



Projektbrief Süd

Chancen- und Risikomanagement in Rheinland-Pfalz

Ein Projekt der TBS

■ Liebe Kolleginnen und Kollegen,

zum Jahresbeginn ist in der DGB-Region Vorder- und Südpfalz das Projekt Chancen und Risikomanagement von der Planungsphase in die Umsetzung übergegangen. Vieles hat sich seither getan.

Brigitte Göbel und Winfried Groß begleiten und beraten die Kolleginnen und Kollegen in der Vorder- und Südpfalz. Während Winfried Groß in zahlreichen Gesprächen vor Ort das für das Projekt wichtige Datenmaterial sammelt, übernimmt Brigitte Göbel die konzeptionelle Planung.

Die Ergebnisse sind bereits deutlich sichtbar: Die TBS hat ein Projektbüro als Anlaufstelle in Ludwigshafen eingerichtet.

Und die ersten Ergebnisse der Befragung mündeten in das Seminar „Bankenrating“ das am 25. Juni in Ludwigshafen stattfand. Gut 20 Kolleginnen und Kollegen aus verschiedenen Einzelgewerkschaften haben dieses Angebot angenommen.

Und weil sich DGB und Gewerkschaften seit langen schon stark machen für die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf wollen wir auch in der Vorder- und Südpfalz hier weiter aktiv werden. Die Befragungen der KollegInnen haben deutlich gemacht, dass Informations- und Handlungsbedarf besteht. Am 10. September findet deshalb das 2. Seminar zu diesem Themenbereich im Straßenbahnmuseum in Germersheim statt.

Am 27. November 2007, erfolgt ein vertiefendes Angebot zum Thema LeiharbeiterInnen in den Betrieben.

Ich danke allen Kolleginnen und Kollegen, die sich aktiv in dieses für uns alle so wichtige Projekt einbringen. Die enorme Beteiligung, die guten und engagierten Diskussionen und der stetig wachsende TeilnehmerInnenkreis zeigt uns, dass wir auf dem richtigen Weg sind.

Jutta Steinruck, Vorsitzende der DGB Region Vorder- und Südpfalz

■ Regional-Workshop des Betriebsräte-netzwerks Vorder-/Südpfalz

Zu dem ersten Regionalworkshop kamen am 25. Juni 2007 20 Betriebsräte aus 8 Betrieben im Heinrich-Pesch-Haus in Ludwigshafen zusammen.

Die Themen waren einerseits das Rating, das die Banken bei ihren Firmenkunden durchführen und andererseits die Auswertung der bislang in den Betrieben der Region durchgeführten Ratings.

Anlass für den Einstieg des Projekts „Chancen- und Risikomanagement“ sind die verbindliche Einführung des Ratings im laufenden Jahr sowie die Befürchtungen, dass insbesondere kleinen und mittleren Unternehmen der Zugang zu Krediten dadurch erschwert werden könnte. Durch die günstige Konjunktur haben sich diese Befürchtungen teilweise entschärft. Allerdings berichteten einige Betriebsräte von sehr verschärften Bedingungen, unter denen die Unternehmen Kredite bekommen haben.

Die Ratings, die die Banken bei ihren Kreditnehmern durchführen, enthalten – neben „harten Fakten“ aus den Jahresabschlüssen – eine Reihe prognostischer Elemente, die für die Einschätzung der künftigen Entwicklung der Unternehmen von Bedeutung sind. Die Banken sind verpflichtet, die Note aus dem Rating den Unternehmen mitzuteilen, so dass Betriebsräte oder Wirtschaftsausschüsse dem Ergebnis ihre eigene Sicht gegenüberstellen und darüber diskutieren können.

Das Banken-Rating ist natürlich und in erster Linie auf die Bedürfnisse der Banken zugeschnitten und erfüllt die In-

formationsanforderungen der Betriebsräte nur sehr bedingt:

- ▶ Rückzahlungsfähigkeit heißt insbesondere nicht immer auch Erhalt aller Arbeitsplätze und
- ▶ ein gutes Rating ist keine Beschäftigungsstrategie.

