



# Jahresbericht



<b>1. VORWORT</b> .....	<b>4</b>
<b>2. ZUR SITUATION DER MITTELSTÄNDISCHEN AUSBILDUNG</b> .....	<b>5</b>
2.1 LEHRLINGSSTATISTIK DES IAWM.....	5
<b>3. ORGANISATIONSENTWICKLUNG AM ZAWM</b> .....	<b>6</b>
3.1 VERWALTUNGSRAT .....	6
3.1.1 Themen des Verwaltungsrates .....	6
<b>4. PERSONAL</b> .....	<b>7</b>
4.1 INTERNES PERSONAL .....	7
4.1.1 Personalmitglieder.....	7
4.1.2 Fortbildungen des Personals.....	8
4.1.3 Krankheitstage.....	8
4.2 EXTERNES PERSONAL.....	8
4.3 QUALITÄTSENTWICKLUNG .....	9
4.3.1 ISO als System des Qualitätsmanagements .....	9
4.3.2 Weitere Instrumente des Qualitätsmanagements .....	9
<b>5. LEHRLINGSAUSBILDUNG</b> .....	<b>10</b>
5.1 UNTERRICHTSORGANISATION .....	10
5.2 PRÜFUNGEN .....	13
5.3 SOZIALPÄDAGOGISCHER DIENST.....	14
5.3.1 Betreuung und Unterstützung der Lehrlinge.....	14
5.3.2 Vertragsbrüche.....	15
5.4 PROJEKT BIDA.....	15
<b>6. MEISTERAUSBILDUNG</b> .....	<b>16</b>
6.1 UNTERRICHTSORGANISATION .....	16
6.2 PRÜFUNGSORGANISATION .....	17
<b>7. BACHELORKURSE</b> .....	<b>19</b>
7.1 UNTERRICHTSORGANISATION .....	19
7.2 PRÜFUNGSORGANISATION .....	20
<b>8. WEITERBILDUNG</b> .....	<b>22</b>
8.1 KURS- UND TEILNEHMERZAHLEN IM ÜBERBLICK .....	22
8.2 DIE ZUFRIEDENHEIT UNSERER TEILNEHMER.....	23
<b>9. KOOPERATIONEN &amp; PROJEKTE</b> .....	<b>23</b>
9.1 ERASMUS+ .....	23
<b>10. CONCLUSIO</b> .....	<b>24</b>
10.1 DAS JAHR IN ZAHLEN .....	24
10.2 DUALE AUSBILDUNG AM ZAWM.....	25

**HINWEIS ZUR SPRACHLICHEN GLEICHBEHANDLUNG**

Im vorliegenden Jahresbericht wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit das generische Maskulinum verwendet. Selbstverständlich sind damit immer alle Geschlechter (männlich, weiblich, divers sowie alle weiteren Geschlechtsidentitäten) gleichermaßen gemeint. Diese sprachliche Vereinfachung dient ausschließlich der Übersichtlichkeit und soll keine Diskriminierung oder Ausschluss implizieren.

## 1. Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

das Jahr 2025 war für das ZAWM ein Jahr der Konsolidierung, Weiterentwicklung und ersten wichtigen Umsetzungsschritte. Nachdem im Vorjahr zahlreiche strategische Grundlagen gelegt wurden, konnten wir 2025 erstmals konkrete Impulse in mehreren Schlüsselbereichen setzen.

Ein bedeutender Meilenstein war die Einreichung unseres ersten strategisch-pädagogischen Projekts beim IAWM – ein Schritt, der unsere Ausrichtung als moderne, zukunftsorientierte Bildungsinstitution weiter stärkt. Parallel dazu fanden im pädagogischen Bereich die ersten Workshops mit unseren Koordinatorinnen und Koordinatoren zum kompetenzorientierten Unterricht statt.

Zum Start des Schuljahres konnte das ZAWM zudem – als eines der ersten Ausbildungszentren belgienweit – ein viertes Ausbildungsjahr im Bereich Elektromobilität anbieten. Dieses neue Angebot richtet sich gezielt an Kfz-Mechatroniker mit bestandener Gesellenprüfung und trägt den tiefgreifenden technologischen Veränderungen in der Automobilbranche Rechnung. Damit zeigt das ZAWM einmal mehr, dass es seine Ausbildungsstrukturen kontinuierlich an die sich wandelnden Anforderungen der Wirtschaft und des Arbeitsmarktes anzupassen weiß.

Auch im Bereich der internen Professionalisierung konnten wir Fortschritte verzeichnen: Die Weiterbildungsabteilung erarbeitete ein umfassendes „Train the Trainer“-Konzept, das unsere Lehrkräfte künftig noch gezielter darin unterstützt, ihre pädagogischen und didaktischen Kompetenzen auszubauen.

Nach Jahren mit zahlreichen personellen Veränderungen zeigte sich 2025 zudem eine erfreuliche Stabilisierung im Team. Nur wenige Mitarbeitende verließen das ZAWM, und im September konnten die meisten offenen Stellen erfolgreich neu besetzt werden. Diese Stabilität ist ein wesentlicher Faktor dafür, dass wir in vielen Bereichen spürbar vorankommen und Projekte nachhaltig vorantreiben können.

Die finanzielle Situation des Zentrums blieb hingegen weiterhin angespannt. Nach einem negativen Jahresergebnis im Jahr 2024 hat sich die Lage auch im Jahr 2025 leider nicht entspannt – im Gegenteil: Die finanziellen Rahmenbedingungen stellen nach wie vor eine große Herausforderung dar, da notwendige Prioritätensetzungen mittlerweile kaum mehr durch zusätzliche Einsparungen abgedeckt werden können und der finanzielle Handlungsspielraum weitgehend ausgeschöpft ist.

Auch der Jahresbericht selbst wandelt sich weiter: Wir setzen den Trend der letzten Jahre fort und entwickeln uns vom klassischen Fließtext hin zu einer stärkeren zahlen- und grafikbasierten Darstellung. Diese Form bietet prägnante, gut verständliche Einblicke und macht Entwicklungen und Ergebnisse klarer sichtbar.

Zusammenfassend lässt sich sagen: 2025 war ein Jahr, in dem sich vieles gefestigt hat. Die positive Entwicklung unseres Personals, die pädagogische Weiterentwicklung sowie die intensivere strategische Zusammenarbeit schaffen ein solides Fundament, auf dem wir weiter aufbauen können.

Wir wünschen Ihnen eine interessante und bereichernde Lektüre.

Eupen & St. Vith, den 09. April 2026

C. Thissen  
Direktorin

C. Gerckens  
Stellvertretende Direktorin

C. Liessem  
Leitung Weiterbildung

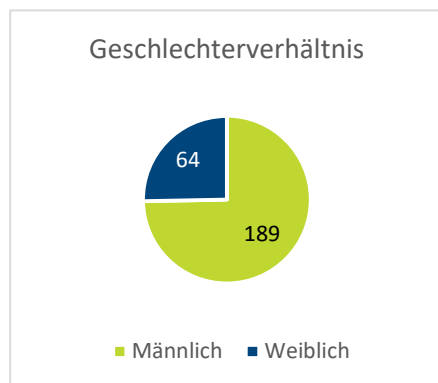
K.-H. Huppertz  
Präsident

## 2. Zur Situation der mittelständischen Ausbildung

### 2.1 Lehrlingsstatistik des IAWM<sup>1</sup>

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

2025 wurden in den Ausbildungsbetrieben der Deutschsprachigen Gemeinschaft 253 neue Ausbildungsverträge unterzeichnet. Bei diesen Verträgen handelt es sich um 215 Lehr-, 28 Meistervoluntariats- und 10 Anlehrverträge. Im Vergleich zum Vorjahr (258 neue Verträge) bedeutete dies einen Rückgang von 1,97%.



Der Anteil weiblicher Kandidaten bei den Neueinsteigern beträgt 25,30%, was einen Anstieg um 3,59% bedeutet.

Im Jahr 2025 sind 60,87 % der Auszubildenden bei Vertragsbeginn achtzehn Jahre alt oder älter (Vorjahr: 61,24 %). Das Durchschnittsalter bei Ausbildungsbeginn liegt bei 18,50 Jahren.

27,28% (Vorjahr 26,74%) haben ein niedriges Schulniveau (2A oder 3B bestanden, Aufnahmeprüfung bzw. Anlehre ohne Aufnahmeprüfung), wovon 12,65% (Vorjahr 10,47%) aller neuen Auszubildenden mit einer Aufnahmeprüfung in die duale

Ausbildung gestartet sind. 10 der Kandidaten, die die Aufnahmeprüfung nicht bestanden haben, unterschrieben einen Anlehrvertrag.

32,80% (Vorjahr 30,62%) stiegen in die duale Ausbildung mit einem mittleren Schulniveau ein. Darunter 26,88% (Vorjahr 25,19%) mit der 3A oder 4B (Mittlere Reife). 5,92% (Vorjahr 5,43%) haben die 4A oder 5B bestanden.

39,92% aller Neueinsteiger verfügen über einen höheren Schulabschluss (5A/6B, 6A/7B oder Abitur). 35,57% aller Neueinsteiger (insgesamt 90 Kandidaten) in der dualen Ausbildung und dem dualen Studium verfügen bereits über das Abitur-Diplom bzw. das Abschlusszeugnis der Oberstufe des Sekundarunterrichtes.

Im Lehrlingssekretariat in St. Vith wurden 96 (Vorjahr 102) neue Ausbildungsverträge abgeschlossen, was einen Rückgang von 5,88% bedeutet. In Eupen blieb die Zahl mit 157 neu abgeschlossenen Verträgen stabil (156 im Vorjahr). Wenn man die gesamte Deutschsprachige Gemeinschaft betrachtet, wurden in den Eifelgemeinden 37,94% (im Vorjahr 39,53 %) und im Norden der DG 62,06% (im Vorjahr 60,47%) der Lehrverträge abgeschlossen.

<sup>1</sup> Vgl. IAWM: Analyse der neuen Ausbildungsverträge 2025/26

## 3. Organisationsentwicklung am ZAWM

### 3.1 Verwaltungsrat

Der Verwaltungsrat trat im Jahr 2025 insgesamt sechsmal zusammen. Wie in den Vorjahren standen sowohl operative als auch strategische Fragestellungen im Mittelpunkt der Beratungen. Darüber hinaus wurden die Bilanz 2024 sowie das Budget 2025 ausführlich analysiert und verabschiedet.

#### *3.1.1 Themen des Verwaltungsrates*

Ein zentrales wiederkehrendes Thema war der Technologicampus St.Vith, zu dem der Verwaltungsrat regelmäßig den aktuellen Stand der Dinge erhielt und die weiteren Schritte begleitete.

Zu den permanenten Informationspunkten gehörten auch das pädagogisch-strategische Konzept sowie die Personalentwicklung, die im Jahresverlauf kontinuierlich thematisiert wurden.

