten von den Ergebnissen europäischer Zusammenarbeit in Form von verbesserten und innovativen Lernangeboten profitieren.

Für die Leitaktion 1 kann mithilfe von Teilnehmendendaten aus den EU-Datenbanken eine Alters- und Geschlechtsverteilung für Mobilitäten, die im Rahmen der neuen Programmgeneration im Jahr 2021 oder 2022 durchgeführt wurden, erstellt werden. Es wird deutlich, dass die Beteiligung von Frauen sehr viel höher ausfällt als von Männern. Ein solch starker Geschlechterunterschied in der Weiterbildungsbeteiligung zeigt sich in Erhebungen, beispielsweise dem Adult Education Survey für Deutschland nicht.<sup>35</sup> Die Personalstruktur in Erwachsenenbildungseinrichtungen unterscheidet sich nach Einrichtungstyp und Beschäftigungsform, insgesamt betrachtet, ist das Verhältnis von Männern und

<sup>35</sup> BMBF (2022). Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2020. Ergebnisse des Adult Education Survey – AES-Trendbericht.

Frauen jedoch ausgewogen.<sup>36</sup> Einen anderen Erklärungsansatz bietet die Mobilitätsforschung, die beispielsweise in der Studierendenmobilität eine höhere Beteiligung von Frauen belegt.<sup>37</sup> Da die Daten keine weiteren Informationen, z.B. zum Beschäftigungsstatus der Teilnehmenden enthalten, kann die unterschiedliche Beteiligung von Männern und Frauen nicht voll erklärt werden.

Die Altersverteilung zeigt eine besonders hohe Beteiligung an Mobilitäten in der Altersgruppe der 51-60-Jährigen. Dies ist plausibel, da familiäre Verpflichtungen in diesem Alter nachlassen und der Freiraum für Auslandsaufenthalte leichter organisiert werden kann.

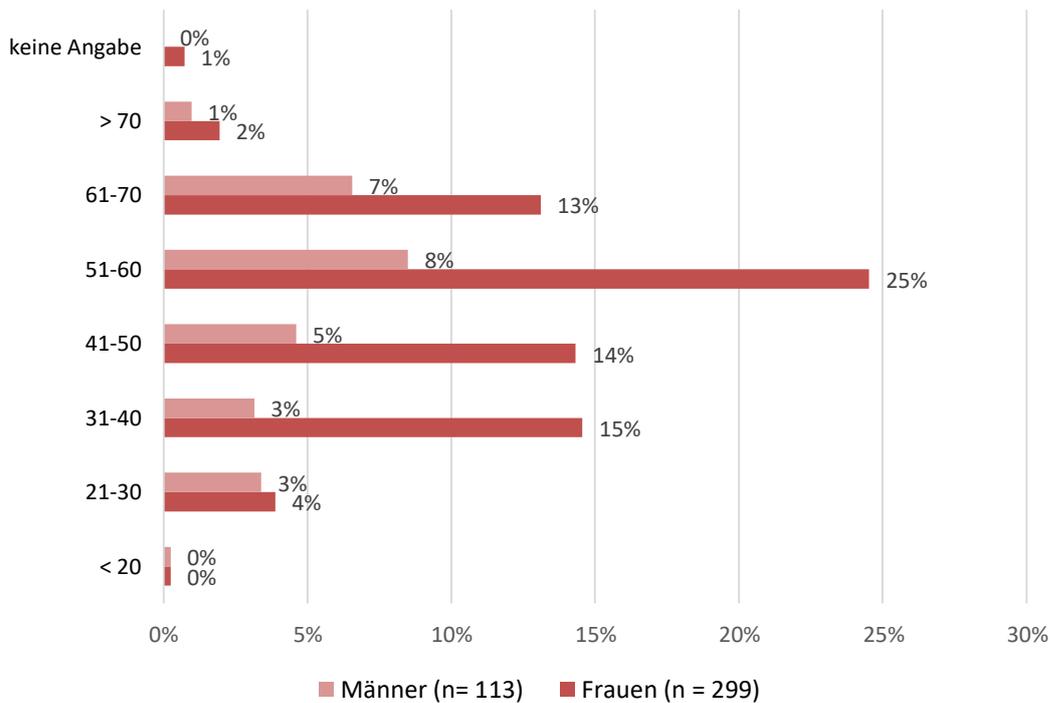


Abbildung 9: KA1 Teilnehmende nach Alter und Geschlecht 2021-2022 (Quelle: QlikSense)

## 3.4 Hindernisse für die Teilnahme an Erasmus+

### 3.4.1 Allgemeine Hindernisse in KA1 und KA2

Der weit überwiegende Teil der Organisationen (89%), die sich an der Onlinebefragung beteiligt haben, geben an, sich auch in Zukunft erneut beim Erasmus+-Programm bewerben zu wollen. Lediglich 10% der Organisationen wissen noch nicht, ob sie sich erneut beteiligen wollen. Trotz dieser sehr positiven Haltung gegenüber einer zukünftigen Teilnahme benennen viele Organisationen Hindernisse, die eine Teilnahme erschweren oder sie im Einzelfall auch davon abhalten, neue Anträge zu stellen. Ein in den offenen Antworten der Umfrage sehr häufig genannter Hinderungsgrund für eine Teilnahme ist der **Aufwand für die Antragsstellung**. Sie bindet viel Zeit und Ressourcen und ist für viele, insbesondere kleinere Organisationen, schwer zu stemmen. Es werden auch Schwierigkeiten mit den EU-Softwaresystemen beim Absenden der Förderanträge, kurzfristige Zu- und Absagen und

<sup>36</sup> Autorengruppe wb-personalmonitor (2016). Das Personal in der Weiterbildung.

<sup>37</sup> Böttcher u.a. (2016). Gender Gap in the ERASMUS Mobility Program. PLOS ONE (11,2).

die unterschiedlichen Bewertungsansätze und Schwerpunkte der Gutachtenden genannt. Die Antragstellung wird umso stärker als Belastung wahrgenommen, als die Erfolgsaussichten (insbesondere in KA2) von den Befragten aufgrund des starken Wettbewerbs als gering angesehen werden.

Erfahrene Organisationen geben zudem an, dass aufgrund niedriger Pauschalen (abgesenkte Organisationspauschale) sowohl in KA1 als auch in KA2 **ein kostendeckendes Arbeiten nicht möglich sei**. Externe Faktoren wie die Inflation und die steigenden Kosten verschärfen diese Situation weiter. Dies kann insbesondere für kleine Organisationen ein Grund sein, sich nicht weiter an Erasmus+ zu beteiligen. Als weiteres Hemmnis wird der große Anteil an Verwaltungsarbeit genannt, der bei Erasmus+-Projekten anfällt. Das Arbeiten mit der EU-Software falle schwer, das Reporting und Monitoring seien aufwändig und häufig stehen auch fehlende Kapazitäten in der Finanzverwaltung einer Teilnahme entgegen.

Manche Organisationen berichten über schlechte Erfahrungen in Vorgänger-Projekten, beispielsweise mit schlecht koordinierter Projektarbeit oder Konflikten durch unterschiedliche Führungs- und Kommunikationsstile. Die Anforderung, **geeignete und vertrauenswürdige Partnerorganisationen zu finden**, wird häufig als Stolperstein genannt: Es sei aufwändig und zeitintensiv, Partner zu finden, mit deren Arbeitsweise und Zielen eine hohe Übereinstimmung besteht.

Neben Hindernissen auf Ebene der Organisationen, stehen auch begrenzte **zeitliche Ressourcen bei Mitarbeitenden** einem Engagement entgegen. Organisationen beschreiben es als aufwändig, neue Kolleginnen und Kollegen an das Programm heranzuführen (Fallstudie 5). Die Organisation und Durchführung von Mobilitäten geht häufig über die regulären Arbeitszeiten hinaus und ist beispielsweise für ehrenamtliche Mitarbeitende oder Menschen mit familiären Verpflichtungen zum Teil schwer zu leisten. Ein auch in den Fallstudien und Interviews mit nicht-teilnehmenden Organisationen thematisierte Herausforderung ist die Freistellung von Mitarbeitenden für die Begleitung oder Teilnahme an Erasmus+-Projekten (Fallstudie 1). Neben diesen arbeitsorganisatorischen Punkten können aber auch fehlende Fremdsprachenkenntnisse beim Personal einer Aktivität im Erasmus+-Programm entgegenstehen.

Eine Organisation benannte die Herausforderung und den Aufwand, ökologisch nachhaltig zu reisen (beispielsweise mit der Bahn) als Hinderungsgrund für eine Teilnahme am Erasmus+-Programm.

Bisher nicht am Programm teilnehmende Organisationen geben übereinstimmend die fehlenden zeitlichen und personellen Ressourcen für die Einarbeitung in das Programm, die Antragstellung, die Durchführung und Freistellung von Mitarbeitenden als Gründe an. Die Internationalisierung ist oftmals kein zentrales Element der Organisationsstrategie, in den meisten Fällen wird aber der grundsätzliche Mehrwert einer zielgerichteten Mitarbeitenden-Mobilität gesehen. Die befragten Organisationen sehen sich sehr umfassend durch die NA informiert und begleitet. Gleichwohl **fehlt zum Teil der Erfahrungshorizont, wie aufwändig die Umsetzung von Erasmus+-Projekten letztendlich ist**. So wurde beispielsweise von einem Dachverband über die Mitgliedsorganisationen berichtet, die bisher nicht an Erasmus+ teilnehmen, diese hätten „keine Erfahrung mit dem Programm, das ist eine mentale Barriere“ (Interview 3). In der Leitaktion 2 spielt vor allem eine Aufwand-Nutzen-Abwägung eine Rolle. Organisationen haben Sorge oder die Erfahrung gemacht, dass Anträge aufgrund der starken Wettbewerbssituation abgelehnt werden und sich die ressourcenaufwändige Antragstellung nicht auszahlt.

### 3.4.2 Spezifische Hindernisse für die KA1-Mobilität für Lernende in der Erwachsenenbildung

Die Möglichkeit, Lernende in der Erwachsenenbildung über Erasmus+ in der Erwachsenenbildung zu fördern, wurde mit der neuen Programmgeneration in KA1 implementiert. Zielgruppe des Programms

sind dabei vorrangig Lernende mit Benachteiligungen, z.B. aus sozioökonomischen, gesundheitlichen oder kulturellen Gründen. Eine Priorität liegt auf Personen mit geringen Grund- oder Schlüsselkompetenzen. Wegen der Reisebeschränkungen durch die Corona-Pandemie sind die Aktivitäten der Organisationen in diesem neuen Feld eher langsam angelaufen. **41% der befragten Organisationen planen jedoch in Zukunft in der Leitaktion 1 Mobilitätsaktivitäten für Lernende durchzuführen.** Darunter sind auch 5% der Organisationen, die bisher nur in der Leitaktion 2 aktiv sind. In den Interviews und offenen Fragen der Onlinebefragung wurde der Mehrwert der Mobilität für die Zielgruppe bis auf eine Ausnahme nicht angezweifelt ("Brauchen wir nicht – ist mehr ein Ausflug als Lernen"). Gleichwohl wird eine Reihe von Hindernissen genannt, die auf der Ebene der Organisationen, des Personals und der Lernenden liegen.

Organisationen benennen vor allem **fehlende Ressourcen finanzieller oder personeller Art**, beispielsweise bei der Einarbeitung in die Antragstellung und Akkreditierung, aber auch bei der Organisation und Umsetzung der Mobilitätsaktivitäten. Darunter fällt auch ein **Mangel an Erfahrung oder Fremdsprachenkenntnissen bei den Mitarbeitenden**. Dem Angebot an Lernenden-Mobilitätsaktivitäten stehen zum Teil auch strategische Überlegungen zur Ausrichtung der Organisation entgegen, oder der fehlende Zugang zur Zielgruppe. Diese wird nicht von allen an Erasmus+ beteiligten Organisationen direkt erreicht und angesprochen oder der Kontakt ist zu kurz, um aufwändigere Auslandsaufenthalte anzustoßen (beispielsweise bei ein- bis zweitägigen Bildungsformaten). Ähnlich wie bei den allgemeinen Hinweisen zu Hindernissen stellt auch der erwartete bürokratische Aufwand bei der Abrechnung und dem Reporting eine Herausforderung dar. Insgesamt wird der **Aufwand für die Vorbereitung, Koordination und Nachbereitung von Mobilitätsaktivitäten für erwachsene Lernende mit Benachteiligungen** als hoch eingeschätzt. Die Notwendigkeit einer intensiven persönlichen Beratung und Betreuung bedeutet auch, dass innerhalb der Zielgruppe erst nach geeigneten Personen gesucht wird, von denen ein Mindestmaß an Selbständigkeit, Zuverlässigkeit und sozialer Kompetenz erwartet werden (Fallstudie 1). In Bezug auf die Durchführung der Mobilität wurde mehrmals darauf hingewiesen, dass Programmdokumente wie Teilnehmendenberichte nicht in leichter Sprache vorliegen und von den Betreuenden selbst übersetzt und persönlich erläutert werden müssen. Den im Vergleich zu anderen Programmen gut ausgestatteten Projekten wird kritisch gegenübergestellt, dass die Pauschalen für die Aufenthaltskosten von Lernenden geringer sind als die für Mitarbeitende.

Auf Ebene der Lernenden sind die Mobilitätshindernisse je nach Zielgruppe vielfältig und unterschiedlich. So stellen für Menschen mit Flucht und Migrationshintergrund der Aufenthaltsstatus und ggf. notwendige Visa zum Beispiel eine Mobilitätsbarriere dar. Auch gibt es Kursformate (z.B. Integrationskurse), die eine Unterbrechung für einen Auslandsaufenthalt nicht vorsehen. Für Menschen mit familiären Verpflichtungen kann beispielsweise die Kinderbetreuung oder die Pflege von Angehörigen eine Hürde darstellen und besondere Vorkehrungen von Seiten der Bildungseinrichtung benötigen (Fallstudie 2). Schließlich ist es für erwerbstätige Lernende keine Selbstverständlichkeit, ihren Anspruch auf Bildungsurlaub durchzusetzen bzw. sich für die Teilnahme an einer Mobilität freistellen zu lassen (Fallstudie 1 und 5).

### 3.5 Mehrwert der Unterstützung durch Erasmus+

Die mehrmalige Teilnahme an Erasmus+ gibt einen Hinweis auf die Attraktivität des Programms und den Nutzen, den geförderte Organisationen erfahren bzw. erwarten. Darüber hinaus bestätigen auch die Befragungsdaten den Mehrwert des Programms. Nur 5% der befragten Organisationen geben an, dass die Projekte auch ohne Förderung – vielleicht zu einem späteren Zeitpunkt – umgesetzt worden

wären. 58% der Organisationen geben an, dass dies nicht möglich gewesen wäre. Weitere 20% sagen, Projekte hätten in kleinerem Umfang realisiert werden können (siehe Tab II.3 in Anhang II). Eine Organisation konkretisiert den Mehrwert des Programms mit der „*Möglichkeit ein Programm zu entwickeln, das intern dringend notwendig war, aber auch extern auf sehr großes Interesse stößt*“ (offenes Antwortformat in der Onlinebefragung). Auch in den Fallstudien wird der Mehrwert der Erasmus+-Förderung explizit hervorgehoben: „*Das Erasmus+-Programm gibt **Spielraum, kreativ zu arbeiten und Methoden zu entwickeln**. In diesen Projekten ist es, anders als bei anderen Drittmitteln, möglich, sich lokal zu vernetzen, flexible Projektstrukturen zu leben und Dinge explorativ zu entwickeln. Durch diese Art zu arbeiten, entsteht **Ownership, was zur Nachhaltigkeit der Projektideen beiträgt***“ (Fallstudie 3).

### 3.6 Zwischenfazit

Die Vielfalt der an Erasmus+ in der Erwachsenenbildung teilnehmenden Organisationen ist groß und spiegelt die heterogenen Anbieterstrukturen in diesem Bildungsbereich wider. Regionen, in denen die Erwachsenenbildung institutionell wenig ausgebaut ist, nehmen auch wenig am Erasmus+-Programm teil. Für Deutschland zeigt sich, dass die Leitaktionen 1 und 2 durchaus unterschiedliche Organisationen ansprechen und Anbieter nur in ca. einem Viertel der Fälle in beiden Leitaktionen aktiv sind. Die Organisationen richten ihre Aktivitäten an den Zielen und der Strategie der Organisation aus. Die Bildungsbereiche werden in der Praxis der Organisationen dabei oftmals weniger stark voneinander abgegrenzt, als die E+ Programmlogik und die Zuordnung bei der Antragstellung vermuten lässt. Eine Ausweitung der Aktivitäten auf bisher nicht genutzte Leitaktionen kommt häufig aufgrund von fehlenden Ressourcen, mangelnder Aussicht auf Erfolg einer Bewerbung oder dem fehlenden Zugang zur Zielgruppe nicht in Betracht. Diese Punkte werden auch von bisher nicht am Programm teilnehmenden Organisationen als Hindernis für eine Antragstellung benannt. Insgesamt fällt auf, dass einmal geförderte Organisationen Erasmus+ treu bleiben und häufig mehr als ein Projekt durchführen. Aus Sicht der geförderten Organisationen ist der Mehrwert von Erasmus+, auch gegenüber anderen Förderprogrammen, hoch.

Die Möglichkeiten der neuen Programmgeneration, in KA1 Mobilitäten für Lernende in der Erwachsenenbildung umzusetzen, wird – bei unserer Perspektive auf bereits abgeschlossene Projekte – noch nicht intensiv genutzt. Das Interesse eines Teils der befragten Organisationen, diese Möglichkeit perspektivisch zu nutzen, ist jedoch vorhanden und lässt einen Aufwuchs vermuten.

## 4 Ergebnisse und Wirkungen von Erasmus+ auf der Mesoebene

### 4.1 Einführung

In diesem Kapitel geht es um die Ergebnisse und die erwarteten Wirkungen von Erasmus+ auf die Organisationen. Dazu gehören die Wirkungen von Erasmus+ auf die Art und Weise, wie die Internationalisierung und andere Prioritäten von Erasmus+ in den teilnehmenden Organisationen verankert sind, aber auch auf den Ausbau und die Verbesserung der Qualität des Lernangebots der teilnehmenden Organisationen. Einleitend werden die konkreten Projektergebnisse und -produkte sowie in Erasmus+ schwerpunktmäßig bearbeitete Themen anhand der Daten aus EU-Datenbanken aufgezeigt. Anschließend werden Erkenntnisse zu den Wirkungen der Erasmus+-Teilnahme, einschließlich der Wirkungen auf die Organisation und das Lernangebot berichtet.

### 4.2 Themen und Produkte der Erasmus+-Projekte

#### 4.2.1 Themen der Projekte

Die Projekte, die in den Leitaktionen 1 und 2 umgesetzt werden, adressieren unterschiedliche Themenfelder. Die Bandbreite der behandelten Themen ist groß. Beispielhaft an Kurzzeitprojekten der Leitaktion 1 im Zeitraum 2021-2022 aufgezeigt, liegt ein Schwerpunkt auf Bildungsthemen, insbesondere auf der Kompetenzentwicklung (33%) und der Entwicklung von Bildungsformaten (26%). Weitere Projektthemen sind Diversität und Inklusion (21%), Umwelt und Klimawandel (4%) sowie Europäische Werte und Politik (10%).

2021-2022	KA1	%
Kompetenzentwicklung	37	33
Bildungsformate	29	26
Diversität und Inklusion	24	21
Europäische Werte und Politik	11	10
Umwelt und Klimawandel	5	4
Sonstige	7	6
<b>Gesamt</b>	<b>113</b>	<b>100</b>

Tabelle 2: Themen der Projekte in der Leitaktion 1 2021-2022 (Datenquelle: QlikSense, eigene Clusterung, Mehrfachnennungen möglich)

#### 4.2.2 Art und Verwendung der entwickelten Ergebnisse und Produkte

Projekte der Leitaktion 2 dienen häufig der gemeinsamen Entwicklung von Produkten, beispielsweise Lernmaterialien, Curricula oder Tools, die in der Erwachsenenbildung eingesetzt werden können. Ein großer Teil der Organisationen, die in KA2 aktiv waren, berichten von der Entwicklung von Webseiten (78%), Curricula, Trainingsmodulen, Sprachkursen oder pädagogischen Konzepten (71%) oder Handbüchern (65%), wobei Mehrfachnennungen möglich sind. Produkte einer KA2-Aktivität können aber beispielsweise auch Studien, Unterrichtsmaterialien für Lehrende oder Spiele sein. Projekte in der Leitaktion 2 werden als gute Möglichkeit beschrieben, kooperativ Methoden und Prototypen

für spezifische Zielgruppen und Bedarfe zu entwickeln (Fallstudie 3), die dann in eigenen Formaten oder über Partnerorganisationen Eingang in die Praxis finden.

Ergebnisse oder Produkte, die im Rahmen der Leitaktion 2 entwickelt wurden	absolut	relativ
Curricula, Trainingsmodule, Sprachkurse oder pädagogische Konzepte	51	71%
Handbücher	47	65%
Website	56	78%
Unterrichtsmaterialien für Lehrende/Mitarbeitende	42	58%
Lernmaterialien	43	60%
Online-Tools	38	53%
Publikation/ Buch/ Positionspapier	29	40%
Entwicklung von Webinaren oder "Blended Learning"-Kursen	21	29%
Entwicklung von Filmen oder Lehrvideos	30	42%
Sonstiges	7	10%
<i>Mehrfachnennungen</i>	<i>364</i>	
	<i>n=</i>	<i>72</i>

Tabelle 3: Ergebnisse oder Produkte, die im Rahmen von KA2 entwickelt wurden (Quelle: Onlinebefragung)

Danach befragt, in welchem Umfang die seit 2018 in der Leitaktion 2 entwickelten Ergebnisse und Produkte noch genutzt werden, geben 60% der Organisationen an, diese eher viel bis sehr viel zu nutzen. Förderlich für eine weitergehende Nutzung von Materialien ist ihre Praxisnähe und thematische Anschlussfähigkeit. Innovative Produkte finden eher Eingang in die Organisationspraxis, ihre Anwendung darf aber nicht zu komplex sein. Förderlich ist es zudem, wenn es Trainingsmöglichkeiten für die anwendenden Mitarbeitenden gibt oder diese bereits in den Entwicklungsprozess einbezogen werden. Für die Dissemination der Ergebnisse und Produkte ist eine gute Vernetzung und eine aktuelle Webseite von Nutzen. Aktive Verbreitungsstrategien und die Präsentation auf Veranstaltungen, beispielsweise mit Partnern, erweitert die Reichweite der Projekte.

Inwiefern werden die Outputs und Produkte, die seit 2018 in der Leitaktion 2 entwickelt wurden, von Ihrer Organisation noch genutzt?	absolut	relativ
Sehr viel	21	29%
Eher viel	22	31%
Teils/teils	24	33%
Eher wenig	3	4%
Überhaupt nicht	0	0%
Weiß ich nicht	2	3%
	<i>n=</i>	<i>72</i>

Tabelle 4: Weitere Nutzung der entwickelten Outputs und Produkte (Quelle: Onlinebefragung)

Die **Projektergebnisse sind gut in die Arbeit der Organisationen integriert** und scheinen einen Bedarf zu decken. Nur ein sehr kleiner Anteil an Organisationen gibt an, Ergebnisse und Produkte eher wenig zu nutzen. Ein häufig genanntes Hemmnis bei der Nachnutzung der in Projekten seit 2018 entstandenen Produkte ist die Corona-Pandemie, sie wird aber gleichzeitig als Katalysator für Digitalisierungsprozesse und die Nutzung entsprechender Produkte genannt. Fehlender

Support und veraltete Technologien wirken sich jedoch ungünstig auf die Nachnutzung digitaler Produkte aus. Dieses Problem entsteht, wenn fehlende Ressourcen personeller und finanzieller Art nach Auslaufen der Projektförderung eine Aktualisierung und Weiterentwicklung verhindern. In der Umfrage und in den Fallstudien werden außerdem Sprachbarrieren als Stolperstein für die Reichweite und Nachnutzung von Ergebnissen genannt. Die Erasmus+-Projektergebnisse werden in der Regel auf Englisch erarbeitet und veröffentlicht. Um jedoch im deutschsprachigen Diskurs breit wahrgenommen und eingesetzt zu werden, braucht es deutschsprachige Übersetzungen von professioneller Qualität. Auch wenn die Übersetzungsarbeiten in der Leitaktion 2 über die Pauschalen an sich förderfähig sind, ist der anfallende Koordinationsaufwand und die Distribution der Ergebnisse nicht gut im Budget abbildbar und kann Organisationen vor nicht leistbare Herausforderungen stellen (Fallstudie 4). In der Leitaktion KA1 wäre eine Finanzierung von Übersetzungen für entwickelte Produkte über Organisationspauschalen möglich, diese sind jedoch knapp bemessen.

