

Berufliche Weiterbildung zunehmend wichtiger für die Entwicklung der Regionen*

1. Wachsende Bedeutung der Weiterbildung

Qualifikation durch berufliche Weiterbildung wird in Anbetracht des schnellen wirtschaftlichen und technischen Wandels, der noch durch das Zusammenwachsen der beiden Teile Deutschlands und der Teilmärkte in Europa beschleunigt wird, und schließlich wegen des Rückgangs an Auszubildenden und Fachkräften ein zunehmend wichtiger Faktor der Wettbewerbsfähigkeit für Betriebe und Beschäftigte. Angesichts der Bedeutung, die die berufliche Weiterbildung für die künftige wirtschaftliche Entwicklung der Regionen beiderseits der bisherigen deutsch-deutschen-Grenze hat, müssen sich Städte, Gemeinden und Kreise stärker um eine Feststellung der hier bestehenden Handlungserfordernisse und eine Ausschöpfung der Förderungsmöglichkeiten für Qualifizierungsmaßnahmen bemühen. Neben der betrieblichen Weiterbildung bieten die Maßnahmen der Fortbildung, Umschulung und Einarbeitung nach dem Arbeitsförderungsgesetz (AFG) (1) umfassende Möglichkeiten zur beruflichen Weiterbildung. Sie haben besondere Bedeutung auch für die Wiedereingliederung Arbeitsloser erlangt.

2. Raumordnungs- und regionalpolitische Bedeutung der beruflichen Weiterbildung

In einer Zeit, in der Betriebsansiedlungen "von außen" in den strukturschwachen Gebieten rückläufig sind, gilt es, die regionalen Eigenkräfte zu stärken. Damit gewinnen Maßnahmen der Weiterbildung, die die berufliche Qualifikation der Erwerbsbevölkerung erhöhen und die Innovationsfähigkeit der ansässigen Wirtschaftsunternehmen verbessern können, an Bedeutung.

Die in ländlichen strukturschwachen Gebieten vorherrschenden kleinen und mittleren Unternehmen unterhalten i.d.R. weder eigene Forschungs- und Entwicklungsabteilungen noch führen sie Weiterbildungsveranstaltungen in nennenswertem Umfang durch. Angesichts des beschleunigten technischen und wirtschaftlichen Wandels sind sie zur Erhaltung und Steigerung ihrer Wettbewerbsfähigkeit in zunehmendem Maße auf Personal angewiesen, das durch Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen den wachsenden Anforderungen in Produktentwicklung, Produktion und Vertrieb gerecht wird. Weiterhin steigende Bedeutung für die wirtschaftliche Entwicklung werden in Zukunft Weiterbildungsmaßnahmen im Bereich der neuen Technologien haben. Demzufolge werden Wirtschaftsräume, die verstärkt Weiterbildung betreiben, mittel- bis langfristig ihre Wettbewerbsfähigkeit steigern können; für Räume, in denen die Weiterbildung vernachlässigt wird, besteht die Gefahr, daß sie in ihrer Wirtschaftskraft zurückfallen.

Das Ziel verstärkter beruflicher Weiterbildung wird zunehmend auch auf der regionalen Planungsebene verfolgt. Dies kommt z.B. in den regionalen Raumordnungsplänen zum Ausdruck, die den Grundsätzen des Raumordnungsgesetzes (ROG) (2) und der Landesplanungsgesetze der Länder (3), u.a. auch zur Verbesserung und Förderung von Bildungseinrichtungen in strukturschwachen Gebieten, Rechnung tragen (4).

3. Weiterbildungsgesetze der Länder ermächtigen die kommunale Ebene

Weiterbildungsgesetze, die ausdrücklich die berufliche Weiterbildung einbeziehen, bestehen z.B. in Nordrhein-Westfalen (5)

und in Rheinland-Pfalz (6). Sie regeln Aufgaben, Trägerschaft, Finanzierung und Zusammenarbeit bei der Weiterbildungsplanung. Beide Gesetze bestimmen Städte und Landkreise als Träger der Weiterbildungseinrichtungen. In Rheinland-Pfalz sind auf Kreisebene "Beiräte für Weiterbildung" einzurichten, und in Nordrhein-Westfalen sind "Weiterbildungsentwicklungspläne" durch die Träger der Weiterbildungseinrichtungen aufzustellen und fortzuschreiben.

