

Gleichbehandlungsprogramm

Stand Februar 2007

Inhaltsverzeichnis

1. Ziel	2
2. Geschlechtsneutrale Bezeichnungen	2
3. Definitionen	2
3.1. Diskriminierung	2
3.2. Führungskräfte	2
3.3. GWG	2
3.4. Mitarbeiter	2
3.5. Wirtschaftlich sensible Informationen	3
3.5.1. Begriff	3
3.5.2. Wirtschaftlich sensible Informationen sind insbesondere:	3
4. Diskriminierungsverbot	3
5. Organisation	4
5.1. Kombinationsnetzbetreiber	4
5.2. Organisatorisches Unbundling	4
5.2.1. Management-Unbundling	4
5.2.2. Persönliche Unabhängigkeit der Führungskräfte	4
5.2.3. Wirtschaftliche Eigenständigkeit	4
5.2.4. Kommunikation des Gleichbehandlungsprogramms	4
5.2.4.1. Schulungen	4
5.2.4.2. Unterzeichnung des Gleichbehandlungsprogramms	5
5.2.5. Veröffentlichung	5
5.2.6. Der Gleichbehandlungsverantwortliche	5
5.2.7. Aufgaben des Gleichbehandlungsverantwortlichen	5
5.2.8. Rechte des Gleichbehandlungsverantwortlichen	5
5.2.9. Schutz wirtschaftlich sensibler Informationen (informatorisches Unbundling)	5
5.2.10. Außenauftritt	6
5.2.11. Internet	6
6. Besondere Pflichten der Mitarbeiter	6
6.1. Vorgehensweise bei Erbringung von Dienstleistungen für mehrere Geschäftsbereiche in Personalunion	6
6.1.1. Datenzugriff	6
6.1.2. Netzvertrieb	6
6.2. Rückgewinnungsaktionen	7
6.3. Auskunfts- und Mitwirkungspflicht	7
7. Überwachung der Einhaltung	7
8. Sanktionen	7
9. Berichterstattung	8

1. Ziel

Das vorliegende Gleichbehandlungsprogramm wurde vom integrierten Erdgasunternehmen Stadtwerke Leoben Gasversorgung erstellt, und stellt einen Leitfaden des Unternehmens im liberalisierten Markt dar. Die Stadtwerke Leoben Gasversorgung wird für die umfassende Verbreitung dieses Gleichbehandlungsprogrammes in ihrem Unternehmen sorgen. Aus diesem Gleichbehandlungsprogramm geht hervor, welche Maßnahmen zur Nichtdiskriminierung von Marktteilnehmern getroffen werden und es ist in der Unternehmenspolitik der Stadtwerke Leoben Gasversorgung verankert.

2. Geschlechtsneutrale Bezeichnungen

Die in diesem Gleichbehandlungsprogramm angeführten personenbezogenen Bezeichnungen finden auf Frauen und Männer gleichermaßen Anwendung.

3. Definitionen

3.1. Diskriminierung

Diskriminierung im Sinne des § 18 GWG und dieses Gleichbehandlungsprogramms ist die Ungleichbehandlung gleicher Sachverhalte ohne sachlich gerechtfertigten Grund.

3.2. Führungskräfte

Führungskräfte sind die für die Tätigkeit eines Netzbetreibers oder der Verwaltung von Transportrechten verantwortlichen Personen im Sinne des § 7 Abs. 3 GWG; das sind insbesondere Angehörige der Geschäftsführung.

3.3. GWG

Gaswirtschaftsgesetz, BGBl. I Nr. 121/2000, in der jeweils geltenden Fassung.

3.4. Mitarbeiter

Mitarbeiter sind Personen,

- die in einem Dienstverhältnis zu der Stadtgemeinde Leoben/Stadtwerke Leoben Gasversorgung kurz STWLEG stehen,
- deren Arbeitskraft der STWLEG überlassen wurde oder
- die sonst im Unternehmen zur Aufgabenerfüllung des Netzbetreibers herangezogen werden.

Unabhängig von ihrer organisatorischen Einbindung in das Unternehmen sind alle mit diskriminierungsrelevanten Tätigkeiten im Rahmen des Betriebs der STWLEG befassten Mitarbeiter vom Anwendungsbereich des Gleichbehandlungsprogramms erfasst. Insbesondere gilt das Programm auch für überlassene Mitarbeiter und Mitarbeiter, die Dienstleistungen für das Unternehmen erbringen, sofern sie diskriminierungsrelevante Tätigkeiten ausüben.

