

Gleichbehandlungsbericht für das Berichtsjahr 2010

der

Stadtwerke Troisdorf Netz GmbH

gemäß § 8 Abs. 5 EnWG vom 13.07.2005



Inhaltsverzeichnis

Präambel	3
Teil A: Änderungen bei der Selbstbeschreibung des EVU	3
Teil B: Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts	4
I. Ausgestaltung des Gleichbehandlungsmanagements	4
1. Gleichbehandlungsprogramm	4
2. Gleichbehandlungsbeauftragter	5
II. Umsetzung des Gleichbehandlungsprogramms	7
III. Schulungskonzept	10
IV. Überwachungskonzept	12



Präambel

Mit diesem Bericht kommt die Stadtwerke Troisdorf Netz GmbH ihrer Verpflichtung aus § 8 Abs. 5 Satz 3 EnWG nach.

Der Bericht betrifft die Zeit vom 01. Januar 2010 bis zum 31. Dezember 2010 und befasst sich mit den erfolgten Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts.

Der Bericht wird vorgelegt von Jens Hülstede, dem Gleichbehandlungsbeauftragten der Stadtwerke Troisdorf Netz GmbH, Poststr. 105, 53840 Troisdorf und ist auf der Internetseite der Stadtwerke Troisdorf Netz GmbH (www.stadtwerke-troisdorf-netz.de) veröffentlicht.

Teil A:

Änderungen bei der Selbstbeschreibung der Stadtwerke Troisdorf Netz GmbH

Die Organisation der Stadtwerke Troisdorf hat sich seit dem 01. Juli 2007 bis auf einen Wechsel in der Geschäftsführung nicht verändert. Zum 01. Januar 2011 wurde Frau Andrea Vogt zur Geschäftsführerin der Stadtwerke Troisdorf Netz GmbH berufen. Im Rahmen der Vorgaben der Entflechtung wurde die Stadtwerke Troisdorf Netz GmbH gegründet, die am 01. Juli 2007 den Betrieb aufnahm. Alleinige Gesellschafterin ist die Stadtwerke Troisdorf GmbH. Der Gesellschaftsvertrag wurde vor dem Hintergrund der Vorgaben des EnWG verfasst und berücksichtigt insbesondere die Vorgaben der §§ 7 und 8 EnWG. Die Geschäftsführung hat sich zur Nutzung des Netzes durch die Netzgesellschaft für das so genannte Pachtmodell entschieden. Dieses Modell hat weiterhin Bestand. Die Stadtwerke Troisdorf Netz GmbH ist am Amtsgericht Siegburg unter der HRB 9819 eingetragen. Die Schwerpunkte der Einhaltung der Entflechtungsbestimmungen lagen im Berichtszeitraum auf der Umsetzung der Systementflechtung sowie der Einhaltung der Vorgaben der Geli Gas und der GPKE. Im Rahmen der Systementflechtung war der Gleichbehandlungsbeauftragte^e in Mitglied der Projektgruppe und



konnte sich von der ordnungsgemäßen Umsetzung der entflechtungsrelevanten Prozesse überzeugen und auf die rechtskonforme Umsetzung hinwirken.

Teil B:

**Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des
Netzgeschäfts**

Das Gleichbehandlungsprogramm sowie die bereits im Gleichbehandlungsbericht 2005 beschriebenen Organisationsanweisungen enthalten die Maßnahmen der Stadtwerke Troisdorf GmbH zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts. Im Rahmen dieses Berichts stellt die Stadtwerke Troisdorf Netz GmbH dar, wie diese Maßnahmen während des Berichtszeitraumes im Unternehmen vermittelt und gegebenenfalls im Einzelnen weiter ausgestaltet worden sind.

I. Ausgestaltung des Gleichbehandlungsmanagements

1. Gleichbehandlungsprogramm

- Art und Weise der Festlegung des Gleichbehandlungsprogramms für die mit Tätigkeiten des Netzbetriebs befassten Mitarbeiter

Für die mit Tätigkeiten des Netzbetriebs befassten Mitarbeiter ist im März 2006 ein Programm mit verbindlichen Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts im Rahmen einer Organisationsanweisung festgelegt worden, das im Juli 2007 aufgrund der Gründung der Netzgesellschaft angepasst wurde.

