

EUROPÄISCHE AGENTUR FÜR SICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ AM ARBEITSPLATZ (EU-OSHA) sucht nach Rekrutierung eines Leiter der UNIT für seine KOMMUNIKATIONEN UND PROMOTION UNIT

Treten Sie der EU-OSHA bei – einer dynamischen Agentur der Europäischen Union mit Sitz in der höchst lebendigen Stadt Bilbao, Spanien! Wir sind ein Team von 65 Mitarbeitern, das sich der Förderung sicherer, gesunder und produktiver Arbeitsplätze durch technische, wissenschaftliche und wirtschaftliche Informationen widmet, die die Politikgestaltung und die Risikoprävention am Arbeitsplatz unterstützen.

Wir suchen einen positiven, unterstützenden und konstruktiven Referatsleiter für einen langfristigen Dreijahresvertrag für erneuerbare Energien,¹ mit einem Talent in führenden Mitarbeitern, mit Know-how in der Kommunikation, Erfahrung im Umgang mit finanziellen Ressourcen und in der Lage, bequem mit Regeln und Verfahren zu arbeiten.

In unserem lebendigen und respektvollen multikulturellen Umfeld fördern wir die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und bieten flexible Arbeitsregelungen wie Teilzeitarbeit, flexible Arbeitszeiten und Telearbeit an.

Wenn Sie der EU-OSHA beitreten, würden Sie zusätzlich zu einem attraktiven Gehalt von der [EU-Joint Sickness Insurance](#) abgedeckt und würden [zum Rentensystem der EU](#) beitragen. Weitere Informationen zu unseren Tätigkeiten finden Sie unter <http://osha.europa.eu> und nähere Informationen zu Vertrags- und Arbeitsbedingungen finden Sie unter [Abschnitt 6](#) dieser Stellenausschreibung.

Wenn Sie das Profil haben, das wir suchen und dem EU-OSHA-Team beitreten möchten, **senden Sie uns einfach Ihre Bewerbung!**

EUOSHA/TA/23/02 – Referatsleiterin (AD9)²

1 ARBEITSRAHMEN

Der Referatsleiter ist ein leitender Fachmann, der für die Überwachung und Leitung des spannenden und dynamischen Referats **Kommunikation und Promotion** (CPU) verantwortlich ist.

Die CPU stellt die Agentur ihrer Öffentlichkeit vor. Sie stellt sicher, dass die von der Agentur erstellten Forschungsergebnisse, Leitlinien und Instrumente für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz ihre Zielgruppe so erreichen, dass sie ihre Wirkung maximieren und zum Auftrag der Agentur beitragen. Die CPU ist auch für die Durchführung der Kampagnen, Veranstaltungen, Websites, Veröffentlichungen, Presse-, Redaktions- und Social-Media-Aktivitäten der Agentur verantwortlich. Zu diesen Sensibilisierungsmaßnahmen gehören die weithin anerkannten Kampagnen für gesunde Arbeitsplätze. Die CPU ist auch für die IKT der Agentur zuständig.

Kontinuierlich die Werte der Agentur zu fördern und ethisch und integer zu handeln, führt der Leiter der CPU an und fördert die kontinuierliche Verbesserung, ein Referat mit derzeit 16 Mitarbeitern.

Als eines der vier Mitglieder des Management-Teams erfüllt der Leiter der CPU eine sehr strategische Rolle innerhalb der Agentur. Er trägt zur Umsetzung der EU-OSHA-Strategie 2022-2027, zur Entwicklung des Programmplanungsdokuments und der Jahresarbeitsprogramme (AWP) und der

¹ Sie kann für einen Zeitraum von fünf Jahren verlängert werden. Jede weitere Verlängerung würde auf unbestimmte Zeit erfolgen.

² Dieses Dokument – ursprünglich in englischer Sprache erstellt – kann **maschinell** in andere EU-Sprachen übersetzt werden. In einem solchen Fall wird die ursprüngliche englische Version für alle Zwecke vorherrschen.

neuen EU-OSHA-Strategie nach 2027 bei. Er entwickelt den Arbeitsplan des Referats und legt die erwarteten Ergebnisse des Referats im Einklang mit den strategischen Zielen der Agentur fest.

