



**Tätigkeitsbericht 2020
des Instituts für Aus- und Weiterbildung
im Mittelstand und in kleinen und
mittleren Unternehmen (IAWM)**

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	3
1.1. Auftrag des IAWM	3
2. Entwicklung der Organisation	5
2.1. Entwicklung Personalstamm	5
2.2. Maßnahmen zur Personalentwicklung	5
2.3. Verwaltungsrat: Zusammensetzung	6
2.4. Verwaltungsrat: Tätigkeiten	7
2.4.1. Gutachten zu Rechtstexten und Normen sowie Vorschläge zur Abänderung der bestehenden Gesetzesgrundlage	8
2.4.2. Haushaltsführung 2019-2020-2021	10
2.4.3. Pädagogische Neuerungen	13
2.4.4. Verwaltungsaufgaben	15
a) Berichtswesen	15
b) Publikationen, Webseite und Events	16
c) Datenbank Phoenix und Informationssicherheitspolitik	16
d) Zusammenarbeit mit Partnern und Abkommen	17
2.4.5. Aktionen/Projekte	18
3. Inhaltliche Tätigkeiten	19
3.1. Analyse der neuen Ausbildungsverträge 2020	19
3.2. Tätigkeiten 2020 des ZAWM Eupen und des ZAWM St. Vith	20
4. Zukünftiger Handlungsbedarf	21
4.1. Rechtsgrundlagen	21
4.2. Corona	21
4.3. REK III	21
4.4. Strukturreform	22
4.5. Geschäftsführungsverträge	22
4.6. Fusion der ZAWM Eupen und St. Vith	22
5. Ausführungen des Geschäftsführungsvertrags und der Nachträge	26
5.1. Verwaltungstechnische Aufgaben des IAWM	26
5.2. Pädagogische Aufgaben des IAWM	26
5.3. Die 6. Staatsreform	29
5.4. Lehrstellen-Matching	29
5.5. Pilotprojekt „Berufsintegration durch Ausbildungsbegleitung in der dualen Ausbildung“ (BIDA)	30
5.6. Landwirtschaft	32
5.7. PPP	32
5.8. REK II und REK III	33
6. Anlagen	33
6.1. IAWM-Finanzbericht 2020	
6.2. Analyse der neuen Ausbildungsverträge 2020	
6.3. Auswertung der Sommerschnupperwoche 2020	
6.4. Geschäftsführungsvertrag IAWM 2015-2019 und Nachträge	
6.5. Geschäftsführungsvertrag IAWM 2021-2025	
6.6. ZAWM Eupen: Jahresbericht 2020	
6.7. ZAWM St. Vith: Jahresbericht 2020	

1. Einleitung

Vorliegender Jahresbericht 2020 des IAWM erfolgt in Ausführung von Artikel 99.1. – Jahresbericht – des Dekrets vom 25. Mai 2009 über die Haushaltsordnung der Deutschsprachigen Gemeinschaft.

Dem Jahresbericht 2020 des IAWM liegen u.a. der Finanzbericht des IAWM, die Jahresberichte der Zentren für Aus- und Weiterbildung des Mittelstandes in Eupen und St. Vith zu ihren Aktivitäten 2020 sowie statistische Auswertungen zu den neuen Lehrverträgen 2020/2021 sowie den Sommerschnupperwochen 2020 als Anlagen bei. Die Berichte der ZAWM Eupen und ZAWM St. Vith erfolgen in Ausführung von Artikel 30 des Dekrets vom 16. Dezember 1991 über die Aus- und Weiterbildung im Mittelstand und in kleinen und mittleren Unternehmen.

Nachfolgend wird in Kapitel 1 die Personalsituation innerhalb des IAWM und die Aufstellung des Verwaltungsrates beschrieben, sowie ein Rückblick auf die Tätigkeiten des Verwaltungsrates im Jahr 2020 erfolgen.

Kapitel 2 befasst sich mit den inhaltlichen Tätigkeiten und Dienstleistungsangeboten des IAWM.

Kapitel 3 befasst sich mit den Projekten des IAWM, die teils auch Bestandteil des Geschäftsführungsvertrags sind.

In Kapitel 4 wird explizit auf die im Geschäftsführungsvertrag festgelegten Aufgaben und Projekte und deren Voranschreiten eingegangen werden.

1.1. Auftrag des IAWM

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

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

Das IAWM hat demnach folgende Aufgaben:

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

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

Anmerkung:

Über die pädagogische Tätigkeit der ZAWM, so wie sie in Kapitel II des Dekrets vom 16. Dezember 1991 festgehalten sind, geben die beiliegenden Tätigkeitsberichte der ZAWM Auskunft.

2. Entwicklung der Organisation

2.1. Entwicklung des Personalstamms

Der Verwaltungsrat befasste sich wiederholt mit Regelbeförderungen, Anträgen auf Laufbahnunterbrechung, Anträgen auf Corona-Elternurlaub, der Offenerklärung einer Stelle zur Ersten Assistentin in der Stufe II+ Rang II+.C und Anträgen auf Arbeitszeitverringerungen. Insgesamt blieb 2020 der Personalstamm des IAWM unverändert zu 2019, wobei im pädagogischen Dienst ein Rückgang der zur Verfügung stehenden Vollzeitäquivalent durch LBU und durch Hilfestellung für das ZAWM St. Vith zu verzeichnen war, der aber vorübergehend aufgefangen wurde. Langfristig muss hier natürlich für Ersatz gesorgt werden.

2.2. Maßnahmen zur Personalentwicklung

Es wurde im Februar 2020 vom Verwaltungsrat beschlossen ein neues Zeiterfassungsprogramm im IAWM einzuführen. Nach Einholen mehrerer Angebote und deren Vergleich entschied der VR sich für die Firma OBS. Das Programm wurde im Sommer 2020 in Betrieb genommen.

Das Jahr 2020 war vor allem von Corona geprägt und hemmte so auch gemeinsame Aktivitäten im Rahmen der Personalentwicklung. Im Januar 2020 konnte das Team noch an einer Weiterbildung bei Mona Oellers zusammen teilnehmen, wo es u.a. um Selbststeuerung und Resilienz ging. Verzeinzelt konnten Mitarbeiter an Webinaren teilnehmen, aber im Laufe des Jahres konnte kein Team-Workshop unter den Corona Bedingungen mehr durchgeführt werden und auch keine anderen teambildenden gemeinsamen Gruppenaktivitäten.

Das Home Office wurde entsprechend der gesetzlichen Vorgaben per Rundschreiben an die Mitarbeiter geregelt und nach Einrichtung der technischen Hard- und Software erfolgreich umgesetzt. Im Verwaltungsrat wurde nach einer Evaluation des ersten Lockdowns auch festgehalten, dass man auf Antrag und in Rücksprache mit der Direktion auch zukünftig Home Office durchführen könne.

Die technische Ausrüstung aller Mitarbeiter wurde 2020 auf den neuesten Stand gebracht, so dass alle Mitarbeiter von zu Hause mit eigenem Laptop und entsprechenden Zugängen und Internettelefonie gut arbeiten konnten.

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

Die meisten Weiterbildungen, Konferenzen etc. wurden aufgrund von Corona online angeboten oder fanden gar nicht statt.

Einige Lehrlingssekretäre konnten noch an einer Weiterbildung zum Thema „Praelab“ mit Prof. Frey teilnehmen.

Zwei Lehrlingssekretärinnen konnten zum Cool Down Trainer in 2020 ausgebildet werden.

Geplante Workshops mit dem RSI und mit den Koordinationslehrern mussten auf 2021 verschoben werden.

Alle Mitarbeiter wurden auf „teams“ geschult.

Die Direktorin des IAWM nahm an der Tagung der deutschsprachigen HWKs und IHKs online teil, übernahm den Vorsitz des Fachkräftebündnisses, nahm am Neujahrempfang der FH Aachen online, am „Beirat des BGZ Simmerath“ online, sowie an Weiterbildungen/Vorträgen in Form von Webinaren zu den Themen „Klug delegieren“, „Managing Corona“, „Krisen managen und Wandel gestalten“, „Führungskräfte finden, entwickeln,...“ (live) teil und nahm als Mitglied der OECD/CEDEFOP Expertengruppe für duale Ausbildung an einem Expertenmeeting online teil. Für dieses Gremium wurde von Chantal Fijalkowski und der geschäftsf. Direktorin ebenfalls ein Paper verfasst.

