

- Projektberatung
- Personalberatung
- Verwaltung und Wirtschaft
- Bildung und Mentoring

Hauke-Haien-Ring 37  
25813 Husum  
Tel.: 04841-9373891  
Fax: 04841-62565  
[www.kerstin-magnussen.de](http://www.kerstin-magnussen.de)  
[beratung@kerstin-magnussen.de](mailto:beratung@kerstin-magnussen.de)

Januar 2020

## **Beratung, Projektbegleitung, Workshops und Trainings zur Stellenplanung und -bewirtschaftung**

Als Beraterin und Trainerin stehe ich mit langjähriger Praxiserfahrung auf den Gebieten der Personal- und Organisationsarbeit in der Öffentlichen Verwaltung sowie in der Stellenplanung und -bewirtschaftung für eine praxisorientierte Beratung und vertrauensvolle Begleitung. Gerne unterbreite ich Ihnen ein individuelles Beratungsangebot.

***Sprechen Sie mich gerne an - ich freue mich auf unsere Zusammenarbeit!***

Trainerin: Kerstin Magnussen, Personalfachkauffrau, Verwaltungsfachwirtin, Betriebswirtin, Projektmanagementfachfrau, ausgebildete Trainerin  
Prozesskompetenz im Projekt

Auf den folgenden Seiten finden Sie exemplarische Gestaltungsmöglichkeiten zur Durchführung der Beratung und Trainings:

**Format, Termine und Kosten: auf Anfrage**

## Variante a) Stellenplanung und Stellenbewirtschaftung für Kommunen

**Hinweis:** es wird bei der inhaltlichen Vorbereitung und Durchführung die jeweils landesspezifisch anzuwendende Kommunalverfassung und Gemeindehaushaltsverordnung berücksichtigt.

Im Zuge der jährlichen und kontinuierlichen Haushaltsplanung gehört der Stellenplan mit seinen Anlagen zum festen Bestandteil der Haushaltssatzung. Neben den gesetzlichen Einflussfaktoren aus Gemeinde-/Kreisordnung, Gemeindehaushaltsverordnung und Haushaltserlass spielen zunehmend interne Abstimmungsprozesse und Vorgaben zur Vorbereitung und Verabschiedung des amtlichen Stellenplanes eine ausschlaggebende Rolle.

Vor dem Hintergrund des steigenden Kostendrucks und den Anforderungen und Vorgaben aus Haushaltskonsolidierung und Doppik-Umstellung ist ein rechtssicheres, gut strukturiertes und transparentes Verfahren von der Planung bis zur Beschlussfassung unerlässlich. In diesem Fachseminar werden neben den gesetzlichen Anforderungen die wesentlichen Erfolgsfaktoren für die Gestaltung interner Beteiligungsprozesse mit Ausblick auf IT-gestützte Prozesse in der Stellenplanung und Personalkostenhochrechnung thematisiert. Die Teilnehmenden haben die Möglichkeit, eigene Erfahrungen sowie aktuelle Fragen aus ihrer Verwaltungspraxis zu diesem Themenkomplex einzubringen und diese vorab einzureichen. Alternativ ist dieses Format auch gut zur Durchführung als Inhouseveranstaltung geeignet.

### Schwerpunkte:

- Gesetzliche und allgemeine Rechtsgrundlagen für Kommunen zur Aufstellung des Stellenplanes incl. Vorgaben aus Haushaltskonsolidierung und Doppikumstellung
- Begriffsdefinitionen der Stellenplanung und Personalkostenhochrechnung
- Der amtliche Stellenplan mit seinen Anlagen als Bestandteil der Haushaltssatzung
- Beamtenrechtliche Planungsaspekte (Stellenobergrenzenverordnung, Amtszulagen)
- Interne Auflagen, Beteiligungs- und Planungsprozesse (Budgetverantwortliche, Personalrat)
- Ausweisung refinanzierter Planstellen und Stellen sowie besonderer Beschäftigtengruppen (Beurlaubte, Dauererkrankung, ATZ u.a.)
- Bewirtschaftung von Planstellen während eines Haushaltsjahres (Umwandlung/Anhebung von Planstellen, Überbesetzung, KU-/KW-Vermerke, Befristete Stellen u.a.)
- Stellenbesetzungsliste
- Relevante Schnittstellen zum Finanzmanagement und Anforderungen an das Berichtswesen
- Ausblick - IT gestützte Prozesse in der Stellenplanung und Personalkostenhochrechnung

**Zielgruppen:** Beschäftigte aus Kommunalverwaltungen, Eigenbetrieben und öffentlich-rechtlichen Organisationen, die mit der Aufgabenstellung "Stellenplanung/Personalkostenhochrechnung" betraut sind. (Erste) Erfahrungen in der Personalarbeit werden empfohlen.

