



RECHTSANWÄLTE

Breitenfeld Rechtsanwälte GmbH & Co KG
Marc-Aurel-Straße 6, 1010 Wien

Gleichbehandlungsbericht

gemäß § 107 Abs 2 Z 4 GWG 2011

erstattet durch den Gleichbehandlungsbeauftragten

im Auftrag der

Wiener Erdgasspeicher GmbH

Berichtszeitraum 2022

Präambel

Namens und auftrags der *Wiener Erdgasspeicher 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 2022.

1. Aufgaben und Organisation der WESp

Die WESp wurde im Mai 2007 als gesellschaftsrechtlich selbstständige Kapitalgesellschaft gegründet. Der Gesellschaftszweck der WESp ist ausschließlich die Erbringung von Speicherdienstleistungen.

Sowohl organisatorisch als auch in der Entscheidungsgewalt ist die WESp von der *Wiener Netze GmbH* (WN) getrennt. Die in der Geschäftsführung tätigen Personen der WESp sind nicht im Rahmen der Geschäftsführung der Muttergesellschaft tätig. Die verantwortlichen Personen der WESp sind auch in Konzernunternehmen nicht Teil betrieblicher Einrichtungen, die direkt oder indirekt für den laufenden Betrieb in den Bereichen Erdgasgewinnung und -versorgung zuständig sind. Dadurch wird eine transparente Erbringung von Netz- und Speicheraktivitäten sichergestellt.

Weder die WESp noch die WN sind 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 Jänner 2023 wurde bei der WESp ein verpflichtend einzuhaltendes Gleichbehandlungsprogramm erstellt. Es verbietet diskriminierendes Verhalten und gebietet Gleichbehandlung, Vertraulichkeit und Transparenz.

Das Gleichbehandlungsprogramm liegt in den Geschäftsräumlichkeiten der WESp auf und wurde auf der Homepage der WESp zur Verfügung gestellt. (Unter folgendem Link ist das Gleichbehandlungsprogramm einsehbar https://www.wienererdgasspeicher.at/documents/1580800/3009046/Wesp_Gleichbehandlungsprogramm.pdf/a5b9cd76-26a9-7846-84df-e813a274b5a2?t=1618555687647)

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 keiner eigenen DienstnehmerInnen bedient, sondern auf die Dienstleistungen von DienstnehmerInnen der WN angewiesen ist.

Zu diesem Zweck wurde am 01.05.2007 ein entsprechender Dienstleistungsvertrag zwischen der WESp und der WN geschlossen. Aus der Vertragsergänzung vom 05.09.2012 des Dienstleistungsvertrages geht hervor, dass eine Verpflichtung der WN besteht, die rechtlichen Anforderungen des GWG 2011 an die WESp zu beachten.

Die Kundenbetreuung erfolgt im Rahmen des Dienstleistungsvertrages ausschließlich durch DienstnehmerInnen der WN.

Die von der WN eingesetzten DienstnehmerInnen unterliegen dem Gleichbehandlungsprogramm der WN vom Oktober 2006. Zu diesem Zweck werden die DienstnehmerInnen der WN laufend gemäß diesem Gleichbehandlungsprogramm geschult. Neu in das Unternehmen eintretende Personen werden gesondert mit dem Inhalt des Programms vertraut gemacht.

Den von der WN 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 2022 ein regelmäßiger persönlicher sowie telefonischer Informationsaustausch zwischen der Unternehmensleitung und dem Gleichbehandlungsbeauftragten statt.

In diesem Zusammenhang wurden dem Gleichbehandlungsbeauftragten selbst sowie der Kanzlei *Breitenfeld Rechtsanwälte* regelmäßig speicherrelevante Themen sowie Fragestellungen zur Umsetzung von Maßnahmen zum Gleichbehandlungsprogramm zur Prüfung und Abstimmung vorgelegt.

Zusätzlich nahm der Gleichbehandlungsbeauftragte im Berichtszeitraum 2022 regelmäßig an gemeinsamen Besprechungen mit der Unternehmensleitung der WESp teil, gab anlassbezogen konkrete Handlungsempfehlungen ab und erarbeitete gemeinsam mit der Unternehmensleitung Lösungen im Sinne des GWG 2011.

Insbesondere im Zusammenhang der Transparenz und Vertraulichkeit ist die Unternehmensleitung aktiv auf den Gleichbehandlungsbeauftragten zugegangen, um dessen Einschätzungen zu verschiedenen speicherrelevanten Themen einzuholen.

Durch diese umfassende 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 2022 hat der Gleichbehandlungsbeauftragte keine Verstöße gegen das Gleichbehandlungsprogramm durch die Unternehmensleitung der WESp sowie DienstnehmerInnen der WN festgestellt; weiters wurden auch keine Sanktionen verhängt und dokumentiert.

5. Fazit

Im Ergebnis lässt sich zusammenfassend festhalten, dass im Betrachtungszeitraum 2022 laufend Maßnahmen gesetzt wurden, welche die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben des GWG 2011 und des Gleichbehandlungsprogrammes gewährleisten. Da keinerlei Vorfälle im Berichtszeitraum 2022 festgestellt werden konnten, erfolgte sohin eine korrekte Umsetzung des Gleichbehandlungsprogrammes.

Gleichbehandlungsbeauftragter
der Wiener Erdgasspeicher GmbH