

# **Bericht**

**über die Maßnahmen des  
Gleichbehandlungsprogramms**

**der Köthen Energie GmbH**

**Berichtszeitraum**

**01.01.2016 – 31.12.2016**

## **Präambel**

Mit diesem Bericht kommt die Köthen Energie GmbH, nachfolgend KE genannt, ihrer Verpflichtung aus § 7a Abs. 5 Satz 3 EnWG nach.

Der Bericht betrifft die Zeit vom 01.01.2016 bis zum 31.12.2016 und befasst sich mit den Maßnahmen des vorliegenden Gleichbehandlungsprogramms zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts.

Der Bericht wird vorgelegt von Mathias Häfner, dem Gleichbehandlungsbeauftragten der Köthen Energie GmbH.

### **Kontaktdaten:**

Der Gleichbehandlungsbeauftragte  
der Köthen Energie GmbH  
Mathias Häfner  
Netrion GmbH  
Luisenring 49  
68159 Mannheim

Telefon: 0621/ 290-3611  
Telefax: 0621/ 290-2833  
E-Mail: mathias.haefner@netrion.de

Der Bericht ist veröffentlicht auf der Homepage von KE ([www.koethenergie.de](http://www.koethenergie.de)).

## **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 Berichtszeit-

raum 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**

Die KE hat 2007 die Anforderungen der gesellschaftsrechtlichen Entflechtung durch die Gründung der Köthen Energie Netz GmbH als Tochtergesellschaft der Köthen Energie GmbH vollzogen. Das Tochterunternehmen wurde personell zur Abdeckung der Geschäftsführungsaufgaben und der Aufgaben des Asset Managements ausgestattet.

Mit Eintragung in das Handelsregister am 10.06.2014 wurde die Netzgesellschaft zur Netzgesellschaft Köthen mbH, nachfolgend NG Köthen genannt, umfirmiert. Die neue Unternehmensstruktur wurde zum 01.10.2014 umgesetzt. In diesem Zusammenhang wurde der Netzgesellschaft weiteres Personal zur Erfüllung der Funktionen Netzwirtschaft, Netzführung und Leitwarte sowie Energiedatenmanagement überlassen.

### **Modifikationen hinsichtlich des Geltungsbereichs des Gleichbehandlungsprogramms infolge der vorstehend beschriebenen Änderungen der Aufbauorganisation**

Es gab keine Veränderungen im Berichtszeitraum.

## **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 Betriebsvereinbarung „Gleichbehandlungsprogramm“ informiert.

## **Bekanntmachung des Gleichbehandlungsprogramms gegenüber der zuständigen Regulierungsbehörde**

Die Bekanntmachung des Gleichbehandlungsprogramms erfolgte an das

Landesregulierungsbehörde  
des Landes Sachsen-Anhalt  
Leipziger Straße 58  
39112 Magdeburg

## **Eventuelle Änderungen des Gleichbehandlungsprogramms im Berichtszeitraum**

Es gab keine Veränderungen im Berichtszeitraum.

## **2. Gleichbehandlungsbeauftragter/-stelle**

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

Es gab keine Veränderungen im Berichtszeitraum.

### **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**

Die Gleichbehandlungsbeauftragte 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 zur Erfüllung der Anforderungen zur operationellen Entflechtung nach § 7a EnWG, insbesondere bzgl. der Absätze 2 bis 5 durchgeführt. Im Berichtsjahr war wieder die Erfüllung der Anforderungen zur informatorischen Entflechtung nach § 6a EnWG von besonderer Bedeutung. Es wurden insbesondere nachfolgende Maßnahmen durchgeführt:

- In den Projekten zur Entgeltkalkulation Gas 2016 wurden die Anforderungen an den diskriminierungsfreien Umgang mit wirtschaftlich sensiblen Informationen beachtet. Die Marktinformationen zur Preisbildung, im Rahmen der aktuellen Entgeltkalkulation nach Erlösobergrenzen, stehen internem Vertrieb und externen Lieferanten zeitgleich zur Verfügung.
- Zum 01.10.2014 wurden sämtliche Geschäftsprozesse, die im Zusammenhang mit dem Netzgeschäft stehen, dokumentiert. Die Prozesse sind entflechtungskonform ausgestaltet und werden weiterhin unverändert angewendet.

Die von den jeweiligen Gesellschafterversammlungen bestätigten Jahresabschlüsse der KE und der NG Köthen zum 30.09.2016 für die Zeit vom 01.10.2015 bis 30.09.2016 wurden an die Regulierungsbehörde übersandt. Damit werden die Anforderungen des § 6b EnWG erfüllt.

- Aktuelle Entwicklungen der energiewirtschaftlichen Rahmenbedingungen werden im Unternehmen kontinuierlich verfolgt und mit der Leitungs-/ Führungsebene kommuniziert.

Nach § 7a Abs. 6 EnWG haben Verteilnetzbetreiber, die Teil eines vertikal integrierten Energieversorgungsunternehmens sind, in ihrem Kommunikationsverhalten und ihrer Markenpolitik zu gewährleisten, dass eine Verwechslung zwischen Verteilnetzbetreiber und den Vertriebsaktivitäten des vertikal integrierten Energieversorgungsunternehmens ausgeschlossen ist.

Entsprechend wurde die Netzgesellschaft zur Netzgesellschaft Köthen mbH umfirmiert. Darüber hinaus stellt sich der Außenauftritt wie folgt dar:

- Der Verteilnetzbetreiber tritt im Geschäftsverkehr, beim Behörden- oder Kundenkontakt sowie sonstigen Veranstaltungen als NG Köthen auf.
- Das Unternehmen verfügt über ein eigenes Logo und verwendet zu jeder Zeit eigenes Briefpapier, eigene Signaturen und Visitenkarten. Jede Form von Schriftstücken, die zur Benutzung im geschäftlichen Verkehr bestimmt sind, ist eindeutig als solche der NG Köthen erkennbar.
- Auch bei internen Schriftstücken wie Präsentationen oder Hausmitteilungen verwendet die NG Köthen von Anfang an eigene Vorlagen.
- Dem Netzbetreiber sind eigene Rufnummern und E-Mail-Adressen zugeordnet.
- Regelmäßig im Überprüfungs-Fokus bleibt auch der entflechtungskonforme Internetauftritt der Unternehmensbereiche. Der Internetauftritt erfolgt ebenfalls getrennt und ohne Verwechslungsgefahr unter der Adresse [www.netzgesellschaft-koethen.de](http://www.netzgesellschaft-koethen.de).

### **III. Schulungskonzept**

#### **Schwerpunkte des Schulungskonzepts**

Für die Mitarbeiter der KE besteht ein Schulungskonzept. 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**

Der Basis-Schulungszyklus ist bereits abgeschlossen. Im Berichtszeitraum fand keine Schulung der gesamten Belegschaft statt.

Die Fortbildung des Gleichbehandlungsbeauftragten wurde durch seine Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen und Fachkreis-Mitarbeit gewährleistet.



## **IV. Überwachungskonzept**

### **Überwachung der Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms**

Der Gleichbehandlungsbeauftragte ist die Überwachung des Gleichbehandlungsprogramms verantwortlich. 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 Verstöße. 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 nachgehalten.

Mannheim, den 17.03.2017

gez. Mathias Häfner

-----  
(Der Gleichbehandlungsbeauftragte)