

Ausbildungsverbund Rhöner Lebensmittel e.V.

Dieter Lomb

„Finde ich einen Ausbildungsplatz, der mir Freude macht und mir eine berufliche Perspektive eröffnet?“ Viele Hauptschülerinnen und Hauptschüler stellen sich besorgt diese Frage. Eine Initiative von Lebensmittelbetrieben im Biosphärenreservat Rhön, unterstützt von der Evangelischen Handwerkerarbeit in Kurhessen-Waldeck, möchte darauf eine positive Antwort geben.

Hauptschule – Restschule? Ca. 20 % aller Jugendlichen seien angeblich nicht ausbildungsfähig? Bis 2020 wird die Zahl der über Sechzigjährigen um über 10 % steigen, von aktuell 44,5 % auf 55 %, schreibt Frank Schirmacher in seinem Bestseller „Das Methusalem-Komplott.“ Können wir es uns da leisten, ein Fünftel der Generation, die 2020 auf dem Höhepunkt ihrer Schaffenskraft sein wird, als Versager abzuschreiben?

„Hauptschüler, die mehr wollen ...“ Mit einem Handzettel wendet sich der Ausbildungsverbund Rhöner Lebensmittel e.V. seit 2003 an Eltern, Schüler und Lehrer im Landkreis Fulda und wirbt für den Besuch der Berufsfachklassen Ernährung/Hauswirtschaft an zwei beruflichen Schulen in Hilders und Fulda. Der Verein wurde von Rhöner Handwerkern, Gastronomen und Landwirten gegründet, um die Ideen und Impulse des Biosphärenreservats Rhön in eine Qualitätsoffensive zugunsten der regionalen Wertschöpfung umzumünzen. Durch gute Lebensmittel und qualifizierte Dienstleistungen entstehen für junge Menschen in der Rhön attraktive Arbeits- und Lebensperspektiven.

„Wir haben das Biosphärenreservat, eine schöne Landschaft, gute Betriebe und Schulen, eine hervorragende Gastronomie, also gute Voraussetzungen, um jungen Menschen eine Berufsperspektive in der Region zu bieten,“ beschreibt der Initiator des Projekts, Obermeister Ludwig Leist aus Hilders, die Ausgangslage. Das müsse aber in den Elternhäusern und Schulen auch vermittelt werden und dazu unterstützt der Verein Schulen, die bereit sind, sich stärker für die berufliche Praxis zu öffnen. Viele junge Menschen haben nur sehr vage Vorstellungen über die unterschiedlichen Berufe. Gerade von den Lebensmittelberufen sind eher die Negativklischees bekannt. Wer z.B. den Fleischerberuf in der Fachrichtung Feinkost und Veranstaltungsservice ergreift, wird kaum enge Bekanntschaft mit dem Schlachthaus schließen.

Der Verein will mit diesem Projekt ein Modell schaffen, das für eine positive Fortentwicklung der bewährten dualen Ausbildung Beispiel geben kann. Durch eine intensive Informations- und Motivationsarbeit in den Hauptschulen der Region soll das Interesse für die Lebensmittelberufe geweckt und die Bewerberzahlen für den Ausbildungsverbund kontinuierlich gesteigert werden, um das angestrebte Ziel einer breiten Qualitätssteigerung in Produktion und lebensmittelbezogenen Dienstleistungen baldmöglichst zu erreichen und damit auch einen Beitrag zur Bewältigung der z.T. problematischen demographischen Entwicklung in der Region zu leisten.

Während einer zweijährigen Fachschulzeit organisiert der Verbund zunächst drei einwöchige Praktika in unterschiedlichen Lebensmittelberufen und Exkursionen, so dass die Jugendlichen die Breite der Berufsfelder kennen lernen können. Von den zehn Schülerinnen, die 2005 auf diese Weise zum

Realschulabschluss begleitet wurden, entschieden sich fünf für einen Lebensmittelberuf und haben eine Ausbildung in Betrieben der Region begonnen. 2006 wurden 29 Schülerinnen und Schüler zum Abschluss geführt. Dem gestiegenen Bedarf begegnete der Verein durch die Einrichtung von zusätzlichen Ausbildungsplätzen im Verbundsystem. Auf diese Weise wurden 2006 und 2007 insgesamt 16 Lehrstellen in der Region besetzt.



Abb. 1: Praktikantin in der Fleischerei Leist, Hilders
(Foto: Michael Müller, hessische Verwaltungsstelle
des Biosphärenreservats Rhön).

Dieter Lomb, der Bildungsreferent der Evangelischen Handwerkerarbeit, macht deutlich, dass wirtschaftliche Ziele und das Wohl der Jugendlichen in Einklang gebracht werden: „Wir möchten den Jugendlichen Mut machen, ihre Lebens- und Berufsplanung in die eigenen Hände zu nehmen, in dem wir ihnen einen Weg eröffnen, der nach dem Realschulabschluss in der Berufsfachklasse direkt in eine Ausbildungsstelle mündet. Die jungen Menschen bleiben dennoch frei in ihrer Entscheidung, denn der Realschulabschluss ermöglicht ihnen auch viele andere Wege in die Berufstätigkeit.“

Für kleine Familienbetriebe ist die Verantwortung, einen Ausbildungsplatz einzurichten, oftmals eine schwere Entscheidung. Kosten und Verwaltungsaufwand entsprechen nur selten dem betriebswirtschaftlichen Nutzen und ob ein guter Auszubildender nach der Lehrzeit im Betrieb bleibt, ist auch nicht sicher. Großbetriebe, die selbst die Ausbildung vernachlässigen, locken mit attraktiven Arbeitsplätzen. Kontakte zwischen Kirchengemeinden und Familienbetrieben könnten helfen, Bedenken zu überwinden. Oftmals kennen die Pfarrer oder Religionslehrer die Bewerber ja schon aus dem Unterricht oder der Konfirmandenzeit und Hilfen bei der Vorauswahl zur Einstellung haben in den Betrieben einen hohen Stellenwert, ebenso wie die Unterstützung bei Konflikten während der Ausbildung. Die Evangelische Kirchengemeinde Tann spielte z.B. eine aktive Rolle beim Zustandekommen des Ausbildungsverbunds Rhöner Lebensmittel. Auch in anderen Regionen gibt es Ausbildungsverbände, die zumeist von Bildungsträgern oder kommunal organisiert werden. Interessierte Kirchengemeinden wären ein geschätzter Partner für die Zusammenarbeit.

