



TÄTIGKEITS- BERICHT 2022

ZUKUNFT.CHANCEN.
DUALE.AUSBILDUNG

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	3
1.1. Auftrag des IAWM	3
2. Entwicklung der Organisation	5
2.1. Organigramm	5
2.2. Entwicklung des Personalstamms	6
2.3. Maßnahmen zur Personalentwicklung	6
2.4. Verwaltungsrat: Zusammensetzung	7
2.5. Verwaltungsrat: Tätigkeiten	8
2.5.1. Gutachten und Fragen zu Rechtstexten und Normen sowie Vorschläge zur Abänderung der bestehenden Gesetzesgrundlage und Beschwerden	8
2.5.2. Haushaltsführung 2021-2022-2023	9
2.5.3. Pädagogische Neuerungen	12
2.5.4. Verwaltungsaufgaben	14
a) Berichtswesen	14
b) Publikationen, Webseite und Events	15
c) Datenbank Phoenix und Informationssicherheitspolitik	15
d) Zusammenarbeit mit Ausbildungspartnern und Abkommen	16
2.5.5. Aktionen/Projekte	17
3. Inhaltliche Tätigkeiten	18
3.1. Analyse der neuen Ausbildungsverträge 2022	18
3.2. Tätigkeiten 2022 des ZAWM Eupen und des ZAWM St. Vith	18
4. Zukünftiger Handlungsbedarf	19
4.1. Rechtsgrundlagen	19
4.2. REK III	19
4.3. Strukturreform	19
4.4. Geschäftsführungsverträge	20
4.5. Fusion der ZAWM Eupen und St. Vith	20
5. Ausführungen des Geschäftsführungsvertrages 2021-2025 und seine Nachträge	20
5.1. Verwaltungstechnische Aufgaben des IAWM	20
5.2. Pädagogische Aufgaben des IAWM	21
5.3. Lehrstellen – Matching und Kooperation mit dem Arbeitsamt zum Thema Teilqualifizierungen von Arbeitssuchenden	23
5.4. Ausweitung des Pilotprojekts „Berufsintegration durch Ausbildungsbegleitung in der dualen Ausbildung“ (BIDA)	25
5.5. REK III	26
5.6. Landwirtschaft	27
5.7. Campus St. Vith	28
5.8. Laufendes Arbeitsprogramm	28
6. Anlagen	28

1. Einleitung

Vorliegender Jahresbericht 2022 des IAWM erfolgt in Ausführung von Artikel 99.1. – Jahresbericht – des Dekrets vom 25. Mai 2009 über die Haushaltsordnung der Deutschsprachigen Gemeinschaft.

Dem Jahresbericht 2022 des IAWM liegen u.a. der Finanzbericht des IAWM, der Jahresbericht des Zentrums für Aus- und Weiterbildung des Mittelstandes mit den Standorten Eupen und St. Vith zu ihren Aktivitäten 2022 sowie statistische Auswertungen zu den neuen Lehrverträgen 2022/2023 sowie zu den Schnupperwochen und Sommerschnupperwochen 2022 als Anlagen bei. Der Bericht des ZAWM mit den Standorten Eupen und St. Vith erfolgt in Ausführung von Artikel 30 des **Dekrets vom 16. Dezember 1991** über die Aus- und Weiterbildung im Mittelstand und in kleinen und mittleren Unternehmen.

Nachdem in Kapitel 1 kurz der dekretale Auftrag des IAWM beschrieben wird, beschäftigt sich Kapitel 2 mit der Personalsituation des IAWM und mit der Aufstellung des Verwaltungsrates sowie seinen Tätigkeiten im Jahr 2022.

Kapitel 3 befasst sich mit den inhaltlichen Tätigkeiten und Dienstleistungsangeboten des IAWM.

Kapitel 4 befasst sich mit dem zukünftigen Handlungsbedarf des IAWM, die Punkte des Geschäftsführungsvertrags sind.

In Kapitel 5 wird explizit auf die im Geschäftsführungsvertrag festgelegten Aufgaben und Projekte und deren Voranschreiten eingegangen werden.

1.1. **Auftrag des IAWM**

Das IAWM ist eine Einrichtung öffentlichen Interesses gemäß Artikel 87 des Dekrets vom 25. Mai 2009 über die Haushaltsordnung der Deutschsprachigen Gemeinschaft und fungiert als Aufsichtsbehörde des ZAWM.

Der Auftrag des IAWM wird präzise in Artikel 16 des Dekrets vom 16. Dezember 1991 über die Aus- und Weiterbildung im Mittelstand und in kleinen und mittleren Unternehmen festgehalten.

Das IAWM hat demnach folgende Aufgaben:

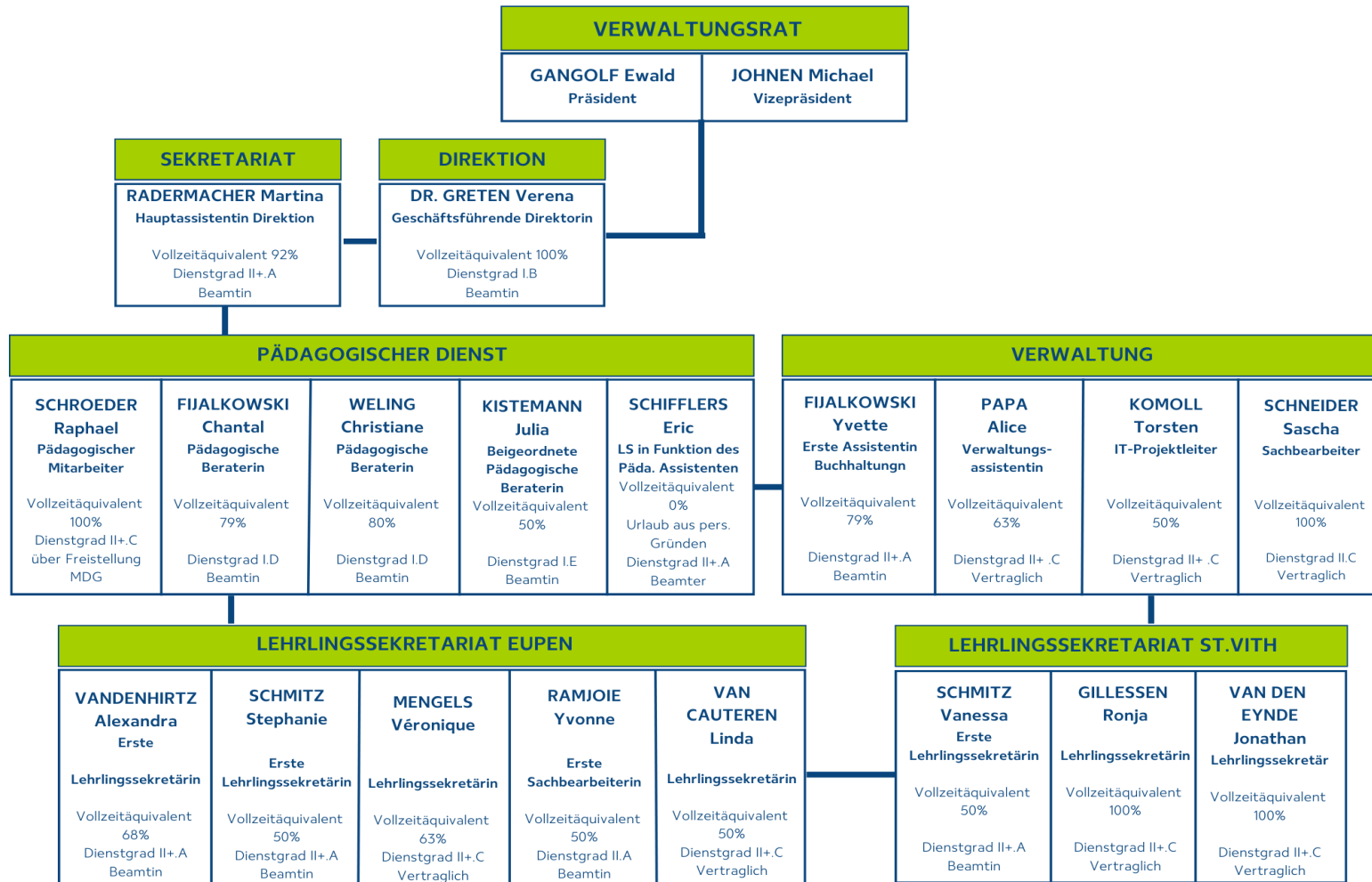
1. zur Entwicklung der Kurse und Tätigkeiten im Rahmen der Aus- und Weiterbildung im Mittelstand und in kleinen und mittleren Unternehmen beizutragen, diese zu koordinieren sowie deren pädagogische, administrative und finanzielle Aufsicht zu gewährleisten;
2. die pädagogische Qualifikation der Ausbilder zu fördern;
3. die Ausbildungsprogramme im Hinblick auf ihre Genehmigung durch die Regierung zu erstellen;
4. die Organisation der Tests und der Prüfungen zu koordinieren, die Beurteilungsmethoden zu erstellen und für die pädagogische Aufsicht zu sorgen;
5. die Genehmigung der Lehrverträge und kontrollierten Lehrabkommen beziehungsweise deren Entzug vorzunehmen sowie den Verlauf der Lehre insbesondere im Ausbildungsbetrieb zu beaufsichtigen;
6. die Vergabe der Gesellenzeugnisse, der Meisterbriefe und der Zertifikate vorzubereiten und sie der Regierung zur Beglaubigung zu unterbreiten;

7. der Regierung Gutachten im Hinblick auf die Errichtung und Anerkennung von Zentren zu unterbreiten sowie die Tätigkeiten der anerkannten Zentren zu fördern, zu koordinieren und zu beaufsichtigen;
8. die Überprüfung und die Anerkennung der Ausbildungsbetriebe vorzunehmen, sowie den Entzug der Anerkennung;
9. die Tätigkeit der anerkannten Lehrlingssekretäre zu beaufsichtigen, die Bezahlung der anerkannten Lehrlingssekretäre zu gewährleisten;
10. aus eigener Initiative oder auf Anfrage der Regierung Gutachten oder Studien bezüglich der Aufgaben, die ihm durch Dekret übertragen werden, zu erstellen;
11. der Regierung Gutachten zu allen Dekret- oder Erlassentwürfen, die eine Veränderung der Aufgabenbereiche des Instituts beinhalten, zu erstellen;
12. der Regierung Vorschläge zu den Dekreten und Erlassen, die es anwenden muss, zu unterbreiten;
13. insbesondere die Zusammenarbeit zu fördern mit:
 - den auf nationaler Ebene im Bereich des Mittelstands und der kleinen und mittleren Unternehmen zuständigen Instanzen;
 - den in der Französischen und Flämischen Gemeinschaft für die Aus- und Weiterbildung im Mittelstand und in kleinen und mittleren Unternehmen zuständigen Einrichtungen und Organisationen;
 - den anderen Einrichtungen und Organisationen in der Deutschsprachigen Gemeinschaft, die sich der beruflichen Aus- und Weiterbildung widmen;
 - den ausländischen Einrichtungen und Organisationen, die sich der beruflichen Aus- und Weiterbildung widmen;
14. für die berufliche Aus- und Weiterbildung der in der Landwirtschaft arbeitenden Personen gemäß **Dekret vom 29. Februar 1988** zur beruflichen Aus- und Weiterbildung der in der Landwirtschaft arbeitenden Personen zu sorgen;
15. Prämien an Arbeitgeber und Auszubildende gewähren und verwalten (Start- und Praktikumsbonus);
16. die Anerkennung der Mentoren im Hinblick auf die Zielgruppenermächtigung vorzunehmen;
17. die Aufgaben im Rahmen der Industrielehre übernehmen, die durch das Gesetz vom 19. Juli 1983 vorgesehen sind.

