



MAG. KLAUDIA TANNER
BUNDESMINISTERIN FÜR LANDESVERTEIDIGUNG

S91143/136-PMVD/2024

21. Jänner 2025

Herrn

Präsidenten des Nationalrates

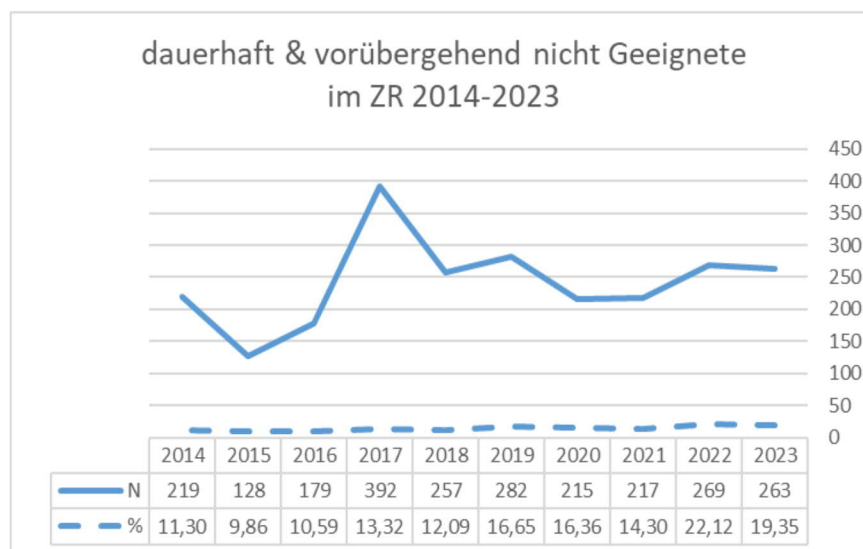
Parlament

1017 Wien

Die Abgeordneten zum Nationalrat Ing. Mag. Reifenberger, Kolleginnen und Kollegen haben am 21. November 2024 unter der Nr. 154/J an mich eine schriftliche parlamentarische Anfrage betreffend „Psychologischer Test bei Bundesheer-Kader-Eignungsprüfung“ gerichtet. Diese Anfrage beantworte ich wie folgt:

Zu 1:

Die nachstehenden Ausführungen beziehen sich grundsätzlich auf die „Allgemeine Psychologische Kadereignungsuntersuchung“ (PsyKE-A), welche im Rahmen der Eignungsüberprüfung für den Ausbildungsdienst (EPrAD) beim Prüfzentrum Nord (PrüfZ NORD) des Heerespersonalamts (HPA) durchgeführt wird. Im Zeitraum von 2014 bis 2023 wurden im Rahmen der PsyKE-A insgesamt 17.094 Bewerbende untersucht, von denen 2.471 als dauerhaft oder vorübergehend nicht geeignet befunden wurden. Das entspricht einem Prozentsatz von 14,2 %. In der nachstehenden Grafik sind die Häufigkeiten, der dauerhaft und vorübergehend nicht geeigneten Bewerbenden der Jahre 2014 bis 2023 in absoluten Zahlen (N) und in Prozentsätzen (%) dargestellt.



Bezugnehmend auf den Verlauf der Häufigkeiten wird darauf hingewiesen, dass der Prozentsatz der letztendlich dauerhaft nicht geeigneten Bewerbenden über dem dargestellten Zeitraum im niederen einstelligen Prozentbereich stagniert.