Die Ausbildung im Verbundsystem ermöglicht auch kleinen Familienbetrieben, ihre Erfahrungen und Kompetenzen an Auszubildende weiterzugeben. Sie wirken mit anderen zusammen, um über eine arbeitsteilige Ausbildung an verschiedenen Lernorten den jeweiligen Ausbildungsordnungen gerecht zu werden. Die Ausbildungsphasen werden in einem Koordinationsvertrag individuell vereinbart. Aus dem Europäischen Sozialfonds zahlt das Hessische Wirtschaftsministerium Zuschüsse

für die verbundbedingten Mehrkosten. Durch den abgestimmten Wechsel der Ausbildungsorte erhalten die Jugendlichen eine attraktive und breiter gefächerte Berufsausbildung.

Die Ausgangssituation

Bei einer Exkursion mit Religionslehrern ins Biosphärenreservat Rhön lernte Dieter Lomb im Jahre 2002 den Fleischermeister und Gastronomen Ludwig Leist kennen. Leist beklagte sich bei der Gruppe über die Praxisferne des Unterrichts und die einseitig fachspezifischen Ausbildungsordnungen. „Wir brauchen junge Menschen, die auch nach rechts und links blicken können. Die Fleischer müssen wissen, wie ein Tier aufwächst und was der Koch später mit der Keule anfängt.“ Er wünschte sich ein Ausbildungszentrum für Rhöner Lebensmittel, das den Lehrlingen die Wertschätzung für ihre Heimat und die Grundlage für eine erfolgreiche Berufsperspektive nahebringt.

Die Haupt- und Berufsschullehrer nahmen die Überlegungen sehr konstruktiv auf: Das Denken in Lernfeldern überwinde nach und nach fachliche Verengungen und eröffne die Perspektive eines gemeinsamen Weges. Es folgten zahlreiche Gespräche mit Pädagogen und Ausbildern in der Region. Schließlich entwickelte man ein gemeinsames Konzept, das zunächst in den Hauptschulen ansetzt. Mit Hilfe des Biosphärenreservats druckte der Verein eine ansprechende Info-Broschüre, die für die Fachklassen Hauswirtschaft/Ernährung an den beruflichen Schulen warb.

Neben der Eduard-Stieler-Schule in Fulda bietet inzwischen auch die Außenstelle der Konrad-Zuse-Schule in Hilders den beschriebenen Weg zur Mittleren Reife mit Berufsorientierung an. Allerdings war im Jahre 2003 die Zahl der Anmeldungen rückläufig und der Standort deshalb gefährdet. Der Verbund organisierte deshalb für Schüler der Konrad-Zuse-Schule Praktika in den Rhöner Lebensmittelbetrieben und der Gastronomie und lud die Schüler während der Herbstferien zu einer Studienfahrt ins Waldviertel nach Österreich ein. Ein Ansatz, der sich rasch auszahlte. Die Schülerzahlen für die zweijährige Fachschulausbildung stiegen und die Schule hatte bald mehr Bewerbungen als sie aufnehmen konnte. Etliche Praktikanten fanden nach Abschluss der Fachschule eine Lehrstelle in einem der drei Ausbildungsbetriebe, die sie durch die Praktika kennen gelernt hatten.

Nach den guten Erfahrungen in Hilders war auch die Stieler-Schule in Fulda bereit, sich auf das Konzept des Vereins einzulassen. Bei etwa 50 jährlichen Anmeldungen, hat man hier die Möglichkeit, den Schülern die Wahl zu lassen zwischen einer konventionellen Unterrichtsform und der Begleitung durch drei jeweils einwöchige Praktika. Seit Beginn des Projektes organisierte der Verbund insgesamt ca. 250 solcher Praktika.

Erfahrungen mit den Praktika

Die Verbundarbeit lebt von der persönlichen Beziehung zu den Inhabern und Ausbildern in den verschiedenen Betrieben. Die ersten Praktika wurden von Gründungsmitgliedern des Vereins angeboten. Doch die Ausweitung nach Fulda machte es bald erforderlich, weitere Betriebe anzusprechen, von denen man annehmen konnte, dass ihnen eine gute Ausbildung am Herzen liegt. Dabei ist eine gewisse Praktikumsmüdigkeit, gerade in größeren Betrieben, zu beobachten – maßgeblich verursacht durch das ständige Kommen und Gehen von Hospitanten, Praktikanten, Werkstudenten, etc. Sowohl für diese wie für den jeweiligen Betrieb erscheint der Nutzen von Praktika oft zweifelhaft. Oft wissen die Ausbilder schon zwei Wochen nach Praktikumsende nicht mehr, wer bei ihnen war.

Auf Seiten der Schüler ist meist eine gute schulische Vorbereitung entscheidend für die Motivation zum Praktikum. Die gedrängten Lehrpläne der Fachklassen lassen dafür aber nur bedingt Raum. Auch haben die Schüler oft Schwierigkeiten, konkrete Aufträge aus dem Unterricht im betrieblichen Alltag ‚abzuarbeiten‘. Die Integration der Praktikumsvorbereitung bzw. -auswertung in den schulischen Unterrichtsbetrieb wirkt manchmal recht konstruiert.

Ein weiteres Problem der Praktika, das auch bei den Ausbildungsstellen wiederkehrt, sind die unzureichenden öffentlichen Verkehrsmittel in der Rhön. Wenn überhaupt, sind die Verbindungen alleine nach Fulda ausgerichtet. Mit den Arbeitszeiten in den Lebensmittelbetrieben sind sie aber völlig inkompatibel.

Dennoch: Die Praktika sind der wichtigste Einstieg für die Berufsorientierung; viele Lehrer leiten sie mit großem Engagement an und begleiten sie auch über ihre Pflichtstundenzahl hinaus. Für die Schüler ist es eine hervorragende Möglichkeit, Berufe und Betriebe kennen zu lernen und so ihre Bewerbungschancen zu steigern. Es wäre allerdings einerseits wichtig, die Fortbildungsangebote der Lehrkräfte zur Praktikumsorganisation auszuweiten und eine bessere Abstimmung zwischen schulischen Vorgaben und den betrieblichen Anleitern zu erreichen. Auf der anderen Seite sind die Betriebe angesichts der demographischen Entwicklung gut beraten, ihre Attraktivität für Praktikanten zu verbessern und in eine gute Zusammenarbeit mit den Schulen zu investieren.

Informationstage in den Schulen

Die Kreishandwerkerschaft Fulda hat die Zeichen der Zeit erkannt und veranstaltet seit einigen Jahren sogenannte Tage des Handwerks in unterschiedlichen Schulformen des Landkreises. Der Ausbildungsverbund gestaltet dazu regelmäßige Workshops mit den Schwerpunkten Bäcker- und Fleischerhandwerk. Gerade gegenüber diesen Berufen haben die Schüler meist sehr klischeehafte Vorstellungen, die im Gespräch relativiert werden können. Die Fremdheit der Arbeitswelt für die Schüler ist in diesen Workshops mit Händen zu greifen.



