

Dipl.-Ing. Johannes Türtscher  
Vorarlberger Energienetze GmbH  
Weidachstrasse 10  
6900 Bregenz

An die  
Energie-Control Austria  
Rudolfsplatz 13a  
1010 Wien

Bregenz, 26. März 2013

## **Gleichbehandlungsbericht des Gleichbehandlungsbeauftragten der Vorarlberger Energienetze GmbH, DI Johannes Türtscher, für das Jahr 2012**

Sehr geehrte Damen und Herren,

entsprechend den europäischen Vorgaben (Richtlinie 2009/72/EG) sieht das EIWOG in der Fassung EIWOG 2010 (BGBl. I Nr. 110/2010) als Grundsatzbestimmung in den §§ 23 und 42 vor, dass der für die Aufstellung und Überwachung der Einhaltung des Gleichbehandlungsprogrammes gegenüber der Landesregierung benannte Gleichbehandlungsverantwortliche, dieser und der Energie-Control Austria (ECA) jährlich einen Bericht über die getroffenen Maßnahmen vorzulegen und zu veröffentlichen hat. Diese Bestimmungen wurden im EIWOG 2011 (LGBl. Nr. 55/2011) in den §§ 31, 34 und 37a umgesetzt.

### **Organisatorische Maßnahmen:**

Das Jahr 2012 war im Besonderen geprägt durch die Umsetzung der Vorgaben aus dem 3. EU-Liberalisierungspaket und aus dem EIWOG 2010 sowie dem EIWOG 2011, welches am 7.12.2011 in Kraft getreten ist. Auf dieser Basis wurde die VKW-Netz AG mit Wirkung vom 1. Dezember 2011 in die Vorarlberger Energienetze GmbH umgewandelt und mit Wirkung vom 7. Dezember 2011 auch eine neue Übertragungsnetzgesellschaft mit der Firmenbezeichnung Vorarlberger Übertragungsnetz GmbH (VÜN) gegründet. An VÜN hält Vorarlberg Netz 49% und das Land Vorarlberg 51% der Anteile.



Im Geschäftsjahr 2012 beschäftigte die Vorarlberger Energienetze GmbH durchschnittlich 313 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Im Verteilernetz erfolgten 2012 die Detailausgestaltung der neuen Prozesse und Dienstleistungsverrechnungen sowie die Vorbereitungsaktivitäten für die Integration des Gasnetzbetriebes. Zur Erfüllung der besonderen Konzessionsvoraussetzungen gemäß § 37a ElWiG wurden die entsprechenden Nachweise erbracht. Die Erfüllung wurde mit Bescheid der Vorarlberger Landesregierung vom 14. August 2012 festgestellt. In diesem Bescheid wurde ebenfalls festgestellt, dass durch die nachgewiesenen Maßnahmen im Bereich der Kommunikations- und Markenpolitik die gesetzlich geforderte eigene Identität der Versorgungssparte des vertikal integrierten Unternehmens gegeben ist.

Für den Übertragungsnetzbetreiber war zudem neben der eigentumsrechtlichen Entflechtung auch eine Zertifizierung durch die nationale Regulierungsbehörde gefordert. Die gesetzlich erforderliche Zertifizierung als eigentumsrechtlich entflochtener Übertragungsnetzbetreiber wurde mit Bescheid der E-Control Austria vom 1. Juni 2012 festgestellt.

Unter Hinweis auf das veröffentlichte Gleichbehandlungsprogramm (Stand 1. Jänner 2013) und den letztjährigen Gleichbehandlungsbericht vom 28. März 2012 teilt der Gleichbehandlungsbeauftragte mit, dass im abgelaufenen Jahr keinerlei einschlägige Beschwerdefälle evident oder beim Gleichbehandlungsbeauftragten anhängig gemacht wurden. Auch wurden sowohl an die Regulierungsbehörde ECA als auch an das Amt der Landesregierung keinerlei Beschwerdefälle im Bezug auf den Verstoß gegen den Diskriminierungsgrundsatz herangetragen.

