



Auswärtiges Amt, 11013 Berlin



HAUSANSCHRIFT  
Werderscher Markt 1  
10117 Berlin

POSTANSCHRIFT  
11013 Berlin

TEL + 49 (0)30 18-17 [REDACTED]  
FAX + 49 (0)30 18-17-53351

REFERAT: 505-IFG

IFG-Anfragen@diplo.de  
www.auswaertiges-amt.de

BETREFF **Informationsfreiheitsgesetz (IFG)**  
HIER **Personalkonzept für BfAA, Leitungsvorlagen u.a. zu  
„Personal“ von Juni 2020 bis Juni 2021**  
BEZUG Ihr Antrag vom 25.06.2021  
ANLAGE -1-  
GZ 505-511.E IFG 184-2021 (bitte bei Antwort angeben)

Berlin, 23.07.2021

Sehr geehrte(r) [REDACTED]

mit Ihrem Antrag auf Informationszugang nach dem Informationsfreiheitsgesetz des Bundes (IFG) vom 25.06.2021 an das Bundesamt für Auswärtige Angelegenheiten (BfAA) beantragen Sie

1. die Übersendung des aktuell für das Bundesamt für Auswärtige Angelegenheiten gültigen Personalkonzepts
2. die Übersendung von Leitungsvorlagen des BfAA / des Aufbaustabs BfAA aus dem Zeitraum Juni 2020 bis Juni 2021, die an die Hausleitung des Auswärtigen Amtes übermittelt wurden und in denen „Personal“, „Personalprobleme“, „Umzug von Personal nach Brandenburg“ thematisiert wurden.

Auf Ihren Antrag auf Informationszugang nach dem Informationsfreiheitsgesetz des Bundes ergeht folgender

**Bescheid:**

Ihrem Antrag wird stattgegeben, soweit amtliche Informationen dazu im BfAA vorhanden sind.

**Frage 1:**

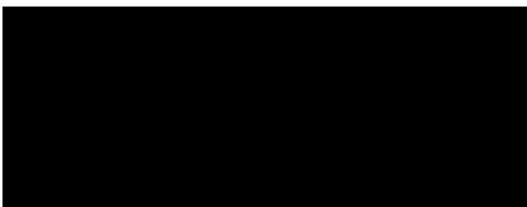
In der Anlage wird das Personalkonzept des Auswärtigen Amts für die Errichtung des Bundesamts für Auswärtige Angelegenheiten („BfAA-Errichtungs-PK“) vom 25.08.2020 übersandt. Dieses wurde als Leitlinie für die Gründungs- und Aufbauphase des BfAA im Auswärtigen Amt in einer „Entwurfssfassung 2.0 als Informationsgrundlage für die Beschäftigten des Auswärtigen Amts“ durch die Zentralabteilung des Auswärtigen Amts erlassen. Der Titel des Dokuments wurde dabei bewusst gewählt, um Entwicklungsoffenheit zu signalisieren. Das BfAA als rechtlich selbständige Behörde im Geschäftsbereich des Auswärtigen Amts wird in Abstimmung mit seinen Interessenvertretungen zu gegebener Zeit ein eigenes Personalkonzept entwickeln.

**Frage 2:**

Zur Frage nach Leitungsvorlagen des BfAA / des Aufbaustabs BfAA, die an die Hausleitung des AA übermittelt wurden und in denen "Personal", "Personalprobleme", "Umzug von Personal nach Brandenburg" thematisiert wurden, aus dem Zeitraum Juni 2020 bis Juni 2021 liegen keine amtlichen Informationen vor.

Dieser Bescheid ergeht gebührenfrei.

Mit freundlichen Grüßen  
Im Auftrag



**Ihre Rechte (Rechtsbehelfsbelehrung):**

Gegen diesen Bescheid kann innerhalb eines Monats nach Bekanntgabe Widerspruch beim Auswärtigen Amt in Berlin oder Bonn erhoben werden.

Personalkonzept des Auswärtigen Amts für die Errichtung des Bundesamts für  
Auswärtige Angelegenheiten  
(„BfAA-Errichtungs-PK“)  
Entwurfssfassung 2.0 als Informationsgrundlage für die Beschäftigten des Auswärtigen Amts

## I. Vorwort

**Unsere Arbeit im Auswärtigen Dienst hat sich in den letzten Jahrzehnten durch Globalisierung und Digitalisierung** grundlegend verändert. Das gilt nicht nur für den politischen Bereich. Auch und besonders **zentrale Service- und Verwaltungsaufgaben** sind zunehmend komplexer geworden. Dies betrifft u.a. die Personalverwaltung und -besoldung, die Liegenschaftsverwaltung im In- und Ausland und die vielfältigen Aufgaben im Kontext von Visumvergabe und Fördermittelmanagement.

Die effiziente Erledigung dieser Aufgaben ist essentiell für die Fähigkeit des Auswärtigen Amts zur Wahrnehmung seiner „ministeriellen Kernfunktionen“. Diese Aufgaben erfordern **umfangreiches und spezialisiertes Fachwissen**, langjährige Erfahrung sowie gründliche Vernetzung mit inländischen Behörden. Wir beobachten hier, dass wir trotz großem Engagement und hoher Leistungsbereitschaft der AA- Beschäftigten an die Grenzen des Generalistenprinzips stoßen. Ministerielle Organisationsstrukturen und rotationsbedingte Wissensverluste erschweren die Aufgabenwahrnehmung zusätzlich.

Deshalb hat sich das Auswärtige Amt zu einer richtungsweisenden Umgestaltung seines Geschäftsbereichs entschlossen und errichtet zum 1. Januar 2021 erstmals in seiner Geschichte **eine Bundesoberbehörde, das Bundesamt für Auswärtige Angelegenheiten (BfAA)**. Rechtsgrundlage ist das Gesetz über die Errichtung des BfAA vom 24. Juni 2020.

Das Auswärtige Amt wird dem BfAA sog. „nicht-ministerielle“, jedoch für das Funktionieren des Auswärtigen Dienstes wesentliche Aufgaben übertragen. Die neue Behörde wird die übertragenen Aufgaben selbständig wahrnehmen. Das Auswärtige Amt wird über das Instrument der Dienst- und Fachaufsicht die Kontrolle und Steuerung der Aufgabenerfüllung durchführen.