Über die pädagogische Tätigkeit des ZAWM an seinen beiden Standorten, so, wie sie in Kapitel II des Dekrets vom 16. Dezember 1991 festgehalten sind, gibt der beiliegende Tätigkeitsbericht des ZAWM Auskunft.

2. Entwicklung der Organisation

2.1. Organigramm



2.2. Entwicklung des Personalstamms

Der Verwaltungsrat befasste sich mit Anträgen auf Laufbahnunterbrechungen, Urlaub aus persönlichen Gründen und Arbeitszeitverringerungen und -erhöhungen.

Insgesamt blieb in den Bereichen Verwaltung und Lehrlingssekretariate 2022 der Personalstamm des IAWM unverändert zu 2021. Jedoch im pädagogischen Dienst beantragte ein Mitarbeiter Urlaub aus persönlichen Gründen.

Insgesamt waren von den 4 Vollzeitäquivalent laut Stellenplan im pädagogischen Dienst 2022 3,09 VZÄ aktiv besetzt.

2.3. Maßnahmen zur Personalentwicklung

Das Jahr 2022 brachte nach den stark vom Coronavirus geprägten letzten Jahren wieder eine gewisse Normalität mit sich, so dass auch wieder gemeinsame Aktivitäten im Rahmen der Personalentwicklung geplant werden konnten.

Im Frühjahr und Herbst 2022 konnten Team-Workshops durchgeführt werden. Im Fokus standen das Leitbild und die anstehenden Aufgaben im IAWM mit Blick auf das neue Schuljahr 2022/2023.

Mitarbeiter der Lehrlingssekretariate nahmen an der AG Sozialkompetenzen sowie an einer mehrtägigen Weiterbildung „Systemisch kompakt“ teil.

Einige Mitarbeiter nahmen an einem Programm zur Stärkung der persönlichen Resilienz teil.

2021 wurden eine Reihe von Aufgaben des ZAWM vorübergehend an das IAWM übertragen, um einen guten Ablauf der dualen Ausbildung abzusichern, da 2021 aufgrund von Ausfällen und Nichtbesetzung von Stellen im ZAWM dort Engpässe entstanden waren, die nicht auf Kosten der Auszubildenden gehen sollten. Dies zog sich auch noch im Kalenderjahr 2022 fort.

Die technische Ausrüstung aller Mitarbeiter war 2020 auf den neuesten Stand gebracht worden und wurde in 2021 noch punktuell ergänzt, so dass alle Mitarbeiter von zu Hause mit eigenem Laptop und entsprechenden Zugängen und Internettelefonie gut arbeiten konnten und Home Office zur Selbstverständlichkeit geworden ist. Das gesamte IAWM-Team ist sich aber einig, dass man lieber und besser in Präsenz zusammenarbeiten kann. Bei Bedarf und in Absprache mit der Direktion ist Home Office weiterhin möglich, wird aber eher wenig genutzt, da die Mitarbeiter die Zusammenarbeit vor Ort im Team sehr schätzen und insbesondere die Arbeit der Lehrlingssekretäre aus dem Home Office eigentlich nicht in Gänze möglich ist.

Einzelne Mitarbeiter haben während des Jahres an den Weiterbildungen, die durch das Ministerium angeboten wurden, u.a. Veränderungen psychologisch steuern.

Zwei Mitarbeiter nahmen an einer Weiterbildung zum Umgang mit Ersthelfersituationen bei einem Brand teil.

Die Direktorin absolvierte erfolgreich den vierten und letzten Teil der Ausbildung zum Facilitator und nahm an Onlineangeboten zum Thema Change-Management teil.

2.4. Verwaltungsrat: Zusammensetzung

Die Zusammensetzung des Verwaltungsrates des IAWM ergibt sich aus den Artikeln 17 und 18 des Dekrets vom 16. Dezember 1991.

Im **Januar 2022** (Sitzung 01/2022 vom 27. Januar 2021) tagte der Verwaltungsrat in nachfolgender Zusammensetzung:

Als stimmberechtigte Mitglieder

ORTMANNS Peter	Bauernbund
MERTES Kurt	Konföderation des Baufachs
POMMEE Nicolas	RdJ
GANGOLF Ewald (Präsident)	Nationale überberufliche Vereinigungen (UCM)
RINCK Richard	ZAWM Eupen
IMETSBERGER Marc (Vizepräsident)	Fédération nationale des Installateurs-Electriciens (FEDELEC)
VAN ISACKER Laurie	FGTB Gewerkschaft
WIESEMES-SCHRÖDER Karin	Nationale überberufliche Vereinigungen (UCM)
STOFFELS Francois	FEPRABEL
NEUVILLE-FAYMONVILLE Ria	ZAWM St.Vith
RUTTE Dominique	FGÖD Gewerkschaft
PALM Viktor	Metallerinnung Malmedy-St.Vith
BAUM Andy	Fédération Royale Belge des Transporteurs
LANGER Johann	Nationale überberufliche Vereinigungen (UCM)
LEFFIN Viviane	CSC Gewerkschaft
JOHNEN Michael	TRAXIO
KLINGES Volker	AVED - Arbeitgeberverband der DG

Als beratende Mitglieder

Dr. GRETEN Verena	Geschäftsführende Direktorin des IAWM
XHONNEUX Carmen	Ministerium der DG
GIETS Julie	Regierungskommissar des Aufsichtsministers
DR. HIMMEL Swantje	stellv. Direktorin des ZAWM
PANKERT Thomas	diensttuender Direktor des ZAWM
BURTSCHIEDT Joseph	Vertreter des Ministers zuständig für die Finanzen

Aufgrund des krankheitsbedingten Ausfalls von Thomas Pankert nahm Frau Dr. Himmel als stellv. Direktorin des ZAWM ab November 2021 an den Verwaltungsräten teil. Frau Ria Neuville hatte ihren Rücktritt in der Dezembersitzung 2021 dem Präsidenten mitgeteilt.

Der Verwaltungsrat übernahm noch bis zum 27. April 2022 seine Aufgaben in der oben genannten Konstellation.

Am 24. Mai 2022 fand die konstituierende Sitzung des neuen Verwaltungsrats des IAWM statt. Frau Stéphanie Linden ersetzt seither Herrn Kurt Mertes für die Konföderation des Baufachs. Frau Karin Wiesemes, Frau Laurie Van Isacker und der langjährige Vizepräsident Herr Marc Imetsberger sind nicht mehr Mitglied. Frau Britta Balke vertritt seither die Metzgerinnung Ostbelgien und Herr Jürgen Küchen ersetzt Herrn Viktor Palm für die Schmiede- und Metallinnung.

Der konstituierenden Sitzung wohnte auch die Aufsichtsministerin und bei und es gab im Anschluss an die Tagesordnung Gelegenheit zum intensiven Austausch zwischen Verwaltungsrat und Ministerin zu diversen Themen rund um die duale Ausbildung.

2.5. Verwaltungsrat: Tätigkeiten

Der Verwaltungsrat tagte 2022 insgesamt acht Mal physisch und es gab ein schriftliches Verfahren. Die Sitzungen fanden statt am: 26. Januar 2022, 23. Februar 2022, 30. März 2022, 26. April 2022 (schriftlich), 24. Mai 2022 (konstituierende Sitzung des neuen Verwaltungsrates), 22. Juni 2022, 31. August 2022, 30. November 2022 und 19. Dezember 2022.

Die Sachgebiete der Versammlungen und Entscheidungen des Verwaltungsrats lassen sich in sechs thematische Kapitel gliedern:

- Gutachten und Fragen zu Rechtstexten und Normen (2.3.1.)
- Haushaltsführung 2021-2022-2023 (2.3.2.)
- Pädagogische Neuerungen (2.3.3.)
- Verwaltungsaufgaben (2.3.4.)
- Aktionen/Projekte (2.3.5.)

2.5.1. Gutachten und Fragen zu Rechtstexten und Normen sowie Vorschläge zur Abänderung der bestehenden Gesetzesgrundlage und Beschwerden

Der Verwaltungsrat diskutierte und/oder begutachtete 2022 im Einzelnen:

- die Information zum Stand von zwei Beschwerden, die via Rechtsanwälte im IAWM eingegangen waren bzgl. einer Einschreibung zur Gesellenprüfung, die abgelehnt wurde aufgrund der Tatsache, dass die Frist verstrichen war, sowie die Anfrage in einem anderen Fall, wo der Betrieb den Vertrag beendet hatte, Einsicht in die Akten zu erlangen (Sitzung 01/2022 am 26. Januar 2022 und Sitzung 02/2022 am 23. Februar 2022);
- die Genehmigung der Veröffentlichung des Lastenheftes für die öffentliche Ausschreibung einer juristischen Beratung für das IAWM (Sitzung 02/2022 am 23. Februar 2022);
- die Diskussion und ein positiver Beschluss des Verwaltungsrates zum Konzept der Weiterbildungsabteilung des ZAWM rund um ein neues BRAWO Konzept (Sitzung 03/2022 am 30. März 2022)
- den neuen Schuljahresrhythmus in der FG und erstellte ein entsprechendes Gutachten gemeinsam mit dem ZAWM (Sitzung 03/2022 am 30. März 2022);

- die neue Mindestentschädigung bzw. das Datum des In-Kraft-Tretens derselben, sowie auch das Datum der Veröffentlichung dieser Infos, um eine absolute Rechtssicherheit auf Seiten der Lehrlingssekretariate in der neuen Lehrvertragsperiode zu haben (Sitzung 03/2022 am 30. März 2022);
- das neue Abkommen zwischen IFAPME und IAWM (Sitzung 03/2022 am 30. März 2022);
- die Neubesetzung des Verwaltungsrates des IAWM (Sitzung 03/2022 am 30. März 2022);
- den Beschluss, das Programm Bachelorausbildung Versicherungsmakler/-in wieder zu starten mit der Norm von 8 Teilnehmern (Sitzung 03/2022 am 30. März 2022);
- die Auftragsvergabe für eine juristische Beratung für das IAWM an Neovial (Sitzung 05/2022 am 24. Mai 2022);
- die Information einer möglicherweise drohenden Klage auf Mobbing nach einer Vertragsauflösung und die Bezeichnung eines Anwalts falls notwendig (Sitzung 05/2022 am 24. Mai 2022);
- die Diskussion mit der Aufsichtsministerin im Rahmen der konstituierenden Sitzung des Verwaltungsrates zu folgenden Themen: das IAWM hat interessante Kontakte geknüpft zum Thema Berufswahlorientierung nach Grazer und Südtiroler Modell – Talent-Check, Strukturreform, Anlehre +, Teilqualifizierungen, Campus St. Vith, Gesamtvision, frühe Berufswahlorientierung in den Schulen, ... (Sitzung 05/2022 am 24. Mai 2022);
- den Tätigkeitsbericht 2021 des IAWM (Sitzung 06/2022 am 22. Juni 2022);
- das Abkommen zwischen dem ADG und dem IAWM (Sitzung 07/2022 am 31. August 2022);
- das Gutachten zum Erlass über Maßnahmen in der mittelständischen Ausbildung (Sitzung 07/2022 am 31. August 2022);
- das Gutachten zum neuen Stipendiensystem (Sitzung 08/2022 am 30. November 2022)
- die Abänderung des Erlasses über die Bezuschussung von Weiterbildungsmaßnahmen (Sitzung 08/2022 am 30. November 2022);
- die Regierungserklärung 2022/2023 (Sitzung 08/2022 am 30. November 2022);
- die erneute Ausschreibung der Stelle des neuen Direktors des fusionierten ZAWM (Sitzung 08/2022 am 30. November 2022);
- die Information zu den Workshops zum dezentralen Technologiecampus sowie zur Strukturreform (Sitzung 08/2022 am 30. November 2022);
- das Gutachten des Verwaltungsrates des IAWM zum Bestimmungsvorschlag des ZAWM im Rahmen der Ausschreibung der Stelle des Direktors des ZAWM (Sitzung 08/2022 am 19. Dezember 2022);
- ...

