LANDTAG NORDRHEIN-WESTFALEN
18. Wahlperiode

Drucksache **18/15919**

30.09.2025

Gesetzentwurf

der Fraktion der CDU und
der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Gesetz zur Änderung des Landesbeamtengesetzes und der Laufbahnverordnung

A Problem

1. Das Bundesverwaltungsgericht hat sich mit Beschluss vom 29. Oktober 2024 (1 WB 36/23) mit der Frage befasst, ob zusätzliche Auswahlinstrumente, die neben Beurteilungen bei Auswahlverfahren angewendet werden und mitentscheidenden Charakter haben, einer gesetzlichen Grundlage bedürfen.

Anlässlich eines Rechtsstreits zum Aufstiegsverfahren in die Offizierslaufbahn der Bundeswehr hat der Bundeswehrsenat des Bundesverwaltungsgerichts ausdrücklich unter Aufgabe seiner bisherigen Rechtsprechung entschieden, dass sogenannte „Potenzialanalysen“ als unmittelbar mitentscheidendes Auswahlkriterium für den Aufstieg einer gesetzlichen Grundlage bedürfen. Der Grundsatz des Gesetzesvorbehalts verlange, dass die für die Bestenauslese bei der Vergabe öffentlicher Ämter nach Artikel 33 Absatz 2 des Grundgesetzes maßgeblichen Vergleichsinstrumente vom parlamentarischen Gesetzgeber selbst bestimmt und nicht allein dem Handeln und der Entscheidungsmacht der Exekutive überlassen werden.

Mit Beschluss vom 3. März 2025 (2 VR 4/24) hat der Zweite Senat des Bundesverwaltungsgerichts ausdrücklich die genannten Grundsätze auf das allgemeine Beamtenrecht übertragen.

Die Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts ist so zu verstehen, dass nicht nur Auswahlinstrumente wie die Potenzialanalyse einer gesetzlichen Grundlage bedürfen, sondern auch andere Instrumente, wie zum Beispiel Assessment-Center-Verfahren. Diese Auslegung ist durch einen neuen Beschluss des Bundesverwaltungsgerichts vom 20. Mai 2025 - 2 VR 3.25 bestätigt worden.

2. Das „Gesetz zur Modernisierung des öffentlichen Dienstes in Nordrhein-Westfalen - Laufbahnrecht“ ist am 7. Juni 2025 in Kraft getreten (GV. NRW. S. 464).

Regelungsschwerpunkte sind u.a. die Einführung eines Verkürzungstatbestandes bei der Probezeit und die Erweiterung des Anrechnungstatbestandes um hauptberufliche Tätigkeiten außerhalb des öffentlichen Dienstes. Ebenso wurden die Voraussetzungen für den Aufstieg und die berufliche Entwicklung mit dem Ziel der Spezialisierung gelockert. Um den Personalstellen mehr Spielraum bei schwer zu besetzenden Arbeitsplätzen von Spezialistinnen und Spezialisten zu verschaffen, wurden u. a. die zeitlichen Anforderungen an die hauptberufliche Tätigkeit

Datum des Originals: 30.09.2025/Ausgegeben: 06.10.2025

und die Erprobung reduziert und die Möglichkeit eröffnet, das Auswahlverfahren auf Personen mit bereits vorhandenem Abschluss zu begrenzen, §§ 23, 27 LVO-E. Außerdem wurden u. a. im § 11 LVO auf das Erfordernis einer Erprobungszeit beim Laufbahnwechsel verzichtet.

Die Übergangsbestimmungen in § 53 LVO enthalten diesbezüglich bisher klare Stichtagsregelungen.

Hierdurch kommt es allerdings zu einem deutlichen Auseinanderfallen der zeitlichen Voraussetzungen für den Aufstieg durch Bachelor- oder Diplomstudium mit dem Ziel der Spezialisierung, dem Masterstudium mit dem Ziel der Spezialisierung sowie der Anrechnungs- und Verkürzungsmöglichkeiten der laufbahnrechtlichen Probezeit nach der alten Rechtslage einerseits und der neuen Rechtslage andererseits.

B Lösung

1. In Nordrhein-Westfalen wird im Landesbeamtengesetz eine gesetzliche Grundlage geschaffen werden, um Auswahlverfahren auf eine rechtssichere Grundlage zu stellen.

