



JAHRESBERICHT 2021



1. VORWORT	3
2. ZUR SITUATION DER MITTELSTÄNDISCHEN AUSBILDUNG	4
2.1 COVID 19.....	4
2.2 LEHRLINGSSTATISTIK DES IAWM	5
2.3 DIE KURSE DES ZAWM AN DEN STANDORTEN EUPEN UND ST. VITH IM ÜBERBLICK.....	6
3. FUSION: EIN ZAWM MIT ZWEI STANDORTEN	7
3.1 FUSIONSPROZESS	7
3.2 GENERALVERSAMMLUNG & VERWALTUNGSRAT.....	8
3.3 INVESTITIONEN.....	9
4. PERSONAL	10
4.1 INTERNES PERSONAL	10
4.1.1 Personalentwicklung 2021/22.....	10
4.1.2 Grillfest	11
4.2 EXTERNES PERSONAL.....	12
4.2.1 Neue Lehrkräfte.....	12
4.2.2 Mitarbeiter-Ehrungen und Pensionierungen beim Neujahrs-Empfang.....	12
4.2.3 Abschied	12
4.3 DIGITALISIERUNG IM UNTERRICHT.....	13
4.4 QUALITÄTSENTWICKLUNG.....	14
4.4.1 ISO als System des Qualitätsmanagements	14
4.4.2 Arbeit in Qualitätszirkeln und anderen Arbeitsgruppen.....	15
5. LEHRLINGSAUSBILDUNG	16
5.1 UNTERRICHTSORGANISATION	16
5.1.1 Standort Sankt-Vith	16
5.1.2 Standort Eupen.....	18
5.2 PRÜFUNGEN	23
5.2.1 Standort St. Vith	23
5.2.2 Standort Eupen.....	23
5.3 KOORDINATION ALLGEMEINKUNDE	24
5.3.1 Neue Kollegen für das Schuljahr 2021/22	24
5.3.2 Projekte/Initiativen.....	24
5.4 SOZIALPÄDAGOGISCHER DIENST EUPEN.....	25
5.4.1 Kernaufgabe: Betreuung und Unterstützung der Lehrlinge	25
5.4.2 Netzwerkarbeit.....	28
5.4.3 Projektarbeit in der Lehrlingsabteilung	29
5.5 SOZIALPÄDAGOGISCHER DIENST ST. VITH	30
5.5.1 Lernwerkstatt und Nachhilfe	30
5.5.2 Projekte	31
5.6 PROJEKT BIDA.....	31
6. MEISTERAUSBILDUNG	33
6.1 TEILNEHMERSTATISTIK DER MEISTERKURSE 2020/2021	33
6.1.1 Das Jahr 2021/2022 in der Übersicht	33
6.1.2 Analyse der Herkunft unserer Teilnehmer	34
6.1.3 Details der Stundenzahlentwicklung	34

6.2	UNTERRICHTS- UND PRÜFUNGSORGANISATION.....	36
6.2.1	<i>Einweisung der Prüfer</i>	36
6.2.2	<i>Prüfungsergebnisse</i>	36
6.2.3	<i>Praktische Prüfung</i>	38
7	BACHELORKURSE	41
7.1	IN MEMORIAM.....	41
7.2	ZUR TEILNEHMERSTATISTIK	41
7.3	UNTERRICHTS- UND PRÜFUNGSORGANISATION.....	43
7.3.1	<i>Organisation des Studiums</i>	43
7.3.2	<i>Prüfungsergebnisse</i>	43
8	WEITERBILDUNG	45
8.1	ALLGEMEINE LAGE UND ENTWICKLUNG.....	45
8.2	LEVELUP – ALLGEMEINE AKTIONEN UND ENTWICKLUNGEN.....	46
8.2	KURS- UND TEILNEHMERZAHLEN.....	47
8.4	DIE ZUFRIEDENHEIT UNSERER TEILNEHMER	50
8.5	FÖRDERGELDER UND SOZIALFONDS	51
8.5.1	<i>Fördergelder vom IAWM</i>	51
8.5.2	<i>Fördergelder von BRAWO</i>	51
8.5.3	<i>Fördergelder Constructiv (ehemals FFC) – Sozialfonds Baufach</i>	51
9.	ENTWICKLUNG EINZELNER BERUFLICHER FACHBEREICHE	52
9.1	FACHBEREICH BACHELOR-STUDIENGÄNGE	52
9.2	FACHBEREICH ENERGIE	53
9.3	FACHBEREICH ERNÄHRUNG.....	55
9.4	FACHBEREICH KFZ	56
9.5	FACHBEREICH BAU	58
9.6	FACHBEREICH DIENSTLEISTUNG	58
9.7	BERUFE OHNE KOORDINATION	59
10.	KOOPERATIONEN & PROJEKTE	60
10.1	REGELMÄßIGER AUSTAUSCH.....	60
10.2	PROJEKT GARAGE 4.0.....	60
10.3	PROJEKT SMART ENERGY 4.4.....	61
10.4	SEKTOREN	62
10.5	WETTBEWERBE	64
11	CONCLUSIO	65
11.1	DAS JAHR IN ZAHLEN.....	65
11.2	DUALE AUSBILDUNG AM ZAWM.....	66

1. Vorwort

Seit Mitte des Jahres 2021 sind „sind wir eins!“

2021 war das Jahr der Fusion – der Vorbereitung durch die Taskforce und die Verwaltungsräte, der Umsetzung in Fragen der rechtlichen Vorgaben, der Beschlussfassung durch die Generalversammlung, der Wahl eines neuen Verwaltungsrates, alles in Allem der Rahmgebung für ein neues ZAWM.

Mit Leben gefüllt wird dieses neue „WIR“ peu à peu: Die übergreifende Zusammenarbeit in der Direktion hatte schon durch die Direktorentreffen im IAWM einige Jahre Tradition; einen starken Schub erhielt diese Kooperation allerdings durch den Abgang von Thomas Niederkorn – und später Eric Schiffers – in St. Vith. Die neuen Kollegen erhielten viel Support durch Direktion und Verwaltung von Eupen; erste gemeinsame Projekte von Leitung und Sozialpädagogen (gemeinsame Hausordnung, Schulkalender usw.) etablierten eine neue Marschrichtung: gemeinsam für unsere Schüler und Teilnehmer; das Ziel ist es, gleiche Bedingungen für alle Lernenden in Eupen und St. Vith zu schaffen.

Durch den Neuaufbau des Standortes St. Vith in der Verwaltung wurden die Eupener Kollegen stark in die Einarbeitung der neuen Kollegen eingebunden – die Hilfsbereitschaft untereinander (auch untereinander in St. Vith!) war beispiellos und ermöglichte in der schwierigen Zeit des Übergangs den weitgehend störungsfreien Ablauf des Unterrichts.

Auch auf Ebene des Middle-Managements, unserer Fachkoordinatoren, wurde der Austausch gefördert und durch Zusammenlegung beider Gremien auch institutionalisiert. Inzwischen ist diese Gruppe der festen Mitarbeiter auf eine Personalstärke von fast 40 angewachsen – und der Austausch von Süd nach Nord, von jung zu erfahren und von Fachbereich zu Fachbereich kann der Qualität unserer Ausbildung nur zuträglich sein.

Ein erstes Highlight war in Sachen interne Neuaufstellung sicher das Endjahresgrillen der festen Mitarbeiter in Eupen, zu dem die Kollegen aus St. Vith kurzerhand eingeladen wurden und auch in großer Zahl erschienen (vgl. S. 12).

Insofern diese Fusion erst mit dem Beschluss der Generalversammlungen vom 21. Juni greift, also mitten im Kalenderjahr, ist dieser Jahresbericht in seiner Geschlossenheit ein Übergangsbericht – erst im Jahr 2022 kann es uns möglich sein, tatsächlich auf ein erstes gemeinsames Jahr zurückzublicken. Dennoch war uns wichtig, nicht etwa 2 halbe, sondern einen gemeinsamen Bericht vorzulegen – zumal die Vorarbeiten und Abstimmungen in Bezug auf Fusion, aber auch in Bezug auf Schuljahresorganisation schon lange im Vorhinaus in Angriff genommen wurden.

Wir wünschen Ihnen aufschlussreiche Lektüre.

Eupen, den 26. April 2022

Th. Pankert
Direktor

S. Himmel
Stv. Direktorin

C. Gerckens
Leitung Lehrlingsausb.

B. Dunkmann
Leitung Weiterbildung

Y. De Sy
Standortleitung St. Vith

K.-H. Huppertz
Präsident ZAWM

2. Zur Situation der Mittelständischen Ausbildung

2.1 Covid 19

Im Jahr 2021 wurden Corona und die dementsprechenden Schutzmaßnahmen zu unserem Arbeitsalltag.

Zwar schnellten im Frühjahr und dann wieder im Herbst die Inzidenzen hoch, dank Omikron sogar in bisher nicht gekannte Höhen, aber die Regeln waren Lehrenden, Mitarbeitenden und Lernenden klar, insofern hielt ein gewisser Alltag Einzug.

Noch unter dem Eindruck vorheriger Lockdowns war die Öffnungspolitik der DG ein großes Glück, Präsenzunterricht ist ein hohes Gut, welches neben der Lernvermittlung auch vor Allem aus sozialen Gründen unbedingt zu verteidigen ist. So konnten die Sozialpädagogen den Kontakt zu den Jugendlichen in Zeiten des Lockdowns nur schwer halten....

Unsere digitale Ausrüstung und Anwenderkenntnisse kamen uns in Quarantänefällen der Lehrer und Schüler sehr zugute; der Unterricht konnte weiterlaufen, Prüfungsstoff wurde vermittelt.

Dennoch bedeutet Covid an den ZAWM einen erheblichen Arbeitsaufwand;

- einerseits durch die Meldepflicht, die den Schulen zusätzliche Aufgaben bei etlichen kranken Schülern beschert,
- aber auch durch den enormen Anstieg von nachzuschreibenden Tests wegen der vielen Quarantänefälle. Für jeden Test müssen Sondertermine vergeben werden (in fremden Unterrichten oder bei den Sozialpädagogen) und es muss nachgehalten werde, wer zu welchem Zeitpunkt welchen Test verpasst hat – was bei der Höhe der Krankmeldungen zu einer teils unübersichtlichen Gemengelage führte.

Man muss sagen, dass sowohl die Meldungen der Covid-Fälle als auch die im Nachgang der Quarantäne nötige Organisation der Prüfungsnoten für die Verwaltung einen hohen zusätzlichen Aufwand bedeuten, der sehr viel Arbeitszeit von den eigentlichen Aufgaben abzog und der dringend wieder minimiert werden muss.

Durch eine enge Kommunikation zwischen Lehrkräften, Sozialpädagogen und Verwaltung konnte dies 2021/22 gewährleistet werden und wie auch in 2020 sieht es aktuell so aus, dass alle Noten trotz der hohen Fehlquote der Schüler erzeugt wurden, dass Prüfungen organisiert werden können, dass Lehrlinge dank des Präsenzunterrichts wieder gut betreut werden konnten.

2.2 Lehrlingsstatistik des IAWM

Zum 1. November 2021 hat das IAWM wie jedes Jahr die neuen Ausbildungs- und Volontariatsverträge erhoben, inklusive der neuen Anlehr-Verträge¹. Aufgrund der Corona-Pandemie wurde die Vertragsabschluss-periode auf den 1. November verlängert.

2020 wurden in den Ausbildungsbetrieben der DG 263 neue Lehr- und Volontariatsverträge unterzeichnet. Im Vergleich zum Vorjahr (243 neue Verträge) bedeutet dies einen Anstieg von insgesamt 8,23 %. Darunter befanden sich 237 (212) Lehrverträge, 20 (26) Volontariatsverträge und 6 (5) Anlehr-Verträge.

Gleichzeitig blieben über 172 (125) von den Betrieben gemeldete Ausbildungsplätze unbesetzt, so dass sich für die künftige Anwerbung von Fachkräften schwierige Zeiten ankündigen, die Tendenz der unbesetzten Stellen ist somit immer noch ungebremst hoch.

Der Jungenanteil liegt bei 79,09% (73,66%) und der Mädchenanteil bei 20,91% (Vorjahr 26,34%), damit ist der Mädchenanteil im Vergleich zu 2020 wieder gesunken. Es besteht in Fragen der Berufswahlorientierung nach wie vor akuter Handlungsbedarf, wenn mehr Mädchen und junge Frauen an Handwerk, Technik und Dienstleistungsgewerbe herangeführt werden sollen. Dabei entschieden sich erfreulicherweise 16,36% der Kandidatinnen (9,37%) für einen eher männertypischen Beruf.

Das Durchschnittsalter der Auszubildenden bei Beginn ihres Lehrvertrages ist in 2021 etwas gesunken, aktuell beträgt es 18,55 Jahre (18,8 Jahre im Vorjahr). Erklärbar ist das hohe Alter

- mit einer Reihe von Jugendlichen, die älter als 18 Jahre ist und noch keinen Schulabschluss der Sekundarschule nachweisen kann,
- weiterhin mit der nach wie vor starken Gruppe der Abiturienten, die die Lehre beginnen
- und durch Jugendliche, die eine akademische Laufbahn abbrachen.

Dies korreliert ebenfalls mit der durchschnittlichen Dauer einer Ausbildung, die in 2021 bei 2,89 Jahren (2,72 im Vorjahr) liegt. Heute beginnen rund 84,79% der Lehrlinge eine dreijährige Ausbildung (2021 waren es 82,3%), 5,7% beginnen eine zweijährige Ausbildung (2020 waren dies 10,29%) und eine einjährige Ausbildung begannen rund 7,22% (2020 waren es 7,41%).

2,28 % der Neuankömmlinge starteten eine Anlehre, die 4 Jahre dauert.

Bezüglich der Vorbildung bewegt sich das Einstiegsniveau deutlich nach unten im Mittelfeld: 26,24% (23,04%) der Neulinge starten mit einem niedrigen Schulniveau (2A, 3B oder Aufnahmeprüfung bestanden), 37,64% (31,28%) starten mit mittlerem Schulniveau (3AB oder 4A/5B bestanden) und 34,60% (45,68%) beginnen mit einem höheren Schulniveau (5A/6B, 6A/7B oder Abitur). 31,18% (39,92%) aller Neueinsteiger verfügen bereits über das Abitur-Diplom. In letzteren sind natürlich auch die Volontäre für die dualen Studiengänge enthalten.

¹ Vgl. IAWM: Analyse der neuen Ausbildungsverträge 2021

121 (92) Verträge wurden im Lehrlingssekretariat St. Vith und 142 (151) im Lehrlingssekretariat Eupen abgeschlossen.

2.3 Die Kurse des ZAWM an den Standorten Eupen und St. Vith im Überblick

Insgesamt steigen im Vergleich zum Vorjahr für die beiden Standorte des ZAWM sowohl die Anzahl der Auszubildenden als auch die Anzahl der Unterrichtsstunden in der Fachkunde der Lehrlingsausbildung. Auch in der Allgemeinkenntnisse steigen an beiden Standorten die Schülerzahlen.

In der Fachkunde der Lehrlingsausbildung verzeichnet der Standort Eupen 2021 einen leichten Zuwachs an Kursstunden (+2,66%) im Vergleich zum Vorjahr. Ebenfalls kann bei der Gesamtschülerzahl in den Fachkenntnissen ein Anstieg von insgesamt +6,35 % verzeichnet werden (2020: 362 Schüler – 2021: 385 Schüler). Der Standort St. Vith kann in diesem Jahr erneut im Bereich der Fachkenntnisse in der Lehrlingsausbildung einen Zuwachs von +11,87% in Bezug auf die Kursstunden in der Lehre verzeichnen und auch bei den Schülerzahlen im Bereich der Fachkenntnisse ist ein Aufwärtstrend von +13,51% zu verzeichnen (2020: 111 Schüler – 2021: 126 Schüler).

In Bezug auf die Kursstunden im Bereich der Allgemeinkenntnisse sind die Zahlen am Standort St. Vith im Vergleich zum Vorjahr mit -9,72% rückläufig (2020: 2880 -2021: 2600). Der Standort Eupen verzeichnet 2021 ebenfalls im Bereich der Allgemeinkenntnisse einen Rückgang der Kursstundenzahlen von -10,10% (2020: 3298 – 2021: 2965). Dieser Rückgang ist auf die Anpassungen der Corona-Schutzmaßnahmen zurückzuführen. 2020 wurde an beiden Standorten die Eröffnung einer zusätzlichen Klasse gewährt, um den durch die Corona-Pandemie bedingten Hygiene- und Abstandsregelungen gerecht zu werden. 2021 entsprachen die Teilungsnormen wieder den „VorCorona-Bedingungen“.

In der Meister- und Bachelorausbildung ergibt sich ein zweigeteiltes Bild. In den Betriebsführungskursen schrieben sich in Eupen nach eine sehr starken Jahr 2020/21 7 Schüler weniger ein, was keinen Einfluss auf die Stundenzahl hatte in St. Vith sank die Schülerzahl um 18 Einheiten, wodurch zwei von vier Klassen verloren gingen. In der Fachkunde konnten beide Standorte die Schülerzahlen steigern, wodurch in Eupen auch eine Steigerung von 29% bei den Stundenzahlen erfolgte. In St. Vith konnte der Stand vom Vorjahr in etwa gehalten werden. Allerdings erfuhren wir eine erhebliche Aufstockung der Stundenzahl bei den Bachelorklassen, die insbesondere darauf zurückzuführen ist, dass die Studenten der „Public and Business Administration“ jetzt zum ersten Mal drei vollständige Jahrgänge bilden. Insgesamt stiegen die Stundenzahlen um 551 Stunden oder 19%.

Das Zentrum organisiert im Schuljahr 2021/2022 26.188 vom IAWM geförderte Stunden (25.766 Stunden im Vorjahr). Das bedeutet einen Zuwachs von 1,6 %.

3. Fusion: Ein ZAWM mit zwei Standorten

3.1 Fusionsprozess

Dieses Kapitel schließt nahtlos an den Bericht des Vorjahres an.

Der bereits im Jahre 2020 eingeleitete Prozess der Fusion der beiden Zentren in Eupen und St. Vith zu einem gemeinsamen Zentrum mit zwei Standorten wurde 2021 weiter vorangetrieben. Die Kontenpläne wurden verglichen und zu einem gemeinsamen Plan angepasst.

Beide ZAWMs haben für das Jahr 2021 jeweils ein Budget erstellt, das in einer zweiten Phase konsolidiert werden konnte und die Grundlage bildete für den für die Fusion notwendigen Finanzplan.

Ein weiterer Schwerpunkt war die Erarbeitung der neuen Satzung für die fusionierte VoG, die im Wesentlichen die beiden bestehenden Satzungen zusammenführte und unter Berücksichtigung der neuen Gesetzgebung über die Gesellschaften aktualisiert wurde.

Bereits zum Jahresbeginn wurden die beiden Weiterbildungsabteilungen zu einer gemeinsamen Einheit zusammengeführt und die Federführung der einzelnen Angebote abgestimmt und zwischen den beiden Standorten aufgeteilt.

Auch auf administrativer und pädagogischer Ebene gab es im ersten Halbjahr 2021 intensiven Austausch zwischen den beiden Zentren und dem IAWM. So trafen sich die Direktionen regelmäßig zu Arbeitssitzungen und zur Vorbereitung des neuen Schuljahres. Insbesondere die Koordinationslehrer der beiden Standorte kamen mehrfach zu gemeinsamen Treffen und einem Workshop zusammen, um die Arbeitsweisen miteinander weiterzuentwickeln. Diese Prozesse wurden mit Unterstützung durch das IAWM und Moderation durch die Kommunikationslotsen durchgeführt.

Die Arbeitsgruppe, die mit der Konsolidierung der Zentren beauftragt wurde, plante, die Stelle des Direktors für das fusionierte Zentrum bereits vor der definitiven Fusion auszuschreiben, damit dieser sich in den Fusionsprozess bereits einbringen kann. 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 der Deutschsprachigen Gemeinschaft aufgenommen, um einen neuen Erlass zu verfassen, bevor diese Stelle ausgeschrieben wird. Leider lag dieser Erlass zum Zeitpunkt der Fusion nicht vor, so dass eine erste Ausschreibung erst im Herbst 2021 vorgenommen werden konnte. Beim anschließenden Assessmentverfahren wurde kein/e Kandidat/in bestätigt. Die Besetzung der Direktorenstelle konnte 2021 somit nicht erfolgen.

Das Schuljahr 2021/2022 startete in gemeinsamer Planung, wobei für die Lehrlings- und Meisterausbildung festgehalten wurde, dass die bestehenden Angebote fortgeführt werden.

Dennoch wurde das neue Team vor gewaltige Herausforderungen gestellt: in Eupen fiel der Direktor krankheitsbedingt ab August für mehrere Monate aus.

In St. Vith war der Direktor seit einem Jahr krankheitsbedingt abwesend und ging im Dezember in Rente. Sein Stellvertreter Thomas Niederkorn verließ das Zentrum Ende Juni, er wurde bis Oktober interimistisch halbtags durch Herrn Ludwig Bastiaansen als externem Berater vertreten, mit dem Ziel einen neuen Standortleiter anzuwerben. Die Stelle konnte vor Ende 2021 leider nicht neu besetzt werden. Der durch das IAWM für die Übernahme von pädagogischen Organisationsaufgaben freigestellte pädagogische Mitarbeiter Eric Schiffers sowie eine Sekretariatskraft und ein Sozialpädagoge schieden zum Schuljahresbeginn ebenfalls aus und mussten neu besetzt werden. Der Weiterbildungsbeauftragte des ZAWM St. Vith und das Zentrum gingen im Frühjahr ebenfalls getrennte Wege. In Abstimmung mit den Weiterbildungsmitarbeitern am Standort Eupen übernahm Frau Carla Cliteur koordinierende Aufgaben in der Weiterbildung am Standort St. Vith.

Vor diesem Hintergrund ist besonders hervorzuheben, wie die engagierten Koordinatoren in St. Vith und die Kollegen aus Eupen auf allen Ebenen das neue Personal in der täglichen Arbeit unterstützt und zum Teil sogar ersetzt haben, um den Unterrichtsbetrieb ohne Einschränkung aufrecht zu erhalten. Das hat sicherlich auch dazu beigetragen, das Team zusammen zu schweißen und in eine gemeinsame Richtung zu gehen.

3.2 Generalversammlung & Verwaltungsrat

Im März/April 2021 beschlossen die beiden Generalversammlungen getrennt voneinander die Fusion zum 21. Juni 2021. An diesem Tag trafen sich die beiden Generalversammlungen unter Leitung des Notars Rijckaert gemeinsam in Worriken, um nach entsprechenden Prüfberichten des externen Wirtschaftsprüfers Jean Nicolet jeweils die Beendigung der Aktivitäten der einzelnen VoGs zu beschließen und im zweiten Schritt die Fusion zur VoG Zentrum für Aus- und Weiterbildung des Mittelstandes zu verabschieden. Dabei wurde die neue Satzung verabschiedet. Alle Rechte und Pflichten wurden übernommen, sowie die Sozialpassiva der Mitarbeiter. Kein Mitarbeiter sollte seinen Arbeitsplatz verlieren.

