



SCHWERPUNKTFRAGEN 2026

Auch dieses Jahr hat der IVA wieder gemeinsam mit unseren Partnern Börsen-Kurier und TI AUSTRIA Schwerpunktfragen ausgearbeitet und lädt die börsennotierten Unternehmen zur Beantwortung ein. Die Antworten der Unternehmen werden unter www.iva.or.at veröffentlicht.

1) Einfluss der Weltwirtschaft

- a. Wurde für Ihr Unternehmen 2025 ein neuer Tarifabschluss getroffen? Wenn ja, welchen Einfluss (Euro) hat er auf das EBIT/Jahresergebnis?

Im April 2024 wurde eine Erhöhung der Gehälter in der Post AG um 6,45% vereinbart, die mit 1. Jänner 2025 in Kraft getreten ist. Im April 2025 wurde eine Erhöhung der Gehälter in der Post AG um 2,80% vereinbart, die mit 1. Juli 2025 in Kraft getreten sind.

Bei einer Lohnsumme der Österreichischen Post in Höhe von ca. 1 Mrd EUR erhöht somit jeder Prozentpunkt die Kosten mit rund 10 Mio EUR. In Summe wirkte das rezessive Umfeld der letzten Jahre negativ auf die Geschäftsentwicklung der Österreichischen Post.

- b. Einfluss des Krieges in der Ukraine: Ist Ihr Unternehmen direkt finanziell durch den Krieg in der Ukraine betroffen? Wenn ja, in welcher Höhe und in welchem Sektor? Wie ist die Entwicklung dieses Einflusses seit 2022?

Die Österreichische Post ist nicht direkt vom Krieg in der Ukraine betroffen. Jedoch haben die steigenden Energiepreise und die Inflation die Kosten erhöht.

- c. Ist Ihr Unternehmen von Sanktionen der EU betroffen bzw. reguliert?

Die Österreichische Post ist nicht von Sanktionen der EU betroffen bzw. reguliert.

- d. Ist Ihr Unternehmen in den USA tätig? Wenn ja, wären Sie von US-Zöllen der 2.Trump-Administration betroffen? Wenn ebenfalls ja, in welchem EUR-Volumen? Welche Effekte erwarten Sie auf die Wettbewerbsfähigkeit?

Die Österreichische Post ist nicht in den USA tätig. Mit September 2025 wurde von den USA ein neues Zollregime in Kraft gesetzt, das sich negativ auf die betroffenen Volumina der Österreichischen Post ausgewirkt hat.



- e. Hat Ihr Unternehmen außerordentliche Preiserhöhungen 2025 durchgeführt?

Preisanpassungen erfolgen bei der Österreichischen Post im regulierten Bereich über standardisierte Prozesse, bei unregulierten Produkten und Dienstleistungen werden Kostensteigerungen über bilaterale Verträge mit den Kund*innen vereinbart.

- f. Wie hoch war der Anteil nicht erneuerbarer Energieträger jeweils an den Kosten und dem genutzten Volumen an Energie (in jeder Form, einschließlich indirekter Nutzung, zB durch Erdgasverstromung) im vergangenen Geschäftsjahr? Welche Maßnahmen traf und trifft die Gesellschaft, um den Anteil nicht erneuerbarer Energieträger zu reduzieren?

Die Österreichische Post verfolgt mit ihrer integrierten Unternehmens- und Nachhaltigkeitsstrategie und dem Masterplan 2030 die Reduktion nicht erneuerbarer Energieträger. Der Anteil nicht erneuerbarer Energieträger am genutzten Volumen an Energie lag bei der Österreichische Post AG (Immobilien und Eigenfuhrpark) im Jahr 2025 bei 50%. Der Anteil nicht erneuerbarer Energieträger an den Kosten lag bei der Österreichischen Post AG bei rund 42%. Im Bereich des Fuhrparks (derzeit inkludiert der Fuhrpark in Österreich 5.983 elektrobetriebene Fahrzeuge) setzt die Post auf die Elektrifizierung der Zustellflotte – der Strom dafür kommt zu einem überwiegenden Teil aus zugekauften Grünstrom oder aus eigenen PV-Anlagen. Bei der Transportlogistik via Lkw hat die Post in Österreich auf den emissionsarmen Treibstoff HVO100 umgestellt und verfolgt langfristig die Umstellung auf alternative Antriebstechnologien. Im Bereich der Gebäude nutzen wir verstärkt PV-Anlagen und setzen Wärmepumpen ein. Im Jahr 2023 wurde in Österreich ein Energieaudit durchgeführt. Im Zuge dessen werden seither an verschiedenen Standorten Ölheizungen ausgetauscht und nachhaltige Heiz- und Warmwasseraufbereitungssysteme eingebaut.