In Baden-Württemberg sollen Stadt- und Landkreise die in ihrem Bereich tätigen Einrichtungen der Weiterbildung in "Kreiskuratorien für Weiterbildung" (7) zusammenschließen. Dazu gehören auch die bereits vorhandenen "Arbeitsgemeinschaften für berufliche Fortbildung", in denen u.a. die regionalen Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern und Arbeitnehmerorganisationen als Träger von Weiterbildungseinrichtungen sowie die Berufsschulen vertreten sind.

4. Aufwendungen für die Weiterbildungsförderung gestiegen

Insgesamt gesehen bildet das Jahr 1987 den vorläufigen Abschluß einer geradezu stürmischen Entwicklung des Ausbaus der Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung, den die Bundesanstalt für Arbeit im Zuge der Qualifizierungsoffensive geleistet hat. Mit einem Mittelvolumen von 5,6 Mrd. DM und 596 000 Eintritten in Weiterbildungsmaßnahmen – davon 383 000 zuvor Arbeitslose – wurde 1987 ein beachtlicher Höhepunkt erreicht. 1988 fiel die Zahl der Eintritte im Zuge der Konsolidierungsmaßnahmen trotz eines auf 5,9 Mrd. DM erhöhten Mittelvolumens auf 566 000 und 1989 bei einem reduzierten Mittelvolumen von 5,4 Mrd. DM (ohne Sprachförderung) auf 490 000 Eintritte in Weiterbildungsmaßnahmen. Für 1990 ist bei einem beachtlich gestiegenen Haushaltsansatz von 6,4 Mrd. DM wieder eine deutliche Steigerung der Eintritte in Weiterbildungsmaßnahmen zu erwarten. Dies belegt ein Vergleich der Eintritte im 1. Quartal 1990 und 1989 mit einem Zuwachs der Eintritte in Weiterbildungsmaßnahmen von bereits 25 %.

5. Strukturschwache Regionen mit geringer Weiterbildungsteilnahme

In der regionalen Betrachtung zeigt sich, daß der relativ starke Rückgang der Eintritte in Weiterbildungsmaßnahmen von 1987 bis 1988 und insbesondere der von 1988 bis 1989 in den Arbeitsamtsbezirken sehr ausgeprägt war, die bereits eine überdurchschnittliche Arbeitslosigkeit aufweisen, also in den strukturschwachen Regionen.

So ist von 1988 bis 1989 die Zahl der Arbeitsamtsbezirke, in denen bei überdurchschnittlicher Arbeitslosigkeit Arbeitslose in überdurchschnittlich hohem Umfang Weiterbildungsmaßnahmen in Anspruch nehmen, per saldo von 49 auf 39 Bezirke zurückgegangen.