Ziel ist eine Entlastung des Auswärtigen Amts. Insbesondere das von uns ausgebildete Rotationspersonal soll vermehrt wieder für die Kernaufgaben des Auswärtigen Dienstes im In- und Ausland zur Verfügung stehen, während anspruchsvolle Fachaufgaben verschiedener Verwaltungsbereiche rotationsunabhängig von spezialisiertem Personal im BfAA übernommen werden

Als selbständige Bundesoberbehörde wird das BfAA eigenes Personal beschäftigen, dessen Karriereentwicklung ein Personalentwicklungskonzept des BfAA zugrunde liegen wird. Mit dem hier vorgelegten Personalkonzept für die Errichtungsphase des BfAA wollen wir den **Personalaufwuchs in der Aufbauphase** gestalten und die personellen Rahmenbedingungen im BfAA beleuchten. Dabei werden wir zwar nicht alle im Zusammenhang mit der Reorganisation stehenden Personalfragen bis in Letzte beantworten können. Vieles wird sich auch nur in den Einzelgesprächen zwischen Beschäftigten und Personalreferaten klären lassen. Das BfAA-Errichtungs-PK soll jedoch ergänzend zum „Attraktivitätspaket BfAA“ und weiteren Veröffentlichungen auf dem AS-ORE-Sharepoint den Beschäftigten des Auswärtigen Amts, deren tatkräftige Mitwirkung in der Aufbauphase erforderlich ist, insbesondere Antworten auf folgende Fragen geben:

- Wie erfolgt die Gewinnung neuer Beschäftigter für das BfAA? (*Kap. II – Personalgewinnung*)
- Welche Aspekte sind charakteristisch für die Personalentwicklung im BfAA? (*Kap. III – Personalentwicklung*), hierbei insbesondere:
  - Welche Möglichkeiten für einen Wechsel ins BfAA gibt es für Beschäftigte des Auswärtigen Amtes und welche „Rückkehroptionen“?
  - Welche Entwicklungs-, Beförderungs- und Aufstiegschancen bieten sich im BfAA?
  - Welche Einsatzmöglichkeiten im Auswärtigen Amt und Fortbildungsmöglichkeiten stehen im BfAA eingesetzten Beschäftigten offen?
- Welche Instrumente der Personalbindung bestehen im BfAA? (*Kap. IV – Personalbindung*)

Das BfAA- Errichtungs-PK ist kein in Stein gemeißeltes Konzept, sondern ein „lebendes Dokument“, das wir fortlaufend weiterentwickeln und nach Gründung des BfAA durch dessen Leitung in Zusammenarbeit mit dem dann zuständigen Personalrat, der Gleichstellungsbeauftragten und der Vertrauensperson der Menschen mit Behinderung fortschreiben werden.

## II. Personalgewinnung – interne und externe Anwerbung für das BfAA

### 1. Grundlagen der Personalgewinnung: Fachliche Spezialisierung und Ortsfestigkeit

Anders als im AA wird im BfAA nicht zwischen „Generalisten“ bzw. „Sonderlaufbahnen“ einerseits und „Spezialisten“ bzw. „Fachlaufbahnen“ andererseits unterschieden.

**Jede Abteilung des BfAA ist eine spezialisierte Fachabteilung**, bspw. für Aufgaben des Bauwesens, der Zuwendungsvergabe, der Personalverwaltung oder für spezifische Fragen der „BfAA-Eigenverwaltung“. Alle im BfAA dauerhaft eingesetzten Beschäftigten sind „Fachfrau“ oder „Fachmann“ oder arbeiten zumindest auf eine solche Spezialisierung hin. Die für die Personalgewinnung des BfAA zentralen Bedarfe und Anforderungen unterscheiden sich daher grundlegend von denen des Auswärtigen Amtes.

Das BfAA ist Teil des Geschäftsbereichs des Auswärtigen Amtes und nimmt für dieses eine wichtige Rolle als **zentrale Serviceeinheit** wahr. Seine Beschäftigten unterliegen nicht der Verpflichtung zur weltweiten Versetzbarkeit wie im Auswärtigen Dienst. Vielmehr bietet das BfAA **„ortsfeste“ Arbeitsplätze** an seinem Dienstsitz in Brandenburg an der Havel, an seiner Außenstelle Bonn und am BfAA-Standort Berlin an. Spezifische Aufgaben sind an konkreten Standorten vorgesehen. Insbesondere werden die bislang in Bonn verankerten und dem BfAA übertragenen Aufgaben weiterhin vom Standort Bonn aus wahrgenommen. Innerhalb dieses Rahmens besteht die Möglichkeit von BfAA-internen Wechseln. Die Besetzung von vakanten BfAA-Dienstposten mit bereits im BfAA beschäftigten Kolleginnen und Kollegen kann zukünftig über interne Ausschreibungen des BfAA erfolgen. Hierdurch entstehende Aufstiegs- und Beförderungsmöglichkeiten werden in Kap. III, Ziffer 3 a bis d näher beleuchtet. Auch zeitlich befristete Einsätze von BfAA-Beschäftigten im Auswärtigen Amt sind möglich und erwünscht (hierzu Kap. III, Ziffer 3 e).

### 2. Woher kommt das Personal für das BfAA?

Das BfAA profitiert bei der Personalgewinnung von größeren **Spielräumen** als der Auswärtige Dienst:

- Das BfAA muss seinen Personalstamm nicht in zeit- und ressourcenintensiven Sonderlaufbahnen ausbilden, sondern kann Personal **wesentlich freier „am Markt“ anwerben** und dabei auf

Bewerberinnen und Bewerber zugreifen, die in anderen Behörden oder in der freien Wirtschaft ausgebildet wurden und dort wertvolle Erfahrungen gesammelt haben. Dies schließt nicht aus, dass das BfAA auch eigenes Personal ausbildet, z.B. durch Ausbildungen im allgemeinen Verwaltungsdienst oder fachlich spezialisierten Berufsausbildungsverhältnissen.

- Das BfAA kann direkt und **dauerhaft verbeamtetes oder tarifbeschäftigtes Personal anderer Behörden übernehmen** - anders als der Auswärtige Dienst, für den nach den Vorgaben des GAD nur zeitweilige Einsätze von Beschäftigten anderer Ressorts möglich sind. Das Personal des BfAA soll über Auslands- und Sprachkompetenzen verfügen, eine Befähigung zu einer der Laufbahnen des Auswärtigen Dienstes benötigt es nicht.
- Das BfAA kann verbeamtetes oder tarifbeschäftigtes **Personal aus dem Auswärtigen Dienst** dauerhaft oder zeitweise übernehmen. Gerade für die Aufbauphase ist diese Möglichkeit sehr wichtig, um das zur Aufgabenwahrnehmung erforderliche „AA-Know-How“ fest im BfAA zu verankern (siehe hierzu Kap. III, Ziffer 2).

### 3. Personalgewinnung in der Aufbauphase: BfAA-Vakanzenlisten und externe Personalwerbung

Im BfAA werden sich mit Beginn der **Aufbauphase** ab Anfang 2021 zahlreiche fachlich spannende Einsatz- und Entwicklungsmöglichkeiten für **Beschäftigte des Auswärtigen Dienstes** bieten – dies gilt für Beamtinnen, Beamte und Tarifbeschäftigte. Um eine ausreichende Personaldecke im BfAA zeitnah sicherzustellen, besteht **Bedarf an externer Personalgewinnung** (siehe Ziffer 4), soweit sich die für die Aufbauphase wichtigen Dienstposten nicht vollständig mit Personal aus dem Auswärtigen Dienst besetzen lassen.

Um möglichst rasch feststellen zu können, wie hoch der externe Bedarf sein wird, ist eine **frühzeitige Abfrage von Interessenbekundungen** für einen Wechsel ins BfAA im Kreis der AA-Beschäftigten erforderlich. Diese Abfrage haben wir durch Veröffentlichung erster „**BfAA-Vakanzenlisten**“ am 24. Juli 2020 eingeleitet. Auf den Listen sind diejenigen Dienstposten verzeichnet, die nach jetzigem Planungsstand zunächst unverändert ins BfAA übergehen sollen. Durch die Abfrage der Interessenbekundungen wird sichergestellt, dass diejenigen Beschäftigten, die an einem Wechsel ins BfAA interessiert sind, frühzeitig die Möglichkeit haben, ihr Interesse an für sie attraktiven Dienstposten zu signalisieren, ohne schon mit externen Bewerberinnen und Bewerbern in einen „Wettbewerb“ treten zu müssen.

