

Kurt Guth
Marcus Mery

Die Bewerbung zur Ausbildung bei Polizei, Feuerwehr, Zoll und Bundeswehr

2



Bewerbungsunterlagen
Einstellungstest
Sporttest
Assessment Center
Gruppenarbeit
Präsentieren
Vorstellungsgespräch
Polizeiärztliche Untersuchung

Kurt Guth
Marcus Mery

Die Bewerbung zur Ausbildung bei Polizei, Feuerwehr, Zoll und Bundeswehr

**Alles über Bewerbungsunterlagen,
Einstellungstest, Sporttest, Assessment Center,
Gruppenarbeit, Präsentieren,
Vorstellungsgespräch und
polizeiärztliche Untersuchung**



Kurt Guth / Marcus Mery
Die Bewerbung zur Ausbildung bei Polizei,
Feuerwehr, Zoll und Bundeswehr
Alles über Bewerbungsunterlagen, Einstellungs-
test, Sporttest, Assessment Center, Gruppenarbeit,
Präsentieren, Vorstellungsgespräch und
polizeiärztliche Untersuchung

Ausgabe 2013

1. Auflage

Herausgeber: Ausbildungspark Verlag,
Gültekin & Mery GbR, Offenbach, 2013.

Das Autorenteam dankt Andreas Mohr und
Felix Petersen für die Unterstützung.

Umschlaggestaltung: SB Design, bitpublishing

Bildnachweis: Archiv des Verlages
Illustrationen: bitpublishing
Grafiken: bitpublishing
Lektorat: Virginia Kretzer

*Bibliografische Information der Deutschen National-
bibliothek –*

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese
Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie;
detaillierte bibliografische Daten sind im Internet
über <http://dnb.dnb.de> abrufbar.

Gedruckt auf chlorfrei gebleichtem Papier

© 2013 Ausbildungspark Verlag
Lübecker Straße 4, 63073 Offenbach
Printed in Germany

Satz: bitpublishing, Schwalbach
Druck: Druckerei Sulzmann, Obertshausen ☉
Ausbildungspark Verlag, Offenbach ○

ISBN 978-3-941356-29-0

Das Werk, einschließlich aller seiner Teile, ist urhe-
berrechtlich geschützt. Jede Verwertung außer-
halb der engen Grenzen des Urheberrechtsgeset-
zes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig
und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfäl-
tigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und
die Einspeicherung und Verarbeitung in elektroni-
schen Systemen.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	12
1 Die Bewerbung	14
1.1 Warum prüft die Polizei Bewerbungsunterlagen ebenso sorgfältig wie jedes andere Unternehmen?	14
Allgemeines	14
Gründe für die sorgfältige Prüfung der Bewerbung.....	14
1.2 Die Zulassungsvoraussetzungen	14
Polizei: Die Zugangsvoraussetzungen für alle Laufbahnen.....	14
Bundespolizei: Die Zugangsvoraussetzungen für alle Laufbahnen.....	16
Zoll: Die Zugangsvoraussetzungen für alle Laufbahnen.....	17
Feuerwehr: Die Zugangsvoraussetzungen für alle Laufbahnen.....	18
Bundeswehr: Die Zugangsvoraussetzungen für alle Laufbahnen.....	19
1.3 Die wirkungsvolle Gestaltung der Bewerbung	21
Allgemeines	21
Die Anzeigenanalyse.....	21
Die Auswertung einer Stellenanzeige.....	22
Das Bewerbungsanschreiben	23
1.4 Der Lebenslauf.....	26
Allgemeines	26
Der Inhalt des Lebenslaufs	27
Das Bewerbungsfoto	29
Anschauungsbeispiel Lebenslauf	30
1.5 Die Zeugnisse	35
Allgemeines	35
Praktikums- oder Arbeitszeugnisse	35
Berufsqualifikationszeugnisse	35
Leistungsnachweise.....	36
1.6 Die Bewerbungsmappe.....	36
2 Grundsätzliches über Polizei, Bundespolizei, Zoll, Feuerwehr und Bundeswehr	38
2.1 Berufsbild Polizist – Einsatz zum Wohl der Bürger	38
Funktion und Aufgaben der Polizei.....	38
Chancen und Anforderungen	38
Der moderne Polizist.....	39
2.2 Die Bundespolizei – ein Grenzschutz ohne Grenzen?	39
Vom Grenzschutz zur Polizei	40
Die Organisation der Bundespolizei.....	40
Auswahl und Einstellung	40

2.3	Der Zoll – „Goldesel“ des Staates	41
	Die „Wirtschafts- und Einnahmeverwaltung“ des Bundes	41
	Im Einsatz gegen Zoll- und Steuerkriminalität	42
	Die Personalauswahl	42
2.4	Die Feuerwehr – retten, löschen, bergen, schützen.....	42
	Die Organisation.....	43
	Aufgaben und Personalauswahl.....	43
	Der Feuerwehralltag.....	44
2.5	Die Bundeswehr – Armee im Wandel.....	44
	Das „zivilisierte“ Militär	44
	Neue Aufgaben, neue Strukturen.....	45
	Viele Möglichkeiten für Bewerber	45
3	Die Polizei und der Staat	48
3.1	Die Geschichte der Polizei – von der Antike ins 21. Jahrhundert.....	48
	Herkunft des Begriffs Polizei.....	48
	Die Polizei vom Mittelalter bis zur Moderne	48
	Die Polizei zu Beginn der Moderne	48
	Die Polizei in der Weimarer Republik	49
	Das Dritte Reich – Gleichschaltung der Polizei.....	49
	Die Polizei nach 1945 und heute	49
3.2	Staat und Polizei – wozu?	50
	Was bringt Ihnen dieses Kapitel?.....	51
3.3	Das Grundgesetz: Grundlage der deutschen Demokratie.....	51
	Die Geschichte des Grundgesetzes	51
	Struktur und Aufbau des Dokuments.....	51
3.4	Die Grundrechte	52
	Auslaufmodell Grundgesetz?	64
3.5	Die Polizei im Wandel – Anforderungen an die Polizei und notwendige Fähigkeiten....	64
	Allgemein.....	64
	Die Polizeibeamten von heute	65
	Auf dem Weg zu einer polizeilichen Ethik.....	67
4	Der Eignungstest	70
4.1	Gründe für den Einsatz von Eignungstests und deren Aussagekraft.....	70
4.2	Aufbau und Form des Eignungstests	70
4.3	Durch gezieltes Training mit diesem Buch die Prüfungssituation bestehen.....	71
	Fachwissen	72
	Bundespolizei.....	72
	Feuerwehr.....	76
	Zoll.....	82
	Bundeswehr.....	87

Allgemeinwissen	93
Politik und Gesellschaft.....	93
Wirtschaft und Finanzen.....	96
Recht und Grundgesetz.....	98
Staatsbürgerliche Kunde.....	101
Interkulturelles Wissen.....	105
Physik, Chemie und Biologie.....	108
Kunst, Musik und Literatur.....	112
Technisches Verständnis.....	114
Sprachverständnis	119
Aufsatz.....	119
Diktat.....	121
Zeugenaussage.....	122
Textverständnis prüfen.....	124
Gesetzestext anwenden.....	128
Zeitungsbericht wiedergeben.....	131
Bericht zum Thema schreiben.....	133
Schriftliche Erörterung (Pro und Contra).....	135
Lückentext Konjunktion.....	137
Lückentext Präposition.....	140
Infinitiv bilden.....	142
Satzgrammatik.....	144
Grundkenntnisse der deutschen Grammatik.....	146
Rechtschreibung.....	148
Rechtschreibung Lückentext.....	150
Groß- und Kleinschreibung.....	152
Kommasetzung.....	154
Sätze puzzeln.....	156
Richtige Reihenfolge.....	158
Lückentext Sprichwörter.....	160
Bedeutung von Sprichwörtern.....	162
Englisch: Zeitformen.....	164
Gegenteilige Begriffe.....	166
Gleiche Wortbedeutung.....	168
Fremdwörter.....	170
Eins von fünf Wörtern passt nicht.....	172
Mathematik	174
Prozentrechnung.....	174
Zinsrechnung.....	176
Bruchrechnung.....	178
Gemischte Aufgaben.....	180
Grundrechenarten.....	182
Zahlenmatrizen.....	184
Symbolrechnen.....	187
Datenanalyse.....	189
Logisches Denken	193
Zahlenreihe.....	193
Buchstabenreihe.....	196
Wörter erkennen.....	199

Sprachanalogien.....	201
Meinung oder Tatsache	203
Logische Schlussfolgerung	205
Flussdiagramm / Ablaufplan	207
Plausible Erklärung wählen.....	211
Visuelles Denken	215
Figurenreihen fortführen.....	215
Figuren entfernen	218
Figuren ergänzen	220
Visuelle Analogien	223
Labyrinth	226
Räumliches Grundverständnis	228
Laufpfad verfolgen.....	230
Erinnerungs- und Orientierungsvermögen	233
Stadtplan einprägen.....	233
Steckbrief einprägen	237
Straßenfoto einprägen.....	240
Personen einprägen	243
Wortgruppen einprägen.....	246
Lebensläufe einprägen	249
Wörter einprägen und erkennen.....	253
Figurenpaare einprägen	256
Strecken im Labyrinth einprägen	260
Konzentrationsvermögen	265
Rechenaufgaben mit Hindernissen.....	265
„p“- und „q“-Test	268
Original und Abschrift	270
Wortfindung „Wortverschachtelung Anfang und Ende“	272
Persönlichkeitstest.....	275
Gesucht: Bewerber mit Profil.....	275
Kontaktfähigkeit.....	277
Teamfähigkeit	278
Konfliktfähigkeit	279
Durchsetzungsfähigkeit.....	280
Gewissenhaftigkeit	281
Belastbarkeit.....	282
Flexibilität	283
Motivation.....	284
Einfühlungsvermögen.....	285
Im Fall der Fälle	288
Der Wiener Test	291
Ablauf.....	291
Vorbereitung	292
5 Das Vorstellungsgespräch	296
5.1 Die Einladung zum Vorstellungsgespräch	296
Allgemeines.....	296