Die neue Generalversammlung setzt sich aus den Mitgliedern der beiden aufgelösten Versammlungen zusammen. Bei Doppelbesetzungen wurde innungsspezifisch eine einvernehmliche Lösung gesucht. Sie wählte auf der Gründungssitzung den neuen Verwaltungsrat, der satzungsgemäß folgende Kriterien zu erfüllen hat:

Er besteht aus

- Verwaltern, die verschiedene Berufe oder verschiedene Berufsgruppen vertreten, für die regelmäßig Aktivitäten zur ständigen Aus- und Weiterbildung in dem Zentrum organisiert werden,
- Verwaltern, die überberufliche Vereinigungen vertreten,
- Verwaltern, die auf Grund ihrer besonderen Befähigungen gewählt werden,
- einem Mitglied des VWR IAWM.

Für die erste Mandatsdauer muss die Anzahl der Verwaltungsratsmitglieder aus den vier Nordgemeinden und den fünf Südgemeinden identisch sein. Danach ist die *conditio* nicht mehr zu erfüllen. Darüber hinaus muss jedes Geschlecht mit mindestens einem Drittel der Mandate vertreten sein. Außerdem wurde ein Verhältnis von 40/60 aus überberuflichen und beruflichen Vereinigungen angestrebt.

Der neue Verwaltungsrat setzt sich wie folgt zusammen:

ADAMS-BALLMANN Martina, FONK Eric, FUSS Susanne, GANGOLF Ewald, HANSEN Stephanie, HAVENITH Danny, HENNEN Paul, HUPPERTZ Karl-Heinz, JOHNNEN Michael, KLINGES Volker, MAASSEN Jürgen, MEYER Siegfried, NEUVILLE Ria, RINCK Richard, SONNET Stefanie, STOFFELS François. Mit beratender Stimme: Dr. Verena Greten und Thomas Pankert.

Zum neuen Präsidenten wählte der Rat Karl-Heinz-HUPPERTZ. Vizepräsident ist Danny HAVENITH, Schriftführerin ist Ria FAYMONVILLE und Kassiererinnen Susanne FUSS.

Dem Präsidium gehören Ewald GANGOLF, Danny HAVENITH, Paul HENNEN, Karl-Heinz HUPPERTZ, Siegfried MEYER, Ria NEUVILLE, Richard RINCK. Mit beratender Stimme: Dr. Verena Greten und Thomas Pankert.

Zum Abschluss der Generalversammlung wurde der scheidende Präsident Manfred WEBER (St. Vith) verabschiedet. Auch der ehrenamtliche Schriftführer des ZAWM St. Vith, Joseph Spoden, sowie sieben ausscheidende Vertreter der Generalversammlungen wurden mit herzlichem Dank verabschiedet.

3.3 Investitionen

Von Educam erhielt das ZAWM erneut 7.000 € für didaktisches Material für die Kfz-Abteilung. Damit wurden eine mobile Hebebühne und ein großer mobiler Monitor für die Werkstatt angeschafft.

Vom Fahrzeughersteller BMW haben wir erneut ein weiteres Schulungsfahrzeug, ein BMW 330 Plug-in-Hybrid erhalten. Dies ist ein weiteres Fahrzeug, um die neuen Techniken im Bereich Hybrid- und Elektrofahrzeuge am realen Objekt praktisch zu vermitteln.

Das Projekt Smart-Energy investierte rund 25.000 Euro in Messgeräte und Ausrüstung für die Kursmodule.

Rund 10.000 Euro wurden in den Ausbau von Arbeitsplätzen für die Koordinatoren in Eupen investiert. Parallel läuft der Umbau für die Sozialpädagogen in St. Vith, der bisher zum großen Teil in Eigenregie von Lehrern und Schülern erbracht wurde. Weitere Projekte in St. Vith sind in der Planung.

4. Personal

4.1 Internes Personal

4.1.1 Personalentwicklung 2021/22

2021 fand ein starker interner Wechsel und Neuaufbau statt, insbesondere in St. Vith, aber auch in Eupen.

Die Weiterbildungsabteilung wurde nach dem Abgang von Erni Mreyen (St. Vith) neu geordnet: Benno Dunkmann übernahm die Leitung; ihm stehen Carla Cliteur (St Vith) als Referentin und Julie Niselli (Eupen) im Sekretariat zur Seite.

Als stv. Direktor in St. Vith legte Thomas Niederkorn (St. Vith) sein Amt im Juli 2021 nieder und auch Eric Schiffler als sein Nachfolger übernahm die Leitung nur kurzfristig (Mitte September 2021), so dass Frau Himmel die Leitung für ca. 3 Monate in St. Vith kommissarisch übernahm. Mit Herrn Yves De Sy konnte im Dezember 21 ein neuer Standortleiter gefunden werden, der Erfahrungen aus der Sozialwirtschaft, aber auch aus dem Unterricht mitbringt und ab Februar 2022 zur Verfügung steht.

Das Sekretariat in St. Vith wurde mit Helena Mertes und Isabelle Heindricks neu aufgebaut, im März 2022 wird Stephanie Schmitz aus ihrer Elternzeit kommen und das Sekretariat komplettieren.

Bei den Sozialpädagogen verließ Michael Karthäuser das ZAWM – und Jenna Kohn konnte direkt seine Nachfolge antreten.

Als gemeinsamer Koordinator der Metallberufe konnte Kevin Gensterblum gewonnen werden; er ist nach Annik Houyon (Allgemeinkunde) der zweite Koordinator, der an beiden Standorten arbeitet.

In Eupen wurde als Nachfolgerin für Patrick Packes, der seine Arbeit als Koordinator Bachelorstudiengänge zugunsten eines Engagements in der Schweiz niederlegte, Rita Keischgens gewonnen werden. Ihre Stelle wurde neu als reine Steuerungs- und Verwaltungsstelle konzipiert ohne Unterrichtstätigkeit.

Herr Rudi Nogayski konnte als Koordinator für die grünen Berufe gewonnen werden – was einem deutlichen Wunsch von Direktion und unterrichtenden Lehrkräften entsprang.

Sarah Assabah (Koordination Allgemeinkunde und Didaktik) schließlich ersetzte Nathalie Hinck, die sich noch mindestens bis Juli 2022 in Zeitkredit befindet.

Schließlich kam Herr Joé Onderbeke als Ersatz für die schwer erkrankte Haus- und Kurslogistikerin, Frau Birgit Kriescher, hinzu.

Somit wurden in St. Vith 5 neue Personen quer in allen Beschäftigungsgruppen eingesetzt (5 von 13 Personen insgesamt), in Eupen 4 von 30.

Erschwerend kam für die Personalfuktuation die Abwesenheit des Direktors Thomas Pankert hinzu, der von August 2021 bis Januar 2022 schwer erkrankte, sich inzwischen aber glücklicherweise im Wiedereinstieg befindet. Auch die Haus- und Kurslogistikern in Eupen, Frau Birgit Kriescher, erkrankte schwer und fiel ab September aus. Das neue Schuljahr startete somit sehr turbulent, insbesondere in St. Vith – wo mit vereinten Kräften und mit externer Hilfe durch Herrn Ludwig Bastiaansen der Personalstock rasch neu aufgebaut wurde.

Mit dem neuen Standortleiter Herrn De Sy kehrt nun wieder Ruhe ein und die Arbeitsplatzbeschreibungen können überdacht und ggf. angepasst werden. Bei dieser Strukturarbeit helfen die Instrumente, die das Qualitätsmanagement ISO 9001:2015 bietet, massiv.

Die neuen Mitarbeiter haben sich inzwischen gut am ZAWM eingelebt, sind sehr gut mit internen und externen Lehrkräften vernetzt und werden nach und nach in bestehende Arbeitsgruppen/ Qualitätszirkel integriert.

4.1.2 *Grillfest*

Nachdem der offizielle Akt der Fusion durch die Generalversammlungen vollzogen worden war und die externe wie interne Kommunikation dies auch breit gestreut hatte, sollte die Verschmelzung in einem ersten Schritt im fest angestellten Personal auch erlebbar werden. Insofern entschied die Eupener Direktion, das gesamte Team aus St. Vith zum jährlichen internen Grillfest der Festangestellten einzuladen, und zudem noch den Verwaltungsrat dazu, damit sozusagen „das komplette (intern) neue ZAWM“ miteinander in Kontakt kam.

Nach einer Fachkoordinatorensitzung wurde mittags im Freien vor der Metzgerabteilung ein sehr schöner und großflächiger Platz gefunden, alles wurde aufgebaut und dekoriert, die selbst gemachten Salate und Dips aufgetischt – und die Eupener freuten sich sehr, die St. Vither in großer Geschlossenheit begrüßen zu können.

Einige Kollegen kannten sich bereits aus teams-Meetings, andere hatten schon vorher realen Austausch gehabt, viele sahen sich zum ersten Mal. Für unsere Teamentwicklung waren dies hervorragende 3 bis 4 Stunden, bei schönstem Wetter, entspannt – und bei bestem fleischlichem und vegetarischem Grillgut; unbedingt wiederholenswert!



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. Die umfasst für die Lehrlingsabteilung beider Standorte eine Gruppe von 120 Personen und für die Bachelor- und Meister von 80 Personen.

Wir konnten wieder neue Kolleg/innen für die Lehrtätigkeit im Zentrum gewinnen: 23 davon in der Lehrlingsausbildung, 6 in der Meisterausbildung und 12 in den Bachelor-Studiengängen.

In einem festgelegten Einarbeitungsprocedere 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.

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 deren 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, veranstalteten beide ZAWM jährlich ein Essens-Event, ein Treffen ehemaliger Lehrkräfte und einen Neujahrsempfang – in diesen von Corona und Kontaktbeschränkungen dominierten Jahren mussten diese leider komplett ausfallen.

4.2.2 *Mitarbeiter-Ehrungen und Pensionierungen beim Neujahrs-Empfang*

Während der Neujahrsempfang des ZAWM Eupen im Jahr 2020 noch mit Wanderung und diversen Ehrungen der Lehrkräfte gefeiert werden konnte, fiel er im Jahr 2021 und 2022 wegen des Corona-bedingten Versammlungsverbotes aus.

4.2.3 *Abschied*

2021 mussten wir leider den Tod einiger Gründungsmitglieder und altgedienter Freunde und Partner beklagen:

Joseph Bergmanns war 19 Jahre lang der Präsident des Verwaltungsrates des ZAWM Eupen

Hier, ich danke Dir für ein erfülltes Leben.

In Liebe und Dankbarkeit nehmen wir Abschied von

Joseph Bergmans

Witwer von Maria geb. Wertz
 (Mutter des Leopolders)

* 03.03.1928 † 26.06.2021

Ingrid und Karl-Heinz Klinkenberg-Bergmans,
 Sarah und Frédéric mit Louise und Michéle,
 Matthias und Anne mit Gabriel und Noah,
 Leo und Milla mit Thibaut

Mathieu und Lili Bergmans-Erte
 Evie und Benjamin
 Denise und Yves

Rudi Bergmans und Lisa Kruk
 Seine gute Freundin Ingrid

Seine Schwester, sein Bruder und seine Schwägerinnen
 sowie alle Anverwandten

Die Totenwache wird gehalten am Samstag, den 26. Juni 2021 um 18.15 Uhr in der St. Nikolaus-Parochie zu Eupen.

Die feierlichen Beerdigung mit anschließender Beerdigung findet statt am Mittwoch, den 30. Juni 2021 um 9.30 Uhr in der St. Nikolaus-Parochie zu Eupen.

Der liebe Verstorbene ruht im Mausoleum, Leichenweg 11, 4700 Eupen. Besuche am Montag, den 28. Juni 2021 von 12.00 Uhr bis 19.00 Uhr im Anschluss an den Gottesdienst.

Siehe Namen bitten wir um eine Spende an den Pflegeverband der DG Kontr 8148/311.066/019 oder für das Laetzer Kapellenwerk Kontr 811.256/033/458 mit dem Namen Joseph Bergmans.

Unser besonderer Dank gilt Rose Marie für ihre langjährige Unterstützung, seinen Pflegerinnen Miriam und Valérie, Dr. Immaculata Vissel, Dr. Jan Raes, der Familie Vits und dem Publikationsamt.

Nachruf

Wir nehmen Abschied von unserem Ehrenpräsidenten

Joseph Bergmans

42 Jahre lang hat sich Herr Bergmans als Gründungsmitglied im Verwaltungsrat des ZAWM für die Berufsausbildung eingesetzt. 19 Jahre davon übernahm er Verantwortung als Präsident des Verwaltungsrates. In all dieser Zeit lag ihm vor allem die Förderung der Jugendlichen sehr am Herzen.

In seine Amtszeit fielen mehrere große Bauprojekte, die er mit seinem Fachwissen und Einsatz begleitet hat, sowie der Ausbau des Weiterbildungsangebotes des ZAWM und der Betreuung der Lehrlinge mit Förderbedarf.

Seit 2005 legte er die Verantwortung in jüngere Hände, blieb aber stets ein interessierter und großzügiger Beobachter unserer Arbeit.

Sein gutmütiges, väterliches, engagiertes, großzügiges und hilfsbereites Wesen wird uns in Erinnerung bleiben.

Seiner Familie sprechen wir unsere aufrichtige Anteilnahme aus.

Verwaltungsrat und Mitarbeiter des
 Zentrums für Aus- und Weiterbildung des Mittelstandes

Meine Kräfte sind zu Ende, nimmt mich, Herr, in Deine Hände

In Liebe und Dankbarkeit nehmen wir Abschied von

Herrn Herbert Kaldenbach

Witwer von Ingrid geb. Münch
 Ehrenpräsident der Kgl. St. Josef-Büchsenjägergesellschaft Eupen

* 25. August 1932 † 29. Juni 2021

In liebevoller Erinnerung:

Seine Kinder:
 Gudrun Kaldenbach †
 Axel und Sylvia Kaldenbach-Briegleb

Seine Enkelkinder: Samuel
 Lida

Seine Schwester: Janni Gänsterbäum-Kaldenbach
 Seine Schwägerin, Nichten und Neffen
 sowie alle Anverwandten

Die Beerdigung findet mit nachfolgender Beerdigung findet statt am Freitag, dem 2. Juli 2021, um 9.30 Uhr in der St. Nikolaus-Parochie zu Eupen.

Traueradresse: 4700 Eupen, An der Goldenen Hand 4
 Der liebe Verstorbene ruht in der Hechnofkapelle zu Eupen.

Nachruf

Wir nehmen Abschied von unserem Ehrenvizepräsidenten

Herbert Kaldenbach

Knapp 30 Jahre war er als Lehrer für die Damen- und Herrenschneiderei und den Einzelhandel tätig. Unzählige Lehrlinge und Meisterschüler sind durch seine Klassen gegangen.

Rund 40 Jahre lang hat sich Herr Kaldenbach im Verwaltungsrat des ZAWM für die Berufsausbildung eingesetzt. Viele Jahre davon war er als Vizepräsident des Verwaltungsrates tätig. In all dieser Zeit lag ihm vor allem die Förderung der Jugendlichen sehr am Herzen.

Seit 2005 legte er diese Verantwortung in jüngere Hände, blieb aber stets ein interessierter Beobachter unserer Arbeit.

Sein gutmütiges, engagiertes, und hilfsbereites Wesen wird uns in Erinnerung bleiben.

Seiner Familie sprechen wir unsere aufrichtige Anteilnahme aus.

Verwaltungsrat und Mitarbeiter des
 Zentrums für Aus- und Weiterbildung des Mittelstandes

Außerdem gab es noch einen weiteren, tragischen Sterbefall: Stephan Bohmer, den Direktor der AHS, unser Partner für die duale Bachelorausbildung. Siehe dazu den Nachruf in Kapitel 7.

4.3 Digitalisierung im Unterricht

Aufgrund der im Vorjahr gesammelten Erfahrungen waren wir dieses Jahr besser auf den Fernunterricht vorbereitet. Es sind einige Änderungen auf der schulischen Teams-Plattform umgesetzt worden, um diese übersichtlicher zu machen.

Damit das Verwaltungspersonal auch von zu Hause aus sicher auf die Daten auf dem Server zugreifen kann und um das Verwaltungsnetz vor Cyberattacken zu schützen wurde in Eupen eine Firewall angeschafft, welche Anfang des Jahres in Betrieb genommen wurde.

Die Verwaltung der beiden Standorte Eupen und St. Vith ist auf digitaler Ebene fusioniert: Das Personal in St. Vith erhielt neue Mailadressen (@zawm.be) und ist auf den Eupener Verwaltungs-Tenant gewandert, um einheitliche Mailadressen und eine leichtere Zusammenarbeit zu gewährleisten.

Auch dieses Jahr gab es wieder Team-Schulungen für die Lehrkräfte in Eupen wie St. Vith – jeweils eine Schulung für Starter und eine für Fortgeschrittene mit insgesamt 22 Teilnehmern.

Über das BIDA-Projekt wurde eine digitale Tafel für den Allgemeinkunde-Unterricht angeschafft: diese ist für den digitalen Präsenzunterricht vorgesehen.

Im Laufe des Jahres sind in Eupen die Computer der Cyberklasse in den Besitz des Zawm übergegangen. Die PCs wurden dann mit SSD und mehr Arbeitsspeicher ausgestattet, damit berufsspezifische Programme wie Autocad, Inventor und Bob50 installieren und genutzt werden können.

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 seit vielen Jahren die Dokumentation der einzelnen Prozesse, der Aufgabenlisten des Personals, der Arbeitsanweisungen und der Formulare aufgestellt und ergänzt wurden, rücken seit der Umstellung des ISO-Systems 2018 die Betrachtungen der Systembedingungen stärker in den Fokus.

2021 fanden sowohl das so genannten Management Review für das ZAWM Eupen statt, ein jährliches Leitungstreffen, welches den Erfüllungsgrad der Zielvorhaben aus dem letzten Jahr festlegt und welches neue Ziele definiert. Erfolge und Misserfolge werden 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 Winter 2020/21 durchgeführten internen Audits aller Festangestellten des damaligen ZAWM Eupen und mittels der Empfehlungen des externen Auditors wurden Verfahren, Kommunikationswege, Arbeitsanweisungen und Formulare überarbeitet oder neu in die Dokumentation der Qualitätsentwicklung eingepflegt.

Die Auditierung sämtlicher interner Mitarbeiter 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. Ein Beispiel hierfür ist das Disziplinverfahren, an dem neben dem Lehrling ggf. dessen Eltern, Ausbilder, Lehrlingssekretariat, Fach- und Allgemeinkundelehrer, die Abteilungsleiter und die Sozialpädagogen/ BIDA beteiligt sind. 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, sobald mehrere Personen betroffen sind. 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 musste in diesem Jahr aufgrund von Corona (Schulschließung, Versammlungsverbot) verschoben werden. Der Auditor befragte wie üblich Direktion, Buchhaltung, Sekretariat, Sozialpädagogen und einzelne Koordinatoren; allerdings lag ein wesentlicher Fokus auch auf der Information des Auditors über die bevorstehende Fusion und die Planung einer Ausweitung der Zertifizierung auf St. Vith. Das Ergebnis des Audits war wieder keinerlei Abweichung; einzig 2 Hinweise, die bis zur nächsten Auditierung korrigiert sein werden.

ISO strukturiert und dokumentiert das Qualitätsmanagement des ZAWM – insofern soll der St. Vith Standort in dieses System miteinbezogen werden, bzw. die Fusion bedient sich Steuerungsinstrumente von ISO, um die Fusion voranzutreiben.

Erstes und wichtigstes Instrument sind die so standardisierten Stellenbeschreibungen, die im Laufe des Schuljahres 2021/22 für alle Festangestellten in St. Vith erstellt werden sollen. Auch Arbeitsanweisungen und Formulare werden mit den neuen Kollegen geteilt und ggf. optimiert. Schließlich wird es eine erste interne Auditierung im ausgehenden Schuljahr 2021/22 geben, bevor ein erstes gemeinsames Audit durch den TÜV gewagt wird.

4.4.2 Arbeit in Qualitätszirkeln und anderen Arbeitsgruppen

Die Arbeit in Qualitätszirkeln (QZ) wurden in den vergangenen zwei Jahren um das ZAWM St. Vith und das IAWM ausgeweitet. Im QZ wird ein Thema fokussiert, an dem unterschiedliche Gruppen arbeiten, etwa Referenten des IAWM, Koordinatoren beider ZAWM, Direktionen, Verwaltungsratsmitglieder, Lehrer, Verwaltungsangestellte, Projektmitarbeiter/innen usw.

In 2021 fanden folgende QZ statt:

- Starttage (ZAWM St. Vith, IAWM, ZAWM Eupen, siehe auch Kapitel 5.4.3.)

- Rahmenbedingungen Koordinationslehrkräfte (ZAWM, IAWM)
- AG Digitales (ZAWM St. Vith, IAWM, ZAWM Eupen)
- Think tank Campus (RSI, TZU, IAWM, BIDA, ZAWM Eupen)
- Audit Finanzen (Verwaltungsrat und Direktion ZAWM Eupen)
- Steuergruppe zur Fusion (ZAWM: Direktion und Verwaltungsräte, IAWM)

5 Lehrlingsausbildung

Auch in einem fusionierten ZAWM ist es nach wie vor wichtig, die organisatorischen Entwicklungen pro Standort zu beschreiben. Aus diesem Grund wird die Lehrlingsausbildung in diesem Fusionsjahr noch nach Standort beschrieben.

5.1 Unterrichtsorganisation

5.1.1 Standort Sankt-Vith

Die Zahl der Lehrlinge (über alle 3 Lehrjahre) in Allgemein- und Fachkunde ist im Vergleich zum vorhergegangenen Schuljahr (2021/22) mit 190 (157 in 2020/21) Lehrlingen in der Allgemeinkunde und mit 126 (82 in 2020/21) Lehrlingen in der Fachkunde am Standort Sankt-Vith wieder angestiegen.

Dieses Plus drückt sich wegen der wieder gestiegenen Klassengrößen zwar nicht in einer Zunahme der Unterrichtsstunden aus, bedeutet aber trotzdem einen äußerst positiven Trend für den Standort St. Vith.

	Anzahl Lehrlinge 2020	Anzahl Lehrlinge 2021	Stunden 2020	Stunden 2021
Allgemeinkunde SO St-Vith	157	190	2.880	2.600
Fachkunde SO Sankt-Vith	82	126	2.432	3.280
Gesamt	Keine Angaben, da Doppelnennungen		5.312	5.880

Im Schuljahr 2021/22 besuchten im Oktober 190 Lehrlinge (2020/21: 157) die Kurse der **Allgemeinkunde**. Dabei fällt Folgendes auf:

1. Für das **1. Lehrjahr** verzeichneten wir mit 62 Lehrlingen ebenfalls ein deutliches Plus bei den Einschreibungen in die Allgemeinkunde - insgesamt ein Plus **von 48%** für den Standort Sankt-Vith.

2. Die Kurse der Angewandten Betriebslehre verzeichnen etwa gleichbleibend hohe Einschreibezahlen, genauer gesagt 10 Lehrlinge (12 im Vorjahr).
3. Die Zahl der Kandidat/innen für den **Modulunterricht** ist auf 10 Lehrlinge angestiegen (7 im Vorjahr).

