



SenASGIVA, Oranienstraße 106, 10969 Berlin

Nur elektronisch:

An die Senatsverwaltungen (einschließlich die Senatskanzlei)  
Die Verwaltung des Abgeordnetenhauses  
Die Präsidentin des Verfassungsgerichtshofes  
Die Gerichte des Landes Berlins  
Die Präsidentin des Rechnungshofes  
Die Berliner Beauftragte für Datenschutz und  
Informationsfreiheit  
Die Bezirksämter von Berlin  
Die Eigenbetriebe  
Berliner Bürger- und Polizeibeauftragter  
An die Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen  
Rechts

Nachrichtlich:

An den Hauptpersonalrat  
An die Frauenvertreterinnen im Land Berlin  
An die LAG-Sprecherinnen

Geschäftszeichen (bitte angeben)

V A 2

Lucia Rosenberger

Zimmer: 518.2

Tel.: +49 151 29276985

20. März 2026

## **Rundschreiben SenASGIVA 2/2026**

### **Rundschreiben Fiktive Nachzeichnung des beruflichen Werdegangs bei Freistellung als Frauenvertreterin nach § 16 Landesgleichstellungsgesetz (LGG)**

Hier: Hinweise zur Durchführung der fiktiven Nachzeichnung des beruflichen Werdegangs  
bei Freistellung der Frauenvertreterin gemäß § 16 Abs. 1, 3 und 4 LGG.

---

Dienstgebäude: Dominicusstraße 12-14, 10823 Berlin (Postadresse siehe Adresskopf)

E-Mail: Lucia.Rosenberger@senasgiva.berlin.de (elektronische Zugangsöffnung gemäß § 3a Absatz 1 VwVfG)

Dokumente mit qualifizierter elektronischer Signatur bitte ausschließlich an: post@senasgiva.berlin.de

Internet: [www.berlin.de/sen/asgiva](http://www.berlin.de/sen/asgiva)

Verkehrsanbindung: Station Rathaus Schöneberg: U4, Busse 104, M46;

Station Dominicusstr./Hauptstr.: Busse M48, M85, 104, 187, 248;;

Postbank Berlin: DE 47 100 100 100 000 058 100

Berliner Sparkasse: DE 25 100 500 000 990 007 600

Deutsche Bundesbank: DE 53 100 000 000 010 001 520

## 1. Benachteiligungsverbot der Frauenvertreterin nach § 16 Abs. 4 Satz 1 LGG

Frauenvertreterinnen dürfen in der Ausübung ihres Amtes nicht behindert und wegen ihres Amtes nicht benachteiligt oder begünstigt werden (§ 16 Abs. 4 Satz 1 LGG) - eine Vorgabe, die auch für die **berufliche Entwicklung** gilt.

Die Tätigkeiten zur Wahrnehmung des Amtes als Frauenvertreterin dürfen jedoch, ebenso wie bei Personalräten, nicht **Gegenstand dienstlicher Beurteilungen** sein (vgl. z.B. BayVGh, Beschluss vom 28.07.2014 - 3 Z.B. 13.1642, Rn. 14). Dies dient der Gewährleistung der Unabhängigkeit des Amtes. Für Freistellungszeiträume der Frauenvertreterin, die pro Amtszeit i. d. R. vier Jahre betragen, können daher beurteilungsfreie Zeiträume entstehen, die das berufliche Fortkommen erschweren.

Zum Umgang damit hat die Rechtsprechung für Personalräte das **Instrument der fiktiven Nachzeichnung** des beruflichen Werdegangs bzw. der Beamtenlaufbahn entwickelt. Diese Rechtsprechung kann, sofern dies zweckmäßig ist, auf die Situation der Frauenvertreterinnen übertragen werden.

Die folgenden Ausführungen geben den Dienststellen Hinweise zur Anwendung der fiktiven Nachzeichnung.

## 2. Anspruch auf fiktive Nachzeichnung des beruflichen Werdegangs

Bei der fiktiven Nachzeichnung des beruflichen Werdegangs handelt es sich um ein **Surrogat**, das fehlende Beurteilungen während der Freistellungszeiträume ersetzt. Sie kann bei Auswahlverfahren oder Stellenbesetzungen als Ersatz für fehlende dienstliche Beurteilungen herangezogen werden, um der Frauenvertreterin eine berufliche Entwicklung zu ermöglichen.

