

**Richtlinien**  
**für das Auswahlverfahren bei der Einstellung**  
**von Bewerberinnen und Bewerbern in den Vorbereitungsdienst für die Laufbahn**  
**des höheren Bankdienstes und beim Aufstieg in die Laufbahn des höheren**  
**Bankdienstes (Auswahlrichtlinien höherer Dienst)**

Diese Richtlinien dienen der Konkretisierung des Abschnittes 2 HBankDVDV.

**1 Ausschreibung**

Stellen für den Vorbereitungsdienst für die Laufbahn des höheren Bankdienstes werden bundesweit öffentlich ausgeschrieben.

**2 Bewerbungsmanagement**

2.1 Zuständig für eingehende Bewerbungen ist die Zentrale. Die Zentrale kann die Hauptverwaltungen an der Personalauswahl beteiligen oder sie mit dieser beauftragen. Sind mehrere Stellen an der Vorauswahl beteiligt, sind gleiche Maßstäbe sicherzustellen. Diese legt die Zentrale fest.

2.2 Bewerberinnen und Bewerber, die die in der Ausschreibung genannten Voraussetzungen erfüllen und nach den eingereichten Unterlagen am besten geeignet erscheinen, werden zur Teilnahme am zweistufigen Auswahlverfahren eingeladen. Zur Vorauswahl sind Kriterien heranzuziehen, die gemeinsam mit den weiteren Abschnitten des Auswahlverfahrens geeignet sind, den Erfolg im Vorbereitungsdienst zu prognostizieren.

2.3 Übersteigt die Zahl der geeigneten Bewerberinnen und Bewerber das Dreifache der Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze, kann die Zahl der am Auswahlverfahren Teilnehmenden beschränkt werden; jedoch sind mindestens dreimal so viele Bewerberinnen und Bewerber zuzulassen, wie Ausbildungsplätze angeboten werden. In diesem Fall wird zugelassen, wer nach den eingereichten Unterlagen am besten geeignet ist.

2.4 Zum Auswahlverfahren sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer einzuladen, die die in der Ausschreibung genannten Kriterien erfüllen, sofern jeweils Bewerbungen in ausreichender Zahl vorliegen.

2.5 Schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber sind einzuladen, wenn ihre fachliche Eignung nicht offensichtlich fehlt. Vor dem Ausschluss von schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern ist die Schwerbehindertenvertretung anzuhören.

### **3 Auswahlkommission**

- 3.1 Für die Durchführung des Auswahlverfahrens werden eine oder bei Bedarf mehrere Auswahlkommissionen mit in der Regel vier Mitgliedern gebildet. Die Auswahlkommissionen sollen zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern besetzt sein. Ist dies nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen. Den Vorsitz führt jeweils eine Beamtin oder ein Beamter des höheren Dienstes mit mehrjähriger Erfahrung in der Personalführung. Die weiteren Mitglieder müssen Angehörige des höheren Dienstes der Deutschen Bundesbank sein.
- 3.2 Die Mitglieder der Auswahlkommissionen sind unabhängig und an Weisungen nicht gebunden. Werden mehrere Kommissionen gebildet oder mehrere Auswahltermine angesetzt, sind dieselben Auswahl- und Bewertungsmaßstäbe sicherzustellen. Die Mitglieder sollen durch geeignete Fortbildungsmaßnahmen auf ihre Aufgaben vorbereitet werden.
- 3.3 Die Mitglieder der Auswahlkommissionen bewerten während der zweiten Stufe des Verfahrens das Verhalten der Bewerberinnen und Bewerber in der Gruppenaufgabe und in der Einzelvorstellung sowie das Fachkolloquium. Ferner bewerten sie den Aufsatz als Abschnitt des schriftlichen Teils. Die Bewertungen durch die Kommissionsmitglieder erfolgen unabhängig voneinander.
- 3.4 Nach Abschluss des Auswahlverfahrens gibt die jeweilige Auswahlkommission eine schriftliche Stellungnahme über das Gesamtergebnis des Auswahlverfahrens (Anlage 2) für jede Bewerberin und jeden Bewerber ab.