2. Rückmeldungen aus der Praxis haben gezeigt, dass es geboten ist, die Stichtagsregelungen in § 53 LVO anzupassen, um ein zu deutliches Auseinanderfallen der zeitlichen Voraussetzungen für das berufliche Fortkommen nach der alten Rechtslage einerseits und der neuen Rechtslage andererseits zu vermeiden und so noch schneller dem Fachkräftemangel entgegenwirken zu können.

C Alternative

1. Zu der Änderung des Landesbeamtengesetzes besteht keine Alternative, da es ansonsten an einer gesetzlichen Grundlage für Auswahlverfahren fehlen würde.

2. Zu der Anpassung der Übergangsregelung in § 53 LVO bestünde die Alternative, die bisherigen Stichtagsregelungen beizubehalten, was allerdings den aus der Praxis aufgezeigten Anpassungsbedarf unberücksichtigt lassen würde.

D Kosten

Durch die Änderungen entstehen unmittelbar keine zusätzlichen Kosten.

G e g e n ü b e r s t e l l u n g

Gesetzentwurf der Fraktion der CDU und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN	Auszug aus den geltenden Gesetzesbestimmungen
Gesetz zur Änderung des Landesbeamtengesetzes und der Laufbahnverordnung	
Artikel 1 Änderung des Landesbeamtengesetzes	**Gesetz über die Beamtinnen und Beamten des Landes Nordrhein-Westfalen (Landesbeamtengesetz - LBG NRW)**
Das Landesbeamtengesetz vom 14. Juni 2016 (GV. NRW. S. 310, ber. S. 642), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 27. Mai 2025 (GV. NRW. S. 464) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:	
1. In der Inhaltsübersicht wird nach der Angabe zu § 92 folgende Angabe eingefügt:	**Inhaltsübersicht** (...) § 92 Dienstliche Beurteilung, Dienstzeugnis
„§ 92a Kriterien für Auswahlentscheidungen, weitere Auswahlinstrumente“.	(...)
2. Nach § 92 wird folgender § 92a eingefügt:	
„§ 92a Kriterien für Auswahlentscheidungen, weitere Auswahlinstrumente	
(1) Laufbahnrechtliche Entscheidungen sind, soweit sie Ernennungen, die Zulassung zur beruflichen Entwicklung und den Aufstieg betreffen, nach Maßgabe des § 9 des Beamtenstatusgesetzes sowie unter Berücksichtigung des § 10 des Landesgleichstellungsgesetzes vom 9. November 1999 (GV. NRW. S. 590) in der jeweils geltenden Fassung zu treffen. Diese sollen regelmäßig auf der Grundlage aktueller dienstlicher Beurteilungen getroffen werden. Bei Auswahlverfahren für die Einstellung können Auswahlinstrumente nach Absatz 4 als Grundlage für die Entscheidung herangezogen werden. Unberührt bleiben die allgemeinen Ernennungsbedingungen, die	

laufbahnrechtlichen Voraussetzungen und die im Vorfeld der Auswahlentscheidung konkretisierten zwingenden Anforderungen an Eignung, Befähigung und fachliche Leistung.

(2) Ergänzend zu den dienstlichen Beurteilungen können weitere Auswahlinstrumente nach Absatz 4 herangezogen werden, wenn eine abschließende Entscheidung über Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Bewerberinnen und Bewerber auf der Grundlage der dienstlichen Beurteilungen nicht möglich ist.

(3) Neben den dienstlichen Beurteilungen können weitere Auswahlinstrumente nach Absatz 4 unmittelbar mitentscheidend herangezogen werden, soweit dies für die Feststellung der Eignung, Befähigung oder fachlichen Leistung erforderlich ist. Dies kann insbesondere bei Auswahlverfahren für die Zulassung zum Aufstieg und zur beruflichen Entwicklung der Fall sein, bei denen die Eignung und Befähigung für die Wahrnehmung von Aufgaben der höheren Laufbahn oder Laufbahngruppe überprüft werden.

(4) Als weitere Auswahlinstrumente können wissenschaftlich fundierte Auswahlmethoden, insbesondere Personalgespräche, strukturierte Interviews, computerbasierte Tests, Assessment-Center und Potenzialanalysen herangezogen werden. Diese müssen geeignet sein, eine Feststellung zu mindestens einem der Kriterien von Eignung, Befähigung oder fachlicher Leistung zu treffen. Die Wahl und Gewichtung der Auswahlinstrumente sind in nachvollziehbarer Weise festzulegen und zu dokumentieren.