3.5. Wirtschaftlich sensible Informationen

3.5.1. Begriff

Wirtschaftlich sensible Informationen i.S.d. § 9, 18, 24, und 31a GWG sind Informationen über aktuelle oder künftige Netznutzer, von denen der Netzbetreiber in Ausübung seiner Tätigkeit als Netzbetreiber Kenntnis erlangt hat und die geeignet sind, unberechtigte Marktvorteile auf vor- und nachgelagerten Wettbewerbsmärkten zu verschaffen, das sind somit Netzinformationen und Netzkundeninformationen.

3.5.2. Wirtschaftlich sensible Informationen sind insbesondere:

- Kundendaten aus dem Netznutzungsvertrag oder aus einer Netznutzungsanfrage,
- Lastprofile von Versorgern,
- Daten hinsichtlich des Lieferanten des Kunden, des Kundenverbrauches, der Lastgänge oder des bisherigen Zahlungsverhaltens,
- Netzdaten, Abnahme- sowie Einspeisecharakteristika der Netzkunden, insbesondere Leistungsdaten und nachgefragte Arbeitsmengen des Kunden, unabhängig davon, ob es sich um ein weiterlieferndes EVU oder aber um Endkunden (Sonder- oder Tarifikunden) handelt, sowie Lastverläufe im jeweiligen Zeitraum (Tag, Jahr)
- Preisinformationen, Lieferbedingungen, Liefermengen, Lieferzeiten oder Ähnliches.

4. Diskriminierungsverbot

Die STWLEG ist ein integriertes Erdgasunternehmen, dessen Tätigkeitsbereich Netz den Anforderungen einer zumindest organisatorischen Unabhängigkeit im Sinne des § 7 Abs. 3 GWG entspricht. Die STWLEG erfüllt die in §§ 24 ff GWG (Verteilernetzbetreiber) festgelegten Aufgaben.

Die STWLEG ist für die Erbringung des Netzzugangs ein Monopolist und damit Marktbeherrscher.

Der STWLEG und ihren Mitarbeitern ist es gesetzlich verboten,

- Personen, die ihr Netz nutzen oder dies beabsichtigen oder bestimmte Kategorien dieser Personen, insbesondere zu Gunsten ihrer verbundenen Unternehmen diskriminierend zu behandeln;
- wirtschaftlich sensible Informationen, die sie von Dritten im Zusammenhang mit der Nutzung des Netzes erhalten, beim Verkauf oder Erwerb von Erdgas durch verbundene Unternehmen missbräuchlich zu verwenden.

5. Organisation

5.1. Kombinationsnetzbetreiber

Neben der Funktion des Gas-Verteilnetzbetreibers nehmen die Stadtwerke Leoben auf Grund eines Genehmigungsbescheides der Energie-Control Kommission gemäß § 7 Abs. 2 GWG auch die Funktion eines Elektrizitäts-Verteilnetzbetreibers wahr.

5.2. Organisatorisches Unbundling

Die Unabhängigkeit des Tätigkeitsbereichs Netz von den Tätigkeitsbereichen

- Lieferung,
- Verkauf,
- Versorgung mit Erdgas

wird hinsichtlich Organisation und Entscheidungsgewalt insbesondere durch folgende Maßnahmen gewährleistet:

5.2.1. Management-Unbundling

Führungskräfte des Tätigkeitsbereichs Netz der STWLEG üben keine Funktion in betrieblichen Einrichtungen aus, die direkt oder indirekt für den laufenden Betrieb in den Bereichen Erdgaskauf oder Lieferung zuständig sind.

5.2.2. Persönliche Unabhängigkeit der Führungskräfte

Die Handlungsunabhängigkeit der Führungskräfte des Tätigkeitsbereichs Netz der STWLEG von den Tätigkeitsbereichen Lieferung, Verkauf, Versorgung mit Erdgas wird insbesondere durch folgende Maßnahmen gewährleistet:

- die Führungskräfte stehen in unmittelbarem Dienstverhältnis zur STWLEG;
- das Einkommen der Führungskräfte hängt nicht direkt vom Gesamterfolg der Tätigkeitsbereiche Lieferung, Verkauf, Versorgung mit und Gewinnung von Erdgas der STWLEG ab.

5.2.3. Wirtschaftliche Eigenständigkeit

Der Tätigkeitsbereich Netz der STWLEG nimmt seine Entscheidungsbefugnisse in Hinblick auf Vermögenswerte, die für den Betrieb, die Wartung oder den Ausbau des Netzes erforderlich sind, unabhängig von den übrigen Tätigkeitsbereichen wahr.