2) Investitionen & ESG

- a. Investitionen in die „Erhebung von ESG-relevanten Daten“ 2025: Wie hoch sind die internen/externen Kosten (Beratung, Rechtsanwälte, Wirtschaftsprüfer, IT-Dienstleister)?

Die internen Kosten für die Erhebung von ESG-relevanten Daten können nicht abgegrenzt werden, da Systeme und Daten in der Regel auch für andere Zwecke der operativen bzw. strategischen Unternehmenssteuerung erhoben und genutzt werden.

Die Aufbereitung der Daten zum Zwecke des ESG-Reporting erfolgt durch die zuständigen Mitarbeiter*innen der Fachabteilung in Abstimmung mit dem ESG-Reporting Team. Diese Personen kommen aus den Bereichen Konzern-Rechnungswesen & -controlling sowie CSR & Umweltmanagement. Die



Mitarbeiter*innen aus dem Finanzbereich haben zusätzlich zu ihren fachspezifischen Rollen auch eine ESG-Rolle in ihrem Tätigkeitsfeld inkludiert.

Externen Kosten für die Erhebung von ESG-relevanten Daten gab es im Geschäftsjahr 2025 keine.

- b. Investitionen in „Social Media“ 2025: Wie hoch sind die internen/externen Kosten (Mitarbeiter, Mediaagentur, Strategieberatung usw.)?

Die Ausgaben für Social Media (Agenturaufwand, Mediabudget) beliefen sich in 2025 auf rund 900 TEUR,

3 Vollzeitkräfte waren 2025 für den Bereich tätig.

- c. Wie hoch belaufen sich die ESG-Kosten im Reporting in 2025 (externe Berater, Dienstleister usw.)? Wie viele Mitarbeiter sind ausschließlich für diese Aufgaben vorgesehen?

Die Prüfung der nichtfinanziellen Erklärung hat 2025 Kosten in der Höhe von rund 60 TEUR verursacht.

Alle mit dem Thema befassten Mitarbeiter*innen der Fachbereiche und des CSR & Umweltmanagements haben auch Tätigkeiten außerhalb des Themenfelds ESG-Reporting. Die zeitlichen Aufwände variieren während des Geschäftsjahres stark.

3) Aufsichtsrat und Vorstand

- a. Aufsichtsrat: Wie hoch sind die Nebenkosten, wie Reisekosten, Sekretariat, Beratung, Klausuren, Weiterbildung u.Ä.?

Für Reisekosten, Spesenersätze, Beratung und Klausuren wurden im Jahr 2025 rund 83 TEUR aufgewendet.

- b. Was ist der Altersdurchschnitt der Kapitalvertreter des Aufsichtsrats 2024 und 2025? Was ist der Altersdurchschnitt des Vorstandes 2024 und 2025?

Der Altersdurchschnitt bei den Kapitalvertreter*innen im Aufsichtsrat lag im Jahr 2024 bei 57 Jahren, 2025 betrug dieser 55 Jahre.

Der Altersdurchschnitt des Vorstandes lag 2024 bei 61 Jahren, im Jahr 2025 betrug dieser 58 Jahre.

- c. Wie hoch ist der Anteil nicht-österreichischer Staatsbürger im Aufsichtsrat und Vorstand, 2024 und 2025? Werden für diese Aufsichtsratsmitglieder inländische Steuern durch die Gesellschaft übernommen? Wenn ja, in welcher Höhe?

Mit Ende 2025 waren 2 von 8 Kapitalvertreter*innen nicht-österreichische Staatsbürger*innen (Ende 2024: ebenfalls 2 von 8). Bei den



Arbeitnehmervertreter*innen gab es sowohl 2024 als auch 2025 keine nicht-österreichischen Staatsbürger*innen.

