

Bericht

**über die Maßnahmen
des Gleichbehandlungsprogramms
der Stadtwerke Bochum GmbH
im Jahre 2005**

Präambel

Mit diesem Bericht kommt die Stadtwerke Bochum GmbH ihrer Verpflichtung aus § 8 Abs. 5 Satz 3 EnWG nach.

Der Bericht betrifft die Zeit vom 13. Juli 2005 bis 31. Dezember 2005 und befasst sich mit den Maßnahmen des Gleichbehandlungsprogramms vom 5. August 2005 zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts.

Der Bericht wird vorgelegt von

Stadtwerke Bochum GmbH
Gleichbehandlungsbeauftragter
Dr. Andreas J. Meier
Ostring 28
44787 Bochum
Tel.: 0234 / 960 1450
Fax.: 0234 / 960 1409
E-mail: andreas.meier@stadtwerke-bochum.de

Der Bericht ist auf der Internetseite der Stadtwerke Bochum GmbH in der Rubrik „Unternehmen“ veröffentlicht.

Teil A:

Änderungen bei der Selbstbeschreibung der Stadtwerke Bochum GmbH

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. Die Organisation der Stadtwerke Bochum GmbH entspricht den Anforderungen der §§ 6 ff. EnWG.

Im Berichtszeitraum gab es keine Veränderungen in der o.a. Unternehmensorganisation.

Teil B:

Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts

Das Gleichbehandlungsprogramm enthält die Maßnahmen der Stadtwerke Bochum GmbH zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts. Im Rahmen dieses Berichts stellt die Stadtwerke Bochum GmbH dar, wie diese Maßnahmen während des Berichtszeitraumes im Unternehmen vermittelt und gegebenenfalls im Einzelnen weiter ausgestaltet worden sind.

I. Ausgestaltung des Gleichbehandlungsmanagements

1. Gleichbehandlungsprogramm

- Das Gleichbehandlungsprogramm ist am 5. August 2005 für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtwerke Bochum GmbH in Form einer Dienstanweisung durch die Geschäftsführung in Kraft gesetzt worden.
- Die Dienstanweisung wurde per Rundschreiben an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verteilt. Die Kenntnisnahme wurde persönlich namentlich bestätigt.
- Gleichzeitig wurde das Gleichbehandlungsprogramm im internen Mitarbeiterportal der Stadtwerke Bochum GmbH (Intranet) bekannt gemacht.
- In der Mitarbeiterzeitung wurde und wird weiterhin regelmäßig über das Gleichbehandlungsprogramm berichtet.
- Das Gleichbehandlungsprogramm wurde am 14. Oktober 2005 auf dem Postweg an die Bundesnetzagentur übersandt.

2. Gleichbehandlungsbeauftragter

- Zum Gleichbehandlungsbeauftragten der Stadtwerke Bochum GmbH wurde am 14. Juli 2005 Herr Dr. Andreas J. Meier ernannt.
- Herr Dr. Meier ist organisatorisch dem Hauptabteilungsleiter Verwaltung zugeordnet.
- Die Kommunikation zwischen Gleichbehandlungsbeauftragtem und den mit Tätigkeiten des Netzbetriebs befassten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern findet auf mehreren Wegen statt.
 - Der Gleichbehandlungsbeauftragte ist jederzeit persönlich ansprechbar, was im Berichtszeitraum bereits mehrfach zur Klärung konkreter Fragen in Anspruch genommen wurde.
 - Im Unternehmens-Intranet wurde eine Rubrik „Unbundling“ aufgenommen, in der u.a. das Gleichbehandlungsprogramm eingestellt ist.

- Im Intranet findet sich ein Katalog über Beispiele für wirtschaftlich sensible und vorteilhafte Informationen, um den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Orientierung und Sicherheit zu geben.
 - Aus dem gleichen Grund ist im Intranet ein Katalog mit typischen Fragen und Antworten zum Gleichbehandlungsprogramm eingestellt, der auf realen Fragen aus konkreten Praxisfällen basiert.
 - In der Mitarbeiterzeitung wird fortlaufend über Themen des Gleichbehandlungsprogramms berichtet.
- Die Unternehmensleitung war und ist über die Aktivitäten des Gleichbehandlungsbeauftragten informiert. Die Konzeption und Ausgestaltung des Gleichbehandlungsmanagements sowie insbesondere der Schulungsveranstaltungen wurde mit der Unternehmensleitung abgestimmt.
 - Die Unternehmensleitung war im Berichtszeitraum in Form regelmäßiger Berichterstattung in den Fortgang des Gesamtprojekts „Unbundling“ eingebunden (siehe unter II.) und war somit immer auch über Fragestellungen des Gleichbehandlungsmanagements bzw. der diskriminierungsfreien Ausgestaltung des Netzbetriebs informiert.

