



Gesamtbericht
der Gleichbehandlungsprogramme und -berichte
der österreichischen Gasnetzbetreiber
und Inhaber von Transportrechten

Wien, November 2008

Inhaltsverzeichnis

1	ALLGEMEINES	5
1.1	Rechtsgrundlagen	5
1.2	Vorgangsweise	7
1.3	Auswertung der vorgelegten Unterlagen	8
2	UNTERTEILUNG UNBUNDLING – GENERELLER ÜBERBLICK	10
2.1	Funktionales Unbundling	11
2.2	Organisatorisches Unbundling	12
2.3	Unbundling der Entscheidungen	13
2.4	Informatorisches Unbundling	13
3	FUNKTIONALES UNBUNDLING	15
3.1	Auswertung der vorgelegten Gleichbehandlungsberichte.....	15
4	ORGANISATORISCHES UNBUNDLING	16
4.1	Auswertung der vorgelegten Gleichbehandlungsberichte.....	16
4.2	Best-case.....	17
4.3	Worst-case	18
4.4	Weitere Vorgehensweise.....	19
5	UNBUNDLING DER ENTSCHEIDUNGEN	20
5.1	Auswertung der vorgelegten Gleichbehandlungsberichte.....	20

5.2	Best-case.....	20
5.3	Worst-case	21
5.4	Weitere Vorgehensweise.....	21
6	INFORMATORISCHES UNBUNDLING	22
6.1	Auswertung der vorgelegten Gleichbehandlungsberichte.....	22
6.2	Best-case.....	23
6.3	Worst-case	24
6.4	Weitere Vorgehensweise.....	24
7	ZUSAMMENFASSUNG.....	26

Anhang

Kurzberichte je Unternehmen

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Strukturelle Unterscheidung von Unbundling-Maßnahmen	10
Abbildung 2: Einteilung und Handhabung wirtschaftlich sensibler/vorteilhafter Daten.....	14
Abbildung 3: Unternehmensstruktur BEGAS	30
Abbildung 4: Unternehmensstruktur OÖFG.....	72

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Überblick der Unternehmen	8
--------------------------------------------	---

1 Allgemeines

Sofern im Gesamtbericht von einem Netzbetreiber gesprochen wird, ist dies gleich zu halten mit Inhabern von Transportrechten.

1.1 Rechtsgrundlagen

Einführung

Die Erdgasbinnenmarkttrichtlinie (RL 2003/55/EG) sieht Entflechtungsregeln vor, die im Gaswirtschaftsbereich in § 7 Gaswirtschaftsgesetz (in Folge kurz GWG; BGBl I Nr. 121/2000 idF BGBl I Nr. 106/2006 – Energie-Versorgungssicherheitsgesetz 2006) Eingang gefunden haben.

Die Entflechtungsregeln in § 7 GWG sehen die buchhalterische, rechtliche und funktionale bzw. organisatorische Entflechtung (Unbundling) vor. Der Energie-Control GmbH (in Folge kurz ECG) ist gemäß § 10 Abs 1 Z 2 E-RBG im Rahmen der Erdgasaufsicht die Überwachung der Entflechtung zugewiesen. Wer den in § 7 GWG festgelegten Verpflichtungen nicht nachkommt, begeht gemäß § 71 Abs 1 Z 1 GWG eine Verwaltungsübertretung und ist mit einer Geldstrafe bis zu EUR 14.600,-- zu bestrafen.

Gebot der Gleichbehandlung und der vertraulichen Behandlung wirtschaftlich sensibler Informationen

Netzbetreibern werden ganz allgemein gem § 4 GWG „gemeinwirtschaftliche Verpflichtungen“ auferlegt, wie zB die Gleichbehandlung aller Kunden eines Netzes. Dieser Grundsatz der Gleichbehandlung bzw. Nicht-Diskriminierung zieht sich wie ein „roter Faden“ durch das GWG: Nach diesem Diskriminierungsverbot ist es Netzbetreibern untersagt, jene Personen, die ihre Anlagen nutzen oder zu nutzen beabsichtigen oder bestimmten Kategorien dieser Personen, insbesondere zugunsten ihrer verbundenen Unternehmen, diskriminierend zu behandeln. Darüber hinaus ist es verboten wirtschaftlich sensible Informationen, die sie von Dritten im Zusammenhang mit der Nutzung der Anlage erhalten, beim Verkauf oder Erwerb von Erdgas durch verbundene Unternehmen, missbräuchlich zu verwenden. Wirtschaftlich sensible Informationen sind also vertraulich zu behandeln (vgl zu all dem §§ 9; 18; 24 Abs 1

Z 5, 6; 31a Abs 1 Z 3, 4 GWG). Korrespondierend zu diesem Gebot der Nicht-Diskriminierung und der vertraulichen Behandlung wirtschaftlich sensibler Informationen besteht eine Verwaltungsübertretung gem § 71 Abs 1 Z 7 GWG (Geldstrafe bis zu EUR 14.600,-) bzw. bei tatbestandsmäßiger widerrechtlicher Offenbarung oder Verwertung solcher Daten – (Eventual-)Vorsatz (§ 5 Abs 1 StGB) vorausgesetzt – ein strafrechtlicher Tatbestand gem § 74 GWG (Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr).

Gleichbehandlungsprogramm und -bericht

Die Entflechtungsvorschriften insgesamt „begleiten“ diese soeben erwähnten Bestimmungen des Gleichbehandlungsgebots. § 7 Abs 3 GWG – als Teil dieser Vorschriften – regelt die so genannte organisatorische bzw. funktionale Entflechtung. Teil dieser organisatorischen bzw. funktionalen Entflechtung ist die Erstellung eines Gleichbehandlungsprogramms gemäß § 7 Abs 3 lit d GWG: Ein Gleichbehandlungsprogramm soll Diskriminierungen (in oben beschriebenem Sinn) hintanhaltend. Ein derartiges schriftliches Programm ist letztlich eine zwingende Konsequenz und fasst den Grundsatz der Gleichbehandlung zusammen. Ein solches Programm dient auch insbesondere als Verhaltensanordnung für Mitarbeiter in einem derartigen Unternehmen. Dies sagt auch § 7 Abs 3 lit d GWG ganz deutlich: „der Netzbetreiber [...] muss ein Gleichbehandlungsprogramm aufstellen, aus dem hervorgeht, welche Maßnahmen zum Ausschluss diskriminierendes Verhaltens getroffen werden. In dem Programm muss dargelegt sein, welche besonderen Pflichten die Mitarbeiter im Hinblick auf dieses Ziel haben.“ Die Leitung des integrierten Erdgasunternehmens, zu dem der Netzbetreiber oder Inhaber von Transportrechten gehört, hat einen Gleichbehandlungsbeauftragten zu benennen, der für die Erstellung des Programms und die Überwachung seiner Einhaltung zuständig und ihr gegenüber zur Berichterstattung verpflichtet ist. Dieser Gleichbehandlungsbeauftragte legt der ECG jährlich einen Bericht über die getroffenen Maßnahmen vor, der veröffentlicht wird.

Die Entflechtung wirkt also bereits im Vorhinein Missbrauchspotentialen entgegen, indem unter anderem Geld- und Informationsflüsse zwischen dem Netz- und dem Vertriebsbereich eines vertikal integrierten Unternehmens unterbunden werden.

Aufgrund der Übergangsbestimmung des § 76b Abs 1 GWG findet § 7 Abs 3 und 4 GWG auf Inhaber von Transportrechten erstmals auf das Geschäftsjahr 2007 Anwendung.

Die ECG hat entsprechend der bisher geübten Praxis einen „Gesamtbericht“ über die Gleichbehandlungsprogramme und -berichte aller Netzbetreiber und Inhaber von Transportrechten erstellt und auf ihrer Website veröffentlicht. Die ECG hat gegenüber den betroffenen Unternehmen angeregt, das Gleichbehandlungsprogramm und die Kontaktdaten des Gleichbehandlungsverantwortlichen im Internet zu veröffentlichen, um das Thema Gleichbehandlung auch gegenüber den Kunden zu kommunizieren.

1.2 Vorgangsweise

Zur Erstellung des Gleichbehandlungsberichts hat die ECG den Unternehmen einen Fragenkatalog übermittelt, der die Grundlage für die Erstellung der Gleichbehandlungsberichte der Unternehmen darstellte. Folgende Schwerpunkt wurden für den diesjährigen Bericht festgelegt:

- Darstellung der Weisungs- und Handlungsunabhängigkeit der Leitung des Netzbetreibers bzw. des Inhabers von Transportrechten
- Erstellung und Übermittlung eines Daten(zugriffs)konzeptes im Hinblick auf den Schutz wirtschaftlich sensibler Informationen
- Erläuterung weiterer Funktionen, die von der ersten und zweiten Führungsebene sowohl im Konzern, als auch außerhalb des Konzerns übernommen werden.

Die Unternehmen wurden am 29.02.2008 ersucht, ihre Gleichbehandlungsberichte auf Grundlage des Fragenkatalogs zu erstellen und diesen Bericht sowie die im Fragenkatalog angeforderten Dokumente (Organigramm, Firmenbuchauszug, Gesellschaftsvertrag, Datenkonzept, etc.) bis spätestens 31.03.2008 an die ECG zu übermitteln.

Weiters hat die ECG in diesem Jahr bei einem Unternehmen eine Vor-Ort-Prüfung durchgeführt, um detaillierte Einblicke in die praktische Umsetzung der Unbundling-Vorschriften zu

bekommen. Dies soll in den kommenden Jahren forciert werden und ein besonderes Hauptaugenmerk sein.

Nach Abschluss der Überarbeitung der angeforderten Unterlagen sowie zusätzlicher Gespräche, um etwaige Missverständnisse zu vermeiden, hat die ECG allen berichtspflichtigen Unternehmen eine Rohfassung des Berichtes übermittelt sowie eine Frist zur Stellungnahme und erforderlichenfalls Nachreichung fehlender Unterlagen gewährt. Die eingelangten Stellungnahmen wurden bei der Erstellung der Endfassung berücksichtigt.

1.3 Auswertung der vorgelegten Unterlagen

Tabelle 1: Überblick der Unternehmen

Netzbetreiber bzw. Inhaber von Transportrechten	Gleichbehandlungsprogramm vorhanden?	Gleichbehandlungsbeauftragter bestellt?
BEGAS – Burgenländische Erdgasversorgungs-Aktiengesellschaft	Ja	Ja
Baumgarten-Oberkappel Gasleitungsgesellschaft.m.b.H.	Ja	Ja
Elektrizitätswerk Wels AG	Ja	Ja
Energie Graz GmbH & Co KG	Ja	Ja
Energie Klagenfurt GmbH	Nein	Ja
Energie Ried Gesellschaft m.b.H.	Ja	Ja
EVA – Erdgasversorgung Ausserfern GmbH & Co KG	Ja	Ja

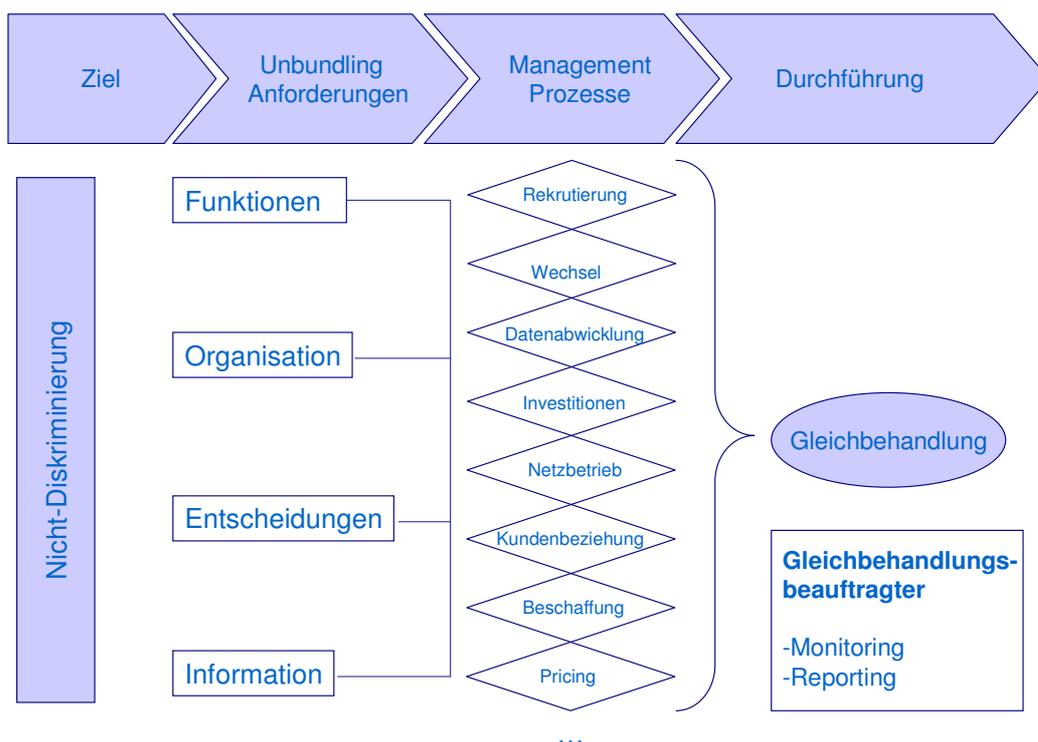
EVN Netz GmbH	Ja	Ja
Gasnetz Steiermark GmbH	Ja	Ja
KELAG Netz GmbH	Ja	Ja
LINZ GAS Netz GmbH	Ja	Ja
Marktgemeinde Veitsch Gasnetz	Ja	Ja
OMV Gas GmbH	Ja	Ja
Oberösterreichische Ferngas Aktiengesellschaft	Ja	Ja
Salzburg Netz GmbH	Ja	Ja
Stadwerke Bregenz GmbH	Ja	Ja
Stadwerke Kapfenberg GmbH	Ja	Ja
Stadwerke Leoben Gasversorgung	Ja	Ja
Stadwerke Steyr	Ja	Ja
Trans Austria Gasleitung GmbH	Ja	Ja
TIGAS –Erdgas Tirol GmbH	Ja	Ja
VEG Vorarlberger Erdgas GmbH	Ja	Ja
WIEN ENERGIE Gasnetz GmbH	Ja	Ja

2 Unterteilung Unbundling – Genereller Überblick

In diesem Berichtsjahr wurde von der ECG eine neue Gliederung des Gesamtberichtes vorgenommen, in Anlehnung an die internationalen Diskussionen.

Die folgende Abbildung beschreibt das Konzept, in welchen Prozessen das Thema Entflechtung eine Rolle spielt (die folgende Unterteilung ist als Erweiterung zu § 7 Abs 3 GWG – funktionale/organisatorische Entflechtung – zu sehen).

Abbildung 1: Strukturelle Unterscheidung von Unbundling-Maßnahmen



Ab diesem Jahr wird der Gesamtbericht strukturell verändert, folgende Themen werden detaillierter behandelt:

- Funktionales Unbundling
- Organisatorisches Unbundling
- Unbundling der Entscheidungen
- Informatorisches Unbundling

Innerhalb dieser vier Themenbereiche werden die Best-case und Worst-case Varianten angeführt. Erst im Anhang werden die Kurzberichte je Unternehmen beigelegt.

2.1 Funktionales Unbundling

Bei der „funktionalen Entflechtung“ des Verteilnetzbetreibers wird sichergestellt, seine Unabhängigkeit innerhalb des vertikal integrierten Unternehmens zu gewährleisten. In der Erdgasbinnenmarkttrichtlinie (RL 2003/55/EG) bzw. § 7 Abs 3 lit a GWG ist geregelt, *dass in einem integrierten Erdgasunternehmen die für die Leitung des Fernleitungsnetzbetreibers zuständigen Personen nicht betrieblichen Einrichtungen des Erdgasunternehmens angehören dürfen, die direkt oder indirekt für den laufenden Betrieb in den Bereichen Erdgasgewinnung, -verteilung und -versorgung zuständig sind.*

Auch im „Vermerk der GD Energie und Verkehr zu den RL 2003/54/ER und 2003/55/EG über den Elektrizitäts- und Erdgasbinnenmarkt“ wird davon ausgegangen, *dass in Bezug auf die Unternehmensleitung die Führungskräfte des Netzgeschäfts nicht gleichzeitig im Versorgungs-/Erzeugungsunternehmen des vertikal integrierten Unternehmens beschäftigt sein dürfen. Dies gilt sowohl für die oberste Leitungsebene als auch für die operative Leitung (mittleres Management).*

2.2 Organisatorisches Unbundling

Das organisatorische Unbundling fokussiert auf Maßnahmen, die zu setzen sind, um den verantwortlichen Personen und dem Management des Netzbetreibers/Inhaber von Transportrechten unabhängige Ziele und Entscheidungen vom konzernverbundenen Unternehmen zu ermöglichen.

Dazu zählen die Schulungsmaßnahmen und die Weiterleitung von Informationen an die Mitarbeiter. Zusätzlich sind die Gehaltsbestandteile, vor allem die variablen Gehaltsbestandteile, ein großer Diskriminierungsfaktor. Die Gehälter der Leitung des Netzbetreibers dürfen nicht auf der Leistung der Holding-Gesellschaft/des Versorgungsunternehmens beruhen und müssen auf der Grundlage vorher vereinbarter Elemente, die sich auf die Leistung des Netzbetreibers beziehen, festgelegt werden. Die Gründe dafür, dass ein Angehöriger der Geschäftsleitung des Netzbetreibers auf Initiative des Mutterunternehmens abgelöst wird, müssen in der Unternehmenssatzung klar dargelegt sein.

Eine wichtige Frage in Bezug auf organisatorische Entflechtung ist der Umgang mit Zukauf von Dienstleistungen von konzernverbundenen Unternehmen. Oft werden sowohl die Personalressourcen als auch das Nutzungsrecht an den Netzen und Betriebsmittel durch Dienstleistungsverträge bzw. Pachtverträge zugekauft. Dadurch beschränkt sich die wirtschaftliche Leistungserbringung mit Eigenpersonal auf das Management des Netzbetreibers und andere strategische Aufgabenbereiche.

Im GWG werden bestimmte Ausübungsvoraussetzungen für Netzbetreiber angeführt, die Voraussetzung dafür sind, eine Genehmigung der Energie-Control Kommission zu bekommen. Gemäß § 14 Abs 1 Z 1 ist die Genehmigung nur zu erteilen, wenn zu erwarten ist, dass der Genehmigungswerber in der Lage ist, die Funktion des Transports von Erdgas durch ein Hochdruckfernleitungsnetz sowie die Verantwortung für Betrieb, Wartung und erforderlichenfalls Ausbau des Netzes wahrzunehmen. Ob die Erfüllung der Kernaufgaben als Voraussetzung durch Abschluss von Dienstleistungsverträgen geregelt ist, kann aus derzeitiger Sicht nicht gesagt werden.

Die mäßige Ausstattung der Netzbetreiber mit Eigenpersonal führt weiters zu Doppelfunktionen der Mitarbeiter, die gleichzeitig für den Handel sowie für die Netzgesellschaft tätig sind. Problematisch ist der Zukauf der Dienstleistungen, die vorwiegend von im Konzern verbundenen Unternehmen erfüllt werden. Dabei ist zu vermuten, dass kein Preis- und Leistungsvergleich durchgeführt würde, der dritte Unternehmen begünstigt hätte.

2.3 Unbundling der Entscheidungen

Kommerzielle und operative Entscheidungen, vor allem jene, die mit dem Betrieb, der Wartung und dem Ausbau des Netzes zusammenhängenden, müssen vom Netzbetreiber ohne Beteiligung des Konzerns getroffen werden. Daher ist es auch notwendig, dass der Netzbetreiber über ausreichende Personalressourcen und physische Ressourcen verfügt, um seine Arbeit unabhängig von anderen Teilen des integrierten Unternehmens durchführen zu können. Des Weiteren muss der Netzbetreiber die qualitative und quantitative Überwachung, ob Dienstleistungsverträge eingehalten werden, durchführen und dementsprechend im Unternehmen dokumentieren. Ferner müssen ihm ausreichende finanzielle Mittel zur Verfügung stehen, um seine Aufgaben - Wartung und Ausbau des Netzes - zu erfüllen.

2.4 Informatorisches Unbundling

Das Informatrische Unbundling beschäftigt sich mit der Bekanntgabe von Daten, vor allem mit der vertraulichen Behandlung wirtschaftlich sensibler Daten und dem diskriminierungsfreien Zugang zu Daten. Wirtschaftlich sensible Informationen, die ein Netzbetreiber von Dritten bei der Ausübung seiner Geschäftstätigkeit Kenntnis erlangt, müssen vertraulich behandelt werden.

Dies bedeutet nicht notwendigerweise, dass getrennte Datenbanksysteme eingeführt werden müssen, doch müssen besondere Zugangsrechte klar festgelegt und so begrenzt werden, dass sie mit der Vertraulichkeitsvorschrift übereinstimmen.

Damit die Behandlung von Informationen und Daten transparent durchgeführt wird, sollten Informationen generell für alle Marktteilnehmer offen gelegt werden, sofern es keinen Grund gibt, der dagegen spricht.

Abbildung 2: Einteilung und Handhabung wirtschaftlich sensibler/vorteilhafter Daten

	Informationen dritter Personen	Allgemeine Netz-Information
Definition	Wirtschaftlich sensibel	Wirtschaftlich vorteilhaft
Handhabung	Vertraulich	Offenlegung
Nicht-Diskriminierende Handhabung	Richtlinien für Daten- zugriffsrechte	Richtlinien für Daten- offenlegung

Für die Unternehmen ist es daher unumgänglich, ein umfassendes Datenkonzept zu ermitteln, dass folgende Punkte dokumentiert:

- Definition aller Daten
- Datenfluss von der Entstehung bis zur Vernichtung der Daten
- Datenzugriffsberechtigung
- Verwendungszweck sowie etwaige Auswertungsvorgänge (z.B. Controlling, Statistiken etc.)
- Weitergabe der Daten

3 Funktionales Unbundling

3.1 Auswertung der vorgelegten Gleichbehandlungsberichte

Ein gegenüber der ECG benannter Gleichbehandlungsbeauftragter hat für die Erstellung des Programms und die Überwachung seiner Einhaltung zu sorgen und der ECG jährlich einen Bericht über die getroffenen Maßnahmen vorzulegen, der veröffentlicht wird.

Die Gleichbehandlungsbeauftragten finden sich hauptsächlich in der Rechtsabteilung wieder. Bei manchen Unternehmen ist der Gleichbehandlungsbeauftragte im Konzern angesiedelt und nicht beim jeweiligen Netzbetreiber. Ob von einer diskriminierungsfreien Ausübung seiner Tätigkeit gesprochen werden kann, kann im Einzelfall problematisch sein und wäre daher genauer zu erläutern.