2.3. Verwaltungsrat: Zusammensetzung

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

Im Januar 2020 (Sitzung 01/2020 vom 7. Januar 2020) tagte der Verwaltungsrat in nachfolgender Zusammensetzung:

Als stimmberechtigte Mitglieder

ORTMANNS Peter	Bauernbund
CONVENTS Astrid	Konföderation des Baufachs
POMMEE Nicolas	RdJ
GANGOLF Ewald (Präsident)	Nationale überberufliche Vereinigungen (UCM)
RINCK Richard	ZAWM Eupen
IMETSBERGER Marc (Vizepräsident)	Fédération nationale des Installateurs-Electriciens (FEDELEC)
VAN ISACKER Laurie	FGTB Gewerkschaft
WIESEMES-SCHRÖDER Karin	Nationale überberufliche Vereinigungen (UCM)
STOFFELS Francois	FEPRABEL
NEUVILLE-FAYMONVILLE Ria	ZAWM St.Vith
N.N. vakant	CGSLB Gewerkschaft
PALM Viktor	Metallerinnung Malmedy-St.Vith
BAUM Andy	Fédération Royale Belge des Transporteurs
LANGER Johann	Nationale überberufliche Vereinigungen (UCM)
PAUL Sabine	CSC Gewerkschaft
JOHNEN Michael	TRAXIO

Als beratende Mitglieder

Dr. GRETEN Verena	Geschäftsführende Direktorin des IAWM
XHONNEUX Carmen	Ministerium der DG
N.N. vakant	Regierungskommissar des Aufsichtsministers
HILGER Erich	Direktor des ZAWM St.Vith
PANKERT Thomas	Direktor des ZAWM Eupen
BURTSCHIEDT Joseph	Vertreter des Ministers zuständig für die Finanzen

Während des Jahres 2020 gab es einen Wechsel des Regierungskommissars des Aufsichtsministers bzw. das Amt blieb vorerst vakant, im Verwaltungsrat März 2020 übernahm dann Frau Dr. Michèle Pommé. Ab Februar 2020 war Herr Erich Hilger abwesend und in der Sitzung 04/2020 am 12. Mai 2020 wurde beschlossen, Herrn Thomas Niederkorn als Experte zu den Verwaltungsratssitzungen einzuladen ab Juni 2020. Sabine Paul war im Mai zum letzten Mal im Verwaltungsrat als Vertreterin der CSC anwesend, danach war das Mandat vakant bis zur Oktobersitzung. Seither vertritt Frau Viviane Leffin die CSC, Herr Kurt Mertes vertritt als Ersatz für Frau Astrid Convents die Konföderation des Baufachs und Herr Volker Klinges erweitert den Verwaltungsrat in Vertretung des Arbeitgeberverbandes AVED.

Ab März 2020 fanden aufgrund der Covid-19 Pandemie die Verwaltungsratssitzungen nicht mehr live statt, sondern wurden in Form von Videokonferenzen abgehalten.

2.4. Verwaltungsrat: Tätigkeiten

Der Verwaltungsrat tagte 2020 insgesamt neun Mal – die Sitzungen fanden statt am: 7. Januar 2020, 11. Februar 2020, 17. März 2020, 12. Mai 2020, 16. Juni 2020, 30. Juni 2020, 2. September 2020, 28. Oktober 2020 und 2. Dezember 2020.

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

- Gutachten zu Rechtstexten und Normen (2.4.1.)
- Haushaltsführung 2019-2020-2021 (2.4.2.)
- Pädagogische Neuerungen (2.4.3.)
- Verwaltungsaufgaben (2.4.4.)
- Aktionen/Projekte (2.4.5.)

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

Der Verwaltungsrat diskutierte und/oder begutachtete 2020 im Einzelnen:

- **die Strukturreform mit Herrn Minister Mollers (Sitzung 01/2020 am 7. Januar 2020);**
- **die Informationen zur neuen Aktiv – Aktiv + - Regelung (Sitzung 02/2020 am 11. Februar 2020);**
- **die Weisung der Minister Weykmans und Mollers zum Thema Teilqualifizierungsmassnahmen, die durch das IAWM ausgearbeitet werden sollen (Sitzung 02/2020 am 11. Februar 2020);**
- **die Thematik der CEFA-Verträge in der Deutschsprachigen Gemeinschaft und der Bedarf eines neuen Abkommens zwischen den Regierungen der Deutschsprachigen Gemeinschaft, der Région Wallonne und der Fédération Wallonnie-Bruxelles (Sitzung 03/2020 am 17. März 2020);**
- **die Berichterstattung der ZAWM zu den Starttagen (Sitzung 03/2020 am 17. März 2020);**
- **die Berichterstattung über BIDA im Handbuch für soziale Akteure (Sitzung 03/2020 am 17. März 2020);**
- **das Schreiben an Minister Mollers mit der Bitte zur Ausarbeitung eines Statuts für Jugendliche im Betrieb zum „training on the job“-Konzept und zur „Dualen Berufserprobung“ insbesondere vor dem Hintergrund der Förderung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund (Sitzung 04/2020 am 12. Mai 2020);**
- **die Lokalisierung der Kurse (Sitzung 05/2020 am 16. Juni 2020);**
- **die Verlängerung der Lehrvertragsperiode (Sitzung 05/2020 am 16. Juni 2020);**
- **den Vorentwurf eines Erlasses der Regierung zur Abfederung der Auswirkungen der Corona-Krise im Bereich der mittelständischen Ausbildung (Sitzung 05/2020 am 16. Juni 2020);**
- **die Berichterstattung über die Prüfungen 2020 (Sitzung 05/2020 am 16. Juni 2020);**
- **die gemeinsame Hausordnung der ZAWM (vertagt) (Sitzung 05/2020 am 16. Juni 2020);**
- **die Möglichkeit der VoGs Zuschüsse aufgrund von Corona zu erhalten (Sitzung 05/2020 am 16. Juni 2020);**
- **die Organisation der Starttage 2020 (Sitzung 05/2020 am 16. Juni 2020);**
- **den Tätigkeitsbericht 2019 des IAWM (Sitzung 06/2020 am 30. Juni 2020);**
- **die Auszahlung einer Corona-Prämie für den Abschluss neuer Lehrverträge (Sitzung 06/2020 am 30. Juni 2020);**
- **die Information darüber, dass sich eine Arbeitsgruppe, die „Task Force“ gegründet hat, um die Zukunft der beiden ZAWM näher unter die Lupe zu nehmen und auszuloten, wo eine engere Zusammenarbeit und Synergien geschaffen werden können und die Beteiligung des IAWM durch den Präsidenten und die geschäftsf. Direktorin an dieser AG (Sitzung 06/2020 am 30. Juni 2020);**
- **die Arbeiten der Task Force und die Absichtserklärung zur Konsolidierung der beiden ZAWM Ende August (siehe auch Punkt 4.6. Fusion ausführliche**

Erläuterungen zum Fusionsprozess der beiden ZAWM) (Sitzung 07/2019 am 2. September 2020);

- **den Beschluss keine Diplomverleihung aufgrund von Corona 2020 durchzuführen (Sitzung 07/2020 am 2. September 2020);**
- **den Vorentwurf des Erlasses der Regierung über die pädagogische Fortbildung des IAWM für Betriebsleiter und Ausbilder (Sitzung 08/2020 am 28. Oktober 2020);**
- **die Beteiligung des IAWM an den Kosten überbetrieblicher Ausbildungen im Ausland (Sitzung 08/2020 am 28. Oktober 2020);**
- **die Nachfrage beim Vertreter der Ministerin über die Besetzung des Verwaltungsrates der AHS (Sitzung 08/2020 am 28. Oktober 2020);**
- **die Anfrage der EU-FH den Studiengang „Internationales Management“ mit in die Liste der Studiengänge aufzunehmen, in denen ein Meistervolontariat für den betrieblichen Anteil der Ausbildung abgeschlossen werden darf (Sitzung 08/2020 am 28. Oktober 2020);**
- **die Eventplanung 2021 im Rahmen der Corona-Maßnahmen (Sitzung 08/2020 am 28. Oktober 2020);**
- **die Entwicklung der neuen Vertragszahlen (Sitzung 08/2020 am 28. Oktober 2020);**
- **die Information über den Besuch der Sozialkontrolle im IAWM (Sitzung 08/2020 am 28. Oktober 2020);**
- **die Vorstellung der Lehrvertragsstatistik (Sitzung 09/2020 am 2. Dezember 2020);**
- **die Vorstellung des neuen Lehrprogramms zum Landwirt (Sitzung 09/2020 am 2. Dezember 2020);**
- **das Thema Teilqualifizierung (Sitzung 09/2020 am 2. Dezember 2020);**
- **das Informationssicherheitskonzept des IAWM (Sitzung 09/2020 am 2. Dezember 2020);**
- **die Berichterstattung zum Fernunterricht an den ZAWM (Sitzung 09/2020 am 2. Dezember 2020);**
- **die Note an die Ministerin bzgl. der Erhöhung der Mindestentschädigung der Lehrlinge und eine Ausweitung des Start- und Praktikumsbonus auf die über 18-jährigen (Sitzung 09/2020 am 2. Dezember 2020);**
- **die PR-Strategie 2021 (Sitzung 09/2020 am 2. Dezember 2020).**

Dem Verwaltungsrat wurden folgende verabschiedete Erlasse (Sitzung 07/2019 am 2. September 2020) nochmals zur Information vorgelegt:

- **Erlass der Regierung zur Abänderung des Erlasses der Regierung vom 11/06/09 zur Festlegung der Berufe, in denen im Rahmen einer Ausbildung zum Meister ein Meistervolontariat absolviert werden kann**
- **Erlass der Regierung zur Abänderung des Erlasses vom 7. Februar 2019 zur Festlegung der Prüfungsteile, für die eine Freistellung der Abschlussprüfung C möglich ist**
- **Ministerieller Erlass zur Abänderung des ministeriellen Erlasses vom 29/01/19 Festlegung der mit dem ZAWM gleichgestellten ausländischen beruflichen Ausbildungszentren**
- **Ministerieller Erlass zur Genehmigung der Studienprogramme der Fachhochschule Aachen für die dualen Studiengänge zum Bachelor in**

2.4.2. Haushaltsführung 2019-2020-2021

2020 befasste sich der Verwaltungsrat auf Ebene der Haushaltsführung mit dem Abschluss des Haushaltsjahres 2019, der Durchführung des Jahres 2020 und den Vorbereitungen für das Folgejahr 2021.