II. Umsetzung des Gleichbehandlungsprogramms

a) Allgemeine Bemerkungen

Die Entwicklung des Gleichbehandlungsprogramms war bei der Stadtwerke Bochum GmbH eingebettet in ein umfangreiches Unbundling-Projekt mit mehreren Teilprojekten. Das Gesamtprojekt wurde noch im Berichtszeitraum abgeschlossen, die Umsetzungsschritte erfolgen z.T. erst im Laufe des Jahres 2006. Vor diesem Hintergrund ist die Umsetzung des Gleichbehandlungsprogramms keine Einzelmaßnahme, sondern Teil einer umfassenderen Reorganisation, womit die Stadtwerke Bochum GmbH den Anforderungen des neuen Energierechts begegnet.

b) Konkrete Umsetzungsmaßnahmen

- Im Berichtszeitraum (13. Juli bis 31. Dezember 2005) wurden 43 Netz- und Vertriebsprozesse auf ihre Unbundlingrelevanz hin analysiert. Im Ergebnis wurde ein umfangreiches Reorganisationspaket verabschiedet, um eine diskriminierungsfreie Abgrenzung zwischen den Geschäftsprozessen im Vertrieb, Shared-Service und beim Netzbetreiber zu ermöglichen. Die gravierendste Maßnahme stellte dabei die Gründung einer Billinggesellschaft zum 30.11.2005 dar („evu-zählwerk Abrechnungs- und Servicegesellschaft mbH“), mit der die diskriminierungsfreie Abwicklung der Massenprozesse in den Bereichen Ableitung, Abrechnung, Forderungsmanagement und Stammdatenpflege sichergestellt ist. Die Feinabstimmung der Prozesse dauert z.T. über den Berichtszeitraum hinaus an.
- Die Energieabrechnung erfolgt produktiv mit SAP IS-U im Zwei-Vertrags-Modell. Die Einführung der IDEX-Komponenten zur systemseitigen Sicherstellung unbundlingkonformer Marktprozesse ist in Vorbereitung.
- Im Berichtszeitraum wurden über SAP-IS-U hinaus sämtliche eingesetzten IT-Systeme auf ihre Unbundlingrelevanz hin analysiert. Im Ergebnis wurden einerseits die „kritischen Vertriebsmitarbeiter“ (sämtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der originären Vertriebsbereiche) und andererseits die kritischen IT-Anwendungen (Anwendungen, die wirtschaftlich sensible und/oder vorteilhafte Daten enthalten) identifiziert. Unbundlingkonformität wurde über den Entzug von Zugriffsberechtigungen sowie die Einbindung des Gleichbehandlungsbeauftragten in den Berechtigungsvergabeworkflow erreicht. Die Umsetzung dauert z.T. über den Berichtszeitraum hinaus an.
- Als Ergänzung zum Gleichbehandlungsprogramm wurde im Berichtszeitraum eine weitere Dienstanweisung verabschiedet, die sich an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Vertriebsbereichs richtet und diese anweist, wirtschaftlich sensible und relevante Informationen, auf die sie evtl. aufgrund noch ausstehender Anpassungen der IT-Systeme Zugriff haben, nicht für ihre Geschäftszwecke zu verwenden. Diese Dienstanweisung ist am 1. Januar 2006 in Kraft getreten.

- Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Call-Center-Dienstleisters wurden angehalten, sich diskriminierungsfrei zu verhalten. Anfragen werden zunächst daraufhin überprüft, ob es sich um eine Netz- oder Vertriebsangelegenheit handelt. Im Falle einer Netzangelegenheit wird die Anfrage unmittelbar an die Netzwirtschaft weitergeleitet.
- Die Internet-Präsenz der Stadtwerke Bochum ist unter Unbundling-Gesichtspunkten neu gestaltet worden. Es wurde eine Rubrik „Netze“ eingerichtet, in der u.a. auch die aktuellen Baumaßnahmen der Stadtwerke Bochum GmbH offengelegt sind.
- Die gesamte Belegschaft der Stadtwerke Bochum GmbH ist auf Betriebsversammlungen sowie in einer gesonderten Großveranstaltung zum Thema Unbundling mit den veränderten Rahmenbedingungen und Verhaltensanforderungen vertraut gemacht worden. In den unternehmensinternen Medien Intranet und Mitarbeiterzeitung wurde mehrfach entsprechend berichtet.
- Im Zuge der Schulungen (siehe unter III.) wurde ein Infoblatt verteilt, das die wesentlichen Kernpunkte des Gleichbehandlungsprogramms zusammenfasst.
- Der Gleichbehandlungsbeauftragte wurde im Berichtszeitraum mehrfach zu konkreten Einzelfragen bezüglich der diskriminierungsfreien Abwicklung von Geschäftsvorfällen konsultiert.