Konkret lauten die Zahlen für den Standort Sankt-Vith :

	Lehrlinge 2021/22	Lehrlinge 2020/21	Lehrlinge 2019/20	Lehrlinge 2018/19	Lehrlinge 2017/18
Erstes Lehrjahr AK	62	42	55	47	43
Zweites Lehrjahr AK	54	58	46	45	55
Drittes Lehrjahr AK	54	38	42	51	53
Angew. Betriebslehre	10	12	11	13	18
Modulunterricht	10	7	7	13	17
Summe	190	157	161	182	186

Im Schuljahr 2021/22 besuchen wieder mehr Lehrlinge die **Fachkunde** als im Vorjahr. Die Zahl stieg wieder auf 126 Lehrlinge an, nachdem sie auf 82 Lehrlinge im Vorjahr gesunken war (111 in 2019). Ein **Plus von 53,66%**.

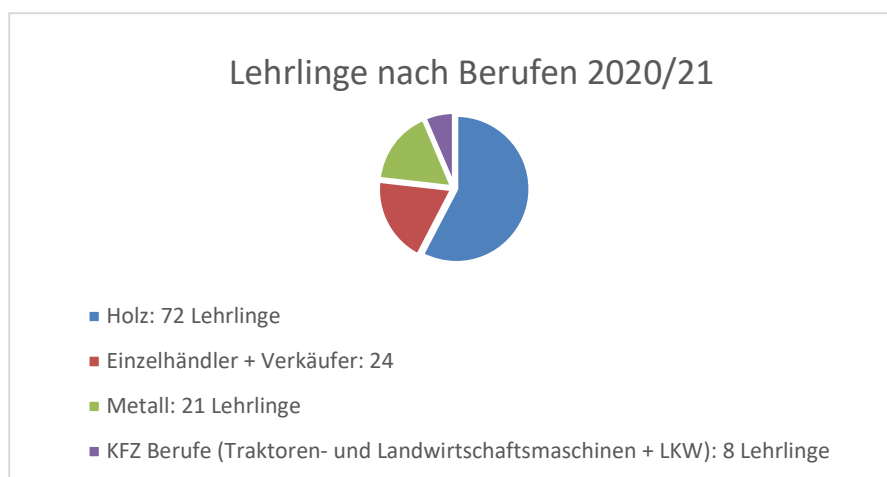
Bei der Verteilung der Lehrlinge auf die Fachrichtungen hat sich in der Rangfolge wenig getan, jedoch ist der Zulauf zu den **„Holzberufe“** (Bauschreiner, Möbelschreiner) sehr stark (72 Lehrlinge). Weiterhin sind die Bereiche **„Dienstleistungen“** (Einzelhändler und Verkäufer), **auch stark vertreten**. Konstant halten sich die Bereiche **„Metall“** (21 Lehrlinge) und **„KFZ-Abteilung“**, die allerdings nur noch aus den Traktoren- und Landwirtschaftsmaschinen und den LKW-Mechaniker besteht.

Holz: 72 Lehrlinge

Einzelhändler + Verkäufer: 24

Metall: 21 Lehrlinge

KFZ Berufe (Traktoren- und Landwirtschaftsmaschinen + LKW): 8 Lehrlinge



Berufsranking bei den neuen Lehrverträgen im 1. Lehrjahr 2021/22

Wie bereits zu Beginn des Kapitels erwähnt, sind die Lehrlingszahlen in der Fachkunde angestiegen. Anbei eine Auflistung, die dies belegt:

Beruf	Okt 21	Okt 20	Okt 19	Okt 18
Bauschreiner + Möbelschreiner	28	5	10	10
Verkäufer in SV	1	4	5	0
Einzelhändler/in SV	7	4	3	8
Metallbauer SV	8	6	8	6
Traktoren-, Landmaschinen Eupen - SV	0	0	3	4
LKW-Mechaniker Eupen – SV	0	0	1	0
	44	19	30	28

Insgesamt sind die Neueinschreibungen ins 1. Lehrjahr in diesem Schuljahr um **131% angestiegen**. Insbesondere die Abteilung der Holzberufe verzeichnet enormen Zuspruch (28 Lehrlinge). Hier konnten 3 Parallelklassen im 1. Lehrjahr gegründet werden (2 x Bauschreiner und 1 x Möbelschreiner und Parkettleger), was für das gesamte ZAWM eine kleine Sensation darstellt.

Einzelhandel und Metallbau verzeichnen einen leichten Zuwachs, allein die kleine Berufe (Traktoren-/Forst-/Land- und Gartenmaschinen sowie LKW-Mechaniker) „erhielten“ keine neuen Lehrlinge.

5.1.2 Standort Eupen

Die Zahl der Lehrlinge (über alle 3 Lehrjahre) in Allgemein- und Fachkunde am Standort Eupen ist im Vergleich zum letzten Schuljahr (2020/21) mit 170 (158) Lehrlingen in der Allgemeinkunde und mit 384 (362) Lehrlingen in der Fachkunde erfreulicherweise wieder gestiegen. Der Abwärtstrend des letzten Jahres scheint also vorerst gestoppt zu sein. Im Vergleich zum letzten Schuljahr wurden dieses Schuljahr die coronabedingten kleineren

Klassennormen wieder aufgehoben. Das Stundenkontingent konnte allerdings u.a. dank des Zuwachses in den Lehrlingszahlen erhalten werden.

	Anzahl Lehrlinge	Stunden
Allgemeinkunde	170 (2020: 158)	2965 (2020: 2926)
Fachkunde	384 (2020: 362)	10192 (2020: 9928)
Gesamt	Keine Angaben, da Doppelnennungen	13.157 (2020: 12.854)

Im Schuljahr 2021/22 besuchten im Oktober 170 Lehrlinge (2020/21: 158) die Kurse der **Allgemeinkunde** am Standort Eupen. Dabei fällt Folgendes auf:

1. Für das **1. Lehrjahr** verzeichneten wir mit 57 Lehrlingen einen deutlichen Zuwachs bei den Einschreibungen in die Allgemeinkunde im Vergleich zum Vorjahr - insgesamt ein Plus **von über 70%**. Dies erlaubt uns dreizügig zu starten. Aufgrund der niedrigeren Lehrlingszahlen in den letzten beiden Schuljahren, konnten das 2. und 3. Lehrjahr allerdings nur mit je zwei Klassen starten.
2. Die Kurse der Angewandten Betriebslehre verzeichneten mit 24 Anmeldungen einen leichten Rückgang bei den Zahlen. Nach der Anerkennung der Kurse durch das IAWM im Oktober 2021 sind allerdings noch zehn weitere Lehrlinge hinzugestoßen, da der Kurs der Angewandten Betriebslehre am Standort St.Vith aufgrund von zu geringerer Teilnehmerzahl geschlossen wurde.
3. Die Zahl der Kandidat/innen für den **Modulunterricht** hat sich mittlerweile auf einem hohen Niveau eingependelt. In diesem Schuljahr besuchen 19 Lehrlinge den Modulunterricht. Im 2. und 3. Lehrjahr gibt es jeweils zwei Modulklassen mit je 4 Lehrlingen. Das 1. Lehrjahr ist mit drei Lehrlingen zwar unter Klassennorm gestartet, aber gerade im 1. Lehrjahr füllt sich der Modulunterricht oft auch erst im Laufe des Schuljahres nach den ersten Periodenkonferenzen, sodass die Klassennorm von vier Teilnehmern erst zu einem späteren Zeitpunkt im Schuljahr erreicht wird.
4. Nach einer coronabedingten einjährigen Pause erhielten wir in diesem Schuljahr auch wieder Zusatzstunden für pädagogische Projekte in der Allgemeinkunde. Zusätzlich zum 1. Lehrjahr mit 180 Stunden, erhält das 2. und 3. Lehrjahr ab Januar 2022 anteilig ebenfalls solche Zusatzstunden. In der Vergangenheit wurden diese Zusatzstunden hauptsächlich dafür genutzt, eine weitere Lehrkraft im Matheunterricht einzusetzen. Die Umsetzung gestaltet sich allerdings immer etwas schwierig, da es an verfügbaren und geeigneten Lehrkräften fehlt.

Konkret lauten die Zahlen

	Lehrlinge 2021/22	Lehrlinge 2020/21	Lehrlinge 2019/20	Lehrlinge 2018/19	Lehrlinge 2017/18
Erstes Lehrjahr AK	57	33	50	45	48
Zweites Lehrjahr AK	38	35	36	39	41
Drittes Lehrjahr AK	32	32	44	47	54
Angew. Betriebslehre	24	37	33	30	39
Modulunterricht	19	21	12	13	21
Summe	170	158	175	174	203

Im Schuljahr 2021/22 besuchen wieder mehr Lehrlinge die **Fachkunde** als noch im Vorjahr. Die Zahl stieg auf 384 Lehrlinge in diesem Schuljahr (362 in 2020). Ein **Plus von 6%**.

Bei der Verteilung der Lehrlinge auf die Fachrichtungen hat sich in der Rangfolge nichts getan. Weiterhin sind die Bereiche **„Baufach“** (Maurer, Dachdecker, Fliesenleger, Verputzer, Steinmetz, Marmorbearbeiter, Bauklempner, Bauschreier, Anstreicher/Tapezierer), **„Installation“** (Sanitärinstallateur, Heizungsinstallateur, Elektriker) und **„Kfz-Berufe“** (Kfz-Mechatroniker, Karossiers, Reifenfachleute, Autozubehörhändler, Autoverkäufer, Servicetechniker) am stärksten. Genau wie im letzten Jahr bildet das Baufach mit 76 Lehrlingen den größten Bereich am Standort Eupen. Auf dem 2. und 3. Platz folgen die Installations- und Kfz-Berufe mit 58 und 56 Lehrlingen. Besonders hervorzuheben ist die große Anzahl Einschreibungen bei den Elektrikern mit 18 Lehrlingen.

Konstant halten sich die Bereiche **Logistik** und **Dienstleistung**. Bei den grünen Berufen („**Natur & Umwelt**“) gab es eine erfreuliche Entwicklung: mit einer Klassenstärke von 4 Lehrlingen, konnte nach dreijähriger Pause wieder der Fachkundeunterricht der Floristen mit neuem Lehrprogramm aufgenommen werden.

Im Fachbereich **„Metall“** (Maschinenschlosser und Metallbauer) beobachten wir leider einen Rückgang an Lehrlingszahlen. So konnte beispielsweise kein 2. Lehrjahr der Metallbauer am Standort Eupen starten, da die Norm mit drei Lehrlingen nicht erfüllt war. Glücklicherweise gibt es dieses Kursangebot ebenfalls am Standort St.Vith, sodass die Lehrlinge dort die Fachkunde besuchen konnten. Auch im 1. Lehrjahr wurde mit zwei Einschreibungen die Klassennorm nicht erfüllt, sodass die Lehrlinge nach Ende der Periode für Lehrvertragsabschlüsse seit November ebenfalls dem Fachkundeunterricht am Standort St.Vith folgen.

Während der Ernährungsbereich in den letzten beiden Schuljahren mit einem Auf und Ab an Lehrlingszahlen zu kämpfen hatte, konnte diese Entwicklung in diesem Schuljahr gestoppt werden – auch dank 12 Einschreibungen im 1. Lehrjahr der Restaurateure. Hervorzuheben ist auch die positive Entwicklung bei den Einschreibungen für den Beruf „Bäcker/in-Konditor/in“. In diesem Schuljahr hätten nach längerer Pause wieder je eine Klasse pro Lehrjahr starten können, da in allen drei Lehrjahren die Klassennorm erfüllt wurde. Aufgrund von Lehrermangel konnte dies leider nicht geschehen, sodass die ersten beiden Lehrjahre zusammen unterrichtet wurden.

Berufsranking bei den neuen Lehrverträgen im 1. Lehrjahr 2021/22 am Standort Eupen

Wie bereits zu Beginn des Kapitels erwähnt, sind die Lehrlingszahlen in der Fachkunde wieder angestiegen. In diesem Schuljahr stechen sechs Berufe durch eine große Anzahl Neueinschreibungen besonders hervor – allen voran die Elektriker mit 18 Neueinschreibungen. Die Garten- und Landschaftsbauer, die Maurer und auch die Restaurateure folgen mit jeweils 12 Neueinschreibungen. Besonders bei den Restaurateuren ist diese Entwicklung erfreulich, da in den vorherigen Jahren teilweise um das Erreichen der Klassennorm von vier Lehrlingen gebangt wurde. Die Spediteure und Dachdecker folgen mit jeweils 10 Lehrlingen. Auch bei den Dachdeckern sind diese Zahlen erfreulich, da es im vorherigen Schuljahr nur eine einzige Einschreibung gab, sodass der Unterricht in einer jahrgangsübergreifenden Klasse stattfinden musste. Davon waren wir in diesem Schuljahr glücklicherweise weit entfernt.

Nach dreijähriger Abwesenheit freuten wir uns ebenfalls sehr über die Wiedereröffnung einer Fachkundeklasse für die Floristinnen, welche mit vier Neueinschreibungen die Klassennorm erfüllte. Bei den Metallbauern im 1. Lehrjahr gab es allerdings in diesem Schuljahr nur zwei Einschreibungen. Dennoch wurde die Klasse im Herbst eröffnet, da sich die Einschreibezahlen ja noch bis zum Ende der Lehrvertragsperiode Anfang November ändern können. Da dies in diesem Fall jedoch nicht passiert ist, gab es zwei Möglichkeiten. Entweder eine jahrgangsübergreifende Klasse mit dem 1. und 2. Lehrjahr oder einen Wechsel zum Standort St.Vith. Eine jahrgangsübergreifende Klasse kam sowohl aus pädagogischer als auch praktischer Sicht nicht in Frage, da die drei Lehrlinge aus dem Norden bereits seit September dem Fachkundeunterricht am Standort St.Vith folgen. So ging es für die beiden Metallbauer-Lehrlinge des 1. Lehrjahres ab November ebenfalls nach St.Vith für die Fachkunde.

Beruf	Okt 21	Okt 20	Okt 19
Elektriker	18	13	13
Gartengestalter	12	12	16
Maurer	12	6	12
Restaurateure	12	4	2
Spediteure	10	6	10
Dachdecker	10	1	6
Kfz-Mechatroniker	9	7	10
Frisöre	6	8	7
Bäcker	6	7	4
Einzelhändler/in	6	6	8
Mediengestalter	6	6	4
Karossiers	6	3	6
Heizunginstallateur	5	7	8
Anstreicher	5	6	6
Lagerfachkraft/Logistiker	5	6	3
Floristen	4	0	0
Maschinenschlosser	3	4	6
Autofachverkäufer/Autozubehörhändler	3	4	3
Metzger	3	3	1
Fliesenleger/Verputzer	3	2	7
Küchenfachkraft	2	7	1
Metallbauer	2	4	6
Gärtner	1	1	0
Sanitärinstallateure	1	0	0
Steinmetz/Marmorbearbeiter	0	2	2
Rezeptionist	0	1	3
Reifenfachkraft	0	1	1
Bauklempner	0	0	3
	150	127	148

Im Vergleich zum vorherigen Schuljahr, wo ein Rückgang der Neueinschreibungen festgestellt wurde, sind die Neueinschreibungen für das Schuljahr 2021/22 sogar leicht über dem Niveau von 2019/20. Das ist sehr erfreulich und lässt vermuten, dass der Rückgang im letzten Schuljahr eventuell auch den Unsicherheiten der Coronapandemie geschuldet war. Im aktuellen Schuljahr 2021/22 pendeln sich die Zahlen auf jeden Fall wieder auf Vor-Corona-Niveau ein.

5.2 Prüfungen

5.2.1 Standort St. Vith

Die Coronakrise hat an beiden Standorten den Ablauf der Prüfungsorganisation sehr stark beeinflusst.

2021 fanden Gesellenprüfungen am Standort St. Vith in 4 Berufen mit insgesamt 43 Lehrlingen statt; dabei bestanden 38 Lehrlinge ihre Gesellenprüfung. Dies bedeutet eine Bestehensquote von 88,37%.

Die Endprüfungen A (in Allgemeinkunde) wurden im 3. Lehrjahr mit 93% bei drei Nachprüfungen (von insgesamt 38 Prüfungen) bestanden und in B (Fachkunde) mit 92% bei drei Nachprüfungen (bei insgesamt 36 Prüfungen) – ein außerordentlich positives Ergebnis.

5.2.2 Standort Eupen

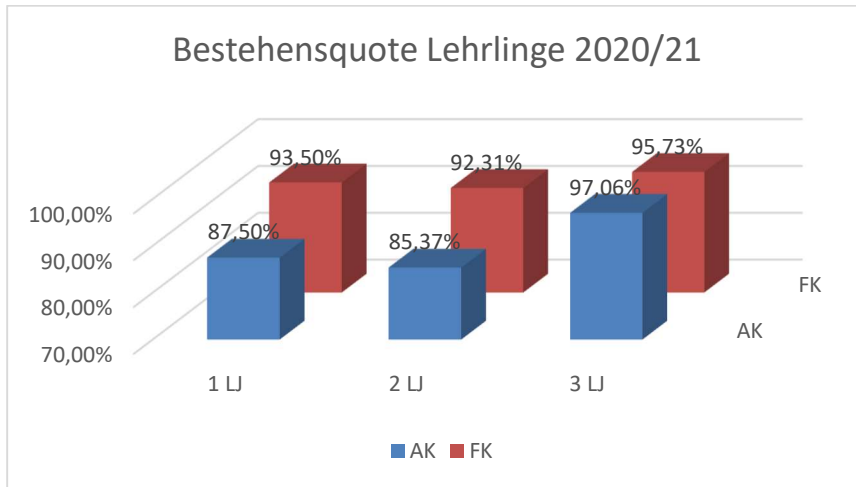
Für die Prüfungsorganisation fanden drei Zeugniskonferenzen pro Lehrjahr in Allgemeinkunde und eine pro Lehrjahr in Fachkunde sowie dementsprechend Nachprüfungskonferenzen statt. Auch im Schuljahr 2020/21 hatte die Coronapandemie weiterhin Auswirkungen auf die Prüfungsorganisation. So fanden beispielsweise die Endkonferenzen erneut in digitaler Form statt.

Im Frühjahr 2021 konnten die praktischen Zwischenbewertungen trotz einiger Coroneinschränkungen in 27 Berufen durchgeführt werden. So fanden die Zwischenbewertungen der Restaurateure beispielsweise ohne Publikum statt. Die aus dem Vorjahr abgesagten Zwischenbewertungen wurden ebenfalls nachgeholt.

Auch die Gesellenprüfungen waren weiterhin von Einschränkungen geprägt, aber konnten alle stattfinden. Erneut gab es beispielsweise kleinere Gruppeneinteilungen oder angepasste Aufgabenstellungen. 2021 fanden Gesellenprüfungen in 24 Berufen mit insgesamt 129 Lehrlingen statt; dabei bestanden 114 Lehrlinge ihre Gesellenprüfung. Dies bedeutet eine sehr gute Bestehensquote von 88,37% (2020: 87,13%, 2019: 72,30%).

Im Gegensatz zum Vorjahr fanden in allen drei Jahrgängen wieder Endprüfungen statt. Die Endprüfungen A (in Allgemeinkunde) wurden im 3. Lehrjahr mit 97% bei 12 Nachprüfungen (von insgesamt 34 Prüfungen) bestanden und in B (Fachkunde) mit 95% bei 13 Nachprüfungen (bei insgesamt 117 Prüfungen) – ein bemerkenswert positives Ergebnis. Im 2. Lehrjahr bestanden in der Allgemeinkunde 85% der Lehrlinge (bei 15 Nachprüfungen von insgesamt 41 Prüfungen) und in der Fachkunde 92% der Lehrlinge (bei 12 Nachprüfungen von 117 Prüfungen). Auch die Ergebnisse des 1. Lehrjahres können sich sehen lassen: in der Allgemeinkunde haben 87,5% der Lehrlinge bestanden (bei 12 Nachprüfungen von 40 Prüfungen) und in der Fachkunde 93,5% der Lehrlinge (bei 11 Nachprüfungen von 123). Während in den letzten Jahren alle Lehrjahre gleichermaßen positive Ergebnisse erzielten, fällt

im Schuljahr 2020/21 die leicht schlechtere Bestehensquote im 1. und 2. Lehrjahr in der Allgemeinkunde auf.



5.3 Koordination Allgemeinkunde

5.3.1 Neue Kollegen für das Schuljahr 2021/22

In der Allgemeinkundeabteilung der Lehrlingsausbildung in Eupen wurden erneut neue Kollegen/innen eingestellt;

- Als Allgemeinkundekoordinatorin Frau Sarah Assabah
- Für das 1. Lehrjahr Herr Reiner Herren: Mathematik
- Für das 1. Lehrjahr Frau Caroline Havenith: Sozialkunde.

In St. Vith wurde Herr Jan Hilgers für Sozialkunde neu eingestellt.

Als Koordinatorin Martina Theisen das ZAWM Ende des Jahres verließ, konnte Herr Hilgers als neuer Koordinator gewonnen werden.

5.3.2 Projekte/Initiativen

Das Schuljahr 2020/21 war auch für die Allgemeinkunde geprägt von den Auswirkungen der Coronapandemie. Aufgrund der coronabedingten kleineren Klassengrößen in der Allgemeinkunde wurde in Absprache mit dem IAWM und dem Standort St. Vith für das Schuljahr 2020/21 auf die 180 Zusatzstunden für das 1. Lehrjahr verzichtet.

Projekte mit externen Partnern (z.B. im 2. Lehrjahr das Kaleidoprojekt zum Thema sexuelle Gesundheit; der Erste-Hilfe-Kurs im 1. Lehrjahr und der Crash-Kurs im 3. Lehrjahr) waren aufgrund der Coronabeschränkungen leider nicht möglich.

In der Woche nach den Allerheiligenferien, im November 2020, sowie in der Woche vor den Osterferien, im April 2021, mussten auch die Lehrlingskurse für eine Woche in den digitalen Fernunterricht wechseln, um das Infektionsgeschehen zu bremsen. Organisatorisch, aber auch pädagogisch gestaltete sich dies für alle Beteiligten als Herausforderung, da die 50-minütigen Unterrichtsstunden durch technische Schwierigkeiten (z.B. schwache Internetverbindungen) oft deutlich verkürzt werden mussten. Umso glücklicher waren Lehrlinge und Lehrkräfte, dass sich der Fernunterricht auf diese zwei Wochen beschränkte und ansonsten Präsenzunterricht unter Einhaltung der Hygienebestimmungen stattfinden konnte.

5.4 Sozialpädagogischer Dienst Eupen

5.4.1 *Kernaufgabe: Betreuung und Unterstützung der Lehrlinge*

In der Lehrlingsausbildung liegt das Augenmerk parallel zu den Abiturienten/innen besonders auf den intellektuell schwächeren Lehrlingen, die trotz Lernschwierigkeiten im Theorieunterricht äußerst geeignete Facharbeiter im Beruf sein können. Aus diesem Grund gibt es unterschiedliche Unterstützungsangebote.