Im Vorstand waren sowohl 2024 als auch 2025 keine nicht-österreichischen Staatsbürger*innen vertreten. Die Aufsichtsräte zahlen die Steuern selbst, bei ausländischen Aufsichtsräten behält die Post die Abzugssteuer ein und führt sie ans zuständige Finanzamt ab.

- d. Ist die Vergütung des Vorstandes direkt an die Verminderung des CO₂-Ausstoßes des Unternehmens gekoppelt?

In der kurzfristigen variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2025 (STI 2025) wurde der Ausbau des

E-Fuhrparks als eines von sieben Zielen des Modifiers auf CO₂-wirksame Maßnahmen ausgerichtet.

Seit 2024 beinhaltet auch die langfristige variable Vergütung Nachhaltigkeitsziele, welche aus dem Post ESG Katalog entnommen werden. Das LTI 2025-2027 ist direkt an die Verminderung des CO₂-Ausstoßes des Unternehmens gekoppelt.

- e. Verfügt der Aufsichtsrat über ESG-Experten?

Die Nachhaltigkeitsthemen sind fest in der Unternehmensstrategie verankert, weshalb der gesamte Aufsichtsrat sowohl für Strategie als auch ESG-Themen (Umwelt, Soziales und Governance) verantwortlich ist. Die Mitglieder des Aufsichtsrats verfügen aufgrund ihrer umfangreichen beruflichen Erfahrung über Kenntnisse in verschiedenen Nachhaltigkeitsaspekten. Dazu gehört ein Verständnis der Umweltfragen wie Klimawandel, Ressourcenschutz und Emissionsreduktion sowie der sozialen Belange, einschließlich fairer Arbeitsbedingungen und Diversität. Aufgrund der hochaktuellen Relevanz des Themas und der seit Jahren ausführlichen Berichterstattung und Diskussion von ESG-Themen im Aufsichtsrat konnte die Kompetenz aller Aufsichtsratsmitglieder in diesem Fachbereich weiter vertieft werden. Die ÖBAG hat in ihrem Beteiligungsmanagement das Thema Nachhaltigkeit in allen Belangen in den letzten Jahren verstärkt in den Fokus gerückt. Stefan Fürnsinn nimmt als Vertreter der ÖBAG im Aufsichtsrat diese Aufgabe wahr und unterstützt dadurch die ESG-Initiativen der Österreichischen Post.

- f. Wie ist die Geschlechterverteilung im Aufsichtsrat (Kapitalvertreter) in %? Wie ist die Geschlechterverteilung im Vorstand in %?

Ende 2025 war der Aufsichtsrat mit 5 weiblichen (62,5%) und 3 männlichen (37,5%) Kapitalvertreter*innen besetzt. Mit Barbara Potisk-Eibensteiner gehört dem Vorstand seit 1. Jänner 2025 erstmals eine Frau an, der Vorstand ist seitdem zu 66,7% männlich und zu 33,3% weiblich besetzt.



4) Investor Relations-Aktivitäten

- a. Anzahl der Roadshows im In- und Ausland?

Im Berichtsjahr 2025 nahmen das Top-Management und das Investor-Relations-Team an mehr als 40 Roadshows im In- und Ausland teil.

- b. Anzahl der Kontakte mit institutionellen und privaten Investoren?

Bei den mehr als 40 Roadshows 2025 führten das Top-Management und das Investor-Relations-Team Gespräche mit über 120 institutionellen Investor*innen und Analyst*innen.

- c. Aufwand für Research und Analysen?

Es gab keinen Aufwand für Research bzw. Analysen.

- d. Kosten der Printauflage des Geschäftsberichts und des Nachhaltigkeitsberichts?

Der Geschäftsbericht 2025 wird nicht gedruckt.

5) Steuerzahlungen 2025

- a. Wie hoch sind die Steuerzahlungen in Österreich und in den drei umsatzstärksten Auslandsmärkten (Angabe Land, Umsatz, Steuerzahlung)?

Die Körperschaftsteuerzahlungen betragen im Jahr 2025 in Summe 41,7 Mio EUR. Davon wurden in Österreich bei einem Umsatz von 2,4 Mrd EUR 33,0 Mio EUR an Steuern bezahlt, in der Türkei bei einem Umsatz von 484 Mio EUR 6,4 Mio EUR Steuern, in der Slowakei bei einem Umsatz von 112 Mio EUR 1,4 Mio EUR an Steuern sowie in Ungarn bei einem Umsatz von 73 Mio EUR 0,3 Mio EUR Steuern.

