

Bericht

**über die Maßnahmen des
Gleichbehandlungsprogramms**

der Köthen Energie

Berichtszeitraum

13.07.2005 - 15.03.2006

Präambel

Mit diesem Bericht kommt die Köthen Energie AG, nachfolgend KE genannt, ihrer Verpflichtung aus § 8 Abs. 5 Satz 3 EnWG nach.

Der Bericht betrifft die Zeit vom 13.07.2005 bis zum 15.03.2006 und befasst sich mit den Maßnahmen des vorliegenden Gleichbehandlungsprogramms zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts.

Der Bericht wird vorgelegt von Ottmar Funk, dem Gleichbehandlungsbeauftragten der KE.

Kontaktdaten

Dipl.-Ing. (FH) Ottmar Funk
MVV Energie AG
Netzwirtschaft
Luisenring 49
68159 Mannheim

Telefon: 0621/ 290-2350
Telefax: 0621/ 290-2833
E-Mail: o.funk@mvv.de

Der Bericht ist veröffentlicht auf der Homepage von KE.

Teil A:**Änderungen bei der Selbstbeschreibung der KE**

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

Im Berichtszeitraum wurden keine wesentlichen Änderungen in der Aufbauorganisation vorgenommen.

- Modifikationen hinsichtlich des Geltungsbereichs des Gleichbehandlungsprogramms infolge der vorstehend beschriebenen Änderungen der Aufbauorganisation

entfällt

Teil B:

Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts

Das Gleichbehandlungsprogramm enthält die Maßnahmen der KE zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts. Im Rahmen dieses Berichts stellt die KE 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 in Form einer Betriebsvereinbarung verbindlich festgelegt

- Bekanntmachung des Gleichbehandlungsprogramms gegenüber den Mitarbeitern der KE

Das Gleichbehandlungsprogramm ist im Intranet der KE veröffentlicht.

Im Rahmen einer Mitarbeiterversammlung wurden die Mitarbeiter über die neue Betriebsvereinbarung „Gleichbehandlungsprogramm“ informiert.

- Bekanntmachung des Gleichbehandlungsprogramms gegenüber der zuständigen Regulierungsbehörde

Die Bekanntmachung des Gleichbehandlungsprogramms erfolgte an das

Ministerium für Wirtschaft und Arbeit
des Landes Sachsen-Anhalt
Postfach 391144
39135 Magdeburg

- Eventuelle Änderungen des Gleichbehandlungsprogramms im Berichtszeitraum

Im Gleichbehandlungsprogramm wurden keine Veränderungen vorgenommen.

2. Gleichbehandlungsbeauftragter/-stelle

- Benennung bzw. Änderung der für die Überwachung der Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms zuständigen Person

Eine Veränderung hat im Berichtszeitraum nicht stattgefunden.

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

Die Mitarbeiter haben die Möglichkeit, über die im Gleichbehandlungsprogramm angegebenen Kommunikationswege mit dem Gleichbehandlungsbeauftragten zu kommunizieren.

- Kommunikation zwischen dem Gleichbehandlungsbeauftragten und der Unternehmensleitung

Der Gleichbehandlungsbeauftragten besitzt ein direktes Vortragsrecht bei der Unternehmensleitung. Dieses Recht ist im Gleichbehandlungsprogramm fixiert worden.

II. Umsetzung des Gleichbehandlungsprogramms

- Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts

Die KE hat Maßnahmen eingeleitet zur Erfüllung der Anforderungen zur operativen Entflechtung nach §8 EnWG, insbesondere bzgl. der Absätze 2-5.

„Einführung eines anforderungskonformen Abrechnungssystems“.

Darüber hinaus wird der Fokus ausgerichtet auf Stichprobenprüfungen von interner Berichterstattung bspw. in der Kommunikation von Kennzahlen, Planungen und Geschäftsergebnissen an Führungskräfte und Mitarbeiter.

Ebenso gilt dies für Publikationen in der Außenkommunikation, wie bspw. Geschäftsformulare.

III. Schulungskonzept

- **Schwerpunkte des Schulungskonzepts**

Die KE hat für ihre Mitarbeiter ein Schulungskonzept entwickelt. Inhaltlich ist dies wie nachfolgend beschrieben aufgebaut:

Teil A

Rahmenbedingungen

- ▶ **Die Energieversorgung vor der Liberalisierung**
- ▶ **Ziele des Gesetzgebers**
- ▶ **Aktueller Marktmechanismus in der Energieversorgung**
- ▶ **Anforderungen an die Unternehmen**

Teil B

Das Gleichbehandlungsprogramm der KE

- ▶ **Anwendungsbereich**
- ▶ **Wesentliche Inhalte**
- ▶ **Beispiele aus der Praxis**
- ▶ **Weitere Entwicklung**

- Geschulte Unternehmens- bzw. Organisationsbereiche oder Personengruppen

Die KE hat für ihre Bereiche und Mitarbeiter eine erste Relevanzmatrix erstellt. In dieser wurden die Bereiche/Abteilungen identifiziert, welche Aufgaben für den Netzbetrieb originär oder als (shared) Service wahrnehmen. Für die Mitarbeiter dieser Einheiten und darüber hinaus für alle Führungskräfte der Bereichs/Abteilungsleiter-Ebene ist die Teilnahme an der Schulung verpflichtend. Weiterhin werden auch Mitarbeiter wesentlicher Vertriebsseinheiten in die Schulung miteinbezogen.

Der Schulungszyklus erstreckt sich noch über den aktuellen Berichtszeitraum hinaus. Die KE wird im Anschluss danach analysieren, ob alle erforderlichen Mitarbeiter erreicht wurden und ob sich Schwerpunkte für eine Nachschulung ergeben haben.

IV. Überwachungskonzept

- Überwachung der Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms

Dem Gleichbehandlungsbeauftragten ist die Überwachung des Gleichbehandlungsprogramms übertragen worden. Gleichzeitig wurden dem Gleichbehandlungsbeauftragten die erforderlichen Rechte zur Erfüllung der Überwachungspflicht übertragen. Der Gleichbehandlungsbeauftragte ist ermächtigt, stichprobenartige Kontrollen durchzuführen. Er kann Einsicht in diskriminierungsrelevante Prozesse und Unterlagen verlangen. Er ist befugt, Mitarbeiter aus relevanten Bereichen und Unternehmensteilen zu befragen.

- Informationsmöglichkeiten des Gleichbehandlungsbeauftragten im Hinblick auf die Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms

Die Mitarbeiter sind durch das Gleichbehandlungsprogramm verpflichtet worden, den Gleichbehandlungsbeauftragten bei der Durchführung seiner Aufgaben zu unterstützen. Der Gleichbehandlungsbeauftragte verfolgt eingehende Beschwerden oder Hinweise auf mutmaßliche Beschwerden. Stellt er einen Verstoß fest, teilt er diesen unverzüglich dem disziplinarischen Leiter der verantwortlichen Einheit mit. Bei schweren Verstößen wird die Unternehmensleitung informiert.

Der Gleichbehandlungsbeauftragte schlägt in Abstimmung mit den Leitern der betroffenen Einheiten die erforderlichen Maßnahmen zur Abstellung des Verstoßes vor. Vom Gleichbehandlungsbeauftragten wird die Realisierung von Änderungsmaßnahmen nach gehalten.

Mannheim, den 27.03.2006



(Der Gleichbehandlungsbeauftragte)