Die erste und zweite Führungsebene findet sich in sehr unterschiedlichen Positionen in anderen oder verbundenen Unternehmen/Gesellschaften/Vereinen wieder. Dies sollte mit besonderer Vorsicht beobachtet werden. Fakt ist, die Führungsebene kann auf keinen Fall im konzernverbundenen Wettbewerbsbereich tätig werden, auch auf indirekte Beziehungen ist in diesem Fall zu achten.

4 Organisatorisches Unbundling

Um einen Einblick in das organisatorische Unbundling der Unternehmen zu bekommen, hat die ECG bei der diesjährigen Abfrage auf die Schulungsmaßnahmen und Weiterleitung der Informationen an die Mitarbeiter fokussiert. Auch die variablen Gehaltsbestandteile, die teilweise vom Erfolg des konzernverbundenen Wettbewerbsbereiches abhängen, wurden abgefragt.

Ein weiterer Punkt war die Abfrage der Vorgehensweise bei der Personalplanung bis hin zur Einstellung neuer Mitarbeiter. Da die Pflichten eines Netzbetreibers nur mit genügend Personal erfüllt werden können, kann die Unabhängigkeit nur dann gegeben sein, wenn der Netzbetreiber die Letztentscheidung in Personalangelegenheiten besitzt.

4.1 Auswertung der vorgelegten Gleichbehandlungsberichte

Alle Unternehmen haben in ihren Gleichbehandlungsprogrammen Schulungen hinsichtlich Maßnahmen zum Ausschluss diskriminierendes Verhaltens geplant. Diese werden hauptsächlich jährlich abgehalten und umfassen meistens jene Mitarbeiter, die diskriminierungsrelevante Tätigkeiten erbringen bzw. direkten Kundenkontakt haben.

Nur bei einigen wenigen Unternehmen werden auch Mitarbeiter, die im Rahmen von Dienstleistungsverträgen Tätigkeiten erbringen, geschult. Diese Maßnahme ist bei all jenen Unternehmen unumgänglich, die Kernaufgaben des Netzbetreibers durch Dienstleistungsverträge zukaufen und dabei Zugang mit wirtschaftlich sensiblen/vorteilhaften Daten haben.

Bei der Entlohnung sind kaum variable Gehaltsbestandteile, die vom Ertragsziel konzernverbundener Unternehmen abhängen, beinhaltet. Was jedoch als kritisch betrachtet werden kann, ist der Zustand, dass das obere und mittlere Management Anteile an konzernverbundenen Unternehmen halten darf. Dieser Umstand wäre aus Sicht der ECG jedenfalls zu unterlassen, um entsprechende Anreize für Handlungen zu vermeiden.

4.2 Best-case

Aus Sicht der ECG behandelt die **EVN Netz GmbH** das Thema Schulungen besonders ambitioniert und soll somit hier als Vorbild aufgezeigt werden.

Das Gleichbehandlungsprogramm wird kommuniziert durch die Herausgabe der Geschäftsanweisung Nr. N-2/0 „Abwicklung entflechtungsrelevanter Kundenkontakte Strom und Gas“ sowie die Herausgabe des Gleichbehandlungsprogramms. Auch im Intranet sind diese Dokumente abrufbar, das Gleichbehandlungsprogramm ist darüber hinaus auch auf der Homepage veröffentlicht.

Schulungen erfolgen durch unmittelbare Präsentation des Programms durch den Gleichbehandlungsbeauftragten selbst, sowie durch die Leiter der Kundenzentren und des Customer Relation Centers für die Mitarbeiter der Außenorganisation der EVN Netz GmbH. Im Berichtszeitraum lag der Schwerpunkt der Schulungsmaßnahmen bei den Mitarbeitern des Customer Relation Centers (in Folge kurz CRC). Im Rahmen dreier Workshops erfolgte eine Schulung über die Erfordernisse zur Hintanhaltung von diskriminierendem Verhalten gegenüber anderen Marktteilnehmern. Neu eintretende Mitarbeiter werden zu den Inhalten des Gleichbehandlungsprogramms persönlich geschult und erhalten diesbezüglich auch Schulungsunterlagen. Einmal jährlich wird der Wissensstand aller CRC-Mitarbeiter mittels persönlicher Checkfragen und eines Multiple-choice-Tests überprüft. Die Einhaltung des Programms wird durch stichprobenartige Überprüfung überwacht.

Im Berichtszeitraum wurde eine „Checkliste für Gleichbehandlung“ entwickelt, mittels derer alle betroffenen Organisationseinheiten der EVN Netz GmbH zu Gleichbehandlungsthemen befragt wurden. Zusätzlich erfolgten „Handlungsschecks“ über externe Marktforschungs- und Testagenturen. Als weitere Qualitätssicherungsmaßnahme wurde „Ungleichbehandlung“ als eigenes Themengebiet im EVN - Beschwerdemanagementsystem aufgenommen.

Auch die **Salzburg Netz GmbH** übernimmt den Schulungsauftrag ambitioniert. Das Unternehmen schult sowohl die Mitarbeiter des Netzbetreibers, als auch die in verbundenen/beauftragten Unternehmensteilen der Salzburg AG. Der Gleichbehandlungsbeauftragte stellt ergänzend zu den Schulungen zusätzliche Unterlagen zum Gleichbehandlungspro-

gramm zur Verfügung. Es wurde für alle Organisationseinheiten spezielle Verhaltensweisen samt arbeitsplatzspezifischen Beispielen in Schulungen behandelt.

Die Aktualisierung der Schulungsinhalte erfolgt laufend, auch steht für anlassbezogene Fragestellungen der Gleichbehandlungsbeauftragte allen Mitarbeitern zur Verfügung. Die Führungskräfte haben neuen Mitarbeitern den relevanten Stand des aktuellen Gleichbehandlungsprogramms näher zu bringen bzw. entsprechende Prozessanpassungen zu berücksichtigen. Die Einhaltung wird durch die verantwortlichen Führungskräfte sicher gestellt. Im Rahmen routinemäßiger Jour Fixe wird das Thema Gleichbehandlung periodisch bzw. anlassbezogen eingebracht. Einzelfragen werden je nach Bedarf mit dem Gleichbehandlungsbeauftragten behandelt. Zusätzlich erfolgen stichprobenartige Überprüfungen (Mystery Calls, VEÖ/Ernst & Young).

Die variablen Gehaltsbestandteile der Mitarbeiter der Salzburg Netz GmbH beziehen sich ausschließlich auf das Ergebnis der Netzgesellschaft.

4.3 Worst-case

Die **BEGAS** und die **Elektrizitätswerk Wels AG** halten Schulungen nur in periodischen Abständen ab und es werden nur all jene Mitarbeiter berücksichtigt, die im direkten Kundenkontakt stehen. Da das Thema Unbundling in beinahe alle Unternehmensbereiche einfließt, würde die ECG eine Ausweitung des Teilnehmerkreises vorschlagen und begrüßen.

Die **Energie Klagenfurt GmbH** hat zu diesem Thema keine Angaben gemacht. Es wird daher vermutet, dass Schulungen nicht abgehalten werden. Auch über die Gehaltsbestandteile und über den Prozess der Rekrutierung wurden keinerlei Angaben übermittelt. Dieser Umstand ist als bedenklich einzustufen und wird im Folgejahr genauer nachgegangen und untersucht werden.

Die **Stadtwerke Steyr** führen nur Schulungen hinsichtlich konkreter Ereignisse durch. Dies ist aus Sicht der ECG ein Umstand, von dem nicht ausgegangen werden kann, dass das Bewusstsein hinsichtlich nicht-diskriminierenden Verhaltens tatsächlich im Unternehmen geschaffen und geprägt wird. Wiederum wird vom Unternehmen angeführt, dass jedoch eine

systematische Weitergabe der relevanten Informationen an den Mitarbeiterkreis erfolgt. Verpflichtende, in periodischen Abständen abgehaltene Schulungen stärken die Wichtigkeit des Themas und löst bei den Mitarbeitern ein Umdenken aus.

4.4 Weitere Vorgehensweise

Das Thema des organisatorischen Unbundlings, sei es Schulungen hinsichtlich der Maßnahmen zum Ausschluss diskriminierendes Verhaltens oder auch der Umgang mit neuen Fragestellungen, lässt Rückschlüsse auf die Stellung des Themas im Unternehmen zu.

Ein Gleichbehandlungsprogramm muss vom Unternehmen und deren leitenden Angestellten vorgelebt werden, damit es bei den Mitarbeitern ein Umdenken auslöst und das Bewusstsein geprägt wird.

Dieser Umstand ist bei einigen Unternehmen sehr vorbildlich ersichtlich, die Schulungen werden individuell angepasst und auch immer wieder um aktuelle Fragestellungen erweitert. Jedoch bei einigen Unternehmen könnte der Eindruck entstehen, dass diese Schulungen nur im minimalen Kreis stattfinden und da auch nur allgemein das Programm besprochen wird. Die ECG wird im kommenden Berichtsjahr den Fokus auf die Implementierung der Verhaltensregeln und die notwendigen Änderungen seitens der Unternehmenspolitik legen.

5 Unbundling der Entscheidungen

5.1 *Auswertung der vorgelegten Gleichbehandlungsberichte*

Im von ECG übermittelten Fragekatalog wurde unter Punkt 8 gefragt, ob es vom Eigentümer an die Leitung des Netzbetreibers Weisungen bezüglich des laufenden Betriebs oder einzelne Entscheidungen über den Bau oder die Modernisierung von Leitungen gibt und wie die Handlungsunabhängigkeit der Leitung des Netzbetreibers gewährleistet ist. Weiters beinhaltet dieser Punkt auch die Frage, ob es hierfür einen expliziten Weisungsausschluss im Gesellschaftsvertrag bzw. in der Satzung oder in der Geschäftsordnung gibt. Nur ein derartiger Weisungsausschluss könnte die Handlungsunabhängigkeit insbesondere vor dem Hintergrund der Konstruktion des Netzbetreibers als Gesellschaft mit beschränkter Haftung unterbinden.

Einige Unternehmen haben tatsächlich einen derartigen Weisungsausschluss in der Satzung formuliert (vgl. dazu § 7 Abs 3 lit c GWG). Der Großteil proklamiert nur im Gleichbehandlungsbericht bzw. im Gleichbehandlungsprogramm, dass es keinerlei diesbezüglichen Weisungen gibt. Ob allerdings tatsächlich Weisungen dadurch unterbunden werden, kann die ECG nicht feststellen.

Rechtlich nicht entflochtene Unternehmen müssten dafür Vorsorge treffen, dass die berufsbedingten Interessen der für die Leitung eines Netzbetreibers zuständigen Personen so berücksichtigt werden, dass ihre Handlungsunabhängigkeit gewährleistet ist (vgl. dazu insbesondere § 7 Abs 3 lit a und b GWG).

5.2 *Best-case*

Folgende Unternehmen haben in ihrem Gesellschaftsvertrag explizit einen Weisungsausschluss formuliert:

-
- Gasnetz Steiermark GmbH
 - KELAG Netz GmbH
 - LINZ GAS Netz GmbH

Salzburg Netz GmbH hat einen Weisungsausschluss im Betriebsführungsvertrag mit der Salzburg AG statuiert.

Andere Unternehmen behaupten einen Weisungsausschluss in der Satzung bzw. in anderen Verträgen integriert zu haben, mangels Übermittlung dieser Dokumente konnte die ECG dies jedoch nicht überprüfen.

5.3 Worst-case

Rechtlich problematisch erscheint bei **BEGAS** und bei Oberösterreichischen Ferngas AG, dass die Netzbetreiber im Konzern im Mutterunternehmen angesiedelt sind, dagegen die Vertriebsgesellschaften als Tochterunternehmen der Netzbetreiber eingerichtet sind (die rechtlichen Argumente, warum das als rechtlich problematisch zu sehen ist: vgl Punkt 8 Anhang: Kurzbericht BEGAS und Oberösterreichische Ferngas AG).

Positiv hervorzuheben ist, dass es bereits gegenüber der Bundeswettbewerbsbehörde (aufgrund eines Zusammenschlussverfahrens) rechtlich verpflichtende Zusagen (§ 17 Abs 2 KartG) gibt, diese Konstruktion bei Oberösterreichischen Ferngas AG dahingehend zu ändern, dass die Netzbetriebsgesellschaft zukünftig eine Schwestergesellschaft zur Vertriebsgesellschaft wird.

5.4 Weitere Vorgehensweise

Hinsichtlich der Konzernstruktur werden mit BEGAS noch weitere Gespräche aufzunehmen sein.

6 Informatorisches Unbundling

6.1 *Auswertung der vorgelegten Gleichbehandlungsberichte*

Grundsätzlich ist zu erkennen, dass das Bewusstsein und das Engagement der Unternehmen in Richtung Informatorisches Unbundling gestiegen ist. Es gibt aber immer noch viele nicht eindeutig definierte und umgesetzte Aufgaben zu diesem Thema.

Eine Definition des Begriffes der wirtschaftlich sensible/vorteilhafte Informationen im Gleichbehandlungsprogramm ist noch nicht bei allen Unternehmen umgesetzt (vgl. Abbildung 2).

Es gab in einzelnen Unternehmungen zwar Bestrebungen ein Zugriffsberechtigungskonzept für wirtschaftlich sensible/vorteilhafte Informationen zu erstellen, aber außer bei wenigen Unternehmen ist keine wirkliche Verbesserung zum Vorjahr zu erkennen und somit kann die aktuelle Gesamtsituation nicht als zufriedenstellend gelöst bezeichnet werden. Einige Netzbetreiber haben hier keinerlei Verbesserungen vorgenommen und nur die rechtlich relevanten Bestimmungen zur Definition von wirtschaftlich sensiblen Daten zitiert. Die ECG sieht in der konkreten Definition der Daten einen ersten wichtigen Schritt, auf dessen Grundlage Datenzugriffskonzepte überhaupt erst aufgebaut werden können.

Prämisse von Datenzugriffsberechtigungen sollte sein, dass jede Organisationseinheit nur Zugriff zu jenen wirtschaftlich sensiblen/vorteilhafter Daten haben darf, die sie für den effizienten Ablauf ihrer Geschäftsprozesse benötigen und die ihr aufgrund der rechtlichen Rahmenbedingungen zustehen. Um das zu erreichen kann die in der Beilage 2 des Fragenkataloges zum Gleichbehandlungsprogramm angeführte Auflistung wirtschaftlich sensibler/vorteilhafter Netzdaten (keine abschließende Aufzählung) als Grundlage für das jeweilige Unternehmen herangezogen werden. Als wichtige Aufgabe ist auch eine detaillierte schriftliche Darstellung der getroffenen Maßnahmen zu sehen.

Die Inhaber von Transportrechten, die für den aktuellen Berichtszeitraum erstmals einen Gleichbehandlungsbericht erstellen mussten, haben sich mit dem Thema schon sehr intensiv und umfassend befasst. Allerdings wäre bis zum nächsten Bericht bezüglich des Daten-

zugriffskonzeptes eine detaillierte schriftliche Darstellung und auch Umsetzung des zentralen Datenkonzepts erforderlich, um das Informativische Unbundling nachzuweisen.

6.2 Best-case

Es kann am Beispiel der **OMV Gas GmbH** festgestellt werden, dass das Thema Informativisches Unbundling als sehr zentral angesehen wird. Die Aktivitäten in diese Richtung können als ambitioniert und vorbildhaft für Unternehmen dieser Größe angesehen werden

Die **OMV Gas GmbH** hat ein sogenanntes Gas Management System (GMS) eingeführt. Das GMS ist ein zentrales System für gasrelevante Informationen wie z.B. Mengen- und Qualitätsdaten. Das GMS kann für interne als auch für externe Prozesse verwendet werden. Die darin definierten Anweisungen enthalten eindeutige Prozessdefinitionen in denen die Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten bezüglich der Weitergabe von Daten, der Vergabe, Entzug und Änderung von Zugriffsberechtigungen sowie der Einrichtung von Mandanten geregelt sind.

Wesentlich ist hervorzuheben, dass es eine umfangreiche Dokumentation gibt, die der ECG auch vorgelegt wurde und somit als sehr transparent angesehen werden kann.

Auch am Beispiel der **Salzburg Netz GmbH** ist zu sehen, dass ein zentrale Daten- und Datenzugriffskonzept in einer dokumentierten Prozessdokumentation übersichtlich beschrieben werden kann. Die Trennung des konzernverbundenen Energievertriebes ist nicht nur organisatorisch durchgeführt, sondern auch in Form eines umfangreichen Zugriffsschutzes sichergestellt. Im Kernbereich der Datenspeicherung und -verwaltung, die sich auf einem SAP-System befindet, erfolgt dies durch eine eigene, sauber zu trennende Oberfläche für den Gasvertrieb.

6.3 *Worst-case*

Grundsätzlich muss aus Sicht der ECG gesagt werden, dass nur wenige der Unternehmen ein Zugriffsberechtigungskonzept für wirtschaftlich sensible/vorteilhafte Informationen der ECG vorgelegt haben. Daher kann vermutet werden, dass auch keine derartigen Dokumente und Prozess in den Unternehmen existieren.

Die **Linz Gas Netz GmbH** hat auf die für das Informatorische Unbundling notwendigen Zugriffsberechtigungen und der Definitionen von wirtschaftlich sensiblen/vorteilhaften Informationen auch heuer nicht gelöst, das heißt das Informatorische Unbundling ist nicht ausreichend umgesetzt.

Die **Energie Klagenfurt GmbH** schreibt in Bezug auf den Schutz wirtschaftlich sensibler Daten in ihrem Gleichbehandlungsbericht nur kurz über die Verwendung von Standardsoftware und den dahinter liegenden Berechtigungskonzepten. Allerdings ist für die ECG daraus nicht ableitbar (wie auch bei vielen anderen Unternehmen), ob den Berechtigungskonzepten eine notwendige grundsätzliche Definition wirtschaftlich sensible/vorteilhafte Informationen zugrunde liegt.

Auch ist am Beispiel der **BEGAS** zu sehen, dass Zugänge auf ein Abrechnungs- und Kundenverwaltungssystem aufgrund von systemtechnischen Voraussetzungen nicht exakt beschränkt werden können.

6.4 *Weitere Vorgehensweise*

Die Frage der Zugriffsberechtigung auf wirtschaftlich sensible/vorteilhafte Informationen ist auch heuer teilweise noch vollkommen ungelöst. Es fehlt zum größten Teil schon die Basis, und zwar die Definition ob Informationen wirtschaftlich sensible oder wirtschaftlich vorteilhaft sind, und ob sie vertraulich behandelt oder in nicht diskriminierender Weise offengelegt werden müssen. Das bedeutet, dass das Informatorische Unbundling noch nicht ausreichend umgesetzt ist. Die Unternehmen sollten, sofern sie es nicht schon implementiert haben, im nächsten Berichtszeitraum ein umfassendes Zugriffsberechtigungskonzept für wirtschaftlich

sensible/vorteilhafte Informationen erstellt und in das IT System bzw. in den Organisationen umgesetzt haben.

Unternehmen, die kein Datenkonzept mit Zugriffsberechtigungen vorlegen können, müssten in Zukunft alle Daten, die nicht dem Datenschutz unterliegen, Dritten zur Verfügung stellen und somit veröffentlichen.

Die ECG findet es daher zweckmäßig im nächsten Bericht auf die Zugriffsberechtigungskonzepte und die Implementierung dieser näher und vertiefter eingehen. Die heuer bei einem Unternehmen erstmals durchgeführte Vorgehensweise, bei der direkt beim Unternehmen das Informatorische Unbundling überprüft wird, hat sich bewährt und könnte im nächsten Jahr auf mehrere Unternehmen ausgewertet werden.

Die ECG ist im Zuge der Evaluierung der Gleichbehandlungsprogramme aufgefallen, dass in der Branche vorwiegend eingesetzte System SAP und die damit umgesetzten Zugriffsberechtigungskonzepte bisher keine befriedigende Lösung darstellen, obwohl SAP die Möglichkeiten dazu bieten würde. Eine einfache Trennung des Netzes und dem konzernverbundenen Vertrieb mittels Buchungskreise ohne entsprechenden Zugriffskonzept lässt die ECG an einer effizienten und diskriminierungsfreien Trennung der Informationen zweifeln.

In diesem Zusammenhang ist auch auf die allenfalls stattfindende Weitergabe von wirtschaftlich sensiblen Informationen eines Netzbetreibers an „konzernverbundene“ Energielieferanten zu nennen. Die gängige Praxis, dass ein Kunde, der einen neuen Netzanschluss erhält, gleichzeitig mit dem Netzzutrittsantrag bzw. Netzzugangsgangsantrag einen Erdgasliefervertrag bekommt, obwohl er noch keinen Lieferanten angesprochen hat, wird künftig von der ECG näher beleuchtet werden. Problematisch in diesem Zusammenhang erscheint auch die Verschleierung des Eigentums bzw. die Zugehörigkeit von Call Center: der Kunde, der einen neuen Netzanschluss telefonisch beantragt, weiß in Wahrheit oft nicht (und kann es auch gar nicht wissen), ob er nun mit einem Hotline-Mitarbeiter des Erdgaslieferanten oder des Netzbetreibers telefoniert – dies wird von Erdgasunternehmen (z.B. auf der Website) wohl verschleiert. Vor dem Hintergrund des Gebots der vertraulichen Behandlung wirtschaftlich sensibler Informationen (§ 9 GWG) ist diese Praxis jedenfalls zu unterbinden.

7 Zusammenfassung

Die österreichischen Unternehmen haben die Entflechtung entsprechend den wenig konkreten und wenig ambitionierten gesetzlichen Vorgaben in der Mehrzahl nur formell umgesetzt. Auch der Umgang mit wirtschaftlich sensiblen/vorteilhaften Daten ist weiterhin ein ungelöster Punkt in der Umsetzung. Die ungenügende Ausstattung der Netzbetreiber mit physischen und finanziellen Ressourcen ist ein zusätzlicher Indikator für die nicht eigenständigen Netzgesellschaften.

Die ECG wird zukünftig einen Maßnahmenkatalog für ein effektives Unbundling für Netzbetreiber erstellen, welche den Unternehmen als Orientierungshilfe dienen soll. Das Ergebnis ist die Gewährleistung von Transparenz sowie die Unabhängigkeit des Netzbetreibers, als Voraussetzung für ein diskriminierungsfreies Handeln.

Eine weitere Maßnahme der ECG wird die ‚Aktion scharf‘ bei der Überwachung der Entflechtung sein. Die ECG wird den vollen Interpretationsspielraum und alle rechtlichen Möglichkeiten des Gesetzes nutzen, um Gleichbehandlung, Datenschutz und die Unabhängigkeit des Netzbetreibers zu gewährleisten.