#### Beschwerdemanagement:

Seit Beginn 2009 werden alle an das Kundenservice herangetragenen Anfragen, Wünsche und Kritiken systematisch erfasst und bearbeitet. Damit wird einerseits das Ziel verfolgt, auftauchende Beschwerdefälle systematisch und strukturiert zu bearbeiten und damit durch eine adäquate Reaktion die betroffenen Kunden best- und schnellstmöglich zufrieden zu stellen. Andererseits ist es durch diese Erfassung auch möglich, systematische und prozessrelevante Schwächen festzustellen und durch entsprechende Prozessoptimierungen nachhaltige Verbesserungen im Sinne der Kunden zu erreichen. Nicht zuletzt kann damit natürlich auch festgestellt werden, ob Beschwerden im Hinblick auf eine Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsprogramms auftauchen. Dies war im vergangenen Jahr nicht der Fall.

#### Schulungsprogramm 2012:

Im Rahmen des Schulungsprogramms für 2012 wurden die 4 neuen Mitarbeiter des Kundenservice im Sinne einer Einführung in das Gleichbehandlungsprogramm und dessen Umsetzung geschult. Dabei wurde anhand konkreter Beispiele die diskriminierungsfreie Vorgehensweise bei verschiedenen Geschäftsprozessen besprochen.



Bei dieser Gelegenheit wurden die neuen Mitarbeiter auch auf das im Zusammenhang mit dem Wettbewerbsbelebungspaket erstellte Kunden-Informationsblatt als wichtiges Informationshilfsmittel hingewiesen.

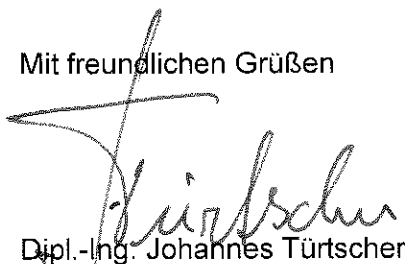
Das Infoblatt ist auf der Homepage von Vorarlberg Netz zu finden bzw. wird bei Bedarf auch auf dem Postweg zugesendet.

Die neu eingetretenen Mitarbeiter haben den Erhalt dieser Unterweisung unterschriftlich bestätigt.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass die Umsetzung des Gleichbehandlungsprogramms zufriedenstellend funktioniert. Schulungen in Bezug auf neue gesetzliche Bestimmungen und im Hinblick auf die Anwendung in der Praxis finden anlassbezogen statt.

Das aktuelle Gleichbehandlungsprogramm mit Stand 1. Jänner 2013 legen wir zu Ihrer Verwendung bei. Gegenüber dem Stand 1. Jänner 2012 erfolgte lediglich eine Adaptierung in Pkt. 1. und in Pkt. 2. zweitletzter Absatz.

Mit freundlichen Grüßen



Dipl.-Ing. Johannes Türtscher

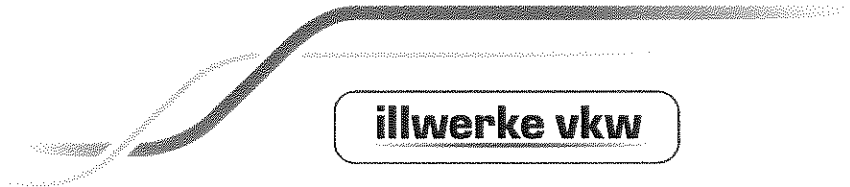
**Beilage(n):**

Gleichbehandlungsprogramm „GBP“ der  
Vorarlberg Netz, Stand 1. Jänner 2013

Eine Durchschrift dieses Schreibens erging an das Amt der Vorarlberger Landesregierung.



# **Vorarlberg Netz**



## **Gleichbehandlungsprogramm "GBP" der Vorarlberger Energienetze GmbH (Vorarlberg Netz)**

**Stand: 1. Jänner 2013**

entsprechend den Bestimmungen des  
Vorarlberger Elektrizitätswirtschaftsgesetzes