Abb. 2: Lehrling (l.) und Meister (r.) in der Rhönkornbäckerei, Simmershausen (Foto: Michael Müller, hessische Verwaltungsstelle des Biosphärenreservats Rhön).

Auch zu Projekttagen und Tagen der Offenen Tür der Schulen wird der Verein gerne eingeladen. Ein spannendes Thema sind dabei die von den Schülern in ihren Betriebspraktika gemachten Erfahrungen. Sie scheinen mit der Bewertung und richtigen Einordnung dieser Erfahrungen aber oft überfor-

dert. Hier wäre ein spezielles Auswertungsangebot der Schulen angebracht, weil sich eine angemessene Vorbereitung auf das Berufsleben in der zerrissenen Taktfolge des Fachunterrichts nur schwer erreichen lässt. Ohne angemessene Auswertung und Anpassung stehen die Projektstage in der Gefahr, zu Alibiveranstaltungen degradiert zu werden.

Die Klage, dass bis zu 50 % der Unterrichtszeit in den Hauptschulen aufgewendet wird, um Aufmerksamkeit und Disziplin herzustellen, bestätigt sich bei den Projekttagen. Die sinkende Motivation der Betriebsinhaber und Ausbilder für solche Veranstaltungen muss auch vor diesem Hintergrund gesehen werden. In der Stadt tritt dieses Problem allerdings erheblich stärker auf als auf dem Land. Positiv wirken sich Beteiligungsmöglichkeiten der Schüler aus, z.B. wenn die Schüler etwas selbst Erarbeitetes darstellen oder einen Fragenkatalog vorbereitet haben. Der Ausbildungsverbund wird versuchen, Schüler schon in den früheren Klassen – am besten bereits im Kindergarten – anzuleiten, mit allen Sinnen den Wert der regionalen Lebensmittel wahrzunehmen.

Außerschulische Veranstaltungen wie der Besuch einer Bäckerei mit der Kreisjugendpflege oder die Veranstaltung mit dem Biosphärenreservat und der Verbraucherzentrale Fulda (siehe Einladung und Programm im Anhang) runden das Angebot ab.

Ausbildung in Partnerschaften

Nachdem das Konzept für die Verbundausbildung erarbeitet war, stellte sich natürlich die Frage der Finanzierbarkeit. Dabei kam dem Verein das Förderprogramm „Ausbildung in Partnerschaften“ des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung mit Unterstützung durch den Europäischen Sozialfonds sehr zustatten. Die Ausbildung im Verbund, d.h. in Partnerschaften, ist mit einem gewissen, auch finanziellen Mehraufwand verbunden, der aus diesem Programm refinanziert werden kann. Zum Beispiel können die Auszubildenden Fahrtkosten zu auswärtigen Partnerbetrieben oder auch Unterkunftskosten am Ort des Partnerbetriebes erstattet bekommen (siehe Richtlinien zur Förderung der beruflichen Erstausbildung im Anhang).

Im Sommer 2006 war es dann soweit. Zehn Lehrlinge haben ihre Ausbildung in insgesamt 17 Ausbildungsbetrieben begonnen. Die Hälfte der Auszubildenden kam von den Berufsfachschulen, die andere Hälfte bewarb sich aufgrund von Presseartikeln über das Projekt oder durch die Beratung der Agentur für Arbeit. Vertreten ist die ganze Bandbreite der Lebensmittelberufe: Landwirt/-in, Fleischer/-in, Bäcker/-in, Fachverkäufer/-in, Hauswirtschafter/-in, Koch und Köchin sowie Restaurant- und Hotelfachmann bzw. -frau.

Die Betriebe, die die Lehrstellen bereitstellten, waren dem Verbund durch die Praktika bekannt und haben sich dort bewährt. Allerdings verlangte die damalige Ausrichtung der Förderrichtlinie, dass es sich bei den Stammbetrieben, die den Ausbildungsvertrag unterschreiben, um Betriebe handeln muss, die alleine nicht in der Lage sind, die geplante Ausbildung zu gewährleisten. Bei den Beratungen für die neue, 2007 begonnene Förderperiode konnte erreicht werden, dass diese Einschränkung fallen gelassen wurde. Allen Ausbildungsverbänden geht es auch um den qualitativen Aspekt einer breiter angelegten Ausbildung und nicht nur darum, auch die letzte Lehrstelle noch verfügbar zu machen. Die Zusätzlichkeit der so geschaffenen Lehrstellen muss jedoch weiterhin nachgewiesen werden. Für jedes einzelne Ausbildungsverhältnis wird ein Kooperationsvertrag zwischen dem Verein, einem Verbundbetrieb als Stammbetrieb und dem Partnerbetrieb geschlossen.

Von der sachgemäßen Umsetzung des Förderprogrammes konnte sich Hessens Wirtschaftsminister Dr. Alois Rhiel anlässlich seiner „Tour für Ausbildung 2007“ bei einem Besuch in der Rhönkornbäckerei Stehling in Hilders-Simmershausen überzeugen. Bäckermeister Günter Stehling ist eines der Gründungsmitglieder des Vereins. Rhiel appellierte an die Unternehmen, im ureigensten Interesse für genügend Ausbildung zu sorgen, um auch in Zukunft genügend qualifizierte Mitarbeiter zu haben. Die Bemühungen des Ausbildungsverbunds für die Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze durch die „Ausbildung in Partnerschaft“ würdigte der Minister deshalb als fruchtbaren Weg, dieses Ziel zu erreichen. Die Vorstandsmitglieder Ludwig Leist und Dieter Lomb konnten bei dieser Gelegenheit auch für das laufende Jahr wieder zehn zusätzliche Lehrstellen in Aussicht stellen.

Der Verbund möchte mit seinem Angebot die Berufe stärker miteinander verzahnen. So soll z.B. der Koch auch wissen, was der Bäcker oder der Fleischer macht, und umgekehrt. Gleichzeitig möchte der Verein den jungen Leuten eine Wertschätzung für ihren erlernten Beruf und auch für die Nahrungsmittel, mit denen sie tagtäglich umgehen, vermitteln.

„Die verbundbedingten Mehrkosten der Ausbildungsplätze werden mit Mitteln des Landes Hessen und des Europäischen Sozialfonds gefördert. Mit der Ausbildung in Partnerschaft wird auch die Qualität der Ausbildung erheblich verbessert. Damit steigen die Chancen der Jugendlichen im erlernten Ausbildungsberuf“, betonte der Minister.