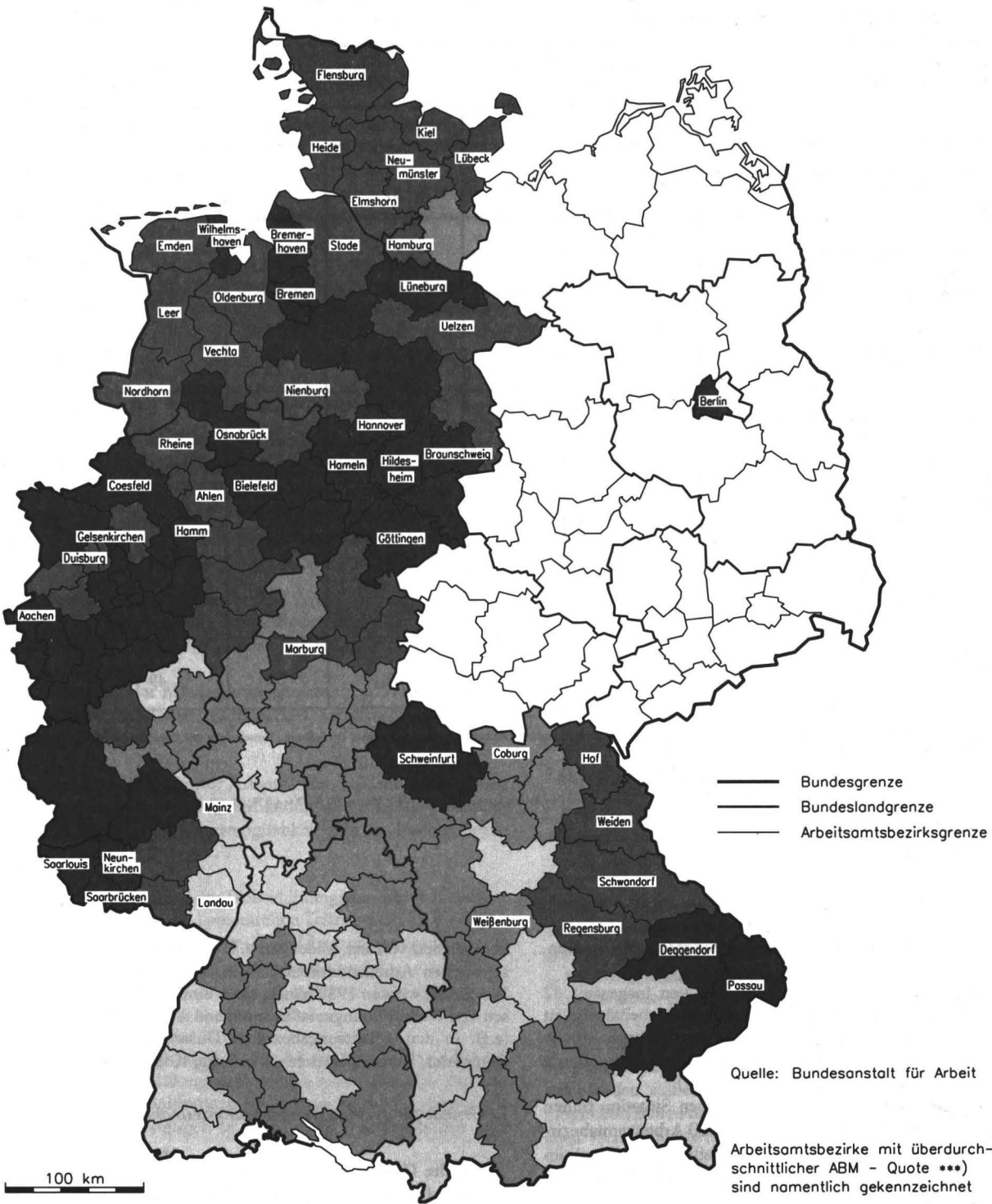
Arbeitsamtsbezirke mit überdurchschnittlicher Arbeitslosigkeit, in denen die Inanspruchnahme von Weiterbildungsmaßnahmen durch Arbeitslose 1988 noch überdurchschnittlich war und 1989 unterdurchschnittlich, lagen insbesondere in Niedersachsen und Bremen (z.B. Celle, Verden, Göttingen, Hameln, Lüneburg, Osnabrück und Wilhelmshaven).

Bemerkenswert ist allerdings, daß in einigen Arbeitsamtsbezirken mit überdurchschnittlicher Arbeitslosigkeit, in denen 1988 Weiterbildungsmaßnahmen durch Arbeitslose nur unterdurchschnittlich in Anspruch genommen wurden, 1989 wieder überdurchschnittliche Ergebnisse erzielt wurden. Dies war insbesondere in nordrhein-westfälischen Arbeitsamtsbezirken der Fall

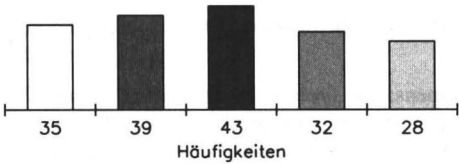
Karte 1

Arbeitslosigkeit und berufliche Weiterbildung von Teilnehmern an Maßnahmen der Fortbildung, Umschulung und Einarbeitung gemäß Arbeitsförderungs-gesetz 1989

Landes-kunde und Raum-ordnung



- keine Daten
- Typ 1 überdurchschnittl. Arbeitslosenquote *) und überdurchschnittl. Weiterbildungsquote **)
- Typ 2 überdurchschnittl. Arbeitslosenquote *) und unterdurchschnittl. Weiterbildungsquote **)
- Typ 3 unterdurchschnittl. Arbeitslosenquote *) und überdurchschnittl. Weiterbildungsquote **)
- Typ 4 unterdurchschnittl. Arbeitslosenquote *) und unterdurchschnittl. Weiterbildungsquote **)