Intern vor extern: Wir wollen allen Beschäftigten, die jetzt auf einem zur Verlagerung vorgesehenen Dienstposten eingesetzt sind und die ihre bisherigen Aufgaben weiterhin wahrnehmen wollen, soll die Möglichkeit eröffnet werden, mit ihrem Dienstposten ins BfAA umzuziehen vorübergehend oder auf Dauer. Auch wo Dienstposten für die Verlagerung ins BfAA neu zugeschnitten werden, wollen wir interessierten und mit diesen Aufgaben schon vertrauten AA-Beschäftigten den Vorrang geben, um einen möglichst reibungslosen Wissenstransfer vom AA ins BfAA zu ermöglichen.

Interessierte Beschäftigte sind daher aufgerufen, über „PERSEUS“ eine Interessenbekundung für Dienstposten von der BfAA-Vakanzenliste abzugeben,

- wenn ihr aktueller Dienstposten ins BfAA verlagert wird und sie „auf und mit diesem“ wechseln möchten oder
- wenn sie daran interessiert sind, einen anderen Dienstposten zu übernehmen, der ins BfAA verlagert wird.

Der Aufruf zur Interessenbekundung richtet sich an Beamtinnen, Beamte und Tarifbeschäftigte unabhängig davon, ob es sich um rotierende oder nicht rotierende Kolleginnen und Kollegen handelt. Details zur Abgabe von Interessenbekundungen finden sich in den [FAQ BfAA eVT 2021](#). Über weitere BfAA-Nachausschreibungslisten wird Abteilung 1 per Hausticker informieren.

Um die Besetzung aller für die Aufbauphase des BfAA vorgesehenen Dienstposten mit ausreichender Vorlaufzeit anzustoßen, muss bereits **parallel** zur Abfrage der Interessenbekundungen und vor Ablauf der Fristen zur Rückmeldung auf die internen BfAA-Vakanzenlisten mit der externen Personalbeschaffung (siehe Ziffer 4) begonnen werden. Wichtig: Unbefristet Beschäftigte des Auswärtigen Amtes, die ihr Interesse an der Übernahme „ihres“ Dienstpostens im BfAA innerhalb der vorgesehenen Fristen bekunden und einen Entsendevermerk unterzeichnen, genießen Vorrang vor externen Bewerberinnen und Bewerbern. Zu den Einzelfragen eines Wechsels s. u. Kap. III, Ziffer 2.

**Zeitvertragskräfte (ZVK)** sind zur Abgabe einer Interessenbekundung eingeladen, wenn sich ihr aktueller Dienstposten oder andere Dienstposten ihrer Arbeitseinheit auf der BfAA-Vakanzenliste finden. Zudem besteht für ZVK die Möglichkeit von Bewerbungen auf extern ausgeschriebene BfAA-Dienstposten. Das Auswärtige Amt behält es sich vor, im Falle eines entsprechenden Bedarfs interne Ausschreibungen von BfAA-Dienstposten für die Zielgruppe ZVK im Intranet zu veröffentlichen.

#### 4. Neue Strategien für die externe Personalgewinnung des BfAA

Das BfAA hat ein grundlegend anderes „Arbeitgeberprofil“ als das Auswärtige Amt und wirbt im Wettbewerb um die besten Köpfe am Markt mit anderen Anreizen und Rahmenbedingungen. Die bisherigen Erfahrungen des Auswärtigen Amtes bei der Ansprache von Bewerberinnen und Bewerbern und der Personalgewinnung (v.a. für den Rotationsbereich) lassen sich nicht 1:1 übertragen. Vielmehr werden für das BfAA neue Wege der Personalgewinnung entwickelt, die sich an seinem spezifischen Bedarf ausrichten. Dafür wird eine „Task Force Personalgewinnung“ (TFP) eingerichtet, die gemeinsam mit dem BfAA-Aufbaustab strategische Vorgaben für die Ansprache und Gewinnung von extern im BfAA einzustellenden Kolleginnen und Kollegen erarbeitet und diese Vorgaben in agiler Form in den laufenden Auswahlverfahren umsetzt. Zu dieser strategischen Ausrichtung gehören u.a.

- Entwicklung einer „Arbeitgebermarke“ für das BfAA, die das besondere Profil der neuen Behörde widerspiegelt
- Definition und Erschließung von Bewerberzielgruppen,
- Auswahl neuer Bewerberplattformen und anderer Möglichkeiten der Bewerberansprache,
- Zusammenarbeit mit Institutionen, die über spezifische Möglichkeiten der Bewerberansprache verfügen (Hochschulen, Forschungseinrichtungen, Agentur für Arbeit),
- Maßnahmen zur Digitalisierung und Beschleunigung von Auswahlverfahren,
- Möglichkeiten zur Einbindung professioneller externer Unterstützung,
- Ermittlung von Spielräumen zur Nutzung von Personalgewinnungsinstrumenten.

Ein besonderes Augenmerk soll darauf liegen, dass die Prozesse und Verfahren zur Personalgewinnung nicht nur effizient und bedarfsgerecht ausgestaltet sind, sondern sicherstellen, dass unterrepräsentierte Bewerbergruppen (d.h. insbesondere Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund oder solche, die einem im konkreten Tätigkeitsfeld unterrepräsentierten Geschlecht angehören) gleichberechtigt berücksichtigt werden. Bei der Anwerbung von



Führungskräften wird – ebenso wie bei der Gestaltung interner Aufstiegs- und Beförderungsverfahren – darauf zu achten sein, dass Führungspersönlichkeiten im BfAA Konzepte wertschätzender und beschäftigtenzentrierter Führungskultur aktiv verinnerlichen und mitgestalten.

### III. Personalentwicklung – Wechselmodelle und Entwicklungspotential

#### 1. Grundsätzliches

Die Errichtung des BfAA erweitert die **Personalentwicklungsmöglichkeiten im Geschäftsbereich** des Auswärtigen Amtes. Aktuell verfügt das Auswärtige Amt über ein nur begrenztes „behördliches Jobportfolio“. Viele Einsatzmöglichkeiten für Beamtinnen und Beamte setzen die Ausbildung für den Auswärtigen Dienst voraus. Die Einsatzmöglichkeiten für Tarifbeschäftigte konzentrieren sich auf (1) bestimmte Fachreferate, deren Personal nicht oder allenfalls teilweise rotiert, (2) begrenzt verfügbare Positionen, die dauerhaft mit für spezifische Aufgaben eingestellten Expertinnen und Experten besetzt sind sowie (3) zeitlich durch Sachgründe befristete Arbeitsverhältnisse). Verbeamtungen von Tarifbeschäftigten sind wegen des grundsätzlichen „Vorrangs der Sonderlaufbahnen“ nur sehr eingeschränkt möglich, gleiches gilt für Aufstiegsperspektiven für und die Übernahme von Führungsaufgaben durch Tarifbeschäftigte.