Das Jahr 2025 war zudem durch mehrere Veränderungen in der Zusammensetzung des Verwaltungsrats geprägt:

- Ewald Gangolf wurde verabschiedet, nachdem er ein politisches Mandat übernommen hatte. Seine Funktion als Präsident des IAWM – und damit die entsprechende Vertretung im Verwaltungsrat des ZAWM – übernahm Michael Johnen.
- Die durch Michael Johnens Wechsel freigewordene Position als Vertreter von Traxio wurde von Gino Decoster übernommen.
- Zum Jahresende wurde außerdem Frau Martina Ballmann, die die Fördergemeinschaft St.Vith im Verwaltungsrat vertrat, aus dem Verwaltungsrat verabschiedet.

Darüber hinaus nahm der Verwaltungsrat eine Abänderung der Arbeitsordnung vor: Ab 2026 wird es keine Betriebsschließung während der Sommerpause mehr geben – ein Beschluss, der die organisatorische Planung flexibilisiert und den Bedürfnissen eines modernen Bildungsbetriebs besser entspricht.

## 4. Personal

### 4.1 Internes Personal

#### 4.1.1 Personalmitglieder

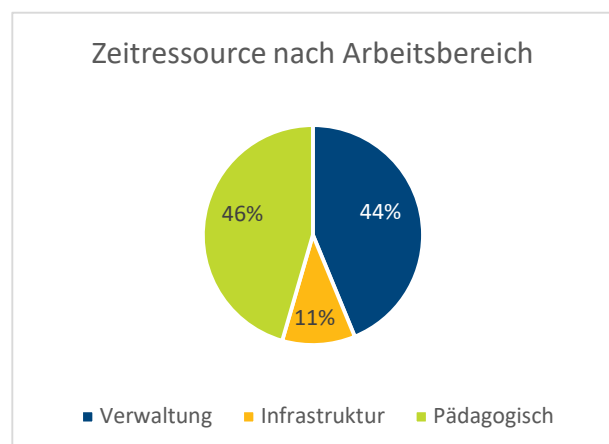
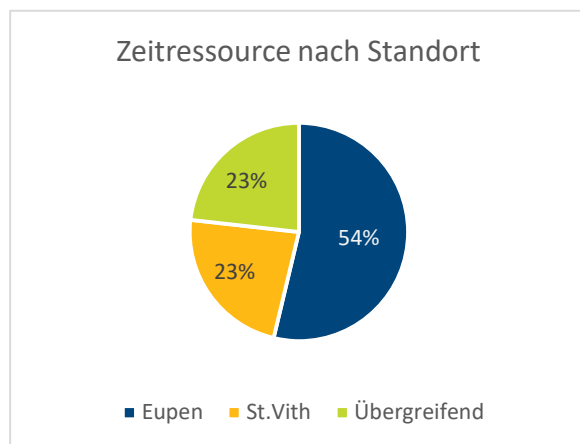
Zum Stichtag 31.12.2025 standen am ZAWM 57 interne Personalmitglieder unter Vertrag. Hierzu zählen jedoch eine Person, die sich seit Oktober 2022 in Zeitleih befindet, sowie ein langzeiterkranktes Personalmitglied. 10 Personalmitglieder verließen das ZAWM im Jahr 2025 und 12 wurden neu eingestellt. Bei den neu eingestellten Personalmitgliedern handelt es sich um:

- Nedzmija Bajrami (Reinigungskraft St.Vith)
- Laura Dewald (Kordinatorin Allgemeinkunde Standort St. Vith)
- Sabine Estor (Festangestellte Lehrkraft Allgemeinkunde)
- Michaela Huppertz (Festangestellte Lehrkraft Holz)
- Ramona Leufgen (Kordinatorin Allgemeinkunde Standort St. Vith)
- Daphné Lilien (Referentin für die Organisation der Bachelorkurse)
- Caroline Marx (Referentin für Unterrichts- und Prüfungsorganisation Standort St.Vith)
- Chris Mörkens (Förderpädagogin)
- Ramona Reinertz (Referentin für Didaktik)
- Anika Reuter (Mitarbeiterin BIDA)
- Vanessa Schleiss (Sozialpädagogin Standort Eupen)
- Nattaya Spies (Sozialpädagogin Standort Eupen)

Das festangestellte Personal des ZAWM ist im Durchschnitt 41,65 Jahre alt, wodurch sich der Altersdurchschnitt im Vergleich zum Vorjahr um 0,63 Jahre verringert hat, und besteht aus 19 Männern und 36 Frauen. Wenn man die Kategorien herunterbricht, stellt man fest, dass die Sekretariate mit

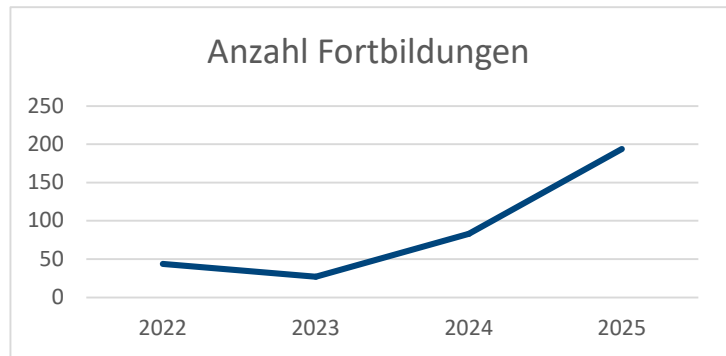
	Alterskategorie	Anzahl	%
Alterskategorien	Bis 25	2	4%
	26-35	16	29%
	36-45	20	36%
	46-55	8	14%
	56-65	9	16%

48,57 Jahren und die Koordinatoren mit 47,36 Jahren durchschnittlich am ältesten sind. In Bezug auf die Standorte ist das Personal des St.Vith Standort mit 44,67 Jahren am ältesten, Eupen folgt mit 42,59 Jahren, während das Durchschnittsalter des standortübergreifenden Personals 35,09 Jahre beträgt.



### 4.1.2 Fortbildungen des Personals

Die festangestellten Mitarbeiter des ZAWM besuchten im vergangenen Jahr an 194 Tagen Weiterbildungen, was einen starken Anstieg bedeutet. Durch eine Gesetzesänderung müssen jedem Vollzeitäquivalent fünf Fortbildungstage (für Nicht-Vollzeitkräfte wird das Anrecht anteilig berechnet) gewährt werden.



### 4.1.3 Krankheitstage

Festangestellte Personalmitglieder des ZAWM waren im Jahr 2025 an insgesamt 612 Tagen krankheitsbedingt abwesend. Dies entspricht 15,29 Tagen pro Vollzeitäquivalent. Auf die Standorte runtergerechnet betragen die Krankheitstage am Standort St.Vith 33,29 pro Vollzeitäquivalent, am Standort Eupen 12,14 sowie 4,73 beim standortübergreifenden Personal.

## 4.2 Externes Personal

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

#### 19 in der Lehrlingsausbildung:

Jeremy Brühl	AK	Oliver Poth	A20	Maximilian Mund	G06
Noah Lauer	AK	Dieter Deckers	C00	Ronny Vanhixe	G06
Natalia Marcelewicz	AK	Thomas Mueller	C00	Thomas Koelman	H01
Gill Mertens	AK	Nils Duckers	E20	Xavier Ploumen	H01
Lisa van der Putten	AK	Ralph Schumacher	E20	Evelyne Verheggen	P06
Lena Rauw	AK	Pascal Mülverstedt	G01	Alexander Hardt	R08
				Isabelle Mockel	W00

#### 9 in der Meisterabteilung und den Bachelorstudiengängen:

Catherine Brose	BET	Thomas Mertens	A06	Annabell Pommé	X03
Magali Mockel	BET	Stefan Meinert	E20	Tim Schmitz	X08
Alexander Theißen	A06	Marco Freches	H07		

Je nach Vertrag unterrichten die Lehrkräfte wöchentlich bis zu 10 Stunden – oder auch „nur“ einzelne Module, die nur wenige Stunden im ganzen Schuljahr umfassen. Die Lehrkräfte stärker ans Zentrum zu binden ist eine anspruchsvolle Aufgabe, da die Hauptbeschäftigung in der Regel bei einem anderen Arbeitgeber stattfindet. Damit Mitarbeiter und Externe, aber auch die Lehrkräfte sich untereinander besser kennen lernen und als Dankeschön für ihr Engagement, veranstaltet das ZAWM jährlich ein Sommer-Grillfest.

## 4.3 Qualitätsentwicklung

### 4.3.1 ISO als System des Qualitätsmanagements

ISO 9001:2015 ist das internationale Qualitätsmanagementsystem des ZAWM, das seit 2012 in Eupen erfolgreich eingesetzt und 2022 auf St. Vith ausgeweitet wurde – mit Zertifizierung im Herbst 2022 und Bestätigung durch das Rezertifizierungsaudit im Mai 2025 ohne Abweichungen. Das System zielt auf Transparenz der Geschäftsprozesse und optimiert durch einen kontinuierlichen Rückmeldekreislauf (Jahresbericht, Management Review, Audits, Klausurtagungen) die duale Ausbildung. Die internen Audits, welche nach bestandener Ausbildung zum internen Auditor erstmals durch Philippe Collard durchgeführt wurden, führten zur Überarbeitung von Verfahren, Arbeitsanweisungen und Formularen, die Prozesse wie Unterrichtsorganisation, Prüfungen und Personalarbeit standardisieren und die kontinuierliche strukturelle Weiterentwicklung des ZAWM gewährleisten.

### 4.3.2 Weitere Instrumente des Qualitätsmanagements

Im Rahmen des strategisch-pädagogischen Projekts, das im Mai 2025 beim IAWM eingereicht wurde, setzt das ZAWM gezielt auf die Weiterentwicklung seiner Qualitätsstandards. Ein zentraler Baustein ist der kompetenzorientierte Unterricht, der durch Workshops und erste Pilotprojekte bereits umgesetzt wird. Ziel ist es, moderne Lehrmethoden zu etablieren, die Lernende optimal auf die Anforderungen der Arbeitswelt vorbereiten.

Parallel dazu wird das Teamentwicklungskonzept vorangetrieben, um den Zusammenhalt und die interdisziplinäre Zusammenarbeit zwischen den Standorten Eupen und St. Vith zu stärken. Ein Meilenstein war der Teambuilding-Tag, der im Oktober 2025 in Brüssel stattfand und den Austausch zwischen den Abteilungen förderte.

Ein weiterer Fokus liegt auf der gemeinsamen Außendarstellung: Die Social-Media-Kanäle des ZAWM und des IAWM wurden zusammengelegt, um ein einheitliches und professionelles Bild in der Öffentlichkeit zu vermitteln. Dies unterstreicht die enge Kooperation und stärkt die Sichtbarkeit der dualen Ausbildung.