2 STELLENPROFIL

Der Leiter der CPU, der direkt an den Exekutivdirektor der Agentur berichtet, ist für die folgenden Hauptaufgaben zuständig:

Bereich Business Management

- Beitrag zur Festlegung der strategischen Ziele der Agentur, des jährlichen Arbeitsprogramms und der Unternehmensplanungs- und Berichterstattungsdokumente;
- Entwicklung, Umsetzung und Bewertung der Strategie, Strategien und Ziele des Referats im Einklang mit den organisatorischen Zielen;
- Planung und Weiterverfolgung der Fortschritte des Referats, Bewertung der Risiken und Einführung notwendiger Änderungen;
- Vertretung der Agentur bei externen Veranstaltungen und vor den einschlägigen EU-Institutionen;
- Koordinierung der Verwaltung der mehrsprachigen Kommunikations- und Kampagnenaktivitäten der Agentur, die sich durch einheitsübergreifende, netzwerkbasierte und digitale Ansätze auszeichnen;
- Gewährleistung einer qualitativ hochwertigen Kommunikation und Bereitstellung von IKT-Diensten (Sensibilisierung und Kampagnen; redaktionelle, mediale Beziehungen und soziale Medien; Cross-Media-Publishing; Kommunikationsunterstützung für das Netz der nationalen Anlaufstellen der Agentur; IKT, Internet und Cybersicherheit und Mehrsprachigkeit);
- Übernehmen Sie zusätzliche Aufgaben bei Bedarf im Interesse des Dienstes.

Bereich Personalmanagement

- Förderung des Engagements und des gemeinsamen Zwecks im Zusammenhang mit den Missions- und Referatszielen der Agentur;
- Förderung der Personalentwicklung, Motivation und Führung multidisziplinärer Teams;
- Als Vorbild für das Personal, sein Wohlergehen, die Förderung eines respektvollen Verhaltens und eine gesunde Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu fungieren;
- Bewertung und Entscheidung über Personalanfragen (z. B. Arbeitszeit, Urlaub) im Einklang mit dem Rechtsrahmen;
- Legen Sie jährliche Ziele fest und bewerten Sie die Leistung des Personals des Referats.

Bereich Finanzmanagement

- Gewährleistung einer gründlichen Planung, Überwachung und Berichterstattung des Gesamtbudgets für Kommunikation und IKT;
- Gewährleistung der Wirtschaftlichkeit der Haushaltsführung und bevollmächtigter Anweisungsbefugter für die damit verbundenen Ausgaben im Einklang mit den Haushaltsordnungen und Durchführungsbestimmungen;
- Überprüfung und Validierung der Finanz- und Haushaltstransaktionen unter seiner Verantwortung.

Kommunikations- und Kooperationsbereiche

- Partizipative Kommunikation zu entwickeln, konstruktives Feedback und Wissensaustausch zu fördern;
- Einen Beitrag zur internen Kommunikation leisten, um die Transparenz und das Engagement des Personals zu verbessern;
- Effektive Zusammenarbeit und Kommunikation mit anderen Managern und Mitarbeitern anderer Referate.

3 FÖRDERKRITERIEN

Um für dieses Auswahlverfahren in Betracht zu kommen, müssen die Bewerber alle folgenden Anforderungen erfüllen:

Allgemeine Bedingungen

Die Bewerber müssen

- Staatsangehörigkeit eines Mitgliedstaats der Europäischen Union, Islands, Norwegens oder Liechtensteins (Vertragsparteien des EWR-Abkommens);
- den ihnen durch die geltenden Wehrdienstgesetze auferlegten Verpflichtungen nachgekommen sind;
- Angabe geeigneter Zeichenangaben hinsichtlich ihrer Eignung für die Ausübung ihrer Aufgaben³;
- seien Sie körperlich fit, um die Aufgaben zu erfüllen.

Ausbildung und Berufserfahrung

Die Bewerber müssen über ein Bildungsniveau verfügen, das einem abgeschlossenen Hochschulstudium von mindestens folgendem entspricht:

- vier Jahre mit einem Diplom bescheinigt, gefolgt von mindestens 12 Jahren angemessener Berufserfahrung

ODER

- drei Jahre mit einem Diplom bescheinigt, gefolgt von mindestens 13 Jahren angemessener Berufserfahrung

Es werden nur Diplome berücksichtigt, die in den EU-Mitgliedstaaten vergeben wurden oder die Gegenstand von Gleichwertigkeitsbescheinigungen sind, die von Behörden in den genannten Mitgliedstaaten ausgestellt wurden.

