



Leistungsbeschreibung

Rahmenvertrag über die Erbringung von Eignungsdiagnostischer Beratung und Durchführung von Potentialanalysen in allen Auswahlverfahren im Geschäftsbereich des Auswärtigen Amts und des Bundesamts für Auswärtige Angelegenheiten

Vergabe-Nr.:	VV-2026-0095
Stand:	15.07.2026

Inhaltsverzeichnis

1.	Gegenstand des Vergabeverfahrens	2
2.	Ort und Zeitrahmen der Leistungserbringung	4
3.	Details zur ausgeschriebenen Leistung	5
4.	Vom Bieter im Rahmen des Vergabeverfahrens zu erbringende Leistung	8

1. Gegenstand des Vergabeverfahrens

Gegenstand des Vergabeverfahrens ist der Abschluss eines Rahmenvertrags über die Erbringung von eignungsdiagnostischer Beratung und Durchführung von Potentialanalysen im Vorfeld von beamten- und tarifrechtlichen Personaleinstellungen sowie bei internen Auswahlverfahren im Geschäftsbereich des Auswärtigen Amtes (AA), zu dem auch das Bundesamt für Auswärtige Angelegenheiten (BfAA) und das Deutsche Archäologische Institut (DAI) gehören.

Die Anzahl der tatsächlich durchzuführenden Verfahren ist von der Stellensituation im Geschäftsbereich des AA und von der Zahl der tatsächlich zu besetzenden Stellen abhängig und kann daher vorab nicht eindeutig beziffert werden. Des Weiteren unterliegen die verschiedenen Tätigkeitsfelder im Geschäftsbereich des AA individuellen Anforderungsprofilen, auf die die Auswahlinstrumente und -verfahren zugeschnitten sind.

Daher wird die Beratungsleistung als Rahmenvertrag mit einer Laufzeit von zwei Jahren mit Option zur Verlängerung um zweimal ein Jahr ausgeschrieben, aus dem die tatsächlich erforderlichen Leistungen jeweils einzeln, bedarfsgerecht und passgenau abgerufen werden können. Voraussichtlicher Vertragsbeginn ist der 20.09.2026.

Der Auftragnehmer muss die Gewähr für ausreichende personelle Kapazitäten bieten. Es sollten mind. bis zu 4 parallel arbeitenden Kommissionen mit je 2 Psycholog/-innen (= mind. 8 Psycholog/-innen) personell möglich sein plus dem Personal, das im Vorfeld die einzelnen Tests betreut etc. Weiterhin muss sichergestellt werden, dass für mehrere Rollenspiele eine entsprechende Anzahl von Rollenspieler/-innen vorhanden ist. (vgl. dazu im Einzelnen die anl. Leistungsbeschreibung).

Ziel aller Auswahlverfahren im Geschäftsbereich des Auswärtigen Amtes ist es, die nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung besten Bewerbenden für die zu besetzenden Stellen zu identifizieren (Art. 33 GG). Entsprechend der gesetzlichen Regeln des Art. 3 Abs. 2 GG sowie des BGleG verfolgt das AA zudem das Ziel der Gleichstellung von Männern und Frauen.

Im Geschäftsbereich des Auswärtigen Amtes sind pro Kalenderjahr in der Regel folgende Stellen zu besetzen:

1.1 Beamte/-innen

Es handelt sich um dauerhafte Tätigkeiten in Teilzeit oder Vollzeit bis zum Erreichen der Höchstaltersgrenze auf Basis deutschen Beamtenrechts.

