

13699/AB
vom 14.04.2023 zu 14125/J (XXVII. GP)
Bundesministerium bmkoes.gv.at
 Kunst, Kultur,
 öffentlicher Dienst und Sport

Mag. Werner Kogler
 Vizekanzler
 Bundesminister für Kunst, Kultur,
 öffentlichen Dienst und Sport

Herrn
 Präsidenten des Nationalrates
 Mag. Wolfgang Sobotka
 Parlament
 1017 Wien

Geschäftszahl: 2023-0.132.985

Wien, am 14. April 2023
 14. April
 2023

Sehr geehrter Herr Präsident,

die Abgeordneten zum Nationalrat Henrike Brandstötter, Mag. Yannick Shetty, Kolleginnen und Kollegen haben am 14. Februar 2023 unter der Nr. **14125/J** an mich eine schriftliche parlamentarische Anfrage betreffend „Zuständigkeitschaos gegen Diskriminierung im BMKÖS“ gerichtet.

Diese Anfrage beantworte ich nach den mir vorliegenden Informationen wie folgt:

Einleitend ist darauf hinzuweisen, dass wirkungsvolle Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierungen entsprechende Fachkenntnis voraussetzen. Die angeführten Bereiche und Problemstellungen unterscheiden sich deutlich voneinander, insofern war es unumgänglich, die inhaltlichen Kompetenzen Organisationseinheiten mit der notwendigen fachlichen Expertise zuzuweisen.

Zu Frage 1:

- *Welche Kosten entstanden durch die Einrichtung des Kompetenzzentrums für Diversität, Antirassismus und Antidiskriminierung im BMKÖS bisher?*
 - a. *Welche jährlichen Kosten erwartet man für den Betrieb des Kompetenzzentrums für Diversität, Antirassismus und Antidiskriminierung*

im BMKÖS? (Bitte um Aufschlüsselung nach Personal- und Sachkosten, sowie veranschlagten Kosten für externe Dienstleistungen)

- b. Warum wurde das Kompetenzzentrum als eigene Stelle geschaffen und nicht innerhalb der Abteilung elf?*
- c. Welche konkreten Maßnahmen sollen durch das Kompetenzzentrum gesetzt werden?*

Die Aufgaben des Kompetenzzentrums (KDA) umfassen die Themenbereiche Diversität, Antidiskriminierung und Antirassismus in den Zuständigkeitsbereichen des Ministeriums (Sport, öffentlicher Dienst sowie Kunst und Kultur). Hier berät das KDA durch seine Fachexpertise, schafft Netzwerke innerhalb des Ressorts und entwickelt gemeinsam mit den zuständigen Sektionen Maßnahmen zur strategischen Verankerung der genannten Themenbereiche, welche zur Umsetzung gelangen sollen. Ein besonderer Fokus wird dabei aktuell auf die Ausbildung des öffentlichen Dienstes sowie Antirassismus in den Zuständigkeitsbereichen des Ministeriums gelegt. Ein weiterer Arbeitsschwerpunkt betrifft die einheitliche Erarbeitung, Koordinierung und das Controlling von Diversität, Diversitätsmonitoring und Diversitätsmanagement in den Zuständigkeitsbereichen des Ressorts.

Ich ersuche um Verständnis, dass die jährlichen Personalkosten für den Betrieb des Kompetenzzentrums für Diversität, Antirassismus und Antidiskriminierung zum aktuellen Zeitpunkt nur einen Schätzwert darstellen können. Diese geschätzten Personalkosten für das Jahr 2023, die sich aus der aktuellen WFA-Finanzielle-Auswirkungen-Verordnung ergeben, belaufen sich auf € 484.612,00.

Hinsichtlich Sachkosten besteht keine Mittelreservierung für das Jahr 2023; diesbezügliche Kosten, die durch die Tätigkeit anfallen, werden aus dem Budget der UG 17 bedeckt.

