

**Ausschreibung des Ministeriums der Finanzen
des Landes Nordrhein-Westfalen:
„Begleitung von sog. *Leader Performance Peergroups* von
Spitzenführungskräften nach Abschluss eines
Personalentwicklungsprogramms“**

Mantelbogen - Darstellung des Auftraggebers

Stand: August 2026

Inhalt

1. Darstellung des Auftraggebers.....	3
1.1. Aufbau der Finanzverwaltung	3
1.2. Führungskräfteentwicklung in der Finanzverwaltung.....	4
1.3. Das Leadership Programm	5
1.3.1. Zielgruppe	5
1.3.2. Aufbau des Leadership Programms	6
2. Verfahrenshinweise und Ablauf	8
2.1. Vergabestelle, abrufende Stelle	8
2.2. Verfahrensablauf.....	9
2.3. Terminplan Übersicht.....	11
2.4. Jährlichkeit des Landeshaushalts/Haushaltsrechts des Landes	12
2.5. Einbezogene Vorschriften	12

1. Darstellung des Auftraggebers

1.1. Aufbau der Finanzverwaltung

Die Finanzverwaltung NRW ist dreistufig aufgebaut und besteht aus dem Ministerium der Finanzen (FM) als oberster Landesbehörde, der Oberfinanzdirektion NRW (OFD) als Mittelbehörde und 104 Festsetzungsfinanzämtern sowie 15 Finanzämtern für Groß- und Konzernbetriebsprüfung. Hinzu kommt das Landesamt zur Bekämpfung der Finanzkriminalität (LBF), das in 6 Regionalabteilungen und einer Zentrale mit 2 Abteilungen gegliedert ist. Weiterhin gehören zum Geschäftsbereich das Landesamt für Finanzen (LaFin), das Landesamt für Besoldung und Versorgung (LBV) und das Rechenzentrum der Finanzverwaltung (RZF) als Landesoberbehörden. Außerdem gehören zum Geschäftsbereich als Bildungseinrichtungen die Hochschule für Finanzen Nordrhein-Westfalen (HSF) in Nordkirchen, die Landesfinanzschule Wuppertal (LFS) und die Fortbildungsakademie der Finanzverwaltung (FortAFin) in Bad Honnef. Als Verwaltung ist die Finanzverwaltung hierarchisch strukturiert.

Die Beschäftigtenzahl liegt insgesamt bei ca. 32.000 Personen. Davon haben ca. 2.000 Personen Führungsverantwortung. Von diesen 2.000 Personen gehören ca. 200 Personen der zweiten oder einer noch höheren Hierarchieebene an und führen nicht nur Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sondern auch Führungskräfte (Spitzenführungsposition).

Die Gesamtzahl der Beschäftigten in den Finanzämtern liegt im Mittel bei ca. 200, bei einer Spanne von knapp 100 bis ca. 500 Personen. Das LBV hat ca. 1.000 Beschäftigte, FM, OFD, RZF und LaFin haben zwischen 500 und 900 Beschäftigte.

In den Finanzämtern führt die Behördenleitung (2. Hierarchieebene) bis zu 24 Sachgebietsleitungen (SGL, 1. Hierarchieebene) der Laufbahngruppen 2.2 oder 2.1 (ehemals höherer und gehobener Dienst). Die Sachgebietsleitungen haben ihrerseits Führungsverantwortung für die ihnen unterstellten Beschäftigten der Laufbahngruppen 1.2 und 2.1 (ehemals mittlerer und gehobener Dienst) und vergleichbaren Regierungsbeschäftigten. In LBV, RZF und LaFin gibt es wegen der Größe der Behörden eine weitere (dritte) Hierarchieebene. Im FM und in der OFD gibt es vier Hierarchieebenen.

1.2. Führungskräfteentwicklung in der Finanzverwaltung

In der sich immer schneller verändernden Arbeitswelt kommt guter Führung in der Finanzverwaltung NRW eine besondere Bedeutung zu. Das Führungsverständnis, auf dem alle Maßnahmen der Führungskräfteentwicklung aufbauen, ist in einem verbindlichen Führungsleitbild zusammengefasst (siehe Anlage 01).