- *) durchschnittl. Arbeitslosenquote 1989 = 8.7 %
- **) durchschnittl. Weiterbildungsquote zuvor Arbeitsloser 1989 = 13.6 %
- ***) durchschnittl. ABM - Quote 1989 = 4.8 %

Tabelle 1:
*Prozentuale Verteilung der Gebietsgruppen mit über-/unterdurchschnittlicher Weiterbildungsquote (1) 1989
 auf Gebietsgruppen mit über-/unterdurchschnittlicher Arbeitslosigkeit (2) und über-/unterdurchschnittlicher ABM-Quote (3)*

Gebietsgruppen der Arbeitsamtsbezirke	Arbeitsamtsbezirke insgesamt		mit unterdurchschnittlicher ABM-Quote		mit überdurchschnittlicher AMB-Quote	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
a) Gebietsgruppen mit überdurchschnittlicher Arbeitslosigkeit (Typen 1 und 2)	82	100	37	45	45	55
davon						
– mit überdurchschnittlicher Weiterbildungsquote zuvor Arbeitsloser (Typ 1)	39	48	16	20	23	28
– mit unterdurchschnittlicher Weiterbildungsquote zuvor Arbeitsloser (Typ 2)	43	52	21	25	22	27
b) Gebietsgruppen mit unterdurchschnittlicher Arbeitslosigkeit (Typen 3 und 4)	60	100	56	93	4	7
davon						
– mit überdurchschnittlicher Weiterbildungsquote zuvor Arbeitsloser (Typ 3)	32	53	30	50	2	3
– mit unterdurchschnittlicher Weiterbildungsquote zuvor Arbeitsloser (Typ 4)	28	47	26	43	2	4
Bundesgebiet insgesamt (4) (Typen 1 – 4)	142	100	93	59	49	41

(1) Weiterbildungsquote 1989 zuvor Arbeitsloser (Eintritte zuvor Arbeitsloser in Weiterbildungsmaßnahmen in % der Arbeitslosen; Fortbildung, Umschulung und Einarbeitung nach §§ 41, 41a, 47, 49 AfG; Meldungen nach dem Wohnortprinzip): Min. = 7,5 %; $\bar{x}$ = 13,6 %; Max. = 34,0 %

(2) Arbeitslosenquote im Jahresdurchschnitt 1989: Min. = 3,8 %; $\bar{x}$ = 8,7 %; Max. = 19,6 %

(3) ABM-Quote: Teilnehmer an Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) im Verhältnis zu den Arbeitslosen insgesamt 1989: Min. = 1,0 %; $\bar{x}$ = 4,8 %; Max. = 20,9 %

(4) Berlin wurde als ein Arbeitsamtsbezirk gezählt

Quelle: Maschinenaudrucke der Bundesanstalt für Arbeit

(Bochum, Duisburg, Krefeld, Mönchengladbach, Oberhausen, Siegen und Soest).

Insgesamt betrachtet weisen jedoch 1989 von insgesamt 82 Arbeitsamtsbezirken mit überdurchschnittlicher Arbeitslosigkeit mehr als die Hälfte, nämlich 43, eine nur unterdurchschnittliche Inanspruchnahme von Weiterbildungsmaßnahmen durch Arbeitslose auf (vgl. Tab. 1 und Karte 1, Typ 2).

Räumliche Schwerpunkte dieser schwierigen Situation finden sich nach wie vor in Niedersachsen (11 von 20 Arbeitsamtsbezirken), Nordrhein-Westfalen (20 von 33 Arbeitsamtsbezirken), im Saarland (alle 3 Arbeitsamtsbezirke) und in Bayern (4 von 27 Arbeitsamtsbezirken).