Nachhilfe

Die Nachhilfe in Allgemeinkunde wird generell durch den sozialpädagogischen Dienst erteilt. Insgesamt wurden die Auszubildenden im 1. Lehrjahr mit 14 Stunden, im 2. Lehrjahr mit 25 Stunden und im 3. Lehrjahr mit 55 Stunden vor Allem in Mathematik unterstützt. Fast die Hälfte der Stunden wurde für die Nachhilfe in Mathematik investiert. Interessanterweise fanden die meisten Nachhilfestunden für die Allgemeinkunde mit Lehrlingen des 3. Jahres statt. Da die schulische Ausbildung dieser Lehrlinge mehr als 12 Monate lang durch Corona geprägt wurde (z.B. Unterrichtsausfall durch Schulschließung im Frühjahr 2020 und Fernunterricht im Schuljahr 2020/21), ist die hohe Nachfrage an Nachhilfe nicht verwunderlich.

Dem Sozialpädagogischen Dienst 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“), worauf der Sozialpädagogische Dienst ebenfalls während der Nachhilfe eingeht, auch in Absprache mit den Mitarbeitern des Projektes BIDA. Auch das Filtern von wichtigen Informationen fällt den Lehrlingen schwer. Deshalb hilft der Sozialpädagogische Dienst den Lehrlingen, eine adäquate Lernmethode zu finden (Wie lerne ich am besten? Wo lerne ich am besten?).

Die Nachhilfe in der Fachkunde wird nicht durch den Sozialpädagogischen Dienst erteilt, aber organisiert. Wie in den vergangenen Jahren wurde dem ZAWM ein Kontingent von 180 Stunden für fachspezifische Nachhilfe zur Verfügung gestellt. Davon wurden insgesamt allerdings nur 45 Stunden von den Lehrlingen genutzt. Die Corona-Pandemie ist sicherlich einer aber nicht der alleinige Grund für diese geringe Zahl an Fachkunde-Nachhilfe. Frustrierend häufig wurde in den vergangenen Jahren festgestellt, dass Nachhilfestunden von Lehrlingen oder Betrieben beantragt und genehmigt, allerdings nicht genutzt werden. Die häufigsten Gründe dafür waren spontane Meinungsänderung der Lehrlinge, nun doch keine Nachhilfe zu benötigen sowie das Nicht-zustande-kommen von Terminen zwischen Lehrling und Nachhilfelehrkraft. Ebenfalls gestaltet sich die Suche nach möglichen Nachhilfelehrern weiterhin schwierig. Oftmals fehlt den Lehrpersonen das Interesse oder die Zeit Nachhilfe zu erteilen, sodass das Stundenkontingent nur teilweise ausgeschöpft wird.

Lehrlingsgespräche

Im Schuljahr 2020/21 fanden insgesamt 625 (684) Gespräche mit 132 (106) verschiedenen Lehrlingen statt. 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.

Im 1. Lehrjahr wurden 323 Gespräche mit 56 verschiedenen Lehrlingen geführt (5,8 Gespräche/Lehrling). Im 2. Lehrjahr fanden 139 Gespräche mit 41 verschiedenen Lehrlingen statt (3,4 Gespräche/Lehrling). Im 3. Lehrjahr fanden 162 Gespräche mit 38 unterschiedlichen Lehrlingen statt (4,26 Gespräche/Lehrling). Im Vergleich zum letzten Schuljahr hat die Anzahl an Lehrlingsgesprächen leicht abgenommen, während sich die Zahl der Lehrlinge mit denen Gespräche geführt haben, erhöht hat.

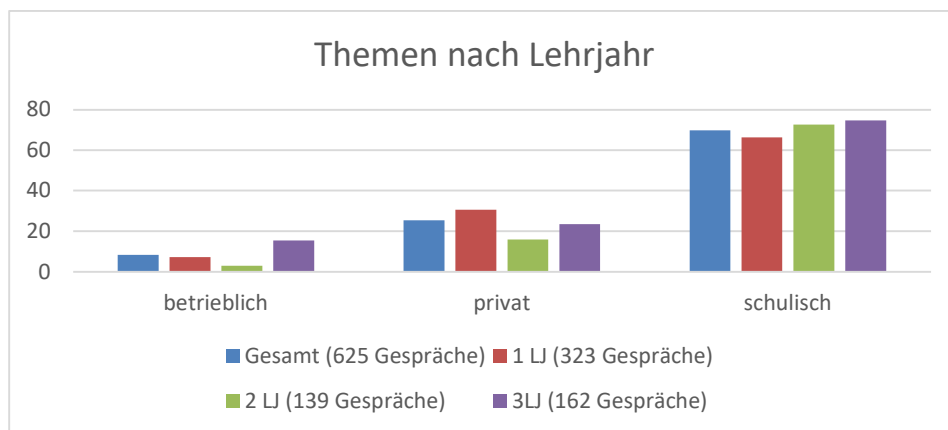
Wie vor der Coronapandemie fanden die meisten Gespräche pro Lehrling mit Lehrlingen aus dem 1. Jahr statt (5,8 Gespräche pro Lehrling), gefolgt von den Gesprächen im 3. Lehrjahr (4,73 Gespräche pro Lehrling). Nach wie vor finden im 2. Lehrjahr die wenigsten Gespräche statt. Über die Gründe dafür kann man nur spekulieren.

	Lehrjahr 1	Lehrjahr 2	Lehrjahr 3	Gesamt
Gespräche	323 (323)	139 (170)	162 (189)	625 (684)
Lehrlinge	56 (56)	41 (24)	38 (26)	132 (106)
Gespräche/LL	5,8 (5,8)	3,4 (7,08)	4,26 (7,27)	4,73 (6,45)

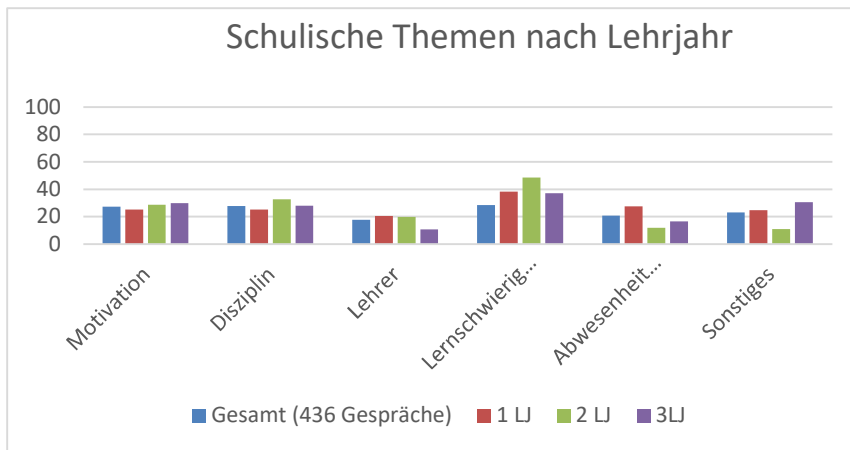
Seit dem Schuljahr 2018-2019 werden die Gespräche mit den Lehrlingen auf Hinweis des ISO-Auditors vom Sozialpädagogischen Dienst systematischer aufbereitet, sodass im Nachhinein eine genauere Analyse der Gesprächsthemen erfolgen kann. Dies erlaubt sowohl eine Analyse nach größeren Themen (*betrieblich, privat, schulisch, sprachlich*), als auch eine detailliertere

Analyse pro Bereich. In einem Gespräch werden meistens mehrere Themen angesprochen. Wenn der Grund des Gespräches beispielsweise schulischer Art ist, können im Laufe des Gespräches auch private Probleme besprochen werden. Im Schuljahr 2020/21 wurde in fast 70% der gesamten Gespräche schulische Probleme thematisiert; in 25% ging es um Probleme privater Natur. Verglichen mit dem Vorjahr waren schulische Probleme häufiger und private Probleme seltener Gesprächsthemen. Betriebliche Probleme wurden seltener thematisiert (nur in 8% der Gespräche) und sprachliche Probleme überhaupt nicht.

Eine detailliertere Analyse verdeutlicht, dass in allen drei Lehrjahren nach wie vor die schulischen Themen überwiegen. Prozentual gesehen handelten mehr Gespräche im 3. Lehrjahr von diesen Themen. Dies ist nicht erstaunlich, da die Lehrlinge im 3. Lehrjahr wissen, dass ihre Ausbildung bald abgeschlossen ist. Wie oben bereits erwähnt, war die Ausbildung dieses Jahrgangs besonders betroffen von der Coronapandemie. Es erklärt auch die Tatsache, dass die Nachhilfe vor allem von Lehrlingen im 3. Lehrjahr angefragt wird.



Da der schulische Bereich in den Gesprächen am häufigsten thematisiert wird, ist es interessant, genauer auf die detaillierten Aspekte zu schauen. Im Vergleich zum Vorjahr scheinen die unterschiedlichen schulischen Aspekte im Schuljahr 2020/21 gleichermaßen angesprochen worden zu sein bzw Anlass für Lehrlingsgespräche gewesen zu sein. Obschon Lernschwierigkeiten in den Lehrlingsgesprächen nach wie vor prozentual am häufigsten thematisiert wurden, wurden Motivations- und Disziplinprobleme ebenfalls häufig angesprochen. Mit Ausnahme der Lehrlinge des 2. Lehrjahrs, welche Lernschwierigkeiten prozentual am häufigsten mit den Sozialpädagogen besprochen, scheint die Verteilung der Themen auf die drei Lehrjahre insgesamt recht ausgeglichen.



Auch im Schuljahr 2020/21 wurden somit wieder viele Lehrlingsgespräche geführt. Obschon die Anzahl Gespräche pro Lehrling leicht zurückgegangen ist, wurden insgesamt mehr Lehrlinge betreut als in den letzten Schuljahren. Zu erklären ist dies mit der weiterhin starken Sichtbarkeit des Sozialpädagogischen Dienstes, u.a. während der Pausen im Foyer. Aufgrund der Coronapandemie ist der Sozialpädagogische Dienst mittlerweile auch sehr gut per Handy zu erreichen, sodass es noch einfacher geworden ist, mit den Lehrlingen Kontakt zu halten bzw. Termine zu vereinbaren.

Sicherlich spielen aber auch die regelmäßigen Teamsitzungen mit den Mitarbeitern des Projektes BIDA (zweiwöchentlich), den Allgemeinkundekoordinatoren (zweiwöchentlich) und des Lehrlingssekretariates (monatlich) eine Rolle. Während dieser Besprechungen werden die unterschiedlichen Lehrlinge besprochen und die Betreuung koordiniert. Dank der unterschiedlichen Teilnehmer bei diesen Sitzungen (Sozialpädagogen, BIDA, Lehrlingssekretärinnen, AK-Koordinatoren, Abteilungsleiterin Lehrlingsausbildung) werden auch Lehrlinge besprochen, die das Betreuungsangebot noch nicht aktiv wahrnehmen, weil sie sich beispielsweise nicht trauen, um Hilfe zu fragen.

5.4.2 Netzwerkarbeit

Der Sozialpädagogische Dienst arbeitet nicht nur intern mit den Lehrlingen und dem Kollegium zusammen, sondern pflegt auch externe pädagogische Kontakte. Treffen mit dem ÖSHZ, TZU, ZFP, Arbeitsamt, usw. 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. Das jährlich Bilanzgespräch fand in einer kleineren Form statt, um auch hier in Zeiten von Corona den Abstand zu wahren.
- 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.) und die Kollegen aus dem sozialpädagogischen Dienst in Sankt Vith. Vor allem mit letzteren herrscht ein reger Austausch, da viele Lehrlinge beide Zentren besuchen.

- 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 einem halbjährlichen Treffen der beiden Dienste.
- Mit dem Zentrum für Förderpädagogik (ZFP) und dem Teilzeit-Unterricht (TZU) 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 2020 wieder durchgeführt. Ziel war es erneut, den Lehrlingen den Beginn der Lehre durch eine Erlebnispädagogik zu erleichtern, anhand der durchgeführten Aktivitäten stetige Bezüge zum täglichen Arbeitsalltag (außerschulischen Kompetenzen) zu schaffen und die Lehrlinge bzw. die Lehrpersonen in einem anderen Umfeld kennenzulernen und die Lehrlinge in gewissen Alltagssituationen zu fordern und zu testen (Kontaktverhalten, Umgang mit Kritik, Konfliktverhalten, Kooperationsbereitschaft, Leistungsbereitschaft, problemlösendes Denken, Selbstreflexion uvm.).
- Das dreitägige Schnupperprojekt mit Schülern der Pater-Damian-Schule wurde im Frühjahr 2021 erneut auf Eis gelegt, da die Corona-Situation externen Personen keinen längeren Aufenthalt im ZAWM erlaubte. Demzufolge konnten die Schüler leider keine Eindrücke in die verschiedensten Berufe erhalten und nicht bei ihrer beruflichen Orientierung unterstützt werden.
- Gleiches gilt auch für das Zentrum für Förderpädagogik. Leider konnte keine Berufsorientierung stattfinden.
- Erasmus+: Im Rahmen des EU-Programms "Lebenslanges Lernen" wird der Lehrlingsaustausch betreut. Aufgrund der geltenden Coronamaßnahmen und Reisebeschränkungen konnten leider keine Mobilitäten im Schuljahr 2020/21 stattfinden. Die Lehrlinge, die im Rahmen ihrer Bi-Diplomierung an dem Austausch teilnehmen sollten (Frisöre und Kfz-Mechatroniker), erhielten dankenswerterweise eine Ausnahme von den deutschen Partnern, sodass sie auch ohne Betriebspraktikum in Deutschland bidualdiplomiert werden konnten.

5.5 Sozialpädagogischer Dienst St. Vith

Im zweiten Semester des Schuljahres 2020-2021 und im ersten Semester des Schuljahres 2021-2022 hat der sozialpädagogische Dienst, Standort St.Vith, rund 60 Lehrlinge sozialpädagogisch betreut (sei es durch Gespräche über persönliche/gesundheitliche Probleme; Verhaltensauffälligkeiten innerhalb der Unterrichte; Lernschwierigkeiten; Orientierung an externe Dienste; Konfliktlösungen;...).

Bei einem Durchschnitt von rund 270 Lehrlingen (Allgemein- und Fachkunde) bedeutet dies, dass wir etwa 22% der Lehrlinge, die das ZAWM (Standort St.Vith) besuchen, sozialpädagogisch betreut haben.

Da viele Gespräche (mit Lehrlingen und Lehrern), die „zwischen Tür und Angel“ stattfinden und nicht protokolliert werden, ebenfalls zu unserem Berufsalltag gehören, ist es schwierig eine repräsentative Statistik über die sozialpädagogische Betreuung darzustellen.

Ebenfalls ist zu beachten, dass wir zwischen punktuellen und langfristigen Betreuungen unterscheiden.

Ansprechpartner ist der sozialpädagogische Dienst für die Gesamtheit der für die Unterrichte eingeschriebenen Lehrlinge.

5.5.1 Lernwerkstatt und Nachhilfe

Der sozialpädagogische Dienst, Standort St.Vith, organisiert und begleitet seit Beginn des Schuljahres 2020-2021 die schulinterne Lernwerkstatt.

Die Lernwerkstatt ermöglicht den Lehrlingen in kleinen Gruppen und in Begleitung zu lernen. Zeit, Raum und Materialien stehen den Lehrlingen zur Verfügung, um sich bestmöglich auf die Herausforderungen in den Allgemein- und Fachkundeunterricht vorzubereiten.

Ab September 2021 wurden die Öffnungszeiten der Lernwerkstatt von 3 auf 2 Vormittage reduziert. Dies aufgrund der Stundenreduzierung innerhalb des sozialpädagogischen Dienstes.

In den Öffnungszeiten der Lernwerkstatt sind jeweils 4-8 Lehrlinge, aus verschiedenen Lehrjahren, 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.

Der sozialpädagogische Dienst konnte ebenfalls für einige Lehrlinge eine individuelle fachbezogene Nachhilfe organisieren. Diese Nachhilfestunden werden von Fachlehrern des jeweiligen Fachbereichs gegeben und dienen meist zur Nachbereitung von verschiedenen Unterrichtsthemen oder zur Vorbereitung auf die Prüfungen.

5.5.2 Projekte

Im September 2021 hat der sozialpädagogische Dienst erneut den Starttag für das 1. Lehrjahr des Schuljahres 2021-2022 organisiert und begleitet.

Der Starttag wird für die Lehrlinge, die die Allgemeinkunde am ZAWM Standort besuchen, verpflichtend angeboten. Ziel des Starttages ist es den „neuen“ Lehrlingen das ZAWM näher zu bringen; Räumlichkeiten, Lehrer und Mitschüler kennen zu lernen. Am 06.09.2021 haben am Standort St.Vith 51 Lehrlinge am Starttag teilgenommen.

Außerdem konnten in der ersten Schuljahreshälfte 2021-2022 Präventionen zum Thema Drogenkonsum in Zusammenarbeit mit der ASL organisiert werden.

5.6 Projekt BIDA



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

1. vertragsbruchgefährdete Lehrlinge in ihren Ausbildungsverhältnissen zu stabilisieren (durch individuelle Betreuung, ADHS-Training und Förderung bei weiteren Lernstörungen und durch Beratungsgespräche mit den Ausbildern) und
2. mit der sogenannten „Anlehre“ Jugendliche, die an einer dualen Ausbildung interessiert sind, aber nicht direkt in die Lehre einsteigen können, aufzufangen und auf die Ausbildung vorzubereiten.

BIDA betreute im Jahr 2021 insgesamt 80 Lehrlinge; von ihnen haben 40 das Lehrjahr bestanden (6 beendeten ihre Lehre erfolgreich, weitere 34 bestanden ihr Schuljahr).

2021 gab es einige Personalausfälle im Team BIDA, die aufgefangen werden mussten. Ebenfalls machten sich die Auswirkungen von Corona bemerkbar. Es wirkt so als sei die Belastbarkeit der Schüler geringer geworden. Stress und andere psychische Probleme treten vermehrt auf. Schüler sind durch HomeSchooling völlig aus dem Lernrhythmus geraten. Intensive Beratungsgespräche und Austausch mit Kollegen haben dazu beigetragen, diese Schüler so gut es geht aufzufangen. Durch Corona waren auch viele Schüler in Quarantäne und mussten das Verpasste aufarbeiten, was bei einigen zu Schwierigkeiten geführt hat. Das Hochwasser hat dieses Jahr auch unsere Arbeit beeinflusst, einige Schüler waren persönlich betroffen und mussten unterstützt werden. Konkrete Angebote unsererseits waren Beratungsgespräche, Austausch mit Sozialpädagogen, Lehrlingssekretären und Lehrern.

Bedingt durch die Coronaschutzmaßnahmen konnte der Unterricht der Anlehre nicht kontinuierlich durchgeführt werden. Dies bedeutete einen starken Einfluss auf die Anzahl der Betreuungsstunden. Die Coronasituation hat aufgrund der Kontakteinstellung und der

Reduzierung des Präsenzunterrichtes dazu geführt, dass förderbedürftige Anlehrlinge ihren alltäglichen Rhythmus verloren haben. Trotz regelmäßigen Kontaktversuchen von BIDA waren ein Anlehrling nicht mehr erreichbar. Schlussendlich sind Ende August 4 von 7 Teilnehmer in der Lehre übergegangen. Eine große Schwierigkeit war es im Sommer Ausbildungsbetriebe zu finden, da es aufgrund der Corona- und Hochwassersituation weniger Betriebe für die gleiche Anzahl an Nachfragen gab.

Im Schuljahr 20/21 gibt es eine Neuerung in der Anlehre: Der alltägliche Schulunterricht wurden mit außerschulischen Projekten bereichert. So besteht aktuell eine Kooperation mit Sébastien Hartel am RSI (Klettern und Sozialkompetenztraining), das Projekt „Fels und Wasser“ des Dasda-Theaters fand statt, es gab eine Ernährungseinheit mit Eddie Pidancet und am Ende des Schuljahres hat Patrick Scholl aus dem Kampfsportbereich eine Reihe zum Thema Aggressionen, Kanalisierung, Ängste begegnen und Körpersprache anbieten. Einige dieser Projekte werden im Schuljahr 21/22 fortgeführt.

Im Jahr 2021 ging als Weiterentwicklung des Projekts das Programm der so genannten „Alltagshelden“ an den Start. Es handelt sich hierbei um eine Möglichkeit für Jugendliche, insbesondere die schulische Seite der Lehre für 2 Monate kennenzulernen. Eine Analyse ihrer spezifischen Situation soll Hindernisse und Hemmnisse für dem Weg in die Duale Ausbildung erkennen lassen und erste Überlegungen ermöglichen, wie in einem Folgeprojekt insbesondere diese Zielgruppe für die Duale Ausbildung befähigt werden kann. Im Schuljahr 20/21 konnten drei Jugendliche von diesem Angebot profitieren, wovon zwei direkt in die Lehre einsteigen konnten.

6 Meisterausbildung

6.1 Teilnehmerstatistik der Meisterkurse 2020/2021

Im aktuellen Schuljahr konnten wieder einige Kurse neu beginnen, nämlich in Eupen für Traiteure, Hydraulik-Pneumatik, Kfz-Mechatroniker, Elektroinstallateure und Industrie-elektriker. Ganz besonders hervorzuheben sind die Anstreicher-Tapezierer-Bodenbeleger, die nach fünf Jahre Pause endlich wieder eine Klasse zusammen bekamen. Dabei kamen teilweise erfreuliche Gruppenstärken zusammen.

In St. Vith konnte ein neuer Bauschreinerkurs mit 15 Teilnehmern und ein Einzelhandelskurs mit 8 Teilnehmern neu beginnen.

Nicht genügend Teilnehmer fanden wir leider trotz der neuen Norm für die Bäcker, die Maschinenschlosser, Gartenbauer und die Traktoren- und Landmaschinenschlosser.

In den Betriebsführungskursen meldeten sich für das erste Jahr 40 Teilnehmer in Eupen, 25 Teilnehmer in St. Vith sowie 18 für den Schnellkurs in Betriebsführung in Eupen an.

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

6.1.1 Das Jahr 2021/2022 in der Übersicht

Im Folgenden werden die erteilten Stunden, die Zahl der Teilnehmer und die Angaben der Teilnehmer-Stunden statistisch aufbereitet und im Vergleich zu den letzten Jahren dargestellt.

Stunden Eupen	Stunden 2020	Stunden 2021	Stunden St. Vith	Stunden 2020	Stunden 2021	Stunden gesamt	Stunden 2020	Stunden 2021
Betriebsführung	820	820	Betriebsführung	820	334	Betriebsführung	1.640	1.154
Fachkunde	1.368	1.786	Fachkunde	496	596	Fachkunde	1.864	2.382
Dienstleistung	3.192	3.743	Dienstleistung	0	0	Dienstleistung	3.192	3.743
Gesamt	5.380	6.349	Gesamt	1.316	930	Gesamt	6.696	7.279

Teilnehmer Eupen	Teilnehmer 2020	Teilnehmer 2021	Teilnehmer St. Vith	Teilnehmer 2020	Teilnehmer 2021	Teilnehmer gesamt	Teilnehmer 2020	Teilnehmer 2021
Betriebsführung	93	86	Betriebsführung	56	38	Betriebsführung	149	124
Fachkunde	74	82	Fachkunde	23	33	Fachkunde	97	115
Dienstleistung	63	72	Dienstleistung			Dienstleistung	63	72
Gesamt	230	240	Gesamt	79	71	Gesamt	309	311

Teilnehmer- Stunden Eupen	TN-Stunden 2020	TN-Stunden 2021	Teilnehmer- Stunden St.Vith	TN-Stunden 2020	TN-Stunden 2021	Teilnehmer- Stunden gesamt	TN-Stunden 2020	TN-Stunden 2021
Betriebsführung	14.902	14.272	Betriebsführung	9.232	6.310	Betriebsführung	24.134	20.582
Fachkunde	9.760	11.204	Fachkunde	3.668	5.004	Fachkunde	13.428	16.208
Dienstleistung	34754	39061	Dienstleistung			Dienstleistung	34.754	39.061
Gesamt	59.416	64.537	Gesamt	12.900	11.314	Gesamt	72.316	75.851

6.1.2 Analyse der Herkunft unserer Teilnehmer

Interessant ist auch zu erfassen, wo die Teilnehmer der Meisterkurse herkommen: erwartungsgemäß sind die meisten Teilnehmer aus Ostbelgien.

