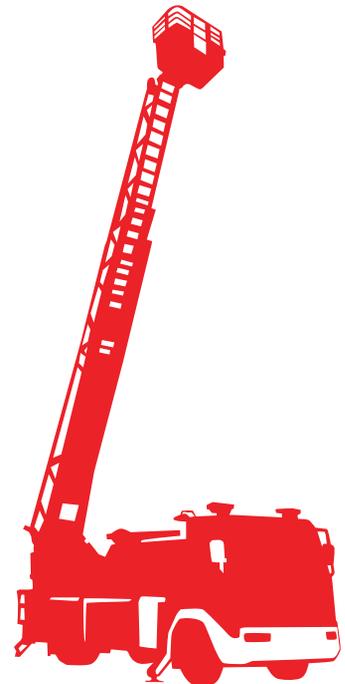


Kurt Guth
Marcus Mery
Andreas Mohr

Die Bewerbung zur Ausbildung bei Feuerwehr und Bundeswehr



Bewerbung
Einstellungstest
Sporttest
Praktische Prüfung
Vorstellungsgespräch
Assessment Center
Ärztliche Untersuchung



Kurt Guth
Marcus Mery
Andreas Mohr

Die Bewerbung zur Ausbildung bei Feuerwehr und Bundeswehr

Bewerbung, Einstellungstest,
Vorstellungsgespräch, Sporttest,
praktische Prüfung und Assessment
Center



Kurt Guth · Marcus Mery · Andreas Mohr
Die Bewerbung zur Ausbildung bei Feuerwehr und
Bundeswehr

Bewerbung, Einstellungstest, Vorstellungsgespräch,
Sporttest, praktische Prüfung und Assessment
Center

Ausgabe 2018

2. Auflage

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

Umschlaggestaltung: s.b. design
Layout: s.b. design, bitpublishing

Bildnachweis:
Archiv des Verlages
S. 81: © Ingo Bartussek – Fotolia.com
S. 83: © Fotostudio Pfeiffer, Offenbach
Illustrationen: bitpublishing
Grafiken: bitpublishing, s.b. design
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

© 2018 Ausbildungspark Verlag
Bettinastraße 69, 63067 Offenbach
Gedruckt in Deutschland

Satz: bitpublishing, Schwalbach
Druck: Druckerei Sulzmann, Obertshausen

ISBN 978-3-95624-023-2

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

Inhaltsverzeichnis

Vorwort: Kein Beruf wie jeder andere.....	16
Die Eignungsauswahl.....	16
Was bietet Ihnen dieses Handbuch?	17
Ihr Weg in den Beruf	19
Die Feuerwehr: Retten, löschen, bergen, schützen	20
Ein ganz besonderer Beruf: Beamter	20
Das deutsche Feuerwehrsystem	23
Die Laufbahnausbildung	25
Einstellungskriterien und Auswahlverfahren	29
BF Berlin	31
BF Bremen	32
BF Dortmund	33
BF Dresden.....	34
BF Duisburg	35
BF Düsseldorf.....	36
BF Essen	37
BF Frankfurt am Main.....	38
BF Hamburg	39
BF Hannover.....	40
BF Kiel	41
BF Köln	42
BF Leipzig	43
BF München	44
BF Stuttgart.....	45
Bundeswehr-Feuerwehr	46
Die Bundeswehr: Armee im Umbruch	47
Der Aufbau: Das Militär in der Demokratie	47
Neue Aufgaben: KFOR, ISAF, Atalanta	48

Die Reform – und ein erneutes Umdenken	49
Einstiegsbereiche und Perspektiven	50
Einstellungskriterien und Auswahlverfahren.....	53
Freiwilliger Wehrdienst.....	55
Die Laufbahn der Mannschaften.....	56
Die Laufbahn der Unteroffiziere	57
Die Laufbahn der Feldwebel.....	58
Die Laufbahn der Offiziere.....	59
Die Bewerbung	63
Von der Stellenrecherche zum Aufbau der Bewerbung	64
Stellenangebote finden	64
Die Anzeigenanalyse.....	65
Die Selbsteinschätzung	67
Die benötigten Unterlagen	68
Die Gestaltung: Layouts und Formate.....	70
Das Anschreiben	71
Der Kopf des Anschreibens	72
Die Einleitung	73
Der Hauptteil	73
Der Abschluss	74
Muster-Anschreiben Mittlere Reife.....	75
Muster-Anschreiben Hochschulabschluss	77
Der Lebenslauf	78
Was muss rein, was kann rein?	78
Der Aufbau	79
Der letzte Schliff.....	80
Beispiel-Lebenslauf Feuerwehr.....	81
Beispiel-Lebenslauf Bundeswehr	83
Das Bewerbungsfoto	84
Kleidung und Auftreten.....	84

Zeugnisse, Nachweise, Zertifikate.....	85
Schule, Studium und Beruf	85
Sonstige Nachweise.....	86
Zeugniscodes: Die feinen Unterschiede	86
Die Online-Bewerbung	87
Bewerben per E-Mail	87
Bewerbungs-Websites.....	88
Keine Reaktion? So haken Sie nach!.....	89
Das Timing	89
Der Tonfall.....	90
Der Einstellungstest	93
Auswahltests bei Feuerwehr und Bundeswehr	94
Der Testablauf.....	94
Ihr Fahrplan für den Test.....	95
Die Aufgaben.....	97
Allgemeinwissen und fachbezogenes Wissen,	
technisches Verständnis	98
Sprachbeherrschung.....	124
Mathematik.....	139
Logisches Denkvermögen.....	157
Visuelles Denkvermögen	175
Konzentrationsvermögen	185
Orientierungsvermögen	194
Die Lösungen im Überblick	197
Persönlichkeitstests	199
Die Vorbereitung	199
Die Testsimulation	201
Auswertung	213

Sporttests, praktische Prüfungen und die ärztliche Untersuchung..... 219

Die Disziplinen	220
Ausdauerlauf/Cooper-Test	221
Bankdrücken	221
Basis-Fitness-Test der Bundeswehr (BFT)	222
Bauchpressen (Crunches).....	223
Bizeps-Curls	224
CKCU-Test	224
Fünfersprung	225
Gleichgewichtstest DFFA (Balkenübung).....	225
Handkrafttest.....	226
Hindernisparcours	227
Kasten-Bumerang-Test.....	228
Klimmzüge/Klimmzughang (Beugehang)	229
Kniebeugen	230
Latziehen zum Nacken	230
Liegestütze	231
Medizinballwurf.....	231
Schwimmen	232
Sitzhocke	233
Spiroergometrie	233
Sprint/Kurzstreckenlauf	234
Tauchen	234
Wechselsprünge	235
Die Vorbereitung: So bauen Sie Ihr Training auf.....	235
Fitnessgerecht ernähren.....	235
Das Einmaleins der Trainingsplanung	239
Ausdauertraining	241
Intervalltraining	244
Krafttraining	245
Test-Countdown: Die letzten Tage und Stunden.....	252

