

## OPERATIONS INFORMATION LETTER (OIL) 1/2022 Rev. 0

### Informationen für Luftfahrtunternehmen zu CAT.GEN.MPA.175 „Endangering Safety“ („Gefährdung der Sicherheit“)

#### Inhaltsverzeichnis

1 Hintergrund	1
2 Zweck	1
3. Geltungsbereich	1
4 Inkrafttreten	1
5 Beschreibung	2
5.1 Komponenten (im Rahmen der psychologischen Beurteilung)	2
5.1.1. Arbeitsplatzanalyse	2
5.1.2. Erstellung der psychologischen Beurteilung	2
5.1.3. Durchführung der psychologischen Beurteilung	3
5.2 Gültigkeitsdauer	4
5.3 Dokumentation	4
5.4 Weiterführende Informationen	5

#### **1 Hintergrund**

Aufgrund des Unfalles der Germanwings im März 2015 wurde von der EASA eine Task Force zu dessen Aufarbeitung eingesetzt. Die Empfehlungen dieser Task Force wurden in der Verordnung (EU) 2018/1042 berücksichtigt und sind seit 14. Februar 2021 für die Betreiber anwendbar, wobei vor allem die Luftfahrtunternehmen davon betroffen sind. Die Bestimmung CAT.GEN.MPA.175 „Gefährdung der Sicherheit“ ist gemeinsam mit CAT.GEN.MPA.215 „Unterstützungsprogramme“ (siehe OIL 1/2021) und CAT.GEN.MPA.170 „Alkohol und andere Rauschmittel“ Teil eines mehrstufigen Planes, dessen Gesamtziel es ist, die Gefährdung der Sicherheit der Luftfahrt durch die Sicherstellung der psychologischen Gesundheit von Flugbesatzungen zu verhindern.

#### **2 Zweck**

Der gegenständliche OIL beinhaltet Informationen betreffend die Umsetzung der Bestimmungen von CAT.GEN.MPA.175 der Verordnung (EU) Nr. 965/2012 idgF.

Die Informationen in diesem OIL beziehen sich vorrangig auf die Vorgaben von CAT.GEN.MPA.175 lit. b und c samt dazugehörigen AMC (Acceptable Means of Compliance/annehmbare Nachweisverfahren), welche die Umsetzung der psychologischen Beurteilung von Flugbesatzungen beschreiben.

#### **3. Geltungsbereich**

Dieser OIL erteilt Informationen bzw. stellt eine Empfehlung für jene Betreiber dar, die gewerblichen Luftverkehrsbetrieb (CAT) nach den Bestimmungen der Verordnung (EU) Nr. 965/2012 durchführen (Luftfahrtunternehmen).

#### **4 Inkrafttreten**

Dieser OIL ist ab dem Tag seiner Veröffentlichung auf der Website der Austro Control GmbH anwendbar.

**OPERATIONS INFORMATION LETTER (OIL) 1/2022 Rev. 0****5 Beschreibung****5.1 Komponenten (im Rahmen der psychologischen Beurteilung)****5.1.1. Arbeitsplatzanalyse**

Im Rahmen der psychologischen Beurteilung ist eine Arbeitsplatzanalyse (z.B. mittels F-JAS Fleishman Job Analysis Survey) durchzuführen, welche die Arbeitsanforderungen des jeweiligen Betreibers an die Flugbesatzung unter folgenden Gesichtspunkten bewertet:

- Besonderheiten des Betriebes (z.B. Art des Betriebes, Größe, Ziele)
- Komplexität der betrieblichen Strukturen (z.B. Organisation, Prozesse, Abläufe)
- Herausforderungen des betrieblichen Arbeitsumfelds (z.B. Arbeitsbedingungen, Arbeitsklima),
- sicherheitskritisches Ausmaß der Funktion und der Rollen des jeweiligen Flugbesatzungsmitgliedes.

Darüber hinaus sind vor allem die im AMC1 CAT.GEN.MPA.175(b) Punkt (a)(1) angeführten Beurteilungskriterien zu berücksichtigen:

- Kognitiven Fähigkeiten
- Persönlichkeitsmerkmale
- Operationelle und fachliche Kompetenzen
- Soziale Kompetenzen gemäß den CRM-Grundsätzen

Eine derartige Arbeitsplatzanalyse stellt die Basis für die Erstellung der psychologischen Beurteilung der Flugbesatzung dar und sollte daher von einem/einer entsprechend qualifizierten<sup>1</sup> und mit dem Arbeitsumfeld vertrauten Psychologen/Psychologin durchgeführt werden.