BEGAS – Burgenländische Erdgasversorgungs Aktiengesellschaft

Allgemeines

In der BEGAS AG (in Folge kurz BEGAS genannt) ergaben sich im abgelaufenen Geschäftsjahr 2007 keinen nennenswerten organisatorischen Änderungen gegenüber dem vorangegangenen Geschäftsjahr. Per 30.09.2007 hat die BEGAS AG 147 Mitarbeiter beschäftigt. Die organisatorische Struktur unterscheidet den kaufmännischen Bereich, mit den Konzerndienstleistungen und den technischen Bereich. Die Hauptabteilung „Konzerndienstleistung“ umfasst alle Service-Dienstleistungen der BEGAS-Gruppe, das externe Rechnungswesen, die Buchhaltung, die Verrechnung und die IT. Die Hauptabteilung „Technik“ umfasst sämtliche notwendigen Prozesse des Netzbetriebes sowie der Energieberatung in Netzangelegenheiten. Zusätzlich wurden Stabstellen für das Netzcontrolling und für Organisationsentwicklung implementiert.

Funktionales Unbundling

Als Gleichbehandlungsbeauftragter war Herr DI (FH) Gerhard Wischenbarth bestellt. Er war Leiter der Stabstelle Organisationsentwicklung und als solcher nur an die Weisungen des Vorstandes gebunden. Mit Ende des Geschäftsjahres 2006/2007 ist Herr DI (FH) Wischenbarth jedoch aus dem Unternehmen ausgeschieden.

Mit Schreiben vom 16.06.2008 wurde der ECG die Bestellung von Herrn DI Gerhard Koll als Gleichbehandlungsbeauftragter mitgeteilt. Herr DI Koll ist Mitarbeiter der Abteilung Netztechnik und ist dort mit der Bearbeitung von Aufgaben des Ausbaues und Betriebes der Erdgasleitungsanlagen beschäftigt. Bei der Tätigkeit als Gleichbehandlungsbeauftragter ist er direkt dem Vorstand unterstellt und berichtet an diesen. Vorstandsmitglieder von BEGAS nehmen auch Eigentümervertreterfunktionen in Unternehmen der BEGAS-Gruppe wahr, einige Prokuristen sind Geschäftsführer bzw. Eigentümervertreter in anderen Konzernunternehmen.

Die zwei Vorstände der BEGAS, Herr DI Schweifer und Herr Mag. Simandl, sind gleichzeitig Geschäftsführer in der IGM – Industrie- und Gewerbepark Mittelburgenland Erwerbs-, Erschließungs- und Errichtungs-Gesellschaft m.b.H., die eine 100%ige Tochter der BEGAS

ist. Nach Angaben des Unternehmens wurde diese Errichtungsgesellschaft für Teile des Erdgasversorgungssystems im mittleren Burgenland gegründet und neben der Eigentümerfunktion übt diese keine wirtschaftliche Tätigkeit aus. Der Prokurist der BEGAS, Mag. Grath, ist gleichzeitig Geschäftsführer der BEGAS Handel GmbH, sowie in der BEGAS Wärme & Service GmbH, der Bioenergie Burgenland Service GesmbH und Prokurist in der Biomassekraftwerk Oberpullendorf Errichtungs- und Betriebs GmbH. Herr DI Kockert, ebenfalls Prokurist in der BEGAS ist auch Geschäftsführer der BEGAS Wärme & Service GmbH und zusätzlich Geschäftsführer der Best Energy GmbH, die laut Firmenbuch im Bereich Elektrizitäts- und Gashandel tätig ist. Diese zusätzlichen Funktionen gewährleisten keine diskriminierungsfreie Entscheidungsfindung und keine personelle Unabhängigkeit des Netzbetreibers und stellen einen Missstand dar.

Gemäß Angaben des Unternehmens nimmt die BEGAS Handel GmbH als Kommanditist der BEGAS Energievertrieb GmbH & Co KG die Eigentümerfunktion dar. Der operative Betrieb der BEGAS Energievertrieb GmbH & Co KG wird von der Energieallianz Austria GmbH durchgeführt. Die Eigentümerfunktion ist somit eine reine Finanzbeteiligung.

Weiters wird ausgeführt, dass die Geschäftsfelder und Tätigkeiten der o. a. Unternehmen außerhalb des Betriebes von Erdgasverteilernetzen und der Erdgasversorgung liegen und somit eine diskriminierungsfreie Entscheidungsfindung der handelnden Personen gegeben ist.

Organisatorisches Unbundling

Die BEGAS legt in ihrem Gleichbehandlungsbericht dar, dass sie nur Mitarbeiter des Netzbetreibers hinsichtlich Maßnahmen zum Ausschluss diskriminierendes Verhaltens schult. Die Schulungen finden in periodischen Abständen (einmal jährlich) im Zuge der internen Veranstaltung „Schulung Gasnetz“ statt. Dabei werden nur all jene Mitarbeiter geschult, die direkten Kundenkontakt haben.

Um die Einhaltung des Gleichbehandlungsprogrammes sicherzustellen, hinterfragt der Gleichbehandlungsbeauftragte im Zuge der jährlichen Schulung verschiedene Geschäftsfälle und behandelt konkret die Thematik um den Umgang mit Wechselkunden und potentiellen

Neukunden. Innerbetriebliche Sanktionen hinsichtlich des Verstoßes gegen das Gleichbehandlungsprogramm bestehen in gleicher Weise, wie Verstöße gegen sonstige gesetzliche, gesellschaftliche und betriebsinterne Regelungen.

Der Personalbedarf vom Netzbetrieb wird in den jeweiligen Abteilungen festgestellt und nach Beschlussfassung und Freigabe durch den Vorstand kann mit dem Rekrutierungsprozess begonnen werden.

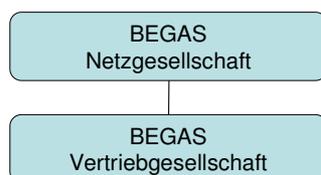
Die Entlohnung der Mitarbeiter sowie der Geschäftsführer basiert auch auf leistungsorientierter Basis. Dieser variable Gehaltsbestandteil ist unter anderem abhängig vom Ertragsziel des Unternehmens. Da es sich in diesem Fall nur um die Erträge des Netzbetreibers handelt, kann von einer diskriminierungsfreien Entlohnung ausgegangen werden.

Unbundling der Entscheidungen

Die Bau-, Betriebs-, Wartungs-, Instandhaltungs- und Modernisierungsmaßnahmen je Geschäftsjahr werden im Wirtschaftsplan dargestellt. Die Entscheidungen darüber ob und welche Leitungen gebaut werden, wird ausschließlich in der BEGAS AG entsprechend der Notwendigkeit zur Versorgung von Neukunden und der Sicherung des Erdgasbezuges für bestehende Kunden getroffen. Der Eigentümer gibt keine diesbezüglichen Weisungen an die Leitung des Netzbetriebes.

Da die BEGAS als Aktiengesellschaft eingerichtet ist, gibt es aus aktienrechtlicher Sicht in Geschäftsführungsfragen zwar kein Weisungsrecht (vgl. § 70 Abs 1 AktG). Ein expliziter Weisungsausschluss im Gesellschaftsvertrag wäre somit auch gar nicht erforderlich. Problematisch erscheint allerdings, dass BEGAS im Konzern als Netzbetreiber als Mutterunternehmen, dagegen die Vertriebsgesellschaft BEGAS Energievertrieb GmbH & Co KG als indirektes Tochterunternehmen (mittels BEGAS - Handel GmbH) von BEGAS eingerichtet ist.

Abbildung 3: Unternehmensstruktur BEGAS



Art 9 Abs 1, Art 13 Abs 1, Art 15 Abs 1 der RL 2003/55/EG (Erdgasbinnenmarkt-RL) normieren folgendes: Gehört der Fernleitungs- bzw. Verteilernetzbetreiber zu einem vertikal integrierten Unternehmen, so muss er zumindest hinsichtlich seiner Rechtsform, Organisation und Entscheidungsgewalt unabhängig von den übrigen Tätigkeitsbereichen sein, die nicht mit der Fernleitung bzw. Verteilung zusammenhängen. Der „Vermerk der GD Energie und Verkehr zu den RL 2003/54/ER und 2003/55/EG über den Elektrizitäts- und Erdgasbinnenmarkt“ (Vermerk) steht auf dem Standpunkt, dass die Ansielung der Netzbetriebsgesellschaft „oben“ nicht zulässig ist: *„Eine Situation, in der das Netzunternehmen die Kontrolle über das verbundene Versorgungs-/Erzeugungsunternehmen aufrecht erhält, ist mit der funktionalen Entflechtung unvereinbar und nach der neuen Richtlinie daher nicht zulässig“* (Vermerk, 4). *„Das am Netzgeschäft beteiligte Unternehmen darf keine Aktien an verbundenen Versorgungs-, Erzeugungs- oder Holdingunternehmen halten. Hält das Netzunternehmen derartige Aktien, hat es ein unmittelbares finanzielles Interesse an der Leistung des verbundenen Versorgungszweiges und ist seine Leitung daher nicht mehr in der Lage „unabhängig zu handeln“.* Die Unabhängigkeit ist somit vor dem Hintergrund des § 7 Abs 2 GWG nicht gewährleistet.

Zum überwiegenden Teil werden die Aufgaben (Entscheidung und Durchführung) selbst innerhalb der BEGAS erfüllt, einige werden durch Externe erfüllt.

Informatorisches Unbundling

Jedes Unternehmen der BEGAS-Gruppe verfügt im SAP über einen eigenen Buchungskreis. Gleichzeitig wurde ein Berechtigungskonzept auf Basis persönlich zugeordneter Rollen installiert, welches nur Zugriffe im jeweiligen Buchungskreis erlaubt.

Der Behörde wurde beim Vororttermin ein erstes „EDV Zugriffskonzept auf wirtschaftlich sensible Daten“ der BEGAS übergeben. Darin sind kurz das EDV System und die verwendeten Datentypen beschrieben. Weiters sind die benutzerspezifischen Rollen im SAP System definiert. Es folgt eine Übersichtsliste, welcher Mitarbeiter welche Rollen zugeordnet bekommen haben, sowie eine Auflistung wirtschaftlich sensibler Daten. In der anschließend bei der Behörde eingelangten Stellungnahme des Unternehmens findet sich auch eine Definition von wirtschaftlich vorteilhaften Informationen.

Im Detail stellt es sich so dar, dass für den Bereich der Kundenadministration sowie der Kundenab- und verrechnung im SAP IS-U derzeit ca. 40 Rollen definiert sind, welche die Berechtigungen der einzelnen Mitarbeiter steuert. Mittels dieser Rollen erhält der Mitarbeiter die erforderliche Berechtigung, um Kundendaten in der für den Arbeitsplatz vorgesehenen Art und Weise zu administrieren.

Im BW-System im SAP, das für Auswertungen verwendet wird und daher sehr wesentlich ist, gibt es ein eigenes getrenntes Zugriffskonzept.

Als im Sinne des Unbundlings kritisch und verbesserungswürdig wurde von Seiten der Behörde angemerkt, dass die Key-User – die die Vergabe der Rollen an die Mitarbeiter genehmigen – keine Entscheidungsbasis bzw. eine „Unbundling-Richtlinie“ dazu haben. Seitens des Unternehmens wurde zugesagt, dass sie dieses Thema aufgreifen und verbessern.

Eine Evaluierung der vergebenen Berechtigungen ist im Gleichbehandlungsprogramm vorgesehen und sollte als wesentlicher Punkt im nächsten Gleichbehandlungsbericht des Unternehmens an die Behörde enthalten sein.

Die Zugänge auf das Abrechnungs- und Kundenverwaltungssystem, sind systemtechnisch zwar beschränkt, aber einige Mitarbeiter dürfen aufgabenbedingt auf den Buchungskreis der

Begas AG und der BEGAS Energievertrieb GmbH & Co KG zugreifen. Für derartige Fälle gibt es eine Anweisung an die Mitarbeiter, nur jene Kundenbeziehungen einzusehen, die sie benötigen.

Ein derartiges Berechtigungskonzept, dass zwar auf einem EDV gestütztem Berechtigungskonzept basiert, aber arbeitsbedingt wieder nur durch Anweisungen Unbundlingkonform gemacht werden kann, wird von der Behörde sehr kritisch gesehen. (Dieser Punkt gilt für die meisten von diesem Bericht erfassten Unternehmen)

Zusammenfassende Bewertung

Ein Berechtigungskonzept für SAP und der definierten Rollen im SAP IS-U wurde der ECG beim Vororttermin schriftlich übergeben. Positiv ist anzumerken, dass das Unternehmen begonnen hat sich intensiver mit Informatorischem Unbundling zu beschäftigen. Kritisch anzumerken sind die schriftlichen Anweisungen in einem EDV gestütztes Zugriffskonzept sowie der verbesserungswürdige Punkt bezüglich „Unbundling-Vergaberichtlinien“ für die Key-User.

Schulungen hinsichtlich des Gleichbehandlungsprogramms gibt es für Mitarbeiter im Netzbereich. Die ECG erachtet es für sinnvoll, sowohl externe Dienstleister als auch Personen in der Abrechnung und im Kundencenter, auf das Gleichbehandlungsprogramm zu schulen.

Wie schon im letzten Gleichbehandlungsbericht der ECG angemerkt, wäre gegenüber dem Kunden eine Veröffentlichung des Gleichbehandlungsprogramms sowie die Bekanntgabe einer Kontaktadresse für Fragen der Gleichbehandlung ein wichtiges Signal, dass das Thema Gleichbehandlung vom Unternehmen ernst genommen wird. Das Unternehmen hat beim Vororttermin bzw. in der Stellungnahme zugesagt, das Gleichbehandlungsprogramm und eine Kontaktadresse zu veröffentlichen.

Hinsichtlich der Konzernstruktur werden mit BEGAS noch weitere Gespräche aufzunehmen sein.

Baumgarten-Oberkappel Gasleitungsgesellschaft m.b.H. (BOG)

Allgemeines

Die Baumgarten-Oberkappel Gasleitungsgesellschaft m.b.H. (in Folge kurz BOG genannt) ist aufgrund von § 7 Abs. 3 lit. D GWG als Inhaber von Transportrechten verpflichtet, ab 2007 ein Gleichbehandlungsprogramm zu erstellen und in diesem Jahr erstmalig einen Gleichbehandlungsbericht über das vergangene Jahr zu übermitteln.

Per 31.12.2007 hat die BOG vier Mitarbeiter, davon einen angestellten Geschäftsführer. Darüber hinaus bestehen mit der Gaz de France S.A. und EON Ruhrgas AG Managementverträge für die Entsendung zweier weiterer Geschäftsführer.

Funktionales Unbundling

Als Gleichbehandlungsbeauftragter wurde Herr Ing. Edwin Kaufmann bestellt. Er ist Geschäftsführer der BOG.

Ein Mitglied des Top-Managements ist Bereichsleiter in der E.ON Ruhrgas AG (Joint Venture Süd im Ressort Infrastruktur). Nach Angaben des Unternehmens ist der Bereich ‚Projektmanagement Joint Ventures Süd‘ im Ressort ‚Infrastruktur‘ angesiedelt. Dies ist ein eigener Vorstandsbereich, der organisatorisch vom Vertrieb und von der Gewinnung separiert ist.

Weiters führt die BOG aus, dass die Entscheidung über die Vermarktung von Transportkapazitäten alleine bei der Geschäftsführung der BOG liegt. Diese entscheidet mehrheitlich mit einem Stimmenverhältnis von 2:1. Somit ist sichergestellt, dass die E.ON Ruhrgas AG keine Möglichkeit zur Einflussnahme auf die Tätigkeit der BOG ausüben kann.

Organisatorisches Unbundling

Die BOG legt in ihrem Gleichbehandlungsbericht dar, dass es mündliche Schulungen für Mitarbeiter zum Ausschluss diskriminierendes Verhaltens gibt. Weiters wird das Gleichbehandlungsprogramm an alle Mitarbeiter ausgehändigt, die sich mittels Unterschrift zur Ein-

haltung verpflichten. Bedingt durch die übersichtliche und flache Struktur der BOG wäre ein Verstoß gegen das Programm auffällig, da im Tagesgeschäft eine ständige Überprüfung und Kontrolle durch die Geschäftsführer und somit durch den Gleichbehandlungsbeauftragten erfolgt.

Anweisungen für Mitarbeiter hinsichtlich des Gleichbehandlungsprogramms gibt es derzeit nur in mündlicher Form. Da die BOG erst seit Oktober 2007 Mitarbeiter beschäftigt, ist die Verfassung schriftlicher Anweisungen im Aufbau. Bei Nichtbefolgung der Anweisungen kann es im Rahmen der bestehenden Möglichkeiten zu einer Versetzung kommen.

Für das Personal sowie für das notwendige Budget ist die Geschäftsführung der BOG verantwortlich und das Budget unterliegt der formalen Genehmigung durch den Aufsichtsrat. Bei Bedarf werden die notwendigen Positionen für neue Mitarbeiter öffentlich ausgeschrieben oder auf bereits eingegangene Bewerbungen zurückgegriffen.

Bei der Entlohnung der Mitarbeiter und Geschäftsführer gibt es keine Zusammenhänge mit der Entwicklung von konzernverbundenen Unternehmen. Das obere und mittlere Management darf jedoch Anteile an konzernverbundenen Unternehmen halten.

Unbundling der Entscheidungen

Laut BOG gibt es keine Weisungen bezüglich des laufenden Betriebes oder einzelner Entscheidungen über den Bau oder die Modernisierung von Leitungen. Die Handlungsunabhängigkeit der Leitung der BOG sei durch den Aufsichtsrat gewährleistet, an den vier Mal pro Jahr zu berichten ist. Es wird aber eingeräumt, dass Weisungen von Gesellschaftern (ausschließlich, aber immerhin) durch einen Gesellschafterbeschluss erteilt werden, hinsichtlich des laufenden Betriebes oder einzelner Entscheidungen über den Bau oder die Modernisierung von Leitungen bestünde diese Eingriffsmöglichkeit allerdings nicht. Warum bzw. wie das sichergestellt wird, wurde aber nicht erläutert.

Zum überwiegenden Teil werden die Aufgaben (Entscheidung und Durchführung) selbst innerhalb der BOG erfüllt, einige werden durch Konzernunternehmen erfüllt.

Informatorisches Unbundling

Ein detailliertes Datenkonzept besteht aufgrund der jüngsten strukturellen Entwicklungen der BOG nicht, wird aber derzeit erstellt. Innerhalb des Unternehmens ist ein unbeschränkter Zugriff auf Daten, insbesondere z.B. aus Transportverträgen, gegeben. In den Bereichen des Online-Capacity-Booking (OCB) sowie des Gas-Management-System (GMS), das von der OMV Gas GmbH als unbundelter TSO zugekauft wurde, ist auf Grund der Mandantenfähigkeit des Systems der Zugriff auf Mitarbeiter und Dienstleister der BOG beschränkt und kann ausschließlich über eine schriftliche Anforderung, verbunden mit einer User ID des Dispatching und einem Passwort, vorgenommen werden. Die Erteilung von Berechtigung erfolgt auf „need-to-know“-Basis.

Der Zugriff wird weiters durch ein Berechtigungskonzept im SAP geregelt.

Die BOG ist als TSO nicht im Vertriebsbereich oder einem sonstigen Bereich tätig. Die Tätigkeit beschränkt sich auf die Vergabe von Kapazitäten. Der Service Provider der BOG, die OMV Gas GmbH, ist vertraglich zur Trennung verpflichtet, ist aber ebenso wie die BOG nicht im Vertriebsbereich tätig.

Eine Definition von wirtschaftlich sensible/vorteilhafte Informationen entsprechend Beilage 2 des Fragenkataloges zum Gleichbehandlungsprogramm wurde vom Unternehmen sehr konkret vorgenommen.

Zusammenfassende Bewertung

Positiv anzumerken ist, dass das Unternehmen erstmals ein Gleichbehandlungsprogramm und einen Gleichbehandlungsbericht abgeben musste, dafür sich aber schon sehr konkret und im Detail mit dem Thema wirtschaftlich sensible/vorteilhafte Informationen beschäftigt hat. Im Hinblick auf die Definition von wirtschaftlich sensiblen Daten kann das Unternehmen als sehr gut bezeichnet werden. Bezüglich des Datenzugriffskonzeptes wäre eine detaillierte schriftliche Darstellung der vergebenen Berechtigungen bis zum nächsten Bericht noch wünschenswert.

Als kritisch anzumerken ist die Möglichkeit, dass das obere und mittlere Management Anteile an konzernverbundenen Unternehmen halten könnte. Dies könnte Einfluss auf die Entscheidungsfindung in speziellen Thematiken haben, wodurch es zu diskriminierendem Verhalten kommen könnte.

Wünschenswert gegenüber dem Kunden sind die Veröffentlichung des Gleichbehandlungsprogramms sowie die Bekanntgabe einer Kontaktadresse für Fragen der Gleichbehandlung. Das wäre ein wichtiges Signal, dass das Thema Gleichbehandlung vom Unternehmen ernst genommen wird.

Kritisch zu sehen ist, dass ein Mitglied des Managements auch Bereichsleiter bzw. Mitglied der Geschäftsführung in anderen ausländischen Erdgasunternehmen ist.

Elektrizitätswerk Wels AG

Allgemeines

Das Elektrizitätswerk Wels AG (in Folge kurz Elektrizitätswerk Wels) ist ein integriertes Erdgasunternehmen, dessen Netzbetrieb organisatorisch getrennt wurde.

Das Unternehmen hat heuer erstmalig ein Gleichbehandlungsprogramm erstellt, in dem Verhaltensregeln zum Ausschluss diskriminierenden Verhaltens festgelegt wurden.

Funktionales Unbundling

Als Gleichbehandlungsbeauftragter war bis 31.07.2007 Herr DI Walter Topf, seit 01.08.2007 ist Herr Ing. Wolfgang Nöstlinger bestellt. Ing. Nöstlinger ist darüber hinaus Abteilungsleiter für die Fernwärme- und Wasserversorgung.

Laut Angaben des Unternehmens nimmt kein Mitglied des oberen Managements weitere Funktionen in anderen Unternehmen wahr. Laut Firmenbuch ist der Vorstand Herr DI Weiß jedoch im Aufsichtsrat der Wels Strom GmbH und Geschäftsführer der Wasserwirtschaft GmbH. Diese Positionen gewährleisten keine diskriminierungsfreie Entscheidungsfindung und keine personelle Unabhängigkeit des Netzbetreibers.

