

Psychologische Personalauswahl im BMLVS – Eine fast 100-jährige Expertise

Psychological Personnel Selection at the BMLVS – Almost 100 Years of Expertise

Andrea Graf-Langheinz

Themenschwerpunkt Militärpsychologie

Zusammenfassung

Personalauswahl im BMLVS bedeutet auf eine fast 100-jährige Expertise im Bereich der psychologischen Diagnostik blicken zu können. Heutzutage werden seitens des Psychologischen Dienstes zehn verschiedene psychologische Auswahlverfahren angeboten, die großteils sowohl im eigenen Bereich konzipiert wurden, als auch regelmäßig im Sinne standardisierter Qualitätsstandards validiert und weiterentwickelt werden. Alle Auswahlprozesse werden von heeresinternen PsychologInnen begleitet bzw. durchgeführt. Im vorliegenden Artikel werden beispielhaft drei Auswahlverfahren beschrieben, die einen Einblick in die psychologische Personalauswahl beim BMLVS ermöglichen sollen.

Abstract

Personnel selection at the BMLVS means to look back on almost 100 years of expertise in the field of psychological assessment. Nowadays, the Psychological Service offers ten different psychological selection methods, which in large part were designed in own sections and are regularly updated and validated. All selection processes are implemented and accompanied by army intern psychologists. In the following article three selection methods will be described, which should provide an insight into the psychological personnel selection of the BMLVS.

1. Wie alles begann ...

Bereits im antiken China um 1115 v. Chr. wählte der damalige Kaiser seine Mitarbeiter aufgrund von Min-

desterfordernissen in den Bereichen *Reitkunst, Bogenschießen, Schreiben, Rechnen, Musik* und der Kenntnis um Hofzeremonien und Riten aus. Diese Anforderungen basierten bereits auf rationalen Arbeitsplatzanalysen und können somit als Wiege der Arbeitsanalyse und Personalauswahl im staatlichen und auch militärischen Kontext gesehen werden. Gerade das Militär war immer schon vor das Problem gestellt, geeignetes Personal aus der Bevölkerung für die sehr spezifischen Funktionen auszuwählen, da es ja keine äquivalenten Berufe bzw. Arbeitsplätze in der zivilen Welt als Vergleichskriterien gab. Hugo Münsterberg (1863-1916), der Begründer der Arbeits- und Organisationspsychologie und Mitbegründer der Angewandten Psychologie, war einer der ersten, der sich bereits vor dem Ersten Weltkrieg mit der systematischen Erhebung von Anforderungen an Arbeitsplätzen und der Eignungsdiagnostik auseinandersetzte. Der Fokus lag zu dieser Zeit vorwiegend auf Fähigkeiten und Persönlichkeitseigenschaften der Bewerber. Diese Vorgehensweise wurde durch die Schwierigkeiten in der Personalrekrutierung im ersten Weltkrieg verstärkt, da man plötzlich sehr viel geeignetes vielfältiges Personal für die Kriegsführung benötigte (Mitchell, 1988).

Auch die psychologische Personalauswahl im BMLVS hat eine lange Geschichte. Die ersten Schritte in Richtung Eignungsüberprüfung wurde 1917 durch die k.u.k. Artillerie-Schallmessschule mit der Implementierung einer psychologischen Abteilung in Wr. Neustadt getätigt. Als eine der ersten Aufgaben galt es Soldaten bezüglich ihrer Eignung für den Schallmessdienst zu untersuchen. Ab 1933 kamen Auswahltestungen für Bewerber an der Militärakademie, ab 1936 Eignungsüberprüfungen für Flieger hinzu. Insgesamt steigerte sich die Zahl der zu prüfenden Soldaten von 481 im Jahr 1929 auf 5010 im Jahr 1937. Die zweckmäßige Überlegung, alle Einrückenden einer Überprüfung zu unterziehen, konnte aufgrund der Ausstattung der Heerespsychotechnischen Stelle nicht umgesetzt werden. Prinzipiell bestand die psychotechnische Eignungsüberprüfung aus schriftlichen Tests zur