Zu 2:

Die für die psychologische Selektion für den Flugsicherungsdienst im Österreichischen Bundesheer (militärischen Fluglotsen und Radarleitoffiziere) verwendeten Testverfahren sind frei am Markt verfügbar und stellen sich dadurch der freien wissenschaftlichen Kontrolle. Diese werden immer in ihrer aktuellen Version verwendet. Die Auswahl wird ausschließlich von speziell ausgebildeten Militärluftfahrtpsychologen durchgeführt, deren Aus-, Fort- und Weiterbildung den Richtlinien der Europäischen Gesellschaft für Luftfahrtpsychologie (EAAP) unterliegt mit zusätzlichen, für das militärische Umfeld notwendigen, Ausbildungsteilen. Seit 2018 haben sich 128 Personen als militärische Fluglotsen oder Radarleitoffiziere beworben. Davon wurden 25 als "fliegerpsychologisch tauglich" beurteilt. Das entspricht einer durchschnittlichen Tauglichenquote von ca. 20%. Diese Tauglichkeitsquote liegt damit sehr weit über den im internationalen Bereich üblichen Quoten. Dies ist möglich, weil das Fachpersonal des militärischen Flugsicherungsdienstes zusätzlich zum HPA, intensives Recruiting im engsten Bereich der Austro Control und der Militärakademie betreibt und viele Bewerbende dadurch gleichsam vorausgewählt sind. Insgesamt erfolgten seit dem Jahr 2018 18 Aufnahmen in diesen Fachbereichen. Im Allgemeinen ist anzumerken, dass der einfache Berufswunsch oder ein sehr hohes Interesse für fliegerische Berufszweige nicht in einem Zusammenhang mit einer Eignung dafür zu sehen ist.

Zu 3, 5 und 5a:

Die psychologische Eignungsdiagnostik für die Aufnahme von Kaderanwärtern zielt unter anderem darauf ab, abschätzen zu können, ob Bewerbende den Anforderungen und den damit einhergehenden beruflichen Herausforderungen standhalten und diese bewältigen können. Allgemein können mehrere Faktoren hinter den genannten Ausfallquoten stehen. Unter anderem ist seit einigen Jahren ein Anstieg psychischer Erkrankungen und Belastungen, vor allem bei Kindern und Jugendlichen sowie bei jungen Erwachsenen in Österreich zu erkennen (Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz – BMSGPK, 2023). Da die Bewerbenden mit Masse der Gruppe der jungen Erwachsenen angehören, zeigt sich dieser Anstieg auch im Rahmen der PsyKE-A. Eigene statistische Auswertungen zeigen seit Jahren eine kontinuierliche Steigerung „kritischer Vorbefunde“. Diese Vorbefunde betreffen meist zurückliegende oder aktuelle psychologische/psychiatrische Erkrankungen, Substanzmissbrauch, Störungen des Sozialverhaltens, familiäre Belastungen, psychosoziale Problemstellungen, delinquentes Verhalten oder Störungen schulischer Fertigkeiten. Während im Jahr 2015 nur 17 % aller Untersuchten derartige Vorbefunde aufwiesen, waren im Jahr 2021 bereits 40 % und im Jahr 2023 mehr als 45 % aller Teilnehmenden der PsyKE-A davon betroffen. Insofern kann

die Frage nach der steigenden Ausfallquote damit beantwortet werden, dass die Steigerung der Häufigkeit an psychischen Beschwerden, die seit einigen Jahren besonders bei jungen Erwachsenen in der Gesamtbevölkerung zu beobachten sind, mit der Anzahl an Bewerbenden der PsyKE-A, die als (vorübergehend) ungeeignet beurteilt werden, einhergeht.

Zu 4:

Nein, es wurden in letzter Zeit keine Änderungen an den Testverfahren oder den Anforderungen für die psychologische Eignungsfeststellung vorgenommen.

Zu 6 und 9:

Da die Eignungsdiagnostik nicht im rechtsfreien Raum stattfindet, müssen bei sämtlichen psychologischen Auswahlverfahren rechtliche Rahmenbedingungen beachtet werden. Die psychologische Personalauswahl im Ressortbereich folgt primär den Vorgaben des Psychologengesetzes 2013 idgF und der nachfolgend genannten Normen. Zusätzlich unterliegen einige Auswahlverfahren weiteren gesetzlichen Anforderungen, wie sie etwa im Wehrgesetz (WG 2001 idgF) oder im Datenschutzgesetz 2018 in Verbindung mit der Datenschutzgrundverordnung 2018 festgelegt sind. Im Psychologengesetz 2013 wird im § 32 die Berufsausübung nach bestem Wissen und Gewissen und unter Beachtung der Entwicklung der Erkenntnisse der Wissenschaft vorgeschrieben. Daher wird im Bereich der psychologischen Personalauswahl auf Erkenntnisse aus rezenter psychologischer Forschung und auf etablierte Normen zurückgegriffen. Als relevante internationale Normen sind die ISO-Norm 10667 und die DIN 33430 zu nennen. Für Österreich ist zudem die ÖNORM D 4000 (regelt grundsätzlich Anforderungen an Prozesse und Methoden in der Personalauswahl und -entwicklung) relevant, die im Bereich der Personalauswahl primär auf die DIN-Norm 33430 rekurriert und diese ergänzt. Die genannten Normen sind inhaltlich miteinander kompatibel und machen somit eine internationale Vergleichbarkeit von Auswahlverfahren, die den jeweiligen Normen folgen, möglich. Die Vorgaben der genannten Normen machen auch eine regelmäßige Wartung, Normierung und Validierung der entwickelten Verfahren erforderlich. Bei der Konstruktion eines Auswahlverfahrens wird zu Beginn mit dem Bedarfsträger – im Ressortbereich speziell mit der Truppe – geklärt, welche Fragestellung durch das Auswahlverfahren beantwortet werden soll. Es handelt sich demnach um eine Analyse jener Merkmale und personenrelevanten psychischen und psychophysischen Voraussetzungen, die für den jeweils zu besetzenden Arbeitsplatz, das Arbeits- oder Aufgabenfeld bzw. eine Ausbildung tatsächlich relevant sind. Zusammengefasst kann ausgeführt werden, dass der HPD die Testanforderungen individuell auf die Anforderungen des Österreichischen Bundesheeres anpasst und darüber hinaus durchgehend aktualisiert und wartet. Darüber hinaus werden bei Bedarf Testverfahren nach aktuellen wissenschaftlichen und qualitativen Anforderungen vom HPD selbst entwickelt, regelmäßig überprüft und angewandt. Der HPD ist gleichermaßen bemüht

und verpflichtet, alle Verfahren hinsichtlich geltender Regeln und Qualitätsstandards auszuwählen, zu entwickeln und auf Stand zu halten. Da die Daten zur genannten Validierungsuntersuchung derzeit erhoben werden, können noch keine weiteren Ergebnisse bekannt gegeben werden. Weiters ist in diesem Zusammenhang darauf hinzuweisen, dass die PsyKE-A hinkünftig drei Eignungsstufen aufweisen wird und Bewerbende, die die niedrigste Eignungsstufe (welche weitgehend als Äquivalent zur Mannschaftseignung verstanden werden kann) erreichen, mit der Kaderanwärterausbildung beginnen können. Im Zuge der Umsetzung erhalten demnach deutlich mehr Bewerbende Zugang zur (Unter-)Offiziersausbildung.

Zu 7:

Im HPD sind derzeit dahingehende psychoedukative Maßnahmen in Vorbereitung.

Zu 8:

Vorweg ist auszuführen, dass es sich bei der „Kader-Eignungsprüfung“ um ein militärbehördliches Verwaltungsverfahren handelt, und Vorbringen, die sich gegen ein solches Verfahren richten, gem. VBl. I. Nr. 81/2024, „Beschwerdeerlass“, einer inhaltlichen Absprache im Beschwerdeweg nicht zugänglich sind. Generell werden Beschwerden, die bei der Abteilung Disziplinar- und Beschwerdewesen (DiszBW) zur Bearbeitung einlangen, zeitnahe bzw. fristgerecht, sofern eine solche rechtlich normiert ist, einer objektiven Erledigung zugeführt. Dabei werden die notwendigen Erhebungen entweder direkt von der Abteilung DiszBW vorgenommen oder die entsprechenden Dienststellen mit Erhebungen beauftragt oder um Abgabe einer fachdienstlichen Stellungnahme ersucht. Die Beschwerdeführer werden nach Beendigung der Erhebungen vom Ausgang des Beschwerdeverfahrens in geeigneter Weise in Kenntnis gesetzt.