### 4.3 Wirkungen auf Organisationsebene

Jenseits der Produkte, die im Rahmen von Projekten entwickelt werden, kann sich die Teilnahme an Erasmus+ auch auf die Kompetenzen der Mitarbeiter:innen, auf Strukturen und Prozesse und somit auf die Funktionsweise von geförderten Organisationen auswirken. In der Online-Befragung und den Fallstudien wurden insbesondere die Wirkungen in Bezug auf die Internationalisierung und andere horizontale Prioritäten des Programms untersucht.

#### 4.3.1 Internationalisierung

Die Weiterentwicklung einer europäischen und internationalen Dimension in der Erwachsenenbildung ist eines der Ziele des Erasmus+-Programms. Werden die teilnehmenden Organisationen befragt, wie es um strukturelle Voraussetzungen in ihrer Organisation steht, die Internationalisierungsprozesse erleichtern, geben 71% an, sich **systematisch an internationalen Netzwerken und Internationalisierungsaktivitäten zu beteiligen**. Etwas weniger stark aufgestellt sind die Organisationen auf der strategischen Ebene: Lediglich 38% bzw. 35% der Organisationen geben an, Richtlinien oder definierte Prozesse für das Management internationaler Projekte oder eine Strategie für die Internationalisierung zu haben. Deutlich weniger häufig (17%) gibt es auch ein eigenes Budget für diese Internationalisierungsaktivitäten (siehe Abbildung 11). Die in KA1 akkreditierten Einrichtungen sind in Bezug auf alle diese Merkmale etwas besser aufgestellt als der Durchschnitt, insbesondere geben 62% der akkreditierten Einrichtungen an, über eine Richtlinie oder Strategie für die Internationalisierung zu verfügen (Abb. II.3 in Anhang II). Aus den Fallstudien geht hervor, dass der Akkreditierungsantrag auch als Strategie verstanden werden kann.



Abbildung 10: Strukturelle Unterstützung für Internationalisierungsprozesse in den teilnehmenden Organisationen (Quelle: Onlinebefragung)

In dem überwiegenden Anteil der befragten Organisationen (68%) haben sich die **Bedingungen für Internationalisierungsprozesse** seit 2018 eher oder sehr verbessert. In 21% der Fälle sind die Bedingungen gleichgeblieben, während sie für 8% der Organisationen viel oder sehr viel schlechter geworden sind (siehe Tab. II.4 in Anhang II). Schaut man auf die Auswirkungen der Teilnahme an Erasmus+ auf die Organisationen, so stimmen 87% voll und ganz oder eher zu, dass es ein **gewachsenes Bewusstsein für den Mehrwert internationaler Projekte** sowie eine **Stärkung des internationalen Netzwerkes der Organisation** (92%) gibt. Das Management der internationalen Projekte verbessert sich (77% Zustimmung) und es gibt mehr Unterstützung für die Internationalisierungsaktivitäten der Fachkräfte (68% Zustimmung) und ehrenamtlichen Mitarbeitenden (61% Zustimmung).

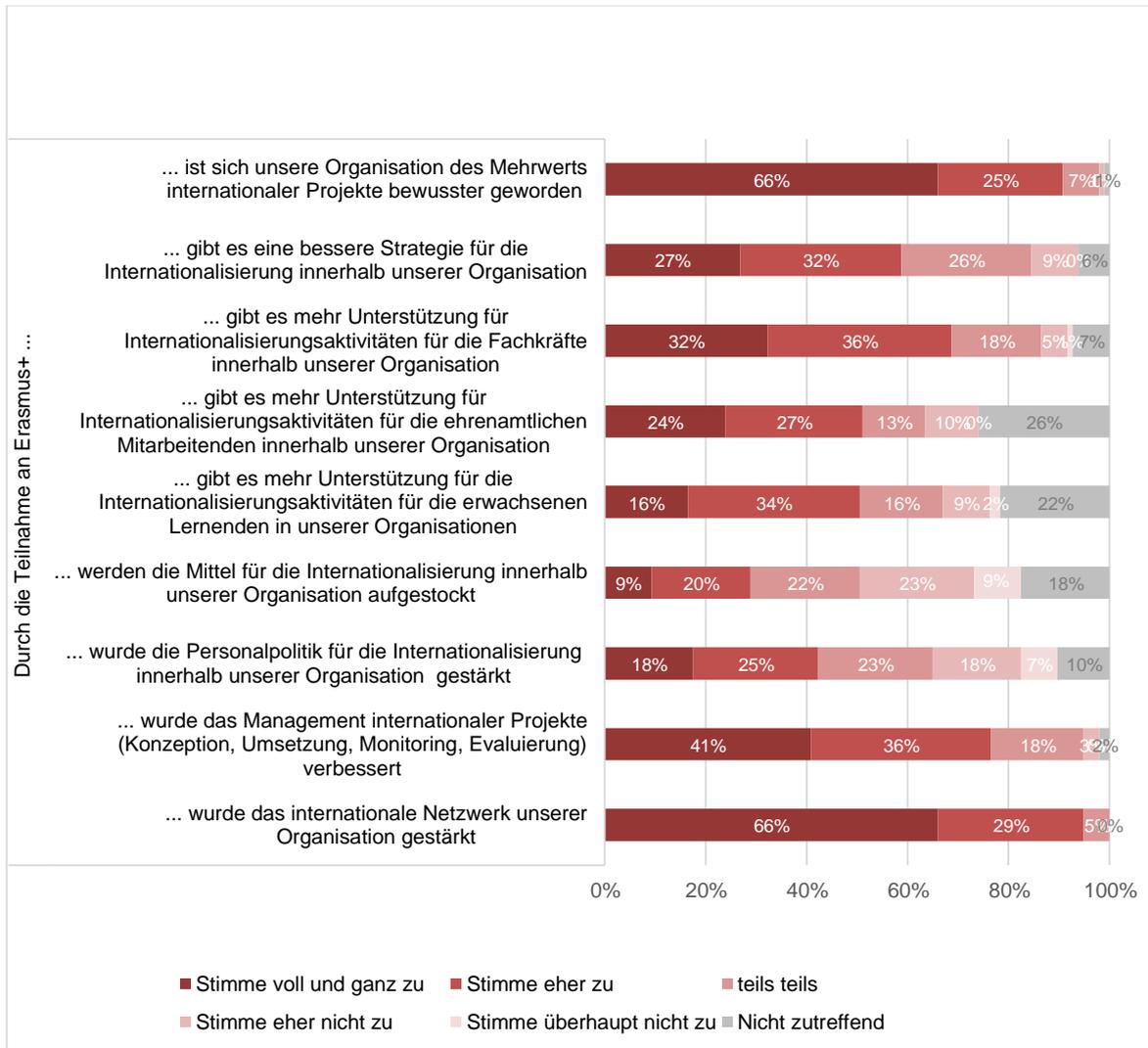


Abbildung 11: Wirkung auf die Verankerung der Internationalisierung in der Organisation (Quelle: Onlinebefragung)

Auch die offenen Antworten zeigen den großen Mehrwert, den Organisationen beispielsweise für den Aufbau eines europäischen Netzwerkes aus den Projekten ziehen. Die internationale Zusammenarbeit und der Austausch schaffen **Zugang zu innovativen Praktiken und Lösungsansätzen** in anderen Ländern. Organisationen können neue Potenziale und Themen erschließen, sie nutzen den Austausch, um einen „Referenzrahmen“ für ihr Handeln (Onlinebefragung, offenes Antwortformat) zu finden. Die Organisationen sehen in der Teilnahme an dem Programm zudem oftmals eine **Möglichkeit der Profilbildung und ein Alleinstellungsmerkmal, mit dem die Attraktivität der Organisation für Mitarbeitende, Kunden und Partner gesteigert wird.**

#### 4.3.2 Wirkungen in Bezug auf die horizontalen Prioritäten

Das Erasmus+-Programm verfolgt neben dem übergeordneten Ziel, durch lebenslanges Lernen die bildungsbezogene, berufliche und persönliche Entwicklung der Lernenden zu unterstützen, zusätzliche sogenannte horizontale Prioritäten für alle Bildungsbereiche und Leitaktionen: Inklusion und Vielfalt, Digitaler Wandel, Umwelt und Bekämpfung des Klimawandels sowie Teilhabe am demokratischen Leben, gemeinsame Werte und bürgerschaftliches Engagement. Der folgende Abschnitt beschreibt die Situation bezüglich dieser Prioritäten in den befragten Organisationen.

## Inklusion und Vielfalt

Der überwiegende Teil der Organisationen (65%), die an der Online-Befragung teilgenommen haben, haben das Thema **Inklusion und Diversität auf Mitarbeitenden-Ebene verankert** und Verantwortlichkeiten für die Koordination, Kommunikation und Umsetzung von Inklusions- und Diversitätsaktivitäten festgelegt (vgl. Tab. II.6 in Anhang II). Viele Organisationen binden die Lernenden in die Entwicklung und Evaluation von Angeboten ein (49%). 41% der Organisationen schulen ihre Mitarbeitenden zu Inklusion und Diversität und verfügen über etablierte Prozesse zur Sicherstellung der Inklusivität des Angebots. Mit der Teilnahme am Erasmus+-Programm ist **das Bewusstsein für Inklusion und Vielfalt in den Organisationen gewachsen**. 57% der Organisationen geben an, dass sich das Bewusstsein für diese Themen ziemlich bis sehr viel verbessert hat, 32% geben an, dass dieses zum Teil der Fall war und nur 8% sagen, dass es nur wenig oder überhaupt nicht der Fall ist (siehe Abb. II.4 in Anhang II). Eine verschriftlichte Inklusions- und Diversitätsstrategie und einen Aktionsplan haben allerdings nur ein Viertel der befragten Organisationen. Die Fallstudien zeigen, dass es von Vorteil für die Berücksichtigung von Zielgruppen mit besonderen Bedürfnissen ist, wenn Organisationen auf erste Erfahrungen und spezifische Kompetenzen zurückgreifen können. Dies kann beispielsweise der Fall sein, wenn Mitarbeitende entsprechende Kompetenzen mitbringen oder durch einen eigenen Migrationshintergrund Sprachbarrieren überbrücken können (Fallstudien 3 und 5). In den Fallstudien berichten Mitarbeitende zudem, dass sie die Erasmus+-Projekte explizit dafür nutzen, die Herausforderungen in der Migrationsgesellschaft zu adressieren und Verständnis für unterschiedliche kulturelle Hintergründe herzustellen (Fallstudie 5).

Box 1: "Wir müssen diverser werden!"

### „Wir müssen diverser werden!“

#### Aktivitäten

Im Rahmen einer Personalmobilität hat die Leitung einer kleinen Erwachsenenbildungseinrichtung im ländlichen Raum als Teilnehmerin das Thema Diversität bearbeitet. Im Rahmen des Kurses wurde in einer internationalen Gruppe zu Diversität-Themen gearbeitet. Um Sprachbarrieren zwischen den Teilnehmenden zu überbrücken, wurden Sprach-Apps eingesetzt.

#### Lerneffekte und Inspiration

Neben der Auseinandersetzung mit dem Kurs-Thema waren es vor allem die Gespräche mit den anderen Kursteilnehmer:innen, die zu einer vertieften Auseinandersetzung mit Frauenrechten und unterschiedlichen Rollenbildern führte. Darüber hinaus führte der lösungsorientierte Umgang mit Sprach-Apps zu einem entspannteren Umgang mit Sprachbarrieren.

#### Wirkungen nach Projektende

Die Teilnahme an der Mobilität zum Thema Diversität und das Kennenlernen von pragmatischen Strategien zum Abbau von Sprachbarrieren führte zu der Einsicht „Wir müssen diverser werden!“. Zurück in der Bildungseinrichtung wurde Kontakt zu Flüchtlingseinrichtungen aufgenommen mit dem Ziel, Geflüchtete zu finden, die unterrichten können, um wiederum andere Geflüchtete leichter als Kursteilnehmende zu gewinnen. In der Folge konnten verschiedene Formate, z.B. ein Nähkurs, Gitarrenunterricht und Arabisch angeboten werden. Die Strategie auf diesem Weg Geflüchtete zu erreichen, ging zum Teil auf und sowohl die Gruppe der Lernenden als auch die der Lehrenden der Bildungseinrichtung sind ein wenig diverser geworden.

#### Förderliche und hemmende Faktoren

Die Teilnahme an der Personalmobilität hat in diesem Beispiel den letzten Anstoß gegeben, das Thema Diversität und Inklusion aktiv zu bearbeiten. Die im Ausland gemachten Erfahrungen waren wertvoll und wichtig, um pragmatische Lösungen für den Umgang mit Sprachbarrieren zu finden.

## Digitaler Wandel

Die Corona-Pandemie hat die Relevanz, die Chancen und die Risiken, die in der digitalen Transformation liegen, deutlich zu Tage gefördert und auch in der Erwachsenenbildung einen Digitalisierungsschub mit sich gebracht.<sup>38</sup> Die an der Onlinebefragung teilnehmenden Organisationen nutzen zu einem sehr großen Anteil (86%) **digitale Ressourcen für Lehr- und Lernaktivitäten**. Sie verfügen über digitale Geräte für den Unterricht (69%) und können zum Teil auch Lernende mit digitalen Geräten ausstatten (49%). Viele Organisationen bieten ihren Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich **im Umgang mit digitalen Technologien weiterzubilden** (73%, siehe Tab. II.7 in Anhang II). Die Teilnahme an Erasmus+ bietet die Möglichkeit, über die Fortbildung der Mitarbeitenden auf „ständige digitale Neuerungen mit kontinuierlichen Fortbildungen zu reagieren“ (Onlinebefragung, offenes Antwortformat). Das Kennenlernen innovativer Lern- und Lehrmaterialien und pragmatischer digitaler Praktiken in anderen europäischen Ländern eröffnet die Weiterentwicklung eigener Praktiken und baut Hemmschwellen ab. Eine Kursleiterin hat es in den Fallstudien folgendermaßen formuliert: *„Die Personalmobilität zum Thema „Filme drehen mit dem Smartphone“ war eine super Vorbereitung für Corona. Sie hat mir geholfen, später Onlinekurse zu machen. Ich hätte mich nicht getraut ohne diesen Kurs. Es war ein Kickstart in die digitale Welt für mich“* (Fallstudie 1). Das Bewusstsein für die Digitalisierung hat sich in den befragten Organisationen seit 2018 und der Teilnahme an Erasmus+ sehr oder ziemlich verbessert (65%), 27% der Organisationen geben an, dass es sich bis zu einem gewissen Grad verbessert hat (vgl. Abb. II.4 in Anhang II). Hier dürfte es jedoch schwerfallen, aufgrund der Corona-Pandemie und des daraus ausgelösten Digitalisierungsschubes, den Beitrag von Erasmus+ genauer zu beurteilen.

## Umwelt und Bekämpfung des Klimawandels

Die Bedingungen für die Ermöglichung der grünen Transformation sind im Vergleich zu den anderen horizontalen Prioritäten in den befragten Organisationen noch am wenigsten stark ausgeprägt. Etwa ein Drittel der Organisationen hat eine Umwelt-/Nachhaltigkeitsstrategie und einen Aktionsplan (34%) und überwacht die Nachhaltigkeitsmaßnahmen in der Organisation (38%). Umweltzertifizierungen (13%) und die Berechnung des ökologischen Fußabdrucks (12%) spielen noch eine untergeordnete Rolle. In das Programm (46%) und die Qualifikation der Mitarbeitenden (42%) hat das Thema *Green Skills* und gute Umweltpraktiken hingegen schon stärker Einzug genommen.<sup>39</sup> Befragt zu dem Grad, in dem sich das Bewusstsein in der Organisation für das Thema seit 2018 und der Teilnahme am Erasmus+-Programm verbessert hat, geben 33% zu einem gewissen Teil an und 36% ziemlich viel. Sehr stark verändert hat sich das Bewusstsein für das Thema nur bei 18% der Organisationen – das Thema grüne Transformation ist somit im Durchschnitt etwas weniger stark präsent als der digitale Wandel und die Teilhabe am demokratischen Leben. Dass einzelne Organisationen jedoch in diesem Themenfeld stark von der Teilnahme am Erasmus+-Programm profitieren, zeigt das Fallbeispiel (Box 2) und Aussagen zum Mehrwert des Programms mit Blick auf die Bewusstseinsbildung und Nachhaltigkeit. Auf der organisatorischen Ebene wirkt sich die horizontale Priorität vor allem bei der Planung und Durchführung von Mobilitäten aus. Sie wird durch den Verzicht auf Flugreisen komplexer und schränkt durch die Berücksichtigung der Erreichbarkeit, z.B. mit der Bahn, auch die Auswahl der Mobilitätsziele ein (Fallstudie 1; Onlinebefragung).

<sup>38</sup> Echarti, Nicolas u.a. (2023): Weiterbildungsmarkt im Wandel. Ergebnisse der wbmonitor-Umfrage 2022. S. 35

<sup>39</sup> „Kenntnisse, Fähigkeiten, Werte und Einstellungen, die erforderlich sind, um in Volkswirtschaften und Gesellschaften zu leben, zu arbeiten und zu handeln, die versuchen, die Auswirkungen menschlicher Tätigkeiten auf die Umwelt zu verringern.“ <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-glossary/glossary?letter=S#glossary-150327>

## Box 2: Bildung für nachhaltige Entwicklung

**Bildung für nachhaltige Entwicklung – Impulse aus Skandinavien****Aktivitäten**

Im Rahmen eines dreitägigen Aufenthaltes in Dänemark haben der Leiter eines Verbandes von Erwachsenenbildungseinrichtungen, die für Nachhaltigkeit zuständige Mitarbeiterin sowie ein weiterer hauptamtlicher Mitarbeiter des Verbandes einen Kurs zum Thema „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ (BNE) besucht. Im Rahmen des Kurses wurden didaktische Methoden vorgestellt und drei Einrichtungen der Erwachsenenbildung besucht. Eine weitere Gruppe von Mitarbeitenden von Mitgliedseinrichtungen des Verbandes nahm in Schweden an einem Kurs über Nachhaltigkeit teil.

**Lerneffekte und Inspiration**

In Dänemark wurden verschiedene Kursangebote und didaktische Tools wie beispielsweise ein Brettspiel vorgestellt, das eine Organisationsentwicklung hin zu mehr Nachhaltigkeit unterstützt. Eine Teilnehmende konnte auch neue Argumente und Ideen entwickeln, um die Verankerung der BNE im Curriculum der Mitgliedsorganisationen im Verband voranzubringen. Darüber hinaus wurden auch Anregungen für die Gestaltung von MarkSpaces und Experimentierlaboren mitgebracht.

Aus Schweden wurden ebenfalls Ideen zur Lernortgestaltung mitgebracht. Darüber hinaus wurden auch neue Lehrmethoden für BNE kennengelernt.

**Wirkungen nach Projektende**

Die Auseinandersetzung mit anderen Ansätzen der Erwachsenenbildung und neuen Methoden der BNE wird von den Teilnehmenden als große Bereicherung für den Fachdiskurs innerhalb des Verbandes gewertet. So hätten neue Impulse beispielsweise die Diskussion über dritte Lernorte oder Zielgruppenansprache bereichert und in einzelnen Einrichtungen zu Umgestaltungen geführt.

Die Vernetzung mit Einrichtungen in Dänemark hat (als nicht-intendierte Wirkung) im Rahmen der KA1-Akkreditierung dazu geführt, weitere Mobilitätsaktivitäten für Mitarbeitende dort anzubieten.

**Förderliche und hemmende Faktoren**

Der Transfer des Gelernten in die eigene Organisation und damit die langfristige Wirkung der Mobilität wurde laut Teilnehmenden dadurch gefördert, dass es eine Gruppenreise war und ein Austausch unter den deutschen Teilnehmenden stattfand. Gemeinsam wurde diskutiert, was sich in den deutschen Kontext übertragen lasse und es fand eine Vernetzung statt, sodass auch nach der Mobilität der Austausch fortgeführt werden konnte.

Als Verband hat die geförderte Einrichtung selbst verschiedene Kommunikationskanäle genutzt, um Ergebnisse des Besuches in Dänemark seinen Mitgliedseinrichtungen näher zu bringen, wie z.B. Berichte in Newslettern, Präsentation in Arbeitsgruppen, Bericht an den Vorstand. Auf Ebene der Mitarbeitenden wurden Netzwerkgruppen und das Intranet genutzt, um Erfahrungen zu teilen und zu besprechen.

Die starke Unterstützung der Leitungsebene stellt einen weiteren Erfolgsfaktor für langfristige Wirkungen dar. Die Initiative zur Teilnahme kommt von den Mitarbeitenden, die letztendlich das Projekt konzipieren und umsetzen müssen. Die Leitung unterstützt jedoch die Initiative und stellt Ressourcen bereit, insofern die Fördermittel nicht den tatsächlichen Aufwand abdecken können.

Die Gewinnung von haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden für Mobilitätsmaßnahmen stellt eine Herausforderung dar. Honorarkräfte müssen Vertretungen organisieren und haben einen Verdienstausschlag durch die Reise. Hauptamtlichen Mitarbeitenden fällt es schwer, wegen der hohen Arbeitsbelastung mehrere Tage abwesend zu sein. Ältere Mitarbeitende würden sich auch seltener trauen an Mobilitätsaktivitäten teilzunehmen, sei es aufgrund der Sprachbarriere oder des Reiseaufwands. Insgesamt würden einmal mobile Mitarbeitende aber immer gerne wieder an Mobilitätsmaßnahmen teilnehmen, wobei neue hingegen schwer zu aktivieren sind.

**Teilhabe am demokratischen Leben, gemeinsame Werte und bürgerschaftliches Engagement**

Die Ermöglichung der Teilhabe am demokratischen Leben adressiert als horizontale Priorität die begrenzte Beteiligung der Bürger:innen an demokratischen Prozessen und den Mangel an Wissen über die Europäische Integration.<sup>40</sup> Viele **Organisationen integrieren förderliche Elemente in ihre Aktivitäten**, die Lernende bei der Entwicklung relevanter Fähigkeiten, wie z.B. das Entwickeln und Äußern einer eigenen Meinung (76%), Verantwortungsübernahme (63%) und Aktivierung der demokratischen Teilhabe (62%) unterstützen. Eine Strategie zur Förderung von aktiver Bürgerschaft und

<sup>40</sup> Europäische Kommission (2023). Erasmus+ Programmleitfaden.

