

STÄDTE- UND GEMEINDEBUND SACHSEN-ANHALT



SGSA, Sternstr. 3, 39104 Magdeburg

Deutscher Städte- und Gemeindebund
Herrn Referatsleiter Finn Brüning
Marienstraße 6
12207 Berlin

Städte- und Gemeindebund
Sachsen-Anhalt (SGSA)
- Landesgeschäftsstelle -
Sternstraße 3, 39104 Magdeburg

Telefon: 0391 5924-300
Telefax: 0391 5924-444

E-Mail: post@sgsa.info
Internet: www.kommunales-sachsen-anhalt.de

Sparkasse MagdeBurg
IBAN: DE56 8105 3272 0036 0029 00
BIC/SWIFT: NOLADE21MDG

Per E-Mail an: julia.sagasser@dstgb.de

Auskunft erteilt: Frau Thurmman
Durchwahl: 0391 5924-330

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom

Unser Zeichen

Datum

22.09.2026

11-50-13/th

13.10.2026

Entwurf einer Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss mit der Bezeichnung Bachelor Professional in der öffentlichen Verwaltung; **Stellungnahme**

Sehr geehrte Damen und Herren,
sehr geehrter Herr Brüning,

wir danken für die Möglichkeit zu dem o. g. Verordnungsentwurf Stellung nehmen zu können.

I. Vorbemerkung

Der Entwurf ordnet den Abschluss der zweiten beruflichen Fortbildungsstufe der höherqualifizierenden Berufsbildung nach §§ 53a, 53c BBiG zu. Er sieht einen Lernumfang von in der Regel mindestens 1.200 Stunden vor und soll zur Übernahme von Fach- und Führungsfunktionen in der öffentlichen Verwaltung qualifizieren (§ 1 BAProöVFV-E).

Aus hiesiger Sicht ist das Ziel einer weiteren Professionalisierung einer beruflichen Qualifizierung grundsätzlich zu begrüßen. Die berufliche Aufstiegsfortbildung soll und muss angesichts wachsender fachlicher Anforderungen, des demografischen Wandels und der Konkurrenz um qualifizierte Beschäftigte attraktiv, anspruchsvoll und anschlussfähig bleiben. Der vorliegende Entwurf wirft jedoch insbesondere für die Kommunalverwaltung ernsthafte strukturelle, fachliche und organisatorische Fragen auf. Diese betreffen vor allem das Verhältnis zum bestehenden tarifrechtlich einzuordnenden Beschäftigtenlehrgang II/Verwaltungsfachwirt, die unzureichende Binnendifferenzierung zwischen den Verwaltungsebenen, die Reduzierung der Breite der Rechtsanwendung sowie die Folgen einer parallelen Qualifizierungsstruktur.

Die nachfolgenden Hinweise sind deshalb nicht als grundsätzliche Ablehnung einer höherqualifizierenden beruflichen Fortbildung auf der zweiten Fortbildungsstufe zu verstehen. Sie zielen vielmehr darauf, die kommunalen Besonderheiten und die bereits vorhandenen Qualifizierungsstrukturen angemessen zu berücksichtigen und Doppelstrukturen zu vermeiden.

II. Vermeidung einer Parallelstruktur zum Beschäftigtenlehrgang II

In Sachsen-Anhalt ist der Beschäftigtenlehrgang II / Verwaltungsfachwirt seit vielen Jahren ein zentraler Baustein der kommunalen Personalentwicklung. Seine Stärke liegt gerade darin, dass Inhalte, Lehrorganisation und Prüfungsanforderungen auf die konkreten fachlichen Aufgaben der Kommunalverwaltung in Sachsen-Anhalt zugeschnitten und bei veränderten Anforderungen weiterentwickelt werden können. Der Lehrgang beim Studieninstitut für kommunale Verwaltung Sachsen-Anhalt e.V. (SIKOSA) verbindet Rechtsanwendung, kommunales Finanzmanagement, Personalwesen, Verwaltungsmanagement sowie Handlungs- und Sozialkompetenzen in einem auf die kommunale Praxis ausgerichteten Qualifikationsprofil.

