

Antwort der Bundesregierung

auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Dr. Heidi Knake-Werner, Petra Bläss
und der Gruppe der PDS
— Drucksache 13/9697 —

Entwicklung der Strukturen und des Personals in der Bundesanstalt für Arbeit

Im Rahmen der Verwaltungsreform in der Bundesanstalt für Arbeit und der Auswirkungen des Arbeitsförderungs-Reformgesetzes auf die Struktur und den Personalumfang der Arbeitsämter werden in verschiedenen Bundesländern Arbeitsämter zusammengelegt, und es wird Personal entlassen. Uns ist bekannt geworden, daß das Arbeitsklima durch eine ausgedehnte Arbeitszeit, durch die erhöhten Anforderungen an die Selbstqualifizierung aufgrund der neuen gesetzlichen Regelungen und das Verhältnis zu den Arbeitslosen enorm angespannt ist. Wie aus der Presse bekannt wurde, dürften diese Umstände im Arbeitsamt Bonn im Verlaufe des vergangenen Jahres mit ursächlich für vier Verzweiflungstaten gewesen sein.

1. In welchen Bundesländern hat die Bundesanstalt für Arbeit Arbeitsämter aufgelöst bzw. Arbeitsämter miteinander fusioniert?
Welche neuen Arbeitsämter gibt es? (Bitte die Arbeitsämter vor dem 1. Januar 1997 und ab dem 1. Januar 1998 nach Bundesländern getrennt auflühren.)

Die jahrzehntelange konstante Zahl von 146 Arbeitsämtern hat sich durch die Verschmelzung der beiden deutschen Arbeitsverwaltungen im Jahre 1990 um 38 Arbeitsämter auf insgesamt 184 Arbeitsämter erhöht. Eine aktuelle Änderung ist lediglich aufgrund der bezirklichen Neugliederung im Land Berlin eingetreten. In diesem Zusammenhang hat der Verwaltungsrat der Bundesanstalt für Arbeit in seiner Sitzung am 19. Dezember 1996 beschlossen, anstelle der bisherigen neun Arbeitsämter im Land Berlin sechs Arbeitsämter zu errichten, und zwar mit den Bezeichnungen „Berlin Südwest“, „Berlin Süd“, „Berlin West“, „Berlin Nord“, „Berlin Mitte“ und „Berlin Ost“. Der Beschluß des Verwaltungsrats der Bundesanstalt für Arbeit ist am 30. Juni 1997

Die Antwort wurde namens der Bundesregierung mit Schreiben des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung vom 4. Februar 1998 übermittelt.

Die Drucksache enthält zusätzlich – in kleinerer Schrifttype – den Fragetext.

umgesetzt worden. Seit Juli 1997 verfügt die Bundesanstalt für Arbeit über insgesamt 181 Arbeitsämter. Nach der Zusammenlegung der Landesarbeitsämter Nord- und Südbayern zum Landesarbeitsamt Bayern zum 1. Januar 1998 teilen sich die 181 Arbeitsämter auf zehn Landesarbeitsämter auf. Die Aufteilung der Arbeitsämter auf die Landesarbeitsamtsbezirke kann aus der Anlage 1 entnommen werden.

2. Wie viele Beschäftigte haben die Arbeitsämter 1998 im Vergleich zu 1990 (bitte Angaben zu den Beschäftigten nach Jahren, Landesarbeitsämtern und Geschlecht)?
 - a) Wie viele Beschäftigte der Arbeitsämter beendeten aus welchen Gründen 1995, 1996 und 1997 ihr Arbeitsverhältnis (bitte Angaben nach Landesarbeitsämtern, Jahren und Geschlecht)?
 - b) Wie vielen Beschäftigten wurde speziell im Jahr 1997 gekündigt, bzw. wie viele Arbeitsverhältnisse wurden 1997 auf andere Art und Weise beendet (bitte Angaben nach Geschlecht und den Arten der Arbeitsverhältnisse)?
 - c) Wie viele weitere Kündigungen bzw. Beendigungen von Arbeitsverhältnissen sind bis zum Jahr 2000 vorgesehen?