Jedoch ist unserer Meinung nach das Banken-Rating auch für Betriebsräte von Nutzen:

- ▶ Für die künftige Unternehmensentwicklung ist es wichtig, die Einschätzung der Hausbank zu kennen.
- ▶ Um abschätzen zu können, worauf sich der Betriebsrat künftig einstellen muss, muss er die Rating-Note kennen.
- ▶ Die Gesamtübersicht zum Unternehmen und zu den Risiken trägt zu einer verbesserten Schwerpunktsetzung der Betriebsratsarbeit bei und ermöglicht zielgenaue Maßnahmen und Ansatzpunkte zur Beschäftigungssicherung.

- ▶ In Abhängigkeit von der Rating-Note kann er Maßnahmen zugunsten der Beschäftigten und der Beschäftigung durchsetzen.
- ▶ Kenntnis der Stärken und Schwächen ist eine wichtige Voraussetzung für die Bildung von Betriebsratsnetzwerken, worin etwa die „Starken“ den „Schwachen“ helfen oder die „Schwachen“ gemeinsame Lösungen organisieren.

Der Betriebsrat sollte sich insbesondere die Schwachstellen im Unternehmen sowie die seitens der Geschäftleitung geplanten Maßnahmen erläutern lassen, um diese in eine für die Beschäftigten vorteilhafte, zumindest aber akzeptable Richtung beeinflussen zu können.

Auswertung des Bankenratings aus 15 Betrieben

Die Checkliste zum Bankenrating wurde bis zum Workshop von 15 Betriebsräten für ihr jeweiliges Unternehmen ausgefüllt. Die für die einzelnen Fragen und Stichpunkte vergebenen Noten (1–5) wurden in einer Auswertung zusammengefasst. Auch hier zeigt sich ein Nutzen für die Betriebsräte:



Neben einer groben Gesamtübersicht der Stärken und Schwächen der Unternehmen lässt die Auswertung Gemeinsamkeiten mit anderen Unternehmen – auch außerhalb der jeweiligen Branchen – erkennen.

In der Auswertung des Bankenratings für 15 Unternehmen sind insbesondere die in Tabelle 1 aufgeführten Aspekte hervorgetreten. Diese Punkte wurden überwiegend kritisch eingeschätzt (Note schlechter als 3).

Demgegenüber wurden die in Tabelle 2 gelisteten Aspekte günstiger bewertet.

Stärken werden überwiegend bei der Qualität der Produkte sowie dem Service gesehen. Es fällt auf, dass entgegen landläufiger Meinungen, in den Produktpreisen kein genereller Wettbewerbsnachteil gesehen wird (siehe Tabelle 3).

Sehr kritisch werden Führungsstil und Personalplanung eingeschätzt. (siehe Tabelle 4)



Bewertung	1	2	3	4	5	Ø
-----------	---	---	---	---	---	---

1						
Konjunkturabhängigkeit der Branche		2	6	7		3,3
Konjunkturbedingte Umsatzschwankungen		3	3	9		3,4
Abhängigkeit von einzelnen Kunden oder Lieferanten	1		2	9	3	3,9

2						
Stärke des Wettbewerbs innerhalb der Branche	2	5	4	4		2,7
Wirtschaftliche Ist-Situation und langfristige Wachstumspotenziale	1	5	4	4	1	2,9
Bedrohung durch neue Wettbewerber	3	1	5	6		2,9
Standortqualität	4	7	1	1		1,9