Zu Frage 2:

- *Welche Kosten entstanden durch die Einrichtung der Abteilung "Diversitätsmanagement, Kompetenzcenter Inklusion, Bundeslehrlingskoordination, Gleichbehandlung" im BMKÖS bisher?*
 - a. Welche jährlichen Kosten erwartet man für die Abteilung "Diversitätsmanagement, Kompetenzcenter Inklusion, Bundeslehrlingskoordination, Gleichbehandlung" im BMKÖS? (Bitte um Aufschlüsselung nach Personal- und Sachkosten, sowie veranschlagter Kosten für externe Dienstleistungen)*
 - b. Welche konkreten Maßnahmen sollen durch die Abteilung gesetzt werden?*

Die Aufgaben der Abteilung III/11 umfassen die Themenbereiche Diversität, Inklusion und die Bundeslehrlingskoordination sowie die legistische Zuständigkeit für das Bundesgleichbehandlungsgesetz mit den Zielgruppen der personalführenden Stellen und der Mitarbeiter:innen des öffentlichen Dienstes (Bund). Hier gilt es, diesen Personenkreis mittels Fachexpertise zu beraten, Netzwerke zu schaffen und zu betreuen und durch gemeinsame Entwicklungen Wissen in Theorie und Praxis zu den Themenstellungen zur Verfügung zu stellen. Ausgangspunkte sind hier u.a. der NAP-Behinderung 2022-2030, das Behindertenpaket 2021 (MRV vom November 2021), aber auch der demografische Wandel, der andere Zugänge zu Diversität, Inklusion oder Lehrlingsausbildung braucht. So sind für 2023 Projekte, die sich mit der Attraktivierung der Lehre im Bundesdienst, der Errichtung eines Kompetenzcenters für Inklusion oder der Umsetzung eines Diversitätsmanagements (inkl. Antidiskriminierung) für den Bund befassen, in Ausarbeitung.

Auch hier bitte ich um Verständnis, dass die jährlichen Personalkosten für den Betrieb der Abteilung III/11 – Diversitätsmanagement, Kompetenzcenter Inklusion, Bundeslehrlingskoordination, Gleichbehandlung zum aktuellen Zeitpunkt nur einen Schätzwert darstellen können. Diese geschätzten Personalkosten für das Jahr 2023, die sich aus der aktuellen WFA-Finanzielle-Auswirkungen-Verordnung ergeben, belaufen sich auf € 574.742,00. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Aufgaben Inklusion (z.B. Behindertenplanstellen), Lehrlingskoordination und Gleichbehandlung (Legistik des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes - B-GIBG) von der Sektion III bereits in der Vergangenheit in anderen Abteilungen bearbeitet wurden und die neue Abteilung somit eine Bündelung dieser Kompetenzen darstellt und diese Kosten teilweise auch bisher schon anfielen.

Hinsichtlich Sachkosten besteht keine Mittelreservierung für das Jahr 2023; diesbezügliche Kosten, die durch die Tätigkeit anfallen, werden aus dem Budget der UG 17 bedeckt.

Zu Frage 3:

- *Welche Kosten entstanden durch die Einrichtung des Instituts für Respekt und Integrität im Sport im BMKÖS bisher?*
 - a. *Welche jährlichen Kosten erwartet man für das Institut für Respekt und Integrität im Sport im BMKÖS? (Bitte um Aufschlüsselung nach Personal- und Sachkosten, sowie veranschlagter Kosten für externe Dienstleistungen)*
 - b. *Welche konkreten Maßnahmen sollen durch das Institut gesetzt werden?*

- c. Welche konkreten Maßnahmen wurden seitens des Instituts bisher gesetzt?
(Bitte um Aufschlüsselung nach einzelnen Veranstaltungen, Abstimmungen und angefallenen Kosten)

Zunächst ist darauf hinzuweisen, dass es sich bei „IRIS“ (Abkürzung für „Institutionen für Respekt und Integrität im Sport“) nicht – wie in der Anfrage mehrmals so bezeichnet – um ein „Institut“ handelt, sondern um einen Dachbegriff für die seit 2022 in der Gertrude-Fröhlich-Sandner-Straße 13 an einem gemeinsamen Standort angesiedelten Institutionen für Respekt und Integrität im Sport: nationale Anti-Doping-Agentur (NADA Austria), Zentrum für Genderkompetenz (100 % Sport) und Play Fair Code (Bekämpfung von Wettbetrug und Spielmanipulation). Dadurch sollen bestehende Organisationen, die sich den Themen Respekt und Integrität im Sport widmen, weiter gestärkt und neuen Ideen und Kooperationen Raum gegeben werden, um die Themen Fairness und Ethik im Sport noch mehr im öffentlichen Bewusstsein zu verankern. Gefördert werden wie bisher die dort angesiedelten Institutionen.