Der „Bachelor Professional“ würde demgegenüber einen neuen bundesrechtlich geregelten Abschluss neben dieses bestehende System stellen. Der Entwurf beantwortet nicht, in welchem Verhältnis dieser Abschluss zum B II/Verwaltungsfachwirt steht. Er enthält insbesondere keine Regelung, nach der der Bachelor Professional den B II ersetzt, ihm tarifrechtlich gleichgestellt ist oder bestehende B-II-Abschlüsse automatisch anerkannt werden. Ebenso handelt es sich beim Bachelor Professional nach dem BBiG um einen beruflichen Fortbildungsabschluss und nicht um einen akademischen Bachelorgrad. Weitergehende hochschulrechtliche und tarifrechtliche Wirkungen ergeben sich aus der vorliegenden Verordnung selbst nicht.

Gerade aus diesem Nebeneinander kann ein Steuerungsproblem entstehen. Die Bezeichnung „Bachelor Professional“ besitzt eine hohe Signalwirkung und kann bei Beschäftigten eine eigenständige Nachfrage erzeugen, obwohl die unmittelbaren tarif- und hochschulrechtlichen Folgen irrelevant sind. Aus Sicht der kommunalen Arbeitgeber besteht damit die Gefahr, dass der B II an Attraktivität verliert, obwohl er inhaltlich gezielt auf kommunale Tätigkeiten ausgerichtet und in der Personalpraxis etabliert ist.

Aus kommunaler Sicht erscheint es sachgerecht, vorhandene leistungsfähige Strukturen weiterzuentwickeln und gegebenenfalls mit der neuen Abschlussbezeichnung anschlussfähig zu machen, als dauerhaft zwei weitgehend konkurrierende Qualifizierungswege für dieselbe Zielgruppe aufzubauen.

III. Bundesweite Durchlässigkeit – aus kommunaler Sicht ambivalent

Der Entwurf verfolgt erkennbar das Ziel, einen die Verwaltungsebenen übergreifend verwendbaren Abschluss zu schaffen. Die Zulassung ist entsprechend weit gefasst: Neben Verwaltungsfachangeestellten können auch Personen mit anderen anerkannten Ausbildungsabschlüssen und einschlägiger Berufspraxis, mit fachverwandten Studienleistungen oder mit mehrjähriger Berufspraxis zugelassen werden (§ 2 BAProöVFV-E). Diese Öffnung kann berufliche Entwicklungen erleichtern und ist im Grundsatz ein Element höherer Durchlässigkeit.

Für die Kommunen ist diese Durchlässigkeit jedoch nicht ausschließlich ein Vorteil. Ein bundesweit einheitlich bezeichnetes Qualifikationsprofil erleichtert zugleich Wechsel zwischen den Verwaltungsebenen. Aus kommunaler Arbeitgeberperspektive besteht das Risiko, dass hiervon Bund und Länder aufgrund ihrer jeweils eigenen Stellen-, Behörden- und Entwicklungssysteme stärker profitieren, während die Kommunen zusätzliche Abwanderungsrisiken tragen. Der neue Abschluss sollte daher auch unter dem Gesichtspunkt der Personalgewinnung und Personalbindung in der Kommunalverwaltung betrachtet werden.

Hinzu kommt, dass die breite Zulassung heterogene Eingangsvoraussetzungen schafft. Wer nicht auf einer Verwaltungsausbildung aufbaut, bringt durchaus andere Vorkenntnisse in Verwaltungsrecht, Kommunalrecht, öffentlicher Finanzwirtschaft und öffentlichem Dienstrecht mit. Soll der Abschluss gleichwohl ein belastbares Qualifikationsniveau für anspruchsvolle kommunale Fach- und Führungsfunktionen gewährleisten, müssen verbindliche fachliche Eingangskompetenzen oder hinreichend umfangreiche Pflichtanteile innerhalb der Weiterbildung vorgesehen werden.

IV. Die bisher vorgesehene Binnendifferenzierung zwischen Bund, Ländern und Kommunen nicht ausreichend

Das Rundschreiben zum Verordnungsentwurf verweist darauf, dass die handlungsorientierten Kompetenzen auf Bundes-, Landes- und Kommunalebene nach Einschätzung der Sachverständigen deckungsgleich seien. Deshalb soll die Differenzierung im Wesentlichen dadurch erfolgen, dass die Prüfungsaufgaben aus einem der drei Gebiete Bundesverwaltung, Landesverwaltung oder Kommunalverwaltung stammen; die zu prüfende Person legt das Gebiet bei der Anmeldung fest (§§ 9 bis 11 BAPröVFV-E).