Sprachkenntnisse

Die Bewerber müssen über gründliche Kenntnisse einer⁴ der Amtssprachen der EU und ausreichende Kenntnisse einer⁵ anderen EU-Sprache verfügen, soweit dies für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

4 AUSWAHLKRITERIEN

Die folgenden Kriterien werden verwendet, um geeignete Bewerber durch ihre Bewerbung (einschließlich Motivationsschreiben), Interviews und schriftliche(n) Test(en) zu bewerten.

4.1. Unentbehrlich

Die Bewerber müssen über Folgendes verfügen:

Berufserfahrung

- Mindestens zwölf Jahre Erfahrung (nach einem 4-jährigen Hochschulabschluss) oder mindestens dreizehn Jahre Erfahrung (nach einem 3-jährigen Hochschulabschluss) **entsprechend den Aufgaben⁶ im Rahmen des Berufsprofils**

³ Vor der Ernennung sind Nachweise für kein Strafregister erforderlich.

⁴ Entspricht dem Niveau C1 in allen Dimensionen, wie sie im [europäischen Referenzrahmen für Sprachen](#) festgelegt sind

⁵ Entspricht dem Niveau B2 in allen Dimensionen, wie sie im [europäischen Referenzrahmen für Sprachen](#) festgelegt sind

⁶ Die Berufserfahrung wird ab dem Zeitpunkt gezählt, an dem der Bewerber die Mindestqualifikation für den Zugang zu dieser Stelle erworben hat. Nur ordnungsgemäß dokumentierte berufliche Tätigkeiten (d. h. eine vergütete Beschäftigung oder Selbstständigkeit) werden berücksichtigt. Teilzeitarbeit wird im Verhältnis zum Prozentsatz der Vollzeitarbeit berücksichtigt.

- Als Teil dieser 12- oder 13-jährigen Erfahrung muss 5 ein Team geleitet oder geleitet haben, das strategische Planung, Ressourcenallokation und Personalleistungsmanagement umfasst.

Führungskompetenzen

- Strategisches Denken und Entscheidungsfindung
- Ergebnisorientierte Denkweise mit analytischem und konstruktivem Problemlösungsansatz
- Planung, Organisation und Priorisierung der eigenen Arbeit und der von multidisziplinären Teams
- Konstruktives und unterstützendes Personalmanagement, Wertschätzung der Vielfalt, Förderung des Mitarbeiterengagements
- Ausgezeichnete zwischenmenschliche und kommunikative Fähigkeiten, die in der Lage sind, sowohl intern als auch extern auf allen Ebenen effektiv zusammenzuarbeiten und zu vernetzen
- Solides Verständnis und Verhalten im Einklang mit Ethik- und Integritätskodizes.

Technische Fähigkeiten und Kenntnisse

- Ausgezeichnete mündliche und schriftliche Kommunikationsfähigkeiten in englischer Sprache⁷
- Fähigkeit, sich positiv mit hochrangigen Stakeholdern zu engagieren
- Fähigkeit zur Entwicklung und Umsetzung von Kommunikationsstrategien
- Gute digitale Kompetenzen.

4.2. Vorteilhaft

- Kenntnis der neuesten Entwicklungen und Best Practices in der mehrsprachigen Kommunikation
- Erfahrung im Change Management
- Erfahrung in einem multinationalen und multikulturellen Umfeld.

5 AUSWAHLVERFAHREN

Für dieses Auswahlverfahren wird ein Vorauswahlgremium eingesetzt. Die Zusammensetzung ist wie folgt: Andrew Smith, Malgorzata Milczarek sowie ein externes Mitglied einer anderen EU-Agentur.

Die Arbeit des Vorauswahlgremiums und seine Beratungen sind vertraulich. Die Bewerber dürfen sich weder direkt noch indirekt mit ihnen in Verbindung setzen oder in ihrem Namen jemanden dazu bringen. Ein Verstoß gegen diese Regel stellt Grund für den Ausschluss vom Auswahlverfahren dar.

