

Kurt Guth  
Marcus Mery  
Andreas Mohr

# Die Bewerbung zur Ausbildung bei Polizei und Zoll



**Bewerbung**  
**Einstellungstest**  
**Sporttest**  
**Vorstellungsgespräch**  
**Assessment Center**  
**Ärztliche Untersuchung**



Kurt Guth  
Marcus Mery  
Andreas Mohr

# **Die Bewerbung zur Ausbildung bei Polizei und Zoll**

**Bewerbung, Einstellungstest,  
Vorstellungsgespräch, Sporttest und  
Assessment Center**

Kurt Guth · Marcus Mery · Andreas Mohr  
Die Bewerbung zur Ausbildung bei Polizei und Zoll  
Bewerbung, Einstellungstest, Vorstellungsgespräch,  
Sporttest und Assessment Center

Ausgabe 2018

2. Auflage

Herausgeber: Ausbildungspark Verlag,  
Gültekin & Mery GbR, Offenbach, 2018.

Umschlaggestaltung: s.b. design  
Layout: s.b. design, bitpublishing  
Illustrationen / Grafiken: bitpublishing, s.b. design  
Lektorat: Andreas Mohr

Bildnachweis:

Archiv des Verlages

S. 82 (Jana Pacelli): © mars – Fotolia.com  
S. 83 (Jan-Philipp Metzger): © Fotostudio Pfeiffer, Offenbach  
S. 200 ff (Ute Ackermann): © Yuri Arcurs – Fotolia.com  
S. 200 (Eveline Fritsch): © creative studio – Fotolia.com  
S. 200 (Tim Lorenz): © drubig-photo – Fotolia.com  
S. 200 (Silke Männing): © fotum – Fotolia.com  
S. 200 (Peter Reinken): © FOTO-RAMMINGER – Fotolia.com  
S. 202 (Pierre Frey): © iofoto – Fotolia.com  
S. 202 (Henrike Otter): © Robert Kneschke – Fotolia.com  
S. 202 ff (Raimund Breit): © Stephen Orsillo – Fotolia.com  
S. 202 ff (Margot Ebert): © Dron – Fotolia.com  
S. 202 ff (Enrico Felici): © Robert Kneschke – Fotolia.com  
S. 202 ff (Bella Fontanella): © Jonas Glaubitz – Fotolia.com  
S. 202 ff (Ernst Kirsch): © Robert Kneschke – Fotolia.com  
S. 202 ff (Helena König): © iofoto – Fotolia.com  
S. 202 ff (Martin Ecker): © Andrew Lever – Fotolia.com  
S. 202 ff (Olivia Adam): © Manuel Tennert – Fotolia.com

Gedruckt auf chlorfrei gebleichtem Papier

© 2018 Ausbildungspark Verlag  
Bettinastraße 69, 63067 Offenbach  
Printed in Germany

Satz: bitpublishing, Schwalbach  
Druck: Druckerei Sulzmann, Obertshausen

ISBN 978-3-95624-022-5

*Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek*

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

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.

# Inhaltsverzeichnis

<b>Vorwort: Für Recht und Gesetz .....</b>	<b>16</b>
Nadelöhr Auswahlverfahren .....	16
Was bietet Ihnen dieses Handbuch? .....	17
<b>Ihr Weg zu Polizei, Bundespolizei und Zoll .....</b>	<b>19</b>
<b>Ein ganz besonderer Beruf: Beamter .....</b>	<b>20</b>
Welche Rechte und Pflichten übernehmen Beamte? .....	20
Was sind Laufbahnen? .....	21
Wie verläuft die Verbeamtung? .....	22
Hintergrund: Der Staat, die innere Sicherheit und das Grundgesetz .....	23
<b>Die Polizei: Einsatz für Sicherheit und Ordnung .....</b>	<b>25</b>
Eine kurze Geschichte der Polizei .....	25
Die Polizei im 21. Jahrhundert .....	29
Einstellungskriterien und Auswahlverfahren .....	32
Baden-Württemberg .....	33
Bayern .....	34
Berlin .....	36
Brandenburg .....	37
Bremen .....	38
Hamburg .....	39
Hessen .....	40
Mecklenburg-Vorpommern .....	41
Niedersachsen .....	42
Nordrhein-Westfalen .....	43
Rheinland-Pfalz .....	44
Saarland .....	45
Sachsen .....	46
Sachsen-Anhalt .....	47

Schleswig-Holstein .....	48
Thüringen .....	49
<b>Die Bundespolizei: Früher Grenzschutz, heute Polizei .....</b>	<b>50</b>
Neue Aufgaben, neuer Name .....	50
Die Organisation.....	51
Die Laufbahnausbildung .....	52
Die Bewerberauswahl.....	54
<b>Der Zoll: Die „Wirtschafts- und Einnahmeverwaltung“ des Bundes.....</b>	<b>56</b>
Aufbau und Auftrag .....	56
Gegen Wirtschafts- und Steuerkriminalität .....	57
Die Laufbahnausbildung .....	58
Die Bewerberauswahl.....	60
<b>Die Bewerbung .....</b>	<b>63</b>
<b>Von der Stellenrecherche zum Aufbau der Bewerbung .....</b>	<b>64</b>
Stellenangebote finden .....	64
Die Anzeigenanalyse.....	65
Die Selbsteinschätzung .....	67
Unterlagen und Bewerbungswege .....	68
Stolperstein Social Media.....	70
Die Bewerbung gestalten .....	71
<b>Das Anschreiben .....</b>	<b>72</b>
Der Kopf des Anschreibens .....	73
Die Einleitung .....	74
Der Hauptteil .....	74
Der Abschluss .....	75
Muster-Anschreiben Polizei .....	76
Muster-Anschreiben Zoll.....	78

<b>Der Lebenslauf .....</b>	<b>79</b>
Was muss rein, was kann rein?.....	79
Der Aufbau.....	80
Der letzte Schliff.....	81
Beispiel-Lebenslauf 1 (Mittlere Reife).....	82
Beispiel-Lebenslauf 2 (Hochschulreife) .....	83
<b>Das Bewerbungsfoto.....</b>	<b>85</b>
Kleidung und Auftreten .....	85
<b>Zeugnisse, Nachweise, Zertifikate.....</b>	<b>86</b>
Schule und Beruf.....	86
Sonstige Nachweise.....	87
Zeugniscodes: Die feinen Unterschiede .....	87
<b>Die Online-Bewerbung .....</b>	<b>88</b>
Bewerben per E-Mail .....	88
Bewerbungs-Websites.....	89
<b>Keine Reaktion? So haken Sie nach!.....</b>	<b>90</b>
Das Timing .....	90
Der Tonfall.....	91
<b>Der Einstellungstest .....</b>	<b>93</b>
<b>Auswahltests bei Polizei und Zoll .....</b>	<b>94</b>
Der Testablauf.....	94
Ihr Fahrplan für den Test.....	95
<b>Die Aufgaben .....</b>	<b>97</b>
Allgemeinwissen und fachbezogenes Wissen.....	98
Sprachbeherrschung.....	114
Mathematik.....	142
Logisches Denkvermögen.....	161
Visuelles Denkvermögen .....	177
Konzentrationsvermögen .....	187

Erinnerungsvermögen .....	195
Orientierungsvermögen .....	210
Die Lösungen im Überblick .....	215
<b>Persönlichkeitstests .....</b>	<b>217</b>
Die Vorbereitung .....	217
Die Testsimulation .....	219
Auswertung .....	231
<b>Der Wiener Test .....</b>	<b>238</b>
Der Ablauf .....	238
Die Vorbereitung .....	240
<b>Der Sporttest .....</b>	<b>243</b>
<b>Die Disziplinen .....</b>	<b>244</b>
Achterlauf .....	244
Ausdauerlauf .....	245
Bankdrücken .....	245
Cooper-Test .....	246
Dreierhop .....	247
Fünfer-Sprunglauf .....	247
Hindernisparcours/Konditionstest .....	248
Kasten-Bumerang-Test/Koordinationstest .....	249
Klimmzüge/Klimmzughang .....	250
Liegestütze .....	251
Pendellauf .....	252
Schwimmen (100 m) .....	252
Sitzhocke (Wandsitztest) .....	253
Springen über Kleinbank .....	254
Sprint (35 m) .....	254
Standweitsprung .....	255
Wendelauf .....	255

<b>Die Vorbereitung: So bauen Sie Ihr Training auf .....</b>	<b>256</b>
Fitnessgerecht ernähren .....	256
Das Einmaleins der Trainingsplanung .....	260
Ausdauertraining.....	262
Intervalltraining.....	264
Krafttraining .....	265
Test-Countdown: Die letzten Tage und Stunden .....	272
<b>Die ärztliche Untersuchung .....</b>	<b>273</b>
Diagnose: Dienstauglich .....	274
Gut in Form zum Arztbesuch .....	275
Die Untersuchung beim Zoll .....	276
<b>Das Vorstellungsgespräch .....</b>	<b>279</b>
<b>Gut vorbereitet? .....</b>	<b>280</b>
Information ist Trumpf .....	280
Das Outfit.....	281
Die Anreise .....	282
Die richtige Gesprächseinstellung .....	283
Körpersprache und Verhalten.....	283
<b>Das Interview im Überblick.....</b>	<b>284</b>
Begrüßung und Einstieg .....	285
Der Kern des Gesprächs .....	286
Ausklang und Abschied .....	286
Die Interviewtypen .....	287
Die Fragentypen .....	288
Die Interview-Vorbereitung mit diesem Buch .....	293
<b>Warming-up: Eröffnungsfragen.....</b>	<b>295</b>
„Wie war Ihre Anreise, haben Sie den Weg gut gefunden?“ .....	295
„Mit dem Wetter haben wir ja richtig Glück heute, oder?“ .....	296
„Möchten Sie etwas trinken, darf ich Ihnen ein Glas Wasser oder einen Kaffee anbieten?“ .....	298