Organisatorisches Unbundling

Hinsichtlich des Gleichbehandlungsprogramms und auszugsweise des GWG werden in den betroffenen Bereichen Schulungen durchgeführt. Der Schwerpunkt liegt hauptsächlich bei Mitarbeitern in besonders sensiblen Bereichen, wie etwa dem Kundencenter und in den Netzservices.

Für die Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms sind neben dem Gleichbehandlungsbeauftragten auch die Leiter der betroffenen Bereiche verantwortlich, diese haben dem Gleichbehandlungsbeauftragten mindestens einmal jährlich Bericht zu erstatten. Verstöße gegen das Gleichbehandlungsprogramm werden durch geeignete Maßnahmen geahndet,

solche sind je nach Anlassfall eine mündliche Verwarnung durch den unmittelbaren Dienstvorgesetzten oder eine gerechtfertigte schriftliche Rüge.

Die Personalplanung und das Personalbudget werden vom Personalchef bzw. von den Bereichsleitern erstellt. Die Letztentscheidung über eine Einstellung trifft ebenfalls der Personalchef, jedoch gemeinsam mit dem Vorstand.

Unbundling der Entscheidungen

Laut Elektrizitätswerk Wels gibt es keine Weisungen bezüglich des laufenden Betriebes oder einzelne Entscheidungen über den Bau oder die Modernisierung von Leitungen. Die Handlungsunabhängigkeit der Leitung des Elektrizitätswerks Wels erfolgt durch organisatorische Trennung und einem eigenen technischen Betriebsleiter Gas.

Zum überwiegenden Teil werden die Aufgaben des Elektrizitätswerks Wels (Entscheidung und Durchführung) durch Konzernunternehmen erfüllt, nur die Kernprozesse des Netzes werden selbst erfüllt.

Informatorisches Unbundling

Das Gleichbehandlungsprogramm wurde im Berichtszeitraum vom Unternehmen auf seiner Homepage veröffentlicht.

Das zentrale Abrechnungsprogramm SDK Provider Suite ist im Berichtszeitraum eingeführt worden und hat ein Zugriffsberechtigungssystem integriert bei dem nach Händler und Netzbetreiber differenziert wird. Die User der einzelnen Bereiche haben jeweils nur auf die Daten Zugriff, die für den Händler bzw. Netzbetreiber notwendig sind. Übergreifende Servicebereiche (ENV, Energieverrechnung, Datenmanagement) haben auf die Daten beider Bereiche Zugriff.

Laut Aussage des Unternehmens erfolgt der Informationsaustausch gemäß der genehmigten „Allgemeinen Verteilernetzbedingungen“ und der „Sonstigen Marktregeln Gas“.

Zusammenfassende Bewertung

Positiv ist anzuführen, dass das Gleichbehandlungsprogramm im Internet veröffentlicht wurde und auch ein Zugriffsberechtigungssystem im zentralen Abrechnungsprogramm SDK Provider Suite umgesetzt wurde.

Im Hinblick auf die Definition von wirtschaftlich sensiblen Daten wurde allerdings kein umfassendes schriftliches Datenzugriffskonzeptes für wirtschaftlich sensible/vorteilhafte Informationen vorgelegt.

Energie Graz GmbH & Co KG

Allgemeines

Nach den gesetzlichen Vorgaben versorgt die Energie Graz weniger als 50.000 Kunden, weswegen keine Verpflichtung zum Legal Unbundling besteht. Die Aufgaben des Energieversorgers und des Erdgasnetzbetreibers werden daher weiterhin innerhalb der Energie Graz in getrennten Organisationseinheiten durchgeführt. Die Energie Graz besitzt neben dem Erdgasverteilernetz auch ein Fernwärmenetz.

Kaufmännische und betriebswirtschaftliche Aufgaben werden teilweise extern zugekauft. Die Aufgaben des Controllings und des Customer Care Managements werden innerhalb der Energie Graz wahrgenommen. Die Agenden des Netzbetreibers werden von den Abteilungen „Erdgasausbau und –betrieb“ und „Anschluss“ erfüllt. In der Abteilung „Erdgasausbau und –betrieb“ sind 30 Mitarbeiter beschäftigt.

Funktionales Unbundling

Als Gleichbehandlungsbeauftragter ist Herr Ing. Gerald Schagowetz benannt. Er ist Technischer Betriebsleiter und Leiter der Abteilung Ausbau und Betrieb Erdgas.

Ein Bereichsleiter ist auch Geschäftsführer in einem inländischen Stromnetzbetreibers.

Organisatorisches Unbundling

Mitarbeiter, die sich mit gleichbehandlungsrelevanten Themen befassen, werden jährlich in das Gleichbehandlungsprogramm und begleitend in die Vertraulichkeitsregelung eingewiesen. Zusätzlich erfolgen unterjährige Einzelgespräche mit Mitarbeitern. Für die Einhaltung des Programms haben die jeweiligen Vorgesetzten die Verantwortung.

Verstöße gegen die Grundsätze und Maßnahmen der Gleichbehandlung werden mit geeigneten Maßnahmen nach arbeitsrechtlichen Bestimmungen sanktioniert.

Die Entscheidungsbefugnis für die Einstellung, Personalplanung und das Personalbudget liegt bei der Geschäftsführung der Energie Graz.

Unbundling der Entscheidungen

Laut Energie Graz gibt es keinerlei Weisungen bezüglich des laufenden Betriebes oder einzelne Entscheidungen über den Bau oder die Modernisierung von Leitungen. Innerhalb der Energie Graz ist die Abteilung Erdgas Ausbau und Betrieb des Bereiches Ausbau und Betrieb für den Betrieb, den Bau und die Modernisierung, unter Einhaltung der Richtlinien der Österreichischen Vereinigung des Gas und Wasserfaches, zuständig. Die Maßnahmen sind entsprechend der internen Vorgaben von der Geschäftsführung der Energie Graz zu genehmigen. Die Geschäftsführung ist entsprechend der Geschäftsordnung und der Aufsichtsratsordnung den Gremien der Gesellschaft verpflichtet.

Zum überwiegenden Teil werden die Aufgaben (Entscheidung und Durchführung) selbst innerhalb der Energie Graz erfüllt, einige werden durch Konzernunternehmen erfüllt.

Informatorisches Unbundling

Ein Datenkonzept liegt innerhalb der Energie Graz auch heuer noch nicht vor. Es wurde lediglich am bereits im letzten Bericht erwähnten Projekt „IT Sicherheit“ weitergearbeitet. Es gilt weiterhin nur die im Unternehmen eingesetzte Vertraulichkeitsregelung über den Umgang mit wirtschaftlich sensiblen Daten.

Die Aufgaben des Netzbetreibers und des Energieversorgers werden aufbauend auf eine Profit Center Struktur in streng getrennten Organisationseinheiten erfüllt.

Alle Netzzutrittbegehren sowie Anfragen über Netzkapazitäten werden ausschließlich von technischen Kundenberatern der Anschlussabteilung bearbeitet und gelangen laut Angaben des Unternehmens nicht in den Vertrieb.

Zusammenfassende Bewertung

Die Frage der Zugriffsberechtigung auf wirtschaftlich sensible/vorteilhafte Informationen ist auch heuer noch vollkommen ungelöst, das heißt das Informativische Unbundling ist nicht ausreichend umgesetzt. Insofern ist das bereits im letzten Bericht gestartet gewesene Projekt IT-Sicherheit eine unbedingte Notwendigkeit zur Herstellung einer rechtskonformen Situation. Es sollten dabei auch auf die im Fragenkatalog zum Gleichbehandlungsprogramm 2007 angeführte wirtschaftlich sensible/vorteilhafte Informationen berücksichtigt werden.

Wie schon im letzten Gleichbehandlungsbericht der ECG angemerkt, wäre gegenüber dem Kunden eine Veröffentlichung des Gleichbehandlungsprogramms sowie die Bekanntgabe einer Kontaktadresse für Fragen der Gleichbehandlung ein wichtiges Signal, dass das Thema Gleichbehandlung vom Unternehmen ernst genommen wird. Das Unternehmen hat in der Stellungnahme zu diesem Gleichbehandlungsbericht eine Veröffentlichung zugesagt.

Energie Klagenfurt GmbH

Allgemeines

Die Stadtwerke Klagenfurt AG befindet sich seit dem Jahr 2005 in einer umfassenden Neustrukturierungsphase, indem Geschäftsfelder in eigene Tochtergesellschaften ausgegliedert werden, um gemeinsam mit starken strategischen Partnern eine positive wirtschaftliche Unternehmensentwicklung zu ermöglichen. Der Strom-, Gas- und Wärmebereich wurde in die Energie Klagenfurt GmbH (in Folge kurz EKG genannt) ausgegliedert. Durch die Umgliederung ist das Gleichbehandlungsprogramm noch nicht von der Geschäftsführung beschlossen worden.

Funktionales Unbundling

Als Gleichbehandlungsbeauftragter ist Herr Prok. Mag. Manfred Ortner bestellt. Die Frage, welche weiteren Funktionen der Gleichbehandlungsbeauftragte wahrnimmt, wurde nicht beantwortet. Herr Prok. Mag. Manfred Ortner ist in der Stadtwerke Klagenfurt AG angestellt, was aus Sicht der ECG für einen Gleichbehandlungsbeauftragten des Netzbetriebes nicht effizient ist.

Ein von der ECG geforderte Firmenbuchauszug und der Gesellschaftsvertrag wurden nicht übermittelt.

Welche weiteren Funktionen die Geschäftsleitung sowie die zweite Führungsebene in anderen in- und ausländischen Unternehmen inne haben, wurde nicht beantwortet.

Laut Firmenbuch sind die Geschäftsführer der Energie Klagenfurt, Herr MMag. Dr. Junghans und Herr DI Karre, auch Vorstände der Stadtwerke Klagenfurt AG. Herr MMag. Dr. Junghans ist gleichzeitig noch Geschäftsführer der Kraftwerkserrichtungs und –betriebs GmbH. Diese Positionen gewährleisten keine diskriminierungsfreie Entscheidungsfindung und keine personelle Unabhängigkeit des Netzbetreibers und stellen einen groben Missstand dar.

Organisatorisches Unbundling

Im Rahmen des Gesamtberichtes über die Gleichbehandlungsprogramme österreichischer Gasnetzbetreiber der ECG im vorangegangenen Jahr wurde die rechtliche Doppelzuständigkeit der Leitungsorgane der Stadtwerke Klagenfurt AG und der EKG in Angelegenheiten des Vertriebes und des Netzes angesprochen. Bisher kam es diesbezüglich zu keiner organisatorischen Änderung. Die derzeitige Situation, dass beide Vorstände für alle Geschäftsbereiche der EKG zuständig sind und somit sowohl auf den Netz- als auch auf den Energiebereich Einfluss nehmen können, steht in Widerspruch mit § 7 Abs 3 lit a GWG:

Innerhalb der EKG wurde das organisatorische Unbundling weiter ausgebaut. Auf Ebene der Geschäftsführung obliegen hierbei die technischen (und damit die Netzaufgaben) genauso wie die Vertriebsaufgaben einem eigenen Geschäftsführer. Die Administrationsaufgaben werden ebenfalls von einem eigenen Geschäftsführer verantwortet. Auf der darunterliegenden Managementebene wurde ebenfalls eine funktionale Trennung in Erzeugung, Netz und Vertrieb durchgeführt. Im Rechnungswesen wurden innerhalb des Mandanten EKG eigene Buchungskreise eingeführt.

Unbundling der Entscheidungen

Die Frage, ob es Weisungen bezüglich des laufenden Betriebes oder einzelne Entscheidungen über den Bau oder die Modernisierung von Leitungen gibt, wurde nicht beantwortet.

Welche Aufgaben des Netzbereichs mit Diskriminierungspotential von welchen Gesellschaften, Bereichen oder Externen durchgeführt werden, wurde nicht beantwortet.

Informatorisches Unbundling

Innerhalb der EKG wird die Administration der Daten im Rahmen des Energiedaten-Managements (Programm Generis) durch den Netzbereich durchgeführt und durch entsprechende Berechtigungsfunktionen bei den wirtschaftlich sensiblen Daten der Zugriff für die Vertriebsfunktionen eingeschränkt. Die Verrechnungsfunktionen werden vom Bereich „Kundenservice und Billing“ durchgeführt und in einem eigenen Buchungskreis dargestellt. Der

Bereich „Kundenservice und Billing“ ist auch organisatorisch von den Vertriebsaktivitäten getrennt.

Das im Bereich „Kundenservice und Billing“ bisher eingesetzte und vom Geschäftsbereich „Informationstechnologie“ der STWAG programmierte Verrechnungsprogramm (Programm „KSI – Kunden-Service-Information“) wird zurzeit ersetzt und in Richtung Standardsoftware (Programm „EULVIS“) mit dahinter liegendem Berechtigungskonzept migriert.

Ein aktuelles endgültiges genehmigtes Gleichbehandlungsprogramm liegt noch nicht vor. Die Unternehmensprozesse und die Datenstruktur sollen dann im Gleichbehandlungsprogramm integriert werden.

Zusammenfassende Bewertung

Die EKG bzw. der Konzern verwendet zwar eigene Mandanten im SAP, jedoch gibt es keine Mandantenunterscheidung innerhalb der EKG (Netz/Vertrieb). Dort werden nur unterschiedliche Buchungskreise geführt. Eine Trennung mittels Buchungskreise ohne entsprechendem Zugriffskonzept lässt der ECG an einer effizienten und diskriminierungsfreien Trennung der Informationen zweifeln.

Die Frage der Zugriffsberechtigungen auf wirtschaftlich sensible/vorteilhafte Informationen ist auch heuer noch vollkommen ungelöst, das heißt das Informatorische Unbundling ist nicht ausreichend umgesetzt.

Das im Vorjahr auf der Homepage der EKG veröffentlichte Gleichbehandlungsprogramm sowie die Bekanntgabe einer Kontaktadresse für Fragen der Gleichbehandlung wurde ohne Angabe von Gründen im Berichtszeitraum entfernt. Es wird angeregt, die Homepage um diese wichtige Information wieder zu erweitern.

Wie aus den vorangegangenen Punkten ersichtlich, hat die EKG sehr viele Fragen nicht oder nicht ausreichend beantwortet und daher stellt sich die Frage ob die Entflechtungsmaßnahmen gem § 7 GWG im gesamten Konzern der Stadtwerke Klagenfurt AG ausreichend umgesetzt sind.

Energie Ried GmbH

Allgemeines

Ein Gleichbehandlungsprogramm und ein sehr kurzer Gleichbehandlungsbericht wurden heuer vom Unternehmen vorgelegt. Die Fragen der ECG wurden unzureichend beantwortet und die geforderten Dokumente nicht übermittelt.

Funktionales Unbundling

Als Gleichbehandlungsbeauftragter wurde Herr DI Liebich bestellt. Er ist weiters technischer Betriebsleiter und gewerberechtlicher Geschäftsführer.

Welche weiteren Funktionen die Geschäftsleitung sowie die zweite Führungsebene in in- oder ausländischen Unternehmen wahrnimmt, kann weder dem Gleichbehandlungsprogramm entnommen werden, noch wurde diese Frage beantwortet. Im Gleichbehandlungsprogramm wird in Punkt 5.1. nur darauf hingewiesen, dass der Leiter des Netzbetriebes keine Funktion in betrieblichen Einrichtungen ausübt, die direkt oder indirekt für den laufenden Betrieb in den Bereichen Erdgasgewinnung und Kauf zuständig sind.

Organisatorisches Unbundling

Hierzu wurden keine Angaben gemacht.

Unbundling der Entscheidungen

Im Gleichbehandlungsprogramm wird in Punkt 5.2. darauf hingewiesen, dass der Netzbetreiber seine Entscheidungsbefugnisse in Hinblick auf Vermögenswerte, die für den Betrieb, die Wartung oder den Ausbau des Netzes erforderlich sind unabhängig von den übrigen Tätigkeitsbereichen wahrnimmt.

Die Frage, welche Aufgaben in welchen Geschäftsbereichen entschieden und wo diese Aufgaben durchgeführt werden, wurde seitens Energie Ried nicht beantwortet.

Informatorisches Unbundling

Das Unternehmen führt für Mitarbeiter, die diskriminierungsrelevante Tätigkeiten erbringen, jährlich eine verpflichtende Schulung durch.

Energielieferverträge werden ausschließlich durch Mitarbeiter des Vertriebes Gas-Handel abgeschlossen. Sollten Mitarbeiter gleichzeitig mit Netz- und Energievertriebsaufgaben konfrontiert sein, gibt es ein definiertes Prozedere, das allerdings nicht beschrieben wurde.

In Informationssystemen, die auch vom Bereich Gashandel bzw. Vertrieb verwendet werden, gibt es entsprechende definierte Zugriffsrechte. Auf ein umfassendes Zugriffsberechtigungskonzept für wirtschaftlich sensible/vorteilhafte Informationen wurde seitens des Unternehmens nicht verwiesen und somit kann vermutet werden, dass keines existiert.

Zusammenfassende Bewertung

Die Frage der Zugriffsberechtigung auf wirtschaftlich sensible/vorteilhafte Informationen ist auch heuer noch teilweise ungelöst, da in Prozessen mit Diskriminierungspotential kein Zugriffsberechtigungskonzept für wirtschaftlich sensible/vorteilhafte Informationen vorliegt.

Wie schon im letzten Gleichbehandlungsbericht der ECG angemerkt, wäre gegenüber dem Kunden eine Veröffentlichung des Gleichbehandlungsprogramms sowie die Bekanntgabe einer Kontaktadresse für Fragen der Gleichbehandlung ein wichtiges Signal, dass das Thema Gleichbehandlung vom Unternehmen ernst genommen wird.

Die Entflechtungsvorschriften des § 7 Abs 3 „begleiten“ die Vorschriften über das Diskriminierungsverbot und das Gebot der vertraulichen Behandlung von wirtschaftlich sensiblen Informationen, weshalb Energie Ried diese Normen auf jeden Fall einzuhalten hat.

EVA Erdgasversorgung Ausserfern GmbH & Co KG

Allgemeines

Die EVA Erdgasversorgung Ausserfern GmbH & Co KG (in Folge kurz EVA genannt) hat aufgrund der geringen Kundenanzahl keine gesetzliche Verpflichtung, eine eigene Netzgesellschaft zu gründen. Der Kommanditist der EVA ist das Elektrizitätswerk Reutte Gesellschaft m.b.H.

Funktionales Unbundling

Als Gleichbehandlungsbeauftragter ist Herr DI Martin Müller benannt. Er ist Assistent der Geschäftsführung und Qualitätsmanager (Energiewirtschaft) im Elektrizitätswerk Reutte Gesellschaft m.b.H.

Der Geschäftsführer von EVA ist auch noch in anderen Unternehmen als Geschäftsführer tätig und auch als Gesellschafter in verschiedenen Unternehmen. Die zweite Führungsebene nimmt zum Teil Geschäftsführertätigkeiten in anderen Unternehmen ein.

Organisatorisches Unbundling

Die Schulungen hinsichtlich des Gleichbehandlungsprogrammes werden von der Konzernmutter übernommen. Diese werden bei neuen Mitarbeitern durchgeführt, ebenso bei Änderungen und auf Anfrage. Die Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms wird durch die regelmäßigen internen und externen Audits des Qualitätsmanagements sichergestellt. Im Falle der Nichteinhaltung gibt es im Rahmen des Qualitätsmanagementsystems eine Ablaufbeschreibung mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen.

Unbundling der Entscheidungen

Im Rahmen der Budgetsitzung werden das Bau- bzw. das Instandhaltungsprogramm vorgegeben. Alle Netzinvestitionen werden, wenn wirtschaftlich vertretbar oder gesetzlich vorgeschrieben, umgesetzt.

Auffallend ist, dass Entscheidungen zwar in der EVA getroffen werden, die Durchführung der Aufgaben einer Netzgesellschaft größtenteils außerhalb der EVA im Konzern getätigt werden. Da die EVA wegen der geringen Größe über kein eigenes Personal verfügt, wird dies mittels Dienstleistungsverträgen zugekauft. Nach Angaben des Unternehmens ist diese Vorgehensweise hocheffizient und dient letztlich dem Kunden.

Informatorisches Unbundling

Die Wirksamkeit des Gleichbehandlungsprogramms wurde im Rahmen eines externen Audits gemäß Österreichischem Qualitätsmanagementsystem geprüft. Darüber hinausgehende Maßnahmen sind nicht bekannt. Im vorhergehenden Berichtszeitraum hatte die EVA angegeben, dass Vertriebsmitarbeiter keinen direkten Zugang zum EDV-System haben, sondern es können Daten nur über vertriebsunabhängige Mitarbeiter angefordert werden.

Es gibt im Unternehmen kein vollständiges und umfassendes zentrales Datenkonzept, da die Abrechnungssoftware gerade umgestellt wird. Es wird angegeben, dass derzeit direkte Zugriffe auf sensible Daten nur über Mitarbeiter der Shared Services Bereiches der Abteilung Strommarketing (ist für die Verbrauchsabrechnung und Kundenberatung zuständig) möglich ist.

Zusammenfassende Bewertung

Positiv ist anzumerken, dass ein Maßnahmenkatalog zum Gleichbehandlungsprogramm geführt wird, in dem die Maßnahmen zeitlich übersichtlich dargestellt sind. Allerdings gibt es dahinterliegend kein Zugriffsberechtigungskonzept für wirtschaftlich sensible/vorteilhafte Informationen. Im Zuge der Umstellung der Abrechnungssoftware sollte ein diesbezügliches Konzept erstellt und implementiert werden.

Wünschenswert gegenüber dem Kunden wären eine Veröffentlichung des Gleichbehandlungsprogramms sowie die Bekanntgabe einer Kontaktadresse für Fragen der Gleichbehandlung. Das ist ein wichtiges Signal, dass das Thema Gleichbehandlung vom Unternehmen ernst genommen wird. In der Stellungnahme wurde vom Unternehmen zugesagt das Gleichbehandlungsprogramm ins Internet zu veröffentlichen.

Als kritisch ist anzumerken, dass im Rahmen der Budgetsitzung das Bau- bzw. das Instandhaltungsprogramm vorgegeben wird. Die Budgetsitzungen finden im Gesellschafterausschuss statt, in dem wiederum die Eigentümer und somit der Energievertrieb vertreten ist.

Vom Unternehmen wurde angemerkt, dass es aufgrund der speziellen Situation der EVA ausgeschlossen werden kann, dass der Energievertrieb Einfluss auf die Agenden des Netzbetriebes ausübt.