Diese Konstruktion greift aus kommunaler Sicht zu kurz. Verwaltungshandeln ist zwar auf allen Ebenen durch gemeinsame Grundprinzipien geprägt. Die konkreten fachlichen Anforderungen unterscheiden sich jedoch erheblich. Kommunalverwaltung ist nicht lediglich Bundes- oder Landesverwaltung mit einer anderen Fallgestaltung. Sie ist geprägt durch die kommunale Selbstverwaltung, das Zusammenwirken von Verwaltung und kommunalpolitischen Organen, kommunales (doppisches) Haushalts- und Abgabenrecht, besondere Vollzugsverantwortung gegenüber Bürgerinnen und Bürgern sowie eine große Breite von Aufgabenfeldern, die in kleineren und mittleren Verwaltungen häufig sogar in einer Person oder Organisationseinheit gebündelt werden.

Eine Differenzierung erst bei der Aufgabenstellung sichert deshalb nicht, dass die für kommunale Tätigkeiten notwendigen Kompetenzen tatsächlich in hinreichender Breite erworben wurden. Der Entwurf benennt etwa weder Kommunalverfassungsrecht noch kommunales Abgabenrecht oder typische Bereiche des besonderen Verwaltungsrechts als zwingende Qualifikationsinhalte. Auch die kommunalspezifische Personal- und Organisationspraxis bleibt weitgehend in allgemeinen Kompetenzbeschreibungen aufgefangen.

Aus hiesiger Sicht sollte die Fortbildungsprüfungsordnung deshalb stärker modularisiert werden: Ein gemeinsamer, Verwaltungsebenen übergreifender Kern kann sinnvoll sein; daneben bedarf es jedoch verbindlicher Pflichtmodule für Bund, Länder und Kommunen. Für die kommunale Vertiefung sollten insbesondere Kommunalverfassungsrecht, kommunales Haushalts- und Abgabenrecht, ausgewählte Bereiche des besonderen Verwaltungsrechts, Personal- und Tarifrecht sowie kommunales Verwaltungsmanagement und die Zusammenarbeit mit politischen kommunalen Gremien verbindlich abgebildet werden. Erst eine solche inhaltliche Binnendifferenzierung würde der tatsächlichen Verschiedenheit der Verwaltungsebenen hinreichend Rechnung tragen.

V. Rechtsanwendung wird gegenüber dem kommunalen B II deutlich zurückgenommen

Aus kommunaler Sicht ist besonders kritisch die Ausgestaltung des Prüfungsbereichs „Rechtsanwendung und Normsetzung“ zu bewerten. Der Entwurf nennt als Qualifikationsinhalte Verwaltungs- und Ordnungswidrigkeitenverfahren, Rechtsbehelfe, zivilrechtliche Vorgänge, personalrechtliche Vorgänge sowie Normsetzung (§ 4 BAPröVFV-E). In der schriftlichen Prüfung werden drei Arbeiten von jeweils 240 Minuten geschrieben. Zwei davon betreffen Rechtsanwendung: eine Aufgabe aus Verwaltungsverfahren oder Rechtsbehelfen sowie eine Aufgabe aus Zivilrecht oder Normsetzung; die dritte Arbeit betrifft wirtschaftliches und nachhaltiges Handeln (§ 9 BAPröVFV-E). Personalrecht wird in einem fallbezogenen Fachgespräch geprüft (§ 10 BAPröVFV-E).

Damit wird die juristische Qualifizierung zwar nicht vollständig aufgegeben, ihre Breite und Verbindlichkeit werden aber gegenüber einem kommunal ausgerichteten B II deutlich reduziert. Bereits die Prüfungsordnung des SIKOSA sieht bisher im B II eine schriftliche Zwischenprüfung in Allgemeinem Verwaltungsrecht, kommunalem Haushaltsrecht und Kommunalrecht sowie sechs fünf-stündige Abschlussklausuren vor. Der Lehrgang deckt darüber hinaus besondere Verwaltungsrechtsgebiete, z. B. Sozialrecht, Bauplanungsrecht, Privatrecht, Personalwesen und weitere kommunal relevante Rechtsmaterien ab. Diese Breite ist für Beschäftigte, die in Kommunen vielfach eigenständig rechtlich anspruchsvolle Entscheidungen vorbereiten und treffen müssen, von erheblicher Bedeutung.

Der Verordnungsentwurf enthält demgegenüber keine zwingende Prüfung in Kommunalrecht und keine eigenständige Absicherung typischer besonderer Verwaltungsrechtsgebiete. Selbst im

Prüfungsbereich Rechtsanwendung können einzelne Materien aufgrund der Wahlmöglichkeiten vollständig ohne schriftliche Prüfung bleiben. Die Gefahr besteht, dass der Abschluss zwar eine moderne Management- und Führungskomponente erhält, zugleich aber die für kommunale Fachfunktionen unverzichtbare rechtliche Handlungssicherheit zu stark zurücknimmt.