3						
Preisvergleich		7	3	3	1	2,9
Qualität der Produkte	4	8	3			1,9
Service und Kundendienst	5	3	5		2	2,4

4						
Pflegt die Geschäftsführung einen kooperativen Führungsstil?		2	4	8	1	3,5
Gibt es eine effiziente Personalbedarfs- und -einsatzplanung?		1	2	5	7	4,2
Entspricht die Fachkompetenz der Mitarbeiter den zukünftigen Anforderungen?	1	4	3	6		3,0
Gibt es eine professionelle Personalentwicklung?		1		10	4	4,1
Ist die Geschäftsführung in der Lage, Mitarbeiter, insbesondere Leistungsträger, schnell und ohne Probleme zu ersetzen?				11	4	4,3

Zusammenfassend ergeben sich aus dem Bankenrating folgende Befunde:

- ▶ Die Abhängigkeit von Lieferanten wird relativ hoch eingeschätzt.
- ▶ Bei Qualität und Service sehen vergleichsweise viele Betriebe ihre Stärken, einige aber auch ihre Schwächen.
- ▶ Die Nachfolge ist bei einigen Unternehmen ungeklärt.
- ▶ Das betriebswirtschaftliche und Branchen-know-how der Geschäftsführung wird vergleichsweise positiv eingeschätzt. Es bedeutet jedoch nicht, dass man sich auf ihre Aussagen auch stets verlassen kann.
- ▶ Ein kooperativer Führungsstil wird überwiegend nicht gepflegt.
- ▶ Personalbedarfs- und -einsatzplanung werden ebenso wie die Personalentwicklung in den Unternehmen als unprofessionell bewertet.



■ Bericht vom Fachworkshop zum Fachkräftemangel am 29.6.2007 in Bingen

Spätestens seit Anfang des Jahres, nachdem sich der konjunkturelle Aufschwung stabilisiert hat, beschäftigt das Thema Fachkräftemangel Betriebe und Öffentlichkeit. Seither werden die möglichen Folgen eines Fachkräfte- und vor allem eines Ingenieursmangels in düsteren Farben gemalt: Die Fortsetzung des Aufschwungs sei gefährdet; ein Sozialprodukt in Milliardenhöhe könne nicht produziert werden, weil es an Fachkräften fehle. Aber noch sind Millionen Menschen, darunter auch qualifizierte Fachkräfte, arbeitslos, immer noch gelten ältere Arbeitnehmer als schwer vermittelbar und nach wie vor werden zu wenig Ausbildungsplätze geschaffen. Die finanziellen Hilfen, die die Arbeitsagentur für die Qualifizierung älterer und gering qualifizierter Arbeitskräfte bereitstellt, werden nur unzureichend in Anspruch genommen.

Vor diesem widersprüchlichen Befund führte die TBS am 29.6.2007 in Bingen ein Fachworkshop zum Thema Fachkräftemangel in den Betrieben durch. Neben Beiträgen von Doris Bartelmes, MASGFF, Dietmar Muscheid, DGB-Landesbezirk, sowie Norbert Höl-



scher, Arbeitsagentur Rheinland-Pfalz/Saarbrücken wurde die Situation in den Betrieben und die Maßnahmen, die zur Verbesserung der beruflichen Aus- und Weiterbildung ergriffen werden, von Betriebsräten aus insgesamt 11 Betrieben aus Rheinland-Pfalz dargestellt.

Die dargestellten Fälle könnten nicht unterschiedlicher sein. In einem Betrieb wurden umfängliche Investitionen durchgeführt, deren technologische Anforderungen mit den bisherigen Qualifikationen nicht zu bewältigen waren. Die Qualifikationsdefizite wurden zu spät erkannt, weshalb jetzt in dem Betrieb im Wettlauf mit dem Termin der Inbetriebnahme qualifiziert wird. In einem anderen Betrieb stellte sich nach der Rückverlagerung der zuvor nach Osteuropa outgesourceten Produktion heraus, dass es am inländischen Standort zu wenig qualifizierte Schweißer gibt. Da auch hier dieses Problem zu spät erkannt worden ist, werden Fachkräfte aus anderen regionalen Betrieben abgeworben. Damit aber wird das Problem nicht gelöst, sondern nur verschoben. Berichtet wurde auch aus einer Branche, in der die Weichen für eine berufsbegleitende Facharbeiterausbildung schon gestellt waren, bis dann die großen Unternehmen der Branche darauf kamen, dass sie gezwungen sein könnten, die Beschäftigten, die an den Qualifizierungsmaßnahmen teilgenommen haben, höher einzugruppieren. Insgesamt zeigten die Referate erhebliche Mängel in der Personalplanung auf.

