

BUNDES-GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat II

hat ... über den Antrag von A (=Antragstellerin), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl.Nr. 100/1993 i.d.F. 65/2004, festzustellen, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Stelle ... am Institut ... der Universität X aufgrund des Alters gemäß § 13 Abs 1 Z 1 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

G u t a c h t e n

beschlossen:

Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A bei der Besetzung der Stelle einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin ... am Institut ... der Universität X stellt eine Diskriminierung aufgrund des Alters der Antragstellerin gemäß § 13 Abs 1 Z 1 B-GIBG dar.

B e g r ü n d u n g

Mit Schreiben vom ... brachte der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKGL) der Uni den Antrag ein, die B-GBK möge in einem Gutachten nach § 23a B-GIBG feststellen, dass A durch die Besetzung der Stelle einer/eines wissenschaftlichen Mitarbeiterin/Mitarbeiters am Institut ... mit B (=bevorzugte Bewerberin) aufgrund des Alters diskriminiert worden sei.

Im Antrag ist ausgeführt, die Stelle sei am ... ausgeschrieben und mit ... befristet auf 4 Jahre, zu besetzen gewesen.

Aufnahmebedingung sei das abgeschlossene Magister- oder Diplomstudium ... gewesen, als erwünschte Kenntnisse bzw Qualifikationen seien Word-, Powerpoint- und Excel-Kenntnisse; Englisch- und Französischkenntnisse; Organisati-

ons- und Teamfähigkeit angeführt gewesen. Eine Beschreibung des beabsichtigten Promotionsprojektes sollte eingereicht werden.

Die Bewerbungsfrist hat mit ... geendet.

Beworben haben sich 7 Personen, ua A und B..

Nach Ansicht des AKGL ist A die am besten geeignete Bewerberin. - Sie habe an der Uni ... studiert und das Studium mit ausgezeichnetem Erfolg abgeschlossen. Sie arbeite an der Dissertation ... Nach den Bewerbungsunterlagen seien die Voraussetzungen für eine Sub Auspiciis-Promotion gegeben. A habe am Institut bereits ein Jahr ... als halb beschäftigte Vertragsassistentin ... gearbeitet. Weiters sei sie als freie Mitarbeiterin an mehreren Projekten beteiligt gewesen, sie habe Vorträge gehalten, sie könne auch Publikationen vorweisen.

B sei für die Stelle zweifellos gut qualifiziert, sie wäre aber hinter A zu reihen gewesen. Sie habe an der Universität T. studiert. Der Abschluss des Studienfaches sei mit der Note „1,5“ bewertet worden. Das Promotionsvorhaben liege im Bereich Aus dem Schreiben des Prüfungsbeauftragten an der Universität T. vom ... an die Uni gehe hervor, dass die Magisterarbeit mit ..., also wenige Tage vor Ablauf der Bewerbungsfrist, eingereicht worden ist, die Magisterurkunde werde nach Abschluss der Korrektur und der Notenberechnung ausgestellt. Die Urkunde sei also zum Zeitpunkt des Erstellens des Besetzungsvorschlages von Univ.Prof. Dr. X am ... noch nicht vorgelegen – dies sei auch im Besetzungsvorschlag festgehalten -, sie sei am ... der Uni übermittelt worden, „(zurück)datiert“ mit Laut Auskunft des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur müsse die erforderliche Qualifikation zum Zeitpunkt der Aufnahme gegeben sein, wenn allerdings andere Bewerber/innen die Kriterien bereits erfüllen und eine Person nicht, sei der Zeitpunkt des Beschlusses der Personalkommission maßgeblich. B habe also die Anforderung des abgeschlossenen Magister- oder Diplomstudiums zum maßgeblichen Zeitpunkt nicht erfüllt und hätte daher ausgeschieden werden müssen.