Eine stärkere Verankerung der Rechtsanwendung ist daher erforderlich. Für die kommunale Vertiefung sollten Allgemeines Verwaltungsrecht, Kommunalrecht und mindestens ein Bereich des besonderen Verwaltungsrechts zwingende Prüfungsbestandteile sein. Die Fähigkeit, komplexe Sachverhalte rechtlich zu strukturieren, Rechtsfolgen zu beurteilen, Bescheide und andere verwaltungsrechtliche Entscheidungen rechtssicher vorzubereiten sowie Rechtsbehelfsrisiken einzuschätzen, muss ein prägendes Merkmal des Abschlusses bleiben.

VI. Prüfungszuständigkeit verändert die bisherige kommunale Gestaltungshoheit

Nach § 1 Abs. 2 BAPröVFV-E wird die Prüfung von der nach dem Berufsbildungsgesetz zuständigen Stelle durchgeführt. Nach der gegenwärtigen Zuständigkeitsstruktur in Sachsen-Anhalt wäre die Prüfung damit bei der zuständigen Stelle nach § 73 BBiG, dem Aus- und Fortbildungsinstitut des Landes Sachsen-Anhalt (AFI-LSA), verortet. Das AFI-LSA nimmt bereits für die Landes- und Kommunalverwaltung Aufgaben der zuständigen Stelle nach dem Berufsbildungsgesetz wahr.

Für das Kommunale Studieninstitut Sachsen-Anhalt würde sich damit gegenüber den bestehenden Strukturen des Beschäftigtenlehrgangs II eine deutlich veränderte Rollenverteilung ergeben. Beim B II des SIKOSA liegen Lehrgangsgestaltung, Prüfungsordnung und Prüfungssystem in einem institutionellen Zusammenhang und können unmittelbar an den Anforderungen und Bedarfen der kommunalen Mitglieder und ihrer Beschäftigten ausgerichtet, angewandt und fortentwickelt werden. Bei einer Umsetzung des Bachelor Professional nach dem vorliegenden Modell würde dem kommunalen Bildungsträger demgegenüber im Wesentlichen die Aufgabe zukommen, auf eine Prüfung vorzubereiten, deren inhaltliche und organisatorische Verantwortung bei einer staatlichen Stelle liegt.

Bereits in der gelebten Praxis der beruflichen Erstausbildung zeigt sich, dass Einflussmöglichkeiten des kommunalen Studieninstituts auf die konkrete Prüfungsaufgabenerstellung nur mittelbar bestehen. Die Einbindung erfolgt insbesondere über die Mitwirkung einzelner Vertreterinnen und Vertreter in Aufgabenerstellungsausschüssen. Entsprechendes gilt für die kommunalen Arbeitgeber, deren Einfluss ebenfalls im Wesentlichen über die Entsendung von Vertreterinnen und Vertretern in die hierfür vorgesehenen Gremien vermittelt wird. Sollte dieses Modell auf den Bachelor Professional übertragen werden, bestünde die Gefahr, dass sowohl die unterrichtenden kommunalen Bildungsträger, als auch die kommunalen Arbeitgeber deutlich weniger Einfluss auf die konkrete Ausgestaltung der Prüfungsanforderungen erhalten, als das heute beim B II der Fall ist.

Damit stellt sich nicht nur eine organisatorische, sondern auch eine strukturelle Frage. Ein Fortbildungsabschluss, der ausdrücklich auch für Tätigkeiten in der Kommunalverwaltung qualifizieren soll, sollte in seinen Inhalten, Prüfungsanforderungen und seiner laufenden Weiterentwicklung in erheblichem Umfang durch die kommunale Praxis mitgestaltet werden können.

Wird die maßgebliche Prüfungsverantwortung bei einer Einrichtung des Landes konzentriert, während Lehrgangsdurchführung und Personalentwicklung wesentlich durch kommunale Träger und Arbeitgeber verantwortet werden, kann sich das Verhältnis von kommunaler und staatlicher Steuerung verschieben. Dies muss nicht automatisch zu Nachteilen führen, kann aber vor dem Hintergrund der eigenständigen Aufgabenwahrnehmung der Kommunen und des Prinzips vertikaler Gewaltenteilung zu unterschiedlichen Interessenlagen und damit auch zu Reibungen führen.