Andere Betriebe haben dagegen eine kontinuierliche Aus- und Weiterbildung betrieben und dadurch auch



eine Weiterbildungskultur entwickelt. So übernehmen Betriebe bei einer betrieblichen Notwendigkeit sämtliche und bei Weiterbildungsmaßnahmen, an denen Mitarbeiter aus eigenem Interesse teilnehmen, einen Teil der Kosten. So wird Abwanderung verhindert und die Betriebe können ihre Wachstumschancen wahrnehmen. Diese Betriebe führen ihre Aus- und Weiterbildung ohne öffentliche Hilfen durch.

Eine Betriebsrätin zeigte am Beispiel eines Hauptschülers mit Migrationshintergrund, welchen Beitrag die betriebliche Ausbildung zur Integration benachteiligter Jugendlicher beitragen kann. Diese Aufgabe ist nicht allein durch öffentliche Fördermittel zu bewerkstelligen. Hierzu bedarf es ständiger Überzeugungsarbeit bei der Geschäftsleitung, den Ausbildern und den anderen Auszubildenden, sich mehr Mühe zu machen als man womöglich mit einem Jugendlichen mit besserer Einstiegsqualifikation hätte.

Der Fach-Workshop hat dazu beigetragen, dass die spezifischen Probleme der Betriebe bekannt und diskutiert wurden. Eine Hilfe, die die Arbeitsagentur seit kurzem für die Qualifizierung älterer oder gering qualifizierter Beschäftigter während ihres Beschäftigungsverhältnisses anbietet, ist das Programm WeGebAU, auf das der nachfolgende Beitrag eingeht. Die Referate und Ergebnisse des Fach-Workshops werden demnächst veröffentlicht.

■ Das Programm WeGebBAU der Arbeitsagentur

Die etwas sperrige Abkürzung steht für „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen“. Das Programm richtet sich an Unternehmen aller Branchen.

Mit der Qualifizierung älterer Arbeitnehmer sollen ihre fachlichen Fähigkeiten angepasst und erhalten werden, und mit der Qualifizierung Geringqualifizierter sollen Qualität, reibungsloser Ablauf und die Teamfähigkeit gewährleistet werden. Aus Sicht der Betriebe wird damit einem Facharbeitsmangel entgegengewirkt und aus Sicht der Beschäftigten wird der Gefahr vorgebeugt, wegen unzureichender Qualifikation den Arbeitsplatz zu verlieren.

Wer wird gefördert

Zum einen Fachkräfte, die älter als 45 Jahre sind und in einem Betrieb mit weniger als 250 Mitarbeitern beschäftigt sind. Es gilt die Zahl der Beschäftigten im jeweiligen Betrieb, nicht die des Unternehmens, was bei Mehrbetriebsunternehmen von Bedeutung sein kann.

Zum anderen Geringqualifizierte. Das sind un- und angelernte Beschäftigte ohne Berufsabschluss oder Beschäftigte mit Berufsabschluss, die aber mehr als 4 Jahre in einem anderen Beruf gearbeitet haben. Die Beschränkung der Betriebsgröße auf höchstens 250 Beschäftigte gilt bei den Geringqualifizierten nicht.