Auswirkungen auf den Haushalt hatten 2020 insbesondere folgende Entscheidungen:

- **die Neuverteilung des Haushaltes 2019 (Sitzung 01/2020 am 7. Januar 2020);**
- **die Regelung zur Anerkennung von nützlicher Berufserfahrung (Sitzung 01/2020 am 7. Januar 2020);**
- **die Überprüfung der Kurse der Zentren (Sitzung 02/2020 am 11. Februar 2020 - für das Ausbildungsjahr 2019-2020);**
- **die Überprüfung von Unregelmässigkeiten bei den Anwesenheitslisten des ZAWM ST. Vith und der entsprechenden Rückforderung der zu Unrecht bezogenen finanziellen Mittel und Meldung bei der Staatsanwaltschaft (Sitzung 02/2020 am 11. Februar 2020);**
- **der neue Wartungsvertrag und die Ergänzungsvorschläge zum neuen Wartungsvertrag mit Databay zur weiteren Ausarbeitung und Wartung des Datenbankprogramms Phoenix (Sitzung 02/2020 am 11. Februar 2020);**
- **die Aufteilung der Klasse in Berufs- und Arbeitspädagogik sowie Zusatzstunden für Personalführung (Sitzung 03/2020 am 17. März 2020);**
- **das Label anerkannter Ausbildungsbetrieb, das einen neuen Look mit neuem Logo brauchte; die Entwürfe und die Angebote wurden vorgestellt und eine Auswahl getroffen (Sitzung 03/2020 am 17. März 2020);**
- **die Erneuerung der Lehrstellenbörse: In Folge der Ausschreibung der Webseite (Lastenheft) und der Angebotsvergabe an Sieprath sollte ein weiterer geplanter Punkt zur Umsetzung gebracht werden: die Lehrstellenbörse und die Unternehmensplattform – das entsprechende Kostenangebot lag vor und wurde einstimmig angenommen (Sitzung 03/2020 am 17. März 2020);**
- **die Anschaffung des neuen Dienstfahrzeuges unter Einhaltung der rechtlichen Vorgaben wurde einstimmig beschlossen (Sitzung 03/2020 am 17. März 2020);**
- **die Teilnahme der geschäftsf. Direktorin an der Ausbildung zum Facilitator ab 2021 (Sitzung 03/2020 am 17. März 2020);**
- **das Rundschreiben DG 348 Indexierung 2020 der Subventionen (Sitzung 03/2020 am 17. März 2020);**
- **die Vorstellung des Jahresabschlusses 2019 (Sitzung 04/2020 am 12. Mai 2020);**
- **die Unterstützung des Projektes „Learning Cars“ (Sitzung 04/2020 am 12. Mai 2020);**
- **die Genehmigung von Zuschüssen (aufgrund von Corona) für Webinare der Weiterbildungsabteilungen der ZAWM (Sitzung 04/2020 am 12. Mai 2020);**
- **die Genehmigung des Gebührenkatalogs für überbetriebliche Ausbildungen (Sitzung 04/2020 am 12. Mai 2020);**

- die Sommerwerbemaßnahmen und das dazugehörige Budget (Sitzung 05/2020 am 16. Juni 2020);
- der Beschluss über das Budget zur Organisation der Starttage (Sitzung 05/2020 am 16. Juni 2020);
- die Anschaffung von zusätzlicher Ausrüstung für das Home Office im IAWM (Sitzung 05/2020 am 16. Juni 2020);
- der Beschluss zur Überprüfung der Anwesenheitslisten des ZAWM St. Vith der letzten Jahre (ab 2014/2015) (Sitzung 06/2020 am 30. Juni 2020);
- der Bericht von BDO, der durch Herrn Schmetz von BDO vorgestellt und mit den Verwaltungsratsmitgliedern diskutiert wurde (Sitzung 07/2019 am 2. September 2020);
- die Festlegung des Budgets zur Finanzierung der Begleitung und Vorbereitung der Lehrlinge auf Berufswettbewerben 2020 war aufgrund der Tatsache, dass es keine Wettbewerbe gab, nicht haushaltsrelevant und nicht notwendig
- die Resultate Überprüfung der Anwesenheitslisten des ZAWM St. Vith der letzten Jahre (ab 2014/2015) und die Bitte um Stellungnahme an den Verwaltungsratspräsidenten des ZAWM St. Vith und je nach Rückmeldung Rückforderung der Subventionen und Meldung bei der Staatsanwaltschaft (Sitzung 07/2020 am 2. September 2020);
- der Beschluss zur IT-Migration zu MIX-Voip (Sitzung 07/2020 am 2. September 2020);
- die Genehmigung des Phoenix-Ergänzungsvertrages für die notwendigen Updates (Sitzung 07/2020 am 2. September 2020);
- der Beschluss, aufgrund der Covid-19-Pandemie die Hygienevorschriften inkl. dem notwendigen Abstand im Unterricht einzuhalten und daher die Klassengrößen so zu verringern, dass die AHA-Regeln eingehalten werden konnten. Dieser Beschluss ging einher mit den entsprechenden Zusatzkosten für doppeltes Personal und Subventionen zu Lasten des IAWM-Haushaltes (Sitzung 07/2020 am 2. September 2020);
- die Anschaffung neuer Kopiergeräte für die Lehrlingssekretariate (Sitzung 07/2020 am 2. September 2020);
- der Beschluss Hilfe für das ZAWM St. Vith vom IAWM zur Verfügung zu stellen: Aufgrund der prekären Lage am ZAWM St. Vith wurde das IAWM um Hilfe gebeten und es wurde beschlossen, die halbe Stelle des stellvertretenden Direktors auf eine volle Stelle aufzustocken, dafür aber keinen Ersatz für die pädagogische Koordination, die ein und dieselbe Person bekleideten, zu suchen und eine Person aus dem pädagogischen Dienst des IAWM zu 80% dem ZAWM zur Verfügung zu stellen, um dort das reibungslose Funktionieren (unter erschwerten Corona-Bedingungen) zu gewährleisten, sowie noch zusätzliche 8 Stunden in der Verwaltung zu finanzieren (Sitzung 07/2020 am 2. September 2020);
- der Beschluss einen Schadensfall während der Schnupperwochen gütlich mit dem Betrieb und via Versicherung zu regeln (Sitzung 07/2020 am 2. September 2020);
- die 2. Haushaltsanpassung 2020 und der Entwurf des Haushaltes 2021 (Sitzung 07/2019 am 2. September 2020);
- die Bewilligung des Jahresprogramms der landwirtschaftlichen Zentren (Sitzung 07/2020 am 2. September 2020 - für das Ausbildungsjahr 2020-2021);

- das Prüfurteil des Rechnungshofes: ohne Einschränkung positiv (Sitzung 08/2020 am 28. Oktober 2020);
- die definitive Version des Geschäftsführungsvertrages (Sitzung 08/2020 am 28. Oktober 2020);
- der Stand der Dinge in Bezug auf die falsch geführten Anwesenheitslisten im ZAWM St. Vith und die Folgen (Sitzung 08/2020 am 28. Oktober 2020)
- der Beschluss zur 1. Neuverteilung Haushalt 2020 (Sitzung 09/2020 am 2. Dezember 2020);
- der Beschluss, ein neues Konferenzsystem für das IAWM anzuschaffen (Sitzung 09/2020 am 2. Dezember 2020);
- die Note an die Ministerin bzgl. der Erhöhung der Mindestentschädigung der Lehrlinge und eine Ausweitung des Start- und Praktikumsbonus auf die über 18jährigen (Sitzung 09/2020 am 2. Dezember 2020);
- der Stand der Dinge in Bezug auf die falsch geführten Anwesenheitslisten im ZAWM St. Vith (Sitzung 09/2020 am 2. Dezember 2020);
- die Bewilligung der Ausrüstungszuschüsse zu Gunsten der ZAWM Eupen und St. Vith im Rahmen der Corona-Pandemie im Rahmen der 2. Haushaltsanpassung 2020 (Sitzung 07/2020 am 2. September 2020);
- die Übernahme der Kosten für die Lernplattform Electude (Sitzung 09/2020 am 2. Dezember 2020);
- die Anerkennung der Kurse der Zentren (Sitzung 09/2019 am 2. Dezember 2020 - für das Ausbildungsjahr 2020-2021);
- die finanziellen Aspekte der Lehrvertragsstatistik 2020-2021 (Sitzung 09/2020 am 2. Dezember 2020), die vorliegendem Bericht als Anlage beigefügt ist.

Dem vorliegenden Bericht liegt der Finanzbericht 2020 nochmals als Dokumentation für Regierung und Parlament bei. Er lässt sich wie folgt zusammenfassen:

IAWM/Haushaltsjahr 2020

	VE (in EUR)	AE (in EUR)
* Einnahmen		5.271.414,79
* Ausgaben	<u>-5.201.866,39</u>	<u>-5.201.866,39</u>
zu finanzierender Bruttosaldo		69.548,40
* Kapitaltilgungen		23.773,31
Netto zu finanzierender Saldo = Norm HFR		<hr/> 93.321,71

2.4.3. Pädagogische Neuerungen

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

Als pädagogische Neuerungen sind für 2020 festzuhalten:

Neue und/oder aktualisierte Lehrprogramme:

- **Metzger/-in/Fleischer/-in**
- **Möbelschreiner/-in**
- **Küchenfachkraft**
- **Gärtner/-in im Garten- und Landschaftsbau**
- **Orgelbauer/-in**
- **Landwirt/-in**

Neue und/oder aktualisierte Meisterprogramme/duale Bachelorprogramme:

- **Metallbauer/-in**
- **Heizungsinstallateur/-in**

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

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

- **die Überprüfung der Kurse der Zentren (Sitzung 02/2020 am 11. Februar 2020 - für das Ausbildungsjahr 2019-2020);**
- **die Änderung der Praktikumsverträge im Rahmen der landwirtschaftlichen Aus- und Weiterbildung (Sitzung 02/2020 am 11. Februar 2020);**
- **die Liste der Berufe, in denen die praktische Abschlussprüfung länger als einen Tag dauern darf (Sitzung 02/2020 am 11. Februar 2020);**
- **die Liste der Berufe, für die die Anzahl der Mitglieder der Prüfungskommission für die Abschlussprüfung C höher als 2 sein darf (Sitzung 02/2020 am 11. Februar 2020);**
- **die Aufteilung der Klasse in Berufs- und Arbeitspädagogik sowie Zusatzstunden für Personalführung (Sitzung 03/2020 am 17. März 2020);**
- **die Unterstützung des Projektes „Learning Cars“ (Sitzung 04/2020 am 12. Mai 2020);**
- **der Gebührenkatalog der überbetrieblichen Ausbildungen wurde (Sitzung 04/2020 am 12. Mai 2020);**
- **die Liste der Leistungsfächer (Sitzung 04/2020 am 12. Mai 2020);**

- die neue Prüfungsordnung für die Bachelor-Studiengänge (Sitzung 04/2020 am 12. Mai 2020);
- die Beendigung des Angebotes des Bachelor-Studiengangs Versicherungsmakler/-in aufgrund zu geringer teilnehmender Ausbildungsbetriebe (Möglichkeit der Ausbildung im DG-Betrieb und des Besuchs der Kurse beim IFAPME bleibt erhalten – kein Bachelorabschluss) (Sitzung 04/2020 am 12. Mai 2020);
- die Lokalisierung der Kurse (Sitzung 05/2020 am 16. Juni 2020);
- die aktualisierte Liste der Kosten für die überbetrieblichen Ausbildungen (Sitzung 05/2020 am 16. Juni 2020);
- der Beschluss, aufgrund der Covid-19- Pandemie die Hygienevorschriften inkl. dem notwendigen Abstand im Unterricht einzuhalten und daher die Klassengrößen so zu verringern, dass die AHA-Regeln eingehalten werden konnten. Dieser Beschluss ging einher mit den entsprechenden Zusatzkosten für doppeltes Personal und Subventionen zu Lasten des IAWM-Haushaltes (Sitzung 07/2020 am 2. September 2020);
- die Bewilligung des Jahresprogramms der landwirtschaftlichen Zentren (Sitzung 07/2020 am 2. September 2020 - für das Ausbildungsjahr 2020-2021);
- die Richtlinie zu den C-Prüfungen 2020 (Sitzung 04/2020 am 12. Mai 2020);
- das Schreiben an Minister Mollers mit der Bitte zur Ausarbeitung eines Statuts für Jugendliche im Betrieb zum „training on the job“-Konzept und zur „Dualen Berufserprobung“ insbesondere vor dem Hintergrund der Förderung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund (Sitzung 04/2020 am 12. Mai 2020);
- die Unterstützung des Projektes „Learning Cars“ (Sitzung 04/2020 am 12. Mai 2020);
- das Gutachten des WSR zu den dualen Bachelor-Programmen der FH Aachen (Sitzung 04/2020 am 12. Mai 2020);
- die Berichterstattung zum digitalen Unterricht und die Diskussion zur Wiederaufnahme von Weiterbildungstätigkeiten trotz eingeschränkter Handlungsspielräume aufgrund von Corona (Sitzung 04/2020 am 12. Mai 2020);
- die Durchführung der DELF Tests bei den Lehrlingen konnte 2020 nicht umgesetzt werden aufgrund von Corona;
- die Schwierigkeit für duale Studenten einen adäquaten Ausbildungsplatz für ihren dualen Bachelor zu finden wurde im VR diskutiert (Sitzung 06/2020 am 30. Juni 2020);
- die Lokalisierung der Kurse der Zentren (Sitzung 05/2020 am 16. Juni 2020 - für das Ausbildungsjahr 2020-2021);
- Holz ohne Grenzen wurde vertagt (Sitzung 07/2019 am 2. September 2020);
- Fernunterricht im November (Sitzung 08/2020 am 28. Oktober 2020);
- die Übernahme der Kosten für die Lernplattform Electude (Sitzung 09/2020 am 2. Dezember 2020);
- die Anerkennung der Kurse der Zentren (Sitzung 09/2019 am 2. Dezember 2020 - für das Ausbildungsjahr 2020-2021);
- die Lehrvertragsstatistik 2020-2021 (Sitzung 09/2020 am 2. Dezember 2020), die vorliegendem Bericht als Anlage beigefügt ist.

2.4.4. Verwaltungsaufgaben

a) Berichtswesen

Tätigkeitsbericht:

Zu den Aufgaben des Verwaltungsrats gehört die Verifikation des umfangreichen Berichtswesens des IAWM. 2020 wurden beispielsweise der Tätigkeitsbericht 2019 gemäß Dekret vom 25. Mai 2009 erarbeitet.

Geschäftsführungsvertrag:

2015 wurde ein Geschäftsführungsvertrag zwischen dem IAWM und der Regierung ausgearbeitet, der den Zeitraum 2015-2019 abdeckte. Dieser wurde am 18. November 2015 vom Verwaltungsrat des IAWM genehmigt und am 22. Januar 2016 definitiv vom Parlament der DG gutgeheißen. Die Fortschritte des Geschäftsführungsvertrages werden in den jährlichen Tätigkeitsberichten aufgeführt und die einzelnen Punkte in den jeweiligen Verwaltungsräten besprochen. (siehe u.a. Kapitel 4). In den Verwaltungsratssitzungen wurden zwischenzeitlich 3 Nachträge zum Geschäftsführungsvertrag vom Verwaltungsrat genehmigt, um die finanziellen Punkte zu aktualisieren. Der Geschäftsführungsvertrag lief 2019 aus und 2020 wurde ein neuer Geschäftsführungsvertrag für die Periode 2021-2025 erarbeitet. Dieser wurde ebenfalls im Verwaltungsrat diskutiert und liegt als Anlage bei.

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

Noten an die Minister:

2019 wurde mehrmals das Thema Lehrlingsentschädigung im Verwaltungsrat diskutiert. 2020 wurde diese Diskussion in online Workshops weiter fortgeführt mit den Vertretern der Innungen, Verbände, Sozialpartner und Vereinigungen und eine Note an die zuständige Ministerin ausgearbeitet. Neben einem konkreten Vorschlag zur Anhebung der Lehrlingsentschädigungen wurde ebenfalls vorgeschlagen, den Start- und Praktikumsbonus für alle Auszubildenden auszuzahlen, also auch für diejenigen, die beim Start ihrer Ausbildung bereits 18 Jahre alt sind. Die Umsetzung wurde aufgrund von Corona bisher nicht angegangen und die Ausweitung des Start- und Praktikumsbonus wurde von der Regierung abgelehnt.

Des Weiteren wurde im Rahmen des REKIII ein Konzept im Verwaltungsrat vorgestellt und diskutiert, sowie in Form einer Note an den zuständigen Minister und im Nachgang auch nochmal an die Ministerin gesendet, das Jugendlichen mit Migrationshintergrund einen Einstieg in eine duale Ausbildung ermöglichen soll. Im Rahmen eines „training on the job“ soll eine kompaktere Ausbildung angestrebt werden, die den Schwerpunkt auf die Praxis legt und in Kombination mit einem individuellen Förderplan jeden Jugendlichen da abholen wo er steht und zumindest einen Einstieg in Ausbildung oder Berufsleben ermöglichen.

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

b) Publikationen, Webseite und Events

Leider stand 2020 komplett unter dem Einfluss von Corona und somit mussten alle „live“ Aktivitäten im Rahmen des Marktes der Lehrberufe inklusive der Entdecker-tage für die 11- bis 14-Jährigen und sowie die klassischen Schnupperwochen in den Osterferien abgesagt werden.

Mit den Sommerschnupperwochen und den folgenden Werbemaßnahmen sowie individuellen Beratungen konnte dennoch für die duale Ausbildung geworben werden und dafür Sorge getragen werden, dass die Lehrvertragszahlen stabil blieben.

2020 wurde die Social-Media-Aktivität des IAWM intensiviert, da es aufgrund des Ausfalls der Events die einzige Möglichkeit war Jugendliche und Eltern zu erreichen.

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

c) Datenbank Phoenix und Informationssicherheitspolitik

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

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

Die für die Prozesslandschaft des IAWM verantwortliche Arbeitsgruppe er- und überarbeitet regelmäßig alle Bereiche und versucht die Aktualitäten nicht aus den Augen zu verlieren.

Als Weiterführung der Tätigkeiten des IT-Sicherheitsteams, das im Jahr 2017 am IAWM gegründet wurde, konnten weitere Dokumente zur EU-Datenschutzverordnung am IAWM verschriftlicht und genehmigt, sowie bereits erarbeitete Maßnahmen umgesetzt werden. Hierzu gehören neben der Verschriftlichung der Informationssicherheitspolitik und des Jahresplans auch ein Verzeichnis der Verarbeitung, sowie ein Datenschutzpassus auf der neuen Webseite, Einverständniserklärungen für die Aufnahmeprüfung und den

Lehrvertragsabschluss. Die oben erwähnten Prozesse werden ebenfalls im Rahmen dieser Arbeitsgruppe erstellt und regelmäßig angepasst. Sie dienen einerseits der korrekten Dokumentation und dem Wissensmanagement, konnten aber zeitgleich auch die Bereiche aufführen, in denen besondere Schutzmaßnahmen notwendig sind und ermöglichten es den verschiedenen Arbeitsbereichen, ihre eigenen Vorgehensweisen nochmal zu hinterfragen, ggf. anzupassen und zu dokumentieren.