Aus kommunaler Sicht sollte deshalb sichergestellt werden, dass die Einführung des Bachelor Professional nicht zu einem Verlust an kommunaler Gestaltungsfähigkeit bei einer Qualifizierung führt, die in erheblichem Umfang auf Funktionen in der Kommunalverwaltung vorbereitet. Erforderlich sind daher verbindliche und institutionell abgesicherte Beteiligungsrechte der kommunalen Spitzenverbände und der kommunalen Studieninstitute, die selbst nicht zuständige Stellen sind.

Diese sollten sich nicht auf eine punktuelle Mitwirkung bei der Erstellung einzelner Prüfungsaufgaben beschränken, sondern insbesondere die Entwicklung und Fortschreibung von Rahmenlehrplänen, die Festlegung kommunalspezifischer Prüfungsanforderungen, die Besetzung von Prüfungs- und Aufgabenerstellungsausschüssen sowie die Evaluation und Weiterentwicklung des Abchlusses umfassen.

Darüber hinaus sollte aus Sicht der kommunalen Praxis geprüft werden, ob für den Bereich der Kommunalverwaltung auch eine stärker dezentralisierte Zuständigkeitsstruktur denkbar ist. Dabei könnte insbesondere erwogen werden, Aufgaben der zuständigen Stelle für den kommunalen Bereich bei einem kommunalen Studieninstitut oder in einer gemeinsamen kommunalen Struktur zu verorten. Eine solche Lösung würde eine engere Verzahnung von Qualifizierung, Prüfungsanforderungen und kommunalen Personalentwicklungsbedarfen ermöglichen. Uns ist bewusst, dass diese Frage über den unmittelbaren Regelungsgehalt der vorliegenden Fortbildungsverordnung hinausgeht. Gleichwohl sollte sie im weiteren Umsetzungsprozess ausdrücklich aufgegriffen werden.

Aus hiesiger Sicht sollte daher gewährleistet werden, dass die kommunalen Arbeitgeber und ihre kommunalen Studieninstitute beim Bachelor Professional nicht lediglich als Lehrgangsträger oder Beteiligte einzelner Prüfungsgremien auftreten, sondern einen substanziellen und dauerhaft gesicherten Einfluss auf Inhalt, Prüfungsanforderungen und Weiterentwicklung des kommunalen Qualifizierungszweiges erhalten.

VII. Parallelbetrieb von B II und Bachelor Professional ist personell kaum abbildbar

Sollte der B II aufgrund seiner kommunalen Funktion und seiner Einbindung in bestehende Personalentwicklungs- und Stellenbesetzungsmodelle sinnvollerweise fortbestehen und zugleich eine nennenswerte Nachfrage nach dem Bachelor Professional entstehen, müsste das SIKOSA zwei anspruchsvolle Aufstiegsqualifizierungen für weitgehend dieselbe Zielgruppe parallel organisieren – oder Lehrressourcen von B-II-Lehrgängen abziehen. Gerade in spezialisierten Fächern, wie Kommunalrecht, besonderem Verwaltungsrecht, kommunalem Haushaltsrecht, Abgabenrecht oder Personalrecht, steht nur ein begrenzter Kreis qualifizierter haupt- und nebenamtlicher Lehrkräfte zur Verfügung. Eine Verdoppelung oder Zersplitterung der Angebote würde deshalb nicht nur zusätzliche Verwaltungskosten erzeugen, sondern könnte die Qualität und Verlässlichkeit beider Qualifizierungswege beeinträchtigen.

Vor diesem Hintergrund sollte die Frage der Systemarchitektur vor dem Inkrafttreten geklärt werden. Ein dauerhaftes Nebeneinander zweier ähnlich positionierter Aufstiegsfortbildungen mit unterschiedlichen Prüfungszuständigkeiten und unterschiedlichen Rechtsfolgen erscheint aus kommunaler Sicht weder personalwirtschaftlich noch bildungsorganisatorisch überzeugend. Vorrang sollte jene Lösung haben, bei der bestehende kommunale Qualifizierungsstrukturen genutzt und weiterentwickelt werden und der kommunale Einflussbereich gewahrt bleibt.