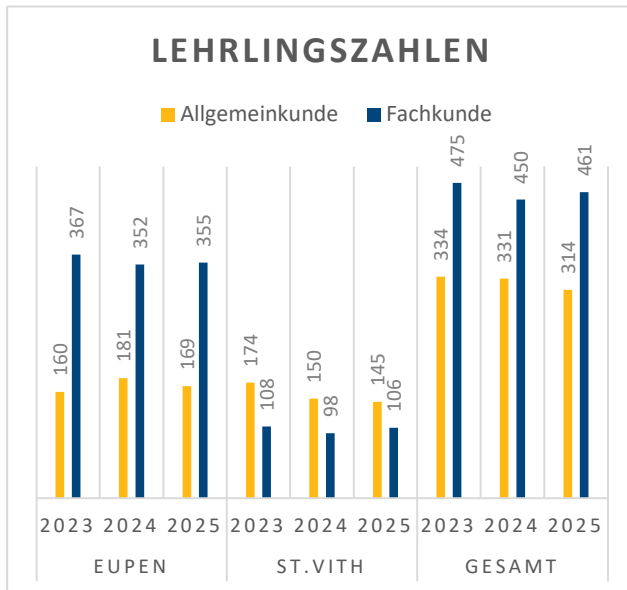
Die Lehrerqualifizierung wird durch das Programm *Train the Trainer* vorangetrieben, das bereits gestartet ist. Ziel ist es, die didaktischen und methodischen Kompetenzen der Lehrkräfte kontinuierlich zu erweitern, um die Qualität des Unterrichts weiter zu steigern.

Abgerundet wird das Projekt durch die Fertigstellung des Schulungsplans und der dazugehörigen Charta, die klare Standards für die Weiterbildung aller Mitarbeiter definiert. Zudem befinden sich die Rahmenbedingungen für die Einstellung von Personal in der finalen Phase und werden zeitnah eingeführt. Sie definieren klare Standards für die Auswahl und Einarbeitung neuer Mitarbeiter und tragen so zur langfristigen Stabilität und Qualität des ZAWM bei.

Das strategisch-pädagogische Projekt unterstreicht damit die kontinuierliche Qualitätsentwicklung des ZAWM – mit Fokus auf Innovation, Teamarbeit und Professionalisierung.

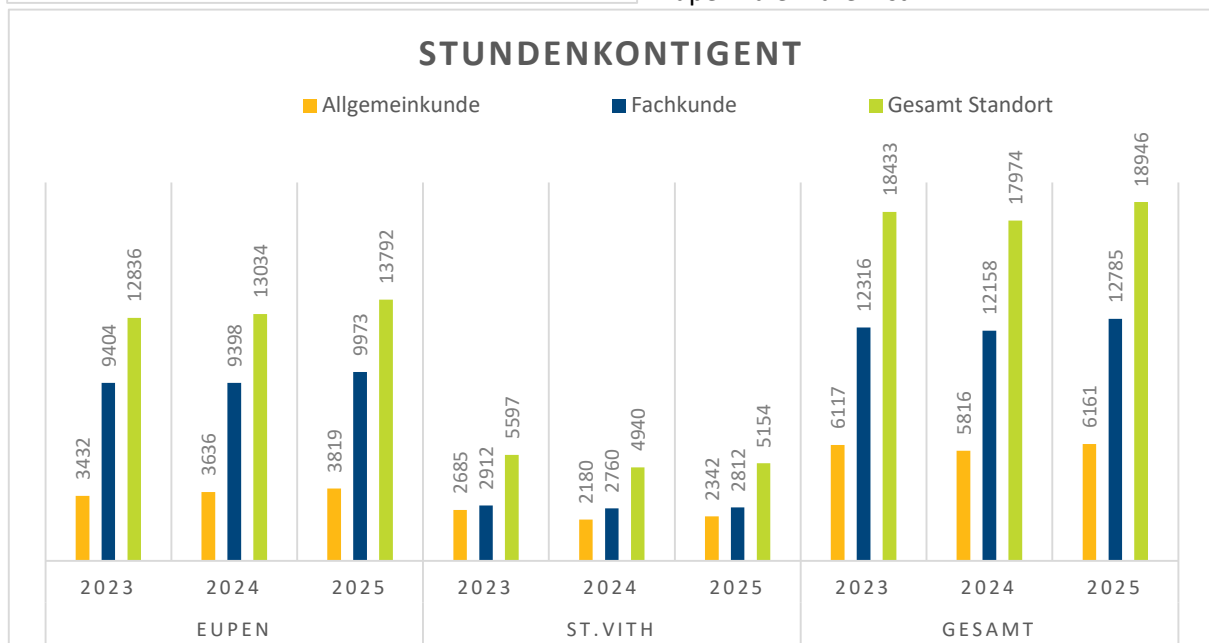
## 5. Lehrlingsausbildung

### 5.1 Unterrichtsorganisation



Nach dem Rückgang im Schuljahr 2024-2025 sind die Lehrlingszahlen im Schuljahr 2025-2026 wieder von 450 auf 461 angestiegen, was einen Zuwachs von 2,44% bedeutet. Hierbei handelt es sich um die Gesamtzahl, der in Fachkunde eingeschriebenen Lehrlinge.

Bei den Unterrichtsstunden ist der Zuwachs gar so stark, dass er das Stundenkontingent des Schuljahres 2023-2024 (18.946 Stunden 2025-2026 im Vergleich zu 18.433 Unterrichtsstunden 2023-2024) übersteigt. Der Zuwachs im Vergleich zum vergangenen Schuljahr beträgt hierbei 5,41% was durch einen kontinuierlichen Zuwachs am Standort Eupen zu erklären ist.

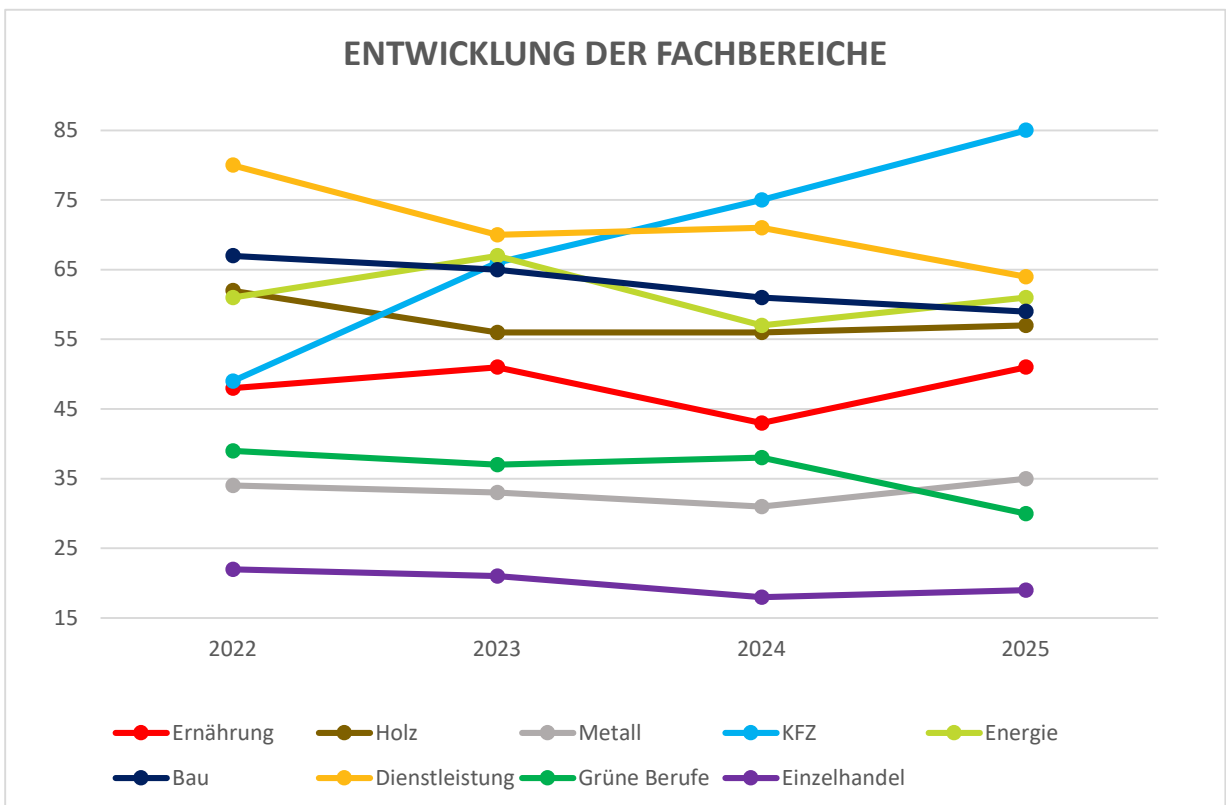
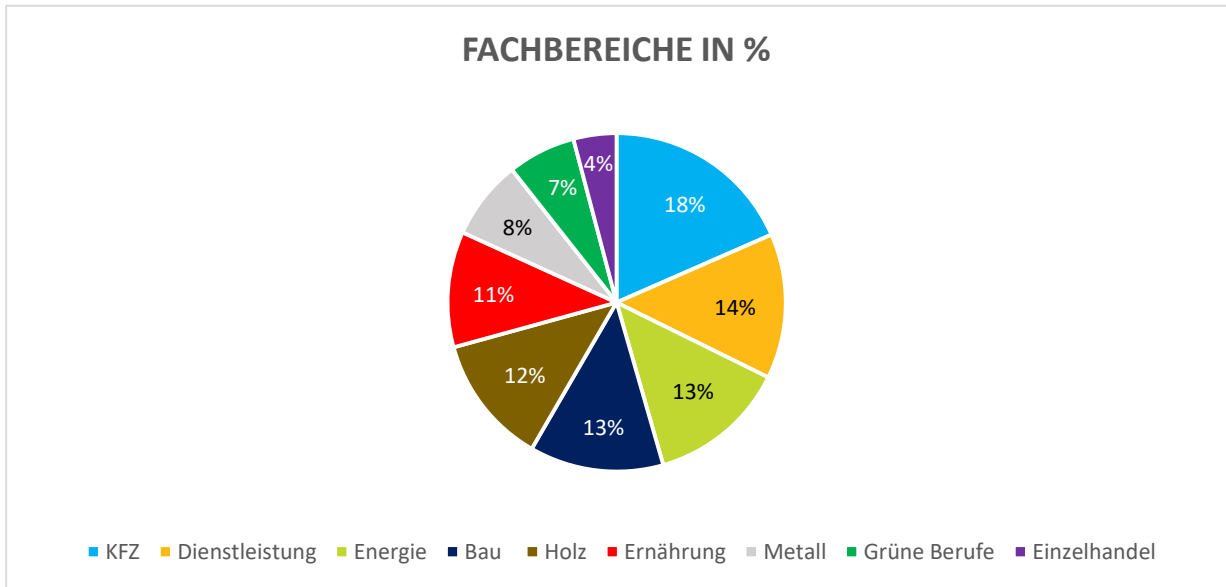


Zur Anerkennung der Kurse im November 2025 waren im 1. Lehrjahr 165 Lehrlinge (2024: 175) eingeschrieben, was einen Rückgang um 5,7% bedeutet. Die beliebtesten Berufe im 1. Lehrjahr sind der Reihe nach auch die beliebtesten Lehrberufe im Gesamttranking. Auf Elektroinstallateur folgen Bauschreiner, Metallbauer und Kfz-Mechatroniker.

