

### Inhaltsverzeichnis

		<u>Seite</u>
1	Ziele und Hintergrund	2
2	Geltungsbereich	2
2.1	Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes (=Diskriminierungsverbot)	2
2.2	Umgang mit wirtschaftlich sensiblen Netz <u>kunden</u> informationen	2
2.3	Umgang mit wirtschaftlich vorteilhaften Netz <u>betreiber</u> informationen	3
2.4	Arbeitsabläufe und IT-Systeme	3
2.5	Auskunftspflicht	4
3	Gleichbehandlungsmanagement	4
3.1	Organisatorische Eingliederung des Gleichbehandlungsmanagements im Unternehmen	4
3.2	Bestellung der Gleichbehandlungsbeauftragten	4
3.3	Rechte	5
3.4	Pflichten	5
4	Sanktionen	5
5	Inkrafttreten	6

## 1 Ziele und Hintergrund

Diese Geschäftsweisung dient der gesetzlich vorgeschriebenen diskriminierungsfreien Ausübung des Netzbetriebs. Grundlage hierfür sind die §§ 6 ff EnWG. Die Verantwortung für die Sicherstellung der Einhaltung dieses Gleichbehandlungsprogramms obliegt sowohl der Bayernwerk AG (vertreten durch den Vorstand) als auch den rechtlich selbständigen Netzbetreibern, an denen die Bayernwerk AG die Mehrheit hält (vertreten durch die Geschäftsführer).

Die Sicherstellung der Einhaltung dieses Gleichbehandlungsprogramms ist, soweit rechtlich zulässig, auf die Leiter der betroffenen Bereiche der Bayernwerk AG sowie der mehrheitsbeteiligten Netzbetreiber delegiert.

## 2 Geltungsbereich

Diese Geschäftsweisung gilt für alle Mitarbeiter der Bayernwerk-Gruppe, die mit Aufgaben des Netzbetriebs befasst sind.

### 2.1 Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes (=Diskriminierungsverbot)

Es besteht der Grundsatz der Gleichbehandlung sämtlicher Netzkunden – das betrifft Einspeiser, Händler, Lieferanten und Verbraucher von Strom oder Gas. Eine ungleiche Behandlung ist nur dann zulässig, wenn ein sachlich gerechtfertigter Grund vorliegt, z.B. wenn die Versorgungssicherheit betroffen ist.

Ein Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot ist die Bevorzugung oder Benachteiligung einzelner Netzkunden, z.B. durch schnellere Bearbeitung von Netzanschluss- oder Netzzugangsanfragen. Auch dürfen nicht Empfehlungen für bestimmte Lieferanten ausgesprochen werden, sondern es ist auf allgemein verfügbare Informationsquellen, wie z. B. das Internet, zu verweisen.

### 2.2 Umgang mit wirtschaftlich sensiblen Netzkundeninformationen

„Wirtschaftlich sensible Informationen“ sind Informationen über Netzkunden, die Marktchancen auf vor- oder nachgelagerten Wettbewerbsmärkten ermöglichen können.

Zu diesen wirtschaftlich sensiblen Informationen zählen z.B. kommerzielle und technische Daten aus Kapazitäts- oder Anschlussanfragen, Netzanschluss- oder Netznutzungsverträgen, Fahrpläne für Einspeisungen und Entnahmen, kundenbezogene Ablese-, Zähler-, Verbrauchs- und Kapazitätsdaten, Lastgangdaten, Lastprofile, Informationen über das Wechselverhalten von Kunden oder über Kundenanlagen.

**Die Mitarbeiter sind verpflichtet, wirtschaftlich sensible Informationen vertraulich zu behandeln und sie weder direkt noch indirekt an Dritte weiterzuleiten. Zu Dritten zählen auch wettbewerbliche Bereiche im Konzern, wie z.B. der Vertrieb oder Erzeugungseinheiten.**