In Österreich ergab sich darüber hinaus eine Gutschrift aus der Veranlagung 2022 in Höhe von 40,4 Mio EUR.

6) Förderung junger Menschen

- a. Wie viele Praktikanten sind in Ihrem Unternehmen tätig (2025)?

Im Geschäftsjahr 2025 wurden 41 Praktikant*innen bei der Österreichischen Post AG beschäftigt. In den Tochtergesellschaften waren es weitere 2 Praktikant*innen.



- b. Wie viele Praktikanten erhalten eine Vergütung und wie hoch ist diese durchschnittlich?

Die Entlohnung variiert je nach Art des Praktikums zwischen 800 EUR und 2.074 EUR. Der Durchschnitt lag im Jahr 2025 bei 1.191 EUR.

- c. Beschreiben Sie die Alters- und Ausbildungsstruktur der Praktikanten.

Das Alter der Praktikant*innen lag zwischen 15 und 27 Jahren. Die Ausbildungsstruktur der Praktikant*innen variiert je nach Art des Praktikums (Schule, Studium, erste Berufserfahrungen). Die Aufgaben variierten je nach Ausbildung und Dauer des Praktikums.

7) Young Shareholders Austria – Fragen zu Arbeitsmarkt und Ausbildung

- a. Wie hoch waren die Aufwendungen für interne und externe Aus- und Fortbildungen gesamt und pro Mitarbeiter?

2025 waren es 3,6 Mio EUR (Post AG) und 187 EUR je Mitarbeiter*in (Post AG).

- b. Welche konkreten Programme (Lehre, Upskilling, Umschulung, Employer Branding) tragen quantifizierbar zur Fachkräftesicherung in Ihrem Unternehmen bei?

Die Österreichische Post bietet umfassende Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen in der Postakademie an, wie z.B. Lehrlingsakademie, Führungs-Akademie, Logistik-Akademie, Filial-Akademie, IT-Academy, Vertriebs-Akademie, Weiterbildungsprogramme für Talente und Fachausbildungen.

Zusätzlich läuft seit mehreren Jahren ein Unternehmenskulturprojekt zur Weiterentwicklung der Post-Unternehmenskultur mit den Stoßrichtungen „Freude“, „Sinn“ und „Leistung“ und „Wir“.

Mit Goodie, der Bonuswelt für Post-Mitarbeiter*innen, zeigt das Unternehmen, dass ihm Wertschätzung, soziale Verantwortung und das Wohl der Mitarbeiter*innen wichtig sind.

Die Post ist mehrfach zertifiziert als Top-Arbeitgeberin, z.B. Leading Employer, mehrfach ausgezeichnete Lehrlingsausbilderin.

Wir bieten attraktive Sozialleistungen, z.B. Essensgutscheine, Kinderbetreuung in der Unternehmenszentrale, günstige Urlaubsmöglichkeiten in unseren Ferienhäusern.

Wir fördern Diversität und speziell auch Karrieren von Frauen. Das gesamte Unternehmen ist im Rahmen des Audits Beruf & Familie zertifiziert. Frauen werden speziell in unseren Nachwuchskräfteprogrammen gefördert. Wir messen



regelmäßig unsere Mitarbeitenden-Zufriedenheit und setzen entsprechende Maßnahmen. Auch nehmen unsere Führungskräfte regelmäßig an einem 360-Grad-Feedback teil.

- c. Welchen Zeithorizont haben diese Maßnahmen, und ab welchem Jahr sollen sie messbar zur Reduktion externer Rekrutierung sowie zu geringerer Fluktuation beitragen?

Das Thema Unternehmenskultur und attraktive Arbeitgeberin ist in unserer Strategie LEAD 2030 verankert. D.h. bis dahin gibt es einen Stufenplan, um die Themen Unternehmenskultur und entsprechende Messungen auch international zu stärken und zu forcieren. Es handelt sich insgesamt um einen laufenden Prozess.

- d. Wie viele Lehrlinge sind aktuell in Ihrem Unternehmen österreichweit beschäftigt (aufgeschlüsselt nach Lehrjahren)?

Im Jahr 2025 wurden im Durchschnitt 250 Lehrlinge in der Österreichischen Post AG ausgebildet.