Rhiel wies auch darauf hin, dass mit den zusätzlichen Ausbildungsplätzen die Region als Ausbildungsstandort gestärkt würde. So wäre es mit den zusätzlichen Ausbildungsplätzen des Verbunds gelungen, den Schulstandort Hilders der Konrad-Zuse-Schule zu stabilisieren. Und mehr Wertschätzung gegenüber den Auszubildenden und gegenüber den Nahrungsmitteln bedeute auf Dauer auch mehr Wertschöpfung in den Betrieben, was der wirtschaftlichen Entwicklung der gesamten Region zugutekäme.

Die Kooperationsfähigkeit der verschiedenen Partner des Ausbildungsverbunds ist eine entscheidende Voraussetzung für das Gelingen des Projektes. Bisher sind die Erfahrungen mit den Stamm- und Partnerbetrieben, dem Träger der Ausbildung, der Prisma gGmbH, den beiden beteiligten Berufsschulen, dem Staatlichen Schulamt sowie der Hessischen Verwaltungsstelle des Biosphärenreservats Rhön sehr ermutigend. Der Kreisbauernverband Fulda-Hünfeld e.V., die Kreishandwerkerschaft und die IHK Fulda unterstützen das Projekt ebenfalls.

Als oberstes Ziel gilt es, die Berufsausbildung für jede und jeden Auszubildenden so zu gestalten, dass die Ausbildung erfolgreich abgeschlossen und so der fachliche Nachwuchs für die Lebensmittelberufe in der Region gewonnen wird. Dabei bildet die Ausbildung im Verbund einige Vorteile:

- Die Mehrzahl der Auszubildenden geht mit Erfahrungen aus der betrieblichen Praxis (Praktika im Berufszweig) und guten Vorkenntnissen (erfolgreicher Abschluss einer zweijährigen Berufsfachschule) in die beginnende Berufsausbildung.
- Der Ausbildungsverbund Rhöner Lebensmittel e.V., Hilders, unterhält ausgezeichnete Kontakte zu Betrieben aus den ausgewählten Berufsbereichen in der Region, so dass sich daraus gute Vermittlungsmöglichkeiten für die einzelnen Auszubildenden ergeben.
- Durch das Förderprogramm konnte der Fuldaer Bildungsträger Prisma gGmbH als Kooperationspartner des Ausbildungsverbunds Rhöner Lebensmittel gewonnen und die Kooperation finanziert werden. Die Prisma gGmbH ist seit nunmehr 20 Jahren als erfolgreiche berufliche Bildungseinrichtung in der Region tätig und verfügt so über sehr gute Erfahrungen, was die

Gestaltung des Ausbildungsprozesses selbst angeht und ergänzt professionell die ehrenamtliche Ausbildungsbegleitung durch den Ausbildungsverbund. Darüber hinaus hat die Prisma gGmbH in Fulda zusätzlich die Möglichkeit, Kontakte zu Betrieben für eine Weiterbeschäftigung im Fall der Nichtübernahme durch den Hauptausbildungsbetrieb herzustellen.

Erklärtes Ziel der Ausbildung im Verbund ist eine breite Qualifizierung im Bereich der Lebensmittelberufe. So sollen der Bäckereifachverkäufer bzw. die Bäckereifachverkäuferin, um einen Beruf exemplarisch herauszugreifen, neben ihrer Ausbildung in zwei sich ergänzenden Betrieben auch lernen, wo die Rohstoffe herkommen und deshalb eine Erkundung oder Hospitation auf einem Bauernhof mitmachen. Außerdem sollen sich die Auszubildenden der verschiedenen Berufe im Ausbildungsverbund Rhöner Lebensmittel e.V. zu einem Team entwickeln. Gruppenbildenden Maßnahmen und gemeinsamen Exkursionen kommt deshalb ein besonderer Stellenwert zu. Die beiden ersten Ausbildungsjahrgänge werden in den Sommerferien 2008 eine gemeinsame Segeltour auf dem niederländischen IJsselmeer unternehmen.

Unmittelbar in Verbindung mit den genannten Intentionen stehen die folgenden Teilaspekte der beruflichen Entwicklung, aufgefächert in einzelne Kompetenzfelder, die sich jedoch wieder zu einem organischen Ganzen fügen und wirken:

Zu erwerbende Kompetenzen während der Berufsausbildung

In der Vorlaufphase bietet das Projekt den Teilnehmenden ein dreitägiges Einführungsseminar an. Während der Ausbildung werden gruppenstabilisierende Fachexkursionen durchgeführt. Dabei geht es vor allem um die Förderung der fachlichen Kompetenzen, bezogen auf die regionalen Bedingungen, z.B. die Bedeutung der Lebensmittelberufe für das Biosphärenreservat Rhön und die gesamte Region. Im Folgenden werden die hier angeführten Einzelaspekte näher beleuchtet und miteinander in Beziehung gesetzt:



Abb. 3: Lehrlingsgruppe in der hessischen Verwaltungsstelle des Biosphärenreservats Rhön
(Foto: Verwaltungsstelle).

1. Fachpraktische Kompetenzen

Die fachpraktischen Elemente der Berufsausbildung werden vornehmlich im betrieblichen Alltag vermittelt. Zuständig sind hierfür die einzelnen Stamm- und Partnerbetriebe, die sich nach der jeweiligen Ausbildungsordnung des zu erlernenden Berufs ausrichten.

Bei Bedarf werden bei der Prisma gGmbH in Fulda zusätzlich kompensierende Maßnahmen eingeleitet, wie z.B.:

- Simulation von Verkaufsgesprächen,
- Rekonstruktion von betrieblichen Abläufen anhand der Leittextmethoden,
- Moderationsmethode, Mindmapping etc.
- Absprachen mit Auszubildenden und zuständigen Stamm- und Partnerbetrieben, um festgestellte Kenntnis- und/oder Fertigkeitlücken professionell zu schließen.

2. Fachtheoretische Kompetenzen

Vornehmlich während des Berufsschulunterrichts werden die fachtheoretischen Inhalte vermittelt. In der Fachpraxis werden bei den jeweils auszuübenden Tätigkeiten die Theorieinhalte in der Anwendung wiederholt und als Wissen gefestigt. Theorie ist nur so gut, wie sie auch in der Praxis umsetzbar und durchschaubar ist.

Die Prisma gGmbH hat langjährige Erfahrung im Berufsausbildungsbereich und wird durch entsprechendes Fachpersonal von Zeit zu Zeit den aktuellen Leistungsstand der Teilnehmenden abfragen sowie im Bedarfsfall unterstützende Maßnahmen einleiten.