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

d) Zusammenarbeit mit Ausbildungspartnern und Abkommen

Die naheliegendste Kooperation und wohl auch die wichtigste ist das Zusammenspiel zwischen den beiden ZAWM und dem IAWM. Es gibt viele gemeinsame Herausforderungen im Rahmen der Aufbesserung des Images der dualen Ausbildung aber auch bei der Steigerung der Qualität der Ausbildung. Daher hat es nach den Klausurtagungen 2017, an denen nur die Direktoren teilnahmen, 2018 mit externer Begleitung durch die Kommunikationslotsen auch eine Klausurtagung am 8. Mai 2018 mit den Direktoren, Mitarbeitern des IAWM und den Koordinationslehrern der ZAWM gegeben. Verschiedene Tätigkeitsfelder wurden herausgearbeitet und festgelegt. Zur weiteren Entwicklung wurden Arbeitsgruppen in 4 Bereichen ins Leben gerufen:

- **AG Koordinationslehrer:** mit dem Ziel mehr Freiraum für die Koordination zu schaffen und die Koordinationslehrer zu einem Middle Management heranwachsen zu lassen. 2018 wurde im Verwaltungsrat festgehalten, dass Koordinationslehrer zukünftig mehr Zeit für Koordination, d.h. Kommunikation mit Kollegen, Ausarbeitung von Programmen, Werkstatteleitung, usw. bekommen und prozentual entsprechend weniger Unterricht geben. 2019 wurde dies im Budget vorgesehen. Und 2020 wurden gemeinsam mit den Koordinationslehrern in einem begleiteten Workshop die Aufgaben und die Rolle derselben präzisiert. Der Prozess wird 2021 fortgesetzt, um ein Leitbild auszuarbeiten.
- **AG Kommunikation Betriebe:** Hier steht die Relation zwischen Zentren, IAWM und Betrieben im Mittelpunkt. Erstes Tätigkeitsfeld war die Ausarbeitung einer neuen Methode für die Zwischenbewertung im 2. Jahr, um dort die Betriebe mehr einzubinden und Ergebnisse besser zu kommunizieren. Die neue Vorgehensweise wurde 2019 erstmals durchgeführt. In dieser Gruppe wurde auch ein Konzept zur Erprobung eines digitalen Tagebuchs 2020 ausgearbeitet. Die Pilotphase läuft 2021.
- **AG Starttage:** Die Organisation und Durchführung der weiter oben bereits genannten Starttage oblagen dieser AG und erstmals wurden 2018 die Starttage im September durchgeführt. Seither laufen sie in immer wieder verbesserter angepasster Form. 2020 aufgrund von Corona aber nur in minimaler Form, da keine Aktivitäten in Gruppen planbar waren.
- **AG AK/FK:** Die Kommunikation und Verzahnung zwischen Lehrern der Allgemeinkunde und der Fachkunde soll verbessert werden und Inhalte besser miteinander verknüpft werden.

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

Das Jahr 2020 stand dann ganz unter dem Stern eines gemeinsamen Weges für die beiden ZAWM in die Zukunft.

Die Direktorin des IAWM ist Mitglied des Begleitrates des BGZ Simmerath (HWK Aachen). Unter anderen ist auch das BIBB dort vertreten und liefert immer wieder interessante Studienergebnisse. Die Kooperation mit der HWK Aachen läuft auf verschiedenen Kanälen: so werden auch bspw. hiesige Schulen zu Wettbewerben oder Sommerlagern der HWK Aachen eingeladen. Die Bidiplomierungen konnten trotz der widrigen Corona-Umstände umgesetzt werden.

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

Die Kooperation mit der FH Aachen wurde weiter im Bereich der dualen Studiengänge konkretisiert. Allerdings ist der Aufwand für eine duales Studium für die Studierenden und auch für die Betriebe recht hoch, so dass potentiell interessierte Kandidaten bisher dann doch davor zurückgeschreckt sind.

2019 konnte das IAWM auch die Kooperation mit weiteren Ausbildungspartnern fortsetzen. Gute Kontakte werden in regelmäßigen Treffen mit den Partnern gepflegt, bspw. mit der Dienststelle für Selbstbestimmtes Leben (DSL), dem Arbeitsamt der DG (ADG), dem Zentrum für Förderpädagogik (ZFP), dem RSI, dem TI, beide TZU-Zentren, der Autonome Hochschule in der DG (AHS), dem Studienkreis Schule & Wirtschaft, KALEIDO DG, dem Jugendhilfedienst, dem Jugendbüro, dem IFAPME, SYNTRA Vlaanderen, dem EFP Brüssel, der VoG Skills, TRAXIO, EDUCAM, VOLTA, dem Sektorenfonds für den Bausektor (Constructiv), dem IFPM, AGORIA, dem Nahrungsmittelsektor ALIMENTO, dem DIHK Bonn, der Handwerkskammer Trier, der Industrie- und Handelskammer sowie der Handwerkskammer Aachen, der Handwerkskammer zu Köln, der Handwerkskammer Luxemburg, der IHK Luxemburg, dem Bildungsministerium in Luxemburg, FEB, usw.

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

2.4.5. Aktionen/Projekte

Der Verwaltungsrat begutachtete und unterstützte 2020 wiederholt Aktionen und Projekte, die in enger Partnerschaft zwischen den Mitarbeitern des IAWM, den Mitarbeitern der ZAWM Eupen und St. Vith und den hiesigen Betrieben, Verbänden, Innungen und Sektoren stattfanden, wenn auch nur in sehr eingeschränktem Maße aufgrund der Einschränkungen durch Corona.

Schwerpunkte waren dabei:

- **Schnupperwochen 2020: mussten wegen Corona leider ausfallen**

- **Sommerschnupperwoche 2020: 135 Jugendliche (Vorjahr: 66) und rund 148 Betriebe (Vorjahr: 171) haben an der 4. Edition der Sommerschnupperwoche teilgenommen.**
- **Partizipation an diversen Berufsberatungsangeboten online**
- **Das Label „Anerkannter Ausbildungsbetrieb“ ist ein weiteres Aushängeschild der mittelständischen Ausbildung. Auch 2020 konnte festgestellt werden, dass die Ausbildungsbereitschaft der ostbelgischen Unternehmen weiterhin ungebrochen ist trotz Corona. Die Betriebe halten an der Tradition fest, ihren eigenen Fachkräftenachwuchs auszubilden und so ihr fachliches Know-How weiterzugeben und ihren wirtschaftlichen Fortbestand abzusichern. 2020 konnte das IAWM 44 Ausbildungsberufe in den Ausbildungsbetrieben in Ostbelgien provisorisch anerkennen. Insgesamt konnten 23 neue Ausbildungsbetriebe anerkannt werden und 21 bereits anerkannte Ausbildungsbetriebe haben sich für einen weiteren neuen Ausbildungsberuf anerkennen lassen.**
- **Pilotprojekte lt. Artikel 20 des Erlasses vom 21. März 2002 (Starttage, Wettbewerbe, 180 pädagogische Stunden 1. Lehrjahr, Verdopplung von Klassen aufgrund von Corona,...) konnten von Seiten des IAWM unterstützt und mit einem Sonderzuschuss versehen werden.**
- **Um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken sind die Ausbildungszentren und das IAWM zudem bemüht, spezifische Projekte auf den Weg zu bringen, die der Diversität der Auszubildenden Rechnung trägt. Am 1. September 2018 ist im Rahmen des Projekt BIDA II (Berufliche Integration durch Ausbildungsbegleitung) das neue Betreuungskonzept „die Anlehre“ gestartet. Die Anlehre ist der klassischen Ausbildung vorgeschaltet. Ziel ist es, Jugendliche mit intensivem Betreuungsbedarf in einem Vorbereitungsjahr „fit“ für die duale Ausbildung zu machen. Ähnlich wie in der Ausbildung erlernen „die An-Lehrlinge“ ihre Grundlagen sowohl im Ausbildungsbetrieb als auch im ZAWM. Während des Projektes sind die Auszubildende 3 Tage pro Woche im Ausbildungsbetrieb und 2 Tage am ZAWM. Die zu vermittelnden Kenntnisse fokussieren sich in der Anlehre auf grundlegende Kernkompetenzen beruflicher, allgemeiner und berufsrelevant-sozialer Art. Ziel ist es, die Anschlussfähigkeit der Jugendlichen nach Beendigung der Anlehre im Übergang zur Lehre zu gewährleisten. Für das Schuljahr 2020-2021 konnten zum Stichtag des 1. November 2020 5 Anlehreverträge abgeschlossen werden.**
- **Für die Zukunft wird im Rahmen des REK III ein Projekt zur Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in die duale Ausbildung geplant. Dies wurde in der Sitzung 06/2019 erstmals vorgestellt und diskutiert und die entsprechende Note an den zuständigen Minister im Mai 2020 versendet.**

3. Inhaltliche Tätigkeiten

3.1. Analyse der neuen Ausbildungsverträge 2020

Im Anschluss an die per Erlass festgelegte Abschlussperiode für neue Lehrverträge im Mittelstand, die jeweils zum 1. Juli eines Jahres beginnt und am 1. Oktober des betreffenden Jahres endet, editiert das IAWM auf Jahresbasis eine Analyse der neuen Ausbildungsverträge, die neben der getroffenen Berufswahl

auch die Ausbildungsreife der Jugendlichen thematisiert, und auf statistischer Ebene das Kursangebot der ZAWM Eupen und St. Vith näher beschreibt. 2020 wurde die Lehrvertragsperiode aufgrund von Corona bis zum 1. November verlängert und eine Prämie an alle Ausbildungsbetriebe ausgezahlt, die einen neuen Lehrvertrag abgeschlossen haben. Die Regierung hatte beschlossen, 1500 Euro auszuzahlen: eine erste Tranche bei Vertragsabschluss und bei erfolgreichem Beenden der Probezeit eine weitere. Die Ausbildungszahlen blieben stabil. Die Analyse liegt dem Tätigkeitsbericht vollständig als Anlage bei. Eine klassische Pressekonferenz konnte leider 2020 zum Thema nicht stattfinden, der Presse wurden alle Informationen zugestellt und in einem Interview näher erläutert.

