



ERWIN LANC
BUNDESMINISTER FÜR INNERES

II-2735 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen
des Nationalrates XV. Gesetzgebungsperiode

Zl. 50 115/150-II/2/81

Wien, am 14. Juli 1981

Betr.: Schriftliche parlamentarische Anfrage
der Abgeordneten PISCHL, Dr. ERMACORA
und Genossen vom 15.6.1981, betreffend
Auswirkungen des neuen Auswahlverfah-
rens für die Aufnahme in den Sicherheits-
wachdienst bei der Bundespolizeidirektion
Innsbruck (Nr. 1267/J).

1229/AB
1981-07-21
zu 1267/J

ANFRAGEBEANTWORTUNG

Zu der von den Abgeordneten PISCHL, Dr. ERMACORA und Genossen
am 15.6.1981 an mich gerichteten schriftlichen Anfrage Nr. 1267/J
betreffend die Auswirkungen des neuen Auswahlverfahrens für die
Aufnahme in den Sicherheitswachdienst bei der Bundespolizei-
direktion Innsbruck beehre ich mich mitzuteilen:

Zu Frage 1: Maßgebend für die Einführung des neuen Auswahlver-
fahrens war der Umstand, daß wichtige Eignungsvoraus-
setzungen für Ausbildung und Dienst bei der Sicher-
heitsexekutive, wie

- Orthographiekenntnisse,
- Rechengeläufigkeit,
- Intelligenz und
- sprachliche Ausdrucksfähigkeit

mit dem herkömmlichen Auswahlverfahren nicht beziehungs-
weise nicht hinreichend objektiv geprüft werden konnten.
Das frühere Verfahren bestand bei der Bundespolizei aus

- freiem Aufsatz,
- Prüfung der Grundrechnungskenntnisse und
- Schlußrechnung.

Insbesondere die für den Ausbildungserfolg und die
Bewährung im Dienst wichtige intellektuelle Kapazität
und Wendigkeit wurde von diesem Verfahren so gut wie
nicht erfaßt.

Auch die Prüfung der Orthographiekenntnisse und der
sprachlichen Ausdrucksfähigkeit konnte mit dem freien

- 2 -

Aufsatz nur unzureichend durchgeführt werden, denn der freie Aufsatz ermöglichte dem Probanden das Vermeiden schwieriger Wörter und das Ausweichen auf einfachere. Dazu kam noch, daß die freie Erzählweise nicht die in der Realität geforderte Fähigkeit prüft, einen beobachteten oder berichteten Vorgang in inhaltlich und grammatikalisch korrekter Form festzuhalten.

Grundsätzlich gilt, daß mit dem neuen Auswahlverfahren dieselben psychischen Bereiche angepeilt werden, wie im früher verwendeten Verfahren, jedoch mit objektiven und die Merkmale zutreffender erfassenden Methoden.

Bei der Entwicklung dieses neuen Auswahlverfahrens wurden übrigens auch Erfahrungen verwertet, die mit ähnlichen Methoden bei der Stadtpolizei Zürich und bei Polizeiorganisationen der Bundesrepublik Deutschland gemacht wurden.

- Zu Frage 2: Im Rahmen des neuen Auswahlverfahrens werden die folgenden Testinstrumente verwendet:
- ein standardisierter Rechtschreibtest,
 - ein Kurztest zur Prüfung des schlußfolgernden Denkens,
 - ein sprachfreier (kulturunabhängiger) Intelligenztest zur Prüfung der bildungsunabhängigen Intelligenz,
 - ein Test zur Feststellung der Rechengeläufigkeit und
 - eine standardisierte Prüfung der Beobachtungs- und Merkfähigkeit und eine standardisiert ausgewertete Nacherzählung anhand eines ca. 5 Minuten dauernden Filmes.

Die wesentlichen Vorzüge dieses neuen Verfahrens gegenüber dem herkömmlichen bestehen darin, daß die verwendeten Instrumente unter Beachtung wissenschaftlich anerkannter Testgütekriterien konstruiert werden.

- 3 -

Die Tests sind objektiv, d.h. unabhängig vom jeweiligen Anwender, und an der Durchschnittsleistung der Bewerberpopulation geeicht. Damit sind die Ergebnisse aller Bewerber objektiv miteinander vergleichbar, sogar unabhängig davon, bei welcher Aufnahmestelle der Test abgelegt wurde. Damit wird eine objektive Grundlage für Entscheidungen im Sinne des § 4 Abs. 3 des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979 zur Verfügung gestellt. Die Einbeziehung eines kultur-unabhängigen Intelligenztests strebt zudem an, die Diskriminierung intellektuell gut begabter, bildungsmäßig aber benachteiligter Bevölkerungsgruppen zu vermeiden.

Die Quantifizierung und Normierung der Ergebnisse bieten in weiterer Folge entscheidende Vorteile für die Grundlagenarbeit und damit die schrittweise Verbesserung des Verfahrens. Es ist damit möglich, den Beitrag zu berechnen, den die verwendeten Tests zu einer Bewährungsvoraussage leisten.

Aufgrund geeigneter Analysen können dann einzelne Tests modifiziert, gewichtet und allenfalls auch durch geeignetere ersetzt werden.

Schließlich ermöglicht der Einsatz psychologischer Eignungstests auch die laufende Berücksichtigung der in der einschlägigen Fachliteratur wiedergegebenen Forschungsergebnisse. Man ist dadurch nicht allein auf die im eigenen Bereich angefallenen Erfahrungen beschränkt, sondern kann sich auch die Erfahrungen eines großen Kreises von Fachleuten zunutze machen.

Zu Frage 3: Seit der Einführung des neuen Auswahlverfahrens wurden bei der Bundespolizeidirektion Innsbruck bis einschließlich 31.5.1981 115 Bewerber untersucht, von denen 68, das sind 59 %, geeignet waren.

- 4 -

Zu Frage 4: Nach dem früheren Auswahlverfahren wurden bei der Bundespolizeidirektion Innsbruck folgende Ergebnisse erzielt:

1974	47 Bewerber	42 aufgenommen	5 abgelehnt
1975	83 Bewerber	75 aufgenommen	8 abgelehnt
1976	90 Bewerber	71 aufgenommen	19 abgelehnt
1977	61 Bewerber	40 aufgenommen	21 abgelehnt
1978	49 Bewerber	30 aufgenommen	19 abgelehnt
1979	42 Bewerber	26 aufgenommen	16 abgelehnt

Zu den Fragen 5 - 7:

Im Jänner 1981 wurde vom Bundesminister für Inneres ein Erfahrungsaustauschseminar veranstaltet, an dem die verantwortlichen Testleiter aller Aufnahmestellen, also auch jener der Bundespolizeidirektion Innsbruck, teilnahmen. Die Abhaltung weiterer derartiger Seminare in entsprechendem zeitlichen Abstand ist vorgesehen. Beim erwähnten Erfahrungsaustauschseminar wurde das neue Auswahlverfahren grundsätzlich positiv beurteilt. Dieser Meinung schloß sich auch der verantwortliche Testleiter der Bundespolizeidirektion Innsbruck an.

Zu Frage 8: Sowohl beim Erfahrungsaustauschseminar als auch im Rahmen des ständigen Schriftwechsels mit den Testleitern wurden Änderungsvorschläge zum neuen Auswahlverfahren gemacht, die vom Psychologischen Dienst meines Ressorts geprüft und - soweit angebracht - auch berücksichtigt wurden.