## Variante b) Stellenplanung und Stellenbewirtschaftung für Landesverwaltungen gem. der jeweils geltenden Landshaushaltsordnung LHO

**Hinweis:** es wird bei der inhaltlichen Vorbereitung und Durchführung die jeweils landesspezifisch anzuwendende Landshaushaltsordnung und ergänzender Vorschriften berücksichtigt.

### Schwerpunkte:

- Gesetzliche und allgemeine Rechtsgrundlagen zur Aufstellung des Stellenplans gem. der bundeslandspezifisch anzuwendenden Landshaushaltsordnung (LHO)
- Begriffsdefinitionen und Instrumente der Stellenplanung und Personalkostenhochrechnung
- Der Stellenplan (Personalhaushalt) als Bestandteil des Haushaltsentwurfes und -planes
- Der Ablauf von der Mittelanmeldung bis zur Inkraftsetzung des Stellenplanes  
Auswirkungen vorübergehender Haushaltsführung
- Bestandteile des Stellenplanes und relevante Anlagen für die Haushaltsberatung
- Beamtenrechtliche Planungsaspekte ("Stellenkegel" laut Stellenobergrenzenverordnung, Amtszulagen u. a.)
- Interne Auflagen, Beteiligungs- und Planungsprozesse (Führungskräfte, Personalrat)
- Der Prozess der Stellenanmeldungen unter Berücksichtigung der Dezentralen Ressourcenverantwortung
- Unterschiede Planstellen/Stellen und AT-Stellen
- Bewirtschaftung von Stellen und Planstellen während eines Haushaltsjahres
- Überwachung der Einhaltung des Stellenplanes anhand dynamischer Fortschreibung der Stellenbesetzungslisten und Organisationsdaten
- Besetzungssperren, Sperrvermerke richtig umsetzen
- Ausweisung refinanzierter/fremdfinanzierter Planstellen
- Ausweisung von Projektstellen (Drittmittelfinanzierung)
- Ausweisung von Planstellen und Stellen für besondere Beschäftigtengruppen
- Anforderungen an Leerstellen
- Zusammenspiel Stellenplanung und Personalkostenhochrechnung
- Relevante Schnittstellen zwischen Personal-, Organisations- und Finanzmanagement
- Anforderungen an Berichtswesen und (kennzahlengestützte) Auswertungen
- Ausblick auf IT-gestützte Prozesse in der Stellenplanung und Personalkostenhochrechnung

**Zielgruppen:** Beschäftigte aus Landesbehörden und öffentlich-rechtlichen Organisationen, die die Landshaushaltsordnung anwenden und mit der Aufgabenstellung "Stellenplanung/Personalkostenhochrechnung" betraut sind. (Erste) Erfahrungen in der Personalarbeit werden empfohlen.

## Variante c) Stellenplanung und Stellenbewirtschaftung für Stiftungen gem. der anzuwendenden LHO/BHO

**Zielgruppen:** Stiftungen und stiftungsnahen Einrichtungen (Erste) Erfahrungen in der Personalarbeit werden empfohlen.

## Variante d) Stellenplanung und Stellenbewirtschaftung für Bundesbehörden gem. der Bundeshaushaltsordnung (BHO)

Im Zuge der jährlichen Haushaltsplanung gehört der Stellenplan für Bundesbehörden mit seinen Anlagen zum festen Bestandteil des Haushalts. Insbesondere vor dem Hintergrund der formalen Anforderungen, des Kostendrucks und weiterer bestehenden Vorgaben zur Haushaltskonsolidierung ist ein rechtssicheres, gut strukturiertes und transparentes Verfahren von der Planung bis zur Gesetzgebung und Inkraftsetzung unerlässlich. In diesem Seminar werden neben den gesetzlichen Anforderungen der BHO und anzuwendender Verwaltungsvorschriften die wesentlichen Erfolgsfaktoren für die Gestaltung interner Beteiligungsprozesse mit Ausblick auf IT-gestützte Arbeitsabläufe in der Stellenplanung und -bewirtschaftung thematisiert. Die Teilnehmer haben die Möglichkeit, eigene Erfahrungen sowie aktuelle Fragen aus ihrer Verwaltungspraxis zum Themenkomplex einzubringen und diese vorab einzureichen.