B sei im Besetzungsvorschlag an erster, A an dritter Stelle gereiht gewesen. Der Leiter des Institutes und der Dekan haben sich der Begründung von Univ.Prof. Dr. X angeschlossen. Die „Hauptbegründung“ des Besetzungsvorschlages sei gewesen, dass Frau B „deutlich, nämlich mehr als vier Jahre, jünger als ihre Mitbewerberinnen“ sei, als weiterer Grund sei genannt gewesen, dass die Themenstellung von A den zu bearbeitenden Zeitraum „eher am Rande berührt“, und dass ihre Dissertation schon weiter gediehen sei. Dazu sei zu bemerken, dass ein ge-

ringeres Alter in keiner Weise eine bessere Qualifikation bzw Eignung für die Erfüllung der Aufgaben liefere. Auch könne es A nicht zum Nachteil gereichen, dass ihre Dissertation weiter gediehen ist als jene von Frau B. Der Typus „Sondervereinbarung“ diene zwar auch dem Erstellen der Dissertation, die „Erbringung eigener wissenschaftlicher Leistungen“ sei jedoch nach Abschluss der Dissertation keineswegs ausgeschlossen. A habe ihre Dissertation noch nicht abgeschlossen, weil zwei ihrer Dissertationsbetreuer gestorben sind, ein weiterer Grund sei ihre Berufstätigkeit, dies habe sie auch Univ.Prof. Dr. X beim Bewerbungsgespräch mitgeteilt.

Der AKGL moniert schließlich, dass ihm die Liste der zum Aufnahmegespräch am ... eingeladenen Bewerber/innen nicht übermittelt worden sei, es sei erst mit ... der Besetzungsvorschlag zur Kenntnis gebracht worden.

Im Nachtrag zum Antrag ist darauf hingewiesen, dass A, obwohl Univ.Prof. Dr. X mit ihr ursprünglich kein Bewerbungsgespräch geplant habe, vor einer Bewerberin gereiht worden sei, die von Anfang an zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen worden sei. (Auch) aufgrund dieses Umstandes werde an der Sachlichkeit des Auswahlverfahrens gezweifelt.

Der AKGL übermittelte auch den Besetzungsvorschlag von Univ.Prof. Dr. X Darin ist ausgeführt, entscheidend für die Auswahl derjenigen, die zum Vorstellungsgespräch am ... eingeladen worden seien, sei der „inhaltliche Zuschnitt“ der Promotionprojekte gewesen. Die Forschungsvorhaben von vier Bewerberinnen, darunter B und A, fügen sich in das Forschungsprofil der Abteilung ein, da sie der „Schwerpunktsetzung meiner Stelle“ entsprechen. Die Bewerberin B. habe im Bewerbungsgespräch persönlich wie inhaltlich den Eindruck hinterlassen, äußerst kompetent und interessiert zu sein. Ihr Studienabschluss sei, selbst wenn man berücksichtige, dass derzeit das Abschlusszeugnis noch nicht vorliege, den Leistungen von Frau C und Frau D überlegen bzw ebenbürtig. Das Zeugnis für Frau B werde laut betreuendem Professor, dessen Gutachten bereits vorliege, spätestens am ... ausgestellt werden. „Vor allem aber ist Frau B deutlich, nämlich mehr als vier Jahre, jünger als ihre Mitbewerberinnen. Beim Abschluss ihrer Promotion am Ende ihres auf vier Jahre befristeten Dienstverhältnisses wird sie daher das dreißigste Lebensjahr noch nicht vollendet haben, sodass ihr alle beruflichen Optionen offen stehen werden. Vor allem aus letztgenanntem Grund, aber auch, weil ihre Themenstellung eher am Rande berührt, und auch, weil der Abschluss ihres Diplomstudiums mehr als sechs Jahre zurückliegt und ihre Arbeit