3. Soziale, kommunikative und emotionale Kompetenz als Schlüsselqualifikationen

Mehr denn je wird die soziale, kommunikative und emotionale Kompetenz von Fachkräften im beruflichen Alltag gefordert. Diese drei Schlüsselqualifikationen stehen in einer engen Beziehung zueinander, werden aber auch als Einzelkompetenzen vermittelt:

Unter *emotionaler Kompetenz* verstehen wir, die eigene Person im Arbeitsablauf und in der Interaktion mit anderen gefühlsorientiert wahrzunehmen, d.h. auch die Gefühle der Mitmenschen nachzuempfinden und damit situationsgerecht umgehen zu können. (Beispiele: realistische Selbsteinschätzung von eigenen Stärken und Schwächen, Achtung vor den Gefühlen anderer).

Unter *sozialer Kompetenz* wird verstanden, über das eigene Gefühl und das Gefühl des Gegenübers hinaus das soziale Bezugsfeld wahrzunehmen und situationsbezogen verantwortungsvoll damit umzugehen (Beispiele: Hilfsbereitschaft, Pünktlichkeit).

Die *kommunikative Kompetenz* beinhaltet die Fähigkeit, soziale und betriebliche Abläufe so zu vermitteln bzw. darzustellen, dass sich dadurch neue produktive betriebliche Möglichkeiten erschließen (Beispiel: gelungener Kundenkontakt).

4. Lernkompetenz

Die Lernkompetenz beinhaltet u.a., dass sich die Jugendlichen mit verschiedenen Techniken der Aneignung von Lerntechniken, Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten vertraut machen – auf eine einfache Formel gebracht: Wissen und Können, wie man lernt. Die Aneignung beinhaltet die persönliche Erprobung unterschiedlicher Lerntechniken bzw. Lernverfahren, wie z.B. Leittextmethode und Mindmapping¹, Moderationsmethode, Rollenspieltechnik etc. Nur über das Sammeln von Erfahrungen

¹ Mindmapping (Wie komme ich z.B. zu einer „geographischen“ Vorstellung meines Wissens zu dem vorgegebenen Thema?) stammt wie die Peg-Methode (Wie ver helfe ich mir zu bildlichen Anhaltspunkten?) aus der Suggestopädie; damit wird der Lernprozess einerseits aufgelockert, andererseits wird der Lernstoff besser für die Teilnehmenden nachvollziehbar.

gen lässt sich für jeden Einzelnen herausfinden, wie und nach welcher Methode sich für sie bzw. ihn persönlich der nachhaltigste Lerneffekt einstellt.

5. Beherrschung von spezifischen Kulturtechniken

Der technologische Wandel hält auch schon seit geraumer Zeit in Gestalt der Computertechnik mannigfaltig Einzug bei Berufen aus dem Lebensmittelhandwerk und dem Bereich des Hotel- und Gaststättengewerbes. Neben den klassischen Kulturtechniken wie Lesen, Schreiben und Rechnen, die nichts von ihrer Notwendigkeit für den beruflichen Alltag verloren haben, hat sich die PC-Benutzung als neue universell anwendbare Kulturtechnik längst etabliert. Dazu zählen die Nutzung des Internets als fast unerschöpflichen Recherchenpool genauso wie das Anlegen und Pflegen von Datenbanken oder das Beherrschen des Mailing-Systems.

Bei der Prisma gGmbH besteht die Möglichkeit, an spezifischen Lehrgängen (z.B. Erstellung eines Flyers für Werbezwecke oder Zusammenstellung einer attraktiven Speise- und Menükarte) teilzunehmen. Die einzelnen Kurse werden bei Bedarf nach Niveau und Aufgabengebiet individuell zusammengestellt.

Individueller Förderplan und Erfolgskontrolle

Ein zentrales Instrument der Erfolgskontrolle ist die Handhabung eines individuellen Förderplans. Dabei kommt der Dokumentation des jeweils gegebenen Lernerfolgs eine zentrale Bedeutung zu, weil auf der Basis dieser Einschätzung wieder neue Zielvorgaben erfolgen.

Folgende Elemente sind bei der Erstellung des individuellen Förderplans von Relevanz:

- Erfassung der objektiven Daten

Neben Namen, Adresse, Geburtsdatum, Wohnsituation, sonstige familiäre Umstände etc. werden auch die durchlaufenen Bildungseinrichtungen und Maßnahmen mit Abschlüssen und Abbrüchen erfasst, ebenso – wenn auch mit einem gewissen Vorbehalt – die schulischen Leistungen (z.B. Stärken und Schwächen in einzelnen Schulfächern) sowie besondere Kenntnisse und Fertigkeiten (z.B. Hobby Modellbau). Es ist beabsichtigt, dass alle nachprüfbaren Daten von subjektiven Einschätzungen erst einmal getrennt erscheinen sollen. Bei Unklarheiten in der Einschätzung, kann so wieder sicheres Terrain betreten werden und eine neue Einschätzung erfolgen.

- Erfassung der subjektiven Daten

Hier geht es um Einschätzungen. Dabei ist es wichtig, die eigene Einschätzung des Jugendlichen festzuhalten. Die Veränderung der eigenen Einschätzung im Prozess spiegelt letztendlich auch den Lernerfolg auf persönlicher und fachlicher Ebene wieder. Dabei kommt es darauf an, wie nahe sich die Jugendlichen an der Realität und den Einschätzungen der Personen in ihrer Umgebung bewegen.

- Erfassung des Verlaufs des Lernprozesses

Die Jugendlichen werden mit den Einschätzungen ihrer Ausbilder und Ausbildungsbegleiter konfrontiert. Daraus ergeben sich oft Ansatzpunkte einer fruchtbaren Auseinandersetzung. Das Maß der Kritik an den Jugendlichen sollte sensibel dosiert werden, ohne aber etwas zu beschönigen oder zu verschweigen. Die Zielvorgaben, die aufgrund des vorgegebenen Lernstoffs und den besonderen Voraussetzungen der einzelnen Jugendlichen erfolgen, sollten nach Möglich-

keit gemeinsam von Teilnehmer/-in und Betreuungspersonal entwickelt werden. Dies fällt den Auszubildenden am Anfang schwer und bedarf einer Gewöhnungszeit. Nur so kann aber letztendlich die partnerschaftliche Verantwortung für die Ausbildung erlebt werden.