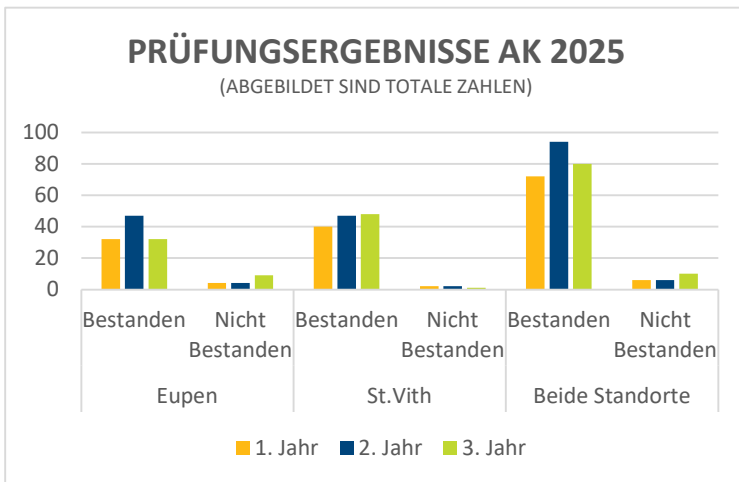
**Berufsranking & Allgemeinkunde im Lehrjahr 2025-2026**

Standort Eupen					Standort St.Vith				
Beruf	1. Lehrjahr	2. Lehrjahr	3. Lehrjahr	Gesamt	Beruf	1. Lehrjahr	2. Lehrjahr	3. Lehrjahr	Gesamt
Elektroinstallateur	16	10	11	37	Bauschreiner	15	10	12	37
Kfz-Mechatroniker	13	10	7	30	Metallbauer	14	10	6	30
Garten- und Landschaftsbauer	9	8	11	28					
Restaurateur	6	8	8	22					
Anstreicher/Tapezierer	9	5	7	21					
Heizungsinstallateur	3	9	8	20					
Dachdecker	7	7	4	18					
Friseur	6	5	7	18					
Maurer	3	7	7	17	Möbelschreiner	7	7	2	16
Karosseriereparateur	6	5	4	15					
Traktor- & Landmaschinenmechaniker	3	4	7	14					
Mediengestalter	4	4	5	13	Einzelhändler	4	4	5	13
Bäcker/Konditor	3	2	7	12					
Einzelhändler	6	3	3	12					
Küchenfachkraft	4	2	4	10					
Speditionskaufmann/-frau	2	6	2	10					
Lagerlogistiker	4	0	4	8					
Metzger	2	1	4	7					
Fachkraft Elektromobilität	7	/	/	7					
Automobilfachverkäufer	2	3	1	6	Verkäufer	2	1	3	6
Maschinenschlosser	2	2	1	5					
Sanitärinstallateur	0	1	3	4	Parkettverleger	1	2	1	4
LKW-Mechaniker	0	2	2	4					
Reifenfachkraft	1	2	1	4					
Verputzer	1	1	1	3					
Verkäufer	3	0	0	3					
Autozubehörhändler	0	1	1	2					
Automobilserviceberater	0	1	1	2					
Baumaschinenschlosser	0	1	0	1					
Gärtner	0	0	1	1					
Baum- & Pflanzenzüchter	0	1	0	1					
<b>Gesamt</b>	<b>122</b>	<b>111</b>	<b>122</b>	<b>355</b>		<b>43</b>	<b>34</b>	<b>29</b>	<b>106</b>
Allgemeinkunde	48	32	49	129	Allgemeinkunde	46	47	49	142
Angewandte Betriebslehre	21			21					
Modulunterricht	19			19	Modulunterricht	3			3
<b>Gesamt</b>	<b>48</b>	<b>32</b>	<b>49</b>	<b>169</b>		<b>46</b>	<b>47</b>	<b>49</b>	<b>145</b>

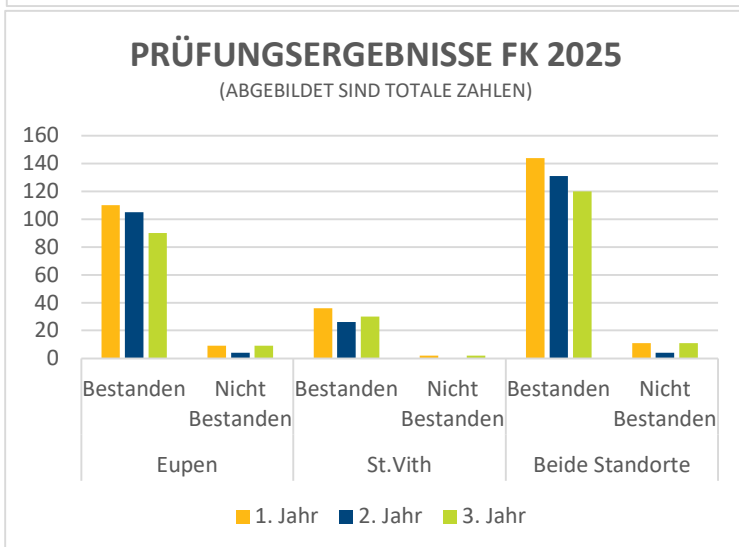
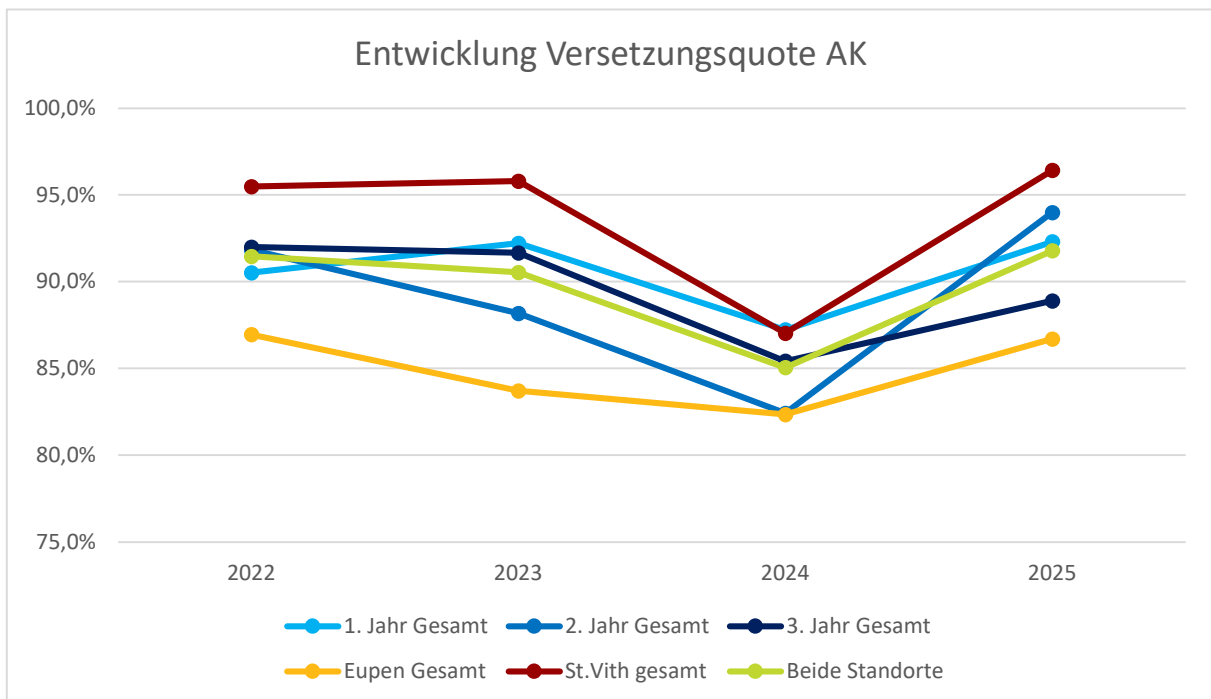
In gesamten Zahlen kann man erkennen, dass der Kfz-Bereich sich in den vergangenen Jahren zur größten Abteilung des ZAWM entwickelt hat. Hier spielte auch das neue Lehrprogramm *Fachkraft für Elektromobilität* mit 7 Einschreibungen eine Rolle. Es folgen der Energiebereich (Elektroinstallateure sowie Installateure im Bereich Heizung-Sanitär) sowie der Dienstleistungsbereich des Standorts Eupen, der neben Friseuren, Mediengestaltern und Einzelhändlern auch die Speditionskaufleute und Lagerlogistiker vereint.



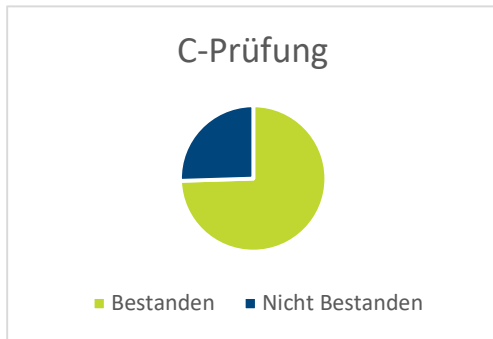
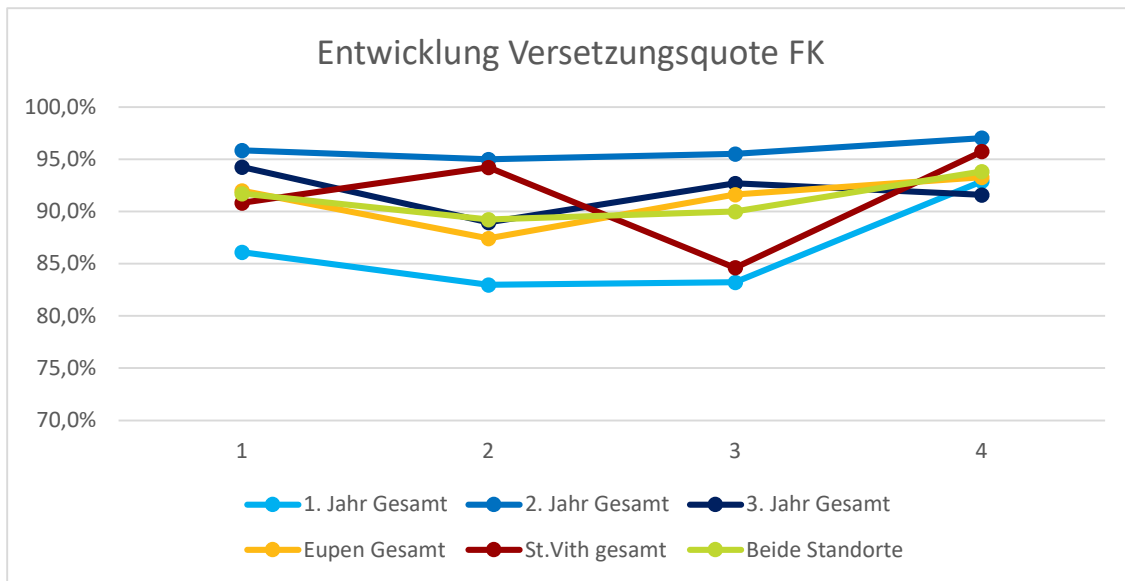
## 5.2 Prüfungen



Im Jahr 2025 beträgt die Versetzungsquote in der Allgemeinkunde 91,8 %. Im Vergleich zu den vergangenen Jahren bleibt der Wert hier auf einem konstant hohen Niveau. Während die Quote des 2. Jahres in Eupen nach 2 schwächeren Jahren wieder ansteigt, sank sie im 3. Jahr Allgemeinkunde auf nur 78,1%. In St.Vith steigt die Quote nach einem schwächeren Jahr 2024 (87%) auf 96,4%.



