



RECHTSANWÄLTE

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

Energie-Control Austria
Rudolfsplatz 13a
1010 Wien

per E-Mail: office@e-control.at

Wien, am 24. März 2021
33/14 – MB/KR

Gleichbehandlungsbericht gemäß § 107 Abs 2 Z 4 GWG über das Jahr 2020

Sehr geehrte Damen und Herren!

Namens und auftrags unserer Klientin, der *Wiener Erdgasspeicher GmbH* (WESp), sowie der Bestellung zum Gleichbehandlungsbeauftragten gemäß § 107 Abs 2 Z 4 S 3 Gaswirtschaftsgesetz 2011, BGBl I Nr 107/2011 idF BGBl I Nr 108/2017 (GWG) teile ich Ihnen wie folgt mit:

1. Aufgaben der WESp

Die WESp wurde im Mai 2007 gegründet, um diese organisatorisch und hinsichtlich ihrer Entscheidungsgewalt von der *Wiener Netze GmbH* (WN) zu trennen. Dadurch wurde eine transparente Erbringung von Netz- und Speicheraktivitäten sichergestellt. Weder die WESp noch die WN sind im Bereich der Erdgasgewinnung und -versorgung tätig sind. WESp ist ausschließlich ein Speicherunternehmen gemäß § 7 Abs 1 Z 58 GWG.

2. Pflicht zur Erstellung eines Gleichbehandlungsberichtes

Gemäß § 107 Abs 2 Z 4 GWG haben Speicherunternehmen ein Gleichbehandlungsprogramm zu erstellen. Im Rahmen dieser gesetzlichen Verpflichtung haben die vom Speicherunternehmen ernannten Gleichbehandlungsbeauftragten 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. Überbindung der Pflichten des GWG auf DienstnehmerInnen der WN

Die WESp bedient sich zur Erfüllung ihrer Aufgaben keiner eigenen DienstnehmerInnen und ist regelmäßig auf Dienstleistungen von DienstnehmerInnen der WN angewiesen.

Weiters sind die in der Geschäftsführung tätigen Personen der WESp nicht im Rahmen der Geschäftsführung der Muttergesellschaft tätig. Die verantwortlichen Personen der WESp sind in Konzernunternehmen auch nicht Teil betrieblicher Einrichtungen, die direkt oder indirekt für den laufenden Betrieb in den Bereichen Erdgasgewinnung und -versorgung zuständig sind.

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 an die WESp zu beachten.

Die Kundenbetreuung erfolgt im Rahmen des Dienstleistungsvertrages ausschließlich durch DienstnehmerInnen der WN. Mangels eigener DienstnehmerInnen können daher auch für diesen Zweck keine in anderen konzernverbundenen Unternehmen eingesetzt werden.

Die von der WN eingesetzten DienstnehmerInnen unterliegen dem Gleichbehandlungsprogramm der WN vom Oktober 2006. Zu diesem Zweck werden diese DienstnehmerInnen der WN laufend gemäß diesem Gleichbehandlungsprogramm geschult.

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 des betroffenen Mitarbeiters) sowie die im GWG vorgesehenen Strafen und / oder Haftungen nach sich ziehen können.

4. Einbindung des Gleichbehandlungsbeauftragten durch die WESp

Im März 2008 wurde bei der WESp ein verpflichtend einzuhaltendes Gleichbehandlungsprogramm erstellt. Es verbietet diskriminierendes Verhalten und gebietet Gleichbehandlung, Vertraulichkeit und Transparenz. Ebenso werden Schulungs-, Sanktions- und Überwachungsmaßnahmen geregelt.

Das Gleichbehandlungsprogramm liegt in den Geschäftsräumlichkeiten der WESp auf und wurde auf der Homepage der WESp zur Verfügung gestellt.

Als Ansprechpartner und mit der Überwachung und Evaluierung des Gleichbehandlungsprogramms bin ich, *Prof. Dr. Michael Breitenfeld* wie im Vorjahr (Gleichbehandlungsbeauftragter) beauftragt.

In meiner Funktion als Gleichbehandlungsbeauftragter stand ich der Unternehmensleitung der WESp jederzeit zur Verfügung und es fand im Berichtszeitraum 2020 ein regelmäßiger persönlicher sowie telefonischer Informationsaustausch zwischen der Unternehmensleitung und mir in meiner Funktion als Gleichbehandlungsbeauftragter statt.

In diesem Zusammenhang wurden mir als Gleichbehandlungsbeauftragten selbst sowie der Rechtsanwaltskanzlei Breitenfeld regelmäßig speicherrelevante Themen sowie Fragestellungen zur Umsetzung von Maßnahmen zum Gleichbehandlungsprogramm zur Prüfung und Abstimmung vorgelegt.

Zusätzlich nahm ich im Berichtszeitraum 2020 regelmäßig an gemeinsamen Besprechungen mit der Unternehmensleitung der WESp teil und habe anlassbezogen konkrete Handlungsempfehlungen abgegeben sowie gemeinsame Lösungen erarbeitet. Insbesondere im Zusammenhang der Transparenz und Vertraulichkeit ist die Unternehmensleitung aktiv auf den Gleichbehandlungsbeauftragten zugegangen, um seine Einschätzungen zu verschiedenen speicherrelevanten Themen einzuholen.

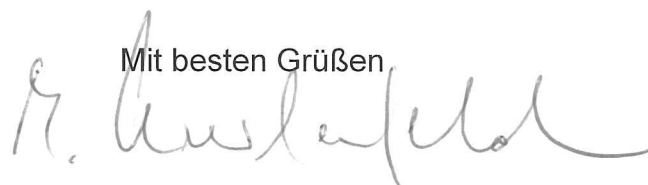
Durch diese umfassende Kommunikation wurde gewährleistet, dass ich als Gleichbehandlungsbeauftragter gemeinsam mit der Unternehmensleitung Verstößen gegen das GWG und insbesondere gegen das Gleichbehandlungsprogramm aktiv vorbeugen konnte.

5. Fazit

Im Ergebnis lässt sich zusammenfassend festhalten, dass im Betrachtungszeitraum 2020 laufend Maßnahmen gesetzt wurden, welche die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben des GWG und des Gleichbehandlungsprogrammes gewährleisten.

Im Berichtszeitraum 2020 konnten durch mich als Gleichbehandlungsbeauftragten keine Verstöße gegen das Gleichbehandlungsprogramm durch die Unternehmensleitung der WESp sowie DienstnehmerInnen der WN festgestellt werden; weiters wurden auch keine Sanktionen verhängt und dokumentiert. Es erfolgte sohin eine korrekte Umsetzung des Gleichbehandlungsprogrammes.

Mit besten Grüßen



gez. Prof. Dr. M. Breitenfeld

Gleichbehandlungsbeauftragter
der Wiener Erdgasspeicher GmbH