3.2. Tätigkeiten 2020 des ZAWM Eupen und des ZAWM St. Vith

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

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

Die Tätigkeitsberichte 2020 des ZAWM Eupen und der ZAWM St. Vith belegen dieses Engagement. Sie liegen dem IAWM-Bericht 2020 bewusst in ihrer vollständigen Fassung bei und dokumentieren besser als jeder Verwaltungsbericht, die Umsicht ihrer Direktionen und Verwaltungsräte, das Engagement ihrer Mitarbeiter und den beruflichen Erfolg ihrer Auszubildenden.

Der Präsident und die Direktion des IAWM gehen anlässlich der Veröffentlichung der Tätigkeitsberichte in einen intensiven ausführlichen Austausch mit den Verantwortlichen der ZAWM St. Vith und Eupen, um deren jeweiligen Tätigkeitsbericht 2020 und den Ausblick auf die kommenden Ausbildungsjahre zu besprechen. In 2020 waren jedoch zwei Themen omnipräsent: Corona und die Konsolidierung der beiden ZAWM – dies hat zu einer sehr intensiven Zusammenarbeit zwischen den Vertretern der Verwaltungsräte der beiden ZAWM und dem Verwaltungsratspräsidenten und der geschäftsf. Direktorin des IAWM geführt.

Mit Nachdruck erfolgt an dieser Stelle die Aufforderung an den Leser, diese Tätigkeitsberichte der ZAWM zur Kenntnis zu nehmen.

4. Zukünftiger Handlungsbedarf

4.1. Rechtsgrundlagen

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

So tagen IAWM-intern immer wieder kleinere Arbeitsgruppen, um die Rechtsgrundlagen zu überarbeiten und entsprechend wird versucht, die teils in die Jahre gekommenen Rechtstexte an die aktuellen Bedürfnisse anzupassen und die Themenfelder zu präzisieren, die möglicherweise in der Vergangenheit zu Problemen geführt haben und nicht ausreichend geregelt sind. Nach interner Bearbeitung werden die Ergebnisse mit den ZAWM diskutiert und angepasst, bevor die Vorschläge ihren administrativen Weg nehmen. So ist bereits der Bewertungserlass überarbeitet worden und auch der Bezuschussungserlass. In 2019-2020 werden die Ausbildungsbedingungen revidiert. Die Corona-Zeit wurde intensiv genutzt, um die rechtlichen Grundlagen zu den Ausbildungsbedingungen im Detail zu überarbeiten.

4.2. Corona

2020 mussten auch die Rahmenbedingungen an die Herausforderungen angepasst werden, die Corona mit sich gebracht hatte. In engem Austausch mit den Zentren wurde dafür Sorge getragen, dass die Ausbildung in weiten Teilen schulisch in Präsenz fortgeführt werden konnte und dass den Auszubildenden die Möglichkeit gegeben werden konnte, ihre Ausbildung erfolgreich fortzuführen und/oder zu beenden. Diese Herausforderungen werden uns auch sicher noch in 2021 und darüber hinaus beschäftigen.

Der stetige Austausch mit den ZAWM war insbesondere in Bezug auf die Bewältigung von Corona eine große Herausforderung in 2020, wo alle Beteiligten eine hervorragende Arbeit geleistet haben, um das operative Geschäft am Leben zu erhalten.

4.3. REK III

In Bezug auf den Fachkräftemangel auf der einen Seite und Jugendlichen, die nicht das nötige schulische Niveau haben, um eine Ausbildung zu starten, auf der anderen Seite, werden in Arbeitsgruppen ebenfalls Anstrengungen unternommen, um Lösungen für dieses Ungleichgewicht herbeizuführen. Im REK III wird ein Projekt verankert, das in der Verantwortung des IAWM liegt und sich damit beschäftigen wird, wie man Jugendliche mit Migrationshintergrund besser in die duale Ausbildung integrieren kann. Hier ist eine enge Kooperation zwischen RSI, TZU, ZAWM, IAWM und insbesondere zwischen den Projektmitarbeitern des Projektes BIDA und den Lehrern der EAS-Klassen sinnvoll und der Austausch auf dem BBC Campus in Eupen wurde diesbzgl. 2019 gestartet und soll im besten Fall in einer engen Verzahnung der verschiedenen Maßnahmen für Jugendliche mit Migrationshintergrund münden. Leider verhinderte Corona hier 2020 die weitere intensive Zusammenarbeit, da die einzelnen Beteiligten durch die Umsetzung aller Corona-Maßnahmen zeitlich gebunden waren und auch das Tagen von

Arbeitsgruppen live nicht möglich war. Für solche zukunftsweisenden Themen benötigt es allerdings Zeit und im besten Falle einen direkten persönlichen Austausch, daher wurden diese Aktivitäten vorläufig auf Eis gelegt.

4.4. Strukturreform

Des Weiteren sind strukturelle Überlegungen sicherlich angebracht und wurden auch in der Regierungserklärung deutlich als Schwerpunkt festgelegt. Die duale Ausbildung möchte sich hier als zuverlässiger Partner in der konkreten Aus- und Mitgestaltung der Ausbildungslandschaft erweisen und die Direktoren und Verwaltungsräte des IAWM und der ZAWM haben sich 2019 mehrfach zu diesen Themen getroffen. 2020 wurde aber auch in Bezug auf die Strukturreform der Arbeitsrhythmus unterbrochen, so dass sich hier keine weiteren Entwicklungen vermelden lassen.

4.5. Geschäftsführungsverträge

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

4.6. Fusion der ZAWM Eupen und St. Vith

Mit Blick in die Zukunft und dem Ziel der Stärkung der dualen Ausbildung wurde an einer gemeinsamen Zukunft der ZAWM gearbeitet, die durch formal-juristische Beschlüsse im besten Fall in 2021 besiegelt werden wird, aber darüber hinaus dann im Alltag mit allen Mitarbeitern mit Leben gefüllt werden will. Nur mit der entsprechenden Abstimmung und einvernehmlichem Vorgehen können wir das Beste für die Auszubildenden Hand in Hand erreichen. Nachstehende Beschreibung des Prozesses befindet sich ebenfalls in den Jahresberichten der beiden ZAWM.

Hintergrund

Seit November 2019 schwelte eine Diskussion zwischen den Weiterbildungsabteilungen beider ZAWM, inwieweit der Markt der Weiterbildung geographisch aufgeteilt werden sollte.

Gemeinsame Gespräche und Versuche, Übereinkünfte auf Ebene der Weiterbildungsbeauftragten oder der Direktionen zu finden, liefen ins Leere.

Im Verwaltungsrat des ZAWM Eupen wurde dies in der Sitzung vom 17. Februar 2020 eingehend besprochen. Es wurde dafür plädiert, eine positive Sicht auf die Dinge zu behalten. Die Diskussion orientierte sich in die Richtung, dass man die Strukturen nicht nur für die Weiterbildungsangebote in der DG, sondern für die gesamte Duale Mittelständische Ausbildung

überdenken soll. Es sei jetzt der Moment, die Verwaltungsräte der beiden Zentren zusammenzulegen und die Kräfte zu bündeln, anstatt sie in Konkurrenz zu sehen. Das ZAWM Eupen gab sich selbst den Auftrag, die Initiative zu ergreifen, offen auf den Verwaltungsrat in St. Vith zuzugehen mit einem Gesprächsangebot über eine strukturelle Zusammenarbeit der beiden Zentren.

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

Startphase

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

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

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

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

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

Im Rahmen dieser ersten Gesprächsrunde wurde entgegen aller Unterschiede auch festgestellt, dass es in den Abteilungen Lehrlingsausbildung und bei den Sozialpädagogen in den letzten Jahren bedeutende Annäherungen zwischen den beiden Zentren gegeben hat. Das liegt im Wesentlichen an gemeinsamen Direktorentreffen, neuem Personal und an den zahlreichen Kontakten durch das Projekt BIDA. Es müsste also auch vorstellbar sein, eine solche Verbesserung auf der Ebene gesamten ZAWM Struktur zu erreichen.

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

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

wurde das Projekt am 8. Oktober 2020 vorgestellt und der neuen Aufsichtsministerin Frau Ministerin Klinkenberg wurde das Projekt am 20. Dezember 2020 vorgestellt.

Prozess & Weichenstellungen

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

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

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

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

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

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

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

Projektverantwortung und Arbeitsgrundlage

Die Task Force aus acht Personen hat sich seit der ersten Sitzung im März 2020 sehr oft zu teilweise sehr langen Sitzungen getroffen. Es galt zwischen den Protagonisten ein Klima des vertrauensvollen Miteinanders aufzubauen, was sehr rasch auch erreicht war. Auch die Rollenverteilung innerhalb der Task Force ist deutlich und klar: die Initiatoren sind die beiden ZAWM, die als eigenständige VOG ihre Zukunft in die Hand nehmen. Das IAWM als Aufsichtsgremium begleitet den Prozess.

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

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

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

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

Erster Ansprechpartner für berufliche Aus- und Weiterbildung in Ostbelgien sein

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

Aufgrund der demographischen Entwicklung und der Kleinheit Ostbelgiens sowie vieler verschiedener (Weiter-)Bildungsanbieter auf einem begrenzten Terrain, ist die Bündelung der gemeinsamen Stärken für den Ausbau der Qualität unserer Arbeit und nicht zuletzt auch wirtschaftlich richtig, wichtig und sinnvoll und um dem Fachkräftemangel entgegen zu wirken. Bei all unseren Überlegungen stehen die uns anvertrauten Auszubildenden, die Betriebe und die Weiterbildungsinteressierten im Mittelpunkt. Wir möchten zukünftig „der“ Ansprechpartner für alle Aus- und Weiterbildungsfragen im beruflich-technischen Bereich in Ostbelgien sein. Die neue einheitliche juristische Struktur, gekoppelt an das operative Geschäft an verschiedenen Standorten mit ihren jeweiligen Kompetenzschwerpunkten, wird uns dabei unterstützen. Wir sind bereit, auch neue Verantwortungsbereiche zu übernehmen und uns und unsere Organisation stetig weiterzuentwickeln, um den aktuellen und zukünftigen Herausforderungen begegnen zu können.