ihres Diplomstudiums mehr als sechs Jahre zurückliegt und ihre Arbeit an der Dissertation daher schon weiter gediehen ist, veranlassen mich A auf Platz 3 zu reihen. ...“.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte die Uni am ... die Stellungnahme zur Beschwerde. Darin ist ausgeführt, A sei weder die am besten geeignete Bewerberin noch sei ihr im Vergleich zu B „etwas höheres Alter“ ein Entscheidungskriterium gewesen. Zum Erfordernis des abgeschlossenen Magister- bzw Diplomstudiums ist ausgeführt, B habe die „Magisterprüfung“ am ... abgelegt, und mit diesem Datum sei auch der Sponsionsbescheid datiert, der der Uni am ... per Fax übermittelt worden sei. Der Besetzungsvorschlag von Univ.Prof. Dr. X sei am ... erstellt worden, der „offizielle“ Besetzungsvorschlag stamme vom ... Egal, ob man das Datum ... oder ... heranziehe, B habe zum Zeitpunkt der Aufnahmeentscheidung die Ausschreibungserfordernisse erfüllt. Die Tatsache, dass sich die Ausfertigung verzögert habe, könne der Bewerberin nicht zum Vorwurf gemacht werden. Auch habe der betreuende Professor gegenüber Univ.Prof. Dr. X die Angaben von B in der Bewerbung bestätigt. Da das Promotionsvorhaben von A „nur am Rande“ in jenen Bereich falle, der bei der gegenständlichen Stelle zu bearbeiten wäre und auch wegen der „lange dauernden Promotionsphase“ sei „zunächst kein Bewerbungsgespräch mit A vorgesehen“ gewesen, ein solches habe erst stattgefunden, nachdem der AKGL darauf bestanden habe. Im Rahmen dieses Gespräches habe A „nicht vermitteln können, in der Lage zu sein, auch übergreifende Fragestellungen in die Betrachtung einzubeziehen.“ Auch sei es der Bewerberin nicht gelungen, die „lange Bearbeitungsdauer ihrer Dissertation plausibel zu machen.“ Angesichts der Tatsache, dass auch im Frühjahr 200. eine Fertigstellung der Arbeit noch nicht unmittelbar absehbar gewesen sei, habe Univ.Prof. Dr. X „zumindest gewisse Zweifel an der Eignung“ für das wissenschaftliche Arbeiten haben müssen. B habe im Bewerbungsgespräch persönlich wie inhaltlich deutlich mehr zu überzeugen vermocht als ihre Mitbewerberinnen. Weiters sei deutlich geworden, dass die geforderten EDV-Kenntnisse von B jenen von A überlegen seien.

Zum von Univ.Prof. Dr. X ins Treffen geführten Kriterium des Alters ist in der Stellungnahme ausgeführt, es handle sich dabei um eine „etwas unglückliche Formulierung“. Ausschlaggebend sei nicht das Alter gewesen, sondern der Umstand, dass A es nicht verstanden habe, die seit dem Abschluss des Studiums

vergangene Zeit „und damit den „Altersvorsprung“ für die Umsetzung des Promotionsvorhabens zu nutzen. Die „lange Dauer ihrer Qualifizierungsversuche“ lasse an der in der Ausschreibung ausdrücklich erwünschten und für forschungsorientiertes Arbeiten unerlässlichen „Organisationsfähigkeit“ von A zweifeln. A sei also nicht aufgrund ihres Alters ausgeschieden, wäre dies der Fall gewesen, hätte man sie nicht in den Dreierorschlag aufgenommen.

Zur Information des AKGL über die zum Aufnahmegespräch Eingeladenen sei zu sagen, dass zwar nicht unverzüglich eine Liste übermittelt, Univ.Prof. Dr. Y aber bereits am ...mündlich mitgeteilt worden sei, wen Univ. Prof. Dr. X einzuladen gedacht habe. Univ.Prof. Dr.Y habe also noch „in das Verfahren eingreifen“ können.

Nach Vorliegen der erforderlichen schriftlichen Unterlagen war eine mündliche Befragung der Antragstellerin und von Univ.Prof. Dr. X vor der B-GBK vorgesehen. Beide konnten weder den Termin ... noch den Ersatztermin ... wahrnehmen, weshalb der Antrag in der Sitzung am ... allein in Anwesenheit der Vertreterin des AKGL behandelt wurde.

