

Der kommunale Stellenplan - Personalwirtschaftl. Steuerungsinstrument zw. Kommunal-, Haushalts-, Beamten-, Tarif- u. Personalvertretungsrecht

Termin/e

Leider ausgebucht:	21.10.2024, 10:00 - 17:00 Uhr Oldenburg
Plätze verfügbar:	10.02.2025, 10:00 - 17:00 Uhr Hannover
Plätze verfügbar:	30.06.2025, 10:00 - 17:00 Uhr Oldenburg

Teilnahmeentgelt

310 EUR

Das Teilnahmeentgelt beinhaltet die Veranstaltungsunterlagen und die Verpflegung sowie die darauf entfallende Mehrwertsteuer.

Dozierende/r

Georg J. Gruber-Pickartz

Inhalt

- Der Rechtscharakter des Stellenplans - Konsequenzen hieraus für die Praxis.
- Eine sehr wichtige Differenzierung: Stellenplan und Stellenübersicht.
- Was genau ist eine „Stelle“?
- In welchen Fällen ist eine Stellenausweisung im Stellenplan erforderlich, in welchen Fällen nicht?
- Wer bestimmt, mit welcher Wertigkeit einzelne Stellen im Stellenplan ausgewiesen werden?
- Wie werden Stellen für Halbtagsbeschäftigte, beurlaubte Mitarbeitende, Berufsrückkehrende und Mitarbeitende in Altersteilzeit richtig im Stellenplan ausgewiesen?
- Die Rolle des Personalrats – Wie ist er an der Aufstellung des Stellenplans in welcher Weise zu beteiligen?
- Wie verbindlich ist der Stellenplan? Oder: In welchen Fällen darf von den Festlegungen des Stellenplans abgewichen werden?
- Wer bestimmt was? Das Spannungsverhältnis zwischen Stellenplan und Organisationskompetenz des Hauptverwaltungsbeamten.
- Insbesondere: Inhalt und Grenzen der „Vorgreiflichkeitswirkung“ von Stellenplanausweisungen in Bezug auf organisatorische Entscheidungen des Hauptverwaltungsbeamten.
- Auswirkungen der „Tarifautomatik“ bei der Zuweisung von Aufgaben an Tarifbeschäftigte.
- Nur Tradition oder rechtliche Notwendigkeit? Die „Planstelleneinweisung“ für die einzelne beschäftigte Person.
- „Ist meine Beförderung oder Höhergruppierung jetzt etwa rechtswidrig oder sogar ungültig?“ - Rechtliche Folgen der Nichtbeachtung des Stellenplans im Einzelfall.
- Besteht eine rechtliche Pflicht der Vertretung zur Ausweisung von Planstellen, die seitens des Hauptverwaltungsbeamten als unverzichtbar angesehen werden?
- Die Änderung des Stellenplans während des Haushaltsjahres: Wann ist sie erforderlich, wann nicht? Wie wird sie durchgeführt?

Nutzen

Der zusammen mit der jährlichen Haushaltssatzung zu beschließende Stellenplan ist für praktisch jeden Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin der Kommunalverwaltung von großer Bedeutung. Denn Beförderungen und Höhergruppierungen erfolgen in der Praxis nur, wenn der Stellenplan hierfür eine entsprechende Stelle aufweist.

Trotz seiner erheblichen Relevanz für das gesamte Personalwesen bleiben die näheren rechtlichen Rahmenbedingungen des Stellenplans für die Akteurinnen und Akteure der Praxis jedoch häufig eher im Dunkeln.

So stellt sich etwa die Frage danach, wie verbindlich der Stellenplan eigentlich ist. Wird die gesetzliche Organisationskompetenz des Hauptverwaltungsbeamten hierdurch wirklich eingeschränkt? Kann man sich als Mitarbeitender auf den Stellenplan berufen, wenn es um erstrebte Beförderungen oder Höhergruppierungen geht? Wie werden befristete Arbeitsverhältnisse und Sonderurlaube darin abgebildet? Gibt es über- oder außerplanmäßige Stellen?

Nicht nur für Personalverantwortliche sind detaillierte Kenntnisse der Rechtsmaterie Stellenplan unerlässlich. Wenn Sie – in welcher Funktion auch immer – mit dem Stellenplan in Berührung kommen, sollten Sie daher dieses Seminar besuchen.

Zielgruppe

Mitarbeitende aus den Bereichen Personalwirtschaft und Finanzen, Mitglieder der Personalräte

Arbeitsmittel und Methodik

Hinweise

Anmeldung

Sie können sich bis zu zwei Wochen vor dem Veranstaltungstermin anmelden.

Zu diesem Zeitpunkt wird entschieden, ob die Veranstaltung stattfindet. Eine kostenfreie Abmeldung ist danach nicht mehr möglich. Selbstverständlich können sich kurzfristig Interessierte auch nach dem Anmeldeschluss verbindlich anmelden, sofern noch Plätze frei sind.

Kontakt

Frau Melanie Teuchert
Telefon: 0511 1609-2820
E-Mail: melanie.teuchert(at)nsi-hsvn.de