Die Einhaltung zur Verpflichtung zur Vertraulichkeit gilt nicht,

- wenn eine gesetzliche Verpflichtung zur Offenlegung besteht, der betroffene Netznutzer in die Weitergabe seiner Daten eingewilligt hat oder die Information ohne Zutun des Netzbetreibers bereits in die Öffentlichkeit gelangt ist;
- wenn der Netzbetreiber Informationen, die zur ordnungsgemäßen technischen und kommerziellen Abwicklung der Netznutzung notwendig sind, an Bilanzkreisverantwortliche, beteiligte Lieferanten oder Netzbetreiber weiterleitet oder an mit Dienstleistungen beauftragte Dritte, sofern die Weitergabe für die Erbringung der Dienstleistung erforderlich ist und sich der Dritte zur Wahrung der Vertraulichkeit verpflichtet hat;
- im Hinblick auf Auskünfte an die Gesellschafter oder Aufsichtsgremien im Rahmen der Wahrnehmung ihrer berechtigten Interessen nach § 7a Abs. 4 EnWG.

### 2.3 Umgang mit wirtschaftlich vorteilhaften Netzbetreiberinformationen

„Wirtschaftlich vorteilhafte Informationen“ sind Informationen des Netzbetreibers über seine eigene Tätigkeit, deren vorzeitige Kenntnis einem Netznutzer wirtschaftliche Vorteile bringen kann.

Zu diesen wirtschaftlichen vorteilhaften Informationen zählen z.B. Informationen über die Beschaffung von Ausgleichsenergie, Netzentgelte, Preisblätter, Kalkulationsgrundlagen und Informationen über Netzoptimierung und Netzsteuerung. Auch Informationen, die einer gesetzlichen Veröffentlichungspflicht unterliegen, können wirtschaftlich vorteilhafte Informationen darstellen.

**Die Offenlegung von wirtschaftlich vorteilhaften Informationen muss in nicht-diskriminierender Weise erfolgen, z.B. durch eine Veröffentlichung auf der Homepage im Internet. Eine Weitergabe solcher Informationen beispielsweise nur an den konzerneigenen Vertrieb oder konzerneigene Erzeugungseinheiten ist nicht zulässig.**

Ist nur ein kleiner bestimmbarer Adressatenkreis betroffen, kann die Netzbetreiberinformation auch an die jeweiligen Netznutzer direkt erfolgen, soweit eine zeitgleiche Bekanntgabe an alle betroffenen Netznutzer sichergestellt ist.

### 2.4 Arbeitsabläufe und IT-Systeme

Arbeitsabläufe und IT-Systeme sind von den Prozessverantwortlichen und Führungskräften so zu gestalten und zu dokumentieren, dass sie den unter Ziffer 3.1 bis 3.3 festgelegten Grundsätzen angemessen Rechnung tragen; in den einzelnen Arbeitsbereichen sollen die Führungskräfte die Mitarbeiter regelmäßig, mindestens jährlich, in Teambesprechungen auf Diskriminierungsanfälligkeit des Arbeitsbereiches, die getroffenen Maßnahmen und die Mitarbeiterpflichten hinweisen.

### 2.5 Auskunftspflicht

Die Mitarbeiter sind verpflichtet, die Gleichbehandlungsbeauftragte bei der Durchführung ihrer Aufgaben nach bestem Wissen und Gewissen zu unterstützen und vollständig und wahrheitsgemäß Auskünfte zu erteilen sowie Einsicht in die von ihnen verwalteten Akten, Unterlagen und Dateien zu gewähren.

## 3 Gleichbehandlungsmanagement

In Erfüllung ihrer gesetzlichen Verpflichtungen beauftragen die Bayernwerk AG und die Bayernwerk Netz GmbH eine Person, die Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms innerhalb der Bayernwerk Gruppe zu überwachen und übertragen ihr die nachfolgend näher beschriebenen Rechte und Pflichten. Die Gleichbehandlungsbeauftragte unterstützt die Unternehmensleitung der Bayernwerk AG und die Geschäftsführung der Bayernwerk Netz GmbH bei der Überwachung der Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms

Zur Sicherstellung der Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms werden Schulungen der mit dem Netzgeschäft befassten Mitarbeiter durchgeführt. Dabei wird den besonderen Bedürfnissen der unterschiedlichen Bereiche Rechnung getragen. Die Teilnahme an diesen Schulungsmaßnahmen ist verpflichtend.

### 3.1 Organisatorische Eingliederung des Gleichbehandlungsmanagements im Unternehmen

Die Gleichbehandlungsbeauftragte ist in dieser Funktion disziplinarisch dem Vorstandsvorsitzenden der Bayernwerk AG und der Geschäftsführung der Netz GmbH unterstellt. Die Gleichbehandlungsbeauftragte wird aufgrund ihrer Kompetenzen und Rechte in die Lage versetzt, die Überwachung der Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms zu gewährleisten.