Vor Zwischen- und Abschlussprüfungen finden kompakte Vorbereitungen auf die Prüfungen statt. Hierzu gehört nicht das „sture“ Ausfüllen von Prüfungsbögen, denn auf diese Weise festigen sich u.U. alte Fehler. Außerdem entspricht es nicht den Prinzipien, nach denen Informationen dauerhaft und sinnvoll verarbeitet werden. Vielmehr erfolgt in dieser Zeit von Lehrkraftseite noch einmal eine komprimierte Zusammenfassung des prüfungsrelevanten Stoffs. So steht in dieser Phase die Erfassung der wesentlichen Strukturen des Stoffgebiets im Mittelpunkt des Unterrichtsgeschehens, mit dem Ziel, den Überblick bewahren zu können, wenn es in der Prüfungssituation einmal „stressig“ wird.

Die konsequente Durchführung des individuellen Förderplans zeigt sich auf lange Sicht als sehr fruchtbar. Dabei gilt insgesamt als Leitlinie, den Dialog zu den Jugendlichen zu finden und zu halten. Der individuelle Förderplan hat als Ziel, den Prozess zur Selbständigkeit der Auszubildenden (sich für das eigene Tun verantwortlich zeigen können) in Gang zu halten und zu stabilisieren. Nach jedem Ausbildungsjahr wird ein Bericht über den Verlauf der Maßnahme verfasst („Lagebericht zum Stand im Ausbildungsverbund“) und in einer Reflexionssitzung mit den Verbundpartnern durchgesprochen. Hier können sich, je nach Verlauf, Änderungen für den Fortgang der Maßnahme ergeben.

Eine Zwischenbilanz

Die Ausbildungserfahrungen selbst sind recht positiv. Die meisten Lehrlinge des Verbunds können sich gut auf die oft flexiblen Arbeitszeiten in den familiengeführten Betrieben einlassen und organisieren ihr Leben entsprechend. Für die vielen Saisonbetriebe unter den Lehrstätten werden Wechselzeiten gefunden, die einen gerechten Interessenausgleich darstellen. Meist erfolgt der Wechsel zwischen Stamm- und Partnerbetrieb alle vier Monate, in Ausnahmefällen halbjährlich.

Alle zehn Auszubildenden der Startphase wurden nach der Probezeit übernommen. Ein junger Mann, der vom nordhessischen Baunatal nach Hilders übergesiedelt ist, bricht aber im Winter 2006/2007 die Ausbildung zum Fleischer ab, weil es ihn in die Heimat zurückzieht. Auch für die Lehrlinge aus der Rhön ist es schwierig, ihren Ausbildungsplatz zu den geforderten Zeiten zu erreichen. Da vorwiegend Lehrstellen in den kleinen Orten der Rhön angeboten werden, müssen die Bewerber in der Regel tägliche Fahrten zum Ausbildungsplatz oder gar einen Umzug in Kauf nehmen. Die damit verbundene Belastung wird anfangs leicht unterschätzt und führte bereits mehrfach zum Ausbildungsabbruch. Diese Problematik ist auch dafür verantwortlich, dass 2007 von neun angebotenen Lehrstellen nur sechs besetzt werden konnten.

Als sehr positiv erweist sich der Bottom-up-Ansatz bei der Auswahl der Ausbildungsbetriebe. Ausgehend von den Gründungsmitgliedern des Vereins und von bewährten Praktikumsbetrieben hat sich so ein Stamm von 40 bis 50 Betrieben gebildet, denen die Ausbildung für den eigenen fachlichen Nachwuchs ein besonderes Anliegen ist. Die Akzeptanz des Verbundkonzeptes ist Voraussetzung für eine konstruktive Beteiligung. Die Bereitschaft, zur kontinuierlichen Verbesserung des Konzeptes beizutragen, beweist sich als sehr belastbar.

Von Seiten der Bewerber um einen Ausbildungsplatz überwiegt die Skepsis. Sie freuen sich über das Angebot zusätzlicher Ausbildungsplätze, nehmen aber die Aufteilung auf zwei Betriebe eher notge-

drungen hin. Da sich die meisten für mehrere Lehrstellen bewerben, bleiben dann oft diejenigen, deren Bewerbung anderswo keinen Erfolg hatte. Die Bewerbungen verteilen sich sehr asymmetrisch auf die angebotenen Berufe. Es ist sehr schwer, geeignete Bewerber für die handwerklichen Lebensmittelberufe Fleischer und Bäcker zu bekommen. Daran ändert auch die Konzentration auf die realistische Darstellung dieser Berufe bei den ‚Tagen des Handwerks‘ in den Schulen nichts. Dagegen häufen sich die Bewerbungen für den Beruf Koch und für die Hotelfachberufe.

Bei den Ausbildungsfortschritten bestätigen sich bisher die Leistungsbeurteilungen durch die abgehenden Schulen. Hauptschulabgänger mit durchschnittlichen Noten haben es schwer, den betrieblichen und berufsschulischen Anforderungen zu entsprechen. Gleichzeitig sind sie sehr einfallreich, wenn es gilt, sich den Vereinbarungen des individuellen Förderplanes zu entziehen.

Es ist festzustellen, dass man dieser Zielgruppe nicht wirklich gerecht wird, wenn man nur ihre Übergangschancen in Ausbildung und Erwerbsarbeit zu verbessern trachtet. Sie brauchen sehr viel mehr: kontinuierliche Begleitung durch Vertrauenspersonen (Mentor/-innen) sowie Informationen, Anregungen und Training zum Erwerb einer „(Über-)Lebenskunst“ in schwierigen Lebenslagen. Dies müsste aber schon in den Hauptschulen beginnen. Ausbilder und Ausbildungsbegleiter des Verbunds stoßen hier an ihre Grenzen. Ein finanzieller Ausgleich durch die Altbewerber-Förderung der Hessischen Landesregierung und zwei Stipendien für ein Ausbildungsjahr durch die Sparda-Bank Hessen bedeuten für die betroffenen Betriebe zumindest eine Anerkennung ihrer besonderen Ausbildungsleistung.

Perspektive: Ausbildungszentrum

In der ursprünglichen Vision für den Ausbildungsverbund war es bereits enthalten, die Problematik der unzureichenden Erreichbarkeit der angebotenen Lehrstellen macht es dringend notwendig und die mögliche Förderung im Rahmen des Regionalen Entwicklungskonzeptes (ELER-Mittel) lässt es realisierbar erscheinen: das Ausbildungszentrum Rhöner Lebensmittel in Hilders.