## **Inhaltsverzeichnis**

<b>Präambel .....</b>	<b>3</b>
<b>Teil A – Allgemeines .....</b>	<b>3</b>
1. Beschreibung des Unternehmens .....	3
2. Organisation des Unternehmens .....	3
3. Elektrizitätsrechtliche Rahmenbedingungen .....	5
4. Öffentlich-rechtliche Berechtigungen .....	6
<b>Teil B – Programm zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts .....</b>	<b>6</b>
1. Verwendung von Informationen .....	6
1.1 Grundsätze der Verwendung von Informationen .....	6
1.2 Begriffsbestimmungen .....	6
1.2.1 Diskriminierung .....	6
1.2.2 Mitarbeiter .....	7
1.2.3 Netzkundeninformationen .....	7
1.2.4 Netzinformationen .....	7
1.3 Zulässige Informationsweitergabe .....	8
1.4 Informationsverwendung bei Doppelfunktion/„Shared Services“ .....	8
1.5 Verwendung von Informationen durch externe Dienstleister .....	8
1.6 Zugriffsrechte bei gemeinsam genutzten Informationssystemen .....	8
1.7 Zugangsbeschränkungen / Zutritt .....	9
2. Pflichten der Mitarbeiter .....	9
2.1 Diskriminierungsverbot .....	9
2.2 Vertraulichkeit .....	9
2.3 Auskunftspflicht .....	9
3. Gleichbehandlungsmanagement .....	10
3.1 Bestellung des Gleichbehandlungsbeauftragten .....	10
3.2 Rechte .....	10
3.3 Pflichten .....	10
4. Sanktionen .....	11
<b>Teil C – Veröffentlichung .....</b>	<b>11</b>



## **Präambel**

Vorarlberg Netz stellt die diskriminierungsfreie Ausgestaltung und Abwicklung der Netzdienstleistung entsprechend den elektrizitätswirtschaftlichen Rahmenbedingungen sicher und erstellt hierzu dieses Gleichbehandlungsprogramm.

Neben unternehmensinternen Maßnahmen zu einer nicht diskriminierenden und den Anforderungen der Vertraulichkeit entsprechenden Verwendung von Informationen legt das Gleichbehandlungsprogramm Pflichten für die mit Tätigkeiten zur Erbringung der Netzdienstleistung befassten Mitarbeiter fest und bietet die Grundlage für ein unternehmensinternes Gleichbehandlungsmanagement, aus dem auch die Pflichten für externe Dienstleister hervorgehen.

## **Teil A – Allgemeines**

### **1. Beschreibung des Unternehmens**

Vorarlberg Netz wurde durch Umfirmierung der VKW-Netz AG zum 1. Dezember 2011 gegründet.

Die Adresse von Vorarlberg Netz am Firmensitz lautet:

**Weidachstraße 10, 6900 Bregenz**

Vorarlberg Netz ist seit 7. Dezember 2011 ein reiner Verteilernetzbetreiber. Das Verteilernetz befindet sich im Eigentum des Netzbetreibers, beziehungsweise bestimmte Mittel- und Niederspannungsanlagen der Vorarlberger Illwerke Aktiengesellschaft in Vorarlberg zur Versorgung von Endkunden werden auf Basis eines Pachtvertrages im eigenen Namen und auf eigene Rechnung betrieben.