<b>Fragen zu Freunden, Freizeit, Interessen .....</b>	<b>299</b>
„Haben Sie Hobbys?“ .....	299
„Verbringen Sie Ihre Freizeit lieber in Gesellschaft oder lieber alleine?“	301
„Haben Sie einen großen Freundeskreis?“ .....	302
„Was schätzen Sie an Ihren Freunden?“ .....	303
„Treiben Sie Sport?“ .....	304
„Was sind Ihre Lieblingssportarten?“ .....	305
„Lesen Sie gern, haben Sie Interesse an Literatur?“ .....	307
„Was genau lesen Sie denn? Können Sie uns ein Buch empfehlen?“ .....	308
„Was machen Sie, um mal so richtig zu entspannen, wie bauen Sie Stress ab?“ .....	309
„Wie machen Sie am liebsten Urlaub? Reisen Sie gern oder bleiben Sie lieber daheim?“ .....	310
„Sind Sie Mitglied in einem Verein?“ .....	311
„Wie würden Sie sich selbst charakterisieren?“ .....	312
<b>Fragen zu Schule und Werdegang .....</b>	<b>313</b>
„Erzählen Sie uns doch bitte kurz etwas über Ihren Werdegang!“ .....	313
„Was haben Sie denn eigentlich im Zeitraum zwischen ... und ... gemacht? In Ihrem Lebenslauf haben wir dazu gar nichts gefunden.“ ..	315
„Welche Rolle haben Sie in der Klasse eingenommen?“ .....	316
„Was waren Ihre Lieblingsfächer?“ .....	317
„In Geschichte steht eine 5 in Ihrem Zeugnis. Wie erklären Sie sich das?“ .....	318
„Wie wollen Sie Ihre Schwächen in Englisch ausgleichen?“ .....	319
„Warum haben Sie kein Abitur gemacht/nicht studiert?“ .....	320
„Haben Sie während Ihrer Schulzeit bereits Berufserfahrung gesammelt?“ .....	321
<b>Fragen zur Berufswahl .....</b>	<b>323</b>
„Warum haben Sie sich gerade für den Polizeiberuf/Zollberuf entschieden?“ .....	323
„Wo und wie haben Sie sich über den Polizeiberuf/Zollberuf informiert?“ .....	325
„Haben Sie sich auch auf andere Stellen beworben?“ .....	326

„Wie steht Ihr Partner, wie stehen Ihre Eltern und Freunde zu Ihrer Bewerbung?“ .....	328
„Was wissen Sie über den Polizeiberuf/Zollberuf?“ .....	329
„Welche Tätigkeiten sind typisch für den Polizeiberuf/Zollberuf?“ .....	330
„Was sind Ihrer Meinung nach die Vor- und Nachteile des Polizeiberufs/Zollberufs?“ .....	332
„Was qualifiziert Sie denn für den Polizeiberuf/Zollberuf?“ .....	333
<b>Fragen zur Behörde und zum Ausbildungsverlauf .....</b>	<b>335</b>
„Wie ist unsere Behörde organisiert? Wem untersteht sie?“ .....	335
„Wissen Sie, welches Waffenmodell wir als Dienstwaffe nutzen?“ .....	337
„Was wissen Sie über die Geschichte der Bundespolizei?“ .....	338
„Erklären Sie doch bitte einmal den Begriff ‚Zoll‘ – schließlich dreht sich die Arbeit der Zollverwaltung doch vor allem darum, oder nicht!?“ .....	339
„Wie stellen Sie sich die Ausbildung bei uns vor? Haben Sie sich über die Lehrfächer informiert?“ .....	340
„Welche Ausbildungsinhalte würden Sie denn besonders interessieren?“ .....	342
<b>Fragen zur Arbeitseinstellung .....</b>	<b>343</b>
„Welche Werte und Eigenschaften sind für Sie besonders wichtig im Beruf, und warum ist das so?“ .....	343
„Nennen Sie mir bitte drei Eigenschaften, die auf Ihre Person zutreffen. Wie zeigen sich diese Eigenschaften?“ .....	345
„Gibt es Tätigkeiten, die Sie gar nicht mögen?“ .....	346
„Können Sie mir eine Situation schildern, in der Sie sehr gestresst waren? Wie sind Sie damit umgegangen?“ .....	347
„Wie handeln Sie, wenn ein Kollege gefährlich bedroht wird?“ .....	348
„Wie stehen Sie zum Tragen einer Dienstwaffe? In welchen Situationen können Sie sich vorstellen, sie einzusetzen?“ .....	349
<b>Fragen zur Teamfähigkeit (Sozialkompetenz) .....</b>	<b>350</b>
„Wie werden Sie von anderen Leuten eingeschätzt, zum Beispiel von Ihren Klassenkameraden?“ .....	350

„Arbeiten Sie lieber im Team oder lieber alleine?“ .....	352
„Irren ist menschlich – jeder macht doch mal einen Fehler, oder nicht?! Sind Sie deswegen schon einmal in Konflikt mit anderen geraten?“ .....	353
„Was bedeutet Kritik für Sie?“ .....	354
„Wie reagieren Sie auf Kritik? Was ist, wenn man Sie zu Unrecht kritisiert?“ .....	355
<b>Fragen zu Stärken und Schwächen.....</b>	<b>356</b>
„Welche Stärken haben Sie, und in welchen Situationen zeigt sich das?“ .....	356
„Wo sehen Sie Ihre Schwächen?“ .....	358
„Was macht Sie an sich unzufrieden, wie würden Sie sich gern verändern?“ .....	359
„Wie gehen Sie mit eigenen Fehlern um? Können Sie mir ein Beispiel geben?“ .....	360
„Was würden Sie als Ihren größten Misserfolg, als Ihre größte Niederlage bezeichnen? Wie sind Sie damit umgegangen?“ .....	361
<b>Fragen zu besonderen Qualifikationen .....</b>	<b>363</b>
„Was sagen Sie zu Ihren Fremdsprachenkenntnissen? Können Sie sich auf Englisch verständigen?“ .....	363
„Wie haben Sie sich Ihre PC-Kenntnisse angeeignet?“ .....	364
<b>Stressfragen.....</b>	<b>365</b>
„Können Sie uns sagen, warum wir uns für Sie entscheiden sollten? Bis jetzt sind wir noch nicht überzeugt.“ .....	366
„Wer hat Ihnen denn diese Hose ausgesucht?“ .....	367
„Warum stellen Sie sich so in den Vordergrund? Machen Sie das immer so?“ .....	369
„Ihr Schulabschluss ist schon ein halbes Jahr her. Warum haben Sie sich nicht schon bei der letzten Einstellungsrunde beworben?“ .....	370
„Sie legen Wert auf Teamwork, sagen Sie. Warum können Sie nicht selbstständig arbeiten?“ .....	371

<b>Fragen zur beruflichen Zukunft.....</b>	<b>372</b>
„Wo sehen Sie sich in drei bis fünf Jahren?“.....	372
„Haben Sie einen Plan B, wenn es mit der Ausbildung bei uns nicht klappt?“ .....	373
<b>Fragen zum Gesprächsausklang.....</b>	<b>374</b>
„Welchen Eindruck haben Sie im Auswahlverfahren von unserer Behörde gewonnen?“ .....	375
„Haben Sie sich vor der aktuellen Bewerbung schon einmal bei uns beworben?“ .....	376
„Kennen Sie jemanden, der bei uns arbeitet? Was haben Sie denn von ihm erfahren?“ .....	377
<b>Fragen, die Sie selbst stellen können .....</b>	<b>378</b>
Unproblematische Themen.....	379
<b>Unerlaubte Fragen und heikle Situationen .....</b>	<b>380</b>
Wie retten Sie sich aus der Klemme?.....	383
<b>Das Assessment Center .....</b>	<b>385</b>
<b>Assessment Center – was ist das?.....</b>	<b>386</b>
Die Bausteine eines ACs.....	386
Worauf achten die Prüfer?.....	387
<b>AC-Aufgabenblock 1: Kurzvorträge und Präsentationen.....</b>	<b>388</b>
Die Selbstvorstellung.....	388
Ergebnis- und Themenpräsentationen .....	389
„Ähm, also ...“ – 10 Tipps für eine überzeugende Rede .....	389
<b>AC-Aufgabenblock 2: Gruppenaufgaben .....</b>	<b>394</b>
Die richtige Strategie: Zielorientiertes Teamwork.....	394
Die Vorstellungsrunde.....	396
Die Gruppendiskussion .....	396
Die Gruppenarbeit .....	398

Das Rollenspiel .....	399
Das Mittagessen .....	401
<b>AC-Aufgabenblock 3: Einzelaufgaben .....</b>	<b>401</b>
Die Postkorbübung .....	401
Das Abschlussgespräch .....	402
<b>Aufgaben zum Üben .....</b>	<b>404</b>
Gruppendiskussion: Themenbeispiel mit Argumentation .....	404
Gruppenarbeit: Fallbeispiel mit Musterlösung.....	406
Rollenspiel: Beispielszenario mit Strategieplan .....	413
Postkorbübung: Beispielaufgabe mit Musterlösung .....	416
<b>Gute Tage, schlechte Tage: Absage, und jetzt? .....</b>	<b>421</b>
Wie gehe ich mit einer Absage um? .....	421
Wie sage ich einer Behörde ab? .....	422
<b>Anhang .....</b>	<b>425</b>
<b>Erfahrungsbericht zum Auswahlverfahren der Polizei Bayern.....</b>	<b>426</b>
Tag 1: Schriftliche Prüfung, Sporttest, Gruppenaufgabe.....	426
Tag 2: Auswahlgespräch und polizeiärztliche Untersuchung .....	429
<b>Erfahrungsbericht zum Eignungsauswahlverfahren der Polizei Hessen .....</b>	<b>431</b>
Psychologisches Testverfahren.....	431
Sporttest.....	433
Gruppenaufgabe.....	434
Einzelgespräch .....	435
Polizeiärztliche Untersuchung .....	436
<b>Erfahrungsbericht zum Auswahlverfahren beim Zoll.....</b>	<b>438</b>
Schriftliche Prüfung.....	438
Mündliche Prüfung.....	439
Sporttest .....	439