In der Fachkunde beträgt die Versetzungsquote 2025 93,8% was einen neuen Höchstwert im Vergleich der Jahre seit der Fusion darstellt. Einzelne Ausreißer nach unten im Vorjahr bleiben die Ausnahme, sodass ein positives Ergebnis an beiden Standorten in beiden Lehrjahren erzielt werden kann.

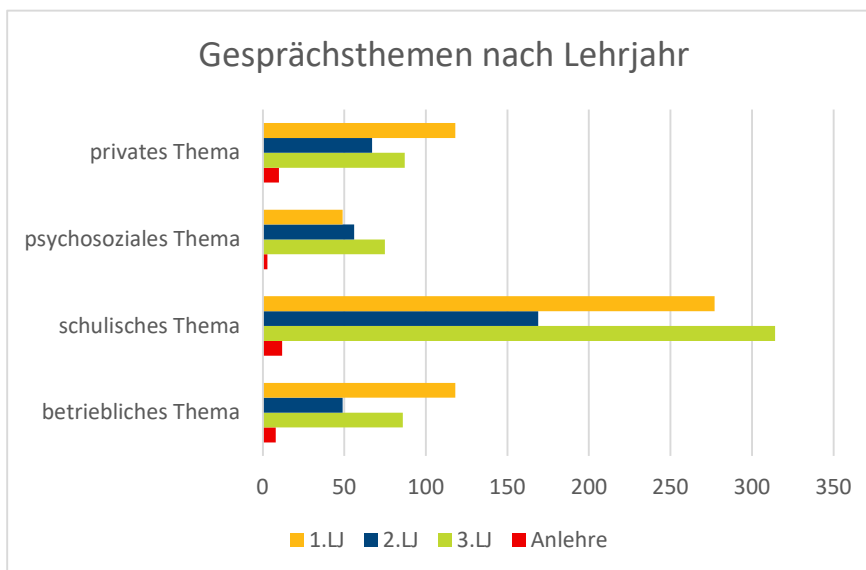


Die Bestehensquote bei den C-Prüfungen lag im Jahr 2025 bei 74,51% und sinkt damit um 7,4% im Vergleich zum vergangenen Jahr auf einen neuen Tiefstwert.

## 5.3 Sozialpädagogischer Dienst

### 5.3.1 Betreuung und Unterstützung der Lehrlinge

Kernaufgabe des sozialpädagogischen Dienstes an beiden Standorten ist die sozialpädagogische Betreuung und Unterstützung der Lehrlinge. Sei es durch Gespräche zu verschiedensten Themen oder



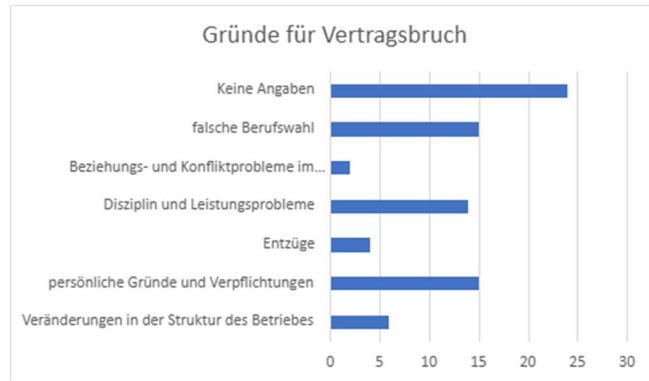
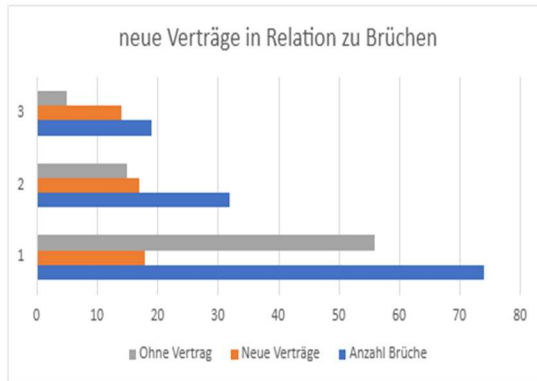
Hilfestellungen bei verpassten Unterrichten, Lernschwierigkeiten oder verspätetem Einstieg in die Lehre. Im Schuljahr 2024-2025 wurden mit insgesamt 163 Lehrlingen (70 im 1. Lehrjahr, 49 im 2. Lehrjahr, 44 im 3. Lehrjahr) & 4 Anlehrlingen protokollierte Gespräche geführt. Am Standort St.Vith wurden mit 43 Lehrlingen Gespräche geführt, in Eupen mit 120

Lehrlingen. Schulische Themen wurden mit 772 am häufigsten besprochen, es folgten private (282) und betriebliche Themen (261), psychosoziale Themen kamen 183 mal zur Sprache.

Zur Nachhilfe in Allgemeinkunde meldeten sich 20 Lehrlinge zu insgesamt 124 Terminen an, in der Fachkunde wurde von den beantragten Stunden 48 genommen.

### 5.3.2 Vertragsbrüche

Im Schuljahr 2024-2025 kam es insgesamt zu 125 Vertragsbrüchen. 49 Lehrlinge schlossen in der Folge einen neuen Lehrvertrag ab, während 76 ohne neuen Vertrag blieben.



Die Hauptgründe für Vertragsbrüche waren, wenn sie genannt wurden, falsche Berufswahl sowie persönliche Gründe und Verpflichtungen (z.B. ein Umzug), gefolgt von Disziplin- und Leistungsproblemen.

## 5.4 Projekt BIDA

Das BIDA-Projekt (durch die Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens unterstützt und im Rahmen des Europäischen Sozialfonds Plus (ESF+) von der Europäischen Union kofinanziert) fördert die berufliche Integration junger Erwachsener durch drei zentrale Maßnahmen:

1. **Anlehre+** für Jugendliche, die den Anforderungen einer klassischen Lehre nicht entsprechen, mit individuellem Kompetenzportfolio. Im Schuljahr 2024-2025 absolvierten 2 Teilnehmer die Anlehre+.
2. **„Erste Schritte zum Alltagshelden“** als Orientierungshilfe für die duale Ausbildung, mit 16 Teilnehmern im Schuljahr 2024-2025.
3. **Sprachförderung** für nicht-deutschsprachige Teilnehmende, um Bildungsgerechtigkeit zu gewährleisten, besucht von 7 Teilnehmern.

Das Projekt wird von einem Leiter und einer Mitarbeiterin koordiniert und umfasst individuelle Förderpläne, Sprachstandserhebungen und praxisnahe Begleitung. Die Maßnahmen wurden in Zusammenarbeit mit externen Partnern wie dem ZFP-Kompetenzzentrum und dem Robert-Schuman-Institut umgesetzt. Nach erfolgreicher Evaluation wurde ein neuer Projektantrag für 2025–2026 eingereicht und bewilligt, um die Arbeit fortzuführen.

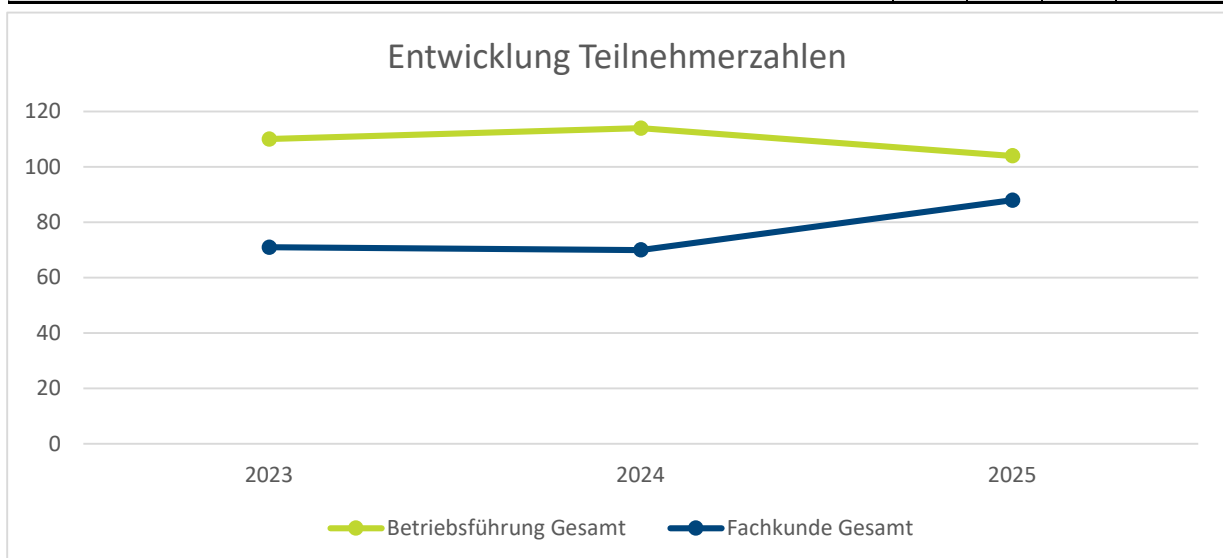
## 6. Meisterausbildung

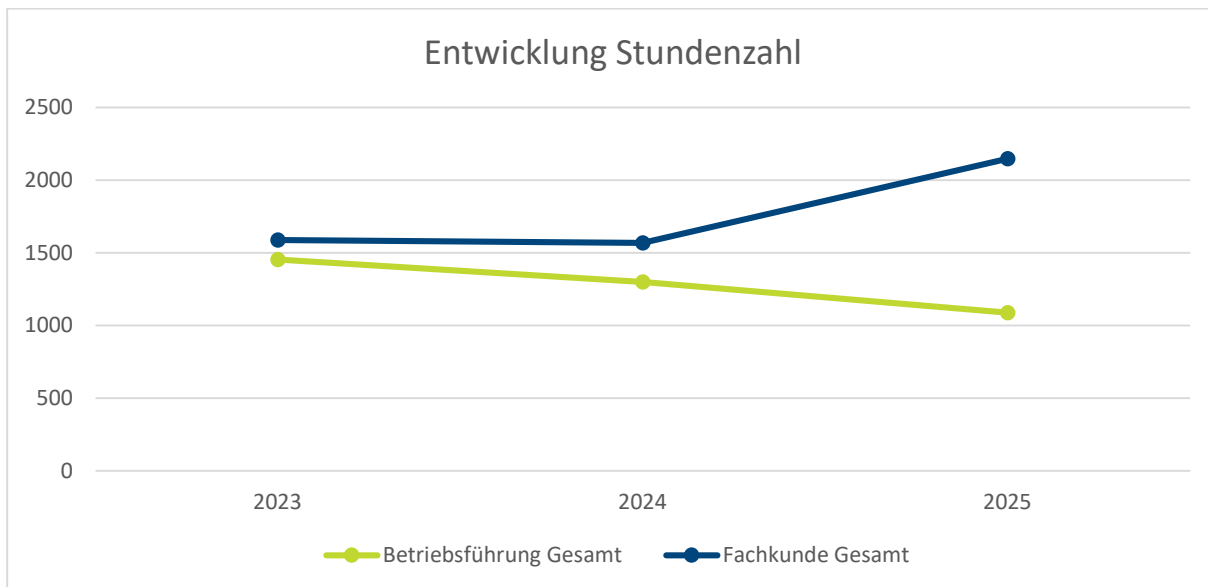
### 6.1 Unterrichtsorganisation

Im aktuellen Schuljahr 2025 - 2026 konnten wieder einige Kurse neu beginnen, nämlich in Eupen für Bäcker (5 Teilnehmer), Maschinenschlosser (5 Teilnehmer), Elektriker und Industrieelektriker (4 bzw. 9 Teilnehmer), Baufach (6 Teilnehmer) und Fremdenführer (5 Teilnehmer). In St.Vith startete kein neuer Fachkundemeisterkurs.