Dazu wird der **hypothetische Verlauf** des beruflichen Werdegangs (oder der Beamtenlaufbahn), wie er ohne Freistellung verlaufen wäre, ermittelt (vgl. für die Freistellung der Personalräte z.B. OVG NRW 24.6.1980 - 6 A 292/78; OVG Rheinland-Pfalz 22.9.1995 - 10 A 10858/95; BVerwG 7.11.1991 - 1 WB 160.90, BVerwG 21.9.2006 - 2 C 13.05).

Auf die Vornahme der fiktiven Nachzeichnung hat die Frauenvertreterin **einen Anspruch**. Dies ergibt sich aus dem Benachteiligungsverbot des § 16 Abs. 4 Satz 1, 2. Teil LGG (vgl. für Personalratsmitglieder z. B. BAG, Urteil vom 14. 7. 2010 - 7 AZR 359/09). Die

Dienststelle ist zur Vornahme der Nachzeichnung verpflichtet, unabhängig davon, ob die Frauenvertreterin dies beantragt hat (siehe BeckOK BPersVG/Hedermann, BPersVG § 52, Rn. 34).

### **3. Wann soll eine fiktive Nachzeichnung vorgenommen werden?**

Der Zeitraum für die fiktive Nachzeichnung beginnt mit dem Tag der Freistellung und endet mit der Freistellung. Mit erneuter Freistellung der Frauenvertreterin beginnt auch die Nachzeichnung neu.

Zunächst sollte **zu Beginn des Freistellungszeitraums** eine dienstliche Beurteilung über die bisherige dienstliche Tätigkeit eingeholt werden. Diese dient als Grundlage zur späteren Fortschreibung.

Danach sollte die fiktive Nachzeichnung regelmäßig **alle zwei Jahre erfolgen, bzw. jeweils zur Beendigung des Freistellungszeitraums.**

**Daneben** kann die Vornahme der Nachzeichnung zu **folgenden Anlässen** geboten sein:

- Stellenbesetzung, bei der die Frauenvertreterin berücksichtigt werden soll
- Bewerbung der Frauenvertreterin auf eine ausgeschriebene Stelle oder auf ein Beförderungsamtsamt
- zu weiteren besonderen Anlässen, die eine Nachzeichnung erfordern, wie z. B. Organisationsänderungen

### **4. Wie wird eine fiktive Nachzeichnung vorgenommen?**

#### **4.1 Bildung einer Vergleichsgruppe**

Empfohlen wird zunächst die **Bildung einer Vergleichsgruppe** bzw. Referenzgruppe. Dabei wird eine Personengruppe ermittelt, deren beruflicher Werdegang und Leistungsbild mit demjenigen der freigestellten Frauenvertreterin vergleichbar sind.

„**Vergleichbar**“ sind diejenigen Beschäftigten, die zum Zeitpunkt der Freistellung unter Berücksichtigung ihrer Qualifikation dieselbe oder eine gleichwertige Tätigkeit verrichtet haben. Hierbei ist, soweit möglich, eine repräsentative Auswahl aller Beschäftigten zu wählen. Maßgeblicher Zeitpunkt hierfür ist der Tag der Freistellung der Frauenvertreterin. Bis dahin sollen die Werdegänge der Vergleichsgruppe möglichst ähnlich verlaufen sein (vgl.

OVG Rheinland-Pfalz, Beschluss vom 20. August 2012 - 2 B 10673/12). Für die Laufbahnnachzeichnung gilt, dass Beschäftigte auszuwählen sind, die zum Zeitpunkt vor der Freistellung der Frauenvertreterin den gleichen Dienstgrad innehatten und entsprechend vergleichbare dienstliche Beurteilungen vorweisen können.

Bei Aufstiegsbeamten eignen sich beispielsweise die Teilnehmenden des Aufstiegslehrgangs als Vergleichsgruppe.

Die Auswahl der Vergleichsgruppe steht im **Ermessen der Dienststelle**, ihr steht ein Einschätzungs- und Beurteilungsspielraum zu (BVerwG vom 14.12.2018 - 1 WB 32.18). BVerwG vom 07.11.1991 - 1 WB 160.90).