# Vorwort: Für Recht und Gesetz

Auf der Beliebtheitskala von Schulabgängern steht der Polizeiberuf traditionell ganz weit vorne. Je nach Behörde kommen auf einen Ausbildungsplatz regelmäßig zwischen 5 und 15 Bewerber – ähnliche Verhältnisse herrschen beim Zoll. Umständlich erklären muss man diese Popularität nicht. Der Einsatz für Sicherheit und Ordnung ist menschennah, teambezogen, verantwortungsvoll und darüber hinaus extrem vielseitig. Was Entwicklungswege und Spezialisierungsmöglichkeiten angeht, stehen Berufseinsteigern zahllose Wege offen: Ob Hubschrauberpilot, Kripo-Ermittler, Polizeitaucher, Mitglied eines Spezialkommandos oder ganz „normaler“ Schutzpolizist – vieles ist möglich.

## Nadelöhr Auswahlverfahren

Als Vertreter der Staatsgewalt erhält man weitreichende Befugnisse. Im Gegenzug erwarten die Behörden Verantwortungsbewusstsein, Teamfähigkeit und Leistungsbereitschaft. Die mitunter gefährliche Arbeit im anstrengenden Schichtdienst erfordert obendrein viel Zivilcourage und eine ausgeprägte Belastbarkeit – körperlich wie geistig. Gesucht werden charakterfeste, engagierte Nachwuchskräfte, die jederzeit zuverlässig für die freiheitlich-demokratische Grundordnung des Staatswesens eintreten.

Ob ein Bewerber den hohen Anforderungen gewachsen ist, zeigt sich im Eignungs-Auswahlverfahren (EAV). In dieser mehrstufigen Prozedur muss man als Teilnehmer sämtliche Register ziehen: Bei den meisten Behörden umfasst das Programm mindestens einen schriftlichen/computergestützten Eignungstest, einen Sporttest, ein Vorstellungsgespräch („Interview“) und eine ärztliche Tauglichkeitsuntersuchung. Vor allem in gehobenen Laufbahnen kommen meist noch Assessment Center mit Präsentationen, Gruppendiskussionen oder Rollenspielen hinzu. Die Personalauswahl bei Polizei und Zoll setzt hohe Hürden – ist aber immer gerecht! Prinzipiell hat jeder Kandidat die gleichen Chancen: Wie überall im öffentlichen Dienst zählen allein die Eignung, die Befähigung und die fachliche Leistung.

## Was bietet Ihnen dieses Handbuch?

Bewerben heißt, für sich zu werben. Über Erfolg oder Misserfolg entscheidet dabei nicht der Zufall: Wer etwas Zeit und Mühe investiert, wird dafür in der Regel auch belohnt. Dieses Handbuch begleitet Sie durch alle Etappen Ihres Berufseinstiegs, von der ersten Stellenrecherche bis zum finalen Abschlussgespräch.

Sie wollen wissen, welche Zugangsvoraussetzungen bei Ihrer Wunschbehörde gelten? Dann blättern Sie um zum Einführungskapitel „Ihr Weg zu Polizei und Zoll“. Wie verfassen Sie aussagekräftige Bewerbungsunterlagen? Die Antwort finden Sie im Abschnitt „Die Bewerbung“. Wie bereiten Sie sich vor auf Eignungs- und Persönlichkeitstests, auf Sporttests, Vorstellungsgespräche und die diversen Assessment Center-Aufgaben? Und was passiert in der ärztlichen Untersuchung? Dieses Buch verrät es.

Gut vorbereitet, können Sie Ihre Stärken im Auswahlverfahren jederzeit ins rechte Licht rücken. Freilich sind die Bewerberzahlen bei Polizei und Zoll generell hoch, und die endgültige Auswahl fällt keinem Personalverantwortlichen leicht. Letzten Endes können Nuancen entscheiden, ob man die begehrte Stelle bekommt oder nicht. Das bedeutet auch, dass Sie sich von einer eventuellen Absage nicht entmutigen lassen müssen: Analysieren Sie Ihr Vorgehen und passen Sie es gegebenenfalls an. Damit steigern Sie Ihre Chancen bei einem zweiten Versuch.

Wir wünschen Ihnen viel Erfolg für Ihre Bewerbung!

***Ihr Ausbildungspark-Team***

# Ihr Weg zu Polizei, Bundespolizei und Zoll

Ein ganz besonderer Beruf: Beamter .....	20
Die Polizei: Im Dienst zum Wohl der Bürger .....	25
Die Bundespolizei: Früher Grenzschutz, heute Polizei.....	50
Der Zoll: Die „Wirtschafts- und Einnahmeverwaltung“ des Bundes .....	56







# Ein ganz besonderer Beruf: Beamter

Beamter sein, was heißt das eigentlich? Eine knappe Antwort: Beamter zu sein bedeutet, als verlängerter Arm des Staates dessen Aufgaben zu übernehmen. Beamte führen Gesetze aus und überwachen ihre Einhaltung zum Wohle der Allgemeinheit. Dafür verleiht ihnen der Staat besondere Rechte und Pflichten.

## Welche Rechte und Pflichten übernehmen Beamte?

Artikel 33, Absatz 5 des Grundgesetzes besagt: „Das Recht des öffentlichen Dienstes ist unter Berücksichtigung der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums zu regeln und fortzuentwickeln.“ Mit diesen „hergebrachten Grundsätzen“ sind bestimmte Prinzipien gemeint, die sich größtenteils vor über 200 Jahren in Preußen herausgebildet haben.

### Einige „hergebrachte Grundsätze des Berufsbeamtentums“:

**Die Anstellung auf Lebenszeit.** Zwar gibt es auch befristete Ernennungen, doch in der Regel wird auf Lebenszeit verbeamtet. Beamte können nicht einfach entlassen werden – dazu müssen schwerwiegende Gründe wie Dienstvergehen, Straftaten oder die Dienstunfähigkeit vorliegen.

**Die Treue- und Gehorsamspflicht.** Staatsdiener müssen stets loyal zu ihrem Dienstherrn stehen und ihre Dienstpflichten zuverlässig und gesetzes-treu erfüllen. Streiks und auffällige politische Engagements sind verboten.

**Die Fürsorgepflicht.** Der Staat muss seine Bediensteten absichern – durch eine angemessene Besoldung und, im Ruhestand, durch Pensionen. Beamte unterliegen nicht der gesetzlichen Renten-, Arbeitslosen- und Krankenversicherung. Im Krankheitsfall zahlt der Staat die Bezüge weiter und übernimmt die Krankheitskosten teilweise (Beihilfe) oder voll (Heilfürsorge).

schaden“ in Kauf zu nehmen, verstoße gegen ihre Grundrechte. Dürfen Geiselnnehmer erschossen werden, wenn nur so das Leben der Geiseln noch zu retten ist („finaler Rettungsschuss“)? Hier bejahte das Gericht: Der Schutzanspruch der Geiseln gehe vor, der Geiselnnehmer habe in diesem Fall sein Grundrecht auf körperliche Unversehrtheit verwirkt.

In jüngster Vergangenheit wurden unter anderem Regierungspläne zur Vorratsdatenspeicherung oder zum Aufbau von Antiterrordateien vom Bundesverfassungsgericht gebremst. Die Konkurrenz der Staatsorgane ist wiederum ein gewollter Effekt der verfassungsmäßigen Gewaltenteilung: Um Machtballungen zu verhindern, verteilt das Grundgesetz staatliche Aufgaben auf verschiedene Stellen. Auch deshalb verfügt heute jedes Bundesland – in Anknüpfung an die Zeit vor dem „Dritten Reich“ – über eine eigene Polizei.

## Die Polizei: Einsatz für Sicherheit und Ordnung

Ein gestohlenen Fahrrad, ein Verkehrsunfall, eine Kneipenschlägerei und eine Großdemonstration – völlig verschiedene Paar Schuhe? Einerseits ja. Andererseits haben all diese Ereignisse etwas Wesentliches gemeinsam: Sie fallen in den Zuständigkeitsbereich der Polizei. Der Wunsch nach Sicherheit ist wahrscheinlich so alt wie die Menschheit.

### Eine kurze Geschichte der Polizei

Begriffsmäßig wurzelt das Polizeiwesen im antiken Griechenland. Die Hellenen nannten die gesamte verwaltungsmäßige Ordnung ihres Stadtstaats (der „Polis“) „politeia“. Im Deutschland der frühen Neuzeit wurde daraus „Polizey“ als Oberbezeichnung für die rechtmäßige Ordnung des Zusammenlebens. Darunter fielen neben dem Sicherheitsbereich auch das Finanz-, das Rechts- und das Heereswesen.