5.2.4. Kommunikation des Gleichbehandlungsprogramms

5.2.4.1. Schulungen

Die STWLEG unterweist zur Sicherstellung der Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms monatlich in der Dienststellenversammlung ausdrücklich sämtliche Mitarbeiter der Gasversorgung. Halbjährlich werden die Mitarbeiter der Energieverrechnung über das Verhalten am liberalisierten Markt unterwiesen.

5.2.4.2. Unterzeichnung des Gleichbehandlungsprogramms

Das Gleichbehandlungsprogramm wird den Mitarbeitern nachweislich zur Kenntnis gebracht. Die betroffenen Mitarbeiter sind von der Geschäftsführung der STWLEG jährlich auf die Bedeutung dieses Maßnahmenprogramms hinzuweisen.

Alle Mitarbeiter, die diskriminierungsrelevante Tätigkeiten erbringen, sowie die Führungskräfte der STWLEG haben dieses Gleichbehandlungsprogramm zu unterzeichnen und nehmen damit zur Kenntnis, dass ein allfälliger Verstoß disziplinarrechtliche Folgen nach sich ziehen kann.

5.2.5. Veröffentlichung

Das Gleichbehandlungsprogramm wird auf der Homepage der STWLEG im Internet, www.stadtwerke.leoben.at, veröffentlicht.

5.2.6. Der Gleichbehandlungsverantwortliche

Zum Gleichbehandlungsverantwortlichen der STWLEG wurde **Herr Helmut Grasser** mit Wirkung vom **06.12.2005** bestellt.

5.2.7. Aufgaben des Gleichbehandlungsverantwortlichen

Der Gleichbehandlungsverantwortliche ist verantwortlich für

- die Erstellung, laufende Adaptierung und Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsprogramms,
- die Überwachung der Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms und
- die Berichterstattung gegenüber der Unternehmensleitung und der Energie-Control GmbH.

Er wird dabei vom Leiter der STWLEG bzw. der unternehmensexternen Dienstleistungserbringer unterstützt.

5.2.8. Rechte des Gleichbehandlungsverantwortlichen

Der Gleichbehandlungsverantwortliche ist berechtigt, zum Zweck der Sicherstellung der Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms Einsicht in alle Akten, Unterlagen, elektronischen Datenverarbeitungssysteme und diskriminierungsrelevanten Prozesse zu nehmen.

Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, den Gleichbehandlungsverantwortlichen bei der Durchführung seiner Aufgaben aktiv zu unterstützen und diesem insbesondere vollständig und wahrheitsgetreu die erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

5.2.9. Schutz wirtschaftlich sensibler Informationen (informatorisches Unbundling)

Die STWLEG gewährleistet den Schutz wirtschaftlich sensibler Informationen.

Externe Dienstleister werden im Rahmen der mit ihnen geschlossenen vertraglichen Vereinbarungen verpflichtet, die Grundsätze der Vertraulichkeit zu beachten und

einzuhalten, soweit sie bei der Erbringung ihrer Dienstleistung Zugang zu Netz- bzw. Kundeninformationen haben.

Für Informationssysteme, die auch vom Tätigkeitsbereich Gashandel und Vertrieb von Gas verwendet werden, werden entsprechende Zugriffsrechte, die einen unberechtigten Zugriff eines Wettbewerbsbereichs auf Netz- bzw. Kundeninformationen unterbinden, definiert und eingerichtet.

Personen, die nicht Mitarbeiter der STWLEG sind, haben zu Anlagen oder zu Systemen für die Aufzeichnung, Bearbeitung und Speicherung wirtschaftlich sensibler und relevanter Informationen des Netzbetreibers nur im Rahmen des Berechtigungskonzepts Zugang.

Der notwendige Zugang von nicht berechtigten Personen hat in Begleitung eines sachkundigen Mitarbeiters der STWLEG zu erfolgen.

5.2.10. Außenauftritt

Die Unabhängigkeit des Tätigkeitsbereichs Netz der STWLEG wird im Auftritt nach außen wie folgt zum Ausdruck gebracht:

5.2.11. Internet

Die STWLEG informiert auf ihrer eigenen Homepage im Internet www.stadtwerke.leoben.at insbesondere über

- Umfang und Qualität ihrer Leistungen für Marktteilnehmer;
- die Möglichkeit des Lieferantenwechsels;
- den Wechselprozess;
- das Gleichbehandlungsprogramm;
- Ansprechpartner zu kundenrelevanten Themen im Bereich Netz.

6. Besondere Pflichten der Mitarbeiter

6.1. Vorgehensweise bei Erbringung von Dienstleistungen für mehrere Geschäftsbereiche in Personalunion

6.1.1. Datenzugriff

Mitarbeiter, die Energie-Vertriebsaufgaben wahrnehmen, dürfen keinen Zugriff auf Daten jener Kunden haben, die von Dritten beliefert werden; dies umfasst auch bei der STWLEG vorhandene Daten über Verträge solcher Kunden.