Zu Frage 4:

- Die Gesamtförderung für 100% Sport wurde 2021 von 200.000 € p.A. auf 400.000 € erhöht. Welche Zahlungen gab es seitens des BMKÖS in den vergangenen Jahren und gab es darüber hinaus weitere Förderungen an 100% Sport?
 - a. Falls ja, für welche konkreten Zwecke, Maßnahmen oÄ?
 - b. Welche jährliche Gesamtförderung für 100% Sport ist seitens des BMKÖS aktuell vorgesehen?
 - c. 2022 sind von dieser Gesamtförderung 126.600€ für die Vertrauensstelle budgetiert. Wie hoch war diese zweckgebundene Summe in den Vorjahren und gibt es bereits Pläne, wie hoch diese in den nächsten Jahren sein soll?
 - i. Zählt diese Summe für die Vertrauensstelle als reine Förderung für 100% Sport oder wird diese Summe ebenso als Förderung für VERA als Vertrauensstelle angeführt?
 - d. Welche laufenden Kosten fallen bei 100% Sport jährlich für den regulären Betrieb an? (Bitte um Angabe der Betriebs-, Personal- und Sachkosten für die vergangenen fünf Jahre)
 - e. Welche Mittel werden von 100% Sport für dezidierte Gleichstellungsmaßnahmen genutzt? (Bitte um Angabe der einzelnen Projekte und Maßnahmen inklusive der Kosten für die vergangenen drei Jahre)

- f. Welche Mittel werden von 100% Sport für die Beratungsstelle für Opfer von sexueller Gewalt und Belästigung genutzt? (Bitte um Angabe der Summen pro Jahr)
- g. Wie viele Betroffene wurden bisher von 100% Sport beraten und unterstützt und mit welchem Ergebnis? (Bitte um Angabe der Beratungsgespräche und Anzahl der hilfesuchenden Betroffenen pro Jahr)

Zu Fragen 4a und 4b:

Im Jahr 2023 wird 100 % Sport über die Bundes-Sport GmbH mit € 400.000,00 gefördert.

Zu Fragen 4c und 4f:

Die Vertrauensstelle vera* wurde 2022 gegründet, daher gab es in den Vorjahren dafür keine Förderungen. Im Jahr 2022 wurden € 126.600,00 Euro für vera* zweckgebunden, im Jahr 2023 wurde für die Vertrauensstelle eine Summe von € 150.000,00 zweckgebunden. Die Zweckwidmung wird jährlich neu festgelegt. Die für vera* zweckgewidmete Summe ist Teil der Gesamtförderung von 100 % Sport von aktuell € 400.000,00.

Zu Frage 4d:

Jahr	Personalkosten in €	Sach- u. Betriebskosten, inkl. Mietaufwand in €
2018	77.000,00	123.000,00
2019	90.700,00	109.300,00
2020	87.600,00	112.400,00
2021	125.403,82	74.596,18
2022	263.750,00	136.250,00

It. Angaben von 100% Sport bei der Beantragung der Förderung gemäß § 5 (3) Z.3 BSFG 2017

Zu Frage 4e:

100 % Sport verfügt als das Zentrum für Genderkompetenz im Sport über die nötige Expertise, um Initiativen zur Gleichstellung von Frauen und Männern umzusetzen. Es erfolgt keine finanzielle Abgrenzung der gesetzten Maßnahmen etwa hinsichtlich der jeweilig erbrachten Arbeitszeit der Mitarbeiter:innen. Die Abrechnung der Sachkosten erfolgt generell und nicht nach Maßnahmen untergliedert. Die Gesamtausgaben von 100 % Sport sind somit als Gleichstellungsmaßnahmen anzusehen.