## Bremen

Im Bundesland Bremen gibt es zwei Polizeibehörden: die Polizei Bremen und die Ortschaftspolizei Bremerhaven. Bei beiden kann man sich für das 1. Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 (früher gehobener Dienst) bewerben. Die Eignungsauswahl geschieht auf dem Gelände der Bereitschaftspolizei in Huckelriede, aufgeteilt in zwei Etappen: Für die schriftliche Prüfung und den Sporttest ist der erste Tag reserviert, für die mündliche Prüfung und die ärztliche Untersuchung der zweite. Der Direkteinstieg in das 2. Einstiegsamt dieser Laufbahngruppe ist nicht vorgesehen; Zugangsmöglichkeiten haben Laufbahnaufsteiger, die eine spezielle Auswahlprüfung bestehen.

	<b>Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt</b>
	<b>Die Voraussetzungen</b>
<b>Bildungsqualifikation</b>	Abitur, Fachhochschulreife oder Befähigung zum Besuch d. Sekundarstufe II + abgeschlossene mind. 2-jährige Berufsausbildung + 3 Jahre Berufserfahrung (= fachgebundene Hochschulreife der Hochschule für Öffentliche Verwaltung nach Einstufungsprüfung)
<b>Alter am Tag d. Einstellung</b>	Verbeamtung bis zum 45. Lebensjahr möglich
<b>Größe</b>	derzeit keine Einschränkungen
<b>Sonstiges</b>	Deutsches Schwimmbadzeichen „Bronze“; Führerschein Kl. B*
	<b>Das Auswahlverfahren</b>
<b>Schriftliche Prüfung</b>	Rechtschreibtest (Lückendiktat), Intelligenzstrukturtest (verbales, numerisches und figurales Denken, Merkfähigkeit)
<b>Sportprüfung</b>	Sprint, Konditionstest (Hindernisparcours), Cooper-Test
<b>Mündliche Prüfung</b>	Teilstrukturiertes Interview (u. a. Fragen zu Selbstbewusstsein, Einfühlungsvermögen, Team- u. Kritikfähigkeit, analytischem Denken)
<b>Polizeiärztliche Untersuchung</b>	Ärztliche Untersuchung auf Polizeidiensttauglichkeit (ca. 2 Stunden)

Stand 02/2017; \*Spätestens zum Ende des Einstellungsjahrs



[www.polizei.bremen.de](http://www.polizei.bremen.de)



# Die Bundespolizei: Früher Grenzschutz, heute Polizei

Als die Bundesrepublik Deutschland 1949 gegründet wurde, besaß sie noch keine volle staatliche Souveränität: Vier Jahre nach Ende des Zweiten Weltkriegs wachten weiterhin die Siegermächte über ihre politische Entwicklung. Über eine eigene Armee durfte (und wollte) der junge westdeutsche Staat zunächst noch nicht verfügen. Vor dem Hintergrund des Kalten Krieges erlaubten die Alliierten allerdings die Aufstellung einer quasi-militärischen Grenzschutztruppe. Der Bundesgrenzschutz wurde 1951 als Sonderbehörde des Bundes gegründet und erhielt den Auftrag, die Außengrenzen der Bundesrepublik zu überwachen.

## Neue Aufgaben, neuer Name

Die militärischen Züge des Bundesgrenzschutzes verblassten allmählich nach der Gründung der Bundeswehr 1955. Das Tätigkeitsfeld verlagerte sich im Laufe der Zeit weg vom reinen Grenzschutz hin zu „normalen“ Polizeiaufgaben. Das Bundesgrenzschutzgesetz schrieb der Behörde 1972 weitgehende Befugnisse im Landesinneren zu. Im gleichen Jahr erhielt der BGS mit der Antiterror-Spezialtruppe Grenzschutzgruppe 9 (GSG 9) seine wohl bekannteste (und noch heute aktive) Einheit.

Zu Beginn der 90er-Jahre war vom angestammten Betätigungsfeld des BGS nicht mehr viel übrig geblieben: Deutschland wurde wiedervereint, der Kalte Krieg ging zu Ende, das Schengener Abkommen beseitigte die Personenkontrollen an den europäischen Binnengrenzen. Somit waren die jahrzehntelang prägenden Grenzlinien entweder durchlässig geworden oder ganz verschwunden. In der Folge entwickelte sich die inländische Infrastruktur zum neuen Einsatzschwerpunkt der Behörde. Seitdem sichert sie hauptsächlich den Bahnverkehr (durch Präsenzstreifen in Zügen und Bahnhöfen), den Flugverkehr (durch Flughafenpatrouillen, Passagier- und Gepäckkontrollen) und den Seeverkehr (als Teil der deutschen Küstenwache). Außerdem bewacht sie Verfas-



# Der Zoll: Die „Wirtschafts- und Einnahmeverwaltung“ des Bundes

Kaum ein Herrscher der Geschichte wollte je darauf verzichten, seine Haushaltskassen mithilfe von Zollabgaben zu füllen. Was unter anderem dazu führte, dass es im 17. Jahrhundert auf deutschem Territorium über 1.000 einzelne Zollgebiete gab: Jedes Fürstentum, jedes Herzogtum, jede noch so gering bevölkerte Markgrafschaft des Heiligen Römischen Reiches Deutscher Nation erhob mindestens einen eigenen Zoll.

Die Zeiten dieser Kleinstaaterei sind zum Glück lange vorbei. 1968 schufen die Staaten der Europäischen Gemeinschaft (EG) – Vorläuferin der Europäischen Union (EU) – eine Zollunion mit einheitlichen Binnenzöllen beim Warenverkehr zwischen den Mitgliedsländern. Nachdem 1993 der europäische Binnenmarkt verwirklicht wurde, verschwanden die Zollkontrollen beim innereuropäischen Handel sogar ganz. Die Zollbehörde gleich mit abzuschaffen, daran war natürlich nicht im Entferntesten zu denken: Sie sichert dem Staat einen Großteil seiner Einkünfte. Alles in allem verschaffte die Behörde der Staatskasse im Jahr 2015 rund 130 Milliarden Euro Einnahmen.

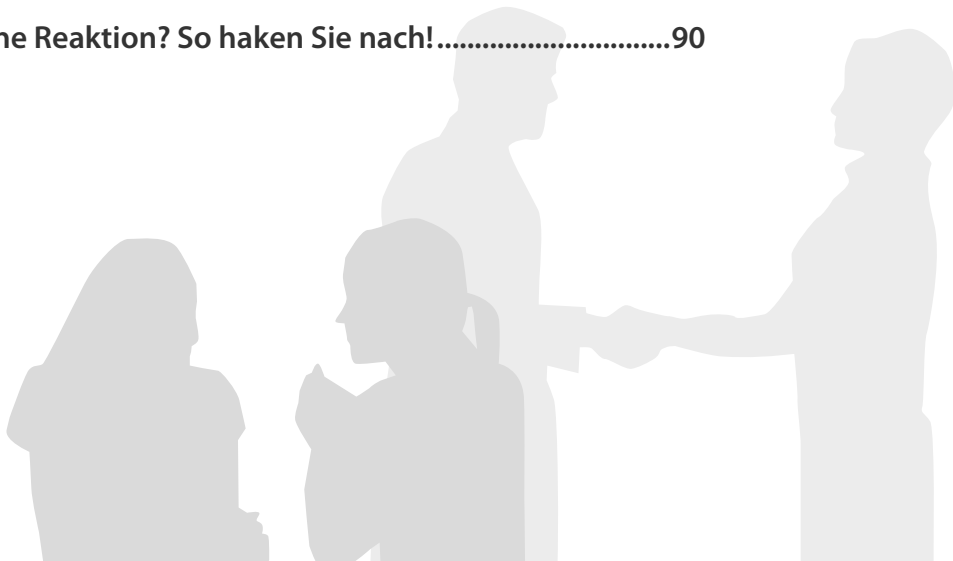
## Aufbau und Auftrag

Manche der rund 35.000 deutschen Zoll-Bediensteten werden auch polizeilich oder in der Strafverfolgung tätig. Angesiedelt ist die Bundeszollverwaltung jedoch im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Finanzen, nicht umsonst bezeichnet sich der Zoll selbst auch als „Wirtschafts- und Einnahmeverwaltung des Bundes“. Seit 2016 wird die Behörde zentral von der neu eingerichteten Generalzolldirektion (GZD) in Bonn geleitet. Die GZD untersteht direkt dem Finanzministerium und steuert die Arbeit in den Zollämtern, Hauptzollämtern und Zollfahndungsämtern, die die unterste Verwaltungsebene des Zolls ausmachen.

# Die Bewerbung



Von der Stellenrecherche zum Aufbau der Bewerbung .....	64
Das Anschreiben .....	72
Der Lebenslauf.....	79
Das Bewerbungsfoto .....	85
Zeugnisse, Nachweise, Zertifikate .....	86
Die Online-Bewerbung .....	88
Keine Reaktion? So haken Sie nach!.....	90





# Von der Stellenrecherche zum Aufbau der Bewerbung

Eine Bewerbung lässt sich als eine Art Prospekt verstehen, in dem ein Bewerber seine Fähigkeiten und Kenntnisse anschaulich darstellt. Der Adressat dieses Prospekts ist der jeweilige Personalverantwortliche, der sich anhand der Unterlagen ein Bild vom Kandidaten macht. Bei den Polizeien und beim Zoll werden die Dokumente oft etwas weniger penibel studiert als in der Privatwirtschaft. Häufig stehen erst einmal die Formalkriterien (Bildungsqualifikation, Alter, Größe ...) im Vordergrund, die in der Stellenausschreibung genannt werden.

