

**Bericht des Gleichbehandlungsbeauftragten  
für das Geschäftsjahr 2012**

gemäß § 80 Tiroler Elektrizitätsgesetz 2012

**TIWAG-Netz AG**

Bert-Köllensperger-Straße 7  
6065 Thaur

FN 216507v

## Inhaltsverzeichnis

|  |   |
|--|---|
| 1. Gesetzliche Rahmenbedingungen .....                   | 3 |
| 2. Organisatorische Rahmenbedingungen.....               | 4 |
| 3. Gleichbehandlungsprogramm .....                       | 5 |
| 4. Gleichbehandlungsbeauftragter .....                   | 5 |
| 5. Überbindung des Gleichbehandlungsprogramms.....       | 6 |
| 6. Schulungen Gleichbehandlungsprogramm .....            | 7 |
| 7. Überwachung Einhaltung Gleichbehandlungsprogramm..... | 8 |
| 8. Zusammenfassung.....                                  | 9 |

## **1. Gesetzliche Rahmenbedingungen**

Gem. § 43 Abs. 2 lit. d) Tiroler Elektrizitätsgesetz 2012 (TEG 2012) hat der Verteilernetzbetreiber ein Gleichbehandlungsprogramm zu erstellen, aus dem hervorgeht, welche Maßnahmen zum Ausschluss diskriminierenden Verhaltens getroffen werden. Weiters sind Maßnahmen vorzusehen, durch die die ausreichende Überwachung der Einhaltung dieses Programms gewährleistet wird. In diesem Programm ist insbesondere festzulegen, welche Pflichten die Mitarbeiter im Hinblick auf die Erreichung dieses Ziels haben.

Gem. § 43 Abs. 2 lit. e) TEG 2012 hat die TIWAG-Netz AG als Verteilernetzbetreiber einen für die Überwachung der Einhaltung dieses Programms Verantwortlichen (Gleichbehandlungsbeauftragten) an die Tiroler Landesregierung zu benennen.

Gem. § 80 Abs. 1 TEG 2012 hat der benannte Gleichbehandlungsverantwortliche der Landesregierung und der Energie-Control Austria jährlich, spätestens bis 30. Juni des Folgejahres, einen Bericht über die getroffenen Maßnahmen vorzulegen und diesen in geeigneter Weise, wie etwa in der Zeitung oder auf der Website des Unternehmens, zu veröffentlichen.

In Erfüllung dieses gesetzlichen Auftrags wird dieser Gleichbehandlungsbericht erstattet.

## **2. Organisatorische Rahmenbedingungen**

Die TIWAG-Netz AG hat mit Pachtvertrag vom 18.11.2005 als unabhängiger Netzbetreiber den Betrieb des Verteilernetzes von der TIWAG-Tiroler Wasserkraft AG gepachtet.

Mit Arbeitskräfteüberlassungsvertrag vom 18.11.2005 hat die TIWAG-Tiroler Wasserkraft AG weiters die bisher im Netzbereich tätigen Mitarbeiter der TIWAG-Netz AG zur Beschäftigung überlassen.

Der mit der TIWAG-Tiroler Wasserkraft AG abgeschlossene Dienstleistungsvertrag vom 18.11.2005 regelt die Erbringung der Leistungen für die Querschnittsmaterien („Shared Services“), die im Sinne einer effizienten und kostengünstigen Leistungserbringung durch die TIWAG-Netz AG mitgenutzt werden.

Im Pachtvertrag hat sich die TIWAG-Tiroler Wasserkraft AG dazu verpflichtet, das Gleichbehandlungsprogramm auf jene Mitarbeiter zu überbinden, die an die TIWAG-Netz AG überlassen werden, sowie sicherzustellen, dass Mitarbeiter, die Dienstleistungen für die TIWAG-Netz AG erbringen, die Regelungen des Gleichbehandlungsprogramms einhalten.

Mit Bescheid vom 01.01.2006 hat die Tiroler Landesregierung als Elektrizitätsbehörde der TIWAG-Netz AG die Konzession zum Betrieb des Verteilernetzes der TIWAG-Tiroler Wasserkraft AG erteilt.

Die Hauptaufgaben der TIWAG-Netz AG im Strombereich liegen entsprechend den gesetzlichen Vorgaben in der Sicherstellung der Tiroler Stromversorgung, dem bedarfsgerechten Ausbau, der zustandsorientierten Instandhaltung und dem kostengünstigen, diskriminierungsfreien Betrieb des Verteilernetzes. Die TIWAG-Netz AG ist verantwortlich dafür, die hohe Verfügbarkeit der elektrischen Energie in Tirol auch weiterhin zu gewährleisten und trägt damit zur Sicherung des Wirtschaftsstandortes Tirol und in der Folge zur Sicherung des Wohlstandes der Bevölkerung Tirols bei.