Im BfAA bestehen deutlich größere Spielräume im Hinblick auf

- gezielte Beförderungsaufstiege,
- Personalentwicklung von Tarifbeschäftigten in höhere Entgeltgruppen,
- Entfristungen, unbefristete Einstellungen und Verbeamtungen von Tarifbeschäftigten
- sowie lebensphasengerechte Wechsel von Tätigkeitsfeldern und Arbeitszeitmodellen.

Diese neuen Möglichkeiten werden in einem mit der dort zuständigen Personalvertretung zu erarbeitenden Personalentwicklungskonzept des BfAA näher ausgestaltet. Davon profitieren auch bereits im Auswärtigen Amt beschäftigte Kolleginnen und Kollegen (sowohl Beamtinnen und Beamte als auch Tarifbeschäftigte), für die sich dauerhaft oder vorübergehend ein weitergehendes Spektrum an Einsatzmöglichkeiten bietet.

#### 2. Vom AA ins BfAA und zurück – welche Chancen bieten Wechsel und wie funktionieren sie?

##### a) Wechsel vom AA in das BfAA in der Aufbauphase

Das BfAA ist künftig die zentrale Serviceeinrichtung für den Auswärtigen Dienst und wird in Zukunft möglicherweise auch Aufgaben für andere Ressorts übernehmen können. Gerade in der Aufbauphase ist es wichtig, dass erfahrene Stammbeschäftigte des Auswärtigen Amtes (Beamtinnen, Beamte und Tarifbeschäftigte) ihr „**AA-Know-How**“ im BfAA aktiv einbringen. Es wird darauf ankommen, rasch und effizient einen ausreichenden Erfahrungs- und Wissensspeicher im BfAA anzulegen und extern rekrutierte Kolleginnen und Kollegen „ohne Amtserfahrung“ zügig einarbeiten zu können. Folgende „Wechselmodelle“ stehen in der Aufbauphase zur Verfügung (siehe die regelmäßig aktualisierten Hinweise in den [FAQ BfAA eVT 2021](#)):

- Rotierende Beschäftigte wechseln ins BfAA **für die Dauer der verbleibenden Inlandstandzeit oder für eine längere „Rotationspause“**. In der Aufbauphase werden wir flexible Modelle für kurz-, mittel- und langfristige Einsätze im BfAA ermöglichen. Je nach Dauer und sonstigen Rahmenbedingungen kann der Einsatz als Versetzung oder Abordnung erfolgen.

Rückkehrperspektive: Nach Ablauf der vereinbarten BfAA-Standzeit durch Bewerbung auf die (Auslands-)Vakanzenliste und Rückkehr in die Rotation.

- Rotierende oder nicht rotierende Beschäftigte wechseln im Rahmen einer Versetzung **auf Dauer** ins BfAA. Rückkehrperspektive: Alle dauerhaft beim BfAA Beschäftigten können sich auf Dienstposten bewerben, die das Auswärtige Amt für den Geschäftsbereich ausschreibt und für die sie die geforderte Qualifikation besitzen. Sofern Beschäftigte der Sonderlaufbahnen des Auswärtigen Dienstes an einem Wiedereintritt in die Rotation interessiert sind und dies rechtzeitig (d.h. grundsätzlich ein Jahr vor eVT) ggü den zuständigen Personalreferaten im AA und BfAA kommunizieren, kann eine Rückkehrmöglichkeit in die Rotation im Einzelfall geprüft werden.

**Dienstposten im BfAA-Aufbaustab** sind zur sofortigen Besetzung ausgeschrieben. Wechsel auf dem eigenen Dienstposten sind parallel zur Aufgabenverlagerung ab der Gründung des BfAA zum 1.1.2021 vorgesehen. Im Übrigen orientieren sich Wechsel 2021 terminlich am eVT (1. Juli 2021).

**So funktioniert der Wechsel:** Im Anschluss an Interessenbekundung auf die BfAA-Vakanzenliste und Gespräche zwischen Personalreferat und Beschäftigtem/Beschäftigter ist folgendes Verfahren zur Vorbereitung eines Wechsels vorgesehen: Sind sich Beschäftigte und Personalreferat einig, so unterzeichnen beide über den Wechsel einen **verbindlichen Entsendevermerk**, der insbesondere Angaben zur vorgesehenen Dauer des Einsatzes im BfAA enthält sowie ggf. zu den Modalitäten der Rückkehr in die Rotation. Alternativ können diese Punkte auch in einem Versetzungserlass geregelt werden. Mit Tarifbeschäftigten wird soweit erforderlich ein Änderungsvertrag geschlossen, der die Modalitäten des Einsatzes im BfAA festhält.

#### b) Freiwilligkeit als Voraussetzung für einen Wechsel ins BfAA in der Aufbauphase

Für alle vorgenannten „Wechselmodelle“ im Zuge der Errichtung des BfAA gilt die **Zusicherung von Bundesminister Maas**, die auch seitens der Staatssekretärin und der Leiterin der Zentralabteilung schriftlich und mündlich wiederholt wurde: **Im Zuge der Errichtung des BfAA werden Wechsel vom AA ins BfAA nur auf der Basis von Freiwilligkeit erfolgen.**

Dem Auswärtigen Amt war es seit Beginn der Errichtungsplanungen zum BfAA wichtig, **Vertrauen und Transparenz** gegenüber allen Beschäftigten des Auswärtigen Dienstes sicherzustellen. Es gilt daher: Alle Beschäftigten, die ihre Tätigkeit im Auswärtigen Dienst vor dem 1. Januar 2021 im Vertrauen darauf angetreten haben, für die Dauer ihres Beschäftigungsverhältnisses im Auswärtigen Dienst zu verbleiben, werden im Zuge der Errichtung des BfAA nicht an dieses versetzt oder abgeordnet, wenn kein Einvernehmen über einen Wechsel erzielt wird. Das Auswärtige Amt sieht sich an die Freiwilligkeitszusage gebunden, so dass es keiner Dienstvereinbarung bedarf.

Die Freiwilligkeitszusage für die Aufbauphase unterliegt folgenden Rahmenbedingungen:

- Ausgangspunkt für einen freiwilligen Wechsel ins BfAA ist eine **Interessenbekundung** auf die BfAA-Vakanzenliste – siehe Kap. 2, Ziffer 3. Die Interessenbekundung begründet noch keine bindende Wechselverpflichtung. Allerdings geht das zuständige Personalreferat davon aus, dass bei Interessenbekundung ein **ernsthafte Wechselinteresse** besteht und bittet um unverzügliche Mitteilung, falls die Bereitschaft zu einem Wechsel nach Interessenbekundung wegfallen sollte. Nutzen Sie im Vorfeld das Gesprächsangebot der Personalreferate, um Optionen zu sondieren.
- Die zuständigen Personalreferate gehen davon aus, dass Beschäftigte sich mit **Unterzeichnung eines Entsendevermerks** verbindlich zu einem Wechsel ins BfAA bereit erklären.



