

ZAWM



JAHRESBERICHT 2024

ZENTRUM FÜR AUS- UND
WEITERBILDUNG DES MITTELSTANDES
VOG

1. VORWORT	4
2. ZUR SITUATION DER MITTELSTÄNDISCHEN AUSBILDUNG	5
2.1 LEHRLINGSSTATISTIK DES IAWM.....	5
3. ORGANISATIONSENTWICKLUNG AM ZAWM	7
3.1 VERWALTUNGSRAT	7
3.1.1 Themen des Verwaltungsrates	7
3.1.2 Investitionen	7
4. PERSONAL	8
4.1 INTERNES PERSONAL	8
4.2 EXTERNES PERSONAL.....	9
4.2.1 Neue Lehrkräfte.....	9
4.2.2 Mitarbeiter-Ehrungen und Pensionierungen beim Neujahrsempfang	10
4.2.3 Abschiede.....	11
4.3 FORTBILDUNGEN DER INTERNEN UND EXTERNEN MITARBEITER	12
4.4 QUALITÄTSENTWICKLUNG	12
4.4.1 ISO als System des Qualitätsmanagements	12
4.4.2 Weitere Instrumente des Qualitätsmanagements	13
5. LEHRLINGSAUSBILDUNG	14
5.1 UNTERRICHTSORGANISATION	14
5.2 PRÜFUNGEN	18
5.3 SOZIALPÄDAGOGISCHER DIENST.....	19
5.4.1 Kernaufgabe: Betreuung und Unterstützung der Lehrlinge.....	19
5.4.2 Netzwerkarbeit	21
5.4.3 Projektarbeit in der Lehrlingsabteilung	22
5.4 PROJEKT BIDA.....	23
6. MEISTERAUSBILDUNG	24
6.1 UNTERRICHTSORGANISATION	24
6.2 PRÜFUNGSORGANISATION	26
7. BACHELORKURSE	28
7.1 UNTERRICHTSORGANISATION	28
7.2 PRÜFUNGSORGANISATION	29
8. WEITERBILDUNG	30
8.1 ALLGEMEINE LAGE	31
8.2 KURS- UND TEILNEHMERZAHLEN IM ÜBERBLICK.....	32
8.3 DIE ZUFRIEDENHEIT UNSERER TEILNEHMER.....	33
8.4 FÖRDERGELDER.....	33
8.4.1 Bildungsurlaub der Deutschsprachigen Gemeinschaft.....	33
8.4.2 Chèques-formation (RW).....	34
8.4.3 Kooperationen.....	34
9. KOOPERATIONEN & PROJEKTE	34
9.1 ERASMUS+.....	34
10. CONCLUSIO	35
10.1 DAS JAHR IN ZAHLEN.....	35
10.2 DUALE AUSBILDUNG AM ZAWM.....	36

1. Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

das Jahr 2024 stand für das ZAWM ganz im Zeichen der strategischen Weichenstellungen und innovativen Weiterentwicklungen. Nachdem sich das neu formierte Direktionsteam eingearbeitet hat, wurde intensiv an einem Strategieplan gearbeitet, der die zukünftige Ausrichtung für die kommenden fünf-sechs Jahre definiert.

Ein zentrales Thema war die Weiterentwicklung unseres Standorts in St. Vith: Die Aufteilung der Fachbereiche im Hinblick auf den geplanten Neubau wurde festgelegt, und gemeinsam mit der Beratungsfirma Drees und Sommer sowie unseren Koordinationslehrern erstellten wir eine erste Bedarfsanalyse. Dies stellt einen entscheidenden Schritt für die Gestaltung einer zukunftsorientierten Infrastruktur und eines modernen, zukunftsorientierten Unterrichts dar.

Auch auf pädagogischer Ebene haben wir neue Wege eingeschlagen: Die ersten Pilotprojekte zu einem projektbasierten und offenen Unterricht sind 2024 im Fachbereich KFZ angelaufen. Mit diesem Schritt setzen wir verstärkt auf moderne Lehrmethoden, die unsere Lernenden bestmöglich auf die Herausforderungen der Zukunft vorbereiten.

Auch im Bereich der Weiterbildung gab es erfreuliche Fortschritte. Zum ersten Mal konnte das ZAWM die gesamte Palette der RECERT-Schulungen anbieten – ein bedeutender Meilenstein für unser Bildungsangebot.

Ein weiteres Highlight war die Premiere der Diplomverleihung in Eupen. In der Eventlocation Eupen Plaza feierten wir mit 650 Gästen die Erfolge unserer Absolventinnen und Absolventen – ein voller Erfolg, der diesen besonderen Moment gebührend würdigte.

Nicht nur strategische und organisatorische Entwicklungen standen im Fokus, sondern auch der Zusammenhalt innerhalb unseres Teams. Zum ersten Mal wurde ein gemeinsamer Teambuilding-Tag organisiert, der uns nach Aachen führte. Diese Initiative, vom Qualitätszirkel Teambuilding ins Leben gerufen, stärkte das Gemeinschaftsgefühl und förderte den bereichsübergreifenden Austausch.

Liebe Leserinnen und Leser, 2024 war für das ZAWM ein Jahr der Planung, des Aufbruchs und der Stärkung unseres Miteinanders. Mit diesen Grundsteinen blicken wir voller Zuversicht in die Zukunft und freuen uns darauf, die duale Ausbildung weiterhin aktiv mitzugestalten.

Wir wünschen Ihnen eine aufschlussreiche Lektüre.

Eupen & St. Vith, den 05. März 2025

C. Thissen
Direktorin

C. Gerckens
Stellvertretende Direktorin

C. Liessem
Leitung Weiterbildung

K.-H. Huppertz
Präsident

2. Zur Situation der mittelständischen Ausbildung

2.1 Lehrlingsstatistik des IAWM¹

Bis zum 1. November dieses Jahres erhob das IAWM die neuen Ausbildungs- und Meistervoluntariatsverträge, inklusive der neuen Anlehrverträge.

2024 wurden in den Ausbildungsbetrieben der Deutschsprachigen Gemeinschaft 258 neue Ausbildungsverträge unterzeichnet. Bei diesen Verträgen handelt es sich um 219 Lehr-, 34 Meistervoluntariats- und 5 Anlehrverträge. Im Vergleich zum Vorjahr (267 neue Verträge) bedeutete dies einen Rückgang von 3,37%.

Gleichzeitig blieben von den 322 in der Lehrstellenbörse eingetragenen und veröffentlichten Stellen 203 unbesetzt. Für die künftige Anwerbung von Fachkräften kündigen sich daher weitere schwierige Zeiten an, da die Tendenz der unbesetzten Stellen somit weiterhin hoch bleibt. 142 Verträge wurden ohne eine vorherige Veröffentlichung in der Lehrstellenbörse abgeschlossen.

Der Anteil männlicher Auszubildender liegt in diesem Jahr bei 78,29% (im Vorjahr 77,53%) und der Anteil weiblicher Auszubildender bei 21,71% (im Vorjahr 22,47%). Damit geht die Anzahl der weiblichen Kandidatinnen in diesem Jahr wieder etwas zurück. Hier fällt besonders auf, dass es einen großen Nord-Süd-Unterschied gibt. Während im Lehrlingssekretariat Eupen 26,92% der Verträge mit weiblichen Kandidatinnen abgeschlossen werden, sind es im Lehrlingssekretariat St.Vith nur 13,73%.

In diesem Jahr ist das Durchschnittsalter der Auszubildenden zu Beginn ihres Lehrvertrages wieder etwas gesunken. Es beträgt nun 18,5 Jahre im Vergleich zu 18,73 Jahren im Vorjahr. Insgesamt lässt sich feststellen, dass die Altersstruktur nahezu unverändert ist. Das Einstiegsalter von 60,85% der Auszubildenden ist 18 Jahre oder höher. Bei den Über-18-jährigen kann man feststellen, dass der hohe Anteil der über 29-jährigen Ausbildungseinsteiger im vergangenen Jahr wohl eine Ausnahme war. Der Wert fällt von 5,63% wieder auf 1,90% (2022: 1,57%).

Die durchschnittliche Dauer der Lehre beträgt im Jahr 2024 2,74 Jahre, was im Verhältnis zum vergangenen Jahr nur eine leichte Steigerung (2023: 2,66 Jahre) bedeutet. Üblicherweise werden die Ausbildungsverträge über eine Dauer von drei Jahren abgeschlossen, jedoch ist eine Verkürzung aufgrund zertifizierter Vorkenntnisse durchaus möglich. Rund 82,95% der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge ging über die klassische Dauer von drei Jahren im Vergleich zu 79,02% im Vorjahr. Eine zweijährige Ausbildung begannen 8,53% (7,12% im Vorjahr) und eine einjährige Ausbildung 6,58% (11,61% im Vorjahr).

¹ Vgl. IAWM: Analyse der neuen Ausbildungsverträge 2024

26,74% (Vorjahr 26,59%) starteten mit einem niedrigem Schulniveau (2A oder 3B bestanden, Aufnahmeprüfung), wovon 10,47% (Vorjahr 12,73%) aller neuen Auszubildenden mit einer Aufnahmeprüfung in die duale Ausbildung gestartet sind. 2024 nahmen 45 Jugendliche das Angebot der vom IAWM organisierten Aufnahmeprüfung in Anspruch. In diesem Jahr stiegen insgesamt 25 Kandidaten auf Basis einer – teilweise schon im Vorjahr - erfolgreich abgelegten Aufnahmeprüfung in die duale Ausbildung ein. 5 weitere Kandidaten, die die Aufnahmeprüfung nicht bestanden hatten, haben einen Anlehrvertrag unterzeichnet.

30,62% (Vorjahr 30,71%) stiegen in die duale Ausbildung mit einem mittleren Schulniveau ein. Darunter 25,19% (Vorjahr 26,59%) mit der 3A oder 4B (Mittlere Reife). 5,43% (Vorjahr 4,12%) haben die 4A oder 5B bestanden.

41,48% aller Neueinsteiger verfügen über einen höheren Schulabschluss (5A/6B, 6A/7B oder Abitur). 37,98% (Vorjahr 38,95%) aller Neueinsteiger (insgesamt 98 Kandidaten) in die duale Ausbildung und in das duale Studium verfügen bereits über das Abitur-Diplom bzw. das Abschlusszeugnis der Oberstufe des Sekundarunterrichtes.

Im Lehrlingssekretariat in St. Vith wurden 102 (Vorjahr 128) neue Ausbildungsverträge abgeschlossen, was einen Anstieg von 12,28% bedeutet. In Eupen blieb die Zahl mit 156 neu abgeschlossenen Verträgen stabil (139 im Vorjahr). Wenn man die gesamte Deutschsprachige Gemeinschaft betrachtet, wurden in den Eifelgemeinden 39,53 % (im Vorjahr 47,94%) und im Norden der DG 60,47% (im Vorjahr 52,06%) der Lehrverträge abgeschlossen.

3. Organisationsentwicklung am ZAWM

3.1 Verwaltungsrat

Der Verwaltungsrat trat im Jahr 2024 insgesamt achtmal zusammen. Zusätzlich wurde eine Informations-Sondersitzung zum Thema Technocampus Sankt Vith abgehalten. Die Generalversammlung tagte einmal, während das Auditkomitee dreimal zusammentraf, um die Quartalsbilanzen detailliert zu analysieren und dem Verwaltungsrat Bericht zu erstatten.

3.1.1 Themen des Verwaltungsrates

Neben den regelmäßigen Themen wie Personalentscheidungen und der pädagogischen, finanziellen sowie personellen Situation des Zentrums stand erneut der Technocampus Sankt Vith im Fokus der Beratungen. Die laufende Bedarfsanalyse und insbesondere die Aufteilung der Fachbereiche zwischen den beiden Standorten Sankt Vith und Eupen wurden intensiv diskutiert.

Der Verwaltungsrat einigte sich darauf, dass der Fachbereich Bau – darunter Berufe wie Anstreicher, Fliesenleger und Verputzer, Maurer, Dachdecker, Schreiner, Elektriker sowie Heizungsinstallateure – künftig an einem gemeinsamen Standort in Sankt Vith unterrichtet wird. Dies soll fächerübergreifenden Unterricht ermöglichen. Nach demselben Konzept sollen in Eupen die Fachbereiche Ernährung, Dienstleistungen, Metallbau, grüne Berufe und KFZ enger zusammenarbeiten.

Ein weiteres wiederkehrendes Thema war die Weiterbildung. Der Verwaltungsrat erhielt vierteljährlich eine Übersicht über die aktuellen Weiterbildungsangebote sowie deren finanzielle Lage.