### **4 Auswahlverfahren**

#### **4.1 Allgemeines**

- 4.1.1 Das Auswahlverfahren kann je Ausschreibung nur einmal durchlaufen werden.
- 4.1.2 Das Auswahlverfahren soll ergeben, ob die Bewerberinnen und Bewerber nach ihren Kenntnissen und Fähigkeiten sowie nach ihrer Persönlichkeit für den Vorbereitungsdienst für die Laufbahn des höheren Bankdienstes geeignet sind. Insbesondere wird festgestellt, ob sie über das Allgemein- und Fachwissen, die Sprachkenntnisse, die kognitiven, methodischen und sozialen Fähigkeiten, die charakterlichen Merkmale und die Leistungsmotivation verfügen, die für die Erfüllung der Aufgaben im höheren Bankdienst erforderlich sind.
- 4.1.3 Schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern sind angemessene Erleichterungen zu gewähren. Näheres ist in der „Vereinbarung über die Inklusion schwerbehinderter Menschen bei der Deutschen Bundesbank (Inklusionsvereinbarung)“ (Abschnitt 9: Prüfungserleichterungen und -beurteilung bei schwerbehinderten Menschen) geregelt.
- 4.1.4 Das Auswahlverfahren besteht aus zwei Stufen, die aufeinander aufbauen. Die

einzelnen Abschnitte des schriftlichen und mündlichen Teils werden den Stufen nach Maßgabe von Ziff. 4.2 und 4.3 zugeordnet und können an unterschiedlichen Tagen durchgeführt werden.

4.1.5 Die Bewertungen der einzelnen Komponenten des Auswahlverfahrens erfolgen anhand der Noten in Anlage 1.

4.1.6 Die Bewerberin bzw. der Bewerber ist vom weiteren Verfahren auszuschließen, wenn ein Abschnitt des schriftlichen Teils oder das Fachkolloquium als Abschnitt des mündlichen Teils des Auswahlverfahrens mit der Note 5 bewertet wurde. Der Ausschluss der Bewerberin bzw. des Bewerbers vom weiteren Verfahren erfolgt außerdem, wenn im Rahmen des mündlichen Teils der Kompetenzbereich „Soziales Verhalten“ oder mindestens zwei andere Kompetenzbereiche mit der Teilnote 4,5 oder schlechter bewertet wurden.

## 4.2 Erste Stufe

4.2.1 Die Bestandteile des Auswahlverfahrens in der ersten Stufe sind

- ein englischer Sprachtest (Abschnitt des schriftlichen Teils) und
- ein Test zur Erfassung der kognitiven Leistungsfähigkeit und zur Erfassung von Persönlichkeitsmerkmalen (Abschnitt des schriftlichen Teils; im Folgenden Eignungstest).

4.2.2 In dem Sprachtest sollen die Bewerberinnen und Bewerber in einer Arbeitszeit von etwa 10 bis 40 Minuten nachweisen, dass sie über die notwendigen englischen Sprachkenntnisse verfügen.

4.2.3 Im Eignungstest sollen die Bewerberinnen und Bewerber innerhalb einer vorgegebenen Arbeitszeit von etwa 40 bis 120 Minuten u. a. ihre kognitive Leistungsfähigkeit nachweisen.

4.2.4 Der Sprachtest sowie der Eignungstest können als Online-Test durchgeführt werden. In diesem Fall werden die Ergebnisse des Tests im Rahmen der zweiten Stufe des Auswahlverfahrens vor Ort verifiziert.

4.2.5 Aufgrund der in der ersten Stufe erzielten Ergebnisse entscheidet die Zentrale, welche Bewerberinnen und Bewerber an der zweiten Stufe teilnehmen.

## 4.3 Zweite Stufe

4.3.1 Die Bestandteile des Auswahlverfahrens in der zweiten Stufe sind

- der mündliche Teil, der
  - eine Gruppenaufgabe,
  - ein strukturiertes Interview mit einer Präsentation (im Folgenden Einzelvorstellung) und
  - ein Fachkolloquium

umfasst,

- ein Aufsatz (Abschnitt des schriftlichen Teils) und
- ein zweiter Teil des Eignungstests (Abschnitt des schriftlichen Teils; im Folgenden Präsenzttest; bei Ausgestaltung des Verfahrens nach 4.2.4).