2.5.2. Haushaltsführung 2021-2022-2023

2022 befasste sich der Verwaltungsrat auf Ebene der Haushaltsführung mit dem Abschluss des Haushaltsjahres 2021, der Durchführung des Jahres 2022 und den Vorbereitungen für das Folgejahr 2023.

Auswirkungen auf den Haushalt hatten 2022 insbesondere folgende Entscheidungen:

- die finanzielle Unterstützung von Holz ohne Grenzen – erneute Bestätigung der Zusage auf finanzielle Unterstützung durch das IAWM an die WFG (Sitzung 01/2022 am 26. Januar 2022)

- die Aufstockung der Stelle eines Sozialpädagogen im ZAWM um 6 Stunden (Sitzung 01/2022 am 26. Januar 2022);
- die Ausschreibung einer Stelle im Lehrlingssekretariat aufgrund der Tatsache, dass ein Personalmitglied das IAWM verlassen wird und der Betreuungsaufwand der Lehrlinge stetig zunimmt (Sitzung 01/2022 am 26. Januar 2022, Sitzung 06/2022 am 22. Juni 2022 und Sitzung 07/2022 am 31. August 2022);
- die Überprüfung der Kurse der Zentren (Sitzung 02/2022 am 23. Februar 2022 - für das Ausbildungsjahr 2021-2022);
- die Genehmigung der Veröffentlichung des Lastenheftes für die öffentliche Ausschreibung einer juristischen Beratung für das IAWM (Sitzung 02/2022 am 23. Februar 2022);
- die dritte Neuverteilung des Haushaltes 2021 und 1. Haushaltsanpassung 2022 (Sitzung 02/2022 am 23. Februar 2022);
- die finanzielle Unterstützung für die Teilnehmer der Skills-Wettbewerbe 2021/2022 (Sitzung 02/2022 am 23. Februar 2022);
- die Überprüfung der Kurse der Zentren (Sitzung 02/2022 am 23. Februar 2022 - für das Ausbildungsjahr 2021-2022);
- die Vorstellung des Jahresabschlusses 2021 (Sitzung 03/2022 am 30. März 2022);
- die Auftragsvergabe für eine juristische Beratung für das IAWM an Neoviaq (Sitzung 05/2022 am 24. Mai 2022);
- der Vertrag zur Softwarepflege Phoenix (Sitzung 05/2022 am 24. Mai 2022);
- die Anpassung des Gebührenkatalogs der überbetrieblichen Ausbildungen und die Finanzierung des Kopiergelds an den Zentren (Sitzung 05/2022 am 24. Mai 2022);
- die erste Neuverteilung 2022 (Sitzung 05/2022 am 24. Mai 2022);
- die Subvention für WorldSkills 2022 (Sitzung 05/2022 am 24. Mai 2022);
- die Auftragsvergabe für die Überarbeitung der Webseite und die Ausarbeitung eines Magazins (Sitzung 05/2022 am 24. Mai 2022);
- der Beschluss den Standortleiter in St. Vith durch einen pädagogischen Mitarbeiter des IAWM zu unterstützen an zwei Tagen die Woche bis Schuljahresende, um einen sicheren Ablauf zu garantieren (Sitzung 05/2022 am 24. Mai 2022);
- der Ankauf von Werbematerial nach Angebotsvergleich (Sitzung 06/2022 am 22. Juni 2022);
- der Tätigkeitsbericht 2021 des IAWM (Sitzung 06/2022 am 22. Juni 2022);
- die Finanzierung einer zusätzlichen halben Stelle Koordination Allgemeinkunde, zusätzlicher Koordinationsstunden für den Bereich Landmaschinen- und LKW-Mechaniker, der Festanstellung von zwei Lehrkräften für die Bachelorabteilung anstelle von Honorarkräften (Sitzung 06/2022 am 22. Juni 2022);
- die Finanzierung der Starttage (Sitzung 06/2022 am 22. Juni 2022);
- die Informationen zum Stand der Dinge bei der Ausschreibung des Direktors des ZAWM (Sitzung 06/2022 am 22. Juni 2022);
- die Bewilligung des Jahresprogramms der landwirtschaftlichen Zentren (Sitzung 07/2022 am 31. August 2022 - für das Ausbildungsjahr 2022-2023);
- die Erhöhung des Arbeitsvertrags einer Mitarbeiterin im ZAWM um 0,4 Wochenstunden (Sitzung 07/2022 am 31. August 2022);
- die Genehmigung einer neuen Referentenstelle am ZAWM Standort Eupen zur Betreuung der Lehrlings- und Meisterklassen (Sitzung 07/2022 am 31. August 2022);

- die Einstellung einer neuen Lehrlingssekretärin halbezeitig am LS Eupen (Sitzung 07/2022 am 31. August 2022);
- die 2. Haushaltsanpassung 2022 und der Entwurf des Haushaltes 2023 (Sitzung 07/2022 am 31. August 2022);
- die Kursweiterführung trotz mangelnder Norm (Sitzung 07/2022 am 31. August 2022);
- der Aufruf ans ZAWM gemeinsam mit RSI und TI Ideen zu entwickeln für eine Projektfinanzierung durch den IFP (Sitzung 07/2022 am 31. August 2022);
- die Unterstützung für die Teilnahme an Wettbewerben im Ausbildungsjahr 2022/2023 (Sitzung 08/2022 am 30. November 2022);
- die Finanzierung der Lernplattform Electude (Sitzung 08/2022 am 30. November 2022)
- die Erhöhung der Dotation 2022 um 300.000 Euro (Sitzung 08/2022 am 30. November 2022);
- die Anerkennung der Kurse der Zentren (Sitzung 08/2022 am 17. November 2022);
- die Lehrvertragsstatistik 2022-2023 (Sitzung 08/2022 am 30. November 2022), die vorliegendem Bericht als Anlage beigefügt ist;
- die Abänderung des Erlasses über die Bezuschussung von Weiterbildungsmaßnahmen (Sitzung 08/2022 am 30. November 2022);
- die Zertifizierung des Rechnungshofes ohne Anmerkungen seitens des Rechnungshofes (Sitzung 08/2022 am 30. November 2022);
- die Auftragsvergabe nach Angebotsvergleich zur grafischen Gestaltung und Textarbeit (Sitzung 08/2022 am 30. November 2022);
- Kostenaufstellung und Auftragsvergabe für Werbung via Bildschirmen an diversen Standorten (Sitzung 08/2022 am 30. November 2022);
- die Genehmigung eines Erste-Hilfe-Kurses für alle Lehreinsteiger (Sitzung 08/2022 am 30. November 2022);
- die erneute Ausschreibung der Stelle des neuen Direktors des fusionierten ZAWM (Sitzung 08/2022 am 30. November 2022);
- die Genehmigung der Hauswurfpost des Magazins für duale Ausbildung und die geschätzten Druckkosten (Sitzung 08/2022 am 19. Dezember 2022);
- das Gutachten des Verwaltungsrates des IAWM zum Bestimmungsvorschlag des ZAWM im Rahmen der Ausschreibung der Stelle des Direktors des ZAWM (Sitzung 08/2022 am 19. Dezember 2022);
- ...

Dem vorliegenden Bericht liegt der Finanzbericht 2022 nochmals als Dokumentation für Regierung und Parlament bei. Er lässt sich wie folgt zusammenfassen:

IAWM/Haushaltsjahr 2022

	VE (in EUR)	AE (in EUR)
* Einnahmen		5.811.098,63
* Ausgaben	<u>-5.620.778,46</u>	<u>-5.620.778,46</u>
zu finanzierender Bruttosaldo		190.320,17
* Kapitaltilgungen		25.871,08
Netto zu finanzierender Saldo = Norm HFR		216.191,25

2.5.3. Pädagogische Neuerungen

Die mittelständische Ausbildung bemüht sich, durch stete Aktualisierungen ihrer Ausbildungsprogramme der ständigen Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt zu folgen.

Als **pädagogische Neuerungen** sind für 2022 festzuhalten:

Neue und/oder aktualisierte Lehrprogramme:

- Speditionskaufmann/-frau
- Lagerfachkraft
- Lagerlogistiker/-in
- Maurer/-in
- Fliesenleger/-in
- Sport- und Fitnesskaufmann/-frau
- Fachinformatiker/-in
- Elektrinstallateur/-in
- Foodmaker/-in
- Webshopbetreiber/-in
- Versicherungsmakler/-in

Die Ausarbeitung der neuen Programme geschieht in enger Zusammenarbeit mit den pädagogischen Diensten erfahrener Bildungsträger (IFAPME, Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern, BIBB, Berufsverbände, Ausbildungsfonds usw.), den Lehrkräften des ZAWM und anerkannten Ausbildungsbetrieben in der DG. Die definitive Genehmigung der neuen bzw. aktualisierten Programme obliegt der Regierung der Deutschsprachigen Gemeinschaft. Sie erfolgt per Regierungserlass.

Folgende Dokumente wurden vom Verwaltungsrat in Bezug auf den Rahmen der pädagogischen Arbeit verabschiedet und nachstehende Themen vorgestellt und diskutiert:

- die Schnupperwochen und die sich aus den Diskussionen zum REK III Projekt Praktikum aus einer Hand ergebene Statutfrage rund um die Schnupperwochen inkl. Beantragung eines juristischen Gutachtens beim MDG (Sitzung 01/2022 am 26. Januar 2022 und 02/2022 vom 23. Februar 2022);
- die erneute Diskussion zum Thema der Anerkennung der Betriebsleiter als Ausbilder (Sitzung 01/2022 am 26. Januar 2022);
- die Gründung einer Übergangsteuergruppe zur Unterstützung des ZAWM (Sitzung 01/2022 am 26. Januar 2022);
- die Information über zwei Beschwerden, die im Rahmen einer Ablehnung zur Anmeldung zur Gesellenprüfung aufgrund der verstrichenen Frist und in Bezug auf die Beendigung eines Meistervolontariatsvertrages im IAWM eingegangen waren (Sitzung 01/2022 am 26. Januar 2022, Sitzung 02/2022 am 23. Februar 2022);
- die Beteiligung an „Holz ohne Grenzen“ – erneute Bestätigung der Zusage auf finanzielle Unterstützung durch das IAWM an die WFG (Sitzung 01/2022 am 26. Januar 2022);
- die Aufstockung der Stelle eines Sozialpädagogen im ZAWM um 6 Stunden (Sitzung 01/2022 am 26. Januar 2022);
- die Überprüfung der Kurse der Zentren (Sitzung 02/2022 am 23. Februar 2022 - für das Ausbildungsjahr 2021-2022);
- die Genehmigung der Veröffentlichung des Lastenheftes für die öffentliche Ausschreibung einer juristischen Beratung für das IAWM (Sitzung 02/2022 am 23. Februar 2022);
- die finanzielle Unterstützung für die Teilnehmer der Skills-Wettbewerbe 2021/2022 (Sitzung 02/2022 am 23. Februar 2022);
- die Diskussionen zu einem neuen BRAWO Bezuschussungssystem (Sitzung 02/2022 am 23. Februar 2022, Sitzung 03/2022 am 30. März 2022);
- die Liste der Berufe, in denen die praktische Abschlussprüfung länger als einen Tag dauern darf (Sitzung 03/2022 am 30. März 2022);
- die Liste der Berufe, für die die Anzahl der Mitglieder der Prüfungskommission für die Abschlussprüfung C höher als 2 sein darf (Sitzung 03/2021 am 30. März 2022);
- die Liste der Berufe mit verschiedenen Aktivitäten (Sitzung 03/2022 am 30. März 2022);
- die Freistellung von Prüfungsteilen C-Prüfung (Sitzung 03/2022 am 30. März 2022);
- die Liste der gleichgestellten ausländischen beruflichen Ausbildungszentren (Sitzung 03/2022 am 30. März 2022);
- die Vorschrift zur Einstellung von Lehrkräften an den ZAWM wurde ein erstes Mal im Verwaltungsrat diskutiert (Sitzung 03/2022 am 30. März 2022);
- das neue Abkommen zwischen IFAPME und IAWM (Sitzung 03/2022 am 30. März 2022);
- der Zwischenbericht zum Verwendungszweck der Zusatzstunden in Allgemeinkunde 2021/2022 (Sitzung 03/2022 am 30. März 2022);
- der Beschluss das Programm Bachelorausbildung Versicherungsmakler/-in wieder zu starten mit der Norm von 8 Teilnehmer (Sitzung 03/2022 am 30. März 2022 und Sitzung 05/2022 am 24. Mai 2022);
- das Angebot des ADG ebenfalls auf die Bauhalle in St. Vith zurückgreifen zu können, um ggf. Kurse oder überbetriebliche Ausbildungen dort abzuhalten (Sitzung 03/2022 am 30. März 2022);
- die Auftragsvergabe für eine juristische Beratung für das IAWM an Neoviaq (Sitzung 05/2022 am 24. Mai 2022);
- die Lokalisierung der Kurse (Sitzung 05/2022 am 24. Mai 2022);

- die Diskussion über die Einführung von Pflegehilfsberufen oder medizinisch-technischer Fachangestellter im Rahmen der dualen Ausbildung (Sitzung 05/2022 am 24. Mai 2022);
- die Diskussion zur besseren Zusammenarbeit zwischen IAWM und ZAWM (Sitzung 07/2022 am 31. August 2022);
- der Gebührenkatalog der überbetrieblichen Ausbildungen (Sitzung 05/2022 am 24. Mai 2022);
- die Liste der Leistungsfächer (Sitzung 05/2022 am 24. Mai 2022);
- der Beschluss einen pädagogischen Mitarbeiter für 2 Tage die Woche zusätzlich zur Unterstützung des Standortleiters in St. Vith einzusetzen (Sitzung 05/2022 am 24. Mai 2022);
- der Tätigkeitsbericht des IAWM (Sitzung 06/2022 am 22. Juni 2022);
- die Bewilligung des Jahresprogramms der landwirtschaftlichen Zentren (Sitzung 07/2021 am 1. September 2021 - für das Ausbildungsjahr 2021-2022);
- die Diskussion über die Zusammenarbeit zwischen IAWM und ZAWM (Sitzung 07/2022 am 31. August 2022 und Sitzung 08/2022 am 30. November 2022);
- die Informationen zu den Vertragszahlen (Sitzung 07/2022 am 31. August 2022);
- die Lehrvertragsstatistik 2022-2023 (Sitzung 08/2022 am 30. November 2022), die vorliegendem Bericht als Anlage beigefügt ist;
- die Anerkennung der Kurse der Zentren (Sitzung 08/2022 am 17. November 2022);
- ...

2.5.4. Verwaltungsaufgaben

a) Berichtswesen

Tätigkeitsbericht:

Zu den Aufgaben des Verwaltungsrats gehört die Verifikation des umfangreichen Berichtswesens des IAWM. 2022 wurden beispielsweise der **Tätigkeitsbericht 2021** gemäß Dekret vom 25. Mai 2009 erarbeitet.

Geschäftsführungsvertrag:

2015 wurde ein **Geschäftsführungsvertrag** zwischen dem IAWM und der Regierung ausgearbeitet, der den Zeitraum 2015-2019 abdeckte. Der Geschäftsführungsvertrag lief 2019 aus und 2020 wurde ein neuer Geschäftsführungsvertrag für die Periode 2021-2025 erarbeitet. Dieser wurde ebenfalls im Verwaltungsrat diskutiert und liegt als Anlage bei.

Noten an die Minister:

2019 wurde mehrmals das Thema Lehrlingsentschädigung im Verwaltungsrat diskutiert. 2020 wurde diese Diskussion in online Workshops weiter fortgeführt mit den Vertretern der Innungen, Verbände, Sozialpartner und Vereinigungen und eine Note an die zuständige Ministerin ausgearbeitet. Neben einem konkreten Vorschlag zur Anhebung der Lehrlingsentschädigungen wurde ebenfalls vorgeschlagen, den Start- und Praktikumsbonus für alle Auszubildenden auszuzahlen, also auch für diejenigen, die beim Start ihrer Ausbildung bereits 18 Jahre alt sind. Die Ausweitung des Start- und Praktikumsbonus wurde von der Regierung abgelehnt. 2022 wurden die neuen Beträge zur Mindestentschädigung für das Ausbildungsjahr 2022/2023 ab 1. Juli 2022 eingeführt.

Des Weiteren wurde im Rahmen des REKIII ein Konzept im Verwaltungsrat vorgestellt und diskutiert, sowie in Form einer Note an den zuständigen Minister und im Nachgang auch nochmal an die Ministerin gesendet, das Jugendlichen mit Migrationshintergrund einen Einstieg in eine duale Ausbildung ermöglichen sollte. Im Rahmen eines „training on the job“ sollte eine kompaktere Ausbildung angestrebt werden, die den Schwerpunkt auf die Praxis legen sollte und in Kombination mit einem individuellen Förderplan jeden Jugendlichen da abholen sollte, wo er steht und zumindest einen Einstieg in Ausbildung oder Berufsleben ermöglichen. In 2021 wurde von Seiten der zuständigen Ministerin mitgeteilt, dass das Ministerium ein solches Statut nicht ausarbeiten könne, aufgrund von Ressourcenmangel und dass das IAWM für den HH 2022 Gelder erhalten würde, um entsprechend selber die juristische Ausarbeitung für die Grundlage des Projektes in die Hand nehmen zu können. Dieses Thema wurde im ersten Halbjahr 2022 prioritär vorangetrieben und das Projekt „Anlehre+“ als ESF unterstütztes Projekt angestoßen. 2021 waren diesbzgl. auch erste Kontakte zu anderen Einrichtungen wie bspw. TZU und Intego geknüpft worden, um auszuloten, welche pragmatischen Lösungswege sich ggf. hier abzeichnen würden und um an inhaltlichen Punkten weiterzuarbeiten. Die Konzertierung mit den entsprechenden Partnern wurde in 2022 fortgeführt und das Konzept Anlehre+ vorgestellt.

Außerdem wurde auch in 2022 wieder auf die Notwendigkeit hingewiesen, ein neues Abkommen mit den frankophonen Kollegen auszuarbeiten, da die Systeme teilweise sehr stark divergieren und eine Mobilität nicht mehr ohne Weiteres möglich ist und in Bezug auf die ehemaligen CEFA-Verträge nicht unsere Grundregeln zur Ausbildung Anwendung finden. Da die früheren Abkommen auf Regierungsebene getroffen wurden, müssen sie auch dort wieder verankert werden. Das Operative kann in direktem Austausch mit dem IFAPME ausgearbeitet werden und wurde in Form eines neuen Abkommens mit dem IFAPME in 2022 geklärt, aber in Bezug auf die Ausbildungsverträge und die entsprechende Mobilität ist nicht nur das IFAPME sondern insbesondere auch das OFFA betroffen.

b) Publikationen, Webseite und Events

2022 wurde intensiv an neuen Werbemitteln in einem neuen Look gearbeitet, die dann 2023 eingesetzt werden sollen. Rund um das Thema Schnupperwochen gab es ebenfalls Neuerungen und angeregte Diskussionen, die Konsequenzen nach sich gezogen haben.

c) Datenbank Phoenix, Informationssicherheitspolitik und Gefahrenverhütung

Die Datenbank Phoenix wird jährlich durch die vom Verwaltungsrat genehmigten Ergänzungsverträge angepasst und weiterentwickelt. Es wird versucht, alle Veränderungsprozesse aus der Realität der dualen Ausbildung auch in dieser Datenbank abzubilden.

Jährlich wird dem Verwaltungsrat das Informationssicherheitskonzept vorgestellt und genehmigt. Im Bereich des Datenschutzes gibt es ebenfalls regelmäßig Anpassungen, um bei allen Prozessen auch konform agieren zu können. Dies geschieht in enger Kooperation mit den ZAWM.

Die für die Prozesslandschaft des IAWM verantwortliche Arbeitsgruppe er- und überarbeitet regelmäßig alle Bereiche und versucht die Aktualitäten nicht aus den Augen zu verlieren. Die Prozesse am IAWM werden im Rahmen kleiner Arbeitsgruppen erstellt, regelmäßig angepasst und erweitert. Sie dienen einerseits der korrekten Dokumentation und dem

Wissensmanagement, können aber zeitgleich auch die Bereiche aufführen, in denen besondere Datenschutzmaßnahmen notwendig sind und ermöglichen es den verschiedenen Arbeitsbereichen, ihre eigenen Vorgehensweisen nochmal zu hinterfragen, ggf. anzupassen und zu dokumentieren.

Dies ist für ein effizientes Qualitätsmanagement im IAWM ein sehr wichtiger Bereich.

Die Dokumente zur EU-Datenschutzverordnung am IAWM werden regelmäßig durch den DPO geprüft und aktualisiert. Hierzu gehören u.a. eine Aktualisierung der IAWM IT-Charta, des Datenschutzpassus auf der Webseite sowie die Einverständniserklärungen für die Aufnahmeprüfung und den Lehrvertragsabschluss.

Die Erklärung zur Barrierefreiheit sowie zum Beschwerdemanagement wurde der Website hinzugefügt und Aktualisierungen werden hier ebenfalls umgehend eingefügt.

Die Dokumentensicherheit wird einerseits durch den Aktenvernichtungsdienst gewährleistet, sowie andererseits durch Verbesserungen im Bereich der internen Ordner- und Serverstruktur, wie auch der Backuproutinen.

Im Bereich der Gefahrenverhütung wurden neben den jährlichen Wartungen an Feueralarm, Klimaanlage, sowie der Weiterbildung des Betriebsanitäters in 2022 die Signalisierungen und Rettungspläne im IAWM sowie den Lehrlingssekretariaten aktualisiert und neue Erste-Hilfe-Koffer sowie Löschdecken angeschafft. Die Datenbank Phoenix wird jährlich durch die vom Verwaltungsrat genehmigten Ergänzungsverträge angepasst und weiterentwickelt. Es wird versucht, alle Veränderungsprozesse aus der Realität der dualen Ausbildung auch in dieser Datenbank abzubilden.

d) Zusammenarbeit mit Ausbildungspartnern und Abkommen

Die naheliegendste Kooperation - und wohl auch die wichtigste - ist das Zusammenspiel zwischen den beiden Standorten des ZAWM und dem IAWM. Es gibt viele gemeinsame Herausforderungen im Rahmen der Aufbesserung des Images der dualen Ausbildung aber auch bei der Steigerung der Qualität der Ausbildung insgesamt und im Speziellen der Unterrichtsentwicklung an den beiden Standorten des ZAWM.