Im Jahr 2024 gab es zudem personelle Veränderungen im Verwaltungsrat. Für den ausgeschiedenen Danny Havenith nahm Tom Steffens dessen Platz ein. Als Nachfolger von Paul Hennen wurde Jürgen Schröder in den Verwaltungsrat aufgenommen. Zudem wurde Stephanie Hansen zur neuen Vizepräsidentin gewählt.

3.1.2 Investitionen

Zu den größeren Investitionen des Jahres 2024 zählte der Kauf eines neuen Servers für knapp über 10.000 Euro. Ergänzend wurden neue Beamer angeschafft und eine Beteiligung an einer Plagiatsoftware realisiert, die gemeinsam mit der AHS genutzt wird.

Ein weiterer bedeutender Investitionsbereich war die Materialbeschaffung für die überbetriebliche Ausbildung im Bereich Betonbau. Hierfür wurden knapp 12.700 Euro aufgewendet, um die praktische Ausbildung weiter zu verbessern und die technische Infrastruktur des Zentrums zu stärken.

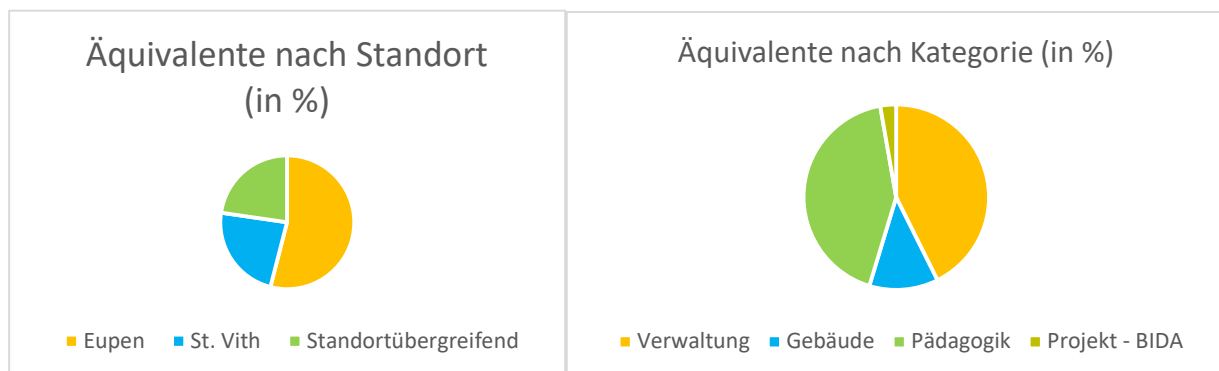
4. Personal

4.1 Internes Personal

Zum Stichtag 31.12.2024 standen am ZAWM 50 interne Personalmitglieder unter Vertrag. Hierzu zählen jedoch eine Person, die sich seit Oktober 2022 in Zeitleistung befindet, sowie ein langzeiterkranktes Personalmitglied. 10 Personalmitglieder verließen das ZAWM im Jahr 2024 und 12 wurden neu eingestellt. Bei den neu eingestellten Personalmitgliedern handelt es sich um:

- Chiara Tribels (Verwaltung Weiterbildung)
- India Knops (Verwaltung Weiterbildung)
- Gerrit de Bruecker (Koordinator Metall)
- Sandrine Brasseur (Koordinatorin Allgemeinkunde Standort St. Vith)
- Anne Bongartz (Sozialpädagogin Standort St. Vith)
- Valérie Houben (Sozialpädagogin Standort Eupen/St. Vith)
- Christian Fijalkowski (IT-Fachmann Eupen)
- Gohar Sargsyan (Beauftragte für internationale Projektarbeit und Mobilität)
- Jessica Fuchs (Haus- und Kurslogistik Eupen)
- Rebecca Hilligsman (Haus- und Kurslogistik Eupen)
- Benjamin Trost (Koordinator Energie)
- Sammy-Jo Koene (Reinigungskraft St.Vith)

Die Arbeitslast, die auf 49 Personalmitglieder (die Mitarbeiterin in Zeitleistung ist hier nicht eingerechnet) verteilt ist, beträgt 35,712 Vollzeitäquivalente, welche zu 54,04% am Standort Eupen, zu 23,28% am Standort St.Vith sowie zu 22,68% standortübergreifend angesiedelt sind. Die Aufteilung zwischen Verwaltungs- und pädagogischem Personal hält sich mit jeweils rund 42,6% die Waage, allerdings ist diese auf weniger Personalmitglieder in der Versammlung aufgeteilt.



Das festgestellte Personal des ZAWM ist im Durchschnitt 42,28 Jahre alt. Hierbei fällt auf, dass das pädagogische Personal im Durchschnitt 6 Jahre älter ist als das Verwaltungspersonal. Wenn man die Kategorien weiter herunterbricht, stellt man fest, dass die Koordinatoren mit 49,46 Jahren und die Sekretariate mit 47,57 Jahren durchschnittlich am ältesten und die

	Alterskategorie	Anzahl	%
Alterskategorien	Bis 25	0	0,00
	26-35	17	34,69
	36-45	15	30,61
	46-55	8	16,33
	56-65	9	18,37

Weiterbildungsabteilung mit 30,4 Jahren am jüngsten ist. In Bezug auf die Standorte ist das Personal des St. Vither Standorts mit 46 Jahren am ältesten, Eupen folgt mit 43,42 Jahren, während das Durchschnittsalter des standortübergreifenden Personals 34,4 Jahre beträgt.

4.2 Externes Personal

4.2.1 Neue Lehrkräfte

Als externes Personal bezeichnet das ZAWM all diejenigen Lehrkräfte und Dozenten, die nicht fest angestellt sind. Dies umfasst für die Lehrlingsabteilung eine Gruppe von rund 120 Personen und für die Bachelor- und Meister rund 70 Personen. Wir konnten wieder neue Kolleg/innen für die Lehrtätigkeit im Zentrum gewinnen.

AK = Allgemeinkunde – FK = Fachkunde - AnBL = Angewandte Betriebslehre

10 davon in der Lehrlingsausbildung:

Mario Goblet	E08	Lois Stoffels	A06
Daniel Gödert	R08	Yves Thomassen	P06
Alena Hajrudinovic	X11	Karolien Verheyen	X11
Udo Havertz	G02		
Aboudou Idrissou	U40/41		
Bartosz Kedziora	G22W01		
John Wiesemes	G22		

5 in den Bachelor-Studiengängen:

Pierre Michel
 Calvin Keutgen
 Olivier Schmatz
 Jessica Lenders
 Christine Leuther

In einem festgelegten Einarbeitungsprozedere durchlaufen alle neuen Lehrkräfte unterschiedliche Stationen, in denen ihnen Informationen zum Unterrichtsauftrag, aber auch zur Qualitätspolitik des ZAWM, zur Aufsichtsbehörde und zu rechtlich-monetären Fragestellungen gegeben werden. Dieser Einarbeitungsprozess wird in der ISO-Dokumentation beschrieben und jährlich aktualisiert.

Je nach Vertrag unterrichten die Lehrkräfte wöchentlich bis zu 10 Stunden – oder auch „nur“ einzelne Module, die nur wenige Stunden im ganzen Schuljahr umfassen. Die Lehrkräfte stärker ans Zentrum zu binden ist eine anspruchsvolle Aufgabe, da die Hauptbeschäftigung in der Regel bei einem anderen Arbeitgeber stattfindet. Damit Mitarbeiter und Externe, aber

auch die Lehrkräfte sich untereinander besser kennen lernen und als Dankeschön für ihr Engagement unseren Lehrlingen gegenüber, veranstaltet das ZAWM jährlich ein Sommer-Grillfest, ein Treffen ehemaliger Lehrkräfte und einen Neujahrsempfang.

4.2.2 Mitarbeiter-Ehrungen und Pensionierungen beim Neujahrsempfang

Am 17. Januar 2025 fand im Triangel St. Vith der Neujahrsempfang statt. Dieser wurde wie jedes Jahr dazu genutzt verschiedene Mitarbeiter, Verwaltungsratsmitglieder und Dozenten für ihre langjährige Tätigkeit am ZAWM zu ehren.

- Für 10 Jahre Engagement am ZAWM: Stephanie Schmitz (Verwaltung), Jérôme Bindels (Dozent)
- Für 15 Jahre Engagement am ZAWM: Frank Fritschen (Koordinator – Dozent), Stephan Carl (Dozent), Jean Hagelstein (Dozent), Petra Michel (Dozentin), Christoph Rennertz (Dozent)
- Für 20 Jahre Engagement am ZAWM: Linda Kessler (Dozentin), Kathy Elsen (Dozentin), Andrea Bebronne (Dozentin - Koordinatorin)
- Für 25 Jahre Engagement am ZAWM: Ronny Heidecke (Dozent), Laura Krämer (Dozentin – Koordinatorin)
- Für 30 Jahre Engagement am ZAWM: Patrick Fryns (Verwaltung), Friedrich Haselbach (Dozent)

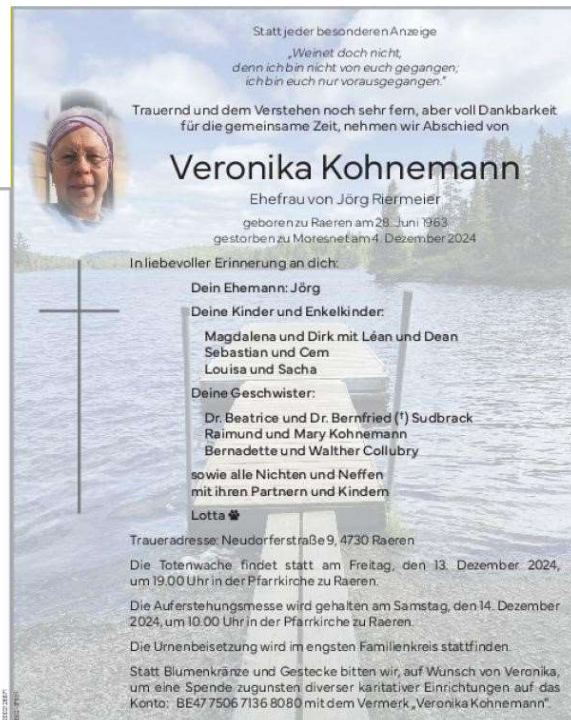
Herzlichen Dank für ihr Engagement und ihr Wirken für viele Jahrgänge von Jugendlichen am ZAWM!

4.2.3 Abschiede

Wir verabschieden uns in diesem Jahr von Nikolai Scheilen, der jahrelang und bis kurz vor seinem Ableben in der Bauabteilung Unterricht für die Anstreicher/Lackierer erteilt hat. Mit seiner freundlichen, offenen Art war er am Standort Eupen einem jeden Mitarbeiter bestens bekannt und ließ es sich nicht nehmen einen jeden zu begrüßen und ein kleines Gespräch mit ihm zu führen.



Außerdem mussten wir in diesem Jahr vom ehemaligen Verwaltungsratsvizepräsidenten Hans Pelzer, der im Alter von 84 Jahren verstarb, sowie von der ehemaligen Lehrerin im Einzelhandel in Eupen, Veronika Kohnemann, die im Alter von nur 61 Jahren verstarb, Abschied nehmen.



4.3 Fortbildungen der internen und externen Mitarbeiter

In den jährlichen Mitarbeitergesprächen zwischen Führungskräften und Festangestellten werden Fortbildungsbedarfe besprochen und absolvierte Schulungen reflektiert. Vereinbarte Maßnahmen werden im Schulungsplan erfasst, die Mitarbeitenden suchen passende Angebote und stimmen diese mit der Dienstvorgesetzten ab – bei Bedarf unterstützt durch die Personalabteilung.

Bei externen Lehrkräften gestaltet sich dies anders: Sie nehmen meist fachspezifische Weiterbildungen über ihre Betriebe wahr, die dem ZAWM häufig nicht gemeldet werden. Daher können nur die über das ZAWM beantragten Fortbildungen dokumentiert werden.

Gerade diese enge Anbindung an die Praxis ist jedoch eine Stärke des Systems: Fachkräfte unterrichten aus der Praxis für die Praxis.

Das Jahr 2024 stellte im Bereich der Fortbildungen des internen Personals ein Rekordjahr dar. Insgesamt wurden von den internen Personalmitglieder 83 Fortbildungen besucht. Eine Steigerung von 56 im Vergleich zum Vorjahr.