Demokratie hingegen haben nur 29% der befragten Organisationen. Strukturen, in denen Lernende Einfluss auf das Lernangebot nehmen können (beispielsweise in einem Lernerrat), haben bisher 27% der Organisationen. Schulungen zu diesem Thema werden in 38% der Organisationen angeboten. Das Bewusstsein für dieses Themenfeld ist in den Organisationen seit 2018 und mit der Teilnahme an Erasmus+ gestiegen (vgl. Abb. II.6 in Anhang II). In den Fallstudien berichten Mitarbeitende verschiedener Organisationen, dass sie versuchen, sich vor Ort mit benachteiligten Gruppen und Personen zu vernetzen und sie in die Erasmus+-Projekte einzubinden. Ein Ziel ist dabei das **zivilgesellschaftliche Engagement zu stärken** (Fallstudien 2 und 3). Die Rolle als Gastgeber in EU-Projekten führt zudem zu einer Auseinandersetzung mit dem eigenen Umfeld und der eigenen Geschichte: *„Es gibt nicht nur im Ausland Neues zu entdecken, sondern auch bei uns! Unsere Geschichte! Und es leben so viele Nationalitäten hier. Man lernt mehr, sich mit dem eigenen Ort zu beschäftigen“* (Fallstudie 2). Ein Mehrwert des Erasmus+-Programms ist die **„gesteigerte Neugier für europäische Belange und die Identifizierung mit den europäischen Werten“** (Onlinebefragung, offenes Antwortformat). Dies kann sich unmittelbar auf die Organisationskultur auswirken, wie in einer Fallstudie berichtet:

*„Durch die Projekttreffen haben wir [die Mitarbeitenden] einen größeren Weitblick bekommen. Es gibt immer auch Spannungen im internationalen Kontext und man arbeitet dann konstruktiv daran, es gibt mehr Wohlwollen gegenseitig. Man lacht viel, das überträgt sich auf die Organisationskultur. Man hat einen leichteren Umgang miteinander. Engagiert, aber auch mit einer Form der Gelassenheit. Es gibt eine leichtere Atmosphäre.“* (Fallstudie 2)

#### 4.3.3 Wirkungen auf das Lernangebot

Für die Ergebnisse und Produkte, die im Rahmen der Leitaktion 2 entstanden sind, konnte bereits in Kapitel 4.2.2 gezeigt werden, dass diese in weiten Teilen Eingang in die Praxis der Organisationen finden. Auch über beide Leitaktionen hinweg betrachtet, geben in der Online-Befragung 85% der Organisationen an, dass gewonnene Erkenntnisse in neue oder bestehende Angebote eingeflossen sind (siehe Abb. II.5 in Anhang II).

Darüber hinaus wird im Folgenden aufgezeigt, inwieweit sich die Teilnahme an Erasmus+ seit 2018 auf die Entwicklung des Lernangebots ausgewirkt hat. Die horizontalen Prioritäten des Erasmus+-Programms werden beispielsweise nach Einschätzung von 50-60% der befragten Organisationen stärker in die Entwicklung des Lernangebots einbezogen. Themen wie digitale Kompetenzen, Inklusion und Diversität und europäische Werte erhalten seit der Teilnahme an Erasmus+ in mehr als der Hälfte der befragten Organisation mehr Aufmerksamkeit (siehe Abb. II.6 in Anhang II). Dies spiegelt sich auch in den Beispielen, die Organisationen zur Illustration der nachhaltigen Stärkung ihrer Arbeit durch die Teilnahme an Erasmus+ angeben. Organisationen berichten von der Weiterentwicklung ihres Angebots, beispielsweise zum **Erreichen neuer Zielgruppen wie Ältere oder Menschen mit Behinderungen. Neue handwerkliche, musische oder digitale Techniken** werden aus den im Ausland gemachten Erfahrungen in die Bildungsarbeit integriert und führen zur Ausweitung des bisherigen Lernangebots und zu einer Qualitätsverbesserung. Der europäische Austausch unterstützt das **Lernen an Best-Practice-Beispielen**, beispielsweise bei der Digitalisierung von Angeboten, und führt zur Weiterentwicklung und Ausweitung bestehender Lernangebote. Organisationen berichten zudem davon, dass im Rahmen von Erasmus+ entwickelte Konzepte, beispielsweise in der sprachlichen und beruflichen Bildung oder der Inklusion, **durch andere Organisationen adaptiert wurden und so eine große Reichweite entwickelt werden konnte**.

Box 3: "Obwohl man sich anfangs schwer damit getan ist, ist finanzielle Bildung jetzt fest im Programm"

### „Obwohl man sich anfangs schwer damit getan hat, ist finanzielle Bildung jetzt fest im Programm aufgenommen“

#### Aktivitäten

In drei thematisch miteinander verwandten Projekten in KA2 hat die Organisation Lehr- und Lernmaterialien sowie neue Lernarrangements zur politisch-ökonomischen Grundbildung entwickelt, die sich an unterschiedliche Zielgruppen richten. Unter anderem sind eine mehrsprachige Lernplattform mit Selbstlern-Kursen entstanden, Micro-Learning-Einheiten, die über verschiedene Kanäle einschließlich sozialer Medien verbreitet werden, oder auch Anleitungen für die Planung und Durchführung verschiedener Workshop-Formate.

#### Lerneffekte und Inspiration

Mehrere Mitarbeitende, die an den Projekten beteiligt waren, berichten davon, wie sie sich das Themenfeld fachlich aneignen konnten. Finanzielle und ökonomische Bildung wird häufig von kommerziellen Einrichtungen angeboten, insbesondere im Internet. Aus Sicht der Organisation gibt es einen Bedarf nach nicht-kommerziellen Angeboten, die das Thema besonders unter dem Gesichtspunkt politischer Bildung behandeln. Durch diesen Perspektivwechsel wurde das Thema innerhalb der Organisation zunehmend als wichtig und für die eigenen Lernenden relevant gesehen: „Das Thema der ökonomischen Bildung wurde aufgenommen in das Programm, obwohl man sich anfangs schwer damit getan hat, aber jetzt wird es als Teil politischer Bildung gesehen“.

#### Wirkungen nach Projektende

Das Thema finanzielle und ökonomische Bildung ist im Rahmen verschiedener Projekte weiterhin Gegenstand von Veranstaltungen der Organisation und Beiträgen für die Öffentlichkeit, beispielsweise im Rundfunk oder in den sozialen Medien. Dabei wird die Zusammenarbeit mit lokalen Kooperationspartnern fortgeführt, die im Rahmen der Erasmus+-Projekte aufgebaut wurden.

Weitere Wirkungen sind auf der Mikroebene zu beobachten. So berichtet eine Projektmitarbeitende, die als Honorarkraft beschäftigt war, davon, dass sie in Folgeaktivitäten von Kooperationspartnern eingebunden ist. Finanzielle Grundbildung ist für sie durch das Projekt zu einem Themenfeld geworden, in dem sie sich weiterhin beruflich betätigen möchte. Einige der Lernenden, die an Projektveranstaltungen teilgenommen haben, haben dort Kenntnisse erworben und Netzwerke geknüpft, die ihnen geholfen haben, sich als Selbständige eine Existenz aufzubauen. Darüber hinaus wurde ebenfalls von Lernenden berichtet, die nach einem Workshop ihre Finanzen neu geordnet und langfristig ihr Sparverhalten geändert hätten.

#### Förderliche und hemmende Faktoren

Ein förderlicher Faktor für die Wirkung der Projekte auf das Lernangebot ist die Möglichkeit, mehrere thematisch miteinander verknüpfte Projekte durchzuführen. Auch eine Vernetzungsstrategie, die nicht nur international ausgerichtet ist, sondern ebenfalls lokale Partner einbezieht, hat in diesem Fall zur Nutzung der Projektergebnisse über die Förderdauer hinaus beigetragen.

Hemmende Faktoren sind im Fall dieser Organisation eine prekäre, projektbasierte Finanzierungsform und eine Funktionsweise, die stark auf Honorarkräfte und Ehrenamtliche sowie projektfinanzierte und daher befristete Arbeitsverhältnisse baut. Letzteres bedeutet, dass sich Wissens- und Erfahrungsträger:innen kurzfristig zurückziehen können. Die projektbasierte Finanzierung führt dazu, dass Bildungsangebote nach vorhandenen Finanzierungen ausgerichtet sind und ggf. nicht weitergeführt werden können, wenn sich die Prioritäten von Geldgeber und Partnerorganisationen verändern, unabhängig der Bedarfe von Zielgruppen vor Ort.

## 4.4 Hinderliche und förderliche Faktoren

Eine von den Organisationen wiederholt geäußerte Erfahrung betrifft den langen Zeithorizont, den es braucht, um die Wirkung von Projekten abschätzen zu können. Fallstudienteilnehmer:innen berichten davon, dass ein **Interesse an oder Aufgreifen von Projektergebnissen auch Jahre nach dem Projektabschluss** erfolgen kann. Die Dissemination von Ergebnissen ist zeitintensiv und so kann sich die Reichweite eines Projektes erst mit einem deutlichen Abstand beurteilen lassen.

Die zeitliche Dimension wird auch hervorgehoben in der Aussage von Organisationen, die mehrere aufeinander aufbauende Projekte durchführen konnten. In vier der fünf Fallstudien konnte gezeigt werden, wie Ansätze und Themen über mehrere Projekte hinweg weiterentwickelt wurden. Scheitert ein Folgeprojekt hingegen, kann dies bedeuten, dass abrupt die Mittel fehlen, um innovative Ansätze soweit zu bringen, dass sie transferierbar werden. Durch die Durchführung **mehrerer, aufeinander aufbauender Projekte**, können teilweise auch erst die Beziehungen zu Kooperationspartnern so

weit gefestigt werden, dass eine langfristige Zusammenarbeit ermöglicht wird, wie im folgenden Beispiel:

*„Die **Arbeit mit inhaftierten Menschen** ist ein sehr komplexes und schwieriges Feld. Es geht damit los, dass zunächst geeignete Inhaftierte zu identifizieren sind, mit denen die Arbeit überhaupt sinnvoll ist. In der nächsten Phase steht ein Vertrauensaufbau, da auch seitens der Inhaftierten große Vorurteile gegenüber Nicht-Inhaftierten bestehen ("die wollen mit uns doch sowieso nichts zu tun haben"), zudem ist das jeweilige Netzwerk zu identifizieren und mitzunehmen (Anstaltsleitung, Arbeitsebene in der Anstalt, arbeitsmarktliche Beratungseinrichtungen, Betriebe, Stakeholder usw.). Größte Herausforderung ist der Abbau von Vorurteilen gegenüber Inhaftierten. Wir befinden uns zwar noch mitten in diesem Prozess, haben aber dennoch inzwischen eine Vielzahl an Betrieben gewinnen können, die sich für diese Zielgruppe öffnen. Dank Erasmus+ haben wir die Möglichkeit, in mehreren Projekten, die inhaltlich aufeinander aufbauen und die Erfahrungen des jeweiligen Vorläuferprojekts berücksichtigen, gezielt auf die besonderen Fragestellungen hinzuwirken, die zu einer langfristig erfolgreichen, nachhaltigen Unterstützung von ehemaligen Inhaftierten führen werden!“ (Onlinebefragung)*

Wichtig für die Nachhaltigkeit auf Ebene der Organisationen ist auch die **„Verankerung der Projektziele in den Zielen der Organisation und der Projektpartner“** (Onlinebefragung). Die Projekte können dann als Chance zur Organisationsentwicklung aufgefasst werden. In größeren Organisationen kann es hingegen schwierig sein, mit einem Projekt beispielsweise die Internationalisierung der ganzen Organisation voranzutreiben und das Thema als Querschnittsthema in allen Bereichen zu verankern. Unterstützend kann die **Teilnahme von Mitarbeitenden an unterschiedlichen, thematisch jedoch verwandten Mobilitäten** sein. Der nachfolgende Austausch und das Präsentieren von Erkenntnissen in der Organisation und im Netzwerk führen zu mehr Sichtbarkeit und einem Fokus auf dem Thema (Fallstudie 1). An anderer Stelle wurde auf die Möglichkeit gemeinsamer Personalmobilitäten hingewiesen: Die gemeinsame Reise mit Kolleginnen und Kollegen unterstützt den Austausch und erleichtert im Nachgang das „Weitertragen“ in der Organisation.

Angesichts der vielfältigen Herausforderungen, mit denen Einrichtungen der Erwachsenenbildung in den vergangenen Jahren konfrontiert waren, wie die Organisation von Sprach- und Integrationskursen für Geflüchtete oder die Corona-Pandemie, ist es für die Nachhaltigkeit und Wirkung der Projekte hilfreich **Synergien zu Themen zu finden, die hohe Relevanz für die Organisation** haben. Mit Erasmus+-Projekten können dann Herausforderungen adressiert werden, der sich die Organisation stellen muss, und dadurch gleichzeitig die Europäisierung vorangebracht werden. Ebenfalls förderlich ist der **Support von Dachorganisationen** und eine **gute Vernetzung der Organisationen und ihrer Mitglieder**. Durch sie kann die Reichweite der Ergebnisse erhöht werden.

## 4.5 Zwischenfazit

Die Befragung der geförderten Organisationen offenbart eine positive Wirkung von Erasmus+ in allen Zielbereichen des Programms. Besonders ausgeprägt sind aus Sicht der Befragten die Wirkungen auf die Internationalisierung der Einrichtung, auf Inklusion und Vielfalt und auf Digitalisierung, wobei Erasmus+-Projekte teilweise als wichtige Impulsgeber für den durch die Corona-Pandemie verstärkten digitalen Wandel betrachtet werden. In Bezug auf demokratische Werte und aktive Bürgerschaft werden ebenfalls positive Wirkungen gesehen. Das Thema Nachhaltigkeit und grüne Transformation spielt hingegen eine etwas geringere Rolle in den Projektthemen und ist auch weniger stark in den Organisationen verankert. Im Rahmen der Fallstudien konnten teilweise weitreichende Wirkungen

von Projekten nachgezeichnet werden, wobei es vielfältige Faktoren gibt, die sich auf die Wirksamkeit niederschlagen. In allen untersuchten Fällen wurde darauf hingewiesen, dass sich Wirkungen erst im Zeitverlauf entfalten können und noch ein aktives Engagement jenseits der Projektlaufzeit erforderlich ist, um eine breite und nachhaltige Wirksamkeit sicherzustellen.

## 5 Wirkungen von Erasmus+ auf der Mikroebene

### 5.1 Einführung

Die Teilnahme an Einzel- oder Gruppenmobilitätsaktivitäten bzw. die Mitwirkung bei Projektaktivitäten und Nutzung von Projektergebnissen wie Lernmaterialien oder -methoden sollen langfristig die sozioökonomische Resilienz der Individuen und die Professionalisierung der Mitarbeitenden in der Erwachsenenbildung stärken. Hierfür werden im Erasmus+-Programm auf der individuellen Ebene Veränderungen in Bezug auf Kompetenzen und Einstellungen angestrebt, wobei für die einzelnen Akteursgruppen unterschiedliche Schwerpunkte gelegt werden.

### 5.2 Wirkungen auf das Personal

Für die Erhebung der Wirkungen von Erasmus+ auf Mitarbeitende von Erwachsenenbildungseinrichtungen (einschließlich ehrenamtliche Mitarbeitende) stehen neben den Fallstudien zwei Datenquellen zur Verfügung: einerseits die von den Teilnehmenden an Mobilitätsaktivitäten (KA1) selbst ausgefüllten Fragebögen der Europäischen Kommission und andererseits die Einschätzung der online befragten Projektleitenden. Bei Letzteren beziehen sich die Aussagen zu den Auswirkungen der Projekte der Leitaktionen 1 oder 2 auf das gesamte Personal in der Organisation. Zusammengefasst belegen beide Datenquellen die **positive Wirkung von Erasmus+ auf die Professionalisierung des Personals von Einrichtungen der Erwachsenenbildung**.

Wenig überraschend wird zunächst der **Einfluss auf die internationalen Kompetenzen der Mitarbeitenden** hervorgehoben – in der Onlinebefragung stimmten 58% der Aussage voll und ganz zu, dass Mitarbeitende ihre interkulturellen Kompetenzen und internationale Orientierung durch das Projekt gestärkt hätten, weitere 32% stimmten dieser Aussage zumindest teilweise zu. In den Fallstudien wurde dieser Aspekt ebenfalls durchgehend hervorgehoben, wobei insbesondere das Verständnis für andere Arbeitskulturen und die Fähigkeit, mit Unterschieden umzugehen, durch die internationale Zusammenarbeit gestärkt werden (Fallstudien 1 und 2). Die Teilnahme an einer Mobilitätsmaßnahme trägt auch dazu bei, **Lehrende zu befähigen und zu motivieren, selbst im Rahmen von Erasmus+ Mobilitätsmaßnahmen für Lernende in der Erwachsenenbildung durchzuführen** (siehe Box 4). Eng damit verbunden stellen fast zwei Drittel der Teilnehmenden an Mobilitäten in der Leitaktion 1 auch positive Effekte in Bezug auf ihre Kenntnis ausländischer Bildungssysteme und die Vertrautheit mit europäischen Förderprogrammen im Bereich der Erwachsenenbildung fest. In den Fallstudien wurde dieser Effekt bestätigt, wobei als internationale Kompetenz auch die Entwicklung von Managementkompetenzen für die Durchführung von europäischen bzw. internationalen Projekten und die Kenntnis der Abläufe und Regelungen des Erasmus+-Programms hervorgehoben wurden.

Durch die Teilnahme an Erasmus+ (KA1, KA2 oder beide)...

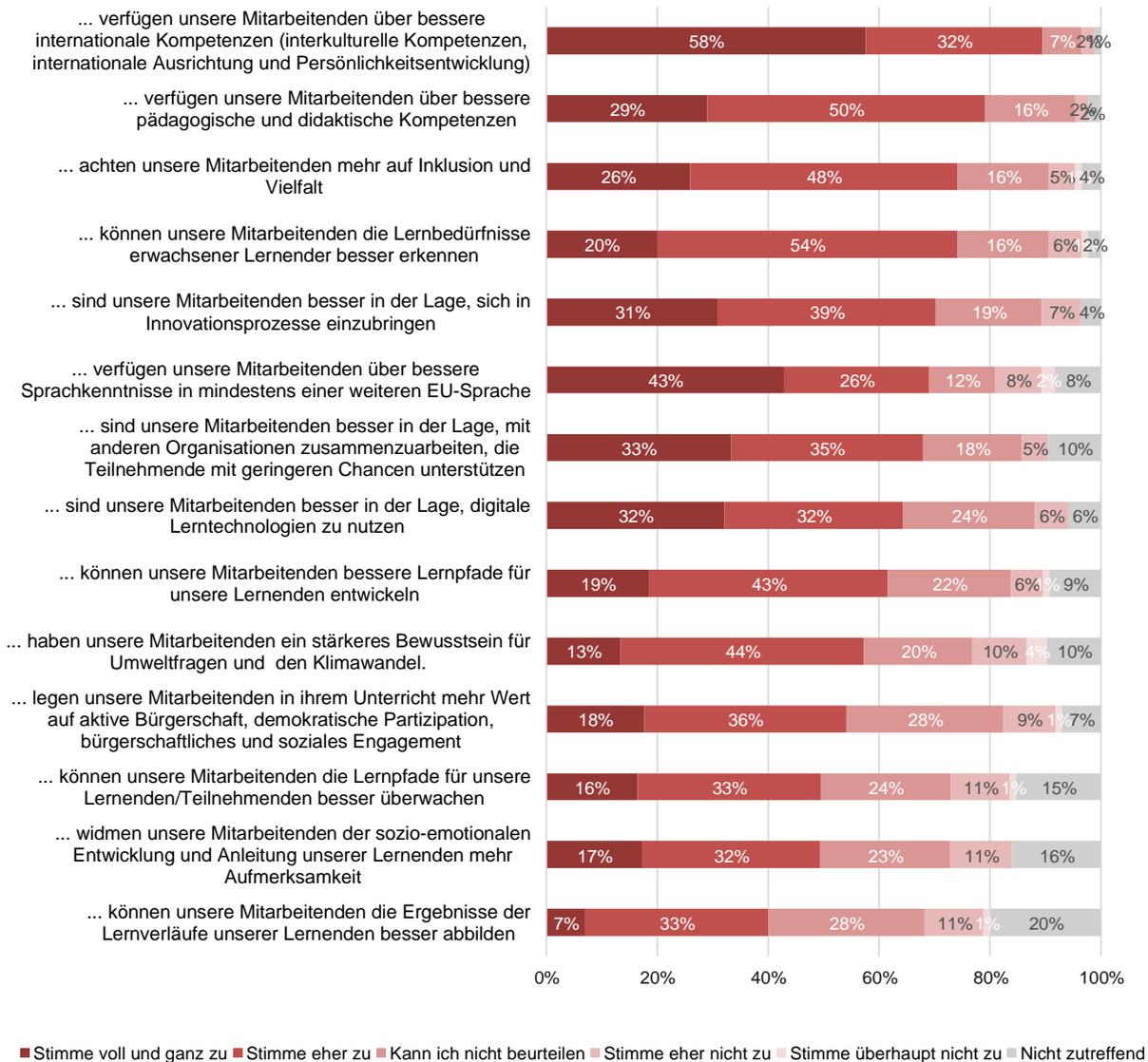


Abbildung 12: Wirkungen auf die Professionalisierung der Mitarbeitenden in den geförderten Einrichtungen (Quelle: Onlinebefragung)

Im Bereich der **Fremdsprachenkompetenz** sehen insgesamt 69% der Befragten positive Auswirkungen von Erasmus+, jedoch mit einem deutlichen Unterschied zwischen den beiden Leitaktionen: So stimmen bezogen auf KA1-Projekte 63% voll und ganz zu, dass sich Fremdsprachkenntnisse ihrer Mitarbeitenden verbessert hätten, bezogen auf KA2-Projekte sind es hingegen nur 41% (jeweils 25% und 16% stimmen dem eher zu). In den Teilnehmendenberichten aus KA1-Projekten geben 60% der Mitarbeitenden, die an Mobilitätsaktivitäten teilgenommen haben, an, ihre Fremdsprachkenntnisse verbessert zu haben – weitere 33% geben an, bereits vor dem Projekt sehr gute Sprachkenntnisse besessen zu haben. In der überwältigenden Mehrheit der Fälle wurde im Projekt Englisch gesprochen (55%), gefolgt von Deutsch (26%), Italienisch, Spanisch und Französisch (jeweils 3 bis 7%). Nur in 25% der Fälle geben Teilnehmende an, im Rahmen ihrer Mobilität einen Sprachkurs besucht zu haben. Selbst wenn der Fremdspracherwerb nicht im Vordergrund des Projektes stand und mitunter auch mit Hilfe von Dolmetschen und Übersetzungen kooperiert wurde, so zeigen die

Fallstudien, dass die Interaktion mit Menschen aus anderen Sprachregionen die Lernmotivation zum Fremdspracherwerb steigert, die Hemmschwelle sich in einer Fremdsprache auszudrücken senkt und allgemein das Interesse an Sprachen erhöht.

Box 4: Von der Lehrenden- zur Lernendenmobilität

#### Von der Lehrenden- zur Lernendenmobilität – mobile Dozierende als Wegbereiter

##### Aktivitäten

Im Rahmen einer Einzelmobilität für Mitarbeitende in KA1 ist ein Englischlehrer für zwei Wochen nach Irland gereist und hat dort an einem Sprachkurs teilgenommen. Als Lehrer unterrichtet er hauptberuflich an einer Sekundarschule und nebenberuflich, auf Honorarbasis, an einer Volkshochschule. Dort betreut er eine Gruppe von sieben bis neun Lernenden, viele im Rentenalter, die vor allem aus persönlichem Interesse die Sprache erlernen. Im Rahmen seines Auslandsaufenthaltes nahm er in einer Sprachschule an einem Intensivkurs für Englisch teil. Dieser Kurs richtete sich nicht im Speziellen an Lehrende, jedoch lernte er dort Englischlehrende aus anderen europäischen Ländern und tauschte sich informell viel über pädagogisch-didaktische Fragen aus. Die Mobilität fand im Rahmen einer KA1-Akkreditierung statt, an der verschiedene Bildungseinrichtungen einer Stadt beteiligt sind.

##### Lerneffekte und Inspiration

Neben der Vertiefung seiner Sprachkenntnisse konnte der Teilnehmer auch neue Unterrichtsmethoden kennen lernen und viel Neues über Irland lernen. Er berichtet von dem inspirierenden Effekt der kleinen Alltagsbegegnungen und Interaktionen mit Einheimischen. Insgesamt habe die Mobilität sein Selbstbewusstsein gestärkt und ihn ermutigt, nach der Corona-Pandemie wieder mehr zu reisen, insbesondere in Länder die ihm noch nicht vertraut waren.

