

Gleichbehandlungsprogramm der EVA Erdgasversorgung Ausserfern GmbH (EVA)

Artikel I Ziel

Das vorliegende Gleichbehandlungsprogramm wurde vom integrierten Erdgasunternehmen EVA Erdgasversorgung Ausserfern GmbH, in der Folge kurz EVA genannt, erstellt, und stellt einen Leitfaden des Unternehmens im liberalisierten Markt dar. Die EVA wird für umfassende Verbreitung dieses Gleichbehandlungsprogrammes in Ihrem Unternehmen sorgen. Aus diesem Gleichbehandlungsprogramm geht hervor, welche Maßnahmen zur Nichtdiskriminierung von Marktteilnehmern getroffen werden und es ist als firmeninterner Verhaltenskodex Bestandteil der Unternehmensphilosophie der EVA.

Artikel II Grundsätzliches

Die Unabhängigkeit der EVA ist gemäß den in § 7 Abs 3 GWG genannten Verpflichtungen zum organisatorischen Unbundling sicherzustellen:

So dürfen die für die Tätigkeit eines Netzbetreibers verantwortlichen Personen nicht Teil betrieblicher Einrichtungen der EVA sein, die direkt oder indirekt für den laufenden Betrieb in den Bereichen Erdgaskauf oder Lieferung zuständig sind. Dies bedeutet etwa, dass die Führungs- und Leitungsebene des Netzbetriebs nicht mit dem laufenden Betrieb der Geschäfte betreffend Erdgashandel und Lieferung von Erdgas befasst ist.

Die persönlichen Interessen der für die Tätigkeit eines Netzbetreibers verantwortlichen Personen müssen soweit berücksichtigt werden, dass deren Handlungsunabhängigkeit gewährleistet ist. Das Einkommen leitender Angestellter des Netzbetriebs darf somit nicht direkt vom Gesamterfolg des integrierten Erdgasunternehmens EVA abhängen. Dies betrifft insbesondere Prämien oder sonstige leistungsbezogene Gehaltsbestandteile.

Eine weitere Maßnahme stellt dieses Gleichbehandlungsprogramm dar.

Alle Netzbenutzer (sowie alle potentiellen Netzbenutzer) werden von der EVA unter den gleichen Bedingungen ebenbürtig behandelt.

Wirtschaftlich sensible Informationen, welche die EVA bei Ausübung der Geschäftstätigkeit erlangt, werden jedenfalls vertraulich behandelt.

Die EVA benennt einen Gleichbehandlungsbeauftragten, welcher für die Aufstellung, Überwachung und Berichterstattung zuständig ist.

Artikel III Organisatorische und kostenmäßige Trennung

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

Der Außenauftritt der EVA entspricht den Grundsätzen des liberalisierten Erdgasmarktes. So wird etwa auf der Homepage der EVA auf die freie Wahl des Erdgaslieferanten hingewiesen. Alle MitarbeiterInnen der Telefonhotline haben sich vor Beginn ihrer Tätigkeit einer entsprechenden Schulung zu unterziehen, wobei ihnen entsprechende Informationen und Anweisungen gegeben werden, wie sie sich bei Ausübung ihrer Tätigkeit zu verhalten haben.

Gemeinsame Einrichtungen wie Telefonhotline und Homepage werden kostenmäßig zwischen dem Netzbetrieb und den sonstigen Tätigkeiten des integrierten Erdgasunternehmens aufgeteilt.

Artikel IV Maßnahmen zur Nichtdiskriminierung

Es besteht für alle MitarbeiterInnen der EVA die Verpflichtung, alle tatsächlichen und potentiellen Netzbenutzer gleich zu behandeln. Es ist verboten, Personen, welche die Anlagen der EVA nutzen oder zu nutzen beabsichtigen oder bestimmte Kategorien dieser Personen zugunsten anderer Personen oder Unternehmen diskriminierend zu behandeln.