Verbindliche Vorgaben zur **Anzahl der Personen** für eine Vergleichsgruppe bestehen nicht. Empfohlen wird eine Größe von zehn Beschäftigten (vgl. auch Hebel in: Lorenzen/Gerhold/Schlatmann u.a., BPersVG, § 52 BPersVG, Rn. 89). Sollte dies aufgrund der jeweiligen Gegebenheiten nicht möglich sein, sollte eine Vergleichsgruppe zumindest **nicht weniger als drei Beschäftigte** enthalten.

Die jeweilige Vergleichsgruppe sollte möglichst zu Beginn der Freistellung aktenkundig gemacht werden und der Frauenvertreterin mitgeteilt, um die notwendige Transparenz zu gewährleisten.

#### **4.2 Grundlage der fiktiven Nachzeichnung**

Grundlage der fiktiven Nachzeichnung muss eine „belastbare Tatsachengrundlage“ sein, d.h. regelmäßig aktuelle dienstliche Beurteilungen sowie weitere Qualifikationen, der bisherige Lebenslauf u. ä. Der Nachzeichnung ist daher die letzte dienstliche Beurteilung der Frauenvertreterin über ihre reguläre dienstliche Tätigkeit zugrunde zu legen. Die dienstliche Beurteilung bzw. das Arbeitszeugnis sollten daher **möglichst aktuell** sein, da anderenfalls ein Vergleich mit Beschäftigten, die anhand aktueller tatsächlicher Leistungen beurteilt werden, erschwert ist.

**Wie lange** eine zurückliegende Beurteilung für die fiktive Nachzeichnung herangezogen werden kann, beurteilen die Gerichte **unterschiedlich**: Von der Rechtsprechung wurden beispielsweise sieben, bzw. neun Jahre zurückliegende Arbeitszeugnisse noch als ausreichende belastbare Tatsachengrundlage erachtet (VG Berlin 11.12.2012 - 5 L 86.12,

BayVGH, Beschluss vom 25.1.2016 - 3 CE 15.2012). 16 Jahre wurde hingegen als nicht mehr geeignet angesehen (BVerwG 16.12.2010 - 6 PB 18.10 - ZTR 2011).

Die Tatsache, dass die letzte reguläre dienstliche Beurteilung zu lange zurückliegt, um noch als belastbare Tatsachengrundlage dienen zu können, darf jedoch nicht dazu führen, dass die freigestellte Frauenvertreterin von einer beruflichen Entwicklung ausgeschlossen ist. Die Dienststelle muss in diesen Fällen besondere Sorgfalt darauf verwenden, die Frauenvertreterin bei einem Auswahlverfahren **anhand von Hilfskriterien** in den Bewerbendenvergleich einzubeziehen. Hierzu zählen etwa systematisierte Personalauswahlgespräche, strukturierte Interviews oder Assessment-Center (vgl. BayVGH, Beschluss vom 28.07.2014 - 3 ZB 13.1642).

#### **4.3 Vornahme der Nachzeichnung / Ermessen der Dienststelle**

Schließlich wird auf Grundlage der letzten dienstlichen Beurteilung sowie anhand der beruflichen Entwicklung der Mitglieder der Vergleichsgruppe die berufliche Entwicklung der Frauenvertreterin fingiert, die sie ohne Freistellung genommen hätte und wie sie der durchschnittlichen Entwicklung der Mitglieder der Vergleichsgruppe entspricht (vgl. VGH München, Beschluss vom 25.01.2016 - 3 CE 15.2012).

Die Dienststelle hat bei der fiktiven Nachzeichnung, wie auch bei einer dienstlichen Beurteilung, grundsätzlich **ein weites Ermessen**. Sie darf typisierend vorgehen und den **Verwaltungsaufwand in praktikablen Grenzen** halten.

Die Bildung der Referenzgruppe sowie die Vornahme der Nachzeichnung sind gerichtlich daraufhin überprüfbar, ob die Dienststelle bei ihrer Entscheidung über die Beurteilung von einem vollständigen und zutreffenden Sachverhalt ausging, ob sie den zutreffenden Beurteilungsmaßstab angewendet hat und ob für ihre Entscheidung keine sachfremden Erwägungen bestimmend waren.

### **5. Häufige Einzelfragen**

#### **5.1 Können die Kenntnisse, die eine Frauenvertreterin erworben hat, in die fiktive Nachzeichnung einfließen?**

**Nein**, Kenntnisse, die die Frauenvertreterin während des Freistellungszeitraums im Rahmen der Wahrnehmung ihres Amtes erworben hat, dürfen **nicht Gegenstand** der fiktiven

Nachzeichnung sein, andernfalls bestünde die Gefahr der Bevorzugung gegenüber nicht freigestellten Beschäftigten.