- 1.1.1 In der Laufbahn des mittleren Auswärtigen Dienstes i.d.R. ein Ausbildungsjahrgang von 30 – 50 Personen, für den in der Vergangenheit zwischen 500 und 1.000 Bewerbungen eingingen. Gesucht werden Bewerbende mit mindestens mittlerem Bildungsabschluss, die nach einer zweijährigen Ausbildung in Berlin und an einer deutschen Auslandsvertretung als Bürosachbearbeiter/-innen mit Schwerpunkt im Verwaltungsbereich und im Rechts- und Konsularwesen eingesetzt werden. Daneben ist die IT-Betreuung ein zunehmend wichtiges Tätigkeitsfeld. Das

Berufsbild befindet sich derzeit im Wandel, sodass auch der Auswahlprozess auf etwaige Änderungen eingehen muss.

- 1.1.2 In der Laufbahn des gehobenen Auswärtigen Dienstes i.d.R. ein Studienjahrgang von 30 - 100 Personen, für den in der Vergangenheit zwischen 950 und 1.400 Bewerbungen eingingen.
Gesucht werden (Fach-) Abiturient/-innen oder Personen mit beruflich erworbener Hochschulzugangsberechtigung, die nach einer dreijährigen Vorbereitung im Rahmen eines dualen, praxisbezogenen Fachhochschulstudiums in Berlin und an einer deutschen Auslandsvertretung als Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter mit Schwerpunkt im Rechts- und Konsularwesen und im Verwaltungsbereich eingesetzt werden.
- 1.1.3 In der Laufbahn des höheren Auswärtigen Dienstes i.d.R. ein Ausbildungsjahrgang von ca. 30 - 50 Personen, für den in der Vergangenheit zwischen 1.400 und 2.700 Bewerbungen eingingen.
Gesucht werden Hochschulabsolvent/-innen mit abgeschlossenem Masterstudium, die nach einem 14-monatigen Vorbereitungsdienst in Berlin-Tegel und den Referaten/Auslandsvertretungen des Auswärtigen Amts als Referentinnen und Referenten in dieser Laufbahn mit politischem Schwerpunkt eingesetzt werden.
- 1.1.4 Ca. 3 interne Auswahlverfahren zwecks Weiterqualifizierung/Aufstieg sowohl vom Tarifbereich und dem mittleren Dienst in den gehobenen Dienst als auch vom gehobenen in den höheren Dienst.
- 1.1.5 Für den gehobenen Auswärtigen Dienst werden zusätzlich jährlich bis zu 10 Beamte/-innen des gehobenen Dienstes gesucht, die von ihrer Behörde ins Auswärtige Amt wechseln und dort an einer 18-monatigen Qualifizierungsmaßnahme (Quereinstieg) teilnehmen.
- 1.1.6 Ca. 3 - 5 Auswahlverfahren für Dozierende an der Akademie Auswärtiger Dienst (Beamten- und Tarif-Bereich) für dauerhafte oder zeitlich befristete Lehrtätigkeiten.

1.2 Tarifbeschäftigte

Unter 1.2.1 bis 1.2.5 sind Auswahlverfahren zur Besetzung unbefristeter Stellen auf Basis des deutschen Tarifrechts in Vollzeit und Teilzeit aufgeführt. Bei Bedarf kommen weitere Stellenausschreibungen hinzu.

- 1.2.1 In der Regel zwei mündliche Verfahren für ca. 20 - 30 Stellen im Bereich der Fremdsprachenassistenten mit Auslandseinsatz für die in der Vergangenheit jeweils ca. zwischen 200 und 300 Bewerbungen eingingen.
- 1.2.2 Ca. 25 Verfahren -100 Stellen- für Sachbearbeitung/Bürosachbearbeitung sowohl im technischen als auch nichttechnischen sowie im IT-Bereich (zentrale Verwaltung, Spezialist/-innen für Bibliothek, Kita, IT-Projektarbeit u.a.).
- 1.2.3 Ca. 15 Verfahren -20 Stellen- für Referent/-innen sowohl im technischen als auch im nichttechnischen sowie IT-Bereich (u.a. Rechtsabteilung, im

Gesundheitsdienst, Hochbau, Sprachendienst)

- 1.2.4 Ca. 10 Auswahlverfahren zur Besetzung von Stellen als Kraftfahrer/-innen, im Bereich des Haus- und Ordnungsdienstes, der Telefonzentrale, als Hausmeister/-innen u.a.
- 1.2.5 Im BfAA finden jährlich ca. 8 Auswahlverfahren zur Besetzung von Stellen im allgemeinen Verwaltungsdienst oder auf spezialisierten Arbeitsplätzen statt.