## Stellenangebote finden

Der komfortabelste Weg zur Wunschausbildung führt heute über das Internet: Alle Landespolizeien, die Bundespolizei und der Zoll präsentieren sich ausführlich auf eigenen Websites. Hier findet man allerlei Wissenswertes zur jeweiligen Behörde – und natürlich die aktuellen Stellenausschreibungen mitsamt Bewerbungswegen und -fristen. Oft stehen spezielle Ausbildungsbroschüren bereit, die einen kompakten Überblick über die Bewerbungsprozedur geben. Mit wenigen Mausklicks gelangt man an die Kontaktdaten der zuständigen Einstellungsberater, die alle Fragen rund um die Ausbildung und das Auswahlverfahren beantworten. Ein Anruf zahlt sich immer aus: Zum einen machen Sie dadurch schon einmal auf sich aufmerksam, zum anderen können Sie nützliche Informationen erhalten, die nicht in der Anzeige stehen.

Daneben lohnt sich auch der Blick in das Online- oder Printangebot der Tageszeitungen. Vor allem die Regionalpresse veröffentlicht häufig Stellengesuche der Behörden vor Ort und widmet deren Ausbildungsaktivitäten mitunter sogar ausführliche Berichte.

## Die Bewerbung gestalten

Generell sind Bewerbungen formfrei; für das Aussehen von Anschreiben und Lebenslauf gibt es keine verbindlichen Vorgaben. In Gestaltungsfragen haben Sie also freie Hand. Schriftarten, Schriftgrößen, Farben, Rahmen, Unterstreichungen, Seitenränder – vieles ist möglich. Aber nicht alles vorbehaltlos empfehlenswert: Bewerbungsunterlagen sind nun einmal „seriöse“ Schriftstücke, und viele Personaler haben es lieber etwas konservativer, das heißt sachlich und klar. Farbiges Papier ist daher riskant, ebenso wie extravagante Schattierungen, Einfärbungen oder andere Schmuckelemente.

Was die Schriftart betrifft, liegen Sie mit den bewährten Standardschriften immer richtig – sie lassen sich leicht lesen, sind nicht verspielt oder verschnörkelt. Die optimale Schriftgröße liegt je nach Schriftart zwischen 10 und 12. Achten Sie auf eine übersichtliche Gliederung und ein sauberes Schriftbild. Damit die Wortabstände innerhalb einer Zeile nicht zu groß werden, können Sie die Silbentrennungsfunktion Ihrer Textverarbeitung aktivieren. Stellen Sie dann allerdings sicher, dass am Zeilenende keine unschönen Worttrennungen entstehen.

Ein elegantes Mittel, Bewerbungsunterlagen eine individuelle Note zu verleihen, sind Briefköpfe: Sie werden üblicherweise am oberen Seitenrand platziert und enthalten den Absendernamen und alle wichtigen Kontaktdaten in optisch ansprechender Form. Natürlich steht bei allem Gestaltungsdrang der Inhalt immer im Vordergrund. Und um den Wiedererkennungswert zu erhalten, sollten Sie stets das Gesamtbild im Auge haben: Nutzen Sie innerhalb einer Bewerbung für alle selbst verfassten Dokumente das gleiche Papier, die gleiche Schrift, die gleichen Seitenränder und – falls vorhanden – den gleichen Briefkopf.

### Gestaltungsempfehlungen

- Verwenden Sie **festes DIN-A4-Papier** (Papiergewicht 90–100 g/m<sup>2</sup>)
- Nutzen Sie eine **Standardschriftart** wie Times New Roman, Arial, Calibri oder Helvetica (Schriftgröße 10–12 Punkt)
- Richten Sie die **Seitenränder** angemessen ein (z. B. links 24,1 mm, rechts mindestens 8,1 mm, oben und unten jeweils 16,9 mm)



# Der Einstellungstest

# 3

Auswahltests bei Polizei und Zoll .....	94
Die Aufgaben .....	97
Persönlichkeitstests.....	217
Der Wiener Test .....	238



# Die Aufgaben

Die Polizei- und Zoll-Einstellungstests werden meist am Computer durchgeführt und schöpfen aus einem großen Reservoir an Themenbereichen: Wissen, Sprache, Mathematik, visuelles Denkvermögen, Logik, Orientierungsfähigkeit, Erinnerungs- und Konzentrationsvermögen. Je nach Standort und Stelle werden aus diesem Fundus unterschiedliche Aufgaben ausgesucht. Viele Fragen sind im Multiple-Choice-Verfahren durch Ankreuzen der richtigen Lösung zu beantworten, bei anderen – vor allem im sprachlichen Bereich – müssen Sie mehr oder weniger umfangreiche Antworten selbst formulieren.

Jede der folgenden Aufgabenkategorien enthält Beispielfragen aus den Einstellungstests der vergangenen Jahre, inklusive Antworten und Lösungskommentaren. Mit Sicherheit werden Sie im Test auf unbekannte Fragen stoßen. Der Schlüssel zum Erfolg liegt daher weniger im sturen Auswendiglernen als im Aneignen der Lösungsstrategien. Denken Sie daran, dass die Prüfungen regelmäßig an aktuelle Entwicklungen angepasst werden – halten Sie Ihr Allgemeinwissen auf dem Laufenden.

## **Zur Arbeit mit diesem Buch empfehlen wir folgende Vorgehensweise:**

- Legen Sie sich einen Bleistift, Notizpapier, einen Taschenrechner und einen Radiergummi bereit. Manchmal sind keine Hilfsmittel erlaubt – dies wird in der Aufgabenstellung angegeben.
- Lesen Sie sich die Aufgabenstellungen und Bearbeitungshinweise sorgfältig durch, halten Sie sich an die Zeitvorgaben.
- Machen Sie sich möglichst umfassend mit allen Aufgabentypen vertraut.
- Vergleichen Sie Ihre Ergebnisse in den einzelnen Kategorien. Finden Sie heraus, in welchen Bereichen noch Schwachstellen liegen.
- Zu jeder Aufgabe erhalten Sie die korrekte Antwort und einen Lösungskommentar. Nehmen Sie sich die Zeit, das Prinzip der Aufgaben zu verstehen, bevor Sie weiterarbeiten.

## Fachwissen: Zoll

---

Bearbeitungszeit: 10 Minuten

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

Zu jeder Aufgabe werden verschiedene Lösungsmöglichkeiten angegeben.

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

#### 21. Wie wird ein Zoll definiert?

- A. Als Geldbuße
- B. Als Gebühr für die Nutzung der inländischen Infrastruktur
- C. Als Preis der Handelsrechte im importierenden Land
- D. Als Steuerart
- E. Als Ausgleichszahlung an die ausländische Wirtschaft, die die Ware ausführt

#### 22. Was ist die ursprüngliche Kernaufgabe des deutschen Zolls?

- A. Die Verhinderung von Grenzüberritten
- B. Die polizeiliche Bewachung der Grenzen
- C. Die Kontrolle von Ein- und Ausfuhren
- D. Die Gewährleistung einer ausgewogenen Handelsbilanz
- E. Die Fahndung nach deutschen Steuersündern im Ausland

#### 23. Der Zoll darf auch Geldforderungen vollstrecken, d. h. Schulden eintreiben und gegebenenfalls Gegenstände pfänden. Welche Aussage dazu stimmt?

- A. Der Zoll treibt nur das Geld ein, das ihm selbst geschuldet wird.
- B. Der Zoll treibt auf Anfrage auch für Privatpersonen Schulden ein.
- C. Der Zoll treibt Gelder für zahlreiche Institutionen des Bundes ein.
- D. Der Zoll treibt auf Anfrage Gelder für Privatunternehmen ein.
- E. Der Zoll treibt nur besonders hohe Schulden ein.



eingreifen, „wenn gerichtlicher Schutz nicht rechtzeitig zu erlangen ist und ohne gefahrenabwehrbehördliche oder polizeiliche Hilfe die Verwirklichung des Rechts vereitelt oder wesentlich erschwert würde“. Die Polizei ist jedoch kein staatlicher Wachdienst, der bei Bedarf einspringt – auch nicht gegen Bezahlung.

**Zu 20.**

**B.** immer an Recht und Gesetz gebunden.

Artikel 20, Absatz 3 des Grundgesetzes lautet: „Die Gesetzgebung ist an die verfassungsmäßige Ordnung, die vollziehende Gewalt und die Rechtsprechung sind an Gesetz und Recht gebunden.“ Als Teil der vollziehenden Gewalt steht die Polizei weder über dem Gesetz noch kann sie selbst Recht sprechen. Das bedeutet jedoch nicht, dass die Gerichte jeden Einsatz vorab prüfen müssen. „Öffentliche Verwaltung“ ist ein Oberbegriff für alle staatlichen Organe – dazu zählt auch die Polizei.

### **Fachwissen: Zoll**

**Zu 21.**

**D.** Als Steuerart

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

**Zu 22.**

**C.** Die Kontrolle von Ein- und Ausfuhren

Die ursprüngliche Kernaufgabe 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 23.**

**C.** Der Zoll treibt Gelder für zahlreiche Institutionen des Bundes ein.

Die 43 Hauptzollämter im gesamten Bundesgebiet dürfen von säumigen Schuldnern des Bundes und bundesunmittelbarer Institutionen – u. a. Bundeswehr, Bundespolizei, Bundesverwaltungsamt, Krankenkassen, Rentenversicherung, Bundesagentur für Arbeit – Geldforderungen eintreiben oder Sachwerte pfänden. Die Höhe der Forderungen ist dabei nicht ausschlaggebend. Der Zoll ist aber kein Dienstleister, der von Privatpersonen oder -unternehmen bei Bedarf angeheuert werden kann.

**Zu 24.**

**E.** Dem Bundesministerium für Finanzen

Auch wenn die Angehörigen der Bundeszollbehörde manchmal polizeilich oder als Strafverfolger tätig werden: Die Bundeszollbehörde untersteht dem Bundesministerium für Finanzen.