In den letzten drei Jahren wurden unter anderem folgende konkrete Maßnahmen gesetzt:

2020:

- Fortsetzung des Rahmenprogramms „Strategic Action 2014-2020“; teilweise wurden Handlungsempfehlungen an die Politik und Sportorganisationen gerichtet

- Präsentation der Erhebung (Fragebogen) unter den Fach- und Dachverbänden im Rahmen des Projekts „All in Towards - Genderbalance in Sport“
- Begleitung und Beratung von Sportorganisation in den Bereichen Kinderschutz, Prävention sexualisierte Gewalt, Gender Equality
- Unterstützung bei der Gestaltung von Informationsmaterialien und Lehrunterlagen im Bereich Prävention sexualisierte Gewalt
- Start des EU Projekts CSiS
- Weiterführung des Gender Equality Moduls (Bestandteil des BSPA Curriculum seit 2015)
- Beteiligung an der Studie „Genderbalance in der Sportberichtserstattung“
- Initiative #SchauAufDieLeistung
- Einberufung des Frauenbeirats durch Sport Austria + Einladung von 100% Sport
- Netzwerk Genderbeauftragte

2021:

- Weiterführung der Initiative #SchauAufDieLeistung
- Geschlechtergerechtigkeit in und durch Medien – genderkompetente Öffentlichkeitsarbeit
- Erarbeitung von Safe Sport Standards für Verbandskonzeptprüfungen
- Publikation von Materialien zum Thema Geschlechtergerechtigkeit in und durch Medien
- Bereitstellung Kommunikationsleitfaden zur Umsetzung von geschlechtergerechter Sportberichterstattung
- Thema geschlechtliche Vielfalt
 - Darstellung des aktuellen Wissenstands über die Thematik „Sport, Transgender und Dritte Option“
 - Analyse der Herausforderung für österreichische Sportorganisationen - Erstellung eines Leitfadens
- Erarbeitung und Publikation der Gendermainstreaming Standards (Grundlage für die Bewertung der Bundes-Sportfachverbände durch die Bundes-Sport GmbH)
- Begleitung und Beratung von sechs Bundes-Sportfachverbänden bei der Erstellung von Safe Sport und Gender Equality Konzepten
- Gendertagung

2022:

- E-Learning Kurs Prävention sexualisierte Gewalt
- 3. Auflage „Respekt und Sicherheit“ finalisiert

- Abschluss des CSiS Projekts und Verabschiedung des Fahrplans Kinderschutz
- 20 Beratungsgespräche bzgl. geschlechtlicher Vielfalt und Gender Equality
- Mediathek Safe Sport
- Good Practice Sammlung
- 2 x Gendertagung
- Workshopreihen zu Gender Equality und Gender Kompetenz

Zu Frage 4g:

Seit dem Start der Vertrauensstelle im Jahr September 2022 wurden bis Jahresende 23 Fälle registriert und im Jahr 2023 bis Ende Februar 12 weitere Fälle. Als „Fall“ wird bei vera* Sport ein Anliegen nur dann in der Datenbank aufgenommen, wenn die „Beauftragung“ und das Einverständnis der Klient*innen erteilt wird, dass vera* aktiv werden soll. Eine Erstkontakteaufnahme führt daher noch nicht zu einer Registrierung. Bei einem Fall kann es auch mehrere Betroffene geben.

Zu Frage 5:

- *Laut 9694/AB gibt es im BMKÖS zweckgewidmete Budgets für Gleichstellungsmaßnahmen und soweit ersichtlich ist dieses deckungsgleich mit der Fördersumme für den Verein 100% Sport. Infolgedessen stellt sich die Frage, auf welcher rechtlichen Basis 100% Sport als alleiniger Umsetzungspartner des BMKÖS gewählt wurde und ob hierzu eine Ausschreibung erfolgte.*
 - a. *Auf welche Summen belief sich das Budget für Gleichstellungsmaßnahmen jährlich seit 2020 und welche dieser Mittel sind in oben angeführte Abteilungen/ Institutionen/ Vereine geflossen bzw. sind für die nächsten zwei Jahre für diese vorgesehen?*
 - b. *Auf welcher rechtlichen Basis wird 100% Sport mit der Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen vom BMKÖS beauftragt?*
 - c. *Da die 100% Sport - soweit ersichtlich - die gesamte Abwicklung der Gleichstellungsmaßnahmen im Sportbereich übernimmt, handelt es sich weniger um eine Förderung, als eine Auftragsvergabe. Erfolgte hierfür eine Ausschreibung?*
 - i. *Wenn ja: Wann, mit welchen Kriterien und welcher Laufzeit?*
 - ii. *Wenn nein: Warum nicht?*
 - d. *Gibt es ein Gleichstellungsbudget des BMKÖS abseits der Fördersummen für den Verein 100% Sport?*
 - i. *Falls ja: Für welche Maßnahmen oder an welche Fördernehmer wird dies ausbezahlt?*

e. Ist ersichtlich, welche Mittel der erhaltenen Förderungen 100% Sport zur Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen nutzt?