Der praktische Prüfungsteil	253
Das Drehleitersteigen	254
Rettungsübungen	254
Atemschutz- und Belastungstests.....	255
Handwerkliche Tests	255
Die ärztliche Untersuchung	256
Diagnose: Dienstauglich	256
Gut in Form zum Arztbesuch	257
Die Untersuchung bei der Bundeswehr	258
Das Vorstellungsgespräch	261
Gut vorbereitet?	262
Information ist Trumpf	262
Das Outfit.....	263
Die Anreise.....	264
Die richtige Gesprächseinstellung	265
Körpersprache und Verhalten.....	265
Das Interview im Überblick.....	266
Begrüßung und Einstieg	267
Der Kern des Gesprächs	268
Ausklang und Abschied	268
Die Interviewtypen	269
Die Fragentypen	270
Die Interview-Vorbereitung mit diesem Buch	275
Warming-up: Eröffnungsfragen.....	277
„Wie war Ihre Anreise, haben Sie den Weg gut gefunden?“	277
„Mit dem Wetter haben wir ja richtig Glück heute, oder?“	278
„Möchten Sie etwas trinken, darf ich Ihnen ein Glas Wasser oder einen Kaffee anbieten?“	280

Fragen zu Freunden, Freizeit, Interessen	281
„Haben Sie Hobbys?“	281
„Verbringen Sie Ihre Freizeit lieber in Gesellschaft oder lieber alleine?“	283
„Haben Sie einen großen Freundeskreis?“	284
„Was schätzen Sie an Ihren Freunden?“	285
„Treiben Sie Sport?“	286
„Was sind Ihre Lieblingssportarten?“	287
Verfolgen Sie die Nachrichten? Was interessiert Sie denn besonders?“	289
„Lesen Sie gern, haben Sie Interesse an Literatur?“	290
„Was genau lesen Sie denn? Können Sie uns ein Buch empfehlen?“	291
„Was machen Sie, um mal so richtig zu entspannen, wie bauen Sie Stress ab?“	292
„Wie machen Sie am liebsten Urlaub? Reisen Sie gern oder bleiben Sie lieber daheim?“	293
„Sind Sie Mitglied in einem Verein?“	294
„Wie würden Sie sich selbst charakterisieren?“	295
Fragen zum schulischen und beruflichen Werdegang	296
„Erzählen Sie uns doch bitte kurz etwas über Ihren Werdegang!“	296
„Was haben Sie denn eigentlich im Zeitraum zwischen ... und ... gemacht? In Ihrem Lebenslauf haben wir dazu gar nichts gefunden.“ ..	298
„Welche Rolle haben Sie in der Klasse eingenommen?“	299
„Was waren Ihre Lieblingsfächer?“	300
„In Geschichte steht eine 5 in Ihrem Zeugnis. Wie erklären Sie sich das?“	301
„Wie wollen Sie Ihre Schwächen in Deutsch ausgleichen?“	302
„Warum haben Sie kein Abitur gemacht/nicht studiert?“	303
„Welche Berufserfahrung haben Sie bislang gesammelt?“	304
„Was haben Sie in Ihrer Ausbildung/in Ihrem Studium gelernt?“	306
„Sie haben eine frühere Ausbildung nach wenigen Wochen abgebrochen. Warum?“	307

Fragen zu Beruf, Institution und Ausbildung	308
„Warum haben Sie sich für die Feuerwehr/ Bundeswehr entschieden?“	308
„Wo und wie haben Sie sich über den Beruf informiert?“	310
„Wie steht Ihr Partner, wie steht Ihre Familie zu Ihrer Bewerbung?“	311
„Was sind Ihrer Meinung nach die Vor- und Nachteile des Berufs?“	313
„Was qualifiziert Sie denn für den Beruf?“	314
„Haben Sie sich auch auf andere Stellen beworben?“	316
„Was wissen Sie über die Berufsfeuerwehr XY/die Bundeswehr und ihre Aufgaben?“	317
„Wie stellen Sie sich die Ausbildung bei uns vor? Haben Sie sich über die Inhalte informiert?“	319
„Wie stellen Sie sich Ihren typischen Dienstag bei der Feuerwehr vor?“	320
„Was würden Sie tun, wenn Sie mutterseelenallein auf einer zweispurigen Landstraße fahren und plötzlich auf der Gegenseite einen gerade verunglückten Pkw sehen?“	321
„In welcher Funktion möchten Sie bei der Bundeswehr arbeiten? Welche Aufgaben würden Sie übernehmen?“	323
„Können Sie erklären, was die NATO ist und welche Aufgaben sie hat?“	324
„Wo ist die Bundeswehr überall im Einsatz? Sind Sie sich über die Risiken eines Auslandseinsatzes im Klaren?“	325
„Würden Sie auf Menschen schießen?“	326
Fragen zur Arbeitseinstellung	327
„Welche Eigenschaften zeichnen Ihrer Meinung nach eine/n ... aus?“	327
„Nennen Sie mir bitte drei Eigenschaften, die auf Ihre Person zutreffen. Wie zeigen sich diese Eigenschaften?“	329
„Gibt es Tätigkeiten, die Sie gar nicht mögen?“	330
„Können Sie mir eine Situation schildern, in der Sie sehr gestresst waren? Wie sind Sie damit umgegangen?“	331

Fragen zur Teamfähigkeit (Sozialkompetenz)	332
„Wie werden Sie von anderen Leuten eingeschätzt, zum Beispiel von Ihren Klassenkameraden?“	333
„Arbeiten Sie lieber im Team oder lieber alleine?“	334
„Irren ist menschlich – jeder macht doch mal einen Fehler, oder nicht?! Sind Sie deswegen schon einmal in Konflikt mit anderen geraten?“	335
„Was bedeutet Kritik für Sie?“	337
„Wie reagieren Sie auf Kritik? Was ist, wenn man Sie zu Unrecht kritisiert?“	338
Fragen zu Stärken und Schwächen.....	339
„Welche Stärken haben Sie, und in welchen Situationen zeigt sich das?“	339
„Wo sehen Sie Ihre Schwächen?“	340
„Was macht Sie an sich unzufrieden, wie würden Sie sich gern verändern?“	341
„Wie gehen Sie mit eigenen Fehlern um? Können Sie mir ein Beispiel geben?“	343
„Was würden Sie als Ihren größten Misserfolg, als Ihre größte Niederlage bezeichnen? Wie sind Sie damit umgegangen?“	344
Fragen zu besonderen Qualifikationen	345
„Was sagen Sie zu Ihren Fremdsprachenkenntnissen? Können Sie sich auf Englisch verständigen?“	346
„Wie haben Sie sich Ihre PC-Kenntnisse angeeignet?“	347
Stressfragen.....	348
„Können Sie uns sagen, warum wir uns für Sie entscheiden sollten? Bis jetzt sind wir noch nicht überzeugt.“	348
„Wer hat Ihnen denn diese Hose ausgesucht?“	350
„Warum stellen Sie sich so in den Vordergrund? Machen Sie das immer so?“	351
„Ihr Schulabschluss ist schon ein halbes Jahr her. Warum haben Sie sich nicht schon bei der letzten Einstellungsrunde beworben?“	352