III. Schulungskonzept

- Die Inhalte des Gleichbehandlungsprogramms sind allen betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in einer Reihe von Schulungen durch den Gleichbehandlungsbeauftragten vermittelt worden.
- Das Ziel der Veranstaltungen bestand darin, Verständnis für das Gleichbehandlungsprogramm zu erzeugen sowie Unsicherheiten im Umgang mit Informationen zu beseitigen.

- Zum einen wurden die folgenden wesentlichen Inhalte des Gleichbehandlungsprogramms dargestellt und anhand von Beispielen konkretisiert:
 - Notwendigkeit und Hintergrund
 - Struktur und Gliederung
 - Adressaten und betroffene Personen
 - konkrete Verhaltensvorgaben für die betroffenen Personen
 - Konkretisierung wirtschaftlich sensibler und relevanter Informationen
 - Auswirkungen auf das Verhältnis zwischen Netz und Vertrieb
 - Ausgestaltung und Befugnisse des Gleichbehandlungsmanagements
 - Verpflichtung zur Einhaltung / Sanktionen
- Zum zweiten wurden die Schulungsveranstaltungen dazu genutzt, Fragen zu stellen und mit dem Gleichbehandlungsbeauftragten konkrete Fälle zu diskutieren. Sämtliche Fragestellungen wurden dokumentiert, vom Gleichbehandlungsbeauftragten beantwortet und im Unternehmens-Intranet eingestellt.
- Es wurden im Berichtszeitraum insgesamt 198 Personen geschult. Das Schulungskonzept war hierarchisch abgestuft und orientiert an der Zugehörigkeit zu Netz, Shared Service oder Vertrieb.
 - Auf der Führungsebene wurden alle Personen geschult (Geschäftsführung, Hauptabteilungsleiter und Abteilungsleiter).
 - Im Netzbereich wurden die Personen geschult, die Tätigkeiten mit Diskriminierungspotenzial ausüben: alle Mitarbeiter des Netzvertriebs, alle Mitarbeiter der Netzplanung, ausgewählte Mitarbeiter des Netzbaus und –betriebs sowie des Zähl- und Messwesens.
 - Im Shared Service-Bereich wurden alle Mitarbeiter des Rechnungswesens, des Rechtsbereiches und der Unternehmenskommunikation sowie der Betriebsratsvorsitzende geschult.
 - Im Vertriebsbereich wurden alle Mitarbeiter des Key-Account-Managements, der Kundenberatung und des Vertriebsservices geschult. Der Vertrieb ist in die Schulungen einbezogen worden, um einen einheitlichen Informationsstand sowohl in den unmittelbar als auch in den mittelbar vom Gleichbehandlungsprogramm betroffenen Bereichen zu gewährleisten.

- Der Gleichbehandlungsbeauftragte hat sich für seine Aufgabe durch die Mitarbeit im unternehmensinternen Unbundlingprojekt, in mehreren unternehmensübergreifenden Arbeitskreisen (u.a. VKU-Arbeitskreis Unbundling) sowie durch die Teilnahme an mehreren Informationsveranstaltungen zum Thema qualifiziert.

IV. Überwachungskonzept

Im Berichtszeitraum lag der Schwerpunkt des Gleichbehandlungsmanagements in den Bereichen Schulung und Beratung. Ein Überwachungskonzept wird erstellt, wenn die Umsetzungsmaßnahmen des übergreifenden Unbundlingprojekts (siehe unter II.) realisiert sind.

Der Gleichbehandlungsbeauftragte ist mehrfach von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus verschiedenen Bereichen des Unternehmens zu konkreten Fragestellungen bezüglich des Umgangs mit Informationen angesprochen worden. In allen Fällen konnte eine unbundlingkonforme und diskriminierungsfreie Lösung herbeigeführt werden.

Bochum, den 31. März 2006

Dr. Andreas J. Meier

Gleichbehandlungsbeauftragter der Stadtwerke Bochum GmbH