6. ABM kompensiert nicht geringe Weiterbildungsteilnahme

Eine Kompensation von unterdurchschnittlicher Weiterbildungsteilnahme Arbeitsloser durch stärkere Inanspruchnahme von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) erfolgt 1989 auch nur bei 22 von 43 Arbeitsamtsbezirken mit überdurchschnittlicher Arbeitslosigkeit. Insofern haben sich Vermutungen im Berufsbildungsbericht 1989 (8), die davon ausgingen, daß geringe Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen durch höhere ABM-Quoten

kompensiert würden, leider nur z.T. bestätigt. In vielen strukturschwachen Arbeitsamtsbezirken, insbesondere von Nordrhein-Westfalen, wurden 1988 häufig nicht einmal 15 % der Arbeitslosen von Weiterbildungsmaßnahmen und ABM insgesamt erreicht (z.B. in den Arbeitsamtsbezirken Düsseldorf, Hamm, Essen, Wuppertal, Krefeld, Iserlohn, Duisburg, Köln und Dortmund).

7. Gründe für geringe Weiterbildungsteilnahme

Über die Gründe für die geringe Weiterbildungsteilnahme in strukturschwachen Gebieten kann bislang nur spekuliert werden. Monokausale Erklärungsansätze, etwa allein mit der Strukturschwäche, reichen nicht aus, da es in strukturschwachen ländlichen und städtisch-industriell geprägten Gebieten sowohl Arbeitsamtsbezirke mit überdurchschnittlicher Weiterbildungsteilnahme als auch solche mit unterdurchschnittlicher Inanspruchnahme von Weiterbildungsmaßnahmen gibt. Mit Sicherheit kommt eine Vielzahl von Gründen in Betracht, die von Bezirk zu Bezirk verschieden sind, wie z.B.

– einseitige Wirtschaftsstruktur mit fehlenden Beschäftigungsmöglichkeiten nach Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen,

- zu geringes Teilnehmergehen, das das Zustandekommen von Kursen verhindert,
- schlechte Erfahrungen bereits Weitergebildeter mit der beruflichen Wiedereingliederung, die sich schnell herumsprechen,
- geringe Bildungsmotivation von älteren Arbeitslosen, Langzeitarbeitslosen mit hoher Verschuldung oder Ausländern mit Sprachschwierigkeiten,
- geringes Angebot der Träger an geeigneten, aktuellen Weiterbildungsinhalten,
- Kapazitäts- und Qualifizierungsengpässe beim Fachpersonal, das in den Arbeitsämtern für Weiterbildungsmaßnahmen zuständig ist.

8. Verbesserung der Weiterbildung durch alle Beteiligten

Maßnahmen zur Erhöhung der Weiterbildungsteilnahme in den strukturschwachen Räumen müssen von allen Beteiligten, also den Wirtschaftsunternehmen, der Arbeitsverwaltung, den regionalen Gebietskörperschaften und den Weiterbildungsträgern ergriffen werden. Sie werden sicher unterschiedliche Ansatzpunkte haben, z.B.

- Motivation von Beschäftigten und Arbeitslosen, insbesondere aber auch von wieder ins Erwerbsleben strebenden Frauen zur Teilnahme an zukunftsgerichteten Weiterbildungsmaßnahmen,
- Herabsetzung der Mindestteilnehmerzahl für Weiterbildungsmaßnahmen in kleineren Orten (z.B. Unterzentren) dünn besiedelter Räume,
- Kooperation benachbarter Arbeitsämter, z.B. um Maßnahmen besser auszulasten oder Qualifikationsmöglichkeiten anzubieten, für die Beschäftigungsmöglichkeiten in den Nachbarbezirken bestehen,
- laufende Beobachtung des Weiterbildungsmarktes, d.h. des Bedarfs von Betrieben und potentiellen Teilnehmern an Weiterbildungsmaßnahmen und regelmäßige Überprüfung der Weiterbildungsergebnisse unter Aspekten des Lernerfolgs, des Wiedereingliederungserfolgs und des Berufs- und Praxiserfolgs der Teilnehmer,
- Weiterentwicklung von Kriterien für den Erfolg von AFG-geförderten Weiterbildungsmaßnahmen unter spezieller Berücksichtigung von Zielgruppen strukturschwacher Regionen, wie z.B. der Erwerbstätigen in Klein- und Mittelbetrieben oder Langzeitarbeitsloser,
- überregionale Entwicklung von Weiterbildungsmaßnahmen zur Hebung der Qualität und Entlastung der personellen und finanziellen Ressourcen in der Region,
- laufende Veränderung des Kursangebots auch im Hinblick auf möglichen zukünftigen Bedarf,
- bessere quantitative und qualitative Ausstattung der Arbeitsämter mit für diese Aufgaben geschulten Arbeitsberatern und Verstärkung der Weiterbildungsmaßnahmen für diesen Personenkreis.