##### Wirkungen nach Projektende

Nach seiner Rückkehr hat der Teilnehmer viele der neuen Impulse für seine Lehrpraxis an der Volkshochschule genutzt. Beispielsweise hat er neue Übungsformate eingeführt und seinen eigenen Redeanteil im Unterricht neu justiert. Er hat auch landeskundliche Informationen in den Unterricht einfließen lassen, so dass bei den Lernenden selbst der Wunsch aufkam, einen Sprachkurs in Irland zu besuchen. Diesen Wunsch hat er aufgegriffen und zum Zeitpunkt des Interviews bereitete er gerade eine Gruppenmobilität mit drei Lernenden im Rahmen der KA1-Akkreditierung vor. Hierfür greift er auf seine eigene Erfahrung zurück und ist der Überzeugung, dass er ohne eigene Mobilitätserfahrung nicht in der Lage gewesen wäre und nicht die Motivation aufgebracht hätte, eine solche Maßnahme zu organisieren.

##### Förderliche und hemmende Faktoren

Die Unterstützung durch die Volkshochschule sowie durch die Koordinierungsstelle für Erasmus+ in der Stadtverwaltung werden von dem Teilnehmer als besonders wichtig hervorgehoben. Er selbst hatte schon grundsätzlich immer ein Interesse für Auslandsaufenthalte, aber erst durch die Informationsveranstaltung der Volkshochschule hat er von der konkreten Möglichkeit erfahren, einen solchen Auslandsaufenthalt über Erasmus+ zu machen.

Bezogen auf seine Kursteilnehmenden sieht er die Tatsache als förderlich an, dass es sich um motivierte und bildungsaffine Personen handelt. Besonders bei den älteren Menschen sei es jedoch wichtig, dass es sich um eine gemeinsame Mobilitätsaktivität handelt, da viele nicht ausreichend Selbstvertrauen für eigenständige Aktivitäten hätten. Ihre Motivation sei sehr hoch und alle Kursteilnehmende wären gerne mitgekommen, aber bei den meisten haben familiäre Verpflichtungen wie die Pflege von Angehörigen und die Betreuung von Enkelkindern die Teilnahme letztendlich verhindert, so dass schließlich nur eine Gruppe von drei Lernenden verreisen wird.

Ein weiterer bemerkenswerter Effekt von Erasmus+ besteht darin, Mitarbeitende **besser in die Lage zu versetzen, sich an Innovationsprozessen zu beteiligen** – diesen Effekt beobachten 70% der Befragten. Dabei gibt es keine markanten Unterschiede zwischen den beiden Leitaktionen. In den Fallstudien wurde in diesem Zusammenhang auf die verbesserten **digitalen Kompetenzen** hingewiesen. Die befragten Projektleitenden sehen zu 64% hier eine positive Wirkung von Erasmus+. Durch das Kennenlernen neuer e-learning-Tools und dem grenzüberschreitenden Erfahrungsaustausch fühlen sich manche Befragte beispielsweise ermutigt, neue Ansätze auszuprobieren. Einige berichteten davon, wie vergleichsweise gut sie sich auf die Herausforderungen des pandemiebedingten Lockdowns vorbereitet fühlten, da sie bereits zuvor schon Erfahrungen mit e-learning und kollaborativen Tools im Rahmen von Erasmus+ gesammelt hätten. So hätten sie sich aktiv mit neuen Lösungen bei der Umstellung des Lehrbetriebs einbringen können. Darüber hinaus können auch die gewonnenen Erkenntnisse und Erfahrungen in anderen Bereichen die Mitarbeitenden motivieren,

sowohl ihre eigene Praxis als auch die Prozesse und Strukturen ihrer Organisation weiterzuentwickeln.

Ein wichtiger Bereich für solche Entwicklungen ist das **Thema Vielfalt und Inklusion**. 48% der Befragten stimmen der Aussage eher zu, das Bewusstsein für diese Themen hätte sich durch die Beteiligung an Erasmus+ erhöht, 26% stimmen sogar voll und ganz zu. Dies sind weit höhere Zustimmungswerte als in Bezug auf andere prioritäre Themen des Programms wie Umweltfragen und Klimawandel (insgesamt 57% Zustimmung) oder demokratische Prinzipien (54%). Diese veränderten Einstellungen gehen laut Befragungsergebnissen auch mit **besseren pädagogisch-didaktischen Kompetenzen** einher, insbesondere zum Beispiel die Fähigkeit, mit anderen Organisationen zusammen Teilnehmende mit geringen Chancen zu begleiten, individuelle Lernbedürfnisse zu erkennen und passende Lernpfade zu entwickeln. Diese Einschätzungen der befragten Projektverantwortlichen decken sich weitgehend mit den Angaben des mobilen Personals in den Teilnehmendenberichten an die Europäische Kommission für KA1-Projekte. Dort geben die Befragten an, verschiedene Facetten ihrer beruflichen Kompetenzen durch Mobilitätsmaßnahmen gestärkt zu haben (siehe Abbildung 13).

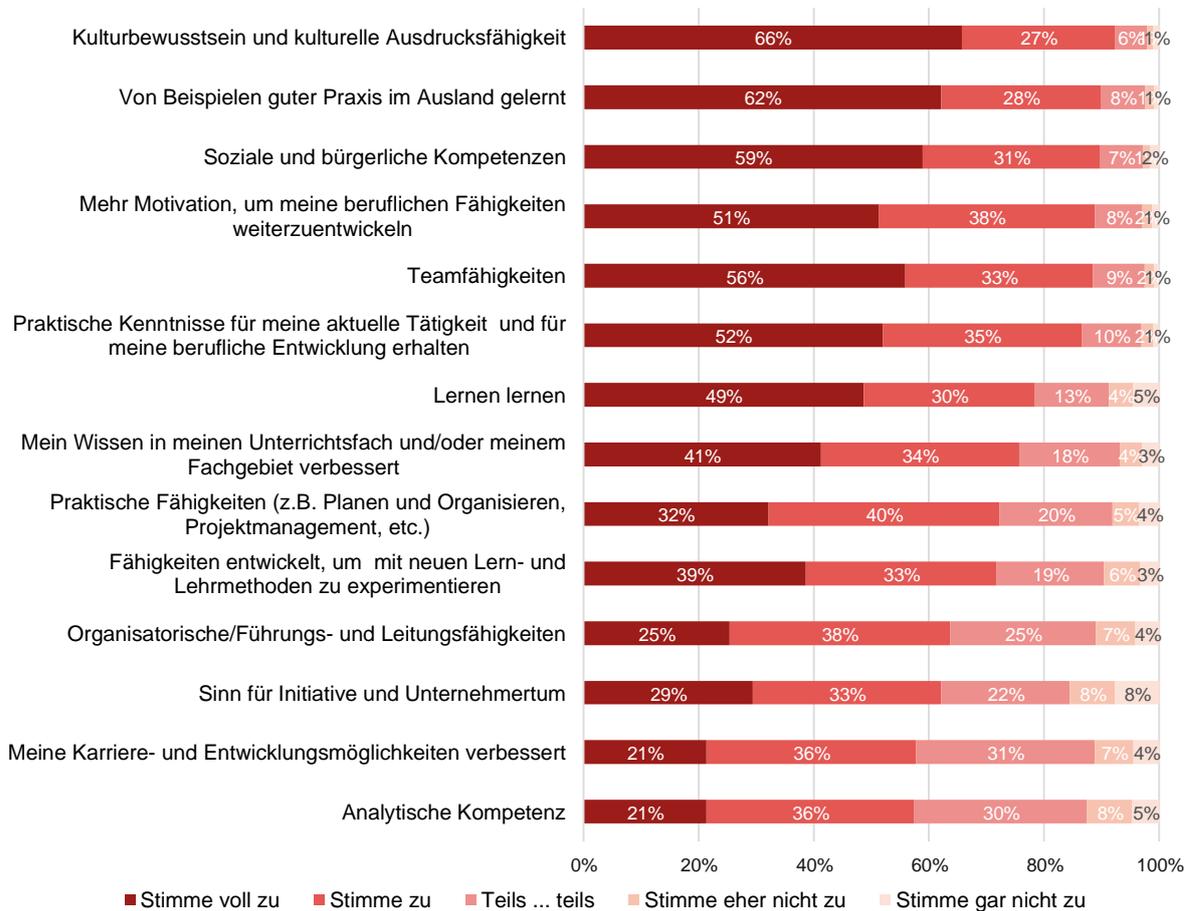


Abbildung 13: Wirkungen der Mobilität auf die beruflichen Kompetenzen von Mitarbeitenden (Quelle: MobilityTool+, n=3084)

Insgesamt bestätigen die Befragungen die Wirkung einer Teilnahme an Erasmus+ auf die Kompetenzen und Einstellungen der Mitarbeitenden in den geförderten Organisationen. Längerfristige Ef-

fekte auf das professionelle Handeln, Karrierewege und das persönliche Leben der Betroffenen lassen sich mit quantitativen Methoden schwer nachweisen. Im Rahmen der Fallstudien konnten jedoch zahlreiche und vielfältige Beispiele dokumentiert werden, in denen die internationalen Begegnungen im Rahmen der Projekte teilweise weitreichende Veränderungen in diesen Lebensbereichen bewirkt haben (siehe Box 5).

Box 5: Erasmus+ als Sprungbrett oder berufsbiographischer Wendepunkt

### **Erasmus+ als Sprungbrett oder berufsbiographischer Wendepunkt**

#### **Aktivitäten**

Der Verein mit 13-14 Mitarbeitenden (hauptsächlich Angestellte, Freiwillige, Honorarkräfte) und einem Netzwerk an rund 200 Mitgliedern führt neben anderweitig finanzierten Projekten KA2-Projekte in den verschiedenen Bildungsbereichen durch. Der Verein selbst führt nur ausnahmsweise selbst Bildungsangebote für Erwachsene durch – in der Regel übernehmen seine Mitarbeitenden eher eine konzeptionelle Rolle, führen Veranstaltungen für Dozierende durch und koordinieren die Projekte bzw. unterstützen andere Partner beim Projektmanagement. Projektmitarbeitende aus verschiedenen Projekten berichteten im Rahmen der Fallstudie über ihre Teilnahme und deren Wirkungen auf ihre Karriere.

#### **Lerneffekte und Inspiration**

Lerneffekte beziehen sich zunächst auf das Management europäischer Projekte, Sprachkompetenzen und interkulturelle Kompetenzen. Beispiele betreffen dabei häufig die Frage, wie Partner eingebunden und Konsortien geführt werden müssen, um Engagement und Ownership zu gewährleisten.

Durch die konzeptionelle Arbeit in den Projekten entwickeln die Mitarbeitenden Fachexpertise zu Themen, die für sie teilweise neu sind (z.B. Sprachkurse für Gehörlose, Verbraucherbildung, Konfliktlösung...). Die projektbasierte Organisation ermöglicht es den Mitarbeitenden, sich auch auf eigene Initiative hin einzubringen und neue Projekte zu akquirieren bzw. zu entwickeln. Häufig entwickeln sich neue Projekte aus den Ergebnissen abgeschlossener Projekte bzw. aus Partnerschaften. So können sich einzelne Mitarbeitende über mehrere Projekte hinweg auf bestimmte Themen oder Zielgruppen fokussieren und ihre Fachexpertise vertiefen.

#### **Wirkungen nach Projektende**

Die Arbeit im Rahmen von Erasmus+-Projekten wird von allen befragten Mitarbeitenden als sinnstiftend und intellektuell anregend beschrieben. Insgesamt wurde von einer hohen Identifikation mit der eigenen Tätigkeit in der Erwachsenenbildung berichtet. Für einzelne Mitarbeitende dienen die Erasmus+-Projekte als Sprungbrett für eine neue Karriereentwicklung innerhalb oder außerhalb des Vereins. Ein Mitarbeiter wurde motiviert, anknüpfend an das Thema seines Erasmus+-Projektes zu promovieren. Er wechselte an die Universität für eine Forschungsstelle. Eine Mitarbeiterin, die erst als Lernende an einem Projekt teilgenommen hatte, engagierte sich anschließend ehrenamtlich im Verein und ist mittlerweile als Projektmitarbeitende dort eingestellt. Eine weitere, die bei einer Partnerorganisation als studentische Mitarbeiterin an einem Projekt für Migranten beteiligt war, wechselte nach Projektende die Stelle und übernahm eine Projektkoordination im Verein.

#### **Förderliche und hemmende Faktoren**

Die offene und projektbasierte Organisation des Vereins fördert die Entwicklung der Mitarbeitenden. So stellt der Geschäftsführer fest: „E+ ist keine strukturelle Förderung, uns ist bewusst, dass die Mitarbeitenden sich entwickeln und den Verein verlassen werden. Neue junge Talente werden folgen“. Der Verein versteht sich selbst als Multiplikator für die europäische Sache und unterstützt aktiv die Vermittlung von Kompetenzen zum Management europäischer Projekte zwischen den Mitarbeitenden. Durch die enge Zusammenarbeit mit Partnern erfolgt die Wissensvermittlung darüber hinaus auch organisationsübergreifend.

## **5.3 Wirkungen auf Lernende in der Erwachsenenbildung**

Lernende in der Erwachsenenbildung werden in Erasmus+-Projekten auf unterschiedlicher Weise erreicht. Zum einen können sie unmittelbar an Projektaktivitäten teilnehmen, beispielsweise an Mobilitätsmaßnahmen in KA1-Projekten oder an Veranstaltungen, die im eigenen Land durch KA2-Projekte konzipiert und durchgeführt werden. Zum anderen können sie indirekt von den Ergebnissen der Projekte profitieren, insbesondere in der Leitaktion 2, in der häufig Kurse und Lehr-/Lernmaterialien entwickelt werden. Für die Erhebung der Wirkungen von Erasmus+ auf der Ebene der Lernen-

den wurden zum einen die Projektverantwortlichen im Rahmen einer Online-Befragung zu ihren Einschätzungen befragt, zum anderen Lernende im Rahmen von Fallstudien interviewt. Informationen aus den EU-Datenbanken lagen aufgrund technischer Probleme nicht vor.

In beiden Leitaktionen schätzen die befragten Projektverantwortlichen die Wirkungen von Erasmus+ auf Lernende ihrer Einrichtung grundsätzlich positiv ein (siehe Abbildung 14). Als besonders stark wird die Bereicherung des Lebensumfelds und der Lebenswelt der Teilnehmenden eingeschätzt, nur 2% der Befragten Projektkoordinatoren stimmen dieser Aussage nicht zu. Ebenfalls sehr positiv werden **Wirkungen auf soziale Kontakte außerhalb des eigenen Umfelds** wahrgenommen, nur 6% stimmen einer entsprechenden Aussage nicht zu. Rund die Hälfte der Befragten stimmt Aussagen voll und ganz bzw. eher zu, wonach die Lernenden durch das Programm **bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt** aufweisen, neue Möglichkeiten zur **Teilnahme an Lernangeboten** erhalten oder sich stärker als bisher an Aktivitäten in ihrer eigenen Umgebung beteiligen. Bei den KA2-Projekten erwähnen die Befragten Vorteile, die sich für Lernende durch neue und bessere Kurse und Methoden sowie durch die gestärkten Kompetenzen der Dozierenden ergeben.

*„Unser Projekt richtete sich an Arbeitsmigrant:innen. Bei der Durchführung des von uns entwickelten Curriculums konnten wir neben sprachlichen Kenntnissen auf die Themen eingehen, die den Teilnehmerinnen auf den Nägeln brannten: Mietrecht oder auch Fragen rund um das Anstellungsverhältnis im Krankheitsfall. Hier hat unser Kurs zum Empowerment der Teilnehmerinnen beigetragen, die nun wissen, was Arbeitgeber und Vermieter verlangen dürfen und was nicht und was geeignete Strategien im Konfliktfall sind.“ (Onlinebefragung)*

Lernende selbst, die im Rahmen der Fallstudien befragt wurden, berichten von den **neuen Kompetenzen und Erkenntnissen**, die sie durch die Teilnahme an einem Erasmus+-Projekt gewonnen haben. Sie berichten von Veränderungen in ihrem Berufsleben und ihrer persönlichen Entwicklung, die sie auf ihre Erfahrung zurückführen (**Box 6**). Betreuende Personen heben Lerneffekte in Bezug auf Fremdsprachenkenntnisse und Verständnis für fremde Länder und Kulturen hervor, aber vor allem auch in Bezug auf **Selbstvertrauen und Lernmotivation**. Damit gibt es viele Parallelen zu den Ergebnissen aus der Mobilitätsforschung für den hochschulischen und für den berufsbildenden Bereich, wo Auswirkungen von Auslandsaufenthalten besonders im Bereich der Persönlichkeitsentwicklung hervorgehoben werden.<sup>41</sup>

<sup>41</sup> Siehe z.B. Roy, A. u.a. (2019). Outcomes of international student mobility programs: a systematic review and agenda for future research. *Studies in Higher Education* (44)9, 1630-1644. und Krichewsky-Wegener, L. (2020). Lernen durch Auslandsaufenthalte in der Berufsbildung. Springer.

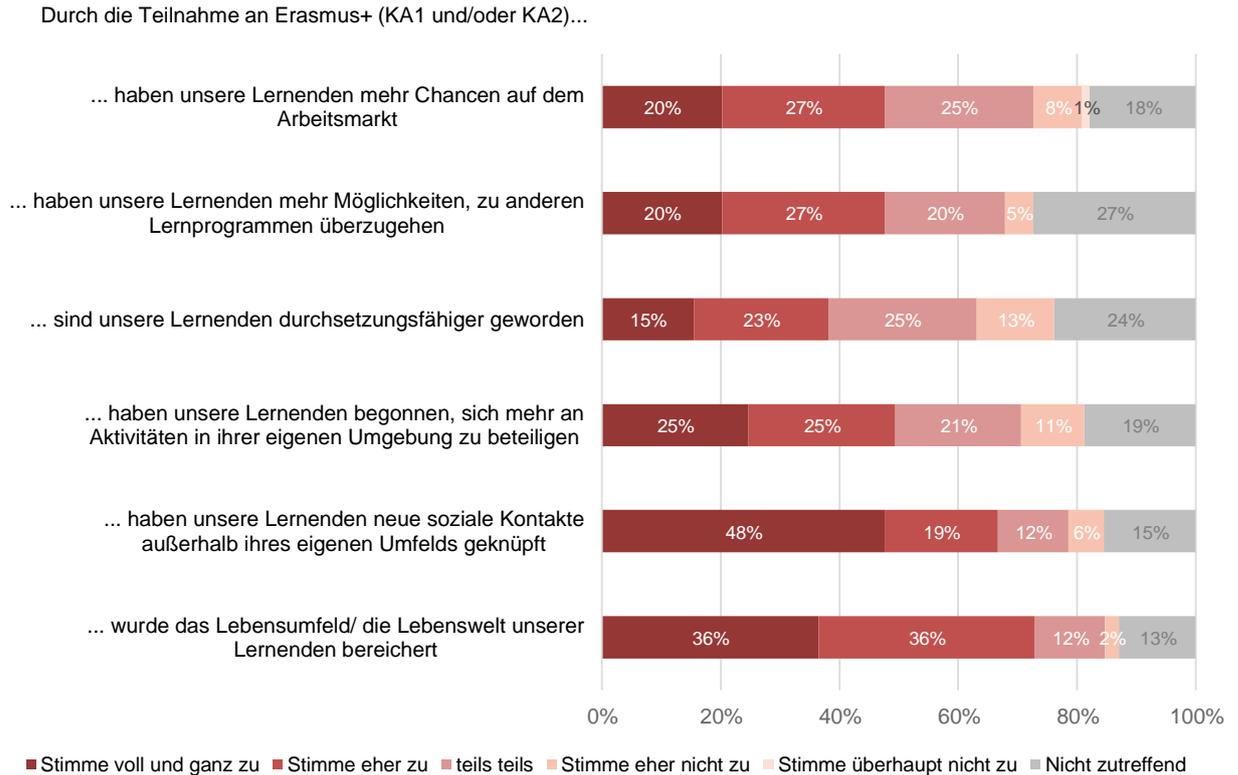


Abbildung 14: Wirkungen auf Lernende aus Sicht der Organisationen (Quelle: Onlinebefragung).

Box 6: "Man kann nicht nicht lernen!"

**„Man kann nicht nicht lernen!“:  
Eine Gruppenmobilität für Teilnehmende eines Alphabetisierungskurses**

**Aktivitäten**

Vier Lernende aus einem Alphabetisierungskurs sind im Rahmen einer KA1-Gruppenmobilität mit drei Dozierenden für vier Tage nach Schweden gereist. Auf dem Programm standen unter anderem ein kurzer Einführungskurs in die schwedische Sprache, die Besichtigung einer Erwachsenenbildungseinrichtung, ein Besuch bei der Stadtverwaltung und ein Ausflug zum Strand. Die Gruppe reiste zusammen an und war in einem Hotel untergebracht. Die Vor- und Nachbereitung des Auslandsaufenthaltes erfolgte in Deutschland in Einzel- und Gruppenbesprechungen.

**Lerneffekte und Inspiration**

Das Fazit einer begleitenden Dozierenden lautet „Man kann keinen Schritt machen, ohne dass man lernt!“. Sie beobachtete, wie das Lernen auch in kleinen alltäglichen Situationen stattfand, wie beispielsweise am Frühstückbuffet. Die Teilnehmenden hatten wenig oder gar keine Reiseerfahrung und waren zum ersten Mal in ihrem Leben in einem Hotel. Dort lernten sie also, wie man sich verhalten kann. Selbstvertrauen und Selbstständigkeit in Reisesituationen wurden dadurch gestärkt. Im Rahmen des Interviews gaben die Lernenden an, sie würden sich noch nicht alleine ins Ausland trauen. Aber sie träumten von neuen Reisen und fühlten sich motiviert, Englisch zu lernen um künftig in Nachbarländer zu reisen. In Schweden lernten sie einige Worte Schwedisch und vieles über das Land und die dortigen Gepflogenheiten. Dies regte Gespräche an, in denen Teilnehmende untereinander Unterschiede und Gemeinsamkeiten reflektierten – ein erster Schritt, der zu einer Revision der eigenen Vorstellungen und Denkmuster führen kann und damit zu einer größeren interkulturellen Kompetenz.

**Wirkungen nach Projektende**

Die befragten Lernenden berichten von ihrer Motivation, an einem Englischkurs teilzunehmen. Einer von ihnen lernte zum Zeitpunkt des Interviews bereits selbständig erste Worte mit einer Sprachlern-App. Die Dozierenden stellen generell eine gesteigerte Lernmotivation bei den Teilnehmenden fest.

Nach der Reise pflegten die Teilnehmenden weiterhin Kontakt untereinander und beschäftigten sich weiter mit dem Land, z.B. in dem sie typische Gerichte nachkochten. In ihrem Kurs hatten sie zum Zeitpunkt des Interviews auch eine Präsentation für die anderen Kursteilnehmenden geplant.

Die Dozierende plant in Zukunft weitere Auslandsaufenthalte für die Zielgruppe der Erwachsenen in Alphabetisierungs- und Grundbildungskursen in Schweden. Die dort entwickelten Ansätze zur Grundbildung Erwachsener sprechen sie an und sie ist nach ihrer ersten Erfahrung davon überzeugt, dass die Lernenden einen großen Nutzen durch die Teilnahme erfahren können. Anlässlich von Arbeitsgruppen mit anderen Einrichtungen der Erwachsenenbildung wurden die Erfahrungen mit dieser KA1-Mobilität geteilt.

#### **Förderliche und hemmende Faktoren**

Für die erfolgreiche Durchführung der Mobilität war aus Sicht der Dozierenden die persönliche Beziehung zu den Lernenden von entscheidender Bedeutung. Bei der Ansprache wurde darauf geachtet, Teilnehmende zu finden, die sich gut in die Gruppe fügen würden. Für das gesamte Projekt wurde eine sehr enge persönliche Betreuung geleistet und der Zusammenhalt der Gruppe wurde dadurch gestärkt, dass Lernende und Dozierende zusammen reisten und auch die Freizeit gemeinsam verbrachten.