- Bekanntmachung des Gleichbehandlungsprogramms gegenüber den Mitarbeitern der Stadtwerke Troisdorf GmbH

Die Überarbeitung des Gleichbehandlungsprogramms des Unternehmens erfolgte



im August 2007 und wurde im Intranet sowohl bei der Stadtwerke Troisdorf GmbH wie auch der Stadtwerke Troisdorf Netz GmbH veröffentlicht. Zum Gleichbehandlungsprogramm finden im Unternehmen Schulungen und Unterweisungen durch den Gleichbehandlungsbeauftragten statt. Es hat sich bewährt, das Gleichbehandlungsprogramm in Verbindung mit den Arbeitsverträgen an neue Mitarbeiter nicht auszuhändigen. Somit wird ein bloßes Archivieren der Vorgaben vermieden. Insbesondere die neuen Mitarbeiter werden durch die Regelungen und Anforderungen des Gleichbehandlungsprogramms verunsichert. Hier hat sich die persönliche Beratung durch den Gleichbehandlungsbeauftragten in der Praxis als sinnvoll erwiesen. Jeder neue Mitarbeiter erhält eine persönliche Schulung durch den Gleichbehandlungsbeauftragten und wird auf die strikte Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms hingewiesen. Mittlerweile wird jedem neuen Mitarbeiter eine Verpflichtungserklärung, die er unterzeichnen muss und die zur Personalakte genommen wird, ausgehändigt.

2. Gleichbehandlungsbeauftragter

- Benennung bzw. Änderung der für die Überwachung der Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms zuständigen Person oder Stelle (Gleichbehandlungsbeauftragter oder -stelle)

Am 01. November 2006 wurde Herr Jens Hülstede von der Geschäftsführung zum Gleichbehandlungsbeauftragten benannt. Herr Hülstede ist Leiter des Bereichs Services und Mitglied des Führungskreises der Stadtwerke Troisdorf. Somit ist der Gleichbehandlungsbeauftragte über neue Entwicklungen im Unternehmen stets aus erster Hand informiert. Darüber hinaus ist mit der Verknüpfung der Stelle des Gleichbehandlungsbeauftragten an die Leitung des Services eine hohe Durchsetzungsfähigkeit der Anfragen des Gleichbehandlungsbeauftragten an andere Abteilungen und leitende Angestellte verbunden.



- Kommunikation zwischen dem Gleichbehandlungsbeauftragten und den mit Tätigkeiten des Netzbetriebs befassten Mitarbeitern

Für die interne Kommunikation zwischen Gleichbehandlungsbeauftragten und Mitarbeitern wird wie folgt verfahren:

- Erreichbarkeit per E-Mail und Telefon (gemäß den Angaben des Gleichbehandlungsprogramms)
- persönlicher Kontakt (jederzeit, es gibt keine festgelegten Sprechstunden)

Diese beiden Formen der Kommunikation beziehen sich vorwiegend auf operative Fragen seitens der für den Netzbetrieb tätigen Mitarbeiter und haben sich in der Praxis bewährt. Aufgrund der nunmehr mehrjährigen vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Mitarbeitern und Gleichbehandlungsbeauftragten nehmen die Mitarbeiter die Möglichkeit der persönlichen Ansprache ohne Berührungängste wahr.

Hinsichtlich strategischer Fragestellungen wird der Gleichbehandlungsbeauftragte im Rahmen von Projekten zu Grundsatzfragen der Umsetzung der Anforderungen des EnWG (z. B. Einführung der Systementflechtung) fortwährend und auch ohne Aufforderung einbezogen. Im Berichtszeitraum wurde der Gleichbehandlungsbeauftragte insbesondere bei der Implementierung der Systementflechtung in sämtliche Überlegungen einbezogen, bzw. als Mitglied der Arbeitsgruppe direkt involviert. Da der Gleichbehandlungsbeauftragte an den Führungskräftetreffen teilnimmt, ist er über die aktuellen Entwicklungen und Projekte im Unternehmen stets informiert.

- Kommunikation zwischen dem Gleichbehandlungsbeauftragten und der Unternehmensleitung

Die Kommunikation des Gleichbehandlungsbeauftragten mit der Geschäftsführung



findet zum einen im Führungskreis und in persönlichen Gesprächen statt. Des Weiteren besteht die Möglichkeit die Geschäftsführung über E-Mail oder in Form von Aktennotizen anzusprechen. Die Kommunikation wird vertrauensvoll und unbürokratisch gepflegt. Mittlerweile wird die Person des Gleichbehandlungsbeauftragten als Normalität wahrgenommen. Seitens der Geschäftsführung wird der Gleichbehandlungsbeauftragte verstärkt als Berater genutzt.

