



Gleichbehandlungsbericht
der Stadtwerke Kamp-Lintfort GmbH
für das Jahr 2010

Kamp-Lintfort, den 30.03.2011

Inhaltsverzeichnis

Vorbemerkung	3
Teil A	
Beschreibung der Stadtwerke Kamp-Lintfort	3
Organisatorisches Gesamtkonzept und Konzept der Betriebsführung	3
Teil B	
Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäftes	4
I. Ausgestaltung des Gleichbehandlungsmanagements	4
1. Gleichbehandlungsprogramm	4
2. Gleichbehandlungsbeauftragte	5
II. Umsetzung des Gleichbehandlungsmanagements	5
1. Umsetzungsmaßnahmen zur Prozessanalyse	6
2. Umsetzungsmaßnahmen GPKE und GeLiGas im Abrechnungssystem sowie Anpassung der Benutzerrechte	7
3. Berechtigungskonzept	8
4. IT-Sicherheit	8
5. Prüfung des Internetauftrittes	8
6. Prüfung des Organisationshandbuches	8
III. Schulungskonzept	9
IV. Überwachungskonzept	9
V. Geplante Maßnahmen zur weiteren Ausgestaltung des Gleichbehandlungsmanagements	10
Unterschriften	11

Vorbemerkung

Mit diesem Bericht kommt die Gleichbehandlungsbeauftragte der Stadtwerke Kamp-Lintfort GmbH (SWKL) der gesetzlichen Verpflichtung aus § 8 Abs. 5 Satz 3 Energiewirtschaftsgesetz (EnWG) nach.

Der Bericht betrifft den Berichtszeitraum vom 01.01.2010 bis zum 31.12.2010 und befasst sich mit den im Kalenderjahr tatsächlich getroffenen Maßnahmen zur Sicherung einer diskriminierungsfreien Ausgestaltung und Abwicklung des Netzbetriebs sowie Überwachung der Gleichbehandlung, basierend auf dem Gleichbehandlungsprogramm der Stadtwerke Kamp-Lintfort GmbH.

Der Bericht wird vorgelegt von Gabriele Siewior, der Gleichbehandlungsbeauftragten der Stadtwerke Kamp-Lintfort, zu erreichen unter der Telefonnummer: 02842 93026 oder per E-Mail unter: gabriele.siewior@swkl.de. Gemäß der Veröffentlichungspflicht ist der Bericht auf den Internetseiten der Stadtwerke Kamp-Lintfort www.swkl.de in der Rubrik „Unternehmen/Informationen/Gleichbehandlung“ veröffentlicht.

Teil A:

Beschreibung der Stadtwerke Kamp-Lintfort

Der in Teil A des Gleichbehandlungsprogramms der SWKL dargestellte organisatorische Aufbau des Unternehmens bildet die Grundlage für die im Gleichbehandlungsprogramm festgelegten Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäftes. Die Organisation entspricht den Anforderungen der §§ 6 ff EnWG.

Im Berichtszeitraum gab es keine Veränderungen in der Unternehmensorganisation, die den Regelungsbereich des Gleichbehandlungsprogramms betreffen.

Organisatorisches Gesamtkonzept und Konzept der Betriebsführung

Die SWKL haben ihre Strom- und Gasnetze mit Vertrag vom 25.10.2005 an die RWE Rhein-Ruhr Verteilnetz GmbH verpachtet.

Der Pachtvertrag mit der RWE Rhein-Ruhr Verteilnetz GmbH über das Elektrizitätsversorgungsnetz hat eine Laufzeit bis 31.12.2013. Der Pachtvertrag bezüglich des Gasversorgungsnetzes hat eine Laufzeit bis 31.12.2012. Die Inhalte der Pachtverträge sowie die Verträge über Netzführung, Bau, Betrieb und Instandhaltung des Strom- und Gasnetzes und über die Erbringung von sachnahen Dienstleistungen im Geschäftsbereich Strom und Gas haben weiterhin Bestand. Die Gefahr von Doppelfunktionen von Personen mit Leitungsaufgaben und Befugnissen zu Letztentscheidungen in diskriminierungsrelevanten Bereichen sind mit diesen Verträgen nicht gegeben.