Konkrete Hilfestellung bei Koordination und Entwicklung der beruflichen Weiterbildung kann geleistet werden durch

- Abhaltung regionaler Weiterbildungsbörsen, bei denen Betriebe und Weiterbildungseinrichtungen ihre Angebote vorstellen, und
- Bildung von Weiterbildungskooperationen von Betrieben und/oder Weiterbildungsträgern (9).

Die Arbeitsgruppe "Berufliche Weiterbildung im ländlichen Raum" der Konzierten Aktion Weiterbildung hat dem Bundesminister für Bildung und Wissenschaft empfohlen (10), einen Wettbewerb auszuschreiben, in dem besonders erfolgreiche Weiterbildungskonzepte und -praktiken einzelner Betriebe, Bildungsträger oder sonstiger Einrichtungen sowie Beispiele gelungener Kooperationen mit Blick auf die wirtschaftliche Entwicklung strukturschwacher Regionen ausgezeichnet werden sollten. Dabei hat sie auf Maßnahmen hingewiesen, denen bei der Entwicklung der beruflichen Weiterbildung besondere Bedeutung zukommt, z.B.:

- Erhöhung der Transparenz des Weiterbildungsmarktes etwa durch Einrichtung von Weiterbildungsdatenbanken und regionalen Terminals (11),
- Entwicklung von Weiterbildungsmaßnahmen in regionaler Kooperation der Bildungsträger,
- Ausbau der innerbetrieblichen Personalentwicklungs- und Bedarfsplanung für die Weiterbildung und Durchführung von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen,
- Einrichtung von Weiterbildungsreferaten bei Städten und Gemeinden,
- Evaluierung von Weiterbildungsmaßnahmen einzelner Träger oder von Weiterbildungsmaßnahmen strukturschwacher Regionen, z.B. in Weiterbildungsberichten.

Konkrete Maßnahmen zur Erhöhung der Weiterbildungsteilnahme müssen unter Beachtung der strukturellen Rahmenbedingungen und im Hinblick auf die unterschiedlichen Entwicklungsziele in den betreffenden Regionen selbst entwickelt werden.

Insbesondere Städte und Gemeinden können durch Wahrnehmung ihrer in den Weiterbildungsgesetzen der Länder eröffneten Kompetenzen in Beiräten und Kreiskuratoren für Weiterbildung oder bei der Aufstellung von Weiterbildungsentwicklungsplänen auf ein den aktuellen Erfordernissen entsprechendes, regional möglichst flächendeckendes Angebot an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung hinwirken. Dabei kommt der ständigen und engen Zusammenarbeit mit den Wirtschaftsunternehmen, den Arbeitsämtern und möglichen Weiterbildungsteilnehmern einerseits sowie mit den Weiterbildungsträgern, insbesondere Wirtschaftsverbänden, Arbeitnehmerorganisationen sowie der öffentlichen Hand andererseits zunehmende Bedeutung für die Qualifizierung der benötigten Fachkräfte zu.

9. Bedeutung der Weiterbildung in der ehemaligen DDR

Das Zusammenwachsen der beiden Teile Deutschlands in einem erweiterten europäischen Binnenmarkt erfordert im Bereich der Wirtschaft neue Maßnahmen der Weiterbildung. Diese Maßnah-

men werden in einem bisher nicht gekannten Ausmaß erforderlich, vor allem in der ehemaligen DDR, um den sich neu orientierenden oder neu gegründeten Unternehmen qualifizierte Arbeitskräfte zur Verfügung zu stellen, attraktive Berufsperspektiven für die Beschäftigten zu eröffnen und um längerfristige Freisetzungen größeren Ausmaßes auf dem Arbeitsmarkt zu vermeiden.