Frauenvertreterinnen wird daher angeraten, außerhalb der Wahrnehmung ihres Amtes Fortbildungsangebote wahrzunehmen.

### **5.2 Ist eine Beförderung während der Freistellung möglich?**

**Ja.** Eine Beförderung während der Freistellung ist **grundsätzlich möglich**. Qualifikationen, die für die Übertragung der höherwertigen Tätigkeiten erforderlich sind und zu einer Beförderung führen, sind nach Beendigung der Freistellung unverzüglich nachzuholen.

Im Rahmen einer Bewerbung um eine höherwertige Tätigkeit sind jedoch auch Frauenvertreterinnen dem in Art. 33 Abs. 2 GG vorgegebenen Prinzip der Auswahl nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung unterworfen. Fehlen der Frauenvertreterin die erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen, kann dies durch eine fiktive Fortschreibung nicht umgangen werden (vgl. BVerwG, Beschluss vom 30.6.2014 - 2 B 11.14).

### **5.3 Kann das Absolvieren von Erprobungszeiten fiktiv ersetzt werden?**

**Ja,** das Absolvieren von Erprobungszeiten kann grundsätzlich fingiert werden, sofern die Prognose anhand belastbarer Tatsachengrundlagen gestellt werden kann.

Bei Beamtinnen setzt dies die **vorherige Erprobung** auf einem höherwertigen Dienstposten voraus sowie die **Prognose**, ob die freigestellte Frauenvertreterin den Anforderungen der Erprobung aller Voraussicht nach gerecht werden würde (vgl. BVerwG, Urt. v. 21. 9. 2006 - 2 C 13/05).

Lässt sich eine belastbare Prognose nicht treffen, kann von der tatsächlichen Erprobung nicht abgesehen werden. Das Prinzip der Bestenauslese geht dem Benachteiligungsverbot vor, das keinen Anspruch verschafft, von zwingenden Qualifikationsanforderungen freigestellt zu werden (vgl. Vgl. BVerwG, Urt. v. 21. 9. 2006 - 2 C 13/05).

### **5.4 Was gilt für nur teilweise freigestellte Frauenvertreterinnen?**

Solange neben der Freistellung die Wahrnehmung einer dienstlichen Tätigkeit noch zu mindestens 25 % erfolgt, ist keine fiktive Nachzeichnung erforderlich. In diesen Fällen kann

eine sachgerechte Leistungsbewertung über die dienstliche Tätigkeit vorgenommen werden (vgl. VG München, Beschl. v. 25. 3. 2014 - M 21 E 13.5890).

Bei Freistellungen, die **über 75 %** der wöchentlichen Arbeitszeit umfassen, ist hingegen die Durchführung einer fiktiven Nachzeichnung erforderlich.

### **5.5 Welche Unterschiede ergeben sich für die fiktive Nachzeichnung bei verbeamteten und angestellten Frauenvertreterinnen?**

Bei Beamt:innen erfolgt die fiktive Nachzeichnung anhand der Frage, wie die beamtenrechtliche Laufbahn ohne Freistellung verlaufen wäre. Dies ist zwingend bei der Bildung der Vergleichsgruppe zu beachten.

### **6. Folgen der Nichtvornahme einer fiktiven Nachzeichnung / Rechte der Frauenvertreterin**

Die Frauenvertreterin hat einen Anspruch auf fiktive Laufbahnnachzeichnung aus dem Benachteiligungsverbot gem. § 16 Abs. 4 Satz 1 LGG. Die fiktive Laufbahnnachzeichnung ist Aufgabe der Dienststelle und hat durch sie unaufgefordert zu erfolgen.

Sofern die Dienststelle der Pflicht zur fiktiven Laufbahnnachzeichnung nicht nachkommt und nach Aufforderung durch die Frauenvertreterin untätig bleibt, steht der Frauenvertreterin das **Beanstandungsrecht nach § 18 LGG** zu. Die Beanstandung ist durch die stellvertretende Frauenvertreterin vorzunehmen.

Sollte die Dienststelle nach Durchführen des Beanstandungsverfahrens weiterhin untätig bleiben, kann die Frauenvertreterin ihr **Klagerecht nach § 20 LGG** wahrnehmen.

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrag

Dr. Sandra Lewalter