Von den 93 Teilnehmern in den Betriebsführungskursen stammen 6 aus Deutschland, einer aus den Niederlanden und 5 haben ihren Wohnsitz im französischen Landesteil. In der Fachkunde besuchen 5 Teilnehmer aus Deutschland und einer aus den Niederlanden den Unterricht sowie 2 aus dem französischen Landesteil.

6.1.3 Details der Stundenzahlentwicklung

In den Betriebsführungskursen blieb die Stundenzahl in Eupen konstant, obschon es einen kleinen Rückgang bei den Einschreibungen zu verzeichnen gab. Es blieb somit im 1. Jahr wieder bei 2 parallelen Klassen. In St. Vith konnte in diesem Jahr pro Ausbildungsjahr nur eine Klasse eröffnet werden. Im vergangenen Jahr wurden die Klassen aufgrund einer verringerten Corona-Norm noch geteilt. Negativ schlug zu Buche, dass es wiederum an beiden Standorten keinen Abiturvorbereitungskurs gibt, der ebenfalls in diese Kategorie gezählt wird.

In der Fachkunde konnten die Stundenzahlen in Eupen gesteigert werden, in St. Vith sind sie leicht gesunken. Es wird weiterhin in mehreren Berufen eine große Herausforderung sein, regelmäßig ausreichend Schüler einzuschreiben, um Fachkundeklassen eröffnen zu können.

Positiv ist hingegen der Anstieg im Dienstleistungsbereich. Hierbei handelt es sich vor allem um die Bachelor-Studenten. Während sich die Buchhalterklassen sehr gut hielten, konnte der neue Studiengang Public and Business Administration (PBA) zum dritten Mal mit diesmal 13 Teilnehmern sehr erfolgreich starten. Sie gehen in diesem Schuljahr zum ersten Mal in die Abschlussprüfung. Da parallel dazu auch 11 Buchhalter eingeschrieben sind, ergab dies zum zweiten Mal zwei vollständige eigene Klassen, was sich positiv auf die Stundenzahl ausgewirkt hat.

Folgende Tabellen konkretisieren die oben getätigten Aussagen:

Fachkunde Eupen	Stunden 20	Stunden 21	Fachkunde St. Vith	Stunden 20	Stunden 21
Ernährung	288	420	Holz	260	212
Baufach	256	374	Metallbau	108	128
Installation	272	412	Landmaschinen	128	0
Kfz	384	272	Verkauf	0	128
Körperpflege	168	148			
Grüne Berufe	0	0			
Metall	0	160			
Verkauf	0	0			
Dienstleistung	3.192	3.743			
Gesamt	4.560	5.529	Gesamt	496	468

Fachkunde Eupen	Teilnehmer20	Teilnehmer21	Fachkunde St. Vith	Teilnehmer20	Teilnehmer21
Ernährung	10	16	Holz	7	15
Baufach	9	9	Metallbau	10	10
Installation	24	25	Landmaschinen	6	0
Kfz	23	23	Verkauf	8	8
Körperpflege	8	5			
Grüne Berufe	0	0			
Metall	0	4			
Verkauf	0	0			
Dienstleistung	64	72			
Gesamt	138	154	Gesamt	31	33

6.2 Unterrichts- und Prüfungsorganisation

Über der gesamten Kursorganisation stand in der zweiten Hälfte des Schuljahres 2020/2021 die Corona-Pandemie: ab Ende Oktober 2020 konnte kein Präsenzunterricht mehr erteilt werden. Während in den ersten Wochen des Schuljahres unter strengen Auflagen noch Präsenzunterricht erlaubt war, nutzten wir diese Zeit, alle Lehrer und Schüler in die neuerstellte Plattform Teams einzutragen und einzuweisen. Für die Lehrer gab es mehrstufige Schulungsabende, die Schüler wurden im Unterricht eingewiesen. Ende Oktober stellten wir den Betrieb auf Fernunterricht um. Der Unterricht fand jetzt zu den im angegebenen Zeitplan online statt. Auch die Direktion und die Verwaltung blieben regelmäßig in Kontakt mit den Schülern und Lehrern.

Ausnahmen gab es für einige Termine in Präsenzunterricht für unbedingt erforderlichen praktischen Unterricht in der Werkstatt und für Prüfungen, die nicht online abgehalten werden konnten

Insgesamt hat die Mehrzahl der Kursteilnehmer auf diesem Wege das Schuljahr bis zum Ende absolviert und bestanden. Es muss allerdings auch festgehalten werden, dass ein Teil der Schüler während der Phase des Fernunterrichts vorgezogen hat, den Kurs abzubrechen und angab, zu einem späteren Zeitpunkt erneut teilnehmen zu wollen.

Für alle Klassen wurden digitale Koordinationsversammlungen mit den jeweils beteiligten Lehrpersonen abgehalten. Dabei ging es vor allem um die gemeinsame Planung des roten Fadens für jeden Kurs sowie die Auswertung der Kurse am Ende des Schuljahres.

6.2.1 *Einweisung der Prüfer*

Besonderes Augenmerk legten wir auch im Prüfungsjahr 2021 auf die intensive Einweisung der internen und externen Prüfer. Wir hielten hierzu einen digitalen Schulungsabend am 20. Mai ab, der von den Teilnehmern als eine sehr hilfreiche und gute Vorbereitung bewertet wurde. Wesentliches Thema des Abends waren die Einweisung in die Formalitäten und Prüfungs-vorschriften. Weitere wichtige Aspekte waren aber auch die Objektivierung von Bewertungs-kriterien, Klarheit und Transparenz in der Bewertung, sowie die Situation der Prüflinge während der Prüfungen, die Themen Prüfungsstress und Einsichtnahme in die Bewertungs-kriterien.

Allen Prüfern stand das Prüferhandbuch des ZAWM zur Verfügung.

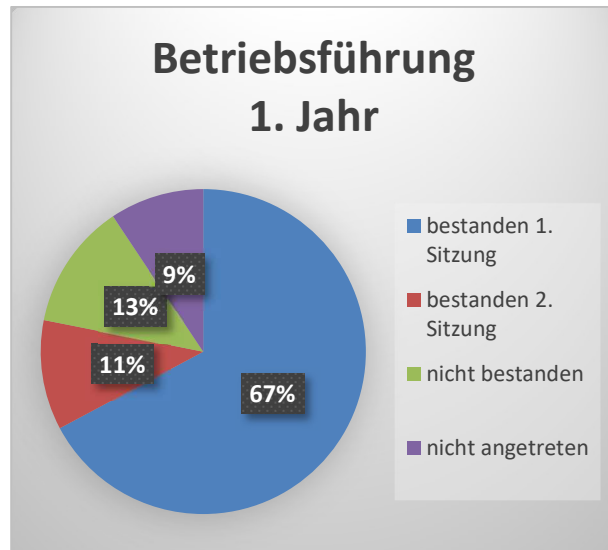
6.2.2 *Prüfungsergebnisse*

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

Im ersten Jahr kann man sowohl in der Betriebsführung als in der Fachkunde feststellen, dass über 91% der Teilnehmer an den Prüfungen teilnehmen. Dieser Prozentsatz ist angesichts der Corona-Situation als sehr gut einzustufen.

Ergebnisse im 1. Jahr

Betriebsführung 1. Jahr	bestanden 1. Sitzung	bestanden 2. Sitzung	nicht bestanden	nicht angetreten	Gesamt
Gesamt	43	7	8	6	64



Wie man in dieser Aufstellung erkennt, brechen 6 Teilnehmer den Kurs bereits vor den Prüfungen ab. Kandidaten, die in der ersten Sitzung „nicht bestanden“ haben, wurden nicht zur zweiten Sitzung zugelassen.

Die Erfolgsquote für die tatsächlichen 58 Teilnehmer an den Prüfungen der ersten und zweiten Sitzung beträgt für die Betriebsführung somit 86,2 %.

Schüler, die nur Schwierigkeiten in einzelnen Fächern haben, können im Folgejahr für die erfolgreich abgelegten Fächer eine Dispens erhalten, so dass sie nicht das ganze Jahr neu belegen müssen.

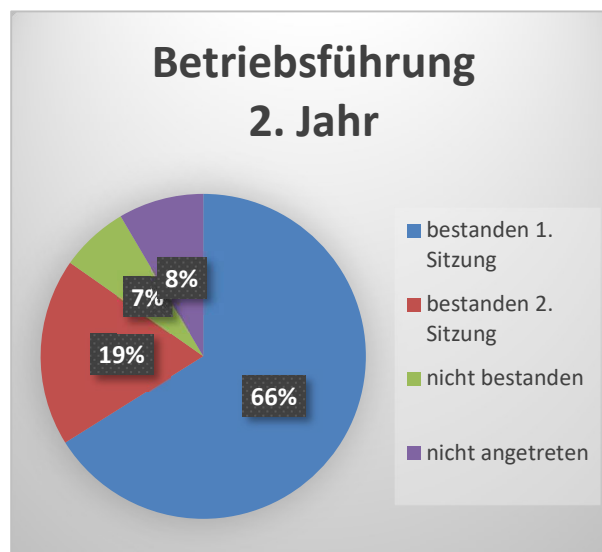
Fachkunde 1. Jahr Meisterkurs	bestanden 1. Sitzung	bestanden 2. Sitzung	nicht bestanden	nicht angetreten	Gesamt
Gesamt	38	0	4	0	42



Somit liegt die Erfolgsquote der teilnehmenden Schüler bei 90,5%.

Ergebnisse im 2. Jahr

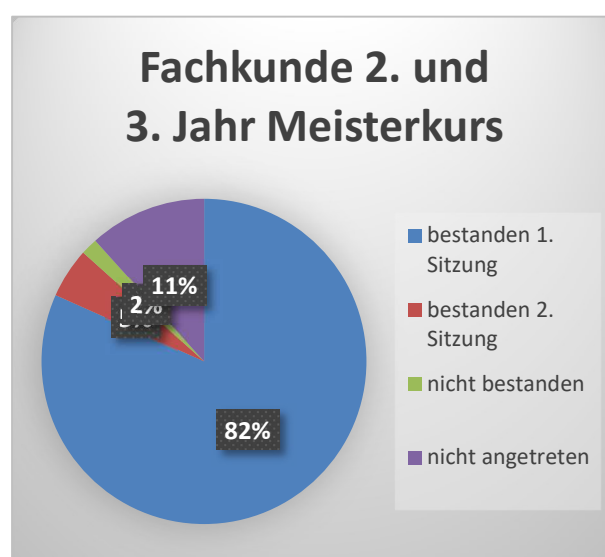
Betriebsführung 2. Jahr	bestanden 1. Sitzung	bestanden 2. Sitzung	nicht bestanden	nicht angetreten	Gesamt
	39	11	4	5	59



Auffallend bei den Ergebnissen des zweiten Jahres in der Betriebsführung sind die nicht angetretenen Prüfungen. Hierbei handelt es sich allerdings im Vergleich zum ersten Jahr nicht um Schüler, die vor der Prüfung aufgehört haben. Vielmehr haben die meisten ihre schriftliche Endarbeit nicht eingereicht und wollen sich im folgenden Schuljahr für diesen Teil der Prüfung noch einmal anmelden. Trotzdem beendeten 92,65% der angetretenen Teilnehmer den Kurs erfolgreich.

In der Fachkunde haben bis auf einen Schüler alle, die die Prüfungen abgelegt haben, auch bestanden:

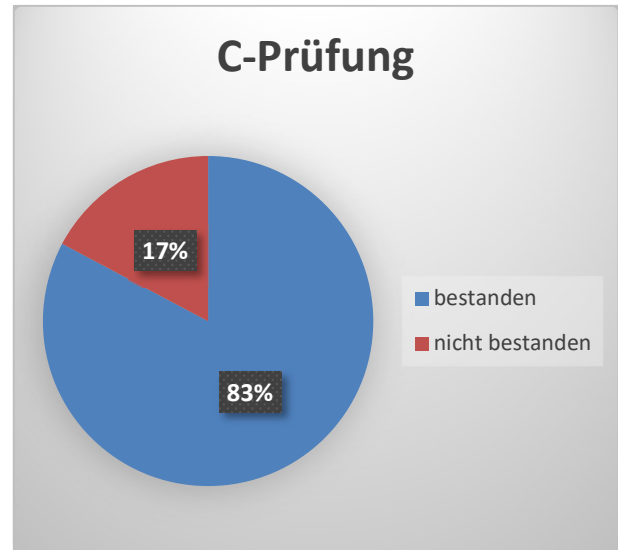
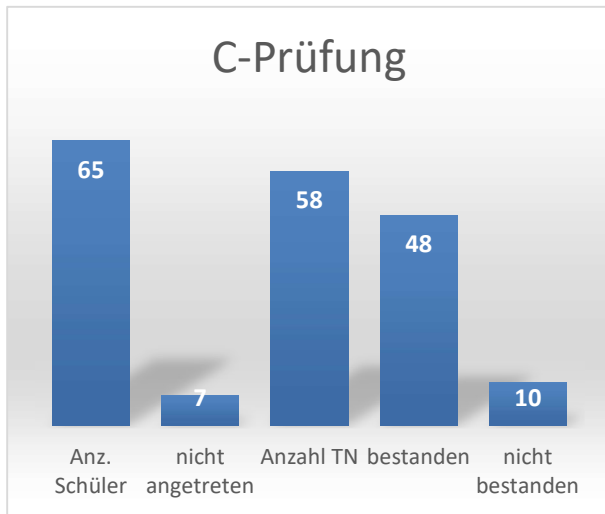
Fachkunde 2. und 3. Jahr Meisterkurs	bestanden 1. Sitzung	bestanden 2. Sitzung	nicht bestanden	nicht angetreten	Gesamt
Gesamt	49	3	1	7	60



6.2.3 Praktische Prüfung

Zum Erhalt des Meisterbriefes ist neben dem Bestehen der Betriebsführungskurse und der Fachkundekurse auch das erfolgreiche Ablegen der praktischen Prüfung von Bedeutung.

Praktische Prüfung	Anz. Schüler	nicht angetreten	Anzahl TN	bestanden	nicht bestanden
Summe	65	7	58	48	10



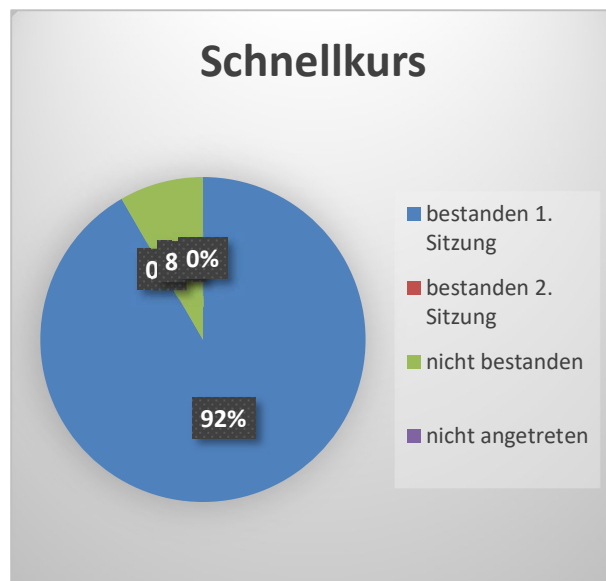
Für die praktischen Prüfungen gibt es nur eine Sitzung pro Jahr.

83 % der eingeschriebenen Teilnehmer legten die praktische Prüfung erfolgreich ab. Bei den nicht erfolgreichen Prüfungen handelt es sich in drei Fällen um Wiederholer.

Von dem Angebot, ihre korrigierten Prüfungen noch einmal einzusehen, machten 17 Meisterschüler Gebrauch.

Ergebnisse im Schnellkurs für Betriebslehre

Schnellkurs	bestanden 1. Sitzung	bestanden 2. Sitzung	nicht bestanden	nicht angetreten	Gesamt
Schnellkurs	11	0	1	0	12



Der Schnellkurs bietet in vier Monaten das gesetzlich vorgeschriebene Mindestmaß an Betriebsführungs-kenntnissen für eine Selbständige Niederlassung. Die Schüler kommen drei Abende pro Woche zum Unterricht. Der Kurs stand in diesem Jahr und sehr erschwerten Bedingungen. Als der Kurs begann, galt für die Meisterkurse Fernunterricht. Die Teilnehmer sind für einen ersten Abend zur Einweisung in die Lernsoftware gekommen und ab dann folgten sie dem Unterricht von zu Hause.

Die Erfolgsquote der Schüler, die an den Prüfungen teilgenommen haben, lag 2021 bei 91,7%.

7 Bachelorkurse

7.1 In Memoriam

Mit großer Betroffenheit mussten auch die Mitarbeiter der dualen Ausbildung Abschied vom Direktor der Hochschule nehmen. Wir verlieren einen engagierten, hilfsbereiten Partner, der uns in den Jahren des Aufbaus der Dualen Bachelorstudiengänge mit Rat und Tat zur Seite gestanden hat und uns durch seine menschliche Art in Erinnerung bleiben wird.

Nachruf

Wir trauern um

Stephan Boemer

Mit großer Bestürzung haben wir vom tragischen Tod unseres langjährigen Wegbegleiters Stephan Boemer erfahren.

Vor über 10 Jahren haben wir zusammen mit ihm als Direktor der AHS den Fachbereich Finanz- und Verwaltungswissenschaften als Kooperation zwischen der AHS und dem ZAWM/IAWM aufgebaut und stetig weiterentwickelt. In dieser engen Zusammenarbeit haben wir sehr viel Engagement und Verständnis für die unterschiedlichen Funktionsweisen der beiden Systeme erfahren. In unseren regelmäßigen Treffen haben wir Stephan als liebenswürdigen, freundlichen, hilfsbereiten und sehr interessierten Kollegen schätzen gelernt. Über fachliche Themen hinaus konnte man mit ihm auch jederzeit über gesellschaftliche und politische Themen debattieren.


Noch vor zwei Wochen haben wir gemeinsam Prüfungen und Beratungen abgehalten. Immer hatte er ein offenes Ohr für die Sorgen der Studenten und Dozenten. Der Mensch stand für ihn stets im Mittelpunkt.

Sein Tod hinterlässt auch bei uns in der dualen Ausbildung menschlich und inhaltlich eine große Lücke. Wir sind sehr dankbar für die lange vertrauensvolle Zusammenarbeit und werden uns immer gerne an die gemeinsamen Stunden erinnern. Menschlich und fachlich wird sein Rat fehlen.

Seiner Familie möchten wir unsere aufrichtige Anteilnahme ausdrücken.

Für die duale Ausbildung

Thomas Pankert Dr. Verena Greten



20000809255/SB-G

7.2 Zur Teilnehmerstatistik

Die Bachelorkurse am ZAWM werden in Kooperation mit der Autonomen Hochschule in der Deutschsprachigen Gemeinschaft (AHS) durchgeführt. Alle Kurse und Prüfungen finden am ZAWM statt. Die Zeugniskonferenzen sowie die Zertifizierung der Ergebnisse werden an der Hochschule durchgeführt. Neben dem bereits etablierten Studiengang für Buchhalter wurde im Schuljahr 2019/2020 erstmals der neue Studiengang Public and Business Administration (PBA) eingeführt, der somit jetzt ins dritte Jahr gegangen ist.

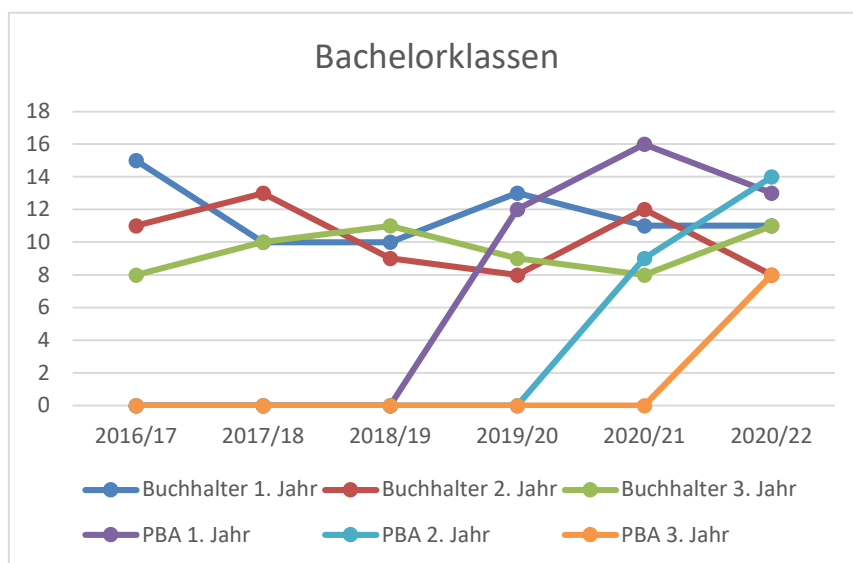
Als Abschluss erhalten die erfolgreichen Teilnehmer im Studiengang Buchhaltung sowohl das Bachelor-Diplom in ihrem Bereich (über die AHS) als auch den Meisterbrief (über das ZAWM/IAWM). Für den neuen Studiengang PBA wird ausschließlich ein Bachelorzeugnis vergeben. Es gibt dazu keinen Meisterbrief.

Im ersten Jahr werden die beiden Studiengänge getrennt unterrichtet. Im 2. Jahr werden die beiden Studienrichtungen mit Ausnahme eines Unterrichts auch getrennt beschult.

Im dritten Jahr werden die PBA-Studenten und die Buchhalter in einigen Fächern zusammen unterrichtet. Aufgrund der weiteren Spezialisierung der Studienausrichtung und der Gruppenstärke fallen aber 410 getrennte Stunden an.

Für die PBA sind 13 Studenten und für die Buchhalter 11 eingeschrieben. Die anfängliche Sorge, dass aufgrund von Corona weniger Studenten und Ausbildungsplätze zu verzeichnen wären, hat sich zum Glück nicht bestätigt.

Klasse	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22
Buchhalter 1. Jahr	15	10	10	13	11	11
Buchhalter 2. Jahr	11	13	9	8	12	8
Buchhalter 3. Jahr	8	10	11	9	8	11
PBA 1. Jahr	0	0	0	12	16	13
PBA 2. Jahr	0	0	0	0	9	14
PBA 3. Jahr	0	0	0	0	0	8
Gesamt	34	33	30	42	56	65



7.3 Unterrichts- und Prüfungsorganisation

7.3.1 *Organisation des Studiums*

Die Bachelorklassen wurden ab Oktober 2020 bis zum Ende des Schuljahres 2020/2021 aufgrund der anhaltenden Corona-Pandemie im Fernkurs unterrichtet. Lediglich für schriftliche Prüfungen, die nicht online abgehalten werden konnten, durften sie physisch ins ZAWM kommen. In dieser Situation kam uns die Arbeit des Koordinators sehr zugute, der bei Bedarf die Dozenten bei der Einrichtung ihres Fernunterrichts über die Plattform Teams unterstützte. In zahlreichen Treffen mit interessierten Dozenten und dem IAWM wurde die Organisation des Schuljahres, die Kommunikation zu den Studenten und den Betrieben neu aufgestellt.