Durch die Netzverpachtung sind die „Diskriminierungsanfälligen-Netzbetreiber-Aufgaben“ (DNA), die die BNetzA in ihrem Positionspapier zur Konkretisierung der gemeinsamen Auslegung des Bundes und der Länder zu den Entflechtungsbestimmungen in den §§ 6 -10 EnWG identifiziert hat, wie zum Beispiel die strategische Netzplanung und die Kalkulation der Netzentgelte, originäre Aufgaben des Pächters RWE Rhein-Ruhr Verteilnetz GmbH.

Mit den Pachtverträgen Strom und Gas ist die Netzbetreiberfunktion auf die RWE Rhein-Ruhr Verteilnetz GmbH übergegangen. Die Verantwortung für Planung und Prognose liegt bei der RWE Rhein-Ruhr Verteilnetz GmbH. Es liegt somit keine Schnittstelle zum wettbewerblichen Bereich der SWKL vor. Insbesondere ist gewährleistet, dass keine wirtschaftlich sensiblen Informationen vor der Veröffentlichung der Preisblätter in unzulässiger Weise an den assoziierten Vertrieb gelangten.

Teil B:

Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäftes

Das Gleichbehandlungsprogramm enthält die Maßnahmen der SWKL zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäftes. Im Rahmen dieses Berichts stellen die SWKL dar, wie diese Maßnahmen während des Berichtszeitraums im Unternehmen vermittelt und im Einzelnen ausgestaltet worden sind.

I. Ausgestaltung des Gleichbehandlungsmanagements

1. Gleichbehandlungsprogramm

Die Bekanntmachung des Gleichbehandlungsprogramms gegenüber neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (im Weiteren: Mitarbeiter) ist inzwischen geübte Praxis und wird wie folgt gehandhabt:

Bei Neueinstellungen von Mitarbeitern erfolgt die Zustellung des Gleichbehandlungsprogramms durch E-Mail-Versand mit Hinweis auf die verbindliche Beachtung gemäß Organisationshandbuch. Es ist somit Bestandteil des arbeitsrechtlichen Pflichtenkreises. Die neuen Mitarbeiter werden zudem von der Notwendigkeit und dem Inhalt des Gleichbehandlungsprogramms von ihren Vorgesetzten vorab informiert. Im nächsten Schritt erfolgt eine entsprechende Schulung durch die Gleichbehandlungsbeauftragte. Am 13.01.2010 wurden drei Mitarbeiter erstmals geschult und am 29.09.2010 nochmals drei neue Mitarbeiter sowie eine Praktikantin.

Im Berichtszeitraum 2010 hat kein Mitarbeiterwechsel vom Netzbereich in den Vertriebsbereich stattgefunden.

Zu Änderungen des Gleichbehandlungsprogramms kam es im Berichtszeitraum 2010 nicht.

2. Gleichbehandlungsbeauftragte

Mit der Funktion der Gleichbehandlungsbeauftragten ist Frau Gabriele Siewior betraut. Aufgrund der in Personalunion wahrgenommenen Aufgaben als Assistentin der Geschäftsführung und Gleichbehandlungsbeauftragten ist ein direktes Vortragsrecht gegenüber der Unternehmensleitung gesichert. Die Geschäftsleitung wird regelmäßig mündlich über neue Erkenntnisse und Inhalte von Seminaren bzw. Informationsveranstaltungen, sowie im Unternehmen auftretende Fragen zum Thema „Gleichbehandlung“ informiert.

Die Mitarbeiter der SWKL fühlen sich persönlich verantwortlich für die Umsetzung des Gleichbehandlungsprogramms. Bei möglichen Mängeln nehmen sie Kontakt mit der Gleichbehandlungsbeauftragten auf und unterbreiten Lösungsvorschläge. In die vorbereitenden Gespräche zur Umsetzung des Zwei-Mandantensystems im LIMA Programm der rhenag ist die Gleichbehandlungsbeauftragte der SWKL eingebunden.

II. Umsetzung des Gleichbehandlungsmanagements

Mit Implementierung des Gleichbehandlungsprogramms ist dessen Umsetzung sukzessive vorangetrieben worden. Die im letzten Berichtsjahr veranlassten Maßnahmen sind in 2010

gemäß den gemeinsamen Richtlinien der Regulierungsbehörde des Bundes und der Länder zur Umsetzung der informatorischen Entflechtung nach § 9 EnWG sowie der Umsetzung des Beschlusses der BK6-06-009 vom 11.07.2006, Geschäftsprozesse zur Kundenbelieferung mit Elektrizität, kurz GPKE, unter Beachtung der gemeinsamen Auslegungsgrundsätze des Bundes und der Länder zu den Entflechtungsbestimmungen der §§ 6-10 EnWG umgesetzt worden.

