



**Energieversorgung
Rudolstadt GmbH**

Bericht

**über die Maßnahmen
des Gleichbehandlungsprogramms
der Energieversorgung Rudolstadt GmbH
als vertikal integriertes
Energieversorgungsunternehmen für die
EVR Netze GmbH
im Jahre 2010**

Inhaltsverzeichnis

Präambel.....	3
Teil A:.....	4
Änderungen bei der Selbstbeschreibung der Energieversorgung Rudolstadt GmbH	4
Teil B:.....	5
Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts	5
I. Ausgestaltung des Gleichbehandlungsmanagements.....	5
1. Gleichbehandlungsprogramm	5
2. Gleichbehandlungsbeauftragter/-stelle.....	6
II. Umsetzung des Gleichbehandlungsprogramms.....	7
III. Schulungskonzept	8
IV. Überwachungskonzept	8

Präambel

Mit diesem Bericht kommt die Energieversorgung Rudolstadt GmbH ihrer Verpflichtung aus § 8 Abs. 5 Satz 3 EnWG nach.

Der Bericht betrifft die Zeit vom 01.01.2010 bis 31.12.2010 und befasst sich mit den Maßnahmen des Gleichbehandlungsprogramms vom 01.10.2007 zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts in den Tätigkeitsbereichen Gas und Strom.

Der Bericht wird vorgelegt von Christian Gerlach, dem Gleichbehandlungsbeauftragten der Energieversorgung Rudolstadt GmbH, Oststraße 18, 07407 Rudolstadt und ist auf der Internet-Seite www.ev-rudolstadt.de der Energieversorgung Rudolstadt GmbH veröffentlicht.

Teil A:**Änderungen bei der Selbstbeschreibung der Energieversorgung Rudolstadt GmbH**

Die in Teil A des Gleichbehandlungsprogramms dargestellte organisatorische Aufbauorganisation des Unternehmens bildet die Grundlage für die im Gleichbehandlungsprogramm festgelegten Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts. Aus diesem Grund wird nachfolgend zunächst auf im Berichtszeitraum gegebenenfalls eingetretene, für die diskriminierungsfreie Ausübung des Netzgeschäfts relevante Änderungen der Unternehmensorganisation eingegangen.

- Wesentliche Änderungen in der Aufbauorganisation des Unternehmens im Hinblick auf die Entflechtungsanforderungen

Seit dem 1. Oktober 2010 ist der Mitarbeiter der Abteilung Regulierungsmanagement direkt beim Netzbetreiber EVR Netze GmbH angestellt.

Teil B:**Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts**

Das Gleichbehandlungsprogramm enthält die Maßnahmen der Energieversorgung Rudolstadt GmbH zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts. Im Rahmen dieses Berichts stellt die Energieversorgung Rudolstadt 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

Das Gleichbehandlungsprogramm wurde als Bestandteil des Organisationshandbuchs für alle Mitarbeiter der Energieversorgung Rudolstadt GmbH und der EVR Netze GmbH als verbindlich erklärt.

- Bekanntmachung des Gleichbehandlungsprogramms gegenüber den Mitarbeitern der Energieversorgung Rudolstadt GmbH und EVR Netze GmbH

Das Gleichbehandlungsprogramm wurde allen Mitarbeitern der Energieversorgung Rudolstadt GmbH und der EVR Netze GmbH durch Email bekannt gemacht. Eine persönlich abzugebende Empfangsbestätigung sicherte die ordnungsgemäße Verteilung ab. Weiterhin liegt das Gleichbehandlungsprogramm für jeden Mitarbeiter beim Gleichbehandlungsbeauftragten und der Geschäftsführung der Energieversorgung Rudolstadt GmbH zur Einsicht aus.

- Bekanntmachung des Gleichbehandlungsprogramms gegenüber der zuständigen Regulierungsbehörde

Das Gleichbehandlungsprogramm wurde der Bundesnetzagentur mit Schreiben vom 10.04.2008 übersandt. Der Eingang wurde bestätigt.

- Eventuelle Änderungen des Gleichbehandlungsprogramms im Berichtszeitraum

Wie bereits unter Teil A ausgeführt, wurde der Mitarbeiter der Abteilung Regulierungsmanagement zum 1. Oktober 2010 direkt beim Netzbetreiber EVR Netze GmbH angestellt.

2. Gleichbehandlungsbeauftragter/-stelle

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

Mit der Überwachung der Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms wurde unverändert Herr Christian Gerlach (Abteilung Regulierungsmanagement) beauftragt.

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

Die Kontaktdaten des Gleichbehandlungsbeauftragten sind den Mitarbeitern durch Email-Mitteilung bekannt. Die Mitarbeiter machten im Berichtsjahr von der Kontaktmöglichkeit Gebrauch und holten Rat bei der Neugestaltung von Prozessen ein.

- Kommunikation zwischen dem Gleichbehandlungsbeauftragten und der Unternehmensleitung

Der Gleichbehandlungsbeauftragte hat jederzeitiges Vortragsrecht bei der Geschäftsführung der Energieversorgung Rudolstadt GmbH. Er ist in die regelmäßigen Informationsrunden der Führungskräfte eingebunden. Änderungen der Aufbauorganisation oder Anpassungen von Prozessen werden im Vorfeld mit ihm besprochen. Speziell bei der Trennung des Datenbestandes wurde er hinzugezogen.

II. Umsetzung des Gleichbehandlungsprogramms

- Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts

Die Aufbau- und Ablauforganisation der Netzgesellschaft und der Energieversorgung Rudolstadt GmbH wurde an den Anforderungen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts ausgerichtet und weiter verbessert.

Auch im Kalenderjahr 2010 fungierte der Gleichbehandlungsbeauftragte als Ansprechpartner und Berater für die Fachabteilungen und wurde frühzeitig in Planungen hinsichtlich der Neuordnung von Prozessen und Handlungsabläufen mit Blick auf die Diskriminierungsfreiheit eingebunden.

Konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der Prozesse sollen im Folgenden beispielhaft benannt werden.

Schwerpunkt der Aktivitäten des Berichtsjahres stellte die gesetzeskonforme Umsetzung der informatorischen Entflechtung dar. Dafür wurde die vorhandene Abrechnungssoftware in einen Netz- und einen Vertriebsmandanten aufgeteilt. Aufgrund der Komplexität der Anforderungen des Zwei-Mandantensystems war in der Projektphase eine Vielzahl von Abstimmungen der Fachabteilungen mit dem Gleichbehandlungsbeauftragten notwendig, um die Prozesse diskriminierungsfrei zu gestalten. Die Trennung ist abgeschlossen. Insbesondere durch diese Maßnahme werden die Anforderungen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts konsequent umgesetzt.

Im Anschluss an die Trennung der Mandanten wurden Einweisungen und Schulungen durch die Abteilungsleiter und Mitarbeiter der Softwarefirma initiiert, um den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Umstellungen zu verdeutlichen. Bei diesen stand der Gleichbehandlungsbeauftragte für Fragen zur Verfügung. Weitere Schulungen sind aufgrund der neuen Anforderungen, beispielsweise durch Einführung der MABIS und WiM vorgesehen und erforderlich.

Weiterhin wurde, wie bereits in Teil A dieses Schreibens vermerkt, der Mitarbeiter der Abteilung Regulierungsmanagement zum 1. Oktober 2010 direkt beim Netzbetreiber beschäftigt. Dies stellt sicher, dass sämtliche Prozesse im Rahmen der Regulierungstätigkeit, wie beispielsweise die Preisgestaltung der Netzentgelte im Rahmen der festgelegten Erlösobergrenzen beim Netzbetreiber EVR Netze GmbH durchgeführt werden.

III. Schulungskonzept

- Schwerpunkte des Schulungskonzepts

Im Rahmen von zwei Schulungsveranstaltungen wurden die Mitarbeiter bereits 2006 mit den Grundzügen des informatorischen Unbundling vertraut gemacht. Besonders die Prozessverantwortlichen wurden zur Identifizierung diskriminierungsrelevanter Prozesse intensiv eingebunden.