6.1.2. Netzvertrieb

Mitarbeiter, die gleichzeitig mit Netz- und Energie-Vertriebsaufgaben betraut sind, haben insbesondere die folgenden Verhaltensmaßnahmen einzuhalten:

- Die betroffenen Mitarbeiter sind vor Beginn ihrer Tätigkeit einer speziellen Schulung im Sinne von Punkt 5.3.4.1. über die Erfordernisse der Gleichbehandlung zu unterziehen;
- Im Rahmen dieser Schulung werden die Mitarbeiter darauf hingewiesen, dass beim Verkauf von Hausanschlüssen keine Bevorzugung des verbundenen Gaslieferanten erfolgen darf;
- Kunden, die einen Netzanschluss errichten lassen wollen, werden in neutraler Weise über die Möglichkeit der freien Lieferantenwahl informiert und es wird ihnen gleichzeitig ein Informationsblatt über den liberalisierten Gasmarkt übergeben.

6.2. Rückgewinnungsaktionen

Zur Sicherung eines fairen Wettbewerbs zwischen Lieferanten sorgt die STWLEG dafür, dass seitens des Tätigkeitsbereichs Netz keinerlei vertrauliche Kundendaten an andere Tätigkeitsbereiche der STWLEG übermittelt werden.

6.3. Auskunfts- und Mitwirkungspflicht

Die Mitarbeiter sind verpflichtet, den bestellten Gleichbehandlungsverantwortlichen bei der Durchführung seiner Aufgaben nach bestem Wissen und Gewissen zu unterstützen. Hierzu haben die Mitarbeiter insbesondere vollständig und wahrheitsgetreu die erforderlichen Auskünfte zu erteilen sowie Einsicht in die von ihnen geführten Akten, Unterlagen, elektronischen Datenverarbeitungssysteme und diskriminierungsrelevanten Prozesse zu gewähren.

7. Überwachung der Einhaltung

Um die Wirksamkeit des Gleichbehandlungsprogramms zu gewährleisten, wird dessen Einhaltung regelmäßig überwacht. Diese Überwachung soll sicherstellen, dass das Gleichbehandlungsprogramm ordnungsgemäß funktioniert und jene Bereiche ermittelt werden, in denen die Gefahr der Nicht-Gleichbehandlung am Größten ist.

Für die Einhaltung dieses Gleichbehandlungsprogramms ist vom Vorgesetzten sowie letztendlich vom Gleichbehandlungsbeauftragten Sorge zu tragen.

Verstöße gegen das Gleichbehandlungsprogramm sind dem Gleichbehandlungsverantwortlichen unverzüglich zu melden.

8. Sanktionen

Als Verstoß gegen dieses Gleichbehandlungsprogramm gelten insbesondere:

- Die Billigung vorschriftswidrigen Verhaltens der Mitarbeiter durch Vorgesetzte;
- Die Weigerung zur Mitwirkung an der Aufklärung von Sachverhalten im Hinblick auf allfällige Verstöße gegen das Gleichbehandlungsprogramm sowie allfällige Missstände.

Verstöße gegen das Gleichbehandlungsprogramm werden durch geeignete Maßnahmen geahndet. Als geeignete Maßnahmen sind je nach Anlassfall insbesondere zu betrachten:

- Mündliche Verwarnung durch den unmittelbaren Dienstvorgesetzten
- Firmenmäßig gefertigte schriftliche Rüge
- Disziplinarverfahren

9. Berichterstattung

Der Gleichbehandlungsbeauftragte legt der Energie-Control GmbH bis 31. März des Folgejahres einen Bericht über das abgelaufene Geschäftsjahr vor. Der Bericht umfasst insbesondere

- die erfolgten organisatorischen Änderungen,
- die im Rahmen des Gleichbehandlungsprogramms getroffenen aktuellen Maßnahmen zur Vermeidung diskriminierenden Verhaltens sowie
- die aufgetretenen Problemfälle und deren Behandlung.

Der Bericht umfasst auch einen aktuellen schriftlichen Nachweis über die Organisation des Zugriffs auf wirtschaftlich sensible Informationen der STWLEG.

Der Gleichbehandlungsbeauftragte

Helmut Grasser eh.

Der Geschäftsführer der
Stadtwerke Leoben
Gasversorgung

Ing. Peter Mayer eh.

Der Stadtwerkedirektor

DI Ronald Schindler eh.

Leoben, 30.03.2007