

ENRO Ludwigsfelde Energie GmbH

**Jährlicher Bericht der ENRO Ludwigsfelde Energie GmbH
über die bis zum 31.12.2012 getroffenen Maßnahmen zur
diskriminierungsfreien Ausübung des Netzbetriebes**

Gleichbehandlungsbericht

Berichtszeitraum: 01.01.2012 - 31.12.2012

Inhaltsverzeichnis:

1. Präambel

2. Selbstbeschreibung der ENRO Ludwigsfelde Energie GmbH
- 2.1. Personelle Veränderungen

3. Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäftes
- 3.1. Gleichbehandlungsprogramm
- 3.1.1. Aufstellung und Bekanntmachung
- 3.1.2. Umsetzung
- 3.1.2.1. Räumliche Entflechtung
- 3.1.2.2. Anpassung der IT-Systeme
- 3.1.2.3. Geschäftsprozesse
- 3.1.2.4. Umgang mit wirtschaftlich sensiblen Informationen
- 3.1.2.5. Internetauftritt der ENRO Ludwigsfelde Netz GmbH
- 3.1.3. Überwachung
- 3.2. Der Gleichbehandlungsbeauftragte

4. Weiterbildungskonzept

1. Präambel

Mit diesem Bericht kommt die ENRO Ludwigsfelde Energie GmbH (im Folgenden: ELE) ihrer Verpflichtung aus § 8 Abs. 5 Satz 3 EnWG nach.

Nach der genannten Vorschrift sind vertikal integrierte Energieversorgungsunternehmen, an deren Netz unmittelbar oder mittelbar mehr als 100.000 Kunden angeschlossen sind, verpflichtet, für die mit Tätigkeiten des Netzbetriebes befassten Mitarbeiter ein Programm mit verbindlichen Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäftes zu erstellen und anzuwenden (sog. Gleichbehandlungsprogramm). Dieses Gleichbehandlungsprogramm ist den Mitarbeitern und der Bundesnetzagentur vorzulegen. Die Einhaltung ist von einer Person oder Stelle sicherzustellen. Diese Person ist nach § 8 Abs. 5 Satz 3 EnWG verpflichtet, jährlich, spätestens zum 31. März, einen Bericht über die getroffenen Maßnahmen abzulegen und zu veröffentlichen (Gleichbehandlungsbericht).

Dieser Bericht umfasst den Zeitraum vom 01. Januar 2012 bis zum 31. Dezember 2012. Es werden die Maßnahmen seitens der ELE dargestellt.

Der Bericht wird vorgelegt vom:

Gleichbehandlungsbeauftragten der ELE

Siegfried Müller

Rudolf- Diesel- Straße 15

14974 Ludwigsfelde

Tel.: 03378 823-122

E-Mail: siegfried.mueller@enro-ludwigsfelde.de

und wird im Internet zur allgemeinen Kenntnisnahme veröffentlicht.

2. Selbstbeschreibung der ELE

In Teil A des Gleichbehandlungsprogramms wird die organisatorische Aufbauorganisation des Unternehmens abgebildet. Diese bildet die Grundlage für die im Gleichbehandlungsprogramm festgelegten Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäftes.

Sämtliche Netzaktivitäten sind im Jahr 2008 in die ENRO Ludwigsfelde Netz GmbH (im Folgenden: ELN), eine 100%ige Tochter der ELE, überführt worden.

Die ELN betreibt ein Stromnetz und ein Gasnetz im Industriepark Ludwigsfelde zur Versorgung von Industrie- und Gewerbebetrieben. Die Netzgesellschaft hat die Netze von der ELE gepachtet.

Die ELN hat nur einen bestellten Geschäftsführer; weiteres Personal ist nicht angestellt. Mit der Betriebsführung der Netze hat sie die ELE über technische und kaufmännische Dienstleistungsverträge beauftragt, die ab dem 01.01.2008 wirksam sind.

Bei der ELE wurde die Unternehmensorganisation an die Ausgliederung des Netzbereiches angepasst.

2.1. Personelle Veränderungen

Im Jahr 2012 gab es keine personellen Veränderungen. Herr Ingo Bujack führte die Geschäftsführung aus.

Herr Bujack ist bei der ELE als Leiter des kaufmännischen Bereiches tätig.

Bei der ELE erfolgte die Ausführung der Dienstleistungen für die ELN mit dem bisherigen Mitarbeiterbestand.

3. Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäftes

Das Gleichbehandlungsprogramm führt die Maßnahmen der ELE zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäftes auf. In diesem Bericht wird von ELE dargestellt, wie diese Maßnahmen während des Berichtszeitraumes im Unternehmen vermittelt und gegebenenfalls im Einzelnen weiter ausgestaltet wurden.

3.1. Gleichbehandlungsprogramm

3.1.1. Aufstellung und Bekanntmachung

Im Jahr 2008 wurde das Gleichbehandlungsprogramm unter Beachtung der Gründung der Netzgesellschaft überarbeitet.

Das Gleichbehandlungsprogramm wurde den Mitarbeitern im Rahmen von Unterweisungen und diversen Veranstaltungen bekannt gegeben.

Gleichbehandlungsthemen werden regelmäßig in verschiedenen internen Zusammenkünften diskutiert, wenn es der Anlass erforderlich macht. Diese werden meist bereichs- oder tätigkeitsspezifisch geführt, um einen direkten Bezug zum Arbeitsumfeld zu schaffen.