„Sie legen Wert auf Teamwork, sagen Sie. Warum können Sie nicht selbstständig arbeiten?“	353
Fragen zur beruflichen Zukunft	354
„Wo sehen Sie sich in drei bis fünf Jahren?“	354
„Haben Sie einen Plan B, wenn es mit der Ausbildung bei uns nicht klappt?“	356
Fragen zum Gesprächsausklang	357
„Welchen Eindruck haben Sie im Auswahlverfahren von unserer Behörde gewonnen?“	357
„Haben Sie sich vor der aktuellen Bewerbung schon einmal bei uns beworben?“	359
„Kennen Sie jemanden, der bei uns arbeitet? Was haben Sie denn von ihm erfahren?“	360
Fragen, die Sie selbst stellen können	361
Unproblematische Themen	361
Unerlaubte Fragen und heikle Situationen	363
Wie retten Sie sich aus der Klemme?	365
Das Assessment Center	369
Assessment Center – was ist das?	370
Die Bausteine eines ACs	370
Worauf achten die Prüfer?	371
AC-Aufgabenblock 1: Kurzvorträge und Präsentationen	372
Die Selbstvorstellung	372
Ergebnis- und Themenpräsentationen	373
„Ähm, also ...“ – 10 Tipps für eine überzeugende Rede	373
AC-Aufgabenblock 2: Gruppensituationstests	378
Die richtige Strategie: Zielorientiertes Teamwork	378
Die Vorstellungsrunde	380
Die Gruppendiskussion	380

Die Gruppenarbeit	382
Das Rollenspiel	383
Das Mittagessen	385
AC-Aufgabenblock 3: Einzelaufgaben	385
Die Postkorbübung	385
Das Abschlussgespräch	386
Aufgaben zum Üben	388
Gruppendiskussion: Themenbeispiel mit Argumentation	388
Gruppenarbeit: Fallbeispiel mit Musterlösung.....	390
Rollenspiel: Beispielszenario mit Strategieplan	395
Postkorbübung: Beispielaufgabe mit Musterlösung	399
Gute Tage, schlechte Tage: Absage, und jetzt?	406
Wie gehe ich mit einer Absage um?.....	406
Wie sage ich einem Stellenanbieter ab?	406
Anhang	409
Erfahrungsbericht zum Auswahlverfahren der BF Hamburg	410
Theorietest.....	410
Drehleitersteigen	411
Vorstellungsgespräch.....	411
Sporttest	412
Ärztliche Untersuchung.....	413
Erfahrungsbericht: Auswahlverfahren BF Düsseldorf.....	413
Online-Test	413
Präsenztest	414
Körperlicher Eignungstest	414
Vorstellungsgespräch.....	415
Amtsärztliche Untersuchung	415

Erfahrungsbericht: Bundeswehr-Eignungsauswahl (SaZ)	416
Vorweg: Die Karriereberatung	416
Tag 1: Anreise und biografischer Fragebogen.....	416
Tag 2: Ärztliche Untersuchung, CAT-Eignungstest und Sporttest.....	417
Tag 3: Psychologisches Gespräch und Einplanung.....	418
Die Dienstgrade der Bundeswehr	419

Vorwort:

Kein Beruf wie jeder andere

Charakterliche Reife, Gefahrenbewusstsein, ein stabiles Nervenkostüm, körperliche Robustheit, Flexibilität, praktische Intelligenz, Leistungswillen, technisches Geschick und – in gehobenen Positionen – ausgeprägte Führungsqualitäten: Selten erwartet Stellenbewerber ein so umfangreicher Anforderungskatalog wie bei den Feuerwehren und der Bundeswehr. Auf der anderen Seite können auch nur wenige Arbeitgeber mit vergleichbaren Attributen für sich werben: Der Dienst für die Gesellschaft ist geprägt von hohem Teamgeist, moderner Technik, viel Verantwortung und jeder Menge Abwechslung.

Die Eignungsauswahl

Trotz der hohen Einstiegshürden haben fähige Bewerber gute Erfolgchancen. Viele Berufsfeuerwehren werben aktuell rege um Nachwuchs, da in den kommenden Jahren zahlreiche Beamte in den Ruhestand gehen werden. Die Bundeswehr hat sogar ein spezielles Attraktivitätsprogramm aufgelegt, um qualifizierte Kandidaten zu locken. Aus Sicht der Personalverantwortlichen kann es nie genug motivierte Interessenten geben, um die verfügbaren Stellen bestmöglich zu besetzen.

Die Eignungs-Auswahlverfahren erstrecken sich in der Regel über mehrere Tage. In verschiedenen schriftlichen, mündlichen und praktischen Prüfungen zeigt sich, wer den beruflichen Anforderungen gewachsen ist. Eingeplant sind normalerweise zumindest ein schriftlicher bzw. PC-gestützter Eignungstest, ein Vorstellungsgespräch („Interview“), ein Sporttest und eine ärztliche Tauglichkeitsuntersuchung. Vor allem in gehobenen Laufbahnen kommen oft noch Assessment Center mit Präsentationen, Gruppendiskussionen oder Rollenspielen hinzu. Sind handwerklich-technische Vorkenntnisse gefragt, werden diese häufig in Geschicklichkeitstests überprüft. Einige Feuerwehren veranstalten darüber hinaus praxisnahe Rettungs- oder Atemschutzübungen.

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 für Ihre Wunschausbildung gelten? Dann blättern Sie um zum Einführungskapitel „Ihr Weg in den Beruf“. Wie verfassen Sie aussagekräftige Bewerbungsunterlagen? Die Antwort finden Sie im Abschnitt „Die Bewerbung“. Wie bereiten Sie sich vor auf schriftliche Eignungstests, Fitnesstests, Vorstellungsgespräche und Assessment-Center-Aufgaben? Was passiert im praktischen Prüfungsteil und in der ärztlichen Untersuchung? Dieses Buch verrät es.

Wer weiß, worauf es im Auswahlverfahren ankommt, kann seine Stärken ins rechte Licht rücken. Freilich sind die Bewerberzahlen generell hoch, und die endgültige Auswahl fällt keinem Personalentscheider leicht. Letzten Endes können Nuancen entscheiden, ob man die anvisierte Stelle bekommt oder nicht. Was auch bedeutet, 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 Anlauf.

Wir wünschen Ihnen viel Erfolg für Ihre Bewerbung!

Ihr Ausbildungspark-Team

Ihr Weg in den Beruf

Die Feuerwehr: Retten, löschen, bergen, schützen.....	20
Die Bundeswehr: Armee im Umbruch	47





Die Feuerwehr: Retten, löschen, bergen, schützen

„Retten, löschen, bergen, schützen“ – so lautet der Wahlspruch vieler deutscher Feuerwehren. Vier Schlagworte genügen, um ein Aufgabenfeld abzustecken, das es in sich hat. Die Arbeit als Brandbekämpfer ist spannend, abwechslungsreich und in jeder Hinsicht außergewöhnlich! Für Angehörige der Berufsfeuerwehr gilt noch dazu eine weitere Besonderheit: Sie arbeiten als Beamte im öffentlichen Dienst.

Ein ganz besonderer Beruf: Beamter

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. 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 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 Kosten teilweise (Beihilfe) oder voll (Heilfürsorge).



BF Hannover

Auch die Feuerwehr Hannover bietet im mittleren Dienst ein Stufenmodell an: Dabei erwirbt man zuerst den Notfallsanitäter-Abschluss und qualifiziert sich dann zum Brandmeister.

	Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt
	Die Voraussetzungen	
Bildungs- qualifikation	Klassisch: mind. Hauptschulab- schl. + abgeschl. Berufsausbil- dung Stufenmodell: mind. Mittlere Reife	abgeschl. förderl. Studium (mind. Bachelor)
Alter am Tag d. Einstellung	18–39 Jahre*	
Größe	–	
Sonstiges	Führerschein Kl. B, Deutsches Sportabzeichen „Bronze“ und Deut- sches Rettungsschwimmabzeichen „Bronze“**	
	Das Auswahlverfahren	
Körperlicher Eignungstest	Balkenübung, Fünfersprung, Liegestütze, Jump-and-Reach-Test, 50- m-Lauf, Cooper-Test (12 Min.), Rückenschwimmen (Grätschschwung, mind. 25 m), Streckentauchen, Drehleitersteigen, einfache handwerk- liche Arbeiten	
Schriftlicher Eignungstest	verbales und numerisches Wissen, Arbeitseffizienz, Allgemeinwissen, Rechtschreibung	–
Vorstellungs- gespräch	persönliches Auswahlinterview über Werdegang, Berufswahl, Quali- fikation und Motivation	
Assessment Center	–	Gruppendiskussion oder Grup- penaufgabe
Ärztliche Untersuchung	ärztliche Untersuchung zur Überprüfung der gesundheitlichen Eig- nung für den Feuerwehrdienst	

Stand 02/2017; *Ausnahmen für Soldaten möglich (SaZ 12), **beide zum Zeitpunkt des körperlichen Eignungstests nicht älter als zwei Jahre



www.hannover.de/Leben-in-der-Region-Hannover/Sicherheit-Ordnung/Feuerwehr-Hannover

Die Bundeswehr: Armee im Umbruch

Die deutsche Wiederaufrüstung, wenige Jahre nach dem Ende des Zweiten Weltkriegs, war heftig umstritten. 1945 hatten die Alliierten noch die vollständige und endgültige Abrüstung beschlossen, nun befürchteten viele die Rückkehr des preußischen Militarismus. Aber die politische Lage hatte sich geändert: Im Kalten Krieg standen sich West- und Ostmächte säbelrasselnd gegenüber. Zur Abschreckung forderten tonangebende westliche Politiker militärische Stärke in Mitteleuropa – auch deutsche Streitkräfte waren kein Tabu mehr. Bundeskanzler Konrad Adenauer hatte die Wiederbewaffnung ohnehin angestrebt, um der Bundesrepublik im Rahmen der Westintegration mehr Souveränität zu verschaffen.

Der Aufbau: Das Militär in der Demokratie

Die Bundeswehr wurde im Mai 1955 gegründet; nahezu zeitgleich trat die Bundesrepublik der NATO bei. Wenige Monate später legten die ersten 101 Rekruten den Eid ab, „der Bundesrepublik Deutschland treu zu dienen und das Recht und die Freiheit des deutschen Volkes tapfer zu verteidigen“. Die Formel belegt den Anspruch, mit der kriegerischen Vergangenheit der Vorläuferarmeen zu brechen: Der Kernauftrag der Bundeswehr lautet Schutz gegen Angriffe von außen. „Der Bund stellt Streitkräfte zur Verteidigung auf“, heißt es dementsprechend in Artikel 87a, Absatz 1 des Grundgesetzes.

Dass die Reichswehr in der Weimarer Republik einen demokratiefernen „Staat im Staate“ gebildet hatte, war den Militärplanern der Nachkriegszeit ein mahnendes Beispiel. Nicht zuletzt die Wehrpflicht sollte dazu beitragen, die Bundeswehr in der Demokratie zu verankern. Von einer Armee, die sich aus allen Teilen der Bevölkerung zusammensetzt, erhoffte man sich eine feste Bindung zur Zivilgesellschaft. Als soldatisches Ideal formte man den aufgeklärten, mündigen „Staatsbürger in Uniform“. Traditionsstiftend sollten die preußischen Heeresreformen des 19. Jahrhunderts sein und der militärische Widerstand



Die Laufbahn der Mannschaften

Die niedrigste Dienstgradgruppe der Bundeswehr bilden die Mannschaften. Sie übernehmen normalerweise keine Vorgesetztenfunktion; Befehlsgewalt haben sie nur in Sonderfällen, etwa im Wachdienst. Der Einstiegsdienstgrad heißt je nach Zugehörigkeit unterschiedlich, zum Beispiel Schütze, Panzergrenadier, Jäger, Kanonier, Funker, Pionier (Heer), Flieger (Luftwaffe) oder Matrose (Marine). Der Beförderungsweg führt über den Gefreiten, Obergefreiten, Hauptgefreiten und Stabsgefreiten bis maximal zum Oberstabsgefreiten.

Die Eignungsfeststellung für die Laufbahn der Mannschaften liegt in den Händen der Karrierecenter mit Assessment in Berlin, Düsseldorf, Erfurt, Hannover, Mainz, München, Stuttgart und Wilhelmshaven. Die Prüfungen erstrecken sich (inklusive Anreise) in der Regel über zweieinhalb Tage.

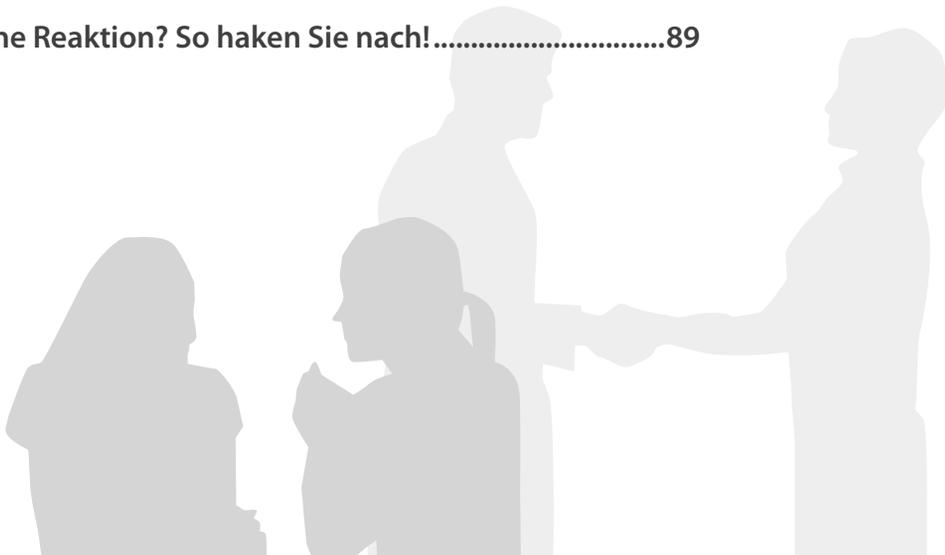
Die Voraussetzungen (SaZ)*	
Alter	mind. 18 Jahre (mind. 17 Jahre mit Einverständnis der Erziehungsberechtigten)
Größe	mind. 1,55 m
Bildungsqualifikation	erfüllte Vollzeitschulpflicht
Dauer	Verpflichtungszeit mind. 2 Jahre
Sonstiges	Bereitschaft zum Auslandseinsatz
Die Eignungsfeststellung*	
Ärztliche Untersuchung	ärztliche Untersuchung auf Diensttauglichkeit (entscheidet über den Tauglichkeits- und Verwendungsgrad)
Eignungstest	computergestütztes Testverfahren (u. a. Rechtschreibung, Englisch-Grundkenntnisse, technisches Verständnis, Konzentration)
Sporttest	Basis-Fitness-Test (Sprinttest, Klimmhang, Ergometertest)
Vorstellungsgespräch	Interview vor einer Prüfungskommission (u. a. schulischer und beruflicher Werdegang, Interessen, Berufswahl)
Einplanung	Einplanungsgespräch unter Berücksichtigung von Personalbedarf, Eignungsprofil und Verwendungswünschen