Für eine moderne, zukunftssichere, leistungsstarke und mitarbeiterorientierte Verwaltung hat die Gestaltung einer guten Zusammenarbeit der Generationen, die Gewinnung und das Halten junger Beschäftigter mit veränderten Ansprüchen an die Arbeitswelt einen besonderen Stellenwert. Führungskräfte und insbesondere Spitzenführungskräfte tragen hierfür eine besondere Verantwortung. Sie agieren als Vorbilder, strukturieren und organisieren die Arbeit und fördern die Entwicklung der ihnen anvertrauten Personen. Sie erkennen und analysieren Probleme rechtzeitig und sorgen – soweit sinnvoll unter Beteiligung der Betroffenen – für deren Beseitigung. Sie sehen sich dabei als Teil

der Gesamtorganisation, übernehmen Verantwortung und denken unter Beachtung vielfältiger Wechselwirkung systemisch.

Aus der Digitalisierung, dem demografischen Wandel und einer grundsätzlich höheren Veränderungsfrequenz und -geschwindigkeit ergeben sich Herausforderungen. Zu deren Bewältigung bedarf es Führungskräften, die immer wieder neu Sicherheit und Orientierung geben können und die wertorientiert am Führungsleitbild entlang ihr Handeln stets neu anpassen. Spitzenführungskräfte leben dies immer wieder vor und geben neue Impulse nicht nur für die ihnen anvertrauten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, aber auch und insbesondere für die ihnen anvertrauten Führungskräfte.

Die Finanzverwaltung NRW legt daher ein besonderes Augenmerk auf die Auswahl ihrer Führungskräfte und unterstützt diese anschließend bei den anspruchsvollen Aufgaben durch einen breiten Kanon an Entwicklungsinstrumenten.

1.3. Das Leadership Programm

1.3.1. Zielgruppe

Eines der angesprochenen Entwicklungsinstrumente ist das Leadership Programm. Es dient dazu, künftige Spitzenführungskräfte bestmöglich auf ihre neue Aufgabe vorzubereiten. Teilnehmen können hier Führungskräfte der ersten Hierarchieebene oder Beschäftigte in besonderen Positionen, die sich auf dem Weg zu einer Spitzenführungsposition befinden. Als Spitzenführungsposition wird dabei eine besonders hervorgehobene Führungsposition bezeichnet. Dies sind zum einen Führungspositionen der zweiten Hierarchieebene (z.B. Dienststellenleitungen), also solche Positionen in denen Führungskräfte nicht nur Mitarbeitende, sondern auch Führungskräfte führen. Zum anderen handelt es sich

um Positionen der 1. Hierarchieebene mit besonderer strategischer Bedeutung oder besonderer Außenwirkung (z.B. Referatsleitungen im Ministerium der Finanzen).

1.3.2. Aufbau des Leadership Programms

Das Leadership Programm wurde bisher alle anderthalb Jahre durchgeführt. Dieser Turnus war bedingt durch die Parallelität des Programms zu dem Beurteilungszeitraum für Beamtinnen und Beamte von drei Jahren; dabei wurden Beamtinnen und Beamte des Ministeriums und Beamtinnen und Beamte des Geschäftsbereichs versetzt beurteilt. Der letzte Stichtag für die Beurteilung von Beamtinnen und Beamten des Ministeriums war der 30.09.2025. Für Beamtinnen und Beamte des Geschäftsbereichs war dies der 31.12.2024. Zum 31.12.2027 erfolgt die Beurteilung für Beamtinnen und Beamten des Ministeriums und des Geschäftsbereichs erstmalig zu einem einheitlichen Stichtag. In der Folge wird das Leadership Programm nur noch alle drei Jahre durchgeführt.

Zu jedem Beurteilungsstichtag wird ein „Jahrgang“ gebildet (Beispiel: Jahrgang Geschäftsbereich 2025 - die Personen, die zum 31.12.2024 beurteilt wurden).

Zu Beginn des Leadership Programms erfolgt eine Standortanalyse (sog. „Leader-Develop“), welche Stärken und Entwicklungsfelder jeder Teilnehmerin und jedes Teilnehmers aufzeigt. Die Ergebnisse des Leader-Develop werden in einem Ergebnisbericht festgehalten. Dieser Bericht ist Grundlage für einen Entwicklungsdialog (sog. „Development-Check“). In diesem werden individuelle Entwicklungsziele vereinbart.