Univ.Prof. Dr. X hatte mit Schreiben vom ... eine Stellungnahme abgegeben, die im Wesentlichen mit der Stellungnahme der Uni ident ist (ausschlaggebendes Auswahlkriterium sei der „thematische Zuschnitt des Promotionsvorhabens“ gewesen, As Dissertationsprojekt entspreche nicht dem Anforderungsprofil, sie habe es auch im Bewerbungsgespräch nicht verstanden, „ihr Thema in räumlich wie sachlich übergeordnete Kontexte (...) angemessen einzuordnen“, aus der langen Promotionsdauer müsse geschlossen werden, dass es ihr „offensichtlich an der Fähigkeit zu zielführender Selbstorganisation fehlt“, sie verfüge auch nicht über die erforderlichen EDV-Kompetenzen).

In der Sitzung der B-GBK führt die Vertreterin des AKGL aus, der AKGL habe nach Übermittlung des Besetzungsvorschlages der Personalabteilung der Universität mitgeteilt, dass eine Beschwerde an die B-GBK in Erwägung gezogen werde. Es sei mit A Kontakt aufgenommen worden, und diese habe den Hergang des Bewerbungsgesprächs dargelegt. –Auf die Frage, weshalb ihre Dissertation noch nicht fertig gestellt sei, hätte sie geantwortet, dass sie durchgehend berufstätig gewesen sei, und überdies seien zwei Dissertationsbetreuer gestorben. In diesem

Fall sei es klar, dass man mit der Arbeit von Vorne beginnen müsse. An der Universität sei auch nicht durchgehend eine Dissertationsstelle vorhanden gewesen, die gegenständliche Stelle sei eine solche. Es hätte im Übrigen „nicht geschadet“, wenn A eingestellt worden wäre, denn der Vertragstypus Sondervereinbarung sehe vor, dass dem/der Stelleninhaber/in Zeit für wissenschaftliche Leistungen zur Verfügung gestellt werde. Zu den Qualifikationen sei zu bemerken, dass A bereits wissenschaftlich tätig gewesen sei, Vorträge gehalten und Publikationen vorzuweisen gehabt habe, als die erstgereichte Bewerberin noch Studentin gewesen sei.

Auf die Frage nach dem Studienabschluss von B antwortet die Vertreterin des AKGL, grundsätzlich werden Bewerbungen, die die „formalen Muss-Kriterien nicht erfüllen“ von vorneherein ausgeschieden. Dies sei im gegenständlichen Fall nicht passiert. Univ.Prof.Dr. X habe Kontakt mit dem Professor, der die Magisterarbeit von B abgenommen habe, aufgenommen. Es sei schon interessant, dass die Universität T.am ... das Einreichen der Magisterarbeit bestätigt und mitgeteilt habe, dass die Urkunde nach Korrektur und Notenberechnung der Uni übermittelt werde. Am ... sei die Urkunde eingelangt, datiert mit ..., dem Abgabedatum. Auf die Frage, ob es üblich sei, dass man sich im Falle einer Bewerbung bei einer Universität in D. nach dem Stand der Magisterarbeit erkundige, antwortet die Vertreterin des AKGL, sie habe noch nie davon gehört.

Auf die Frage, ob die Personalstelle Bewerbungen, die die Formalerfordernisse nicht erfüllen, sofort ausscheide, antwortet die Vertreterin des AKGL, dass die Bewerbungen an die ausschreibende Stelle (das Institut) weitergeleitet werden, diese entscheide über die Erfüllung der Formalerfordernisse und über das Ausscheiden einer Bewerbung. Nach dem UG 2002 nehme der Rektor die wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen auf Vorschlag der Leiterin/des Leiters der jeweiligen Organisationseinheit auf, davor müsse der/die unmittelbare Vorgesetzte einen Vorschlag erstellen.

Auf die Frage, ob Univ.Prof. Dr. X die Bewerbungsgespräche mit jeder Bewerberin einzeln geführt habe, antwortet die Vertreterin des AKGL, so habe sich das jedenfalls nach Aussage von A dargestellt.

Auf die Frage, ob Hearings grundsätzlich als Vier-Augen-Gespräche durchgeführt werden, antwortet die Vertreterin des AKGL, es gebe derzeit kein Recht des Arbeitskreises auf Teilnahme an den Bewerbungsgesprächen, ausgenommen die Vergabe von Leitungsfunktionen. Der Arbeitskreis werde aber von einigen aus-

schreibenden Stellen eingeladen, denn diese seien oft froh über die Anwesenheit von Personen, die Erfahrungen mit Auswahlverfahren haben. Im gegenständlichen Fall sei der Arbeitskreis nicht eingeladen gewesen.