Da die Bewertung und Bilanzierung in den vergangenen Jahren aufgrund des großen Aufwands (der Auswertungsbogen war so umfangreich, dass kaum ein Mitarbeiter diesen vollständig ausfüllte) wurde zum 01.01.2025 ein neues Auswertungsverfahren in die Wege geleitet. Die Ergebnisse werden Ende des Jahres vorliegen allerdings ist die Rücklaufquote stark gestiegen.

4.4 Qualitätsentwicklung

4.4.1 ISO als System des Qualitätsmanagements

ISO 9001:2015 ist ein internationales Qualitätsmanagementsystem, welches der Transparenz der Geschäftsprozesse und der Kommunikationsflüsse dient und damit positiv auf den „Output“ des Systems zielt. Nachdem in Eupen seit 12 Jahren positive Erfahrungen mit diesem Instrument der Qualitätsentwicklung gemacht wurden, wurde es 2022 auf den Standort St. Vith ausgeweitet – inklusive Zertifizierung im Herbst 2022, welche im Mai 2023 & 2024 bestätigt wurde.

Im Rückblick auf das vergangene Jahr (in der so genannten Management Review) werden Erfolge und Misserfolge mittels konkreter Kriterien ermittelt und aus diesen weiteren Risiken, aber auch Chancen für das System der dualen Ausbildung am ZAWM abgeleitet. Im Falle von Risiken werden Maßnahmen überlegt und eingerichtet und somit wird das System wieder und wieder optimiert.

Wesentlich am QM-System ist der Kreislauf der Rückmeldungen von Erfolgen und Misserfolgen ins System zurück. Anhand festgelegter Zyklen (Jahresbericht, Management Review, Audits und Interner Klausurtagung) wird die Realisierung der jährlichen Vorhaben überprüft und ggf. modifiziert.

Audits

Auf Basis der im Frühjahr 2024 durchgeführten internen Audits aller Festangestellten beider Standorte und mittels der letztjährigen Empfehlungen des externen Auditors wurden Verfahren, Kommunikationswege, Arbeitsanweisungen und Formulare überarbeitet oder neu in die Dokumentation der Qualitätsentwicklung eingepflegt. Dies erfolgte durch den QMB.

Die Auditierung sämtlicher interner Mitarbeiter durch Herrn Raymond Heeren, der die internen Audits 2024 aus persönlichen & gesundheitlichen Gründen zum letzten Mal durchgeführt hat, rückt die Verzahnung von Prozessen für ein besseres Produkt (Unterricht, Prüfung usw.) intern stärker in den Fokus – so werden beispielsweise Kommunikationswege genau beleuchtet, die mehrere Mitarbeiter in einen Prozess involvieren. Die hierfür entwickelte Arbeitsanweisung definiert alle Rollen und Aufgaben. Genauso ist es zum Thema Erstellung von Stundenplänen, Zeugniserstellung, Antragswesen Modulschüler, Organisation von Stützkursen usw. Für jede Abteilung am ZAWM werden Arbeitsanweisungen aufgesetzt. Hier werden Aufgaben, Abläufe und Kommunikationswege geklärt und definiert – nicht selten sind diese Arbeitsanweisungen auch Übersetzungen formaler Vorgaben (Erlasse, IAWM,...) für Angestellte und Lehrkräfte.

Dazu kommen die in der ISO-Dokumentation verwalteten Formulare, die immer wiederkehrende Prozesse strukturieren. Sinn dieser Formulare ist es, die Gesamtheit aller nötigen Informationen abzufragen. Auch Formulare finden sich für jede Abteilung – sei es für die Lehrlinge die Verlegung des Unterrichts (Versicherungsrelevant), der Stoffverteilungsplan, Aufgabenblätter, Einsichtsvordrucke, Hospitationsbögen usw. Oder bei Meisterkursen und Weiterbildung die Einschreibe- und Reservierungsformulare, Stundenpläne usw. Und auch für die Personalarbeit werden mit ISO Verfahren und Dokumente hinterlegt: zur Einstellung und Einarbeitung von Lehrkräften, zur Stundenplanung der Koordinatoren etc.

Das externe Audit durch den TÜV Rheinland fand in diesem Jahr am 23. und 24. Mai statt. Der Auditor Rainer Maier, der das ZAWM in diesem Jahr zum ersten Mal betreute, befragte wie üblich Direktion, Buchhaltung, Sekretariat, Sozialpädagogen und einzelne Koordinatoren an beiden Standorten. Die externen Audits wurden wieder ohne Abweichung bestanden, das Zertifikat ISO 9001:2015 gilt weiterhin ausdrücklich für beide Standorte.

4.4.2 Weitere Instrumente des Qualitätsmanagements

Neben der Zertifizierung nach ISO 9001:2015 gibt es weitere Projekte und Instrumente, welche in das Qualitätsmanagement einfließen und nach erfolgreicher Ausarbeitung und Testphasen ebenfalls in das Qualitätsmanagementsystem nach ISO eingepflegt werden.

Ein Teil davon ist, dass nicht mehr wie bisher Jahresziele in der Management Review festgelegt werden, sondern mit einem langfristigen Projektplan gearbeitet wird. Im ZAWM ist man sich dessen bewusst, dass Qualitätsentwicklung als langfristiges Projekt zu betrachten ist, wodurch die Arbeit mit Jahreszielen schlicht überholt erscheint. Der Qualitätsplan umfasst 4 große Bereiche, welche durch verschiedene Unterprojekte gekennzeichnet wird. Hierbei wurden die bisherigen großen Prozesse anders geclustert, um für eine größere Effizienz zu sorgen. Bei den

4 großen Oberprojekten handelt es sich um Pädagogik der Zukunft, Führung und Management, Weiterbildung-Kooperation und Außendarstellung sowie den Technologicampus.

In diesem Zusammenhang wurden aus verschiedenen Qualitätszirkeln Arbeitsgruppen und wurden neue Arbeitsgruppen geschaffen, bei denen zum Teil auch externe Berater oder Mitarbeiter des IAWM miteinbezogen werden.

Während verschiedene Projekte schon in der Pilot- oder der Durchführungsphase sind, stecken andere Projekte noch in der Entwicklungsphase mit dem klaren Ziel mittelfristig die nächsten Phasen erreichen zu können. Im Rahmen des Projekts Öffnung des Unterrichts (Ziel Entwicklung Unterricht der Zukunft) findet in der KFZ-Abteilung bereits ein Pilotprojekt statt, in dem der Fokus noch stärker auf einen Kompetenzorientierten Unterricht gelegt wird. Das Sozialpädagogische Gesamtkonzept wird weiter vorangetrieben und mit dem Teambuilding-Tag am 11. Oktober fand ein erstes ganztägiges Event für die internen Mitarbeiter statt. Die Vorschrift zur Einstellung von Personal und die Erstellung einer Charta zu einem konzertierten Schulungsplan befinden sich in einer finalen Phase. Die Außendarstellung wurde nach einem Workshop mit Jacqueline Lemm von der RWTH Aachen in den Sozialen Medien bereits mit dem IAWM zusammengelegt, um ein einheitlicheres Bild in der Öffentlichkeit abzugeben.

Außerdem fanden 2 Workshops mit dem Schweizer Professor Stephan Huber statt, bei dem die Direktionen und Referenten von IAWM und ZAWM unter anderem mit den Konzepten von Schulrahmenplänen im deutschsprachigen Ausland vertraut gemacht wurden.

Zudem wird der Fortschritt in einem strategisch-pädagogischen Projekt festgehalten und dargelegt, welches dem IAWM bis Mai eingereicht werden muss.

5. Lehrlingsausbildung

5.1 Unterrichtsorganisation

Seit dem Schuljahr 2022/23 werden die Zahlen zur Unterrichtsorganisation standortübergreifend präsentiert und beschrieben. Dennoch erlauben die Tabellen auch nach wie vor einen standortspezifischen Überblick.

Im Schuljahr 2024/25 sind sowohl Lehrlingszahlen als auch das Stundenkontingent gesunken. Standortübergreifend ergibt sich ein Rückgang von 2,49% in den Unterrichtsstunden (17.974 Stunden im Schuljahr 2024/25 und 18.433 Stunden im Schuljahr 2023/24). Während es in der Fachkunde nur einen Rückgang um 1,28% gab (12.158 Unterrichtsstunden im Schuljahr 2024/2025 im Verhältnis zu 12.316 in 2023/2024) betrug der Rückgang der Unterrichtsstunden in der Allgemeinkunde 4,92%. Da die Lehrlingszahl in der Allgemeinkunde nahezu gleich blieb, kann man daraus zurückschließen, dass sich die Klassenzusammensetzung (weniger Klassen mit mehr Schülern) geändert hat. Der Rückgang der Stundenanzahl in der Fachkunde ist indes auf das Sinken der Lehrlingszahlen zurückzuführen. Während die Fachkunde in 2023/2024 von 475 Lehrlingen besucht wurde, sind es im Schuljahr 2024/2025 nur noch 450, was einen Rückgang um 5,26% bedeutet.

Lehrlinge Eupen	Lehrlinge 2023	Lehrlinge 2024	Lehrlinge St. Vith	Lehrlinge 2023	Lehrlinge 2024	Lehrlinge gesamt	Lehrlinge 2023	Lehrlinge 2024
	Allgemeinkunde	160		181	Allgemeinkunde		174	150
Fachkunde	367	352	Fachkunde	108	98	Fachkunde	475	450
Gesamt	Keine Gesamtzahl da Doppelnennungen							

Stunden Eupen	Stunden 2023	Stunden 2024	Stunden St. Vith	Stunden 2023	Stunden 2024	Stunden gesamt	Stunden 2023	Stunden 2024
	Allgemeinkunde	3.432		3.636	Allgemeinkunde		2.685	2.180
Fachkunde	9.404	9.398	Fachkunde	2.912	2.760	Fachkunde	12.316	12.158
Gesamt	12.836	13.034	Gesamt	5.597	4.940	Gesamt	18.433	17.974

Im Schuljahr 2024/25 besuchten im November 181 Lehrlinge den Allgemeinkundeunterricht am Standort Eupen (2023/24: 160) und 150 am Standort St. Vith (2023/24: 174). Dabei fällt Folgendes auf:

1. Die Unterrichte der **Angewandten Betriebslehre (AnBL)** finden in diesem Schuljahr lediglich am Standort Eupen statt (33 Schüler am Standort Eupen und keiner am Standort St. Vith) nachdem sie im vergangenen Schuljahr an beiden Standorten stattfanden.
2. Die Anzahl von Modulschülern variiert zwischen den Standorten. Der **Modulunterricht** wird aktuell in Eupen von 15 Modulschülern besucht und von 3 Schülern in St. Vith, welche ab November aufgrund von Lehrermangel in Eupen beschult wurden. Der Unterschied erklärt sich u.a. durch die Anlehre, da die Anlehrlinge mit Eintritt in die Lehre Anrecht auf einen Platz im Modulunterricht haben. Da die Anlehre am Standort Eupen stattfindet, bleiben viele Schüler im darauffolgenden Schuljahr am Standort, da sie sich dort schon auskennen.