Die Führungskräfte und Mitarbeiter werden nach Bedarf in den regelmäßig stattfindenden Dienstbesprechungen darauf hingewiesen, das Diskriminierungsverbot und die Vertraulichkeit wirtschaftlich sensibler Informationen als wesentlichen Bestandteil ihrer Tätigkeit zu berücksichtigen, aktiv an der Umsetzung des Gleichbehandlungsprogramms mitzuwirken und ihr Handeln an den Regeln des Marktes auszurichten.

Alle Mitarbeiter, die Zugang zu wirtschaftlich sensiblen und wirtschaftlich vorteilhaften Informationen haben, unterzeichneten eine Verpflichtungserklärung. Dies gilt gleichermaßen für die Geschäftsführung, die Informationen aus den Shared Service Bereichen erhält, um die gesellschaftsrechtlichen Instrumente der Einflussnahme und Kontrolle, insbesondere der Rentabilitätskontrolle, auch im Sinne des § 8 Abs. 4 EnWG, wahrzunehmen. Der Aufsichtsrat wird in den Aufsichtsratssitzungen jeweils darüber in Kenntnis gesetzt, dass im Wirtschaftsplan Informationen enthalten sind, die im Rahmen der Rentabilitätskontrolle nur zur Wahrung der Rechte entsprechend des § 8 Abs. 4 EnWG zu nutzen sind und grundsätzlich nicht dem wettbewerblichen Bereich zugänglich gemacht werden dürfen.

1. Umsetzungsmaßnahmen zur Prozessanalyse:

Die Geschäftsprozesse gemäß den Grundlagen „Gemeinsame Auslegungsgrundsätze der Regulierungsbehörde zu den Entflechtungsbestimmungen in den §§ 6 – 10 EnWG“ und der „Gemeinsame Richtlinie zur Umsetzung der informatorischen Entflechtung nach § 9 EnWG“ vom 13. Juni 2007 wurden umgesetzt. Prozessverantwortlich ist der jeweilige Abteilungsleiter. Bei Änderung von Prozessabläufen sind die Prozessverantwortlichen (Abteilungsleiter) angehalten, dieses umgehend zu melden, unter Diskriminierungsgesichtspunkten zu prüfen, um dann die Prozessdarstellung anzupassen.

Weiter wurde im Jahr 2010 mit einer Prozesskostenanalyse durch einen Dienstleister begonnen, in der auch die Prozessabläufe der unbundlingrelevanten Prozesse dargestellt werden. Mit der Fertigstellung der Prozessanalyse ist im Laufe des Jahres 2011 zu rechnen.

2. Umsetzungsmaßnahmen GPKE und GeLi Gas im Abrechnungssystem sowie Anpassung der Benutzerrechte

Die Umstellung auf das Zwei-Mandantensystem ist bei den SWKL am 11. März 2010 erfolgt. Durch die Systemtrennung ist der Datenaustausch mit dem assoziierten Vertrieb identisch mit dem Prozess weiter Lieferanten. Alle Nachrichtentypen werden nur noch per elektronischen Prozess übermittelt. Dies bedeutet u. a., dass auch der assoziierte Vertrieb monatlich für die von ihm versorgten Strom- und Gas-Lieferstellen elektronische Netznutzungsrechnungen im Format INVOICE erhält.

Im Zusammenhang mit der Umstellung auf das Zwei-Mandanten-Abrechnungssystem LIMA wurden auch die kompletten Benutzerrechte der Mitarbeiter auf die Marktrollen umgestellt. Die Mitarbeiter haben, je nach Einsatzgebiet, Benutzerrechte in den Marktrollen: „Netz“, „Vertrieb“ oder „Shared Service“.

Die Systeme:

- Abrechnung (SAP IS-U),
- Gerätemanagement (RWE-GM),
- Vertragsmanagement (RWE VM),
- Auftragswesen und Finanzbuchhaltung (Schleupen)

wurden in zwei Phasen am 01.01.2009 bzw. 08.06.2009, in das integrierte Abrechnungssystem LIMA der rhenag übernommen. Das alte Abrechnungssystem, SAP IS-U über den Dienstleister A.V.E. in Halle, steht nur noch als Sichtsystem dem Shared Service zur Verfügung. Dort können bis Ende 2011 noch alte Vorgänge recherchiert werden.