	Die Absage oder Terminverlegung.....	296
	Informieren Sie sich über die Polizeiarbeit	296
	Die Unterlagen	297
	Pünktlichkeit.....	297
5.2	Das Vorstellungsgespräch – Aus Sicht der Polizei	297
	Allgemeines	297
	Was interessiert die Polizei?	298
	Think positive – Die richtige Gesprächseinstellung.....	298
	Wer sind mögliche Gesprächspartner?	298
5.3	Das Bewerbungs- oder Vorstellungsgespräch	298
	Allgemeines	298
	Die Begrüßung und der Einstieg ins Gespräch	299
	Die Bewerber stellen sich vor.....	300
	Informationen zur Polizei und der Ausbildung.....	301
	Verabschiedung und Ende des Gesprächs.....	301
5.4	Erfolgreich im Bewerbungsgespräch – Was es zu beachten gilt.....	301
	Allgemeines	301
	Das äußere Erscheinungsbild.....	302
	Gesprächsverhalten, Auftreten und Körpersprache	302
	Zu viel Information?	303
5.5	Diverse Interviewtypen	303
	Allgemeines	303
	Offene Interviews	303
	Standardisierte Interviews.....	304
	Halb-standardisierte Interviews	304
5.6	Mögliche Fragetypen im Vorstellungsgespräch	304
	Allgemeines	304
	Fragen, die der Information dienen (Informationsfragen).....	304
	Fragen, die verunsichern sollen (Verunsicherungsfragen)	305
	Fragen, die auf eine bestimmte Antwort abzielen (Suggestivfragen)	305
	Fragen, die indirekt auf etwas Bezug nehmen (Fangfragen)	305
	Fragen, die das Ausweichen des Prüfers ermöglichen (Gegenfragen)	305
	Motivierende Fragen	306
	Schock- oder Angriffsfragen	306
	Mehrfachfragen	306
	Projektive Fragen.....	307
5.7	Im Einstellungsgespräch häufig auftretende Fragen	307
	Allgemeines	307
	Warming-up / Eröffnungsfragen.....	307
	Fragen zum Werdegang	308
	Fragen zu Schulverlauf und Zeugnissen	316
	Fragen zur Berufswahl.....	321
	Fragen zum Einsatz als Polizist – Spezifika des Polizeiberufs.....	324
	Fragen zu Tätigkeiten und Berufsfeld.....	327
	Spezielle Fragen bei der Bundespolizei.....	331
	Spezielle Fragen beim Zoll	334
	Spezielle Fragen bei der Feuerwehr	336

Spezielle Fragen bei der Bundeswehr	339
Fragen zu Persönlichkeit, Verhalten und sozialer Kompetenz	343
Sonstige und fachliche Qualifikationen	352
Fragen zur Zukunftsplanung und zur Selbsteinschätzung	354
Abschließende Fragen	356
Fragen, die Sie selbst stellen könnten	359
Schlussfolgerung.....	360
5.8 Wie geht man mit heiklen Fragen um und auf welche Fragen muss man nicht antworten?	361
Allgemeines.....	361
Heikle Fragen, auf die Sie antworten sollten	362
Heikle Fragen, auf die Sie nicht antworten müssen.....	363
5.9 Beurteilungsprobleme und Beurteilungsfehler in Bewerbungsverfahren	364
Allgemeines.....	364
Was die Beurteilung der Prüfer beeinflussen kann	364
6 Das Assessment Center	368
6.1 Das Assessment Center (AC).....	368
Was ist das Assessment Center?	368
Der exemplarische Verlauf eines Mini-AC.....	368
Die Methoden im Mini-AC.....	370
Methoden auf der Interaktions- und Gruppenebene	370
Methoden auf der Selbstdarstellungsebene.....	371
6.2 Die Präsentation	372
Allgemeines.....	372
Die Rede	372
Das Auftreten	373
6.3 Der Kurzvortrag	375
Allgemeines.....	375
Tipps für den Kurzvortrag.....	375
6.4 Verschiedene Formen der Gruppenarbeit.....	376
Allgemeines.....	376
Die Gruppenvorstellungsrunde	377
Die Gruppendiskussion.....	377
Gruppenarbeit mit anschließender Diskussion und Präsentation.....	377
Gruppenarbeit.....	378
Weitere Übungsaufgabe Gruppenarbeit	383
Wie kann die Aufgabe in der Gruppe gelöst werden?	385
Tipps zur Gruppenarbeit.....	385
Musterbeispiel für ein Rollenspiel	386
6.5 Musterbeispiel für die Einzelübung mit anschließender Diskussion und Präsentation	389
6.6 Das Abschlussgespräch.....	390
Allgemeines.....	390
Welche Fragen und Themen spielen eine Rolle?	391
Wie soll man im Abschlussgespräch Fragen beantworten?.....	391

6.7	Welche Qualifikationen interessieren Prüfer in einem Assessment Center (AC)?	391
	Allgemeines	391
	Interesse am Ausbildungsplatz und an der Polizei	392
	Engagement, Eigeninitiative und Zielorientierung	392
	Verantwortungsbewusstsein und Zuverlässigkeit.....	392
	Kontaktfähigkeit, Kooperationsvermögen und Konfliktfähigkeit	393
6.8	Die Postkorbübung	393
	Allgemein	393
	Eine mögliche Nachtschicht.....	394
	Die Aufgabe für die Bewerber	394
	Ein möglicher Lösungsweg	394
	Wie die richtigen Prioritäten setzen?	395
	Wer erledigt was?	396
	Alles verstanden, alles bedacht?	397
6.9	Erfahrungsbericht über das Eignungsauswahlverfahren (EAV) bei der Polizei Hessen	397
	Allgemeines	397
	Computergestütztes psychologisches Testverfahren	398
	Sporttest	399
	Gruppenaufgabe.....	399
	Einzelgespräch	400
	Polizeiärztliche Untersuchung.....	401
6.10	Gute Tage, schlechte Tage	401
6.11	Der richtige Umgang mit einer Absage	402
	Allgemeines	402
	Wie gehe ich mit einer Absage um?.....	402
	Wie sage ich einem Unternehmen ab?	402
7	Sporttest bei der Polizei	406
7.1	Die Disziplinen beim Polizei-Sporttest	407
	500 m Wendelauf	407
	Pendellauf	408
	Achterlauf.....	408
	Hindernis-Parcours oder „Kasten-Bumerang-Test“	409
	Standweitsprung	410
	Fünfer Sprunglauf.....	411
	Springen über Kleinbank	411
	Bankdrücken.....	411
	Klimmzüge	414
	Sit-ups oder auch abdominal crunch	416
	Cooper-Test.....	417
	100 Meter schwimmen.....	422
7.2	Grundlagen der Sporternährung	422
	Flüssigkeitszufuhr.....	424
	Fitnessorientierte Ernährung	425
7.3	Die polizeiärztliche Untersuchung	425

Vorwort

Sicherheit und Ordnung – so lautet die oberste Maxime der Behörden, die sich Ihnen auf den folgenden Seiten präsentieren. Der Dienst zum Schutz des Staates und seiner Bürger ist enorm beliebt: Länderpolizeien, Bundespolizei, Feuerwehr, Bundeswehr und Zoll beschäftigen zusammen mehr als eine halbe Million Mitarbeiter, sie ziehen Jahr für Jahr zehntausende Bewerber an. Doch nur wenige gelangen schließlich an ihren heiß begehrten Ausbildungsplatz. Bei manchen Berufsfeuerwehren sind es sogar nur die besten 3-5 Prozent.

Bewerben heißt, für sich zu werben. Wer die eigenen Stärken überzeugend darstellen und seine berufliche Motivation gut begründen kann, hat schon einen wichtigen Vorteil gegenüber seinen Mitbewerbern. Auswahlverfahren sind kein Glücksspiel: Das genaue Wissen über die verschiedenen Abläufe und Inhalte ermöglicht eine zielgerichtete Vorbereitung und ein sicheres Auftreten.

Erfolg oder Misserfolg Ihrer Bewerbung hängt davon ab,

- ob Sie Ihre Fähigkeiten und Neigungen realistisch einschätzen.
- ob die ausgeschriebene Stelle zu Ihnen passt.
- welchen Eindruck Ihre Bewerbungsunterlagen machen.
- wie gut Sie auf den Einstellungstest vorbereitet sind.
- wie Sie sich im Vorstellungsgespräch, in der Gruppenarbeit und im Rollenspiel präsentieren.
- wie Sie im Sporttest abschneiden.

Dieses Buch unterstützt Sie mit Tipps zum Bewerbungsschreiben und zum Lebenslauf. Es enthält zahlreiche originale Testfragen aus den verschiedenen Eignungstests, erklärt die Aufgabentypen und kommentiert die Lösungswege ausführlich. Sie erfahren, wie Sie im Vorstellungsgespräch sowie in den einzelnen Stationen des Assessment Centers überzeugend auftreten und was im sagenumwobenen Sporttest auf Sie wartet. Darüber hinaus finden Sie Details zu den Einstellungsvoraussetzungen und zur amtsärztlichen Untersuchung. Überlassen Sie Ihre berufliche Zukunft nicht dem Zufall.

Eine gute Vorbereitung basiert nicht zuletzt auch auf dem Willen, das Berufsziel zu erreichen. Investieren Sie daher Zeit und Mühe in Ihre Bewerbung, hohes Engagement fällt auf und zahlt sich aus. Und lassen Sie sich von einer eventuellen Absage nicht entmutigen! Für keinen Ausbildungsbetrieb – weder im öffentlichen Dienst noch in der freien Wirtschaft – ist es leicht, die endgültige Entscheidung zwischen den Kandidaten zu treffen. Analysieren Sie Ihr Vorgehen und passen Sie es gegebenenfalls an. Damit steigern Sie Ihre Chancen bei einem zweiten Versuch.

Für Ihre Bewerbung wünschen wir Ihnen viel Erfolg!

Ihr Ausbildungspark-Team

Kontakt

Ausbildungspark Verlag
Kundenbetreuung
Lübecker Straße 4
63073 Offenbach

Telefon 069-40 56 49 73
Telefax 069-43 05 86 02
E-Mail: kontakt@ausbildungspark.com
Internet: www.ausbildungspark.com

1

Die Bewerbung

1.1	Warum prüft die Polizei Bewerbungsunterlagen ebenso sorgfältig wie jedes andere Unternehmen?	14
1.2	Die Zulassungsvoraussetzungen	14
1.3	Die wirkungsvolle Gestaltung der Bewerbung.....	21
1.4	Der Lebenslauf	26
1.5	Die Zeugnisse	35
1.6	Die Bewerbungsmappe.....	36

2

Grundsätzliches über ...

Polizei, Bundespolizei, Zoll, Feuerwehr und Bundeswehr

2.1	Berufsbild Polizist – Einsatz zum Wohl der Bürger	38
2.2	Die Bundespolizei – ein Grenzschutz ohne Grenzen?	39
2.3	Der Zoll – „Goldesel“ des Staates	41
2.4	Die Feuerwehr – retten, löschen, bergen, schützen.....	42
2.5	Die Bundeswehr – Armee im Wandel	44

2 Grundsätzliches über Polizei, Bundespolizei, Zoll, Feuerwehr und Bundeswehr

2.1 Berufsbild Polizist – Einsatz zum Wohl der Bürger

Ein gestohlenes Fahrrad, eine entlaufene Katze, ein Verkehrsunfall, eine Kneipenschlägerei und eine Großdemonstration. Völlig verschiedene paar Schuhe? Einerseits ja. Aber andererseits haben all diese Ereignisse etwas Wesentliches gemeinsam: sie fallen in den Zuständigkeitsbereich der Polizei. Mit über 260.000 beschäftigten Beamten ist die Polizei einer der größten Arbeitgeber Deutschlands – genauer gesagt: alle Länderpolizeien zusammen. Denn „die“ Polizei ist in Deutschland Aufgabe der einzelnen Bundesländer, die jeweils eigenständige Polizeibehörden (mit unterschiedlichen Einstellungs- und Beförderungsverfahren) unterhalten und das Polizeirecht spezifisch ausgestalten. Aber welche Funktion hat die Polizei denn nun genau, und was macht überhaupt ein Polizist? Mit den eben geschilderten Szenarien im Hinterkopf hat man schnell das typische Bild vom „Freund und Helfer“ vor Augen. Doch was verbirgt sich dahinter?