Der strukturelle Rahmen sieht einen aus Mitgliedern der beruflichen und überberuflichen Vereinigungen paritätisch besetzten Verwaltungsrat vor. Das IAWM wird ebenfalls im Verwaltungsrat vertreten sein. Aus den Mitgliedern des Verwaltungsrates geht ein fachlich ausgerichtetes Präsidium hervor, das der Direktion vor allem in den Bereichen Strategie, Finanzen und Personal zur Seite steht.

Die Direktionsebene soll zukünftig durch einen Direktor, seinen Stellvertreter, und jeweils pro Standort einen pädagogischen Leiter gebildet werden. Weiterbildungen werden dort angeboten, wo Bedarf ist und von einer zentralen Stelle aus nach marktwirtschaftlichen Regeln koordiniert.

Die Koordinationslehrer sind und bleiben im Rahmen der schulischen Ausbildung unsere wichtigsten Eckpfeiler in Bezug auf die Qualität der Dualen Mittelständischen Ausbildung in Ostbelgien. Gemeinsam mit ihnen werden wir das Profil und die Aufgabenbereiche weiter schärfen. Administrativ sind die Sekretariate nach wie vor erste Ansprechpartner an den jeweiligen Standorten Eupen und St. Vith.

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

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

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

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

5. Ausführungen des Geschäftsführungsvertrages 2014-2019 und seiner Nachträge

5.1. Verwaltungstechnische Aufgaben des IAWM

2020 lief nichts nach Plan und wurde eindeutig auch im Rahmen der verwaltungstechnischen Aufgaben des IAWM von Corona geprägt. Der erste Lockdown setzte alle unter Druck schnellstmöglich die Rahmenbedingungen informatiktechnisch zu schaffen, um von zu Hause ebenfalls effizient und effektiv arbeiten zu können. Dies führte zur Anschaffung von Hardware, so dass jedes Personalmitglied in der Lage war, von zu Hause aus mit einem Laptop arbeiten zu können. Sichere Zugänge zu den Dokumenten auf dem Sever des IAWM mussten hergestellt werden, klare Verhaltensregeln aufgestellt werden und die Absicherung, dass es genügend Gelegenheit gab, einen strukturierten Austausch zwischen den Personalmitgliedern untereinander, aber auch mit der Direktion sicher zu stellen. Die Telefonie wurde so konfiguriert, dass jedes Personalmitglied via Handy oder PC so telefonieren kann als säße es im Büro. Whatsapp-Leitungen wurden eingerichtet für die Kommunikation mit den Lehrlingen, „teamsen“ wurde zu einem geflügelten Begriff und zoom-Lizenzen wurden eingekauft. Alle Mitarbeiter des IAWM haben diesen Lernprozess erfolgreich durchlaufen und analysierten in einer „corona-ruhigeren“ Sommerphase die Vor- und Nachteile des „remote-Arbeitens“. Technisch konnten wir uns den Herausforderungen ohne größere Probleme stellen, aber menschlich waren sich alle Teammitglieder einig, dass der direkte Kontakt nicht durch die online-Version zu ersetzen ist. Insbesondere auch der Kontakt der Lehrlingssekretäre zu den Betrieben und Auszubildenden erschwerte und verzögerte sich durch die Einschränkungen. Aktenplanstrukturen, Datenschutz, gut funktionierende, sich stetig weiter entwickelnde IT, eine funktionstüchtige Datenbank Phoenix, digitale Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen, etc. wurden wichtiger denn je zuvor und der digitale Unterricht war keine Zukunftsvision im Rahmen von Handwerk 4.0 mehr sondern unerwartet zur täglichen Realität geworden. Rückblickend konnte viel Gutes auf die Beine gestellt werden und die Kooperation IAWM/ZAWM funktioniert hervorragend ganz im Sinne der Ausbildung.

5.2. Pädagogische Aufgaben des IAWM

Die Ausarbeitung neuer Programme, die auf die Bedürfnisse verschiedener Zielgruppen angepasst sind, ist eine stetige Herausforderung. Die Berufsbilder und die Anforderungen in den jeweiligen Gewerken sind im stetigen Wandel, so dass die bestehenden Programme stetig einer Aktualisierung bedürfen und auch neue Berufsbilder in Augenschein genommen werden müssen. 2020 mussten jedoch die Kräfte gebündelt werden, um „coronakonform“ das Ausbildungsjahr organisieren zu können, so dass grundsätzlich zukunftsorientierte Themen eventuell etwas in den Hintergrund gerückt sind, weil die tagtäglichen Herausforderungen einfach sehr hoch waren.

Die Gruppe der potentiellen Lehrlinge ist mittlerweile äußerst heterogen, so dass man sowohl Teilnehmer mit Abitur als auch Teilnehmer, die über eine Aufnahmeprüfung ins System gekommen sind, vorfindet und diese mitunter in

denselben Kursen wiederfindet, weil das bestehende Angebot diesem Umstand u.a. aufgrund der Kleinheit (noch) nicht in allen Facetten Rechnung tragen kann. Dies stellt auch die Zentren vor hohe Herausforderungen, denen mit einer fairen Aufstockung der Ressourcen begegnet werden muss. Wenn es denn ein "nach Corona" geben wird, wird diese Herausforderung noch weiter steigen, weil einerseits viele Schüler mit der Situation des Homeschooling überfordert waren und möglicherweise einen Rückstand entwickelt haben, andere psycho-sozial mit dieser Situation nicht fertig geworden sind und eine entsprechend intensive Unterstützung und Begleitung benötigen (werden) und andererseits viele Jugendliche sich in einem online Studium gar nicht zurecht gefunden haben und ggf. nach einem abgebrochenen Studium den Weg vermehrt in die duale Ausbildung wählen werden.

Verschiedene Zielgruppen mit besonderen Bedürfnissen können definiert werden:

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

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

Um noch besser Jugendliche mit Migrationshintergrund (REK III) oder minimalen Grundvoraussetzungen den Einstieg in die duale Ausbildung zu ermöglichen, wurde der Minister/die Ministerin gebeten, die Verwaltung zu bitten, ein Statut für eine kürzere Ausbildung auszuarbeiten (so eine Art „training on the job“), bei der die Auszubildenden ebenfalls wie bei der Anlehre 3 Tage im Betrieb wären und an den beiden anderen Tagen im Rahmen eines individuellen Förderplans schulisch an die Hand genommen würden, allerdings nicht zwangsweise, um eine Lehre komplett zu absolvieren und mit dem Gesellenzeugnis zu beenden, sondern ggf. nach 1,5 Jahren mit einem guten Praxiswissen und einem gut ausgeschöpften Potential in den allgemeinbildenden Fächern und ggf. der Fachtheorie am Arbeitsmarkt integrierbar zu sein.

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

Vor allem Beratungstätigkeiten vor Beginn der Lehre, aber auch die präventive Arbeit in Bezug auf Vertragsbrüche hat sich vervielfacht. Hinzu kommen nun auch die Kandidaten der Anlehre und die Kandidaten, die über 29 sind und berechtigt sind, eine Ausbildung zu starten. Hier wird festgestellt, dass deren Betreuung besonders zeitintensiv ist.

2020 kam dann noch Corona hinzu, was die Betreuung, Beratung und präventive Arbeit nochmal erschwerte und enorm verlangsamte.

Zu den dekretalen Aufgaben des IAWM lt. Artikel 16 des Dekrets vom 16. Dezember 1991 gehören u.a.:

„1° zur Entwicklung der Kurse und Tätigkeiten im Rahmen der Aus- und Weiterbildung im Mittelstand und in kleinen und mittleren Unternehmen beizutragen, diese zu koordinieren sowie deren pädagogische, administrative und finanzielle Aufsicht zu gewährleisten;“

Die systematische pädagogische Qualitätssicherung wird zukünftig durch Hospitationen im Unterricht und eine entsprechende kollegiale Beratung durch die Mitarbeiter des pädagogischen Dienstes des IAWM mit den Lehrern in den ZAWM weiter ausgebaut. Die pädagogischen Mitarbeiter des IAWM hatten eine entsprechende Schulung mit Herr Prof. Wahl im Frühjahr 2019 und konnten im Herbst desselben Jahres nach dem theoretischen Input auch praktisch fit gemacht werden. Im Herbst 2019 wurde im Rahmen einer Hospitation die kollegiale Beratung unter Anleitung von Herrn Prof. Wahl erprobt und vertieft. Eine Vorstellung des Konzeptes in den ZAWM erfolgte im Frühjahr 2020 und Start sollte dann noch zum Ende des Schuljahres 2019/2020 sein. Dieses Vorhaben musste auch aufgrund von Corona gestoppt werden.

Im Bereich der dualen Studiengänge konnten wir erfreut feststellen, dass ein großes Interesse an dem neu aufgelegten Programm Public and Business Administration vorherrschte und sogar eine eigenständige Klasse gegründet werden konnte.