Zum Vorbringen der Universität, die Formulierung von Univ.Prof. Dr. X bezüglich des Alters sei „unglücklich“ gewesen, führt die Vertreterin des AKGL aus, Univ.Prof. Dr. X habe das Alter nicht bloß erwähnt, sondern mit dem Altersunterschied argumentiert und daraus auch noch den Schluss gezogen, dass A, weil sie älter ist, nicht mehr so viele Möglichkeiten habe. Es sei etwas eigenartig, eine 30-jährige im wissenschaftlichen Bereich als altes Eisen zu betrachten.

Zur Argumentation von Univ.Prof. Dr. X, das Dissertationsgebiet von A berühre ... nur am Rande, führt die Vertreterin des AKGL. aus, dass der Schwerpunkt von Univ.Prof. Dr. X auf ... liege, dass eine Beschäftigung damit aber keine Anforderung der Ausschreibung gewesen sei.

Nach Ansicht des Arbeitskreises sei die Argumentation der Universität unsubstantiiert, nämlich wenn z.B. davon die Rede sei, dass A sympathisch, aber nicht so zielstrebig bzw. zielorientiert sei, denn es stelle sich die Frage, wie man derartige Fähigkeiten messe, und überdies sei davon in der Ausschreibung nicht die Rede gewesen.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 13 Abs. 1 Z 1 B-GIBG liegt vor, wenn jemand bei der Begründung des Dienstverhältnisses – ua - aufgrund des Alters unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

Gemäß § 25 Abs. 2 B-GIBG hat die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers darzulegen, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass ein anderes von ihr oder ihm glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war. Von der B-GBK war also die Begründung der Uni für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Zur Argumentation der Auswahlentscheidung ist Folgendes festzuhalten:

Einleitend hält Univ.Prof. Dr. X in ihrem Besetzungsvorschlag fest, dass sich die Forschungsvorhaben von vier Bewerberinnen, darunter auch A, in das Forschungsprofil der Abteilung einfügen. In der Folge wird die Entscheidung zu Gunsten von B kurz damit begründet, dass sie sich im Bewerbungsgespräch, persönlich wie inhaltlich, als äußerst interessiert und kompetent erwiesen habe, ohne dass jedoch dargelegt wäre, auf welcher Grundlage diese Feststellung beruht, dh, ohne auf die fachliche Komponente des Gespräches und auf die Persönlichkeit von B einzugehen. Weiters wird, ebenso lapidar, also ohne eine vergleichende Darstellung der Kenntnisse und Fähigkeiten, festgestellt, dass die Leistungen der bevorzugten Bewerberin jenen von Frau C überlegen und jenen von Frau D ebenbürtig seien. Schließlich wird auf das vergleichsweise geringe Alter von B hingewiesen, mit den Worten: „Vor allem aber (!) ist A (...) deutlich, ..., jünger als ihre Mitbewerberinnen. Beim Abschluss ihrer Promotion wird sie ... das dreißigste Lebensjahr noch nicht vollendet haben, ...“. Zur Begründung der Reihung von A im Besetzungsvorschlag wird das Kriterium Alter noch einmal hervorgehoben: „Vor allem (!) aus letztgenanntem Grund, aber auch, weil die Themenstellung eher am Rande den Zeitraum berührt, der ... im Zentrum ihrer wissenschaftlichen Aktivitäten liegen sollte, ...“ sei A an die 3. Stelle zu reihen gewesen. Das (angeblich) nicht vollkommen in den Zeitrahmen der Arbeit passende Thema von A wird hier nur beiläufig und die einleitende Feststellung, das Forschungsvorhaben füge sich in das Forschungsprofil der Abteilung ein, vage relativierend erwähnt.