Die Bundesanstalt für Arbeit hatte zum Stichtag 15. Januar 1990 insgesamt 55 607 Beschäftigte in den Arbeitsämtern und Landesarbeitsämtern. Zum Stichtag 15. Januar 1998 waren vergleichsweise (d. h. in Westdeutschland) 60 387 Personen beschäftigt; hinzu kommen 25 013 Personen in Ostdeutschland, insgesamt also 85 400 Personen. Die Verteilung auf die einzelnen Landesarbeitsämter kann aus der beigefügten Übersicht (Anlage 2) entnommen werden. Teilzeitbeschäftigte sind dabei entsprechend ihrem Anteil in Vollzeitbeschäftigte umgerechnet. Die Angaben über die Fluktuation von Beschäftigten der Arbeitsämter in den Jahren 1995, 1996 und 1997 (einschließlich der Hauptgründe für die Beendigung von Arbeitsverhältnissen) können aus der beigefügten Übersicht (Anlage 3) entnommen werden. Die Angaben für das Jahr 1997 erstrecken sich auf den Zeitraum vom 1. Januar bis 30. September 1997; für das 4. Quartal 1997 liegen der Bundesanstalt entsprechende Zahlen noch nicht vor. Eine Aufgliederung nach Geschlecht ist nicht möglich.

Auf der Grundlage des Haushaltsplanes für das Jahr 1998 hat die Bundesanstalt bis zum 31. Dezember 2000 insgesamt 730 Stellen für Plankräfte abzubauen. Dieser Abbau ist im Rahmen der stattfindenden Personalfuktuation beabsichtigt.

3. Was waren die Hauptgründe für die Auflösung von Arbeitsverhältnissen der Kolleginnen und Kollegen aus den Arbeitsämtern?

Bei den von der Bundesanstalt ausgesprochenen Kündigungen handelt es sich sowohl um fristlose als auch fristgemäße Kündigungen aus in der Person oder im Verhalten des Beschäftigten liegenden Gründen; betriebsbedingte Kündigungen wurden von der Bundesanstalt nicht ausgesprochen.

4. Wie viele Arbeitsberaterinnen und Arbeitsberater sowie Arbeitsvermittlerinnen und Arbeitsvermittler verließen 1997 die Arbeitsämter (bitte Angaben nach Landesarbeitsämtern)?

Innerhalb des Zeitraumes vom 1. Januar bis 30. September 1997 verließen insgesamt 24 Arbeitsberater und 97 Arbeitsvermittler die Arbeitsämter; Angaben für das 4. Quartal sind statistisch noch nicht ausgewertet. Es handelt sich um Abgänge im Rahmen der üblichen Fluktuation, die in den Arbeitsämtern in aller Regel kurzfristig zu Wiederbesetzungen führen. Die Verteilung der Abgänge auf die einzelnen Landesarbeitsämter kann aus der Anlage (Anlage 4) entnommen werden.

5. Welche anderen besonderen Berufsgruppen verließen 1997 die Arbeitsämter (bitte Angaben nach Landesarbeitsämtern, Berufsgruppen und Geschlecht)?

Die innerhalb des Zeitraumes vom 1. Januar bis 30. September 1997 zu verzeichnenden Personalabgänge streuen über alle Laufbahn- und Berufsgruppen; nachgefragte „andere besondere Berufsgruppen“ sind nicht auffällig.

6. Wie hat sich die Betreuungsdichte, also das Verhältnis von Arbeitsamtsmitarbeiterinnen und Arbeitsamtsmitarbeitern zu den zu betreuenden Arbeitslosen in den Arbeitsämtern seit 1988 entwickelt (bitte Angaben für die einzelnen Jahre nach Landesarbeitsämtern und jeweiligen Arbeitsämtern mit besonders hoher oder besonders niedriger Betreuungsdichte)?

Die Betreuungsdichte (Verhältnis von Mitarbeitern der Arbeitsämter zu den zu betreuenden Arbeitslosen in den Arbeitsämtern) konnte in der zur Verfügung stehenden Zeit nur auf Landesarbeitsamtsebene und zudem nur auf der Grundlage von Gesamtzahlen der Stellen für Plankräfte (einschließlich Ermächtigungen für beamtete Hilfskräfte und befristet Beschäftigte) ermittelt werden. Die Angaben können aus der Anlage 5 entnommen werden. In den Stellenansätzen enthalten sind somit z. B. auch Stellen für Mitarbeiter in den Arbeitsämtern, deren Zuständigkeit sich auf andere Bereiche als die konkrete Betreuung von Arbeitslosen erstreckt. So sind z. B. auch die Stellenansätze für Mitarbeiter in der Berufsberatung, der Leistungsabteilung und in der Sach- und Personalverwaltung enthalten. Die errechneten Relationen erlauben somit keine Rückschlüsse auf das tatsächliche Verhältnis von Mitarbeitern zu den zu betreuenden Arbeitslosen, sondern lediglich eine „Trendeinschätzung“ der Entwicklung.