### Schwerpunkte:

- Gesetzliche und allgemeine Rechtsgrundlagen zur Aufstellung des Stellenplans gem. Bundeshaushaltsordnung (BHO)
- Begriffsdefinitionen und Instrumente der Stellenplanung und Personalkostenhochrechnung
- Der Stellenplan (Personalhaushalt) als Bestandteil des Haushaltsentwurfes und -planes- Der Ablauf von der Mittelanmeldung bis zur Inkraftsetzung des Stellenplanes
- Auswirkungen vorübergehender Haushaltsführung
- Bestandteile des Stellenplanes und relevante Anlagen für die Haushaltsberatung
- Beamtenrechtliche Planungsaspekte ("Stellenkegel" laut Stellenobergrenzenverordnung, Amtszulagen u.a.)
- Interne Auflagen, Beteiligungs- und Planungsprozesse (Führungskräfte, Personalrat)
- Der Prozess der Stellenanmeldungen unter Berücksichtigung der Dezentralen Ressourcenverantwortung
- Unterschiede Planstellen/Stellen und AT-Stellen
- Bewirtschaftung von Stellen und Planstellen während eines Haushaltsjahres
- Besetzungssperren, Sperrvermerke richtig umsetzen
- Ausweisung refinanzierter/fremdfinanzierter Planstellen
- Ausweisung von Projektstellen (Drittmittelfinanzierung)
- Ausweisung von Planstellen und Stellen für besondere Beschäftigtengruppen
- Anforderungen an Leerstellen und Ersatzplanstellen- Ausweisung sonstiger Stellen
- Zusammenspiel Stellenplanung und Personalkostenhochrechnung
- Überwachung der Einhaltung des Stellenplanes anhand dynamischer Fortschreibung der Stellenbesetzungslisten und Organisationsdaten
- Relevante Schnittstellen zwischen Personal-, Organisations- und Finanzmanagement
- Anforderungen an Berichtswesen und (kennzahlengestützte) Auswertungen
- Ausblick auf IT-gestützte Prozesse in der Stellenplanung und Personalkostenhochrechnung

### Zielgruppen:

Beschäftigte aus Bundesbehörden und öffentlich-rechtlichen Organisationen, die die Bundeshaushaltsordnung anwenden und mit der Aufgabenstellung "Stellenplanung/Personalkostenhochrechnung" betraut sind. (Erste) Erfahrungen in der Personalarbeit werden empfohlen.

## Variante e) „Stellenplanung und -bewirtschaftung im Fokus der Haushaltsplanung und -beratung rechtssicher laut Verordnung über das Haushaltswesen in der Sozialversicherung (SVHV)/Bundeshaushaltsordnung (BHO) und prozessorientiert umsetzen“

**Zielgruppen:** Sozialversicherungen, Unfallkassen und Berufsgenossenschaften, Rentenversicherungsträger Erste) Erfahrungen in der Personalarbeit werden empfohlen.

## Variante f)

### Inhouseworkshop für Führungskräfte und Mandatsträger zur „Stellenplanung und Haushaltsberatung“

Der Workshop dient zur Unterstützung von Führungskräften und Dienststelle, um ihnen Instrumente an die Hand zu geben und innerhalb der Verwaltung anhand gemeinsam zu erarbeitender „Spielregeln“/Vereinbarungen einen reibungslosen und abgestimmten Arbeitsablauf zur Stellenplanberatung und -planung - auch im Rahmen der Haushaltsberatungen - sicherzustellen. Ziel ist es, einen Überblick zu den rechtlichen Grundlagen zu vermitteln und darauf aufbauend in diesem Zusammenhang ein Bewusstsein für die Anforderungen an ganzheitliche Geschäftsprozesse zu entwickeln. Die inhaltliche Gestaltung des Workshops findet losgelöst vom eingesetzten IT-Fachverfahren statt und richtet seinen Fokus auf Kommunikations- und Beteiligungsprozesse zum Aufbau standardisierter (interner) Arbeitsabläufe und der Festlegung von Zuständigkeiten in der Stellen- und Personalbewirtschaftung aus dem Fokus der Führungsverantwortung und politischer Entscheidungsprozesse.

**Zielgruppen:** Führungskräfte, Mandatsträger, Dienststellenleitung, Personalratsmitglieder, Gleichstellungsbeauftragte, weitere Interessierte aus den Arbeitsbereichen Personal, Organisation und Finanzen

#### Arbeitsmethode:

Moderierter Prozess, der gezielt auf die spezifischen Anforderungen der Verwaltung ausgerichtet ist und interaktiv durchgeführt wird. Arbeitsgrundlagen sollen anhand Diskussion, Erfahrungsaustausch und der gemeinsamen Erarbeitung von Lösungsentwicklungen definiert werden. Ziel ist es, im Rahmen der Inhouseveranstaltung gemeinsam standardisierte Prozesse zu erarbeiten.