Zu den Fragen 5a und 5d:

Wie aus den Budgetdaten der letzten Jahre hervorgeht, gibt es neben der Förderung von 100 % Sport über die Bundessport GmbH zusätzliche Budgetmittel für Gleichstellungsmaßnahmen. Darüber hinaus gibt es im Budget auch Mittel für die Frauensportförderung.

	Gleichstellung	Frauensport
2020	€ 400.000,00	€ 500.000,00
2021	€ 1.200.000,00	€ 1.900.000,00
2022	€ 2.000.000,00	€ 1.200.000,00
2023	€ 2.000.000,00	€ 2.000.000,00

Zu den einzelnen geförderten Projekten darf auf die Auflistung aller Förderungen auf der Homepage des BMKÖS verwiesen werden (abrufbar unter <https://www.bmkoes.gv.at/sport/sportfoerderungen/foerderungen.html>). Für die Jahre 2020 und 2021 wird darüber hinaus auf die dem Nationalrat übermittelten Sportberichte mit konkreten Projektbeschreibungen verwiesen.

Im Mittelpunkt der Förderungen aus dem Gleichstellungsbudget stand in den letzten Jahren das Projekt „Dream Teams – das Kraft-Paket für die Frauenligen“ und im Bereich der Frauensportförderung das Gender-Traineeprogramm. Zu den im Rahmen des Calls für innovative Projekte geförderten Gleichstellungsprojekten darf darüber hinaus auf die Auflistung auf der Homepage des BMKÖS verwiesen werden:
<https://www.bmkoes.gv.at/sport/sportfoerderungen/calls.html>.

Zu Frage 5b:

Gemäß § 5 Abs. 3 Z 3 des BSFG 2017 hat der Bundesminister der Bundes-Sport GmbH mindestens € 200.000,00 für die Förderung bundesweiter Initiativen zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Sport zuzuweisen. Dieser Budgetansatz wurde 2021 erstmalig auf € 400.000,00 erhöht. Seit 2022 wird über diesen Budgetansatz 100 % Sport mit € 400.000,00 dem Wortlaut des Gesetzes entsprechend gefördert.

Zu Frage 5c:

Da es sich um eine Förderung handelt, erfolgte keine Ausschreibung.

Zu Frage 5e:

Dazu wird auf die Ausführungen zu Frage 4e verwiesen.

Zu Frage 6:

- *Wie genau kann Betroffenen leicht vermittelt werden, welche der angeführten Stellen in welchem Fall die richtige Ansprechstelle ist?*

Beim Kompetenzzentrum für Diversität, Antidiskriminierung und Antirassismus handelt es sich um keine Anlaufstelle für Betroffene, zu den Hauptaufgaben zählen z.B. die Erarbeitung von Strategien und Maßnahmen zur Förderung und Verankerung von Diversität oder die Koordinierung der Regierungsarbeit des Vizekanzlers im Bereich Diversität, Antirassismus und Antidiskriminierung. Hinsichtlich der Abt. III/11 sind die Zielgruppen die personalführenden Stellen, insofern sind die Zuständigkeiten bekannt, und Anfragen, die den Bereich nicht betreffen, werden an die zuständigen Stellen weiterverwiesen. Auch hinsichtlich der genannten Stellen aus dem Bereich Sport sind bisher keine Abgrenzungsprobleme bekannt geworden.