EVN Netz GmbH

Allgemeines

Die EVN Netz GmbH (in Folge kurz EVN Netz) erbringt die Leistungen im Teilbetrieb Stromnetz und Gasnetz. In der EVN Netz waren im Berichtszeitraum 1.361 Mitarbeiter auf Vollzeitbasis sowie 63 Lehrlinge beschäftigt.

Funktionales Unbundling

Gleichbehandlungsbeauftragter ist für den Gasbereich (als auch für den Strombereich) Herr DI Johannes Reindl. Er ist Mitglied der Geschäftsführung und Leiter der Abteilung Netzcontrolling. Er nahm im Berichtszeitraum auch die Aufgaben des gewerberechtlichen Geschäftsführers für die Erzeugung und Verteilung von Wärme, komprimierten Gasen, Kälte und Druckluft sowie Nieder- und Hochdruckzentralheizungsanlagen und Warmwasserbereitung für ein Konzernunternehmen wahr.

Es gibt keine Weisungen des Eigentümers an die Leitung der EVN Netz bezüglich des laufenden Betriebs oder einzelner Entscheidungen über den Bau oder die Modernisierung von Leitungen, wobei auf die einschlägigen Bestimmungen im Gesellschaftsvertrag und in der Geschäftsordnung verwiesen wird, die einen expliziten Weisungsausschluss vorsehen!

Organisatorisches Unbundling

Organisatorisch besteht die EVN Netz aus zwei Geschäftsbereichen, die jeweils von den Geschäftsführern DI Essbüchl und DI Reindl geleitet werden. Der erste Geschäftsbereich beinhaltet die Bezirksleitungen, den System Operator, die Netz-Telekommunikation und das Zählerwesen. Der zweite Geschäftsbereich besteht aus dem Netzcontrolling, der Netz-Engineering Elektrizität, dem Netz Engineering Gas und der Kundenverrechnung.

Das Gleichbehandlungsprogramm wird kommuniziert durch den institutionalisierten Rundlauf der Bundesgesetzblätter und die Herausgabe der Geschäftsanweisung Nr. N-2/0 „Abwick-

lung entflechtungsrelevanter Kundenkontakte Strom und Gas“ sowie die Herausgabe des Gleichbehandlungsprogramms.

Auch im Intranet sind diese Dokumente abrufbar, das Gleichbehandlungsprogramm ist darüber hinaus auch auf der Homepage der EVN Netz veröffentlicht.

Schulungen erfolgen durch unmittelbare Präsentation des Programms durch den Gleichbehandlungsbeauftragten selbst sowie durch die Leiter der Kundenzentren und des Customer Relation Centers (in Folge kurz CRC). für die Mitarbeiter der Außenorganisation der EVN Netz. Im Berichtszeitraum lag der Schwerpunkt der Schulungsmaßnahmen bei den Mitarbeitern des CRC. Im Rahmen dreier Workshops erfolgte eine Schulung über die Erfordernisse zur Hintanhaltung von diskriminierendem Verhalten gegenüber anderen Marktteilnehmern. Neu eintretende Mitarbeiter werden zu den Inhalten des Gleichbehandlungsprogramms persönlich geschult und erhalten diesbezüglich auch Schulungsunterlagen. Einmal jährlich wird der Wissensstand aller CRC-Mitarbeiter mittels persönlichen Checkfragen und Multiple-choice-Test überprüft. Die Einhaltung des Programms wird durch stichprobenartige Überprüfung überwacht.

Im Berichtszeitraum wurde eine „Checkliste für Gleichbehandlung“ entwickelt, mittels derer alle betroffenen Organisationseinheiten der EVN Netz zu Gleichbehandlungsthemen befragt wurden. Zusätzlich erfolgten „Handlungsschecks“ über externe Marktforschungs- und Testagenturen. Als weitere Qualitätssicherungsmaßnahme wurde „Ungleichbehandlung“ als eigenes Themengebiet im EVN-Beschwerdemanagementsystem aufgenommen. Im Berichtszeitraum gab es keine Einträge zu diesem Themengebiet.

Bei der Entlohnung der Mitarbeiter bestehen keine Zusammenhänge mit der Entwicklung konzernverbundener Unternehmen. Sowohl Geschäftsführer, als auch Mitarbeiter, halten Anteile in Form von Aktien an der EVN AG, die aus Einmalzahlungen im Zuge von Kollektivvertragserhöhungen resultieren.

Unbundling der Entscheidungen

Die Frage, ob Manager auch in anderen Unternehmen Funktionen inne haben, wurde insofern beantwortet, als die Mitglieder der Geschäftsführung und der zweiten Führungsebene keine Funktionen wahrnehmen, die der Erfüllung der in § 4 GWG (oder § 3 NÖ EIWG 2005) festgelegten gemeinwirtschaftlichen Verpflichtungen, insbesondere der diskriminierungsfreien Behandlung aller Netzzugangsberechtigten bzw. Kunden entgegen stehen. Eine Auflistung der weiteren Funktionen – wie in der Frage 8 gefordert – wurde allerdings nicht übermittelt.

Zum überwiegenden Teil werden die Aufgaben (Entscheidung und Durchführung) selbst innerhalb der EVN Netz erfüllt, einige werden durch Konzernunternehmen bzw. extern erfüllt.

Informatorisches Unbundling

Die Definition der einzelnen Vertriebsaufgaben und die sich daraus abzuleitenden Befugnisse beim Datenzugriff erfolgen allgemein unter Hinweis auf die jeweils rechtlichen Bestimmungen. Es ist mehr als fraglich, ob diese Form der Anweisung an die Mitarbeiter geeignet ist, Diskriminierungen in Form von unberechtigter Dateneinsicht zu verhindern.

Eine Aufzählung von wirtschaftlich sensiblen Informationen erfolgt nur sehr grob auf Basis der Beilage 2 des Fragenkataloges zum Gleichbehandlungsprogramm. Darüber hinaus gibt es im Gleichbehandlungsprogramm keine Angaben, ob und wie der Datenzugriff und die entsprechenden Beschränkungen EDV-technisch abgebildet sind. Nähere Details über die Zugriffsrollen sowie eine schriftliche Darstellung der Zugriffskonzepte wurden der ECG noch nicht vorgelegt.

Zusammenfassende Bewertung

Die Kommunikation des Gleichbehandlungsprogramms, sowie die Schulung der Mitarbeiter, werden als motiviert und effizient erachtet.

Kritisch ist anzumerken, dass sowohl Geschäftsführer, als auch Mitarbeiter, Anteile in Form von Aktien an der EVN AG, die aus Einmalzahlungen im Zuge von Kollektivvertragserhöhungen resultieren, halten. Ob dadurch die Unabhängigkeit zum Ergebnis des Mutterunternehmens und somit zum konzernverbundenen Energielieferant vollständig gewährleistet wird, ist fraglich.

Die Frage der Zugriffsberechtigung auf wirtschaftlich sensible/vorteilhafte Informationen ist auch heuer noch nicht vollkommen gelöst. Es wurde kein umfassendes zentrales Zugriffsberechtigungskonzept für wirtschaftlich sensible/vorteilhafte Informationen vorgelegt.

Gasnetz Steiermark GmbH

Allgemeines

Die Gasnetz Steiermark GmbH (in Folge kurz GSG genannt) sowie die Steirische Gas & Wärme GmbH hat im Februar 2007 das Gleichbehandlungsprogramm beschlossen. Die GSG ist kein Kombinationsnetzbetreiber.

Funktionales Unbundling

Als Gleichbehandlungsbeauftragter ist Frau Mag. Marak-Huber benannt. Sie ist Leiterin der Abteilung Netzwirtschaft mit den Aufgaben Management Services, Regulationsmanagement und Unbundling. Sie ist auch Prokuristin der GSG.

Der Manager in der GSG ist zwar als Eigentümervertreter in anderen Unternehmen tätig, diese sind jedoch außerhalb des Konzerns und haben somit wenig Relevanz.

Organisatorisches Unbundling

Schulungen hinsichtlich des Gleichbehandlungsprogramms wurden für alle Mitarbeiter der GSG und Mitarbeiter der Steirischen Gas & Wärme, die im Geschäftsfeld Gas tätig sind, abgehalten. Bei jenen Gesellschaften im Konzern, welche Dienstleistungen an die GSG erbringen, ist im Dienstleistungsvertrag die Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms der GSG als Vertragsbestandteil verankert.

Die Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms wird dadurch sichergestellt, indem die Gleichbehandlungsbeauftragte an diversen Besprechungen jener Abteilungen und Bereiche teilnimmt, in denen Kundenkontakt herrscht, sowie Zugang zu allen Protokollen dieser Besprechungen erhält. Weiters wurden im letzten Jahr mit den Mitarbeitern des Kundenservice, der Kundenberater und der Revision Gespräche geführt, ob die Einhaltung des Programms gewährt ist. Dies wurde von den Mitarbeitern glaubhaft dargelegt.

Mittels Unterschriften der Bereichsleiter bzw. der Abteilungsleiter soll die Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms sichergestellt werden. Verstöße werden mit den gleichen arbeitsrechtlichen Bestimmungen sanktioniert wie andere Verstöße im Sinne des Arbeitsrechts. Im Jahr 2007 gab es keine Verstöße gegen das Gleichbehandlungsprogramm.

Die Personaleinstellung erfolgt gemäß dem im jährlichen Finanzplan integrierten Personalplan, welcher in der Generalversammlung der GSG genehmigt wird. Das Rekrutierung erfolgt in Zusammenarbeit mit der Personalabteilung im Konzern, die Stellenbeschreibung wird jedoch von der GSG vorgegeben. Auch die Vorselektion der eingelangten Bewerbungen erfolgt in der konzerneigenen Personalabteilung, die Prüfung und die Auswahl der Bewerbungen findet innerhalb der GSG statt.

Das Qualitätsmanagementsystem der GSG stellt die Grundlage für die kontinuierliche Verbesserung der Dienstleistungen dar. Um diesen Anforderungen gerecht zu werden, wird die Zufriedenheit des Kunden ständig gemessen. Im Jahr 2007 wurde eine Befragung durchgeführt, Neukunden über die Zufriedenheit des gesamten Ablaufprozesses zu befragen. Bei der Befragung wurden vom Call Center insgesamt 748 Neukunden kontaktiert. Von 336 Kunden wurde der Kundenfragebogen beantwortet (Rücklaufquote 45 %). Es wurde festgestellt, dass die Sicherheit des Gasbetriebes, der Komfort, die Versorgungssicherheit, die Umweltschonung sowie die Zufriedenheit der Abwicklung und Verrechnung des gesamten Prozesses überwiegend mit den Noten 1 bis 3 bewertet werden. Diese Befragung soll im Jahr 2008 beibehalten werden.

Unbundling der Entscheidungen

Die GSG nimmt ihre Entscheidungsbefugnisse in Hinblick auf Vermögenswerte, die für den Betrieb, Instandhaltung und den Ausbau des Netzes erforderlich sind, unabhängig von Konzernunternehmen wahr. Konzernunternehmen dürfen keine Weisungen zum laufenden Betrieb oder zu einzelnen Entscheidungen über den Bau oder die Modernisierung von Leitungen erteilen. Die GSG ist Eigentümerin des für den gesetzeskonformen Betrieb notwendigen Anlagevermögens (Assets). Es herrscht das Prinzip der eindeutigen Zuständigkeit des Netzbetreibers für das Tätigkeits- und Geschäftsfeld des Netzbetriebes. Die Handlungsunabhängigkeit der Führungskräfte der GSG von der Muttergesellschaft wird dadurch gewährleistet,

dass alle Führungskräfte in unmittelbarem Dienstverhältnis zur GSG stehen, die Gründe für die Abberufung der Führungskräfte im Gesellschaftsvertrag geregelt sind und die Führungskräfte laut Gesellschaftsvertrag keinen Weisungen des Mutterunternehmens unterliegen.

Auffallend ist, dass Entscheidungen zwar in der GSG getroffen werden, die Durchführung der Aufgaben einer Netzgesellschaft größtenteils im Konzern getätigt werden.

Informatorisches Unbundling

Bei der GSG werden Netz- und Energie-Vertriebsaufgaben in Personalunion durchgeführt. Die betroffenen Mitarbeiter der GSG und der Steirischen Gas-Wärme GmbH wurden im Jahr 2007 bzgl. Maßnahmen zum Ausschluss diskriminierenden Verhaltens geschult.

Im SAP-System hat es keine Veränderungen gegeben hat. GSG hat einen eigenen Buchungskreis und bilanziert in diesem Buchungskreis als eigenes Unternehmen. Im Jahr 2007 wurde die Zentralisierung der EDV im Konzern beschlossen und für die GSG mit 01.01.2008 umgesetzt. Konzernweit soll im Jahr 2008 ein Berechtigungskonzept im Rahmen der Umstellung auf eine neue Version des Debitorenbuchhaltungsprogramms EULVIS erstellt werden. Bis ein zentrales Datenkonzept niedergeschrieben ist, gilt die Aussage, dass alle Daten im Zusammenhang mit Kunden wirtschaftlich sensibel und somit vertraulich zu behandeln sind.

Zusammenfassende Bewertung

Positiv hervorzuheben ist, dass das Unternehmen sich sehr gewissenhaft mit dem Thema wirtschaftlich sensible/vorteilhafte Informationen befasst und auch schon sehr viel umgesetzt hat. Allerdings fehlt auch heuer noch ein umfassendes schriftliches Zugriffsberechtigungskonzept für wirtschaftlich sensible/vorteilhafte Informationen, welches regelt, wer auf welche Daten zugreifen kann. Insofern ist das bereits im Unternehmen gestartete Projekt „Berechtigungskonzept“ eine unbedingte Notwendigkeit. Es sollten dabei auch auf die im Fragenkatalog zum Gleichbehandlungsprogramm 2007 angeführte wirtschaftlich sensible/vorteilhafte Informationen berücksichtigt werden.

Wünschenswert gegenüber dem Kunden ist die Veröffentlichung des Gleichbehandlungsprogramms sowie die Bekanntgabe einer Kontaktadresse für Fragen der Gleichbehandlung. Das wäre ein wichtiges Signal, dass das Thema Gleichbehandlung vom Unternehmen ernst genommen wird.

KELAG Netz GmbH

Allgemeines

Die KELAG Netz GmbH (in Folge kurz KELAG Netz genannt) ist kein Kombinationsnetzbetreiber. Im Jahr 2007 wurde das Gleichbehandlungsprogramm für die KELAG Netz und die KELAG-Kärntner Elektrizitäts-AG überarbeitet.

Funktionales Unbundling

Als Gleichbehandlungsbeauftragter ist Herr DI Dietmar Eberhard, HBV benannt. Er ist Leiter der Abteilung „Netzkundenmanagement“ und damit für die Prozesse Messen-Zählen, Bilanzierung, Lieferantenwechsel, Elektrizitätsstatistik und Energiedatenmanagement zuständig.

Die Manager der KELAG Netz haben keine weiteren Funktionen in anderen Unternehmen inne.

Organisatorisches Unbundling

Die Mitarbeiter der KELAG Netz, die auf wirtschaftlich sensible Informationen zugreifen können, werden in periodischen Zeitabständen über das Verhalten am liberalisierten Markt unterwiesen. Auch die Mitarbeiter der KELAG, die im Rahmen von Dienstleistungsverträgen oder einer sonstigen Vereinbarung Dienstleistungen oder sonstige Tätigkeiten für die KELAG Netz erbringen und auf wirtschaftlich sensible Daten zugreifen können, haben ebenfalls in periodischen Abständen eine Schulung über das Verhalten am liberalisierten Markt verpflichtend zu besuchen. Externe Dienstleister, die temporär auf wirtschaftlich sensible Informationen zugreifen können, werden im Umgang mit diesen Daten unterwiesen und müssen eine Vertraulichkeitserklärung unterzeichnen.

Von der Compliance-Stelle werden jährlich Informationsveranstaltungen für Führungskräfte durchgeführt. Weiters werden Schulungen für Mitarbeiter angeboten. Ein ganz wesentlicher Bestandteil ist die Compliance-Arbeit auf der Prozessebene durch die Bereichs- und Abtei-

lungsleiter, welche die Integration von Compliance-Elementen in das Alltagsgeschäft des Netzbetriebs zum Ziel hat.

Das Gleichbehandlungsprogramm ist im Intranet für alle Mitarbeiter zugänglich.

Die Einhaltung des Programms wird von den Bereichs- und Abteilungsleitern der jeweiligen Organisationseinheit überwacht. In periodischen Abstimmungsgesprächen zwischen dem Gleichbehandlungsbeauftragten, den Abteilungsleitern und Prozessverantwortlichen, die Zugang zu wirtschaftlich sensiblen Daten haben, werden anstehende Probleme und offene Fragen besprochen und einer Lösung zugeführt.

Verstöße werden mit den gleichen arbeitsrechtlichen Bestimmungen sanktioniert wie andere Verstöße im Sinne des Arbeitsrechts.

Der Prozess der Personalaufnahme erfolgt im alleinigen Verantwortungsbereich der KELAG Netz. Einzelne administrative Teilarbeiten werden im Rahmen eines Dienstleistungsvertrages von der KELAG durchgeführt. Die Verantwortung bzw. die Entscheidungsbefugnis hinsichtlich Personaleinstellung, Personalplanung und Personalbudget von Mitarbeitern erfolgt in jedem Fall durch die Geschäftsführung der KELAG Netz.

Bei der Entlohnung besteht kein Zusammenhang zu der Entwicklung von konzernverbundenen Unternehmen. Im Rahmen eines Teilverkaufs der KELAG im Jahr 2001 erfolgte eine Zuteilung bzw. ein Verkauf von Aktien an alle damaligen Mitarbeiter der KELAG.

Unbundling der Entscheidungen

Laut Gesellschaftsvertrag von der KELAG Netz sind die Geschäftsführer in Angelegenheiten des laufenden Betriebs oder einzelner Entscheidungen über den Bau oder die Modernisierung von Verteilerleitungen iSd EIWOG bzw. des GWG explizit weisungsfrei gestellt.

Zum überwiegenden Teil werden die Aufgaben (Entscheidung und Durchführung) selbst innerhalb der KELAG Netz erfüllt, einige werden durch Konzernunternehmen (bzw. wenige extern) erfüllt.

Informatorisches Unbundling

Mitarbeiter der KELAG Netz, die auf wirtschaftlich sensible Daten zugreifen können, werden in periodischen Zeitabständen über das Verhalten am liberalisierten Markt unterwiesen. Externe Dienstleister erhalten für die Dauer des Auftrages begrenzt Zugriff auf Daten.

Grundlage für das Datenmodell ist SAP/IS-U mit einem Mandantenmodell mit unterschiedlichen Buchungskreisen mit 2-Vertrags-/2-Vertragskontenmodell. Vertriebsmitarbeiter der KELAG-Kärntner Elektrizitäts-AG sind im IS-U nicht zugriffsberechtigt. Sie erhalten definierten Zugriff über eine HTML-Kundenauskunft.

Positiv sei erwähnt, dass auf Basis der Beilage 2 des Fragebogens zum Gleichbehandlungsprogramm 2007 eine grobe Einteilung in vertrauliche und offenzulegende Informationen getroffen wurde.

Zusammenfassende Bewertung

Kritisch ist anzumerken, dass im Jahr 2001 damalige Mitarbeiter der KELAG-Kärntner Elektrizitäts-AG, Aktien an der KELAG zugeteilt bekommen haben oder kaufen konnten. Da davon auszugehen ist, dass ehemalige Mitarbeiter der KELAG mit der Bildung der KELAG Netz in diese übernommen wurden, kann eine Unabhängigkeit zum Ergebnis des Mutterunternehmens und somit zum konzernverbundenen Energielieferant nicht gewährleistet werden.

Im Hinblick auf die Definition von wirtschaftlich sensiblen Daten kann die KELAG Netz als sehr gut bezeichnet werden. Bezüglich des Datenzugriffskonzeptes ist eine detaillierte schriftliche Darstellung der vergebenen Berechtigungen auch heuer noch ausständig. Der Prozessablauf bei Hausanschlüssen wäre insofern zu ergänzen, als die Mitarbeiter den Kunden auf die Möglichkeit der freien Wahl des Lieferanten hinzuweisen haben.

LINZ GAS Netz GmbH

Allgemeines

Die LINZ GAS Netz GmbH (in Folge kurz LINZ GAS Netz genannt) wurde im Oktober 2007 im Zuge eines freiwilligen Legal Unbundling gegründet und ist eine 100 %ige Tochter der LINZ GAS/WÄRME GmbH für Erdgas- und Wärmeversorgung.

Funktionales Unbundling

Als Gleichbehandlungsbeauftragter ist Herr Mag. Johannes Hanetseder benannt. Er ist Leiter der Abteilung „Recht/Liegenschaften“ des Linz AG Konzerns. Der Gleichbehandlungsbeauftragte ist nicht in der LINZ GAS Netz angestellt.

Die Manager der LINZ GAS Netz haben keine weiteren Funktionen in anderen Unternehmen inne. Laut Firmenbuch ist der Prokurist Herr DI Zimmerberger gleichzeitig noch Prokurist in der Linz Strom Netz GmbH.

Organisatorisches Unbundling

Es werden regelmäßige Schulungen sowohl für Mitarbeiter der LINZ GAS Netz als auch mögliche betroffene Mitarbeiter von konzernverbundenen Gesellschaften angeboten. Sämtliche Mitarbeiter wurden via Dienstanweisung zur Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms verpflichtet und dies wird vom Gleichbehandlungsbeauftragten selbst stichprobenartig kontrolliert.

Die Letztentscheidung über Einstellung, Personalplanung und Personalbudget liegt beim Geschäftsführer der LINZ GAS Netz. Bezüglich des operativen Rekrutings bedient sich die LINZ GAS Netz eines Dienstleisters im Konzern.

Unbundling der Entscheidungen

Laut Gesellschaftsvertrag von der LINZ GAS Netz sind die Geschäftsführer in Angelegenheiten des laufenden Betriebs oder einzelner Entscheidungen über den Bau oder die Modernisierung von Verteilerleitungen iSd EIWOG bzw. des GWG explizit weisungsfrei gestellt. Auch die Handlungsunabhängigkeit ist im Gesellschaftsvertrag beschrieben.

Auffallend ist, dass Entscheidungen zwar in der LINZ GAS Netz getroffen werden, die Durchführung der Aufgaben einer Netzgesellschaft größtenteils außerhalb der LINZ GAS Netz im Konzern getätigt werden.

Informatorisches Unbundling

Die Trennung von Netz und Vertrieb ist in einem „2-Vertrags-Modell“ im SAP abgebildet. Es gibt im Zugriffsberechtigungskonzept verschiedene „Berechtigungs-Definitionen“.