II. Umsetzung des Gleichbehandlungsprogramms

Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts

Im Berichtszeitraum bildeten die Initialisierung der Systementflechtung, die Untersuchung einzelner Geschäftsprozesse und die Liberalisierung des Messwesens Schwerpunkte im Rahmen der Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms. Dazu und darüber hinaus wurden folgende Sachverhalte besonders geprüft und mit gestaltet:

1. Systementflechtung

Das bedeutendste Projekt im Unternehmen stellte die Systementflechtung dar. Aufgrund der Vorgaben der Regulierungsbehörden sind die Energieversorger verpflichtet, die IT-Systeme der Netzgesellschaft von den Vertriebssystemen der Muttergesellschaft zu trennen und somit einen Zugriff für den Vertrieb der Stadtwerke Troisdorf GmbH auszuschließen. Mit der Schleupen AG wurde das Projekt aufgesetzt und im Herbst 2008 beauftragt. Die von den Regulierungsbehörden geduldete Umsetzung zum 01. Oktober 2010 konnte die Gesellschaft trotz vielfältiger technischer Probleme termingerecht umsetzen. Insgesamt wurde das IT-System der Gesellschaft sechs Tage außer Betrieb genommen. Im gleichen Zeitraum konnte die Marktkommunikation nicht durchgeführt



werden. Die Lieferanten wurden sechs Wochen vor Außerbetriebsetzung des Systems schriftlich informiert. Beanstandungen dazu gab es keine. Von der ordnungsgemäßen Umsetzung der Mandantentrennung hat sich der Gleichbehandlungsbeauftragte überzeugt. Aufgrund der Komplexität des Projektes ist weiterhin mit technischen Schwierigkeiten zu rechnen, insgesamt sind aber die Kommunikationswege sichergestellt und stabil. Weiterhin wird das Augenmerk auf die Einhaltung der Zugriffsberechtigungen liegen, um auch im operativen Geschäft die eindeutige Systemtrennung einzuhalten.

2. Liberalisierung Messstellenwesens

Im Rahmen der Liberalisierung des Messwesens verwendet die Netzgesellschaft die von der Bundesnetzagentur veröffentlichten Standardverträge. Zählerwechsel werden in der Regel bilateral vereinbart und geben keinen Grund zu Beanstandungen. Händler und Netzgesellschaft dringen auf pragmatische Lösungen ohne hohen Kostenaufwand. Bis zum 01. Oktober 2011 plant die Netzgesellschaft WiM umzusetzen. Die Schleupen AG wurde mit der Umsetzung beauftragt. Der Gleichbehandlungsbeauftragte ist Mitglied der Projektgruppe und wird in die Umsetzung einbezogen.

3. Mitarbeiter

Die Mitarbeiter werden im Rahmen von Schulungen und persönlichen Gesprächen in Bezug auf das Gleichbehandlungsprogramm sensibilisiert. Jeder neue Mitarbeiter wird vom Gleichbehandlungsbeauftragten persönlich unterwiesen und auf die gesetzlichen Vorgaben des EnWG hin- und eingewiesen. Mittlerweile wird die Entflechtung als Selbstverständlichkeit angesehen. Die Mitarbeiter sehen die eigene Verantwortung Sachverhalte auf Diskriminierungspotentiale zu überprüfen und den Gleichbehandlungsbeauftragten zu informieren und zu Rate zu ziehen.



Insbesondere neue Mitarbeiter erkennen die Problematik und entwickeln ein entsprechendes Problembewusstsein. Im persönlichen Gespräch wird deutlich, dass die gesetzlich vorgegebene Entflechtung bei den Mitarbeitern akzeptiert und das Gleichbehandlungsprogramm eingehalten wird. Dennoch werden auch in Zukunft regelmäßige Schulungen und Unterweisungen durch den Gleichbehandlungsbeauftragten durchgeführt.

3. Lieferantenwechselprozess GPKE und Geli

Der Lieferantenwechsel wird in der Netzgesellschaft bearbeitet. Bei Eingang eines gewünschten Lieferantenwechsels eines bislang nicht bekannten Lieferanten, wird diesem ein Lieferantenrahmenvertrag (auf der Grundlage der Verbändevereinbarung) zugeschickt. Auch wenn sich der Prozess mittlerweile etabliert hat, ergeben sich in Einzelfällen immer wieder Diskussionen mit den Lieferanten. Es zeigt sich, dass nicht sämtliche Sachverhalte in den automatisierten Lieferantenwechselprozessen abgedeckt sind. In Absprache mit dem Gleichbehandlungsbeauftragten hat sich die Netzgesellschaft für eine pragmatische, meist telefonische Klärung, der Unklarheiten mit den Händlern entschieden. Diese Vorgehensweise hat sich in der Praxis für beide Seiten bewährt. Mit Ausgabe der finalen Zuordnungsvereinbarung durch die Bundesnetzagentur wird die Netzgesellschaft auch die Lieferantenrahmenverträge noch einmal überarbeiten und den Lieferanten zur Verfügung stellen.