### **3. Gleichbehandlungsprogramm**

Mit Schreiben vom 19.03.2012 wurde eine überarbeitete Version des Gleichbehandlungsprogrammes in Erfüllung der gesetzlichen Vorgaben des Tiroler Elektrizitätsgesetzes 2012 der Tiroler Landesregierung vorgelegt und im Internet auf der Website der TIWAG-Netz AG veröffentlicht.

Das Gleichbehandlungsprogramm der TIWAG-Netz AG legt die Pflichten für die mit Tätigkeiten des Netzbetreibers befassten, direkt beschäftigten und überlassenen Mitarbeiter sowie für Dienstleister fest.

Das Gleichbehandlungsprogramm regelt die Verwendung von wirtschaftlich sensiblen Informationen („Netzkundeninformationen“), von denen der Netzbetreiber in Ausübung seiner Tätigkeit Kenntnis erlangt, den Umgang mit Informationen über die eigenen Tätigkeit als Netzbetreiber („Netzinformationen“) ebenso wie die Pflichten der Mitarbeiter, das Gleichbehandlungsmanagement sowie die Sanktionen bei Verstößen gegen Bestimmungen des Gleichbehandlungsprogramms.

### **4. Gleichbehandlungsbeauftragter**

Mit Schreiben vom 22.12.2005 wurde Herr Mag. Dr. Erich Entstrasser, Mitglied des Vorstandes der TIWAG-Netz AG, der Tiroler Landesregierung als Gleichbehandlungsbeauftragter für die TIWAG-Netz AG benannt.

Das Tiroler Elektrizitätsgesetz 2012 hat die Anforderungen an den Gleichbehandlungsbeauftragten zwischenzeitlich neu geregelt. Um den gesetzlichen Anforderungen zu entsprechen, war die Benennung eines neuen Gleichbehandlungsbeauftragten für die TIWAG-Netz AG erforderlich.

Gemäß § 84 (5) TEG 2012 wurde Herr Ing. Mag. Walter Eller mit Schreiben vom 19.03.2012 der Tiroler Landesregierung als Gleichbehandlungsbeauftragter (mit Wirkung zum 07.03.2012) benannt.

Die Kontaktdaten des Gleichbehandlungsbeauftragten wurden den Mitarbeitern mitgeteilt und sind

zudem im Internet auf der Website der TIWAG-Netz AG publiziert.

Aufgrund dieser Ausgestaltung ist der Gleichbehandlungsbeauftragte ausreichend unabhängig und mit folgenden Kompetenzen ausgestattet:

- Ausarbeitung und – bei Bedarf – Verbesserung des Gleichbehandlungsprogramms
- Kontrolle der Einhaltung der Bestimmungen des Gleichbehandlungsprogramms
- Uneingeschränkter Zugang zu allen Daten, Dokumenten und Büroräumlichkeiten des Unternehmens
- Zugriff auf Ressourcen zur Durchführung von Kontrollmaßnahmen
- Organisation von Ausbildungsmaßnahmen im Zusammenhang mit der Umsetzung des Gleichbehandlungsprogramms, soweit erforderlich
- Einweisung von neuen Mitarbeitern
- Vorschlag von Sanktionsmaßnahmen bei Verstößen gegen das Gleichbehandlungsprogramm
- Direkter Zugang zum Management des Unternehmens

## **5. Überbindung des Gleichbehandlungsprogramms**

Für die direkt bei der TIWAG-Netz AG angestellten Mitarbeiter wurde die Verpflichtung zur Einhaltung der Bestimmungen des Gleichbehandlungsprogramms in die Anstellungsverträge aufgenommen, das Gleichbehandlungsprogramm liegt den Anstellungsverträgen bei und wurde damit den Mitarbeitern nachweislich zur Kenntnis gebracht.

Mit allen überlassenen Mitarbeitern wurden im Dezember 2005 schriftliche Vereinbarungen getroffen, in denen u.a. die Einhaltung der Bestimmungen des Gleichbehandlungsprogramms zur besonderen Dienstpflicht gemacht wurde und mit denen das Gleichbehandlungsprogramm an die überlassenen Mitarbeiter übergeben wurde.

Für jene Mitarbeiter der TIWAG-Tiroler Wasserkraft AG, die im Rahmen der Querschnittsmaterie

(„Shared Services“) für die TIWAG-Netz AG Dienstleistungen erbringen, hat sich die TIWAG-Tiroler Wasserkraft AG im abgeschlossenen Dienstleistungsvertrag dazu verpflichtet, den Inhalt des Gleichbehandlungsprogramms anzuerkennen und Gewähr dafür zu übernehmen, ihre Mitarbeiter bei der Erbringung von Dienstleistungen zur Einhaltung der Regelungen des Gleichbehandlungsprogramms zu verpflichten.