Arbeitsämter mit besonders hoher oder besonders niedriger „Betreuungsdichte“ können aus diesen Gründen nicht konkret benannt werden. Durch die jeweils an den tatsächlichen Belastungsverhältnissen – die in der Zahl der Arbeitslosen nur zum Teil ihren Ausdruck finden – orientierte Aufteilung der Stellen für Plankräfte und der Haushaltsermächtigungen auf die einzelnen

Landesarbeitsamtsbezirke ist jedoch eine vergleichsweise gerechte Verteilung der personellen Ressourcen gewährleistet.

7. Welche Maßnahmen seitens des Arbeitgebers Bundesanstalt für Arbeit wurden getroffen, um die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Arbeitsämtern vor dem Hintergrund einer zunehmenden Betreuungsdichte der Arbeitsämter seit Beginn der 90er Jahre zu entlasten?

Zu Beginn der 90er Jahre wurde der Personalbestand in den Arbeitsämtern zunächst erhöht. Neben dem Aufbau der Arbeitsverwaltung in den neuen Bundesländern wurden auch die Arbeitsämter in den alten Bundesländern personell verstärkt. In den letzten Jahren hat die Bundesanstalt den Personalstand jedoch schrittweise wieder reduziert. Die Bundesanstalt konnte hierbei von dem im Bundesbereich in den vergangenen Jahren vorgenommenen Personalabbau nicht ausgenommen werden. Die Bundesanstalt begegnet dieser Situation insbesondere durch den verstärkten Einsatz der Informationstechnik sowie durch Straffung organisatorischer Strukturen, was zur Entlastung der Mitarbeiter führen wird.

8. Wie hoch war 1997 das durchschnittliche Bruttogehalt von Arbeitsvermittlerinnen und Arbeitsvermittlern nach vier bzw. acht Jahren Beschäftigung im früheren Bundesgebiet und in den neuen Bundesländern (bitte Angaben nach Landesarbeitsamtsbezirken, Zeiträumen und Geschlecht)?

Im Angestelltenverhältnis beschäftigte Arbeitsvermittler sind in VergGr Vb des Manteltarifvertrags für die Angestellten der Bundesanstalt für Arbeit (MTA) – entspricht VergGr Vb des Bundesangestelltentarifvertrags (BAT) und nach vierjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit in VergGr IV b eingruppiert. Die Höhe der Gesamtvergütung eines Arbeitsvermittlers hängt – ebenso wie bei Angestellten des Bundes – u. a. vom Lebensalter, von der Dauer der ausgeübten Tätigkeit und vom Familienstand ab und ist für die Arbeitnehmer in allen Landesarbeitsamtsbezirken gleich. Unterschiede bestehen nur hinsichtlich der Tarifgebiete West (alte Bundesländer und West-Berlin) und Ost (neue Bundesländer und Ost-Berlin).

Durchschnittliche Bruttogehälter für den erfragten Personenkreis mit bestimmten (fiktiven) Voraussetzungen stehen nicht zur Verfügung. Die Höhe der Bruttovergütung kann jedoch folgenden Beispielen entnommen werden:

Eine 35jährige, im Angestelltenverhältnis beschäftigte Arbeitsvermittlerin, verheiratet, ohne Kind, verfügte im Oktober 1997 über folgende monatliche Bruttobezüge (ohne Überstundenvergütungen, Einmalzahlungen usw.):

	West	Ost (85 v. H.)
VergGr Vb	4 410,15 DM	3 742,93 DM
VergGr IV b	4 844,60 DM	4 119,86 DM

Mit 45 Jahren (Endstufe der Grundvergütung) erhält diese Angestellte folgende monatlichen Bruttobezüge:

	West	Ost (85 v. H.)
VergGr IV b	5 335,41 DM	4 537,05 DM

9. a) Welche Möglichkeiten haben Arbeitsamtsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter zur Weiterbildung?
- b) Wie wurden sie speziell für den Umgang mit dem neuen Arbeitsförderungs-Reformgesetz bis zum 1. April 1997 und bis zum 1. Januar 1998 qualifiziert?
- c) Wie viele Qualifizierungen zu den neuen gesetzlichen Regelungen wurden in der Bundesanstalt für Arbeit in den Jahren 1995, 1996 und 1997 durchgeführt?