(5) In den Laufbahnverordnungen und den Verordnungen nach § 7 Absatz 2 können nähere Regelungen, insbesondere zu der Wahl weiterer Auswahlinstrumente im Sinne des Absatzes 4, der Gewichtung und der konkreten

Ausgestaltung des Auswahlverfahrens getroffen werden.“

Artikel 2
Änderung der Laufbahnverordnung

Auf Grund der §§ 9, 42 Absatz 6, des § 92 Absatz 1 und 2 und des § 92a des Landesbeamtengesetzes vom 14. Juni 2016 (GV. NRW. S. 310, ber. S. 642), das zuletzt durch Artikel 1 dieses Gesetzes geändert worden ist, wird verordnet:

Die Laufbahnverordnung vom 27. Mai 2025 (GV. NRW. S. 464) wird wie folgt geändert:

1. In der Inhaltsübersicht wird die Angabe zu § 2 wie folgt gefasst:

   „§ 2 (weggefallen)“.

2. § 2 wird aufgehoben.

Verordnung über die Laufbahnen der Beamtinnen und Beamten im Land Nordrhein-Westfalen (Laufbahnverordnung – LVO)

Inhaltsübersicht

(...)

§ 2 Grundsatz

(...)

§ 2
Grundsatz

Laufbahnrechtliche Entscheidungen sind, soweit sie Ernennungen, die berufliche Entwicklung und den Aufstieg betreffen, nach Maßgabe des § 9 des Beamtenstatusgesetzes vom 17. Juni 2008 (BGBl. I S. 1010) in der jeweils geltenden Fassung sowie unter Berücksichtigung des § 10 des Landesgleichstellungsgesetzes vom 9. November 1999 (GV. NRW. S. 590) in der jeweils geltenden Fassung zu treffen. Grundlagen für diese Einschätzung können neben aktuellen dienstlichen Beurteilungen ergänzend auch Personalgespräche, strukturierte Interviews, Assessment-Center oder andere wissenschaftlich fundierte Auswahlmethoden sein. Ergänzende Auswahlmethoden kommen insbesondere dann in Betracht, wenn gemessen an den künftigen Aufgaben eine abschließende Entscheidung über Eignung, Befähigung und fachliche Leistung auf der Grundlage einer dienstlichen Beurteilung nicht möglich ist.

3. § 53 wird wie folgt gefasst:

„§ 53 Übergangsregelung	§ 53 Übergangsregelung
(1) Auf Beamtinnen und Beamte, die vor dem 7. Juni 2025 in ein Beamtenverhältnis auf Probe berufen worden sind, ist § 5 der Laufbahnverordnung vom 21. Juni 2016 (GV. NRW. S. 461) in seiner bis dahin geltenden Fassung weiter anzuwenden. Abweichend von Satz 1 ist auf diese Beamtinnen und Beamten in Bezug auf die noch verbleibende Probezeit § 5 Absatz 4 und 5 dieser Verordnung anzuwenden. Die Mindestprobezeit bleibt unberührt.	(1) Auf Beamtinnen und Beamte, die vor dem 7. Juni 2025 in ein Beamtenverhältnis auf Probe berufen worden sind, ist § 5 der Laufbahnverordnung vom 21. Juni 2016 (GV. NRW. S. 461) in seiner bis dahin geltenden Fassung weiter anzuwenden.
(2) Auf Beamtinnen und Beamte, die sich am 7. Juni 2025 in einer Erprobungszeit für einen höher bewerteten Dienstposten befinden, ist § 7 Absatz 4 der Laufbahnverordnung vom 21. Juni 2016 in seiner bis dahin geltenden Fassung weiter anzuwenden.	(2) Auf Beamtinnen und Beamte, die sich am 7. Juni 2025 in einer Erprobungszeit für einen höher bewerteten Dienstposten befinden, ist § 7 Absatz 4 der Laufbahnverordnung vom 21. Juni 2016 in seiner bis dahin geltenden Fassung weiter anzuwenden.
(3) Beamtinnen und Beamte, die vor dem 7. Juni 2025 zu einem Laufbahnwechsel zugelassen worden sind, durchlaufen den Laufbahnwechsel nach § 11 der Laufbahnverordnung vom 21. Juni 2016 in seiner bis dahin geltenden Fassung. Wenn die Erprobungszeit dieser Beamtinnen und Beamten am [einsetzen: Datum des Inkrafttretens dieses Gesetzes] noch nicht begonnen hat, ist § 11 dieser Verordnung anzuwenden.	(3) Beamtinnen und Beamte, die vor dem 7. Juni 2025 zu einem Laufbahnwechsel zugelassen worden sind, durchlaufen den Laufbahnwechsel nach § 11 der Laufbahnverordnung vom 21. Juni 2016 in seiner bis dahin geltenden Fassung.
(4) Beamtinnen und Beamte, die vor dem 7. Juni 2025 zu einem Aufstiegsverfahren zugelassen worden sind, durchlaufen das Aufstiegsverfahren nach den §§ 21 bis 23 der Laufbahnverordnung vom 21. Juni 2016 in ihrer bis dahin geltenden Fassung. Abweichend von Satz 1 sind auf den Aufstieg durch Bachelor- oder Diplomstudium mit dem Ziel der Spezialisierung § 23 Absatz 1 Satz 1 Nummer 5 und 6 dieser Verordnung anzuwenden. In Fällen, in denen die hauptberufliche Tätigkeit in den Aufgabenbereichen der neuen	(4) Beamtinnen und Beamte, die vor dem 7. Juni 2025 zu einem Aufstiegsverfahren zugelassen worden sind, durchlaufen das Aufstiegsverfahren nach den §§ 21 bis 23 der Laufbahnverordnung vom 21. Juni 2016 in ihrer bis dahin geltenden Fassung.