4. MaBis

Der Prozess MaBis wurde in der Netzgesellschaft termingerecht umgesetzt. Gegenüber dem Übertragungsnetzbetreiber wurde die Mehr- und Mindermengenabrechnung durchgeführt. Hier zeigte sich ein kollegiales Zusammenwirken zwischen den Netzbetreibern als hilfreich, da der Prozess für alle Beteiligten noch neu ist.



8. Geschäftsprozessanalyse

In den Stadtwerken Troisdorf werden weiterhin die Geschäftsprozesse analysiert und optimiert. Auch die Systementflechtung wirkt hier nach und wird die weitere Beobachtung aller Prozesse notwendig machen. Hier befindet sich der Gleichbehandlungsbeauftragte in einem Spannungsfeld der größt möglichen, betriebswirtschaftlich wünschenswerten Optimierung und der Vermeidung von Diskriminierungspotentialen.

III. Schulungskonzept

Schwerpunkte des Schulungskonzepts

Das bisher durchgeführte Schulungsprogramm hat sich als erfolgreich erwiesen. Den Mitarbeitern ist der Inhalt und der Sinn des Gleichbehandlungsprogramms bekannt. Fachspezifische Fragen werden direkt an den Gleichbehandlungsbeauftragten gestellt. Eine offensichtliche Sensibilität der Mitarbeiter für das Gleichbehandlungsprogramm ist vorhanden, auch wenn es in Einzelfällen eines Hinweises bedarf.

Informationen über neue Mitarbeiter erhält der Gleichbehandlungsbeauftragte im Rahmen seiner Teilnahme am Führungskreis. Hier wird jede Neueinstellung besprochen und beschlossen. Darüber hinaus werden die Neueinstellungen im Intranet veröffentlicht. Eine Einweisung in das Gleichbehandlungsprogramm erfolgt im Rahmen der Einarbeitungszeit. Dies trifft auch für Auszubildende zu. Im Berichtsjahr wurden 12 Belehrungen für neue Mitarbeiter durchgeführt.

Die Fortbildung der Gleichbehandlungsbeauftragten erfolgt durch persönlichen Kontakt zum Verband kommunaler Unternehmen (VKU) sowie die regelmäßige Teilnahme an der eigens für Gleichbehandlungsbeauftragte eingerichteten „Ar-



beitsgruppe“, die vom VKU organisiert wird. Zudem verschafft sich der Gleichbehandlungsbeauftragte die notwendigen Informationen über die Fachliteratur und Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen.

IV. Überwachungskonzept

1. Überwachung der Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms

Neben den bereits geschilderten Maßnahmen, wird durch stichprobenartiges Befragen der für den Netzbetrieb tätigen Mitarbeiter durch den Gleichbehandlungsbeauftragten die Einhaltung des Programms überwacht. Es konnten im Berichtsjahr keine Verstöße festgestellt werden, die zu Sanktionen geführt hätten.

Im Zuge der oben genannten Projekte konnte der Gleichbehandlungsbeauftragte die Einhaltung der Diskriminierungsfreiheit mit gestalten und entsprechende Hinweise geben. Zwischen der Geschäftsführung der Netzgesellschaft und dem Gleichbehandlungsbeauftragten besteht ein regelmäßiger und vertrauensvoller Informationsaustausch. In diesem Rahmen erhält der Gleichbehandlungsbeauftragte jederzeit einen detaillierten Einblick in die Strukturen und Prozesse der Gesellschaft und kann die Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms prüfen. Anfragen des Gleichbehandlungsbeauftragten werden schnell und unbürokratisch beantwortet.

2. Informationsmöglichkeiten des Gleichbehandlungsbeauftragten

Beschwerden hinsichtlich der Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms können über den persönlichen Kontakt, per Telefon oder per E-Mail an den Gleichbehandlungsbeauftragten gerichtet werden. Im Berichtszeitraum wurde seitens der Marktteilnehmer keine Beschwerde an den Gleichbehandlungsbeauftragten herangetragen. Diskussionspunkte mit den Lieferanten wurden im bilateralen Austausch schnell und unbürokratisch geklärt. Im Anschluss an Schulungen und Informationsveranstaltungen sowie den oben genannten Stichproben wurden Fragen an den Gleichbehandlungsbeauftragten gerichtet. Offensichtlich sind die Mitarbei-



ter hinsichtlich der Einhaltung der Vorschriften des EnWG zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzbetriebs sensibilisiert. Ein diskriminierungsfreier Netzzugang kann somit gewährleistet werden.

Troisdorf, den 30. März 2011
Stadtwerke Troisdorf Netz GmbH
i. A.



Jens Hülstede
(Gleichbehandlungsbeauftragter)

