

# Gleichbehandlungsbericht

gemäß § 107 Abs 2 Z 4 GWG 2011

erstattet durch den Gleichbehandlungsbeauftragten

**Prof. Dr. Michael Breitenfeld**

im Auftrag der

**Wiener Energiespeicher GmbH**

**Berichtszeitraum 2024**

## **Präambel**

Namens und auftrags der *Wiener Energiespeicher GmbH* (WESp) erstattet der Gleichbehandlungsbeauftragte Prof. Dr. Michael Breitenfeld gemäß § 107 Abs 2 Z 4 Gaswirtschaftsgesetz 2011, BGBl I Nr 107/2011 idF BGBl. I Nr. 245/2022 (GWG 2011) nachfolgenden Gleichbehandlungsbericht für den Zeitraum 2024.

### **1. Aufgaben und Organisation der WESp**

Die WESp wurde im Mai 2007 (damals unter dem Namen Wiener Erdgasspeicher GmbH) als gesellschaftsrechtlich selbstständige Kapitalgesellschaft gegründet. Der Gesellschaftszweck der WESp ist ausschließlich die Erbringung von Speicherdienstleistungen.

Eigentümerin im Ausmaß von 90%, was einer Stammeinlage in Höhe von € 31.500,-- entspricht, ist die WIEN ENERGIE GmbH. Die Wiener Stadtwerke Vermögensverwaltung Gamma GmbH hält Geschäftsanteile im Ausmaß von 10%, das entspricht einer Stammeinlage in Höhe von € 3.500,--.

Die in der Geschäftsführung tätigen Personen der WESp sind nicht im Rahmen der Geschäftsführung der Muttergesellschaften tätig. Die verantwortlichen Personen der WESp sind auch in den Muttergesellschaften nicht Teil einer betrieblichen Einrichtung, die direkt oder indirekt für den laufenden Betrieb in den Bereichen Erdgasgewinnung und -versorgung zuständig ist. Dadurch wird eine transparente Erbringung von Speicheraktivitäten sichergestellt.

Die WESp ist nicht im Bereich der Erdgasgewinnung bzw -versorgung tätig. WESp ist daher ausschließlich ein Speicherunternehmen gemäß § 7 Abs 1 Z 58 GWG 2011.

### **2. Pflicht zur Erstellung eines Gleichbehandlungsberichtes**

Gemäß § 107 Abs 2 Z 4 GWG 2011 haben Speicherunternehmen ein Gleichbehandlungsprogramm zu erstellen, aus dem hervorgeht, welche Maßnahmen zum Ausschluss diskriminierenden Verhaltens getroffen werden, und eine ausreichende Überwachung der Einhaltung dieses Gleichbehandlungsprogramms zu gewährleisten.

Für die Beobachtung der Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms hat die WESp als Speicherunternehmen einen Gleichbehandlungsbeauftragten benannt, der seiner Tätigkeit weisungsfrei und unabhängig nachgeht.

Im Rahmen dieser gesetzlichen Verpflichtung hat der Gleichbehandlungsbeauftragte die Pflicht, jährlich einen Bericht zu erstellen, aus dem hervorgeht, welche Maßnahmen zur Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms getroffen wurden, bzw zu berichten, welche Verstöße und Risiken im Zusammenhang mit dem Gleichbehandlungsprogramm festgestellt wurden.

### **3. Maßnahmen zum Ausschluss diskriminierenden Verhaltens**

Folgende Maßnahmen zum Ausschluss diskriminierenden Verhaltens wurden durch die WESp getroffen:

### **3.1. Gleichbehandlungsprogramm**

Im Juli 2024 wurde bei der WESp ein verpflichtend einzuhaltendes Gleichbehandlungsprogramm erstellt. Es verbietet diskriminierendes Verhalten gegenüber allen Speicherzugangsberechtigten und gebietet Gleichbehandlung, Vertraulichkeit und Transparenz.

Das Gleichbehandlungsprogramm wird auf der Homepage der WESp zur Verfügung gestellt. Unter folgendem Link ist das Gleichbehandlungsprogramm einsehbar: <https://www.wienerenergiespeicher.at/transparenz#gleichbehandlung>

### **3.2. Gleichbehandlungsbeauftragter**

Als Gleichbehandlungsbeauftragter wurde *Prof. Dr. Michael Breitenfeld* ernannt. Er ist Ansprechpartner und mit der Überwachung und Evaluierung des Gleichbehandlungsprogramms betraut. Er erfüllt diese Tätigkeit ungebunden und weisungsfrei.