Mit der Schaffung von Unterkünften für Auszubildende des Ausbildungsverbunds soll durch das Zentrum auch die Gruppenzugehörigkeit gestärkt und eine Betreuung der meist minderjährigen Auszubildenden erreicht werden, um damit die Lebensmittelberufe für junge Menschen aus der Region attraktiver zu gestalten. Dazu soll ein Gewerbehau zu einer Lehrlingswohnanlage mit Gruppenräumen und einer Lehr- und Versorgungsküche umgebaut werden. Der Verbund strebt in jedem der drei Lehrjahre eine Kapazität von zehn Ausbildungsplätzen an, insgesamt also 30 Lehrstellen. Die Hälfte dieser Auszubildenden wird jeweils in ihren auswärtigen Stammbetrieben beschäftigt sein, die andere Hälfte in Betrieben in und um Hilders. Da einige der Lehrlinge selbst aus der unmittelbaren Nähe kommen werden, wird die Wohnanlage auf eine Maximalkapazität von 12 Plätzen ausgerichtet.

Der Ausbildungsverbund wird auch selbst als Partnerbetrieb aktiv. In der Lehr- und Versorgungsküche wird auf Wunsch der Gemeinde Hilders Mittagsverpflegung für die daran interessierten Kindergärten und Schulen des Ulstertals zubereitet. Die in der Küche verwendeten Produkte sollen nach Möglichkeiten von Partnerbetrieben des Ausbildungsverbunds oder des Biosphärenreservats Rhön stammen. Um die Verpflegungskosten für die Eltern finanzierbar zu halten, ist an den Aufbau eines Unterstützungsfonds gedacht, der sich aus Förderprogrammen und Sponsorengeldern speist.

Zusätzlich werden diesen Einrichtungen Informationstage über gesunde Ernährung und die Rhöner Lebensmittelberufe angeboten. Auch dabei wird die Lehrlingsgruppe aktiv mitwirken. Kochkurse, z.B. für Eltern und Kinder, und Events rund um die Rhöner Lebensmittel ergänzen das Angebot des Ausbildungszentrums. Dies kann auch dazu beitragen, das touristische Angebot der Region zu verbessern.

Die demographischen Perspektiven machen eine besondere Förderung von Familien und Senioren auch in der Rhön nötig. Durch Vernetzung mit verschiedenen Projekten der Nahversorgung mit haushaltsnahen Dienstleistungen in der Rhön könnte das Ausbildungszentrum auch in diesem Bereich Aufgaben übernehmen, etwa bei der Bewirtschaftung von Haus und Garten, bei Bringdiensten, bei der themenbezogenen Gestaltung und Organisation von Aktivitäten für Kinder wie Geburtstagsfeiern und Ausflügen, bei Projekttagen in Kindergärten und Schulen etc. Das Ausbildungszentrum soll dazu im Rahmen der jeweiligen Berufsbilder gezielte Schulungen durchführen.

Insgesamt will der Ausbildungsverbund Rhöner Lebensmittel e.V. Wechselwirkungen im sozio-kulturellen und ökonomischen Bereich erreichen und damit einen Beitrag zur Regionalentwicklung in der Rhön leisten.

Anhang 1:

Richtlinien zur Förderung der beruflichen Erstausbildung

1. Ausbildung in Partnerschaften

1.1 Gegenstand der Förderung

Gefördert wird die Schaffung von zusätzlichen Ausbildungsplätzen im Rahmen von Kooperationen mehrerer Partner (Verbund) – auch im internationalen Kontext.

Ausbildungspartnerschaften im Sinne dieser Richtlinien sind Entwicklungspartnerschaften, an denen pro Ausbildungsverhältnis mindestens drei Partner beteiligt sind, die durch ein gemeinsames Konzept, wechselseitigen Austausch, gemeinsame Entwicklungsarbeit und gegenseitige Ergänzung in einem Berufsbild vollständig ausbilden können.

Teile der Berufsausbildung können für hessische Jugendliche im Rahmen dieser Ausbildungspartnerschaften darüber hinaus auch im Ausland durchgeführt werden, wenn dies dem Ausbildungsziel dient. Damit erwerben Sie zusätzlich Kenntnisse über ausländische Betriebsabläufe und Wirtschaftsstrukturen und verbessern ihre interkulturelle Kompetenz und ihre Sprachkenntnisse.

Ausbildungspartnerschaften im Sinne dieser Richtlinie können ebenfalls sogenannte Handwerkskooperationen sein, die teils aus Partnern des gleichen Handwerks, teils aus Partnern unterschiedlicher Gewerke bestehen; sie ergänzen sich unter dem Aspekt der kombinierten Leistungserbringung und lösen komplexe Aufgabenstellungen wie z.B. „Grundsanierung“ oder „Barrierefreies Wohnen im Alter“ usw. Eine solche Kooperation leistet grundsätzlich alle Leistungsschritte des komplexen Vorhabens, von der Planung über die koordinierte Leistungserbringung bis zur Übergabe.

Die im Förderantrag einzureichende Konzeption muss ersichtlich machen, dass sie über eine einmalige Fremdleistung eines eingekauften Ausbildungsteils hinausgeht und wesentliche Teile der Ausbildung umfasst. Einer der Partner übernimmt die Aufgabe der Koordination. Als koordinierende

Stelle unterstützt er die Verbundpartner und hat folgende Aufgaben: Akquisition sowie zeitliche und inhaltliche Organisation der Verbundausbildung und die Mittelverwaltung. Darüber hinaus kann er ggf. eigene Ausbildungsanteile übernehmen und dient bei auftretenden Problemen mit den beteiligten Betrieben, den Berufsschulen oder den Auszubildenden als Vermittler.

1.2 Antragsberechtigte

Antragsberechtigt sind

- Unternehmen (auch deren Bildungseinrichtungen) mit bis zu 250 Beschäftigten und einem Jahresumsatz von höchstens 50 Mio. Euro oder einer Jahresbilanzsumme von höchstens 43 Mio. Euro; dies entspricht der Größenklasse KMU gemäß der Definition aus der Empfehlung 2003/361/EG der Europäischen Kommission, wobei diese Empfehlung vollständig anzuwenden ist, auch in Bezug auf die darin angesprochenen Unternehmenstypen (eigenständiges Unternehmen, Partnerunternehmen, verbundenes Unternehmen), siehe Amtsblatt der EU ABL 124 vom 20.5.2003, S. 36 ff
- Praxen und Büros der freien Berufe
- Gebietskörperschaften oder Zusammenschlüsse von Gebietskörperschaften sowie Verwaltungen und Körperschaften des öffentlichen Rechts (außer Dienststellen des Landes Hessen und dem Bund)
- nicht auf Gewinnerzielung ausgerichtete Organisationen und andere geeignete Projektträger.

1.3 Verwendungszweck

Die geförderten Ausbildungsplätze müssen entweder erstmalig eingerichtet worden sein oder im Stammbetrieb zusätzlich bereitgestellt werden. Das bedeutet, dass der Durchschnitt der in den drei dem Antragsjahr vorausgegangenen Jahren begründeten Ausbildungsverhältnisse (jeweils zum Stichtag 31. Dezember) aufrechterhalten werden muss und darüber hinaus neue Ausbildungsverhältnisse begründet werden müssen.