Alle Informationsanfragen sind ausschließlich per E-Mail an recruitment@osha.europa.eu unter [Angabe](#) des Aktenzeichens des Verfahrens (EUOSHA/TA/23/02) zu richten.

Das Auswahlverfahren wird in drei Phasen durchgeführt.

Phase 1 – Prüfung von Anwendungen

1.1. Zulässigkeit

Das Vorauswahlgremium prüft, ob die Bewerber die Zulassungskriterien mit Hilfe der Personalabteilung erfüllen, die eine vorläufige Überprüfung aller Bewerbungen durchführen wird. Nur Bewerbungen, die alle Zulassungskriterien erfüllen (siehe Abschnitt 3 oben), werden in die nächste Phase übergehen. Bewerberinnen und Bewerber, die zum Bewerbungsschluss eines oder mehrere der Förderkriterien nicht erfüllen, werden disqualifiziert. Dieser Schritt findet in der Regel innerhalb eines Monats nach dem

⁷ Entspricht dem Niveau C1 in allen Dimensionen, wie sie im [europäischen Referenzrahmen für Sprachen](#) festgelegt sind

Bewerbungsschluss statt. Die Bewerber können den Status ihrer Bewerbung im Rahmen des Einstellungsinstruments EU-OSHA einsehen.

1.2. Auswahl für Assessment Center und Interview

Auf der Grundlage der im Antrag enthaltenen Informationen bewertet das Vorauswahlgremium die Bewerbungen (einschließlich Motivation) anhand der erforderlichen Berufserfahrung, Fähigkeiten und Kenntnisse sowie der in Abschnitt 4 aufgeführten vorteilhaften Kriterien. Bewerberinnen und Bewerber, die die am besten geeigneten Bewerbungen vorlegen, werden zu einem Interview eingeladen, das voraussichtlich ungefähr in der 3. Novemberwoche 2023 stattfinden wird. Bis zu den fünf besten Bewerbern, die 70 % der für diesen Teil zugewiesenen Punkte erreicht haben, werden daher in die engere Auswahl aufgenommen und zu einem Assessment-Center und anschließendem Gespräch mit dem Exekutivdirektor der Agentur eingeladen.

Phase 2 – Assessment-Center und Interviews

Bewerber aus der engeren Auswahl werden eingeladen, an einem Assessment-Center und an einem Online-Interview in englischer Sprache teilzunehmen.

Für Bewerber, die Englisch als Muttersprache oder Muttersprache haben, wird das Niveau⁸ ihrer 2. EU-Sprache, wie in ihrer Bewerbung angegeben, mit geeigneten Mitteln geprüft. Die Kenntnisse anderer relevanter Sprachen, die der Bewerber in seiner Bewerbung angegeben hat, können ebenfalls bewertet werden.

1.1. Assessment-Center

Bewerber in die engere Auswahlliste nehmen an einem Bewertungszentrum für mittlere Führungskräfte teil, es sei denn, sie haben dies in den zwei Jahren vor Ablauf der Bewerbungsfrist bereits getan. Hat ein Bewerber dies innerhalb dieser Frist von zwei Jahren, jedoch nicht innerhalb der 18 Monate vor Ablauf des Bewerbungsschlusses getan, so kann er die Zulassung zum Assessment-Center beantragen.

Das Assessment-Center wird das Potenzial der Kandidaten bewerten und eine eingehende Analyse der Führungskompetenzen durchführen. Es umfasst Einzel- und/oder Gruppenübungen sowie eingehende Interviews mit Schwerpunkt auf Managementfähigkeiten.

Dies wird voraussichtlich im Dezember 2023 erfolgen.

1.2. Vorstellungsgespräch

Die Interviews werden vom Exekutivdirektor und einem anderen EU-OSHA-Mitarbeiter geführt und konzentrieren sich hauptsächlich auf die Motivations-, zwischenmenschlichen und kommunikativen Fähigkeiten.

Dies wird voraussichtlich Mitte Januar 2024 stattfinden.