Funktion und Aufgaben der Polizei

Ganz allgemein gesagt, ist die Polizei ein wesentlicher Teil der Staatsgewalt und mit besonders weitreichenden Befugnissen ausgestattet: Polizisten dürfen – wenn nötig – körperliche und Waffengewalt einsetzen, die Freiheit der Bürger einschränken und sie notfalls in Gewahrsam nehmen. Klar, dass diese Machtfülle in einem demokratischen Rechtsstaat sehr genau geregelt werden muss. Die Polizisten stehen nämlich weder über dem Gesetz, noch sind sie selbst das Gesetz; wie das Grundgesetz in Artikel 20, Absatz 3 bestimmt, sind sie als Teil der „vollziehenden Gewalt ... an Recht und Gesetz gebunden“. Polizisten sind beauftragt, das geltende Recht zu wahren, die innere Sicherheit zu schützen und die demokratische Gesellschaftsordnung des Landes zu sichern.

Welche Aufgaben die Polizei genau übernimmt, legt jedes Bundesland in einem speziellen Polizeiaufgabengesetz (oder ähnlich lautendem Gesetz) fest. Zentraler Auftrag jeder Polizei ist die Abwehr von Gefahren für die öffentliche Sicherheit und Ordnung. Dazu kommen Aufgaben in der Regelung und Sicherung des Straßenverkehrs, bei der Verfolgung von Ordnungswidrigkeiten, bei der Amts- und Vollzugshilfe (Zusammenarbeit mit anderen Behörden wie Zoll, Katastrophenschutz,...), bei der Strafverfolgung (unter Aufsicht der Staatsanwaltschaft) und eventuell zum Schutz privater Rechte, wenn dieser nicht anders gewährleistet werden kann. Dabei hat sich das Polizeirecht während der letzten Jahrzehnte schleichend gewandelt: Stand früher die Gefahrenabwehr eindeutig im Vordergrund, ist mittlerweile die Prävention, also die Verhütung von Straftaten und möglichen Gefährdungen, immer wichtiger geworden. Infolgedessen sind auch die polizeilichen Befugnisse gestiegen.

Vieldiskutiert waren in den letzten Jahren vor allem die unter dem Schlagwort „Kampf gegen den internationalen Terrorismus“ laut gewordenen Begehrlichkeiten, verstärkt Daten sammeln, speichern und auswerten zu dürfen: beispielsweise zur Rasterfahndung, durch die Vorratsdatenspeicherung oder den Aufbau einer Antiterrordatei. Dem positiven Image der deutschen Polizei hat das allerdings nicht geschadet. Der „Freund und Helfer“ scheint so präsent wie eh und je: Bei einer Studie des Polizeipräsidiums Bonn hob die Bevölkerung vor allem die Bürgerfreundlichkeit, die Vertrauenswürdigkeit und das gepflegte Erscheinungsbild der Polizeibeamten hervor. Und wie eine jüngst erschienene Umfrage des Marktforschungsunternehmens „trendence“ unter Schülern ergab, liegt die Polizei nach wie vor weit vorne in der Liste der beliebtesten Arbeitgeber.

Chancen und Anforderungen

Die besondere Attraktivität des Polizeiberufs ist nicht schwer zu erklären, schließlich winkt nach einem überstandenen Einstellungsverfahren ein lebenslang sicherer Job mit Beamtenstatus, guter Bezahlung und ver-

Drehleitern der Löschfahrzeuge – bewegen zu können. Die grundsätzliche gesundheitliche Eignung für den Feuerwehrberuf überprüft die Feuerwehrärztliche Untersuchung.

Der Feuerwehralltag

Auf das bestandene Einstellungsverfahren folgt der Vorbereitungsdienst – das heißt die Ausbildung – mit theoretischen und praktischen Inhalten. Schließlich steht die Laufbahnprüfung an, die zur Einstellung ins Beamtenverhältnis (auf Probe) befähigt. Wirklich ausgelernt hat man bei der Feuerwehr aber auch nach seiner Verbeamtung nie. Feuerwehrleute bilden sich ständig weiter, um immer auf dem neuesten Stand der Brandbekämpfungstaktik und Feuerwehrentechnik zu sein. In den ruhigeren Stunden des Feuerwehralltags wird Materialpflege in den verschiedenen Werkstätten (z.B. Funk- und Atemschutzwerkstatt, Fahrzeughallen, Schlosserei) betrieben, so dass auch hier keine Langeweile entsteht. Und wird der Einsatzalarm ausgelöst, geht es nicht selten um Leben oder Tod. Dann kommt es in brenzligen Situationen darauf an, dass all die Generalisten und Spezialisten im angerückten Feuerwehrverband ihre Aufgaben genau kennen. In einem perfekt eingespielten Team muss sich jeder blind auf den anderen verlassen können.

Extrovertierte Einzelgänger haben es da eher schwer. Der Feuerwehrberuf erfordert Teamfähigkeit, Verantwortungsbewusstsein, Einsatzbereitschaft, Mut, Zuverlässigkeit, ein gewisses technisches Know-how, körperliche Topform sowie die Bereitschaft zur Arbeit im Nacht- und Schichtdienst. Geltende Regelungen sehen das Ende der aktiven Dienstzeit eines Feuerwehrmannes schon mit 60 Jahren vor, da die Beanspruchungen hoch sind. Dafür bietet der Beruf aber einiges: nämlich sowohl spannende, abwechslungsreiche Tätigkeiten mit immer neuen Herausforderungen als auch eine krisenfeste Arbeit mit viel Menschennähe und großem Nutzen für die Gemeinschaft. Das hohe Ansehen der Feuerwehr kommt schließlich nicht von ungefähr.

2.5 Die Bundeswehr – Armee im Wandel

Die deutsche Wiederbewaffnung war heftig umstritten. Im In- und Ausland befürchtete man die Auferstehung des deutschen Militarismus nur wenige Jahre nach dem Ende des Zweiten Weltkriegs, obwohl die Alliierten 1945 doch die vollständige und endgültige Entmilitarisierung Deutschlands beschlossen hatten. Aber nun standen sich West- und Ostmächte im Kalten Krieg gegenüber, und der Koreakrieg (1950-53) nährte die Angst vor einem neuen Weltkrieg. Eine starke westliche Militärpräsenz in Mitteleuropa schien allein schon zur Abschreckung nötig zu sein – dazu allerdings brauchte man auch deutsche Streitkräfte. Dem Bundeskanzler konnte es recht sein: Konrad Adenauer (CDU) hatte schon früh die Wiederbewaffnung angestrebt, um der Bundesrepublik im Rahmen der Annäherung an die Westalliierten mehr staatliche Souveränität zu verschaffen.

Das „zivilisierte“ Militär

Fast gleichzeitig mit der Gründung der Bundeswehr im Mai 1955 trat die Bundesrepublik dem westlichen Militärbündnis NATO bei. Noch im selben Jahr legten die ersten 101 Rekruten ihren Eid ab, „der Bundesrepublik Deutschland treu zu dienen und das Recht und die Freiheit des deutschen Volkes tapfer zu verteidigen“. Schon diese Formel macht den Anspruch deutlich, die Bundeswehr klar von den deutschen Vorgängerarmeen abzusetzen: Ihr Auftrag lautet Verteidigung, das heißt der Schutz Deutschlands und seiner Bürger vor Angriffen von außen. Traditionsstiftend sollten weder Reichswehr noch Wehrmacht sein, sondern die preußischen Militärreformer des 19. Jahrhunderts und der militärische Widerstand gegen Hitler. Als Ideal des Bundeswehrsoldaten galt und gilt der freie, verantwortungsbewusste und politisch mündige „Staatsbürger in Uniform“.

In Abgrenzung zur elitären, antidemokratischen Reichswehr der Weimarer Republik wollte man die Bundeswehr als Wehrpflichtarmee von Anfang an in die demokratische Ordnung integrieren. Den Oberbefehl über die Bundeswehr besitzt daher kein Militärangehöriger, sondern immer ein Zivilist: In Friedenszeiten hat ihn der Verteidigungsminister inne, im Verteidigungsfall – sprich: Krieg – übernimmt ihn der Bundeskanzler. Die

4

Der Eignungstest

- 4.1 Gründe für den Einsatz von Eignungstests und deren Aussagekraft..... 70
- 4.2 Aufbau und Form des Eignungstests 70
- 4.3 Durch gezieltes Training mit diesem Buch die Prüfungssituation bestehen..... 71

Eignungstest / Einstellungstest

Fachwissen	72
Allgemeinwissen.....	93
Sprachverständnis.....	119
Mathematik	174
Logisches Denken	193
Visuelles Denken.....	215
Erinnerungs- und Orientierungsvermögen	233
Konzentrationsvermögen.....	265
Persönlichkeitstest	275
Der Wiener Test.....	291

4 Der Eignungstest

4.1 Gründe für den Einsatz von Eignungstests und deren Aussagekraft

Bei der Vielzahl an Bewerbungen bleibt es dem Staat nicht erspart, ein Instrument einzusetzen, um passende Bewerber von ungeeigneten zu unterscheiden. Der Staat geht mit seinem Personal eine langjährige oft lebenslängliche Bindung ein und möchte daher die bestmöglichen Bewerber einstellen.

Das sollen Eignungstests leisten:

- Prüfung des allgemeinen Kenntnisstands
- Analyse der Belastbarkeit und Leistungsfähigkeit
- Eine Herstellung der Vergleichbarkeit von Bewerbern – dies kann durch Schulnoten nur unzureichend geleistet werden
- Der Test soll Objektivität gewährleisten und richtet sich somit gegen Parteinahme und Bevorzugung aufgrund von Kontakten
- Der Test kann dem Bewerber sogar die Möglichkeit erbringen, schlechte Schulnoten zu kompensieren

Doch gibt es auch kritische Positionen, die Eignungstests ungeeignet zur Ermittlung der Befähigung eines Bewerbers halten. Zum einen ist eine solche Prüfung nur eine Momentaufnahme – jeder Bewerber kann einen schlechten Tag erwischen und z.B. aufgrund von Kopfschmerzen die Aufgaben schlechter lösen. Soziale Kompetenz und emotionale Intelligenz kämen dabei nicht zum Zuge. Zudem stellt sich die Frage, warum Führungskräfte vor ihrer Einstellung nicht solchen Tests ausgesetzt sind, wenn sie so gut sein sollen. Zum anderen hat die Praxis gezeigt, dass die Vorhersagbarkeit vom Testergebnis zum beruflichen Erfolg nicht gegeben ist. Bewerber mit einem sehr guten Testergebnis können in der Praxis durchaus schlechter abschließen als Bewerber mit schlechten Testergebnissen. Das Resultat des schriftlichen Eignungstests steht in keinem Verhältnis zu späteren Prüfungsleistungen. Später werden die besten Ergebnisse von Polizeianwärtern erzielt, die bewusst und ehrgeizig ihr Ziel verfolgen und den Schulstoff in ihrer Freizeit nacharbeiten. Ausnahmen, die ohne großen Aufwand ein Ergebnis mit Bravour erlangen, sind selten. So sollten Sie sich im Umkehrschluss auch nicht, wenn Sie durch einen schriftlichen Eignungstest fallen, entmutigen lassen, an Ihrem Berufswunsch festzuhalten. Das sagt noch nichts über Ihre wirkliche Eignung für diesen Beruf aus.