In den folgenden ca. zwei Jahren haben die potentiellen Spitzenführungskräfte Gelegenheit, sich umfassend mit ihren Stärken und Entwicklungsfeldern

auseinanderzusetzen und an diesen zu arbeiten. Dies geschieht im Rahmen des sog. „Leader Trainings“. Dieses besteht im Wesentlichen aus drei Bausteinen:

1. Kernpunkt ist eine Seminarreihe, in welcher die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Inhalte, die für ihre neue Aufgabe relevant sein werden, vermittelt bekommen. Durchgeführt werden die Seminare in Gruppengrößen von i.d.R. acht bis zwölf Personen.
2. Zum anderen werden sog. **„Leader Peergroups“** durchgeführt. Dabei handelt es sich um Gruppen, in denen der Fokus auf einem kollegialen und praxisrelevanten Austausch in Bezug auf die im Leader-Develop festgestellten Stärken und Entwicklungsfelder sowie den in den Seminaren erlernten Methoden liegt. Die Gruppen der Leader Peergroups sind dabei deckungsgleich mit den Gruppen der Seminare des Leader Trainings. Sie werden von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern örtlich und inhaltlich selbst organisiert und sind in der Regel von maximal eintägiger Dauer. Vier dieser Treffen werden durch Trainerinnen oder Trainer begleitet.
3. Der dritte Bestandteil des Leader Trainings sind die individuellen Maßnahmen. Diese erfolgen insbesondere „on the job“ während der täglichen Arbeit im aktuellen Aufgabengebiet. Bei Bedarf können darüber hinaus individuelle Maßnahmen vereinbart werden (z.B. Einzelcoaching, individuelle Seminare).

Während des gesamten Programms werden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer von speziell geschulten, verwaltungsinternen „Leadership-Consultants“ begleitet. Deren Aufgabe ist es, die Teilnehmerinnen und Teilnehmern dabei zu unterstützen, ihre Entwicklungsziele zu definieren und an diesen zu arbeiten.

Nach Abschluss des Leader Trainings erfolgt ein strukturierter Abschlussdialog („Leader-Reflection“) zur Reflexion der Entwicklung während des Leadership Programms. In diesem Abschlussdialog erfolgt eine multiperspektivische Auseinandersetzung zu den Ausprägungen der in den Anforderungsprofilen der A 16-Leitungspositionen niedergelegten Kompetenzen. Diese aktualisierte Standortbestimmung bildet sowohl ein Fazit zur bisherigen Entwicklung als auch die Grundlage für die weitere Entwicklung. Die Durchführung erfolgt als Einzelverfahren an einem halben Tag.

Diese Ausschreibung bezieht sich auf die Konzeption und Durchführung einer externen Begleitung der Peergroups nach Abschluss des Leadership Programms (sog. „Leader Performance Peergroups“).

Die Ausschreibung bezieht sich nicht nur auf die einmalige Leistungserbringung, sondern auf den Abschluss eines Rahmenvertrages, vgl. Anlage 03).

2. Verfahrenshinweise und Ablauf

2.1. Vergabestelle, abrufende Stelle

Vergabestelle für dieses Ausschreibungsverfahren ist die Fortbildungsakademie der Finanzverwaltung NRW, Limbicher Weg 55, 53604 Bad Honnef. Vertragspartner ist das Ministerium der Finanzen des Landes Nordrhein-Westfalen, Jägerhofstraße 6, 40479 Düsseldorf als oberste Landesbehörde.

Die Leistungen des Vertrages und des abzuschließenden Rahmenvertrages werden abgerufen durch:

- das Ministerium der Finanzen NRW (FM), Jägerhofstraße 6, 40479 Düsseldorf,

- die Oberfinanzdirektion Nordrhein-Westfalen, Albersloher Weg 250, 48155 Münster und
- die Fortbildungsakademie der Finanzverwaltung NRW, Limbicher Weg 55, 53604 Bad Honnef.

2.2. Verfahrensablauf

Ausgeschrieben werden Leistungen im Wege eines Verhandlungsverfahrens mit Teilnahmewettbewerb (§ 14 Abs. 3 S. 1, 2, 3 VgV).

1) Schritt: Teilnahmeantrag

Sie werden hiermit aufgefordert, einen Teilnahmeantrag abzugeben. Bewerben können sich alle Unternehmen, welche die Eignungskriterien (Anlage 01) erfüllen. Bitte nutzen Sie für die Darlegung der Referenzen das Formblatt (Anlage 02).

2) Schritt: Angebotsabgabe

Nach Ablauf der Teilnahmefrist erfolgt eine Wertung der Teilnahmeanträge durch den Auftraggeber gemäß der Wertungsmatrix für Eignungskriterien (Anlage 01). Die besten drei Unternehmen werden dann zur Abgabe eines Angebots gemäß der Leistungsbeschreibung aufgefordert. Erreichen mehr als drei Unternehmen die Plätze 1 – 3 (auf Grund von Punktgleichheit), erfolgt eine Zufallsauswahl zwischen den letztplatzierten (Beispiel: Platz 1 – 2 einmal besetzt, Platz 3 doppelt; es werden die Bieter auf den Plätzen 1 – 2 sowie ein zufällig ausgewählter Bieter von Platz 3 zur Angebotsabgabe aufgefordert).