Phase 3 – Mögliches Stellenangebot

In Anbetracht der Ergebnisse des Assessment-Centers und der Ergebnisse der verschiedenen Interviews entscheidet der Exekutivdirektor über den am besten geeigneten Kandidaten für ein mögliches Stellenangebot und/oder über die Aufnahme geeigneter Bewerber in eine Reserveliste, die mindestens 70 % der Gesamtpunkte erreichen muss. Dieser Schritt soll innerhalb eines Monats nach dem Termin des Interviews mit dem Exekutivdirektor erfolgen. Die Reserveliste ist gegebenenfalls bis zum 31.12.2024 gültig und kann verlängert werden. Die Aufnahme in die Reserveliste garantiert nicht, dass eine Stelle angeboten wird.

⁸Entspricht dem Niveau B2 in allen Dimensionen, wie sie im [europäischen Referenzrahmen für Sprachen](#) festgelegt sind

Vor einem möglichen Stellenangebot kann eine weitere Diskussion mit dem Exekutivdirektor stattfinden. Darüber hinaus sollten Referenzkontrollen organisiert werden.

Wenn eine solche Stelle frei wird oder abgedeckt werden muss, kann der Exekutivdirektor einem Kandidaten in der Liste eine Stelle anbieten, deren Profil den Bedürfnissen der EU-OSHA zu diesem Zeitpunkt am besten entspricht.

6 ENGAGEMENT UND BESCHÄFTIGUNGSBEDINGUNGEN

Der Arbeitsvertrag unterliegt Artikel 2 Buchstabe f der Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten der Europäischen Union⁹ (BBSB) für einen langfristigen Vertrag von drei Jahren als Funktionsgruppe AD auf Zeit, Besoldungsgruppe AD, die nicht mehr als einmal für einen bestimmten Zeitraum (5 Jahre) verlängert werden kann. Jede weitere Verlängerung würde auf unbestimmte Zeit erfolgen. Der Stelleninhaber wird einer Probezeit von 9 Monaten unterzogen.

Die EU-OSHA ist nur dann an das Stellenangebot gebunden, wenn der erfolgreiche Bewerber vor der Vertragsunterzeichnung

- Vorlage von Original- oder beglaubigten Kopien aller angeforderten Dokumente, die z. B. ihre Förderfähigkeit belegen,
- wurde der obligatorischen ärztlichen Untersuchung unterzogen, die feststellt, dass sie den Standard der körperlichen Eignung erfüllen, der für die Erfüllung der damit verbundenen Aufgaben erforderlich ist.
- die EU-OSHA über einen tatsächlichen oder potenziellen Interessenkonflikt unterrichtet haben und kein persönliches Interesse haben, das ihre Unabhängigkeit oder einen anderen Interessenkonflikt durch ein bestimmtes Formular beeinträchtigen könnte.

Arbeitsumfeld

Die Stelle hat ihren Sitz in Bilbao und das Personal muss sich in Bilbao oder seiner Umgebung aufhalten. Der Stelleninhaber wird in einem multikulturellen Umfeld arbeiten, in dem ein ständiger Dialog zwischen dem Management und dem Personal, einschließlich der Vertreter des Personals, als unerlässlich angesehen wird.

Bei der EU-OSHA fördern wir flexible Arbeitsregelungen und bemühen uns um die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. So basiert die Arbeitszeit nach den geltenden Vorschriften auf durchschnittlich 40-Stunden-Woche und wir bieten Teilzeitarbeit, flexible Arbeitszeiten und Telearbeit. **Telearbeit von Bilbao und Umgebung ist für bis zu 60 % pro Woche möglich. Darüber hinaus ist es auch möglich, bis zu 10 Tage im Jahr von außerhalb Bilbaos und seiner Umgebung zu arbeiten.**

Bezahlung und andere Leistungen

Die Dienstbezüge der Bediensteten bestehen aus einem **Grundgehalt und möglichen** Zulagen in Euro, die mit dem Berichtungskoeffizienten für Spanien gewichtet werden (derzeit 94,2 %).

Das Personal **kann** je nach persönlicher Situation unterschiedliche **Zulagen** erhalten, insbesondere Auslandszulage (4 % des Bruttogrundgehalts) oder Auslandszulage (16 % des Bruttogrundgehalts) und Familienzulagen (wie Haushaltszulage, Zulage für unterhaltsberechtigter Kinder, Vorschulzulage und Erziehungszulage).