Gefördert werden Ausbildungspartnerschaften unter den Voraussetzungen, dass:

- die zuständige Stelle den Ausbildungsvertrag in das Ausbildungsverzeichnis einträgt
- der Ausbildungsvertrag bei einem der unter 1.2 genannten Antragsberechtigten (Stammbetrieb) abgeschlossen wird
- sich die Ausbildungspartnerschaft pro Ausbildungsverhältnis mindestens aus drei Kooperationspartnern, darunter mindestens zwei Unternehmen, Gebietskörperschaften oder Zusammenschlüsse von Gebietskörperschaften, Praxen und Büros der freien Berufe, nicht auf Gewinnerzielung ausgerichteten Organisationen sowie Verwaltungen und Körperschaften des öffentlichen Rechts zusammensetzt und ein Partner die Koordination und Projektträgerschaft der Ausbildungspartnerschaft übernimmt. Der Koordinator muss selbst nicht an der Ausbildung beteiligt sein.
- neben der Ausbildung im Ausbildungsbetrieb wesentliche Teile der betrieblichen Ausbildung von weiteren Ausbildungspartnern übernommen werden. Im Idealfall geschieht dies wechselseitig. Diese Ausbildungsanteile sollen nach Nutzen und Notwendigkeit für die jeweilige Ausbildung ausgerichtet sein und eigene Ausbildungsabschnitte umfassen, die dem Zuwendungsgeber darzulegen sind.

- Ausbildungsinhalte, die im Ausland vermittelt werden, integrale Bestandteile der Ausbildung sind und für die Dauer des Aufenthaltes ein Ausbildungsplan vorgelegt wird. Durch die nach Berufsbildungsgesetz/Handwerksordnung zuständige Stelle ist das Vorliegen dieser Voraussetzungen zu bestätigen. Die Ausbildung im Ausland muss in Betrieben erfolgen. Eine Förderung von Ausbildung bei Bildungsträgern oder Schulen ist ausgeschlossen.

1.4 Art und Umfang der Förderung

Die Förderung erfolgt als Projektförderung im Wege der Festbetragsfinanzierung.

Die Förderung kann maximal für die erstmalige vertraglich eingegangene Ausbildungsdauer erfolgen.

Neben den Regieaufwendungen des Koordinators kann der durch partnerschaftsbedingte Kosten entstehende Mehraufwand für die Ausbildung wie z.B. Fahrtkosten oder Materialkosten, Kosten zur Erlangung der Auszubildereignung, finanziell unterstützt werden. Für Teile der Ausbildung, die bei einem an der Ausbildungspartnerschaft beteiligten Partner durchgeführt werden, kann dieser seine hierdurch bedingten Mehrkosten dem Koordinator als sogenannte „Fremdkosten“ in Rechnung stellen.

Nicht gefördert werden die originären Ausbildungskosten des Unternehmens, z.B. Ausbildungsvergütungen sowie der durch überbetriebliche Schulungen ergänzte Teil einer Ausbildung, soweit dieser bereits durch das Programm „Förderung der überbetrieblichen Ausbildung“ bezuschusst wird.

Für die in der Vorlaufphase von max. fünf Monaten vor Ausbildungsbeginn notwendigen Aufwendungen (z.B. Akquisition der Unternehmen, Auswahl der Teilnehmer/-innen, etc.) können die Projektträger eine Pauschale von bis zu 4.600 Euro je Ausbildungsplatz erhalten. Die tatsächlichen Aufwendungen sind nachzuweisen.

Der Antragsteller erhält eine Förderpauschale in Höhe von bis zu 3.600 Euro pro Ausbildungsplatz und Jahr, jedoch nicht mehr als 12.600 Euro je Ausbildungsplatz.

Von dieser Pauschale sind in der Regel bis zu 1.000 Euro pro Platz und Jahr für Regiekosten des Koordinators, außerhalb der eventuell eigenen Ausbildungsleistung, vorgesehen. Die restlichen Gelder sollen die vorstehend benannten partnerschaftsbedingten Mehrkosten abdecken.

Soweit ein Ausbildungsverhältnis aus anderen öffentlichen Mitteln gefördert wird, mindert sich der nach diesen Richtlinien gewährte Zuschuss entsprechend. ...

Hessisches Ministerium
für Wirtschaft, Verkehr
und Landesentwicklung
IV 4 - 99-d-02-05

Wiesbaden, den 5.03.2007
StAnz. 12/2007 S. 589
sowie Wiesbaden, den 2.04.2007
StAnz. 16/2007 S. 864

Anhang 2 (angepasst):

Geiz macht FETT

Gammelfleisch und Gen-Reis. Die Abstände zwischen den ans Tageslicht kommenden Lebensmittelskandalen werden immer kürzer. Die Marktketten treiben den Preiskampf ums billigste Nahrungsmittel auf die Spitze: „Wir können nur billig“ – koste es, was es wolle!

Lebensmittel aber sind Lebensqualität. Die Rhön bietet viele Voraussetzungen für die Erzeugung gesunder Lebensmittel. Die vor der Haustür erzeugten Lebensmittel sichern gleichzeitig Beschäftigung und Einkommen in der Region.

Darüber möchten wir mit Ihnen ins Gespräch kommen und laden Sie herzlich ein für

Freitag, 29.9.2006, 17.00 Uhr

in die Ulstertalhalle nach Hilders.

Martin Kremer

Dieter Lomb

Biosphärenreservat Rhön Ausbildungsverbund Hess. Verwaltungsstelle Rhöner Lebensmittel e.V.

<u>Programm</u>	<u>29.9.2006</u>
17.00 Uhr	Begrüßung
17.15 Uhr	Achtung Mogelpackung Verbraucherzentrale Fulda
17.45 Uhr	Regionale Bedeutung von Lebensmitteln Herr Greindl, Regionalmanagement Waldviertel/Österreich
18.15 Uhr	Verkostung von Rhöner Lebensmitteln „Regiologisches Fleisch“, Sonnen-Metzgerei Ludwig Leist, Hilders Bio-Säfte, Saftkellerei Elm, Flieden
18.45 Uhr	Lebensmittel – Mittel zum Leben Hubert Spieler, Gesundheitstrainer Verein Natur- und Lebensraum Rhön
19.15 Uhr	Ausbildungsplätze im Verbund Rhöner Lebensmittelbetriebe, Dieter Lomb
Ort:	Ulstertalhalle Hilders
Eintritt frei!	