Zu 10:

Nein.

Zu 11 und 12:

Nachstehende Erfordernisse sind zu erfüllen: Abgeschlossenes Hochschulstudium der Psychologie, Ausbildung zum Klinischen und Gesundheitspsychologen gem. Psychologengesetz 2013 und die entsprechende Listeneintragung im Gesundheitsministerium, vertiefte Kenntnisse im Anwendungsbereich der Personalpsychologie, insbesondere in der psychologischen Eignungsdiagnostik, fundierte Kenntnisse in psychologischer Methodik, insbesondere im Anwendungsbereich Testtheorie und Testkonstruktion, fundierte Kenntnisse in psychologischer Methodik, insbesondere im Anwendungsbereich Testtheorie und Testkonstruktion, grundlegende Kenntnisse im Anwendungsbereich Qualitätsmanagement, Methodik und Evaluation, vertiefte Kenntnisse

im Anwendungsbereich Arbeits- und Organisationspsychologie, Kenntnisse im Anwendungsbereich Notfallpsychologie, Kenntnisse der Heeresorganisation und ressortinterner Vorschriften sowie fundierte Kenntnisse im Sachverständigenwesen und in den Allgemeinen Verwaltungsgesetzen. Alle Militärpsychologen unterliegen der jeweiligen Fach- und Dienstaufsicht im Ressort.

Zu 13 und 14:

Es stehen nur Militärpsychologen, die auf spezifische Anforderungsprofile für eine militärische Verwendung zugreifen dürfen, als Amtssachverständige zur Verfügung. Externe bzw. Privatgutachter haben zu diesen Profilen keinen Zugriff.

Zu 15, 15a und 15b:

Bei der in der Frage gemeinten „Sperre“ handelt es sich im Rahmen der psychologischen Eignungsuntersuchung um eine Möglichkeit für die Bewerbenden, sich im Falle einer vorübergehenden Nichteignung nach einem bestimmten Entwicklungszeitraum erneut der PsyKE-A zu unterziehen. Diese Frist, die grundsätzlich zwischen sechs und 36 Monaten liegt, wird vom jeweiligen Amtssachverständigen individuell an den jeweiligen Bewerber angepasst. Das gutachterliche Kalkül des jeweiligen Amtssachverständigen berücksichtigt dabei besonders die im Verfahren objektivierten Defizite in den jeweiligen Bereichen des operationalisierten Anforderungsprofils und die erhobene individuelle Veränderungsmotivation sowie das individuelle Verbesserungspotential. Im Rückmeldegespräch werden den jeweiligen Bewerbenden die erhobenen Defizite rückgemeldet und individuell angepasste Trainings-Möglichkeiten dargelegt. Mit dieser Frist ist somit ein Entwicklungszeitraum zu verstehen, der eine ausreichende Weiterentwicklung der jeweiligen Bewerbenden in den derzeit vorhandenen defizitären Bereichen ermöglicht und somit die Erfolgswahrscheinlichkeit einer Wiederholungsuntersuchung erhöht. Dem Großteil der als nicht geeignet beurteilten Bewerbenden wird ein Entwicklungszeitraum von zwölf Monaten zugesprochen. Im Zuge der neuerlichen Beurteilung erhielten 73 % der wieder Angetretenden eine Eignung (42 % erreichten eine Kadereignung, 31 % eine Mannschaftseignung).

Zu 16:

Derzeit werden die Qualifikationsstufen „Geeignet für eine Mannschaftsfunktion“ und „Geeignet für eine Kaderfunktion“ zugeordnet. Erstgenannte Ergebnisstufe entspricht im weitesten Sinne einer Eignung für Chargen, die in einer Kaderpräsenzeinheit eingesetzt werden können, die Zweitgenannte entspricht einer Eignung für die Unteroffiziers- und Offizierslaufbahn.

Mag. Klaudia Tanner