2. Ort und Zeitrahmen der Leistungserbringung

Die Leistungen im Beamtenbereich sind überwiegend in Berlin zu erbringen. Die schriftlichen Auswahlverfahren werden in diesem Bereich auf absehbare Zeit digital durchgeführt.

Die Leistungen im Tarifbereich sind überwiegend digital zu erbringen. Präsenzverfahren finden vorwiegend in Berlin, aber auch Bonn oder Brandenburg an der Havel statt.

2.1 Beamt/-innen

- 2.1.1 Einstellungstermin im Fachbereich „mittlerer Dienst“ (vgl. 1.1.1) ist derzeit der 31.03.2026 jeden Jahres.
- 2.1.2 Einstellungstermin im Fachbereich „gehobener Dienst“ (vgl. 1.1.2) ist der 1. August jeden Jahres.
- 2.1.3 Einstellungstermin im Fachbereich „höherer Dienst“ (vgl. 1.1.3) ist derzeit der erste Werktag im Mai jeden Jahres.

Die Vorlaufzeit für die Vorbereitung und Durchführung der Auswahlverfahren bis zur Einstellung in alle o.g. Beamtenlaufbahnen beträgt ca. ein Jahr.

Weitere Einstellungen aus den unter 1.1.4 bis 1.1.8 genannten Auswahlverfahren erfolgen ohne feste Termine auf das Jahr verteilt.

Die Vorlaufzeit für die Vorbereitung und Durchführung dieser Auswahlverfahren bis zur Einstellung beträgt ungefähr 90 Tage.

2.2 Tarifbeschäftigte

- 2.2.1 Einstellungstermine für die Fremdsprachenassistent/-innen (vgl. 1.2.1) sind derzeit der 01. April, 01. Juli und der 01. Oktober jeden Jahres.
Die Vorlaufzeit für die Vorbereitung und Durchführung dieser Auswahlverfahren bis zum mündlichen Auswahlverfahren beträgt ungefähr sechs Monate.
- 2.2.2 Weitere Einstellungen aus den o.g. bis zu 60 Auswahlverfahren erfolgen auf das Jahr verteilt. Die Vorlaufzeit für die Vorbereitung und Durchführung dieser Auswahlverfahren beträgt ungefähr 30 Tage.

3. Details zur ausgeschriebenen Leistung

Die Beratungsleistung umfasst für alle vier Fachbereiche (drei Laufbahnen im Bereich der Beamt/-innen und den Tariffbereich):