Stand 02/2017; *für spezielle Verwendungen sind Abweichungen möglich

Die Bewerbung



Von der Stellenrecherche zum Aufbau der Bewerbung	64
Das Anschreiben	71
Der Lebenslauf.....	78
Das Bewerbungsfoto	84
Zeugnisse, Nachweise, Zertifikate	85
Die Online-Bewerbung	87
Keine Reaktion? So haken Sie nach!.....	89





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: Er macht sich anhand der Unterlagen ein Bild vom Kandidaten, das er mit dem Anforderungsprofil der ausgeschriebenen Stelle abgleicht.

Stellenangebote finden

Der komfortabelste Weg zur Wunschausbildung führt heute über das Internet: Die Bundeswehr und viele Berufsfeuerwehren präsentieren sich ausführlich auf

Feuerwehr-Jobbörsen

Eine umfangreiche Stellenbörse speziell für Brandbekämpfer bietet die private Webseite www.feuerwehr.de/jobs. Auch das Netzwerk Feuerwehrfrauen veröffentlicht Anzeigen: www.feuerwehrfrauen.de/stellenangebote.

eigenen Websites. Hier findet man allerlei Wissenswertes und – im Fall der Feuerwehren – aktuelle Stellenausschreibungen mit Bewerbungswegen und -fristen.

Gelegentlich stehen online sogar spezielle Broschüren bereit, die einen kompakten Überblick über Karrieremöglichkeiten und

Bewerbungsverfahren geben. Darüber hinaus gelangt man meist mit wenigen Mausklicks an die Kontaktdaten der Einstellungsberater, die alle Fragen rund um den Berufseinstieg beantworten. Ein Anruf zahlt sich immer aus: Zum einen machen Sie dadurch schon einmal auf sich aufmerksam, zum anderen erhalten Sie eventuell die eine oder andere nützliche Zusatzinformation.

Die Karriereberatung der Bundeswehr

Die erste Anlaufstelle für Bundeswehr-Interessenten ist der zuständige Karriereberater. Er kennt den aktuellen Personalbedarf und betreut die Bewerbung von A bis Z. Außerdem kann man ihn nach den Wegen und Möglichkeiten einer Truppenwerbung fragen: Dabei stellt man sich direkt bei einer



Die Gestaltung: Layouts und Formate

Generell sind Bewerbungen formfrei; für das Aussehen von Anschreiben und Lebenslauf gibt es keine verbindlichen Vorgaben. In Gestaltungsfragen haben Sie also freie Hand. Schriftarten und -größen, Farben, Rahmen, Unterstreichungen, Seitenränder – vieles ist möglich. Aber nicht alles vorbehaltlos empfehlenswert: Bewerbungsunterlagen sind nun einmal „seriöse“ Schriftstücke, und

Gestaltungsempfehlungen

- Verwenden Sie **festes DIN-A4-Papier** (Papiergewicht 90–100 g/m²)
- 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)

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 zu verspielt oder verschnörkelt. Die optimale Schriftgröße liegt je nach Schriftart zwi-

schen 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 wahren, sollten Sie stets das Gesamtbild im Auge behalten: 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.

Der Einstellungstest

3

Auswahltests bei Feuerwehr und Bundeswehr	94
Die Aufgaben	97
Persönlichkeitstests.....	199





Fachwissen: Bundeswehr

Bearbeitungszeit: 10 Minuten

Wie gut kennen Sie sich in den Strukturen und Aufgaben der Bundeswehr aus?

Zu jeder Aufgabe werden verschiedene Lösungsmöglichkeiten angegeben.

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

26. Wann wurde die Bundeswehr gegründet?

- A. 1918
- B. 1934
- C. 1945
- D. 1955
- E. 1990

27. Wann trat die Bundesrepublik Deutschland der NATO bei?

- A. 1945
- B. 1949
- C. 1955
- D. 1960
- E. 1975

28. Die drei Teilstreitkräfte der Bundeswehr lauten ...?

- A. Bataillon, Brigade und Kompanie.
- B. Medizinischer Dienst, Verwaltung und kämpfende Truppe.
- C. Berufssoldaten, Soldaten auf Zeit und Wehrpflichtige.
- D. Technisches Hilfswerk, Zoll und Armee.
- E. Heer, Luftwaffe und Marine.

renträchtige Unternehmen sind Großflughäfen per Gesetz zur Aufstellung einer Werkfeuerwehr verpflichtet.

Zu 23.

- A. Die Zeit, die vom Eingang des Notrufs bis zur Ankunft der Einsatzkräfte vor Ort verstreicht

Die „Hilfsfrist“ bezeichnet den Zeitraum vom Eingang eines Notrufs bis zum Eintreffen der Einsatzkräfte. Mithilfe dieser Kennziffer plant man den Aufbau der Feuerwehr und des Rettungsdienstes vor Ort und überprüft deren Leistungsfähigkeit. Die Arbeitsgemeinschaft der Leiter der Berufsfeuerwehren (AGBF) nennt für kritische Wohnungsbrände eine angepeilte Hilfsfrist von höchstens 9,5 Minuten – 1,5 Minuten für das Gespräch mit dem Meldenden und die Einteilung des Einsatzes, 8 Minuten für die Anfahrtszeit. Bei Wohnungsbränden droht eingeschlossenen Personen nach 17 Minuten eine Rauchvergiftung.

Zu 24.

- A. Freiwillige Feuerwehren.

Aktuell existieren in Deutschland gut 25.000 Feuerwehren, nämlich rund 24.000 Freiwillige Feuerwehren, 100 Berufsfeuerwehren, 900 Werkfeuerwehren und knapp eine Handvoll Pflichtfeuerwehren. Außerdem gibt es mehr als 17.500 Jugendfeuerwehren.

Zu 25.

- E. Über den Innendurchmesser des Schlauchs

Je nach Durchmesser und Verwendung unterscheidet die Feuerwehr in Schläuche mit der Einheitsbezeichnung A (Saug- oder Druckschlauch, Innendurch-

messer 110 mm), B (Saug- oder Druckschlauch, Innendurchmesser 75 mm), C (Saug- oder Druckschlauch, Innendurchmesser 52 mm) oder D (Druckschlauch, Innendurchmesser 25 mm).

Fachwissen: Bundeswehr

Zu 26.

- D. 1955

Die Bundeswehr wurde am 5. Mai 1955 gegründet. Vorausgegangen war eine zum Teil heftige Debatte über die Notwendigkeit und moralische Vertretbarkeit einer deutschen Wiederbewaffnung zehn Jahre nach Ende des Zweiten Weltkriegs, wobei die Regierung um Kanzler Konrad Adenauer vor allem die Bedeutung einer deutschen Armee für die Eingliederung in den Block der Westmächte hervorhob. Die ersten 101 Soldaten der Bundeswehr wurden am 12. November 1955 vereidigt.