Damit ist sichergestellt, dass allen Mitarbeitern, die mit Arbeiten für die TIWAG-Netz AG befasst sind, das Gleichbehandlungsprogramm vorliegt und sich die Mitarbeiter den Regelungen des Gleichbehandlungsprogramms unterworfen haben.

## **6. Schulungen Gleichbehandlungsprogramm**

Die Schulung neu eintretender oder neu überlassener Mitarbeiter im Zusammenhang mit der Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms erfolgt laufend durch die Abteilungs- oder Teamleiter, sowie im Rahmen von periodisch abgehaltenen Schulungen durch den Gleichbehandlungsbeauftragten selbst bei denen anhand konkreter Beispiele die gemäß Gleichbehandlungsprogramm festgelegten Vorgangsweisen besprochen werden.

Im Zusammenhang mit dem Gleichbehandlungsprogramm zusätzlich ergebende Fragestellungen wurden von den Führungskräften gemeinsam mit den Mitarbeitern besprochen und einer im Sinne des Programms entsprechenden Lösung zugeführt.

Um die Bewusstseinsbildung zum Thema Gleichbehandlung im Unternehmen weiter zu fördern hat der Gleichbehandlungsbeauftragte mit den Leitern der betroffenen Bereiche/Abteilungen entsprechende Gespräche geführt, wobei auch die an den Gleichbehandlungsbeauftragten herangetragenen Fragestellungen aus dem jeweiligen Fachbereich besprochen wurden.



## **7. Überwachung Einhaltung Gleichbehandlungsprogramm**

Die Sicherstellung der Einhaltung der Regelungen des Gleichbehandlungsprogramms ist entsprechend den Bestimmungen des Programms, soweit rechtlich zulässig, an die Leiter der betroffenen Bereiche/Abteilungen delegiert.

Die Leiter der betroffenen Bereiche/Abteilungen haben den Gleichbehandlungsbeauftragten darüber informiert, dass im Berichtszeitraum in keiner Organisationseinheit Verstöße gegen die Bestimmungen des Gleichbehandlungsprogramms aufgetreten sind und keine Beschwerden an sie herangetragen worden sind.

Die operativen Prozesse werden unter Einhaltung der Richtlinien des Gleichbehandlungsprogramms abgewickelt.

Im Berichtszeitraum wurde durch stichprobenartige Kontrollen der Führungskräfte die Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms überwacht.

An den Gleichbehandlungsbeauftragten selbst wurden zwei interne Beschwerden betreffend die Einhaltung der Regelungen des Gleichbehandlungsprogramms herangetragen. Die durchgeführten Untersuchungen hatten jedoch zum Ergebnis, dass keine Verstöße gegen die Regelungen des Gleichbehandlungsprogramms vorliegen.

Es sind keine Probleme aufgetaucht, die eine Änderung oder Anpassung des Gleichbehandlungsprogramms erforderlich machen würden. Damit war auch die Verhängung von Sanktionen wegen Verstößen gegen die Richtlinien des Gleichbehandlungsprogramms nicht erforderlich.

Das Management der TIWAG-Netz AG hat den Gleichbehandlungsbeauftragten in seinen Aufgaben im Zusammenhang mit dem Gleichbehandlungsprogramm unterstützt und die an das Management delegierten Teilaufgaben wahrgenommen. Die Leiter der Bereiche/Abteilungen haben entsprechende Teilberichte an den Gleichbehandlungsbeauftragten übergeben.

Es wurden keine Beschwerden im Bezug auf den Verstoß gegen den Diskriminierungsgrundsatz an die Energie-Control Austria gerichtet.



## 8. Zusammenfassung

Zusammenfassend kann damit festgehalten werden, dass

- alle Mitarbeiter der TIWAG-Netz AG das Gleichbehandlungsprogramm persönlich erhalten haben und dies auch schriftlich bestätigt haben;
- alle Mitarbeiter ihrem Einsatz entsprechend situativ geschult wurden;
- das Management der TIWAG-Netz AG den Gleichbehandlungsbeauftragten bei der Überwachung der Einhaltung der Regelungen des Gleichbehandlungsprogramms unterstützt hat;
- die an den Gleichbehandlungsbeauftragten übermittelten Beschwerden keine Verstöße gegen die Regelungen des Gleichbehandlungsprogramms darstellten;
- Beschwerden hinsichtlich der Umsetzung der Regelungen des Gleichbehandlungsprogramms weder beim Management noch bei der Regulierungsbehörde eingegangen sind;

Thaur, 14.06.2013

Der Gleichbehandlungsbeauftragte



Ing. Mag. Walter Eller