Verträge sind den jeweiligen Buchungskreisen (Gas-Netz oder Gas-Vertrieb) zugeordnet. Anzeigen von Vertrag, Anlage und Zählpunkt ist nur für den zugeordneten Buchungskreis möglich. Es gibt weiteres Berechtigungsprofile für Vertrieb, Datenmanagement und Netzbetrieb die eine Sammlung von Einzelberechtigungen sind die für einzelne Berechtigungsobjekte (Transaktionen, Berechtigungsgruppen, Buchungskreise) vergeben werden.

Weiters ist ein sehr kurzes, nicht sehr detailliertes Kapitel, den Berechtigungen im Business Warehouse gewidmet.

Das Unternehmen machte im diesjährigen Fragebogen keine ergänzenden Angaben zum Informatorischen Unbundling bzw. gibt an, dass sich das Zugriffsberechtigungskonzept seit 2006 nicht geändert hat. Es wird lediglich auf bereits übermittelte Unterlagen Bezug genommen. Auch die im diesjährigen Fragebogen im Anhang 2 beigelegte Liste von wirtschaftlich sensiblen Informationen, das vom Unternehmen nicht im Zugriffsberechtigungskonzept eingeflossen ist sondern nur im Fragebogen leicht adaptiert wurde, sollte noch weiter verfeinert bzw. verbessert werden.

Im Sinne des Unbundlings müsste auch beschrieben werden wie der Prozess der Vergabe

der Berechtigungen an die Mitarbeiter definiert ist. Wer ist die dafür zuständige Person(en) und vor allem was sind die Entscheidungsgrundlagen für diese Vergabe.

Zusammenfassende Bewertung

Der Inhalt des Zugriffsberechtigungskonzeptes ist noch auf dem Stand von 2006 und sollte daher um die oben angemerkten Punkte erweitert werden um das Informatorische Unbundling auch entsprechend umzusetzen.

Da die Behörde kein neues Gleichbehandlungsprogramm erhalten hat wird angenommen, dass das aus dem Jahr 2004 das Gültige ist. In diesem sind aber viele Punkte in der Zukunftsfarm verfasst, sodass man eventuell annehmen könnte, dass diese Punkte nicht erfüllt sind.

Wie schon im letzten Gleichbehandlungsbericht der ECG angemerkt, wäre gegenüber dem Kunden eine Veröffentlichung des Gleichbehandlungsprogramms sowie die Bekanntgabe einer Kontaktadresse für Fragen der Gleichbehandlung ein wichtiges Signal, dass das Thema Gleichbehandlung vom Unternehmen ernst genommen wird.

Marktgemeinde Veitsch

Allgemeines

Das Gasnetz Veitsch ist ein ausgegliederter Gewerbebetrieb der Marktgemeinde Veitsch. Das Gasnetz Veitsch hat im Jahr 2008 erstmalig ein Gleichbehandlungsprogramm erstellt. Somit wird sich die Berichterstattung auf den aktuellen Stand im Unternehmen beziehen.

Das Unternehmen teilt sich primär in Geschäftsführung/Betriebsleitung, Störungs- und Gebrechensbehebungsdienst sowie Montageabteilung/Zählermanagement. Die Bereiche Buchhaltung, Büroorganisation und Bauunternehmen/Grabungsarbeiten sind ausgelagerte Bereiche und werden von der Marktgemeinde Veitsch erledigt. Dem Gasnetz Veitsch sind 3 Mitarbeiter zugeordnet wobei der größte Teil von der Technischen Betriebsleitung erledigt wird.

Funktionales Unbundling

Als Gleichbehandlungsbeauftragter ist Herr Gerhard Darer benannt. Er ist auch Bediensteter des Bauhofes der Marktgemeinde.

Die Tätigkeit des Geschäftsführers/Technischen Betriebsleiters wird gemeinsam mit der Tätigkeit als Bau- und Wirtschaftshofleiter der Marktgemeinde ausgeführt.

Organisatorisches Unbundling

Alle Mitarbeiter, welche in entsprechender Art und Weise mit dem Unternehmen Gasnetz Veitsch verbunden sind, werden jährlich geschult und auch nachweislich unterwiesen, sich an das Gleichbehandlungsprogramm zu halten. Die Teilnahme ist für alle Mitarbeiter verpflichtend. Die Schulung umfasst das jeweilig aktuelle Gleichbehandlungsprogramm sowie Änderungen und Erneuerungen am liberalisierten Erdgasmarkt.

Es gibt Anweisungen bzw. Unterlagen, aus denen hervorgeht, dass das Gleichbehandlungsprogramm nachweislich übermittelt wurde. Jeder Verstoß wird mit arbeitsrechtlichen Maß-

nahmen geahndet, wobei es bis dato keinen Verstoß gegen das Gleichbehandlungsprogramm gegeben hat.

Bei der Personalplanung und dem Personalbudget hat der Geschäftsführer und der Technische Betriebsleiter die Letztentscheidung. Es werden jedoch die Mitarbeiter auch von der Marktgemeinde Veitsch gleichzeitig angestellt. Die Einstellung im Gasnetzbereich erfolgt jedoch auf Grund der Zustimmung durch den Geschäftsführer der Gasnetz Veitsch.

Unbundling der Entscheidungen

Der Geschäftsführer ist selbstverantwortlich entscheidungsbefugt, zeichnungsberechtigt und für den Bereich Gasnetz auch weisungsfrei.

Zum überwiegenden Teil werden die Aufgaben (Entscheidung und Durchführung) selbst innerhalb des Gasnetzes Veitsch erfüllt, einige werden durch Konzernunternehmen erfüllt.

Informatorisches Unbundling

Die Trennung von einzelnen Bereichen erfolgt über eigene Buchungskreise und eigene Zugriffsrechte. Positiv sei erwähnt, dass die Beilage 2 des Fragebogens zum Gleichbehandlungsprogramm 2007 als Grundsatz für eine Informationspolitik herangezogen wurde.

Zusammenfassende Bewertung

Das Unternehmen wurde als neuer Netzbetreiber das erste mal in diesem Bericht erfasst und hat sich mit Informatorischem Unbundling sehr wohl auseinandergesetzt, aber ein vollständiges und umfassendes zentrales Datenkonzept inklusive Datenzugriffskonzept bezüglich sämtlicher in der Netzgesellschaft anfallenden Daten, die wirtschaftlich sensible/vorteilhaft Informationen beinhalten wurde nicht vorgelegt.

OMV Gas GmbH

Allgemeines

Die OMV Gas GmbH (in Folge kurz OGG genannt) ist auf Grund eines Genehmigungsbescheides von der ECG ein Kombinationsnetzbetreiber, da neben dem Betrieb eines Fernleitungsnetzes auch Speichertätigkeiten entfaltet werden. Die OGG beschäftigt im Berichtszeitraum 286 Mitarbeiter.

Funktionales Unbundling

Herr Mag. Marcus Willmann ist seit 01.04.2007 Gleichbehandlungsbeauftragter der OGG. Er ist Leiter der Rechtsabteilung der OGG und nimmt keine Funktion in anderen konzernverbundenen Unternehmen der OMV-Gruppe wahr.

Der Geschäftsführer der OGG sind in anderen Unternehmen auch Mitglieder des Aufsichtsrates. Führungskräfte der zweiten Führungsebene sind zum Teil in der Geschäftsleitung, zum Teil Mitglieder des Aufsichtsrates in anderen Unternehmen.

Organisatorisches Unbundling

Jedem neuen Mitarbeiter des Gasbereiches, sowohl von der OGG als auch von der OMV Gas & Power GmbH (vormals OMV Gas International GmbH), wird eine aktuelle Version des Gleichbehandlungsprogramms übergeben, welches mit der Unterschrift als zur Kenntnis genommen gilt. Die Führungskräfte und Rechtsabteilungen beider Gesellschaften wurden im Jahr 2007 einer Schulung unterzogen. Mitarbeiter von Gesellschaften deren Dienstleistungen zugekauft werden, wurden im Rahmen des GMS Berechtigungskonzeptes geschult.

Durch die weite Verbreitung des Gleichbehandlungsprogramms sowie durch Diskussionen in den Abteilungsbesprechungen, Besprechungen mit der Geschäftsführung und nicht zuletzt dem mandanten-basierenden Gasmanagementsystem wird die Einhaltung des Programms sichergestellt. Stichprobenhafte Überprüfungen entfallen, da sämtliche Zugriffe auf wirt-

schaftlich sensible Daten erst nach Antrag einer Zugriffsberechtigung und nach Genehmigung des Gleichbehandlungsbeauftragten stattfinden.

Im Berichtszeitraum wurden keine Verstöße gegen das Gleichbehandlungsprogramm festgestellt.

Die Personalplanung innerhalb der OGG obliegt den Abteilungsleitern der Fachabteilungen, die Letztentscheidung trifft das Management. Die planmäßige Personalaufnahme ist Teil des Budgetierungs- und MTP-Prozesses, unterjährige Aufnahmen kann vom Vorstand mit nicht näher definierten Genehmigungsschritten beauftragt werden. Die Gehaltsbestandteile des Managements der OGG sind zu einem Bruchteil vom Gesamterfolg der OMV AG abhängig. Dem oberen und mittleren Management der OGG ist es nicht untersagt, Aktien der OMV Gruppe zu erwerben.

Unbundling der Entscheidungen

Es wurden vom Eigentümer an die Leitung der Netzgesellschaft keine Weisungen bezüglich des laufenden Betriebs oder einzelner Entscheidungen über den Bau und die Modernisierung von Leitungen erteilt. Die Handlungsunabhängigkeit der leitenden Organe ist insbesondere durch entsprechende Bestimmungen im Gesellschaftsvertrag aber auch durch das österreichische System der langfristigen Planung für den Inlandsbereich gewährleistet. Der Gesellschaftsvertrag wurde allerdings nicht übermittelt.

Zum überwiegenden Teil werden die Aufgaben (Entscheidung und Durchführung) selbst innerhalb der OGG erfüllt, einige werden durch Konzernunternehmen erfüllt.

Informatorisches Unbundling

Bezüglich des Zugriffskonzepts wurde von der OGG eine umfangreiche OGG-interne Verfahrensanweisung, bezogen auf das sogenannte Gas Management System (GMS), vorgelegt: Das GMS ist ein zentrales System für gasrelevante Informationen wie z.B. Mengen- und Qualitätsdaten. Das GMS kann von Unternehmen des OMV-Konzerns, als auch von externen Unternehmen, die in einer Geschäftsbeziehung zur OGG stehen, in Anspruch genom-

men werden. Die Verfahrensanweisung enthält eindeutige Prozessdefinitionen in denen die Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten bezüglich der Weitergabe von Daten, der Vergabe, Entzug und Änderung von Zugriffsberechtigungen sowie der Einrichtung von Mandanten geregelt sind.

Der Schutz wirtschaftlich sensibler Daten ist auch von einer internen Anweisung „Local IT Security“ umfasst, in der Sicherheitsstandards in Zusammenhang mit der Verwendung von IT-Equipment und dem Umgang mit der Speicherung und Sicherung von Daten vorgegeben werden.

Zusammenfassende Bewertung

Vom Unternehmen wird die Unabhängigkeit durch den Außenauftritt auf der Homepage durch die separate Ausweisung des Gasbereiches begründet. Dieser Begründung kann die ECG nur begrenzt folgen, da das Erscheinungsbild aller auf der Internetseite www.omv.com vertretenden Unternehmungen sehr ähnlich ist.

Auf der Internetseite des Unternehmens finden sich jetzt auch das Gleichbehandlungsprogramm sowie die Kontaktdaten des Gleichbehandlungsbeauftragten.

Bezüglich der Entlohnung ist anzumerken, dass die Gehälter der Leitung des Netzunternehmens nicht auf der Leistung der Holding-Gesellschaft/des Versorgungsunternehmens beruhen sollten und müssen auf der Grundlage vorher vereinbarter Elemente, die sich auf die Leistung des Netzunternehmens beziehen, festgelegt werden.

Generell kann festgestellt werden, dass der Unbundling-Ansatz vor allem in Bezug auf das Datenzugriffskonzept der OGG als ambitioniert und vorbildhaft für Unternehmen dieser Größe angesehen werden.

Oberösterreichische Ferngas Aktiengesellschaft

Allgemeines

Die Oberösterreichische Ferngas AG (in Folge kurz OÖFG genannt) hat keine gemeinsame Betriebsführung mit Netzen für elektrische Energie oder sonstigen leitungsgebundenen Energieträgern. Die Mitarbeiteranzahl im Jahr 2007 beträgt 201 Mitarbeiter.

Funktionales Unbundling

Gleichbehandlungsbeauftragten bei OÖFG ist nach wie vor Herr Mag. Robert Reisinger. Er ist stellvertretender Leiter der Abteilung Recht & Personalmanagement. Im Unternehmen ist Mag. Reisinger hauptsächlich für privat- und gesellschaftsrechtliche Themen zuständig. In geringem Umfang erfolgt eine rechtliche Betreuung für Konzernunternehmen, sofern diese nicht über eine eigene Rechtsabteilung verfügen.

Neben der Vertretung der Eigentümerinteressen in Gesellschafterversammlungen von Unternehmen, an denen OÖFG beteiligt ist, haben die Vorstände und Führungskräfte von OÖFG auch in weiteren Unternehmen weitere Funktionen – wie z.B. Aufsichtsratsmitglied, Beirat, Geschäftsführung – inne.

Organisatorisches Unbundling

Neben firmeninternen Schulungen für neue Mitarbeiter, in denen insbesondere Umfang, Bedeutung und konkrete Auswirkungen des Gleichbehandlungsgebots für die einzelnen Tätigkeitsbereiche dargestellt werden, wurde auch bei den firmeninternen Informationsveranstaltungen ein besonderes Augenmerk auf den Aspekt der Gleichbehandlung gelegt. Darüber hinaus wird durch den jährlichen Hinweis der Abteilungsleiter auf den Inhalt der internen Richtlinie 4 „Diskriminierungsfreies Verhalten im liberalisierten Erdgasmarkt“ samt Verhaltenskodex ein entsprechender Schulungs- und Sensibilisierungseffekt erzielt.

Durch diese periodische Information und durch die Einbeziehung des Gleichbehandlungsbeauftragten bei kundenrelevanten Vorhaben wird die Einhaltung des Gleichbehandlungspro-

gramms sichergestellt. Auch stichprobenartige Überprüfungen sind im Programm vorgesehen. Im Falle eines Verstoßes gegen das Gleichbehandlungsprogramm und gegen die Richtlinie 4 gelten je nach Tragweite dieselben Konsequenzen, wie bei einer sonstigen arbeitsrechtlichen Verfehlung.

Das Personalrekrutierung in der ÖÖFG erfolgt nach dem Schema, dass einerseits die offenen Stellen intern, andererseits auch eine Inseratschaltung und eine Veröffentlichung in einer Internet-Plattform erfolgt. Nach der Selektion werden die geeigneten Kandidaten zu einem eignungsdiagnostischen Leistungstest und die besten Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen.

Die Einstellung von Personal, die Personalplanung sowie das Personalbudget liegen grundsätzlich in der Verantwortung des Leiters der Abteilung Recht & Personalmanagement. Die Letztentscheidungsbefugnis hat jedoch der Vorstand der ÖÖFG.

Bei der Entlohnung der Vorstände sowie der zweiten Führungsebene besteht ein Zusammenhang mit der Entwicklung konzernverbundener Unternehmen, da für die Berechnung der Jahresprämie das Konzern EBITDA als eine Messgröße herangezogen wird. Das Halten von Anteilen an konzernverbundenen Unternehmen durch das obere und mittlere Management der Netzgesellschaft ist nicht vorgesehen.

Unbundling der Entscheidungen

Da die ÖÖFG als Aktiengesellschaft eingerichtet ist, gibt es aus aktienrechtlicher Sicht in Geschäftsführungsfragen zwar kein Weisungsrecht (vgl. § 70 Abs 1 AktG). Ein expliziter Weisungsausschluss im Gesellschaftsvertrag wäre somit auch gar nicht erforderlich. Problematisch erscheint allerdings, dass ÖÖFG im Konzern als Netzbetreiber als Mutterunternehmen, dagegen die Vertriebsgesellschaft Erdgas Oberösterreich GmbH & Co KG als Tochterunternehmen von ÖÖFG eingerichtet ist.

Abbildung 4: Unternehmensstruktur OÖFG



Art 9 Abs 1, Art 13 Abs 1, Art 15 Abs 1 der RL 2003/55/EG (Erdgasbinnenmarkt-RL) normieren folgendes: Gehört der Fernleitungs- bzw. Verteilernetzbetreiber zu einem vertikal integrierten Unternehmen, so muss er zumindest hinsichtlich seiner Rechtsform, Organisation und Entscheidungsgewalt unabhängig von den übrigen Tätigkeitsbereichen sein, die nicht mit der Fernleitung bzw. Verteilung zusammenhängen. Der „Vermerk der GD Energie und Verkehr zu den RL 2003/54/ER und 2003/55/EG über den Elektrizitäts- und Erdgasbinnenmarkt“ (Vermerk) steht auf dem Standpunkt, dass die Ansielung der Netzbetriebsgesellschaft „oben“ nicht zulässig ist: *„Eine Situation, in der das Netzunternehmen die Kontrolle über das verbundene Versorgungs-/Erzeugungsunternehmen aufrecht erhält, ist mit der funktionalen Entflechtung unvereinbar und nach der neuen Richtlinie daher nicht zulässig“* (Vermerk, 4). *„Das am Netzgeschäft beteiligte Unternehmen darf keine Aktien an verbundenen Versorgungs-, Erzeugungs- oder Holdingunternehmen halten. Hält das Netzunternehmen derartige Aktien, hat es ein unmittelbares finanzielles Interesse an der Leistung des verbundenen Versorgungszweiges und ist seine Leitung daher nicht mehr in der Lage „unabhängig zu handeln“.* Die Unabhängigkeit ist somit vor dem Hintergrund des § 7 Abs 2 GWG nicht gewährleistet.

Es gibt allerdings bereits gegenüber der Bundeswettbewerbsbehörde (aufgrund eines Zusammenschlussverfahrens) Zusagen (§ 17 Abs 2 KartG), diese Konstruktion dahingehend zu ändern, dass die Netzbetriebsgesellschaft zukünftig eine Schwestergesellschaft zur Vertriebsgesellschaft wird.

Der Vertrieb für Großkunden wird von EconGas, der Kleinkundenvertrieb von erdgas oö. wahrgenommen. In beiden Gesellschaften sind Geschäftsführer bestellt, wobei keiner der

Geschäftsführer Vorstand oder Mitarbeiter der OÖFG ist. Beide Unternehmen haben eine eigene Rechtsabteilung. EconGas hat ein eigenes Bürogebäude im Zentrum von Linz, Erdgas oö ist räumlich in einem eigenen Stockwerk von OÖFG getrennt. Ein potentieller Weisungszusammenhang besteht somit von OÖFG an ihre Vertriebstöchter, nicht aber umgekehrt. Dieser potentielle Weisungszusammenhang ist zukünftig vernachlässigbar, vor allem da die OÖFG lediglich mit 15,55 % an der EconGas beteiligt ist.

Die meisten Aufgaben einer Netzgesellschaft (Entscheidung und Durchführung) werden selbst innerhalb der OÖFG erfüllt, nur wenige werden extern erfüllt.

Informatorisches Unbundling

Bestehenden Mitarbeitern wird das Gleichbehandlungsprogramm in persönlichen Schulungen kommuniziert. Positiv ist der schriftlich dokumentierte Verhaltenskodex zu bewerten, in dem das Verhalten bei Kundenwechsel, bei Lieferantenwechsel sowie bei Datenzugriff kurz zusammengefasst ist.

Die OÖFG setzt für die Kundenabrechnung SAP inkl. SAP IS-UCCS ein. Die EDV technische Trennung zwischen Erdgas oö und OÖFG erfolgt über eigene Buchungskreise und Profitcenter im SAP. Auf ein detailliertes Zugriffsberechtigungskonzept wurde verwiesen, aber der ECG nicht vorgelegt.

Seitens des Unternehmens ist auf die im Fragekatalog zum Gleichbehandlungsprogramm 2007 definierten wirtschaftlich sensiblen/vorteilhaften Informationen zwar detailliert eingegangen worden, aber nicht durch ein detailliertes Zugriffsberechtigungskonzept sondern nur durch Verweise auf Gesetze, Marktregeln usw.

Zusammenfassende Bewertung

Bezüglich der Entlohnung ist anzumerken, dass die Gehälter der Leitung des Netzunternehmens nicht auf der Leistung der Holding-Gesellschaft/des Versorgungsunternehmens beruhen sollten und müssen auf der Grundlage vorher vereinbarter Elemente, die sich auf die Leistung des Netzunternehmens beziehen, festgelegt werden.

Das Unternehmen hat sich mit dem Thema wirtschaftlich sensiblen/vorteilhaften Informationen auseinandergesetzt, allerdings wurde kein detailliertes Zugriffsberechtigungskonzept vorgelegt. Positiv ist zu bewerten, dass aktuell das Zugriffskonzept im SAP überarbeitet wird.

Wie schon im letzten Gleichbehandlungsbericht der ECG angemerkt, wäre gegenüber dem Kunden eine Veröffentlichung des Gleichbehandlungsprogramms sowie die Bekanntgabe einer Kontaktadresse für Fragen der Gleichbehandlung ein wichtiges Signal, dass das Thema Gleichbehandlung vom Unternehmen ernst genommen wird.

Salzburg Netz GmbH

Allgemeines

Die Salzburg Netz GmbH (in Folge kurz SNG genannt) ist ein Kombinationsnetzbetreiber und verwaltet das Strom- und Gasnetz. In Hinblick auf die gesamthafte Betreuung der Salzburger Netzkunden werden Netzanschlüsse spartenintegriert, also auch für Fernwärme, Wasser, Kabel-TV, Internet und Telefonie durch den Netzvertrieb der SNG im Vollmachtsnamen der Salzburg AG angeboten.

Funktionales Unbundling

Gleichbehandlungsbeauftragten bei SNG ist nach wie vor Herr Ing. Robert Sander. Er ist in der SNG angestellt und zusätzlich auch im Beschwerdemanagement der Salzburg AG tätig. Dem Gleichbehandlungsbeauftragten steht ein Beirat zur Unterstützung des Gleichbehandlungsbeauftragten zur Verfügung.

Die Führungskräfte der SNG unterstützen im Auftrag der Salzburg AG die integrierten, nicht-regulierten Sparten (Fernwärme, Wasser, Telekommunikation). Daher sind teilweise Geschäftsführer und die zweite Führungsebene der SNG in diesen Sparten „anteilig“ für die Salzburg AG tätig.