Das Datenaustauschformat EDIFACT für die Nachrichtentypen UTILMD, MSCONS, INVOICE und REMADV wird in der jeweils aktuellen Version eingesetzt.

Die 1:1 Marktkommunikation ist gewährleistet. Die elektronische Kommunikation in allen Nachrichtentypen findet für das Netzgebiet der RWE über eine zentrale E-Mail-Adresse statt.

3. Berechtigungskonzept

Für die Unbundling-Konformität ist neben einer geeigneten IT-Struktur insbesondere ein qualifiziertes Berechtigungskonzept von zentraler Bedeutung, das nicht nur technisch, sondern auch organisatorisch prozessual umgesetzt ist. Die Regelungen sind im Organisationshandbuch der SWKL dokumentiert.

4. IT-Sicherheit

Die SWKL sind als RWE-Konzerngesellschaft verpflichtet, die Standards der IT-Sicherheitsrichtlinie (IT Security Police) und der Kommunikations-Sicherheitsrichtlinie (Communication Security Police) einzuhalten. Damit werden die eingesetzten IT-Systeme und die damit einhergehenden Daten und Informationen des Unternehmens geschützt. Diese Richtlinien wirken einer unzulässigen Verbreitung von wirtschaftlichen und personenbezogenen sensiblen Daten nach § 9 EnWG entgegen.

5. Prüfung des Internetauftrittes

Die Internet-Präsenz der SWKL ist nach Unbundling-Gesichtspunkten gestaltet und laufend gepflegt worden. Im Rahmen eines Angebots der Netzwerkpartner über einen Unbundling-Check ließen die SWKL ihren Internetauftritt durch den Gleichbehandlungsbeauftragten, Herrn Dr. Peter Stelzner und Rechtsanwältin Frau Ivonne Decka der RWE Rhein-Ruhr Verteilnetz GmbH überprüfen. Die daraus erfolgten Anregungen wurden umgesetzt.

Die Informationen über die Verpachtung der Netze sind unter dem Hauptmenü „Netz/Netzinformationen“ zu finden. Die Internetseite ist mit der RWE-Homepage verlinkt.

6. Prüfung des Organisationshandbuches

Die Aufbau- und Ablauforganisation der SWKL ist im Organisationshandbuch dokumentiert. Es stellt eine konkrete Zusammenfassung des Managementsystems der SWKL dar und wird stets anlassbezogen aktualisiert. Hierin sind wesentliche Unternehmensabläufe, Ziele und Aufgaben mit entsprechenden Verantwortlichkeiten festgelegt. Auf die jeweils aktuelle Fassung des Organisationshandbuches haben alle Mitarbeiter Zugriff. Über Aktualisierungen wird zusätzlich informiert.

Im Rahmen des Angebotes der Netzwerkpartner ließen die SWKL auch das Organisationshandbuch überprüfen. Die hieraus ergangenen Anregungen wurden aufgenommen.

III. Schulungskonzept

Im Berichtszeitraum wurde, wie in den Jahren zuvor, für neu eingestellte Mitarbeiter sowie Auszubildende Powerpoint-Schulungen zum Gleichbehandlungsprogramm durchgeführt. Das Schulungskonzept ist inhaltlich auf die diskriminierungsfreie Ausübung des Netzgeschäfts und die Vertraulichkeit wirtschaftlich sensibler Informationen des Netzbetreibers ausgerichtet. Es werden Grundsätze zur Nichtdiskriminierung vermittelt, die Inhalte des Gleichbehandlungsprogramms dargestellt sowie je nach Schulungsadressat Fallbeispiele thematisiert und diskutiert.

Die Mitarbeiter werden zeitnah über evtl. Änderungen des Gleichbehandlungsprogramms informiert und geschult, falls gesetzliche, regulatorische oder unternehmensindividuelle Veränderungen eine Anpassung erforderlich machen. Neu eingestellte Mitarbeiter bzw. Mitarbeiter, die aufgrund eines internen Stellenwechsels erstmals Tätigkeiten für den Netzbereich erfüllen, werden umgehend geschult.