Die Mitarbeiter in den Arbeitsämtern haben die Möglichkeit, sich insbesondere durch Eigeninformation, durch Teilnahme an Dienstbesprechungen und Dienstunterrichten im Arbeitsamt sowie durch die Teilnahme an Lehrgängen und Seminaren weiterzubilden.

Für die Eigeninformation stehen u. a. computerunterstützte Lernprogramme, Handreichungen (z. B. Kompendien und Lernhilfen) und Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste zur Verfügung. Eine weitere Möglichkeit der Eigeninformation besteht in der Teilnahme an einem Fernstudium (z. B. Kurse für Volkswirtschaftslehre, Recht, Arbeitsrecht).

In Dienstbesprechungen und Dienstunterrichten im Arbeitsamt werden in erster Linie Informationen und Kenntnisse zu Rechts- und Verfahrensänderungen (z. B. auch zur Umsetzung des SGB III) sowie zum laufenden Dienstbetrieb vermittelt.

Lehrgänge und Seminare mit fachlichen und fachübergreifenden Inhalten werden durch die Hauptstelle der Bundesanstalt für Arbeit, die Landesarbeitsämter und die Arbeitsämter durchgeführt; des Weiteren werden anwendungsorientierte Fortbildungselemente der Informationsverarbeitung durch das Zentralamt der Bundesanstalt für Arbeit sowie durch die Arbeitsämter veranstaltet. Sofern erforderlich und wirtschaftlich vertretbar, können Fortbildungsmaßnahmen auch bei externen Bildungsträgern (bei Kostenübernahme durch die Bundesanstalt für Arbeit) besucht werden.

Fachliche Hilfestellung zur Umsetzung des Arbeitsförderungs-Reformgesetzes wurde schwerpunktmäßig in Dienstbesprechungen und Dienstunterrichten in den Arbeitsämtern geleistet. Darüber hinaus wurde die Thematik punktuell im Rahmen von Lehrgängen und Seminaren der Hauptstelle und der Landesarbeitsämter behandelt. Um den Aufwand bei der Entwicklung von Schulungskonzepten gering zu halten und die Schulungsmaßnahmen in den Arbeitsämtern zu unterstützen, wurde den Arbeitsämtern von der Hauptstelle der Bundesanstalt für Arbeit in den Monaten August und September 1997 einschlägiges Informationsmaterial (Übersichten und Graphiken) zur Verfügung gestellt. Ergänzend dazu haben alle Dienststellen der Bundesanstalt für Arbeit zentral bereitgestellte Unterrichtskonzepte erhalten.

Derzeit bereitet die Bundesanstalt für Arbeit computerunterstützte Lernprogramme zum SGB III vor.

Genauere statistische Angaben über die Anzahl der in den Jahren 1995, 1996 und 1997 in den Arbeitsämtern zu den neuen gesetzlichen Regelungen durchgeführten Qualifizierungen werden von der Bundesanstalt für Arbeit nicht erhoben.

10. Trifft es zu, daß die Arbeitsämter in Berlin mit der ÖTV eine Tarifvereinbarung abgeschlossen haben, in der eine besondere wöchentliche Arbeitszeit von mehr als 38,5 Stunden pro Woche vereinbart wurde?
 - a) Wenn ja, wie hoch ist die wöchentliche Arbeitszeit für die Berliner Arbeitsamtsmitarbeiterinnen und Arbeitsamtsmitarbeiter?
 - b) Gelten Sonderregelungen für die Arbeitszeit auch für Arbeitsamtstrukturen in anderen Bundesländern?
Wenn ja, in welchen Bundesländern arbeiten Arbeitsamtsmitarbeiterinnen und Arbeitsamtsmitarbeiter wie lange?
 - c) Welche Ausgleichsmöglichkeiten bietet der Arbeitgeber Bundesanstalt für Arbeit für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Arbeitsämtern an (z. B. vorübergehende Teilzeit, Sabbatjahr o. ä.)?

Unterschiedliche tarifvertragliche Arbeitszeiten in den Dienststellen der Bundesanstalt für Arbeit im bisherigen Bundes- bzw. im Beitrittsgebiet beruhen auf unterschiedlichen tarifvertraglichen Vereinbarungen. Für die Arbeitnehmer der Bundesanstalt für Arbeit, deren Arbeitsverhältnis in dem in Artikel 3 des Einigungsvertrages genannten Gebiet begründet sind, ist in den von der Bundesanstalt für Arbeit vereinbarten Manteltarifverträgen – ebenso wie in den Manteltarifverträgen des Bundes – eine Arbeitszeit von 40 Wochenstunden festgesetzt. Für die Arbeitnehmer im übrigen Bundesgebiet gilt – ebenfalls entsprechend den Regelungen des Bundes – eine Arbeitszeit von 38,5 Wochenstunden. Die Grenze zwischen den Tarifgebieten Ost und West teilt auch das Land Berlin; maßgeblich ist die Lage der Arbeitsstätte des Arbeitnehmers.