Nachdem der Koordinator für die Bachelorklassen, Herr Patrick Packes, im Sommer 2021 aus privaten Gründen die Deutschsprachige Gemeinschaft verlassen hat, konnte die Stelle im September mit Frau Rita Keischgens neu besetzt werden. Aufgrund des gesundheitsbedingten Ausfalls des Direktors des ZAWM und des plötzlichen Todes des Direktors der AHS, Herrn Stephan Boemer, übernahm sie gemeinsam mit der Standortleiterin Eupen, Frau Gerckens die inhaltliche und organisatorische Koordination der Kurse und wurde dabei aktiv durch Frau Chantal Fijalkowski vom IAMW unterstützt.

Neben der Bearbeitung der Kurs- und Stundenplanung und der Einarbeitung neuer Dozenten konnte sie vor allem die Betreuung der Dozenten und der Studenten intensivieren.

Ein besonderer Schwerpunkt der Arbeit lag in der Organisation des ersten Durchlaufs des dritten Jahrgangs PBA, der in diesem Schuljahr zur Abschlussprüfung kommt.

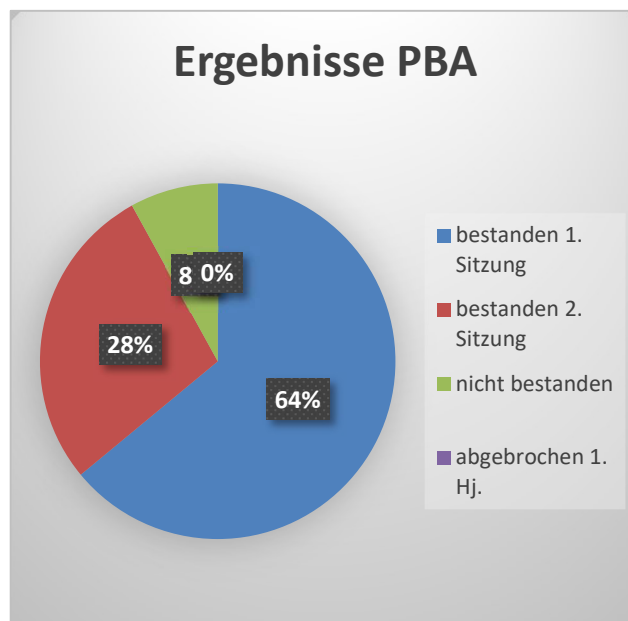
Das „Vademekum für den Bachelorstudiengang“ wurde angepasst, in dem alle wichtigen Informationen und Regelungen festgehalten sind, angefangen bei den Einschreibebedingungen, über den Volontariatsvertrag und die soziale Situation eines Volontärs, die Termine im Schuljahr und in der Prüfungszeit, Informationen zu verschiedenen Bibliotheken bis zur Hausordnung. Im Anhang finden die Studenten zudem die Prüfungsordnung für die Bachelor-Studenten im dualen System sowie die Hinweise zur Erstellung der Diplomarbeit.

7.3.2 *Prüfungsergebnisse*

Den Vorsitz des Prüfungsausschusses zur Präsentation und Verteidigung der Diplomarbeiten übernahm traditionell der Direktor der Hochschule, Herr Stephan Boemer. Dies konnte er auch noch in der zweiten Sitzung im August gewährleisten.

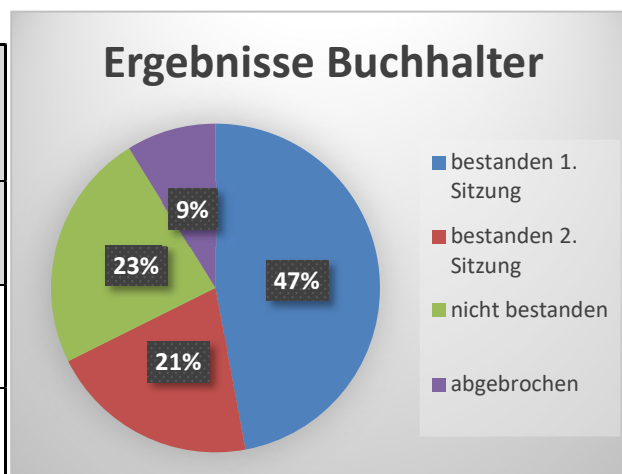
Für die Sitzung im Dezember übernahm der Präsident des Verwaltungsrates der Hochschule, Herr Thomas Brüll, diese Aufgabe.

Bachelorkurse PBA	Public & Business Administration	Public & Business Administration + X01
	1. Jahr	2. Jahr
bestanden 1. Sitzung	9	7
bestanden 2. Sitzung	5	2
nicht bestanden	2	0
abgebrochen 1. Hj.	0	0
Gesamt	16	9



Insgesamt haben bei den PBA 92% der Teilnehmer an den Prüfungen bestanden.

Bachelorkurse Buchhalter	Buchhalter	Buchhalter	Buchhalter
	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr
bestanden 1. Sitzung	2	10	4
bestanden 2. Sitzung	4	0	3
nicht bestanden	3	2	3
Abgebrochen	3	0	0
Gesamt	12	12	10



Insgesamt haben 74,2 % aller Teilnehmer, die zu den Prüfungen bei den Buchhaltern angetreten sind, bestanden.

7 von 10 Studenten des Abschlussjahres haben ihren Bachelorabschluss erhalten. Ein Teilnehmer entschied sich, seine Diplomarbeit in diesem Jahr nicht zu präsentieren.

Von dem Angebot, ihre korrigierten Prüfungen noch einmal einzusehen, machten 15 Studenten Gebrauch.

8 Weiterbildung

Mit der LevelUp Weiterbildungsakademie des ZAWM konnten trotz der anhaltenden COVID Pandemie und der Flutkatastrophe überraschend vielen Betrieben und Berufstätigen der DG - und darüber hinaus - die Möglichkeit gegeben werden, die fachlichen und methodischen Kompetenzen zu verbessern. Überraschend insbesondere wegen dem starken Rebound, mit der die Aktivität nach dem schwachen Jahr 2020 wieder zugelegt hat. Trotzdem bleibt die Aktivität insgesamt und wegen den Auswirkungen der besonderen Umstände leider erwartungsgemäß noch hinter einem normalen Geschäftsjahr zurück.

Kundenservice und Zufriedenheit sind gerade in Krisenzeiten wichtig und wurden auch im Jahr 2021 gepflegt und umfassend abgefragt.

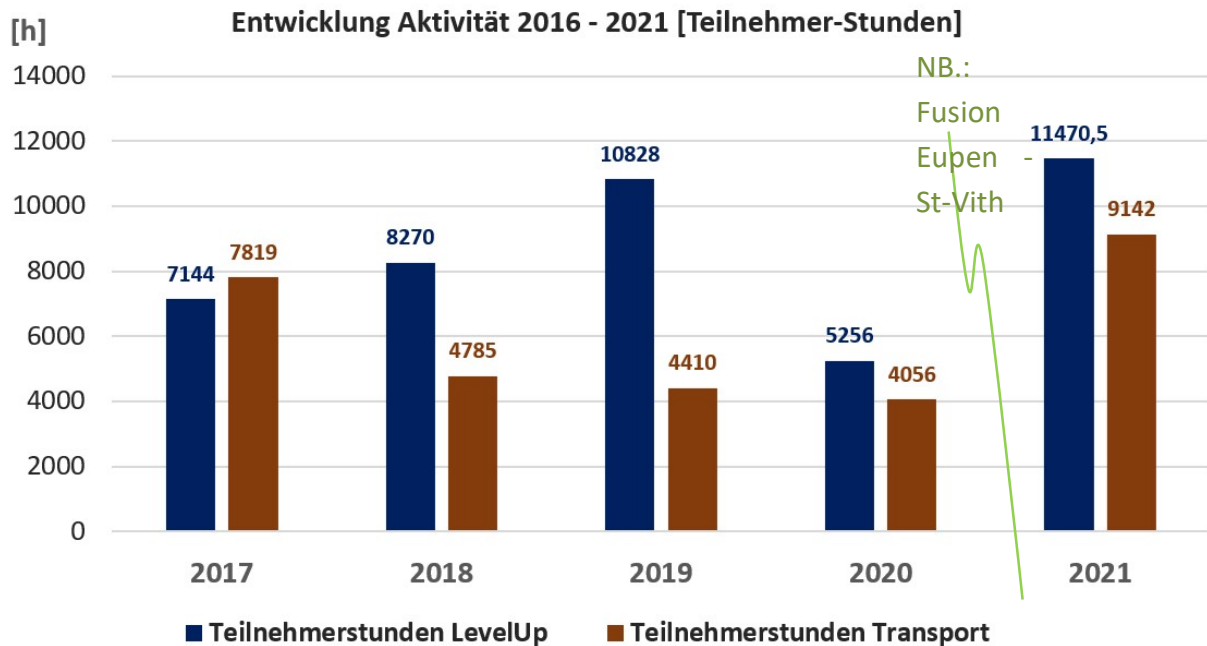
Auch in diesem Jahr setzten wir neben gezielter Öffentlichkeitsarbeit zusätzlich auf eine noch engere Kooperation mit den Verbänden und Organisation, um die Bandbreite unseres Angebotes präziser auszurichten und besser publik zu machen.

Fusion

Als besondere Herausforderung und Chance wurde die Fusion der Aktivität Weiterbildung beider Standorte Eupen und St.Vith seit Mitte 2020 angegangen. Diese wurde dann bereits zum 01.01.2021 in Form eines neuen, gemeinsamen Kurs-Portfolios realisiert. Der nunmehr gemeinsame Auftritt und die enge Kooperation führten zu spürbaren Synergien: bessere Auslastung der Kurse durch Bündelung, effizienteres Arbeiten durch Aufteilung des Portfolios und bessere Kundenkommunikation durch gemeinsame Werbung.

8.1 Allgemeine Lage und Entwicklung

Aktivität in Teilnehmerstunden – Fig.1



Analyse zur Abbildung Fig 1: Die Entwicklung der Aktivität kann wegen der Fusion der beiden Zentren hier nur für die Transport-Kurse sinnvoll bewertet werden. Die Jahre 2017 bis 2020 stellen nur die Aktivität des Zentrum Eupen dar, hingegen das Jahr 2021 nun beide Aktivitäten zusammenfasst. Für die Transportkurse gilt das nicht, so dass die Entwicklung dafür wie folgt bewertet werden kann: Die sichtbare Trendwende, bedingt durch die saisonale Hochzeit des 5-Jahres-Zyklus wurde im Jahr 2021 durch den „Rückstau“ des Covid-Lockdowns noch verstärkt. Für das Jahr 2022 wird für die Transportkurse aber mit einem starken Rückgang der Aktivität um ca. 65% gerechnet.

8.2 LevelUp – Allgemeine Aktionen und Entwicklungen

Vernetzung, Werbung und Kooperation:

1. Verstärkte Kooperation mit IHK-Eupen & AVED Arbeitgeberverband im Bereich **Führungskräfte**
2. Im Bereich *Energie* wurde von uns die Kooperation mit CEFORTEC Lüttich und dem IFAPME Verviers initiiert, die in 2022 zu Synergien im Bereich erneuerbare Energien führen soll.
3. Agoria/IFP und Technifutur wurde im Bereich **Führungskräfte umgesetzt**
4. Die Kooperation mit der IHK-Aachen wurde wegen den dort strikteren Maßnahmen des Covid-Lockdowns vorerst nicht weiter ausgebaut.

Durch die verstärkte Kooperation mit der IHK-Eupen und dem MSV konnten bei verschiedenen Aktionen deren Medien/Webseiten und Verteilermails verstärkt als Multiplier genutzt werden. Werbung in den Zeitungen hingegen blieb auf sehr niedrigem Niveau. Gegenüber den Vorjahren war das ein Vorteil in jeder Hinsicht.

Soziale Medien

Der Präsenz und Werbung in den Sozialen Medien wurde in 2021 konsequent weiter ausgebaut. In diesem Jahr konnte die Zahl der Facebook-Abbonnenten bei LevelUp auf 2.200 ausgebaut werden. Zusätzlich wurde der LinkedIn-Account stärker beworben, um das Zielpublikum der Unternehmer noch besser anzusprechen. Auch hier konnten die Anzahl der Abbonnenten deutlich gesteigert werden auf nunmehr mehr als 90 Personen. Diese erhalten weiterhin direkte Feeds zu Fortbildungen, Events und Info-Veranstaltungen.

Leuchtturm Events

Mit der Info-Veranstaltung im Mai 2021 (in Kooperation mit der AVED und der IHK-Eupen) und der darauffolgenden neuen Seminarreihe **Nachwuchs- Führungskräfte** konnte ein regelrechter Durchbruch erzielt werden, denn trotz aller widrigen Umstände (COVID & Flutkatastrophe) wurde das Angebot von den Firmen so gut angenommen und stark überbucht, dass gleich 2 Kurse zu ausgebucht und gestartet werden konnten.

Das Thema Personalentwicklung wird auch in 2022 weiter ein Schwerpunktthema für weitere Entwicklung sein. Hier kooperieren wir weiter intensiv mit dem Arbeitgeberverband AVED und der IHK-Eupen und binden das Fachkräfte-Bündnis der deutschsprachigen Gemeinschaft mit ein.

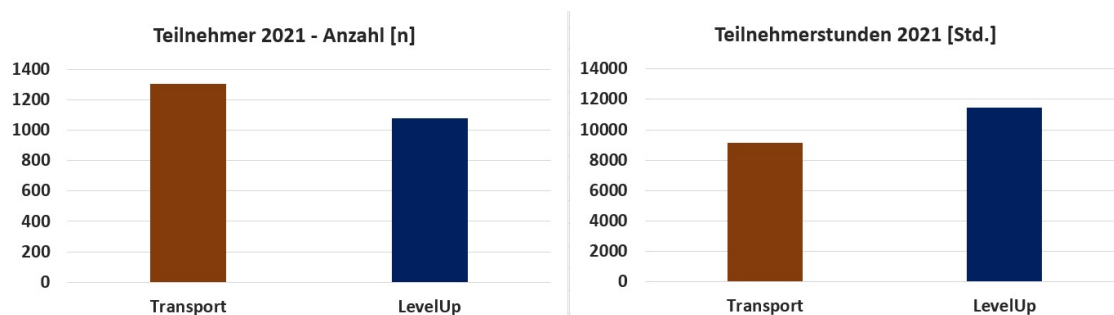
Webinare / Onlinekurse

Es wurde einige Webinare durchgeführt, die dank des neuen Großbildschirms, Ausstattung und besserer Software deutlich professioneller durchgeführt werden konnten. U.a.:

- Online Info-Event „Führungskräfte“ mit über 40 Teilnehmern
- Webinare Kurs Brandschutz – Theorieteil mit über 30 Teilnehmern
- Webinar „Digitale Strategie - Sichtbar werden im Internet“

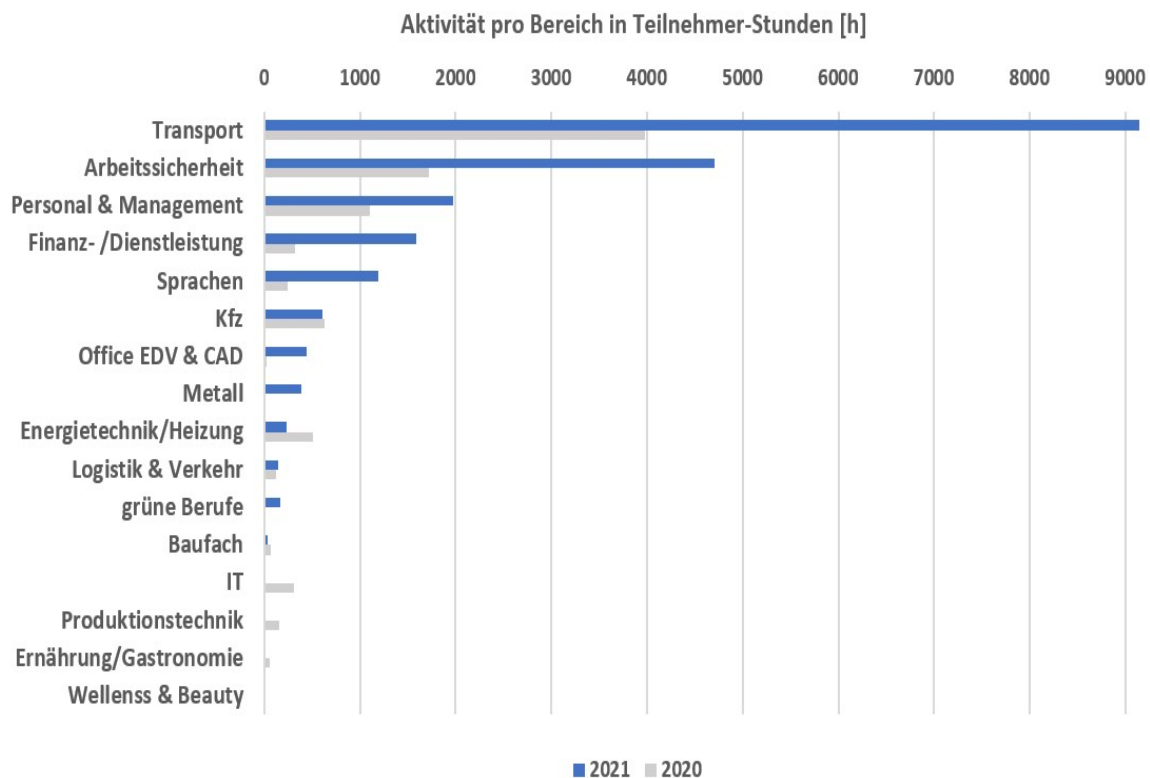
8.2 Kurs- und Teilnehmerzahlen

Vergleich der beiden großen Sektoren: LevelUp Weiterbildungsakademie und Transportakademie: Fig. 2 & 3



Analyse: Bezeichnend und wichtig ist hier die Tatsache, dass zwar die Anzahl der Teilnehmer bei den Transportkursen höher ist als bei den anderen Aktivitäten, **aber** das hingegen die summierten Teilnehmerstunden bei LevelUp deutlich liegen. Die Kurse sind also deutlich länger und entsprechend intensiv. Gleiches gilt für den Umsatz, der deutlich zu Gunsten der anderen Aktivitäten der LevelUp Akademie ausfallen. Dies ist deshalb so wichtig, weil eine breitere Streuung der Aktivität das Geschäftsmodell solider machen, indem es unabhängiger wird von Schwankungen einzelner Sektoren.

Nachfolgend im Überblick die **Aktivität der Bereiche: Fig. 4**



Innerhalb der Weiterbildungsakademie zeigt die Verteilung der Graphik (Fig.4) eine große Bandbreite, die jedoch aufgrund der restriktiven COVID-Maßnahmen und der Flutkatastrophe kleiner ausfällt als sonst möglich. Denn mehrere Bereiche sind bedingt durch die schlechten Rahmenbedingungen zurückgegangen – siehe dazu nachfolgende **Trendauswertung**. Allgemein zeigt sich, dass die 3 größten Bereiche bereits 80% der Aktivität stellen. Das ist unausgewogen und muss in Zukunft verbessert werden. Dabei ist der größte Einzelbereich der Transportkurse weiterhin groß und unterliegt in naher Zukunft starken saisonalen Schwankungen. Die starke Aktivität der Transportkurse von Jul-2020 bis Jul-2021 wurde durch die restriktiven COVID Maßnahmen deutlich Richtung 2021 verschoben. Ein großer Anteil der Fahrer musste bis Mitte 2021 seine CAP-Befähigung erneuern. Für 2022 ist somit zu erwarten, dass diese Aktivität um mehr als 60% schrumpfen und deutlich hinter dem Bereich *Arbeitssicherheit* zurückfallen wird. Zudem ist in diesem Bereich eine verstärkte lokale Konkurrenz spürbar.

Neu und bezeichnend: der Bereich *Sprachen* ist unter die 5 größten Aktivitäten aufgestiegen.

Trendauswertung 2021 versus 2019/2020:

- **„Gegen den Trend Gewinner“** sind wie im Jahr 2020 wieder 2 Bereiche: **Personal & Management** und **Sprachen**
 - In beiden Bereichen ist dies einem seit 3 Jahren anhaltend starken Fokus auf Wachstum und Weiterentwicklung zu verdanken.
 - mehrere Aufträge im Bereich *Personalentwicklung* von privaten und öffentlichen Betrieben ist ein weiterer Erfolg, was dem neuen Portfolio und Dozenten zu verdanken ist.
- **Größte Trend-Verlierer** sind:
 - Gastronomie – nicht überraschend wegen den Nachwirkungen der COVID-Krise
 - Energie – nicht überraschend wegen den Nachwirkungen der Flutkatastrophe
 - Baufach – sehr starke Auftragslage im Bausektor schwächt Bereitschaft für Schulung

Strategie:

Die oben genannte Analyse führt zu der Notwendigkeit, die Ausgewogenheit der Aktivität weiter aktiv zu verbessern und insbesondere die Chancen zu nutzen, die mit den Wachstumsbereichen weiter ausgebaut werden können.

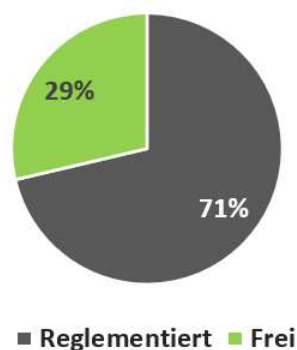
Die erwiesenen Wachstumsbereiche sind:

- **Personalentwicklung und Management:** Der aktuelle Erfolg zeigt, dass hier das richtige Thema angegangen wurde. In den kommenden Jahren sollte aus den einzelnen Kursen dieses Bereiches ein kohärentes, vollständiges Konzept entwickelt werden, der die Führungskräfte der Region umfassend bedienen kann. Dazu bedarf es einer weiter engen Verzahnung mit den Verbänden, Betrieben und insbesondere der IHK-Eupen und dem Arbeitgeberverband AVED. Die Kooperation mit der MSV sollte stärker und enger werden.
- **Energie:** die neuen EU-Verordnungen im Bereich *energetische Effizienz* führen zur Notwendigkeit eines schnelleren technischen Wandels, weg von fossilen hin zu regenerativen Energiequellen. Durch die neuen Prämiensysteme wird das gleichzeitig attraktiver. Daher wird der Bedarf an Schulung in diesem Bereich stark steigen. Zwar bleibt die Nachfrage aktuell hinter den Erwartungen zurück, was aber durch die aktuell exzessiv hohe Auftragslage bei den Heizungsinstallateuren bedingt ist. Der starke Anstieg an Schulungen zu regenerativen Energiequellen wird zum Ende 2022 und 2023 erwartet. Um die Themen Wärmepumpe und Biomasse in Zukunft ebenfalls ohne hohe Investitionskosten möglich zu machen, sind für Ende 2022/Anfang 2023 der Start der Kooperation mit CEFORTEC Lüttich und dem IFAPME Verviers geplant.
- **Gastronomie:** hier gilt es an den Erfolg von 2019 anzuknüpfen, wo gezeigt wurde, dass dieser Bereich bisher unterrepräsentiert war und dass das ZAWM und die Region viel in Sachen professioneller Weiterbildung zu bieten hat. Dieser Bereich und damit die Nachfrage nach Schulungen wurde durch die COVID-Pandemie extrem gedämpft. Trotzdem und gerade um die Dynamik wieder zu fördern, soll das Thema mit dem Auftakt des Leuchtturm-Event einer regionalen Fachmesse im ZAWM im Jahr 2022 wieder angeheizt werden. Die Kooperation mit der IHK-Aachen mit Umsetzung einer Doppel-Zertifizierung bei den Sommeliers soll in 2022 wieder aufgegriffen werden.