#### Exemplarische Inhalte/Themenstellungen:

- Wie lese ich einen Stellenplan?
- Instrumente des Neuen Steuerungsmodells (NSM) und Kommunalen Steuerungsmodells (KSM)  
- Auswirkungen auf die Dezentrale Ressourcenverantwortung
- Überblick zu den jeweils zu berücksichtigenden rechtlichen Grundlagen zur Stellenplanung und -bewirtschaftung
- Steigende Anforderungen anhand Doppik
- „Meine Rolle als Führungskraft im Zuge der Haushaltsplanung und -beratung“
- Stellenbewirtschaftung und Mittelanforderung im laufenden Haushaltsjahr (Stellenbesetzungsliste)

- Schnittstelle Personalarbeit und Finanzmanagement/ -wirtschaft
- Rahmenbedingungen und Zusammenspiel Stellenplan und Personalkostenhochrechnung/Mittelbewirtschaftung
- Gestaltung des internen Prozesses (Interne Auflagen, Beteiligungs- und Planungsprozesse mit Budgetverantwortlichen, Akteure betrieblicher Mitbestimmung wie Personalrat/Betriebsrat, Gleichstellungsbeauftragte u.a.)
- Anforderungen an das Berichtswesen
- Relevante Handlungsfelder aus der Sicht Dezentraler Bereiche:
- Welche Erwartungen bestehen in diesem Kontext seitens der Führungskräfte an die zentralen Bereiche Personal, Finanzen und Organisation?
- Was muss den Führungskräften an Datenbanken/Berichten zur Verfügung gestellt werden, damit sie ihre Aufgaben und Rolle im Zuge der Steuerung und Dezentralen Ressourcenverantwortung wahrnehmen können?

## **Variante g) Stellenbewirtschaftung und -planung mit Personalmanagement „P & I LOGA“**

Mit Einführung des Integrierten Personalmanagements „P & I LOGA“ und unter Einsatz des Moduls „Stellenplan“ spielt der amtliche Stellenplan mit seinen Anlagen als fester Bestandteil der Haushaltssatzung eine wesentliche Rolle in der modernen Haushaltsführung einer Verwaltung. Neben den steigenden Anforderungen aus der DOPPIK-Einführung, Haushaltskonsolidierung und dem Neuen Steuerungsmodell (NSM/KSM) übernimmt zunehmend die Gestaltung der internen Prozesse im Rahmen der Dezentralen Ressourcenverantwortung eine ausschlaggebende Rolle.

Hierzu ist ein rechtssicheres, gut strukturiertes und transparentes Verfahren von der Planung bis zur Beschlussfassung unter Anwendung des Personalmanagement-Verfahrens unerlässlich, das weiterhin die Aspekte der Geschäftsprozessoptimierung berücksichtigt und Potenziale der Qualitätssteigerung aufzeigt. In diesem Seminar werden neben gesetzlichen Anforderungen die wesentlichen Erfolgsfaktoren für die Gestaltung der internen Beteiligungs- und Entscheidungsprozesse im Fokus IT-gestützter Prozesse in der Stellenplanung und Personalkostenhochrechnung thematisiert.

Die Teilnehmenden haben die Möglichkeit, eigene Erwartungen und Wünsche sowie aktuelle Fragen aus ihrer Verwaltungspraxis zum Themenkomplex „Stellenbewirtschaftung“ und Personalkostencontrolling einzubringen und diese vorab mitzuteilen. Alternativ kann dieses Format auch als Inhouse-Veranstaltung durchgeführt werden.

### **Schwerpunkte des Seminares/Workshops:**

- Einstieg in die Stellenbewirtschaftung - relevante Rechtsgrundlagen und Vorschriften zum Aufbau des Stellenplanes anhand Begriffsdefinitionen der Stellenbewirtschaftung und Personalkostenhochrechnung
- Ausgangssituation und Datenanalyse zur Einführung der LOGA-Module „Stellenplan“ und „Personalkostenhochrechnung“
- Herausforderungen zum Aufbau IT gestützter Prozesse in der Stellenbewirtschaftung und Personalkostenhochrechnung
- Erfolgsfaktoren zur Stellen- und Personalbewirtschaftung mit LOGA

- Interne Auflagen, Beteiligungs- und Planungsprozesse (Budgetverantwortliche, Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte)
- Bewirtschaftung von Planstellen während eines Haushaltsjahres
- Ausweisung besonderer Planstellen und Beschäftigtengruppen
- Relevante Schnittstellen zum Organisations- und Finanzmanagement
- Anforderungen an das Berichtswesen und Auswertungen mit „SCOUT“

**Zielgruppen:** Beschäftigte aus den Bereichen Personal, Organisation und Finanzen aus Verwaltungen und öffentlich-rechtlichen Organisationen, die im Zuge der LOGA-Anwendung mit der Aufgabenstellung "Stellenplanung/Personalkostenhochrechnung" betraut sind.

Führungskräfte, Dienststellenleitung, Personalratsmitglieder, Gleichstellungsbeauftragte, weitere Interessierte

**Format:** nach inhaltlicher Abstimmung 1 oder 2 Tage