Ferner war auch die Unterstützung der Organisationsleitung wichtig, unter anderem konnte eine Lösung für den Überstundenausgleich gefunden werden, nachdem die Dozierenden für die Auslandsreise sehr viele Überstunden geleistet hatten. Die Bildungseinrichtung ging ebenfalls in Vorleistung, um alle Reisekosten ohne Beteiligung der Lernenden abzudecken. Auf Seiten der Teilnehmenden waren die Arbeitgeber bereit, Bildungsurlaub zu gewähren und die Teilnehmenden zu unterstützen.

Als erschwerende Bedingungen für die Durchführung der Mobilität nannte die Dozierende einige Regularien des Erasmus+-Programms. So stellten die unterschiedlichen Pauschalen für Aufenthaltskosten für Lernende und Dozierende eine Herausforderung dar, da sie im gleichen Hotel untergebracht waren. Ferner war auch eine sehr intensive Begleitung bei dem Abschluss einer Lernvereinbarung und dem Ausfüllen der Teilnehmendenberichte notwendig, weil die Dokumente nicht in leichter Sprache existieren.

In einigen Fällen stellt die Teilnahme an einem Erasmus+-Projekt auch den ersten Schritt für eine berufliche Umorientierung statt. In zwei der fünf durchgeführten Fallstudien und bei zwei der online befragten Organisationen wurden Beispiele genannt, bei denen Lernende durch ihre Teilnahme am Projekt dazu angeregt wurden, selbst als Dozierende bzw. ehrenamtliche oder feste Mitarbeitende in der geförderten Einrichtung tätig zu werden:

*„Durch intensives Coaching konnte eine Zugewanderte aus Tunesien, die Teilnehmerin in einem unserer Integrationskurse war, ermuntert werden, Französisch für Anfänger zu geben.“ (Onlinebefragung)*

## **5.4 Zwischenfazit**

Auf der individuellen Ebene entfaltet Erasmus+ sowohl bei Lernenden als auch bei dem Personal der geförderten Einrichtungen vielfältige Wirkungen auf Kompetenzen und Persönlichkeit. Pädagogisch-didaktische Kompetenzen tragen beim Personal zur Professionalisierung bei, von der letztendlich auch die Lernenden profitieren. Für beide Gruppen sind aber die Effekte auch besonders in den Bereichen Fremdsprache/interkulturelle Kompetenz und Persönlichkeitsentwicklung stark ausgeprägt. Das „Heraustreten aus der eigenen Komfortzone“, wie es eine Dozentin im Zusammenhang mit einer Mobilitätserfahrung bezeichnet, und die Selbsterfahrung in einem Raum, der nicht durch die üblichen Normen und Codes begrenzt wird (einem sogenannten „free space“<sup>42</sup>), ermöglichen es den Teilnehmenden, neue Seiten ihrer Persönlichkeit zu entwickeln und stärken ihre Selbstwirksamkeit.

<sup>42</sup> Kristensen, S. (2004). Learning by leaving: placements abroad as a didactic tool in the context of vocational education and training in Europe. Publications Office of the European Union.

## 6 Wirkungen von Erasmus+ auf der Makroebene

### 6.1 Einführung

In diesem Kapitel geht es um die Auswirkungen von Erasmus+ über die teilnehmenden Organisationen hinaus. Insgesamt zielt Erasmus+ darauf ab, durch die Verbreitung von Projektergebnissen zur Weiterentwicklung der Erwachsenenbildung im Sinne europäischer Werte wie Inklusion, Nachhaltigkeit und Demokratie beizutragen. Dies kann einerseits durch das Aufgreifen von Projektergebnissen und den Austausch guter Praxis mit nicht-geförderten Organisationen stattfinden, und andererseits durch Auswirkungen auf politische und institutionelle Rahmenbedingungen auf lokaler, regionaler nationaler oder auch sektoraler Ebene.

### 6.2 Wirkungen auf das organisationale Umfeld

Über **60% der befragten Einrichtungen stimmen der Aussage (eher) zu, dass nicht-geförderte Organisationen von ihren Projektergebnissen profitieren**, indem sie Anpassungen an ihr Angebot vornehmen (siehe Abbildung 15). Aus den Fallstudien wird ersichtlich, dass dies auf unterschiedlichste Art und Weise erfolgen kann.

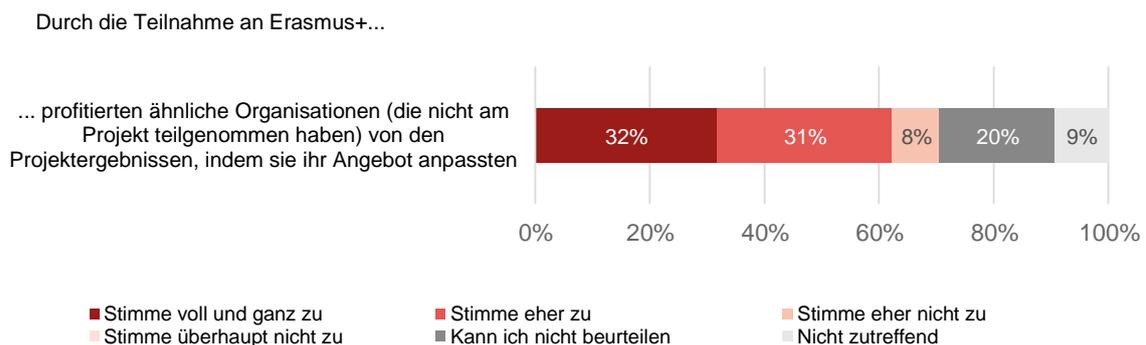


Abbildung 15: Wirkungen auf andere Organisationen (Quelle: Onlinebefragung)

Eine Verbreitung von Projektergebnissen erfolgt zunächst, wenn **geförderte Einrichtungen als Mitglied oder als Koordinierungsstelle eines Verbandes** mit anderen Organisationen eng zusammenarbeiten und institutionalisierte Kommunikationskanäle nutzen können. Typische Produkte von KA2-Projekten wie Handbücher, Curricula oder Lehr- und Lernmaterialien können beispielsweise in Arbeitsgruppen präsentiert und über (interne) Newsletter verbreitet werden. Dabei sei es hilfreich, wenn Projektergebnisse auf Deutsch vorliegen – englischsprachige Produkte würden im Kontext der Erwachsenenbildung in Deutschland längst nicht so erfolgreich rezipiert. Die Durchführung von Fortbildungen für Dozierende („*train the trainer*“) stellt eine weitere Möglichkeit dar, im Projekt entwickelte Methoden oder Produkte zu verbreiten. In KA1-Projekten zeigt eine Fallstudie auch, dass Erfahrungen und bewährte Vorgehensweisen oder Instrumente wie zum Beispiel Evaluationsbögen und Checklisten für die Organisation von Auslandsaufenthalten von erfahrenen Einrichtungen gerne innerhalb von Einrichtungsverbänden geteilt werden und auf großes Interesse stoßen.

Die **Reichweite europäischer Plattformen für die Verbreitung von Projektergebnissen im nationalen Kontext** wird von den Befragten in den Fallstudien als **begrenzt eingeschätzt**, nicht

zuletzt wegen der Sprachbarriere – Ergebnisse würden insbesondere nicht von Einrichtungen wahrgenommen, die selbst keine Berührungspunkte mit Erasmus+ hätten. Eine größere Reichweite würden Projektergebnisse demnach erhalten, wenn sie auf nationalen Plattformen aufgegriffen würden. Im Rahmen einer Fallstudie berichtete beispielsweise ein Projektverantwortlicher davon, dass ein *Train-the-Trainer*-Konzept mit dazugehörigen Lehr-/Lernmaterialien nach Projektende von einer Landesstelle in ihr Fortbildungsangebot aufgegriffen worden sei. Auf Grundlage der Fallstudien entsteht jedoch der Eindruck, dass Projektergebnisse in Ermangelung geeigneter Plattformen zur Verbreitung von *Open Educational Resources* (OER) in der Erwachsenenbildung oftmals nur über die Webseite der Organisation oder der Projektwebseite in die Öffentlichkeit getragen werden.

Schließlich berichten einige geförderte Einrichtungen in den Fallstudien auch davon, wie sie ihr Wissen über Erasmus+ mit noch programmunerfahrenen Organisationen teilen. In der Leitaktion 2 erfolgt dies beispielsweise, indem Organisationen, mit denen bereits Kontakte bestehen, eingeladen werden, sich an Projektaktivitäten zu beteiligen. Eventuell werden sie auch als Partner in Projekte eingebunden und im nächsten Schritt werden sie bei der Antragstellung und bei der Wahrnehmung einer Koordinatorenrolle informell unterstützt (Fallstudie 3). Auf diese Weise werden über klassische Projektergebnisse auch Kenntnisse und Erfahrung über den Zugang zu europäischen Mitteln in der Erwachsenenbildung verbreitet.

Es wurden in den qualitativen Interviews verschiedene Faktoren genannt, die eine Wirkung von Erasmus+ über den Kreis der geförderten Einrichtungen hinaus begrenzen. Neben der **Sprachbarriere** wurde vor allem die fehlende Zeit bzw. das fehlende Budget genannt – **nach Projektende mangelt es an Kapazitäten, die Ergebnisse öffentlichkeitswirksam zu präsentieren** und im Falle von Webseiten auch zu pflegen und zu aktualisieren. In einem Fall wurde auch ein **Qualitätsproblem** angesprochen: Projektpartner hätten mitunter verschiedene Vorstellungen über einzuhaltende Qualitätsstandards und es fehlten die Ressourcen, zum Projektende hin die Ergebnisse zu überarbeiten und eine professionelle Gestaltung zu gewährleisten.

### 6.3 Wirkungen auf politische Rahmenbedingungen in der Erwachsenenbildung

Die Wirkung von Erasmus+-Projekten auf bildungspolitische Maßnahmen ist **aus Sicht der befragten geförderten Einrichtungen eher gering bzw. schwer zu beurteilen**, vor allem jenseits der lokalen Ebene (siehe Abb. 16). Dort wo ein Zusammenhang in der Onlinebefragung zwischen der Teilnahme an Erasmus+ und bildungspolitischen Maßnahmen gesehen wurde, waren eher die lokale oder regionale Ebene betroffen (25% Zustimmung), als die nationale Ebene (13% Zustimmung).

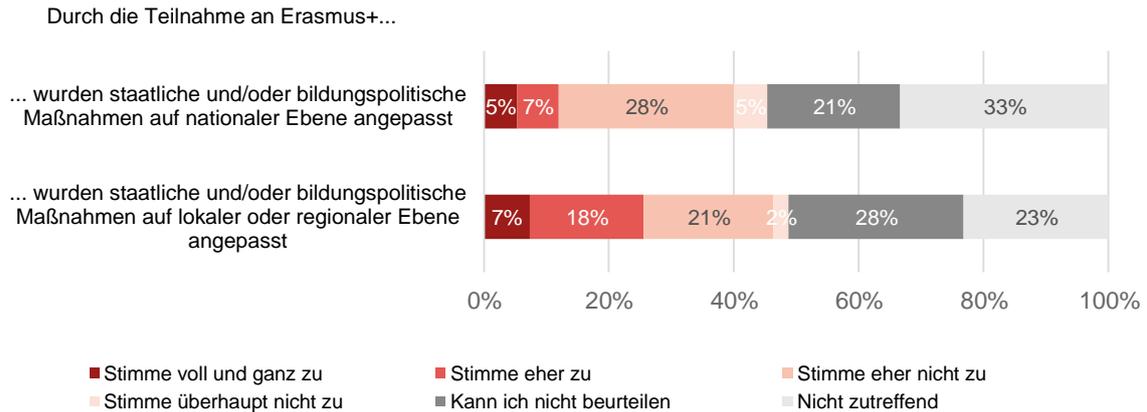


Abbildung 16: Wirkungen auf bildungspolitische Maßnahmen (Quelle: Onlinebefragung)

Im Rahmen der Fallstudien wurde in zwei Fällen erwähnt, dass Erasmus+-Projekte neue Ideen oder Sichtweisen in den fachlich-politischen Diskurs zur Erwachsenenbildung bzw. zu Teilbereichen dieses Diskurses beitragen würden. Über Dachverbände und Arbeitsgruppen bestehen institutionalisierte Kommunikationskanäle zwischen Bildungsanbietern und politischen Entscheidungsträger:innen. Erkenntnisse, die aus dem europäischen Austausch resultieren, können so von Einzelpersonen, die eine Multiplikatorenrolle einnehmen, weitergetragen werden. Einzelinitiativen und persönliche Netzwerke scheinen hierbei eine wichtige Rolle zu spielen. In einer Fallstudie konnte die befragte Organisation ein Erasmus+-Projekt dafür nutzen, **gemeinsame Positionen der Erwachsenenbildungseinrichtungen zu aktuellen politischen Debatten zu erarbeiten und damit Einfluss zu gewinnen**. Von dem befragten Projektverantwortlichen wurde dies als Einzelfall präsentiert, der jedoch gezielt gefördert werden könnte (siehe Box 7).

Box 7: Über Erasmus+ Positionen bestimmen, Themen auf die politische Agenda platzieren und Einfluss nehmen

**Über Erasmus+ Positionen bestimmen, Themen auf die politische Agenda platzieren und Einfluss nehmen**

**Aktivitäten**

In einem KA2-Projekt wurde das Thema Digitalisierung in der politischen Erwachsenenbildung aufgegriffen. Auf der Grundlage einer Bestandsaufnahme wurden Ergebnisse wie ein Reader, ein Handbuch für Dozierende, eine digitale Toolbox und ein Policy Paper entwickelt.

**Wirkungen nach Projektende**

Das Thema des Projektes konnte auf die nationale politische Agenda platziert werden, unter anderem mit einem Beitrag in der zuständigen Arbeitsgruppe der Kultusministerkonferenz. Auf europäischer Ebene konnte ein konkreter Beitrag zum **DigComp Framework** gemacht werden, dem europäischen Rahmen für digitale Kompetenzen.

**Förderliche und hemmende Faktoren**

Ein förderlicher Faktor war sicherlich das passende Zeitfenster für die Platzierung des Themas – das Interesse an Digitalisierung in der Erwachsenenbildung war von Seiten der Politik groß im Kontext der Corona-Pandemie, es waren jedoch wenig Akteure in der Lage, darauf zu reagieren. Persönliche Kontakte waren ebenfalls hilfreich, um Entscheidungsträger:innen auf der nationalen Ebene zu erreichen. Auf der europäischen Ebene berichtet das Projekt von einer großen Offenheit und Neugier der europäischen Kommission und europäischer Agenturen für den Beitrag und die Positionen von Einrichtungen der Erwachsenenbildung: „Die waren sehr offen, die freuen sich, dass die „**User**“ sich melden [...]. Die haben keinen Kontakt an der Basis, es ist sehr abstrakt, weil sie sehr weit weg sind aus Sicht der Erwachsenenbildner. Bildungsträger wiederum haben die Policy Ebene nicht so auf dem Schirm, nur wenige große Akteure“.

## 6.4 Zwischenfazit

Das Programm Erasmus+ hat Wirkungen jenseits der geförderten Organisationen, beispielsweise auf andere Einrichtungen der Erwachsenenbildung, die Projektergebnisse aufgreifen oder im Rahmen einer Zusammenarbeit von den Projekterfahrungen profitieren. Die Verbreitung der Projektergebnisse erfolgt oftmals durch die Zusammenarbeit mit Verbänden, die Nutzung institutionalisierter Kommunikationskanäle und die Dissemination von Produkten wie Handbüchern und (digitalen) Lehrmaterialien.

In einem beschränkten Maße tragen Erasmus+-Projekte ebenfalls zum politischen Diskurs in der Erwachsenenbildung bei und beeinflussen so indirekt politische Entscheidungen auf der lokalen, regionalen oder nationalen Ebene. Persönliche Netzwerke von Projektbeteiligten spielen dabei eine wichtige Rolle, um Impulse über institutionalisierte Kommunikationskanäle und Foren bis an politische Entscheidungsträger:innen zu senden. Insgesamt ist diese „*bottom-up*“ Wirkung von Erasmus+ über die Leitaktionen 1 und 2 jedoch kaum planbar.

## 7 Fazit und Handlungsempfehlungen

### Einmal Erasmus+, immer Erasmus+

Die Ergebnisse der ersten Monitoring-Studie für Deutschland weisen auf **die hohe Attraktivität und den Mehrwert** hin, den das Erasmus+-Programm teilnehmenden Organisationen bietet. Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass **Organisationen häufig mehrfach an dem Programm teilnehmen** und es nutzen, um Aktivitäten umzusetzen, die ohne Förderung nicht – oder nicht in gleichem Umfang – realisierbar gewesen wären. Das Programm zeigt sich zudem offen für Organisationen unterschiedlichen Typs und unterschiedlicher Größe. Gelingt es also, Organisationen einmal für das Programm zu begeistern, so lassen zumindest die Daten vermuten, ist die **Wahrscheinlichkeit einer erneuten Teilnahme** hoch.

### Das Potenzial bisher nicht erreichter Organisationen heben

Angesichts der ca. 60.000 Einrichtungen,<sup>43</sup> die in Deutschland in der Erwachsenenbildung aktiv sind, nimmt jedoch nur ein relativ kleiner Teil von Organisationen an dem Programm teil. Insbesondere in der Leitaktion 1, in der die Programmbudgets noch nicht ausgereizt sind, liegt hier noch **unerschlossenes Potenzial**. Im Rahmen der Studie konnten u.a. folgende Hemmnisse identifiziert werden, die einer Teilnahme entgegenstehen:

- Unsicherheit bezüglich des zu erwartenden Aufwands einer Antragstellung und Projektumsetzung,
- fehlende personelle und finanzielle Ressourcen für die Antragstellung, die in Vorleistung mit unsicherer Aussicht auf Erfolg erbracht wird, sowie
- unzureichende finanzielle Ausstattung der Projekte und damit einhergehender Bedarf für ergänzende Finanzierungen.

Neben diesen eher auf das Programm bezogenen Hindernissen thematisierten Organisationen zudem **aktuelle Herausforderungen**, die internationale Projekte als Kür erscheinen lassen. Viele Anbieter von Erwachsenenbildung sehen aufgrund des hohen Bedarfs an Integrations- und Sprachkursen für Geflüchtete, der Belastung durch die Corona-Pandemie, der Haushaltskürzungen und der Inflation keinen Spielraum für zusätzliche, über das Tagesgeschäft hinausgehende Aktivitäten. Demgegenüber stehen die Erfahrungen bereits geförderter Organisationen, in denen Erasmus+-Projekte einen Beitrag zur Lösung eben dieser Herausforderungen leisten, beispielsweise durch die Einführung digitaler Lehr- und Lernformate oder der Weiterbildung von Lernenden zu (ehrenamtlichen) Lehrenden. Positiv hervorgehoben wurde in den Fallstudien und Interviews die **proaktive und professionelle Informationsarbeit der Nationalen Agentur beim BIBB** – grundsätzlich fühlten sich auch die befragten nicht-geförderten Organisationen gut über die Fördermöglichkeiten informiert. Um die Attraktivität des Programms für neueinsteigende Organisationen zu steigern, lassen sich aus der Untersuchung folgende Anknüpfungspunkte herausarbeiten:

- Die Stärkung der Rolle übergeordneter Verbände und Organisationen bei der Anbahnung und Organisation von Erasmus+-Aktivitäten kann den Einstieg in das Programm erleichtern. Gerade

<sup>43</sup> Autorinnengruppe Bildungsberichterstattung (2022). Bildung in Deutschland 2022. wbv. S.226. Diese Zahl umfasst auch Ein-Personen-Unternehmen und betriebliche Bildungseinrichtungen.

kleinere Mitgliedsorganisationen profitieren von professioneller Unterstützung, z.B. bei der Partnerwahl oder Projektabrechnung.

- Das Potenzial, über Aktivitäten in der Leitaktion 2 kollaborativ öffentlich wirksame Positionen für die Erwachsenenbildung zu erarbeiten und sich darüber am politischen Diskurs zu den institutionellen Rahmenbedingungen in der Erwachsenenbildung zu beteiligen, sei es auf nationaler oder europäischer Ebene, sollte durch die Nationale Agentur sichtbar gemacht und gezielter unterstützt werden.
- Wenngleich die Organisationen von der professionellen Beratung und umfangreichen Informationsarbeit der Nationalen Agentur berichten, bleibt häufig eine **Unsicherheit** bezüglich des zu erwartenden Aufwands für die Antragstellung, die Abrechnung und das Reporting. Hier könnte die gezielte Vernetzung erfahrener und unerfahrener Organisationen Abhilfe leisten und ein *Peer-to-Peer-Learning* oder *Peer-Mentoring* unterstützen.

### Internationalisierung als Chance

Das Erasmus+-Programm **fördert die internationale Zusammenarbeit** in der Erwachsenenbildung, um Wirkungen auf der Mikro-, Meso- und Makroebene zu erzielen. Die Studie zeigt, dass sich die Bedingungen für Internationalisierungsprozesse in vielen geförderten Organisationen durch die Teilnahme an Erasmus+ verbessert haben. Das Bewusstsein für den Mehrwert internationaler Zusammenarbeit und die Motivation, weiter international tätig zu sein, werden durch persönliche Begegnungen im Rahmen der Projekte wesentlich gestärkt. Involvierte Mitarbeitende **stärken ihre internationalen Kompetenzen** und wirken teilweise als Multiplikator:innen innerhalb ihrer Organisation, wodurch gerade bei kleineren Organisationen oder im Falle von Leitungspersonal die strategische Ausrichtung der Organisation beeinflusst werden kann. Durch Erasmus+-Projekte erhalten die geförderten Organisationen ebenfalls eine Gelegenheit, ihr **Netzwerk international auszubauen**. Zugleich wird deutlich, dass in den nicht-teilnehmenden Einrichtungen der Erwachsenenbildung die Internationalisierung nicht als strategische Priorität gesehen bzw. im Vergleich mit anderen Themen wie der Digitalisierung als zweitrangig eingestuft wird – der Mehrwert einer internationalen Zusammenarbeit für die Lernenden und das Personal wird teilweise sogar angezweifelt. Haben sich Organisationen aber entschlossen, Internationalisierung als Chance zu begreifen um die Herausforderungen zu adressieren, die sich ihnen stellen, so gibt es trotzdem noch Hürden für die Beteiligung an dem Programm, die abgebaut werden sollten:

- Die **Anbahnung von Kooperationen** mit Partnern oder Austauschorganisationen ist herausfordernd, wenn nicht bereits auf ein bestehendes Netzwerk zurückgegriffen werden kann. Um die Erfolgchancen für die Antragsstellung und später die Projektumsetzung zu erhöhen, wünschen sich viele befragte Organisationen Unterstützung. Kontaktseminare, wie sie im Rahmen von *Training and Cooperation Activities (TCA)* angeboten werden, bieten diese Möglichkeit. Ihr Bekanntheitsgrad unter interessierten Organisationen sollte durch die Nationale Agentur erhöht werden. Von langjährig tätigen Befragten wurden die früher durchgeführten Grundtvig-Workshops als gutes Beispiel genannt, um sich kennen zu lernen und gemeinsam neue Projektideen zu generieren.
- Erasmus+ könnte noch stärker als zuvor als Chance dargestellt werden, anstehende Herausforderungen in der Erwachsenenbildung durch den internationalen Austausch guter Praxis und der Entwicklung innovativer Lösungen zu bewältigen.