Was wird gefördert

Die Lehrgänge müssen Kenntnisse und Fertigkeiten vermitteln, die über arbeitsplatzbezogene Anpassungsqualifizierungen hinausgehen und nach der Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Weiterbildung (AZWV) anerkannt sind. Zusätzlich ist bei Geringqualifizierten erforderlich, dass die Lehrgänge einen Abschluss in einem anerkannten Beruf ermöglichen oder Teilqualifikationen erworben werden können, die von den Kammern als Qualifizierungsbausteine anerkannt sind.

Was wird erstattet

Bei den Geringqualifizierten: bis zu 100% der Qualifizierungskosten und zusätzlich ein Arbeitsentgeltzuschuss von 50% bis 100%, wenn die Qualifizierung während der Arbeitszeit stattfindet.

Bei den Älteren: 100% der Qualifizierungskosten sowie ggf. einen Zuschuss zu den Fahrt- oder den Kosten einer auswärtigen Unterbringung. Ein Zuschuss zum Arbeitsentgelt wird nicht gezahlt. Die betreffenden Beschäftigten sind freizustellen.



Bei hoher Auslastung, die keine Freistellungen möglich macht, kann die Arbeitsagentur auch einen Stellvertreter (teil)finanzieren.

Für das Programm WeGebBAU gibt es bei den regionalen Arbeitsagenturen spezielle Ansprechpartner.

Für die Region Vorder- und Südpfalz stehen folgende Ansprechpartner der Arbeitsagenturen zur Verfügung:

AA Landau: Herr Horder
06341/95 83 05

AA Ludwigshafen: Frau Barthel
0621/59 93 204



■ Weniger Betriebliche Weiterbildung für ältere Beschäftigte – gesunkene Weiterbildungsausgaben der Betriebe

WIESBADEN – Ältere Beschäftigte in Deutschland nehmen seltener an betrieblicher Weiterbildung teil als ihre jüngeren Kolleginnen und Kollegen. Wie das Statistische Bundesamt mitteilt, lag im Jahr 2005 bei Beschäftigten über 54 Jahren in Unternehmen mit Lehrveranstaltungen die Teilnehmerquote an dieser Form der beruflichen Weiterqualifizierung bei 27%. Für die unter 25-Jährigen und die 25- bis 54-Jährigen betragen die entsprechenden Anteile 34% beziehungsweise 41%.

Dies geht aus der Dritten Europäischen Erhebung über die berufliche Weiterbildung in Unternehmen hervor, die in allen Mitgliedstaaten der Europäischen Union und Norwegen stattfand. In Deutschland wurden rund 10 000 Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten aus nahezu allen Wirtschaftsbereichen vom Statistischen Bundesamt in Zusammenarbeit mit den Statistischen Landesämtern zu ihren Weiterbildungsaktivitäten im Jahr 2005 befragt.



69% der deutschen Unternehmen nutzten Weiterbildungsaktivitäten zur Qualifizierung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die klassische Form der Weiterbildung mit Lehrveranstaltungen in Form von Lehrgängen, Kursen und Seminaren wurde von 54% der Unternehmen angeboten. Gegenüber der letzten derartigen Befragung für das Jahr 1999 ist der Anteil der weiterbildenden Unternehmen damit um knapp sechs Prozentpunkte zurückgegangen. Bei Unternehmen mit Lehrveranstaltungen betrug der Rückgang sogar annähernd 13 Prozentpunkte.

In Unternehmen mit Lehrveranstaltungen haben im Jahr 2005 39% der Beschäftigten an diesen Maßnahmen teilgenommen. Die Teilnahmequote der Frauen lag mit 35% unter jener der Männer (41%). Zwischen den Unternehmensgrößen variierten die Teilnahmequoten erheblich. In Unternehmen mit 10 bis 19 Beschäftigten nutzten 53% der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das zur Verfügung stehende Weiterbildungsangebot. In Unternehmen mit 1 000 und mehr Beschäftigten waren es 36%.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer verbrachten im Durchschnitt 30 Stunden im Jahr in Lehrgängen, Kursen oder Seminaren. Durchschnittlich wendeten Frauen mit 28 Stunden insgesamt weniger Zeit für Lehrveranstaltungen auf als ihre männlichen Kollegen (30 Stunden).