Fakt ist aber, dass der Staat dieses Instrument einsetzt, um seine Bewerber auf eine Berufseignung zu überprüfen. Wenn Sie Polizeibeamter/-beamtin werden möchten, können Sie sich nicht davor drücken, den Eignungstest vernünftig zu bestehen. Mit diesem Buch haben Sie die Möglichkeit, sich optimal darauf vorzubereiten. Nutzen Sie die Zeit sinnvoll und arbeiten Sie es konzentriert durch. Während der Prüfung werden Sie über Ihre Vorarbeit glücklich sein. Und mit ein wenig Glück und Verstand können Sie den Test ordentlich bestehen.

4.2 Aufbau und Form des Eignungstests

Durch Ihre Bewerbungsunterlagen vermitteln Sie noch keine Informationen über Ihre wirklichen Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten. Die Ausbildung baut auf Fertigkeiten und Kenntnissen auf, die bereits in der Schule vermittelt wurden, worüber Ihre Unterlagen sicherlich die ersten Informationen liefern. Doch gibt die Polizei sich damit nicht zufrieden. Die Maßstäbe, die Lehrer bei der Notenvergabe einsetzen, sind einfach zu unterschiedlich. Mit dem schriftlichen Eignungstest soll die Eignung eines Bewerbers geprüft werden, indem solide Sachkenntnisse abgefragt werden. Hierbei geht es um Wissen, das Sie sich im Laufe der Zeit in der Schule, durch die Medien und Ihr gesellschaftliches Umfeld erworben haben. Es werden schulähnliche Inhalte wie Mathematik, Deutschkenntnisse und Allgemeinwissen überprüft. Darüber hinaus werden vor allem Intelligenztests zum Erfassen der geistigen Fähigkeiten eingesetzt. Mit Intelligenztests beabsichtigt man Fähigkei-

Fachwissen

Zoll Bearbeitungszeit 10 Minuten

Wie gut kennen Sie sich in den Strukturen und Aufgaben des Zolls aus?

Beantworten Sie bitte die folgenden Aufgaben, indem Sie jeweils den richtigen Buchstaben markieren.

1. Welche Aussage zur Geschichte des Zolls ist falsch?
 - A. Das Wort Zoll leitet sich ab vom griechischen „telos“ (Grenze, Zahlung, Ziel) und dem lateinischen „teloneum“ (Abgabe).
 - B. Zölle erhoben das antike Ägypten und die Hochkulturen des Orients bereits im 3. Jahrtausend v. Chr.
 - C. Im Mittelalter verfügte zunächst der König bzw. Kaiser über Zollabgaben, später ging die Zollhoheit mehr und mehr an Städte, Kaufleute und Grundherrn über.
 - D. Im 19. Jahrhundert wurden die Zölle im Deutschen Reich vereinheitlicht.
 - E. Anfang des 20. Jahrhunderts wurden die Zölle europaweit vereinheitlicht.
2. Wie wird ein Zoll heute offiziell definiert?
 - A. Als eine Geldbuße
 - B. Als Gebühr für die Nutzung der inländischen Infrastruktur
 - C. Als Preis der Handelsrechte im importierenden Land
 - D. Als eine Steuerart
 - E. Als Ausgleichszahlung an die ausländische Wirtschaft, die die Ware ausführt
3. Was ist eine der Kernaufgaben der deutschen Zollbehörde?
 - A. Die Verhinderung von Grenzübertritten
 - B. Die polizeiliche Bewachung der Grenzen
 - C. Die Kontrolle von Ein- und Ausfuhren
 - D. Die Sicherstellung wirtschaftlicher Balance durch Wertgleichheit von Ein- und Ausfuhren
 - E. Die Fahndung nach deutschen Steuersündern im Ausland
4. Wem untersteht die Bundeszollbehörde?
 - A. Dem Bundesministerium für Verteidigung
 - B. Dem Bundesministerium des Innern
 - C. Dem Bundesrat
 - D. Dem Bundespräsidenten
 - E. Dem Bundesministerium für Finanzen
5. Welche Aufgabe übernimmt der Zoll nicht?
 - A. Abwehr organisierter Kriminalität
 - B. Analyse von Waren, die mit heimischen Produkten konkurrieren
 - C. Überwachung von Embargos
 - D. Bekämpfung von Schwarzarbeit
 - E. Kampf gegen Marken- und Produktpiraterie
6. Welche Aussage über die organisatorische Funktion von Zoll- und Hauptzollämtern stimmt?
 - A. Zoll- und Hauptzollämter bilden die höchste Verwaltungsebene des Zolls.
 - B. Zoll- und Hauptzollämter verbinden als Mittelbehörden die oberste mit der untersten Verwaltungsebene.
 - C. Zoll- und Hauptzollämter bilden die unterste, lokale Verwaltungsebene.
 - D. Zoll- und Hauptzollämter übernehmen alle organisatorischen und personellen Angelegenheiten der Zollverwaltung.
 - E. Zoll- und Hauptzollämter übernehmen die fachliche Dienstaufsicht über die Zollverwaltung.
7. Wichtige Inhalte der rechtlichen Ausbildung im Mittleren Dienst des Zolls sind...?
 - A. Arbeitsrecht und Sozialrecht
 - B. Rechtsgeschichte und Erbrecht
 - C. Energierecht und Völkerrecht
 - D. Verbraucherrecht und Kirchenrecht
 - E. Ausländerrecht und Allgemeines Steuerrecht

Lösung

1. E	2. D	3. C	4. E	5. B	6. C	7. E	8. D	9. A	10. C
11. C	12. D	13. D	14. B	15. E					

Zu 1.

Der Zoll – abgeleitet vom griechischen „telos“ (Grenze, Zahlung, Ziel) und dem lateinischen „teloneum“ (Abgabe) – war schon in frühen Hochkulturen ein probates Mittel, um die Staatskassen zu füllen. Die häufigste Erscheinungsform des Zolls im deutschen Mittelalter war die Maut, d.h. eine Gebühr für die Nutzung von Straßen oder Brücken. Mehr und mehr ging die Zollhoheit dabei vom König auf kleine Grundherren, Städte und Kaufleute über – die Folge: das Zollsystem zersplitterte, im 17. Jahrhundert gab es auf deutschem Gebiet weit über tausend einzelne Zollgebiete. Später gingen die europäischen Staaten dazu über, ihre zahlreichen Binnenzölle durch Grenzzölle (Abgaben beim Grenzübertritt) zu ersetzen. In Deutschland gelang dies endgültig durch die Reichsgründung 1871. Doch die verschiedenen nationalen Zölle in (West-)Europa verschwanden erst ab der Mitte des 20. Jahrhunderts: 1968 wurde eine gemeinsame Zollunion gegründet und in allen Staaten der Europäischen Gemeinschaft (EG) ein Einheitszoll gegenüber Drittländern eingeführt.

Zu 2.

Allgemein gesagt ist der Zoll eine Abgabe, die beim grenzüberschreitenden Warenverkehr fällig wird. Das deutsche Steuerrecht definiert sie in seiner Abgabenordnung als Steuer.

Zu 3.

Eine der Kernaufgaben des Zolls ist die Überwachung von Ein- und Ausfuhren. Er soll sicherstellen, dass verbotene Gegenstände weder im- noch exportiert werden und die Bestimmungen des deutschen Steuerrechts genauso eingehalten werden wie internationale Artenschutzabkommen.

Zu 4.

Auch wenn die Angehörigen der Bundeszollbehörde manchmal polizeilich oder als Strafverfolger tätig werden: Die Bundeszollbehörde untersteht dem Bundesministerium für Finanzen, das seit Oktober 2009 von Wolfgang Schäuble (CDU) geleitet wird. Der Amtsvorgänger Schäubles war Peer Steinbrück (SPD).

Zu 5.

Organisierte Kriminalität in Form von Zigaretten-, Drogen-, Waffen oder anderer Schmugglerei wird vom Zoll ebenso verfolgt wie Produkt- und Markenpiraterie. Durch die Kontrolle von Ein- und Ausfuhren stellt der Zoll darüber hinaus die Einhaltung von Embargos (Ein- bzw. Ausfuhrverboten) sicher. Außerdem verfolgt er illegale Beschäftigung (Lohndumping), Verstöße gegen Sozialversicherungs- und Steuerpflichten (Schwarzarbeit) und die Erschleichung von Sozialleistungen. Die Analyse ausländischer Waren, die mit heimischen Produkten konkurrieren, zählt nicht zum Aufgabenspektrum des Zolls.

Zu 6.

Die Bundeszollverwaltung ist ein Teil der Bundesfinanzverwaltung. Daher besteht die oberste Verwaltungsebene des Zolls aus dem Bundesministerium für Finanzen. Die dortige Abteilung III (Steuern und Abgaben) ist verantwortlich für alle organisatorischen, fachlichen und personellen Angelegenheiten der Zollverwaltung.

Die zweite Verwaltungsebene (Ebene der Mittelbehörden) nehmen die insgesamt 5 Bundesfinanzdirektionen und das Zollkriminalamt ein. Sie übernehmen eine Brückenfunktion zwischen dem Bundesministerium der Finanzen und den ihnen zugeordneten Zoll- und Hauptzollämtern bzw. (im Fall des Zollkriminalamts) den Zollfahndungsämtern, die die unterste Ebene der Verwaltungshierarchie bilden.

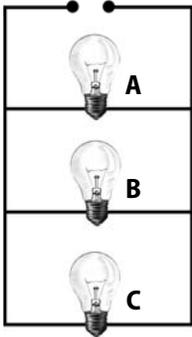
Allgemeinwissen

Technisches Verständnis

Bearbeitungszeit 10 Minuten

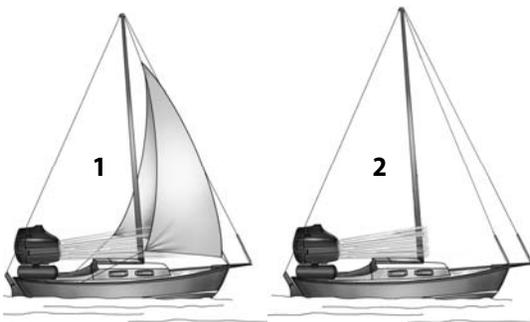
Beantworten Sie bitte die folgenden Aufgaben, indem Sie jeweils den richtigen Buchstaben markieren.

1. Die drei Glühlampen A, B und C brennen gleich hell. Was geschieht, wenn in folgender Schaltung Glühlampe A defekt ist, so dass sie erlischt?



- A. Die Glühlampen B und C erlöschen ebenfalls.
- B. Die Glühlampen B und C leuchten heller als zuvor.
- C. Die Glühlampen B und C leuchten unverändert weiter.
- D. Die Glühlampe B leuchtet ein wenig heller als C.
- E. Keine Antwort ist richtig.

2. Welches der beiden Boote bewegt sich vorwärts?



- A. Boot 1 fährt vorwärts.
- B. Boot 2 fährt vorwärts.
- C. Beide Boote fahren vorwärts.
- D. Keines der Boote fährt vorwärts.
- E. Keine Antwort ist richtig.

3. In welche Richtung dreht sich das obere Rad, wenn das Antriebsrad in Pfeilrichtung gedreht wird?



- A. In Richtung 1
- B. In Richtung 2
- C. hin und her
- D. gar nicht
- E. Keine Antwort ist richtig.