Verschiedene Workshops seit 2017 mit den Direktionen des IAWM und des ZAWM sowie Verwaltungsratsmitgliedern und auch je nach Themenbereich mit den Koordinationslehrern haben sich den Themen „Wir sind duale Ausbildung“ und „pädagogische Qualitätsoffensive“ gewidmet. In 2022 stand das Leitbild des ZAWM im Fokus der Arbeiten.

2021 wurde beschlossen, eine Pilotgruppe mit externer Begleitung zu gründen, die sich insbesondere mit der Betriebskultur im neuen fusionierten ZAWM beschäftigen sollte und ein entsprechendes Mandat vom Verwaltungsrat des ZAWM erhalten hat. Das IAWM unterstützt diesen Prozess finanziell. Der Startschuss konnte aber erst in 2022 aufgrund der Coronasituation erfolgen, da dies zwingend in Präsenz stattfinden sollte. Neben Treffen der eigentlichen Pilotgruppe konnten auch erste Großgruppentreffen organisiert werden.

Im April 2019 tagten die Direktoren und Verwaltungsratsmitglieder der ZAWM und des IAWM um Konzepte zu erarbeiten für die zukünftigen Strukturen innerhalb der dualen Ausbildung. Immer auch vor dem Hintergrund, dass von Seiten der Regierung Projekte für eine Strukturreform im gesamten Bildungswesen angestrebt werden und hierzu ebenfalls schon erste Schritte realisiert werden.

Die Direktorin des IAWM ist Mitglied des Begleirates des BGZ Simmerath (HWK Aachen). Unter anderen ist auch das BIBB dort vertreten und liefert immer wieder interessante Studienergebnisse. Die Kooperation mit der HWK Aachen läuft auf verschiedenen Kanälen: so werden auch bspw. hiesige Schulen zu Wettbewerben oder Sommerlagern der HWK Aachen eingeladen, wo die Direktorin des IAWM dann auch bei der Preisverleihung aktiv war. Die Bidiplomierungen konnten nach Corona nun auch wieder klassisch umgesetzt werden.

Die Zusammenarbeit mit der DIHK Bildungsgesellschaft in Bonn verläuft nach wie vor sehr konstruktiv. Neben der Nutzung der Räumlichkeiten in Bonn für Seminare findet ein regelmäßiger Austausch statt.

Die Kooperation mit der FH Aachen wird nach wie vor beworben. Allerdings ist der Aufwand für eine duales Studium für die Studierenden und auch für die Betriebe recht hoch, so dass potenziell interessierte Kandidaten bisher dann doch davor zurückgeschreckt sind.

2022 konnte das IAWM auch die Kooperation mit weiteren Ausbildungspartnern fortsetzen. Die Kontakte zu anderen Einrichtungen wurden 2022 wieder intensiver und persönlich gepflegt. Gute Kontakte werden in regelmäßigen Treffen mit den Partnern gepflegt, bspw. mit der Dienststelle für Selbstbestimmtes Leben (DSL), dem Arbeitsamt der DG (ADG), dem Zentrum für Förderpädagogik (ZFP), dem RSI, dem TI, beide TZU-Zentren, der Autonome Hochschule in der DG (AHS), dem Studienkreis Schule & Wirtschaft, KALEIDO DG, dem Jugendhilfedienst, dem Jugendbüro, Intego, dabei, dem IFAPME, SYNTRA Vlaanderen, dem EFP Brüssel, der VoG Skills, TRAXIO, EDUCAM, VOLTA, dem Sektorenfonds für den Bausektor (Constructiv), dem IFPM, AGORIA, dem Nahrungsmittelsektor ALIMENTO, dem DIHK Bonn, der Handwerkskammer Trier, der Industrie- und Handelskammer sowie der Handwerkskammer Aachen, der Handwerkskammer zu Köln, der Handwerkskammer Luxemburg, der IHK Luxemburg, dem Bildungsministerium in Luxemburg, FEB, usw.

Die Direktorin des IAWM nahm an der Tagung der deutschsprachigen HWKs und IHKs im Herbst in Luxemburg teil. Eine gute Plattform für einen regen Austausch.

2.5.5. Aktionen/Projekte

Der Verwaltungsrat begutachtete und unterstützte 2022 wiederholt Aktionen und Projekte, die in enger Partnerschaft zwischen den Mitarbeitern des IAWM, den Mitarbeitern des ZAWM und den hiesigen Betrieben, Verbänden, Innungen und Sektoren stattfanden.

Schwerpunkte waren dabei:

- **Schnupperwochen 2022** (siehe Analyse anbei)
- **Sommerschnupperwoche 2022** (siehe Analyse anbei)
- Partizipation an diversen Berufsberatungsangeboten der Schulen online und auch wieder live
- 2022 konnte erneut und trotz der schwierigen Coronabedingungen in den Jahren zuvor festgestellt werden, dass die **Ausbildungsbereitschaft** der ostbelgischen Unternehmen weiterhin ungebrochen ist. Die Betriebe halten an der Tradition fest, ihren eigenen Fachkräftenachwuchs auszubilden und so ihr fachliches Know-How weiterzugeben und ihren wirtschaftlichen Fortbestand abzusichern. 2022 konnte das IAWM wieder neue

Ausbildungsberufe in den Ausbildungsbetrieben in Ostbelgien provisorisch anerkennen. Insgesamt konnten 32 neue Ausbildungsbetriebe anerkannt werden und 14 bereits anerkannte Ausbildungsbetriebe haben sich für einen weiteren neuen Ausbildungsberuf anerkennen lassen.

- **Pilotprojekte** lt. Artikel 20 des Erlasses vom 21. März 2002 (Starttage, Wettbewerbe, 180 pädagogische Stunden 1. Lehrjahr, Verdopplung von Klassen, ...) konnten von Seiten des ZAWM wieder umgesetzt werden und vom IAWM unterstützt und mit einem Sonderzuschuss versehen werden. Insbesondere wurde die Gründung einer Pilotgruppe am ZAWM in einem begleiteten partizipativen Prozess unterstützt, um die Betriebskultur am fusionierten ZAWM zu erarbeiten.
- Um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken sind das ZAWM und das IAWM zudem bemüht, spezifische Projekte auf den Weg zu bringen, die der Diversität der Auszubildenden Rechnung tragen. Am 1. September 2018 ist im Rahmen des **Projekt BIDA II** (Berufliche Integration durch Ausbildungsbegleitung) das neue Betreuungskonzept „die Anlehre“ gestartet. Die Anlehre ist der klassischen Ausbildung vorgeschaltet. Ziel ist es, Jugendliche mit intensivem Betreuungsbedarf in einem Vorbereitungsjahr „fit“ für die duale Ausbildung zu machen. Ähnlich wie in der Ausbildung erlernen „die An-Lehrlinge“ ihre Grundlagen sowohl im Ausbildungsbetrieb als auch im ZAWM. Während des Projektes sind die Auszubildende 3 Tage pro Woche im Ausbildungsbetrieb und 2 Tage am ZAWM. Die zu vermittelnden Kenntnisse fokussieren sich in der Anlehre auf grundlegende Kernkompetenzen beruflicher, allgemeiner und berufsrelevant-sozialer Art. Ziel ist es, die Anschlussfähigkeit der Jugendlichen nach Beendigung der Anlehre im Übergang zur Lehre zu gewährleisten. Im Sommer 2022 konnten die ersten Gesellen ausgezeichnet werden, die ihren Weg über die Anlehre gestartet sind und es konnte festgehalten werden, dass fast 50% der Kandidaten, die über die Anlehre dieses Jahrgangs gestartet waren, nun auch erfolgreich ihr Gesellenzeugnis erhalten konnten.

3. Inhaltliche Tätigkeiten

3.1. Analyse der neuen Ausbildungsverträge 2022

Im Anschluss an die per Erlass festgelegte Abschlussperiode für neue Lehrverträge im Mittelstand, die jeweils zum 1. Juli eines Jahres beginnt und am 31. Oktober des betreffenden Jahres endet, editiert das IAWM auf Jahresbasis eine Analyse der neuen Ausbildungsverträge, die neben der getroffenen Berufswahl u.a. auch die Ausbildungsreife der Jugendlichen thematisiert, und auf statistischer Ebene das Kursangebot der ZAWM Eupen und St. Vith näher beschreibt. 2020 wurde die Lehrvertragsperiode erstmals aufgrund von Corona bis Ende Oktober verlängert, dies wurde auch beibehalten.

Die Analyse liegt dem Tätigkeitsbericht vollständig als Anlage bei.

Die Pressekonferenz fand am 7. Dezember 2022 in der Bau- & Möbelschreinerei F. Lausberg in Eynattenstatt.

3.2. Tätigkeiten 2022 des ZAWM Eupen und des ZAWM St. Vith

Der Erfolg der dualen Ausbildung auf dem Arbeitsmarkt erklärt sich im Wesentlichen aus der engen Zusammenarbeit zwischen den ZAWM und den Betrieben.

Die Pädagogen der ZAWM sind praxisnahe und erfahrene Ausbilder; die Mitarbeiter der ZAWM können sich vorbildlich in berufliche und organisatorische Anliegen der Lehrlinge und Meister hineinversetzen.

Der **Tätigkeitsbericht 2022 des ZAWM** belegt dieses Engagement. Er liegt dem IAWM-Bericht 2022 in vollständiger Fassung bei und dokumentiert besser als jeder Verwaltungsbericht, das Engagement der Mitarbeiter und den beruflichen Erfolg ihrer Auszubildenden.

4. Zukünftiger Handlungsbedarf

4.1. Rechtsgrundlagen

Neben den klassischen Aufgaben des IAWM, die auch entsprechend in den Rechtsgrundlagen festgehalten sind und quasi das Alltagsgeschäft darstellen, ergeben sich regelmäßig Themenfelder, die für die zukünftige Weiterentwicklung der dualen Ausbildung unabdingbar sind.

So tagen IAWM-intern immer wieder kleinere Arbeitsgruppen, um die Rechtsgrundlagen zu überarbeiten. So wird versucht, die teils in die Jahre gekommenen Rechtstexte an die aktuellen Bedürfnisse anzupassen und die Themenfelder zu präzisieren, die möglicherweise in der Vergangenheit zu Problemen geführt haben und nicht ausreichend geregelt sind. Nach interner Bearbeitung werden die Ergebnisse mit den ZAWM diskutiert und angepasst, bevor die Vorschläge ihren administrativen Weg nehmen. So ist bereits der Bewertungserlass überarbeitet worden und auch der Bezuschussungserlass, wobei leider festgestellt werden muss, dass das definitive In-Kraft-Treten der Rechtstexte sich immer mehr aufgrund des zwingend administrativ einzuschlagenden Weges hinauszögert.

4.2. REK III

In Bezug auf den Fachkräftemangel auf der einen Seite und Jugendlichen, die nicht das nötige schulische Niveau haben, um eine Ausbildung zu starten, auf der anderen Seite, werden in Arbeitsgruppen ebenfalls Anstrengungen unternommen, um Lösungen für dieses Ungleichgewicht herbeizuführen. Im REK III wird ein Projekt verankert, dass in der Verantwortung des IAWM liegt und sich damit beschäftigen wird, wie man Jugendliche mit Migrationshintergrund besser in die duale Ausbildung integrieren kann. Hier ist eine enge Kooperation zwischen RSI, TZU, ZAWM, IAWM und insbesondere zwischen den Projektmitarbeitern des Projektes BIDA und den Lehrern der EAS-Klassen sinnvoll und der Austausch auf dem BBC Campus in Eupen wurde diesbzgl. 2019 gestartet und soll im besten Fall zukünftig in einer engen Verzahnung der verschiedenen Maßnahmen für Jugendliche mit Migrationshintergrund münden. Leider verhinderte Corona hier 2020 und auch 2021 die weitere intensive Zusammenarbeit, da die einzelnen Beteiligten durch die Umsetzung aller Corona-Maßnahmen zeitlich gebunden waren und auch das Tagen von Arbeitsgruppen live nicht möglich war. Für solche zukunftsweisenden Themen benötigt es allerdings Zeit und im besten Falle einen direkten persönlichen Austausch, daher wurden diese Aktivitäten vorläufig auf Eis gelegt. Im Jahr 2022 wurde wieder an diesen Themen gearbeitet.

4.3. Strukturreform

Des Weiteren sind strukturelle Überlegungen sicherlich angebracht und wurden auch in der Regierungserklärung 2019 deutlich als Schwerpunkt festgelegt. Die duale Ausbildung möchte

sich hier als zuverlässiger Partner in der konkreten Aus- und Mitgestaltung der Ausbildungslandschaft erweisen und die Direktoren und Verwaltungsräte des IAWM und der ZAWM haben sich 2019 mehrfach zu diesen Themen getroffen. 2020 wurde ebenfalls in Bezug auf die Strukturreform der Arbeitsrhythmus unterbrochen, so dass sich hier keine weiteren Entwicklungen vermelden lassen. Zudem erfolgten in 2021 keine weiteren Aktivitäten. In 2022 wurden wieder erste Workshops zwischen den beruflich-technischen Sekundarschulen und der dualen Ausbildung vom IAWM organisiert und auch von Seiten der Aufsichtsministerin wurde das Thema wieder reaktiviert.

4.4. Geschäftsführungsverträge

Einige Themenfelder ziehen ein besonderes Augenmerk auf sich und binden auch entsprechende Ressourcen. Dazu gehören sowohl verwaltungstechnische Veränderungen, pädagogische Maßnahmen als auch gezielte Maßnahmen und Pilotprojekte. Diese Themen sind im Geschäftsführungsvertrag 2021-2025 im Anhang I integriert, so dass die Gliederung des Tätigkeitsberichts der des Geschäftsführungsvertrags angepasst ist und die in der Vorlage des Ministeriums vorgesehenen Kapitel 3 und 4 werden hier zusammengefügt in Kapitel 5. Verschiedene Themen der Geschäftsführungsverträge wurden schon weiter vorne im Tätigkeitsbericht kurz erläutert und werden hier nicht noch einmal explizit aufgeführt.

4.5. Fusion der ZAWM Eupen und St. Vith

Mit Blick in die Zukunft und dem Ziel der Stärkung der dualen Ausbildung wurde an einer gemeinsamen Zukunft der ZAWM gearbeitet, die durch formal-juristische Beschlüsse im Juni 2021 besiegelt wurde und somit der Beginn des Ausbildungsjahres in einem gemeinsamen ZAWM mit zwei Standorten möglich wurde. Abgesehen vom formal zusammengelegten ZAWM muss dieses dann im Alltag von allen Mitarbeitern mit Leben gefüllt werden. Dies erfolgte u.a. durch die oben bereits erwähnte Pilotgruppe in einem partizipativen Prozess, der 2022 sehr erfolgreich gestartet ist. Auf Ebene der übergeordneten strategischen Überlegungen war die Zusammenarbeit im Rahmen einer Steuergruppe auf der strategischen Ebene deutlich schwieriger. Nur mit der entsprechenden Abstimmung und einvernehmlichem Vorgehen können wir das Beste für die Auszubildenden Hand in Hand erreichen. Das IAWM (in Personen: die Direktorin, der Präsident sowie ein pädagogischer Mitarbeiter) waren in die Arbeiten mit dem ZAWM eng eingebunden. Aufgrund von Personalausfällen im ZAWM wurde die gemeinsame Arbeit intensiviert, um das operative Geschäft des ZAWM mit vereinten Kräften aufrecht erhalten zu können. 2022 konnten dann auch erste gemeinsame Arbeitseinheiten zum Leitbild des ZAWM gestartet werden, an denen Direktion und Verwaltungsräte von IAWM und ZAWM teilnahmen. Ein weiterer Schwerpunkt war die dekretale Verankerung der Überprüfung der Unterrichtsqualität durch Evaluationsverfahren.

5. Ausführungen des Geschäftsführungsvertrages 2021-2025 und seine Nachträge

5.1. Verwaltungstechnische Aufgaben des IAWM

Sichere Zugänge zu den Dokumenten auf dem Server des IAWM, klare Verhaltensregeln und die Absicherung eines strukturierten Austauschs zwischen den Personalmitgliedern sowie der Direktion, galt es auch in 2022 sicher zu stellen, auch wenn zwischenzeitlich wieder der Alltag in Präsenz möglich war.

Aufgrund der Tatsache, dass während Corona phasenweise alle Arbeiten online stattgefunden hatten, bleibt diese Möglichkeit auch weiterhin im IAWM präsent. Die Telefonie funktioniert für jedes Personalmitglied via Handy oder PC als säße man im Büro. Für die Kommunikation mit den Lehrlingen stehen weiterhin WhatsApp-Accounts für die Lehrlingssekretariate zur Verfügung.

Teams und Zoom waren während Corona Alltag, gehören aber auch nach wie vor zum Standard. Alle Mitarbeiter des IAWM haben in der schwierigen „Corona“-Phase online extrem gut zusammengearbeitet, dennoch war man sich im Team einig, dass man doch lieber in Präsenz zusammenarbeitet.

Aktenplanstrukturen, Datenschutz, gut funktionierende und sich stetig weiter entwickelnde IT, eine funktionstüchtige Datenbank Phoenix, digitale Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen, etc. wurden während Corona wichtiger denn je und der digitale Unterricht war keine Zukunftsvision im Rahmen von Handwerk 4.0 mehr, sondern unerwartet zur täglichen Realität geworden. Rückblickend konnte viel Gutes auf die Beine gestellt werden und die Kooperation IAWM/ZAWM funktioniert diesbzgl. hervorragend ganz im Sinne der Ausbildung. Die Weiterentwicklung gewisser neu gewonnener Möglichkeiten wird vorangetrieben.

Im Geschäftsführungsvertrag sind diese Punkte unter I.1. des Anhang I festgehalten.

5.2. Pädagogische Aufgaben des IAWM

Die **Ausarbeitung neuer Programme**, die auf die Bedürfnisse verschiedener **Zielgruppen** angepasst sind, ist eine stetige Herausforderung. Die Berufsbilder und die Anforderungen in den jeweiligen Gewerken sind im stetigen Wandel, so dass die bestehenden Programme fortwährend einer Aktualisierung bedürfen und auch neue Berufsbilder in Augenschein genommen werden müssen. 2022 wurden wieder neue Ausbildungsprogramme mit ins Portfolio aufgenommen und wieder vermehrt auf zukunftsorientierte Themen insbesondere in Bezug auf die qualitative Aufwertung des Unterrichts an den Zentren geschaut.

Die Gruppe der potenziellen Lehrlinge ist äußerst heterogen, so dass man sowohl Teilnehmer mit Abitur als auch Teilnehmer, die über eine Aufnahmeprüfung ins System gekommen sind, vorfindet und diese mitunter in denselben Kursen wiederfindet, weil das bestehende Angebot diesem Umstand u.a. aufgrund der Kleinheit (noch) nicht in allen Facetten Rechnung tragen kann. Dies stellt auch die Zentren vor hohe Herausforderungen, denen mit einer fairen Aufstockung der Ressourcen begegnet werden muss. Wenn es denn ein „nach Corona“ geben wird, wird diese Herausforderung noch weiter steigen, weil einerseits viele Schüler mit der Situation des Homeschooling überfordert waren und möglicherweise einen Rückstand entwickelt haben, andere psycho-sozial mit dieser Situation nicht fertig geworden sind und entsprechend intensive Unterstützung und Begleitung benötigen (werden) und andererseits viele Jugendliche sich in einem online Studium gar nicht zurecht gefunden haben und ggf. nach einem abgebrochenen Studium den Weg vermehrt in die duale Ausbildung wählen werden. Dies merkt man auch in der erneuten leichten Erhöhung der Vertragsbruchzahlen.

Verschiedene **Zielgruppen mit besonderen Bedürfnissen** können definiert werden:

- Jugendliche, die aufgrund ihrer Fähigkeiten und bereits erworbenen Kompetenzen einen gewissen Vorsprung in ihrer fachlichen und persönlichen Entwicklung haben, wie bspw. Abiturienten und Studienabbrecher.
- Jugendliche, die aufgrund ihres Migrationshintergrunds mit besonderen Herausforderungen konfrontiert werden. Diesbezüglich starteten die Direktoren 2018 mit verschiedenen Workshops und Expertenrunden, um festzustellen, wie die aktuelle Situation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der dualen Ausbildung aussieht und welche Maßnahmen zur besseren Unterstützung ergriffen werden können. 2019 wurde, wie oben bereits erwähnt, intensiv mit dem RSI/TZU ausgetauscht und nach gemeinsamen Ansätzen gesucht, wie man diese Zielgruppe bestmöglich fördern kann. 2020 und 2021 kam dieser Prozess aufgrund von Corona etwas zum Erliegen, soll jedoch schnellstmöglich wieder aufgegriffen werden. In 2022 wurde dies im Rahmen der Anlehre+ wieder aufgegriffen.
- Jugendliche, die aufgrund einer Lernschwäche individuelle Maßnahmen benötigen.
- Jugendliche, die aufgrund sozio-emotionaler Schwierigkeiten und Verhaltensauffälligkeiten enger betreut werden müssen.
- Mädchen, die momentan mit nur rund 20% der Lehrlinge offensichtlich nicht ausreichend vom bestehenden System und den bestehenden Programmen angesprochen werden. Im kaufmännischen Bereich, Büromanagement oder im Tourismus konnte man sich potenzielle Betätigungsfelder für Mädchen vorstellen, so dass das Lehrprogramm zum Tourismuskaufmann/-frau sowie auch der Bachelor in Public and Business Administration in 2019/2020 auf den Weg gebracht wurden. Der Tourismusbereich wurde quasi gar nicht nachgefragt (möglicherweise auch durch Corona), aber der Bereich PBA erfreut sich großer Beliebtheit. Das Thema Pflegeberufe wurde ebenfalls zum wiederholten Male diskutiert, da von Seiten der Seniorenheime ein Bedarf signalisiert wird, auch dual ausbilden zu können. Hier wurde jedoch kein Auftrag an das IAWM erteilt. 2020 und 2021 konnte nicht an zukünftigen Konzepten gearbeitet werden, aber der Mangel und die prekäre Situation im Pflegesektor bestätigt das IAWM in seiner Haltung, sich auch weiterhin für eine duale Ausbildung in der Pflege oder als medizinisch-technische Fachkraft stark zu machen.

Um noch besser Jugendliche mit Migrationshintergrund (REK III) oder minimalen Grundvoraussetzungen den Einstieg in die duale Ausbildung zu ermöglichen, wurde der damalige Minister und danach auch die Ministerin bereits im Frühjahr 2020 gebeten, die Verwaltung zu bitten, ein Statut für eine kürzere Ausbildung auszuarbeiten (so eine Art „training on the job“), bei der die Auszubildenden ebenfalls wie bei der Anlehre 3 Tage im Betrieb wären und an den beiden anderen Tagen im Rahmen eines individuellen Förderplans schulisch an die Hand genommen würden, allerdings nicht zwangsweise, um eine Lehre komplett zu absolvieren und mit dem Gesellenzeugnis zu beenden, sondern ggf. nach 1,5 bis zwei Jahren mit einem guten Praxiswissen und einem gut ausgeschöpften Potential in den allgemeinbildenden Fächern und ggf. der Fachtheorie am Arbeitsmarkt integrierbar zu sein. Hier wurde dem IAWM 2021 mitgeteilt, dass das Ministerium den Auftrag, ein neues Statut zu erarbeiten nicht leisten könne und das IAWM dies bitte selbst in die Hand nehmen solle und dafür in 2022 Mittel im HH vorgesehen würden. Inhaltlich wurde dann auch nochmal das Konzept überdacht und für Frühjahr 2022 ein Workshop mit den Kollegen des RSI geplant, um das Konzept mit anderen Partnern näher zu besprechen und aus verschiedenen Blickwinkeln zu betrachten. Ebenfalls wurde auch mit Intego und Dabei und dem TZU ausgetauscht. Ziel ist es, das Projekt im Ausbildungsjahr 2023/2024 zu starten.

In Bezug auf die Betreuung und Beratung der Lehrlinge sind vor allem die Lehrlingssekretäre gefragt. Sie unterstützen bei der richtigen Wahl des Ausbildungsberufes und begleiten von der Vertragsunterzeichnung bis hin zum erfolgreichen Abschluss der Lehre oder einem Vertragsbruch den Betrieb und den Lehrling. Aufgrund der oben genannten ansteigenden Heterogenität unseres Zielpublikums steigt auch der Betreuungsaufwand in den Lehrlingssekretariaten.

Vor allem Beratungstätigkeiten vor Beginn der Lehre, aber auch die präventive Arbeit in Bezug auf Vertragsbrüche hat sich vervielfacht. Hinzu kommen nun auch die Kandidaten der Anlehre und die Kandidaten, die über 29 sind und berechtigt sind, eine Ausbildung zu starten. Hier wird festgestellt, dass deren Betreuung besonders zeitintensiv ist. 2020 und 2021 kam dann noch Corona hinzu, was die Betreuung, Beratung und präventive Arbeit nochmal erschwerte und enorm verlangsamte und nach Corona sind die Auswirkungen deutlich zu spüren und machen den Betreuungsaufwand nicht kleiner.

Mit der FH Aachen wurde im Rahmen der Möglichkeiten ausgelotet, welche bestehenden Konzepte ggf. zur pädagogischen Weiterbildung unserer Lehrkräfte an den beiden ZAWM in Frage kommen könnten. Zu Beginn 2021 wurde sondiert, ob die Verantwortlichen von ZAWM und IAWM ggf. als Gasthörer in gewisse Kurse reinschnuppern könnten, um sich selbst ein Bild zu machen, ob ein passendes Kursangebot für unsere Lehrer besteht. Da unsere Lehrer in den Fachkudkursen keine ausgebildeten Pädagogen und auch meist keine Hochschulabsolventen sind, benötigen wir ein passgenaues Angebot, das den Bedarfen der Mitarbeiter Rechnung trägt und nicht zu abgehoben ist. Aufgrund von administrativen Hürden konnte ein Reinschnuppern aber nicht erfolgen und weitere Bemühungen bleiben vorerst aus und es wird nach neuen Wegen gesucht.

Das Thema kollegiale Beratung und Fachcurricula wurde vorerst auf Eis gelegt, da zuerst aufgrund von Corona keine Normalität im schulischen Alltag abgesichert werden konnte und dann aufgrund der Fusion der beiden Zentren und dem Ausscheiden einiger Personalmitglieder zuerst einmal die Stabilität der vorhandenen Dienstleistungen abgesichert werden musste, so dass ein kreativer Austausch im Rahmen neuer Projekte einfach nicht möglich war. Ende 2021 wurde überlegt, wie das Direktionsteam am besten unterstützt werden konnte und die Idee einer Übergangsteuergruppe wurde weiter vertieft und im Jahr 2022 umgesetzt. Es stellte sich in 2022 aber als äußerst schwierig heraus, gemeinsam strategische Schwerpunkte festzulegen.

Das Thema Mindestentschädigung war in einer Arbeitsgruppe ausgearbeitet worden und wurde 2022 dann auch zur neuen Vertragsperiode 2022/2023 umgesetzt.

Im Geschäftsführungsvertrag sind diese Punkte unter I.2. des Anhang I festgehalten.

5.3. Lehrstellen – Matching und Kooperation mit dem Arbeitsamt zum Thema Teilqualifizierungen von Arbeitssuchenden

Die Betriebe in der Deutschsprachigen Gemeinschaft klagen seit Jahren über Fachkräftemangel. Offene Lehrstellen im Mittelstand können trotz Schnupperwochen, Lehrstellenbörse und anderen Aktionen nicht mit motivierten und geeigneten Kandidaten

besetzt werden. Hinzu kommt die demographische Entwicklung, die die Zielgruppe der potenziellen Lehrlinge von Jahr zu Jahr kleiner werden lässt.

Das „Matching“ zwischen ausbildungsbereiten Betrieben und registrierten Arbeitssuchenden verläuft trotz kurzer Wege in der DG unbefriedigend. Der Abgleich von Ausbildungsangeboten und die Zuordnung von Bewerbern verlaufen in der DG ohne konsequente Regie. Hier besteht weiterhin Bedarf einer eng verzahnten Zusammenarbeit mit dem ADG.

Verschiedene Teilqualifizierungsmaßnahmen (wie beispielsweise der Monteur von Fenstern und Türen sowie Dachkonstruktionen, eine Teilqualifizierungsmaßnahme in enger Kooperation mit bpost oder einer Kurzausbildung im Schweißen,...) wurden 2021/2022 gemeinsam mit IAWM und ZAWM auf den Weg gebracht. Jedoch muss man festhalten, dass es sich bei diesen Maßnahmen, um einen wichtigen Meilenstein in der Vita der Teilnehmenden handelt, jedoch der erwünschte Effekt direkter Besetzung offener Stellen in diesen Bereichen nicht erreicht werden konnte. Der Bedarf an Monteuren war gemeinsam mit dem Arbeitsamt und der Schreinerinnung ermittelt worden, leider konnten nur drei Personen für das Pilotprojekt begeistert werden. Zwei der Teilnehmer haben das Projekt abgebrochen und ein Kandidat konnte die Qualifikation beenden, ist aber letztendlich in einen anderen Sektor abgewandert. Es handelte sich um ein duales Modell mit fachtheoretischen Kursen im ZAWM und überwiegenden praktischen Phasen im Betrieb und einer Gesamtdauer von 4 Monaten.

Bei der durch bpost angefragten Ausbildung wurde quasi mit erfolgreichem Abschluss auch ein Arbeitsplatz garantiert. Letztendlich war die Leistung der Teilnehmer aber nicht ausreichend, um erfolgreiche Absolventen zu verzeichnen und eine der angebotenen Stellen zu besetzen.

Die fand ausschließlich im ZAWM statt und nicht wie im dualen Sinne auch teilweise im Betrieb. Diese Ausbildung war in der Durchführung erfolgreich und gab den Teilnehmenden eine erste Grundlage mit auf den Weg, um ggf. durch weitere praktische Erfahrungen zu einem späteren Zeitpunkt einen Arbeitsplatz in diesem Bereich besetzen zu können.

Das IAWM steht also in regelmäßigem Austausch mit dem ADG und es gibt bereits gemeinsame Aktionen. Ziel wird es jedoch sein, diese Zusammenarbeit in den kommenden Jahren zu intensivieren und nach Wegen zu suchen, junge Menschen noch besser ansprechen zu können und adäquate Angebote zu schaffen.

2019 wurde die Umsetzung der Arbeiten an einer neuen Lehrstellenbörse vom Verwaltungsrat des IAWM verabschiedet und 2020 konnte diese in neuem Gewand online gehen.

Des Weiteren können Kandidaten, die über 29 Jahre alt sind, mit einem entsprechenden Ersatzeinkommen von Seiten des ADG auch eine duale Ausbildung starten, wobei es hier keine besonders hohe Nachfrage gibt.

Im Geschäftsführungsvertrag sind diese Punkte unter I.3. des Anhang I festgehalten.

5.4. Ausweitung des Pilotprojekts „Berufsintegration durch Ausbildungsbegleitung in der dualen Ausbildung“ (BIDA)

Am 22. Oktober 2015 wurde von Seiten des ZAWM Eupen das Projekt „Berufsintegration durch Ausbildungsbegleitung in der dualen Ausbildung“ (BIDA) beim ESF eingereicht und auch genehmigt. Projektstart war der 1. Januar 2016.

Zielpublikum für die Berufsintegration sind alle Jugendlichen, die in einem ersten Lehrjahr bereits einen Vertragsbruch haben. Die Zielsetzung des Projektes ist die Verankerung und Stärkung dieser Jugendlichen in der mittelständischen Berufswelt. Durch enge sozialpädagogische Begleitung in den ZAWM und wenn gewünscht auch im Betrieb, soll es mit Hilfe von fachlichen und überfachlichen Stützkursen gelingen, Lehrlinge mit Vertragsbruch wieder neu zu integrieren. Mittelfristiges Ziel ist die Erlangung eines Gesellendiploms.

Verschiedene Maßnahmen wurden 2016 und 2017 ausgearbeitet und mit den Erkenntnissen aus dieser ersten Pilotphase wurde ein weiteres Projekt vorbereitet und beim ESF Ende 2017 eingereicht, das u.a. ein Konzept für eine „Anlehre“ in der DG beinhaltet. Diese Anlehre wurde 2018/2019 erstmals konkret umgesetzt. Und die ersten erfolgreichen Kandidaten wurden für 2022 erwartet und eine Erfolgsquote von 50% konnte zwischenzeitlich erzielt werden, da drei Kandidaten ihre Ausbildung erfolgreich beenden konnten.

Zur Feststellung der kompetenzorientierten schulischen und beruflichen Potenziale der Kandidaten wurde mit allen Stakeholdern vor Ort und wissenschaftlichen Partnern eine **Lernstandserhebung** für alle im 1. Lehrjahr Allgemeinkunde eingeschriebenen Lehrlinge zur Ermittlung des schulischen Niveaus realisiert. Die Ergebnisse waren erwartungsgemäß eher schlecht ausgefallen. Die Resultate wurden den entsprechenden Stakeholdern vorgestellt und diskutiert und Empfehlungen von Seiten der wissenschaftlichen Begleitung zur Umsetzung gebracht. Zukünftig soll eine Erhebung über VERA 8 erfolgen um dann auch noch eine internationale Vergleichbarkeit möglich zu machen.