Möglichkeiten zur Verkürzung der Arbeitszeit sind in allen Dienststellen der Bundesanstalt für Arbeit durch die befristete und unbefristete Vereinbarung von Teilzeitbeschäftigung mit entsprechender Minderung der Vergütung gegeben, aber auch durch Altersteilzeitarbeit nach Maßgabe des Altersteilzeitgesetzes.

Individuellen Wünschen nach Beurlaubungen ohne Fortzahlung der Bezüge kommt die Bundesanstalt für Arbeit weitgehend entgegen.

11. Wie viele Überstunden wurden seit 1990 durchschnittlich in den einzelnen Landesarbeitsamtsbezirken pro Woche von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern geleistet (bitte Angaben nach Jahren, Landesarbeitsämtern und durchschnittlichen wöchentlichen Überstunden)?
 - a) Welche Möglichkeiten des Ausgleichs von Überstunden gewährleistet der Arbeitgeber Bundesanstalt für Arbeit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in den Arbeitsämtern?
 - b) In welchem Umfang werden die von den Arbeitgebern eingeräumten Möglichkeiten durch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Arbeitsämtern in Anspruch genommen?

Die geleisteten und durch Überstundenvergütung abgegoltenen Überstunden (einschließlich der zusätzlichen Arbeitsstunden und Mehrarbeitsstunden im Jahre 1997) sowie deren Verteilung auf

Ost- und Westdienststellen können ab Kalenderjahr 1992 der Anlage 6 entnommen werden. Angaben für die Jahre 1990 und 1991 liegen nicht vor. Eine Aufgliederung der geleisteten Überstunden nach Landesarbeitsamtsbezirken ist kurzfristig nicht möglich.

Nach den geltenden Tarifverträgen sind Überstunden grundsätzlich durch entsprechende Arbeitsbefreiung bis zum Ende des dritten Kalendermonats nach Leistung der Überstunden auszugleichen. Für diese Überstunden wird ein Zeitzuschlag von 15 bis 25 v. H. gezahlt. Ist ein Freizeitausgleich aus dienstlichen Gründen nicht möglich, wird außerdem die Stundenvergütung gezahlt.

Durch Arbeitsbefreiung ausgeglichene Überstunden werden statistisch nicht erfaßt und sind somit in der Übersicht (Anlage 6) nicht enthalten. Die Übersicht verdeutlicht aber, daß es zu einer sehr starken Rückführung angewiesener und nicht ausgeglichener Überstunden in den letzten Jahren gekommen ist.

12. Wie schätzt die Bundesregierung die Atmosphäre in den Arbeitsämtern für die Arbeitsamtsmitarbeiterinnen und Arbeitsamtsmitarbeiter ein, die durch die hohe Betreuungsdichte, durch vermehrte Überstunden und durch die Konfrontation mit den Problemen der Arbeitslosen gegeben ist?
 - a) Welche Möglichkeiten zur Entzerrung der Arbeitsverdichtung werden durch den Arbeitgeber im Zusammenwirken mit den Personalräten in Angriff genommen?
 - b) Ist es auch für andere Arbeitsämter – außer dem Arbeitsamt Bonn – eingeplant, Psychologen einzustellen?

Für die Bundesregierung steht die starke Belastung der Beschäftigten in der Arbeitsverwaltung in Ost und West außer Frage. Wie aus Übersicht zur Beschäftigtenentwicklung (Anlage 2) zu entnehmen ist, hat sich die Anzahl der Beschäftigten zum Stichtag 15. Januar 1998 gegenüber dem Stichtag 15. Januar 1990 in den Dienststellen der Bundesanstalt für Arbeit in den alten Bundesländern um rd. 5 000 erhöht. Nach Auffassung der Bundesregierung verfügt die Bundesanstalt für Arbeit über eine insgesamt ausreichende Personalausstattung.