**Zu 25.**

**B.** Analyse von Waren, die mit heimischen Produkten konkurrieren

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 Sozial-



## Erörterung (Pro und Kontra)

---

### Aufgabenerklärung

**Diese Aufgabe prüft Ihr Ausdrucksvermögen und Ihre Argumentationsfähigkeit.**

In einer Erörterung müssen Sie meist zu einer gesellschaftsrelevanten Frage Stellung beziehen. Wird eine dialektische Erörterung gefordert, sind dazu die jeweiligen Vor- und Nachteile, die Pros und Kontras, darzustellen und gegeneinander abzuwägen.

In der Regel folgen Pro-und-Kontra-Erörterungen einem festen Schema:

- **Einleitung:** Geben Sie einen knappen Überblick über die zu behandelnde Problematik. Bei einer kurzen Erörterung reicht es, die Fragestellung in einem vollständigen Satz wiederzugeben.
- **Hauptteil:** Führen Sie aus, welche Argumente für oder gegen die in der Fragestellung aufgestellte Behauptung bzw. den genannten Sachverhalt sprechen. Untermauern Sie die Argumente gegebenenfalls mit Beispielen und handeln Sie die Pros und Kontras jeweils als einzelnen Block ab, ohne die Standpunkte zu vermischen oder zu beurteilen. Trotzdem sollten Sie bereits jetzt wissen, für welche Position Sie sich entscheiden: Nennen Sie geschickterweise zuerst die Argumente des Standpunkts, den Sie nicht vertreten, und dann erst diejenigen, mit denen Sie eher übereinstimmen.
- **Schluss:** Nachdem Sie alle relevanten Argumente eher neutral aufgeführt haben, wägen Sie sie nun gegeneinander ab. Welches Argument ist unter welchen Umständen besonders tragfähig, welches rückt eher in den Hintergrund? Ziehen Sie schließlich ein nachvollziehbares Fazit, in dem Sie Ihre gut begründete Meinung präsentieren. Sie müssen sich dabei nicht eindeutig auf eine Seite schlagen, sondern können auch einen ausgewogenen Kompromiss formulieren.

### Hinweis

Bei linearen Erörterungen – die sich häufig auf Fragestellungen mit „warum“ oder „wie“ beziehen – greift das Pro-und-Kontra-Schema nicht: Hier müssen Sie geradlinig argumentieren.

## Gemischte Textaufgaben, Dreisatz

---

Bearbeitungszeit 5 Minuten

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

**76. Für das Bearbeiten von 500 Paletten werden 10 Mitarbeiter eingesetzt. Jeder Mitarbeiter schafft pro Stunde 5 Paletten. Nach fünf Stunden wird die Hälfte der Mitarbeiter für einen anderen Auftrag benötigt. Wie lange dauert die Bearbeitung der 500 Paletten insgesamt?**

- A. 10 h
- B. 15 h
- C. 20 h
- D. 5 h
- E. Keine Antwort ist richtig.

**77. Für die Produktion von 120 Maschinen benötigt Herr Mayer 20 Mitarbeiter und 20 Arbeitstage. Für einen weiteren Auftrag über 90 Maschinen stehen 15 Arbeitstage zur Verfügung. Wie viele Mitarbeiter muss Herr Mayer einsetzen, um den Auftrag fristgerecht zu erledigen?**

- A. 5 Mitarbeiter
- B. 10 Mitarbeiter
- C. 15 Mitarbeiter
- D. 20 Mitarbeiter
- E. Keine Antwort ist richtig.

## Figuren ergänzen

### Aufgabenerklärung

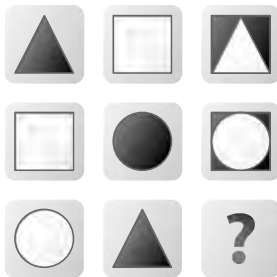
In diesem Abschnitt wird Ihr visuelles Denkvermögen getestet.

Sie sehen ein Rechteck mit acht Figuren. Ihre Aufgabe besteht darin, das Fragezeichen durch die passende Figur sinnvoll nach einer bestimmten Regel zu ersetzen.

### Hierzu ein Beispiel

#### Aufgabe

1. Sie sehen ein Quadrat mit acht Figuren.



Durch welche der fünf Figuren wird das Fragezeichen logisch ersetzt?



#### Antwort



Die beiden linken Figuren einer Reihe werden rechts überlagert, wobei sie ihre Farben tauschen.

# Stadtplan einprägen

---

## Aufgabenerklärung

**Dieser Abschnitt prüft, wie gut Sie sich kartografische Informationen merken können. Dazu liegt Ihnen ein Stadtplan vor, den Sie sich einprägen sollen.**

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

### Merkhilfe:

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

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

### Hinweis

Nachdem Sie sich den Stadtplan eingepägt haben, sollten Sie sich 5 Minuten mit etwas anderem beschäftigen, bevor Sie die dazugehörigen Fragen aus dem Gedächtnis beantworten.

Bitte decken Sie den Stadtplan dafür ab.



# Persönlichkeitstests

Manche Behörden nutzen spezielle psychologische Testverfahren, um der Persönlichkeit eines Bewerbers nachzuspüren. Anhand der Ergebnisse wollen die Prüfer ein unverwechselbares Bewerberprofil erstellen, das heißt eine Art individuellen charakterlichen Fingerabdruck.

Dass viele Experten derartige Verfahren für fragwürdig halten, steht auf einem anderen Blatt. Wie soll es möglich sein, die vielschichtigen Charakterzüge eines Menschen mithilfe standardisierter Fragenkataloge abzubilden? Um einen psychologischen Test kommen Sie aber manchmal einfach nicht herum. Intime Details zum Privatbereich muss dabei jedoch keiner verraten: Es dürfen nur Eigenschaften getestet werden, die für die ausgeschriebene Stelle wirklich von Belang sind.

## **Polizei und Zoll suchen Bewerber, die ...**

- gern und gut im Team arbeiten.
- kommunikations- und konfliktfähig sind.
- Entscheidungen treffen und durchsetzen können.
- flexibel sind.
- Leistungsbereitschaft und Verantwortungsbewusstsein besitzen.
- gewissenhaft und zuverlässig sind.
- situationsgemäß und einfühlsam handeln können.
- körperlich und geistig belastbar sind.

## **Die Vorbereitung**

Da der psychologische 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 gern Kollegen haben, die die Arbeit ständig auf andere abwälzen und bei Kritik gleich eingeschnappt sind? Doch oft muss man

## Die Testsimulation

Auf den nächsten Seiten können Sie sich mit einem typischen psychologischen Testverfahren vertraut machen. Dabei bewerten Sie anhand einer Punkteskala, wie sehr Sie sich mit verschiedenen Aussagen identifizieren können.

Die Skala reicht von:

☹ = stimme überhaupt nicht zu (hier Punktwert „1“) bis

☺ = stimme voll und ganz zu (hier Punktwert „5“)

☹	1	2	3	4	5	☺	Ihr Wert:	<input type="text"/>
---	---	---	---	---	---	---	-----------	----------------------

**Achtung:** Es gibt Aufgaben mit umgekehrter Punkteskala, bei denen „stimme überhaupt nicht zu“ ☹ mit 5 Punkten und „stimme voll und ganz zu“ ☺ mit einem Punkt bewertet wird.

Kreuzen Sie an, an welcher Stelle der Skala Sie sich am ehesten wiederfinden. Tragen Sie die entsprechende Punktzahl rechts unter „Ihr Wert“ ein. Wir empfehlen, die Aufgaben in ihrer numerischen Reihenfolge zu bearbeiten – Sie können jedoch auch anders vorgehen, wenn Sie möchten.

Zählen Sie zum Schluss die Punkte jeder Aufgabengruppe zusammen und lesen Sie in der Auswertung nach, was das Ergebnis über Sie aussagen soll. Nehmen Sie dies bitte nur bedingt ernst. Nicht vergessen: Die Aussagekraft der Tests ist beschränkt.

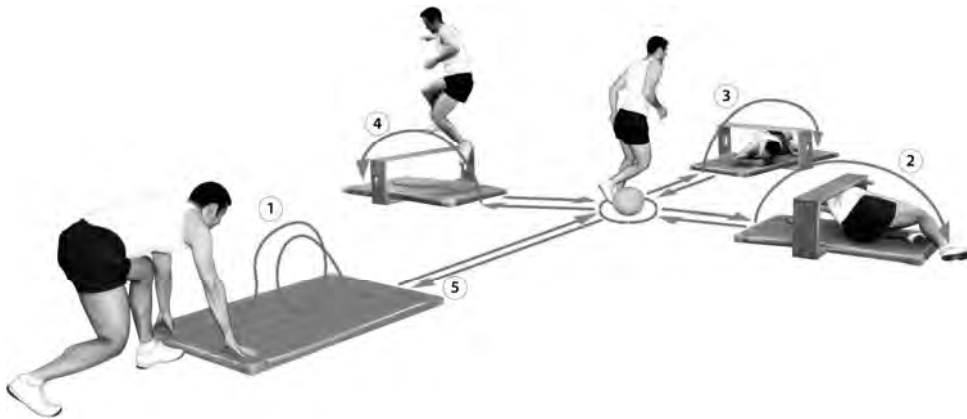
# Der Sporttest

# 4

Die Disziplinen.....	244
Die Vorbereitung: So bauen Sie Ihr Training auf.....	256
Die ärztliche Untersuchung .....	273



## Kasten-Bumerang-Test/Koordinationstest



Standardmäßig sieht der Kasten-Bumerang-Test ein ca. 5 × 5 Meter großes Übungsfeld vor: Im Zentrum befindet sich ein Medizinball, ein Hütchen oder eine Fahnenstange, drei Seiten werden von aufgekanteten Kastenrahmen begrenzt, an der Vorderseite markiert eine Turnmatte Start und Ziel.