Aufgrund der Formulierung des Besetzungsvorschlages, noch dazu in Verbindung damit, dass ein Vergleich der Fachkenntnisse und der persönlichen Fähigkeiten der Bewerberinnen fehlt, kann nur geschlossen werden, dass das Alter der Bewerberinnen das ausschlaggebende Kriterium für die Präferenz von B gewesen ist. Wenn Univ.Prof. Dr. X in ihrer Stellungnahme an die B-GBK ausführt, „ausschlaggebendes (!) Auswahlkriterium“ sei der „thematische Zuschnitt des Promotionsvorhabens“ gewesen und As Dissertationsprojekt entspreche nicht dem Anforderungsprofil, sie habe sie nur auf Wunsch des AKGL zum Bewerbungsgespräch eingeladen, stellt sich die Frage, weshalb diese Beurteilung nicht bereits im Besetzungsvorschlag festgehalten ist. Wenn Univ.Prof. Dr. X ausführt, sie habe A nur deshalb an die dritte Stelle gereiht, weil die Bewerberin D – die sie von

Anfang an in die engere Wahl gezogen hatte – im Bewerbungsgespräch absolut nicht zu überzeugen vermocht habe, ist dazu festzuhalten, dass dies jedenfalls zeigt, dass der ursprüngliche Ausschluss von A falsch gewesen ist. Für die Behauptung, A habe es auch im Bewerbungsgespräch nicht verstanden, „ihr Thema in räumlich wie sachlich übergeordnete Kontexte angemessen einzuordnen“ fehlt der entsprechende Nachweis, und sie ist auch angesichts des Studienerfolges von A (laut AKGL liegen die Voraussetzungen für eine Sub Auspiciis –Promotion vor) unglaublich. Weshalb der bisherige Verlauf der Promotion von A mit mangelnder Fähigkeit zur Selbstorganisation erklärt wird und die Umstände, dass die Antragstellerin berufstätig ist und zwei ihrer Dissertationsbetreuer verstorben sind, nicht berücksichtigt worden sind (laut Auskunft des AKGL sind diese Umstände Univ.Prof. Dr. X bekannt gewesen), ist für die B-GBK ebenfalls nicht nachvollziehbar.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass auch die Ausführungen in der Stellungnahme an die B-GBK nicht geeignet sind, die Zweifel an der Sachlichkeit des Auswahlverfahrens zu beseitigen, vielmehr scheint es, dass damit die Begründung des Besetzungsvorschlages korrigiert werden soll, um den Vorwurf der Diskriminierung zu entkräften.

Zum Vorbringen des AKGL, B habe das Ausschreibungserfordernis des abgeschlossenen Studiums nicht erfüllt, sei gesagt, dass es nicht in die Kompetenz der B-GBK fällt, diese offensichtlich strittige Frage zu beantworten, der Vollständigkeit halber sei aber angemerkt, dass das offensichtliche Bemühen um die Bewerbung von B geeignet ist, den Eindruck zu erwecken, es habe von Anfang an eine Präferenz für B bestanden.

Aus den genannten Gründen kommt die B-GBK zu dem Ergebnis, dass das Vorbringen von Univ.Prof Dr. X und der Uni nicht geeignet ist, die Kommission davon zu überzeugen, dass der Besetzungsvorschlag nur „unglücklich“ formuliert und nicht das Alter der Antragstellerin, sondern sachliche Erwägungen für die Auswahl ausschlaggebend gewesen sind.

Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Stelle am Institut der Uni stellt eine Diskriminierung aufgrund des Alters gemäß § 13 Abs 1 Z 1 B-GIBG dar.

Empfehlungen:

Es wird empfohlen:

- 1.) Personalentscheidungen aufgrund objektiver und substantiierter Qualifikationsvergleiche zu treffen. Allfällig festgestellte Mängel der Bewerber/innen in fachlicher und/oder persönlicher Hinsicht sind so darzulegen, dass die Feststellung nachvollziehbar ist,
- 2.) das B-GIBG und seine „neuen“ Diskriminierungstatbestände publik zu machen und insbesondere die „akademischen Führungskräfte“ hinsichtlich Diskriminierungen zu sensibilisieren.

Es wäre erfreulich, wenn die Uni A einen entsprechenden Arbeitsplatz zur Verfügung stellen könnte.

Auf die Schadenersatzregelungen des B-GIBG darf verwiesen werden.