Sprachverständnis

Lückentext Konjunktion

Bearbeitungszeit 3 Minuten

Welche Konjunktion ergänzt die Lücke so, dass der fertige Satz den in der vorangestellten Aussage geschilderten Sachverhalt sinngemäß wiedergibt?

Der vorgestellte Sachverhalt wird im Lückentext umformuliert.

Hierzu ein Beispiel:

Aufgabe

1. und, doch, aber, sondern, denn

Durch das einjährige Auslandsstudium in London verbesserte er seine Sprachkenntnisse in Englisch.

Er spricht gut Englisch, er war ein Jahr in London.

Antwort

Er spricht gut Englisch, er war ein Jahr in London.

Erklärung: Im vorgestellten Beispielsatz ist das Auslandsstudium in London der Grund für die Verbesserung seiner Sprachkenntnisse. Gesucht wird also eine kausale (begründende) Konjunktion; somit kann nur „denn“ stimmen.

Erläuterung zu Konjunktionen:

Konjunktionen – zu Deutsch: Bindewörter – verknüpfen Wörter, Wortgruppen oder ganze Sätze, wobei man in neben- und unterordnende Konjunktionen unterscheidet:

Nebenordnende Konjunktionen verbinden Satzteile, Hauptsätze und/oder Nebensätze miteinander („Er kam zu spät, denn er hatte verschlafen“); unterordnende Konjunktionen verbinden einen Haupt- mit einem Nebensatz („Er kam zu spät, weil er verschlafen hatte“). Aus dem Satzbau können Sie also darauf schließen, ob eine neben- oder unterordnende Konjunktion gesucht wird.

Darüber hinaus geben Konjunktionen Auskunft über die logische Beziehung, die zwischen den verknüpften Sätzen oder Satzteilen besteht. Bindewörter können einen Gegensatz ausdrücken (adversativ: aber, wohingegen), Möglichkeiten aus einer Auswahl ausschließen (disjunktiv: oder, entweder...oder), einen Zweck bzw. eine Absicht wiedergeben (final: um ... zu, damit), eine Ursache angeben (kausal: denn, weil), eine Bedingung einleiten (konditional: falls, wenn), die Folgen des Vorangegangenen ausführen (konsekutiv: dass, so dass), einen Hinderungsgrund nennen (konzessiv: obwohl, wenn auch), mehrere Elemente zu einer Aufzählung verbinden (kopulativ: und, nicht nur ... sondern auch), die Art und Weise einer Handlung beschreiben (modal: indem, ohne ... zu) oder eine zeitliche Reihenfolge wiedergeben (temporal: als, nachdem). Manche Konjunktionen (ob, dass) leiten bisweilen auch nur Nebensätze ein, ohne eine Bedeutung mitzuteilen.

Mathematik

Zahlenmatrizen

Bearbeitungszeit 5 Minuten

Die Zahlen in den folgenden Matrizen und Pyramiden sind nach festen Regeln zusammengestellt. Ihre Aufgabe besteht darin, eine Zahl zu finden, die im sinnvollen Verhältnis zu den übrigen Zahlen steht. Beantworten Sie bitte die folgenden Aufgaben, indem Sie jeweils den richtigen Buchstaben markieren.

1. Durch welche Zahl muss das Fragezeichen ersetzt werden, damit die Zahlen in der Tabelle in einem sinnvollen Verhältnis zueinander stehen?

14	2	9	4
3	10	4	12
2	11	?	12
10	6	12	1

- A. 5
 B. 12
 C. 4
 D. 11
 E. Keine Antwort ist richtig.

3. Durch welche Zahl muss das Fragezeichen ersetzt werden, damit die Zahlen in der Tabelle in einem sinnvollen Verhältnis zueinander stehen?

72	69	23	26
66	63	21	24
60	57	?	22
54	51	17	20

- A. 24
 B. 15
 C. 19
 D. 32
 E. Keine Antwort ist richtig.

2. Durch welche Zahl muss das Fragezeichen ersetzt werden, damit die Zahlen in der Tabelle in einem sinnvollen Verhältnis zueinander stehen?

36	6	3
64	8	4
?	10	5

- A. 7
 B. 12
 C. 15
 D. 100
 E. Keine Antwort ist richtig.

4. Folgende Zahlenpyramide ist nach einer festen Regel aufgebaut. Durch welche Zahl muss das Fragezeichen ersetzt werden, damit die Pyramide sinnvoll aufgestellt ist?

4			
1		4	
1	1	?	4
3	1	1	4

- A. 1
 B. 4
 C. 8
 D. 6
 E. Keine Antwort ist richtig.

Mathematik

Datenanalyse

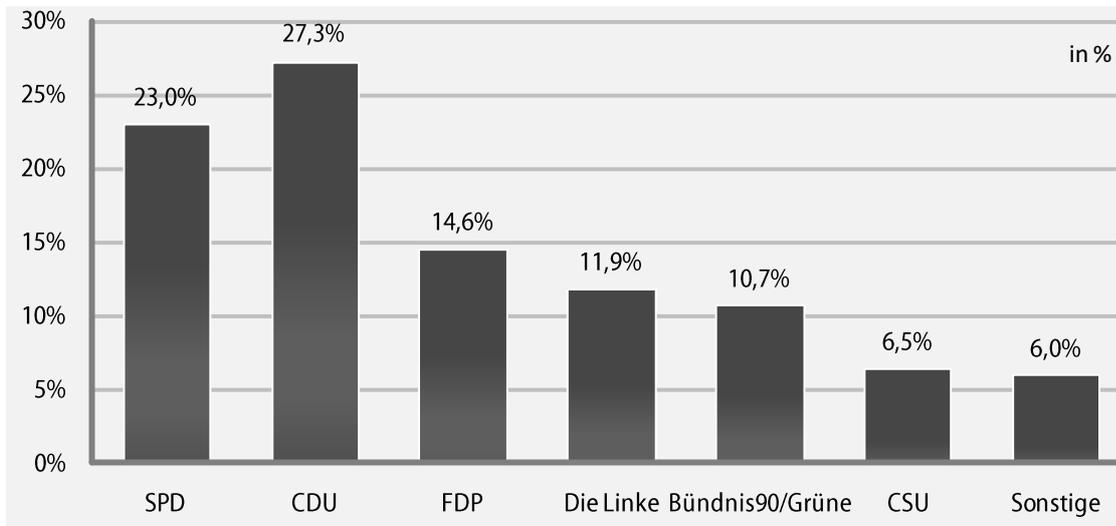
Bearbeitungszeit 10 Minuten

Bitte lösen Sie mithilfe des Schaubilds die folgenden Aufgaben

Beantworten Sie bitte die folgenden Aufgaben, indem Sie jeweils den richtigen Buchstaben markieren.

Bundestagswahl 2009

Ergebnisse der Bundestagswahl am 27. September 2009, Zweitstimmenanteile in Prozent. Wahlberechtigt waren rund 62,17 Millionen Menschen.



Quelle: Bundeswahlleiter

- Die Wahlbeteiligung lag bei rund 70,8 %. Wie viele Menschen haben demnach ihre Stimme abgegeben? Runden Sie das Ergebnis bitte auf zwei Nachkommastellen.
 - 44,01 Mio.
 - 56,23 Mio.
 - 38,45 Mio.
 - 47,91 Mio.
 - Keine Antwort ist richtig.
- Wie viele Wahlberechtigte haben für eine Partei gestimmt, die den Sprung über die Fünf-Prozent-Hürde zum Einzug in den Bundestag nicht geschafft hat? Runden Sie das Ergebnis bitte auf zwei Nachkommastellen.
 - 5,89 Mio.
 - 2,64 Mio.
 - 6,35 Mio.
 - 3,48 Mio.
 - Keine Antwort ist richtig.
- Die CDU kam als stärkste Partei auf einen Zweitstimmenanteil von 27,3 Prozent. Wie groß wäre der Anteil, wenn die Zahl der CDU-Wähler auf die Gesamtzahl aller Wahlberechtigten bezogen würde? Runden Sie das Ergebnis bitte auf zwei Nachkommastellen.
 - 14,64 %
 - 28,52 %
 - 25,44 %
 - 19,32 %
 - Keine Antwort ist richtig.

Visuelles Denken

Figurenreihen fortführen

Bearbeitungszeit 5 Minuten

In diesem Abschnitt wird Ihre Fähigkeit zu logischem Denken im visuellen Bereich geprüft.

In jeder Reihe werden Ihnen drei Abbildungen vorgestellt, in denen verschiedene Elemente logisch so angeordnet sind, dass sich ein systematischer Zusammenhang zwischen den einzelnen Abbildungen ergibt. Welche der zur Auswahl gestellten Figuren ergänzt das Fragezeichen sinnvoll nach einer bestimmten Regel?

Hierzu ein Beispiel:

Aufgabe:

1. Sie sehen vier Abbildungen mit verschiedenen Mustern, wobei das Fragezeichen sinnvoll nach einer bestimmten Regel ersetzt werden soll.



Durch welches der fünf Muster wird das Fragezeichen oben logisch ersetzt?



A B C D E

Antwort:



A **B** C D E

Erklärung:

Die Abbildungen zeigen eine steigende Anzahl senkrechter Striche – Abbildung B setzt diese Reihe logisch fort.

Erinnerungs- und Orientierungsvermögen

Stadtplan einprägen

In diesem Abschnitt soll geprüft werden, wie gut Sie sich bestimmte Informationen merken können. Prägen Sie sich hierzu die einzelnen Informationen aus dem folgenden Stadtplan ein.

Hierbei dürfen Sie sich keine Notizen vermerken. Legen Sie daher bitte alle Schreibgeräte zur Seite.

Nachdem Sie sich den Stadtplan eingepägt haben, sollten Sie sich 10 Minuten mit etwas anderem beschäftigen. Im Anschluss daran sollten Sie die Fragen zum Stadtplan aus dem Gedächtnis beantworten können, wie z.B. Gebäude- und Straßename.

Um sich das Einprägen zu erleichtern, sollten Sie folgende Hinweise beachten:

Die Einrichtungen aus der Stadtkarte lassen sich grob in drei Gruppen einordnen. Bei den Gruppen handelt es sich um:

- Einrichtungen der Sicherheit und Gesundheit, die sich überwiegend auf Hauptstraßen befinden, welche nach großen Persönlichkeiten benannt sind.
- Einrichtungen des täglichen Bedarfs, die sich überwiegend im Stadtkern befinden und deren Straßennamen überwiegend aus der Pflanzenwelt stammen.
- Sport-Einrichtungen, die sich am Stadtrand befinden, und deren Straßennamen auf „weg“ enden.

Für das Einprägen des Stadtplans auf der nächsten Seite haben Sie **5 Minuten** Zeit.

Konzentrationsvermögen

Rechenaufgaben mit Hindernissen

Bearbeitungszeit 5 Minuten

Im Folgenden geht es darum, pro Aufgabe zwei einfache Rechnungen zu lösen und anschließend je nach Ergebnis eine bestimmte Rechenoperation durchzuführen.

Ist das Ergebnis der oberen Rechenzeile größer als das Ergebnis der unteren Rechenzeile, so muss das Ergebnis der unteren Zeile von dem der oberen abgezogen werden.