Laufbahn gemäß § 23 Absatz 1 Satz 1 Nummer 5 am [einsetzen: Datum des Inkrafttretens dieses Gesetzes] bereits zwölf Monate oder länger andauert, beginnt an diesem Datum die Erprobungszeit gemäß § 23 Absatz 1 Satz 1 Nummer 6. In Fällen, in denen die Erprobungszeit gemäß Satz 1 am [einsetzen: Datum des Inkrafttretens dieses Gesetzes] bereits begonnen hat, finden die Sätze 2 und 3 keine Anwendung.

(5) Beamtinnen und Beamte, die vor dem 7. Juni 2025 zur beruflichen Entwicklung zugelassen worden sind, durchlaufen das Verfahren nach den §§ 25 bis 27 der Laufbahnverordnung vom 21. Juni 2016 in ihrer bis dahin geltenden Fassung. Abweichend von Satz 1 sind auf den Aufstieg durch Masterstudium mit dem Ziel der Spezialisierung § 27 Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 und 5 dieser Verordnung anzuwenden. In Fällen, in denen die hauptberufliche Tätigkeit in den Aufgabenbereichen der neuen Laufbahn gemäß § 27 Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 am [einsetzen: Datum des Inkrafttretens dieses Gesetzes] bereits zwölf Monate oder länger andauert, beginnt an diesem Datum die Erprobungszeit gemäß § 27 Absatz 1 Satz 1 Nummer 5. In Fällen, in denen die Erprobungszeit gemäß Satz 1 am [einsetzen: Datum des Inkrafttretens dieses Gesetzes] bereits begonnen hat, finden die Sätze 2 und 3 keine Anwendung.“.

(5) Beamtinnen und Beamte, die vor dem 7. Juni 2025 zur beruflichen Entwicklung zugelassen worden sind, durchlaufen das Verfahren nach den §§ 25 bis 27 der Laufbahnverordnung vom 21. Juni 2016 in ihrer bis dahin geltenden Fassung.

Artikel 3
Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft.

Begründung

A. Allgemeiner Teil

1. Ziel, Gegenstand und Inhalt des Gesetzentwurfs

Das Landesbeamtengesetzes (LBG NRW) und die Laufbahnverordnung (LVO) sollen aufgrund eilbedürftigen Aktualisierungsbedarfs geändert werden.

In Anbetracht der neusten höchstrichterlichen Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts soll in Nordrhein-Westfalen durch den § 92a LBG NRW möglichst kurzfristig eine gesetzliche Grundlage geschaffen werden, um Auswahlverfahren auf eine rechtssichere Grundlage zu stellen.

Außerdem soll § 53 LVO angepasst werden, um ein zu deutliches Auseinanderfallen der zeitlichen Voraussetzungen für das berufliche Fortkommen nach der alten Rechtslage einerseits und der neuen Rechtslage andererseits zu vermeiden und so noch schneller dem Fachkräftemangel entgegenwirken zu können. Damit wird zugleich einem Anliegen aus der Sachverständigenanhörung zum Gesetzentwurf zur Modernisierung des öffentlichen Dienstes in Nordrhein-Westfalen – Laufbahnrecht – Rechnung getragen.