Sie starten mit einer Vorwärtsrolle auf der Matte, umkurven den Medizinball, wenden sich dahinter schnell nach rechts und überspringen das erste Kastenteil, um es anschließend auf dem Rückweg zum Medizinball zu durchkriechen. Auf diese Weise überwinden Sie der Reihe nach alle Kastenteile. Gefordert wird meist ein Durchlauf, nur in Sachsen sind es mindestens drei, die man innerhalb einer Minute bewältigen muss.

**Geprüft von:** Bundespolizei, Landespolizeien Brandenburg, Hamburg, Rheinland-Pfalz, Saarland (alle 1 Durchlauf), Sachsen (3 Durchläufe)

Zeit pro Durchlauf höchstens (Richtwert in Sekunden)	Trainingsempfehlung
Frauen 17,2–23,0 s / Männer 14,3–20,0 s	Schnelligkeitsausdauer (Intervalltraining); Koordination, Beweglichkeit



**Keine Abwechslung** Vielfalt statt Monotonie, heißt die Devise. Absolvieren Sie unterschiedliche Kraftübungen, zur Ergänzung des Lauftrainings bieten sich Ausgleichssportarten wie Schwimmen oder Radfahren an.

**Überforderung** Setzen Sie sich realistische Ziele und fordern Sie Ihrem Körper nicht mehr ab, als er zu leisten imstande ist.

**Kein Aufwärmen** „Kalte“, nicht ausreichend durchblutete Muskeln sind besonders verletzungsanfällig.

**Unsaubere Ausführung** Eignen Sie sich die richtige Technik an, bevor Sie die Übungsintensität erhöhen. Ausweich- und andere Fehlbewegungen verringern die Trainingswirkung und steigern das Verletzungsrisiko.

**Kein Stretching** Dehnübungen nach dem Training halten die Muskeln elastisch und leiten die Erholungsphase ein.

**Angeschlagen trainieren** Wer krank oder verletzt Sport treibt, riskiert, dass sich sein Zustand verschlimmert.

**Schlechte Ernährung** Für Höchstleistungen braucht der Körper den geeigneten Treibstoff – Fast-Food-Orgien lassen ihn schnell schlappmachen.

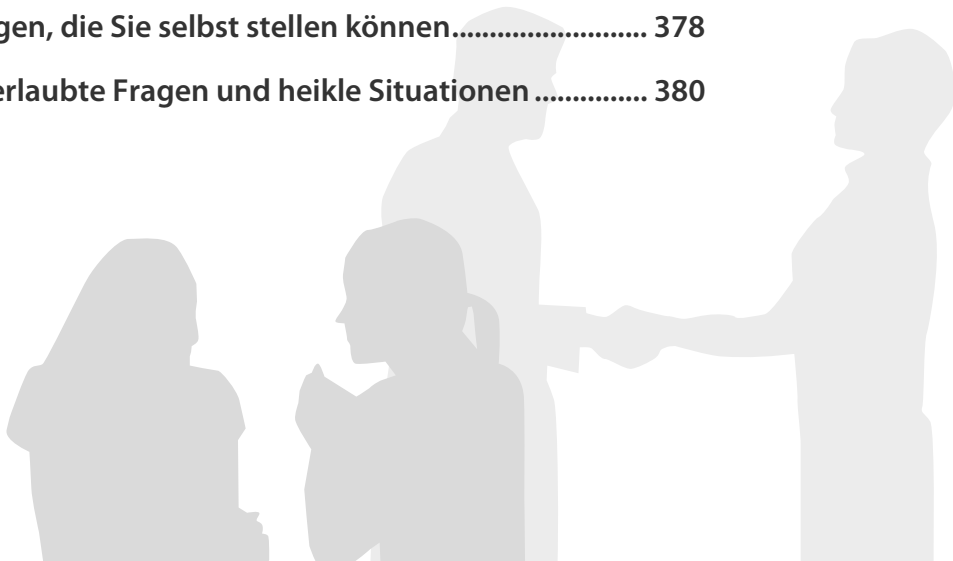
**Muskelkater falsch bekämpfen** Stellen Sie bei Muskelkater nicht das Training ein, sondern setzen Sie es mit geringerer Belastung fort.

## Ausdauertraining

Am Ausdauertraining führt kein Weg vorbei: Eine solide Grundlagenausdauer brauchen Sie für jede Form von sportlicher Betätigung. Um in klassischen Ausdauerdisziplinen wie dem Cooper-Test zu glänzen, sollten Sie konditionell natürlich besonders fit sein. Als Ausdauersportart schlechthin gilt nach wie vor das Laufen: Geeignete Strecken finden sich fast überall, und man benötigt keine kostspielige Ausrüstung. Eine gute Abwechslung zum reinen Lauftraining sind laforientierte Sportarten wie Hockey, Fußball oder Handball. Bei schlech-

# Das Vorstellungsgespräch

Gut vorbereitet? .....	280
Das Interview im Überblick .....	284
Warming-up: Eröffnungsfragen.....	295
Fragen zu Freunden, Freizeit, Interessen .....	299
Fragen zu Schule und Werdegang .....	313
Fragen zur Berufswahl .....	323
Fragen zur Behörde und zum Ausbildungsverlauf ..	335
Fragen zur Arbeitseinstellung .....	343
Fragen zur Sozialkompetenz (Teamverhalten, Kritikfähigkeit) .....	350
Fragen zu Stärken und Schwächen .....	356
Fragen zu besonderen Qualifikationen.....	363
Stressfragen .....	365
Fragen zur beruflichen Zukunft .....	372
Fragen zum Gesprächsausklang .....	374
Fragen, die Sie selbst stellen können.....	378
Unerlaubte Fragen und heikle Situationen .....	380



**Antwort:** „Da stimme ich Ihnen zum Teil zu: Vor allem beim Einsatz in Zügen und auf Flughäfen muss man sich bestimmt mit vielen Menschen auf Englisch unterhalten. Dann wird es schwierig, wenn man die Sprache nicht flüssig spricht oder Verständnisprobleme hat. Wie gut man im Schriftlichen ist, finde ich im Vergleich zum Mündlichen nicht ganz so wichtig.“

## Die Interview-Vorbereitung mit diesem Buch

Für jede Gesprächsphase gibt es eine Fülle typischer Fragen, die in vielen Interviews mehr oder weniger ähnlich auftreten. Manchmal zählt vor allem hartes Faktenwissen, an anderer Stelle kommt es eher auf die leisen Untertöne an. Und das wahre Frageziel bleibt oft im Dunkeln. Wer unvorbereitet ins Gespräch geht, verheddert sich schnell im engmaschigen Fragengeflecht der Interviewer. Das folgende Kapitel macht Sie bekannt mit den häufigsten Personalerfragen, den schlagkräftigsten Musterantworten – und so manchem abschreckenden Negativbeispiel.

Zur Vorbereitung mit diesem Buch empfehlen sich zwei unterschiedliche Vorgehensweisen, die sich natürlich auch kombinieren lassen.

### Variante 1: Vorbereitung im Selbststudium

Mit einem Stift in der Hand können Sie dieses Buch zum methodischen Eigencoaching nutzen. Unser Tipp zur Vorgehensweise: Lesen Sie zu jeder Frage zuerst die Erläuterungen und decken Sie die Antwortvorschläge ab. Danach bringen Sie Ihre eigene Antwort zu Papier. Anschließend können Sie Ihre Statements anhand der angegebenen Beispiele und Erläuterungen überprüfen.

### Variante 2: Im Rollenspiel den Ernstfall üben

Um beim Schritt ins Rampenlicht klaren Kopf zu bewahren, empfiehlt sich eine Generalprobe vorab – üben Sie Ihren Interview-Auftritt in einem Rollenspiel! Suchen Sie sich einen Freund oder ein Familienmitglied: Sie übernehmen den Part des Bewerbers, Ihr Partner mimt den Interviewer, der Ihnen mithilfe des folgenden Fragenkatalogs realistisch auf den Zahn fühlt. Nach jeder Frage bzw.

# Fragen zur Berufswahl

Jeder Arbeitgeber möchte wissen, warum ein Kandidat ausgerechnet den gewählten Beruf erlernen will – reiner Zufall wird es wohl kaum sein. Motivierte Bewerber haben im Vorfeld alle verfügbaren Informationsquellen angezapft, ihre Kenntnisse und Talente realistisch analysiert und die Berufsentscheidung aus fundierter Überzeugung getroffen. Dass es in Ihrem Fall nicht anders ablief, darüber möchten sich die Personaler nun Gewissheit verschaffen. Zeigen Sie, dass Sie verstanden haben, worum es in dem Beruf geht – und dass Ihre Ausbildungsentscheidung auf sicheren Füßen steht.

*„Warum haben Sie sich gerade für den Polizeiberuf/Zollberuf entschieden?“*

## Hintergrund

Die Wahl des Ausbildungsberufs beeinflusst den gesamten weiteren Karriereweg. Wer sich um einen Ausbildungsplatz bewirbt, tut das also bestimmt nicht aus einer spontanen Eingebung heraus, sondern wird dafür ein paar gute Gründe kennen – nämlich die eigenen Fähigkeiten, Erfahrungen und Interessen. Und die möchten die Personaler nun hören.

## Worauf kommt es an?

Lassen Sie keine Zweifel aufkommen, dass Beruf und Berufung bei Ihnen eng zusammenhängen. Verknüpfen Sie Ihre Kenntnisse und Fertigkeiten mit den Anforderungen der Behörde. Helfen kann es, wenn Sie sich die Stellenausschreibung vor dem Interview noch einmal durchlesen: Welche Kompetenzen werden erwartet? Machen Sie klar, dass Sie Ihre Entscheidung selbstbestimmt und aus Überzeugung getroffen haben. Schnöde materielle Argumente (Gehalt, Arbeitsplatzgarantie), Bequemlichkeitsaspekte (kurze Anfahrt) oder der Hinweis auf die Überredungskünste der Eltern taugen nicht, um die eigene Motivation zu belegen.