Organisatorisches Unbundling

Der Gleichbehandlungsbeauftragte hat sowohl die Mitarbeiter der Netzgesellschaft als auch die in verbundenen/beauftragten Unternehmensteilen der Salzburg AG geschult und ergänzende Unterlagen zum Gleichbehandlungsprogramm zur Verfügung gestellt. Ergänzend zu allgemeinen Schulungsinhalten wurden je Organisationseinheit auch Verhaltensweisen samt arbeitsplatzspezifischen Beispielen in Schulungen behandelt. Die Aktualisierung der Schulungsinhalte erfolgt laufend, auch steht für anlassbezogene Fragestellungen der Gleichbehandlungsbeauftragte allen Mitarbeitern zur Verfügung. Die Führungskräfte haben neuen Mitarbeitern den relevanten Stand des aktuellen Gleichbehandlungsprogramms näher zu bringen bzw. entsprechende Prozessanpassungen zu berücksichtigen.

Die Einhaltung wird durch die verantwortlichen Führungskräfte sicher gestellt. Im Rahmen routinemäßiger Jour fixe wird das Thema Gleichbehandlung periodisch bzw. anlassbezogen eingebracht. Einzelfragen werden je nach Bedarf mit dem Gleichbehandlungsbeauftragten behandelt. Zusätzlich erfolgen stichprobenartige Überprüfungen (Mystery Calls, VEÖ/Ernst & Young).

Für Mitarbeiter wurden entsprechende Dienstanweisungen samt gültiger Prozessorganisation erstellt. Sollten Mitarbeiter gegen das Gleichbehandlungsprogramm verstoßen, sind in selbigen Sanktionen vorgesehen. Im Kalenderjahr 2007 war es nicht notwendig Sanktionen zu verhängen.

Das Personalrekrutierung (sowohl Planung, Budget und Einstellung) erfolgt durch die SNG mit Unterstützung des Bereiches Personalwirtschaft der Salzburg AG als Dienstleister für die Abwicklung und Umsetzung. Die Letztentscheidungsbefugnis hat der Geschäftsführer der SNG.

Zwischen der Entlohnung der Mitarbeiter und des Geschäftsführers der SNG und der Entwicklung der Salzburg AG besteht kein Zusammenhang. Ein Zusammenhang besteht lediglich mit den Ergebnissen der Netzsparten.

Unbundling der Entscheidungen

Laut Gleichbehandlungsbericht der SNG gibt es von der Salzburg AG an die SNG keine Weisungen bezüglich des laufenden Betriebes oder einzelne Entscheidungen über den Bau oder die Modernisierung von Leitungen. Diese Handlungsunabhängigkeit der Leitung der SNG ist in Punkt 3 des Betriebsführungsvertrages mit der Salzburg AG durch einen expliziten Weisungsausschluss gewährleistet, dieser wurde der ECG vorgelegt.

Auffallend ist, dass Entscheidungen zwar in der SNG getroffen werden, die Durchführung der Aufgaben einer Netzgesellschaft größtenteils außerhalb der SNG getätigt werden (teils im, teils außerhalb des Konzern).

Informatorisches Unbundling

Die Mitarbeiter der Netzgesellschaft als auch die in verbundenen/beauftragten Unternehmensteilen der Salzburg AG, z.B. Kundenservice und Informatik, Technisches Service, Kraftwerke oder Strom/Gas Energievertrieb usw. werden geschult und ihnen ergänzende Unterlagen zum Gleichbehandlungsprogramm zur Verfügung gestellt. Ergänzend wurden je Organisationseinheit auch Verhaltensweisen samt arbeitsplatzspezifischen Beispielen in den Schulungen behandelt.

Ein zentrale Daten- und Datenzugriffskonzept auch bezüglich wirtschaftlich sensibler/vorteilhafter Informationen der Salzburg Netz GmbH ist in einer übermittelten Prozessdokumentation übersichtlich beschrieben. Ein detailliertes Konzept über den Datenfluss von der Entstehung bis zur Vernichtung (Archivierung) der Daten im Netzbereich besteht. Das bestehende Zugriffskonzept basiert auf Organisationseinheit/Personalnummer und beinhaltet die erarbeiteten Rollenbilder die per SAP Customizing definiert sind.

Die Organisationseinheit Energievertrieb des Energielieferanten Salzburg AG ist organisatorisch von der Netzgesellschaft getrennt. Nach Angaben der SNG wird der Schutz wirtschaftlich sensibler Daten des Netzbetreibers in Form eines umfangreichen Zugriffsschutzes sichergestellt. Im Kernbereich der Kundendatenhaltung, die sich auf einem SAP-System befindet, erfolgt dies durch eine eigene CRM (Customer Relationship Management)-Oberfläche für den Gasvertrieb.

Zusammenfassende Bewertung

Sehr positiv anzumerken ist, dass das Gleichbehandlungsprogramm der SNG übersichtlich auf der Homepage des Netzbetreibers abrufbar ist und eine Kontaktadresse des Gleichbehandlungsbeauftragten angegeben wird.

Auch die Personalbeschaffung und die Entlohnung nach den Ergebnissen der Netzsparten sind als diskriminierungsfrei und unabhängig anzusehen.

Kritisch anzumerken ist die Personalpolitik des Unternehmens, sämtliche Mitarbeiter, die im Betrieb des Verteilnetzbetreibers beschäftigt sind, bleiben im Personalstand der Salzburg AG. Gemäß dem „Vermerk der GD Energie und Verkehr zu den RL 2003/54/ER und 2003/55/EG über den Elektrizitäts- und Erdgasbinnenmarkt“ müssen die Netzbetreiber über ausreichende Humanressourcen und physische Ressourcen verfügen, um ihre Arbeit unabhängig von anderen Teilen des integrierten Unternehmens durchführen zu können.

Die vom Unternehmen getroffenen Maßnahmen in Bezug auf Informatorisches Unbundling sind als sehr ambitioniert und positiv zu bewerten.

Stadtwerke Bregenz GmbH

Allgemeines

Die Stadtwerke Bregenz führt in ihren Kommentaren aus, dass sie ein vergleichsweise kleines Unternehmen sind, mit rund 49 Mitarbeitern. In der Gasversorgung selbst sind in etwa die Hälfte aller Mitarbeiter tätig. Neben dem Gasgeschäft sind die Stadtwerke Bregenz im Bereich der Trinkwasserversorgung tätig, sie betreiben Bäderanlagen und haben die Betriebsführung beim Stadtbus Bregenz inne.

Funktionales Unbundling

Gleichbehandlungsbeauftragter ist Herr Prok. Christoph Breuss. Er ist für den Bereich Einkauf, Materialwirtschaft und EDV zuständig.

Es bestehen aufgrund der geringen Gesamtgröße des Unternehmens keine getrennten Organisationseinheiten. Mitarbeiter sind sowohl im Gasnetzbetrieb als auch im Gashandel tätig.

Organisatorisches Unbundling

Die Erfordernisse der Gleichbehandlung werden im Unternehmen im Rahmen der wöchentlichen Abteilungsleitersitzung kommuniziert. Im Zuge dessen werden die Mitarbeiter auch über wesentliche Punkte der Liberalisierung und den sich daraus ergebenden Aufgaben informiert. Neuen Mitarbeitern im Bereich Gas wird das Gleichbehandlungsprogramm ausgefertigt und das Wesen der Liberalisierung erklärt und auf die notwendige Gleichbehandlung aller Versorger hingewiesen. Die Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms erfolgt durch Überwachung durch den Geschäftsführer, den technischen Leiter und des Gleichbehandlungsbeauftragten. Verstöße sind gemäß dem Programm disziplinarrechtlich zu ahnden. Im Berichtszeitraum ist es zu keinem Verstoß gekommen.

Im Bereich Netz und Handel sind lediglich 22 Mitarbeiter beschäftigt. Deshalb sind auch praktisch alle Mitarbeiter sowohl im Gasnetzbereich als auch im Gashandel tätig. Differen-

zierte Organisationseinheiten sind bei der Gesamtgröße des Unternehmens wirtschaftlich nicht vertretbar.

Die Stadtwerke Bregenz besitzt keine eigene Vertriebsabteilung. Diese Aufgaben – vor allem die Akquisition von größeren Kunden – werden von der Geschäftsführung wahrgenommen.

Unbundling der Entscheidungen

Hinsichtlich Unbundling der Entscheidungen wurden keine Aussagen seitens Stadtwerke Bregenz getroffen, da sie ein integriertes Unternehmen sind und daher Mitarbeiter sowohl im Gasnetzbetrieb als auch im Gashandel tätig sind. Getrennte Organisationseinheiten gibt es nicht. Vor dem Hintergrund der Entflechtungsvorschriften des GWG erscheint dies problematisch.

Informatorisches Unbundling

Nach Angaben des Unternehmens ist ein Zugriff auf alle Kundendaten nur für Mitarbeiter der Verbrauchsabrechnung und Finanzbuchhaltung möglich. Stammdaten ohne Vertrags- und Verbrauchsdaten stehen auch der Organisationseinheit Auftragsverwaltung zur Verfügung. Die technische Abteilung verfügt über keine Zugangsberechtigung.

Es wurde kein Daten- oder ein Datenzugriffsberechtigungskonzept vorgelegt. Es gibt auch keinen Hinweis, dass es im Unternehmen Definitionen in Bezug auf die Begriffe wirtschaftlich sensible und wirtschaftlich vorteilhafte Informationen gibt. Wäre das Unternehmen auf den Fragenkatalog der ECG zum Gleichbehandlungsprogramm 2007 eingegangen, hätten sie sich mit diesem Thema auseinandersetzen müssen.

Zusammenfassende Bewertung

Trotz Anregung im letzten Gleichbehandlungsbericht der ECG hat das Unternehmen sich auf Basis der übermittelten Unterlagen mit dem Schutz wirtschaftlich sensibler Informationen wieder nur unzureichend beschäftigt, denn es wurde kein Daten- oder Datenzugriffsberechti-

gungskonzept vorgelegt. Auch ein Konzept, wie in interne Schulungen mit sensibler Informationen umzugehen ist wurde nicht vorgelegt.

Wie schon im letzten Gleichbehandlungsbericht der ECG angemerkt, wäre gegenüber dem Kunden eine Veröffentlichung des Gleichbehandlungsprogramms sowie die Bekanntgabe einer Kontaktadresse für Fragen der Gleichbehandlung ein wichtiges Signal, dass das Thema Gleichbehandlung vom Unternehmen ernst genommen wird. Laut Angaben des Unternehmens werden diese Informationen umgehend auf der Homepage veröffentlicht.

Stadtwerke Kapfenberg GmbH

Allgemeines

Die Stadtwerke Kapfenberg ist ein konzernverbundenes Unternehmen. Der Gasnetzbetrieb der Stadtwerke Kapfenberg ist eines von 10 Geschäftsfeldern im Rahmen der strategischen Organisation des Unternehmens. Die Geschäftsfelder sind wie folgt organisiert: Vertrieb, Stromnetz, Gasnetz, Wasserversorgung, Stromerzeugung aus Kleinwasserkraft, HiWay, Wärmeversorgung und Stromerzeugung aus KWK, Installationen und Alternativenergien, Handel und Bestattung. Im Bereich Gasnetz sind 21 Mitarbeiter tätig.

Funktionales Unbundling

Seit 01.01.2008 ist Herr Ing. Sterlinger Gleichbehandlungsbeauftragter. Er ist für den Bereich Gasnetz zuständig.

Der Geschäftsführer, Herr Dr. Mag. Sapetschnig, ist gleichzeitig noch in der KELAG Finanzierungsvermittlungs GmbH als Geschäftsführer tätig.

Die Unabhängigkeit des Tätigkeitsbereichs Netz von den Tätigkeitsbereichen Lieferung, Verkauf und Versorgung mit Erdgas wird hinsichtlich Organisation und Entscheidungsgewalt insbesondere durch „Management-Unbundling“ und der „wirtschaftlichen Eigenständigkeit“ gewährleistet.

Organisatorisches Unbundling

Zur Sicherstellung der Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms führt die Stadtwerke Kapfenberg regelmäßig Informationen für jene Mitarbeiter durch, die diskriminierungsrelevante Tätigkeiten erbringen. Einmal im Jahr wird eine Informationsveranstaltung über das Verhalten am liberalisierten Markt abgehalten, die Teilnahme ist verpflichtend.

Das Gleichbehandlungsprogramm wird den Mitarbeitern zur Kenntnis gebracht. Auch externe Dienstleister werden im Rahmen der mit ihnen geschlossenen vertraglichen Vereinbarun-

gen verpflichtet, die Grundsätze der Vertraulichkeit zu beachten und einzuhalten, soweit diese bei Erbringung ihrer Leistung Zugang zu wirtschaftlich sensiblen Daten haben.

Verstöße gegen das Gleichbehandlungsprogramm werden durch geeignete Maßnahmen geahndet, im Vorjahr gab es keine Vorkommnisse.

Unbundling der Entscheidungen

Führungskräfte des Tätigkeitsbereichs Netz üben laut Gleichbehandlungsprogramm keine Funktion in betrieblichen Einrichtungen aus, die direkt oder indirekt für den laufenden Betrieb in den Bereichen Kauf oder Lieferung zuständig sind („Management-Unbundling“). Der Tätigkeitsbereich Netz 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 („Wirtschaftliche Eigenständigkeit“).

Informatorisches Unbundling

Die Prozessorganisation der Stadtwerke Kapfenberg GmbH bildet die Grundlage für die im Gleichbehandlungsprogramm festgelegten Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzbetriebs. Im Zuge mit dem Umgang von wirtschaftlich sensiblen Daten im Unternehmen wurden Zugriffsrechte hinsichtlich Trennung Netz und Vertrieb in der Datenverarbeitung geschaffen. Daten des Netzbenutzers (persönliche Daten, Anlagen, Zählpunkte, Lastprofile, Bilanzgruppen, Versorger, Verbräuche) sind lediglich Mitarbeitern im Gasnetzbetrieb, Kundenservice Center und Billing zugänglich. Ein diesbezügliches Konzept wurde nicht beigelegt.

Ein Netzzugangsvertrag wird dem Netzbenutzer nur durch den Gasnetzbetrieb ausgefertigt. Der Netzzugangsvertrag wird nur dann gewährt, wenn der Kunde bereits einen Versorger hat. Nur nach Bekanntgabe des Versorgers wird der Netzzugangsvertrag abgeschlossen und für die Rechnungslegung beim Kunden abrechnungsrelevante Daten durch die Verrechnungsstelle (Billing) zu Verfügung gestellt.

Es wird ein Mal jährlich eine Informationsveranstaltung über das Verhalten am liberalisierten Markt abgehalten. Die Teilnahme an dieser Informationsveranstaltung ist verpflichtend.

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

Zusammenfassende Bewertung

Die Stadtwerke Kapfenberg setzen in Bezug auf wirtschaftlich sensible/vorteilhafte Informationen einige interne Maßnahmen, aber wie schon im letzten Bericht dargestellt, fehlt ein vollständiges und umfassendes zentrales Datenkonzept inklusive Datenzugriffskonzept bezüglich sämtlicher in der Netzgesellschaft anfallenden Daten, die wirtschaftlich sensible/vorteilhaft Informationen beinhalten.

Stadtwerke Leoben

Allgemeines

Die Stadtwerke Leoben umfasst verschiedene Organisationseinheiten. Am Betriebsstandort Seegrabenstrasse 41 sind die beiden Abteilungen Gasnetz/-transport sowie Haustechnik Heizungsbau untergebracht. Im Bereich Gasnetz/-transport sind 6 Personen zu 100 % und 10 Personen teilweise beschäftigt.

Funktionales Unbundling

Als Gleichbehandlungsbeauftragter wurde Helmut Grasser bestellt. Er ist zuständig für das Energiedatenmanagement, für den Betrieb Gasnetz/-transport und er ist technische Führungskraft im Bereich Planung.

Im Bereich Gasnetz/-transport sind 6 Personen vollbeschäftigt und 10 Personen teilweise beschäftigt, das bedeutet, dass diese 10 Personen auch in anderen Bereichen tätig sind.

Der Stadtwerke Direktor ist zusätzlich Geschäftsführer in einem Unternehmen zur Biogaserzeugung. An diesem Unternehmen sind die Stadtwerke Leoben beteiligt. Weiters ist er Geschäftsführer in einem Facilitymanagement-Unternehmen, an dem die Stadtwerke ebenfalls beteiligt sind.

Die „Eigenbetriebssatzung“ der Stadtwerke Leoben wurde der ECG nicht übermittelt, mit dem Hinweis, dass diese „nicht weiter gegeben werden darf“.

Organisatorisches Unbundling

Quartalsmäßig werden die Mitarbeiter über das Gleichbehandlungsprogramm informiert. Von jedem Mitarbeiter des Betriebs wurde das Programm nachweislich durchgelesen und mit Unterschrift zur Kenntnis genommen. Es gibt keine stichprobenartigen Überprüfungen, da es sich bei den Stadtwerken Leoben um einen sehr kleinen Betrieb handelt und etwaige Ver-

stöße sofort bekannt wären. Weiters wurde den Mitarbeitern vermittelt, dass eine Nichteinhaltung des Programms disziplinarrechtliche Schritte nach sich zieht.

Die Gehälter bei der Stadtwerke Leoben sind fix und es werden keine Prämien oder andere Zahlungen gewährt, die in einem Zusammenhang mit der Entwicklung eines Unternehmens stehen.

Unbundling der Entscheidungen

Die Stadtwerke sind aufgrund der Eigentumsverhältnisse und der zugrundeliegenden Satzung an die Genehmigungen von Gemeinderat, Stadtrat und Verwaltungsausschuss gebunden. Der Leiter von Gasnetz/-transport unterliegt der Genehmigung des Stadtwerke Direktors.

Die meisten Aufgaben (Entscheidung und Durchführung) werden selbst innerhalb der Stadtwerke Leoben erfüllt, nur wenige werden entweder innerhalb des Konzerns oder überhaupt extern erfüllt.

Informatorisches Unbundling

Das Gleichbehandlungsprogramm wurde allen Mitarbeitern nachweislich zur Kenntnis gebracht.

Die Stadtwerke Leoben verwenden für die Abrechnung im Gaskundenbereich das Energieverrechnungsprogramm EULVIS. Über dieses Programm wird der komplette Gaskundenbereich (Netz und Energie) verwaltet. Das gesamte Energiedatenmanagement sowie die Energieverrechnung werden ebenfalls über dieses Programm abgewickelt. Die Verteilung von Zugriffsberechtigungen für gewisse Bereiche der Kundendatei ist beim derzeitigen Softwarestand noch nicht möglich. Es gab zum Status im vergangenen Jahr keine Änderung bzw. Verbesserung. Das Problem der Zugriffsberechtigung ist weiterhin nur so gelöst, dass die für den Energiehandel zuständigen Personen keinen eigenen Programmzugang haben.

Zusammenfassende Bewertung

Wie schon im letzten Bericht dargestellt fehlt ein Berechtigungskonzept im Energieverrechnungsprogramm EULVIS. Weiters wurde kein vollständiges und umfassendes zentrales Datenkonzept inklusive Datenzugriffskonzept bezüglich sämtlicher in der Netzgesellschaft anfallenden Daten, die wirtschaftlich sensible/vorteilhaft Informationen beinhalten vorgelegt.

Stadtwerke Steyr

Allgemeines

Die Stadtwerke Steyr haben neben der Energieversorgung auch noch den Teilbetrieb Wasser im Unternehmen.

Funktionales Unbundling

Als Gleichbehandlungsbeauftragter ist Karl Zeilinger betraut. Er ist gleichzeitig Geschäftsführer und besitzt keine zusätzlichen Funktionen.

Organisatorisches Unbundling

Schulungen werden nur hinsichtlich konkreter Ereignisse durchgeführt. Es folgt jedoch eine systematische Weitergabe der relevanten Informationen an den Mitarbeiterkreis. Etwaige Kundenreklamationen werden hinsichtlich der Gleichbehandlungsrelevanz behandelt.

Unbundling der Entscheidungen

Die Frage, ob es Weisungen bezüglich des laufenden Betriebs oder einzelne Entscheidungen über den Bau oder die Modernisierung von Leitungen gibt, wurde mit „Nein“ beantwortet. Darüber hinausgehende Antworten sind unterblieben.

Die meisten Aufgaben (Entscheidung und Durchführung) werden selbst innerhalb der Stadtwerke Steyr erfüllt, nur wenige werden entweder extern erfüllt.

Informatorisches Unbundling

Die Stadtwerke Steyr haben im Gleichbehandlungsprogramm eine nähere Konkretisierung des Begriffs „wirtschaftlich sensible Daten“ vorgenommen.

Für Informationssysteme, die auch von den Tätigkeitsbereichen Gashandel und/oder Vertrieb von Gas verwendet werden, wurden entsprechende Zugriffsrechte, die einen unberechtigten Zugriff eines Wettbewerbsbereichs auf Netz- bzw. Kundeninformationen unterbinden, definiert und eingerichtet. Mitarbeiter, die Energie-Vertriebsaufgaben wahrnehmen, dürfen keinen Zugriff auf Daten jener Kunden haben, die von Dritten beliefert werden; dies umfasst auch die beim Teilbetrieb Gas Netz vorhandenen Daten über Verträge solcher Kunden.

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

Zusammenfassende Bewertung

Dem Thema Gleichbehandlung scheint seitens des Unternehmens nunmehr ein größerer Stellenwert beigemessen zu werden. Sehr zu begrüßen ist die Konkretisierung der „wirtschaftlich sensiblen Daten“. Ein vollständiges und umfassendes zentrales Datenkonzept inklusivem Datenzugriffskonzept bezüglich sämtlicher in der Netzgesellschaft anfallenden Daten, die wirtschaftlich sensible/vorteilhaft Informationen beinhalten wurde aber nicht vorgelegt.

Positiv ist zu erwähnen, dass das Gleichbehandlungsprogramm jetzt auf der Homepage des Unternehmens veröffentlicht wird.

Kritisch anzumerken ist, dass das Thema Gleichbehandlung kaum mittels Schulungen an Mitarbeiter herangetragen wird. Auch gibt es keine Überprüfungen, inwiefern das Gleichbehandlungsprogramm von den Mitarbeitern eingehalten wird.

Trans Austria Gasleitung GmbH

Allgemeines

Die Trans Austria Gasleitung GmbH (in Folge kurz TAG genannt) ist aufgrund von § 7 Abs 3 lit d GWG als Inhaber von Transportrechten verpflichtet, ab 2007 ein Gleichbehandlungsprogramm zu erstellen und in diesem Jahr erstmalig einen Gleichbehandlungsbericht über das vergangene Jahr zu übermitteln. Die Kernaufgaben der TAG ist der Transport von Erdgas von der slowakisch/österreichischen Grenze zur österreichisch/italienischen Grenze. Die TAG beschäftigt 14 Mitarbeiter.

