

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

Diese Richtlinien dienen der Konkretisierung des Abschnittes 2 GBankDVDV.

1 Ausschreibung

Stellen für den Vorbereitungsdienst für die Laufbahn des gehobenen 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 Maßstäbe 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 Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber werden Kommissionen mit in der Regel vier Mitgliedern gebildet. Die Auswahlkommissionen sollen zu gleichen Teilen mit Frauen und Män-

nen 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 drei Mitglieder müssen seit mehreren Jahren Angehörige des gehobenen oder höheren Dienstes bei der Deutschen Bundesbank sein. Hauptamtliche Lehrkräfte der Hochschule können den Auswahlkommissionen als eines der weiteren Mitglieder angehören. Die Leiterin bzw. der Leiter des Zentralbereichs Personal oder eine von ihr bzw. ihm bestimmte Stelle beruft die Mitglieder der Auswahlkommissionen.

- 3.2 Die Mitglieder sind unabhängig und an Weisungen nicht gebunden. Werden mehrere Kommissionen gebildet oder mehrere Auswahltermine angesetzt, sind gleiche Auswahl- und Bewertungsmaßstäbe sicherzustellen. Die Mitglieder sollen durch geeignete Fortbildungsmaßnahmen auf ihre Aufgaben vorbereitet werden.
- 3.3 Die Mitglieder bewerten während der zweiten Stufe des Verfahrens das Verhalten der Bewerberinnen und Bewerber im mündlichen Teil sowie 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 gehobenen 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 gehobenen Bankdienst erforderlich sind.
- 4.1.3 Schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern sind angemessene Erleichterungen zu gewähren. Näheres ist in der „Vereinbarung über die Integration von schwerbehinderten Menschen bei der Deutschen Bundesbank (Integrationsvereinbarung)“ (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. Die Bewertungen der einzelnen Komponenten des Auswahlverfahrens erfolgt anhand der Noten in Anlage 1.
- 4.1.5 Die Bewerberin bzw. der Bewerber ist vom weiteren Verfahren auszuschließen, wenn ein Ab-

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

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

4.2.3 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.

4.2.4 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 und
 - ein strukturiertes Interview mit einer Präsentation (im Folgenden Einzelvorstellung) umfasst,
- ein Aufsatz (Abschnitt des schriftlichen Teils) und
- ggf. ein zweiter Teil des Eignungstests und des englischen Sprachtests (Abschnitte des schriftlichen Teils; im Folgenden Präsenztest).

4.3.2 Im mündlichen Teil wird das Verhalten in folgenden Kompetenzbereichen bewertet:

- Belastbarkeit
- Engagement
- Analytische und konzeptionelle Fähigkeiten
- Soziales Verhalten
- Organisations- und Planungsfähigkeit
- Kommunikationsverhalten

Die Verhaltensbewertung im mündlichen Teil erfolgt bei höchstens sechs Bewerberinnen bzw.

Bewerbern gleichzeitig.

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 des mündlichen Teils zusammengefasst. Alle Zwischen- und Teilnoten des mündlichen Teils werden auf zwei Nachkommastellen gerundet.

- 4.3.3 Im Aufsatz (Arbeitszeit etwa 30 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. Dabei sollen die Bewerberinnen und Bewerber außerdem zeigen, dass sie über die erforderlichen Kenntnisse der Rechtschreibung und Zeichensetzung verfügen und eine gute Ausdrucksfähigkeit besitzen.
- 4.3.4 Der Präsenzttest mit einer Arbeitszeit von 40 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 werden die Ergebnisse aus dem Eignungstest und dem englischen Sprachtest der ersten Stufe verifiziert. Für die Berechnung des Gesamtergebnisses werden anstelle der Ergebnisse der in der ersten Stufe durchgeführten Tests die Ergebnisse des Präsenzttests herangezogen.

4.4 Ergebnis des Auswahlverfahrens

Das Gesamtergebnis ist gemäß Anlage 2 zu ermitteln und auf zwei Nachkommastellen 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 4.1.5 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 Neben der Prüfung der formalen Voraussetzungen für die Zulassung zum Aufstieg in die Laufbahn des gehobenen Bankdienstes kann eine Vorauswahl der Beamtinnen und Beamten des mittleren Bankdienstes, die sich um die Zulassung bewerben (Aufstiegsbewerberinnen und –bewerber) durchgeführt werden. Kriterien können die dienstlichen Beurteilungen sowie Wissens- und Leistungstests sein.
- 7.2 Die Aufstiegsbewerberinnen und –bewerber nehmen an dem Auswahlverfahren für die unmittelbaren Laufbahnbewerberinnen und -bewerber teil. Die Regelungen gelten entsprechend.
- 7.3 Aufstiegsbewerberinnen und Aufstiegsbewerber 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.
- 7.4 Aufstiegsbewerberinnen und -bewerber, die erfolglos an einem Auswahlverfahren teilgenommen haben, sollen die Gründe mündlich erläutert werden, wenn sie es wünschen.

8. Auswahlverfahren auf der Ebene des gehobenen Dienstes

Andere Auswahlverfahren für Einstiegsprogramme in den gehobenen Dienst, die nicht in die Beamtenlaufbahn führen, sollen sich an den hier aufgestellten Grundsätzen orientieren.

9. Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt mit Wirkung vom 15. Oktober 2017 in Kraft. Gleichzeitig treten die „Grundsätze für das Auswahlverfahren bei der Einstellung von Bewerberinnen und Bewerbern in den Vorbereitungsdienst für die Laufbahn des gehobenen Bankdienstes und beim Aufstieg in die Laufbahn des gehobenen Bankdienstes“ vom 1. Oktober 2011 außer Kraft.

Für die Bewertung der im Auswahlverfahren erbrachten Leistung 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.

AUSWAHLVERFAHREN FÜR DEN GEHOBENEN BANKDIENST

GESAMTERGEBNIS

(Rechenergebnisse - auch Zwischenergebnisse - jeweils gerundet auf zwei Nachkommastellen)

Die Auswahlkommission bewertet die in dem Auswahlverfahren

von *Nachname, Vorname* gezeigten Leistungen wie folgt:

1. Stufe des Auswahlverfahrens

Eignungstest (Präsenztest, soweit durchgeführt)

<input type="text"/>	x 0,20 =	<input type="text"/>
----------------------	----------	----------------------

Sprachtest (Präsenztest, soweit durchgeführt)

<input type="text"/>	x 0,10 =	<input type="text"/>
----------------------	----------	----------------------

Zwischenergebnis 1 (Summe)

2. Stufe des Auswahlverfahrens

Aufsatz

<input type="text"/>	x 0,15 =	<input type="text"/>
----------------------	----------	----------------------

Belastbarkeit

Engagement

Analytische und konzeptionelle Fähigkeiten

Soziales Verhalten

Organisations- und Planungsfähigkeit

Kommunikationsverhalten

Mündlicher Teil

<input type="text"/>	: 6 =	<input type="text"/>	x 0,55 =	<input type="text"/>
----------------------	-------	----------------------	----------	----------------------

Zwischenergebnis 2 (Summe)

Gesamtergebnis (Summe der Zwischenergebnisse)

Note gem. Anlage 1 Auswahlrichtlinien gehobener Dienst

Gemäß Ziffer 4.1.5 der Auswahlrichtlinien vom weiteren Verfahren ausgeschlossen.

Datum

Vorsitz

Mitglied

Mitglied

Mitglied