**5.1.2. Erstellung der psychologischen Beurteilung**

Auf Grundlage der durchgeführten Arbeitsplatzanalyse soll durch den Betreiber, bevorzugt in Zusammenarbeit mit einem qualifizierten Psychologen oder einer qualifizierten Psychologin<sup>1</sup>, ein adäquates psychologisches Beurteilungskonzept erarbeitet werden.

Dabei sind die in 5.1.1. erwähnten Beurteilungskriterien in detaillierter Hinsicht zu berücksichtigen:

- 1) kognitive Fähigkeiten wie:
  - Gedächtnisfähigkeit
  - logisches schlussfolgerndes Denken
  - räumliche Vorstellung
  - Aufmerksamkeitsverteilung
  - Simultankapazität etc.

---

<sup>1</sup> Expertise in der Durchführung von psychologischen Beurteilungen, Kenntnis des Arbeitsumfeldes von Flugbesatzungen und wenn möglich auch Erfahrung im (psychologischen) Auswahlverfahren von Luftfahrtpersonal (AMC1 CAT.GEN.MPA.175 (b)(a)(2)).

**OPERATIONS INFORMATION LETTER (OIL) 1/2022 Rev. 0**

- 2) Persönlichkeitsmerkmale wie:
  - Selbstdisziplin
  - Sicherheitsmotivation
  - Berufliche Motivation
  - Fähigkeit zur Stressbewältigung
  - Selbstvertrauen
  - Selbstkritik etc.
  
- 3) Operationelle und fachliche Kompetenz wie:
  - Problemlösung und Entscheidungsfindung
  - Arbeitsbelastungsmanagement
  - Situationsbewusstsein
  - Informationsmanagement etc.
  
- 4) Soziale Kompetenzen wie:
  - Teamarbeit
  - Kommunikationsfähigkeit
  - Verantwortungsbewusstsein
  - Teamführung
  - Durchsetzungsvermögen etc.

Dabei ist zumindest die Auswahl bzw. die Entscheidung im Hinblick auf die Methodik und die zur Anwendung kommenden Instrumente (z.B. Fragebögen, Arbeitsproben, standardisierte und strukturierte Interviews, etc.) zu berücksichtigen.

Die gewählte Methodik und/oder Instrumente sollen jedenfalls die Objektivität, Zuverlässigkeit, Gültigkeit und Nützlichkeit der psychologischen Beurteilung gewährleisten und für Luftfahrtpersonal zutreffend sein.

### 5.1.3. Durchführung der psychologischen Beurteilung

Für die Durchführung der psychologischen Beurteilung bestehen folgende Möglichkeiten:

- 1) Die Beurteilung wird direkt von einem/einer entsprechend qualifizierten Psychologen/ Psychologin<sup>1</sup> **durchgeführt**.
- oder
- 2) Die Beurteilung wird von einem/einer entsprechend qualifizierten Psychologen/ Psychologin<sup>1</sup> **überwacht**.

*Ad 2)* Eine „Überwachung“ der Beurteilung erfordert nicht zwingend die Anwesenheit eines/einer qualifizierten Psychologen/Psychologin<sup>1</sup> während der Durchführung. Es ist allerdings jedenfalls eine regelmäßige Evaluierung und Validierung des Beurteilungsprozesses vorzunehmen und entsprechend zu dokumentieren.

Für Betreiber mit weniger als 20 *Full Time Equivalents* („non-complex Betreiber“) besteht gemäß AMC1 CAT.GEN.MPA.175(c) die Möglichkeit, die psychologische Beurteilung durch eine interne Evaluierung von Flugbesatzungsmitgliedern hinsichtlich deren psychologischer Eignung bzw. Eigenschaften zu ersetzen. Dabei sollen die Grundsätze der psychologischen Beurteilung für komplexe Betriebe soweit wie möglich übernommen werden.

**OPERATIONS INFORMATION LETTER (OIL) 1/2022 Rev. 0****5.2 Gültigkeitsdauer**

Die Beurteilung soll

- innerhalb der letzten 24 Monate vor Aufnahme des Streckenflugeinsatzes durchgeführt worden sein, außer
- der Betreiber kann nachweisen, dass die psychologische Beurteilung, die vor mehr als 24 Monaten durchgeführt wurde, immer noch für die in ORO.GEN.200(a)(3) normierte Risikominderung ausreichend ist.

Zur Anerkennung einer psychologischen Beurteilung, welche vor mehr als 24 Monaten durchgeführt wurde, ist es erforderlich, dass das betroffene Flugbesatzungsmitglied und dessen psychologische Leistungsfähigkeit fortlaufend und ununterbrochen durch den Betreiber überwacht wurde, um über genügend Informationen zur Aufrechterhaltung der Gültigkeit der damals durchgeführten Beurteilung zu verfügen.