### **2. Organisation des Unternehmens ab 1. Jänner 2012**

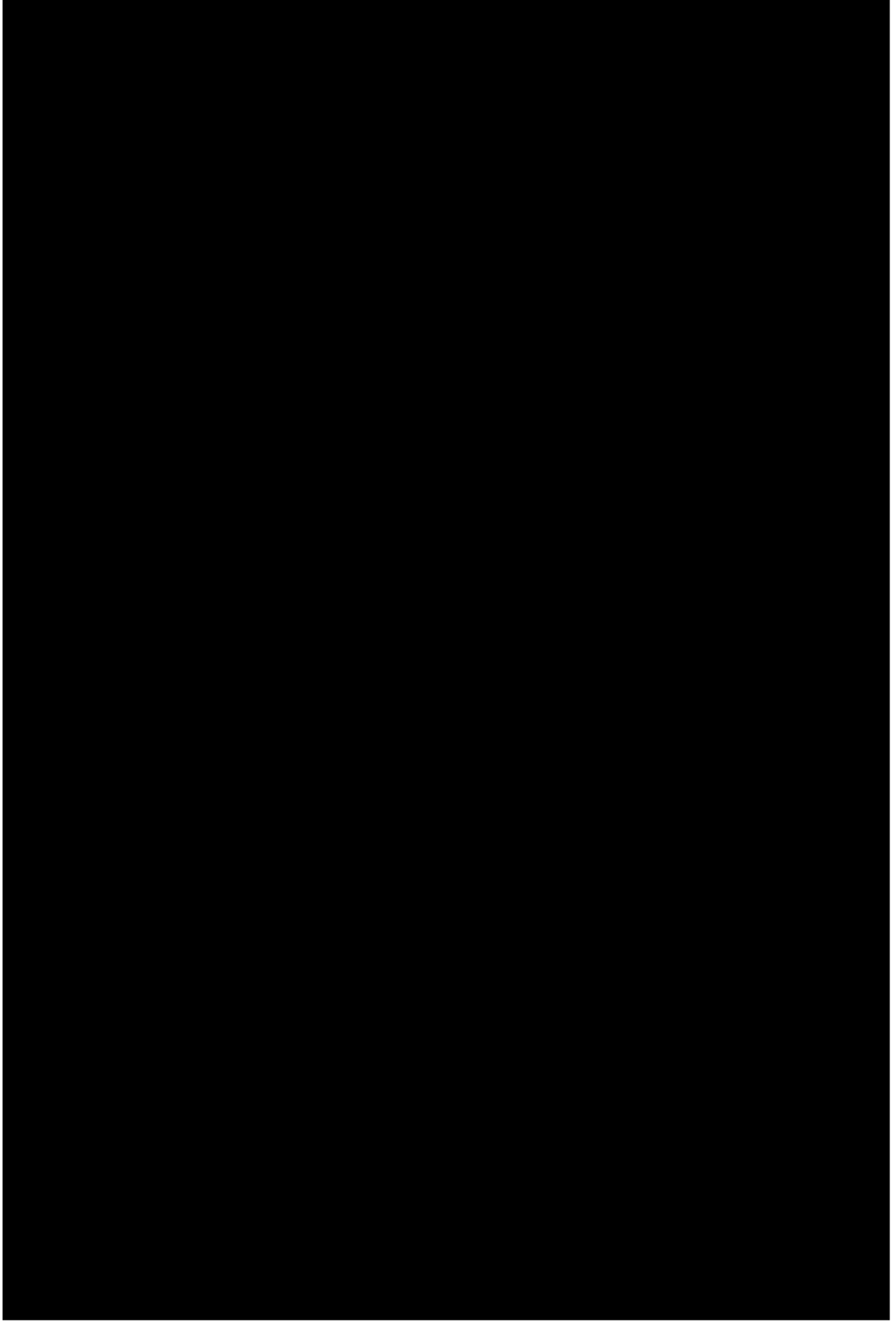
Aufgrund des EIWOG 2010 ist Vorarlberg Netz als Teil eines vertikal integrierten Elektrizitätsunternehmens zur Einhaltung der Bestimmungen gemäß §§ 24 ff, 42 Abs 3 EIWOG 2010 bzw. § 37 a ElWiG 2011, insbesondere zur rechtlichen Entflechtung verpflichtet. Ausgehend davon besteht ab 2012 nachfolgend beschriebene Organisationsstruktur.

Die **Geschäftsführung** und die **Abteilungen** setzen sich wie folgt zusammen:

Die Geschäftsführung besteht aus DI Werner Neyer und DI Johannes Türtscher. Der Geschäftsführung unterstellt sind 9 Abteilungen, welche die relevanten Geschäftsaktivitäten von Vorarlberg Netz repräsentieren.

Der **Aufsichtsrat** von Vorarlberg Netz setzt sich wie folgt zusammen:

Dr. Christof Germann (Vorsitzender), Dr. Ludwig Summer (Vorsitzender-Stellvertreter), DI (FH) Walter Burgartz (Mitglied), Harald Einwaller (Mitglied), Dr. Andrea Hinteregger (Mitglied), Landesstatthalter Mag. Karlheinz Rüdissner (Mitglied).



Der Verteilernetzbetreiber Vorarlberg Netz ist im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen verantwortlich für das Tätigkeits- und Geschäftsfeld der Netzdienstleistung, somit für sämtliche im Hinblick auf den Betrieb, die Wartung und den Ausbau des Netzes zu setzenden Maßnahmen.

Bei der Neuorganisation erfolgte als wesentliche Maßnahme eine Übertragung der Netz-Vermögenswerte (Einbringungsvertrag) von VKW an Vorarlberg Netz. Damit einhergehend war der Wechsel von ca. 340 Mitarbeitern von VKW zu Vorarlberg Netz durchzuführen.

Ab 1. Mai 2013 soll die rechtliche Integration des Erdgasnetzes der Vorarlberger Erdgas GmbH (VEG) in Vorarlberg Netz abschlossen sein.