- **Baufach:** wie im Bereich Energie führen die EU-Verordnungen im Bereich *energetisches Bauen* zu einem Technologiewandel, der mit Schulungen der aktuellen Fachkräfte am Markt unterstützt werden muss. Das Projekt „Smart Energy“ wird im Jahr 2023 einige Schulungen in den Bereich der Weiterbildung überführen und weitere generieren.
- **IT:** Dieses Feld wird aktuell nicht bedient, birgt aber aufgrund des Fachkräftemangels ein hohes Potenzial. Hier wurde ein neues Konzept für eine neue umfassende *IT-Allrounder* Schulung entworfen, welches in 2022 weiter gefördert werden sollte.

Freie und reglementierte Fortbildungen

2021 - Gesetzlich geregl. Schulungen = 76%



Die Weiterbildungsakademie organisierte auch 2021 deutlich mehr gesetzlich reglementierte als freiwillige Weiterbildungen.

8.4 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 **557 Bewertungsbögen** ausgefüllt.

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

Übersicht Weiterbildungen:

- ➔ **91%** der Befragten würden den **besuchten Kurs weiterempfehlen**.
- ➔ **89%** der Befragten stimmten bei der **Generellen Zufriedenheit** mit **gut** bis **sehr gut**
- ➔ **86%** der Befragten stimmten bei der **Umsetzbarkeit im Beruf** mit **gut** bis **sehr gut**,
- ➔ Keine der Berufsgruppen oder Kursthemen ist besonders auffällig.
- ➔ In **weniger als 2%** der Wertungen wurde ein **Mangelhaft** vergeben. Davon überwiegend wegen dem Preis, der Verpflegung und der Dauer des Kurses.

Generell ist eine hohe Zufriedenheit in allen Bereichen gegeben. Besonders Referenten finden großen Zuspruch bei den Teilnehmern.

8.5 Fördergelder und Sozialfonds

8.5.1 Fördergelder vom IAWM

Das IAWM förderte 2021 ca. 40% der Weiterbildungen.

8.5.2 Fördergelder von BRAWO

2021 wurden 23 Anträge von Firmen für Weiterbildungen im ZAWM eingereicht, davon wurden sehr erfreulicher Weise **13 zugesagt**, 9 abgesagt und 1 Antrag blieb ohne Folge.

Dies ist ein **negativer Trend** gegenüber 2020, der trotz verstärkter Information an die Unternehmen und Teilnehmer, sowie proaktiver Abstimmung mit der BRAWO-Stelle im Vorfeld der Weiterbildungen nicht in Anträge oder Genehmigungen umgesetzt werden konnte. Da das System voraussichtlich in 2023 abgelöst werden wird, sollte dies in den kommenden Jahren eng nachverfolgt werden.

8.5.3 Fördergelder Constructiv (ehemals FFC) – Sozialfonds Baufach

Constructiv förderte 2021 Weiterbildungen im ZAWM auf vergleichbarem Niveau wie in den Vorjahren.

9. Entwicklung einzelner beruflicher Fachbereiche

Seit 2018 stellen wir im Jahresbericht des ZAWM Eupen die Entwicklungen in einzelnen beruflichen Fachbereichen unserer Koordinatoren vor, bzw. derjenigen Berufe, die (noch) keine Koordinationsstelle besitzen. Hier werden Inhalte, aber auch statistische Entwicklungen in den einzelnen Berufsfeldern präsentiert, die bei statistischen Gesamtschilderungen zu kurz kommen.

Eine wesentliche Neuerung in 2021 betraf die Einrichtung einer Koordinationsstelle für die Bachelorkurse, was gerade in Zeiten der Krankheit Thomas Pankerts unumgänglich wurde. Außerdem wurde zusammen mit dem IAWM in diesem Jahr die Ausschreibung eines Koordinators für die grünen Berufe angegangen, was eine enorme qualitative Bereicherung für diese Berufsgruppen am ZAWM bedeutet – und eine Arbeitsentlastung für die Leitung von Lehrlings- und Meisterkursen.

9.1 Fachbereich Bachelor-Studiengänge

Die Bachelorkurse am ZAWM werden in Kooperation mit der Autonomen Hochschule in der Deutschsprachigen Gemeinschaft (AHS) durchgeführt. Neben dem bereits etablierten Studiengang für Buchhalter wurde im Schuljahr 2019/2020 erstmals der neue Studiengang Public and Business Administration (PBA) eingeführt, der somit jetzt ins dritte Jahr gegangen ist. Zum ersten Mal werden in diesem Jahr diplomierte PBAs das ZAWM verlassen.

In diesem Schuljahr sind die Einschreibungen in den beiden Studiengängen vergleichbar mit denen der Vorjahre. Bei den Buchhaltern sind 10 Studenten im 1. Jahr und bei den PBAs sind es 13. Insgesamt sind aktuell 64 Studenten in der Bachelorabteilung wovon 29 bei den Buchhaltern (1. Jahr: 10 – 2. Jahr: 8 – 3. Jahr: 11) und 35 bei den PBAs (1. Jahr: 13 – 2. Jahr: 14 – 3. Jahr: 8). 3 Teilnehmer stammen aus den angrenzenden frankophonen Gemeinden, einer aus Deutschland und die restlichen aus der DG.

Die beiden ersten Jahre sind in diesem Schuljahr unterrichtstechnisch vollständig getrennt. Im zweiten und dritten Jahr werden die PBA-Studenten und die Buchhalter in einigen Fächern zusammen unterrichtet (2. Jahr 1 Fach und im 3. Jahr 4 Fächer).

Nach dem Ausscheiden von Patrick Packes als Koordinationslehrer Ende Juni, hat Martine Braibant aus dem Sekretariat tapfer die Stellung in der Bachelorabteilung gehalten und für einen reibungslosen Schulstart gesorgt. Ab Mitte September wurde die Koordinationsstelle dann durch Rita Keischgens besetzt.

Im Oktober fand die erste Dozentenversammlung statt in welcher die neuen Kollegen willkommen geheißen und der Ablauf des Schuljahres erklärt sowie relevante Informationen bekannt gegeben wurden.

Die Dozentensuche für einige Fächer erwies sich als sehr schwierig und langwierig und konnte letztendlich doch noch rechtzeitig erfolgreich abgeschlossen werden. Leider haben auch jetzt schon einige Dozenten mitgeteilt, dass sie im nächsten Jahr nicht weiter unterrichten möchten, so dass hier wieder einige Stellen neu zu besetzen sind.

Eine besondere Herausforderung in diesem Schuljahr ist die Organisation der Verteidigung der Diplomarbeiten der PBAs (Zusammenstellen der Jury, Erstellen des Bewertungsrasters, Bestimmen eines Dozenten zur Begleitung der Studenten, ...), da diese zum ersten Mal stattfindet.

Die Maßnahmen, die aufgrund von Corona getroffen werden mussten oder kurzfristiges Dazuschalten zum Unterricht von Studenten in Quarantäne oder Umplanen des Unterrichts, da Dozenten krank oder in Quarantäne waren, gehörten auch in diesem Schuljahr leider wieder zum Alltag und auch die Lernplattform „Teams“ ist aus dem Studienalltag nicht mehr wegzudenken.

Wie auch in den vergangenen Jahren sind wir auch in diesem Frühjahr unterwegs zu den Sekundarschulen der DG, um in Zusammenarbeit mit der AHS Ostbelgien unsere Bachelorabteilung vorzustellen und zu bewerben. Am 24/03/2022 fand der Studieninformationstag statt. Aus den bekannten Gründen war dieser leider nur online. Auch wurden in Zusammenarbeit mit dem IAWM 2 neue Werbefilme erstellt, um die Jugendlichen und ihre Eltern auch auf den sozialen Plattformen zu erreichen.

Wir hoffen auch für das kommende Schuljahr auf viele Studenten, jedoch sehen wir für die Zukunft weiterhin zwei limitierende Faktoren: einerseits die Anzahl der offenen Praktikumsstellen und andererseits der Mangel an größeren Klassenräumen.

9.2 Fachbereich Energie

Koordinationsarbeit

Im Kalenderjahr 2021 wurden neben den üblichen Tätigkeiten (Organisation Prüfungen, Organisation praktische Zwischenbewertung, Erstellung von Stundenplänen und Werkstattplan,) auch erneut im Rahmen des Unterrichtes Projekte mit den Maurern und Elektrikern weiter vorangetrieben.

Der Unterricht Heizungsinstallation und Sanitärinstallation, der als Pilotprojekt digitalisiert wurde, hat sich etabliert und einige Unterrichte werden nur noch komplett digital abgehalten. Es sind ebenfalls im Jahr 2021 wieder sehr viele Koordinationsstunden an der Covid-19 Situation verbraucht worden. Eine besonders große Herausforderung war erneut die Organisation und Durchführung der C-Prüfungen bei den Heizungs- und Sanitärinstallateuren in der Lehrlingsausbildung, da es nur mit zwei bis drei Prüflingen zeitgleich möglich war, wegen den Hygienevorschriften. So sind alles in Allem 6 Prüfungstage im Monat Mai und Juni zusammen gekommen mit 2 verschiedenen externen Prüfern.

Der Fernunterricht hat sich bei den Dozenten und Schülern etabliert und funktioniert immer besser. Außerdem haben zwei neue Lehrer in der Lehrlingsausbildung angefangen, die betreut und eingewiesen wurden.

In der Abteilung Energie sind jetzt insgesamt 14 Lehrer/Dozenten. Außerdem hat das neue Meisterprogramm Heizungsinstallation gestartet und ist von allen Beteiligten als sehr positiv empfunden worden.

Es ist sehr viel Arbeit in die Weiterbildung geflossen, da eine neue Prüfungskommission gebildet wurde und strukturelle Verbesserungen erarbeitet wurden.

Derzeitige Lage der Abteilung hinsichtlich Einschreibungen

Im Kalenderjahr 2021 befinden sich im 1. Lehrjahr 5 Lehrlinge, im 2. Lehrjahr 6 Lehrlinge und im 3. Lehrjahr 9 Lehrlinge für die Heizungsabteilung. Für die Sanitärabteilung gibt es 2 Lehrlinge im 3. Lehrjahr, bzw. Lehre+ (Es gab einen Vertragsbruch) und 2 Lehrlinge im 1. Lehrjahr. Im Vergleich zum Jahr zuvor blieben die Zahlen konstant. In der Meisterausbildung sind 12 Schüler im 2. Meisterjahr. In der Weiterbildung sagten viele Teilnehmer aufgrund von Covid oder der Flutkatastrophe aus Zeitgründen ab.

Netzwerkarbeit

Der Fachkoordinator Energie traf sich mit der Innung Heizung und Sanitär. Der Austausch mit dem Atert-Lycée Redange in Luxemburg über das Projekt Smart Energie 4.4 wurde noch weiter intensiviert.

Die kostenlose Volllizenz für das Berechnungsprogramm Dendrit und die Zusammenarbeit mit der Firma Dendrit ist zu einer schönen und effizienten Normalität geworden.

Es ist zu einer Zusammenarbeit mit der Energieberatung Ostbelgien, Konföderation Baufach Verviers-Ostbelgien und dem Kabinett vom Vize-Ministerpräsident Antonios Antoniadis gekommen, die in Zukunft noch weiter intensiviert werden soll.

Lehrerversammlungen:

Es wurde eine Vollversammlung im Freien mit allen Dozenten von den Heizungs- und Sanitärinstallateuren in Präsenz abgehalten mit anschließendem Grillen. Und mehrere kleine Versammlungen in verschiedenen Arbeitsgruppen (Lehrlingsausbildung, Weiterbildung und Meisterausbildung) über Teams oder in Präsenz. Außerdem wurden mehrere Schulungen zum Thema Messtechnik mit der Firma Testo abgehalten.

Wurde Öffentlichkeitsarbeit geleistet? Welche?

Es wurde Facebook und Instagram weiter voran getrieben vom ZAWM. Außerdem wurde mehrfach auf der ZAWM Webseite für diverse Veranstaltungen geworben.

Schließlich nahm der Koordinator an verschiedenen Gremien, Beirat Wohnungswesen, Innungstreffen in Malmedy, Infoabend Energieprämien teil.

Projektarbeit

Es wurde intensiv mit dem Projekt „Smart Energy 4.4“ gearbeitet. In diesem Kontext sind mehrere Schulungen (Blower-Door, Thermographie, Messtechnik) besucht und abgehalten worden.

Sonstige Entwicklungen (Beispiel: Dozentensuche, Lehrersuche...)

Es wurde drei neue Dozenten für die Lehrlingsausbildung eingestellt und eingearbeitet. Es ist ein verdienter Kollege E18 in den Ruhestand gegangen.

9.3 Fachbereich Ernährung

Koordinationsarbeit

Ein Großteil der Arbeit wurde darauf verwendet, unter den Corona-Bedingungen den Unterrichtsbetrieb möglichst effektiv aufrecht zu erhalten. Es musste viele Unterrichte verlegt werden, Vertretungen für krankheitsbedingte Ausfälle organisiert werden und Online-Unterrichte unterstützt werden. Prüfungen mussten anders geplant werden.

Derzeitige Lage der Abteilung bezügl. Einschreibungen

Im Kalenderjahr 2021 haben wir ungewöhnlich viele Einschreibungen in den Ausbildungsgängen.

In der Lehre der Restaurateure sind im 1. Lehrjahr 12 Lehrlinge, in der Meisterklasse Restaurateure 7 Teilnehmer, 4 Teilnehmer bei den Traiteurs, Bäcker im 1. Lehrjahr 5 Schüler, allerdings kein Meisterkurs, Metzger 3 Lehrlinge im 1. Jahr und ein laufender Meisterkurs und nur Küchenfachkraft ist mit 1 Schüler im 1. Lehrjahr schwach belegt.

Kontakte zu Netzwerkpartnern

Aufgrund der Corona-Lage sind die Kontakte auf niedrigem Niveau gepflegt worden. Austausch gab es mit der Handwerkskammer Aachen, dem BGZ Simmerath, der IHK Aachen und dem Meisterprüfungsausschuss der IHK.

Mit dem Berufsfond Alimento gab es Austausch zur Förderung der Bäcker-Ausbildung.

Lehrerversammlungen

Mit den Lehrern der Ernährungsabteilung gab es eine Versammlung bezüglich der Fusion der ZAWM und aktueller Ziele in der Ausbildung für das neue Schuljahr. Hier wurde eine pädagogische Schulung für die Lehrer geplant.

Öffentlichkeitsarbeit

In der Mitte des Jahres besuchte der Koordinator viele Ausbildungsbetriebe, um mit Hilfe von Informations-Flyern Werbung für die Ausbildung im Ernährungsbereich zu machen. Die geplante LevelUp-Veranstaltung „Gastro-Event“, mit deren Hilfe unsere Ernährungsausbildungen beworben werden sollte, musste erneut wegen der Coronamaßnahmen verschoben werden.

Sonstige Entwicklungen (Beispiel: Dozentensuche, Lehrersuche...)

Für die Meisterausbildung konnte nach längerer Suche Herr Rudolf Paulson mit Meisterbrief und Betriebswirt-Diplom für die Meisterausbildung gewonnen werden.

9.4 Fachbereich Kfz

Koordinationsarbeit

An Koordinationsarbeit ist ein Großteil an Verwaltung und Unterrichtsplanung verbucht worden. Microsoft-Teams ist zum festen Bestandteil im Unterricht geworden, der einen nicht zu unterschätzenden Aufwand mit sich bringt. Weitere digitale Anwendungen wie beispielsweise die Lernumgebung ELECTUDE müssen regelmäßig verwaltet werden, um einen reibungslosen Ablauf gewährleisten zu können. Auch der Betreuungsaufwand externer Lehrpersonen, um diese mit der rasanten Entwicklung der didaktischen Materialien vertraut zu machen, ist sehr hoch. Viel zu kurz kommt dabei die Möglichkeit Schulungsfahrzeuge, Diagnosegeräte, Werkstatt-Computer und vieles mehr auf dem neusten Stand zu halten und sich selbst damit intensiv vertraut zu machen!

Lage der Abteilung bezügl. Einschreibungen

Insgesamt hatte die Kfz-Abteilungen zu Beginn des Schuljahres 2021/22 mit insgesamt 83 Schülern (58 Lehrlinge und 25 Meister) einen ähnlichen Zuspruch wie im Schuljahr 2020/21 mit 80 Schüler (56 Lehrlinge und 24 Meister).

Die Lehrlinge des dritten Ausbildungsjahres zum Kfz-Mechatroniker haben Anfang Januar 2021 einen zweitägigen Lehrgang zum Thema „Sicherheit bei Arbeiten an Elektro- und Hybridfahrzeugen“ besucht und alle haben die Abschlussprüfung bestanden und ein entsprechendes Zertifikat der Qualitätsstufe HEV 2 erhalten. Der Lehrgang fand im Kompetenzzentrum AutoFORM statt und wurde von EDUCAM finanziert. Auch die Lehrlinge des zweiten und dritten Ausbildungsjahres zum Karosseriereparateur haben im Januar an einem zweitägigen Lehrgang zum Thema „Neue Schweißtechniken“ und im März an einen eintägigen Lehrgang zum Thema „Kunststoffschweißen“ teilgenommen. Die Lehrgänge fanden ebenfalls bei AutoFORM statt und wurden von EDUCAM finanziert.

Kontakte zu Netzwerkpartnern

In Zusammenarbeit mit EDUCAM werden die Zwischenbewertungen und die Gesellenprüfungen bei den Karosseriereparateuren und Kfz-Mechatroniker organisiert.

Wie in jedem Jahr erhalten wir zur Anschaffung von Schulungsmaterial einen finanziellen Betrag von EDUCAM. Ende des Jahres 2021 waren es 7.000 €, um didaktisches Material für die Kfz-Abteilung anzuschaffen.

Die Kfz-Abteilung hat von 2017 bis 30.09.2021 ein Interreg-Projekt Garage 4.0 geleitet, das einen nicht zu verachtenden Mehrwert für die Ausbildung im Kfz-Bereich darstellt.

Im Rahmen des Prinz-Philippe-Fonds wurde für das eingereichte Projekt „Dualer Schul-Switch“ ein Betrag von 2.500 € genehmigt. Als Projekthinhalt war ein Schüleraustausch zwischen den Kfz-Abteilungen des ZAWM und dem IFAPME in Lüttich geplant, der wegen der Covid-Pandemie auf das Frühjahr 2022 verschoben wurde. Der Mehrwert für die deutschsprachigen Schüler besteht darin, sich mit der französischen Sprache auseinanderzusetzen, da sie den Unterricht in französischer Sprache folgen werden.

Vom Fahrzeughersteller BMW haben wir erneut ein weiteres Schulungsfahrzeug, ein BMW 330 Plug-in-Hybrid erhalten. Dies ist ein weiteres Fahrzeug, um die neuen Techniken im Bereich Hybrid- und Elektrofahrzeuge am realen Objekt praktisch zu vermitteln.

Fachmessen

Durch die COVID-Pandemie konnten im Vergleich zu den Vorjahren weniger Lehrgänge bei den Fahrzeugherstellern besucht werden. Es gab lediglich jeweils eine Weiterbildung bei BMW, Mercedes-Benz und bei AMT. Jedoch wurden verschiedene digitale Lehrgänge (Webinare) seitens der Fahrzeughersteller oder Zulieferer besucht.

Lehrerversammlungen

Die jährliche Versammlung mit allen 14 Fachkundefachlehrern der Kfz-Abteilung fand im Jahr 2021 wegen der COVID-Pandemie wieder als Videokonferenz statt.

Öffentlichkeitsarbeit

Durch das Interreg-Projekt „Garage 4.0“ wird Öffentlichkeitsarbeit betrieben. Die Kfz-Abteilung ist auch schon seit Jahren sehr aktiv in den sozialen Medien (Facebook, Instagram).

Projektarbeit

Das 1. Lehrjahr der Kfz-Mechatroniker ist im Schuljahr 2020/21 mit einem digitalen Tagebuch (Ausbildungsnachweis) als Pilotprojekt gestartet, bei dem die Ausbildungsbetriebe mit eingebunden sind, um eine bessere Transparenz über den Ausbildungsverlauf zu ermöglichen.

Um die Qualität der Unterrichtseinheiten zu den unterschiedlichen Ausbildungsberufen zu verbessern, wurden verschiedene Unterrichtsgruppen aufgebrochen. Dies bedeutet, dass die Lehrjahre zukünftig nicht mehr nur von einer einzigen Lehrperson betreut werden. Auch hier soll eine Verbesserung der Transparenz zu den gesehenen Unterrichtseinheiten erfolgen.

Sonstige Entwicklungen

Durch die COVID-Pandemie fanden die Meisterkurse im ersten Halbjahr 2021 weiter als Fernunterricht statt. Das Lehrerteam in der Kfz-Abteilung wurde um eine Lehrperson erweitert.

9.5 Fachbereich Bau

Die Koordinationsarbeit in der Anstreicher- und Bauabteilung hat sich dieses Jahr auf Grund der Pandemie etwas erhöht. Es fielen noch zusätzliche Arbeiten in Teams an, neben den üblichen Tätigkeiten (Organisation Prüfungen, Organisation praktische Zwischenbewertung, Erstellung von Stundenplänen und Werkstattplan,). Auch wurden erneut gewerkeübergreifende Projekte im Rahmen des Unterrichtes vorangetrieben.

Auch dieses Jahr entfiel ein erheblicher Teil der Koordinationszeit auf Grund der Pandemischen Lage auf die Begleitung der Dozenten. Der Fernunterricht hat sich bei den Dozenten und Schülern etabliert und funktioniert immer besser.

Die Klassen sind wie in den letzten Jahren mit 3 bis 8 Schülern stabil. Die C-Prüfungen verliefen trotz „Corona Regeln“ gut, der Organisations- und Zeitaufwand war erhöht.

Der Meisterkurs der Maurer und Verputzer ist im Abschlussjahr. Der Meisterkurs Dachdecker ist beendet worden. Ein neuer Meisterkurs Anstreicher hat dieses Jahr gestartet.

Kontakte zu Netzwerkpartnern sind ausgebaut und vertieft worden. Es gibt Austausch mit der Baukammer, Partnerschulen, dem IFAPME, Ministerium der DG, Energieberatung der DG, der Handwerkskammer Aachen, Berufskolleg Simmerath, sowie den Landes Verband Nordrhein der Maler und Lackierer.