Die Bundesanstalt für Arbeit erprobt derzeit in den Arbeitsämtern Dortmund, Halberstadt, Heilbronn und Saarbrücken ein neues Organisationskonzept „Arbeitsamt 2000“ mit den grundlegenden Organisationszielen, die Dienstleistungen am Kunden zu orientieren und diese wirksamer und wirtschaftlicher zu erbringen sowie die Zufriedenheit und den Arbeitserfolg der Mitarbeiter zu fördern. Eine konkrete Beurteilung der Frage, ob und inwieweit dieses Organisationskonzept zu einer effektiveren und effizienteren Aufgabenerledigung beitragen kann, bleibt dem Ergebnis der Erprobung vorbehalten.

Die Bundesanstalt für Arbeit verfügt bereits derzeit in allen Arbeitsämtern über einen Psychologischen Fachdienst, der im Rahmen der Arbeits- und Berufsberatung sowie der Vermittlung in Arbeits- und Ausbildungsstellen mitwirkt. In jedem Arbeitsamt ist hierzu mindestens ein Psychologe vorhanden. Im Bedarfsfall können die Psychologen grundsätzlich auch für psychologische Beratungen der Mitarbeiter herangezogen werden.

Anlage 1

Arbeitsämter

(gegliedert nach Zugehörigkeit zu Landesarbeitsamtsbezirken und Bundesländern)

Landesarbeitsamtsbezirk	Bundesland	Arbeitsamt
Nord	Schleswig-Holstein	Bad Oldesloe Elmshorn Flensburg Heide Kiel Lübeck Neumünster
	Hamburg	Hamburg
	Mecklenburg-Vorpommern	Neubrandenburg Rostock Schwerin Stralsund
Niedersachsen-Bremen	Niedersachsen	Braunschweig Bremerhaven Celle Emden Göttingen Goslar Hameln Hannover Helmstedt Hildesheim Leer Lüneburg Nienburg Nordhorn Oldenburg Osnabrück Stade Uelzen Vechta Verden Wilhelmshaven
	Bremen	Bremen
Nordrhein-Westfalen	Nordrhein-Westfalen	Aachen Ahlen Bergisch-Gladbach Bielefeld Bochum Bonn Brühl Coesfeld Detmold Dortmund Düren Düsseldorf Duisburg Essen Gelsenkirchen Hagen Hamm Herford Iserlohn Köln Krefeld

noch: Anlage 1

Nordrhein-Westfalen	Nordrhein-Westfalen	Meschede Mönchengladbach Münster Oberhausen Paderborn Recklinghausen Rheine Siegen Soest Solingen Wesel Wuppertal
Hessen	Hessen	Bad Hersfeld Darmstadt Frankfurt/Main Fulda Gießen Hanau Kassel Korbach Limburg Marburg Offenbach Wetzlar Wiesbaden
Rheinland-Pfalz Saarland	Rheinland-Pfalz	Bad Kreuznach Kaiserslautern Koblenz Landau Ludwigshafen Mainz Mayen Montabaur Neuwied Pirmasens Trier
	Saarland	Neunkirchen Saarbrücken Saarlouis
Baden-Württemberg	Baden-Württemberg	Aalen Balingen Freiburg Göppingen Heidelberg Heilbronn Karlsruhe Konstanz Lörrach Ludwigsburg Mannheim Nagold Offenburg Pforzheim Rastatt Ravensburg Reutlingen Rottweil Schwäbisch Hall Stuttgart Tauberbischofsheim Ulm Villingen- Schwenningen Waiblingen

noch: Anlage 1

Bayern	Bayern	Ansbach Aschaffenburg Augsburg Bamberg Bayreuth Coburg Deggendorf Donauwörth Freising Hof Ingolstadt Kempten Landshut Memmingen München Nürnberg Passau Pfarrkirchen Regensburg Rosenheim Schwandorf Schweinfurt Traunstein Weiden Weilheim Weißenburg Würzburg
Berlin-Brandenburg	Berlin	Berlin-Südwest Berlin-Süd Berlin-West Berlin-Nord Berlin-Mitte Berlin-Ost
	Brandenburg	Cottbus Eberswalde Frankfurt/Oder Neuruppin Potsdam
Sachsen	Sachsen	Annaberg Bautzen Chemnitz Dresden Leipzig Oschatz Pirna Plauen Riesa Zwickau
Sachsen-Anhalt- Thüringen	Sachsen-Anhalt	Dessau Halberstadt Halle Magdeburg Merseburg Sangerhausen Stendal Wittenberg
	Thüringen	Altenburg Erfurt Gera Gotha Jena Nordhausen Suhl