2. Finanzielle Auswirkungen

Durch das Änderungsvorhaben entstehen unmittelbar keine zusätzlichen Kosten.
Sollten sich durch dieses Gesetz dennoch etwaige Mehrausgaben für den Landeshaushalt ergeben, findet die Finanzierung aus den bereiten Mitteln der Ressorts statt.

B. Besonderer Teil

Zu Artikel 1 (Änderung des Landesbeamtengesetzes)

Zu 1. (Inhaltsverzeichnis)
Das Inhaltsverzeichnis wird mit Blick auf die neu in das Landesbeamtengesetz eingefügte Vorschrift angepasst.

Zu § 92a Kriterien für Auswahlentscheidungen, weitere Auswahlinstrumente
Die Regelung dient der Umsetzung der aktuellen Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (Beschlüsse vom 29.10.2024, Az. 1 WB 36.23, 03.03.2025, Az. 2 VR 4/24 und 20.05.2025, Az. 2 VR 3.25), wonach Auswahlinstrumente, die neben Beurteilungen bei Auswahlverfahren angewendet werden und mitentscheidenden Charakter haben, einer gesetzlichen Grundlage bedürfen. Die allein auf Verwaltungsvorschriften gestützte Praxis werde dem Grundsatz des Gesetzesvorbehaltes im Bereich des Artikel 33 Absatz 2 Grundgesetz nicht gerecht.

Absatz 1 gibt den rechtlichen Rahmen für laufbahnrechtliche Entscheidungen wieder, welcher sich an Artikel 33 Absatz 2 Grundgesetz orientiert und in § 9 Beamtenstatusgesetz und § 10 Landesgleichstellungsgesetz zum Ausdruck kommt. Die Auswahlentscheidung soll regelmäßig anhand aktueller dienstlicher Beurteilungen erfolgen. Nur dienstliche Beurteilungen decken alle drei Kernelemente (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) ab und haben darüber hinaus den Vorteil von Langzeitbeobachtungen. Ihnen kommt damit eine hervorgehobene Bedeutung für die Überprüfung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu.

Durch Satz 3 wird der besondere Ernennungsfall der Einstellung geregelt. Bei der Einstellung von Beamtenanwärterinnen und -anwärter, Assessorinnen und Assessoren oder sonstigen Neueinstellungen liegen häufig noch keine dienstlichen Beurteilungen oder nur Beurteilungen

aus einem anderen Dienstverhältnis vor. Der Grundsatz von Satz 2 kann daher nicht bzw. nicht in gleicher Weise zum Tragen kommen. Die Beurteilung ist insoweit nicht als maßgebliches Instrument heranzuziehen.

Mit Satz 4 wird verdeutlicht, dass dem Auswahlverfahren weitere Prüfschritte vorgelagert sind und diese durch die Regelungen zu den weiteren Auswahlinstrumenten nicht ausgeschlossen werden sollen. So müssen im Falle der Ernennung sowie der Zulassung zum Aufstieg oder der beruflichen Entwicklung die jeweiligen laufbahnrechtlichen Voraussetzungen und gegebenenfalls auch die konkreten Anforderungen eines Stellenprofils (konstitutive Anforderungsprofile) erfüllt sein. Auch kann die Dienstherrin oder der Dienstherr beispielsweise, wie in der Rechtsprechung anerkannt, ohne Rücksicht auf Beurteilungen aus anderen Dienstverhältnissen bei der Einstellung eine Mindestnote oder ein Mindestnotenniveau als notwendige Bedingung für die Einstellung verlangen (OVG NRW, Beschluss v. 16.07.2020, Az. 1 A 438/18; BayVGH, Beschluss v. 16.02.2022, Az. 2 ZB 21.197). Derartige Anforderungen bleiben durch die Neuregelung unberührt.