- e. Wie viele ehemalige Lehrlinge sind heute in Schlüssel- oder Führungspositionen?

Wir übernehmen nach der Behaltefrist nach der Lehre ca. 80% der Personen in ein laufendes Dienstverhältnis. Davon übernehmen ca 50% eine Schlüsselrolle in der Fachlaufbahn oder in der Führungslaufbahn. Beispiele für Karrieren sind z.B. Filialleitung im Filialnetz oder Standortleitung in der Distribution.

- f. Wie hoch ist der Anteil von Leasingkräften an der Gesamtbelegschaft (VZÄ) an den österreichischen Standorten und wie hat sich dieser Anteil in den letzten vier Geschäftsjahren entwickelt?

Der Anteil von Leasingkräften an der Gesamtbelegschaft an den österreichischen Standorten beträgt 2,61%.

2022	3,88%
2023	3,92%
2024	3,62%
2025	2,61%

- g. Beschäftigt Ihr Unternehmen Personen mit Asylstatus? Wenn ja, wie viele?

Im Jahr 2025 waren im Durchschnitt 633 Personen mit Asylstatus in der Österreichischen Post AG beschäftigt (Anmerkung Status „Asylberechtigter“ ohne



Status „Subsidiär Schutzberechtigt“ Anzahl 273 und ohne Status „Ausweis für Vertriebene gem §62 AsylG2005“ Anzahl 90).



In Kooperation mit Lesern des Mediums Börsen-Kurier wurden zwei Themen ausgewählt, die explizit als Börsen-Kurier-Leserfragen mit in die Schwerpunktfragen aufgenommen wurden.

- 1) Wie lauten heuer Ihre Schwerpunkte in puncto Transparenz, Aktionärsinformation und Investor Relations?

Unsere Schwerpunkte in Bezug auf Transparenz, Aktionär*inneninformation und Investor Relations liegen heuer auf folgenden zentralen Bereichen:

Erweiterte Transparenzmaßnahmen:

Wir setzen verstärkt auf eine klare und nachvollziehbare Kommunikation unserer Strategie, finanziellen Entwicklungen und ESG-Maßnahmen. Dazu gehört die nichtfinanzielle Erklärung.

Digitalisierung:

Der Ausbau digitaler Kanäle ermöglicht eine noch direktere und interaktive Kommunikation mit unseren Stakeholdern. Wir setzen verstärkt auf Webcasts, digitale Berichte und virtuelle Investor*innen- und Analyst*innengespräche.

Stärkung des Dialogs mit Investor*innen: Durch intensiveren Austausch mit institutionellen und privaten Anleger*innen – u.a. durch Roadshows, Investorenkonferenzen und weiteren Formaten – erhöhen wir die Transparenz und stärken das Vertrauen in das Unternehmen.

- 2) Sollte sich aus den weltpolitischen Unsicherheiten (Taiwan, Nahost, Ukraine, Venezuela, Grönland etc.) wieder Lieferkettenproblematik, ökonomische Unsicherheit oder gar weitere Kriege ergeben – wie sind Sie dagegen gerüstet? Wie stark sind Sie von den hohen Energiepreisen betroffen und wie gehen Sie damit um?

Die Relevanz von Energiekosten im Österreichischen Post-Konzern (bei einem Umsatz von 3 Mrd EUR) sind in folgenden Beträgen ersichtlich: Treib- und Brennstoffe 28 Mio EUR, Energie 28 Mio EUR (x% vom Umsatz). In vielen unserer Verträgen münden erhöhte Treibstoffkosten auch in erhöhte Transportpreise.



3) Mit welchen Erwartungen gehen Sie ins Geschäftsjahr 2026?

