

Bericht

**über die Maßnahmen des
Gleichbehandlungsprogramms**

der Köthen Energie GmbH

Berichtszeitraum

01.01.2013 – 31.12.2013

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 01.01.2013 bis zum 31.12.2013 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).

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

Die KE hat 2007 die Anforderungen der gesellschaftsrechtlichen Entflechtung durch die Gründung der Köthen Energie Netz GmbH als Tochtergesellschaft der Köthen Energie GmbH vollzogen.

Es gab keine Veränderungen im Berichtszeitraum.

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

Durch Gesellschafterbeschluss vom 28.08.2013 wurde Herr Wolfgang Thureau mit Wirkung zum 30.09.2013 als Geschäftsführer abberufen. Zugleich wurde Herr Falk Hawig mit Wirkung zum 01.09.2013 als Geschäftsführer bestellt.

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

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

Der Gleichbehandlungsbeauftragte für die KE ist Herr Mathias Häfner.

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.

Die Netzgesellschaft Köthen Energie Netz GmbH besteht seit 2007.

Im Berichtsjahr wurde wiederum ein besonderer Schwerpunkt auf Maßnahmen zur Erfüllung der Anforderungen zur informatorischen Entflechtung nach § 6a EnWG gelegt. Es wurden insbesondere nachfolgende Maßnahmen durchgeführt:

- In den Projekten zur Entgeltkalkulation Gas 2014 wurden die Anforderungen an den diskriminierungsfreien Umgang mit wirtschaftlich sensiblen Informationen ausgeprägt berücksichtigt. Die Marktinformationen zur Preisbildung, im Rahmen der aktuellen Entgeltkalkulation nach Erlösobergrenzen, stehen internem Vertrieb und externen Lieferanten zeitgleich zur Verfügung.
- Mit der EnWG-Novelle 2011 wurden eine Reihe weiterer Forderungen an Lieferanten und Netzbetreiber gestellt, welche insbesondere die Stärkung der Entflechtung gewährleisten soll. Hierzu zählt beispielsweise der eindeutig abgegrenzte Markenauftritt des Netzbetreibers. Um den Regelungen zu Marken- und Kommunikationsverhalten in § 7a EnWG gerecht zu werden, ist auch die Firmierung verwechslungssicher vorzunehmen. Deshalb wird im Geschäftsjahr 2013/2014 eine Umfirmierung der Köthen Energie Netz GmbH in die „Netzgesellschaft Köthen mbH“ durchgeführt. Außerdem soll im laufenden Kalenderjahr die Netzgesellschaft mit zusätzlichem Personal zur Erfüllung ihrer Kernfunktion ausgestattet werden.

- Die von den jeweiligen Gesellschafterversammlungen bestätigten Jahresabschlüsse der KE und der KE Netz zum 30.09.2013 für die Zeit vom 01.10.2012 bis 30.09.2013 wurden an die Regulierungsbehörde übersandt. Damit werden die Anforderungen des § 6b EnWG erfüllt.
- Regelmäßig im Überprüfungs-Fokus bleibt auch der entflechtungskonforme Internetauftritt der Unternehmensbereiche. Die Internetauftritte beider Gesellschaften wurden überarbeitet und aktualisiert.
- Aktuelle Entwicklungen der energiewirtschaftlichen Rahmenbedingungen werden im Unternehmen kontinuierlich verfolgt und mit der Leitungs/ Führungsebene kommuniziert. Neben den situativen Informationskanälen im Rahmen von Projekten und Maßnahmen findet eine Regelkommunikation beispielsweise mittels „Infobrief Regulierung“ statt.

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.

Die Fortbildung des Gleichbehandlungsbeauftragten wurde durch seine Teilnahme an mehreren 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 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 nachgehalten.

Mannheim, den 20.02.2014

Der Gleichbehandlungsbeauftragte