Insbesondere die Begriffe „Wirtschaftlich sensible Informationen“ und „Informationen, die einem Vertrieb wirtschaftliche Vorteile bringen können“ wurden erläutert und an Beispielen der realen Abläufe besprochen. Über die Pflichten der Mitarbeiter wurde ausführlich informiert. Alle betroffenen Mitarbeiter wurden schriftlich auf die Einhaltung der sie betreffenden Bestimmungen des Gleichbehandlungsprogramms verpflichtet. In der Verpflichtungserklärung werden die Informationen gem. § 9 Abs. 1 und § 9 Abs. 2 EnWG beispielhaft aufgeführt.

Neue Mitarbeiter mit Netzaktivitäten oder im Bereich des Shared Services werden durch den Gleichbehandlungsbeauftragten im Rahmen der Einarbeitung geschult.

- Geschulte Unternehmens- bzw. Organisationsbereiche oder Personengruppen

Neben den Organisationseinheiten mit Netzaktivitäten wurden auch alle Organisationseinheiten der Shared Services in die Schulungen einbezogen. Auch bei den Vertriebsmitarbeitern wurden die Anforderungen des informationellen Unbundlings vorgestellt.

Der Gleichbehandlungsbeauftragte hat sich durch Teilnahme an Veranstaltungen der Verbände fortgebildet.

IV. Überwachungskonzept

- Überwachung der Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms

Im Gleichbehandlungsprogramm wurden dem Gleichbehandlungsbeauftragten Rechte eingeräumt, die eine Überwachung der Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms durch Akteneinsicht und Befragung von Mitarbeitern ermöglichen. Zur Aufklärung von Verdachtsfällen und für Stichproben besteht ungehinderter Zugang zu Akten und Mitarbeitern.

Schwerpunkt der Überwachungstätigkeit des Kalenderjahres 2010 bildete weiterhin die Umsetzung der Vorgaben des Gleichbehandlungsprogramms in die Praxis des Netzbetriebs. Dazu gehörte die Untersuchung der betroffenen Prozesse und der damit verbundenen Schnittstellen. Verstöße wurden dabei nicht festgestellt.

Vorgaben der Energieversorgung Rudolstadt GmbH an die EVR Netze GmbH erfolgen nur im Zuge der Rentabilitätskontrolle. In der Gesellschafterversammlung ist lediglich der Geschäftsführer der Energieversorgung Rudolstadt GmbH vertreten. Das Controlling erfolgt durch sensibilisierte Mitarbeiter, die auf das Gleichbehandlungsprogramm verpflichtet wurden.

Die Erwartungen der Bundesnetzagentur aus der „Gemeinsame Richtlinie der Regulierungsbehörden des Bundes und der Länder zu den Entflechtungsbestimmungen der §§ 6 – 10 EnWG vom 13.06.2007“ wurden bei der Überwachung berücksichtigt.

Die BDEW/VKU Praxishilfe „Selbstüberprüfung zum Unbundling“ wurde vor Erstellung des Berichts ebenfalls als Beurteilungskriterium herangezogen. Die neuen Vorstellungen der Bundesnetzagentur aus der „Konkretisierung der gemeinsamen Auslegungsgrundsätze der Regulierungsbehörden des Bundes und der Länder zu den Entflechtungsbestimmungen der §§ 6-10 EnWG vom 21.10.2008“ fanden Berücksichtigung.

Der Gleichbehandlungsbeauftragte ist telefonisch, per Fax oder per Mail erreichbar. Mitarbeiter haben die Verpflichtung, Verstöße gegen das Gleichbehandlungsprogramm dem Gleichbehandlungsbeauftragten mitzuteilen.

Im Berichtszeitraum wurden keine Verstöße gemeldet.

Rudolstadt, den 31.03.2011

Christian Gerlach



(Der Gleichbehandlungsbeauftragte)