- **Kürzlich neu eingestellte Beschäftigte**, die sich auf externe Ausschreibungen mit Bezug zu einer künftigen Versetzung ins BfAA beworben haben und mit denen ein **Wechsel bereits bei ihrem Dienstantritt im Auswärtigen Amt vereinbart** wurde, haben ihre im Rahmen der Freiwilligkeitszusage eingeräumte Wahlmöglichkeit bereits **abschließend genutzt**. Gleiches gilt für Beschäftigte, mit denen ein Wechsel im Rahmen einer Vertragsverlängerung vereinbart wurde.
- Wer **nicht** mit seinem zur Verlagerung vorgesehenen Dienstposten ins BfAA wechseln möchte, ist aufgerufen, nach Rücksprache mit dem/der zuständigen Personalplaner/in über PERSEUS eine Interessenbekundung auf nicht für eine Verlagerung ins BfAA vorgesehene Vakanzlisten abzugeben und muss sich auf die Übernahme anderer Aufgaben einstellen. Für Beschäftigte, die nicht der Rotation unterliegen, wird ein neuer Dienstposten im Inland identifiziert. Bei Rotationsbeschäftigten trifft das zuständige Personalreferat die Entscheidung darüber, ob ein Wechsel auf einen In- oder Auslandsdienstposten erfolgt.
- Wechsel ins BfAA lösen unmittelbar keine ungewollten finanziellen Nachteile im Hinblick auf Besoldung bzw. tarifliche Vergütung aus. **Beamten und Beamte** werden sowohl bei einem Verbleib im Auswärtigen Dienst als auch bei einem Wechsel ins BfAA funktionsgerecht besoldet. **Tarifbeschäftigten** entstehen ohne ihre Zustimmung im Zuge eines Wechsels **keine Nachteile im Hinblick auf ihre dauerhaft erworbene Eingruppierung** sowie ihre Stufenzuordnung innerhalb der Entgeltgruppe. Sofern die tarifliche Bewertung eines Dienstpostens aus der BfAA-Vakanzliste noch nicht ersichtlich ist oder sich bei Sonderkonstellationen wie dienstpostengebundenen Eingruppierungen besondere Fragen stellen, stehen die Personalreferate beratend zur Verfügung. Bei Verbleib von Tarifbeschäftigten im Auswärtigen Dienst, deren bisherige Aufgaben ins BfAA verlagert werden, werden geeignete Maßnahmen zum Erhalt des tariflichen Besitzstandes ergriffen. Bis Ende 2025 erhalten Beschäftigte des BfAA eine Ausgleichszulage, die der Ministerialzulage entspricht. Hinsichtlich einer Verstetigung der Zulage über 2025 hinaus wird das Auswärtige Amt zu gegebener Zeit mit BMI und BMF in Verhandlungen treten. **Bewilligungen von Teilzeittätigkeit** behalten weiterhin Gültigkeit.

#### c) Wechsel vom AA in das BfAA nach der Aufbauphase – dauerhaft oder als Rotationspause

Nach der Aufbauphase gibt es grundsätzlich zwei Möglichkeiten eines Wechsels ins BfAA: Dauerhafter Wechsel und Rotationspause. Grundsätzlich werden sich beide Wechselmöglichkeiten sowie die Rückkehr in die Rotation nach einer Rotationspause zeitlich am eVT des Auswärtigen Dienstes (1. Juli) orientieren und als Versetzung erfolgen.

Darüber hinaus sind Abordnungen vom AA ins BfAA möglich und erwünscht, um das gegenseitige Verständnis und die enge Zusammenarbeit der beiden Behörden sicherzustellen.

##### **(1) Dauerhafter Wechsel** ins BfAA im Wege der Versetzung

- Rotierende und nicht rotierende Beschäftigte können sich auf Ausschreibungen des BfAA bewerben. Sind sie im dortigen Auswahlverfahren erfolgreich, werden sie, sofern das Auswärtige Amt zustimmt, dauerhaft ans BfAA versetzt.

##### **(2) Rotationspause** im BfAA für Rotationspersonal des Auswärtigen Dienstes

- Für Beschäftigte in der Rotation, für die ein Auslandseinsatz vorübergehend keine Option ist (bspw. aufgrund von Kinderbetreuungs- oder Pflegebedarf), besteht die Möglichkeit eines BfAA-Einsatzes im Rahmen einer **Rotationspause mit vereinbartem Rückkehrzeitpunkt**.

- Voraussetzung für die Wahrnehmung einer Rotationspause ist, dass sich ein geeigneter Dienstposten im BfAA findet, für den der/die Beschäftigte die entsprechende Qualifikation aufweist. Grundsätzlich erfolgen Rotationspausen im Wege einer Versetzung und für eine Dauer von **mindestens acht Jahren**. Möglichkeiten kürzerer/ flexiblerer Rotationspausen auch über die Aufbauphase hinaus werden durch AA und BfAA ausgehend von den Erfahrungen der Aufbauphase gemeinsam eruiert werden.
- Die Inanspruchnahme einer Rotationspause setzt voraus, dass die Beschäftigten **mindestens eine Standzeit im Ausland absolviert** haben und bereit sind, anschließend wieder in die Rotation zu gehen. Bei Beschäftigten mit Sonderlaufbahnbefähigung soll die Inanspruchnahme einer Rotationspause erst nach der Verbeamtung auf Lebenszeit erfolgen. Unabhängig hiervon besteht die Möglichkeit eines dauerhaften Wechsels ins BfAA.
- Das zuständige Personalreferat stimmt mit dem BfAA und dem/der Beschäftigten die vorgesehene Dauer der Rotationspause und den spätesten Zeitpunkt, in dem die Rückkehr in die Rotation erfolgt, ab (siehe Kap. III Ziffer 2b zu Entsendevermerk/Änderungsvertrag). Eine vorzeitige Rückkehr in den Auswärtigen Dienst ist im Einvernehmen zwischen Auswärtigem Amt und BfAA grundsätzlich möglich, etwa bei besonders gewichtigen persönlichen Gründen oder wenn ein dienstliches Interesse an einer vorzeitigen Rückkehr besteht.
- In der Regel ein Jahr vor dem eVT, für den das Ende der Rotationspause vorgesehen ist, tritt das zuständige AA-Personalreferat mit der/ dem Beschäftigten in Kontakt, um den Wiedereintritt in die Rotation vorzubereiten. Sollte ein Wiedereintritt in die Rotation zum vorgesehenen Zeitpunkt nicht gewünscht sein, suchen Auswärtiges Amt und BfAA in Abstimmung mit der/ dem Beschäftigten nach Möglichkeiten eines dauerhaften Wechsels ins BfAA.
- Kehren Rotationsbeschäftigte nach einer Rotationspause in die Rotation zurück, steht ihnen nach Eignung und Befähigung grundsätzlich das gesamte Spektrum laufbahnspezifischer Einsatzmöglichkeiten im Ausland wie im Inland zur Verfügung.
- Ab dem Zeitpunkt ihrer Versetzung ins BfAA unterfallen Beamtinnen und Beamte des Auswärtigen Dienstes dem **Beurteilungs- und Beförderungssystem des BfAA**, d.h. sie werden im BfAA beurteilt und können sich auf dort frei werdende Beförderungsdienstposten bewerben. Die Auswahlentscheidung über die Beförderung wird im BfAA auf der Grundlage aktueller Beurteilungen und der im BfAA geltenden Auswahlrichtlinien getroffen (Näheres siehe unten Ziff. 3 c). An den Beurteilungs- und Beförderungsrunden des Auswärtigen Amtes nehmen Beamtinnen und Beamte nach ihrer Versetzung ans BfAA hingegen nicht teil. In Ausnahmefällen können in der Aufbauphase abweichende individuelle Lösungen aus sachlichen Gründen (bspw. Einsätze kürzerer Dauer auf Grundlage von Abordnungen mit Verbleib im Beförderungssystem des Auswärtigen Amtes) mit den Beschäftigten individuell erarbeitet werden.
- Eine **Beförderung**, die im BfAA erreicht wurde, wird bei Wiedereintritt in die Rotation grundsätzlich anerkannt, sofern hierdurch nicht die Leitlinien der Personalentwicklung im Auswärtigen Dienst „unterlaufen“ werden (einschließlich der dortigen Voraussetzungen für einen Wechsel der Laufbahnzugehörigkeit von Beamtinnen und Beamten). Im Entsendevermerk bzw. im Versetzungserlass sind die Anforderungen an eine Berücksichtigungsfähigkeit einer BfAA-Verwendung zu formalisieren, solange das Personalkonzept des Auswärtigen Amtes noch keine allgemeinen Vorgaben hierzu enthält. Denkbar ist auf diesem Weg bspw., dass ein Einsatz als Referatsleiter/in im BfAA für eine konkret festzulegende Mindestverweildauer auf einem