Die (potentiellen) Netzbenutzer sind insbesondere beim Netzanschluss und beim Netzzugang gleich zu behandeln.

Der Zugang zu wirtschaftlich sensiblen Informationen der EVA wird jeweils auf das erforderliche Mindestmaß beschränkt. Zu diesen wirtschaftlich sensiblen Informationen gehören alle Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse sowie insbesondere Daten im Sinne der §§ 9, 18, 24, 31a, 71 und 74 GWG.

Der vertrauliche Umgang mit wirtschaftlich sensiblen Informationen bedeutet, dass diese Informationen nicht unerlaubt an andere Unternehmen oder sonstige Außenstehende weitergegeben werden dürfen.

Jeder Mitarbeiter bzw. jede Mitarbeiterin des Netzbetriebs der EVA (einschließlich leitender Angestellter und Mitgliedern der Geschäftsleitung) hat dieses Gleichbehandlungsprogramm zu unterzeichnen und nimmt damit zur Kenntnis, dass eine allfällige Bevorzugung des dem freien Wettbewerb unterliegenden Geschäftsfeldes der EVA jeglicher Art disziplinarrechtliche Folgen mit sich ziehen kann.

Es werden regelmäßig Schulungen über das Verhalten am liberalisierten Markt angeboten, welche jeder Mitarbeiter bzw. jede Mitarbeiterin der EVA, sowie leitende Angestellte und die Geschäftsleitung des Unternehmens, zu besuchen haben. Im Rahmen dieser Schulung werden den MitarbeiterInnen auch – soweit relevant – einschlägige gesetzliche Bestimmungen und Verordnungen sowie die Marktregeln zur Kenntnis gebracht.

Die Mitarbeiter der EVA nehmen zur Kenntnis, dass in der Praxis insbesondere die Ausübung strategischer Vertriebsaufgaben (wie etwa Marketing und Produktentwicklung) sowie Rückgewinnungsaktionen von ehemaligen Kunden der EVA aber auch alle anderen Vertriebsaufgaben besonderer Sensibilität unterliegen. Deshalb müssen sich insbesondere MitarbeiterInnen, welche in diesen Aufgabengebieten tätig sind, der Rahmenbedingungen des liberalisierten Erdgasmarktes bewusst sein.

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

Artikel V Überwachung

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

Das Bewertungsverfahren wird transparent durchgeführt, wobei den MitarbeiterInnen gegenüber zum Ausdruck gebracht wird, dass ihr Verhalten anhand des Inhaltes des Gleichbehandlungsprogrammes überprüft wird.

Die Überwachung erfolgt durch den Gleichbehandlungsbeauftragten, welcher geeignete Maßnahmen seiner Wahl zur Durchführung des Gleichbehandlungsprogrammes ergreifen wird.

Verstöße gegen dieses Gleichbehandlungsprogrammes werden mit geeigneten Maßnahmen u.a. nach arbeitsrechtlichen Bestimmungen sanktioniert.

Artikel VI Berichterstattung

Der Gleichbehandlungsbeauftragte legt der Energie-Control GmbH jährlich einen Bericht über die im Rahmen des Gleichbehandlungsprogrammes getroffenen Maßnahmen mittels Maßnahmenkatalog vor.

**Artikel VII
Gleichbehandlungsbeauftragter**

Als Gleichbehandlungsbeauftragter wird Herr DI Martin Müller, geb. 09.10.1965, ernannt.

Das Gleichbehandlungsprogramm tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft.

Erdgasversorgung Ausserfern GmbH

DI Dr. Heinrich Schlichtherle
Reutte, 30.11.2006

Bemerkung:

Die EVA Erdgasversorgung Ausserfern verfügt über kein eigenes Personal. Daher ist unter dem Begriff „MitarbeiterInnen der EVA“ das Personal zu verstehen, das von der Muttergesellschaft (Elektrizitätswerke Reutte AG) bzw. von anderen Dritten bereitgestellt wird.