Konkret lauten die Lehrlingszahlen für die Allgemeinkunde:

	Eupen			St. Vith			Gesamt		
	2024/25	2023/24	2022/23	2024/25	2023/24	2022/23	2024/25	2023/24	2022/23
AK 1	47	42	48	46	52	45	93	94	93
AK 2	42	44	47	51	47	61	93	91	108
AK 3	39	33	33	50	60	53	89	93	86
ANBL	33	24	26	0	9	0	33	33	26
Modul	15	11	15	3	6	7	18	17	22
Anlehre	5	6	5	0	0	0	5	6	5

Gesamt	181	160	174	150	174	166	331	334	340
---------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

Berufsranking bei den neuen Lehrverträgen im 1. Lehrjahr 2024/25

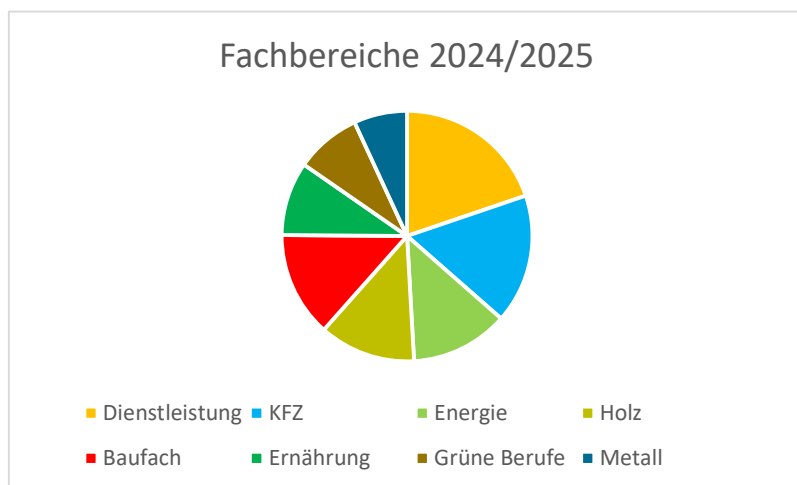
Standort Eupen				Standort St. Vith			
Beruf	2024	2023	2022	Beruf	2024	2023	2022
Elektriker	17	10	18	Bauschreiner	11	9	10
Kfz-Mechatroniker	14	13	10	Metallbauer	11	6	8
Gartengestalter	9	12	14	Möbelschreiner	7	3	7
Frisöre	9	8	10	Einzelhändler	4	6	4
Einzelhändler	9	6	6	Verkäufer	2	3	2
LKW-Mechaniker/ Traktorenschlosser	9	6	5				
Heizungsinstallateure	8	10	3				
Restaurateure	8	9	6				
Karosseriereparatureure	7	8	0				
Maurer	7	8	6				
Dachdecker	7	4	6				
Autofachverkäufer/ Zubehörhändler/Service berater	7	1	2				
Anstreicher	6	11	9				
Spediteure	6	5	9				
Mediengestalter	5	6	6				
Küchenfachkraft	3	5	1				
Lagerfachkraft -logistiker	3	5	4				
Metzger	2	3	0				
Maschinenschlosser	2	2	7				
Reifenfachkraft	2	1	0				
Fliesenleger/ Verputzer	2	1	2				
Bäcker	1	7	5				
Floristen	1	1	2				
Sanitärinstallateur	1	1	1				
Rezeptionist	0	0	1				
Metallbauer (s. St. Vith)	0	0	0				
Gärtner	0	0	0				
Steinmetz/Marmorbearb eiter	0	0	0				
Bauklempner	0	0	0				
	142	143	129		35	27	31

Insgesamt sind die Neueinschreibungen ins 1. Lehrjahr Fachkunde in diesem Schuljahr auf 175 Lehrlinge gestiegen (170 im Schuljahr 2023/24). Das ist ein Plus von 2,94% im Vergleich zum Vorjahr. Auffallend in diesem Schuljahr ist beispielsweise der starke Rückgang bei den **Anstreichern**, sowie der stetige Rückgang über die vergangenen Jahre bei den **Gartengestaltern**. Die **Elektriker** (11) sind nach einem schwächeren Jahr wieder an die Spitze der Neueinschreibungen gerückt. Ihnen folgen die **Kfz-Mechatroniker** (14), die **Einzelhändler** (13) sowie die **Bauschreiner** und **Metallbauer** (jeweils 11).

Wie weiter oben bereits benannt, sind die Anzahl Lehrlinge und damit auch die Anzahl Unterrichtsstunden in der Fachkunde insgesamt nur sehr leicht gesunken im Vergleich zum Vorjahr: 450 Lehrlinge besuchen derzeit die Fachkundeunterrichte am ZAWM (475 im Schuljahr 2023/24) – ein Minus von 5,26%. Dies ergibt ein Stundenkontingent von 12.158 Stunden (12.316 im Schuljahr 2023/24), d.h. ein Minus von 1,28%.

Bei der Verteilung der Lehrlinge auf die Fachrichtungen sieht die Rangfolge wie folgt aus: der Bereich **Dienstleistung** (Einzelhandel, Verkäufer, Mediengestalter, Frisör, Spedition) mit 89 Lehrlingen bildet in diesem Schuljahr den größten Fachbereich am ZAWM (hier muss allerdings bemerkt werden, dass es sich sowohl um Lehrlinge des Standorts Eupen und des Standorts St. Vith handelt und das auch die Lehrlinge des Transportsektors in die Dienstleistungen miteingerechnet wurden) gefolgt vom **Kfz-Bereich** mit 75 Lehrlingen. Die Bereiche **Energie** (Heizung- und Sanitärinstallateure, Elektriker), **Holz** (Bau- und Möbelschreiner, Parkettverleger) und das **Baufach** (Maurer, Dachdecker, Verputzer, Fliesenleger, Anstreicher) liegen mit 57, 56 bzw. 54 Lehrlingen beinahe gleichauf auf den Rängen 3 bis 5.

Bereich	2024/25	
Dienstleistung	89	19,77%
Kfz	75	16,66%
Baufach	61	13,55%
Energie	57	12,66%
Holz	56	12,44%
Ernährung	43	9,55%
Grüne Berufe	38	8,44%
Metall	31	6,88%
	450	100%



5.2 Prüfungen

Allgemeinkunde Eupen	bestanden	nicht bestanden	Gesamt	Versetzungsquote
1. Jahr	39	4	43	90,7%
2. Jahr	34	11	45	75,6%
3. Jahr	35	6	41	85,4%

Allgemeinkunde St. Vith	bestanden	nicht bestanden	Gesamt	Versetzungsquote
1. Jahr	44	3	47	93,6%
2. Jahr	63	2	65	96,9%
3. Jahr	53	2	55	96,4%

Die Endprüfungen in der Allgemeinkunde wurden im 1. Jahr mit einer Quote von 93,6% in St. Vith (bei 47 Prüfungen) und von 90,7% in Eupen (bei 43 Prüfungen) bestanden. Das 2. Jahr Allgemeinkunde haben in St. Vith 96,9% der Schüler und in Eupen 75,6% der Schüler bestanden. Im 3. Jahr haben in St. Vith 96,4% der Schüler bestanden (bei 55 Prüfungen), in Eupen 85,4% (bei 41 Prüfungen).

Fachkunde Eupen	bestanden	nicht bestanden	Gesamt	Versetzungsquote
1. Jahr	92	20	112	82,1%
2. Jahr	109	8	117	93,2%
3. Jahr	91	14	105	86,7%

Fachkunde St. Vith	bestanden	nicht bestanden	Gesamt	Versetzungsquote
1. Jahr	25	4	29	86,2%
2. Jahr	43	0	43	100%
3. Jahr	46	3	49	93,9%

Die Endprüfungen in der Fachkunde wurden im 1. Jahr mit einer Quote von 86,2% in St. Vith (bei 29 Prüfungen) und von 82,1% in Eupen (bei 112 Prüfungen) bestanden. Das 2. Jahr Fachkunde haben in St. Vith herausragende 100% der Schüler und in Eupen 93,2% der Schüler bestanden. Im 3. Jahr haben in St. Vith 93,9% der Schüler bestanden (bei 49 Prüfungen), in Eupen 86,7% (bei 105 Prüfungen).

Sowohl in der Allgemeinkunde als auch in der Fachkunde fallen die Versetzungsquoten am Standort St. Vith in allen Lehrjahren höher aus. Generell lässt sich dennoch feststellen, dass die Erfolgsquote in den Allgemein- und Fachkundekursen am ZAWM durchweg bemerkenswert hoch ist.



Von 183 absolvierten C-Prüfungen wurden 150 bestanden und 33 nicht bestanden, wodurch man eine Bestehensquote von knapp 83,66% erhält. Im Vergleich zum Vorjahr bleibt die Quote konstant.

Auf der Diplomverleihung am 22. November 2024 in der Eventlocation in Eupen erhielten insgesamt 154 Lehrlinge ihr Gesellendiplom. Zudem erhielten 13 Gesellen im Rahmen der Bi-Diplomierung zusätzlich ein deutsches Gesellendiplom.

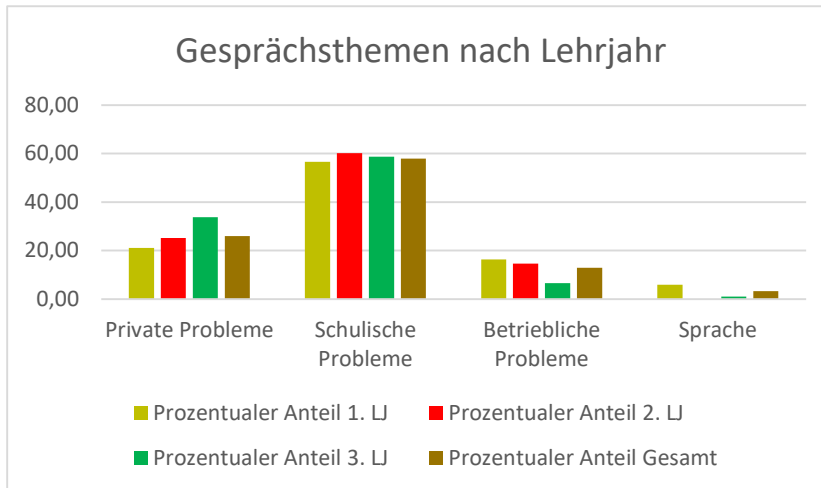
5.3 Sozialpädagogischer Dienst

5.4.1 Kernaufgabe: Betreuung und Unterstützung der Lehrlinge

Kernaufgabe des Sozialpädagogischen Dienstes an beiden Standorten ist die sozialpädagogische Betreuung und Unterstützung der Lehrlinge. Sei es durch Gespräche zu schulischen Themen oder persönlichen Problemen, Verhaltensauffälligkeiten innerhalb der Unterrichte, Lernschwierigkeiten oder Hilfestellungen bei verpassten Unterrichten bzw. verspätetem Einstieg in die Lehre.

Im Vergleich zu den Vorjahren ist der Anteil sozialpädagogisch betreuter Lehrlinge am Standort St.Vith gleichgeblieben. Am Standort Eupen kam es zu einer leichten Steigerung von rund 3%, wodurch 26,46% der Lehrlinge (Allgemeinkunde und Fachkunde zusammengerechnet) betreut wurden. Die Betreuung umfasst u.a. Gespräche, Nachhilfe, die Betreuung bei Erasmus-Aufenthalten und Nachholpläne bei Späteinsteigern. Die Gespräche machen allerdings den Großteil des Tagesgeschäfts aus.

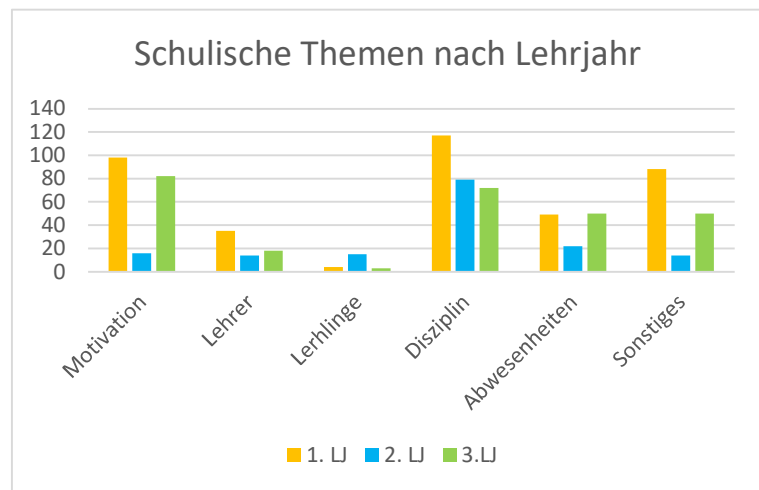
In den meisten Fällen konnte der Sozialpädagogische Dienst den Lehrlingen die nötige Hilfe bieten. In Ausnahmefällen wurde jedoch eine Hilfestellung bei anderen Diensten beantragt (s. Netzwerkarbeit). Weiterhin fanden oftmals kurze Gespräche im Flur statt, dies wurde allerdings nicht protokolliert.



Bei den protokollierten Gesprächen konnte festgestellt werden, dass die prozentuale Anzahl an Gesprächen über schulische Probleme abgenommen hat, die Gespräche über private Probleme jedoch zugenommen haben. Der Anteil des betrieblichen Bereichs verkleinert sich, während die sprachlichen

Probleme (v.a. im ersten Lehrjahr) anstiegen.

Auch, wenn in diesem Jahr etwas mehr Gespräche als im vergangenen Jahr geführt wurden, fällt auf, dass das Thema *Motivation* im Schuljahr 2023/2024 an Häufigkeit zunimmt. Disziplinprobleme wurden hingegen deutlich weniger verzeichnet.