solchen Dienstposten als „Stellvertreterzeit“ im Sinne des Personalentwicklungskonzepts des Auswärtigen Amtes anerkannt werden kann.

- **Nach Wiedereintritt in die Rotation** sind für Beförderungen wieder die Leitlinien für Personalentwicklung im Auswärtigen Dienst maßgeblich, die mit Blick auf Verwendungen im BfAA noch zu ergänzen sind. Sofern für eine Teilnahme an einer Beförderungsrunde kurz nach Wiedereintritt in die Rotation eine Beurteilung im Auswärtigen Amt erforderlich ist, wird diese ggf. unter Heranziehung von Beurteilungsbeiträgen aus dem BfAA erstellt.
- Die vorstehenden Rahmenbedingungen für Beförderungen gelten entsprechend im Hinblick auf die **Mitnahme von Höhergruppierungen von Tarifbeschäftigten** im Anschluss an eine Verwendung im BfAA und den Wiedereintritt in die Rotation. Auch hierbei dürfen die Voraussetzungen des Aufstiegsverfahrens für Tarifbeschäftigte gemäß einschlägiger Dienstvereinbarung in der im relevanten Zeitpunkt geltenden Fassung nicht unterlaufen werden.

### 3. Entwicklungs-, Beförderungs- und Aufstiegschancen für BfAA-Beschäftigte

#### a) Erfordernis eines Personalentwicklungskonzepts im BfAA

Die Personalentwicklungskonzepte des Auswärtigen Amtes für Beamtinnen, Beamte und Tarifbeschäftigte sind auf die Besonderheiten des Rotationsbetriebs zugeschnitten, sodass sie auf die Beschäftigten des BfAA nicht sachgerecht angewandt werden können. Das BfAA wird in Abstimmung mit den beteiligungspflichtigen Akteuren (Gleichstellungsbeauftragte, Personalrat, Schwerbehindertenvertretung) ein **Personalentwicklungskonzept für seine Beschäftigten** erarbeiten.

#### b) Führungsverantwortung für alle Laufbahnen und Statusgruppen im BfAA

Das BfAA ist organisatorisch grundlegend anders aufgebaut als das Auswärtige Amt. Einzelne große Referate wie bspw. das derzeitige Referat 111 (Immobilienmanagement Ausland) oder im Auswärtigen Amt auf verschiedene Arbeitseinheiten verteilte Aufgaben wie z.B. das Fördermittelmanagement werden im BfAA zu spezialisierten Fachabteilungen ausgebaut. Innerhalb dieser Abteilungen werden (ggf. zusammengefasst zu übergeordneten Unterabteilungen/Fachgruppen) fachspezifisch ausgerichtete **kleine Arbeitseinheiten mit voraussichtlich fünf bis acht Beschäftigten** pro Team eingerichtet. Dies ermöglicht flache Teamstrukturen und die Zuweisung von verantwortungsvollen Aufgaben einschließlich **Teamleiterfunktionen an qualifizierte und erfahrene Beamtinnen und Beamte des gehobenen und mittleren Dienstes bzw. vergleichbare Tarifbeschäftigte**. Die Übernahme von Referatsleitungen ist ab A13 gD und A15 hD bzw. vergleichbarer tariflicher Eingruppierung vorgesehen.

Der Aufbau des BfAA wird sich im Laufe der nächsten Monate weiter konkretisieren. Von großer Wichtigkeit wird es sein, die die Arbeitsteilung zwischen den im Auswärtigen Amt verbleibenden Facheinheiten/Kopfstellen und den im BfAA einzurichtenden Arbeitseinheiten auszuarbeiten und die angedachten BfAA-Strukturen durch den BfAA-Aufbaustab nun zu konkretisieren. Erste Referate haben bereits erweiterte Teamleitungspositionen erarbeitet. Weitere Informationen werden im Rahmen von ergänzenden Vakanzenlisten folgen.

#### c) Beförderungsmöglichkeiten für Beamtinnen und Beamte im BfAA

Das **Beförderungssystem wird sich grundlegend von dem des Auswärtigen Dienstes unterscheiden**. Im BfAA sind Dienstposten – anders als im Auswärtigen Amt - grundsätzlich „spitz bewertet“, d.h. sie sind für eine Tätigkeit einer konkreten besoldungs- oder tarifrechtlichen Wertigkeit vorgesehen.

Infolge der spitzen Dienstpostenbewertungen setzt eine Beförderung einen Wechsel auf einen entsprechend höher bewerteten **Beförderungsdienstposten** und eine **mindestens sechsmontatige Bewährung** auf diesem Dienstposten nach Dienstantritt voraus. Beschäftigte haben im Rahmen von **BfAA-internen Ausschreibungen** die Möglichkeit, sich auf vakante Beförderungsdienstposten zu bewerben. Bei der **Auswahlentscheidung** kommt es neben möglichen stellenbezogenen Voraussetzungen auf die persönliche Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Bewerberinnen und Bewerber an. In diesem Rahmen wird dann auch auf die jeweils letzte Beurteilung zurückgegriffen. Es gibt also keine Beförderungen in der „Kohorte“ wie im AA.

Daher wird es im BfAA aller Voraussicht nach auch nicht die Notwendigkeit eines/r zentralen Beurteilers/in geben. Genaueres wird aber erst im BfAA im Zuge der Erarbeitung von Richtlinien für Beurteilungen festgelegt werden.

Das BfAA wird Beförderungsmöglichkeiten nutzen können, die dem Auswärtigen Amt nicht zur Verfügung stehen. Nach Inkrafttreten des neuen **§ 27 Bundeslaufbahnverordnung (BLV)** wird in größerem Umfang als bisher ein **laufbahnübergreifender Leistungsaufstieg** für besonders leistungsstarke Beamtinnen und Beamte möglich sein. Auch diese Möglichkeit wird im durch das BfAA zu erarbeitenden Personalentwicklungskonzept näher ausgestaltet werden. Ein Aufstieg im Sinne des § 27 BLV wirkt nur dienstpostengebunden (könnte also bei Wiedereintritt in die Rotation des Auswärtigen Dienstes nicht „mitgenommen“ werden).