Absatz 2 regelt die Anwendung von weiteren Auswahlinstrumenten ergänzend zur dienstlichen Beurteilung. In der Rechtsprechung ist es anerkannt, dass neben dienstlichen Beurteilungen weitere, ergänzende Hilfsmittel bzw. Auswahlinstrumente genutzt werden können. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn zwei oder mehrere Bewerberinnen oder Bewerber über formal gleichwertige dienstliche Beurteilungen verfügen und sich auch nach vollständiger inhaltlicher Auswertung der Beurteilungen (ggf. auch älterer Beurteilungen) ein Vorsprung einer Bewerberin oder eines Bewerbers nicht feststellen lässt. Ebenso ist es anerkannt, dass weitere Auswahlinstrumente als ergänzendes Hilfsmittel herangezogen werden, wenn die Herstellung einer Vergleichbarkeit der Beurteilungen aufgrund ihrer Verschiedenartigkeit gescheitert ist. Auch der Fall, dass ein oder mehrere Bewerberinnen bzw. Bewerber nicht über dienstliche Beurteilungen oder vergleichbare aussagekräftige Leistungseinschätzungen verfügen und solche auch nicht erstellt werden können, eröffnet die Möglichkeit, ein ergänzendes Auswahlmittel für das Auswahlverfahren heranzuziehen.

In Absatz 3 wird die von der Rechtsprechung geforderte rechtliche Grundlage geschaffen, um neben dienstlichen Beurteilungen auch weitere Auswahlinstrumente für eine Auswahlentscheidung heranziehen zu können. Anders als in Absatz 2 sind diese weiteren Auswahlinstrumente keine Hilfsmittel, dort, wo die Entscheidung auf der Grundlage von Beurteilungen an faktische Grenzen stößt, sondern ihnen wird unmittelbar mitentscheidende Funktion zugeordnet. Das Hinzuziehen weiterer unmittelbar mitentscheidender Auswahlinstrumente zu den Beurteilungen setzt voraus, dass die Beurteilungen kein umfassendes und abschließendes Bild über Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Kandidatinnen bzw. Kandidaten für die zu treffende Auswahlentscheidung abgeben und mindestens ein weiteres Auswahlinstrument erforderlich ist, um sich ein abschließendes Urteil über Eignung, Befähigung oder fachlicher Leistung bilden zu können.

Diese Option ist insbesondere bei Verfahren des dienstlichen Fortkommens wie der beruflichen Entwicklung und des Aufstiegs oder zur Einführungszeit für eine Sonderlaufbahn dienlich. Denn die Beurteilung gibt in erster Linie Auskunft darüber, wie sich die Bewerberinnen oder der Bewerber in der bisherigen Laufbahn bewährt hat. Mit einem Auswahlverfahren, das weitere Instrumente enthält, können auch die Fähigkeiten, die für den Erwerb der höheren Laufbahn, Laufbahngruppe oder Sonderlaufbahn notwendig sind, ermittelt werden. Die weiteren Auswahlinstrumente haben dabei mitentscheidenden und keinen die Beurteilungen gänzlich ersetzenden Charakter. Die Beurteilungen müssen im Sinne des Absatzes 1 Satz 2 weiterhin Berücksichtigung finden und dürfen nicht zur Marginalie werden.

Von der Regelung des Absatzes 3 werden auch Auswahlinstrumente erfasst, die zur Verbreiterung der Erkenntnismöglichkeit hinsichtlich Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung als Bestandteil in die dienstlichen Beurteilungen einfließen. Zum Beispiel nehmen Lehrkräfte, die sich um ein Amt als Schulleiterin oder Schulleiter bewerben möchten, an einem 2-tägigen Eignungsfeststellungsverfahren (EFV) teil. Hier besteht die Besonderheit, dass das EFV in die dienstliche Beurteilung integriert wird. Nach den Regelungen in den Beurteilungsrichtlinien für Lehrkräfte (BASS 21-02 Nr. 2) und im EFV-Erlass (BASS 21-01 Nr. 30) dient das Auswahlinstrument also als anlassbezogene Erkenntnisquelle für die dienstliche Beurteilung.

In Absatz 4 Satz 1 werden die möglichen Auswahlinstrumente benannt. Die Methode muss wissenschaftlich fundiert und nach Satz 2 geeignet sein, den Kriterien des Artikel 33 Absatz 2 Grundgesetz zu entsprechen. Hinsichtlich der Auswahl der Methode und der Gewichtung der Auswahlinstrumente zueinander kommt der Dienstherrin oder dem Dienstherrn ein Beurteilungsspielraum zu. Die Dienstherrin oder der Dienstherr hat - unter Berücksichtigung der Sachgeeignetheit und Chancengleichheit der Bewerberinnen oder Bewerber - die Gewichtung in transparenter und objektiv nachprüfbarer Weise festzulegen.