Neben den Lehrlingsgesprächen

wird auch das freiwillige Nachhilfeangebot des Sozialpädagogischen Dienstes von den Lehrlingen gut wahrgenommen. Am Standort St. Vith wird die Nachhilfe anhand einer schulinternen Lernwerkstatt organisiert. Die Lernwerkstatt ermöglicht den Lehrlingen in Begleitung der Sozialpädagogen zu lernen. Zeit, Raum und Materialien stehen den Lehrlingen zur Verfügung, um sich bestmöglich auf die Herausforderungen in den Allgemein- und Fachkundeunterricht vorzubereiten. Die Lernwerkstatt ist an drei Vormittagen in der Woche geöffnet und täglich sind jeweils 2-4 Lehrlinge aus verschiedenen Lehrjahren und Berufen anwesend. Dabei gibt es Lehrlinge, die das Angebot wöchentlich und während des ganzen Schuljahres in Anspruch nehmen. Andere sind je nach Bedarf und auf Absprache anwesend. Individuelle Nachhilfe konnte vereinzelt und auf Terminabsprache ebenfalls angeboten werden. Ebenfalls konnte für einige Lehrlinge eine individuelle fachbezogene Nachhilfe organisiert werden. Diese Nachhilfestunden werden von Fachlehrern des jeweiligen Fachbereichs gegeben und dienen meist zur Nachbereitung von verschiedenen Unterrichtsthemen oder zur Vorbereitung auf die Prüfungen.

Am Standort Eupen verläuft die Nachhilfe weitestgehend individuell und nach Absprache mit dem Sozialpädagogischen Dienst. Als Vorbereitung auf Nachprüfungen gibt es seit drei Schuljahren auch ein Gruppennachhilfeangebot, welches vor allem für Mathematik genutzt

wird. Im vergangenen Schuljahr nahmen 20 verschiedene Lehrlinge das Nachhilfeangebot in Allgemeinkunde wahr. Die Verteilung der erteilten Nachhilfestunden in allen Lehrjahren ist im Vergleich zum letzten Jahr wieder mehr oder weniger ausgeglichen und die Anzahl im Vergleich wiederum etwas zurückgegangen. Aus Sicht der Sozialpädagogen liegt dies daran, dass die Lehrlinge immer weniger Motivation aufbringen, außerhalb ihrer Schulzeit, Zeit für Allgemeinkunde zu investieren. Den Sozialpädagogen ist es wichtig, die Nachhilfe nicht in der klassischen "Lehrermanier" zu erteilen, sondern mit dem Lehrling eine Vertrauensbasis aufzubauen. Folglich ist der Nachhilfe-Lehrer auch für persönliche Fragen ansprechbar. Viele Lehrlinge vereinbaren einen Serientermin mit dem Sozialpädagogischen Dienst, um wöchentlich von der Nachhilfe zu profitieren und so den Unterricht aufzuarbeiten oder sich entsprechend auf anstehende Tests vorzubereiten. Immer häufiger bitten die Lehrlinge auch um ein Lernmethodik-Training („Lernen zu lernen“), da z.B. das Filtern von wichtigen Informationen einigen Lehrlingen schwerfällt. Die Lehrlinge werden daher auch beim Finden von adäquaten Lernmethoden und -umgebungen unterstützt. Dies geschieht auch in Absprache mit der Förderpädagogin des ZAWM.

Zur Nachhilfe als Vorbereitung auf die Nachprüfungen meldeten sich im Schuljahr 2023/2024 eine Rekordzahl von 13 Lehrlingen an.

Die Nachhilfe in der Fachkunde wird nicht durch den Sozialpädagogischen Dienst erteilt, aber organisiert. Wie in den vergangenen Jahren wurde jedem Standort ein Kontingent von 180 Stunden für fachspezifische Nachhilfe zur Verfügung gestellt. Davon wurden von 7 Lehrlingen 23 Stunden genommen sowie bei den Maschinenschlossern für das gesamte 2. Lehrjahr 5 Nachhilfestunden erteilt.

5.4.2 Netzwerkarbeit

Da viele Lehrlinge die Unterrichte an beiden Standorten besuchen, ist ein enger Austausch zwischen dem Sozialpädagogischen Dienst beider Standorte essenziell. Dies passiert in regelmäßigen Teamsitzungen, die aufgrund der geographischen Lage meistens digital stattfinden.

Ebenfalls pflegt der Sozialpädagogische Dienst seine pädagogischen Netzwerke. Treffen mit dem ÖSHZ, TZU, ZFP und Arbeitsamt werden durchgeführt, um die Lehrlinge umfassend begleiten zu können und um für die Lehrlinge Brücken von einem zum anderen Dienst zu bauen.

- Vor allem mit Kaleido werden häufigere Termine vereinbart, um sich über bestimmte Lehrlinge auszutauschen. Bei einem jährlichen Bilanzgespräch wird die Kooperation evaluiert und Schwerpunkte für das kommende Schuljahr festgelegt.
- Weitere Ansprechpartner des Sozialpädagogischen Dienstes sind das Sozialpädagogische Zentrum V.o.G., der Jugendhilfedienst, das Mobile Team, soziale Wohnformen, in denen einige unserer Lehrlinge wohnen (Mosaik, Dreiland, etc.)
- Das ÖSHZ Eupen und das ZAWM haben im Rahmen der Eingliederungsverträge zwischen ÖSHZ und Lehrlingen eine externe Partnerschaft vereinbart (dieses wurde

auch den weiteren ÖSHZ angeboten). Sie beinhaltet den Austausch von Informationen und ein halbjährliches Treffen der beiden Dienste.

- Mit dem Zentrum für Förderpädagogik (ZFP) und dem Teilzeit-Unterricht (TZU) in Eupen wurde vereinbart, die sozialpädagogischen Angebote des ZAWM bereits vor Abschluss des letzten Schuljahres in der Klasse vorzustellen.

Ein wichtiger Bestandteil der Arbeit des Sozialpädagogischen Dienstes ist die Zusammenarbeit und der regelmäßige Austausch mit dem Lehrlingssekretariat. Da das Lehrlingssekretariat in engem Kontakt mit den Ausbildungsbetrieben steht, hat es auch Zugriff auf Informationen, die im ZAWM nicht immer bekannt sind. Gleiches gilt für den Sozialpädagogischen Dienst in Bezug auf den schulischen Aspekt. Der Austausch begünstigt eine enge Betreuung der Lehrlinge und es kann gemeinsam über helfende Maßnahmen diskutiert werden, um dem Lehrling einen weiterhin positiven Verlauf seiner Lehre zu ermöglichen.

5.4.3 Projektarbeit in der Lehrlingsabteilung

Aufgrund des Erfolges der letzten Jahre wurde der Starttag auch im September 2024 wieder an beiden Standorten durchgeführt. Ziel ist es, den Lehrlingen des 1. Jahres Allgemeinkunde den Beginn der Lehre durch ein gegenseitiges Kennenlernen zu erleichtern. Anhand mehrerer Ateliers konnten die Lehrlinge z.B. die Berufe der Mitschüler/innen schätzen lernen. Stetige Bezüge zum täglichen Arbeitsalltag (außerschulischen Kompetenzen) wurden geschaffen und die Lehrlinge bzw. die Lehrpersonen erhielten die Möglichkeit sich in einem anderen Umfeld kennenzulernen.

Gemeinsam mit dem Campuspartner Robert-Schuman-Institut fanden am Standort Eupen zwei Projekte statt: zum einen die Technikferien „Knick Knack“, welche in einer Woche der Osterferien sowie in der ersten Woche der Sommerferien stattfinden; zum anderen die „Erlebniswerkstatt“ für Schüler des 6. Primarschuljahres.

Im Rahmen der Technikferien „Knick Knack“ konnte das ZAWM einen Workshop aus dem Bereich Maler/Anstreicher anbieten, welcher durch den Fachkundelehrer Michael Zirk animiert wurde. Beim größer angelegten Projekt der Erlebniswerkstatt boten beide Campuspartner für die 6. Primarschuljahre Ateliers zum Thema „Energien in unserem Leben“ an. Diese Erlebniswerkstatt bietet den Primarschülern eine tolle Gelegenheit, um mit beruflich-handwerklichen Themen in Kontakt zu kommen und sich auszuprobieren. Das ZAWM bot Workshops in den Bereichen Sanitär-/Heizungsinstallation sowie Anstreicher/Verputzer und Steinmetz an. Geplant wurden beide Projekte mit großer Unterstützung des Sozialpädagogischen Dienstes des Standorts Eupen. Die Workshops waren schnell ausgebucht und die Schüler und Lehrer waren begeistert.

5.4 Projekt BIDA

Das vom Europäischen Sozialfonds geförderte Projekt BIDA III (Berufliche Integration durch Duale Ausbildungsbegleitung) verfolgt die Ziele:

1. durch die sogenannte Anlehre+ Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die nicht den Anforderungen einer Lehre entsprechen, die Möglichkeit zu geben, eine Bescheinigung (Kompetenzportfolio) der erlernten handwerklichen Kompetenzen zu erhalten,
2. ein Kennenlernen der Herausforderungen in der dualen Ausbildung durch die „Ersten Schritte zum Alltagshelden“,
3. nicht-deutschsprachige Jugendliche und junge Erwachsene durch eine gezielte Sprachförderung gleichberechtigt an Bildung zu beteiligen, damit sie entsprechend ihrem individuellen Leistungsvermögen und ihren Begabungen den höchstmöglichen Bildungsabschluss erreichen können,
4. eine Unterstützung der Betriebe in Form einer engen Zusammenarbeit, um die Eingliederung der Teilnehmer zu begünstigen.

Dieses Projekt läuft vom 01.10.2022 bis zum 31.12.2024. Geführt wird das Projekt durch den Projektleiter und seit August 2023 durch eine Projektmitarbeiterin, die unter anderem auch für die Sprachförderung zuständig ist.

Das Projekt BIDA III betreute im Jahr 2024 insgesamt 19 Lehrlinge in den unterschiedlichen Maßnahmen.

Maßnahme 1: Anlehre+

Im September konnte für das Schuljahr 2024/25 eine Teilnehmerin in die Anlehre+ starten. Dort folgte sie in einem auf ihre Bedürfnisse angepassten Stundenplan dem Allgemeinkundeunterricht der Anlehre sowie dem Fachkundeunterricht als Küchenfachkraft. Ebenfalls erhielt die Kandidatin ein individuelles Kompetenzraster und einen Förderplan, welche gemeinsam mit dem Betrieb, dem Fachkoordinator, der Förderlehrerin und dem Projektleiter erstellt und in regelmäßigen Abständen evaluiert und angepasst wurden.

Maßnahme 2: Erste Schritte zum Alltagshelden

Von Januar bis Juni 2024 haben 7 Teilnehmer die Maßnahme „Erste Schritte zum Alltagshelden“ durchlaufen. Sie schlossen diese mit Erfolg ab und erhielten ein positives Berichtzeugnis. Zwei dieser Teilnehmer entschieden sich für einen Übergang zur Anlehre ab September 2024.

Maßnahme 3: Sprachförderung

Durch die Sprachförderung werden Lehrlinge und Anlehrlinge mit nicht-deutschsprachigem Hintergrund unterstützt, um ihnen zu ermöglichen, gemäß ihren Fähigkeiten den angestrebten Ausbildungsabschluss zu erreichen. Im Jahr 2024 nahmen

insgesamt 10 Teilnehmer an dieser Maßnahme teil. In Kooperation mit dem ZFP-Kompetenzzentrum wurden mit den Teilnehmern Sprachstandserhebungen durchgeführt. Darauf basierend konnten die individuellen Schwerpunkte für die Sprachförderung der Teilnehmer festgelegt werden. Der Sprachförderunterricht fand anschließend in einer Kooperation mit dem Campuspartner RSI statt. Er begann am 02.10.2024 und läuft bis Ende des Schuljahres 2024/25. Zusätzlich wurden die Lehrlinge und Anlehrlinge mit nicht-deutschsprachigem Hintergrund durch die Projektmitarbeiterin in den Unterrichten unterstützt. Am Ende des Schuljahres wird der Sprachstand der Teilnehmer erneut über das ZFP-Kompetenzzentrum getestet, um ihren Entwicklungsstand aufzuzeigen. Die Sprachförderung kann ggf. im kommenden Schuljahr fortgeführt werden.

Maßnahme 4: Unterstützung der Betriebe

Die Unterstützung der Betriebe greift in die oberen 3 Maßnahmen ein. Es wurde präventive Arbeit im Betrieb und am Schüler geleistet. Durch die Unterstützung der Betriebe konnten eventuelle Schwierigkeiten frühzeitig in Angriff genommen werden. Somit konnte verhindert werden, dass sich größere Probleme entwickelten.