- die Beratung des Geschäftsbereichs nach neuesten Erkenntnissen und Forschungsergebnissen aus dem Fachbereich Personalgewinnung von der Nachwuchswerbung, Stellenausschreibung, über Konzeption des schriftlichen Auswahlverfahrens bis zum Abschluss eines Auswahlprozesses.
- die Beratung der Auftraggeberin bei der Definition des auf die Stellenausschreibung passenden Anforderungsprofils sowie differenzierter, regelmäßig an das jeweilige Berufsbild angepasster Personalbedarfsanforderungen (Bereich Beamt/-innen).
- die Beratung des Geschäftsbereichs bei der Erstellung von Bewerbungsprofilen für die Laufbahnen bzw. Tätigkeiten.
- die Beratung der Auftraggeberin über den Einsatz der richtigen, auf das jeweils konkrete Anforderungsprofil zugeschnittenen Auswahlmethoden und -instrumente. Dazu gehören u.a. die Feststellung der intellektuellen Verarbeitungskapazität, des logischen Denkens, des Verständnisses für politische Zusammenhänge, der Arbeitseffizienz, der Bearbeitungsgeschwindigkeit, der interkulturellen Kompetenz, der Kooperationsbereitschaft, der Sach- und Aufgabenorientierung, der Empathiefähigkeit und Beziehungs- und Fürsorgeorientierung, der Fähigkeit zur Rücksichtnahme und Wertschätzung, aber auch Kenntnisse der Rechtschreibung und weiterer anforderungsspezifischer Kenntnisse. Des Weiteren müssen Kompetenzen im Bereich Kooperation, Sozialverhalten und Führung, Gleichstellung und Vielfalt, Resilienz, Veränderungsbereitschaft und die Motivation der Bewerbenden überprüft werden können. Die Bewerbenden sollten digitale Kompetenzen mitbringen, dies muss sich im Anforderungsprofil niederschlagen. Die vorgeschlagenen eignungsdiagnostischen Auswahlinstrumente müssen in Kombination mit der von der Auftraggeberin entwickelten Arbeitsproben und Wissens-/Kenntnistests (z.B. Sprachtests, Aufsätze/Analysen, IT-Tests, Fachfragen) zum Einsatz kommen können. Daher müssen für die unterschiedlichen Profile differenzierte Kompetenzkataloge entwickelt werden.
- die Beratung der Auftraggeberin bei der Konzeption und Organisation der Auswahlverfahren in Präsenz oder in vollständig digitaler Form. Dazu gehört auch eine mögliche Aufteilung des Verfahrens in verschiedene Prüfungsteile und -tage mit unterschiedlichen Stationen und Teilnehmerfeldern, teilweise auch mit doppelten Auswahlkommissionen an einem Tag.
- die Konzeption, Fortentwicklung, Bereitstellung und Durchführung geeigneter, wissenschaftlich fundierter, prognosesicherer, fairer, geschlechtergerechter sowie barriere- und bias-freier und praxiserprobter Testverfahren inklusive ggf. für das jeweilige Verfahren angepasster schriftlicher (Online-) Tests unter Berücksichtigung der Entwicklung von KI. Ergänzend die Konzeption umsetzbarer Testverfahren auch für virtuelle Formate und für solche Formate geeignete Kontroll- und Aufsichtsmechanismen, die im Einklang mit datenschutzrechtlichen Vorgaben der Auftraggeberin und des EU-AI-Act stehen.