Ist aber das Ergebnis der unteren Rechenzeile größer oder gleich dem Ergebnis der oberen Rechenzeile, so müssen beide Ergebnisse addiert werden.

Hierzu ein Beispiel:

Fall 1: Das Ergebnis der oberen Zeile ist größer als das der unteren:

1.	$5 + 5 - 1$
	$2 + 2 - 3$
	=

Antwort:

= 8

Erklärung: $5 + 5 - 1 = 9$ (größeres Ergebnis)
 $2 + 2 - 3 = 1$ (kleineres Ergebnis)
 $9 - 1 = 8$ (größeres Ergebnis - kleineres Ergebnis)

Fall 2: Das Ergebnis der unteren Zeile ist größer als das der oberen:

2.	$2 + 2 - 3$
	$5 + 5 - 1$
	=

Antwort:

= 10

Erklärung: $2 + 2 - 3 = 1$ (kleineres Ergebnis)
 $5 + 5 - 1 = 9$ (größeres Ergebnis)
 $9 + 1 = 10$ (größeres Ergebnis + kleineres Ergebnis)

Die Herausforderung bei diesem Aufgabenteil liegt nicht im mathematischen Anspruch, sondern in der Bewältigung des enormen Zeitdrucks: Im Einstellungstest erhalten Sie etwa 1,5 Seiten mit Aufgaben des vorliegenden Typs, die Sie in 5 Minuten zu lösen haben. Gefragt ist da weniger Ihre Rechenkompetenz als die Fähigkeit, sich auf den Punkt zu konzentrieren.

Behalten Sie die Ruhe, wenn Sie die eine oder andere Aufgabe aus zeitlichen Gründen nicht mehr lösen können – kaum jemand schafft es, in der vorgesehenen Bearbeitungszeit alle Endergebnisse korrekt zu berechnen.

Persönlichkeitstest

Gesucht: Bewerber mit Profil

Psychologische Testverfahren sollen Aufschluss über den Charakter der Bewerber geben. Schulnoten, Bewerbungsmappe und Allgemeinbildung verraten darüber zwar schon einiges, aber eben nicht genug. Die Polizei interessiert: Passt der Kandidat auch vom Typ her zu uns? Wie verhält er sich in bestimmten Situationen? Können wir uns auf ihn verlassen?

Subjektive Merkmale sind für die berufliche Eignung ähnlich relevant wie Fachwissen und Zensuren. Dabei zählt auch der äußere Eindruck: Wie Sie im Auswahlverfahren auftreten, wie Sie gekleidet sind und wie Sie mit Ihren Mitbewerbern umgehen, all das kann in die Gesamtbewertung einfließen. Der eigentliche Persönlichkeitstest läuft schriftlich und/oder mündlich – im Rahmen des Vorstellungsgesprächs – ab. Die Prüfer erstellen eine Art individuellen charakterlichen Fingerabdruck, ein unverwechselbares persönliches Profil.

Dass viele Experten solche Verfahren für ziemlich fragwürdig halten, steht auf einem anderen Blatt: Wie soll es möglich sein, die Persönlichkeit eines Menschen durch standardisierte Fragenkataloge abzubilden? Und mit welchem Recht darf ein Arbeitgeber überhaupt dem Innenleben seiner Mitarbeiter nachforschen? Um die Analyse Ihrer Stärken und Schwächen kommen Sie aber weder bei den Landespolizeien noch bei der Bundespolizei herum. Intime Details zum Privatbereich muss dabei keiner verraten. Es dürfen nur Eigenschaften getestet werden, die für die ausgeschriebene Position wirklich relevant sind.

Die Polizei sucht Bewerber, die ...

- gerne und gut im Team arbeiten
- konfliktfähig sind
- Entscheidungen treffen und durchsetzen können
- flexibel sind
- Leistungsbereitschaft und Verantwortungsbewusstsein besitzen
- gewissenhaft und zuverlässig sind
- Einfühlungsvermögen zeigen
- körperlich und geistig belastbar sind

Die Vorbereitung

Da der Typentest auf individuelle Eigenschaften abzielt, gibt es keine eindeutig guten oder schlechten Lösungen. Zwar liegt die „richtige“ Antwort bisweilen ziemlich nahe, etwa wenn es um Team- und Konfliktverhalten geht: Wer möchte schon gerne Mitarbeiter haben, die die Arbeit ständig auf andere abwälzen und bei Kritik gleich eingeschnappt sind? Doch oft muss man sich zwischen zwei positiv besetzten Merkmalen entscheiden, beispielsweise Gründlichkeit und Flexibilität.

Manche raten, völlig unvorbereitet in den Test zu gehen und sich ganz auf die eigene Spontaneität zu verlassen – eine riskante Empfehlung: Erst die Auseinandersetzung mit dem Testverfahren macht überlegte, gezielte Antworten möglich. Es werden nämlich bestimmte Fragetechniken eingesetzt, an die man sich gewöhnen sollte. Zudem setzt ein überzeugender Auftritt voraus, souverän mit den eigenen Stärken und Schwächen umgehen zu können.

- Machen Sie sich klar, was die berufsrelevanten Schlüsselqualifikationen sind: Warum sind gerade Sie für diesen Beruf geeignet?
- Zeichnen Sie kein maßlos positives Bild von sich: Auf die Fähigkeit zur Selbstkritik legen die Personalverantwortlichen großen Wert.
- Werden Sie sensibel für die Untertöne einer Frage: Nicht immer ist auf den ersten Blick klar, welche Eigenschaften gerade im Fokus stehen.

Auswertung

Kontaktfähigkeit

mehr als 40 Punkte: Sie sind extrem kontaktfreudig und gewinnen die Sympathien schnell für sich. Passen Sie aber auf, nicht zu offen, leutselig und geschwätzig zu erscheinen. Schließlich erfordert der Polizeiberuf auch Vertrauen und Verantwortungsbewusstsein.

25-40 Punkte: Sie können von sich aus auf andere Menschen zugehen und finden zu ihnen in der Regel einen guten Draht. Dabei sind Sie angenehm unaufdringlich. Bleiben Sie am Ball und lassen Sie sich nicht ins Abseits drängen, so sammeln Sie jede Menge Pluspunkte.

weniger als 25 Punkte: Auch wenn es Überwindung kosten kann, Kontakte zu knüpfen: Mit zu viel Zurückhaltung findet man in neuen Umgebungen nur sehr langsam Anschluss. Das macht es schwer, sich produktiv ins Team einzubringen und in der Öffentlichkeit sicher aufzutreten. Die Polizei braucht Beamte, die souverän agieren und gut mit Menschen umgehen können.

Teamfähigkeit

mehr als 40 Punkte: Sie sind das Musterbeispiel eines Mannschaftsspielers. In der Kooperation mit anderen blühen Sie auf, nehmen dabei die eigenen Interessen auch gerne mal zurück. Solange Ihre Selbstständigkeit darunter nicht leidet, sind Sie auf einem guten Weg.

25-40 Punkte: Eigensinn und Teamgeist halten sich bei Ihnen die Waage. Damit sind Sie in jeder Gruppe gerne gesehen. Es gelingt Ihnen, Teil des Teams zu sein, ohne an Profil zu verlieren. Manchmal sollten Sie Ihre Eigeninteressen etwas mehr zurückstellen, um die Gruppendynamik zu stärken.

weniger als 25 Punkte: Sie spielen lieber Golf als Fußball, richtig? Die Kooperation mit anderen jedenfalls liegt Ihnen anscheinend nicht so gut. Denken Sie daran: Sie sind Teil eines großen Orchesters, das nur dann gut klingt, wenn alle harmonieren. Nehmen Sie Ihre Kollegen ernst, hören Sie ihnen zu und bringen Sie sich ein – davon profitieren alle.

Konfliktfähigkeit

mehr als 40 Punkte: Sie weichen keinem Konflikt aus und sprechen schonungslos an, was Ihnen nicht gefällt. Gut so – wenn Sie das vernünftig, selbstkri-

tisch und zielgerichtet tun. Sonst können Sie eventuell als streitsüchtiger Zeitgenosse gelten, der aus jeder Mücke einen Elefanten macht.

25-40 Punkte: Probleme sind dazu da, um gelöst zu werden – das könnte Ihr Motto sein. Obwohl Ihnen Harmonie wichtig ist, reden Sie auch mal Tacheles und tragen so dazu bei, strittige Situationen konstruktiv und sachlich zu lösen.

weniger als 25 Punkte: Meinungsverschiedenheiten gehen Sie gerne aus dem Weg, Ärger schlucken Sie am liebsten herunter. Wenn hinter der heilen Fassade in Wahrheit tiefe Gräben klaffen, hilft das weder der Gesundheit noch Ihrer Arbeitsleistung. Sehen Sie Konflikte als Chance, Sachfragen zu klären und den eigenen Standpunkt weiterzuentwickeln.

Durchsetzungsfähigkeit

mehr als 40 Punkte: Wo ein Wille ist, da ist für Sie auch ein Weg. Sie haben ein stabiles Rückgrat und bleiben sich auch dann treu, wenn es Widerstände gibt. Den schmalen Grat zur Rücksichtslosigkeit sollten Sie dabei nicht überschreiten.

25-40 Punkte: Wenn es nötig ist, sprechen Sie auch mal ein Machtwort. Doch Sie wissen, dass man mit Kompromissen manchmal mehr erreicht. Damit kommen Sie bei Mitarbeitern und Bürgern gut an, ohne sich die Butter vom Brot nehmen zu lassen.

weniger als 25 Punkte: Kooperation und Teambewusstsein müssen niemanden in die Selbstaufgabe treiben. Stellen Sie Ihr Ego nicht hinten an und treten sie entschlossener für das ein, was Sie für richtig halten. Das fördert die Zufriedenheit im Beruf, und im Streifendienst gibt es dazu keine Alternative.

Gewissenhaftigkeit

mehr als 40 Punkte: Auf Sie kann man sich wirklich verlassen. Wer mit Ihnen etwas abspricht, muss keine Bedenken haben, und Sie wissen genau, welche Dienstvorschrift wann wie anzuwenden ist. Was aber, wenn plötzliche Veränderungen flexible Reaktionen erfordern?

25-40 Punkte: Sie halten sich an Absprachen und arbeiten verlässlich, ohne gleich ein Erbsenzähler zu sein. Sie haben es gern, wenn alles seinen gewohnten Gang geht, kommen aber nicht ins Straucheln, wenn etwas Unvorhergesehenes geschieht.