*Exkurs: Der neue § 27 BLV soll die Möglichkeit eines Laufbahnwechsels im Rahmen einer Personalfördermaßnahme für besonders leistungsstarke und qualifizierte Beamtinnen und Beamte ermöglichen. Er sieht vor, dass in einer nachgeordneten Behörde geeignete Dienstposten des mittleren, gehobenen und höheren Dienstes nach entsprechender Ausschreibung mit Beamtinnen und Beamten besetzt werden, die seit mindestens drei Jahren mindestens das vorletzte Amt ihrer bisherigen Laufbahn erreicht haben, sich in mindestens zwei Verwendungen bewährt haben, in den letzten zwei dienstlichen Beurteilungen mit der höchsten oder zweithöchsten Note ihrer Besoldungsgruppe beurteilt worden sind und ein Auswahlverfahren erfolgreich durchlaufen haben. Geeignet sind v.a. Dienstposten bis zum zweiten Beförderungsamte der jeweiligen Laufbahn, bei denen eine lange berufliche Erfahrung ein wesentliches Merkmal des Anforderungsprofils darstellt.*

Des Weiteren könnte sich das BfAA in seinem zukünftigen Personalentwicklungskonzept mit der Möglichkeit **fachspezifischer Qualifizierungen** für solche Beamtinnen und Beamten auseinandersetzen, die dauerhaft im BfAA eingesetzt sind und bereit sind, in einem bestimmten Sachgebiet weitreichende Spezialisierungen zu erwerben und auszubauen. Diese Möglichkeit könnte grundsätzlich für alle Laufbahnen vorgesehen werden.

#### d) Personalentwicklungsinstrumente für Tarifbeschäftigte des BfAA

Im BfAA werden **Tarifbeschäftigte nur ausnahmsweise** (bspw. als Elternzeitvertretungen) **befristet eingestellt werden**, da mangels Sonderlaufbahnen im BfAA weniger Bedarf zur zeitweisen Überbrückung von Vakanzen besteht. Grundsätzlich werden Einstellungen unbefristet erfolgen. Bei befristeter Einstellung sind anders als im Auswärtigen Amt bei entsprechender Bewährung auf dem Dienstposten weitreichende **Entfristungsmöglichkeiten** eröffnet.

Die **Verbeamtung von unbefristet eingestellten Tarifbeschäftigten** wird im BfAA anders als im Auswärtigen Amt in deutlich weitergehendem Umfang möglich sein, wenn entsprechende Planstellen zur Verfügung stehen, und die laufbahnrechtlichen Voraussetzungen gegeben sind. Nicht erforderlich

dafür ist die Befähigung für eine Laufbahn des Auswärtigen Dienstes. Die Bedingungen für Verbeamtungen im BfAA werden ebenfalls im Personalentwicklungskonzept des BfAA ausbuchstabiert werden.

**Höhergruppierungen** setzen im BfAA wegen der „spitzen Dienstpostenbewertungen“ neben der persönlichen Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung sowie der Erfüllung der für die Übertragung der angestrebten Tätigkeiten erforderlichen Voraussetzungen gemäß TVöD/TV EntgO die erfolgreiche Bewerbung auf einen entsprechend höher bewerteten Dienstposten und eine mindestens sechsmonatige Bewährung nach Dienstantritt voraus.

Beschäftigten, die bereit sind, Aufgaben zu übernehmen, die spezifisches Fachwissen erfordern, können **Qualifizierungsmaßnahmen** angeboten werden, wenn sie ansonsten für die Aufgabe geeignet sind und ein ausreichend langer oder dauerhafter Verbleib im BfAA vorgesehen ist. Einzelheiten im Hinblick auf derartige Qualifizierungsmaßnahmen nach § 5 TVöD werden durch das BfAA in Zusammenarbeit mit dem dortigen Personalrat und der Gleichstellungsbeauftragten im Rahmen der weiteren Ausgestaltung des Personalentwicklungskonzepts des BfAA entwickelt werden.

Über **Verfahren zur Stufenlaufzeitverkürzung** und weitere tarifliche Personalentwicklungsmaßnahmen werden BfAA und dortiger Personalrat im Rahmen der weiteren Ausgestaltung des BfAA-Personalentwicklungskonzepts verhandeln können.

#### e) Erwerb von Auslands- und Sprachkompetenzen/ Wissenstransfer AA -BfAA

Für eine effiziente Aufgabenwahrnehmung im BfAA ist es essentiell, dass dessen Beschäftigte bedarfsentsprechend qualifiziert und mit den Besonderheiten des Auswärtigen Dienstes eng vertraut sind. Besonders wichtig sind hierbei der Erwerb von **Sprach- und Auslandskompetenzen** sowie regelmäßige Möglichkeiten für Beschäftigte des BfAA, Erfahrungswissen aus der praktischen Arbeit des Auswärtigen Dienstes sammeln zu können.

Beschäftigte des BfAA werden **Hospitationen** an Auslandsvertretungen und im Auswärtigen Amt wahrnehmen können, um die für ihren Dienstposten notwendige Auslandskompetenz im BfAA aufzubauen und darüber hinaus regelmäßig zu pflegen und zu erweitern. Entsprechende Konzepte und Programme werden Auswärtiges Amt und BfAA gemeinschaftlich erarbeiten.

Im BfAA eingesetzte Beschäftigte können unter der Voraussetzung eines entsprechenden dienstlichen Interesses bei entsprechender Eignung und Befähigung auch für **Abordnungen** an Auslandsvertretungen und ins Auswärtige Amt berücksichtigt werden. Hierfür bedarf es einer Bewerbung auf die Abordnungsliste.

Denkbar ist, dass das **Auswärtige Amt** bei kurzfristigem Personalbedarf im Inland auf entsprechend qualifiziertes Personal des eigenen Geschäftsbereichs **zugreift** und dieses bedarfsentsprechend einsetzt. Derartige Personalmaßnahmen erfolgen unter Berücksichtigung der Fürsorgepflicht des Auswärtigen Amtes. Auf persönliche, soziale und familiäre Belange wird ebenso Rücksicht genommen wie auf Gleichstellungsaspekte und Belange schwerbehinderter Kolleginnen und Kollegen.

Die Teilnahme am **Fortbildungsprogramm des Auswärtigen Amtes** steht den Beschäftigten des BfAA in gleichem Maße offen, wie den Beschäftigten des Auswärtigen Amtes. Dazu gehört auch die Möglichkeit der Inanspruchnahme externer (Einzel-) Fortbildungen auf Grundlage der hierfür im Auswärtigen Amt geregelten Teilnahmevoraussetzungen zur Verbesserung und Vertiefung spezifischer Fachkenntnisse. Mittelfristig werden auch Fortbildungsangebote konzipiert, die sich



speziell an BfAA-Beschäftigte richten, etwa besondere Fortbildungen in Fachangelegenheiten der Zuwendungsbearbeitung, gezielte Sprachkurse, o.ä. Das Fortbildungsprogramm wird im Rahmen der verfügbaren Kapazitäten um Angebote zur Abbildung spezifischer Bedarfe des BfAA qualitativ und quantitativ ergänzt. Ebenso werden Themenfelder abgebildet, die sich aus dem Zusammenwirken von Ministerium und nachgeordneter Behörde ergeben (z. B. Fach- und Dienstaufsicht). Das digitale Lernangebot soll dabei weiter ausgebaut werden.