Anlage 2

Landesarbeitsamtsbezirk	Beschäftigte	
	Stichtag 15. Januar 1990	
Schleswig-Holstein	4 369	(1 969)
Niedersachsen – Bremen	7 773	(3 223)
Nordrhein-Westfalen	14 888	(6 350)
Hessen	4 413	(1 835)
Rheinland-Pfalz – Saarland	4 391	(1 848)
Baden-Württemberg	7 921	(3 612)
Summe Nord- u. Südbayern	9 811	(4 257)
davon Nordbayern	4 740	(2 019)
Südbayern	5 071	(2 238)
Berlin	2 041	(1 002)
Insgesamt	55 607	(24 096)

Landesarbeitsamtsbezirk	Beschäftigte	
	Stichtag 15. Januar 1998	
Nord	7 873	(5 232)
davon West	4 675	(2 685)
Ost	3 198	(2 547)
Niedersachsen – Bremen	8 328	(4 395)
Nordrhein-Westfalen	15 906	(8 704)
Hessen	5 048	(2 777)
Rheinland-Pfalz – Saarland	4 618	(2 456)
Baden-Württemberg	8 904	(5 375)
Bayern	10 222	(5 578)
Berlin – Brandenburg	8 044	(6 070)
davon West	2 686	(1 836)
Ost	5 358	(4 234)
Sachsen-Anhalt – Thüringen	8 799	(6 908)
Sachsen	7 658	(6 159)
gesamt West	60 387	(33 806)
gesamt Ost	25 013	(19 848)
Insgesamt	85 400	(53 654)

() = Darunter Frauen.

Teilzeitbeschäftigte sind umgerechnet in Vollzeitbeschäftigte.

Anlage 3

Beendigung von Dienst- und Arbeitsverhältnissen

LAA-Bezirke	Erreichen der Altersgrenze (65. Lebensjahr)			Vorzeitiges Ausscheiden (60. - 64. Lebensjahr)			Dienst-, Erwerbs-, Berufsunfähigkeit			Tod			Entlassung/ Kündigung durch BA			Abwanderung zu anderen Arbeitgebern			Sonstige Gründe			Insgesamt		
	1995	1996	1997	1995	1996	1997	1995	1996	1997	1995	1996	1997	1995	1996	1997	1995	1996	1997	1995	1996	1997	1995	1996	1997
Nord	2	3	4	41	68	54	30	23	24	16	5	6	7	2	5	13	15	13	48	35	31	157	151	137
Niedersachsen-																								
Bremen	9	5	2	50	68	49	38	45	28	12	4	2	5	3	2	9	4	4	47	40	26	170	169	113
Nordrhein-Westfalen	16	11	2	175	183	132	83	92	81	15	13	14	8	12	4	55	42	21	56	60	54	408	413	306
Hessen	3	5	4	52	59	30	32	30	21	1	6	2	4	4	2	8	9	6	29	22	18	129	135	83
Rheinland-Pfalz-																								
Saarland		2		32	33	24	19	23	12	3	8	3	3		3	6	4	3	20	20	14	83	90	59
Baden-Württemberg	10	2	5	96	87	75	40	29	23	8	11	5	1	6	5	28	22	11	50	31	36	233	188	160
Nordbayern	3	1	3	28	33	32	30	31	25	3	4	3	5	1	1	8	8	4	17	21	8	94	99	76
Südbayern	5	3	2	29	49	42	30	41	29	5	8	5	3	3	3	22	12	14	28	15	18	122	131	113
Berlin-Brandenburg	4	2	6	35	50	44	31	16	22	6	9	6	4	4	9	18	8	6	53	52	18	151	141	111
Sachsen-Anhalt-																								
Thüringen	2	3	2	17	26	25	11	17	12	3	11	2	14	7	5	8	8	2	63	57	35	118	129	83
Sachsen	4	4		9	32	28	12	15	7	3	11	5	10	4	3	10	1	6	50	29	33	98	96	82
Summe	58	41	30	564	688	535	356	362	284	75	90	53	64	46	42	185	133	90	461	382	291	1 763	1 742	1 325

Zahlenangaben als Kopffzahlen.

Für das Jahr 1997 konnten nur die ersten 3 Quartale berücksichtigt werden.

Sonstige Gründe = Auflösungsvertrag/Kündigung durch den AN ohne Begründung.