Der Gleichbehandlungsbeauftragte nimmt an diesen Veranstaltungen beratend teil, um eventuelle Fragen zu beantworten und Probleme aufzuzeigen. Die Mitarbeiter können sich auch direkt an den Gleichbehandlungsbeauftragten wenden.

3.1.2. Umsetzung

3.1.2.1. Räumliche Entflechtung

Der Geschäftsführer der ELN nutzt sein Büro als Leiter Buchhaltung der ELE im Verwaltungsgebäude der ELE. Die Mitarbeiter der ELE führen die Dienstleistungstätigkeiten für die ELN vorrangig in den Räumen der ELE aus. Die Mitarbeiter des Vertriebs haben eigene Räume.

Die Räume der ELE sind vor dem Zutritt durch unbefugte Dritte geschützt. Die Vertriebsmitarbeiter haben keinen unkontrollierten Zugang.

3.1.2.2. Anpassung der IT- Systeme

Zum 01.07.2010 wurde die EDV vom 1-Mandanten-2-Vertragsmodell auf das 2-Mandanten-Modell umgestellt. Seit dieser Zeit werden alle Abrechnungs- und Marktkommunikationsprozesse in separaten Netz- und Vertriebsmandanten gesteuert, die ausschließlich über EDIFACT-Formate mit Dritten kommunizieren.

Es erfolgte eine weitere Sensibilisierung der Mitarbeiter zur Sicherung des informatorischen Unbundling.

In Erfüllung der Betriebsführungsverträge im laufenden Geschäftsjahr sind erforderliche Anpassungen der IT-Systeme an die gesellschaftsrechtlichen Strukturen und an die Unbundling-Anforderungen vorgenommen worden. Das Berechtigungskonzept wurde entsprechend fortgeschrieben.

3.1.2.3. Geschäftsprozesse

ELE hat sichergestellt, dass der diskriminierungsfreie Ablauf der diskriminierungsrelevanten Geschäftsprozesse gewährleistet ist.

Hierfür ist eine Überprüfung der wesentlichen Prozesse in der ELE und der ELN erfolgt und es sind Anpassungen vorgenommen worden, um die Entflechtungskonformität sicherzustellen.

3.1.2.4. Umgang mit wirtschaftlich sensiblen Informationen

Informationen über die ELN erhält die Geschäftsführung der ELE nur in dem Maße, wie diese für die Ausübung ihrer gesellschaftsrechtlichen Aufgabe benötigt. Diese Daten sind vertraulich. Eine Weitergabe an Wettbewerbsbereiche der ELE erfolgt nicht.

Externe Dritte sind verpflichtet, keine vertraulichen Informationen indirekt oder direkt an Dritte weiterzugeben.

3.1.2.5. Internetauftritt der ENRO Ludwigsfelde Netz GmbH

Die ELN hat seit Juni 2009 einen eigenen Internetauftritt. Die Veröffentlichungen nach EnWG erfolgten über den Internetauftritt unter den Punkten Stromnetz und Gasnetz.

3.1.3. Überwachung

Im Rahmen seiner Tätigkeit hat der Gleichbehandlungsbeauftragte das Recht, sich von den Mitarbeitern Auskünfte einzuholen, ggf. kann er auch Einsicht in die Schriftstücke erwirken.

Der Gleichbehandlungsbeauftragte prüft stichprobenartig die Einhaltung der Entflechtungsvorschriften.

3.2. Der Gleichbehandlungsbeauftragte

Der Gleichbehandlungsbeauftragte ist weiterhin Herr Siegfried Müller.

Herr Müller ist in seiner Funktion als Gleichbehandlungsbeauftragter persönlich, telefonisch oder per E-Mail zu erreichen.

Im direkten Kontakt mit den Mitarbeitern der ELE wurden Fragen zur Gleichbehandlung erörtert bzw. geklärt.

Mit den Geschäftsführungen der ELE und ELN erfolgte regelmäßig eine Berichterstattung zum Thema Gleichbehandlung. Auf Umsetzungsdefizite wurde verwiesen und Änderungs- bzw. Verbesserungsvorschläge wurden erstellt sowie umgesetzt.

Der Gleichbehandlungsbeauftragte hat sich durch die Nutzung von Informationen der Bundesnetzagentur und von Verbänden fortgebildet. Beratend stand auch die PWC AG zur Verfügung.

4. Weiterbildungskonzept

Im 2008 überarbeiteten Gleichbehandlungsprogramm wurde der Punkt Schulungskonzept aufgenommen. Es wurde die jährliche Unterweisung der Mitarbeiter über das Gleichbehandlungsprogramm und über die Betriebsanweisung zur Sicherstellung des unbundlingkonformen Verhaltens festgelegt und ausgeführt. Auch wurde über die Bedeutung des Programms sowie über die gesetzlichen und behördlichen Anforderungen informiert.

Mit den Mitarbeitern wurden im Rahmen der Schulungen deren Bearbeitungsvorgänge durchgesprochen, um mehr Transparenz und Nähe zum Thema Gleichbehandlung zu schaffen. Ziel ist und war es, den Mitarbeitern möglichst anschaulich zu verdeutlichen, was zu beachten ist und wo mögliche Probleme entstehen können. So soll weiterhin gewährleistet sein, dass die Abläufe diskriminierungsfrei durchgeführt werden.

Ludwigsfelde, den 25. März 2013
GF-95-smü-pl



Siegfried Müller

Gleichbehandlungsbeauftragter