Somit verfügt der Verteilernetzbetreiber über die zur Erfüllung seiner Aufgaben erforderlichen Ressourcen, einschließlich der personellen, technischen, materiellen und finanziellen Mittel, die für den Betrieb, die Wartung oder den Ausbau des Verteilernetzes erforderlich sind und überdies ist gewährleistet, dass der Verteilernetzbetreiber über die Verwendung dieser Mittel unabhängig von den übrigen Bereichen des integrierten Unternehmens entscheiden kann.

### **3. Elektrizitätsrechtliche Rahmenbedingungen**

Rechtliche Grundlage für die Entflechtung und die Erstellung des Gleichbehandlungsprogramms bilden die Richtlinie 2009/72/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 13. Juli 2009 über gemeinsame Vorschriften für den Elektrizitätsbinnenmarkt und zur Aufhebung der Richtlinie 2003/54/EG, insbesondere Art. 9 „Entflechtung der Übertragungsnetze und der Übertragungsnetzbetreiber“ und Art. 26 „Entflechtung von Verteilernetzbetreibern“ der Richtlinie sowie die nationalen Bestimmungen des § 23 ElWOG 2010 „Einteilung der Regelzonen“ und des § 42 ElWOG 2010 „Ausübungsvoraussetzungen für Verteilernetze“. Auf Basis dieser europarechtlichen und bundesgesetzlichen Vorgaben erfolgte die landesgesetzliche Umsetzung (ElWiG 2011, LGBl. NR. 55/2011, 6. Dezember 2011) der Regelungen über das Gleichbehandlungsprogramms in folgenden Bestimmungen des ElWiG 2011:

*§ 34 Abs. 2 sieht vor, dass der Betreiber eines Verteilernetzes, der zu einem vertikal integrierten Unternehmen gehört und an dessen Netz mindestens 100.000 Kunden angeschlossen sind, ein Gleichbehandlungsprogramm aufzustellen und für die Aufstellung und Überwachung der Einhaltung des Gleichbehandlungsprogrammes der Behörde einen völlig unabhängigen Gleichbehandlungsbeauftragten zu benennen hat. Der Verteilernetzbetreiber muss sicherstellen, dass der Gleichbehandlungsbeauftragte Zugang zu allen Informationen hat, über die der Verteilernetzbetreiber und etwaige verbundene Unternehmen verfügen und die der Gleichbehandlungsbeauftragte für die Erfüllung seiner Aufgaben benötigt. Der Gleichbehandlungsbeauftragte hat alle Beschwerdefälle zu dokumentieren und jährlich, spätestens bis 31. März des Folgejahres der Behörde sowie der Regulierungsbehörde einen Bericht über die getroffenen Maßnahmen vorzulegen und zu veröffentlichen.*

*§ 37 a Abs 2 lit. d) bestimmt, dass aus dem Gleichbehandlungsprogramm hervorzugehen hat, welche Maßnahmen zum Ausschluss diskriminierenden Verhaltens getroffen werden; weiters sind Maßnahmen vorzusehen, durch die die ausreichende Überwachung der Einhaltung dieses Programmes gewährleistet wird; in diesem Programm ist insbesondere festzulegen, welche Pflichten die Mitarbeiter im Hinblick auf die Erreichung dieses Zieles haben.*

#### **4. Öffentlich-rechtliche Berechtigungen**

Vorarlberg Netz ist der Träger der Konzession für den Betrieb des Verteilernetzes gemäß §§ 64-64b ElWiG idgF.

### **TEIL B – Programm zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts**

#### **1. Verwendung von Informationen**

##### **1.1 Grundsätze der Verwendung von Informationen**

Die von Vorarlberg Netz ergriffenen Maßnahmen stellen sicher, dass entsprechend den elektrizitätswirtschaftlichen Bestimmungen die Vertraulichkeit wirtschaftlich sensibler Informationen („**Netzkundeninformationen**“), von denen der Netzbetreiber in Ausübung seiner Tätigkeit Kenntnis erlangt, gewahrt ist. Ebenso stellen diese Maßnahmen sicher, dass eine vom Unternehmen gegebenenfalls vorgenommene Offenlegung von Informationen über die eigenen Tätigkeiten als Netzbetreiber („**Netzinformationen**“) in nicht diskriminierender Weise erfolgt.