In den Betriebsführungskursen meldeten sich für das erste Jahr 20 Teilnehmer in Eupen und 26 Teilnehmer in St. Vith.

Abteilung	Standort	Kurs	Bezeichnung	1. LJ	2. LJ	3.LJ	Gesamt
Betriebslehre	Eupen		Betriebslehre	20	31	/	51
Betriebslehre	St.Vith		Betriebslehre	26	27	/	53
<b>Gesamtsumme Betriebslehre</b>				<b>46</b>	<b>58</b>	<b>/</b>	<b>104</b>
Ernährung	Eupen	A06	Bäcker	5	0	/	5
Ernährung	Eupen	A09	Restaurateure	0	7	/	7
Holz	St.Vith	C01 /C02	Bau- und Möbelschreiner	0	18	/	18
Metall	St.Vith	E02	Metallbauer	0	6	/	6
Energie	Eupen	E20	Heizungsinstallateur	0	0	6	6
Metall	Eupen	G01	Maschinenschlosser	5	0	0	5
KFZ	Eupen	G20	KFZ-Mechatroniker	0	4	5	9
Energie	Eupen	H01	Elektriker	4	0	/	4
Energie	Eupen	H07	Industrieelektriker	9	/	/	9
Bau	Eupen	K00	Baufach	6	2	0	8
Grüne Berufe	Eupen	R08	Garten- und Landschaftsbau	0	6	/	6
	Eupen	X19	Fremdenführer	5	0	/	5
<b>Gesamtsumme Fachkunde Meister</b>				<b>34</b>	<b>43</b>	<b>11</b>	<b>88</b>
<b>Gesamtsumme Meister</b>				<b>80</b>	<b>101</b>	<b>11</b>	<b>192</b>



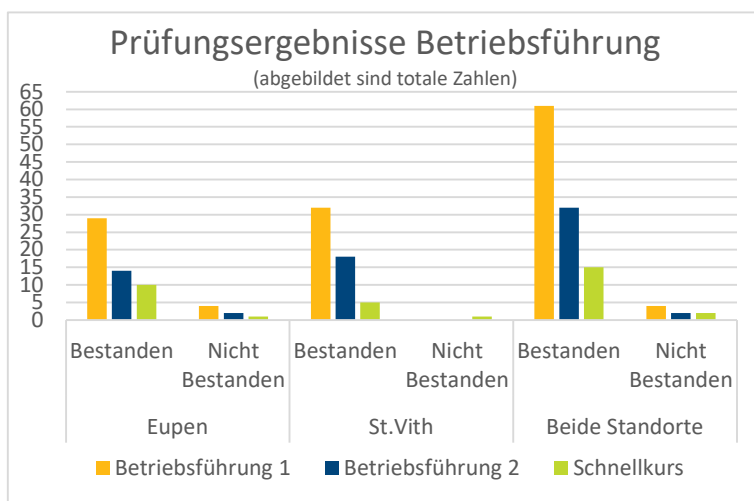


Während Teilnehmer- und Stundenzahlen in der Betriebsführung abnahmen, was u.a. darauf zurückzuführen ist, dass kein Schnellkurs stattfand, stiegen sie in der Fachkunde durch den Start von sechs Kursen am Standort Eupen an. Durch den Wegfall der gesetzlichen Verpflichtung eines Betriebsführungskurses zur Unternehmensgründung wird der Betriebsführungskurs im aktuellen Format wohl nicht mehr stattfinden. Die Weiterbildungsakademie entwickelt derzeit ein Konzept, um die wichtigen Kompetenzen des Betriebsführungskurses in anderer Form weiterhin vermitteln zu können.

## 6.2 Prüfungsorganisation

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

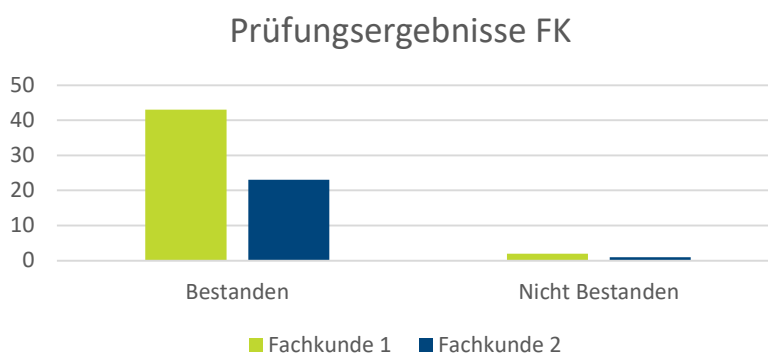
### Betriebsführung & Schnellkurs



Die Erfolgsquote für die 65 Teilnehmer an den Prüfungen im 1. Jahr Betriebsführung beträgt 93,85%. Im 2. Jahr Betriebsführung betrug die Erfolgsquote 94,12%, im Schnellkurs 88,24%. Sowohl im 1. als im 2. Jahr Betriebsführung ist die Erfolgsquote damit gestiegen, im Schnellkurs ist sie auf hohem Niveau leicht gesunken.

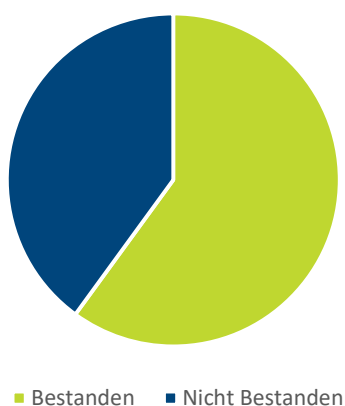
## Fachkunde

Die Bestehensquote der theoretischen Fachkundeprüfungen lagen sowohl im 1. als auch im 2. Jahr bei 95%



## C-Prüfung

### Erfolgsquote C-Prüfung Meister



Im vergangenen Schuljahr wurden praktische Meisterprüfungen in vier Berufen abgehalten. Die relative niedrige Erfolgsquote von nur 60% erklärt sich v.a. durch die Prüfung bei den Elektrikern, die nur 7 von 14 Kandidaten bestanden.

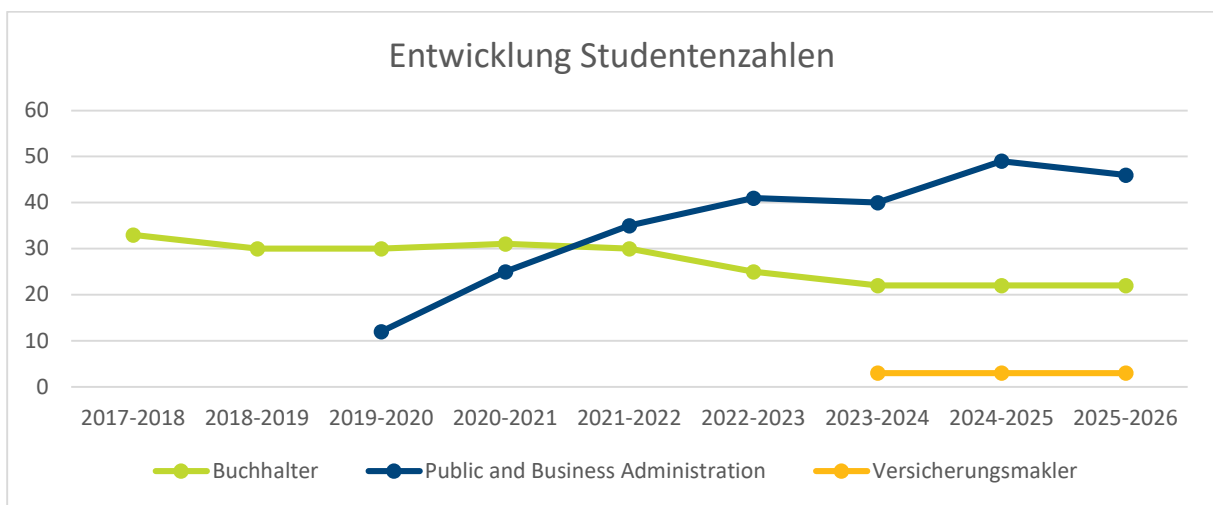
## 7. Bachelorkurse

### 7.1 Unterrichtsorganisation

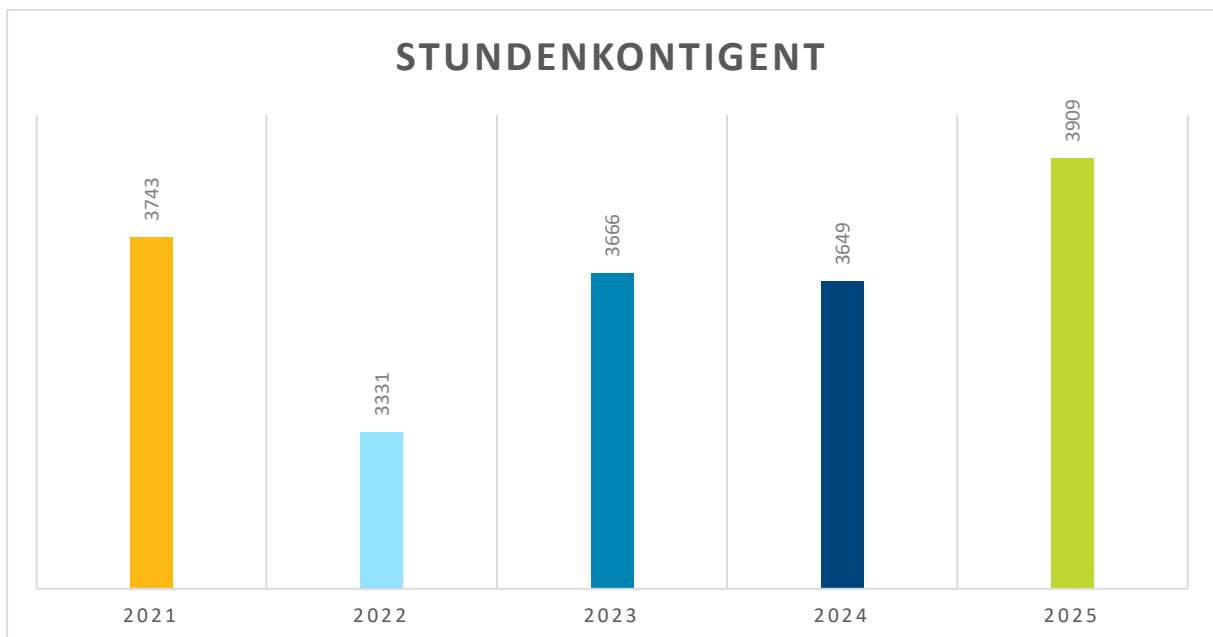
Die Bachelorkurse in Buchhaltung, Public and Business Administration (PBA) sowie Versicherungsmakler werden in Kooperation mit der Autonomen Hochschule Ostbelgien (AHS) am ZAWM angeboten. Unterricht, Prüfungen und Zeugniskonferenzen finden vor Ort statt, die offizielle Zertifizierung übernimmt die AHS.