Auszubildende werden auf ihre besondere Stellung hingewiesen und unterschreiben eine entsprechende Verpflichtungserklärung. Im Rahmen ihrer Ausbildung sind sie sowohl für den Vertrieb als auch für die Abteilungen tätig, die mit der Betriebsführung bzw. Dienstleistung im Zusammenhang mit der Verpachtung der Netze betraut sind. Von neuen Mitarbeitern des Vertriebs wird ebenfalls eine Verpflichtungserklärung unterschrieben.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte nimmt regelmäßig an Seminaren des Verbandes BDEW und der Netzwerkpartner, die regelmäßig vor Abgabe des Gleichbehandlungsberichtes erfolgen, teil. Außerdem steht sie in ständigem Austausch mit dem Gleichbehandlungsbeauftragten der RWE Rhein-Ruhr Verteilnetz GmbH, Herrn Dr. Stelzner. Zusätzlich trifft sie sich regelmäßig mit Fachkollegen zu einem Unbundling-Gedankenaustausch.

IV. Überwachungskonzept

Zur Überwachung der Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms stehen der Gleichbehandlungsbeauftragten die nötigen Befugnisse zur Verfügung, die eine Kontrolle

über die Einhaltung sowie notwendigen Anpassungen des Gleichbehandlungsprogramms gewährleisten.

Um mögliche Verstöße gegen das Gleichbehandlungsprogramm zu verhindern bzw. abzustellen, steht die Gleichbehandlungsbeauftragte den Mitarbeitern jederzeit bei Anwesenheit beratend und klärend zur Verfügung. Im Jahr 2010 hat es keine Verstöße gegeben, die Sanktionen erforderlich gemacht hätten.

Da bereits bei geringfügigen Unsicherheiten die Gleichbehandlungsbeauftragte rechtzeitig eingeschaltet und zu den unterschiedlichsten Projekten, wie z. B. in 2009/2010 die LIMA-Migration, hinzugezogen wird, lässt dies eine hohe Sensibilisierung der Mitarbeiter erkennen, was sich in Diskussionen und Gesprächen immer wieder bestätigt.

Im Berichtszeitraum haben weder Marktteilnehmer noch die Bundesnetzagentur Beschwerden hinsichtlich irgendeiner Form der Diskriminierung an die Gleichbehandlungsbeauftragte herangetragen.

Aufgrund ihrer besonderen Rechte und Stellung im Unternehmen hat die Gleichbehandlungsbeauftragte im August 2010 eine Überprüfung des Kundenwechselprozesses aus Sicht des assoziierten Vertriebs der SWKL vorgenommen. Sie konnte sich persönlich von einem diskriminierungsfreien Ablauf überzeugen. Gleiches gilt für die Entgeltfindung der Tarifpreise Strom und Gas. Die Bekanntgabe der Preisblätter der Netzentgelte sind diskriminierungsfrei und unbundlingkonform auf der Homepage der RWE Rhein-Ruhr Verteilnetz GmbH veröffentlicht und vom assoziierten Vertrieb abgerufen worden.

V. Geplante Maßnahmen zur weiteren Ausgestaltung des Gleichbehandlungsmanagements

Die Regelungen der Marktrollen und die Marktkommunikation der Wechselprozesse im Messwesen (WiM), sowie die Marktregeln für Bilanzkreisabrechnung Strom (Mabis) werden im Jahr 2011 umgesetzt.

Die SWKL werden weiterhin die sich ändernden rechtlichen Rahmenbedingungen umsetzen.

Im Bereich der Mitarbeiterschulungen werden die SWKL in 2011 eine Webanwendung für alle Mitarbeiter einführen. Dies ist ein Tool zur Wissensauffrischung zum Thema

Gleichbehandlung. Es beinhaltet Fragen zum Thema, die nach Multiple-Choice-Anwendung beantwortet werden können. Erst nach einem korrekten Gesamtergebnis geht eine Meldung an die Gleichbehandlungsbeauftragte. Bei erkennbaren Wissensmängeln werden die Mitarbeiter aufgefordert, sich an die Gleichbehandlungsbeauftragte zwecks einer Nachschulung zu wenden.

Außerdem finden 2011 Inhouseseminare zum Thema Prozessbearbeitung GPKE und GeLi-Gas im LIMA-Programm statt. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die diese Prozesse bearbeiten, werden an den Schulungen teilnehmen.

Kamp-Lintfort, den 30.03.2011

.....
Unterschrift des Geschäftsführers der SWKL

.....
Unterschrift der Gleichbehandlungsbeauftragten der SWKL