Neben den rechtlichen und organisatorischen Maßnahmen stellt das Unternehmen die Erfüllung der Vorgaben zur informationellen Entflechtung sicher. In diesem Rahmen werden die mit Netzkundeninformationen und Netzinformationen betrauten Mitarbeiter in den einzelnen Bereichen zur Einhaltung der Bestimmungen über Vertraulichkeit und Nichtdiskriminierung angewiesen.

##### **1.2 Begriffsbestimmungen**

###### **1.2.1 Diskriminierung**

Diskriminierung ist die Ungleichbehandlung gleicher Sachverhalte ohne sachlich gerechtfertigten Grund.

### 1.2.2 Mitarbeiter

Natürliche Personen, die in einem Dienstverhältnis zu Vorarlberg Netz stehen, deren Arbeitskraft Vorarlberg Netz überlassen wurde oder die sonst im Unternehmen zur Aufgabenerfüllung des Netzbetreibers beauftragt bzw. herangezogen werden.

Unabhängig von ihrer organisatorischen Einbindung in das Unternehmen sind alle mit diskriminierungsrelevanten Tätigkeiten im Rahmen der Erbringung der Netzdienstleistung befassten Mitarbeiter vom Anwendungsbereich des Gleichbehandlungsprogramms erfasst. Insbesondere gilt das Programm auch für Mitarbeiter der sonstigen Bereiche (beispielsweise als Mitarbeiter von Querschnittsbereichen/"Shared Services"), sofern sie diskriminierungsrelevante Tätigkeiten ausüben.

### 1.2.3 Netzkundeninformationen

Wirtschaftlich sensible Informationen sind **Informationen über Netzbenutzer** oder zukünftige Netzbenutzer, von denen der Netzbetreiber oder ein von ihm beauftragter Dritter in Ausübung seiner Tätigkeit als Netzbetreiber Kenntnis erlangt hat und die geeignet sind, unberechtigte Marktchancen auf vor- und nachgelagerten Wettbewerbsmärkten zu gewähren. Netzbenutzer sind natürliche oder juristische Personen, die Netzdienstleistungen in Anspruch nehmen.

Zu diesen Informationen zählen insbesondere

- kundenrelevante Informationen aus einer Netznutzungsanfrage/Anfrage über einen Ein- oder Ausspeisevertrag/Transportanfrage über den Netzbenutzer und
- kundenrelevante Informationen aus einem Netznutzungsvertrag/Ein- oder Ausspeisevertrag/Transportvertrag sowie aus der Abwicklung des Netznutzungs-/Ein- oder Ausspeisevertrags/Transportvertrages
- Daten von Erzeugern.

Beispiele für solche Informationen sind u.a.:

- Stammdaten des Kunden
- Verbrauchsdaten eines Letztverbrauchers
- Informationen über die Höhe der von einem Netzbenutzer angefragten Kapazitäten
- Informationen über Fahrpläne
- Angaben über die Auslastung gebuchter Kapazitäten durch einen Netzbenutzer
- Daten über Netzanschlussprojekte
- Daten über Einspeiseleistungen

Informationen, die offensichtlich ohne wirtschaftliche Bedeutung auf vor- und nachgelagerten Wettbewerbsmärkten allgemein zugänglich oder bereits veröffentlicht sind, sind nicht als wirtschaftlich sensibel anzusehen.

### 1.2.4 Netzinformationen

Wirtschaftlich relevante Informationen sind **Informationen des Netzbetreibers über seine eigene Tätigkeit** als Netzbetreiber, deren Kenntnis einem Netzbenutzer wirtschaftliche Vorteile bringen kann. Als solche Informationen gelten insbesondere:

- durch den Netzbetreiber veranlasste Netzausbauvorhaben und die zukünftige Verfügbarkeit von Leitungskapazitäten,

- Wirtschaftlichkeitskriterien für Netzerweiterungen oder Hausanschlussherstellung,
- Netzlast sowie entsprechende Zeitraumauswertungen.

### **1.3 Zulässige Informationsweitergabe**

Informationen, die in Erfüllung der aktienrechtlichen, GmbH-rechtlichen und/oder elektřizitätswirtschaftlichen Bestimmungen, insbesondere der Marktregeln, weitergeleitet werden, sind zulässig.

Es stellt keine Verletzung der Vertraulichkeit dar, wenn der Netzbetreiber die Informationen, die zur ordnungsgemäßen technischen und kommerziellen Abwicklung des Netzzugangs im Rahmen der abgeschlossenen Verträge notwendig sind, zur Verfügung stellt.