Zu 27.

- C. 1955

Die Bundesrepublik trat einen Tag nach der Gründung der Bundeswehr – nämlich am 6. Mai 1955 – dem 1949 ins Leben gerufenen Militärpakt NATO („North Atlantic Treaty Organization“) bei. Für die Westalliierten war die Aufstellung einer bundesdeutschen Armee eine wesentliche Bedingung für den von Bundeskanzler Konrad Adenauer angestrebten NATO-Beitritt.

Zu 28.

- E. Heer, Luftwaffe und Marine.

Die Teilstreitkräfte der Bundeswehr – Heer, Marine und Luftwaffe – haben jeweils einen bestimmten Aufgabenbereich zu Lande, zu Wasser und in der Luft.



Rechtschreibung

Bearbeitungszeit 5 Minuten

In diesem Abschnitt werden Ihre Rechtschreibkenntnisse geprüft.

Wählen Sie bei jeder Aufgabe die richtige Schreibweise aus und markieren Sie den zugehörigen Buchstaben.

56.

- A. Immpferkt
- B. Imperfekt
- C. Imperfeckt
- D. Impervekt
- E. Keine Antwort ist richtig.

59.

- A. Szenarioe
- B. Zenario
- C. Senario
- D. Szenario
- E. Keine Antwort ist richtig.

57.

- A. gallopiierend
- B. galopierend
- C. galoppiert
- D. galoppierend
- E. Keine Antwort ist richtig.

60.

- A. Chirurgie
- B. Chirugie
- C. Chirurgi
- D. Chirugi
- E. Keine Antwort ist richtig.

58.

- A. Exzelenz
- B. Exzellenz
- C. Exzelens
- D. Exzellens
- E. Keine Antwort ist richtig.

Gemischte Textaufgaben, Dreisatz

Bearbeitungszeit 10 Minuten

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

- 96. In einer Goldmine werden aus einer Tonne Erz sechs Gramm Gold gewonnen. Wie viel Tonnen Erz werden für drei kg Gold benötigt?**
- A. 500 t
 - B. 550 t
 - C. 600 t
 - D. 625 t
 - E. Keine Antwort ist richtig.
- 97. In einer Lagerhalle werden 500 Glühbirnen mit 50 Watt Stundenleistung je Glühbirne täglich 8 Stunden eingesetzt. Um den Energieverbrauch zu senken, möchte Firmenchef Müller in Zukunft die gleiche Anzahl an Energiesparlampen mit einer Leistung von 10 Watt pro Stück nur sechs Stunden täglich einsetzen. Wie viel Kilowattstunden spart Herr Müller durch die Umstellung täglich?**
- A. 170.000 kWh
 - B. 170 kWh
 - C. 160 kWh
 - D. 150 kWh
 - E. Keine Antwort ist richtig.
- 98. In einer Kantine wird von der Belegschaft, bestehend aus 140 Personen, in 5 Tagen 266 kg Obst verzehrt. Wie viel Kilogramm Obst würden im gleichen Zeitraum verbraucht, wenn die Belegschaft um 10 Personen aufgestockt würde?**
- A. 192 kg
 - B. 195 kg
 - C. 285 kg
 - D. 290 kg
 - E. Keine Antwort ist richtig.
- 99. Für eine Veranstaltung werden an zwei Tagen sechs Popcornmaschinen aufgestellt. Insgesamt kommen die Maschinen dabei auf einen Stromverbrauch von 420 kWh. Wie hoch wäre der Stromverbrauch, wenn an drei Tagen acht Maschinen betrieben werden?**
- A. 800 kWh
 - B. 820 kWh
 - C. 840 kWh
 - D. 900 kWh
 - E. Keine Antwort ist richtig.



Zahlenreihen fortsetzen

Aufgabenerklärung

In diesem Abschnitt haben Sie Zahlenfolgen, die nach festen Regeln aufgestellt sind.

Bitte markieren Sie den zugehörigen Buchstaben der Zahl, von der Sie denken, dass sie die Reihe am sinnvollsten ergänzt.

Hierzu ein Beispiel

Aufgabe

1.

1	2	3	4	5	?
---	---	---	---	---	---

- A. 6
- B. 7
- C. 8
- D. 9
- E. Keine Antwort ist richtig.

Antwort

A. 6

Bei dieser Zahlenreihe wird jede folgende Zahl um eins erhöht. Die gesuchte Zahl lautet somit $5 + 1 = 6$ und die richtige Antwort lautet A.

Figurenreihen fortsetzen

Aufgabenerklärung

Dieser Abschnitt prüft Ihre Fähigkeit zu logischem Denken im visuellen Bereich.

Pro Aufgabe wird Ihnen eine Muster- bzw. Figurenreihe vorgestellt. Die einzelnen Elemente sind darin logisch so angeordnet, dass sich ein systematischer Zusammenhang zwischen den einzelnen Abbildungen ergibt. Welches der zur Auswahl gestellten Muster führt die abgebildete Reihe logisch fort?

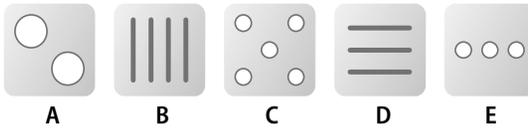
Hierzu ein Beispiel

Aufgabe

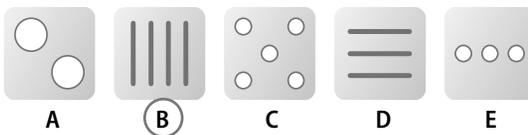
1. Sie sehen drei Abbildungen mit verschiedenen Mustern.



Welches der folgenden Muster setzt die Reihe logisch fort?



Antwort



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

Konzentrationsvermögen

Mit Konzentrationsvermögen ist die Fähigkeit gemeint, ein anspruchsvolles Arbeitspensum auch unter Zeitdruck mit klarem Kopf bewältigen zu können.

Die Kategorie verbindet Arbeitsgeschwindigkeit mit Gründlichkeit – Schnelligkeit darf nicht auf Kosten der Sorgfalt gehen!

Besonders anspruchsvoll sind die Aufgaben an sich bisweilen nicht. Der p/q-Test beispielsweise – auch in seinen Variationen als

O/Q-Test oder b/d-Test bekannt – besteht aus nichts anderem als ziemlich eintönigen Buchstabenfolgen, bei denen Sie die Anzahl aller „p“s bestimmen sollen. Andere Konzentrationsprüfungen bestehen darin, Abschriften mit dem Original zu vergleichen, numerisch codierte Begriffe zu verknüpfen oder Datenkärtchen nach einem bestimmten System zu sortieren.

Unterschätzen Sie diese Aufgabenstellungen nicht: Das Zeitlimit sorgt für Stress! Halten Sie die Bearbeitungszeiten ein, die in diesem Buch vorgegeben sind, damit Sie lernen, Ihre Arbeitsgeschwindigkeit realistisch einzuschätzen.

Der Konzentrationstest beinhaltet ...