Zu den Fragen 7 bis 10:

- *Wurde evaluiert, welche (potenziellen) Überschneidungen es mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft oder Gleichbehandlungsanwaltschaften der Länder gibt?*
 - Falls ja: Mit welchem Ergebnis?*
 - Falls nein: Warum nicht?*
- *Wurde evaluiert, welche (potenziellen) Überschneidungen es mit Gleichbehandlungsstellen in anderen Ministerien gibt?*
 - Falls ja: Mit welchem Ergebnis?*
 - Falls nein: Warum nicht?*
- *Gab es seitens des BMKÖS vor Einrichtung der oben genannten Antidiskriminierungsstellen Gespräche mit der Ministerin für Frauen (und Gleichstellung) oder mit Mitarbeitern dieses Ressorts?*
 - Falls ja: Mit welchem Ergebnis und wie lief die Koordination mit dem BMFFIM ab? (Bitte um Angabe von Gesprächsterminen, teilnehmenden Personen und Gesprächsinhalten)*
 - Falls nein: Warum nicht?*

- *Gab es seitens des BMKÖS vor Einrichtung der oben genannten Antidiskriminierungsstellen Gespräche mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft, mit welchen Mitteln Gleichstellungsziele bestmöglich erreicht werden können?*
 - a. *Falls ja: Mit welchem Ergebnis und wie lief die Koordination mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft ab? (Bitte um Angabe von Gesprächsterminen, teilnehmenden Personen und Gesprächsinhalten)*
 - b. *Falls nein: Warum nicht?*

Der Themenbereich des Kompetenzzentrums für Diversität, Antirassismus und Antidiskriminierung betrifft ausschließlich die Zuständigkeitsbereiche des BMKÖS. Auch der die Abteilung III/11 betreffende Themenbereich – das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz – fällt legistisch und inhaltlich in die alleinige Kompetenz der Sektion Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation des BMKÖS. Es gibt daher keine Überschneidungen.

In Vorbereitung der Einrichtung einer Vertrauensstelle wurden mögliche Kompetenzen der Vertrauensstelle sowie etwaige Kompetenzüberschneidungen mit anderen Einrichtungen geprüft und evaluiert. Dabei wurde unter anderem der Aufgabenbereich der Gleichbehandlungsanwaltschaft geprüft, aber auch jener der Kinder- und Jugendanwaltschaft sowie Abgrenzungen zum Strafrecht. Ergebnis sämtlicher Evaluierungen war, dass vera* als Ergänzung bestehender Einrichtungen agieren und gegebenenfalls an Organisationen verweisen und vermitteln soll, die bereits bestehen und in einem bestimmten Bereich tätig sind. So ist vera* jedenfalls dort tätig, wo es noch keine geeigneten Beratungs- und Anlaufstellen gibt und vermittelt bei Überschneidungen an die zuständigen Stellen.

Hinsichtlich der Verankerung der Vertrauensstelle wurde aufgrund der ausgewiesenen Kompetenzen von 100 % Sport generell und im Bereich des Kinderschutzes im Besonderen eine Förderung von 100 % mit einer Zweckwidmung für die Einrichtung einer Vertrauensstelle als bestmögliche Lösung erachtet. Im Rahmen von Förderverträgen werden Wirkungsziele für ein fördergerechtes Verhalten definiert, die genaue Ausarbeitung und Umsetzung der Maßnahmen obliegt den Fördernehmer:innen.

100 % Sport hatte in der Vergangenheit im Rahmen von Kinderschutzprojekten intensive Kontakte zur Kinder- und Jugendanwaltschaft Wien und auch zu Personen, die zuvor in der Gleichbehandlungsanwaltschaft tätig waren. Das Wissen aus diesen Organisationen ist in die Konzeption der Vertrauensstelle eingeflossen.

Zu Frage 11:

- *Gibt es Pläne durch die Abteilung Diversitätsmanagement, Kompetenzcenter Inklusion, Bundeslehrlingskoordination, Gleichbehandlung in Ministerien einheitliche Richtlinien zur Umsetzung von verbesserten Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsmaßnahmen zu schaffen (Beispielsweise in Bezug auf Gütesiegel zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Barrierefreiheit oder Inklusion)?*
 - a. *Falls ja: Wie sehen diese bis dato aus und bis wann sollen diese umgesetzt werden?*
 - b. *Falls nein: Warum nicht*

Ich verweise auf meine diesbezüglichen Ausführungen zu Frage 2.

Mag. Werner Kogler