Die gesetzlich definierten Auskunftserteilungen, Auskünfte an Aufsichtsorgane, Behörden und Gerichte zur Wahrnehmung ihrer berechtigten Interessen, wirtschaftlichen Befugnisse und ihrer Aufsichtsrechte über die Geschäftsführung des Netzbetreibers werden durch das Gleichbehandlungsprogramm nicht berührt.

### **1.4 Informationsverwendung bei Doppelfunktion/„Shared Services“**

Das Unternehmen trägt dafür Sorge, dass Mitarbeiter, die im Rahmen des rechtlich Zulässigen sowohl für den Netzbetreiber tätig sind als auch Tätigkeiten in den Bereichen von Erzeugung, Stromhandel und/oder Vertrieb von Energie an Kunden wahrnehmen (beispielsweise als Mitarbeiter von Querschnittsbereichen/„Shared Services“), Netzkundeninformationen nicht für Zwecke dieser Bereiche verwenden, es sei denn, es liegt eine Einwilligung des betreffenden Netzbenutzers bzw. eine gesetzliche Verpflichtung zur Offenlegung vor. Dasselbe gilt für Netzinformationen des Netzbetreibers (Vertraulichkeit).

### **1.5 Verwendung von Informationen durch externe Dienstleister**

Das Unternehmen stellt sicher, dass externe Dienstleister im Rahmen der mit ihnen geschlossenen vertraglichen Vereinbarungen verpflichtet werden, die Grundsätze der Vertraulichkeit zu beachten und einzuhalten, soweit sie bei der Erbringung ihrer Dienstleistung Zugang zu Netz(kunden)informationen haben.

### **1.6 Zugriffsrechte bei gemeinsam genutzten Informationssystemen**

Der Netzbetreiber trägt Sorge, dass bei Informationssystemen, die auch von den Bereichen Erzeugung, Stromhandel und/oder Vertrieb von Energie verwendet werden, entsprechende Zugriffsrechte festgelegt sind, die einen unberechtigten Zugriff des Wettbewerbsbereichs auf Netz(kunden)informationen unterbinden.

Für das Kunden-Abrechnungssystem SAP IS-U, in dem die Kundenstammdaten verwaltet und die entsprechenden Abrechnungen der Netzdienstleistungen und der Energielieferung durchgeführt werden, besteht die in **Beilage 1** dargestellte Stammdatenstruktur samt Berechtigungsrollen und deren Vergaben.

## **1.7 Zugangsbeschränkungen / Zutritt**

Der Zutritt zu Räumen, in denen Netzkundeninformationen verwahrt werden, wird durch ein Schließsystem mit alleinigem Zutritt für vom Netzbetreiber berechnigte Personen gesichert.

## **2. Pflichten der Mitarbeiter**

### **2.1 Diskriminierungsverbot**

Mitarbeiter sind verpflichtet, ihre Tätigkeit für den Netzbetreiber diskriminierungsfrei zu verrichten und insbesondere diejenigen betrieblichen Einrichtungen des Unternehmens, welche die Funktionen von Erzeugung, Stromhandel und/oder des Vertriebs von Energie wahrnehmen, bei Netzdienstleistungen im Vergleich zu Dritten nicht ohne sachlich gerechtfertigten Grund unterschiedlich zu behandeln.

Sofern zugunsten einer Offenlegung von bestimmten Informationen entschieden wurde, sind die Mitarbeiter verpflichtet, diese Informationen in nicht diskriminierender Weise offen zu legen.

### **2.2 Vertraulichkeit**

Mitarbeiter sind verpflichtet, Netzkundeninformationen vertraulich zu behandeln und diese nicht direkt oder indirekt an Dritte weiter zu leiten. Dies gilt nicht, wenn eine gesetzliche Verpflichtung zur Offenlegung besteht, der betroffene Netzbenutzer in die diskriminierungsfreie Offenlegung seiner Daten eingewilligt hat oder die Information ohne Zutun des Netzbetreibers an die Öffentlichkeit gelangt ist.

Bei Beendigung der Tätigkeit (für den Netzbetreiber) ist die Mitnahme oder Nutzung von Netzkundeninformationen untersagt. Dasselbe gilt für Netzinformationen, sofern sie nicht in nicht diskriminierender Weise offen gelegt worden sind.