3) Schritt: Bieterpräsentation

Teil der Wertung des Angebots ist die Vorstellung in einer sog. Bieterpräsentation. In der Bieterpräsentation stellen die bietenden Unternehmen ihr Gesamtkonzept zur Begleitung der Leader Performance Peergroups umfassend vor. Die Präsentation dient der vertieften inhaltlichen und methodischen Darstellung der angebotenen Leistung und ist Bestandteil der Bewertung.

Im Mittelpunkt steht die schlüssige Darstellung des Gesamtkonzepts einschließlich der eingesetzten Methoden und Vermittlungsansätze. Dabei ist insbesondere nachvollziehbar darzulegen, wie die Begleitung der Peergroups strukturiert, zielgerichtet und inhaltlich konsistent gestaltet wird und wie die einzelnen Elemente des Konzepts ineinandergreifen.

Darüber hinaus sind Impulse zu aktuellen Themen und Megatrends darzustellen, die sich an den Anforderungen von Spitzenführungskräften der Finanzverwaltung orientieren. Erwartet wird, dass diese Impulse fachlich fundiert, aktuell und praxisnah aufbereitet sind und einen klar erkennbaren Bezug zur Führungspraxis aufweisen. Besonders relevant ist hierbei die nachvollziehbare Darstellung des Transfers der Inhalte in den Führungsalltag der Teilnehmenden sowie die Einbettung dieser Impulse in das Gesamtkonzept.

Ein weiterer Bestandteil der Präsentation ist der Umgang mit Fragen und kritischen Anmerkungen des Auftraggebers. Bewertet wird, inwieweit die Antworten strukturiert, fachlich fundiert und adressatengerecht erfolgen sowie eine konstruktive Auseinandersetzung mit Rückfragen und Kritik erkennen lassen.

Die Bieterpräsentation ermöglicht somit eine ganzheitliche Bewertung der konzeptionellen Qualität, der inhaltlichen Tiefe sowie der praktischen Umsetzungsfähigkeit des angebotenen Konzepts.

4) Wertung des Angebots und Zuschlag

Im letzten Schritt werden die eingegangenen Angebote durch den Auftraggeber gewertet. Dasjenige Unternehmen, welches die meisten Punkte bei der Wertung des Angebots nach der Wertungsmatrix Angebot (Anlage 04) erzielt, erhält den Zuschlag. Jedes Unternehmen erhält unverzüglich eine Mitteilung über das Ergebnis der Angebotswertung, § 62 VgV, § 134 GWB.

2.3. Terminplan Übersicht

Bitte beachten Sie, dass es sich um den geplanten Verfahrenslauf handelt. Änderungen sind im Rahmen des Vergabeverfahrens (z.B. ausführliche Verhandlungsrunde, ggf. mehrfache Angebotskorrektur, schnellere Wertung durch den Auftraggeber) möglich.

Verfahrensstatus	Frist
Absendung der Bekanntmachung	14.08.2026
Frist für den Antrag auf Teilnahme	15.09.2026
Aufforderung zur Angebotsabgabe	22.09.2026
Angebotsfrist und -öffnung	23.10.2026

Vorstellung der Angebote	zwischen dem 16.11.2026 und dem 27.11.2026
Wertung der Angebote	bis 10.12.2026
Information nichtberücksichtigter Bieter	unverzüglich
Zuschlagserteilung	26.12.2026
Bindefrist der Angebote	26.12.2026

2.4. Jährlichkeit des Landeshaushalts/Haushaltsrechts des Landes

Die Vergabe von Leistungen aus dem Rahmenvertrag steht unter dem Vorbehalt der im Landeshaushalt für die Jahre 2027 bis 2029 tatsächlich zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel und ggf. erfolgender Haushaltssperren.

2.5. Einbezogene Vorschriften

Für das Vergabeverfahren gelten die folgenden Bedingungen:

- die Bewerbungs- und Vergabebedingungen des Landes Nordrhein-Westfalen.
- die zusätzlichen Vertragsbedingungen des Landes NRW (ZVB-NRW) mit den Allgemeinen Vertragsbedingungen für die Ausführung von Leistungen Teil B der Verdingungsordnung für Leistungen (ausgenommen Bauleistungen) (VOL/B).
- die besonderen Vertragsbedingungen des Landes NRW zur Einhaltung des TVgG NRW (BVB TVgG NRW)