- Sämtliche Beratungsleistungen müssen von hoher diagnostischer Qualität (einschließlich statistischer Auswertung von Testergebnissen) und ausgeprägter prognostischer Validität sein und auf den neusten Erkenntnissen der Wissenschaft beruhen. Dabei muss die eignungsdiagnostische Beratung trotz unterschiedlicher Rechtsgrundlagen der Beschäftigung und unterschiedlicher Laufbahn- bzw. Tätigkeitsprofilen mit vergleichbaren Instrumenten erfolgen und einem einheitlichen Qualitätsmaßstab gerecht werden. Die Auswahlinstrumente müssen in Abstimmung mit der Auftraggeberin so angepasst werden, dass sie das jeweils aktuelle Anforderungsprofil abbilden und die Chancengleichheit aller Bewerbenden gewährleisten. Dabei sind auch die Auswirkungen der Auswahlinstrumente auf bestimmte Bewerbergruppen, wie z.B. Frauen oder Männer, Bewerbende mit Migrationshintergrund, Bewerbende aus bildungsfernen Kreisen oder Menschen mit Schwerbehinderung fortlaufend nach einzelnen Verfahrensabschnitten zu überprüfen und die Auswahlinstrumente ggf. anzupassen, wenn sich zeigen sollte, dass es zu Verzerrungseffekten kommt. Hierzu gehört auch die Gestaltung eines Kompetenzprofils inklusive einer Beratung zur Gewichtung unterschiedlicher Kompetenzen in den verschiedenen Verfahrensabschnitten. Die vorgeschlagenen eignungsdiagnostischen Auswahlinstrumente müssen auf jeder Stufe des Auswahlverfahrens eine Bestenauslese nach dem Leistungsprinzip sicherstellen.
- die umfassende Schulung der Mitglieder der verschiedenen Auswahlausschüsse sowie der ggf. an den Verfahren teilnehmenden Berater/-innen sowie Beisitzenden in Gruppen-, bei Bedarf auch in Einzelschulungen, u.a. zu unbewussten Vorurteilen und Ähnlichkeitspräferenzen. Die Schulungen sollen vermehrt den Kommissionsmitgliedern den notwendigen Hintergrund und die Kompetenzen zur Personalauswahl vermitteln und bei Bedarf im Lichte neuer Erkenntnisse und Erfahrungen angepasst werden.
- die Vorprüfung von allgemeinen Zulassungsvoraussetzungen gemäß Ausschreibung.
- die personelle Begleitung schriftlicher Verfahrensteile durch geeignetes, eignungsdiagnostisch geschultes Fachpersonal in digitalen Formaten oder in den Räumen des Auswärtigen Amtes und des BfAA in Berlin, Brandenburg an der Havel und Bonn bzw. in anderen deutschen Städten.
Die Räumlichkeiten des Auswärtigen Amtes und des BfAA in Berlin, Brandenburg an der Havel und Bonn können nach vorheriger Terminabsprache besichtigt werden.
- bei Bewerbungen von Menschen mit Schwerbehinderungen oder diesen gleichgestellten Personen: Beratung der Bewerbenden und des Auswärtigen Amtes bei der Gewährung von gesetzlich vorgeschriebenen Nachteilsausgleichsmöglichkeiten und Durchführung barrierefreier Tests.
- die (ggf. auch kurzfristige, d.h. noch am gleichen Tag erfolgende) Auswertung der in schriftlichen Verfahrensteilen eingesetzten Instrumente, einschließlich der Erstellung von schriftlichen Kurzgutachten über die von Bewerbenden im schriftlichen Verfahrensteilen erzielten Ergebnisse.

- die konzeptionelle/inhaltliche Vorbereitung der in den Verfahren zum Einsatz kommenden Fragenkataloge und Aufgabenszenarien, angepasst an das jeweilige Anforderungsprofil und das (erwartete) Bewerbungsfeld, und die Beratung zu einer für das jeweilige Verfahren geeigneten, geschlechtergerechten Gewichtung der unterschiedlichen Kompetenzmerkmale.
- die Bereitstellung von für die Durchführung der Auswahlverfahren erforderlichen Materialien (z.B. Bewertungsbögen).
- die personelle Begleitung mündlicher Verfahrensteile durch geeignetes, eignungsdiagnostisch geschultes Fachpersonal mit Kenntnissen zu gendersensiblen und diversitätsorientierten Personalauswahlverfahren. Dabei muss die zeitgleiche personelle Begleitung dreier parallel tagender Auswahlkommissionen durch Fachpersonal gewährleistet werden können.
- Das Fachpersonal verfügt über muttersprachliche Deutschkenntnisse.
- die Bereitstellung von professionellen Rollenspieler/-innen für Simulationsaufgaben (z.B. zur Prüfung der Kooperations- und Personalführungskompetenz).
- Die Rollenspieler/-innen verfügen über muttersprachliche Deutschkenntnisse.
- die Abgabe mündlicher und schriftlicher Kurzgutachten über die von betreuten Bewerbenden gezeigten Leistungen am Ende eines Auswahltags, sowie eine Einschätzung, ob damit das gestellte Anforderungsprofil erfüllt wird und eine Einstellungsempfehlung ausgesprochen werden kann als Beratungsleistung für den jeweiligen Auswahlausschuss.
- die Erstellung ausführlicher schriftlicher Gutachten in den Fällen, in denen abgelehnte Bewerbende den Rechtsweg beschreiten.
- die Durchführung von telefonischen Rückmeldegesprächen mit nicht erfolgreichen Bewerbenden auf deren Wunsch.
- die kontinuierliche, datenbasierte Evaluierung des Verfahrens und ggf. Anpassung sowie der Zusammenarbeit mit der Auftraggeberin, inkl. statistischer Auswertung der Testergebnisse nach Vorgaben der Auftraggeberin.
- die Gewährleistung einer regelmäßigen Einsichtnahme in die und Erläuterung der eignungsdiagnostischen Auswahlinstrumente, um ein kontinuierliches Controlling durch die Auftraggeberin zu ermöglichen.