4.3.2 In der Gruppenaufgabe und in der Einzelvorstellung wird das Verhalten in folgenden Kompetenzbereichen bewertet:

- Belastbarkeit
- Engagement
- Analytische und konzeptionelle Fähigkeiten
- Anleitung und Motivierung
- Überzeugungsfähigkeit und Verhandlungsgeschick
- Soziales Verhalten
- Organisations- und Planungsfähigkeit
- Kommunikationsverhalten

Durch die Aufgabenstellungen für die Gruppenaufgabe und die Einzelvorstellung ist sicherzustellen, dass die o. a. Merkmale und Fähigkeiten in beiden Übungen beobachtet werden können. Die Merkmale und Fähigkeiten sind einzeln und in beiden Abschnitten gesondert zu bewerten.

Die Dauer der Gruppenaufgabe ist mit etwa fünf bis zehn Minuten pro teilnehmende Person zu bemessen. In der Einzelvorstellung sind für die Präsentation etwa zehn Minuten und für das strukturierte Interview etwa 20 Minuten je Teilnehmerin bzw. Teilnehmer anzusetzen.

Die Kompetenzbereiche werden sowohl für die Gruppenaufgabe als auch für die Einzelvorstellung von jedem Kommissionsmitglied gesondert bewertet. Aus dem arithmetischen Mittel der Bewertungen der einzelnen Kommissionsmitglieder ergibt sich eine Zwischennote je Kompetenzbereich für die Gruppenaufgabe und für die Einzelvorstellung. Diese Zwischennoten werden gewichtet zu einer Teilnote je Kompetenzbereich zusammengerechnet. Dabei gehen die Zwischennote der Gruppenaufgabe mit 30 % und die Zwischennote der Einzelvorstellung mit 70 % in die Teilnote je Kompetenzbereich ein. Die Teilnoten der Kompetenzbereiche werden zu gleichen Teilen zu einer Note zusammengefasst (Verhaltensbewertung). Alle Zwischen- und Teilnoten der Verhaltensbewertung werden auf die zweite Nachkommastelle gerundet.

4.3.3 Im Aufsatz (Arbeitszeit etwa 60 Minuten) sollen die Bewerberinnen und Bewerber nachweisen, dass sie in der Lage sind, einen Sachverhalt bzw. ein Thema inhaltlich vollständig, sachadäquat und strukturiert zu bearbeiten sowie adressatengerecht schriftlich aufzubereiten. Dabei sollen die Bewerberinnen und Bewerber außerdem zeigen, dass sie über eine gute Ausdrucksfähigkeit verfügen.

4.3.4 Im Fachkolloquium (Dauer etwa 30 Minuten je Teilnehmerin und Teilnehmer)

sollen die Bewerberinnen und Bewerber nachweisen, dass sie über die Befähigung verfügen, den fachlichen Anforderungen des Vorbereitungsdienstes für die Laufbahn des höheren Bankdienstes gerecht zu werden. Dazu sind Grundlagenwissen in Volkswirtschaftslehre, Betriebswirtschaftslehre und Recht nachzuweisen.

4.3.5 Der Präsenzttest mit einer Arbeitszeit von 30 bis 120 Minuten wird durchgeführt, wenn in der ersten Stufe der Eignungstest und der englische Sprachtest online durchgeführt wurden. Er bezieht sich auf dieselben Leistungsmerkmale. Mit dem Test wird das Ergebnis aus dem Eignungstest und dem englischen Sprachtest der ersten Stufe verifiziert. Für die Berechnung des Gesamtergebnisses wird anstelle des Ergebnisses des in der ersten Stufe durchgeführten Eignungstests das Ergebnis des Präsenzttests herangezogen.

#### 4.4 Ergebnis des Auswahlverfahrens

Das Gesamtergebnis ist gemäß Anlage 2 zu ermitteln und auf die zweite Nachkommastelle zu runden. Dem Gesamtergebnis ist eine Note gemäß Anlage 1 zuzuordnen. Hierzu ist das Gesamtergebnis kaufmännisch auf eine Note auf- oder abzurunden. Für Bewerberinnen und Bewerber, die nach Ziffer 4.1.6 vom weiteren Verfahren ausgeschlossen wurden, wird kein Gesamtergebnis festgelegt.

### 5 **Auswahlentscheidung**

Anhand der Stellungnahmen der Auswahlkommissionen wird eine Rangfolge der erfolgreichen Bewerberinnen und Bewerber gebildet. Auf der Grundlage dieser Rangfolge entscheidet die Präsidentin bzw. der Präsident der Deutschen Bundesbank bzw. die Stelle, auf die die Befugnis hierzu übertragen wurde, über die Einstellung.