- Kombinationsaufgaben: z. B. codierte Wörter, Zahlenkarten sortieren
- Such- und Zählaufgaben: z. B. Original und Abschrift, p/q-Test

Persönlichkeitstests

Mancherorts nutzen die Personaler 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, vielschichtige menschliche Charakterzüge 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 fragliche Stelle wirklich von Belang sind.

Die Feuerwehren und die Bundeswehr suchen Bewerber, die ...

- leistungsbereit und verantwortungsbewusst sind.
- gern und gut im Team arbeiten.
- pragmatisch und flexibel sind.
- Entscheidungen treffen und durchsetzen können.
- körperlich und geistig belastbar sind.
- Probleme erkennen und zielgerichtet lösen.
- gewissenhaft und zuverlässig 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 ums Teamverhalten geht: Wer möchte schon gern Kollegen 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.

Sporttests, praktische Prüfungen und die ärztliche Untersuchung

4

Die Disziplinen	220
Die Vorbereitung: So bauen Sie Ihr Training auf	235
Der praktische Prüfungsteil	253
Die ärztliche Untersuchung	256



Wechselsprünge

In der Ausgangsposition stehen Sie mit geschlossenen Füßen seitlich neben einer 30 bis 40 Zentimeter hohen Bank, Schnur oder Stange. Überspringen Sie dieses Hindernis beidbeinig so oft es geht, abwechselnd von rechts nach links und zurück. Die Beine sollten dabei stets zusammengehalten werden. Jede Überquerung zählt als eine Wiederholung. Bewertet wird, wie viele Wiederholungen Sie innerhalb eines vorgegebenen Zeitlimits schaffen.



Wiederholungen mindestens (Richtwert)	Trainingsempfehlung
42 Wdh. in 30 s	Koordination, Schnell- und Sprungkraft; Kraft (Beine)

Die Vorbereitung: So bauen Sie Ihr Training auf

Aus sportwissenschaftlicher Sicht bedeutet Training, das biologische Gleichgewicht im Organismus planmäßig zu stören. Die Trainingsreize zwingen den Körper dazu, seine Komfortzone zu verlassen, gewohnte Grenzen zu überwinden, sich an wachsende Belastungen anzupassen und dadurch schließlich stärker, schneller, ausdauernder zu werden. Dabei kommt es auch auf die Zusammensetzung des Speiseplans an.

Fitnessgerecht ernähren

Jede Bewegung kostet Energie, die dem Körper durch Essen und Trinken zugeführt werden muss. Die Hauptbestandteile der menschlichen Nahrung – Kohlenhydrate, Eiweiße und Fette – enthalten unterschiedliche Energiemengen: Ein Gramm Kohlenhydrate oder Eiweiß liefert 4,1 Kilokalorien (17,1 Kilojoule), die gleiche Menge Fett liefert 9,3 Kilokalorien (39 Kilojoule).

Das Vorstellungsgespräch

Gut vorbereitet?	262
Das Interview im Überblick	266
Warming-up: Eröffnungsfragen	277
Fragen zu Freunden, Freizeit, Interessen	281
Fragen zum schulischen und beruflichen Werdegang	296
Fragen zu Beruf, Institution und Ausbildung	308
Fragen zur Arbeitseinstellung	327
Fragen zur Teamfähigkeit (Sozialkompetenz)	332
Fragen zu Stärken und Schwächen	339
Fragen zu besonderen Qualifikationen	345
Stressfragen	348
Fragen zur beruflichen Zukunft	354
Fragen zum Gesprächsausklang	357
Fragen, die Sie selbst stellen können	361
Unerlaubte Fragen und heikle Situationen	363



Antwort: „Ich arbeite sehr gern mit anderen zusammen, da haben Sie vollkommen recht. Bisher habe ich in dieser Beziehung viele positive Erfahrungen gemacht, sei es in der Schule oder während meiner Ausbildung. Wenn es nötig ist, bin ich auf der anderen Seite aber auch imstande, Dinge selbstständig in die Hand zu nehmen. Teamarbeit heißt ja nicht, dass man sich hinter anderen wegduckt und seine Aufgaben auf die Gruppe verlagert.“

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 Eigen-coaching 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

Fragen zu Freunden, Freizeit, Interessen

Fragen zum Privatleben gehören zum Standardrepertoire jedes Auswahlinterviews. Die Personaler wollen dadurch den Kandidaten als Menschen näher kennen lernen. Dementsprechend individuell sind die Antwortmöglichkeiten – was Sie preisgeben wollen und was nicht, entscheiden ganz allein Sie. Das richtige Maß liegt wie so oft zwischen den Extremen: Geben Sie sich weder kumpelhaft-offenherzig noch zugeknöpft-verstocket. Behalten Sie dabei stets das Leitmotiv der aktiven Erholung im Auge. Die Interviewer möchten hören, dass Sie in der Freizeit Stress abbauen, Energie tanken und Ihren Interessen nachgehen. Ins Grübeln geraten sie hingegen, wenn sich ein Bewerber parallel zur Arbeit erschöpfenden Strapazen aussetzt.

„Haben Sie Hobbys?“

Hintergrund

Natürlich haben Sie Hobbys – wahrscheinlich stehen sie sogar in Ihrem Lebenslauf! Die Freizeitgestaltung soll den Interviewern etwas über Ihre Persönlichkeit verraten: Wer im Sportverein ein echter Teamplayer ist, wird es bestimmt auch im Beruf sein, ein begeisterter Modellbauer besitzt offensichtlich ein Faible für technische Tüfteleien etc. Darüber hinaus interessiert die Prüfer, ob Sie in der Freizeit vom Arbeitsalltag abschalten können oder ob zeitintensive Extremsportarten womöglich zu chronischer Erschöpfung führen.

Worauf kommt es an?

Wen es zur Feuerwehr oder Bundeswehr zieht, der sollte teamfähig und körperlich fit sein. Daher sind gemeinschaftliche und sportliche Hobbys besonders gern gesehen. Beachten Sie die Faktoren „überschaubarer Zeitaufwand“, „Stressausgleich“ und „gesundheitliche Unbedenklichkeit“ und sprechen Sie nur von Dingen, mit denen Sie sich tatsächlich auskennen: Widersprüchliche, realitätsferne Selbstdarstellungen halten dem Abgleich mit den Bewerbungsunterlagen und der persönlichen Erscheinung selten stand.



Wie würden Sie antworten?