Neu eingestellten Beschäftigten des BfAA wird im Rahmen des Onboarding-Prozesses ein substanzieller **Einführungskurs** in Form einer Grundlagenschulung angeboten, um ein fundiertes Verständnis für den Geschäftsbereich des Auswärtigen Amtes zu vermitteln. Dadurch werden neue Kolleginnen und Kollegen des BfAA schnellstmöglich in die Lage versetzt, ihren neuen Aufgaben zielgerichtet nachzukommen. Fortbildungsveranstaltungen sollen **grundsätzlich für Beschäftigte des BfAA und des Auswärtigen Amtes gemeinsam** gestaltet werden. Das gilt auch für die Grundlagenschulung. So sollen von Anfang an **Netzwerkbildung** und eine „**corporate identity**“ laubahn- und behördenübergreifend gefördert werden.

Ein **Mentoringprogramm** soll neuen Beschäftigten im BfAA durch regelmäßige und andauernde Kontakte zu Ansprechpersonen im Auswärtigen Amt besseren Zugang zum und Verständnis des Auswärtigen Dienstes und seiner Belegschaft vermitteln und damit den Einstieg erleichtern. Daneben gilt es auch, Potenziale von weiblichen Beschäftigten noch besser zu erschließen und sie für Führungspositionen zu gewinnen. Ein weiteres Ziel ist die Gewinnung und Förderung von Führungsnachwuchs durch Weitergabe von Wissen zwischen Personen, die sich auf unterschiedlichen Erfahrungs- und Hierarchieebenen befinden.

Das Errichtungsgesetz zum BfAA sieht vor, dass für BfAA-Beschäftigte die Regelungen des GAD über die besondere **Sprachaufwandsentschädigung** entsprechend angewandt werden können.

#### IV. Personalbindung im BfAA

##### 1. Faktoren für die Attraktivität des BfAA

Das BfAA als spezialisierte Verwaltungseinrichtung ist in hohem Maße auf das persönliche Engagement und das umfassende Fachwissen seiner Beschäftigten angewiesen. Um dem hieraus folgenden Personalbindungsbedarf Rechnung zu tragen, wird das BfAA nachhaltig und strategisch daran arbeiten, seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch vielfältige Möglichkeiten der Karriereentwicklung, durch Schaffung eines attraktiven Arbeitsumfelds und durch Unterstützung von Beschäftigten und ihren Angehörigen bei der Vereinbarkeit von Privatleben, Familie und Beruf langfristig zu binden. Einen Überblick der für die Personalbindung des BfAA relevanten Faktoren bietet das Attraktivitätspaket von AS-ORE. Beispielhaft seien folgende Punkte hervorzuheben:

##### 2. Flexible Arbeits(zeit)modelle und digitale Ausstattung

Das BfAA ist von Beginn an konzipiert als eine Behörde, die **attraktive digitale und flexible Arbeitsweisen** anbietet und deren Beschäftigte von Beginn an mit **mobilen IT-Geräten** ausgestattet werden. Solange das BfAA sich noch keine eigenen Dienstvereinbarungen zu Arbeitszeitmodellen gegeben hat, gelten diejenigen des AA fort. Das BfAA wird jedoch die weiteren Möglichkeiten ausschöpfen, die der Rahmen einer Bundesoberbehörde bietet, und verstärkt auf die Bedürfnisse seiner Beschäftigten nach flexiblen Arbeitszeiten, Home Office und Verringerung von Arbeitswegen



Rücksicht nehmen. Denkbar sind bspw. Funktionszeiten mit geringerem Präsenzzumfang als im AA und mit größerer Flexibilität im Hinblick auf individuelles ortsflexibles Arbeiten.

Anders als im Rotationsmodell des Auswärtigen Amtes lassen sich auch Möglichkeiten wie Urlaubsansparungen, Langzeitarbeitskonten, Blockteilzeiten und Sabbatjahre leichter verwirklichen.

### 3. Moderne und barrierefreie Arbeitsräume

Bereits bei der Gestaltung des Übergangsbäudes in Brandenburg soll soweit möglich auf die **Erkenntnisse neuerer Arbeitspsychologie** zurückgegriffen werden, mit einer durchdachten Mischung von offenen Arbeitsflächen und Räumen für konzentriertes Arbeiten. Im Zuge des Auf- und Ausbaus geeigneter Liegenschaften soll besonders auf **Barrierefreiheit** geachtet werden. Ebenso sollen die Arbeitsplatzausstattungen organisatorisch wie baulich besondere Anforderungen (special needs) weitestgehend berücksichtigen. Einzelheiten dazu werden beizeiten mit dem Personalrat, der Gleichstellungsbeauftragten und der Vertrauensperson der Menschen mit Behinderung erörtert.

### 4. Initiativen zur Vereinbarkeit von Berufs-, Privat- und Familienleben

Das BfAA wird sich über die unter Ziffer 2. genannten Flexibilisierungsbemühungen hinaus kontinuierlich für **bedarfsangepasste Möglichkeiten der Kinderbetreuung und der Unterbringung pflegebedürftiger Angehöriger** am Standort Brandenburg an der Havel einsetzen, bspw. durch Verhandlungen mit örtlichen Stellen über Ausnahmen vom Wohnsitzprinzip für die Betreuung von Pendlerkindern oder um die Bereitstellung eines Fremdsprachangebots an örtlichen Schulen zu ermöglichen. Ebenso wird der Abschluss von Rahmenverträgen zum Zwecke der Ermöglichung einer Kinderbetreuung in Notfällen sichergestellt.

Zur Unterstützung der Ansiedlung von BfAA-Beschäftigten und ihrer Familien am BfAA-Dienstsitz Brandenburg an der Havel wird sich das BfAA um Möglichkeiten der bevorzugten Berücksichtigung von BfAA-Beschäftigten bei der **Vergabe von Wohnraum oder beim Zugang zu Baugrundstücken** im Rahmen der gesetzlichen Rahmenbedingungen bemühen.

### 5. Finanzielle Anreize

Das BfAA wird **Personalbindungszulagen** gem. § 43 BBesG oder die durch § 16 Absatz 6 TVöD vorgesehenen Möglichkeiten von Zulagen zur Personalbindung im gesetzlichen bzw. tarifvertraglichen Rahmen nutzen können. Anders als im Auswärtigen Amt als oberster Bundesbehörde besteht im BfAA auch im vergleichbaren höheren Dienst (also E13 aufwärts) die Möglichkeit des **finanziellen Ausgleichs von Überstunden und Mehrarbeit**. Die Begrenzungen des § 43 TVöD BT-V gelten für den nachgeordneten Bereich nicht.

### 6. Betriebsärztliche, Gesundheitsförderungs- und Sportangebote

Um Belastungen der Beschäftigten zu minimieren und deren persönliche Ressourcen zu stärken, werden **Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung** angeboten. Die Beschäftigten des BfAA werden zudem das Angebot zur „Firmenfitness für die Bundesverwaltung“ nutzen können. Der Gesundheitsdienst stellt die **betriebsärztliche und sozialpsychologische Versorgung** sicher.