Weitere Arbeiten im Berichtsjahr 2024

- Die Konzepte der einzelnen Maßnahmen wurden stellenweise überarbeitet und angepasst.
- Projektrelevante Dokumente zur Zulassung der Teilnehmer in die einzelnen Maßnahmen wurden angepasst.
- Weiterhin waren die Netzwerkarbeit mit externen Diensten und die Öffentlichkeitsarbeit zur Projektvorstellung ein wesentlicher Bestandteil der Arbeit. Das Projekt wurde erneut in anderen Institutionen (Rotes Kreuz, ZFP, Intego, TZU, ...) vorgestellt. Im Januar 2024 wurde die durch den ESF erstellte Fotoreportageriehe veröffentlicht. Zudem wurde das Projekt auf den Social-Media-Kanälen des ZAWM beworben.
- Für den jährlichen Begleitausschuss wurde eine Präsentation vorbereitet und am 18.12.2024 vorgetragen.
- Es wurde ein neuer Projektantrag für zwei weitere Jahre (2025-2026) eingereicht und bewilligt. Für diese Laufzeit konnte eine neue Mitarbeiterin verpflichtet werden.

6. Meisterausbildung

6.1 Unterrichtsorganisation

Im aktuellen Schuljahr 2024/25 konnten wieder einige Kurse neu beginnen, nämlich in Eupen für Restaurateure (6 Teilnehmer), Maurer (3 Teilnehmer), Garten- und Landschaftsbauer (5 Teilnehmer) und Kfz-Mechatroniker (4 Teilnehmer). Am Standort St. Vith startete ein neuer Meisterkurs bei den Bau- und Möbelschreibern mit 18 Teilnehmern und einer bei den Metallbauern mit 6 Teilnehmern.

In den Betriebsführungskursen meldeten sich für das erste Jahr 33 Teilnehmer in Eupen, 32 Teilnehmer in St. Vith. Außerdem gab es 12 Anmeldungen für den Schnellkurs in Betriebsführung in Eupen sowie 6 Anmeldungen für den Schnellkurs in St. Vith. Der Schnellkurs bietet in vier Monaten das gesetzlich vorgeschriebene Mindestmaß an Betriebsführungskenntnissen für eine selbständige Niederlassung. Die Schüler kommen drei Abende pro Woche zum Unterricht.

Eine Klasse für die Vorbereitung auf die externe Abiturprüfung konnte leider mangels Teilnehmerzahlen wieder an keinem Standort eröffnet werden.

Im Folgenden Abschnitt werden die erteilten Stunden, die Zahl der Teilnehmer und die Angaben der Teilnehmer-Stunden statistisch aufbereitet und im Vergleich zum letzten Jahr dargestellt.

Stunden Eupen	Stunden 2024	Stunden 2023	Stunden St. Vith	Stunden 2024	Stunden 2023	Stunden gesamt	Stunden 2024	Stunden 2023
Betriebsführung	650	820	Betriebsführung	650	634	Betriebsführung	1.300	1.454
Fachkunde	1.208	1.376	Fachkunde	336	212	Fachkunde	1.568	1.588
Gesamt	1.858	2.196	Gesamt	986	846	Gesamt	2.868	3.042

Teilnehmer Eupen	Teilnehmer 2024	Teilnehmer 2023	Teilnehmer St. Vith	Teilnehmer 2024	Teilnehmer 2023	Teilnehmer gesamt	Teilnehmer 2024	Teilnehmer 2023
Betriebsführung	56	53	Betriebsführung	58	57	Betriebsführung	114	110
Fachkunde	46	60	Fachkunde	24	11	Fachkunde	70	71
Gesamt	108	113	Gesamt	82	66	Gesamt	190	179

In der Fachkunde geht die Stundenanzahl in Eupen leicht zurück, während sie am Standort St.Vith durch den Metallbaukurs leicht anstieg. Obwohl die Normen für die Meisterklassen angepasst wurden, wird es weiterhin in mehreren Berufen eine große Herausforderung sein, regelmäßig ausreichend Schüler einzuschreiben, um Fachkundeklassen eröffnen zu können.

Folgende Tabellen konkretisieren die oben getätigten Aussagen:

Fachkunde Eupen	Stunden 24	Stunden 23	Fachkunde St. Vith	Stunden 24	Stunden 23
Ernährung	384	128	Holz	228	212
Baufach	152	128	Metallbau	108	0
Energie	256	256	Landmaschinen	0	0
Kfz	256	272	Verkauf	0	0
Körperpflege	0	0			
Grüne Berufe	160	160			
Metall	0	160			
Gesamt	1.208	1.104	Gesamt	336	212

Zu den hier angegebenen Stundenzahlen muss vermerkt werden, dass es sich hierbei um die genehmigten Stunden handelt. Miteinbegriffen sind 128 Stunden für den Meisterkurs bei den Bäckern, der aufgrund von Lehrermangel nicht starten konnte.

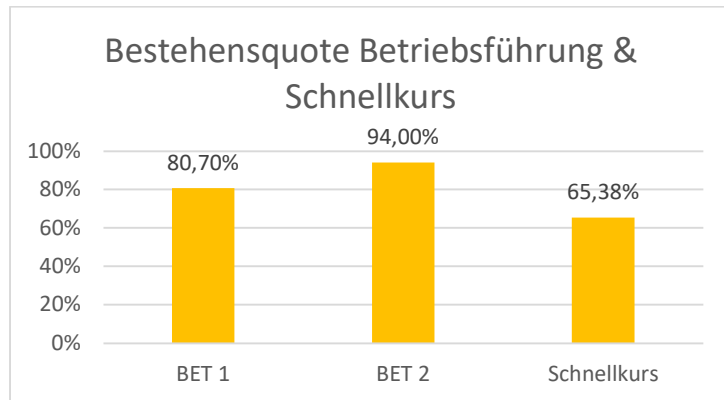
Fachkunde Eupen	Teilnehmer 24	Teilnehmer 23	Fachkunde St. Vith	Teilnehmer 24	Teilnehmer 23
Ernährung	9	4	Holz	18	11
Baufach	3	6	Metallbau	6	0
Energie	19	21	Landmaschinen	0	0
Kfz	9	15	Verkauf	0	0
Körperpflege	0	0			
Grüne Berufe	6	5			
Metall	0	5			
Gesamt	46	56	Gesamt	24	11

6.2 Prüfungsorganisation

In den Meisterkursen finden für jede schriftliche und mündliche Prüfung zwei Sitzungen statt. Alle Ergebnisse sind für die Standorte Eupen und St. Vith zusammengerechnet.

Betriebsführung & Schnellkurs

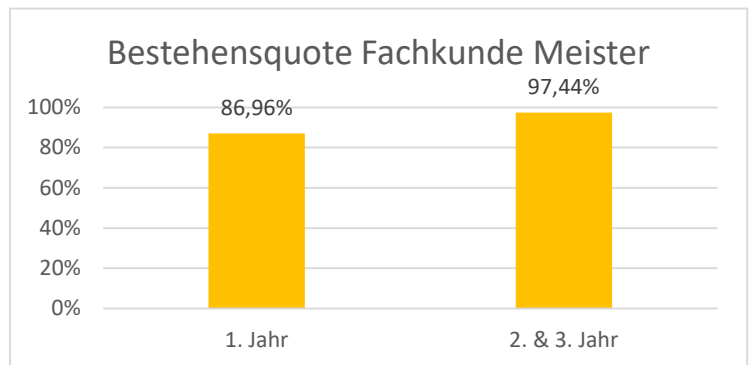
	bestanden 1. Sitzung	bestanden 2. Sitzung	nicht bestanden	Gesamt
1. Jahr	37	9	11	57
2. Jahr	38	9	3	50
Schnellkurs	13	4	9	26



Die Erfolgsquote für die 57 Teilnehmer an den Prüfungen der ersten und zweiten Sitzung im 1. Jahr Betriebsführung beträgt 80,7%. Im 2. Jahr Betriebsführung betrug die Bestehensquote hervorragende 94%, im Schnellkurs jedoch nur 65,38%. Schüler, die aufgrund einzelner Fächer ihr Jahr nicht bestanden haben, können im Folgejahr für die erfolgreich abgelegten Fächer eine Dispens erhalten. Somit müssen diese Schüler nicht das ganze Jahr neu belegen.

Fachkunde

	bestanden 1. Sitzung	bestanden 2. Sitzung	nicht bestanden	Gesamt
1. Jahr	19	1	3	23
2. & 3. Jahr	70	6	2	78

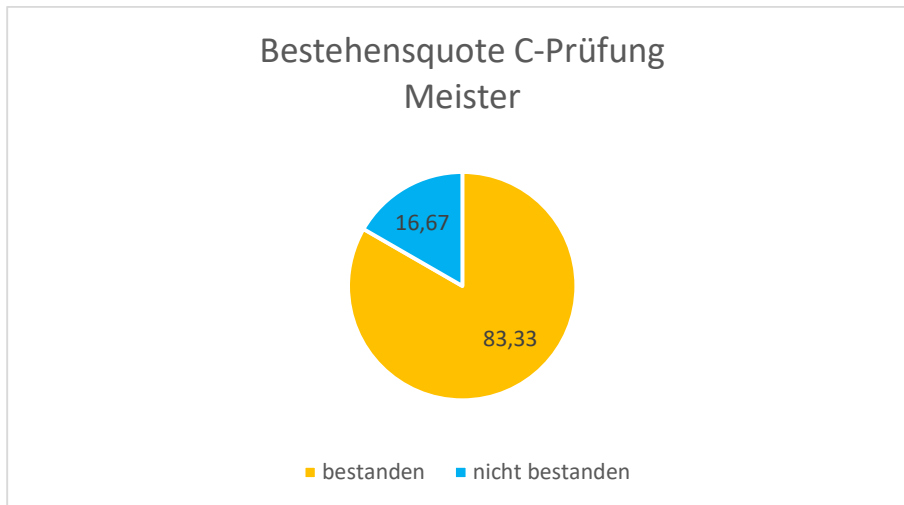


Die Bestehensquote der theoretischen Fachkundeprüfungen im 1. Meisterjahr lag ähnlich wie im Vorjahr bei 86,96% und im 2., bzw. im 3. Jahr bei herausragenden 97,44%.

Zum Erhalt des Meisterbriefes ist neben dem Bestehen der Betriebsführungskurse und der Fachkundekurse auch das erfolgreiche Ablegen der praktischen Prüfung notwendig. Zu diesem Thema fand auch in diesem Schuljahr wieder eine Einweisung für die internen und externen Prüfer der praktischen Meisterprüfungen statt. Die Prüfer erhielten in dieser Einweisung nützliche Informationen bezüglich der Prüfungsvorschriften, Bewertungskriterien und dem Umgang mit Prüfungsstress.

Im vergangenen Schuljahr wurden praktische Meisterprüfungen in 10 Berufen abgehalten. Für die praktischen Prüfungen gibt es nur eine Sitzung pro Jahr. Insgesamt haben 54

Meisterschüler daran teilgenommen und 45 Schüler haben die Prüfung erfolgreich bestanden. Dies ergibt eine Bestehensquote von 83,33%.



7. Bachelorkurse

7.1 Unterrichtsorganisation

Die Bachelorkurse in den Studiengängen Buchhaltung, Public and Business Administration (PBA) sowie Versicherungsmakler werden am ZAWM in Kooperation mit der Autonomen Hochschule Ostbelgien (AHS) angeboten. Der gesamte Unterricht sowie sämtliche Prüfungen finden am ZAWM statt. Die Zeugniskonferenzen und die offizielle Zertifizierung der Ergebnisse erfolgen durch die AHS.

Absolventinnen und Absolventen des Studiengangs *Buchhaltung* erhalten nach erfolgreichem Abschluss sowohl das Bachelor-Diplom (verliehen durch die AHS) als auch den Meisterbrief (ausgestellt durch das ZAWM/IAWM). Im Studiengang *PBA* wird hingegen ausschließlich ein Bachelorzeugnis vergeben; eine Meisterbriefausstellung erfolgt hier nicht.

Im Studienjahr 2024/25 blieben die Einschreibungszahlen insgesamt stabil im Vergleich zum Vorjahr. Der Studiengang PBA erfreut sich weiterhin großer Beliebtheit mit aktuell 49 eingeschriebenen Studierenden (zum Vergleich: 40 im Schuljahr 2023/24). Auch im Studiengang Buchhaltung bleibt die Zahl mit 22 Studierenden konstant im Vergleich zum Vorjahr.

Erfreulicherweise konnte der Studiengang Versicherungsmakler im vergangenen Schuljahr erneut angeboten werden. Aktuell sind drei Studierende eingeschrieben.

Die genaue Verteilung der Studierenden auf die einzelnen Klassen ist der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen.