Die Versicherungskaufleute können allerdings zukünftig nicht mehr zum Bachelor ausgebildet werden, weil das Interesse auf betrieblicher Seite nicht ausreichend vorhanden war. Bei den wenigen Betrieben, die ausbilden, kann aber nach wie vor ein Meistervoluntariatsvertrag abgeschlossen werden - die Kurse führen aber nur zum Meister und finden am IFAPME in Verviers statt.

Mit der FH Aachen wurde im Rahmen der Möglichkeiten ausgelotet, welche bestehenden Konzepte ggf. zur pädagogischen Weiterbildung unserer Lehrkräfte an den beiden ZAWM in Frage kommen könnten.

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

5.3. Die 6. Staatsreform

Aufgrund der 6. Staatsreform wurden einige Zuständigkeiten an die DG übertragen, von denen auch das IAWM direkt betroffen ist. Die Abwicklung der Anträge auf eine LSS-Ermäßigung für Ausbilder sowie die Verwaltung des Start- und Praktikumsbonus sind seit 1. Januar 2016 Aufgabe des IAWM. In diesem Rahmen wurde auch festgelegt, dass das IAWM gewisse administrative Aufgaben im Rahmen der Industrielehre übernimmt.

Im Geschäftsführungsvertrag sind diese Punkte unter I.3. festgehalten. Der Start- und Praktikumsbonus wurde erstmals 2016 vom IAWM ausbezahlt, 2017 wurde die neue gesetzliche Grundlage ausgearbeitet. Der Bonus gehört nun zu den klassischen Aufgaben des IAWM und 2020 wurde der Ministerin der Vorschlag unterbreitet, diesen auch auf die über 18-Jährigen auszuweiten – dieser Vorschlag wurde aber abgelehnt. Die Anträge zur LSS-Erleichterung für Tutoren werden ebenfalls vom IAWM abgewickelt. In Bezug auf die Industrielehre wurde das Dekret über die Industrielehre abgeändert. Die Anpassung von Ausführungserlassen und Abkommen mit den Sektoren wurde 2017 umgesetzt und die Kontakte zu den Sektoren wurden von Seiten des IAWM aufgenommen, um die zukünftige Arbeitsweise mit dem jeweiligen Sektor festzulegen. 2018 gab es Treffen mit den jeweiligen Sektoren und die Zusammenarbeit in Fragen der Industrielehre wurden geklärt.

5.4. Lehrstellen – Matching

Die Betriebe in der Deutschsprachigen Gemeinschaft klagen seit Jahren über Fachkräftemangel. Offene Lehrstellen im Mittelstand können trotz Schnupperwochen, Lehrstellenbörse und anderen Aktionen nicht mit motivierten und geeigneten Kandidaten besetzt werden. Hinzu kommt die demographische Entwicklung, die die Zielgruppe der potentiellen Lehrlinge von Jahr zu Jahr kleiner werden lässt.

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

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

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

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

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

5.5. Pilotprojekt „Berufsintegration durch Ausbildungsbegleitung in der dualen Ausbildung“ (BIDA)

Am 22. Oktober 2015 wurde von Seiten des ZAWM Eupen das Projekt „Berufsintegration durch Ausbildungsbegleitung in der dualen Ausbildung“ (BIDA) beim ESF eingereicht und auch genehmigt. Projektstart war der 1.1.2016.

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

Verschiedene Maßnahmen wurden 2016 und 2017 ausgearbeitet und mit den Erkenntnissen aus dieser ersten Pilotphase wurde ein weiteres Projekt vorbereitet und beim ESF Ende 2017 eingereicht, das u.a. ein Konzept für eine „Anlehre“ in der DG beinhaltet. Diese Anlehre wurde 2018/2019 erstmals konkret umgesetzt.

Zur Feststellung der kompetenzorientierten schulischen und beruflichen Potenziale der Kandidaten wurde mit allen Stakeholdern vor Ort und wissenschaftlichen Partnern eine Lernstandserhebung für alle im 1. Lehrjahr Allgemeinkunde eingeschriebenen Lehrlinge zur Ermittlung des schulischen Niveaus realisiert. Die Ergebnisse waren erwartungsgemäß eher schlecht ausgefallen. Die Resultate wurden den entsprechenden Stakeholdern vorgestellt

und diskutiert und Empfehlungen von Seiten der wissenschaftlichen Begleitung zur Umsetzung gebracht.

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

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

Im Geschäftsführungsvertrag wird das Projekt unter I.5. geführt.

- Das Projekt konnte mit Einstellung der beiden Projektmitarbeiter (1 Projektmanager, 1 Sozialpädagogin) im Mai 2016 konkret starten.
- Die wissenschaftliche Begleitung konnte durch zwei Institute abgesichert werden. In regelmäßigen Steuergruppen wird das Projekt entsprechend begleitet.
- „Vertragsbrüchler“ wurden in Einzelfällen intensiv von BIDA betreut.
- Regelmäßig gibt es Treffen zwischen BIDA, den Lehrlingssekretären, den Sozialpädagogen der ZAWM um eine vernünftige Abstimmung der Arbeitsweise zu erzielen und im Sinne eines Case-Managements einzelne Fälle zu beraten.
- Anfang 2017 lag eine erste umfassende statistische Auswertung der Vertragsbrüche vor.
- Im Oktober 2016 konnte die erste Lernstandserhebung bei den Lehrlingen des 1. Lehrjahres durchgeführt werden, im Oktober 2017 die zweite und in 2018 die dritte.
- Im Ausbildungsjahr 2018/2019 startete die Anlehre. Die gesetzliche Grundlage wurde geschaffen, eine weitere Mitarbeiterin für das Projekt rekrutiert und ein Aufnahmeausschuss ins Leben gerufen, der die Bewerbungen begutachtet und entscheidet, wer in die Anlehre aufgenommen werden kann. Ziel ist es, die Kandidaten so auszuwählen, dass überdurchschnittliche Motivation und die realistische Chance auf erfolgreiche Weiterführung der klassischen Lehre als Zielvorgabe dienen. Der multidisziplinäre Ausschuss versucht aber auch die Kandidaten, die nicht zur Anlehre zugelassen werden, so zu beraten oder zu begleiten, dass sie ebenfalls eine Perspektive erhalten.

- Die ersten Kandidaten konnten ihre Anlehre erfolgreich beenden und konnten ihren Lehrvertrag mit Ziel, das Gesellenzeugnis zu erreichen, weiter ausüben.
- In Zukunft wird im Rahmen dieses Projektes überlegt werden, wie Jugendliche mit Migrationshintergrund bestmöglich gefördert und in die Lehre integriert werden können.
- Ziel ist es, auch entsprechend neue ESF-Anträge stellen zu können.
- 2020 wurde ein Antrag zur Verlängerung des Projektes ausgearbeitet und u.a. auf Anraten des Begleitausschusses des Projekts eine Institutionalisierung angestrebt.

5.6. Landwirtschaft

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

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

5.7. PPP

Im Geschäftsführungsvertrag ist unter Punkt I.7. das Thema Campus wiederzufinden. Allerdings hat das IAWM hier momentan keine konkreten Maßnahmen umzusetzen begleitet den Prozess aber bei Bedarf beratend. 2020 waren keine neuen Aktivitäten diesbzgl. zu verzeichnen.

5.8. REK II und REK III

Im REK II gab es keine eigenen Projekte, aber das Thema Fachkräftemangel und entsprechende Ausbildungsmöglichkeiten von Fachkräften via duale Ausbildung sind aktuelle gesellschaftliche Themen, so dass in vielen Projektansätzen auch das IAWM involviert ist und ggf. um aktive Beteiligung in diversen Projektschritten gebeten wird. Zu einem ersten Entwurf REK III gaben die Zentren und das IAWM eine gemeinsame Stellungnahme ab und das IAWM wird federführend beim Projekt Jugendliche mit Migrationshintergrund fit für die Lehre zu machen. Hierzu benötigt es neue Statute für die Ausbildungszeit im Betrieb. Eine dreijährige oder mit Anlehre sogar vierjährige Ausbildungsdauer ist für viele Jugendliche aus diversen Gründen nicht leistbar und die Abbruchquoten sind hoch. Das Weiteren sind die schulischen Anforderungen auch für viele Kandidaten nicht zu erfüllen, insbesondere wenn die Sprache noch nicht sicher genug ist, um den Fachkurse zu folgen. Viele Jugendliche haben keine Vorstellung, was sich hinter einem Berufsbild versteckt und stellen erst während der ersten Ausbildungswochen fest, dass der gewählte Beruf eigentlich nicht den Vorstellungen entspricht. Um dem entgegen zu wirken, wäre die Ausarbeitung und Einführung eines Statutes zur dualen Berufserprobung sowie eine kürzere und auf die praktische Ausbildung im Betrieb fokussierte Ausbildungszeit sinnvoll. Erste Schritte sollen mit dem Konzept der "Alltagshelden" einen Austausch mit dem TZU ermöglichen. Ein „training on the job“ mit individuellen Ausbildungsinhalten würde sich für eine kürzere Ausbildung anbieten. Da 2020 keine entsprechenden Schritte seitens der Verwaltung umgesetzt werden konnten, wird auch im Ausbildungsjahr 2021/2022 leider nicht mit dieser Maßnahme gestartet werden können.

6. Anlagen

- 6.1. IAWM-Finanzbericht 2020**
- 6.2. Analyse der neuen Ausbildungsverträge 2020**
- 6.3. Auswertung der Sommerschnupperwoche 2020**
- 6.4. Geschäftsführungsvertrag IAWM 2014-2019 + Nachträge**
- 6.5. Geschäftsführungsvertrag IAWM 2021-2025**
- 6.6. ZAWM Eupen: Jahresbericht 2020**
- 6.7. ZAWM St. Vith: Jahresbericht 2020**

Für das IAWM

**Dr. Verena Greten
Geschäftsführende Direktorin**