Je Teilnehmerin und Teilnehmer entstanden den Unternehmen, die Lehrveranstaltungen anboten, Kosten in Höhe von 1 697 Euro. Die Weiterbildungskosten je Beschäftigten lagen in Unternehmen mit Lehrveranstaltungen bei 651 Euro. Bezogen auf alle Unternehmen, also auch jene ohne Lehrveranstaltungen, betrugen die Kosten im Jahr 2005 504 Euro je Mitarbeiter. Sie waren damit 8% niedriger als im Jahr 1999.

Die Personalausfallkosten, das heißt die Lohnkosten der Teilnehmer, bildeten mit einem Anteil von 53% an den Weiterbildungskosten den größten Kostenblock. 29% der Kosten entfielen auf Zahlungen und Gebühren an Weiterbildungsanbieter sowie Kosten für externes Weiterbildungspersonal in internen Veranstaltungen. Vergleichsweise geringe Kosten entstanden den Unternehmen für die Konzeption, Organisation und Durchführung von Lehrveranstaltungen durch internes Weiterbildungspersonal mit 9% der Gesamtkosten.

Pressemitteilung des Statistischen Bundesamtes Nr. 308 vom 06.08.2007



Was machen eigentlich „Heuschrecken“?

In Finanzkreisen heißen „Heuschrecken“ natürlich nicht Heuschrecken, sondern Private Equity oder Beteiligungsfonds oder Finanzinvestoren. Pensionskassen, Stiftungen und private Vermögensverwalter geben den Beteiligungsfonds das Eigenkapital und erwarten dabei eine höhere Rendite als bei börslichen Aktiengeschäften. Die Banken gaben bis vor kurzem bereitwillig Kredite, wobei die Konditionen zuletzt immer lockerer wurden.

Üppig mit Finanzmitteln ausgestattet kauften die Finanzinvestoren Konzerne oder Konzernteile, aber auch Mittelständler, womit die Finanzinvestoren das Sagen bekamen. Die Unternehmen wurden zumeist erheblich umstrukturiert und Arbeitsplätze abgebaut. Nach drei bis sieben Jahren stiegen die Finanzinvestoren wieder aus – entweder indem sie die Beteiligungen zu einem höheren Preise weiterverkauften oder an die Börse brachten. Zuletzt schoben sich die Beteiligungsfonds die Unternehmen auch oft gegenseitig zu.

Was machen eigentlich Ratingagenturen?

„Mit schöner Regelmäßigkeit werden (Wert-)Papiere oder Unternehmen erst dann heruntergestuft, wenn jeder schon mitbekommen hat, dass es Probleme gibt. Wozu dann überhaupt noch Ratingagenturen? Einen Rauchmelder, der erst klingelt, wenn jeder das Feuer sieht, braucht niemand“ (Handelsblatt v. 29.8.2007).



Die Immobilienkrise in den USA und die Verstrickung auch deutscher Banken nimmt der Bundesverband der Dienstleistungswirtschaft (BDWi) zum Anlass, die Banken anzuprangern:

Während die Banken unter dem Schlagwort Basel II kleinen und mittleren Unternehmen die Kreditvergabe weitgehend verwehren, beteiligt man sich an milliardenschweren faulen Krediten aus dem Ausland.

Mit der von den Banken vehement befürworteten Einführung von Basel II habe man das persönliche Vertrauensverhältnis des Bankmitarbeiters zu seinen Kunden durch ein entpersonalisiertes Ratingverfahren ersetzt. Mit mathematischen Standardverfahren habe man Kredite sicherer machen wollen. ‚Rating‘ sei das unsägliche Zauberwort, mit dem man seither den Mittelstand drangsaliere und nicht selten geschäftlich ausboote.