Klasse	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24	2024/25
Buchhalter 1. Jahr	10	10	13	11	11	8	10	9
Buchhalter 2. Jahr	13	9	8	12	8	9	5	9
Buchhalter 3. Jahr	10	11	9	8	11	8	7	4
PBA 1. Jahr	0	0	12	16	13	17	18	23
PBA 2. Jahr	0	0	0	9	14	9	14	14
PBA 3. Jahr	0	0	0	0	8	15	8	12
Versicherungsmakler 2. Jahr							3	3
Gesamt	33	30	42	56	65	66	65	74

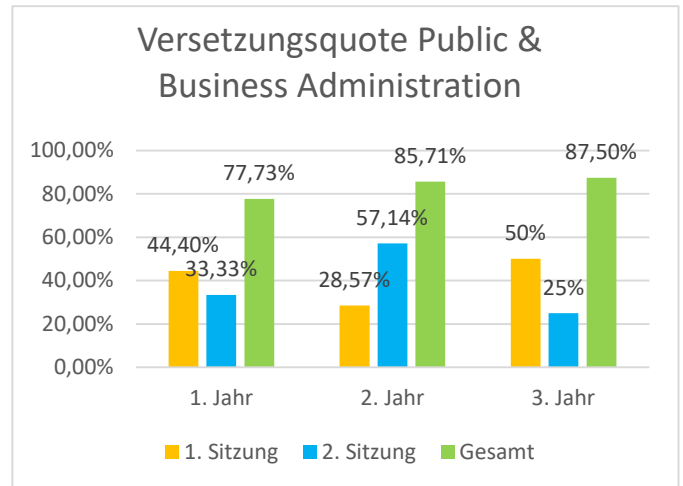
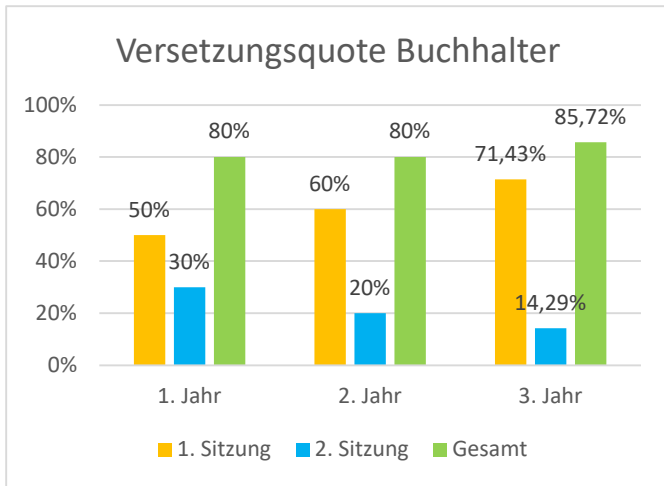
Das Stundenkontingent der Bachelorberufe bleibt mit 3.649 Stunden beinahe gleich wie im Vorjahr (3.666 Stunden).

7.2 Prüfungsorganisation

Seit dem Jahr 2022 übernimmt Frau Cornelia Keutgen, Direktorin der Autonomen Hochschule Ostbelgien, den Vorsitz des Prüfungsausschusses zur Präsentation und Verteidigung der Diplomarbeiten.

Im Studiengang Buchhaltung wurden insgesamt sieben Diplomarbeiten eingereicht, von denen sechs erfolgreich abgeschlossen wurden – das entspricht einer Erfolgsquote von 85,71 %. Im Studiengang Public and Business Administration (PBA) wurden acht Diplomarbeiten eingereicht, von denen sieben bestanden wurden (87,5 %).

Im Studiengang Versicherungsmakler, der nur im 1. Jahr stattfand, lag die Versetzungsquote bei 75%, wobei 50% in der ersten und 25% in der 2. Sitzung bestanden haben.



Im Vergleich zum Vorjahr steigt die Versetzungsquote bei den Buchhaltern in allen 3 Studienjahren an (1. Jahr: +8,57%, 2. Jahr: +10%, 3. Jahr: +2,39%), bei den Studenten in Public & Business Administration sinkt die Quote wiederum (1. Jahr: -8,77%, 2. Jahr: -3,18%, 3. Jahr: -12,5%)

8. Weiterbildung

Im Jahr 2024 haben wir primär daran gearbeitet unser Weiterbildungsangebot weiter auszubauen und zahlreichen Betrieben und Berufstätigen aus der Deutschsprachigen Gemeinschaft und darüber hinaus die Möglichkeit geben, die fachlichen und methodischen Kompetenzen zu erweitern.

Nach den personellen Herausforderungen des Vorjahres war 2024 für die Weiterbildungsakademie ein Jahr der Stabilisierung und des Aufbruchs. Mit dem Arbeitsbeginn von Chiara Tribels und India Knops am 15. Januar konnte das Team wieder vollständig aufgestellt ins neue Jahr starten. Die Einarbeitung verlief strukturiert und erfolgreich, sodass beide Kolleginnen sich schnell in ihre jeweiligen Aufgabenfelder einarbeiten und eigene Akzente setzen konnten.

Die standortübergreifende Zusammenarbeit zwischen Eupen und St. Vith hat sich weiter gefestigt. Die fachliche Aufteilung der Kursbetreuung innerhalb des Teams bewährte sich auch 2024. Die Kursdurchführung richtete sich weiterhin flexibel nach der Nachfrage – was eine hohe Teilnehmerzufriedenheit und gute Auslastung der Angebote ermöglichte.

Auch inhaltlich konnte die Akademie im Jahr 2024 wichtige Impulse setzen. Bestehende Kurse wurden weiterentwickelt, neue Themenfelder erschlossen und bestehende Kooperationen ausgebaut. Das Team zeigte sich engagiert, flexibel und lösungsorientiert – insbesondere bei der Umsetzung individueller Kursanfragen sowie in der Betreuung von Firmenkunden.

Insgesamt kann das Jahr 2024 als erfolgreich bezeichnet werden: Die Akademie hat sich mit ihrem vielfältigen und praxisnahen Angebot erneut gut im Weiterbildungsmarkt positioniert. Besonders erfreulich ist die Kontinuität im Team – sie bildete die Grundlage für viele positive Entwicklungen. Darauf wollen wir auch im kommenden Jahr aufbauen.

8.1 Allgemeine Lage

Obwohl auch 2024 einige Hürden zu meistern waren, konnte die Weiterbildungsakademie ihr Angebot strategisch weiterentwickeln und in vielen Bereichen ausbauen. Besonders im Bereich Personalentwicklung wurden neue Formate wie Rhetoriktrainings, Kurse zu Employer Branding und kompakte Leadership-Angebote erfolgreich in das Programm aufgenommen. Diese stießen auf positive Resonanz und erfreuten sich guter Nachfrage – ein deutliches Zeichen dafür, dass der Bedarf an praxisnaher Qualifizierung in diesem Bereich weiterhin hoch ist.

Ein weiterhin sehr gefragter Bereich bleibt die Arbeitssicherheit. Hier war das Interesse ungebrochen – gesetzliche Vorgaben sowie ein gestiegenes Bewusstsein in den Unternehmen trugen maßgeblich zur hohen Buchungslage bei. Besonders erfreulich war die erfolgreiche Realisierung eines lang ersehnten Motorsägenkurses, der mit großer Beteiligung durchgeführt werden konnte.

Im Energiebereich wurde ein weiterer Zertifikatskurs für Installateure von Photovoltaikanlagen durchgeführt. Die Nachfrage für diese Kurse hat jedoch abgenommen, weshalb ab dem kommenden Jahr der Kurs nur auf Nachfrage und bei einer Mindestteilnehmerzahl von acht Personen ein weiterer Kurs organisiert wird.

Die klassischen Technikerkurse pausieren derzeit noch, da das komplette Programm überarbeitet werden muss. Ebenfalls gilt es eine neue Akkreditierung seitens der AWAC zu erlangen, bevor neue Kurse starten können.

Die Transportakademie konnte auch im Jahr 2024 ein solides Kursprogramm umsetzen. Zwar mussten einzelne Kurse mangels Teilnehmer abgesagt werden, die meisten Veranstaltungen konnten jedoch mit guten Teilnehmerzahlen durchgeführt werden. Ein weiterer Dozent hat für das kommende Jahr Interesse an einer Lehrtätigkeit angemeldet, sodass wir uns für den Peak im Jahr 2026 gut aufstellen können.

Insgesamt zeigt sich: Die Weiterbildungsakademie bleibt trotz vereinzelter Rückschläge in Bewegung, passt sich flexibel an neue Anforderungen an und entwickelt sich thematisch kontinuierlich weiter.

Ebenfalls positiv ist die konstante Buchung von exklusiven Firmentrainings. Zwar werden die meisten Inhouse Schulungen im Bereich Arbeitssicherheit angefragt und durchgeführt, aber auch der Bereich Personalentwicklung findet mit und mit mehr Zuspruch.

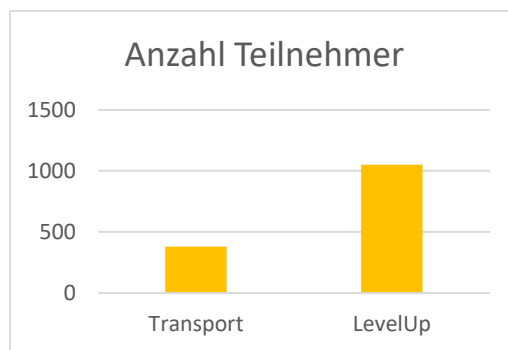
Der größte Teil der Werbung wird nach wie vor über die sozialen Medien geschaltet. Der Facebook Account wurde nach Möglichkeit gut bespielt. Aber auch der LinkedIn Account wurde in diesem Jahr vermehrt genutzt. Die Nutzung des Instagram Accounts wurde erstmal ausgesetzt und es wurde reaktiviert und wird vor allem für Werbeanzeigen genutzt.

Besonderes Highlight zum Ende des Jahres war die Fertigstellung des ersten Weiterbildungskataloges. Dieser wurde Anfang 2025 gedruckt und an die Unternehmen verschickt. Wir versprechen uns dadurch eine bessere Visibilität und hoffen, dass die Unternehmen uns noch mehr als ein Partner für ihre Planung des Weiterbildungsbedarfes ihres Personals wahrnehmen.

Auch möchten wir erwähnen, dass wir im Jahr 2024 erste Kooperationsveranstaltungen mit der IHK-Ostbelgien und IHK Aachen erfolgreich durchführen konnten. Weitere Projekte für das Jahr 2025 sind bereits in Planung.

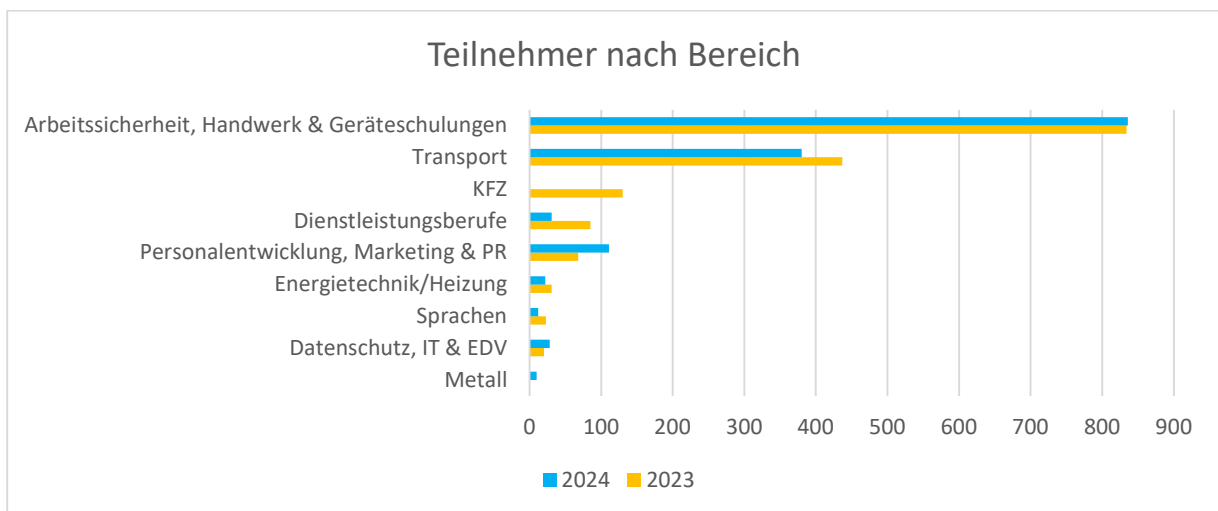
8.2 Kurs- und Teilnehmerzahlen im Überblick

Vergleich der beiden großen Sektoren: LevelUp Weiterbildungsakademie und Transportakademie:



Grundsätzlich kann man festhalten, dass die Teilnehmerzahlen bei den restlichen Kursen der LevelUp Akademie relativ konstant blieben. Im Jahr 2023 konnten insgesamt 141 Kurse mit insgesamt 1498 Teilnehmern durchgeführt werden. Im Vergleich dazu hat die Akademie im Jahr 2024 insgesamt 146 Kurse mit insgesamt 1450 Teilnehmern durchgeführt.