## Reichweite erhöhen

Projektförderung geht immer mit dem Wunsch einer möglichst großen Reichweite und breiten Verwertung der gewonnenen Erkenntnisse und entwickelten Produkte einher. Die große Mehrheit der befragten Organisationen gibt an, die im Rahmen von Erasmus+-Projekten entwickelten Produkte auch später noch zu verwenden. Zum Teil braucht es nach Projektende noch Zeit, bis Projektergebnisse oder Publikationen von Externen rezipiert werden. Zuträglich für eine nachhaltige Verwertung der Projektergebnisse ist ihre kontinuierliche Dissemination über die Organisationsgrenzen und das unmittelbare Umfeld hinaus, auch nach Projektende. Die Entwicklung und Umsetzung solcher Strategien am Ende oder sogar nach Abschluss der eigentlichen Projektzeit ist naturgemäß schwierig im Projektbudget abzubilden und von den Organisationen häufig nicht aus eigener Kraft im gewünschten Umfang zu stemmen. Die Rezeption von Erasmus+-Projektergebnissen im deutschsprachigen Diskurs wird zudem durch Sprachbarrieren erschwert. Um die Reichweite der Projekte zu erhöhen ergeben sich folgende Anknüpfungspunkte:

- Um die große deutschsprachige Community zu erreichen und Sprachbarrieren zu vermeiden sollten **Projektergebnisse auf Deutsch** in einer ausreichenden Qualität verfügbar gemacht werden. Dies wird in KA1 bisher nicht im Projektbudget abgebildet. Es impliziert insbesondere ausreichende Mittel für professionelle Übersetzungen und Design.
- Die **Implementations- und Disseminationsstrategien** der beantragenden Organisationen sollten bereits bei der Antragsstellung hinreichend konkret, plausibel und umfassend dargestellt werden. Gegebenenfalls kann *Peer-Learning* oder Beratung durch die Nationale Agentur die Projekte bei der Entwicklung einer für den nationalen Kontext geeigneten Strategie unterstützen. Zu prüfen wäre, ob auch der Begutachtungsprozess für diese Thematik zusätzlich sensibilisiert werden kann.
- Neben den europäischen Plattformen, die außerhalb des Programms weniger bekannt sind, sollte die Nutzung nationaler Plattformen für die Dissemination von Projektergebnissen aktiv unterstützt werden.
- Für die nachbarschaftliche und lokale Präsentation des Programms Erasmus+ gibt es bisher **keine spezifischen Werbematerialien für die Erwachsenenbildung**. Diese könnten jedoch im unmittelbaren Umfeld der Organisationen Aufmerksamkeit auf das Programm lenken, z. B. indem Organisationen bei Bedarf unter Berücksichtigung des Nachhaltigkeitsaspektes mit *Give Aways*, Aufstellern oder Bannern ausgestattet werden um Lernende und Interessierte anzusprechen.

## Ausrichtung der Förderung auf die zu erzielende Wirkung

Die Studie zeigt, dass das Erasmus+-Programm Wirkungen erzielt, beispielsweise bei den horizontalen Prioritäten. Die Studie zeigt allerdings auch, dass die horizontalen Prioritäten in unterschiedlichem Ausmaß inhaltlich adressiert werden und in den Organisationen verankert sind. Während Digitalisierung, sicherlich auch forciert durch die Corona-Pandemie, und Inklusion in vielen der befragten Organisationen auf der Mitarbeitenden- und Angebotsebene stark verankert sind, sind die **grüne Transformation und die Teilhabe am demokratischen Leben weniger stark etabliert**. Dieser Befund bietet einen Anknüpfungspunkt, die Frage aufzuwerfen, ob eine strategisch stärker ausgerichtete Förderung zu einer ausgewogeneren thematischen Schwerpunktsetzung und letztlich Wirkung führen kann. Zusätzlich scheint die Frage der **Verwertung von Projektergebnissen** noch nicht ausreichend bei der Förderentscheidung berücksichtigt zu sein – insbesondere wenn es sich um technische Produkte handelt, wie Lernplattformen und Internetseiten.

- Die Nationale Agentur könnte prüfen, ob es Möglichkeiten gibt, bestimmte Kriterien wie das Bedienen bisher weniger adressierter horizontaler Prioritäten oder die Nutzbarkeit von Projektergebnissen nach Ablauf der Projektlaufzeit (z.B. wegen der Gefahr technischer Veralterung) stärker in die Förderentscheidungen einzubinden.

### Den Mehrwert der Mobilität benachteiligter Lernender sichtbar machen

Die Möglichkeit, mit der neuen Programmgeneration die Mobilität Lernender in der Erwachsenenbildung zu fördern, konnte aufgrund der geringen Anzahl abgeschlossener Projekte nur sehr punktuell untersucht werden. Aktivitäten zur Lernendenmobilität in den akkreditierten Organisationen und in den übrigen KA1-Projekten laufen jedoch an und werden **als attraktiv wahrgenommen**. Der Mehrwert für die Lernenden wird durchgehend als sehr hoch gesehen, beispielsweise in Bezug auf die Lernmotivation, die persönliche Entwicklung und das Knüpfen sozialer Beziehungen. Aufgrund der bisherigen Erfahrungen zeigen sich auch Herausforderungen, die hauptsächlich mit den Besonderheiten der Zielgruppe der Lernenden in der Erwachsenenbildung im Vergleich zur Berufs- oder Hochschulbildung zusammenhängen: So zeigte sich in den Fallstudien, dass die Organisation der Mobilitätsaktivitäten für Menschen mit geringen Chancen mit einem erhöhten Aufwand einhergehen, beispielsweise bei der Akquise von Teilnehmenden. Diese sind nicht wie im Falle der Berufs- oder Hochschulbildung einfach über die Einrichtung ansprechbar, sondern müssen erst akquiriert und dann für einen Auslandsaufenthalt motiviert werden. Zudem ist es Lernenden in der Erwachsenenbildung oftmals nicht so einfach möglich sich aus Alltagsverpflichtungen frei zu machen, wie beispielsweise Studierenden.

Auch die Begleitung und Vorbereitung der Mobilitätsaktivitäten ist herausfordernd: Gängige Formate, wie beispielsweise Hospitationen oder *Job Shadowings*, sind für diese Zielgruppe nicht eins zu eins umsetzbar. Für die Teilnahme an Kursen im Ausland müssen **häufig Gebühren gezahlt werden, die bisher nicht förderfähig sind**. Programmdokumente sind zudem für Lernende mit geringer Grundbildung nicht geeignet. Konkrete Anknüpfungspunkte, diese Hürden abzubauen, ergeben sich wie folgt:

- Lernende mit Benachteiligungen können häufig nicht eigenständig an Hospitationen o.Ä. teilnehmen. Sie bedürfen einer engeren Begleitung am Zielort und Lernformate, die im Ausland häufig nicht kostenfrei sind, da Erwachsenenbildung und Weiterbildung in vielen Ländern hauptsächlich von kommerziellen Anbietern geboten wird. Von den Befragten wurde der dringende Wunsch geäußert, **Kursgebühren über das Programm zu finanzieren**.
- Die **ungleiche Höhe der Pauschalen** für Aufenthaltskosten von Teilnehmende und Begleitpersonen **wird vielfach als ungerecht empfunden**, vor allem, wenn Lernende und Lehrende gemeinsam reisen und eine Unterkunft teilen.
- Die enge Begleitung der Lernenden mit Benachteiligungen erfordert einen **hohen zeitlichen und persönlichen Einsatz des Personals**, der zum Teil nicht in vollem Umfang durch das Erasmus+-Programm aufgefangen wird und der von oftmals freiberuflich oder ehrenamtlich arbeitenden Lehrkräften schwer zu leisten ist. Hierfür Wege der Kompensation zu finden, kann die Attraktivität des Programms erhöhen.
- Eine weitere Unterstützungsmöglichkeit für die Nationale Agentur kann der Aufbau von Strukturen oder die Vernetzung zu geeigneten **Zielorten einer Mobilität für bestimmte Zielgruppen** mit besonderen Bedürfnissen sein. Formate für adressierte Zielgruppen zu entwickeln, könnte den Einstieg in das Programm erleichtern.

- Trotz der sehr kleinen Anzahl der befragten Lernenden, zeigt sich der Mehrwert der Mobilitätsaktivitäten auf der individuellen Ebene. Für Organisationen, die mit benachteiligten Zielgruppen arbeiten, könnte es motivierend wirken, wenn dieser **Mehrwert deutlich und lebensnah** herausgearbeitet wird.

### Es gibt noch Forschungs- und Entwicklungsbedarf zum Monitoring der Wirkungen von Erasmus+ in der Erwachsenenbildung

Im Rahmen dieser Studie konnten die ersten Ergebnisse des nationalen Monitorings für Deutschland im Rahmen des RIA-AE-Netzwerks vorgelegt werden. Im Folgenden werden Limitationen der Studie aufgezeigt und weiterführende methodische Überlegungen angestellt.

Limitationen der Studie ergeben sich aus dem noch unzureichenden Zugang zu erwachsenen Lernenden, die bis Ende 2022 Mobilitätsaktivitäten abgeschlossen haben. Für die kommende Studie im Jahr 2025 ist davon auszugehen, dass eine weitaus höhere Anzahl an erwachsenen Lernenden Erfahrungen mit Erasmus+-Mobilitätsaktivitäten machen konnte und damit auch tiefergehende Analysen zur Wirkung der Mobilitätsaktivitäten auf diese Zielgruppe, beispielsweise zur sozialen Inklusion, möglich werden. Eine weitere Limitation ergibt sich jedoch aus der nur eingeschränkt möglichen Nutzung der Erasmus+-Datenbanken. Im Rahmen der Dokumentenanalyse wurden die **Potenziale der Datenbanken QlikView, QlikSense und Projekt Management Module (PMM) ausgelotet** mit der Erkenntnis, dass interessierende **Variablen nicht in einem Datensatz abrufbar** sind und Informationen nur über einzelne Projekt-PDFs abrufbar sind. Diese Hürden in der Datenverfügbarkeit erhöhen den Aufwand einer Auswertung erheblich. Eine Verbesserung der Zugänglichkeit der über das Programm generierten Daten ist wünschenswert. Zur besseren Erforschung der Wirkungen des Programms auf Lernende in der Erwachsenenbildung könnten folgende Schritte hilfreich sein:

- eine Klärung der Datenschutzproblematik mit der Europäischen Kommission zur besseren Nutzbarkeit der Programmdaten zu Forschungszwecken.
- eine Überarbeitung der Teilnehmendenberichte der Europäischen Kommission, um sie in Leichter Sprache für die Lernenden zur Verfügung zu stellen. Eine Fokussierung auf wenige Fragen würde die selbständige Bearbeitung erleichtern. Hier bietet sich die Chance, eine Vollerhebung der kurzfristigen Wirkungen nach der Mobilität durchzuführen.
- eine Ausweitung der qualitativen Lernenden-Befragung, sobald mehr Mobilitätsaktivitäten durchgeführt sind. Hier ist die Unterstützung der Projekte wesentlich, um die Ansprache zu gewährleisten und die Termine zu organisieren. Dafür könnten die Projekte frühzeitig sensibilisiert werden.

## TEIL C - ANHÄNGE

## Anhang I: Leitfragen der Untersuchung

Leitfragen der Monitoring-Studie 2023
<b>Wie zugänglich/inklusiv ist das Programm für die jeweiligen Zielgruppen?</b>
– Was sind die Besonderheiten und Merkmale der am Programm Erasmus+ teilnehmenden Erwachsenenbildungseinrichtungen?
– Was sind die Besonderheiten und Merkmale von erwachsenen Lernenden und Mitarbeitenden, die an einem Erasmus+-Projekt teilnehmen bzw. teilgenommen haben?
<b>Wie wirkt sich die Teilnahme an KA1- und KA2-Projekten auf die geförderten Einrichtungen aus?</b>
– Wie wirkt sich die Teilnahme auf das Lernangebot aus?
– Wie wirkt sich die Teilnahme auf die Anpassung von Bildungsformaten an die Bedürfnisse der Lernenden aus?
– Wie wirkt sich die Teilnahme auf die Einbeziehung der Lernenden in die Programmgestaltung aus?
– Wie wirkt die Teilnahme auf die Verbesserung der Zugänglichkeit für erwachsene Lernende (Inklusion)?
– Wie wirkt sich die Teilnahme auf den Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologien und die Digitalisierung der Programme aus? (Erasmus+-Priorität Digitaler Wandel)
– Wie wirkt sich die Teilnahme auf die Integration demokratie- und teilhabeförderlicher Aktivitäten in den Organisationen aus? (Erasmus+-Priorität Teilhabe am demokratischen Leben, gemeinsame Werte und bürgerschaftliches Engagement?)
– Wie wirkt sich die Teilnahme auf die Professionalisierung und Qualitätssicherung aus?
– Wie wirkt sich die Teilnahme auf die Kooperation mit anderen Einrichtungen des Sektors aus?
– Wie wirkt sich die Teilnahme auf den Austausch von Wissen und Erfahrungen innerhalb der Organisation und mit anderen Organisationen aus?
– Wie wirkt sich die Teilnahme auf die organisatorische Verankerung der Internationalisierung in den Organisationen (Strategie, Finanzen, Projektmanagement, Netzwerke)?
– Wie wirkt sich die Teilnahme auf den Aufbau und die Entwicklung eines internationalen Netzwerks aus?
<b>Welche Auswirkungen hat die Teilnahme an KA1- und KA2-Projekten auf das Personal der geförderten Einrichtungen?</b>
– Welche Auswirkungen hat die Teilnahme auf die Kompetenzen und fachlichen Kenntnisse des Personals, insbesondere: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Fremdsprachenkenntnisse und interkulturelles Bewusstsein</li> <li>– Digitale Kompetenzen</li> <li>– Verständnis für und Fähigkeit zur Auseinandersetzung mit Klima und Umweltfragen</li> <li>– Verständnis für und Fähigkeit zur Auseinandersetzung mit der europäischen Gesellschaft und den mit ihr verbundenen Werten</li> <li>– Verständnis für und Fähigkeit zur Auseinandersetzung mit Fragen der Inklusion und Vielfalt</li> <li>– Organisation von Mobilitätsprojekten</li> <li>– Fähigkeiten zur Zusammenarbeit mit europäischen Partnern</li> </ul>
– Welche Auswirkungen hat die Teilnahme auf die Anwendung und den Austausch der gewonnenen internationalen Erfahrungen unter den Mitarbeitenden?
– Welche Auswirkungen hat die Teilnahme auf die berufliche Entwicklung und Karriere?
<b>Welche Auswirkungen haben KA1- und KA2-Projekte auf erwachsene Lernende in den Bereichen...</b>
internationale, persönliche und berufliche Kompetenzen, insbesondere: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Fremdsprachenkenntnisse und interkulturelles Bewusstsein</li> <li>– Bewusstsein und Verständnis für die Europäische Union und die gemeinsamen europäischen Werte</li> <li>– Schlüsselkompetenzen</li> <li>– Digitale Kompetenzen und Medienkompetenz</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nachhaltigkeitsbezogene Fähigkeiten und Bewusstsein für den grünen Wandel</li> <li>- Selbstermächtigung und Selbstwertgefühl</li> <li>- Engagement</li> </ul>
<p>Arbeitsmarktergebnisse:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Verbesserte Beschäftigungsfähigkeit, bessere Berufsaussichten und wirtschaftliche Unabhängigkeit</li> </ul>
<p>Lebenslanges Lernen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Verbesserte Lernleistung und Motivation zur Teilnahme an der allgemeinen und beruflichen Bildung</li> <li>- Befähigung zur Teilnahme an einer beruflichen Ausbildung</li> </ul>
<p>Soziale Integration:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- aktivere Teilnahme an der Gesellschaft und verstärkte positive Interaktionen mit Menschen mit unterschiedlichem Hintergrund</li> </ul>
<p><b>Welche Auswirkungen haben die Projekte in KA1 und KA2 auf andere Organisationen der Erwachsenenbildung und auf politische Entwicklungen?</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Werden die Erfahrungen aus den Projekten KA1 und KA2 von anderen Organisationen übernommen, die nicht an Erasmus+ teilgenommen haben (Verbreitung der Ergebnisse)?</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tragen die Ergebnisse der Projekte KA1 und KA2 zu politischen Entwicklungen auf lokaler, regionaler, nationaler und europäischer Ebene bei?</li> </ul>
<p><b>Welche Schlussfolgerungen lassen sich bezüglich einer besseren Wirksamkeit und Effizienz für die Weiterentwicklung des Programmes Erasmus+ ableiten?</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Wie kann die Zugänglichkeit des Programms Erasmus+ für die Zielgruppen in der Erwachsenenbildung verbessert werden?</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Was sind die Chancen und Herausforderungen für die Beteiligung der Zielgruppen?</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Was sind die ersten Erfahrungen mit der KA1-Einzel- oder Gruppenmobilität von erwachsenen Lernenden und welche Chancen und Risiken bestehen?</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Welche Monitoring-Informationen werden jährlich zusätzlich zu den "Teilnahmeberichten" benötigt, um die Wirksamkeit des Programms Erasmus+ für die Zielgruppe der erwachsenen Lernenden zu beobachten? Kann die Forschung einen Bezugsrahmen bieten, der eine nachhaltige Verbesserung der Wirksamkeit ermöglicht?</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Wie können die Nationalen Agenturen die Einrichtungen der Erwachsenenbildung noch stärker bei der Erzielung von Wirkungen unterstützen?</li> </ul>

## Anhang II: Abbildungen und Tabellen Online-Umfrage

Tab. II.1: Akkreditierungen in der Leitaktion 1 .....	70
Tab. II.2: Organisationstyp KA2 2018-2020 – Clustern der Einrichtungsarten .....	70
Tab. II.3: Mehrwert der Teilnahme an Erasmus+ .....	72
Tab. II.4: Veränderungen der Bedingungen für Internationalisierungsprozesse seit der Teilnahme an Erasmus+ .....	72
Tab. II.5: Förderung von Inklusion und Vielfalt in den Organisationen .....	73
Tab. II.6: Bedingungen zur Förderung von Inklusion und Vielfalt .....	73
Tab. II.7: Bedingungen zur Förderung der digitalen Transformation .....	74
Tab. II.8: Bedingungen zur Förderung der grünen Transformation .....	74
Tab. II.9: Bedingungen für die Förderung demokratischer Werte .....	75
Abb. II.1: Beteiligung an Erasmus+-Projekten .....	71
Abb. II.2: Rollen der Organisationen in der Leitaktion 2 .....	71
Abb. II.3: Strukturelle Unterstützung für Internationalisierungsprozesse in den KA1-akkreditierten Organisationen .....	72
Abb. II.4: Veränderungen im Bewusstsein für horizontale Prioritäten .....	73
Abb. II.5: Wirkung der Teilnahme an Erasmus+ auf die Entwicklung des Lernangebots .....	76
Abb. II.6: Mehr Aufmerksamkeit für horizontale Prioritäten und andere Themen .....	77

Tab. II.1: Akkreditierungen in der Leitaktion 1 (Quelle: Onlinebefragung)

Verfügt Ihre Organisation derzeit über eine Erasmus+ Akkreditierung für Mobilität in der Erwachsenenbildung?	absolut	relativ
Ja	26	27%
Nein	54	56%
Weiß ich nicht	16	17%
	<b>n= 96</b>	

Tab. II.2: Organisationstyp KA2 2018-2020 – Clustern der Einrichtungsarten (Quelle: QlikView)

Cluster	2018-2020 (KA2)	Koordinator	Partner	Koordinator Total/Cluster	Partner total/cluster
NGO	Non-governmental organisation/association	79	28	80	31
	European NGO	1	3		
Higher education institution (tertiary level)		14	4	14	4
School/Institute/Educational centre – Adult education		12	11	12	11
Enterprise	Small and medium sized enterprise	11	9	16	10
	Social enterprise	5	1		
	Large enterprise	1	0		
Social partner or other representative of working life (chambers of commerce, trade union, trade association)		2	0	2	0
Research Institute/Centre		4	3	4	3
Multimedia/Music	Multimedia association	1	0	1	1
	Multimedia company	0	1		
School/Institute/Educational Centre – general education	School/Institute/Educational centre – General education (primary level)	1	0	1	0
Public body	Public service provider	1	1	7	9
	Regional Public body	2	4		
	Local Public body	4	3		
	European or international public body	0	1		
Civil society organisation	Civil Society Organisation	4	2	4	4
	Foundation	0	2		
Vocational training	School/Institute/Educational centre – Vocational Training (secondary level)	7	1	7	2
	School/Institute/Educational centre – Vocational Training (tertiary level)	0	1		
Counselling body		1	2	1	2
Culture	Non-Profit making cultural organizations	7	0	7	2
	Choir	0	1		
	Cinema Theatres	0	1		
Others	Sport club	0	1	2	4
	Group of young people active in youth work	0	1		
	Youth organisation	1	0		

	Accreditation, certification or qualification body	0	0		
	International agencies and organisations	1	2		
no data		0	1	0	1
		<b>159</b>	<b>84</b>		

Abb. II.1: Beteiligung an Erasmus+-Projekten (Quelle: Onlinebefragung)

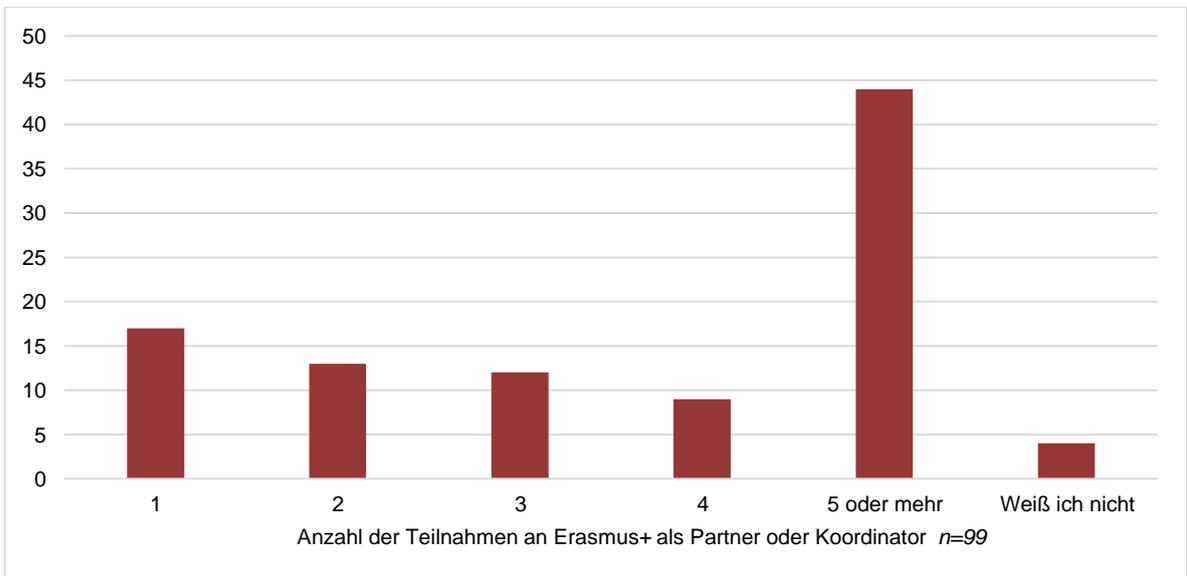
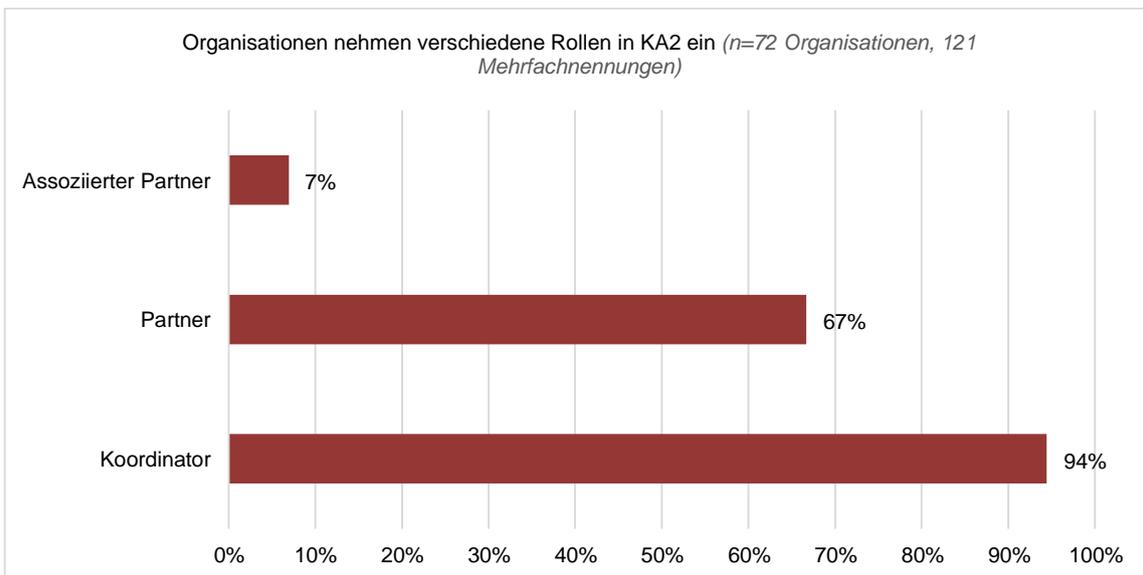