VIII. Weitere Hinweise

- Lernumfang und Qualitätssicherung

Der Entwurf nennt einen Lernumfang von in der Regel mindestens 1.200 Stunden, regelt aber im Kern die Prüfung und nicht die Ausgestaltung eines verbindlichen Lehrgangs. Damit bleibt offen, in welchem Umfang Präsenz- bzw. Onlineunterricht, angeleitetes Selbststudium, Transferaufgaben und andere Lernformen vorausgesetzt werden. Für die bundesweite Vergleichbarkeit und für die Planung der Bildungsträger wäre ein abgestimmter Rahmenlehrplan mit Mindestanteilen je Qualifikationsbereich erforderlich. Dabei ist zu beachten, dass der gesetzliche „Lernumfang“ nicht ohne Weiteres mit Unterrichtsstunden eines bestehenden B II gleichgesetzt werden kann.

- Verhältnis von Fach- und Führungskompetenz

Die stärkere Berücksichtigung von Verwaltungsinnovation, Change-Management, Qualitäts- und Wissensmanagement, Projektmanagement sowie Führung und Kommunikation ist fachlich

nachvollziehbar und entspricht modernen Anforderungen an die Verwaltung. Diese Inhalte sollten jedoch nicht zulasten der für anspruchsvolle Sachbearbeitung und Führungsverantwortung notwendigen Fachkompetenz, insbesondere der Rechtsanwendung, gehen. Für die Kommunalverwaltung wird ein Profil benötigt, das Management- und Führungskompetenz mit belastbarer rechtlicher und finanzwirtschaftlicher Handlungskompetenz verbindet.

- **Praxisbezogene Prüfung**

Die vorgesehene Praxistransferarbeit mit Präsentation und Fachgespräch kann einen sinnvollen Beitrag zur anwendungsbezogenen Qualifizierung leisten, insbesondere ist sie auch vor dem Hintergrund der Entwertung von Projektarbeiten durch den Einfluss von KI positiv zu würdigen. Sie sollte allerdings stärker in die jeweilige Verwaltungsebene eingebunden werden. Für die kommunale Vertiefung sollte die Aufgabenstellung einen nachvollziehbaren Bezug zu kommunalen Strukturen, Prozessen oder Rechtsmaterien aufweisen. Zudem sollten für Themenwahl, Betreuung, Nutzung dienstlicher Daten, Vertraulichkeit und den Einsatz generativer KI bundeseinheitliche Mindeststandards vorgesehen werden.

IX. Schlussfolgerungen und Prüfbitten

Aus unserer Sicht sollte der Verordnungsentwurf vor einer abschließenden Regelung insbesondere in folgenden Punkten überprüft und weiterentwickelt werden:

1. Es sollte geregelt werden, wie sich der Bachelor Professional zum Beschäftigtenlehrgang II / Verwaltungsfachwirt verhält und ob (und wie) bestehende Abschlüsse anerkannt, überführt oder mit der neuen Fortbildungsstufe verbunden werden können, z. B. durch eine Anerkennungsprüfung. Eine unverbundene Parallelstruktur sollte vermieden werden.
2. Die Differenzierung sollte nicht auf die Auswahl kommunaler Prüfungsfälle beschränkt bleiben. Erforderlich sind verbindliche kommunale Pflichtinhalte und ein eigenes kommunales Vertiefungsprofil.
3. Kommunalrecht, Allgemeines Verwaltungsrecht und mindestens ein Bereich des besonderen Verwaltungsrechts sollten für die kommunale Ausprägung zwingend und prüfungsrelevant sein. Die Breite der Rechtsqualifizierung sollte gegenüber dem B II nicht wesentlich zurückfallen.
4. Vor Einführung sollte nachvollziehbar dargestellt werden, welche tariflichen und laufbahnrechtlichen Anschlusswirkungen der neue Abschluss hat bzw. nicht hat. Die Abschlussbezeichnung allein darf keine Erwartungen erzeugen, die das geltende Tarif- oder Laufbahnrecht nicht erfüllt.
5. Kommunale Studieninstitute und kommunale Spitzenverbände auf Landes- und Bundesebene sollten bei Rahmenlehrplan, Aufgabenerstellung, Prüfungsausschüssen und Evaluation verbindlich beteiligt werden.
6. Vor dem Aufbau eines neuen Systems sollte geprüft werden, welche personellen, organisatorischen und finanziellen Folgen ein paralleles Angebot von B II und Bachelor Professional für kommunale Bildungsträger und Entsendebehörden hätte.
7. Die Vorteile individueller Mobilität sollten gegen mögliche Effekte auf die kommunale Fachkräftebindung abgewogen werden. Ein bundesweit sichtbarer Abschluss sollte kommunale Entwicklungsperspektiven stärken und nicht unbeabsichtigt die Abwanderung aus Kommunalverwaltungen erleichtern.

Mit freundlichen Grüßen



Elke Thurmman