

Weisung 201911006 vom 19.11.2019 – Aufgabengebiet Arbeitsmarktzulassung – Erprobung von Regionalleitungen zur Verbesserung der Führungsorganisation

Laufende Nummer: 201911006

Geschäftszeichen: GR2 – 5758.3 / 1108.2 / 1937

Gültig ab: 01.12.2019

Gültig bis: unbegrenzt

SGB II: nicht betroffen

SGB III: Weisung

Familienkasse: nicht betroffen

Bezug:

- Fachkonzept Arbeitsmarktzulassung vom 08.12.2014 - veröffentlicht mit HEGA 12/14 – 17

Im Aufgabengebiet Arbeitsmarktzulassung (AMZ) wird ein neues Führungs- und Steuerungsmodell erprobt. In drei OS wird für 12 Monate eine Bereichsleitung eingerichtet, die als Regionalleitung ausschließlich für AMZ-Teams zuständig ist.

1. Ausgangssituation

Auf der Grundlage des Fachkonzepts Arbeitsmarktzulassung (AMZ) vom 08.12.2014 wurde die operative Aufgabe AMZ Anfang 2015 von der ZAV als Sondercluster in die Organisationsstruktur des Operativen Service (OS) überführt. Vor dem Übergang in die OS-Struktur waren die damals bundesweit zehn AMZ-Teams dienst- und fachaufsichtlich zwei ausschließlich für AMZ zuständigen Bereichsleitungen der ZAV zugeordnet. Nach dem aktuellen Fachkonzept übt der zuständige Fachbereich der Zentrale die Fachaufsicht über die dezentralen AMZ-Teamleitungen aus. Dem Fachbereichsleiter obliegt der Abschluss der jährlichen Zielvereinbarung sowie die Beurteilerzuständigkeit. Die Aufgabe der zuständigen GOS ist auf die Dienstaufsicht beschränkt.

Bei derzeit bundesweit 15 AMZ-Teams ist es erforderlich, die Führung und Steuerung im Aufgabengebiet AMZ weiterzuentwickeln.

2. Auftrag und Ziel

Vor dem Hintergrund der Besonderheiten des Aufgabenbereichs AMZ hat sich bei der Analyse und dem Vergleich unterschiedlicher Führungsmodelle das sogenannte Regionalleiter-Modell als zu favorisierende Variante herauskristallisiert. Es besteht aus drei Bereichsleitungen, (Dienstposten Bereichsleiter/in in der Agentur für Arbeit), die jeweils in einem OS mit mehreren AMZ-Teams installiert werden. Die/der jeweilige GOS übt die Dienstaufsicht (Weisungs- und Aufsichtsbefugnis, bezogen auf das persönliche Verhalten der Beschäftigten sowie deren arbeits- bzw. beamtenrechtliches Grundverhältnis) über die AMZ-Bereichsleitung aus. Diese Bereichsleitung nimmt die Dienstaufsicht über die Leitungen der sich am Standort befindenden AMZ-Teams und die Fachaufsicht über sowie die Beurteilerzuständigkeit für die insgesamt zugeordneten AMZ-Teamleitungen wahr. Die Dienstaufsicht über die sich in anderen OS befindenden AMZ-Teamleitungen obliegt der/dem örtlich zuständigen GOS. Die Fachaufsicht über und die Beurteilerzuständigkeit für die AMZ-Regionalleitungen obliegt der fachlich zuständigen Fachbereichsleitung der Zentrale.

Ein wesentlicher Vorteil des Regionalleiter-Modells im Vergleich zu anderen Führungsmodellen liegt in der deutlich höheren Fachlichkeit bzw. stark ausgeprägten fachlichen Nähe der Regionalleiterinnen bzw. Regionalleiter zum verantworteten operativen Zuständigkeitsbereich. Das spielt aufgrund der mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz weiter zunehmenden geschäftspolitischen Bedeutung dieses Aufgabengebiets eine erhebliche Rolle. Im Vergleich zu anderen Führungsmodellen lassen sich mit dem Regionalleiter-Modell zudem überregionale Abstimmungen - z. B. Belastungsausgleiche - schneller und flexibler umsetzen.

Da im Zusammenhang mit den aktuellen Überlegungen zum OS der Zukunft eine davon losgelöste Fortschreibung des Fachkonzepts AMZ nicht zweckmäßig ist, gleichzeitig aber zur Behebung aktueller Schwachstellen zeitnah organisatorische Weiterentwicklungen erforderlich sind, soll das beschriebene Regionalleiter-Modell zunächst erprobt werden.

Es ist vorgesehen, für das Aufgabengebiet AMZ ab Januar 2020 für 12 Monate die aus der beigefügten Anlage ersichtliche Führungsorganisation einzurichten. In den OS Erfurt (für die Standorte Erfurt und München), Köln (für die Standorte Bonn und Duisburg) und Stuttgart (für die Standorte Stuttgart und Frankfurt) wird vorübergehend eine Bereichsleitung

geschaffen, der in der besonderen Funktion als Regionalleitung AMZ ausschließlich AMZ-Teams zugeordnet sind.

Im dritten Quartal 2020 wird auf der Grundlage der dann vorliegenden Erfahrungen und der Ergebnisse der Personalbedarfsermittlung über das weitere Vorgehen entschieden.

3. Einzelaufträge

OS und IS Erfurt, Essen, Frankfurt, Köln, München und Stuttgart

- Unterstützung und Begleitung der Erprobung

RD BW, NRW und SAT

- Sicherstellung der zeitnahen Personalisierung

4. Info

entfällt

5. Haushalt

entfällt

6. Beteiligung

Der Hauptpersonalrat wurde beteiligt.

gez.

Unterschrift