Abb. II.2: Rollen der Organisationen in KA2 (Quelle: Onlinebefragung)



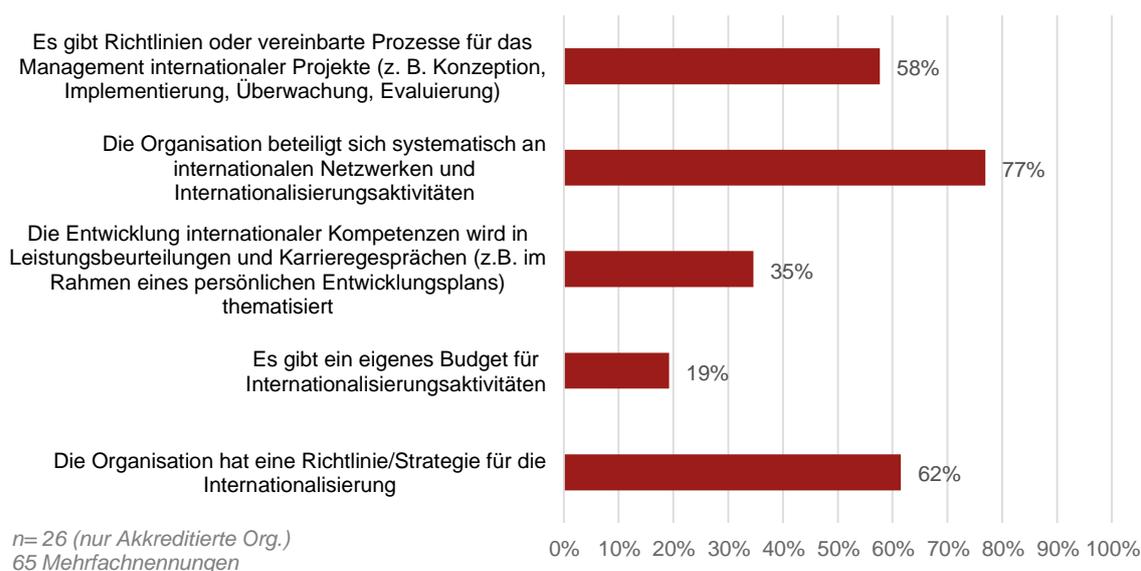
Tab. II.3: Mehrwert der Teilnahme an Erasmus+ (Quelle: Onlinebefragung)

Wenn Ihre Organisation nicht an Erasmus+ teilgenommen hätte, wären dann die von Erasmus+ unterstützten Maßnahmen nach 2018 trotzdem umgesetzt worden?	absolut	relativ
Ja, es gäbe keinen Unterschied	4	4%
Ja, aber zu einem späteren Zeitpunkt	1	1%
Zum Teil in anderer Form und mit anderem Inhalt	9	9%
Teilweise, dann in abgespeckter Form	19	20%
Nein	56	58%
Weiß ich nicht	7	7%
	<b>n= 96</b>	

Tab. II.4: Veränderungen der Bedingungen für Internationalisierungsprozesse (Quelle: Onlinebefragung)

Haben sich die Bedingungen in Ihrer Organisation für Internationalisierungsprozesse seit 2018 verbessert, sind sie gleich geblieben oder haben sie sich verschlechtert?	absolut	relativ
Sie haben sich sehr verbessert	23	24%
Sie haben sich eher verbessert	43	44%
Sie sind gleich geblieben	20	21%
Sie sind eher schlechter geworden	3	3%
Sie sind viel schlechter geworden	1	1%
Ich weiß es nicht	7	7%
	<b>n= 97</b>	

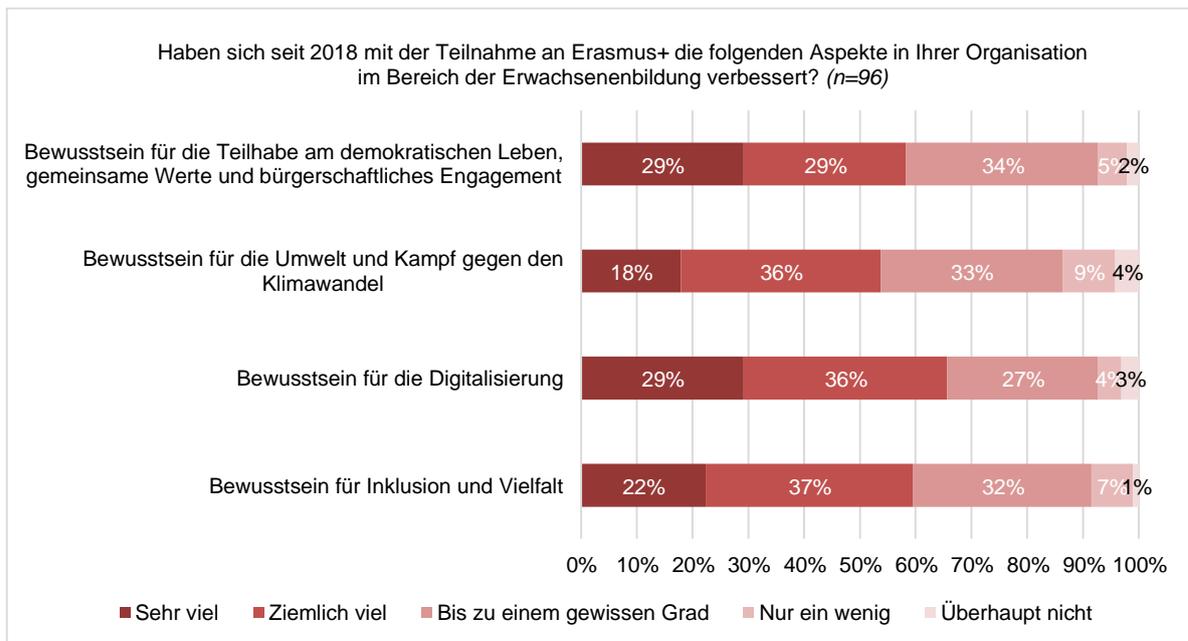
Abb. II.3: Strukturelle Unterstützung für Internationalisierungsprozesse in den KA1-akkreditierten Organisationen (Quelle: Onlinebefragung)



Tab. II.5: Förderung von Inklusion und Vielfalt in den Organisationen (Quelle: Onlinebefragung)

Bitte geben Sie an, welche der folgenden Bedingungen in Ihrer Organisation erfüllt sind, um Inklusion und Vielfalt zu fördern?	absolut	relativ
Wir haben eine Inklusions- und Diversitätsstrategie und einen Aktionsplan	25	25%
Wir haben engagierte Mitarbeitende, die für die Koordination, Kommunikation und Umsetzung von Inklusions- und Diversitätsaktivitäten verantwortlich sind	64	65%
Wir schulen Mitarbeitende zu Inklusion und Diversität	41	41%
Wir nutzen die Stimme der Lernenden, um unser Angebot zu entwickeln, zu überwachen und zu evaluieren	49	49%
Wir haben Prozesse etabliert, um sicherzustellen, dass unser Schulungsangebot inklusiv ist	41	41%
Wir kooperieren mit anderen Organisationen, die Teilnehmende mit geringeren Chancen unterstützen	70	71%
<i>Mehrfachnennungen</i>	<i>290</i>	
	<b>n=</b>	<b>99</b>

Abb. II.4: Veränderungen im Bewusstsein für horizontale Prioritäten (Quelle: Onlinebefragung)



Tab. II.6: Bedingungen zur Förderung von Inklusion und Vielfalt (Quelle: Online-Befragung)

Bitte geben Sie an, welche der folgenden Bedingungen in Ihrer Organisation erfüllt sind, um Inklusion und Vielfalt zu fördern?	absolut	relativ
Wir haben eine Inklusions- und Diversitätsstrategie und einen Aktionsplan	25	25%
Wir haben engagierte Mitarbeitende, die für die Koordination, Kommunikation und Umsetzung von Inklusions- und Diversitätsaktivitäten verantwortlich sind	64	65%

Wir schulen Mitarbeitende zu Inklusion und Diversität	41	41%
Wir nutzen die Stimme der Lernenden, um unser Angebot zu entwickeln, zu überwachen und zu evaluieren	49	49%
Wir haben Prozesse etabliert, um sicherzustellen, dass unser Schulungsangebot inklusiv ist	41	41%
Wir kooperieren mit anderen Organisationen, die Teilnehmende mit geringeren Chancen unterstützen	70	71%
Mehrfachnennungen	290	
	<b>n=</b>	<b>99</b>

Tab. II.7: Bedingungen zur Förderung der digitalen Transformation (Quelle: Onlinebefragung)

Bitte geben Sie an, welche der folgenden Bedingungen in Ihrer Organisation erfüllt sind, um digitale Transformation zu fördern?	absolut	relativ
Wir haben eine digitale Strategie und einen Aktionsplan	37	37%
Unsere Mitarbeitende haben die Möglichkeit, sich im Umgang mit digitalen Technologien weiterzubilden	72	73%
Wir haben digitale Geräte, die wir für den Unterricht nutzen können	68	69%
Wir haben digitale Geräte für Lernende	49	49%
Wir haben physische Räume, die das Lehren und Lernen mit digitalen Technologien unterstützen	47	47%
Lernende, die besondere Unterstützung benötigen, haben Zugang zu unterstützenden Technologien	31	31%
Wir nutzen digitale Ressourcen für Lehr- und Lernaktivitäten	85	86%
Mehrfachnennungen	389	
	<b>n=</b>	<b>99</b>

Tab. II.8: Bedingungen zur Förderung der grünen Transformation (Quelle: Onlinebefragung)

Bitte geben Sie an, welche der folgenden Bedingungen in Ihrer Organisation erfüllt sind, um eine grüne Transformation zu ermöglichen?	absolut	relativ
Wir haben eine Umwelt-/Nachhaltigkeitsstrategie und einen Aktionsplan	34	34%

Wir berechnen unseren ökologischen Fußabdruck	12	12%
Wir haben engagierte Mitarbeitende, die für die Koordination, Kommunikation und Umsetzung der Umwelt-/Nachhaltigkeitsstrategie verantwortlich sind	52	53%
Wir schulen unsere Mitarbeitende in guten Umweltpraktiken	42	42%
Wir verwenden Umweltzertifizierungen	13	13%
Wir arbeiten mit Organisationen/Einzelpersonen zusammen, um unsere Kapazitäten für nachhaltigeres Wirtschaften zu stärken	51	52%
Wir überwachen die Umsetzung der Nachhaltigkeitsmaßnahmen in unserer Organisation	38	38%
Wir verankern Green Skills in unserem Lernangebot	46	46%
Wir haben ein spezifisches Schulungsangebot für Green Skills	23	23%
<i>Mehrfachnennungen</i>	311	
	<b>n=</b>	<b>99</b>

Tab. II.9: Bedingungen für die Förderung demokratischer Werte (Quelle: Onlinebefragung)

<b>Bitte geben Sie an, welche der folgenden Voraussetzungen in Ihrer Organisation gegeben sind, um Teilhabe am demokratischen Leben, gemeinsame Werte und bürgerschaftliches Engagement zu ermöglichen?</b>	<b>absolut</b>	<b>relativ</b>
Wir haben eine Strategie zur Förderung von aktiver Bürgerschaft und Demokratie	29	29%
Wir schulen unsere Mitarbeitende in aktivem Bürgerengagement	38	38%
Wir bieten Aktivitäten an, die die Lernenden befähigen, ihre eigene Meinung zu entwickeln und zu äußern	75	76%
Unsere Organisation bietet den Lernenden Räume, in denen sie Verantwortung übernehmen/erfahren können	62	63%
Wir bieten Aktivitäten an, die die demokratische Partizipation der Lernenden aktivieren	61	62%
Wir haben Strukturen, die es den Lernenden ermöglichen, Einfluss auf das Lernangebot zu nehmen (z.B. Lernerrat)	27	27%
<i>Mehrfachnennungen</i>	292	
	<b>n=</b>	<b>99</b>

Abb. II.5: Wirkung der Teilnahme an Erasmus+ auf die Entwicklung des Lernangebots

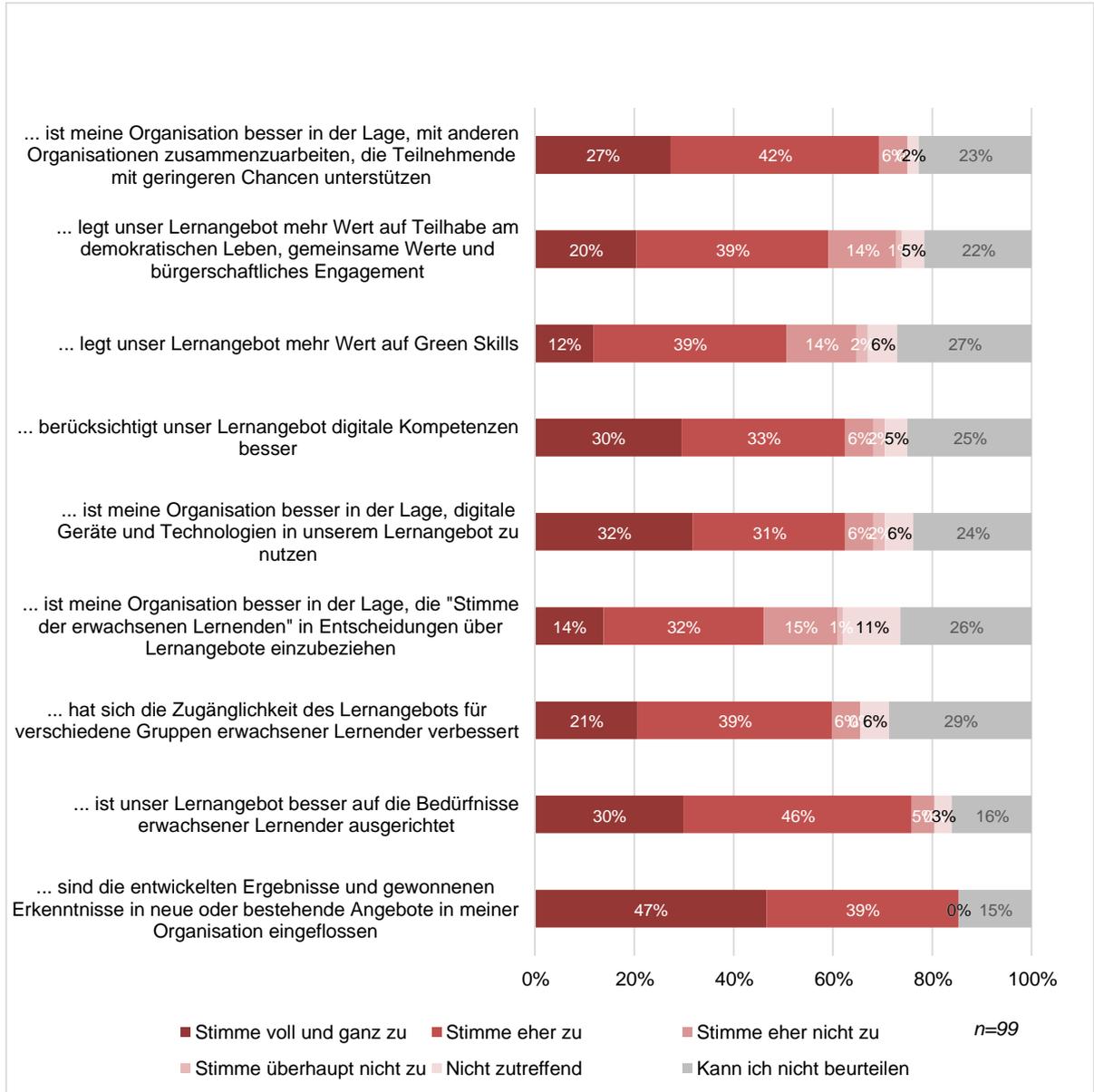
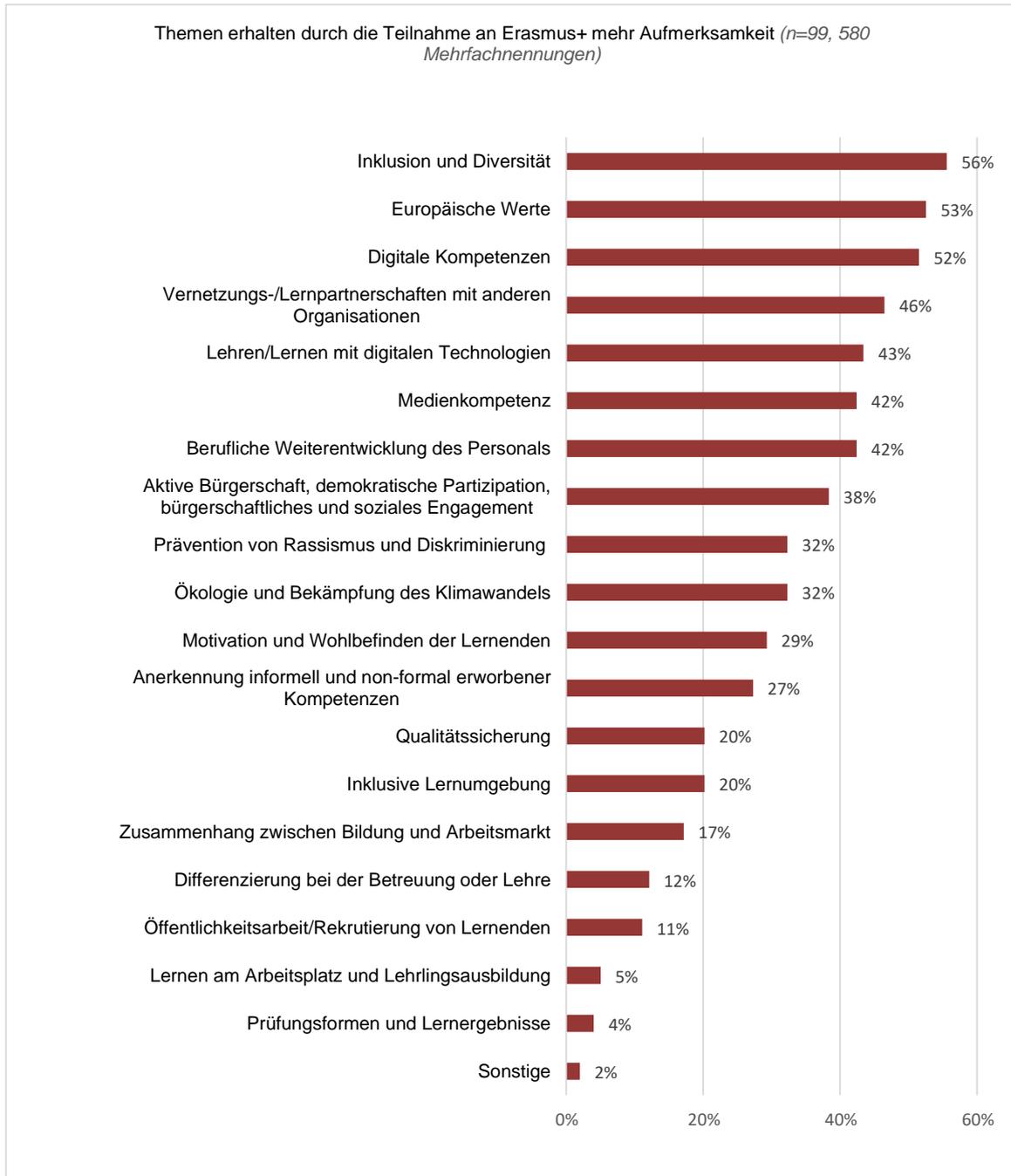


Abb. II.6: Aufmerksamkeit für horizontale Prioritäten und andere Themen (Quelle: Onlinebefragung)



## Anhang III: Berichte über einzelne Fallstudien

### Fallstudie 1

#### Zur Organisation

Bei der befragten Organisation handelt es sich um einen Landesverband der Volkshochschulen. Der Verband beschäftigt ca. 50 Personen und zählt rund 150 Mitgliedsorganisationen unterschiedlicher Größen, die ein breites Spektrum an Kursen in der Erwachsenenbildung anbieten. Der Landesverband vertritt die Interessen seiner Mitgliedsorganisationen auf Landes- und Bundesebene und unterstützt diese beispielsweise durch Beratung, Fortbildungen für Mitarbeitende sowie durch die Akquise und Umsetzung von unterschiedlich geförderten Projekten.

#### Projekte in Erasmus+

Seit 2015 führt die Organisation eigene Erasmus+-Projekte durch, zuvor war sie schon am Grundtvig-Programm beteiligt. Seit 2021 hat sie eine KA1-Akkreditierung, an der noch ein anderer Landesverband als Konsortiumsmitglied partizipiert. Seither werden regelmäßig Einzel- und Gruppenmobilitäten für eigene Mitarbeitende und Mitarbeitende der Mitgliedsorganisationen sowie Mobilitäten für Lernende durchgeführt. Bei Letzterem wird der Schwerpunkt auf die Förderung von Menschen mit geringen Chancen gelegt. Zum Zeitpunkt der Erhebung hatten mehrere Mobilitäten für Mitarbeitende stattgefunden, jedoch nur eine Gruppenmobilität mit vier Lernenden. Bei den Lernenden handelte es sich um Teilnehmende aus den Grundbildungskursen „Lesen und Schreiben“. Die Mitarbeitermobilitäten hatten unterschiedliche Schwerpunkte, darunter Bildung für Nachhaltigkeit, Inklusion und Diversität, sowie digitaler Wandel.

#### Stellenwert und Nutzen von Erasmus+

Die Organisation verfügt nicht über eine eigenständige Internationalisierungsstrategie, jedoch erfüllt der Akkreditierungsantrag eine ähnliche Funktion. Über KA1-Mobilitätsmaßnahmen werden Impulse generiert, neue Perspektiven für die eigene Arbeit eröffnet und die europäische Identität und Motivation der Mitarbeitenden und Lernenden gestärkt. Erasmus+-Projekte werden als „add-on“ bezeichnet, insofern als die Budgets im Vergleich zu anderen Förderprogrammen begrenzt sind. Zugleich wird ihnen jedoch ein hoher ideeller Stellenwert beigemessen, der auch dadurch zum Ausdruck gebracht wird, dass die Organisation Eigenmittel für die Durchführung beisteuert und Mitarbeitende für die Teilnahme an Mobilitätsmaßnahmen freistellt. Begrenzte personelle Ressourcen werden als Grund genannt, bisher nur in KA1 tätig zu sein.

In Bezug auf die Mitgliedsorganisationen wird noch Potenzial für eine stärkere Beteiligung an Erasmus+ gesehen. Es gibt jedoch einige Hemmnisse zu überwinden, insbesondere der „Erschöpfungszustand“ vieler Einrichtungen nach der Pandemie und den Flüchtlingswellen, die hohe Anforderungen im Bereich der Sprach- und Integrationskurse stellen. Oftmals sei die persönliche Motivation der Organisationsleitungen und der Mitarbeitenden ausschlaggebend, wobei auch persönliche Gründe wie die Tätigkeit als Honorarkraft, mangelnde Sprachkenntnisse oder Kinderbetreuung manchmal ein Hindernis darstellten. Zusätzlich sei auch die Unterstützung der Personalräte in den Gemeinden teilweise entscheidend, um Mitarbeitende für Projekte freizustellen.