Anlage 4

Beendigung von Dienst- und Arbeitsverhältnissen – Zeitraum 01. 01. 1997 bis 30. 09. 1997

Arbeitsberater

LAA-Bezirke	Erreichen der Altersgrenze (65. Lebensjahr)	Vorzeitiges Ausscheiden (60.–64. Lebensjahr)	Dienst-, Erwerbs-, Berufsunfähigkeit	Tod	Entlassung/Kündigung durch BA	Abwanderung zur anderen AG	Sonstige Gründe	Insgesamt
Nord			1				2	3
Niedersachsen–Bremen		1						1
Nordrhein–Westfalen		1	3					4
Hessen								
Rheinland–Pfalz – Saarland							1	1
Baden–Württemberg			1					1
Nordbayern		1	1					2
Südbayern		3	1					4
Berlin – Brandenburg	1		2		2		1	6
Sachsen–Anhalt/Thüringen			1					1
Sachsen							1	1
Summe	1	6	10		2		5	24

Arbeitsvermittler

LAA-Bezirke	Erreichen der Altersgrenze (65. Lebensjahr)	Vorzeitiges Ausscheiden (60.–64. Lebensjahr)	Dienst-, Erwerbs-, Berufsunfähigkeit	Tod	Entlassung/Kündigung durch BA	Abwanderung zur anderen AG	Sonstige Gründe	Insgesamt
Nord		3					2	5
Niedersachsen–Bremen		7	5				2	14
Nordrhein–Westfalen		13	9	2	1	4	2	31
Hessen	1	5	6			1		13
Rheinland–Pfalz – Saarland		1	1			1	1	4
Baden–Württemberg		2	2		1	1		6
Nordbayern		2	2					4
Südbayern		1	1			1	2	5
Berlin – Brandenburg		4				1		5
Sachsen–Anhalt – Thüringen			1				5	6
Sachsen		1	1	1			1	4
Summe	1	39	28	3	2	9	15	97

Zahlenangaben als Kopffzahlen.

Sonstige Gründe = Auflösungsvertrag/Kündigung durch den AN ohne Begründung.

Anlage 5**Betreuungsdichte**

(Verhältnis der Stellen für Plankräfte und der Ermächtigungen für beamtete Hilfskräfte und befristete Kräfte in den Arbeitsämtern zur Zahl der Arbeitslosen – Jahresdurchschnitt)

Arbeitsämter im Bezirk	Kalenderjahre									
	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Nord	58	50	45	44	46	43	47	45	51	61
Niedersachsen – Bremen	55	48	45	40	39	46	53	54	61	69
Nordrhein – Westfalen	57	51	46	41	41	48	55	56	61	69
Hessen	41	37	34	31	33	41	50	52	57	68
Rheinland – Pfalz – Saarland	45	40	36	32	33	40	46	48	53	61
Baden – Württemberg	31	27	25	23	27	37	45	44	49	56
Bayern	39	33	30	27	29	37	42	42	49	57
Berlin – Brandenburg	63	58	55	54	59	53	56	52	59	73
Sachsen – Anhalt – Thüringen				50	58	48	52	45	51	63
Sachsen				47	55	43	49	43	48	58
Durchschnittliche Betreuungsdichte der Arbeitsämter	48	42	39	39	42	44	50	48	54	64

Anlage 6**Angewiesene Überstunden in den Jahren 1992 bis 1997**

Zeitraum	Arbeitsämter West			Arbeitsämter Ost			Arbeitsämter zusammen		
	Überstunden ohne Freizeit-ausgleich	Überstunden umgerechnet in Jahreskräfte	durchschnittl. wöchentl. ÜStd.	Überstunden ohne Freizeit-ausgleich	Überstunden umgerechnet in Jahreskräfte	durchschnittl. wöchentl. ÜStd.	Überstunden ohne Freizeit-ausgleich	Überstunden umgerechnet in Jahreskräfte	durchschnittl. wöchentl. ÜStd.
Kalenderjahr 1992	95 360	60,7	1 834	492 427	307,8	9 470	587 787	368,5	11 304
Kalenderjahr 1993	312 131	198,7	6 003	387 404	242,1	7 450	699 535	440,8	13 453
Kalenderjahr 1994	201 983	128,6	3 884	193 025	120,0	3 712	395 008	248,6	7 596
Kalenderjahr 1995	167 639	106,5	3 224	110 305	67,7	2 121	277 944	174,4	5 345
Kalenderjahr 1996	231 931	147,4	4 460	61 286	37,2	1 179	293 217	184,60	5 639
Kalenderjahr 1997*)	85 308	54,3	1 641	8 696	5,3	167	94 004	59,60	1 808

*) Angaben für das Kalenderjahr 1997 beziehen sich auf den Zeitraum vom 1. Januar bis 30. September 1997.