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

Musterantworten



„An den Wochenenden bin ich meistens mit Freunden unterwegs, dann gehen wir ins Kino oder treffen uns einfach zum Reden und Essen. Unter der Woche lese ich abends oft ein bisschen oder ich mache eine kleine Tour auf dem Rennrad. Dabei kann ich einfach am besten abschalten.“

„Ich spiele Fußball in einer Amateurm Mannschaft. Mir geht es dabei nicht so sehr um Höchstleistungen, sondern eher um den Spaß und darum, fit zu bleiben. Außerdem halte ich dadurch Kontakt zu vielen alten Freunden. Meine zweite große Leidenschaft ist das Kochen – sei es für mich alleine oder in großer Runde.“



„In der Freizeit habe ich gern meine Ruhe. Daher mache ich nicht so viel, in der Regel sehe ich fern.“

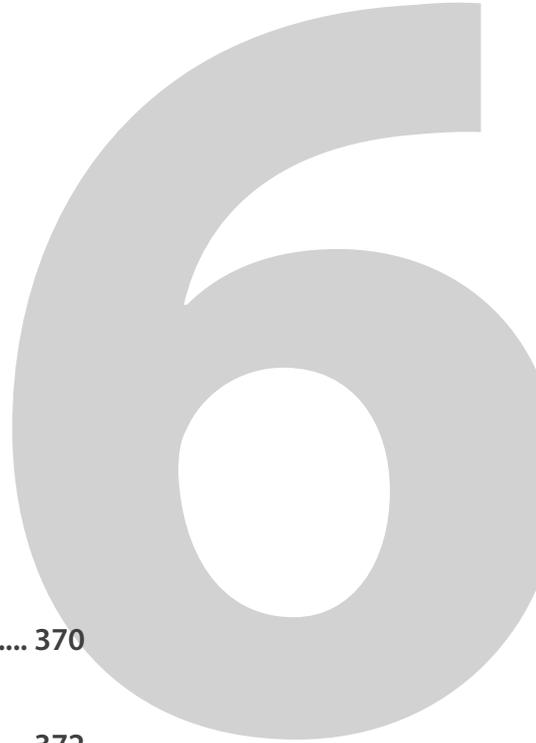
Die Schnellkritik: Übersetzt in Personalerdeutsch: „Ich habe keine Interessen und weiß mit meiner Zeit nichts anzufangen.“ Eine eindimensionale Antwort, die auf eine eindimensionale, überanstrengte Persönlichkeit schließen lässt. Grundsätzlich ist Fernsehen kein besonders spannendes Hobby. Will man es trotzdem unbedingt erwähnen, gilt: Im Detail liegt die Würze. Sie zappen nicht einfach wahllos durch die Kanäle, sondern verfolgen ganz gezielt Dokumentationen, Wirtschaftsberichte, Literaturverfilmungen ...

„Ich lerne viel und bereite mich so gut es geht auf die Ausbildung vor.“

Die Schnellkritik: Sitzt hier ein Workaholic, der ständig nur ans Arbeiten denkt? Das kauft einem aller Erfahrung nach kein Interviewer ab. Und falls doch, sieht er den Kollaps schon kommen: Die Aspekte Stressausgleich und Regeneration fehlen völlig.

„Klar habe ich Hobbys, eine ganze Menge sogar: Ich reite seit meiner Kindheit, spiele Basketball im Verein, jogge regelmäßig, reise für mein Leben gern, bin in einem

Das Assessment Center



Assessment Center – was ist das?	370
AC-Aufgabenblock 1: Kurzvorträge und Präsentationen	372
AC-Aufgabenblock 2: Gruppensituationstests	378
AC-Aufgabenblock 3: Einzelaufgaben	385
Aufgaben zum Üben	388
Gute Tage, schlechte Tage: Absage, und jetzt?	406





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

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

Ihr Stellenanbieter wird Sie sicher nicht mit dem im Folgenden aufgeführten Maximal-katalog an Modulen konfrontieren. Die Prüfungsverfahren für mittlere Laufbahnen

Assessment-Center-Module

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

sind ohnehin oft bereits nach dem Einstellungstest, dem Sporttest, dem Bewerbungsgespräch und der ärztlichen Untersuchung beendet. Geht es um Führungspositionen, gehören Assessment Center mit bis zu drei Stationen allerdings zum Standardprogramm. Fragen Sie nach, womit Sie es zu tun bekommen – Hinweise zum Ablauf bei der Bundeswehr und vielen Feuerwehren finden Sie in Kapitel 1 dieses Buchs.



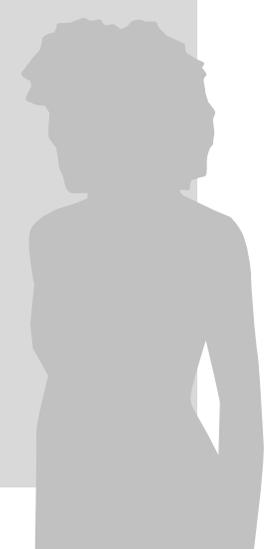
AC-Aufgabenblock 2: Gruppensituationstests

Gruppensituationstests 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 ziemlich 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“: Die Tipps der Personaler werden Ihnen bei künftigen Auswahlverfahren mit Sicherheit weiterhelfen.

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 lernen Lösungsstrategien kennen, die Sie später auch bei ungewohnten Aufgabenstellungen zum Erfolg führen.

Gruppendiskussion: Themenbeispiel mit Argumentation

Die Aufgabenstellung: „Was halten Sie von der Einführung einer Pkw-Maut auf deutschen Autobahnen – vorausgesetzt, Inländer würden im Gegenzug an anderer Stelle finanziell entlastet?“

Bevor die Diskussion beginnt, haben Sie 5 Minuten Zeit, sich in Einzelarbeit vorzubereiten. Danach besprechen Sie das vorgegebene Thema 20 Minuten lang selbstständig in der Gruppe. Nach Ablauf der Diskussionszeit sollten Sie zu einem Ergebnis gefunden haben. Präsentieren Sie Ihr Fazit abschließend innerhalb von 10 Minuten gemeinsam vor dem Prüfungsgremium.

Bearbeitungshinweise

Eine breite Allgemeinbildung in den Bereichen Politik, Wirtschaft und Gesellschaft zahlt sich in jeder Gruppendiskussion aus. Vertiefte Spezialkenntnisse braucht man dafür jedoch normalerweise nicht: Meist geht es um Ereignisse des aktuellen Zeitgeschehens, zu denen jeder etwas beitragen kann. Dadurch

Anhang



Erfahrungsbericht zum Auswahlverfahren der BF Hamburg	410
Erfahrungsbericht: Auswahlverfahren BF Düsseldorf	413
Erfahrungsbericht: Bundeswehr- Eignungsauswahl (SaZ)	416
Die Dienstgrade der Bundeswehr	419





Erfolgreich bewerben ist keine Glückssache!

Sicher zum Berufseinstieg bei Feuerwehr und Bundeswehr: Dieses Handbuch begleitet Sie durch sämtliche Stationen des Auswahlverfahrens – von der Stellensuche über schriftliche, mündliche und praktische Prüfungen bis zur ärztlichen Untersuchung. Geeignet für alle Laufbahnen der Feuerwehr und alle militärischen Laufbahnen der Bundeswehr!

- **Die Bewerbung:** Lebenslauf, Anschreiben, Zeugnisse – so überzeugen Sie per Post- und Online-Bewerbung
- **Der Einstellungstest:** zahlreiche Original-Testaufgaben mit Bearbeitungstipps und Lösungskommentaren
- **Der Sporttest:** Die Disziplinen, die Anforderungen, die optimale Vorbereitung
- **Der praktische Prüfungsteil:** Drehleitersteigen, Rettungs- und Atemschutzübungen, handwerkliche Tests
- **Das Vorstellungsgespräch:** Die häufigsten Fragen, die besten Antworten im Bewerbungsinterview
- **Das Assessment Center:** So meistern Sie Gruppensituationstests, Rollenspiele, Postkorbübungen und Präsentationen