Das Gehalt des Stelleninhabers unterliegt einer an der Quelle abgezogenen Gemeinschaftssteuer und ist von der **nationalen Steuer befreit**. Das Gehaltspaket enthält die Beiträge zu den Sozialversicherungs- und Rentensystemen der EU.

Als Indiz dafür beläuft sich das monatliche Nettogehalt für einen Bediensteten auf Zeit AD9 Stufe 2 (d. h. mit 15 Jahren Berufserfahrung nach erforderlichem Bildungsniveau) bei rund 8,000 EUR für einen Expat, Single und rund 10,000 EUR für einen Expat mit 2 Kindern im Vorschulalter.

⁹ Der vollständige Text ist [hier](#) abrufbar.

Unter bestimmten Umständen, insbesondere wenn der Stelleninhaber verpflichtet ist, seinen Wohnort zu wechseln, um eine Beschäftigung aufzunehmen, kann die Agentur auch einige entstandene Ausgaben, insbesondere Umzugskosten, erstatten.

Ab Tag 1 ist das Personal über das Gemeinsame Krankenversicherungssystem der EU (JSIS) gegen Krankheit und Unfall versichert. JSIS erstattet 80-85 % der meisten Gesundheitskosten und erstattet im Falle eines Unfalls bis zu 100 %.

Das Personal hat auch die Möglichkeit, nach nur zehn Jahren Arbeit bei einer EU-Institution eine EU-Rente zu erhalten. Das normale Renteneintrittsalter beträgt 66, aber man kann auch schon ab 58 mit einem Abzug des Rentenbetrags in Rente gehen.

Um mehr über die Vorteile der Arbeit für die EU-OSHA zu erfahren, folgen Sie bitte diesem [Link](#).

Kontinuität der Beschäftigung in den EU-Agenturen

Sollte der/die erfolgreiche(n) Bewerber/in/en über einen Vertrag für Bedienstete auf Zeit verfügen und für eine Überstellung im Rahmen der Durchführungsbestimmungen zur „Verstärkung und Verwendung von Bediensteten auf Zeit“ in Frage kommen, ist die Besoldungsgruppe AD9 – AD11.

7 BEWERBUNGSVERFAHREN

Engagement für Chancengleichheit

Die EU-OSHA ist ein Arbeitgeber für Chancengleichheit und spricht sich nachdrücklich für Bewerbungen von allen Bewerberinnen und Bewerbern aus, die die Zulassungskriterien erfüllen und an der Stelle interessiert sind. Die EU-OSHA verpflichtet sich, den Bedürfnissen von Bewerbern und ausgewählten Bewerbern Rechnung zu tragen, die besondere Anforderungen haben können (z. B. aus Gründen einer Behinderung). Die EU-OSHA stellt sicher, dass ihr Auswahlverfahren nicht aufgrund des Geschlechts, der Hautfarbe, der Rasse, der ethnischen oder sozialen Herkunft, der genetischen Merkmale, der Sprache, der Religion oder der Weltanschauung, der politischen oder sonstigen Meinung, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt, einer Behinderung, der Staatsangehörigkeit, des Alters, der sexuellen Ausrichtung oder der Geschlechtsidentität diskriminiert.

Anwendung

Die Bewerber müssen ihre Bewerbung über das eRecruitment-Tool der Agentur [\[hier\]](#) einreichen.

Bewerber müssen zuerst ein Konto im eRecruitment-Tool erstellen und dann ihre Bewerbungen einreichen.

Der Antrag muss im eRecruitment-Tool bis **spätestens Freitag, den 13. Oktober, 13.00 Uhr, Bilbao Zeit** eingereicht werden.

Die Bewerber können den Status ihrer Bewerbung im eRecruitment-Tool und die wichtigsten Schritte des Auswahlverfahrens auf der [Website](#) überprüfen.

8 DATENSCHUTZ

Die EU-OSHA respektiert die Privatsphäre ihrer Kandidaten und verarbeitet ihre personenbezogenen Daten gemäß der [Verordnung \(EU\) 2018/1725](#). Für weitere Informationen folgen Sie bitte diesem [Link](#).

9 RECHTSBEHELFE

Die Bewerber können innerhalb der festgelegten Fristen und wie unter folgendem [Link](#) angegeben einen Antrag auf Überprüfung oder Beschwerde einreichen.