5

Das Vorstellungsgespräch

5.1	Die Einladung zum Vorstellungsgespräch.....	296
5.2	Das Vorstellungsgespräch – Aus Sicht der Polizei	297
5.3	Das Bewerbungs- oder Vorstellungsgespräch.....	298
5.4	Erfolgreich im Bewerbungsgespräch – Was es zu beachten gilt	301
5.5	Diverse Interviewtypen	303
5.6	Mögliche Fragetypen im Vorstellungsgespräch.....	304
5.7	Im Einstellungsgespräch häufig auftretende Fragen.....	307
5.8	Wie geht man mit heiklen Fragen um und auf welche Fragen muss man nicht antworten?.....	361
5.9	Beurteilungsprobleme und Beurteilungsfehler in Bewerbungsverfahren...	364

Projektive Fragen

Mit projektiven Fragen soll bewirkt werden, dass sich der Antwortende in eine andere Person hineinversetzt. Sie werden mit solchen Fragen zu rechnen haben, wenn der Eindruck entsteht, dass Sie in Bezug auf Ihre Meinung eher zurückhaltend sind und sich vor einer direkten Bewertung scheuen. Psychologisch nutzt eine projektive Fragestellung die Tatsache, dass es uns offenbar leichter fällt, über andere und deren Verhaltensweisen zu sprechen als über unsere eigenen. Projektive Fragen sind zum Beispiel: „Was glauben Sie, denken Ihre Eltern über Ihre Berufswahl?“ Oder: „Wie würde sich Ihrer Meinung nach ein guter Mitarbeiter in dieser Situation verhalten?“ Projektive Fragen bergen für Sie eine Gefahr: Da Sie hierauf eher eine ehrliche Antwort geben, als wenn Sie direkt Ihre Meinung äußern, erweist sich an Ihren Antworten sehr schnell, ob Ihre Selbstdarstellung konsistent und ehrlich ist. Ihre Antworten auf projektive Fragen können Widersprüche aufdecken. Die Meinung Ihrer Eltern über Ihre Berufswahl sollte sich mit Ihrer persönlichen Meinung decken. Natürlich stehen Ihre Eltern hinter Ihrer Entscheidung und würden es sehr begrüßen, wenn Sie eine Ausbildung bei der Polizei beginnen.

5.7 Im Einstellungsgespräch häufig auftretende Fragen

Allgemeines

In jedem Einstellungsgespräch müssen die Einzustellenden, in unserem Fall die angehenden Auszubildenden, eine ganze Menge Fragen über sich ergehen lassen. In diesem Kapitel wollen wir uns nun intensiv mit möglichen Fragen beschäftigen. Häufig gestellte Fragen (a) werden genau beleuchtet; es wird aufgezeigt, welchen Hintergrund (b) die Fragen haben und auf was es bei der Antwort (c) ankommt. Zudem werden Musterantworten (d) und abschließende Empfehlungen (e) formuliert.

Warming-up / Eröffnungsfragen

Jedes Gespräch muss irgendwie beginnen. Da Sie sich im Vorstellungsgespräch in einer Situation befinden werden, in der Sie einen Gesprächspartner treffen, den Sie in Ihrem Leben vorher nie gesehen haben, müssen Sie quasi ein Gespräch mit einem Fremden führen. In dieser besonderen Situation ist es wichtig, dass Sie unbefangen in die Unterhaltung einsteigen. In der Regel werden daher zu Beginn einige Aufwärmfragen gestellt, um angemessen in das Gespräch einzusteigen.

? Fragen

1. „Haben Sie den Weg gut gefunden?“
2. „Ist heute nicht ein schöner Tag?“

i Fragenhintergrund

Häufig wird ein Vorstellungsgespräch mit einer eher unbefangenen Frage – wie Sie den Weg gefunden haben oder wie das Wetter ist – eingeleitet. Die in dieser Aufwärmphase (engl. Warming-up) gestellten, unverfänglichen Fragen sollen zu einer angenehmen Gesprächsatmosphäre beitragen. Man darf sich von der Situation jedoch nicht trügen lassen, darf nicht in kollegiale oder freundschaftliche Verhaltensmuster verfallen oder sich gehen lassen. Das Gespräch wird zwar zu Beginn in eine entspannte Atmosphäre gebettet, jedoch geschieht dies, um Ihnen den Einstieg zu erleichtern. Das bedeutet im Umkehrschluss nicht, dass Sie sich in dieser Situation alles erlauben dürfen. Sie müssen die Situation als Teil des Einstellungsgesprächs ansehen, die Prüfer werden sich in diesen ersten Sekunden des Gesprächs ein Bild von Ihnen machen und zu einem gewissen Grad schon zu diesem frühen Zeitpunkt über Sympathie oder Antipathie entscheiden.

nahme beenden oder einen Mordfall mit einer verstümmelten Leiche bearbeiten. Das ist nichts für Leute mit schwachen Nerven. Die Fragen im folgenden Stil dienen der Polizei dazu herauszufinden, inwiefern Sie für eben diese Tätigkeiten und Aufgaben geeignet sind.

⑦ **Frage**

„Wie handeln Sie, wenn ein Kollege gefährlich bedroht wird?“

① **Fragenhintergrund**

Diese Frage zielt darauf ab herauszufinden, inwiefern Sie in der Lage sind, eine Situation zu antizipieren, mit der Sie während Ihrer Polizeiarbeit konfrontiert werden könnten. Stellen Sie sich vor, Sie sind auf der Straße mit einem Kollegen unterwegs und werden bedroht. Für die Polizeibeamten, die Sie als zukünftige Polizisten auswählen sollen, ist es extrem wichtig, dass Sie in der Lage sind, die richtige Entscheidung zu treffen und notfalls ohne Skrupel zur Waffe greifen. Auch wenn Sie nicht der Typ Cowboy sind und das Schießessen nicht immer locker sitzt, gilt: die Nutzung der Dienstwaffe ist in entsprechenden Gefahrensituationen notwendig.

▶ **Worauf kommt es bei der Antwort an?**

Bei der Beantwortung dieser Frage würde man evtl. eine Antwort erwarten, die Gewaltverzicht und Friedfertigkeit betont. Genau das wäre jedoch die falsche Antwort. Sie sollen hier klarmachen, dass Sie in einer derartigen Gefahrensituation zu handeln wissen. Natürlich würden Sie in erster Instanz versuchen, den Angriff/die Bedrohung friedlich abzuwenden. Wenn das jedoch nicht funktioniert, dann wären Sie bedingungslos bereit, Gewalt anzuwenden und Gebrauch von Ihrer Dienstwaffe zu machen. Im Vordergrund stehen das eigene Leben und das der Begleitperson. Machen Sie klar, dass Sie in Gefahrensituationen keine Skrupel vor Gewaltanwendungen haben. Dabei muss der Grundsatz der „Verhältnismäßigkeit“ immer gewahrt sein. Der Gebrauch von Schusswaffen ist die äußerste Gewaltmaßnahme der Staatsgewalt, die nur als letztes Mittel eingesetzt werden darf, um beispielsweise eine unmittelbare Gefahr für Leib und Leben abzuwehren. Eine Dienstwaffe mit sich führen zu dürfen, setzt ein hohes Maß an Verantwortung voraus.

■ **Musterantwort**

„Würde ich in der von Ihnen beschriebenen Situation stecken, ganz gleich ob im Privatleben oder im Dienst, so würde ich in jedem Fall versuchen, mich und meine Begleitung zu verteidigen. Ist eine friedliche Lösung unmöglich, würde ich den Angreifer warnen. Würde das jedoch nicht funktionieren, so würde ich mit der Schusswaffe drohen und notfalls davon Gebrauch machen. Hierbei ist jedoch wichtig, dass die Art der Bedrohung in der Verhältnismäßigkeit zum Schusswaffengebrauch steht. Im Vordergrund steht das Leben des Kollegen sowie mein eigenes Leben.“

⑦ **Frage**

„Wissen Sie, welche Waffenmodelle bei der Landespolizei NRW zum Einsatz kommen?“

① **Fragenhintergrund**

Wir sprechen in diesem Zusammenhang exemplarisch von der Polizei NRW; da die Waffenmodelle je nach Bundesland variieren können. Informieren Sie sich, welche Waffen bei der Polizei verwendet werden, bei der Sie sich bewerben.

Als zukünftiger Polizist dürfen Sie keine Scheu vor Waffen haben – die Dienstwaffe und der Umgang damit gehören zum Alltag. Mit dieser Frage wollen die Prüfer herausfinden, inwiefern Sie als Person bereit sind, sich mit Ihrem zukünftigen „Arbeitsgerät“ auseinanderzusetzen. Von Interesse ist hier vor allem, ob Sie etwas über Waffen wissen – was nicht bedeutet, dass Sie sich als fanatischer Waffenliebhaber präsentieren sollten. Es geht darum zu erfahren, dass Sie informiert sind und keine Waffenscheu haben.

Auffälligkeiten. Beispielsweise auf den Vorschlag, brennendes Fett mit Wasser zu löschen, gilt es im Bewerbungsgespräch besser zu verzichten.

■ **Musterantwort**

„Das Löschmittel, das mir vor allen anderen einfällt, ist schlicht und einfach Wasser. Aber Wasser ist nicht für alle Brände geeignet. Bei Fettbränden zum Beispiel soll man auf keinen Fall mit Wasser löschen – viele Küchenunfälle entstehen so. Was passiert, wenn sich Öl in einer Pfanne entzündet und dann Wasser draufgeschüttet wird, habe ich vor kurzem bei einem Tag der offenen Tür der Feuerwehr Potsdam gesehen: eine richtig gefährliche Fettexplosion. Oft setzt die Feuerwehr auch Löschschaum ein, aber wann genau man den verwenden muss, kann ich nicht sagen. Zuhause haben wir einen 6-Kilo-Pulverlöscher, den man laut Aufschrift zum Löschen brennender Feststoffe, Flüssigstoffe und Gase verwenden kann. Außerdem gab es in meinem Ausbildungsbetrieb auch Kohlendioxidlöscher, die man dann benutzt, wenn elektrische Anlagen Feuer fangen. Das Kohlendioxid ist nicht elektrisch leitend, verdrängt den Sauerstoff und erstickt dadurch das Feuer, hat man uns damals gesagt. Ich habe aber natürlich nur Grundkenntnisse über dieses Thema.“

! **Merke**

Ein Grundwissen über feuerwehrspezifische Themen können Sie sich mühelos im Internet aneignen. Sehr empfehlenswert ist darüber hinaus der Besuch eines „Tages der offenen Tür“, den viele Berufsfeuerwehren und Freiwillige Feuerwehren regelmäßig veranstalten. Dort können Sie ein Auge auf die Ausrüstungsgegenstände werfen, Löschfahrzeuge aus nächster Nähe begutachten und meist auch Vorführungen zur Brandbekämpfung erleben.

Spezielle Fragen bei der Bundeswehr

? **Frage**

„Was wissen Sie über die Gründung der Bundeswehr?“

i **Fragenhintergrund**

Das Selbstverständnis der Bundeswehr hängt stark von ihrer Entstehungsgeschichte ab. Mit der Aufstellung der Bundeswehr verbanden sich bestimmte Aufgaben und Ziele, Ideen und Werte, die sich bis heute im Auftrag, in den Vorschriften und den Leitlinien der deutschen Armee niederschlagen. Anders gesagt: Ihre Gründungszeit verlieh der Bundeswehr ein bestimmtes Gesicht. Die Personalverantwortlichen zielen nun zum einen auf Ihr Interesse an der Bundeswehr und Ihr geschichtliches Grundwissen ab; zum anderen wollen sie aber auch erfahren, welches Bild Sie sich von der Bundeswehr machen.

▶ **Worauf kommt es bei der Antwort an?**

Vermitteln Sie ein großes Interesse an Fragestellungen rund um die Bundeswehr, indem Sie ein sicheres Basiswissen rund um die deutsche Wiederbewaffnung, den Kalten Krieg und die NATO präsentieren. In Ihrer Antwort können Sie indirekt auch einiges über Ihr persönliches Verständnis der Bundeswehr – und somit über Ihre Beweggründe, zum Militär zu gehen – andeuten. Dabei ist zu beachten: Auch wenn die Bundeswehr sich in vielem geändert hat, ist der Schutz der freiheitlich-demokratischen Grundordnung gegen äußere Bedrohungen seit 1955 ihre Kernaufgabe. Als Idealbild des Bundeswehrsoldaten gilt der mündige, politisch interessierte, demokratische „Staatsbürger in Uniform“ – diesem Bild gilt es zu entsprechen.