Die Basistrends der internationalen Brief- und Paketmärkte zeigen sich unverändert. Das Briefgeschäft verzeichnet Volumenrückgänge, die im schwachen konjunkturellen Umfeld durch Digitalisierungsbemühungen privater und öffentlicher Kund*innen vorangetrieben werden. E-Commerce ist andererseits die Triebfeder für steigende Paketvolumen. In vielen Märkten ist gleichzeitig mit intensivem Wettbewerb zu rechnen und mit Unsicherheiten durch regulatorische Einschränkungen internationaler Handelsströme. Im Jahr 2026 wird wieder mit einem leichten Umsatzanstieg gerechnet. Neben dieser leicht positiven Umsatzentwicklung ist auch weiterhin mit steigenden inflationsbedingten Kostensteigerungen zu rechnen. Für 2026 peilt die Österreichische Post bei schwierigem makroökonomischem Umfeld und leicht verbesserten Konjunkturprognosen eine weitgehend stabile Ergebnisentwicklung in der Größenordnung der letzten Jahre an. Risiken ergeben sich einerseits aus der nur schwer planbaren makroökonomischen Lage, andererseits aus operativen Herausforderungen wie der Umstellung von der bisherigen Telekom Vertriebskooperation auf die eigene Mobilfunkmarke YELLOW, dem anspruchsvollen Marktumfeld in CEE/SEE sowie den in der Türkei regulatorisch bedingt reduzierten Paketmengen aus Asien.

4) In diesem Zusammenhang: Es wird oft und viel von Krise und Pessimismus gesprochen. Teilen Sie diese Meinung, und was können Sie konkret für eine positive Grundstimmung tun?

Die Österreichische Post sieht sich strategisch gut aufgestellt. Durch wachsende nationale und internationale Paketmärkte investieren wir im Rahmen von rund 150 Mio EUR weiter in die notwendige Transformation und tragen so zum Wirtschaftswachstum positiv bei. Makroökonomische Belastungen und Inflationstendenzen können nicht beeinflusst werden.



In Kooperation mit dem Verein zur Korruptionsbekämpfung Transparency International Austria wurde wieder ein spezifisches Thema ausgewählt.

ESG und Compliance

1) Welche Auswirkungen haben die aktuellen geopolitischen Entwicklungen auf die Compliance Arbeit in Ihrem Unternehmen und wo sehen sie 2026 die wesentlichsten Compliance Risiken?

Die aktuellen geopolitischen Entwicklungen erhöhen die regulatorische Komplexität, wirken sich aber nur indirekt auf uns aus, da die Post aus geopolitischer Sicht nicht in



Hochrisikoländern tätig ist. Für unsere Compliance Arbeit bleiben daher vor allem unsere zentralen Säulen entscheidend:

- Antikorruption: Wir verfügen über ein gemäß ISO 37301 und 37001 zertifiziertes Compliance Management System, das kontinuierlich weiterentwickelt wird. In diesem Sinne verstärken wir Due Diligence Prüfungen und achten auf Integrität in Beschaffungs und Partnerstrukturen.
- Lieferkette: Durch neue europäische Vorgaben steigen die Anforderungen an Transparenz und Risikoanalysen entlang der gesamten Wertschöpfungskette.
- Kapitalmarkt Compliance: Strengere Berichtspflicht und höhere Erwartungen an Marktintegrität prägen das regulatorische Umfeld.

Die wesentlichsten Risiken für 2026 sehen wir daher in verschärften Sorgfaltspflichten, steigenden Transparenzanforderungen und der Notwendigkeit, Compliance Systeme flexibel an ein dynamisches regulatorisches Umfeld anzupassen.

- 2) Der Korruptionsprävention kommt im Rahmen der ESG Compliance im Governance Bereich besondere Bedeutung zu. Welche Maßnahmen setzt ihr Unternehmen im Bereich der Korruptionsprävention?
- 3) Lieferkettensorgfaltspflichten gewinnen im Rahmen der ESG Compliance zunehmend an Bedeutung. Welche Maßnahmen setzt ihr Unternehmen zur Sicherstellung von Menschenrechten und sozialen Standards in der Lieferkette?

2) und 3) Compliance hat im Post-Konzern einen hohen Stellenwert. Wir verfügen über eine etablierte Compliance-Organisation und haben umfassende Compliance-Management-Systeme entwickelt, welche die Themenbereiche Antikorruption, Kapitalmarkt und Lieferkettensorgfaltspflichten umfassen. Wir haben präventive Maßnahmen, wie bspw. Richtlinien, Prozesse und Schulungen im Rahmen unseres Antikorruptions-Management Systems gemäß ISO 37001 und Lieferketten-Compliance-Management Systems gemäß ISO 37301 gesetzt. Unser Compliance-Management-System ist ISO-zertifiziert und somit als angemessen und wirksam befunden worden.

Das in diesem Text gewählte generische Maskulinum bezieht sich immer zugleich auf weibliche, männliche und diverse Personen.