Fachmessen, sowie kleinere Workshops fanden dieses Jahr nicht statt. Die Fachkoordinatoren haben Weiterbildungen im Fachbereich und Pädagogik besucht.

Es wurde eine digital durchgeführte Lehrerversammlung inklusive Weiterbildung einberufen.

Öffentlichkeitsarbeit oder kurze Storys wurden mit Unterstützung der Sozialpädagogen über Instagram und Facebook durchgeführt.

Die Bemühung, neue Dozenten für das ZAWM zu begeistern, ist positiv verlaufen.

9.6 Fachbereich Dienstleistung

Dieses Schuljahr gestaltete sich die Lehrersuche bei den Lagerlogistikern, Einzelhändlern und Spediteuren sehr schwierig, da einige Lehrer nicht mehr zur Verfügung standen. Der Unterricht für die Lagerlogistiker 1. Lehrjahr startete sogar erst im Januar.

Als neue Lehrkräfte sind hinzugekommen: Janina Luchte, Sophie Höhl und Jessica Fuchs für die EinzelhändlerInnen, Loïc Pluymen, Heinz-Peter Linden, Sebastian Lauschet, Joé Jacobs und Nino Scholl für die Lagerlogistiker, Alen Sagrkovic und Magda Moszko für die Spediteure.

Der Kontakt zur HWK Aachen und IHK Aachen durch die Bi-Diplomierung besteht weiterhin. Die Frisör-Lehrlinge dürfen auch in diesem Schuljahr ohne Auslandspraktikum die Prüfung für die Bi-Diplomierung ablegen. Das war eine wichtige Entscheidung, um die Lehrlinge weiter zu motivieren. Die EinzelhändlerInnen legen ihre Prüfung am 3. und 4. Mai 2022 in Aachen ab.

Die Fachmesse für Friseure TopHair ist von März auf Mai verschoben worden. Wenn sie stattfindet, werden wir sie mit unseren Lehrlingen besuchen. Die Mediengestalter planen einen Ausflug für den 19. April zum IKOB Eupen zum Thema Farbenlehre. In den anderen Dienstleistungsberufen sind keine Ausflüge geplant.

Am 20.04.22 findet mit dem 2. und 3. Lehrjahr der Friseure eine Weiterbildung zum Thema Farbe und Schnitt mit der Firma FAIPA statt im ZAWM Standort Eupen.

Zwischen den LehrerInnen der VerkäuferInnen in St. Vith und den EinzelhändlerInnen in Eupen besteht ein intensiver Austausch. Die ersten Vorbereitungen für eine gemeinsame C-Prüfung sind getroffen und soll im kommenden Schuljahr abgehalten werden.

Bei den Mediengestaltern, Einzelhändlern, Spediteuren haben sich die Klassen leicht vergrößert, die Lagerlogistiker und die Friseure verkleinert.

9.7 Berufe ohne Koordination

Neben den durch unsere Koordinationslehrer abgedeckten Berufen gibt es außerdem noch einige Berufe, denen (noch) kein Koordinator zur Verfügung steht. Hier sind v.A. die Elektriker und die Traktorenschlosser/ LKW-Mechaniker zu nennen.

10. Kooperationen & Projekte

10.1 Regelmäßiger Austausch

Neben regelmäßigem Austausch zwischen den beiden ZAWM pflegt das ZAWM ebenfalls Kontakte mit dem Arbeitskreis Schule-Wirtschaft, den Handwerkskammern Aachen, Köln und Trier, Formation PME Liège-Huy-Verviers, dem Bildungszentrum AUTOFORM in Lüttich, der Mittelstandsvereinigung, der IHK Eupen und Aachen und der WFG sowie zahlreichen anderen Organisationen.

Im Jahr der Pandemie ist der Austausch mit den Partnern auf dem Campus deutlich zurückgegangen, dies ist natürlich durch mangelnde physische Präsenz begründet, aber auch durch die heftigen internen Anstrengungen, unter Corona-bedingungen, den Unterricht und die Prüfungen aufrecht zu erhalten.

Weiterhin positiv ist die Vernetzung von pädagogischem Personal des Schulwesens und des ZAWM in Ostbelgien. Erwachsen aus der „AG Sozialkompetenzen“ wurde ein verbindlich tagendes Weiterbildungs- und Vernetzungsgremium geschaffen, zu dem jede Schule 1 bis 2 Pädagogen oder Sozialassistenten entsendet. Das ZAWM vertreten Herr Joé Jacobs, Frau Ellen Keller (Sozialpädagogen) und Frau Carola Müller (BIDA). Wir hoffen, dass diese Aktivitäten nach der Pandemie wieder an Fahrt aufnehmen.

10.2 Projekt Garage 4.0



Das im Jahr 2017 gestartete Interreg-
endete am 30. September 2021.

Projekt „Garage 4.0“

Unsere Partner in Belgien sind EDUCAM (Lüttich), AutoFORM (Lüttich), UCLL (Diepenbeek), in Deutschland Zentralverband des deutschen Kfz-Gewerbes (Bonn) und die TH Köln (Köln) und in den Niederlanden VISTA (Heerlen).

Das projektspezifische Ziel des Projekts Garage 4.0 bestand darin, den Fortbestand der Unternehmen, Arbeits- und Ausbildungsplätze im Kfz-Gewerbe (KMU) zu sichern. Um dieses Ziel zu erreichen, müssen die Unternehmen des Kfz-Gewerbes sich weiterentwickeln und müssen sich auf verändernde Marktbedingungen einstellen und neue Geschäftsfelder erschließen, die sich etwa durch die neuen Technologien im Fahrzeug ergeben – Stichworte sind „Fahrerassistenzsysteme im Werkstattalltag“ und vermehrte „Elektromobilität“. Das Projekt zielte darauf ab die Betriebe, insbesondere in der Euregio Maas-Rhein (EMR), durch entsprechende Maßnahmen zu unterstützen.

Fazit

Das Ziel zur Förderung der Fachkräfteentwicklung und der Kompetenz der Unternehmer und leitenden Angestellten (insbesondere in KMU) in Form von Workshops, E-Learning

Lehrgängen, Unternehmerrundtischen und Webinaren zu unterstützen, wurde innerhalb der Projektlaufzeit 01.01.17 – 30.09.21 erreicht. Im Rahmen der Projektarbeiten wurden theoretische und praktische Ausbildungsinhalte erarbeitet und Mitarbeiter der Automobilbranche wurden darin geschult. Durch die Corona-Pandemie konnten geplante Aktivitäten durch auferlegte nationale Einschränkungen (höhere Gewalt) nicht wie geplant durchgeführt werden. Auch nach Projektabschluss werden die erarbeiteten Produkte (Lehrgänge, Apps, Workshop-Konzepte) weiterhin als Ressource langfristig eingesetzt werden können. Auch durch ein Nachfolgeprojekt als ESF-Projekt mit dem Thema „Fachkräftesicherung und Qualifizierung im Bereich der Elektromobilität“ würde das erworbene Know-how der Mobilitätsbranche zugutekommen. Zuletzt sei noch erwähnt, dass das Projekt ein nicht unerhebliches Netzwerk zwischen den Akteuren gebildet hat.

10.3 Projekt Smart Energy 4.4.

Ziel des Projektes „Smart Energy 4.4“ ist es, Handwerker insbesondere der KMU der jeweiligen Region zum Thema „energieeffizientes Bauen“ zu qualifizieren. Da in Belgien seit dem 1. Januar 2021 die Q-Zen-Richtlinie greift, sind die Gewerke gezwungen, nach neuen Standards zu arbeiten.

Das Projekt wird über das europäische Programm „Interreg“ gefördert.

In 2021 verließ Paolo Schmidt-Holzmann das Projekt und wurde durch zwei Halbtagsstellen Scholl Patrick (Technischer Manager) und Luca Girretz (Management und Sekretariat) ersetzt.

Das Jahr 2021 war immer noch leicht von der Pandemie belastet, vereinzelt konnten aber Präsenzveranstaltungen abgehalten werden. So haben es mehrere Schulungen, Seminare und Partnertreffen in Präsenz gegeben.

Ein „Highlight“ war das große Partnertreffen in Eupen an zwei Tagen in Präsenz, an dem alle Partner teilgenommen haben.

Ein weiterer Höhepunkt war die Info-Veranstaltung in Partnerschaft mit dem Minister Antonius Antoniadis, der Energieberatung Ostbelgien und der Konföderation Baufach Verviers-Ostbelgien zum Thema „neue Energieprämien in Ostbelgien“, als Webinar an zwei Abenden. Es hat eine Schulung zum Thema „Einführung in die Lüftungstechnik“ in Präsenzform im ZAWM mit KMU gegeben, mit sehr positiven Rückmeldungen. Ebenfalls ist eine Nutzerschulung mit den Technikern von PPP gegeben worden. Darüber hinaus hat es diverse Webinare zu den Themen Luftdichtheit, Isolationstechnik, Messtechnik und Gebäudeenergieeffizienz gegeben.

Gerd Wanken und Patrick Scholl sind als Experten im Beirat „Wohnungsbau“ aufgetreten, um zum Thema „energieeffizientes Bauen“ zu referieren.

Es sind mehrere neue Netzwerke und Partnerschaften über das Projekt geschlossen worden mit Cefortec, Vasco, Testo, PPP und Ifapme Verviers.

Es hat mehrere Schulungen „train the Trainer“ zum den Themen Blower-Door (Ifapme Liege), Thermografie (Atert-Lycée Redange) und Lüftungstechnik (CSTC Namur) gegeben. Die Schulungen mit anschließender Prüfung sind mit Erfolg abgeschlossen worden.

Das eLearning (eAuthor) ist fertig gestellt worden und wurde den Lernenden zur Verfügung gestellt. Das Fertigstellen hat viele Arbeitsstunden in Anspruch genommen. Wir sind in einem Prozess mit Inside GmbH, um den eAuthor ständig zu verbessern.

Die Module für die Praxisseminare sind zum Großteil fertig gestellt worden und einsatzbereit. Es müssen noch kleinere Verbesserungen getätigt werden. Es sind mehrere didaktische Module und Messmittel angeschafft worden. Außerdem wurde sehr viel in die Digitalisierung investiert, sowohl in Software wie in Hardware.

Der Begleitausschuss „Interreg Großregion“ in Trier ist positiv ausgefallen.

Alles in Allem kann das Projektjahr 2021 unter den gegebenen Umständen, als positiv erachtet werden.

10.4 Sektoren

Wie in den letzten Jahren waren wir um regelmäßigen Kontakt und Austausch mit den Sektorenfonds und den Innungen bemüht, wenn dieser auch aufgrund der Pandemie eingeschränkt war.

Educam

Die Auszubildenden und Kfz-Betriebe der DG profitieren in mehrfacher Hinsicht von Educam. Der Bildungsfonds, der von den Arbeitgebern mittels einer Pflichtabgabe gespeist wird, versorgt die mittelständischen Ausbildungszentren mit dem nötigen Know-how in Sachen Automobiltechnik, so dass die Kfz-Ausbildungen wie Kfz-Mechatroniker oder Karosserie-Reparateur ständig den Anforderungen des Sektors angepasst werden können. Unsere Zusammenarbeit umfasst

- die Mitarbeit bei der „Commission sectorielle de l’automobile“.
- Organisation der Kfz-Zwischenprüfung mit Educam.
- Organisation der Kfz-Gesellenprüfung mit Educam.
- Organisation der Gesellenprüfung Karosseriemechaniker und Lackierer mit Educam.
- Organisation und Durchführung der Gesellenprüfung Lackierer mit Educam für das Unterrichtswesen.
- Besonders intensiv ist die Zusammenarbeit des ZAWM Eupen aber auch nach wie vor im Bereich der Weiterbildung, in der wir im Jahr 2020 im Rahmen von Educam-Schulungen fünf Tage durchgeführt haben.
- Darin enthalten sind insbesondere die Mitarbeit in der Sektorenkommission für die Lehrlingsausbildung in den Kfz-Berufen sowie der Organisation der Kfz-Zwischenprüfung und Kfz-Gesellenprüfung mit Educam.

Die Zusammenarbeit mit dem Fonds ermöglichte zum Jahresende auch eine Investition in Werkzeug für die betroffenen Klassen von 7.000€.

Constructiv (ehem. FFC - Baufonds)

Auch wurde die Zusammenarbeit mit dem Bildungsfonds und den Sozialpartnern des Bausektors, dem Constructiv, fortgesetzt, der insbesondere die Weiterbildung von Arbeitern der Baubranche an beiden ZAWM finanziell unterstützt und die Zentren zudem mit der Ausrichtung bzw. Entwicklung eigener Kurse beauftragte.

Insbesondere im Winter gab es dadurch sehr attraktive Bedingungen für die Weiterbildung der Arbeiter. Schulungstage konnten wie Schlechtwettertage angemeldet werden und für die Arbeiter wurde vom Fonds ein Lohnausgleich gezahlt. Gleichzeitig bezahlte der Fonds auch eine Pauschale für die Einschreibgebühren für die Kursteilnehmer.

Nach wie vor bleiben diese Mittel für die Weiterbildung der Arbeiter im Baufach ein guter Anreiz, an Weiterbildungsangeboten teilzunehmen.

VOLTA

Als Bildungsfonds der Elektrobranche unterstützt VOLTA über diese Partnerschaft auch im deutschsprachigen Belgien die Ausbildung junger Elektrotechniker. Das Übereinkommen enthält diverse Verpflichtungen, die eine noch bessere Vorbereitung der Jugendlichen auf den Arbeitsmarkt zum Ziel haben. Dazu zählen die Suche nach zahlreicheren und besseren Praktikumsplätzen, das Organisieren von aufschlussreichen Betriebs- und Baustellenbesuchen, eine Aufstockung der Mittel zur Förderung des Elektrohandwerks als Ausbildungsbereich und eine bessere Abstimmung der Lehrpläne auf die vom Sektor verlangten beruflichen Kompetenzen. Die Kooperation wurde mit der Durchführung der Kurse BA4 & BA5 weiterhin aktiv und an mehreren Terminen weitergeführt.

Sektorenfonds IFPM

Auch in diesem Jahr wurde in Kooperation mit dem IFPM eine praktische Schulung der Lehrlinge in den Metallberufen durch das IFPM im Zentrum Technifutur durchgeführt, an deren Ende eine Sektorenprüfung steht. Diese Schulung wurde nach einer ersten Erprobung als überbetriebliches Ausbildungsmodul in den Lehrplan aufgenommen und fungiert als Zwischenprüfung, wie dies bereits mit Educam praktiziert wird. Im Bereich *Weiterbildung* wurden über den Dachverband AGORIA eine Kooperation mit dem IFP eingeleitet, die mit dem Themen „Führungskräfte-Entwicklung“ in 2021 ein konkretes Projekt umgesetzt hat.

CEFORA

Im Rahmen des Abkommens der Deutschsprachigen Gemeinschaft mit der paritätischen Kommission 200 für die Angestellten (CEFORA) über intensivere Zusammenarbeit zur Aus- und Weiterbildung und der beruflichen Integration im Sektor der PK 200 übernahm das ZAWM in Kooperation mit dem Arbeitsamt wieder eine Schulung für Arbeitssuchende mit 9 TeilnehmerInnen, die im Oktober begann. Das ZAWM übernimmt dort die Fächer Mehrwertsteuergesetzgebung.

FFI

Mit dem *Fonds de Formation Interim* besteht seit 2019 eine engere Zusammenarbeit im Bereich der Weiterbildung. Es wurden Schwerpunktthemen für aktuelle Kurse vereinbart und diese auch durchgeführt, sowie neue Zukunftsthemen ins Visier genommen.

10.5 Wettbewerbe

Durch die Covid-19 Pandemie hatten sich im Jahr 2021 nur 10 Junge Fachkräfte aus der Deutschsprachigen Gemeinschaft für den nationalen Wettbewerb „Startech’s Days 2021“ eingetragen. Bei der Endausscheidung im November 2021 waren es dann nur noch fünf Teilnehmer, die allerdings alle eine Medaille (4 x Gold und 1 x Bronze) erhielten.

WorldSkills Belgium hat sich dazu entschieden, den im ZAWM ausgebildeten Kfz-Mechatroniker John Wiesemes zu den WorldSkills 2022 in Shanghai zu entsenden.

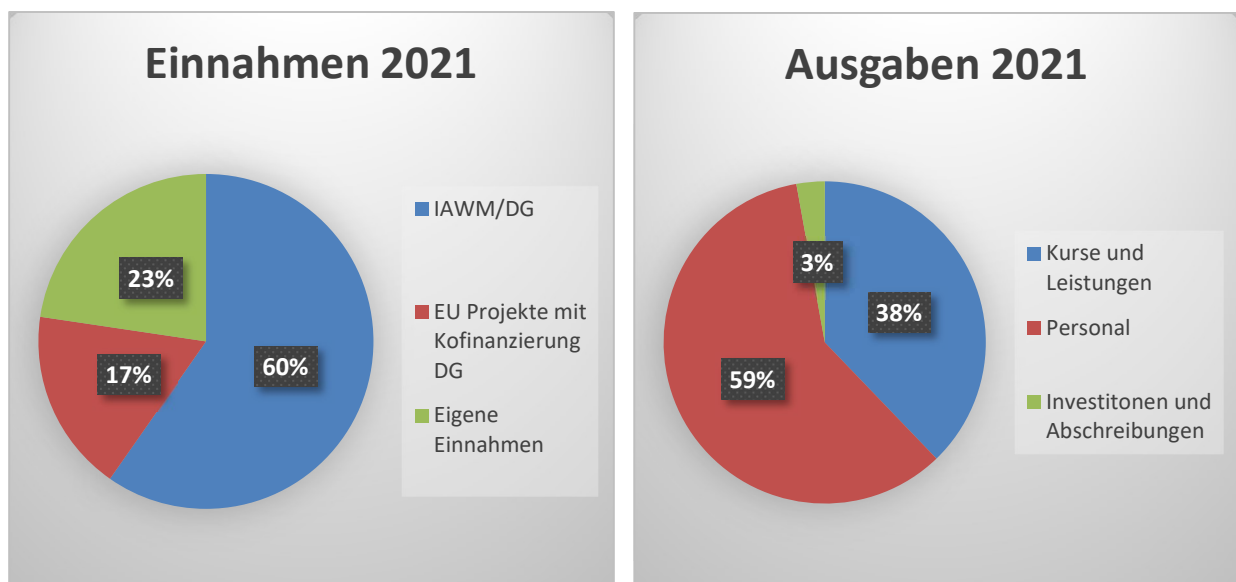
11 Conclusio

11.1 Das Jahr in Zahlen

Der Jahresumsatz 2021 des ZAWM beträgt – ohne die Gehälter der angestellten Lehrer 3.161.613,38€. Zählt man die Gehälter der Lehrer hinzu, die direkt vom IAWM bezahlt werden, so liegt er insgesamt bei 4.067.456,32€.

Bilanzmäßig endete das Jahr 2021 mit einem positiven Ergebnis von 117.224,53 €, in dem allerdings eine außergewöhnliche und einmalige Rücknahme einer Risikoprovisionen aus einem Projekt aus den Vorjahren des ZAWM Eupen in Höhe von 50.597,44 € und 68.440,46 € Risikoprovision das ZAWM Eupen aus dem Umzug an den neuen Standort enthalten sind.

Das Ergebnis (ohne Lehrergehälter für die Nicht-Honorarkräfte) setzt sich auf der Einnahmeseite zu 60% aus direkten Zuschüssen durch das IAWM und die Deutschsprachige Gemeinschaft, zu 23% aus eigenen Einnahmen (insbesondere Einschreibgebühren) sowie zu 17% aus EU-Projekten in der Regel mit DG Ko-Finanzierung zusammen.



Auf der Ausgabenseite liegen die Schwerpunkte bei 59% Personalkosten, 38% direkten Funktionskosten für die Kurse und 3% Infrastruktur- und Investitionskosten. Dabei ist allerdings berücksichtigt, dass die direkt vom IAWM erstatteten Investitionen in die Digitalisierung unter die Funktionskosten gebucht sind.

11.2 Duale Ausbildung am ZAWM

Das große Thema der Leitungsebene (Verwaltungs- und Direktionsrat) war 2021 die anstehende Fusion der beiden ZAWM und ihrer Verwaltungsräte, Leitungen und Mitarbeiter zu einem. Von einer Taskforce vorbereitet, wurden im Frühjahr 2021 auch die Direktionen stärker mit einbezogen; in einer Projektgruppe wurden die Vorbereitungen für die Fusion zwischen Verwaltungsräten und Direktion aufgeteilt und besprochen. Rechtliche, finanzielle, buchhalterische Fragen wollten gelöst werden, aber auch eine Strategie für die Zukunft und eine Neuaufstellung der Direktion musste geplant werden – alles während des laufenden Unterrichtsjahres und unter Priorität der Aufrechterhaltung aller für die Unterrichte notwendigen Faktoren.

Die Fusion selbst wurde am 21. Juni von einer überzeugten Generalversammlung unternommen, ein ambitionierter neuer Verwaltungsrat wurde gewählt. In einem zweiten Schritt wurde die Einbindung der Mitarbeiter geplant: eine Pilotgruppe, die sich aus sämtlichen Mitarbeitergruppen zusammensetzte, sollte gegründet werden und sich mit einer neu zu etablierenden Betriebskultur auseinandersetzen. Ein weiterer Schritt für eine kooperative und partizipative Unternehmens- wie Leitungskultur.

Kündigungen, Entlassungen und Krankheit forderten viel von den verbliebenen Leitungspersonen sowohl in Verwaltungsrat als auch im Direktionsrat – und ebenso von vielen Mitarbeitern, die Aufgaben übernahmen, um die Direktion zu entlasten. Nichts weniger als ein Neuaufbau von St. Vith (Leitung und Sekretariat fehlten komplett) wurde unternommen – und ein paralleles Aufrechterhalten des Eupener Betriebes. Externe Hilfe durch Ludwig Bastiaansen, aber auch die vieler Mitarbeiter in St. Vith und auch Eupen und die durch Verwaltungsrat und IAWM, ermöglichten es Frau Gerckens und Frau Himmel, beide Betriebe am Laufen zu halten und gleichzeitig St. Vith neu aufzubauen.

Mit dem Gewinnen des neuen Standortleiters St. Vith, Herrn Yves De Sy, war Mitte Dezember endlich ein Ausblick geschaffen, im neuen Jahr gemeinsam wieder aufzubauen und nachzuholen, was unerledigt geblieben war.

Unter diesen Bedingungen mutet es fast wie ein Wunder an, dass Unterrichte und Prüfungen organisiert und abgehalten werden konnten, dass Schüler keine Einschneidungen durch eine personelle Notlage erfahren mussten.

Trotzdem erhoffen wir uns von dem Jahr 2022, dass wir wieder mehr in die eigenen Standorte investieren können:

- Das interne Personal, was weiter zusammenwachsen soll,
- Das einheitliche Funktionieren der beiden Standorte in Abläufen und Aufgaben,
- Und vor Allem der stärkeren Konzentration auf Lehrpersonal, Unterrichtsinhalte und Schüler.

Nach einem tatsächlich personaltechnisch extremen Jahr freut uns um so mehr der Ausblick, nun wieder unser Kerngeschäft in den Fokus zu nehmen.

Anhang

Pressemappe