■ **Musterantwort**

„Die Wiederbewaffnung Deutschlands war in Deutschland und im befreundeten Ausland ziemlich umstritten, weil der Zweite Weltkrieg erst wenige Jahre zuvor zu Ende gegangen war. Nach der Niederlage

6

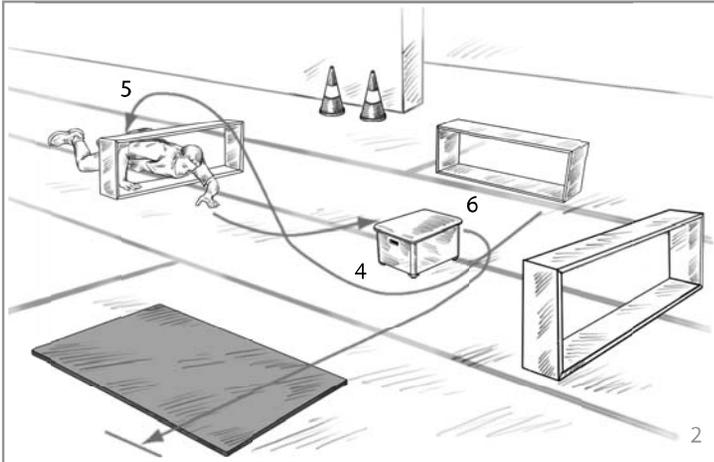
Das Assessment Center

6.1	Das Assessment Center (AC)	368
6.2	Die Präsentation.....	372
6.3	Der Kurzvortrag.....	375
6.4	Verschiedene Formen der Gruppenarbeit	376
6.5	Musterbeispiel für die Einzelübung mit anschließender Diskussion und Präsentation..	389
6.6	Das Abschlussgespräch	390
6.7	Welche Qualifikationen interessieren Prüfer in einem Assessment Center (AC)?	391
6.8	Die Postkorbübung.....	393
6.9	Erfahrungsbericht über das Eignungsauswahlverfahren (EAV) bei der Polizei Hessen.....	397
6.10	Gute Tage, schlechte Tage	401
6.11	Der richtige Umgang mit einer Absage.....	402

7

Sporttest bei der Polizei

- 7.1 Die Disziplinen beim Polizei-Sporttest..... 407
- 7.2 Grundlagen der Sporternährung 422
- 7.3 Die polizeiärztliche Untersuchung 425



Version 2: Hindernisparcours mit verschiedenen Hindernissen

Nach dem Start beginnen Sie wie bei der ersten Variante – mit einer Rolle vorwärts auf der Matte. Als nächstes winden Sie sich durch eine Öffnung in der Sprossenwand, anschließend steigen Sie über eine zweite Sprossenwand. Nun warten drei Kastenteile, die Sie abwechselnd durchkriechen und überspringen. Daraufhin laufen Sie im Slalom durch einen Stangentor-Parcours, überwinden die Holme eines quer gestellten Hochbarrens,

kriechen durch einen Mattentunnel, schwingen sich über ein Turnpferd und springen nacheinander über drei quer liegende Matten, ohne diese zu berühren. Nachdem Sie zum Schluss einen liegenden Turnbock aufgerichtet haben, ist der erste von zwei Umläufen beendet. Auch in dieser Variante läuft die Uhr.

b. Was wird getestet?

- Orientierungssinn
- Schnelligkeit
- Ausdauer
- Beweglichkeit

c. Wie kann ich mich vorbereiten?

Hilfreich ist es, an einem der Prüfungssituation ähnlichen Hindernisparcours zu üben. Vielleicht bietet sich Ihnen die Möglichkeit, z.B. über eine Vereinszugehörigkeit eine Turnhalle zu nutzen, die über die entsprechenden Sportgeräte verfügt, um einen vergleichbaren Parcours aufbauen zu können. Besteht diese Möglichkeit nicht, ist es sinnvoll, in einem großen Raum oder auf einer Fläche im Freien etwas Entsprechendes aufzubauen, das Ihnen eine Testsimulation ermöglicht, um Ihnen ein Gefühl für die Prüfung zu geben und Ihren Koordinationssinn und Schnelligkeit zu verbessern. Die Intervall- und Wiederholungsmethode, die oben beim Wendelauf beschrieben wurde, dienen Ihnen auch für diese Übung, um Schnelligkeit und Ausdauer zu trainieren.

Standweitsprung

a. Wie wird diese Disziplin ausgeführt?

Ziel der Übung ist es, ohne Anlauf so weit wie möglich auf eine Turnmatte zu springen. Ausgangsposition ist die Hockstellung: Stellen Sie sich mit den Fußspitzen direkt an die Absprunglinie. Holen Sie mit beiden Armen Schwung und springen Sie so weit wie möglich nach vorne. Anschließend wird die Sprungweite von der Absprunglinie bis zum hinteren Fersenabdruck bzw. bis zur letzten Bodenberührung in Metern und Zentimetern gemessen. Der beste von drei Versuchen wird gewertet.

b. Was wird getestet?

- Sprungkraft

c. Wie kann ich mich vorbereiten?

Kniebeugen (Oberschenkelmuskulatur), Kurzsprints (Schnellkraft) und Techniktraining (Schwungholen mit den Armen)

Klimmzüge

a. Wie wird diese Disziplin ausgeführt?

Diese Übung sieht für Männer und Frauen verschiedene Ausführungen vor.

Ein Mann führt die Klimmzüge im Streckhang durch. Dazu beugt er am Reck hängend die Arme und zieht den Körper hoch, bis die Kinnschneise über die Reckstange zeigt. Danach senkt er sich wieder in den Streckhang. Bewertet wird die Anzahl der Klimmzüge.

Eine Frau führt die Klimmzüge im Liegehang durch. Dazu legt sie die Fersen auf einen Kasten und zieht sich – wie in der ‚männlichen‘ Ausführung – mit den Armen an, bis das Kinn über die Reckstange ragt. Bewertet wird ebenfalls die Anzahl der Klimmzüge.

b. Was wird getestet?

- Kraft
- Ausdauer
- Koordination

Männer:





Seitlicher Liegestütz

Diese Übung trainiert die äußere schräge Bauchmuskulatur. Legen Sie sich zu Beginn seitwärts auf Ihre Unterarme und Füße, sodass Ihr Körper eine gerade Linie bildet. Heben Sie nun das Gesäß leicht und langsam an und senken Sie es ebenso langsam wieder ab. Zur Variation können Sie statt den Füßen auch die Knie oder Oberschenkel als Auflage nehmen, dadurch wird die Übung einfacher. Bleiben Sie in jedem Fall in den Gelenken fixiert, um die Bewegung zu stabilisieren.



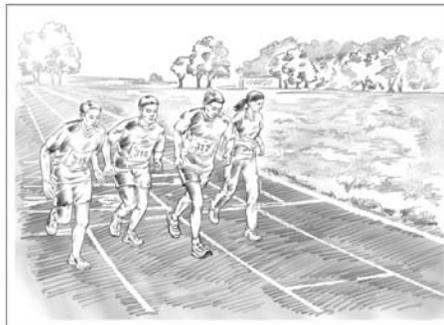
Cooper-Test

Der Cooper-Test und das Lauftraining

Allgemein

Laufen ist derzeit in Deutschland noch die Fettverbrennungssportart schlechthin. Varianten wie Nordic Walking werden zwar immer populärer, dennoch bietet das klassische Joggen die bekannteste und effektivste Art der Fettverbrennung. Im Vergleich zu anderen Ausdauersportarten werden die Vorteile des Joggings schnell offensichtlich: Es kann jederzeit, überall und ohne große Ausrüstung ausgeübt werden, ist somit außerordentlich kostengünstig und maximal flexibel. Ergänzt durch Krafttraining verspricht es optimale Trainingserfolge und unterliegt praktisch keiner Altersbeschränkung.

Von allen Ausdauersportarten verbraucht Laufen bei weitem die meisten Kalorien pro Zeiteinheit. Eben dieser Effekt birgt jedoch eine Gefahr für Anfänger: Da der hohe Energieverbrauch zu einer spürbar schnelleren Muskelermüdung führt, erreichen Ungeübte schnell ihre individuelle Leistungsgrenze. Dadurch kann die anfangs vorhandene Motivation schnell einen Dämpfer erhalten, was sogar zum Abbruch des Trainings führen kann. Das wäre schade, denn regelmäßiges Lauftraining ist nicht nur beim Abnehmen hilfreich, sondern hat immer positive Effekte auf die allgemeine Gesundheit und Fitness jedes Menschen.



Laufen ist jedoch nicht nur Trainingsform, sondern auch Maßstab: Die erbrachte Laufleistung innerhalb einer festgelegten Zeitspanne gibt Auskunft über die Ausdauer eines Menschen und macht diese vergleichbar. Daher ist der Cooper-Test Einstellungskriterium bei der Polizei in den meisten Bundesländern. In der Regel gilt es dabei, in 12 Minuten als Mann mindestens 2600 m zurückzulegen, als Frau mindestens 2100 m. Diese Angaben können jedoch je nach Bundesland variieren, informieren Sie sich daher unbedingt über die genauen Vorgaben Ihres Bundeslandes!



Ausbildungspark Verlag

Lübecker Straße 4 • 63073 Offenbach
Tel. 069-40 56 49 73 • Fax 069-43 05 86 02
Netzseite: www.ausbildungspark.com
E-Post: kontakt@ausbildungspark.com

Copyright © 2010 Ausbildungspark Verlag – Gültekin & Mery GbR.

Alle Rechte liegen beim Verlag.

Das Werk, einschließlich aller seiner Teile, ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.



Einmal bewerben, immer Beamter!

Wie bewerben Sie sich erfolgreich zur Ausbildung bei Polizei, Bundespolizei, Feuerwehr, Bundeswehr und Zoll?

Was erwartet Sie in den Auswahlverfahren?

- **Die optimale Bewerbung:** alles über Lebenslauf, Anschreiben & Co.
- **Der souveräne Auftritt:** so überzeugen Sie im Vorstellungsgespräch, im Assessment Center, in Gruppenarbeiten, Postkorbübungen und Präsentationen
- **Die maßgeschneiderte Vorbereitung:** mit vielen Original-Testfragen und ausführlich kommentierten Lösungswegen
- **Wissen, was auf Sie zukommt:** in der polizeiärztlichen Untersuchung, im Sporttest, im schriftlichen Test, im Persönlichkeitstest und in der mündlichen Prüfung

Das ultimative Bewerbungsbuch enthält alles, was Sie zur Bewerbung im mittleren Dienst und gehobenen Dienst brauchen. Es erklärt ausführlich, wie Sie die einzelnen Stationen im Auswahlverfahren – vom Sporttest bis zum Assessment Center – sicher meistern.

So schaffen Sie den Berufseinstieg bei Polizei, Bundespolizei, Feuerwehr, Bundeswehr und Zoll!