Absolventen der Buchhaltung erhalten sowohl das Bachelor-Diplom (AHS) als auch den Meisterbrief (ZAWM/IAWM), während im Studiengang PBA ausschließlich ein Bachelorzeugnis vergeben wird.

Im Studienjahr 2025/26 blieben die Einschreibungszahlen insgesamt stabil im Vergleich zum Vorjahr. Die Entwicklung der Studentenzahlen ist der Grafik zu entnehmen.



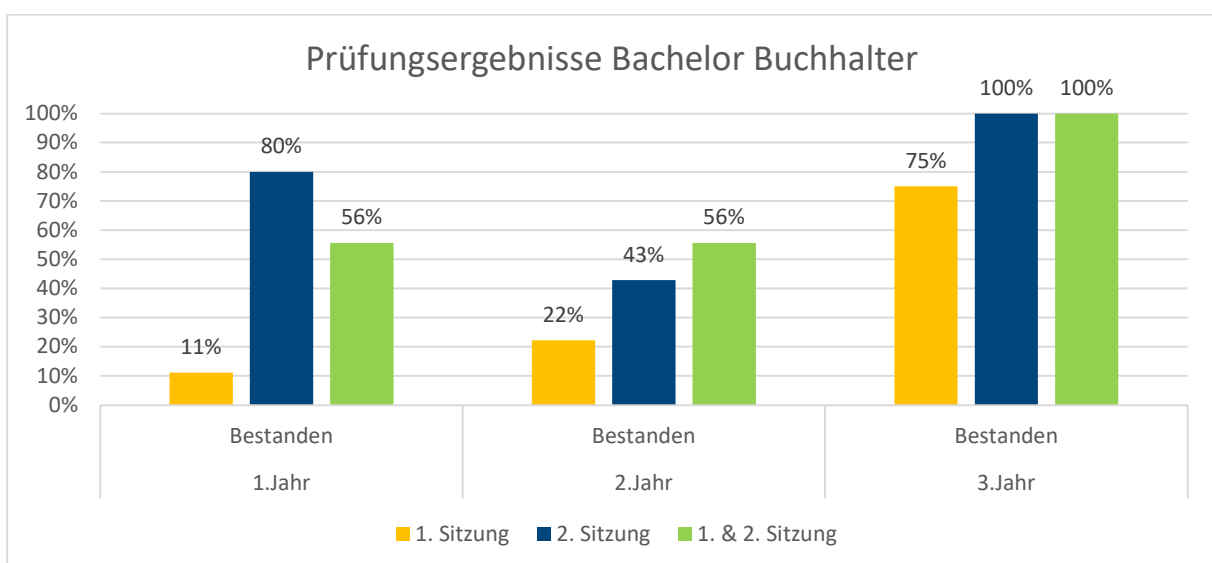
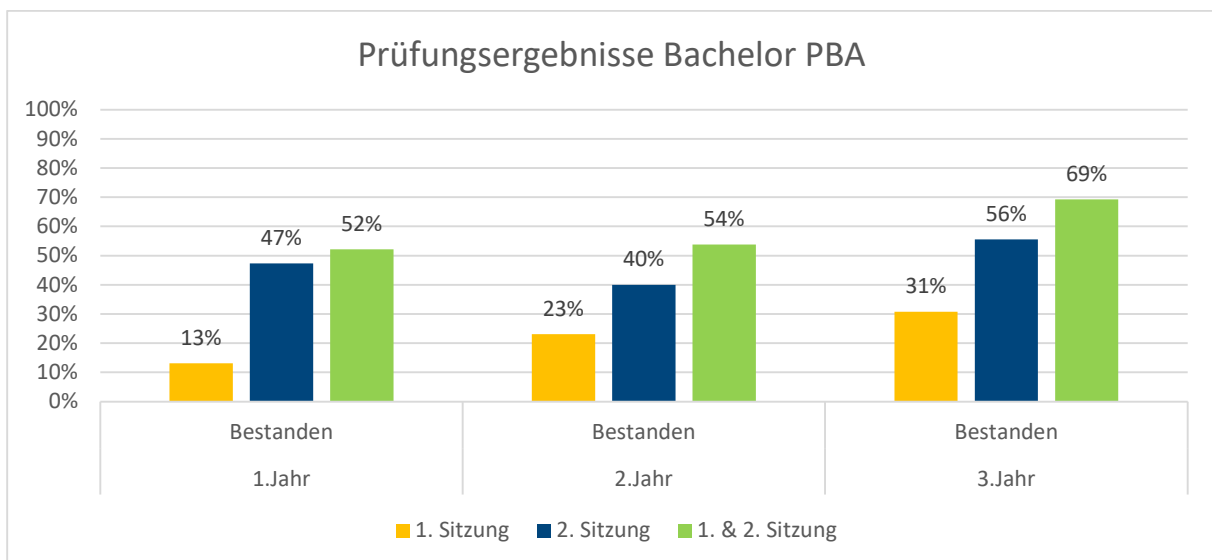
Das Stundenkontingent der Bachelorberufe stieg mit 3.909 Stunden im Vergleich zum Vorjahr (3.649 Stunden) um 260 Stunden an.



## 7.2 Prüfungsorganisation

In der Bachelorabteilung finden wie auch in der Lehrlings- und der Meisterabteilung jeweils zwei Prüfungssitzungen statt. Allerdings ist hier anzumerken, dass in der nachfolgenden grafischen Darstellung nur solche Studienjahre als „bestanden“ gewertet werden, in denen der jeweilige Studierende alle Prüfungen seines Studienprogramms bestanden hat. Studierende, die nicht alle Fächer des Studienjahres bestanden haben, die aber trotzdem schon Unterrichten des folgenden Studienjahres folgen werden demnach als „nicht bestanden“ gewertet. Zudem besteht die Möglichkeit einer verlängerten Sitzung bei der Studierende im November nochmal die Möglichkeit haben ein Fach oder aber die Diplomarbeit neu zu präsentieren. Auch diese werden in der Statistik als „nicht bestanden“ gewertet, da sie ihre Unterrichte nicht im vorgegebenen Schuljahr bestanden haben.

Die dargestellten Quoten beziehen sich auf die Anzahl der Studenten, die an der Prüfungssitzung teilgenommen und bestanden haben. Der jeweils dritte Balken bezieht sich auf die Gesamtzahl der Studenten, die zu Beginn des Jahres eingeschrieben waren und das Studienjahr bestanden haben.



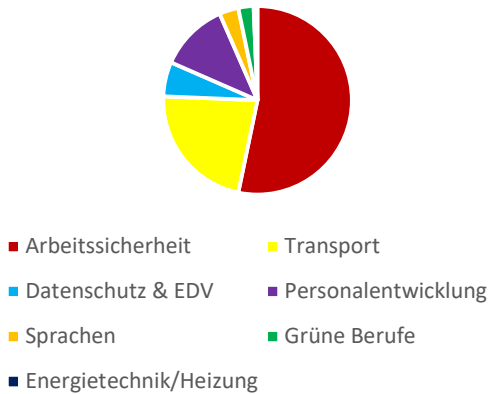
Bei den Versicherungskaufleuten bestanden 2 der 3 Studierenden ihr Studienjahr in der 1. Sitzung, 1 Studierender bestand in der 2. Sitzung. Das Programm der Versicherungskaufleute läuft zu Ende des Schuljahres 2025-2026 aus und wird fortan nicht mehr angeboten.

Im Vergleich zum Vorjahr nimmt die Versetzungsquote (mit Ausnahme des 3. Jahres bei den Buchhaltern und der Versicherungskaufleute) teils rapide ab. Insbesondere die Ergebnisse in der 1. Sitzung sind erschreckend.

## 8. Weiterbildung

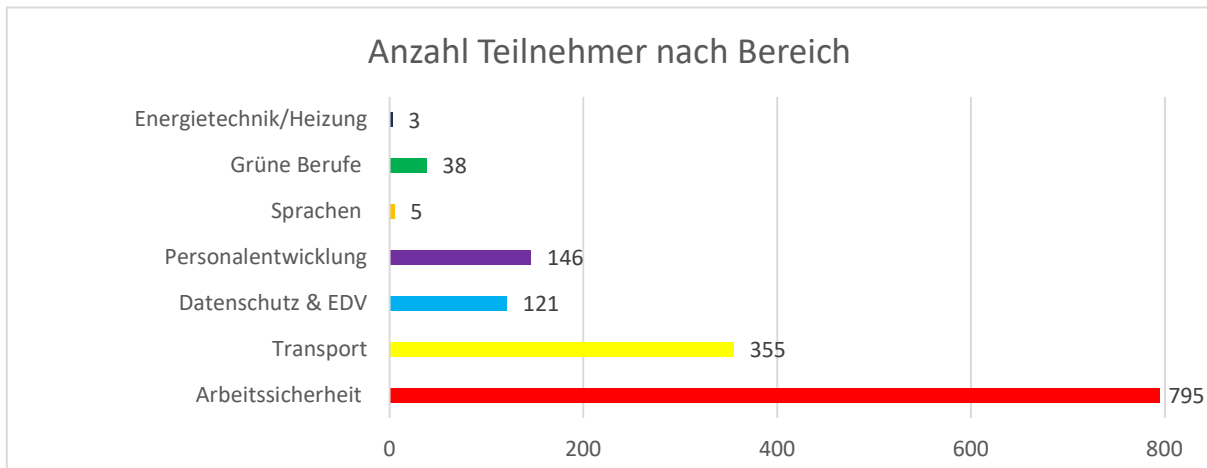
### 8.1 Kurs- und Teilnehmerzahlen im Überblick