Nachfolgend im Überblick die **Aktivität der Bereiche**:



Das Jahr 2024 zeigt wieder sehr deutlich, dass die Bereiche Arbeitssicherheit, Transport und Personalentwicklung konstanten Weiterbildungsbedarf in den Unternehmen widerspiegeln. Wenn wir die Transportakademie ausklammern, können wir folgendes festhalten:

- Auch im Jahr 2024 bleibt der Fokus auf Wachstum und Weiterentwicklung, sodass die Bereiche Arbeitssicherheit und Personalentwicklung weiterhin gut gebucht wurden.
- Dieser Trend spiegelt sich auch bei der Buchung von exklusiven Firmentrainings wider.
- Der Bereich Arbeitssicherheit profitiert von den gesetzlichen Auflagen an Schulungen, die wir in deutscher Sprache anbieten konnten. Besondere Schwerpunkte sind nach wie vor die Geräteschulungen, VCA-Sicherheitsschulungen sowie 1. Hilfe- und Brandschutzkurse.
- **Verlierer in diesem Jahr sind leider auch wieder**
 - Gastronomie – trotz einiger Angebot in diesem Bereich, konnten nicht genügend Teilnehmer akquiriert werden, um die Kurse starten zu lassen.
 - Baufach – sehr starke Auftragslage im Bausektor schwächt Bereitschaft für Schulung und parallel dazu bietet die Baukammer (Embuild) selbst deutschsprachige Kurse in einigen Feldern an.

8.3 Die Zufriedenheit unserer Teilnehmer

Zur Steigerung der Qualität haben wir systematisch am letzten Seminartag Zufriedenheitsfragebögen an die Teilnehmer verteilt und diese ausgewertet. Es wurden insgesamt **1029 Bewertungsbögen** ausgefüllt.

Insgesamt ist eine **hohe Zufriedenheit der Teilnehmer** mit den Kursen sichtbar.

Übersicht **Weiterbildungen**:

- ➔ **93,56%** der Befragten würden den *besuchten Kurs weiterempfehlen*. (+13,56%)
- ➔ **93,03%** der Befragten stimmten bei der *Generellen Zufriedenheit* mit *gut* bis *sehr gut* (+5,03%)
- ➔ **86,17%** der Befragten stimmten bei der *Umsetzbarkeit im Beruf* mit *gut* bis *sehr gut* (-10,83%)
- ➔ Keine der Berufsgruppen oder Kursthemen ist besonders auffällig.
- ➔ In 1% der Wertungen wurde ein *Mangelhaft* vergeben. Davon überwiegend wegen des Preises, der Verpflegung und der Dauer des Kurses.

8.4 Fördergelder

8.4.1 Bildungsurlaub der Deutschsprachigen Gemeinschaft

Für Weiterbildungen ab einer Anzahl von insgesamt 32 Stunden, haben Teilnehmer bzw. Betriebe die Möglichkeit Bildungsurlaub für ihren Arbeitnehmer zu beantragen. Damit Teilnehmer des LevelUp Weiterbildungsangebotes diese Möglichkeit erhalten, müssen die

Weiterbildungsangebote vorab beim Ministerium der Deutschsprachigen Gemeinschaft eingereicht werden und durch die Regierung der DG anerkannt werden.

Nachdem im Jahr 2023 geprüft wurde, welche Angebote bereits durch die Regierung anerkannt wurden, hat die Weiterbildungsakademie im Jahr 2024 weitere Anträge gestellt. Folgende Kurse wurden neu ins Bezuschussungsprogramm mit aufgenommen:

- Gefahrenverhütungsberater Niveau III
- Techniker für Photovoltaik-Anlagen

8.4.2 Chèques-formation (RW)

Die Chèques-formation sind ein Förderinstrument der Wallonischen Region in Belgien zur Unterstützung der beruflichen Weiterbildung von Arbeitnehmern in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU). Das Ziel der Maßnahme ist es, die Qualifikationen der Belegschaft zu verbessern und so die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen zu stärken. Die Schulungen müssen bei anerkannten Ausbildungsanbietern stattfinden und beruflich relevant sein.

Da auch Unternehmen und Mitarbeiter, die in der Wallonischen Region ansässig sind, teilweise zu unserem Kundenstamm gehören, versuchen wir mit und mit eine Akkreditierung für unsere Kurse zu erhalten.

Bisher konnten lediglich die Transportkurse mit den Schecks bezahlt werden. Im Jahr 2024 erhielten wir ebenfalls eine Zusage für die REScert Schulung für Techniker von Photovoltaik Anlagen.

8.4.3 Kooperationen

Im Jahr 2024 wurden einige Kooperationen erneuert, verlängert oder sogar neu getroffen. Dazu zählen unter anderem:

- IHK Aachen und Ostbelgien: Gemeinsame Kursdurchführungen im Bereich Personalentwicklung und Marketing. Für das Jahr 2025 ist eine weitere Vertiefung vorgesehen.
- IFAPME: Vereinzelt Kurse werden weiterhin bezuschusst und 1:1 an den Kunden weitergegeben
- Ethias: Der Kooperationsvertrag hat nach wie vor Bestand und Buchungen im Bereich Arbeitssicherheit wurden ausgeführt.
- KAP Ostbelgien: Für die Durchführung von individuellen Sprachkursen haben wir die Möglichkeit teilweise auf Dozenten der KAP zurückzugreifen.

9. Kooperationen & Projekte

9.1 Erasmus+

Das Zentrum für Aus- und Weiterbildung im Mittelstand (ZAWM) blickt auf ein erfolgreiches Schuljahr im Rahmen des Erasmus+ Programms der Europäischen Union zurück. Die Teilnahme an diesem Programm ermöglicht es Auszubildenden und Studierenden, ihre Fachkompetenzen

im internationalen Umfeld zu erweitern und sich auf die Anforderungen eines dynamischen Arbeitsmarktes vorzubereiten.

Im Schuljahr 2023–2024 absolvierten insgesamt 28 Teilnehmende Auslandspraktika, die durch Erasmus+ gefördert wurden. Höhepunkt war eine feierliche Zeremonie im Oktober, bei der die sogenannten Europässe überreicht wurden – offizielle Nachweise der im Ausland erworbenen Qualifikationen. Die Veranstaltung bot zudem Raum für Austausch und gegenseitige Inspiration.

Die internationalen Einsätze waren vielfältig: Während Studierende der Fachrichtung Public and Business Administration unter anderem in Frankreich und Malta ihre sprachlichen und beruflichen Kompetenzen vertieften, zog es die Mehrzahl der Auszubildenden in deutschsprachige Länder wie Deutschland und Österreich. Besonders profitieren konnten jene, die im Rahmen von Bidiplomierungsabkommen praktische Erfahrungen sammelten, etwa in Handwerksberufen wie Kfz-Mechatronik, Möbelschreinerei oder Dachdeckerei. Diese Abkommen verbessern die Anerkennung der Abschlüsse in beiden Ländern und steigern damit die beruflichen Perspektiven erheblich.

Auch die Gastronomie war stark vertreten: Angehende Fachkräfte erweiterten ihr Know-how in renommierten Betrieben in Deutschland und Österreich, was der regionalen Branche wertvolle Impulse verleiht. Weitere Mobilitäten fanden in den Bereichen Logistik, Floristik und Einzelhandel statt und verdeutlichen die breite fachliche Vielfalt des Programms.

Die dokumentierten Auslandserfahrungen im Europass zeigen eindrucksvoll, wie internationale Mobilität zur persönlichen Entwicklung beiträgt und zugleich die Wettbewerbsfähigkeit der Region stärkt. Das ZAWM ist stolz auf die erreichten Erfolge und setzt sich weiterhin dafür ein, jungen Menschen den Zugang zu europäischer Bildung und beruflicher Mobilität zu ermöglichen.

10. Conclusio

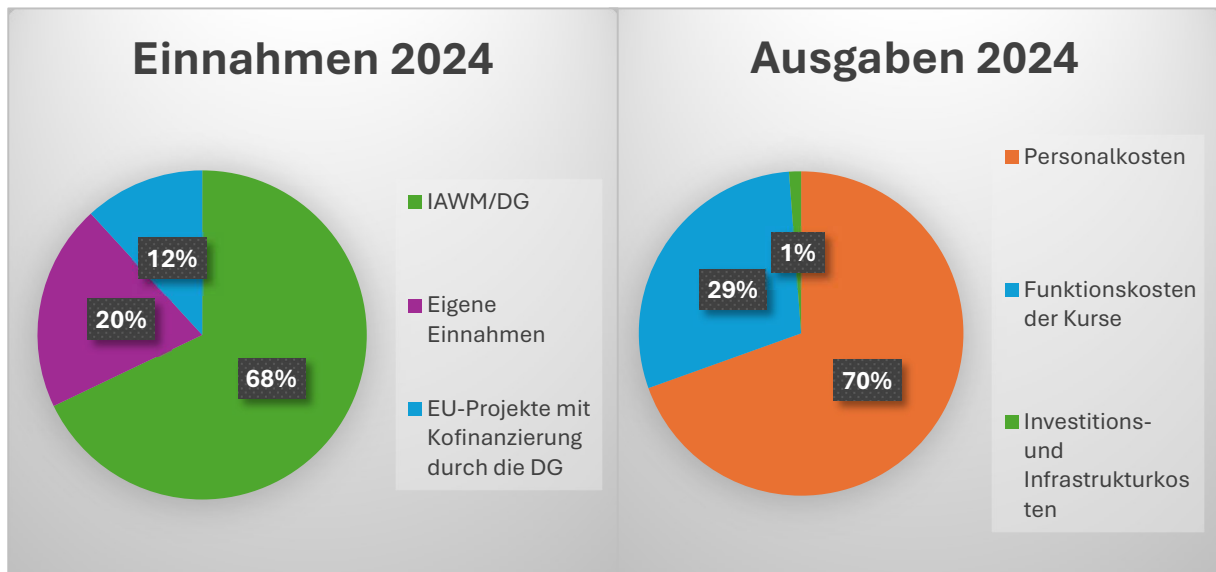
10.1 Das Jahr in Zahlen

Der Jahresumsatz 2024 des ZAWM beträgt – ohne die Gehälter der angestellten Lehrer - 3.576.971,50 €. Nicht einbezogen sind die Gehälter der Lehrer, die direkt vom IAWM bezahlt werden.

Bilanzmäßig endete das Jahr 2023 mit einem negativen Ergebnis von **-61.152,95 €**.

Das Ergebnis (ohne Lehrergehälter für die Nicht-Honorarkräfte) setzt sich auf der Einnahmeseite zu 68% aus direkten Zuschüssen durch das IAWM und die Deutschsprachige Gemeinschaft, zu 20% aus eigenen Einnahmen (insbesondere Einschreibgebühren) sowie zu 12% aus EU-Projekten, in der Regel mit DG Ko-Finanzierung, zusammen.

Auf der Ausgabenseite liegen die Schwerpunkte bei 70% Personalkosten, 29% direkten Funktionskosten für die Kurse und 1% Infrastruktur- und Investitionskosten. Dabei ist allerdings berücksichtigt, dass die direkt vom IAWM erstatteten Investitionen in die Digitalisierung unter die Funktionskosten gebucht sind.



10.2 Duale Ausbildung am ZAWM

Der vorliegende Jahresbericht ermöglicht einen groben Einblick in die vielfältigen Aktivitäten und Strukturen des ZAWM 2024. Vor allem aber bezeugen die vielen unterschiedlichen Projekte, Arbeitsgruppen, Qualitätszirkel – die vielen Treffen mit internen und externen Kooperationspartnern das unbedingte Engagement unserer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Verwaltung und Unterricht.

Im neuen Jahr werden wir vor allem den Fokus auf die Qualitätssteigerung im Rahmen des Projektplans und unter Rücksichtnahme des strategisch-pädagogischen Projekts in Zusammenarbeit mit dem IAWM vorantreiben.

Wir freuen uns schon jetzt auf ein gemeinsames Jahr mit weiteren Entwicklungsschritten und weichenstellenden Ereignissen, von denen Sie, lieber Leser, liebe Leserin, dann im kommenden Jahr lesen werden.