Zur Übernahme einer psychologischen Beurteilung, die von einem anderen Betreiber durchgeführt wurde, siehe Punkt 5.4 „Weiterführende Informationen“.

**5.3 Dokumentation**

Folgende Inhalte sind im Zusammenhang mit den Vorgaben von AMC1 CAT.GEN.MPA.175(b) (b) jedenfalls zu dokumentieren:

- 1) Verfahren im Hinblick auf die psychologische Beurteilung, z.B.:
  - Grundsätze (Verpflichtung, Datenschutz, etc. – diese könnten beispielsweise in einer *Policy* beschrieben werden)
  - Beschreibung der Arbeitsplatzanalyse (als Grundlage der Beurteilung)
  - Zeitpunkt der Durchführung der Beurteilungen (Einstellung, Beförderung, etc.)
  - Methode der Durchführung
    - o Auswahl/Beschreibung (Methodik, Instrumente, etc.)
    - o Dauer
    - o Fragenkatalog (falls relevant)
    - o Geltungsbereich und Normierung
- 2) Beteiligte Personen, z.B.:
  - Qualifikation/Eigenschaften
  - Training
  - Erfahrung
  - Funktion
- 3) Bewertungskriterien und Instrumente, die bei der Beurteilung verwendet werden
- 4) Gültigkeitsdauer (siehe auch Punkt 5.2)
  - 24 Monate (sowie Verfahren, wenn längere Dauer)
  - Aufbewahrung (Ort, Art und Dauer)

## OPERATIONS INFORMATION LETTER (OIL) 1/2022 Rev. 0

### 5.4 Weiterführende Informationen

Folgende Inhalte sollen der weiteren Klarstellung der Thematik dienen:

#### Welche Fragestellungen liegen der psychologischen Beurteilung zugrunde?

- Berufliche/arbeitspsychologische Fragestellung: Untersuchung der persönlichen Eignung eines Piloten für eine fliegerische Tätigkeit in dem spezifischen Umfeld des Unternehmens
- Klinisch-psychologische Fragestellung: Untersuchung von Verhaltensauffälligkeiten, psychischen Veränderungen und Leidenszuständen, sowie Krisenbegleitung
- Psychiatrische Fragestellung: Erkennung und Behandlung von psychischen Krankheiten

#### Flugmedizinischer Aspekt:

- Es wird davon ausgegangen, dass die medizinischen Aspekte der Eignung eines Bewerbers/einer Bewerberin als Flugbesatzungsmitglied bei einem Betreiber bewertet wurden, wenn er/sie über die entsprechende ärztliche Bescheinigung ("Medical") in Verbindung mit seiner/ihrer Fluglizenz verfügt.

#### Bereits im Luftfahrtunternehmen eingesetzte Piloten:

- keine weitere Beurteilung notwendig
- im Ermessen des jeweiligen Betreibers ist die Durchführung einer Beurteilung auch der bereits im Unternehmen eingesetzten Piloten möglich, wenn z.B.
  - o die Betriebsart, das Luftfahrzeugmuster oder ggf. das Einsatzgebiet geändert wird, oder
  - o eine Beförderung (Upgrade) des Flugbesatzungsmitgliedes erfolgt.

#### Anerkennung von psychologischen Beurteilungen anderer Betreiber:

Diese ist möglich, sofern

- die Betreiber ein gemeinsames Verfahren zur Beurteilung von Personen (Durchführung der Selektions-Interviews, Qualifikationen/Eigenschaften des beteiligten Personals, etc.) anwenden und
- Ähnlichkeiten ihrer Tätigkeit sowie der Arbeitsanforderungen/Arbeitsbedingungennachweisen können, so dass die Beurteilung für beide Betreiber gleichermaßen relevant ist (Arbeitsplatzanalyse).

Angesichts der Komplexität und Individualität der einzelnen Betreiber ist es allerdings wahrscheinlicher, dass für jeden neuen Bewerber eine psychologische Beurteilung durchzuführen ist.

Auch ist zu beachten, dass im Falle des Austausches von Ergebnissen zwischen Betreibern die entsprechende Zustimmung von der zu beurteilenden Person einzuholen ist. Weiters hat diese das Recht, ihre Zustimmung zur Einsichtnahme in die ursprüngliche Beurteilung zu verweigern. Dies darf keine nachteiligen Konsequenzen im Auswahlverfahren haben.

#### Externe Dokumente:

Leitfaden und bewährte Praktiken für Piloteneignungstests der International Air Transport Association (IATA):

<https://www.iata.org/contentassets/19f9168ecf584fc7b4af8d6d1e35c769/pilot-aptitude-testing-guide.pdf>