Anzahl Kurse nach Bereich



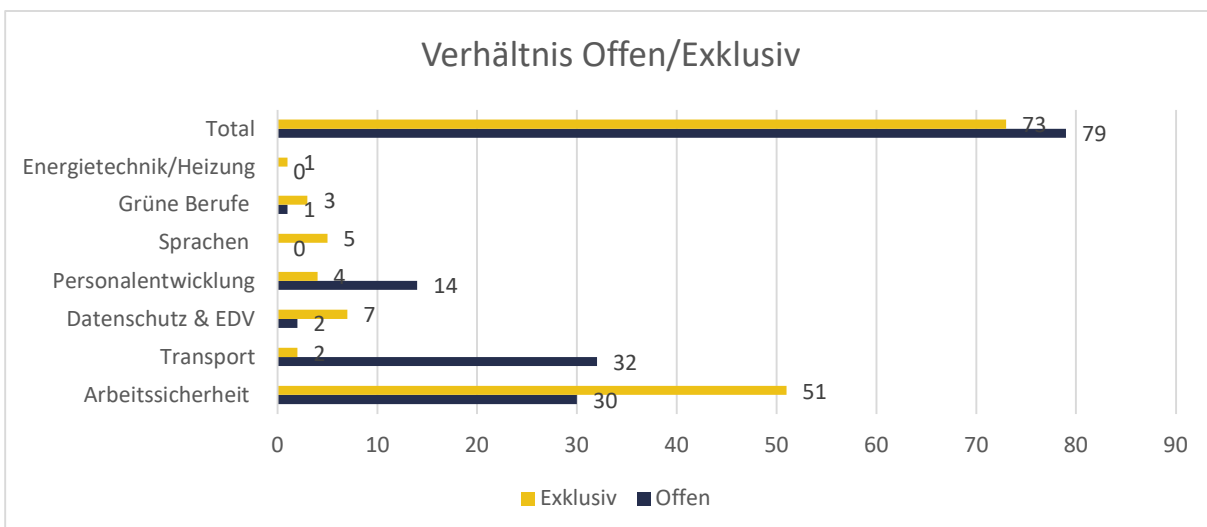
Auch in diesem Jahr sind sowohl in der Anzahl der Kurse als in der Anzahl der Teilnehmer die Kurse der Arbeitssicherheit und der Transportkurse am beliebtesten. Hierzu muss allerdings gesagt werden, dass diese Kurse auch prozentual den größten Anteil an Pflichtschulungen beinhalten. Die Gesamtanzahl der Kurse stieg leicht an auf 152 Kurse (im Vorjahr 146), die Teilnehmerzahl stieg von 1450 auf 1463.

Anzahl Teilnehmer nach Bereich



Die Weiterbildungsstunden sanken hingegen von 1959 auf 1759 Stunden, was einen Rückgang von 10,2% bedeutet. Auch das Verhältnis von offenen zu Exklusivkursen hat sich stark gewandelt: Während im Jahr 2024 noch 39% der Kurse als Exklusivkurse stattfanden, waren es 2025 48%.

Verhältnis Offen/Exklusiv



## 8.2 Die Zufriedenheit unserer Teilnehmer

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

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

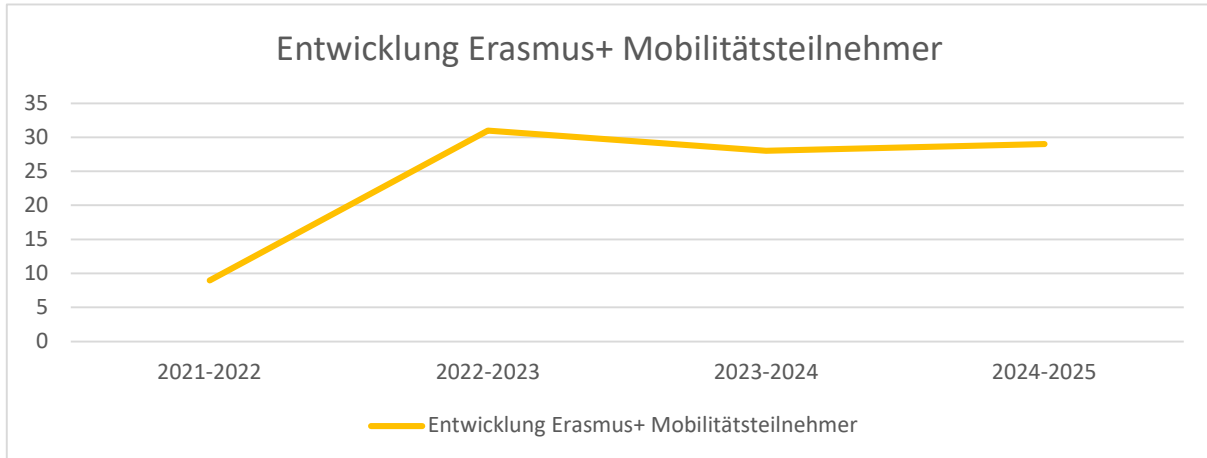
Übersicht **Weiterbildungen**:

- ➔ **91,9%** der Befragten würden den **besuchten Kurs weiterempfehlen. (-1.66%)**
- ➔ **92,9%** der Befragten stimmten bei der **Generellen Zufriedenheit** mit **gut bis sehr gut (-0.13%)**
- ➔ **86,17%** der Befragten stimmten bei der **Umsetzbarkeit im Beruf** mit **gut bis sehr gut (+ 4.96%)**
- ➔ Keine der Berufsgruppen oder Kursthemen ist besonders auffällig.
- ➔ In **1%** der Wertungen wurde ein **Mangelhaft/ungenügend** vergeben. Davon überwiegend wegen der Verpflegung, der Dauer des Kurses und der zu weiten Anfahrt vom Wohnort zum Veranstaltungsort.

## 9. Kooperationen & Projekte

### 9.1 Erasmus+

Im Schuljahr 2024-2025 nahmen 24 Lehrlinge und 5 Bachelorstudenten (im Rahmen ihres Fremdsprachenpraktikums) an einer Mobilität im Rahmen von Erasmus+ teil. Die Zahlen bleiben somit konstant. Frisöre, KFZ-Mechatroniker und Möbelschreiner waren jeweils in ihren Berufsgruppen Teil einer Gruppenmobilität.



15 der Lehrlinge erhielten in Verbindung zu ihrem Erasmus-Aufenthalt im Rahmen der Bi-Diplomierung ein deutsches Gesellendiplom.

## 10. Conclusio

### 10.1 Das Jahr in Zahlen

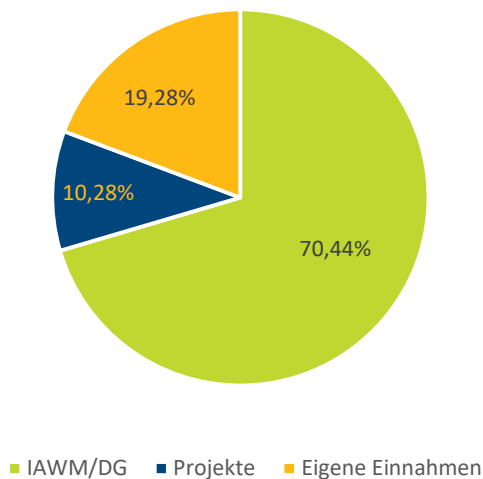
Der Jahresumsatz 2025 des ZAWM beträgt 3.549.749,39 €. Nicht einbezogen sind die Gehälter der Lehrer, die direkt vom IAWM bezahlt werden.

Bilanzmäßig endete das Jahr 2025 mit einem negativen Ergebnis von **-63.723,41 €**.

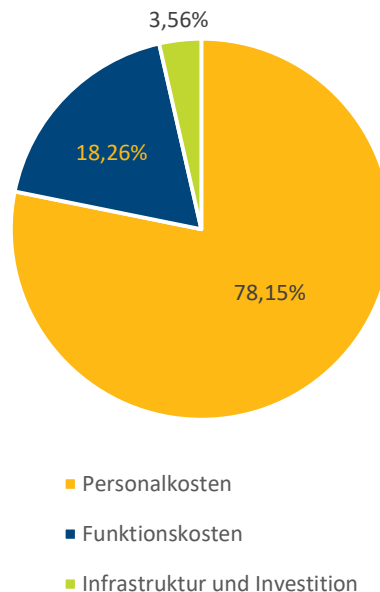
Das Ergebnis (ohne Lehrergehälter für die Nicht-Honorarkräfte) setzt sich auf der Einnahmeseite zu 70,44% aus direkten Zuschüssen durch das IAWM und die Deutschsprachige Gemeinschaft, zu 19,28% aus eigenen Einnahmen (insbesondere Einschreibgebühren) sowie zu 10,28% aus EU-Projekten, in der Regel mit DG Ko-Finanzierung, zusammen.

Auf der Ausgabenseite liegen die Schwerpunkte bei 78,15% Personalkosten, 18,26% direkten Funktionskosten für die Kurse und 3,59% Infrastruktur- und Investitionskosten. Dabei ist allerdings berücksichtigt, dass die direkt vom IAWM erstatteten Investitionen in die Digitalisierung unter die Funktionskosten gebucht sind.

Einnahmen 2025



Ausgaben 2025



## 10.2 Duale Ausbildung am ZAWM

Der vorliegende Jahresbericht 2025 gibt Ihnen einen Überblick über die Entwicklungen und Schwerpunkte des vergangenen Jahres am ZAWM. Besonders sichtbar wird erneut das große Engagement unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Verwaltung und Unterricht, die mit hoher Professionalität und viel persönlichem Einsatz die Weiterentwicklung unseres Bildungsangebotes tragen.

Im Mittelpunkt dieses Jahres stand ein Thema, das unser Haus nachhaltig prägen wird: die schrittweise Einführung des kompetenzorientierten Unterrichts. Gemeinsam mit dem IAWM und zahlreichen internen Arbeitsgruppen haben wir Grundlagen geschaffen, Strukturen weiterentwickelt und erste praktische Umsetzungen erprobt. Ziel ist es, Lernprozesse so zu gestalten, dass Auszubildende Kompetenzen erwerben, die sie im beruflichen Alltag unmittelbar anwenden können – und damit bestmöglich auf die Anforderungen einer sich wandelnden Arbeitswelt vorbereitet sind.

Dieser Weg erfordert sorgfältige Planung, intensive Zusammenarbeit und eine kontinuierliche Reflexion unserer pädagogischen Praxis. Die vielen Meilensteine, Workshops und Abstimmungsrunden im Jahr 2025 zeigen, wie entschlossen und motiviert unser Team diese Herausforderung annimmt.

Mit Zuversicht blicken wir auf das kommende Jahr, in dem wir weitere Schritte der Umsetzung gehen und die gewonnenen Erfahrungen vertiefen werden. Wir freuen uns darauf, Sie, liebe Leserinnen und Leser, auch im nächsten Jahresbericht über prägende Entwicklungen und neue Etappen auf unserem gemeinsamen Weg zu informieren.