### Wie würden Sie antworten?

Bitte formulieren Sie Ihre Antwort schriftlich auf separatem Notizpapier oder mündlich im Partnerdialog, ehe Sie weiterlesen.

### Musterantworten



#### Polizei:

*„Dafür gibt es viele Gründe. Der wichtigste ist, dass mich als Polizistin für die Regeln und Werte einsetzen kann, die ich für wichtig und richtig halte. In welchem anderen Beruf hat man schon die Möglichkeit dazu? Gesellschaftlich hängt doch so ziemlich alles davon ab, dass die geltenden Gesetze beachtet werden. Damit jeder möglichst frei und sicher leben kann, müssen sich alle an gemeinsame Grundsätze halten. Ein weiteres Hauptargument ist für mich, dass man bei der Polizei viel mit Menschen zu tun hat: Zum einen arbeitet man fast immer im Team, zum anderen steht man ständig in Kontakt zu den Bürgerinnen und Bürgern. Und dadurch wird der Beruf enorm vielfältig. Jeder Fall ist anders, man muss sich immer wieder auf neue Situationen einstellen – mit einer alten Dame muss man anders umgehen als mit einem betrunkenen Randalierer. Dieser Abwechslungsreichtum gefällt mir sehr. Auch die berufliche Sicherheit als Beamter ist natürlich ein Argument.“*

#### Zoll:

*„Am Anfang habe ich mir dieselbe Frage gestellt wie wahrscheinlich alle anderen Schulabgänger auch: Was interessiert mich, was kann ich? Dann habe ich ein bisschen rumgesponnen und überlegt, wie mein idealer Wunschberuf aussehen würde. Dass er etwas mit Mathematik zu tun haben muss, war klar, weil ich darin schon immer ziemlich gut war. Außerdem sollten die Themen Wirtschaft und Politik eine Rolle spielen. Diese Bereiche finde ich sehr spannend, denn sie haben in meinen Augen einen gewaltigen Einfluss auf die Gesellschaft insgesamt. Deswegen halte ich den Auftrag des Zolls auch für sehr wichtig: dafür zu sorgen, dass im Bereich der Steuern und Abgaben alles mit rechten Dingen zugeht und der Staat – das sind ja letzten Endes wir alle – nicht betrogen wird. So bin ich dann auch schnell beim Zoll gelandet, als ich mich genauer über Berufe und Ausbildungsmöglichkeiten informiert habe.“*

# Das Assessment Center



Assessment Center – was ist das? .....	386
AC-Aufgabenblock 1: Kurzvorträge und Präsentationen .....	388
AC-Aufgabenblock 2: Gruppenaufgaben .....	394
AC-Aufgabenblock 3: Einzelaufgaben .....	401
Aufgaben zum Üben .....	404
Gute Tage, schlechte Tage: Absage, und jetzt? .....	421





# Assessment Center – was ist das?

Das Assessment Center – wörtlich übersetzt: „Beurteilungszentrum“ – ist ein weitverbreitetes Instrument zur Personalauswahl. Dabei stellen sich die Teilnehmer verschiedenen praxisbezogenen Prüfungen, die vor allem die sozialen und methodischen Kompetenzen auf die Probe stellen. Die Prüfer interessiert: Wie verhalten sich die Stelleninteressenten untereinander, wie gehen sie bei der Problemlösung vor?

## Die Bausteine eines ACs

Bei der Konzeption eines Assessment Centers werden je nach Anforderungsprofil unterschiedliche Prüfungsmodulare zusammengestellt. Diese AC-Bausteine sind zum Teil einzeln zu absolvieren (Kurzvortrag, Präsentation, Postkorbübung, Abschlussgespräch), zum Teil muss man sie im Kollektiv bewältigen (Vorstellungsrunde, Gruppendiskussion, Rollenspiel). Auch Vorstellungsgespräche

### Assessment-Center-Module

- Kurzvortrag/Präsentation
- Vorstellungsrunde
- Gruppenarbeit/Gruppendiskussion  
(mit oder ohne Präsentation)
- Rollenspiel
- Postkorbübung
- Abschlussgespräch

und schriftliche Einstellungstests kann man im weiteren Sinne zum Assessment Center rechnen. Sie nehmen jedoch eine klare Sonderstellung im Auswahlprozess ein.

Ihre Behörde wird Sie sicher nicht mit dem im Folgenden vorgestellten Maximalkatalog an Modulen konfrontieren. Die Auswahlverfahren für den mittleren Dienst sind ohnehin oft bereits nach dem Einstellungstest, dem Sporttest, dem Bewerbungsgespräch und der ärztlichen Untersuchung beendet. Im gehobenen Dienst gehören Assessment Center mit bis zu drei Stationen allerdings zum Standardprogramm. Fragen Sie nach, womit Sie es zu tun bekommen – Hinweise zum Ablauf finden Sie in Kapitel 1 dieses Buchs.



# AC-Aufgabenblock 2: Gruppenaufgaben

Gruppenarbeiten rücken die sozialen und methodischen Fähigkeiten der Teilnehmer in den Vordergrund. Gewünscht ist eine aktive, zielorientierte Beteiligung, nicht zu verwechseln mit selbstdarstellerischer Dominanz: Wer aus einer Gruppenaufgabe eine Solovorstellung machen will, erweist sich als wenig teamtauglich. Und diese Eigenschaft schreiben die Personaler erfahrungsgemäß besonders groß.

## Die richtige Strategie: Zielorientiertes Teamwork

### Was kommt bei den Prüfern gut an?

- Selbstständig Ideen einbringen, eigene Vorschläge unterbreiten
- Andere Teilnehmer einbeziehen, aufmerksam auf ihre Beiträge und Argumente eingehen
- Moderieren, zwischen unterschiedlichen Standpunkten vermitteln
- Die Führung des Protokolls übernehmen, sich zur Präsentation bereit erklären
- Konstruktiv kritisieren und konstruktive Kritik aufgeschlossen akzeptieren
- Offen, freundlich und seriös auftreten
- Die Aufgabenstellung im Fokus behalten, ein optimales Ergebnis anstreben
- Die Zeitvorgaben beachten, abdriftende Debatten zum Thema zurückführen





Im Abschlussgespräch erhalten Sie außerdem ein Feedback zu Ihrer Leistung. Betrachten Sie diese Rückmeldung, eine professionelle Fremdbewertung Ihrer Stärken und Schwächen, als willkommenes „Extra“: Mit Sicherheit helfen Ihnen die Tipps der Personaler bei künftigen Auswahlverfahren weiter.

## Aufgaben zum Üben

Mit den Musterübungen dieses Kapitels können Sie die typischen Stationen eines Assessment Centers vorab schon einmal durchspielen. Dadurch gewöhnen Sie sich an die unterschiedlichen Anforderungen und Abläufe, und Sie eignen sich Lösungsstrategien an, die Sie später auch bei ungewohnten Aufgabenstellungen zum Erfolg führen.

### Gruppendiskussion: Themenbeispiel mit Argumentation

#### **Die Aufgabenstellung: „Wie gefährlich sind Gewaltspiele am PC?“**

Bevor die Diskussion beginnt, haben Sie 5 Minuten Zeit, sich in Einzelarbeit vorzubereiten. Danach besprechen Sie das vorgegebene Thema selbstständig in der Gruppe. Nach Ablauf der Diskussionszeit von 25 Minuten sollten Sie zu einem Ergebnis gefunden haben. Präsentieren Sie Ihr Fazit abschließend innerhalb von 10 Minuten gemeinsam vor dem Prüfergremium.

#### **Bearbeitungshinweise**

Eine breite Allgemeinbildung in den Bereichen Politik, Wirtschaft und Gesellschaft zahlt sich in jeder Gruppendiskussion aus. Vertiefte Vorkenntnisse braucht man dafür in aller Regel jedoch nicht: Meist geht es um geläufige Sachverhalte, zu denen jeder etwas beitragen kann. Dadurch hängt es allein vom Kommunikationsverhalten ab, ob man in der Debatte eine gute Figur macht oder nicht.

# Anhang



<b>Erfahrungsbericht zum Auswahlverfahren der Polizei Bayern .....</b>	<b>426</b>
<b>Erfahrungsbericht zum Eignungsauswahl- verfahren der Polizei Hessen .....</b>	<b>431</b>
<b>Erfahrungsbericht zum Auswahlverfahren beim Zoll .....</b>	<b>438</b>





## Einmal bewerben, immer Beamter!

**Erfolgreich zur Ausbildung bei Polizei, Bundespolizei und Zoll:** Dieses Handbuch begleitet Sie durch sämtliche Stationen des Berufseinstiegs – von der Stellensuche über schriftliche und mündliche Prüfungen bis zur ärztlichen Untersuchung. Geeignet für alle Laufbahnen!

- **Die Bewerbung:** Lebenslauf, Anschreiben, Zeugnisse – so überzeugen Sie per Post- und Online-Bewerbung
- **Der Einstellungstest:** Original-Testaufgaben mit kommentierten Lösungen, inklusive Persönlichkeitstest und Wiener Test
- **Der Sporttest:** Die Disziplinen, die Anforderungen, die optimale Vorbereitung
- **Das Vorstellungsgespräch:** Die häufigsten Fragen, die besten Antworten im Bewerbungsinterview
- **Das Assessment Center:** So meistern Sie Rollenspiele, Gruppendiskussionen, Postkorbübungen und Präsentationen