#### Methoden

Im Rahmen der Fallstudie wurden folgende Personen befragt:

- Geschäftsleitung (1 Person, Teilnahme an Mobilitätsmaßnahme)
- Projektleitungsteam (2 Personen)

- Mitarbeitende des Landesverbandes (2 Personen, Teilnahme an Gruppenmobilitäten)
- Mitarbeitende einer Mitgliedsorganisation (1 Person, Teilnahme an zwei Einzelmobilitäten)
- Betreuungsperson bei einer Lernendenmobilität (1 Person)
- Erwachsene Lernende aus einer Mitgliedsorganisation (2 Personen, Teilnahme an Gruppenmobilität)

Zusätzlich wurden der Akkreditierungsantrag und drei Abschlussberichte aus KA1-Projekten aus der Programmgeneration 2014-2020 ausgewertet.

**Siehe auch Info-Box 1, 2 und 6**

## Fallstudie 2

### Zur Organisation

Die Organisation ist ein eingetragener Verein, der sich seit 2014 in einem durch vielfältige soziale Probleme gekennzeichneten Stadtteil einer Großstadt betätigt. Er beschäftigt zum Zeitpunkt der Befragung fünf Mitarbeitende, teils über Honorarverträge finanziert, eine studentische Hilfskraft und eine schwankende Anzahl an Ehrenamtlichen. Die Finanzierung des Vereins erfolgt hauptsächlich über Zuwendungen, insbesondere in Form von Projektmitteln. Der Verein ist lokal verankert und bietet im Stadtteil verschiedene Bildungsformate im Bereich der politischen Bildung an, wie Workshops, Exkursionen und offene Dialogräume. Zusätzlich stellt er sich zur Aufgabe, im Rahmen von Projekten Studien und Bildungsmaterialien herzustellen. Inhaltlich ist der Verein auf interkulturelle Begegnung ausgerichtet, sowohl international im Rahmen seiner europäischen Projekte, als auch lokal in der Zusammenarbeit mit den verschiedenen Bevölkerungsgruppen im Stadtteil.

### Projekte in Erasmus+

Seit seiner Gründung beteiligt sich der Verein intensiv an Erasmus+. In der aktuellen Programmgeneration verfügt er über eine KA1-Akkreditierung. Zugleich setzt er verschiedene KA2-Projekte um, teils als Koordinator und teils als Partner. Zum Zeitpunkt der Befragung hatte der Verein als Koordinator seit 2018 fünf Projekte abgeschlossen und zwei Projekte noch laufend. Als Partner war er an acht Projekten beteiligt, von denen drei noch nicht abgeschlossen waren. Schwerpunkte sind politisch-ökonomische Bildung, Erinnerungskultur und Geschlechtergerechtigkeit. Im Rahmen von KA1 wurden bislang vier *Job-Shadowings* realisiert.

### Stellenwert und Nutzen von Erasmus+

Die Erasmus+-Projekte bilden das Herzstück der Vereinsaktivitäten. Zum einen finden viele Bildungsangebote im Rahmen der Projekte statt. Zum anderen liefern die Erasmus+-Projekte Inhalte und Methoden für Angebote, die anderweitig finanziert bzw. mit anderen Partnern umgesetzt werden. Die Strukturen, die Arbeitsweise und die Netzwerke des Vereins haben sich stark unter dem Einfluss der Erasmus+-Projekte entwickelt und professionalisiert.

### Methoden

Im Rahmen der Fallstudie wurden folgende Personen befragt:

- Geschäftsleitung (1 Person, Teilnahme an Mobilitätsmaßnahme)
- Projektmitarbeitende (2 Personen)
- Ehrenamtlicher Mitarbeitender (1 Person, zuvor auch als Lernender an einem Workshop im Rahmen eines KA2-Projektesbeteiligt)

Zusätzlich wurden der KA1-Akkreditierungsantrag und zwei Abschlussberichte aus KA2-Projekten aus der aktuellen Programmgeneration ausgewertet.

### Siehe auch Info-Box 3

## Fallstudie 3

### Zur Organisation

Die Organisation ist ein als eingetragener Verein organisiertes Netzwerk. Er betätigt sich seit 2007 in einem stark migrantisch geprägtem Großstadtviertel. Das Kerngeschäft des Vereins sind Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten im Feld der Erwachsenenbildung, wobei auch gelegentlich Projekte in der Schul- oder Berufsbildung durchgeführt werden. Bildungsangebote für erwachsene Lernende werden von Kooperationspartnern durchgeführt und von dem Verein konzeptionell unterstützt. Hierbei arbeitet der Verein vor allem stark mit Organisationen im eigenen Stadtteil. Inhaltlich sind die Aktivitäten auf interkulturelle Begegnung und internationale Zusammenarbeit ausgerichtet. Sie werden durch Projekte in unterschiedlichen europäischen und nationalen Förderprogrammen finanziert. Der Verein beschäftigt derzeit ca. 13-14 Mitarbeitende, darunter auch Freiwillige aus dem europäischen Ausland. Der Verein zählt etwa 200 Mitglieder in verschiedenen Ländern, die als Netzwerk fungieren und den Zugriff auf Kompetenzen in verschiedensten Fachrichtungen ermöglichen.

### Projekte in Erasmus+

Die Organisation ist seit ihrer Gründung in europäischen Programmen aktiv und hat auch bereits Grundtvig-Projekte durchgeführt. Zum Zeitpunkt der Befragung hatte der Verein seit 2018 insgesamt zehn KA2-Projekte in der Erwachsenenbildung koordiniert, von denen die Hälfte noch nicht abgeschlossen war. In weiteren 22 KA2-Projekten war der Verein als Partner beteiligt. Darüber hinaus war er als Koordinator in KA2-Projekten in der Berufsbildung und in der Jugendarbeit tätig und als Partner auch in den Bereichen Schul- und Hochschulbildung.

### Stellenwert und Nutzen von Erasmus+

Projekte in der Leitaktion 2 des Erasmus+-Programms bilden einen großen Teil der Aktivitäten des Vereins, wenngleich auch andere europäische Förderprogramme für vergleichsweise größere Projekte genutzt werden, wie beispielsweise Horizon2020 und das Programm "Citizens, Equality, Rights and Values" (CERV). In Bezug auf die Fördermittel stellen Erasmus+-Projekte etwa ein Drittel des Gesamtbudgets des Vereins dar und beanspruchen etwa die Hälfte der Arbeitszeit der Mitarbeitenden. Im Vergleich zu anderen Förderprogrammen wird Erasmus+ vor allem dafür geschätzt, dass es Spielräume eröffnet, um kreativ zu arbeiten und Methoden zu entwickeln. Zudem bietet es aus Sicht der Organisationsleitung die Möglichkeit, „lokale Netzwerke aufzubauen, flexible Projektstrukturen zu leben und Dinge explorativ zu entwickeln“. Die langjährige Erfahrung in Erasmus+ wird mit Netzwerkpartner:innen geteilt, teilweise erfolgt Wissenstransfer auch dadurch, dass Mitarbeitende die Arbeitsstellen wechseln. Insgesamt sieht sich der Verein als Multiplikator und Botschafter der europäischen Idee.

### Methoden

Im Rahmen der Fallstudie wurden folgende Personen befragt:

- Geschäftsleitung (1 Person)
- Projektmitarbeitende (4 Personen, davon 2 ehemalige Lernende)

Zusätzlich wurden drei Anträge und Abschlussberichte für KA2-Projekten aus der alten Programmgeneration ausgewertet.

**Siehe auch Info-Box 5**

## Fallstudie 4

### Zur Organisation

Die Organisation ist ein bundesweit aktiver Verein, dem Einrichtungen politischer Jugend- und Erwachsenenbildung mit unterschiedlichen Profilen angehören. Dazu gehören Jugendbildungsstätten, Heimvolkshochschulen, internationale Begegnungsstätten und Akademien der parteinahen Stiftungen. Sie widmen sich schwerpunktmäßig der politischen Bildung, Jugendbildung, Weiterbildung sowie der internationalen und interkulturellen Bildung. Der Verein bekommt eine institutionelle Förderung und wird ferner durch Projektmittel aus unterschiedlichen Förderprogrammen finanziert. In der Geschäftsstelle arbeiten rund 20 Personen.

### Projekte in Erasmus+

Zum Zeitpunkt der Befragung hatte die Organisation ein KA2-Projekt in der Erwachsenenbildung als Koordinator abgeschlossen. Das Projekt befasste sich mit der digitalen Transformation und hat verschiedene Materialien für die Vermittlung von Kompetenzen zur Digitalisierung in der (politischen) Erwachsenenbildung entwickelt. Ein Antrag für ein Folgeprojekt wurde abgelehnt. Darüber hinaus sind in der Vergangenheit noch drei Erasmus+-Projekte im Jugendbereich durchgeführt worden.

### Stellenwert und Nutzen von Erasmus+

Die Organisation hatte schon europäische Erfahrung im Grundtvig-Programm gesammelt, konnte ihre Themen aber zunächst nicht mehr erfolgreich platzieren, bis Demokratie und politische Bildung erneut einen höheren Stellenwert in Erasmus+ bekamen. Internationale Zusammenarbeit nimmt einen hohen Stellenwert im Verein und bei den Mitgliedsorganisationen ein, jedoch vornehmlich in der Jugendbildung. In der politischen Bildung für Erwachsene wird europäische Zusammenarbeit erst langsam wieder zum Thema, jedoch fehlen den Bildungseinrichtungen in diesem Feld oft Kapazitäten für die Antragstellung, insbesondere für die Rolle als Koordinatoren. Der Verein sieht sich in seiner Rolle auch als Unterstützer für die Mitgliedsorganisation, um ihre Beteiligung in Erasmus+ zu stärken. Insbesondere wird ein großes Potenzial in KA1 für die Lernendenmobilität gesehen.

### Methoden

Im Rahmen der Fallstudie wurden folgende Personen befragt:

- Projektleitungen (2 Personen)

Zusätzlich wurden ein Antrag und der dazugehörige Abschlussbericht für ein KA2-Projekt aus der alten Programmgeneration ausgewertet.

**Siehe auch Info-Box 7**

## Fallstudie 5

### Zur Organisation

Es handelt sich um den Fachbereich für Bildung und Integration innerhalb der Verwaltung einer mittelgroßen Stadt in den neuen Bundesländern. Ein Mitarbeiter ist für europäische Zusammenarbeit in der Bildung zuständig und koordiniert die Aktivitäten, die im Rahmen der KA1-Akkreditierung anfallen. Als zentrale Stelle unterstützt er die Bildungseinrichtungen der Stadt, die Mitglied im Konsortium für die KA1-Akkreditierung sind, bei der Planung und Durchführung von Mobilitätsmaßnahmen für Lernende und Mitarbeitende.

### Projekte in Erasmus+

Im Rahmen der KA1-Akkreditierung wurden bereits mehrere Mobilitätsmaßnahmen für Lernende und für Mitarbeitende durchgeführt. Zum Zeitpunkt der Befragung waren zwei Gruppen von Lernenden mit Flucht- und Migrationshintergrund nach Spanien bzw. Italien für einen Sprachkurs gereist und weitere Lernendenmobilitäten waren in der Planung, darunter eine Reise nach Polen für eine Seniorengruppe. Mit Partnern wurden bereits Überlegungen zur Konzeption eines KA2-Projektes angestellt, bisher ist es aus Kapazitätsgründen jedoch nicht zu einer Antragstellung gekommen.

### Stellenwert und Nutzen von Erasmus+

Es gibt keine explizite Internationalisierungsstrategie für den Bildungsbereich in der Stadtverwaltung. Internationale Aktivitäten werden jedoch stark von den politischen Entscheidungsträger:innen unterstützt. Erasmus+ wird als große Chance wahrgenommen, Lernende an Auslandsaufenthalte teilnehmen zu lassen, die ansonsten keine Möglichkeiten dazu hätten. Damit werden verschiedene Ziele verfolgt, insbesondere aber die bessere Integration von Menschen mit Flucht- und Migrationshintergrund sowie die Bekämpfung von Ausländerfeindlichkeit. Aus Sicht des Projektkoordinators bedarf es vor allem noch etwas Zeit und Überzeugungsarbeit, um Mitarbeitende in den Bildungseinrichtungen für Mobilitätsmaßnahmen zu gewinnen.

### Methode

Im Rahmen der Fallstudie wurden folgende Personen befragt:

- Projektleitung (1 Person)
- Lehrkraft einer Bildungseinrichtung (1 Person, Teilnahme an einer Einzelmobilität)
- Betreuungsperson bei einer Lernendenmobilität (1 Person)
- Erwachsene Lernende (1 Person, Teilnahme an einer Gruppenmobilität)

Zusätzlich wurde der KA1-Akkreditierungsantrag ausgewertet.

**Siehe auch Info-Box 4**

## Anhang IV: Leitbild des RIA-AE-Netzwerk

### Leitbild RIA-AE Network

Die Erwachsenenbildung bietet Qualifizierungsmöglichkeiten, die den EU-Bürger:innen helfen, bessere Arbeitsplätze zu finden und ihr Wohlbefinden zu verbessern. Als Bildungsbereich ist die Erwachsenenbildung weitgehend vom übrigen Bildungssystem abgekoppelt und erhält im Vergleich zu anderen Bereichen nur begrenzte Mittel und politische Aufmerksamkeit. Die Forschung zeigt jedoch, dass die Erwachsenenbildung wichtig ist und dass sie entscheidend zum persönlichen, sozialen und wirtschaftlichen Wohlbefinden des Einzelnen sowie zum sozialen Zusammenhang einer Gesellschaft beitragen kann.

Die Auswirkungen von Erasmus+ auf erwachsene Lernende und auf den Bereich der Erwachsenenbildung sind bisher wenig erforscht. Um die Forschungsaktivitäten zu den Auswirkungen internationaler Kooperations- und Mobilitätsprojekte in der Erwachsenenbildung besser zu koordinieren und die Weiterentwicklung und Qualitätsverbesserung des Programms Erasmus+ zu ermöglichen, wird ein länderübergreifendes Forschungsnetz eingerichtet: das Netzwerk zur forschungsbasierten Wirkungsanalyse des Programms Erasmus+ in der Erwachsenenbildung (RIA-AE-Netzwerk).

#### Die Ziele des RIA-AE-Netzwerks

Das RIA-AE-Netzwerk verfolgt die folgenden Ziele:

- einen Beitrag zu einem besseren Verständnis der Auswirkungen von internationalen Kooperations- und Mobilitätsprojekten in der Erwachsenenbildung im Rahmen des Programms Erasmus+ leisten.
- die Stärkung der Zusammenarbeit und des Dialogs zwischen Forschung, Politik und Praxis.
- einen Beitrag zur Weiterentwicklung und Qualitätsverbesserung des Programms Erasmus+ durch Ermöglichung einer hochwertigen und praxisorientierten Evaluierung und Wirkungsforschung leisten.
- die Erhöhung der Sichtbarkeit der Vorteile der Erwachsenenbildung und des Erasmus+-Programms in der EU und den Mitgliedstaaten.

#### Vorgehensweise

Um diese Ziele zu erreichen versammelt das RIA-AE-Netzwerk die Nationalen Agenturen für Erasmus+ aus verschiedenen europäischen Ländern, die gemeinsam an der Entwicklung eines neuen Ansatzes für die Programmevaluierung und Wirkungsanalyse von Erasmus+ arbeiten wollen.

Ausgangspunkt der gemeinsamen Aktivitäten ist eine Bestandsaufnahme der bestehenden Forschung und des Wissens über den Nutzen und die Auswirkungen von Mobilitätsprojekten und internationalen Partnerschaften in der Erwachsenenbildung. Darauf aufbauend bietet ein Forschungskonzept mit einem Mehrebenen-Ansatz und abgestimmten Forschungsmethoden die Möglichkeit, in den jeweiligen Ländern und international vergleichend die Auswirkungen von Erasmus+ auf individueller, organisatorischer und systemischer Ebene zu untersuchen.

#### Prinzipien der Zusammenarbeit

Die Zusammenarbeit innerhalb des Netzes basiert auf geteilter Verantwortung und ist stets offen für neue Mitglieder. Der Kooperationsrahmen umfasst eine Reihe von nationalen Agenturen und externen Forschungspartnereinrichtungen (z.B. Universitäten, Forschungsinstitute). Jede am Netzwerk beteiligte NA kann entscheiden, ob sie die Forschungsprojekte selbst durchführt oder einen Forschungspartner beauftragt.

#### Werte

Um das Ziel einer qualitativ hochwertigen Forschung zu erreichen, halten sich die Netzwerkpartner an gemeinsame Standards der Sozial- und Bildungsforschung. Die für die Forschungstätigkeiten verwendeten Methoden können alle in der empirischen Sozialforschung gebräuchlichen Methoden umfassen - quantitative, qualitative oder eine Mischung aus verschiedenen Methoden.

## Anhang V: Literatur

- Autorengruppe Bildungsberichterstattung. (2022). *Bildung in Deutschland 2022: Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zum Bildungspersonal*. wbv.
- Autorengruppe wb-Personalmonitor (Hrsg.). (2016). *Das Personal in der Weiterbildung: Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf*. Bertelsmann. <https://www.die-bonn.de/doks/2017-weiterbildner-01.pdf>
- BMBF. (2022). *Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2020. Ergebnisse des Adult Education Survey – AES-Trendbericht*. [https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/1/31690\\_AES-Trendbericht\\_2020.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=10](https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/1/31690_AES-Trendbericht_2020.pdf?__blob=publicationFile&v=10)
- Böttcher, L., Araújo, N. A. M., Nagler, J., Mendes, J. F. F., Helbing, D. & Herrmann, H. J. (2016). Gender Gap in the ERASMUS Mobility Program. *PLOS ONE*, 11(2), e0149514. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0149514>
- Bundesregierung. (2022). *Nationale Weiterbildungsstrategie. Gemeinsam für ein Jahrzehnt der Weiterbildung: Aufbruch in der Weiterbildungsrepublik*. [https://www.bmbf.de/bmbf/shared-docs/downloads/files/nws\\_updatepapier\\_fortfuehrung\\_09-22.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=3](https://www.bmbf.de/bmbf/shared-docs/downloads/files/nws_updatepapier_fortfuehrung_09-22.pdf?__blob=publicationFile&v=3)
- Deutscher Bildungsrat. (1970). *Empfehlungen der Bildungskommission: Strukturplan für das Bildungswesen*. Klett.
- Echarti, N., Koscheck, S., Martin, A. & Ohly, H. (2023). *Weiterbildungsmarkt im Wandel: Ergebnisse der wbmonitor-Umfrage 2022*.
- Europäische Kommission. (2023). *Erasmus+ Programmleitfaden*. [https://erasmus-plus.ec.europa.eu/sites/default/files/2023-11/2024-Erasmus%2BProgramme-Guide\\_DE.pdf](https://erasmus-plus.ec.europa.eu/sites/default/files/2023-11/2024-Erasmus%2BProgramme-Guide_DE.pdf)
- European Commission. (2019). *2020 annual work programme: "Erasmus+": the Union Programme for Education, Training, Youth and Sport*. [https://ec.europa.eu/research/participants/data/ref/other\\_eu\\_prog/eplus/wp-call/eplus-awp-2020\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/research/participants/data/ref/other_eu_prog/eplus/wp-call/eplus-awp-2020_en.pdf)
- European Commission. (2023). *2024 annual work programme: "Erasmus+": the Union Programme for Education, Training, Youth and Sport*. [https://erasmus-plus.ec.europa.eu/sites/default/files/2023-09/eplus-awp-20240-C-2023-6157\\_en.pdf](https://erasmus-plus.ec.europa.eu/sites/default/files/2023-09/eplus-awp-20240-C-2023-6157_en.pdf)
- Grotlüschen, A., Käßlinger, B., Molzberger, G. & Schmidt-Lauff, S. (2022). *Erwachsenenbildung in internationaler Perspektive: Grenzen und Chancen. Schriftenreihe der Sektion Erwachsenenbildung der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft*.
- icunet & uz bonn (2017). *Erasmus+ Evaluation. Bildungsbereiche: Hochschulbildung, Erwachsenenbildung, Berufsbildung*. [https://www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/downloads/files/teilbericht\\_hb\\_bb\\_eb.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=1](https://www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/downloads/files/teilbericht_hb_bb_eb.pdf?__blob=publicationFile&v=1)
- Knoll, J. (1999). "Internationalität" in der Erwachsenenbildung-Weiterbildung. Eine zeitgeschichtliche Skizze. *DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung*, 6(2), 35–37.
- Krichewsky-Wegener, L. (2020). *Lernen durch Auslandsaufenthalte in der Berufsausbildung: Eine empirische Untersuchung zum Lernpotenzial internationaler Mobilität*. Springer.
- Kristensen, S. (Hrsg.). (2004). *Cedefop reference series: Bd. 55. Learning by leaving: Placements abroad as a didactic tool in the context of vocational education and training in Europe*. København, Danmarks Paedagogiske Univ., Diss. Office for Official Publ. of the European Communities.
- Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung. (2020). *Erasmus+ Erwachsenenbildung. Auswirkungen der strategischen Partnerschaften in Deutschland*. [https://www.na-bibb.de/fileadmin/user\\_upload/na-bibb.de/Dokumente/06\\_Metavigation/02\\_Service/Publikationen\\_Warenkorb/Studien\\_impuls/Studie\\_E\\_inEB\\_V12\\_200924.pdf](https://www.na-bibb.de/fileadmin/user_upload/na-bibb.de/Dokumente/06_Metavigation/02_Service/Publikationen_Warenkorb/Studien_impuls/Studie_E_inEB_V12_200924.pdf)
- Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung. (2022). *Europäische Erwachsenenbildung in Deutschland*.
- Quiring, E., Meyer, D., Wilhelm, K. & Hurtic, B. (2020). *Abschlussbericht. Wirkungen der Strategischen Partnerschaften in Deutschland*. [https://www.na-bibb.de/fileadmin/user\\_upload/na-bibb.de/Dokumente/06\\_Metavigation/02\\_Service/Publikationen\\_Warenkorb/Studien\\_impuls/201012\\_Abschlussbericht\\_Erasmus\\_\\_in\\_der\\_Erwassenenbildung.pdf](https://www.na-bibb.de/fileadmin/user_upload/na-bibb.de/Dokumente/06_Metavigation/02_Service/Publikationen_Warenkorb/Studien_impuls/201012_Abschlussbericht_Erasmus__in_der_Erwassenenbildung.pdf)

- Rossmann, E. D. (2018). Die Volkshochschulen und ihre Verbände - eine starke Struktur für die Erwachsenenbildung. *Bildung und Erziehung*, 72(2).
- Roy, A., Newman, A., Ellenberger, T. & Pyman, A. (2019). Outcomes of international student mobility programs: a systematic review and agenda for future research. *Studies in Higher Education*, 44(9), 1630–1644. <https://doi.org/10.1080/03075079.2018.1458222>
- Schrader, J. (2011). *Struktur und Wandel der Weiterbildung. Theorie und Praxis der Erwachsenenbildung*. W. Bertelsmann Verlag. <https://doi.org/10.3278/14/1108w>
- Schrader, J. (2019). Institutionelle Rahmenbedingungen, Anbieter, Angebote und Lehr-Lernprozesse in der Erwachsenen- und Weiterbildung. In O. Köller, M. Hasselhorn, F. W. Hesse, K. Maaz, J. Schrader, H. Solga, C. K. Spieß & K. Zimmer (Hrsg.), *Das Bildungswesen in Deutschland: Bestand und Potenziale* (S. 701–729). Verlag Julius Klinkhardt.



**Kofinanziert von der  
Europäischen Union**

GEFÖRDERT VOM



**Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung**