



JAHRES
BERICHT
2021

ZUKUNFT.CHANCEN.
DUALE.AUSBILDUNG

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	3
1.1. Auftrag des IAWM	3
2. Entwicklung der Organisation	5
2.1. Entwicklung des Personalstamms	6
2.2. Maßnahmen zur Personalentwicklung	6
2.3. Verwaltungsrat: Zusammensetzung	7
2.4. Verwaltungsrat: Tätigkeiten	8
2.4.1. Gutachten und Fragen zu Rechtstexten und Normen sowie Vorschläge zur Abänderung der bestehenden Gesetzesgrundlage und Beschwerden	8
2.4.2. Haushaltsführung 2020-2021-2022	10
2.4.3. Pädagogische Neuerungen	13
2.4.4. Verwaltungsaufgaben	16
a) Berichtswesen	16
b) Publikationen, Webseite und Events	17
c) Datenbank Phoenix und Informationssicherheitspolitik	18
d) Zusammenarbeit mit Ausbildungspartnern und Abkommen	18
2.4.5. Aktionen/Projekte	21
3. Inhaltliche Tätigkeiten	22
3.4. Analyse der neuen Ausbildungsverträge 2021	22
3.5. Tätigkeiten 2021 des ZAWM Eupen und des ZAWM St. Vith	22
4. Zukünftiger Handlungsbedarf	23
4.1. Rechtsgrundlagen	23
4.2. Corona	23
4.3. REK III	23
4.4. Strukturreform	24
4.5. Geschäftsführungsverträge	24
4.6. Fusion der ZAWM Eupen und St. Vith	24
5. Ausführungen des Geschäftsführungsvertrages 2021-2025 und seine Nachträge	28
5.1. Verwaltungstechnische Aufgaben des IAWM	28
5.2. Pädagogische Aufgaben des IAWM	29
5.3. Lehrstellen – Matching und Kooperation mit dem Arbeitsamt zum Thema Teilqualifizierungen von Arbeitssuchenden	31
5.4. Ausweitung des Pilotprojekts „Berufsintegration durch Ausbildungsbegleitung in der dualen Ausbildung“ (BIDA)	33
5.5. REK III	34
5.6. Landwirtschaft	35
5.7. Campus St. Vith	36
5.8. Laufendes Arbeitsprogramm	36
6. Anlagen	36

1. Einleitung

Vorliegender Jahresbericht 2021 des IAWM erfolgt in Ausführung von Artikel 99.1. – Jahresbericht – des Dekrets vom 25. Mai 2009 über die Haushaltsordnung der Deutschsprachigen Gemeinschaft.

Dem Jahresbericht 2021 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 2021 sowie statistische Auswertungen zu den neuen Lehrverträgen 2021/2022 sowie den Schnupperwochen und Sommerschnupperwochen 2021 als Anlagen bei. Die Berichte der ZAWM Eupen und St. Vith (bis Juni 2021) bzw. der fusionierten VoG ZAWM erfolgen in Ausführung von Artikel 30 des **Dekrets vom 16. Dezember 1991** über die Aus- und Weiterbildung im Mittelstand und in kleinen und mittleren Unternehmen.

Nachfolgend wird in Kapitel 2 die Personalsituation innerhalb des IAWM und die Aufstellung des Verwaltungsrates beschrieben, sowie ein Rückblick auf die Tätigkeiten des Verwaltungsrates im Jahr 2021 erfolgen.

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** der 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:

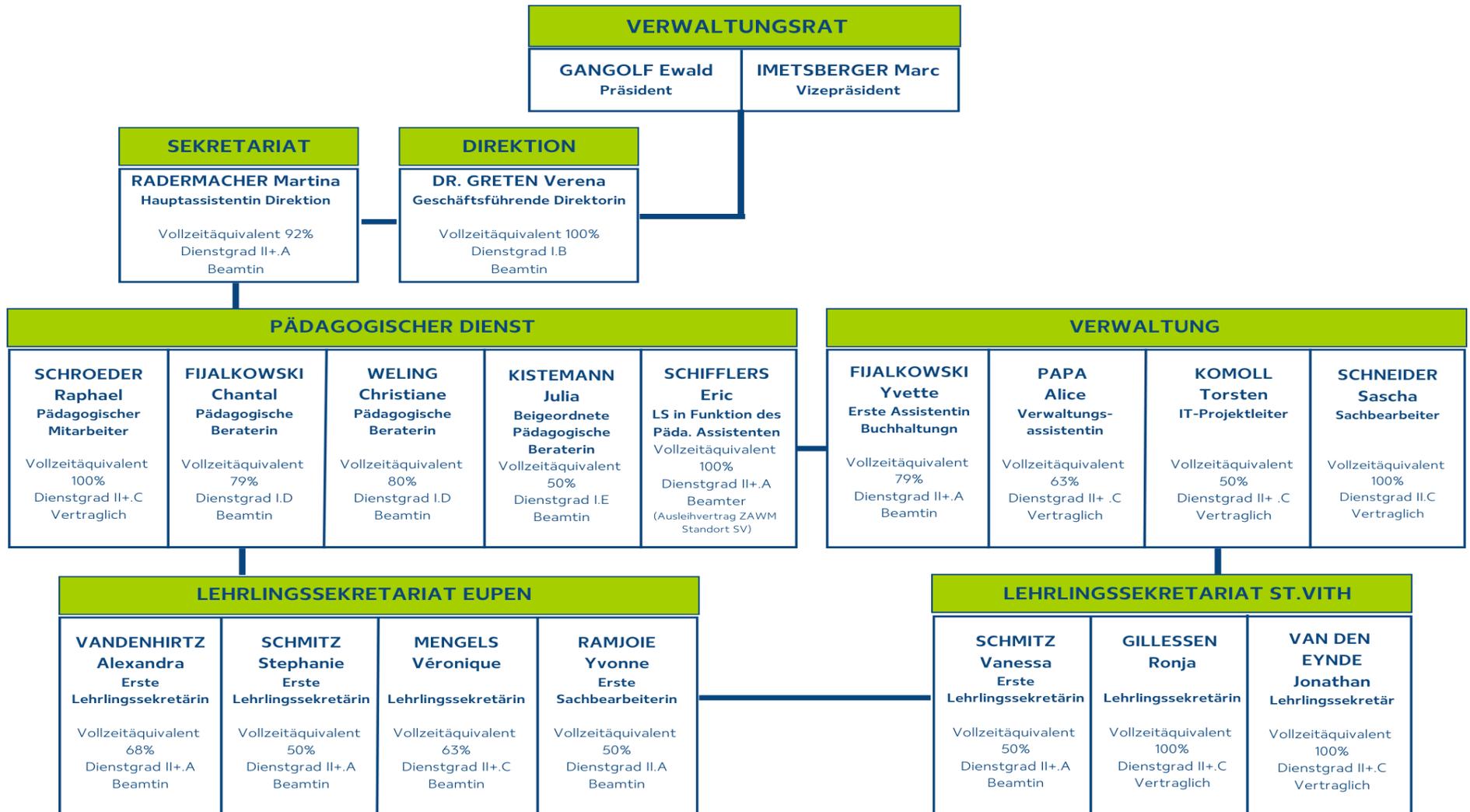
1. zur Entwicklung der Kurse und Tätigkeiten im Rahmen der Aus- und Weiterbildung im Mittelstand und in kleinen und mittleren Unternehmen beizutragen, diese zu koordinieren sowie deren pädagogische, administrative und finanzielle Aufsicht zu gewährleisten;
2. die pädagogische Qualifikation der Ausbilder 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.

Anmerkung:

Über die pädagogische Tätigkeit der ZAWM, 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. Entwicklung des Personalstamms

Der Verwaltungsrat befasste sich wiederholt mit Anträgen auf Laufbahnunterbrechungen u.a. in Form von Elternurlaub, finanziellen Aufwertungen, der Offenerklärung einer Stelle als erste(r) Assistent(in) und Anträgen auf Arbeitszeitverringerungen und -erhöhungen und einem Antrag auf Urlaub aus persönlichen Gründen.

Insgesamt blieb in den Bereichen Verwaltung und Lehrlingssekretariate 2021 der Personalstamm des IAWM unverändert zu 2020. Jedoch im pädagogischen Dienst konnte ein neuer Mitarbeiter vollzeitig angeworben werden, um die Lücke teilweise wieder zu schließen, die dort entstanden war durch das Ausleihen eines Personalmitgliedes an das ZAWM Standort St. Vith. Insgesamt waren von den 4 Vollzeitäquivalent laut Stellenplan im pädagogischen Dienst in 2021 nur 3,09 VZÄ aktiv besetzt.

2.2. Maßnahmen zur Personalentwicklung

Das Jahr 2021 war immer noch stark vom Coronavirus geprägt, das auch gemeinsame Aktivitäten im Rahmen der Personalentwicklung hemmte. Verzeinzelt konnten Mitarbeiter an verschiedenen Webinaren zu Themen wie „new work“, online Versammlungen leiten, etc. teilnehmen. Im Oktober 2021 konnte dann endlich nochmal ein Team-Workshop live durchgeführt werden. Im Fokus stand die Zusammenarbeit im IAWM mit Rückblick auf die Arbeitsweise der vergangenen Monate unter Corona-Einfluss und das gemeinsame Festlegen von Schwerpunkten in Bezug auf die zukünftige Arbeitsweise, aber auch der Blick auf die Inhalte für die kommenden Monate insbesondere auch im Hinblick auf die Kooperation mit dem ZAWM kam nicht zu kurz. 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.

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. Ein punktueller Zugriff auf Home Office Möglichkeiten wird aber beibehalten. Insbesondere die Arbeit der Lehrlingssekretäre ist aus dem Home Office eigentlich nicht in Gänze möglich.

Einzelne Mitarbeiter haben während des Jahres an den Weiterbildungen, die durch das Ministerium angeboten wurden, u.a. Haushaltsfragen, Rechtskurse, Sprachkurse, Verwaltungskurse, öffentliche Auftragsvergabe, ... teilgenommen. Teils fanden diese online statt, teils wurden sie aber auch verschoben.

Die meisten Weiterbildungen, Konferenzen etc. wurden aufgrund von Corona online angeboten oder fanden gar nicht statt. Es wurde Ende 2021 ein Seminar zum Thema Resilienz online angeboten, an dem ein großer Teil des Teams teilgenommen hat.

Die Direktorin absolvierte die drei ersten Teile von vier zur Ausbildung zum Facilitator und nahm an Onlineangeboten zum Thema Führung teil. Gemeinsam mit einer Mitarbeiterin aus dem pädagogischen Dienst besuchte sie auch eine von Bikablo angebotene

Weiterbildungsreihe zu folgenden Themen; tech-hosting, visual hosting, visual agenda scribing, scribing tools und Technik, sowie scribing layout.

2.3. Verwaltungsrat: Zusammensetzung

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

Im **Januar 2021** (Sitzung 01/2021 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
N.N. vakant	CGSLB 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
DR. POMME Michèle	Regierungskommissar des Aufsichtsministers
HILGER Erich	Direktor des ZAWM St.Vith
PANKERT Thomas	Direktor des ZAWM Eupen
BURTSCHIEDT Joseph	Vertreter des Ministers zuständig für die Finanzen

Während des Jahres 2021 gab es einen Wechsel des Regierungskommissars des Aufsichtsministers: Frau Dr. Michèle Pommé wurde in der Maisitzung offiziell durch Frau Julie Giets abgelöst. In der Maisitzung wurde dann auch nach langer Zeit der Vakanz die Stelle der CGSLB offiziell besetzt durch Frau Dominique Rutté. Ab Februar 2020 war Herr Erich Hilger abwesend und in der Sitzung 04/2020 am 12. Mai 2020 wurde beschlossen, Herrn Thomas Niederkorn als Experten zu den Verwaltungsratssitzungen einzuladen ab Juni 2020, der wiederum Ende Mai 2021 seine letzte Verwaltungsratssitzung als Experte hatte. Als externer Experte und Interim-Direktor des ZAWM St. Vith nahm Herr Ludwig Bastiaansen ab Juni 2021 bis September 2021 teil.

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

2021 fanden aufgrund der Covid-19 Pandemie die Verwaltungsratssitzungen nicht live statt, sondern wurden in Form von Videokonferenzen abgehalten. Nur eine einzige Sitzung konnte im September 2021 live stattfinden.

2.4. Verwaltungsrat: Tätigkeiten

Der Verwaltungsrat tagte 2021 insgesamt neun Mal – die Sitzungen fanden statt am: 27. Januar 2021, 24. Februar 2021, 31. März 2021, 28. April 2021, 26. Mai 2021, 30. Juni 2021, 1. September 2021, 17. November 2021 und 15. Dezember 2021.

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

- Gutachten und Fragen zu Rechtstexten und Normen (2.4.1.)
- Haushaltsführung 2020-2021-2022 (2.4.2.)
- Pädagogische Neuerungen (2.4.3.)
- Verwaltungsaufgaben (2.4.4.)
- Aktionen/Projekte (2.4.5.)

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

Der Verwaltungsrat diskutierte und/oder begutachtete 2021 im Einzelnen:

- die Verlängerung der Lehrvertragsperiode (Sitzung 03/2021 am 31. März 2021);
- die Abänderungsvorschläge zu folgenden Erlassen (Sitzung 03/2021 am 31. März 2021):
 - Erlass der Regierung über die Prüfungen und die Bewertung in der Grundausbildung des Mittelstands vom 30. August 2018
 - Erlass der Regierung über die Grundausbildung in der Aus- und Weiterbildung im Mittelstand und in kleinen und mittleren Unternehmen vom 27. Juni 2013
 - Erlass der Regierung zur Einführung eines Meistervolontariats in der Grundausbildung des Mittelstands vom 11. Juni 2009
 - Erlass der Regierung der Deutschsprachigen Gemeinschaft zur Festlegung der Ausbildungsbedingungen für mittelständische Lehrlinge und Ausbildungsbetriebe vom 4. Juni 2009

- Erlass der Regierung zur Bezuschussung von Personal- und Funktionskosten in der Aus- und Weiterbildung im Mittelstand und in kleinen und mittleren Unternehmen vom 21. März 2002

Die Textabänderungen wurden in 2021 leider nicht mehr realisiert.

- den Stand der Dinge der Konsolidierung der beiden ZAWM (Sitzung 03/2021 am 31. März 2021), (Sitzung 04/2021 am 28. April 2021), (Sitzung 05/2021 am 26. Mai 2021), (Sitzung 06/2021 am 30. Juni 2021);
- die Finanzierung der Starttage (Sitzung 06/2021 am 30. Juni 2021);
- den Vorentwurf des Erlasses zur Festlegung der Anerkennungsbedingungen und - Modalitäten des Direktors eines anerkannten Zentrums (Sitzung 04/2021 am 28. April 2021);
- die zukünftige Vergütung von Überstunden für Lehrlinge und deren Regelung für den zukünftigen Erlass (Sitzung 04/2021 am 28. April 2021);
- die Festlegung, dass der Präsident des Verwaltungsrates des IAWM das stimmberechtigte Mitglied im Verwaltungsrat des zukünftigen konsolidierten ZAWM wird (Sitzung 05/2021 am 26. Mai 2021);
- den Umgang mit der Beauftragung in Rechtsberatungsfragen, bei externer Begleitung von Arbeitsgruppen sowie der Aktualisierung der Webseite (Sitzung 05/2021 am 26. Mai 2021), (Sitzung 06/2021 am 30. Juni 2021);
- die Vertragsvergabe für die Begleitung der Pilotgruppe: nach Angebotsanfrage bei drei Anbietern wurde die Begleitung der Mitarbeiter des Fusionsprozesses im Rahmen einer Pilotgruppe an die Kommunikationslotsen vergeben (Sitzung 06/2021 am 30. Juni 2021);
- den Abschluss eines Wartungsvertrages mit der Firma Sieprath (Sitzung 06/2021 am 30. Juni 2021);
- den Tätigkeitsbericht des IAWM (Sitzung 06/2021 am 30. Juni 2021);
- die Zur-Verfügung-Stellung von Laptops (Sitzung 06/2021 am 30. Juni 2021), (Sitzung 07/2021 am 1. September 2021);
- die Anerkennung von Betriebsleitern als Ausbilder, die selber nicht den Lehrling begleiten (Sitzung 06/2021 am 30. Juni 2021);
- die Ausschreibung der Stelle des neuen Direktors des fusionierten ZAWM (Sitzung 07/2021 am 1. September 2021), (Sitzung 08/2021 am 17. November 2021);
- die „Statutfrage“ für das im REK III verankerte neue Pilotprojekt Jugendliche mit Migrationshintergrund fit für die duale Ausbildung zu machen im Rahmen von BIDA: In 2020 war auf Bitte des IAWM vom Minister in Auftrag gegeben worden, ein neues Statut im MDG zu erarbeiten für ein "training on the job", jedoch ohne Resultate, so dass das IAWM den Auftrag selber in die Hand nehmen musste und diesbzgl. finanzielle Unterstützung zur Beauftragung eines Juristen im HH 2022 erhält.
- die Erhöhung der Gehälter der Direktionsmitglieder am ZAWM: Eine Erhöhung der Gehälter der Direktionsmitglieder in den Schulen war vorgesehen worden, jedoch die mittelständische Ausbildung nicht berücksichtigt worden. Der Verwaltungsrat beschließt nachzufragen wo die Sache steht (Sitzung 07/2021 am 1. September 2021);
- eine Beschwerde im Rahmen der C-Prüfungen bei der Ombudsfrau (Sitzung 07/2021 am 1. September 2021);
- die Genehmigung der IT-Charta des IAWM (Sitzung 08/2021 am 17. November 2021);
- die Entwicklung in Bezug auf einen neuen Technologiecampus in St. Vith (Sitzung 08/2021 am 17. November 2021);

- eine Beschwerde im Rahmen der C-Prüfungen und der Barrierefreiheit der Webseite bei der Ombudsfrau (Sitzung 08/2021 am 17. November 2021);
- die Durchführung des Marktes der Lehrberufe 2022: Absage aufgrund zu großer Unsicherheiten aufgrund von Corona (Sitzung 08/2021 am 17. November 2021);
- den Gutachten zu folgenden Erlassentwürfen (Sitzung 09/2021 am 15. Dezember 2021):
 - Erlassvorentwurf Notenschutz und Nachteilsausgleich
 - Erlassvorentwurf über dringende Maßnahmen
 - Erlassvorentwurf über Maßnahmen in der mittelständischen Ausbildung
- die Beschwerden bei der Ombudsfrau (Sitzung 09/2021 am 15. Dezember 2021):
 - die Beschwerde zum Thema Barrierefreiheit – die Akte wurde geschlossen
 - die Beschwerde über eine C-Prüfung: diese Akte wurde ebenfalls geschlossen
 - eine neue Beschwerde wurde eingereicht im Bereich der dualen Bachelorausbildung
- die Präsentation zum Programm zur Informationssicherheit am IAWM (Sitzung 09/2021 am 15. Dezember 2021)
- die Vorstellung und Diskussion der neuesten Erkenntnisse im Bereich Azubimarketing (Sitzung 09/2021 am 15. Dezember 2021).

2.4.2. Haushaltsführung 2020-2021-2022

2021 befasste sich der Verwaltungsrat auf Ebene der Haushaltsführung mit dem Abschluss des Haushaltsjahres 2020, der Durchführung des Jahres 2021 und den Vorbereitungen für das Folgejahr 2022.

Auswirkungen auf den Haushalt hatten 2021 insbesondere folgende Entscheidungen:

- die zweite **Neuverteilung** des Haushaltes **2020** (Sitzung 01/2021 am 27. Januar 2021);
- der Tilgungsplan des ZAWM St. Vith (Sitzung 01/2021 am 27. Januar 2021);
- das Hilfspaket für Friseurlehrlinge und Ausbildungsbetriebe (Sitzung 01/2021 am 27. Januar 2021);
- die Bezuschussung von „learning cars“ (Sitzung 01/2021 am 27. Januar 2021);
- die Unterstützung des ZAWM St. Vith: es wurde die Finanzierung von 14 Stunden zusätzlich für einen Fachlehrer, 8 Stunden sozialpädagogische Arbeit und 6 Stunden zusätzliche Verwaltungsarbeit genehmigt bis Ende des laufenden SJ (Sitzung 01/2021 am 27. Januar 2021);
- die **Überprüfung der Kurse** der Zentren (Sitzung 02/2020 am 24. Februar 2021 - für das Ausbildungsjahr 2020-2021);
- die aktuellen PR Maßnahmen (Sitzung 02/2020 am 24. Februar 2021) und die Genehmigung der damit verbundenen Kosten;
- die Genehmigung der Wiedereinführung einer IAWM Kreditkarte für Werbekosten auf Facebook, Nutzung von Canvas etc. online zu bezahlen (Sitzung 03/2021 am 31. März 2021);
- die Unterstützung für die Teilnahme an Wettbewerben im Ausbildungsjahr 2020/2021 (Sitzung 03/2021 am 31. März 2021);
- die Vorstellung der geplanten PR Maßnahmen und des Budgets (Sitzung 03/2021 am 31. März 2021), (Sitzung 05/2021 am 26. Mai 2021);

- die Vorstellung des Jahresabschlusses 2020 und des Finanzberichts (Sitzung 03/2021 am 31. März 2021);
- der Geschäftsführungsvertrag 2021-2025 (Sitzung 03/2021 am 31. März 2021);
- die Vorstellung des internen Auditberichts durch BDO (Sitzung 04/2021 am 28. April 2021);
- die Kündigung des stellv. Direktors in St. Vith (Sitzung 04/2021 am 28. April 2021);
- die Aufstockung des Arbeitsvertrags des Koordinationslehrers Holz von 30/38 auf 38/38 (Sitzung 04/2021 am 28. April 2021);
- die Übernahme der Kosten durch das IAWM für die juristische Beratung bei der Konsolidierung der Zentren (Sitzung 04/2021 am 28. April 2021), (Sitzung 05/2021 am 26. Mai 2021);
- die Anpassung des Gebührenkatalogs der überbetrieblichen Ausbildungen und die Finanzierung des Kopiergelds an den Zentren (Sitzung 05/2021 am 26. Mai 2021);
- die Genehmigung eines Krankenersatzes in der Verwaltung in St. Vith (Sitzung 05/2021 am 26. Mai 2021);
- die Einstellung eines gemeinsamen Koordinationslehrers für Eupen und St. Vith im Bereich Metall 19/38 (Sitzung 05/2021 am 26. Mai 2021);
- die Anfrage auf zusätzliches Budget für die landwirtschaftlichen Vereinigungen (Sitzung 05/2021 am 26. Mai 2021);
- die Erhöhung des Arbeitsvertrages von 40% auf 50% für den Projektleiter Phoenix (Sitzung 05/2021 am 26. Mai 2021);
- der Tätigkeitsbericht des IAWM (Sitzung 06/2021 am 30. Juni 2021);
- die Finanzierung des Validierungsverfahrens KOMAN (Sitzung 06/2021 am 30. Juni 2021);
- die Vergabe eines Auftrags: nach Angebotsanfrage bei drei Anbietern wird die Begleitung der Mitarbeiter des Fusionsprozesses im Rahmen einer Pilotgruppe an die Kommunikationslotsen vergeben (Sitzung 06/2021 am 30. Juni 2021);
- der Abschluss eines Wartungsvertrages mit der Firma Sieprath (Sitzung 06/2021 am 30. Juni 2021);
- die Institutionalisierung von 2 VZÄ zur Aufnahme der Anlehre ins klassische Portfolio des ZAWM (Sitzung 06/2021 am 30. Juni 2021);
- die Übernahme der Kosten des Interim-Direktors am ZAWM durch das IAWM (Sitzung 06/2021 am 30. Juni 2021);
- die Fortführung der Hilfestellung für das ZAWM St. Vith in Form der Zur-Verfügung-Stellung eines Personalmitglieds des IAWM an das ZAWM und die Aufstockung dieser Hilfe von 80% auf 100% für das Schuljahr 2021/2022 (Sitzung 06/2021 am 30. Juni 2021);
- die Finanzierung eines Koordinationslehrers 38/38 für die Bachelorberufe, es konnte aber nur jemand gefunden werden, der den administrativen Teil, aber nicht das Unterrichten übernehmen wollte, so dass 30/38 vergeben wurden und 8/38 an einen Dozenten für den Unterricht gingen (Sitzung 06/2021 am 30. Juni 2021), (Sitzung 07/2021 am 1. September 2021);
- die Finanzierung der Starttage (Sitzung 06/2021 am 30. Juni 2021);
- die Bewilligung des Jahresprogramms der **landwirtschaftlichen Zentren** (Sitzung 07/2021 am 1. September 2021 - für das Ausbildungsjahr 2021-2022);
- die Hilfestellung für das ZAWM in Bezug auf den vorübergehenden Transfer des Buskartenverkauf an das IAWM (Sitzung 07/2021 am 1. September 2021);
- die Erhöhung des Arbeitsvertrags einer Mitarbeiterin in der Verwaltung des IAWM von 21/38 auf 24/38 (Sitzung 07/2021 am 1. September 2021);

- Einstellung eines pädagogischen Referenten Vollzeit (Sitzung 07/2021 am 1. September 2021)
- die **2. Haushaltsanpassung 2021** und der **Entwurf** des Haushaltes **2022** (Sitzung 07/2021 am 1. September 2021);
- die Erhöhung der Dotation 2022 um 300.000 Euro (Sitzung 08/2021 am 17. November 2021);
- die Neuverteilung 2021 (Sitzung 08/2021 am 17. November 2021);
- die **Anerkennung der Kurse** der Zentren (Sitzung 08/2021 am 17. November 2021);
- die **Lehrvertragsstatistik 2021-2022** (Sitzung 08/2020 am 17. November 2021), die vorliegendem Bericht als Anlage beigefügt ist
- das Prüfurteil des Rechnungshofes: ohne Einschränkung positiv (Sitzung 08/2021 am 17. November 2021);
- der Beschluss, die jährliche Subvention in Höhe von 6000 Euro an Worldskills zu zahlen (Sitzung 08/2021 am 17. November 2021);
- die Bewilligung der **Ausrüstungszuschüsse** zu Gunsten der ZAWM St. Vith zur Anschaffung einer Fräse zu 100% (Sitzung 08/2021 am 17. November 2021);
- die Übernahme der Kosten für die Lernplattform **Electude für das ZAWM** (Sitzung 08/2021 am 17. November 2021);
- die Erläuterung der Personalentwicklung im IAWM und an den ZAWM (Sitzung 08/2021 am 17. November 2021);
- die Finanzierung von Sonderfahrten zwischen Eupen und St. Vith im Metallbau aufgrund der Zusammenlegung von Klassen an einen Standort (Sitzung 08/2021 am 17. November 2021);
- die Genehmigung der Projektanträge mit ZFP und PDS zur Berufserkundung (Sitzung 08/2021 am 17. November 2021);
- die Anmietung neuer Räumlichkeiten in St. Vith für das Lehrlingssekretariat (Sitzung 08/2021 am 17. November 2021);
- die Absage des Marktes der Lehrberufe 2022 (Sitzung 08/2021 am 17. November 2021);
- die zweite Neuverteilung 2021, die Kostenaufstellung der geplanten PR-Maßnahmen 2022 (Sitzung 09/2021 am 15. Dezember 2021).

Dem vorliegenden Bericht liegt der Finanzbericht 2021 nochmals als Dokumentation für Regierung und Parlament bei. Er lässt sich wie folgt zusammenfassen:

IAWM/Haushaltsjahr 2021

	VE (in EUR)	AE (in EUR)
* Einnahmen		5.066.417,12
* Ausgaben	<u>-5.005.951,36</u>	<u>-5.005.951,36</u>
zu finanzierender Bruttosaldo		60.465,76
* Kapitaltilgungen		24.799,64
Netto zu finanzierender Saldo = Norm HFR		85.265,40

2.4.3. Pädagogische Neuerungen

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

2021 hat das IAWM insbesondere die beiden Standorte des ZAWM bei der Ausführung ihrer operativen Aufgaben unterstützt, indem einerseits Personal des IAWM ausgeliehen wurde und andererseits Aufgaben des ZAWM vom IAWM integral übernommen wurden. Das pädagogische Team war entsprechend zeitweise nur noch halb besetzt und somit konnten auch vergleichsweise weniger Arbeiten auf dieser Ebene umgesetzt werden. Die Priorität war es aber in 2021 das immer noch durch Corona und zusätzlich durch krankheitsbedingte Ausfälle in Direktion und Personal eingeschränkte Tagesgeschäft des ZAWM so abzusichern, dass die uns anvertrauten Auszubildenden keinen Nachteil hatten.

Der bereits 2020 geplante Folge-Workshop mit dem RSI zum Thema Empfangskultur am BBC Campus wurde online abgehalten, ebenso ein Workshop mit den Koordinationslehrern zur gemeinsamen Ausarbeitung der Kernaufgaben der Koordinationslehrer an den ZAWM. Diese beiden Events finden hier besondere Erwähnung, weil sie sehr stark auch mit den zukünftigen strategischen Ausrichtungen der dualen Ausbildung korrelieren. Eine gute Zusammenarbeit und ein Zusammenspiel Hand in Hand mit anderen Ausbildungspartnern und insbesondere auf dem gemeinsamen Campus in Eupen und zukünftig auch in St. Vith (wenn auch auf einem dezentralen Campus) ist unerlässlich um die Jugendlichen, die mit gewissen Hemmnissen ihren Lebensweg und auch den Ausbildungsweg bestreiten müssen, gemeinsam bestmöglich fördern zu können. Und andererseits benötigen wir eine Verbesserung des Images der beruflich technischen Bildung in Ostbelgien, was auch nur mit vereinten Kräften möglich sein wird.

Das Jahr 2021 hat in der internen Organisation bewiesen, dass es unerlässlich ist auf gute Mitarbeiter zählen zu können, dafür braucht es aber auch eine gute Organisationsstruktur im ZAWM, die es nun nach der Fusion auszuarbeiten gilt und die mit Leben gefüllt werden muss. Ein extrem wichtiger Eckpfeiler sind dabei die Koordinationslehrer, deren Profil und Aufgabenbereiche sowie die Leitgedanken noch weiter verfeinert werden sollten.

Als **pädagogische Neuerungen** sind für 2021 festzuhalten:

Neue und/oder aktualisierte Lehrprogramme:

- Restaurateur/-in
- Gärtner/-in
- Florist/-in
- Mediengestalter/-in

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

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

- die Information über die Zur-Verfügung-Stellung eines Diagnosegeräts von Mercedes für den Unterricht (Sitzung 01/2021 am 27. Januar 2021);
- die Praktikumsverträge für die Fremdsprachenpraktika im Rahmen der dualen Bachelor Ausbildung Public and Business Administration (Sitzung 01/2021 am 27. Januar 2021);
- das Thema Mindestentschädigung wurde mehrfach auf die TO gesetzt und in der Januarsitzung wurde informiert, dass das Thema aufgrund von Corona verschoben würde (Sitzung 01/2021 am 27. Januar 2021), (Sitzung 03/2021 am 31. März 2021), (Sitzung 07/2021 am 1. September 2021);
- das Thema und das Fortschreiten der Ausarbeitung von Teilqualifizierungsmaßnahmen wurde berichtet (Sitzung 01/2021 am 27. Januar 2021);
- die Umfrage-Plattform IQES: sie wurde den beiden ZAWM für zwei Jahre kostenfrei zur Verfügung gestellt (Sitzung 01/2021 am 27. Januar 2021);
- die Informationen zu den Ausbildungsprogrammen, die in der Vergangenheit im WSR vorgestellt wurden. (Sitzung 02/2020 am 24. Februar 2021)
- die **Überprüfung der Kurse** der Zentren (Sitzung 02/2020 am 24. Februar 2021 - für das Ausbildungsjahr 2020-2021);
- die Liste der Berufe, in denen die **praktische Abschlussprüfung** länger als einen Tag dauern darf (Sitzung 03/2021 am 31. März 2021);
- 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 31. März 2021);
- die Bezuschussung von learning cars (Sitzung 01/2021 am 27. Januar 2021);
- die Liste der Berufe mit verschiedenen Aktivitäten (Sitzung 03/2021 am 31. März 2021);
- die Freistellung von Prüfungsteilen C-Prüfung (Sitzung 03/2021 am 31. März 2021);
- die Liste der gleichgestellten ausländischen beruflichen Ausbildungszentren (Sitzung 03/2021 am 31. März 2021);
- der Beschluss, die Lehrvertragsperiode bis zum 31/10 zu verlängern und danach keine Verträge (pädagogische Notlagen) mehr abzuschließen (Sitzung 03/2021 am 31. März 2021) - hier musste jedoch später wieder in der Praxis zurückgerudert wurden, da die

Texte nicht rechtzeitig vom MDG fertiggestellt wurden und somit im November keine Rechtsgrundlage vorlag, die einer Beschwerde standgehalten hätte;

- die Anfrage der flämischen Kollegen einen einheitliche Dimona-Code für Lehrlinge belgienweit zu beantragen (Sitzung 03/2021 am 31. März 2021);
- die Unterstützung für die Teilnahme an Wettbewerben im Ausbildungsjahr 2020/2021(Sitzung 03/2021 am 31. März 2021);
- die SAVE-Studie des ADG (Sitzung 03/2021 am 31. März 2021);
- die besonderen Maßnahmen für die Friseurlehrlinge während Corona (Sitzung 03/2021 am 31. März 2021);
- der Kaleido-Bericht Corona und die psychosozialen Folgen für Kinder und Jugendliche (Sitzung 03/2021 am 31. März 2021);
- die Information über eine Beschwerde zum Thema Barrierefreiheit der Webseite des IAWM (Sitzung 03/2021 am 31. März 2021);
- das Thema Gleichwertigkeit von Meisterabschlüssen (Sitzung 03/2021 am 31. März 2021);
- der Geschäftsführungsvertrag 2021-2025 (Sitzung 03/2021 am 31. März 2021);
- die Vorstellung der geplanten PR-Maßnahmen und des Budgets (Sitzung 03/2021 am 31. März 2021), (Sitzung 05/2021 am 26. Mai 2021);
- der Beschluss, die Schnupperwochen 2021 trotz Corona umzusetzen (Sitzung 03/2021 am 31. März 2021);
- die Partizipation des IAWM am Online-Forum Integration (Sitzung 03/2021 am 31. März 2021);
- die Information des Bausektors über den Infobus Constructiv (Sitzung 03/2021 am 31. März 2021);
- der Gebührenkatalog der **überbetrieblichen Ausbildungen** wurde (Sitzung 04/2021 am 28. April 2021);
- die Entscheidung des Verwaltungsrates bei überbetrieblichen Ausbildungen im Ausland die Kosten ab 1700 € mit 50% zu bezuschussen und spezielle Anträge, die über 4.000 Euro sind, nochmal individuell zu prüfen (Sitzung 04/2021 am 28. April 2021);
- die Liste der **Leistungsfächer** (Sitzung 04/2021 am 28. April 2021);
- die Genehmigung einer Testphase für ein digitales Tagebuch (Sitzung 04/2021 am 28. April 2021);
- der Antrag auf Gleichwertigkeit eines Meisterbriefes (Sitzung 04/2021 am 28. April 2021);
- die Vorstellung des Validierungsverfahrens KOMAN und Finanzierung (Sitzung 05/2021 am 26. Mai 2021), (Sitzung 06/2021 am 30. Juni 2021);
- die Vorstellung der Ergebnisse von VERA 8 (Sitzung 05/2021 am 26. Mai 2021);
- die neue gemeinsame Schulordnung der ZAWM (Sitzung 05/2021 am 26. Mai 2021), (Sitzung 06/2021 am 30. Juni 2021);
- die Einstellung eines gemeinsamen Koordinationslehrers für Eupen und St. Vith im Bereich Metall 19/38 (Sitzung 05/2021 am 26. Mai 2021);
- der Tätigkeitsbericht des IAWM (Sitzung 06/2021 am 30. Juni 2021);
- die Finanzierung eines Koordinationslehrers 38/38 für die Bachelorberufe (Sitzung 06/2021 am 30. Juni 2021);
- die Finanzierung der Starttage (Sitzung 06/2021 am 30. Juni 2021);
- die Einstellung eines zusätzlichen pädagogischen Mitarbeiters im IAWM (Sitzung 06/2021 am 30. Juni 2021);

- die Lokalisierung der Kurse (Sitzung 05/2021 am 26. Mai 2021);
- die Bewilligung des Jahresprogramms der **landwirtschaftlichen Zentren** (Sitzung 07/2021 am 1. September 2021 - für das Ausbildungsjahr 2021-2022);
- die Informationen zu den Vertragszahlen (Sitzung 07/2021 am 1. September 2021);
- die **Anerkennung der Kurse** der Zentren (Sitzung 08/2021 am 17. November 2021);
- die **Lehrvertragsstatistik 2021-2022** (Sitzung 08/2020 am 17. November 2021), die vorliegendem Bericht als Anlage beigefügt ist.
- die Statutfrage in Bezug auf das „training on the job“: es wird überlegt, ob es ein gemeinsames Statut für alle Situationen geben könnte (Sitzung 08/2021 am 17. November 2021);
- die IT-Charta (Sitzung 08/2021 am 17. November 2021);
- die neuesten Erkenntnisse zum Azubimarketing (Sitzung 08/2021 am 17. November 2021);
- die Gutachten zu folgenden Erlassvorentwürfen (Sitzung 09/2021 am 15. Dezember 2021):
 - Erlassvorentwurf Notenschutz und Nachteilsausgleich
 - Erlassvorentwurf über dringende Maßnahmen
 - Erlassvorentwurf über Maßnahmen in der mittelständischen Ausbildung
- das Programm zur IT-Sicherheit am IAWM (Sitzung 09/2021 am 15. Dezember 2021);
- das Thema Anerkennung von Ausbildern (Sitzung 09/2021 am 15. Dezember 2021).

2.4.4 Verwaltungsaufgaben

a) Berichtswesen

Tätigkeitsbericht:

Zu den Aufgaben des Verwaltungsrats gehört die Verifikation des umfangreichen Berichtswesens des IAWM. 2021 wurden beispielsweise der **Tätigkeitsbericht 2020** 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. Dieser wurde am 18. November 2015 vom Verwaltungsrat des IAWM genehmigt und am 22. Januar 2016 definitiv vom Parlament der DG gutgeheißen. Die Fortschritte des Geschäftsführungsvertrages werden in den jährlichen Tätigkeitsberichten aufgeführt und die einzelnen Punkte in den jeweiligen Verwaltungsräten besprochen. In den Verwaltungsratssitzungen wurden zwischenzeitlich 3 Nachträge zum Geschäftsführungsvertrag vom Verwaltungsrat genehmigt, um die finanziellen Punkte zu aktualisieren. 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.

Alle wichtigen gesetzlichen Grundlagen und Basisdokumente stehen den Verwaltungsratsmitgliedern seit 2016 auf einem Sharepoint zur Verfügung, genauso wie die Unterlagen zu den jeweiligen Verwaltungsratssitzungen. Dies vereinfacht die Vorbereitung der Sitzungen sowohl für die Mitarbeiter des IAWM als auch für die Verwaltungsratsmitglieder und schont die Umwelt, da die Unterlagen nicht ausgedruckt werden müssen.

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 Umsetzung wurde aufgrund von Corona bisher nicht angegangen und die Ausweitung des Start- und Praktikumsbonus wurde von der Regierung abgelehnt. In 2021 ruhte die Akte.

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 soll. Im Rahmen eines „training on the job“ soll eine kompaktere Ausbildung angestrebt werden, die den Schwerpunkt auf die Praxis legt und in Kombination mit einem individuellen Förderplan jeden Jugendlichen da abholen 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 ausarbeiten zu können. Wir werden dieses Thema im IAWM im ersten Halbjahr 2022 prioritär vorantreiben. 2021 waren diesbzgl. auch erste Kontakte zu anderen Einrichtungen wie TZU und Intego gelegt worden, um auszuloten welche pragmatischen Lösungswege sich ggf. hier abzeichnen würden und um an inhaltlichen Punkten weiterzuarbeiten.

Außerdem wurde auch in 2021 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 unseren Grundregeln entspricht. Da die früheren Abkommen auf Regierungsebene getroffen wurden, müssen sie auch dort wieder verankert werden. Das Operative kann dann in direktem Austausch mit dem IFAPME ausgearbeitet werden, aber in Bezug auf die Ausbildungsverträge und die entsprechende Mobilität ist nicht nur das IFAPME sondern insbesondere das OFFA betroffen.

b) Publikationen, Webseite und Events

Leider stand auch 2021 immer noch komplett unter dem Einfluss von Corona und somit mussten auch 2021 alle „live“ Aktivitäten im Rahmen des Marktes der Lehrberufe inklusive der Entdeckertage für die 11- bis 14-Jährigen abgesagt werden.

Die klassischen Schnupperwochen in den Osterferien konnten in 2021 unter den jeweils in den Betrieben geltenden Corona Maßnahmen stattfinden.

Mit den Sommerschnupperwochen und den folgenden Werbemaßnahmen sowie individuellen Beratungen konnte dann auch nochmal erfolgreich für die duale Ausbildung geworben werden und dafür Sorge getragen werden, dass die Lehrvertragszahlen sogar leicht im Ausbildungsjahr 2021/2022 anstiegen.

2020 wurde die Social-Media-Aktivität des IAWM intensiviert, da es aufgrund des Ausfalls der Events die einzige Möglichkeit war Jugendliche und Eltern zu erreichen, diese Aktivitäten wurden auch in 2021 weiter beibehalten und gelten mittlerweile als Standard.

2019 wurde beschlossen, die Lehrstellenbörse in einen neuen Look und mit verbesserten Tools auszustatten. 2020 ging sie erstmals in neuem Outfit online. 2021 wurde noch weiter daran gefeilt. Betriebe haben nun die Möglichkeit sich besser zu präsentieren und dies nicht nur während der Lehrvertragsperiode sondern ganzjährig inklusive Film- und Fotomaterial.

c) Datenbank Phoenix und Informationssicherheitspolitik

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. Als Weiterführung der Tätigkeiten des IT-Sicherheitsteams, das im Jahr 2017 am IAWM gegründet wurde, konnten weitere Dokumente zur EU-Datenschutzverordnung am IAWM verschriftlicht und genehmigt, sowie bereits erarbeitete Maßnahmen umgesetzt werden. 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, der Datenschutzpassus auf der Webseite sowie die Einverständniserklärungen für die Aufnahmeprüfung und den Lehrvertragsabschluss. Neu hinzugekommen ist die Erklärung zur Barrierefreiheit und zum Beschwerdemanagement.

Die Prozesse am IAWM werden im Rahmen kleiner Arbeitsgruppen erstellt, regelmäßig angepasst und erweitert. Sie dienen einerseits der korrekten Dokumentation und dem Wissensmanagement, konnten aber zeitgleich auch die Bereiche aufführen, in denen besondere Datenschutzmaßnahmen notwendig sind und ermöglichten 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 Dokumentensicherheit wird einerseits durch den Aktenvernichtungsdienst gewährleistet, sowie andererseits durch Verbesserungen im Bereich der internen Ordner- und Serverstruktur, wie auch der Backuproutinen.

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, aber auch im Rahmen der Unterrichtsentwicklung. Daher hat es nach den Klausurtagungen 2017, an denen nur die Direktoren teilnahmen, 2018 mit externer Begleitung durch die Kommunikationslotsen auch eine Klausurtagung am 8. Mai 2018 mit den Direktoren, Mitarbeitern des IAWM und den

Koordinationslehrern der ZAWM gegeben. Verschiedene Tätigkeitsfelder wurden herausgearbeitet und festgelegt.

Zur weiteren Entwicklung wurden Arbeitsgruppen in 4 Bereichen ins Leben gerufen:

- AG Koordinationslehrer: mit dem Ziel mehr Freiraum für die Koordination zu schaffen und die Koordinationslehrer zu einem Middle Management heranwachsen zu lassen. 2018 wurde im Verwaltungsrat festgehalten, dass Koordinationslehrer zukünftig mehr Zeit für Koordination, d.h. Kommunikation mit Kollegen, Ausarbeitung von Programmen, Werkstattleitung, usw. bekommen und prozentual entsprechend weniger Unterricht geben. 2019 wurde dies im Budget vorgesehen. Und 2020 wurden gemeinsam mit den Koordinationslehrern in einem begleiteten Workshop die Aufgaben und die Rolle derselben präzisiert. Der Prozess wurde 2021 fortgesetzt, um ein Leitbild auszuarbeiten. Außerdem wurde in 2021 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. Startschuss konnte aber erst in 2022 aufgrund der Coronasituation erfolgen, da dies zwingend in Präsenz stattfinden sollte.
- AG Kommunikation Betriebe: Hier steht die Relation zwischen Zentren, IAWM und Betrieben im Mittelpunkt. Erstes Tätigkeitsfeld war die Ausarbeitung einer neuen Methode für die Zwischenbewertung im 2. Jahr, um dort die Betriebe mehr einzubinden und Ergebnisse besser zu kommunizieren. Die neue Vorgehensweise wurde 2019 erstmals durchgeführt. In dieser Gruppe wurde auch ein Konzept zur Erprobung eines digitalen Tagebuchs 2020 ausgearbeitet. Die Pilotphase lief 2021/2022 mit zwei verschiedenen Versionen (Azubiheft und BLok) bei den Möbelschreibern im 3. Lehrjahr und dem 1. und 2. Lehrjahr der KFZ-Mechatroniker und Landmaschinenschlosser. Im Schuljahr 2022/2023 will man in den Holzberufen (1. Lehrjahr), sowie im KFZ-Bereich (1. und 2. Lehrjahr) mit dem Azubiheft weiterarbeiten, um eine gute Beschlussgrundlage zu haben, dieses Tool generell in der gesamten dualen Ausbildung einzusetzen oder nicht. .
- AG Starttage: Die Organisation und Durchführung der weiter oben bereits genannten Starttage oblagen dieser AG und erstmals wurden 2018 die Starttage im September durchgeführt. Seither laufen sie in immer wieder verbesserter angepasster Form – 2020 und auch 2021 aufgrund von Corona aber nur in minimaler Form, da keine Aktivitäten in Gruppen planbar waren, jedoch kann man sagen, dass sie mittlerweile schon Standard geworden sind und als hilfreich erachtet werden.
- AG AK/FK: Die Kommunikation und Verzahnung zwischen Lehrern der Allgemeinkunde und der Fachkunde soll verbessert werden und Inhalte besser miteinander verknüpft werden. Aufgrund von Corona und Personalengpässen bzw. der Nicht-Besetzung von Schlüsselstellen in diesem Bereich sind die Bemühungen etwas zum Erliegen gekommen. Ziel wird es aber sein im Rahmen der Unterrichtsentwicklung hier in Zukunft wieder anzusetzen.

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.

Das Jahr 2020 stand dann ganz unter dem Stern eines gemeinsamen Weges für die beiden ZAWM in die Zukunft. Und 2021 wurden dann die beiden VoGs zu einer einzigen VoG ZAWM

am 21. Juni 2021 formal konsolidiert, so dass das neue Ausbildungsjahr 2021/2022 gemeinsam starten konnte.

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, hier war natürlich auch wieder Corona in einigen Umsetzungen hinderlich. Die Bidiplomierungen konnten trotz der widrigen Corona-Umstände 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 wurde weiter im Bereich der dualen Studiengänge konkretisiert. Allerdings ist der Aufwand für eine duales Studium für die Studierenden und auch für die Betriebe recht hoch, so dass potentiell interessierte Kandidaten bisher dann doch davor zurückgeschreckt sind.

Die Zusammenarbeit bei der pädagogischen Ausbildung von Lehrkräften mit der FH Aachen war angestrebt worden, jedoch nach näherer Analyse aktuell als nicht umsetzbar in der dualen Ausbildung eingestuft worden.

2019 konnte das IAWM auch die Kooperation mit weiteren Ausbildungspartnern fortsetzen. 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, 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.

Natürlich konnten die Kontakte zu anderen Einrichtungen auch in diesem Jahr nicht so intensiv gepflegt werden, aber nichtsdestotrotz konnten konkrete Fragestellungen ausreichend gut in Videokonferenz abgeklärt werden.

Die Direktorin des IAWM nahm an der Tagung der deutschsprachigen HWKs und IHKs im Januar online teil. Das Treffen der deutschsprachigen HWKs und IHKs im Herbst konnte in Graz 2021 stattfinden und gab wieder gute Einblicke in die Situation der dualen Ausbildung in den anderen Ländern und bietet immer wieder eine gute Plattform für einen regen Austausch. Des Weiteren konnte das von der WKO Steiermark in Graz geführte Talent Center besucht werden, das Anregungen auch für den hiesigen Berufswahlorientierungsprozess lieferte. Diese Informationen und Erkenntnisse wurden auch an die politischen Verantwortlichen in der DG weitergegeben.

2.4.5. Aktionen/Projekte

Der Verwaltungsrat begutachtete und unterstützte 2021 wiederholt Aktionen und Projekte, die in enger Partnerschaft zwischen den Mitarbeitern des IAWM, den Mitarbeitern der ZAWM Eupen und St. Vith und den hiesigen Betrieben, Verbänden, Innungen und Sektoren stattfanden, wenn auch nur in sehr eingeschränktem Maße aufgrund der Einschränkungen durch Corona.

Schwerpunkte waren dabei:

- **Schnupperwochen 2021** (siehe Analyse anbei)
- **Sommerschnupperwoche 2021** (siehe Analyse anbei)
- Partizipation an diversen Berufsberatungsangeboten online
- das Label „Anerkannter Ausbildungsbetrieb“ ist ein weiteres Aushängeschild der mittelständischen Ausbildung. Auch 2021 konnte festgestellt werden, dass die **Ausbildungsbereitschaft** der ostbelgischen Unternehmen weiterhin ungebrochen ist trotz Corona. Die Betriebe halten an der Tradition fest, ihren eigenen Fachkräftenachwuchs auszubilden und so ihr fachliches Know-How weiterzugeben und ihren wirtschaftlichen Fortbestand abzusichern. 2021 konnte das IAWM wieder neue Ausbildungsberufe in den Ausbildungsbetrieben in Ostbelgien provisorisch anerkennen. Insgesamt konnten 28 neue Ausbildungsbetriebe anerkannt werden und 28 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 aufgrund von Corona (wurde für das Schuljahr 2021 gestoppt – jedoch in strukturelle Maßnahmen umgewandelt,...) konnten von Seiten des 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 die Ausbildungszentren und das IAWM zudem bemüht, spezifische Projekte auf den Weg zu bringen, die der Diversität der Auszubildenden Rechnung trägt. 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. Für das Schuljahr 2020-2021 konnten zum Stichtag des 1. November 2020 6 Anlehreverträge abgeschlossen werden.
- Für die Zukunft wird im Rahmen des REK III ein Projekt zur Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in die duale Ausbildung geplant. Dies wurde in der Sitzung 06/2019 erstmals vorgestellt und diskutiert und die entsprechende Note an den

zuständigen Minister im Mai 2020 versendet. In 2021 wurde konkret daran gearbeitet und Kontakt zu möglichen Kooperationspartnern gesucht. Ziel ist es 2022/2023 zu starten.

3. Inhaltliche Tätigkeiten

3.4. Analyse der neuen Ausbildungsverträge 2021

Im Anschluss an die per Erlass festgelegte Abschlussperiode für neue Lehrverträge im Mittelstand, die jeweils zum 1. Juli eines Jahres beginnt und am 1. Oktober des betreffenden Jahres endet, editiert das IAWM auf Jahresbasis eine Analyse der neuen Ausbildungsverträge, die neben der getroffenen Berufswahl auch die Ausbildungsreife der Jugendlichen thematisiert, und auf statistischer Ebene das Kursangebot der ZAWM Eupen und St. Vith näher beschreibt. 2020 wurde die Lehrvertragsperiode aufgrund von Corona bis zum 1. November verlängert und eine Prämie an alle Ausbildungsbetriebe ausgezahlt, die einen neuen Lehrvertrag abgeschlossen haben. Die Regierung hatte beschlossen, 1500 Euro auszuzahlen: eine erste Tranche bei Vertragsabschluss und bei erfolgreichem Beenden der Probezeit eine weitere. Die Ausbildungszahlen blieben stabil.

2021 wollte man die Vertragsperiode weiterhin bis zum 31. Oktober offenhalten, die Coronaprämie wurde aber nicht erneut ausgezahlt.

Die Analyse liegt dem Tätigkeitsbericht vollständig als Anlage bei.

Die Pressekonferenz fand am 29. November bei Elektro Linden in Bütgenbach statt.

3.5. Tätigkeiten 2021 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 2021 des ZAWM** belegt dieses Engagement. Er liegt dem IAWM-Bericht 2021 bewusst in ihrer vollständigen Fassung bei und dokumentieren besser als jeder Verwaltungsbericht, das Engagement ihrer Mitarbeiter und den beruflichen Erfolg ihrer Auszubildenden.

Nachdem in 2020 eine sehr intensive Zusammenarbeit zwischen den Vertretern der Verwaltungsräte der beiden ZAWM und dem Verwaltungsratspräsidenten und der geschäftsf. Direktorin des IAWM gestartet war, um die Fusion der beiden VoGs vorzubereiten, wurde diese im ersten Halbjahr intensiviert und die sogenannte Task Force konnte alles vorbereiten, damit am 21. Juni 2021 die beiden VoGs formal zu einer einzigen verschmelzen konnten.

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 und entsprechend 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 hinauszögert.

Die Corona-Zeit wurde intensiv genutzt, um die rechtlichen Grundlagen zu den Ausbildungsbedingungen im Detail zu überarbeiten. Leider wird das IAWM bei der Umsetzung der Aktualisierung der Rechtstexte blockiert, da die Rechtstexte nach erfolgter Überarbeitung im IAWM einen formal-juristischer Prozess im Ministerium durchlaufen müssen, bevor die Texte dann auch offiziell in Kraft treten können. Diese Verzögerungen nehmen leider Formen an, die nur schwer noch vertretbar sind, und die in ganz bestimmten Fragen ein Rechtsvakuum hinterlassen und Innovationen im Wege stehen.

4.2. Corona

2021 war Corona immer noch extrem präsent und es galt weiterhin in engem Austausch mit den Zentren dafür Sorge zu tragen, dass die Ausbildung in weiten Teilen schulisch in Präsenz unter den vorgegebenen Hygienemaßnahmen fortgeführt werden konnte und dass den Auszubildenden die Möglichkeit gegeben werden konnte, ihre Ausbildung erfolgreich fortzuführen und/oder zu beenden.

Der stetige Austausch mit den ZAWM war insbesondere in Bezug auf die Bewältigung von Corona eine große Herausforderung in 2021, wo alle Beteiligten eine hervorragende Arbeit geleistet haben, um das operative Geschäft gut am Leben zu erhalten.

4.3. 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 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 Tragen 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. Für 2022 sind Termine festgelegt worden und auch die Zusammenarbeit in St. Vith insbesondere mit dem TI und dem TZU soll im Hinblick auf einen neuen Technologicampus nochmal intensiviert werden.

4.4. 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 aber auch in Bezug auf die Strukturreform der Arbeitsrhythmus unterbrochen, so dass sich hier keine weiteren Entwicklungen vermelden lassen. Auch in 2021 erfolgten keine weiteren Aktivitäten.

4.5. 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 sowohl im alten als auch im neuen 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.

4.6. 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 soll u.a. durch die oben bereits erwähnte Pilotgruppe in einem partizipativen Prozess erfolgen und im Rahmen einer Steuergruppe auf der strategischen Ebene. Nur mit der entsprechenden Abstimmung und einvernehmlichem Vorgehen können wir das Beste für die Auszubildenden Hand in Hand erreichen. Im ersten Halbjahr war das IAWM in Person der Direktorin und des Präsidenten in die Arbeiten der Task Force eng eingebunden und nach der formalen Fusion im Juni 2021 waren beide auch Mitglied des Präsidiums. Aufgrund von Personalausfällen im ZAWM wurde die gemeinsame Arbeit intensiviert, um das operative Geschäft des ZAWM mit vereinten Kräften aufrecht erhalten zu können. Hier nochmal die Historie zum besseren Verständnis.

Hintergrund

Seit November 2019 schwelte eine Diskussion zwischen den Weiterbildungsabteilungen beider ZAWM, inwieweit der Markt der Weiterbildung geographisch aufgeteilt werden sollte. Gemeinsame Gespräche und Versuche, Übereinkünfte auf Ebene der Weiterbildungsbeauftragten oder der Direktionen zu finden, liefen ins Leere.

Im Verwaltungsrat des ZAWM Eupen wurde dies in der Sitzung vom 17. Februar 2020 eingehend besprochen. Es wurde dafür plädiert, eine positive Sicht auf die Dinge zu behalten. Die Diskussion orientierte sich in die Richtung, dass man die Strukturen nicht nur für die Weiterbildungsangebote in der DG, sondern für die gesamte Duale Mittelständische Ausbildung überdenken soll. Es sei jetzt der Moment, die Verwaltungsräte der beiden Zentren zusammenzulegen und die Kräfte zu bündeln, anstatt sie in Konkurrenz zu sehen.

Das ZAWM Eupen gab sich selbst den Auftrag, die Initiative zu ergreifen, offen auf den Verwaltungsrat in St. Vith zuzugehen mit einem Gesprächsangebot über eine strukturelle Zusammenarbeit der beiden Zentren.

Nach dieser Diskussion im Verwaltungsrat des ZAWM Eupen werden Danny Havenith, Richard Rinck und Paul Hennen beauftragt, ein konstruktives Gesprächsangebot an den Verwaltungsrat in St. Vith zu richten. Ziel wäre ein Treffen mit einer Delegation des Verwaltungsrates von St. Vith, um auszuloten, ob Bereitschaft zur Entwicklung einer gemeinsamen Vision besteht. Im zutreffenden Fall sollten dann die beiden Räte ein Konzept für eine Zukunft unter einem gemeinsamen Verwaltungsrat erarbeiten. Hierzu könnte eine Task Force ins Leben gerufen werden.

Startphase

Die Kontaktaufnahme von Danny Havenith zum Präsidenten des ZAWM St. Vith Manfred Weber in der 2. Februarhälfte 2020 wurde offen aufgenommen und es ist am 4.3.2020 zu einem ersten Gespräch mit drei Vertretern aus St. Vith gekommen: der Präsident Manfred Weber sowie Frau Ria Neuville und Herr Karl-Heinz Huppertz. Auch die Direktorin und der Präsident des IAWM, Dr. Verena Greten und Ewald Gangolf, waren zugegen.

In diesem ersten Gespräch wurde den Kollegen vorgestellt, wie sich die Eupener Vertreter eine künftige Struktur vorstellen: Eine gemeinsame VoG mit einem gemeinsamen Verwaltungsrat aus beiden Zentren, einem gemeinsamen Direktionsrat und einem gemeinsamen Weiterbildungsbeauftragten. Darunter stehen zwei Kompetenzzentren mit einem gemeinsamen Konzept.

Dieser Vorschlag wurde als Fundament der weiteren Diskussionen angenommen und zur Durchführung des Projektes „Konsolidierung beider ZAWM in Ostbelgien“ wurde eine Task Force gegründet, bestehend aus den drei Vertretern der jeweiligen ZAWM und den beiden Vertretern des IAWM im Beobachterstatus.

Es wurde ebenfalls vereinbart, einen Rechtsbeistand zu beauftragen, der die erforderlichen rechtlichen Schritte analysiert und einen Vorschlag ausarbeitet, wie die beiden Strukturen in eine gemeinsame überführt werden können. Man verständigte sich für diese Aufgabe auf den Rechtsanwalt Guido Zians. Mit ihm wurde recht schnell bis zum Sommer ein gemeinsamer Rechtsrahmen erarbeitet, inklusive eines Satzungsentwurfs.

Als Zeitlinie stellt man sich vor, dass im Schuljahr 2020/2021 ganz normal weitergearbeitet wird. Das zweite Halbjahr sollte dann genutzt werden, sich gemeinsam aufzustellen für die Aufgaben im öffentlichen Auftrag sowie die privaten Aktivitäten in der Weiterbildung. Hierzu wird recht schnell in der Task Force vereinbart – und von den beiden Verwaltungsräten genehmigt, dass drei Ziele vereinbart werden: die Zusammenlegung der Weiterbildung, die Fusion beider Zentren zum Schuljahreswechsel Sommer 2021 sowie die Zusammenlegung der Verwaltung. Drittens soll die Lehrlings-, Meister- und Bachelorausbildung auch im Schuljahr 2021/22 unverändert weitergeführt werden.

Im Rahmen dieser ersten Gesprächsrunde wurde - entgegen aller Unterschiede - ebenfalls festgestellt, dass es in den Abteilungen Lehrlingsausbildung und bei den Sozialpädagogen in den letzten Jahren bedeutende Annäherungen zwischen den beiden Zentren gegeben hat. Das liegt im

Wesentlichen an gemeinsamen Direktorentreffen, neuem Personal und an den zahlreichen Kontakten durch das Projekt BIDA. Es müsste also auch vorstellbar sein, eine solche Verbesserung auf der Ebene gesamten ZAWM Struktur zu erreichen.

Am 24. August 2020 wurde eine Absichtserklärung unterzeichnet, welche die Eckdaten der Konsolidierung festlegte.

Zum Start des neuen Schuljahres 2020/2021 wurde Ende August eine Mitteilung an alle festangestellten und freien Mitarbeiter, die Mitglieder der Generalversammlungen sowie die politisch Verantwortlichen verfasst und versandt. Ebenfalls wurde in den Sommermonaten am 17. Juli 2020 bei einem gemeinsamen Treffen mit dem zuständigen Aufsichtsminister Harald Mollers die Intention der Konsolidierung vorgestellt. Auch von Seiten der politisch Verantwortlichen werden wir in unserem Projekt bestärkt. Dem Ausschuss III des Parlamentes wurde das Projekt am 8. Oktober 2020 vorgestellt und der neuen Aufsichtsministerin Frau Ministerin Klinkenberg wurde das Projekt am 20. Dezember 2020 vorgestellt.

Prozess & Weichenstellungen

Nach den Sommermonaten hat sich die Task Force mit den finanziellen Aspekten der Fusion beschäftigt. Zu diesem Zweck wurde der legalen Anforderung Folge geleistet und ein Wirtschaftsprüfer bezeichnet. Die Wahl fiel auf Jean Nicolet. Es gab ein gemeinsames Treffen sowohl mit Herrn Jean Nicolet und der Anwaltskanzlei Zians und Haas.

Im Juni 2021 soll eine außerordentliche Generalversammlung beider ZAWM tagen. In dieser Sitzung werden die Generalversammlungsmitglieder beschließen, ein gemeinsames ZAWM zu gründen. Alle Rechte und Pflichten werden übernommen, sowie die Sozialpassiva der Mitarbeiter. Kein Mitarbeiter wird seine Aufgabe verlieren.

Ein Treffen zwischen den Präsidenten der Verwaltungsräte, dem Direktor des ZAWM Eupen und den Buchhalterinnen der ZAWMs sollte die Zusammenlegung der beiden Buchhaltungen vorbereiten. Die Kontenpläne wurden verglichen und das ZAWM St. Vith hat entschieden, ihre Konten dem Kontenplan des ZAWM Eupen anzupassen. Ziel ist es, dass beide Buchhaltungen 1:1 vergleichbar sind und die darin aufgeführten Posten inhaltlich identisch sein sollten.

Beide ZAWMs haben bis zum Jahresende 2020 für das Jahr 2021 jeweils ein Budget erstellt, das in einer zweiten Phase konsolidiert werden kann und die Grundlage bildet für den für die Fusion notwendigen Finanzplan.

Bei einem Treffen zwischen der Task Force und der neuen Aufsichtsministerin Lydia Klinkenberg wurde der Gesamtrahmen der Dualen Mittelständischen Ausbildung und die Konsolidierung vorgestellt. Es fand eine angeregte Diskussion mit der Ministerin statt. Letztere bestärkte die Zusage ihres Vorgängers und sagt Unterstützung seitens der Regierung für dieses Projekt zu.

Die Arbeitsgruppe, die mit der Konsolidierung der Zentren beauftragt wurde, einigte sich im Herbst darauf, als nächsten Schritt die Ausschreibung der Stelle des neuen Direktors vorzunehmen. Gemeinsam mit einer HRM-Begleitung soll ein Profil erstellt werden. Sobald die Ausschreibung entworfen ist, folgen weitere Informationen. Vorabgespräche mit den verschiedenen Mitgliedern des Direktionsrates beider Zentren haben ergeben, dass auch ggf. interne Kandidaten sich bewerben möchten. Thomas Pankert wird den Prozess engmaschig begleiten, steht jedoch als Direktor für die konsolidierte Schule nicht zur Verfügung.

Bei der Stellenbeschreibung stellte die Task Force fest, dass es in Ostbelgien keinen gültigen Erlass gibt, um einen Direktor in der Dualen Mittelständischen Ausbildung auszuschreiben. Seitens des IAWM wurde Kontakt mit den zuständigen Stellen aufgenommen, um einen neuen Erlass zu verfassen, bevor diese Stelle ausgeschrieben wird. Somit wurde das Projekt der Ausschreibung einer neuen Direktorenstelle vorerst auf Eis gelegt, bis ein rechtsgültiger Rahmen vorliegt.

Projektverantwortung und Arbeitsgrundlage

Die Task Force aus acht Personen hat sich seit der ersten Sitzung im März 2020 sehr oft zu teilweise sehr langen Sitzungen getroffen. Es galt zwischen den Protagonisten ein Klima des vertrauensvollen

Miteinanders aufzubauen, was sehr rasch auch erreicht war. Auch die Rollenverteilung innerhalb der Task Force ist deutlich und klar: die Initiatoren sind die beiden ZAWM, die als eigenständige VOG ihre Zukunft in die Hand nehmen. Das IAWM als Aufsichtsgremium begleitet den Prozess.

Ebenfalls legt die Task Force großen Wert darauf, dass alle inhaltlichen Entscheidungen immer im Rückschluss mit den jeweiligen Verwaltungsräten getroffen werden. So hat erstmalig der Präsident des jeweils einen ZAWM an einer Sitzung des anderen ZAWM teilgenommen.

Es bleibt jedoch immer auch ein Herantasten an die Themen: Was ist möglich? Was ist nötig? Was ist realistisch realisierbar? Die Task Force arbeitet nach dem Prinzip eines Projektes. Vielleicht ist der Eindruck entstanden, dass die Task Force sehr spärlich nur mit den Verantwortlichen der operativen Ebenen im ZAWM kommuniziert hat; es war jedoch immer das Bestreben, ausschließlich die Inhalte weiterzuleiten, die inhaltlich beschlussfähig waren. Zur Verbesserung der wechselseitigen Kommunikation innerhalb der beiden ZAWM mit der Task Force, wurden dort zwei Sprecher bezeichnet: Karl-Heinz Huppertz und Paul Hennen.

Auch ist die Konsolidierung klar in einen Rahmen gefasst: inhaltlich betrifft sie unmittelbar die Weiterbildung und die Verwaltung. Die Lehrlings-, Meister und Bachelorausbildung folgt im Jahr 2022; letztgenannte bleiben von der Fusion im operativen Arbeiten im Schuljahr 2021/22 unangetastet.

Es bedarf – last but not least – des guten Willens auf allen Ebenen, um das Projekt der formal-juristischen Zusammenlegung Mitte 2021 zu einem guten Ende – und das ZAWM Ostbelgien zu einem guten Anfang zu bringen. Operative und strategische Herausforderungen sind zu meistern. Es ist jedoch eine sehr große Hilfe, dass die Verwaltungsräte, die Direktionsräte und alle direkt Beteiligten aus Aufsicht und Politik sich unisono hinter das Projekt stellen und es fördern.

Erster Ansprechpartner für berufliche Aus- und Weiterbildung in Ostbelgien sein

Der Beschluss der Verwaltungsräte der beiden ZAWM (Eupen und St.Vith), ihre Kräfte zu bündeln, Synergien sinnvoll zu nutzen und zukünftig als Einheit nach außen aufzutreten ist der einzig gangbare Weg, um den Herausforderungen der Zukunft gerecht zu werden. Daher ist es richtig, dass die beiden bisherigen VoG ZAWM 2021 zu einer neuen konsolidierten VoG mit einer neuen Organisationsstruktur verschmolzen werden.

Aufgrund der demographischen Entwicklung und der Kleinheit Ostbelgiens sowie vieler verschiedener (Weiter-)Bildungsanbieter auf einem begrenzten Terrain, ist die Bündelung der gemeinsamen Stärken für den Ausbau der Qualität unserer Arbeit und nicht zuletzt auch wirtschaftlich richtig, wichtig und sinnvoll und um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

Bei all unseren Überlegungen stehen die uns anvertrauten Auszubildenden, die Betriebe und die Weiterbildungsinteressierten im Mittelpunkt. Wir möchten zukünftig „der“ Ansprechpartner für alle Aus- und Weiterbildungsfragen im beruflich-technischen Bereich in Ostbelgien sein. Die neue einheitliche juristische Struktur, gekoppelt an das operative Geschäft an verschiedenen Standorten mit ihren jeweiligen Kompetenzschwerpunkten, wird uns dabei unterstützen. Wir sind bereit, auch neue Verantwortungsbereiche zu übernehmen und uns und unsere Organisation stetig weiterzuentwickeln, um den aktuellen und zukünftigen Herausforderungen begegnen zu können.

Der strukturelle Rahmen sieht einen aus Mitgliedern der beruflichen und überberuflichen Vereinigungen paritätisch besetzten Verwaltungsrat vor. Das IAWM wird ebenfalls im Verwaltungsrat vertreten sein. Aus den Mitgliedern des Verwaltungsrates geht ein fachlich ausgerichtetes Präsidium hervor, das der Direktion vor allem in den Bereichen Strategie, Finanzen und Personal zur Seite steht. Die Direktionsebene soll zukünftig durch einen Direktor, seinen Stellvertreter, und jeweils pro Standort einen pädagogischen Leiter gebildet werden. Weiterbildungen werden dort angeboten, wo Bedarf ist und von einer zentralen Stelle aus nach marktwirtschaftlichen Regeln koordiniert. Die Koordinationslehrer sind und bleiben im Rahmen der schulischen Ausbildung unsere wichtigsten Eckpfeiler in Bezug auf die Qualität der Dualen Mittelständischen Ausbildung in Ostbelgien.

Gemeinsam mit ihnen werden wir das Profil und die Aufgabenbereiche weiter schärfen.

Administrativ sind die Sekretariate nach wie vor erste Ansprechpartner an den jeweiligen Standorten Eupen und St. Vith.

Die Duale Mittelständische Ausbildung in Ostbelgien sowie die Weiterbildung zeichnen sich durch das außergewöhnliche Engagement aller Beteiligten aus und spiegeln den besonderen Geist und die Mentalität wider, die es braucht, um einen Wirtschaftsstandort erfolgreich zu machen.

Wir möchten durch modernere und schlagkräftigere Strukturen das Fundament bereitstellen, auf dem Jugendliche und Erwachsene im Mittelstand bauen können. Gemeinsam mit allen Mitarbeitern wollen wir das Gerüst mit Leben füllen und die großartige Aufgabe angehen, die Fachkräfte für Ostbelgien aus- und weiterzubilden.

Jedes Unternehmen ist nur so erfolgreich wie seine engagierten Mitarbeiter, die die Grundsteine zum Erfolg der Zukunft legen. In diesem Geist wird das Projekt der Konsolidierung beider ZAWM von allen Beteiligten der mittelständischen Berufsausbildung mitgetragen.

Das ist wohl der schönste Lohn für die Mitglieder der Task Force und motiviert alle Beteiligten auch in Zukunft ihr Bestes zu geben.

Am 21. Juni 2021 erfolgte die formal-juristische Fusion der beiden VoGs. Aufgrund der Tatsache, dass unter anderem durch krankheitsbedingte Ausfälle die Führungsebene nicht vollständig präsent sein konnte, war der Start in das neue gemeinsame ZAWM nicht ganz einfach. Neben den Herausforderungen, die eine Fusion sowieso mit sich bringt, musste mit einer stark reduzierten Mannschaft an die Themen herangegangen werden und der Standort St. Vith hatte im zweiten Halbjahr 2021 keine feste Leitung mehr. Alle Mitarbeiter haben aber mit vereinten Kräften und mit der Unterstützung des IAWM versucht, den durch Corona zusätzlich immer noch eingeschränkten Betrieb weiterzuführen. Aufgrund der Tatsache, dass zum Jahresende weder der diensttuende Direktor, noch die Stellvertretung anwesend waren, wurde eine Übergangsteuergruppe in 2022 ins Leben gerufen, um das Tagesgeschäft aber auch strategische Überlegungen für die Zukunft zu übernehmen.

5. Ausführungen des Geschäftsführungsvertrages 2021-2025 und seine Nachträge

5.1. Verwaltungstechnische Aufgaben des IAWM

2021 wurde immer noch auch im Rahmen der verwaltungs-technischen Aufgaben des IAWM stark von Corona geprägt und viele Arbeitsabläufe mussten aus dem Home Office heraus stattfinden. Dies erforderte auch noch in 2021 Arbeiten an Hard- und Software. Die Rahmenbedingungen wurden weiter verbessert, so dass jedes Personalmitglied in der Lage war, von zu Hause aus mit einem Laptop arbeiten zu können. Sichere Zugänge zu den Dokumenten auf dem Server des IAWM, klare Verhaltensregeln und die Absicherung eines strukturierten Austauschs zwischen den Personalmitgliedern untereinander, aber auch mit der Direktion galt es weiterhin sicher zu stellen, auch wenn zwischenzeitlich Phasen dabei waren, die auch wieder eine bedingte Präsenz möglich machten. Die Telefonie funktioniert für jedes Personalmitglied via Handy oder PC als säße man im Büro. Whatsapp-Leitungen wurden systematisch genutzt für die Kommunikation mit den Lehrlingen, „teamsen“ und "zoomen" war Alltag. Alle Mitarbeiter des IAWM haben in dieser schwierigen Phase extrem gut zusammengearbeitet und im Team war man sich einig, dass man doch lieber in Präsenz zusammenarbeitet aber natürlich sehr froh war, dass alle technischen Gegebenheiten vorhanden waren, um „remote“ arbeiten zu können. Insbesondere auch der Kontakt der Lehrlingssekretäre zu den Betrieben und Auszubildenden erschwerte und verzögerte sich durch die Einschränkungen und sollte im Normalfall immer live erfolgen.

Aktenplanstrukturen, Datenschutz, gut funktionierende, sich stetig weiter entwickelnde IT, eine funktionstüchtige Datenbank Phoenix, digitale Zusammenarbeit mit anderen

Einrichtungen, etc. wurden wichtiger denn je zuvor während Corona, 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 hervorragend ganz im Sinne der Ausbildung.

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 stetig einer Aktualisierung bedürfen und auch neue Berufsbilder in Augenschein genommen werden müssen. 2020 und 2021 mussten jedoch die Kräfte gebündelt werden, um „coronakonform“ die Ausbildungsjahre organisieren zu können, so dass grundsätzlich zukunftsorientierte Themen eventuell etwas in den Hintergrund gerückt sind, weil die tagtäglichen Herausforderungen einfach sehr hoch waren und auch noch Unterstützung für das ZAWM geleistet wurde.

Die Gruppe der potentiellen 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 eine 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.

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.
- 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 potentielle 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 stark zu machen.

Um auch schwächeren Teilnehmern eine duale Ausbildung zu ermöglichen, wurde unter anderem ein weiteres niederschwelliges Angebot ausgearbeitet und 2020/2021 erstmalig mit großer Nachfrage angeboten: die Küchenfachkraft.

Um noch besser Jugendliche mit Migrationshintergrund (REK III) oder minimalen Grundvoraussetzungen den Einstieg in die duale Ausbildung zu ermöglichen, wurde der Minister/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 selber 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 auch ein Workshop mit den Kollegen des RSI geplant, um das Konzept mit anderen Partnern auch nochmal näher zu besprechen und aus verschiedenen Blickwinkeln zu betrachten. ebenfalls wurden Treffen geplant mit Intego und Dabei und dem TZU. Ziel ist es, das Projekt im Ausbildungsjahr 2022/2023 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.

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 ausgelotet, 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 Fachkundekursen 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.

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, aber 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 Übergangsteuerguppe wurde weiter vertieft und im Jahr 2022 umgesetzt.

Das IAWM arbeitet an einer Neugestaltung des Lehrlingsleitfadens. Der neue Leitfaden wird in mehreren Broschüren unterteilt (Lehre, Betriebsleiter, Bachelor, usw.), um die Inhalte jugendlicher, übersichtlicher und leichter lesbar zu gestalten.

Werbetechnisch stand in 2021 alles unter dem Motto online und Social Media, weil alles andere viel zu große Unsicherheit in sich barg.

Das Thema Mindestentschädigung war in einer Arbeitsgruppe ausgearbeitet worden und bekam auch das grundsätzliche Einverständnis der Regierung jedoch erschien es den Verantwortlichen im Rahmen von Corona kein passender Zeitpunkt, um diese zusätzliche finanzielle Belastung nun auch noch an die eh schon von Corona und der Flut gebeutelten Unternehmen weiterzugeben. daher wurde die Umsetzung auf 2022 verschoben.

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 potentiellen 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.

Die 6. Staatsreform bedeutet für die Deutschsprachige Gemeinschaft neue Zuständigkeiten in der Beschäftigungspolitik und zugleich die Verantwortung für deren Finanzierung, einschließlich der Kontrolle des Suchverhaltens der entschädigten Arbeitssuchenden. Die DG hat daher auch ein finanzielles Interesse daran, die Ausbildungsvermittlung und die Arbeitsvermittlung enger zu verzahnen.

Das IAWM steht 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 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.

In 2021 wurden gemeinsam mit dem Arbeitsamt und dem ZAWM drei neue Teilqualifizierungsmaßnahmen ausgearbeitet. Eine Teilqualifizierungsmaßnahme zum Monteur im Holzverarbeitenden Bereich, eine Qualifizierungsmaßnahme gemeinsam mit bpost sowie ein Schweißkurs für Anfänger, die teils in 2021 aber auch noch zu Beginn des Jahres 2022 durchgeführt wurden.

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 sind. 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 Schweißausbildung 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.

Die Analyse wurde 2022 durchgeführt, um die zukünftige Strategie in diesem Bereich festzulegen.

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 1.1.2016.

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 werden für 2022 erwartet.

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.

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, ist 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 setzt 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.

Ein nächster Projektschritt ist dann 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 wird das IAWM mit seinen Partnern im Bereich Integration und Diversität an einem Projekt in Bezug auf die Förderung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund hin zur beruflichen Ausbildung arbeiten.

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.

Durch Corona konnten leider keine weiteren Workshops organisiert werden, um diese Idee voranzutreiben.

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, in Anlehnung an die Industrielehre ein „Training on the job“, 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.

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. Dies wird der erste Schritt im ESF-Projekt BIDA III sein. Auch hier gab es Verzögerungen aufgrund von Corona, aber erste Kontakt zu INTEGO wurden gelegt.

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. Während 3 Tagen pro Woche sind die Jugendlichen im Betrieb und die restlichen 2 Tage werden sie im ZAWM 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 könnte auch hier ein adäquates 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 erhöhen aber das Thema Teilqualifizierungen anzugehen, um die Chance Arbeitssuchender am Arbeitsmarkt deutlich zu verbessern. 2021 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 alleine 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 hat das IAWM hier momentan keine konkreten Maßnahmen umzusetzen begleitet den Prozess aber bei Bedarf beratend und ist bei allen Vorbereitungstermin 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.

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 konnten aufgrund von Corona leider nicht stattfinden und auch die geplante Begleitung des Prozesses wurde noch nicht gestartet. 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 2021**
- 6.2. Analyse der neuen Ausbildungsverträge 2021**
- 6.3. Auswertung der Schnupperwochen 2022**
- 6.4. Auswertung der Sommerschnupperwochen 2021**
- 6.5. Geschäftsführungsvertrag IAWM 2021-2025**
- 6.6. ZAWM Eupen: Jahresbericht 2021**
- 6.7. ZAWM St. Vith: Jahresbericht 2021**

Für das IAWM

Dr. Verena Greten
Geschäftsführende Direktorin