Für jeden Teilnehmer wird ein individuelles pädagogisches Förderkonzept (**Meilensteinplan**) entwickelt, das sowohl die individuelle sozialpädagogische Betreuung gewährleistet und Lernmethodik vermittelt als auch den schulischen und betrieblichen Teil der Ausbildung umfasst. Die sozialpädagogischen Fachkräfte sind zentraler Ansprechpartner und Begleiter und stellen den Kommunikationsfluss zwischen Betrieben, Lehrkräften und wenn nötig dem sozialen Umfeld sicher. Somit erhalten die Projektteilnehmer alle Informationen und Orientierung aus einer Hand aber auch die Betriebe erhalten bei Bedarf konzeptuelle Unterstützung für die Integration des Projektteilnehmers und ggf. eine Mediation bei auftretenden sozialen Schwierigkeiten.

Da dieses Pilotprojekt die Basis für zukünftiges Handeln im Bereich der mittelständischen Lehre darstellt, war es unerlässlich durch eine wissenschaftliche Begleitung den kritischen Blick von außen und damit die Objektivität der Ergebnisse zu gewährleisten und auch eine entsprechende Evaluation des Projektes durchführen zu lassen, um so auch nachhaltig im Sinne eines PDCA-Zyklus agieren zu können. Ein Steuergremium setzte sich regelmäßig mit den einzelnen Projektschritten kritisch auseinander. Das RSI ist hierbei ebenfalls zu einem wichtigen Partner geworden.

2021 wurde beschlossen zwei VZÄ des Projektes mit ihren Arbeitsfeldern aus der Prävention und der Anlehre zu "institutionalisieren" und dementsprechend die Anlehre als festen Bestandteil ins Portfolio der dualen Ausbildung aufzunehmen. 2022 erfolgte diese

Institutionalisierung, so dass die Anlehre und auch die Präventionsarbeit stetiger und fester Bestandteil der dualen Ausbildung geworden ist.

Ein nächster Projektschritt ist die Ausarbeitung von BIDA III - siehe nächster Punkt REK III.

Im Geschäftsführungsvertrag wird das Projekt unter I.4. Anhang I geführt.

5.5. REK III

Im Rahmen des REK III arbeitet das IAWM mit seinen Partnern im Bereich Integration und Diversität an einem Projekt in Bezug auf die Förderung von insbesondere Jugendlichen mit Migrationshintergrund hin zur beruflichen Ausbildung.

Gemeinsam mit dem RSI und dem ZAWM wird für den Campus Nord ein Konzept ausgearbeitet, wie man spezifisch für die Campusschüler im Norden der DG die Übergänge fließender gestalten kann und die Vorbereitungen auf eine Ausbildung im Betrieb besser laufen können.

Die Arbeiten konnten 2022 wieder aufgenommen werden.

Für all diejenigen, die über 18 sind, kann dieses Konzept natürlich nicht greifen. Einige Erkenntnisse aus dem Pilotprojekt der Anlehre und der neuen Ansätze auf dem Campus Nord sind sicherlich zweckdienlich, aber die Herangehensweise muss eine andere sein. Daher wurde vorgeschlagen, eine Ausbildung kurzer Dauer (1,5 bis 2 Jahre) anzustreben und an die Bedarfe des jeweiligen Jugendlichen ausgerichtet und ggf. begleitet durch individuelle Sprachförderkurse, soziokulturelle und schulische Maßnahmen ins Leben zu rufen.

Aufgrund der Überlastung der Dienste des MDG konnte der 2020 gestellte Antrag zur Ausarbeitung eines neuen Statutes nicht umgesetzt werden. 2021 wurde dem IAWM zugesagt, im HH 2022 die nötigen finanziellen Mittel vorzusehen, um selber im IAWM daran zu arbeiten, was auch 2022 geschah.

Wichtig ist ein umfangreiches Netzwerk aller möglichen Partner, die mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Migrationshintergrund arbeiten, um so auch die Übergänge von verschiedenen Maßnahmen zu anderen zu sichern und den roten Faden nicht zu verlieren.

Geplant ist, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund oder Jugendliche, die in ihrer beruflichen Entwicklung durch gleich welche Faktoren gehemmt werden und somit einem „normalen“ Lehrverlauf (vorerst) nicht folgen können, während 2 Jahren im Betrieb an Aufgaben herangeführt werden. Konkret heißt das, dass diejenigen, die den Sprung von der Anlehre in die Lehre nicht schaffen, noch ein weiteres Jahr die Möglichkeit erhalten, sich individuell in enger Anlehnung an ein bestehendes Ausbildungsprogramm individuell ausbilden lassen können. Während 3 Tagen pro Woche sind die Jugendlichen im Betrieb und die restlichen 2 Tage werden sie im ZAWM (Standort Eupen) schulisch betreut werden, wobei hier individuelle Fördermaßnahmen auf den Einzelnen zugeschnitten werden. Jeder Teilnehmer erhält ein individuelles Ausbildungsprogramm im Betrieb, das durch einen Ausbildungsberater des IAWM gemeinsam mit dem Lehrling, dem Betrieb und den BIDA-Mitarbeitern festgelegt wird und ein entsprechend individualisiertes Programm für den schulischen Teil. Beide werden regelmäßig evaluiert und am Ende könnte auch ein Zeugnis zu den erlangten Kompetenzen ausgestellt werden. Allerdings hätte dieses keinen formalen Charakter und in der Einstufung der Sektoren wäre nach wie vor die Stufe Hilfsarbeiter nicht überschritten.

Zur Ausarbeitung eines stringenten inhaltlichen Konzeptes sollte das BIDA-Team (2021 nur noch 2 VZÄ) zum gegebenen Zeitpunkt um zwei VZÄ verstärkt werden. Das IAWM ist federführend an der Ausarbeitung der neuen Wege beteiligt. Der Aufnahmeausschuss für die Anlehrlinge wird das adäquate Gremium sein, um die Kandidaten ins Projekt aufzunehmen.

Des Weiteren ist das IAWM aktiver Partner in einem weiteren im REK III verankerten Projekt, nämlich dem Fachkräftebündnis. Zentrales Ziel ist es, den Fachkräftemangel in Ostbelgien zu bekämpfen. Verschiedene Maßnahmen wurden bereits beschlossen und auch umgesetzt. Zukünftige Schwerpunkte sollen u.a. sein, die Attraktivität der handwerklichen technischen Berufe zu erhöhen und so auch die Anzahl der Auszubildenden in diesen Bereichen zu fördern aber das Thema Teilqualifizierungen anzugehen, um die Chance Arbeitssuchender am Arbeitsmarkt deutlich zu verbessern. 2021 und 2022 war die Direktorin des IAWM auch die Vorsitzende des Fachkräftebündnisses.

5.6. Landwirtschaft

Die Aktualisierung des Ausbildungsprogrammes zum Leiter eines landwirtschaftlichen Betriebes (kurz Betriebsleiterausbildung) so wie es derzeit noch im Erlass über die berufliche Aus- und Weiterbildung der in der Landwirtschaft arbeitenden Personen vom 27. Mai 1993 verankert ist, wurde mit den zuständigen Partnern eng besprochen und analysiert. Im Rahmen dieser Gespräche, die sowohl mit den ausführenden Partnern des landwirtschaftlichen Schulungszentrums (LSZ) als auch mit politischen Vertretern stattfand, wurde auch immer wieder die Möglichkeit der dualen Ausbildung in der Landwirtschaft ins Auge gefasst. Eine Analyse beider Systeme brachte aber gleichzeitig auch die Unterschiede deutlich hervor. Die Betriebsleiterschule verfügt derzeit über ein Stundenkapital von insgesamt 240 Stunden theoretischer Ausbildung und insgesamt 360 Stunden praktischer Ausbildung jeweils verteilt auf drei Jahre und richtet sich zudem an Personen, die nicht mehr der Schulpflicht unterliegen. Zum Vergleich bringt die duale Ausbildung in Ostbelgien allein in ihren 20% fachtheoretischer und allgemeinbildender Ausbildung es bereits auf ein Stundenkapital von ca. 1000 Stunden, ohne hierzu noch die 80% der betrieblichen und damit praktischen Ausbildung zu rechnen. Kurzum war man sich einig, dass die Ausarbeitung eines neuen Programms nur dann auch Sinn macht, wenn man hier eine Richtungsentscheidung getroffen hat. Derzeit läuft die Betriebsleiterschulung erfolgreich und teilnehmerstabil in bewährter Art und auch ohne ein neu konzipiertes Ausbildungsprogramm wurden die im Erlass sehr grob verankerten Inhalte ständig den aktuellen Gegebenheiten und Entwicklungen in der Landwirtschaft angepasst.

2020 kam dann der politische Beschluss und Auftrag an das IAWM, ein duales Ausbildungsprogramm zum Landwirt auf die Beine zu stellen. Das Programm wurde im Dezember 2020 vom Verwaltungsrat des IAWM verabschiedet, so dass es nach Genehmigung durch die Regierung im Ausbildungsjahr 2021/2022 erste Lehrverträge abgeschlossen werden konnten.

Der Startschuss wurde mit einer Pressekonferenz am 2. Juni 2021 gesetzt, bei der die duale Ausbildung in der Landwirtschaft der breiten ostbelgischen Öffentlichkeit vorgestellt wurde. 2021 konnte das IAWM zwei Ausbildungsbetriebe in diesem Bereich anerkennen und es wurden ebenfalls zwei Lehrverträge abgeschlossen.

Die gesamten fachtheoretischen Kurse besuchen diese und nächste Kandidaten an der Käthe-Kollwitz-Schule in Aachen, mit der die Kooperation und der Austausch bis dato sehr gut funktionieren.

5.7. Campus St. Vith

Im Geschäftsführungsvertrag ist unter Punkt I.7. das Thema Campus wiederzufinden. Allerdings hatte das IAWM hier bisher keine konkreten Maßnahmen umzusetzen begleitet den Prozess aber bei Bedarf beratend und ist bei allen Vorbereitungen aktiv durch die Direktorin und den Verwaltungsratspräsidenten vertreten. 2021 wurde ein dezentraler Campus im Süden angedacht und erste Überlegungen zu Standorten für das ZAWM der Zukunft wurden getätigt. 2022 wurde erstmalig in Workshopform daran gearbeitet.

Im Geschäftsführungsvertrag wird das Projekt unter I.7. Anhang I geführt.

5.8. Laufendes Arbeitsprogramm

Das Thema Strukturreform beschäftigt auch das IAWM, da es in erster Linie darum gehen wird, das Image der gesamten beruflichen und technischen (Aus-)Bildung zu stärken und Synergien zu schaffen, um mit dem Blick auf den jeweiligen Jugendlichen diesen bestmöglich zu fördern und zu fordern. Gespräche mit den jeweiligen Partnereinrichtungen verzögerten sich aufgrund von Corona das Gesamtkonzept veränderte sich in seiner Ausrichtung. Von einem Großprojekt mit allen Stakeholdern ist man 2022 erst einmal in eine konkrete Arbeitsgruppe RSI, TI, ZAWM, IAWM gegangen, um hier konkret an kleineren Projekten und deren Umsetzung arbeiten zu können. Es gab aber auch schon einen ersten Workshop mit allen Beteiligten Das IAWM wird sich bestmöglich einbringen, um den beruflich-technischen Bildungsweg in der DG voranzubringen.

Im Geschäftsführungsvertrag wird das Projekt unter I.8. Anhang I geführt.

6. Anlagen

- 6.1. IAWM-Finanzbericht 2022
- 6.2. Analyse der neuen Ausbildungsverträge 2022
- 6.3. Auswertung der Schnupperwochen 2022
- 6.4. Auswertung der Sommerschnupperwochen 2022
- 6.5. Geschäftsführungsvertrag IAWM 2021-2025
- 6.6. ZAWM Jahresbericht 2022

Für das IAWM

Dr. Verena Greten
Geschäftsführende Direktorin