### 6 **Feedback**

Jede Bewerberin und jeder Bewerber hat die Möglichkeit, im Anschluss an das Auswahlverfahren ein Feedback zu erhalten. Dabei sollen die einzelnen Beobachtungen erläutert sowie Stärken und Schwächen aufgezeigt werden.

### 7 **Aufstiegsbewerberinnen und Aufstiegsbewerber**

7.1 Die nachfolgenden Vorschriften gelten gleichermaßen für Bewerberinnen und Bewerber um einen Aufstieg in Form des Vorbereitungsdienstes sowie der berufspraktischen Einführung gem. § 1 Satz 2 BBankLV i. V. m. § 39 Abs. 5 BLV.

7.2 Stellen für den Aufstieg in den höheren Bankdienst (Vorbereitungsdienst und berufspraktische Einführung) werden intern ausgeschrieben.

7.3 Neben der Prüfung der formalen Voraussetzungen für die Zulassung zum Aufstieg in die Laufbahn des höheren Bankdienstes kann eine Vorauswahl der Beamtinnen

und Beamten des gehobenen Bankdienstes, die sich um die Zulassung bewerben (Aufstiegsbewerberinnen und -bewerber), durchgeführt werden. Kriterien können die dienstlichen Beurteilungen sowie Wissens- und Leistungstests sein.

- 7.4 Für die Auswahl der Aufstiegsbewerberinnen und -bewerber gelten die Regelungen der Ziffern 3 bis 5 entsprechend.
- 7.5 Aufstiegsbewerberinnen und -bewerber können das Auswahlverfahren zweimal wiederholen, wobei zwischen dem ersten und zweiten Versuch mindestens zwei Jahre, zwischen dem zweiten und dritten Versuch mindestens drei Jahre liegen müssen. Die Wiederholung ist nur zulässig, wenn auch im Zeitpunkt der Wiederholung die Voraussetzungen für die Zulassung noch erfüllt sind. Die Entscheidung darüber trifft die Leiterin bzw. der Leiter des Zentralbereichs Personal.
- 7.6 Den Aufstiegsbewerberinnen und -bewerbern, die erfolglos an einem Auswahlverfahren teilgenommen haben, sollen die Gründe mündlich erläutert werden, wenn sie es wünschen.

## **8 Auswahlverfahren auf der Ebene des höheren Dienstes**

Andere Auswahlverfahren für Ausbildungsprogramme auf der Ebene des höheren Dienstes, die nicht in die Beamtenlaufbahn führen, sollen sich an den hier aufgestellten Grundsätzen orientieren.

**Für die Einzelbewertungen der im Auswahlverfahren erbrachten Leistungen gelten folgende Noten und Notendefinitionen:**

Note	Notendefinition
1	Die Eignung liegt deutlich über den Anforderungen. Mit hoher Wahrscheinlichkeit ist eine sehr gute Bewährung in der Laufbahn zu erwarten.
1,5	Die Eignung liegt über den Anforderungen. Mit hoher Wahrscheinlichkeit ist mindestens eine gute Bewährung in der Laufbahn zu erwarten.
2	Die Eignung entspricht den Anforderungen in vollem Umfang. Mit hoher Wahrscheinlichkeit ist eine gute Bewährung in der Laufbahn zu erwarten.
2,5	Die Eignung entspricht den Anforderungen überwiegend. Die Prognose für eine gute Bewährung in der Laufbahn ist noch günstig und nur mit geringen Risiken behaftet.
3	Die Eignung entspricht den Anforderungen weitgehend. Die Prognose für eine befriedigende Bewährung in der Laufbahn ist günstig und nur mit geringen Risiken behaftet.
3,5	Die Eignung entspricht den Anforderungen nur teilweise. Es liegen mehrere, die Eignung einschränkende Abweichungen von den Anforderungen vor. Eine befriedigende Bewährung in der Laufbahn ist mit Einschränkungen noch zu erwarten, jedoch mit gewissen Risiken verbunden.
4	Die Eignung entspricht den Anforderungen nur wenig. Es liegen viele, die Eignung einschränkende Abweichungen von den Anforderungen vor. Eine ausreichende Bewährung in der Laufbahn ist mit deutlichen Einschränkungen noch zu erwarten, jedoch mit hohen Risiken verbunden.
5	Die Eignung entspricht nicht den Anforderungen. Die Abweichungen liegen so deutlich unter den Anforderungen, dass die Wahrscheinlichkeit einer Bewährung in der Laufbahn sehr gering ist.