4. Vom Bieter im Rahmen des Vergabeverfahrens zu erbringende Leistung

Der Bieter wird um Vorlage ausgearbeiteter individueller Konzepte für die Durchführung von Auswahlverfahren, getrennt nach den vier Fachbereichen, gebeten (drei Laufbahnen im Bereich der Beamtinnen und Beamten sowie der Tarifbereich). Insgesamt sind also vier Konzepte einzureichen.

Bitte berücksichtigen Sie bei der Erstellung der Konzepte die in der **Anlage „Matrix Zuschlagskriterien“** der Vergabeunterlagen detailliert aufgeführten Anforderungen und Bewertungskriterien für die Konzepte (Kriteriengruppen 02 bis 05).

Für den Geschäftsbereich des Auswärtigen Amts ist die Überprüfung der folgenden Kernkompetenzen im Rahmen eines Auswahlverfahrens zwingend erforderlich:

4.1 Allgemeine Kompetenzen für alle drei Fachbereiche der Laufbahnen im Bereich der Beamtinnen und Beamte (höherer Dienst, gehobener Dienst, mittlerer Dienst)

Dem Geschäftsbereich des Auswärtigen Amts sind in diesen Fachbereichen folgende Kompetenzen der Bewerbenden besonders wichtig, die im Rahmen der Auswahlverfahren i. d. R. geprüft werden sollen:

- Strategische und Gestaltungskompetenz
- Kommunikationskompetenz
- Kooperationskompetenz und Empathiefähigkeit
- Führungskompetenz
- soziale und interkulturelle Kompetenz, Gleichstellung und Vielfalt
- Souveränität und Belastbarkeit bzw. Selbstentwicklungskompetenz und Resilienz
- Motivation
- Veränderungsbereitschaft

4.2 Zusätzliche Kernkompetenz für den Fachbereich „höherer Dienst“

Im Fachbereich „höherer Dienst“ soll zusätzlich die Kernkompetenz

- Verständnis für politische Zusammenhänge

berücksichtigt werden.

4.3 Allgemeine Kernkompetenzen für den Fachbereich „Auswahlverfahren im Tarifbereich“

Im Rahmen der Auswahlverfahren zur Besetzung unbefristeter und befristeter Stellen sollen i. d. R. die folgenden Kernkompetenzen geprüft werden:

- Intellektuelle Flexibilität und Gestaltungskompetenz
- Kommunikationskompetenz
- Kooperationskompetenz und Empathiefähigkeit

- Souveränität und Belastbarkeit bzw. Selbstentwicklungskompetenz und Resilienz
- Motivation
- Gleichstellung und Vielfalt
- Ggfs. Fachkenntnisse
- Ggfs. Interkulturelle Kompetenz
- Ggfs. Führungskompetenz
- Ggfs. Strategische und planerische Kompetenz
- Ggfs. Pädagogische/didaktische Kompetenz
- Ggfs. Verständnis für politische Zusammenhänge

4.4 Sonstige Kernkompetenzen

Aus Ihrer Sicht darüber hinaus gehende wichtige Kompetenzen erläutern Sie bitte ebenfalls in Ihren Konzepten.