### **3.3. Mitarbeiterschulung**

Zunächst ist festzuhalten, dass sich die WESp zur Erfüllung ihrer Aufgaben bislang keiner eigenen DienstnehmerInnen bedient, sondern auf die Dienstleistungen von DienstnehmerInnen der WIENER NETZE GmbH und WIEN ENERGIE GmbH angewiesen ist. Durch diese erfolgt auch die Kundenbetreuung.

Die Dienstleistungserbringung wird in den Dienstleistungsverträgen entsprechend geregelt, die ausdrücklich eine Verpflichtung vorsehen, die rechtlichen Anforderungen des GWG 2011 entsprechend umzusetzen.

Die eingesetzten DienstnehmerInnen sind verpflichtet regelmäßig an Compliance Schulungen teilzunehmen, dabei erfolgt auch eine Schulung bezüglich des obigen Gleichbehandlungsprogramms.

Den eingesetzten DienstnehmerInnen ist bekannt, dass etwaige Verstöße gegen das Gleichbehandlungsprogramm der WESp arbeits- und / oder disziplinarrechtliche Konsequenzen (insbesondere Verwarnung, Nachschulung, Versetzung, Kündigung oder Entlassung der betroffenen Person) sowie die im GWG 2011 vorgesehenen Strafen und / oder Haftungen nach sich ziehen können.

### **3.4. Einbindung des Gleichbehandlungsbeauftragten durch die WESp**

Der Gleichbehandlungsbeauftragte stand der Unternehmensleitung der WESp jederzeit zur Verfügung und es fand im Berichtszeitraum 2024 ein persönlicher sowie telefonischer Informationsaustausch zwischen der Unternehmensleitung und dem Gleichbehandlungsbeauftragten statt.

In diesem Zusammenhang wurden dem Gleichbehandlungsbeauftragten speicherrelevante Themen sowie Fragestellungen zur Umsetzung von Maßnahmen zum Gleichbehandlungsprogramm zur Prüfung und Abstimmung vorgelegt.

Zusätzlich nahm der Gleichbehandlungsbeauftragte im Berichtszeitraum 2024 an gemeinsamen Besprechungen mit der Unternehmensleitung der WESp teil. Nachdem im Berichtszeitraum keine nennenswerten Probleme aufgetaucht sind, waren anlassbezogene konkrete Handlungsempfehlungen im Sinne des GWG 2011 nicht erforderlich.

Insbesondere im Zusammenhang bezüglich Transparenz und Vertraulichkeit bestand für die Unternehmensleitung jederzeit die Möglichkeit aktiv auf den Gleichbehandlungsbeauftragten zuzugehen, um dessen Einschätzungen zu verschiedenen speicherrelevanten Themen einzuholen

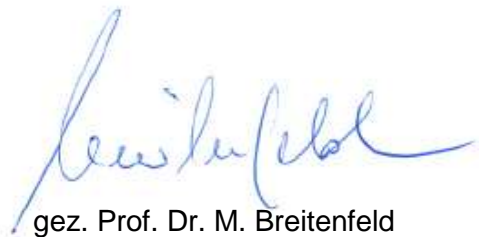
Durch diese Möglichkeit der Kommunikation wurde gewährleistet, dass der Gleichbehandlungsbeauftragte gemeinsam mit der Unternehmensleitung Verstößen gegen das GWG 2011 und insbesondere gegen das Gleichbehandlungsprogramm aktiv vorbeugen konnte.

#### **4. Anzuzeigende Vorfälle**

Im Berichtszeitraum 2024 hat der Gleichbehandlungsbeauftragte keine Verstöße gegen das Gleichbehandlungsprogramm durch die Unternehmensleitung der WESp sowie durch für diese tätige DienstnehmerInnen festgestellt; weiters wurden auch keine Sanktionen verhängt und dokumentiert.

#### **5. Fazit**

Im Ergebnis lässt sich zusammenfassend festhalten, dass im Betrachtungszeitraum 2024 Maßnahmen gesetzt wurden, welche die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben des GWG 2011 und des Gleichbehandlungsprogrammes gewährleisten. Da keinerlei Vorfälle im Berichtszeitraum 2024 festgestellt werden konnten, erfolgte sohin eine korrekte Umsetzung des Gleichbehandlungsprogrammes.



gez. Prof. Dr. M. Breitenfeld

Gleichbehandlungsbeauftragter  
der Wiener Energiespeicher GmbH