Absatz 5 enthält die Ermächtigung, nähere Regelungen per Rechtsverordnung in den Laufbahnverordnungen und den Ausbildungs- und Prüfungsverordnungen zu treffen. Die Ermächtigung zu Regelungen in den Ausbildungs- und Prüfungsverordnungen ist erforderlich, um die Einstellung von Beamtenanwärterinnen und -anwärtern in den jeweiligen Laufbahnen näher auszugestalten.

Zu Artikel 2 (Änderung der Laufbahnverordnung)

Zu 1. (Inhaltsverzeichnis)
Das Inhaltsverzeichnis wird mit Blick auf die in der Laufbahnverordnung aufgehobene Vorschrift angepasst.

Zu 2. (§ 2 Grundsatz)
Die Vorschrift wird aufgrund des neu eingefügten § 92a LBG NRW aufgehoben.

Zu 3. (§ 53 Übergangsregelung)
Änderung Absatz 1: Mit der Regelung in § 53 Absatz 1 Satz 2 LVO wird die Voraussetzung geschaffen, um im Einzelfall ein zu deutliches Auseinanderfallen der Anrechnungs- und Verkürzungsmöglichkeiten der laufbahnrechtlichen Probezeit nach der alten Rechtslage einerseits und der neuen Rechtslage andererseits zu vermeiden. Bei dem Anrechnungstatbestand des § 5 Absatz 4 LVO und dem Verkürzungstatbestand des § 5 Absatz 5 LVO handelt es sich um Ermessensregelungen, die zur Anwendung kommen können. Anrechnung und Verkürzung der Probezeit dürfen nur in dem Umfang erfolgen, der die ordnungsgemäße Feststellung der Bewährung gewährleistet. Die Mindestprobezeit bleibt von der Anrechnung und Verkürzung unberührt.

Änderung Absatz 3: Der Wegfall der Erprobungszeit beim Laufbahnwechsel dient der Vereinfachung und Beschleunigung des Verfahrens. Solche Beamtinnen und Beamten, die vor dem 7. Juni 2025 bereits zu einem Laufbahnwechsel zugelassen worden sind, die jedoch bei Inkrafttreten dieses Gesetzes noch nicht die Erprobungszeit begonnen haben, sollen unter das beschleunigte Verfahren fallen. Da der Abbruch von Erprobungszeiten zu einer Schlechterstellung der Beamtin bzw. des Beamten führen kann, sollen bereits begonnene Erprobungszeiten nach wie vor beendet werden.

Änderung Absätze 4 und 5: Für die Konstellationen der Absätze 4 und 5 werden die Stichtagsregelungen moderat angepasst, um das im Bereich der beruflichen Entwicklung durch

Spezialisierung besonders deutliche Auseinanderfallen der Zeiträume nach der alten Rechtslage einerseits und der neuen Rechtslage andererseits zu vermeiden.
Mit der jeweiligen Regelung in § 53 Absatz 4 Satz 2 bzw. § 53 Absatz 5 Satz 2 LVO werden ausschließlich die in der Laufbahnverordnung vom 27. Mai 2025 geregelten Zeiten der hauptberuflichen Tätigkeit und der anschließenden Erprobung auf Fälle des Aufstiegs durch Spezialisierung übertragen, die vor dem Inkrafttreten der neuen Laufbahnverordnung begonnen haben. Mit der jeweiligen Regelung in Satz 3 wird vermieden, dass durch die mit Satz 2 geregelte Verkürzung der hauptberuflichen Tätigkeit Erprobungszeiten rückwirkend beginnen oder enden. Durch Satz 4 werden bereits begonnene Erprobungszeiten wie in der ursprünglichen Übergangsregelung des § 53 Absatz 5 vorgesehen, weiterhin der alten Rechtslage unterworfen. Dies ist in Anbetracht der Bedeutung der Erprobungszeit und der Rechtssicherheit für Dienststellen und Betroffene geboten. Für Erprobungszeiten, die erst in der Zukunft bzw. nach Satz 3 mit Inkrafttreten beginnen, bedarf es dieser Rechtssicherheit nicht.

Thorsten Schick	Wibke Brems
Matthias Kerkhoff	Verena Schäffer
Gregor Golland	Mehrdad Mostofizadeh
Dr. Christos Katzidis	Dr. Julia Höller
	Simon Rock
und Fraktion	und Fraktion