Netzkundeninformationen können an mit Dienstleistungen beauftragte Dritte weitergegeben werden, sofern die Weitergabe für die Erbringung der Dienstleistung erforderlich ist und sich der Dritte zur Wahrung der Vertraulichkeit verpflichtet hat.

### **2.3 Auskunftspflicht**

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

### **3. Gleichbehandlungsmanagement**

In Erfüllung seiner gesetzlichen Verpflichtungen hat der Netzbetreiber einen Gleichbehandlungsbeauftragten bestellt, der die Rechte und Pflichten eines solchen wahrzunehmen und die Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms zu überwachen hat.

Die Sicherstellung der Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms ist, soweit rechtlich zulässig, auf die Leiter der betroffenen Bereiche/Abteilungen delegiert. Diese haben die Aktualisierung der Verpflichtungserklärungen der jeweiligen Mitarbeiter vorzunehmen.

Zur Sicherstellung der Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms werden Schulungen und regelmäßige Informationen für Mitarbeiter durchgeführt. Dabei wird den besonderen Bedürfnissen der unterschiedlichen Bereiche/Abteilungen Rechnung getragen. Die Teilnahme an diesen Schulungsmaßnahmen ist verpflichtend.

#### **3.1 Bestellung des Gleichbehandlungsbeauftragten**

Der Gleichbehandlungsbeauftragte wurde durch den Netzbetreiber bestimmt und besitzt die für diese Aufgaben notwendigen fachlichen Kenntnisse und die erforderliche Kompetenz.

Mit der Aufgabe des Gleichbehandlungsbeauftragten ist bei Vorarlberg Netz

**DI Johannes Türtscher**

betraut.

#### **3.2 Rechte**

Zur Erfüllung seiner Aufgabe hat der Gleichbehandlungsbeauftragte bei Verdacht eines Verstoßes, aber auch für stichprobenartige Kontrollen, ungehinderten Zugang zu allen relevanten Bereichen/Abteilungen und Unternehmensteilen. Er ist befugt, Mitarbeiter aus diesen Bereichen/Abteilungen und Unternehmensteilen zu befragen sowie in Akten, Unterlagen, elektronische Datenverarbeitungssysteme und diskriminierungsrelevante Prozesse Einsicht zu nehmen.

#### **3.3 Pflichten**

Der Gleichbehandlungsbeauftragte überwacht die Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms durch stichprobenartige Kontrollen. Im Übrigen geht er Hinweisen und Beschwerden über mutmaßliche Verstöße nach. Er koordiniert im Unternehmen die Behandlung von Beschwerden über Verstöße gegen das Gleichbehandlungsprogramm und die zugrunde liegenden gesetzlichen Vorschriften.

Stellt der Gleichbehandlungsbeauftragte einen erheblichen Verstoß fest, schlägt er in Abstimmung mit den Leitern der betroffenen Bereiche/Abteilungen die erforderlichen Maßnahmen zur Abstellung des Verstoßes vor.

Er unterstützt das Unternehmen auch dabei, ein Bewusstsein für den diskriminierungsfreien Umgang mit Netzinformationen und die Wahrung der Vertraulichkeit von Netzkundeninformationen zu schaffen.



Der Gleichbehandlungsbeauftragte verfolgt die Aktualisierung und Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsprogramms vor dem Hintergrund rechtlicher und regulatorischer Entwicklungen.

#### **4. Sanktionen**

Verstöße gegen das Gleichbehandlungsprogramm sind unverzüglich dem Gleichbehandlungsbeauftragten zu melden.

Als Verstoß gelten insbesondere auch

- 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 allfälliger Missstände.

Ein durch dieses Gleichbehandlungsprogramm gefordertes oder gerechtfertigtes Verhalten kann für den Mitarbeiter keine negativen arbeitsrechtlichen Folgen nach sich ziehen.

### **Teil C – Veröffentlichung**

Der Gleichbehandlungsbeauftragte hat der Landesregierung und der E-Control Austria (ECA) jährlich bis zum 31. März einen Bericht über die getroffenen Maßnahmen vorzulegen und zu veröffentlichen.

Die Veröffentlichung findet auf der Homepage Vorarlberg Netz ([www.vorarlbergnetz.at](http://www.vorarlbergnetz.at)) statt.

Bregenz, 01. Jänner 2013  
Vorarlberg Netz

**Beilage:**  
2-Vertragsmodell