Die TAG besitzt zwei Geschäftsführer, Dr. Peluso und Dr. Starzer, und ist in folgende Organisationseinheiten gegliedert: Die Abteilung „Transport und Gasmessung“ (TCM) ist für das Transportvertragswesen, sowie für die Gasqualität und –mengenmessungen verantwortlich. Die Abteilung „Betrieb und Instandhaltung“ (O&M) sichert den zuverlässigen Betrieb des TAG Rohrleitungssystems. Die Abteilung „Verwaltung und Finanzen“ (A&F) ist für alle finanziellen Bereiche sowie für alle Einkaufs- und administrative Tätigkeiten verantwortlich. Die Abteilung „Personal und Recht“ (LA&HR) übernimmt das Personalwesen, sowie Rechtsfragen und gesellschaftsrechtliche Belange.

Funktionales Unbundling

Herr Dr. Roberto Tebaldi wurde zum Gleichbehandlungsbeauftragten der TAG bestellt. Er ist im Bereich Verwaltung und Finanzen tätig und nimmt keinerlei Funktionen in einem anderen Unternehmen wahr.

Laut Aussagen von TAG, nimmt ein Teil der Geschäftsführung weitere Funktionen in einem Gastransportunternehmen wahr, allerdings keine operative Funktion (Vorstandsmitglied bzw. Dienstverhältnis). Über den anderen Geschäftsleiter wurden seitens TAG keine Angaben gemacht. In diesem Fall ist der genaue Tätigkeitsbereich nachzuweisen!

Organisatorisches Unbundling

Es werden regelmäßige Schulungen zur Sicherstellung der Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms für jene Mitarbeiter durchgeführt, die diskriminierungsrelevante Tätigkeiten erbringen. Diese Schulungen werden auf jährlicher Basis angeboten. Die Teilnahme an diesen Schulungen ist verpflichtend.

Das Gleichbehandlungsprogramm wird den Mitarbeitern nachweislich zur Kenntnis gebracht. Alle Mitarbeiter, die diskriminierungsrelevante Tätigkeiten erbringen, sowie die Führungskräfte der TAG haben dieses Gleichbehandlungsprogramm zu unterzeichnen. Ein Verstoß hat disziplinarrechtliche Folgen. Als geeignete Sanktionen sind je nach Anlassfall mündliche Verwarnungen durch den Vorgesetzten, schriftliche Rügen und disziplinarische Versetzungen festgesetzt.

Der Prozess der Personalrekrutierung beginnt mit der Vorlage einer Personalanforderung an die Unternehmensleitung. Nach Auswahl des Bewerbers und Genehmigung der Unternehmensleitung wählt der jeweilige Abteilungsleiter den qualifiziertesten Bewerber aus.

Es besteht kein Zusammenhang zwischen der Entlohnung der Angestellten der TAG und der Entwicklung von verbundenen Unternehmen. Es ist jedoch gestattet, dass das obere und mittlere Management Anteile an konzernverbundenen Unternehmen hält.

Unbundling der Entscheidungen

Die TAG und ihre Organe nehmen ihre Entscheidungsbefugnisse in Hinblick auf den laufenden Betrieb oder einzelne Entscheidungen über den Bau oder die Modernisierung von Leitungen unabhängig von Gesellschaften, die in den Bereichen Gewinnung, Kauf, Lieferung und Speicherung von Erdgas tätig sind, wahr. Im Gleichbehandlungsprogramm wird unter Punkt 5.2.2. die persönliche Unabhängigkeit der Führungskräfte beschrieben: Führungskräfte unterliegen auf Grund entsprechender vertraglicher Regelungen keinen Weisungen von Gesellschaften, die in den oben erwähnten Bereichen tätig sind. Das Unternehmen führt aus, dass es somit zu keiner Einflussnahme seitens der Eigentümer kommt. Aus Sicht der Behör-

de ist in der Praxis bei wichtigen Entscheidungen seitens der Shareholder eine nicht unwesentliche Einflussnahme und Präsenz festzustellen.

Die meisten Aufgaben (Entscheidung und Durchführung) werden selbst innerhalb der TAG erfüllt, nur wenige werden entweder innerhalb des Konzerns oder überhaupt extern erfüllt.

Informatorisches Unbundling

Das Unternehmen führt zur Sicherstellung des Gleichbehandlungsprogramms jährlich dokumentierte Schulungen und Informationen für Mitarbeiter, die diskriminierende Tätigkeiten erbringen, durch.

Das Unternehmen verfügt über ein eigenes, von anderen Gesellschaftern unabhängiges IT-System. Ein umfassendes Zugriffsberechtigungskonzept für wirtschaftlich sensible/vorteilhafte Informationen ist allerdings erst in Arbeit.

TAG hat sich auf Basis der Beilage 2 des Fragenkataloges zum Gleichbehandlungsprogramm mit dem Thema wirtschaftlich sensible/vorteilhafte Informationen beschäftigt und auch schon definiert.

TAG wird die im Gleichbehandlungsprogramm und Fragebogen definierten Maßnahmen zum Schutz wirtschaftlich sensibler Informationen im nächsten Berichtszeitraum umsetzen und über die hieraus resultierenden Ergebnisse in dem im nächsten Jahr zu übergebenden Gleichbehandlungsbericht berichten.

Zusammenfassende Bewertung

Positiv anzumerken ist, dass das Unternehmen zwar erstmals ein Gleichbehandlungsprogramm und einen Gleichbehandlungsbericht abgeben musste, sich aber schon konkret mit dem Thema wirtschaftlich sensible/vorteilhafte Informationen beschäftigt hat. Im Hinblick auf die Definition von wirtschaftlich sensiblen Daten kann das Unternehmen als sehr gut bezeichnet werden. Das angekündigte Datenzugriffskonzept ist allerdings erst in Arbeit und im

nächsten Gleichbehandlungsbericht werden die getroffenen Maßnahmen einer genaueren Prüfung unterzogen werden.

Wünschenswert gegenüber dem Kunden sind eine Veröffentlichung des Gleichbehandlungsprogramms sowie die Bekanntgabe einer Kontaktadresse für Fragen der Gleichbehandlung. Das wäre ein wichtiges Signal, dass das Thema Gleichbehandlung vom Unternehmen ernst genommen wird.

Es ist anzumerken, dass Mitarbeiter Anteile an konzernverbundenen Unternehmen halten. Somit ist die Unabhängigkeit zum Ergebnis des Mutterunternehmens nicht gewährleistet.

In der Praxis ist bei wichtigen Entscheidungen seitens der Shareholder eine nicht unwesentliche Einflussnahme und Präsenz festzustellen.

Aufgrund der Größe und Wichtigkeit des Unternehmens wäre es notwendig, dass das Management keine weiteren (leitenden) Funktionen in anderen Unternehmen wahrnimmt.

TIGAS-Erdgas Tirol GmbH

Allgemeines

Die TIGAS-Erdgas-Tirol GmbH (in Folge kurz TIGAS genannt) beschäftigt insgesamt 71 Mitarbeiter, wovon 14 Mitarbeiter dienstzugeteilte städtische Bedienstete sind. Die TIGAS ist ein vertikal integriertes Erdgasunternehmen, wurde im Zuge eines freiwilligen Legal Unbundling gegründet und nimmt die Funktion Verteilung und Lieferung von Erdgas wahr.

Funktionales Unbundling

Als Gleichbehandlungsbeauftragter wurde Herr Prok. Dipl.-HTL-Ing. Wilhelm Friedl bestellt. Er ist technischer Betriebsleiter der TIGAS und zuständig für die Abteilungen Hochdruck und Netz Land und Netz Innsbruck und Services.

Geschäftsführer von TIGAS sind ebenso Mitglieder des Verwaltungsrates, Aufsichtsrates, Board of Directors in anderen inländischen und ausländischen Energieunternehmen. Laut Firmenbuch ist der Geschäftsführer Herr Dr. Hiltolt zusätzlich Prokurist in der TIWAG-Tiroler Wasserkraft AG und übernimmt somit Agenden des Wettbewerbsbereiches. Diese Position gewährleistet keine diskriminierungsfreie Entscheidungsfindung und keine personelle Unabhängigkeit des Netzbetreibers und stellt einen Missstand dar.

Organisatorisches Unbundling

Mitarbeiter, die im unmittelbaren Kundenkontakt stehen, werden zumindest einmal jährlich vom Gleichbehandlungsbeauftragten hinsichtlich des Gleichbehandlungsprogramms nachweislich eingewiesen. Im Rahmen dieser Besprechungen werden die zur Vermeidung diskriminierenden Verhaltens notwendigen Vorgehensweisen besprochen und geübt.

Das Gleichbehandlungsprogramm wurde allen im unmittelbaren Kundenkontakt stehenden Mitarbeitern nachweislich zur Kenntnis gebracht. Des Weiteren wird in den jährlichen Schulungen wiederkehrend darauf hingewiesen.

Am Preisblatt für die Nutzung des Verteilernetzes wurde folgender Hinweis angebracht: ist die TIGAS zugleich Erdgaslieferant, so gilt das „Preisblatt für die Lieferung von Erdgas der TIGAS-Erdgas Tirol GmbH“ in der jeweils gültigen Fassung. Damit sollte auf die freie Wahl des Lieferanten hingewiesen werden.

Die Festlegung der erforderlichen personellen Ausstattung sowie die Entscheidung über die Einstellung bzw. Kündigung von Mitarbeitern ist eine gemeinsame Angelegenheit der beiden Geschäftsführer der TIGAS.

Weder die Geschäftsführung noch die Mitarbeiter der TIGAS sind hinsichtlich variabler Gehaltsbestandteile oder Anteile an Gesellschaften an der Entwicklung der TIGAS und konzernverbundenen Unternehmen begünstigt. Auch werden von der Geschäftsführung und den Mitarbeitern keine Beteiligungen an konzernverbundenen Unternehmen gehalten.

Unbundling der Entscheidungen

Die Frage, ob es Weisungen bezüglich des laufenden Betriebs oder einzelne Entscheidungen über den Bau oder die Modernisierung von Leitungen gibt, wurde nur nicht bzw. unzureichend beantwortet, indem auf den Gesellschaftsvertrag verwiesen wurde, welcher jedoch keinen expliziten Weisungsausschluss vorsieht.

Die meisten Aufgaben einer Netzgesellschaft (Entscheidung und Durchführung) werden selbst innerhalb der TIGAS erfüllt, nur wenige werden entweder innerhalb des Konzerns oder überhaupt extern erfüllt.

Informatorisches Unbundling

Die im unmittelbaren Kundenkontakt stehenden Mitarbeiter der TIGAS werden zumindest einmal jährlich vom Gleichbehandlungsbeauftragten hinsichtlich des Übereinstimmungsprogramms nachweislich eingewiesen.

Die Abteilungen Planung und Neubau sind dem technischen Geschäftsführer, der auch die Verantwortung für den Netzbetrieb hat, unterstellt. In der Abteilung Planung sind vier Haus-

anschlusstechniker tätig, diese beraten die Kunden unabhängig von Akquisition bzw. der Lieferbeziehung hinsichtlich der Erstellung von Hausanschlüssen und der bestmöglichen Ausführung der kundeneigenen Gasanlagen. Wird von der Abteilung Marketing und Kundenbeziehung oder von einem alternativer Erdgaslieferanten ein Kunde akquiriert, für den eine Netzinvestition oder eine Anschlussleitung zu errichten ist, wird das Vorhaben dem technischen Geschäftsführer als Netzbetreiber zur - von Vertriebsbelangen unabhängigen - Entscheidung vorgelegt. Damit ist grundsätzlich das organisatorische Unbundling für eine diskriminierungsfreie Behandlung von Anträgen alternativer Erdgasanbieter geschaffen.

Dem von TIGAS eingesetzten Verrechnungsprogramm SAP-ISU liegt ein „Zweivertragsmodell“ zugrunde in das entsprechende Zugriffsberechtigungskonzepte umgesetzt werden könnte. In Folge der geringen Größe des Unternehmens wurde das strenge Mandantensystem aber noch nicht umgesetzt. Die Möglichkeit dazu besteht aber.

Positiv sei erwähnt, dass die Beilage 2 des Fragebogens zum Gleichbehandlungsprogramm 2007 als Leitlinie für eine zukünftige Informationspolitik der TIGAS herangezogen wird. Auch ist ein diskriminierungsfreier Zugang zu wirtschaftlich sensiblen/vorteilhafter Informationen grundsätzlich beschrieben worden.

Zusammenfassende Bewertung

Positiv sei erwähnt, dass die Beilage 2 des Fragebogens als Leitlinie für eine zukünftige Informationspolitik der TIGAS herangezogen wurde. Damit ist eine Basis für ein vollständiges und umfassendes zentrales Datenkonzept inklusive Datenzugriffskonzept bezüglich sämtlicher in der Netzgesellschaft anfallenden Daten, die wirtschaftlich sensible/vorteilhaft Informationen beinhalten geschaffen worden, dass bis zum nächsten Berichtszeitraum aber konkreter vorliegen sollte.

Des Weiteren wurde der ECG kein Gleichbehandlungsprogramm übermittelt.

Wünschenswert gegenüber dem Kunden sind eine Veröffentlichung des Gleichbehandlungsprogramms sowie die Bekanntgabe einer Kontaktadresse für Fragen der Gleichbehandlung.

Das wäre ein wichtiges Signal, dass das Thema Gleichbehandlung vom Unternehmen ernst genommen wird.

VEG Vorarlberger Erdgas GmbH

Allgemeines

Die VEG Vorarlberger Erdgas GmbH (in Folge kurz VEG genannt) hat in Summe 73 Mitarbeiter. Das Unternehmen gliedert sich in die Bereiche Netze, Energiewirtschaft und zentrales Services.

Funktionales Unbundling

Da der bisherige Gleichbehandlungsbeauftragte mit 31.10.2007 aus der VEG ausschied, wurde Prok. Markus Eberle als Gleichbehandlungsbeauftragter bestellt. Er ist als Bereichsleiter Zentrale Services für das gesamte Rechnungswesen, Leistungsverrechnung, Finanz- und Personalangelegenheiten sowie für EDV verantwortlich.

Die Geschäftsführung und zweite Führungsebene haben keine weiteren Funktionen in in- oder ausländischen Unternehmen inne.

Organisatorisches Unbundling

Die Mitarbeiter werden gemäß Gleichbehandlungsprogramm über dessen Inhalt in Kenntnis gesetzt. Laut Gleichbehandlungsprogramm ist auf ein diskriminierungsfreies Vorgehen bei der Wahl des Gashändlers zu achten. Daher finden zweimal im Jahr diesbezügliche Informationsgespräche statt.

Die Personalbedarfsplanung wird in Zusammenarbeit der Personalstelle mit den Fachabteilungen ermittelt und der Geschäftsleitung vorgelegt. Die Einstellung erfolgt in Abstimmung mit der Fachabteilung und der Geschäftsführung durch die Personalstelle. Die Letztentscheidungsbefugnis liegt beim Geschäftsführer der VEG.

Unbundling der Entscheidungen

Bei der VEG handelt es sich um ein integriertes Unternehmen. Die Geschäftsführung entscheidet im Einvernehmen mit der erweiterten Geschäftsleitung über die vorzunehmenden Bau- und Modernisierungsmaßnahmen.

Sämtliche Aufgaben (Entscheidung und Durchführung) werden selbst innerhalb der VEG erfüllt.

Informatorisches Unbundling

Die Trennung zwischen Netzbereich und Sonstigem Bereich (inkl. Vertrieb) erfolgt in der Buchhaltung dadurch, dass eigene Konten geführt werden. In der Kostenrechnung erfolgt die Betrachtung analog einer Profit – Center Struktur.

Die Mitarbeiter werden gemäß Gleichbehandlungsprogramm über dessen Inhalt zwar geschult, aber trotz Anregung im letzten Gleichbehandlungsbericht der ECG hat sich das Unternehmen mit dem Schutz wirtschaftlich sensibler Informationen wieder nur unzureichend beschäftigt, denn es wurde kein Daten- oder Datenzugriffsberechtigungskonzept für wirtschaftlich sensible/vorteilhafte Informationen vorgelegt.

Zusammenfassende Bewertung

Hinsichtlich der Schulungen und Maßnahmen zur Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms wurden unzureichende Angaben gemacht. Diesbezüglich besteht Verbesserungsbedarf, Mitarbeiter regelmäßig zu schulen und über das Gleichbehandlungsprogramm zu informieren.

Trotz Anregung im letzten Gleichbehandlungsbericht der ECG hat das Unternehmen sich mit dem Schutz wirtschaftlich sensibler Informationen wieder nur unzureichend beschäftigt.

Wie schon im letzten Gleichbehandlungsbericht der ECG angemerkt, wäre gegenüber dem Kunden eine Veröffentlichung des Gleichbehandlungsprogramms sowie die Bekanntgabe

einer Kontaktadresse für Fragen der Gleichbehandlung ein wichtiges Signal, dass das Thema Gleichbehandlung vom Unternehmen ernst genommen wird.

Wien Energie Gasnetz GmbH

Allgemeines

Die Wien Energie Gasnetz GmbH (in Folge kurz WEG genannt) ist in die Bereiche Rechts- und allgemeine Netzangelegenheiten, Gasverteilung, Technische Serviceleistungen, Technischer Kundendienst und Finanzen, Logistik und IT geteilt.

Funktionales Unbundling

Als Gleichbehandlungsbeauftragter ist weiterhin Dr. Karl Stetter benannt. Er ist Prokurist in der WEG.

Bis letzten Jahres sind Teile der Geschäftsführung auch in der Geschäftsführung des Mutterunternehmens bzw. als Aufsichtsratsmitglied in anderen Unternehmen tätig gewesen. Dieser Umstand wurde jedoch jetzt beseitigt. Prokuristen von der WEG, wie Herr Mag. Nebel und Herr Mag. Kunit sind zusätzlich Geschäftsführer in der WIEN ENERGIE Erdgas Mobil GmbH. Ein Abteilungsleiter der WEG ist gleichzeitig Geschäftsführer in der WIEN ENERGIE Speicher GmbH.

Organisatorisches Unbundling

Im Berichtszeitraum erfolgte die im letzten Bericht erwähnten organisatorischen Änderungen, die räumliche Trennung der Abteilungen 70 und 71 – Dienstleister der WIEN ENERGIE Vertrieb GmbH & Co KG. Ebenso erfolgte die Beseitigung der Personalunion in den externen Kundendienststellen Meidling und Brigittenau.

Schulungen für betroffene Mitarbeiter der WEG wurden durchgeführt. In den Schulungen wurden die Entwicklung der Liberalisierung des Gasmarktes und die maßgeblichen Vorschriften dargelegt. Auch die organisatorischen Änderungen bei WEG im Zuge der Liberalisierung wurden erläutert. Im Speziellen wurde natürlich auf die Verpflichtung zum diskriminierungsfreien Verhalten eingegangen.

In Folge der Sensibilisierung der Mitarbeiter für diese Thematik wird meist schon im Vorfeld allfällige Probleme durch Anfragen beim Gleichbehandlungsbeauftragten behandelt und entsprechende Maßnahmen die Einhaltung gewährleistet.

Die Personalagenden werden von der Personalabteilung der WEG wahrgenommen. Die Letztentscheidungsbefugnis liegt bei der Geschäftsführung der WEG, wobei sich lediglich aus der Genehmigungspflicht des Wirtschaftsplanes auch eine Genehmigungspflicht für das Personalbudget ergibt.

Unbundling der Entscheidungen

Laut WEG sind Weisungen bezüglich des laufenden Betriebes oder einzelne Entscheidungen über den Bau oder die Modernisierung von Leitungen ausgeschlossen. Die Handlungsunabhängigkeit der leitenden Organe sei im Gesellschaftsvertrag abgesichert.

Der Großteil der Aufgaben einer Netzgesellschaft (Entscheidung und Durchführung) werden selbst innerhalb der WEG erfüllt, nur wenige werden innerhalb des Konzerns erfüllt.

Informatorisches Unbundling

Bezüglich des Datenkonzepts gab es im Vergleich zum letzten Bericht keine Änderungen, obwohl heuer der Begriff der „wirtschaftlich sensiblen Daten“ konkretisiert wurde. Zwischen dem Netz und den übrigen Unternehmensbereichen erfolgt hinsichtlich wirtschaftlich sensibler Informationen eine EDV-technische Trennung im EDV-System. Es gibt es auch heuer wieder kein ausgearbeitetes schriftliches Zugriffsberechtigungskonzept, es wurde lediglich auf die Einhaltung entsprechend der Marktregeln verwiesen. Ansonsten existieren für jede Gesellschaft eigene Buchungskreise.

Bei den EDV-Systemen handelt es sich um gemeinsam genutzte Datensysteme, bei denen keine physische Trennung der Datenbestände zwischen den nutzenden Gesellschaften vorgenommen wird. Durch abgegrenzte Zugriffsrechte der betreffenden Mitarbeiter des Dienstleisters WIENSTROM GmbH und genaue Regelung der Datenweitergabe wird nach Angaben der Netzgesellschaft eine diskriminierungsfreie Vorgangsweise sichergestellt.

Zugriffsprofile sind funktionsbezogen definiert, Berechtigungen werden von der IT-Abteilung vergeben. Vertriebsmitarbeiter können nicht auf Netzdaten zugreifen. Der Lieferant WIEN ENERGIE Vertrieb GmbH & Co KG hat nur Einsicht auf Daten von Kunden, die einen Energieliefervertrag mit ihm abgeschlossen haben.

Zusammenfassende Bewertung

Positiv ist anzumerken, dass organisatorische Veränderungen im letzten Berichtszeitraum durchgeführt wurden, um ein diskriminierungsfreies Verhalten am Markt zu fördern und eine örtliche Trennung zum Vertrieb zu schaffen.

Das Gleichbehandlungsprogramm stellt grundsätzlich ein taugliches Mittel zum Ausschluss diskriminierendes Verhaltens dar. Es gibt zwar funktionsbezogene Profile, es fehlt aber ein vollständiges und umfassendes zentrales Datenkonzept inklusive Datenzugriffskonzept bezüglich sämtlicher in der Netzgesellschaft anfallenden Daten, die wirtschaftlich sensible/vorteilhaft Informationen beinhalten.

Die Homepage der Netzgesellschaft ist von ihrem Erscheinungsbild der Homepage des integrierten Unternehmens immer noch sehr ähnlich.

Als kritisch wird seitens der ECG erachtet, dass die WEG Kommanditist der WIEN ENERGIE Vertrieb GmbH & Co KG ist.