### 3.2 Bestellung der Gleichbehandlungsbeauftragten

Die Gleichbehandlungsbeauftragte ist durch den Vorstand der Bayernwerk AG sowie die Geschäftsführung der Bayernwerk Netz GmbH bestellt und besitzt die für diese Aufgaben notwendigen fachlichen Kenntnisse und Kompetenzen. Gleichbehandlungsbeauftragte der Bayernwerk-Gruppe ist:

*Claudia Kunstmann*  
*Bereich Recht*  
*Tel.: 0941 – 201 7424*  
*E-Mail: claudia.kunstmann@bayernwerk.de*

Neben der Funktion der Gleichbehandlungsbeauftragten hat die e.kundenservice Netz GmbH einen Gleichbehandlungs-koordinator benannt, der die Funktion eines unmittelbaren Ansprechpartners vor Ort einnimmt, Beschwerden koordiniert und die Gleichbehandlungsbeauftragte der Bayernwerk-Gruppe sowie der ebenfalls an der e.kundenservice Netz GmbH beteiligten Schwesterunternehmen unterstützt.

Jeder Mitarbeiter hat das Recht, sich in Zweifelsfällen unmittelbar an die Gleichbehandlungsbeauftragte zu wenden.

### 3.3 Rechte

Die Gleichbehandlungsbeauftragte besitzt ein direktes Vortragsrecht beim Vorstand. Zur Erfüllung seiner Aufgabe hat er ungehinderten Zugang zu allen relevanten Bereichen und Unternehmensteilen. Er ist befugt, Mitarbeiter aus diesen Bereichen und Unternehmensteilen zu befragen, in Akten, Unterlagen und Dateien Einsicht zu nehmen und stichprobenartige Kontrollen durchzuführen.

### 3.4 Pflichten

Die Gleichbehandlungsbeauftragte überwacht die Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms. Sie geht Hinweisen und Beschwerden über mutmaßliche Verstöße nach. Sie koordiniert bei der Bayernwerk-Gruppe die Behandlung von Beschwerden über Verstöße gegen das Gleichbehandlungsprogramm und die zugrunde liegenden gesetzlichen Vorschriften. Er überwacht die diskriminierungsrelevanten Prozesse einschließlich der Durchführung von Prozessanalysen. Stellt die Gleichbehandlungsbeauftragte einen erheblichen Verstoß fest, teilt sie dies dem Vorstand der Bayernwerk AG und der Geschäftsführung der Bayernwerk Netz GmbH unverzüglich mit und schlägt in Abstimmung mit den Leitern der betroffenen Bereiche die erforderlichen Maßnahmen zur Abstellung des Verstoßes vor.

Sie unterstützt die Bayernwerk-Gruppe auch dabei, Bewusstsein für den diskriminierungsfreien Umgang mit wirtschaftlich vorteilhaften Netzbetreiberinformationen und die Wahrung der Vertraulichkeit wirtschaftlich sensibler Netzkundeninformationen zu schaffen.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte unterstützt die Unternehmensleitung bei der Aktualisierung und Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsprogramms. Der Bundesnetzagentur legt sie jährlich - spätestens zum 31. März - einen Bericht über die nach § 7 a Abs. 5 EnWG getroffenen Maßnahmen des vergangenen Kalenderjahres vor und veröffentlicht ihn.

## 4 Sanktionen

Ein Verstoß gegen die unter Ziffer 3.1 bis 3.5 festgelegten Pflichten ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten und kann arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen. Bei leichteren Verstößen kann die Gleichbehandlungsbeauftragte auch andere Maßnahmen wie Nachschulung oder Abhilfe- bzw. Kontrollmaßnahmen vorschlagen. Ein durch dieses Gleichbehandlungsprogramm gefordertes oder gerechtfertigtes Verhalten darf sich für den betroffenen Mitarbeiter nicht negativ auswirken.

### 5 Inkrafttreten

Diese Geschäftsanweisung tritt am 03.07.2017 in Kraft und ersetzt die Vorgängerversion vom 01.01.2015.