Ohne das Ansehen des betroffenen Unternehmens zu berücksichtigen, genügt die Klassifizierung in eine sog. Risikobranche, um eine Kreditvergabe von Seiten der Bank abzulehnen. Offensichtlich habe das gepriesene Ratingverfahren jetzt völlig versagt. Eine solche Krise, wie von Basel II ausgelöst, hat es zuvor nie gegeben.

21. August 2007



Die Bedeutung der Betriebsräte für die betriebliche Weiterbildung

Über die Frage, ob und welchen Einfluss Betriebsräte auf die betriebliche Weiterbildung haben, ist in der Vergangenheit häufig geforscht worden. Und die Ergebnisse, die dabei herausgekommen sind, sind einheitlich:

Zum einen hat Weiterbildung einen merklichen positiven Effekt auf die Produktivitätsentwicklung in den deutschen Betrieben. Deren Produktivitätssteigerung liegt deutlich über denjenigen Betrieben, die nicht weiterbilden.

Zum anderen zeigt sich, dass Betriebsräte positiv für die Produktivitätsentwicklung und die Weiterbildung sind. „Offensichtlich zahlt sich die längere Perspektive, die die Existenz eines Betriebsrat den Beschäftigten für den Verbleib im Unternehmen bietet ... sowie die Vermittlung zwischen den Weiterbildungsinteressen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern und die effiziente Auswahl der Weiterbildungsteilnehmer bei der Effektivität der Weiterbildung in Betrieben mit Betriebsräten aus“ (Th. Zwick, Weiterbildungsintensität und betriebliche Produktivität, 2004).

■ Die Lage der Region Vorder- und Südpfalz

Im Frühjahr dieses Jahres hat die Beratungsgesellschaft Prognos AG einen Standortcheck aller 439 Kreise in der Bundesrepublik veröffentlicht („Zukunftsatlas 2007“). Wo sind dabei die Städte und Kreise aus der Vorder- und Südpfalz gelandet?

Der bundesrepublikanische Spitzenreiter ist München-Land. Die Vorder- und Südpfalz belegte folgende Plätze:

- 31 Landau**
- 45 Speyer**
- 76 Neustadt/Weinstrasse**
- 92 Germersheim**
- 102 Rhein-Pfalz-Kreis**
- 120 Ludwigshafen**
- 136 Südliche Weinstraße**
- 209 Frankenthal**

Die rheinland-pfälzische Landeshauptstadt Mainz liegt auf Platz 9.

Bei der Standort-Bewertung sind folgende Kriterien berücksichtigt worden: die demografische Entwicklung, soziale Kriterien wie z.B. Sozialhilfeempfänger, der Arbeitsmarkt sowie Wettbewerb und Innovationen. Der Kreis Germersheim stellt sich beispielsweise folgendermaßen dar:



Indikator	Germersheim	Bundesdurchschnitt
Arbeitsplatzdichte (Erwerbstätige/1.000 Einwohner)	40,0	47,1
Industriebeschäftigtenanteil	52,6%	32,3%
Anteil Beschäftigte Dienstleistungsbereich	46,3%	66,1%
Bruttoinlandsprodukt je Beschäftigten	76.962 €	83.534 €
Wachstum Bruttoinlandsprodukt 2000–2004	12,0%	4,9%
Arbeitslosenquote Ende 2006	5,9%	9,6%
Investitionsquote Industrie	17,2%	10,4%
Zunahme FuE-Personal in der Wirtschaft	0,3%	0,02%



Herausgeber:

TBS gGmbH
Rheinland-Pfalz
 Kaiserstraße 26-30
 55116 Mainz

Tel.: 06131/28 835-0
 Fax: 06131/22 61 02
info@tbs-rheinlandpfalz.de
www.tbs-rheinlandpfalz.de