Mit dem Inkrafttreten des Gesetzes zu dem Vertrag über die Schaffung einer Währungs-, Wirtschafts- und Sozialunion ab dem 1.7.1990 können die Qualifizierungsmaßnahmen nach dem Arbeitsförderungsgesetz der DDR auch dort gefördert werden. Aus der Sicht der regionalen Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Bildungspolitik wäre es zu begrüßen, wenn bei Planung und Durchführung der Qualifizierungsmaßnahmen von vornherein darauf geachtet werden könnte, das auch in der ehemaligen DDR bestehende Nord-Süd- und Ost-West-Gefälle zugunsten der strukturschwachen Gebiete zu vermindern.

Anmerkungen

* Stand vom 8. Aug. 1990.

Diese Auswertung kam mit der freundlichen Unterstützung von Kollegen in Bundesreferaten und Bundesinstitutionen zustande.

(1)
Arbeitsförderungsgesetz (AFG) vom 22.12.1989, BGBl. I, S. 2406 (Beschäftigungsförderungsgesetz) und S. 2398 (Eingliederungsanpassungsgesetz); Fortbildung, Umschulung und Einarbeitung gem. §§ 41, 41 a, 47, 49

(2)
Raumordnungsgesetz vom 8.4.1965, BGBl. I, S. 306 i.d.F. vom 19.7.1989 vgl. § 1 Abs. 1: Die Struktur des Gesamtgebietes der Bundesrepublik Deutschland ist unter Berücksichtigung der natürlichen Gegebenheiten, der Bevölkerungsentwicklung sowie der wirtschaftlichen, infrastrukturellen, sozialen und kulturellen Erfordernisse und unter Beachtung der folgenden Leitvorstellungen so zu entwickeln, daß sie: ... 4. *gleichwertige Lebensbedingungen der Menschen in allen Teilräumen* bietet oder dazu führt.

(3)
Vgl. z.B. Bayerisches Landesplanungsgesetz i.d.F. vom 3.8.1982; Art. 2, Nr. 4 sowie Landesgesetz für Raumordnung und Landesplanung Rheinland-Pfalz i.d.F. vom 14.5.1982, § 2 Nr. 3

(4)
Vgl. z.B. Regionaler Raumordnungsplan Westpfalz. – Kaiserslautern 1990, S. 65

(5)
Erstes Gesetz zur Ordnung und Förderung der Weiterbildung im Lande Nordrhein-Westfalen (WbG) i.d.F. der Bekanntmachung vom 7.5.1982, GVNW, S. 275

(6)
Landesgesetz zur Neuordnung und Förderung der Weiterbildung in Rheinland-Pfalz (WeitBiG) vom 14.2.1975, GVBl., S. 77, zuletzt geändert durch Landesstatistikgesetz v. 27.3.1987, GVBl. S. 57

(7)
Gesetz zur Förderung der Weiterbildung und des Bibliothekswesens vom 20.3.1980, GBl. S. 244 geändert durch VwVfGAnpG v. 4.7.1983, GBl. BW, S. 265, § 14

(8)
Vgl. Berufsbildungsbericht 1989. Hrsg.: Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft. – Bonn 1989, S. 150 ff.

(9)
Der Deutsche Städtetag und der Deutsche Industrie- und Handelstag haben 1990 gemeinsame "Empfehlungen zur Kooperation in der Weiterbildung" herausgegeben. Sie enthalten inhaltliche Anregungen zur Ausgestaltung von Rahmenverträgen und Einzelverträgen, z.B. zur Nutzung sachlicher Kapazitäten, Ausrichtung gemeinsamer Lehrgänge oder auch der Einrichtung gemeinsamer Bildungszentren.

(10)
Empfehlungen und Bericht zur "Verbesserung und Förderung der Weiterbildung im ländlichen Raum" vom 4.5.1990

(11)
Die Arbeitsgruppe "Datenbanken und Beratung" der Konzierten Aktion Weiterbildung fordert in ihren "Empfehlungen zu Weiterbildungsdatenbanken und zur Weiterbildungsberatung" vom 27.6.1989, es sei sicherzustellen, daß "es in jeder Region möglich ist, auf eine benutzerfreundliche Weise einen vollständigen Überblick über die regionalen und überregionalen Angebote zu erhalten".

Reg.Dir. Dr. Klaus Fraaz
Bundesministerium für Raumordnung,
Bauwesen und Städtebau
Deichmanns Aue
5300 Bonn 2