



Bericht

über die Maßnahmen

des Gleichbehandlungsprogramms

der
Niederrheinische Versorgung und Verkehr AG (NVV)
einschließlich
ihrer Beteiligungsunternehmen
NEW Netz GmbH (NEW Netz)
NEW Service GmbH (NEW Service)
NEW Energie GmbH (NEW Energie)

im Jahre 2008

(Berichtszeitraum: 1.1.2008 - 31.12.2008)

Inhaltsverzeichnis

Präambel	3
Teil A:	4
Änderungen bei der Selbstbeschreibung.....	4
I. Aufbauorganisatorische Änderungen.....	4
II. Prozessänderungen.....	4
III. Technisches Sicherheitsmanagement (TSM)	5
IV. Messstellenbetrieb und Messdienstleistungen (Messwesen)	5
Teil B:	7
Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts	7
I. Ausgestaltung des Gleichbehandlungsmanagements	7
1. Gleichbehandlungsprogramm	7
Art und Weise der Festlegung des Gleichbehandlungsprogramms für die mit Tätigkeiten des Netzbetriebs befassten Mitarbeiter.....	7
Bekanntmachung des Gleichbehandlungsprogramms gegenüber den Mitarbeitern	7
Bekanntmachung des Gleichbehandlungsprogramms gegenüber der zuständigen Regulierungsbehörde.....	8
Eventuelle Änderungen des Gleichbehandlungsprogramms im Berichtszeitraum.....	8
2. Gleichbehandlungsbeauftragter/-stelle.....	8
Kommunikation zwischen dem Gleichbehandlungsbeauftragten und den mit Tätigkeiten des Netzbetriebs befassten Mitarbeitern.....	8
Kommunikation zwischen dem Gleichbehandlungsbeauftragten und der Unternehmensleitung	9
II. Umsetzung des Gleichbehandlungsprogramms / Überprüfung wesentlicher diskriminierungsrelevanter Geschäftsprozesse.....	9
III. Schulungskonzept.....	10
Schwerpunkte des Schulungskonzepts.....	10
Geschulte Unternehmens- bzw. Organisationsbereiche oder Personengruppen.....	10
IV. Überwachungskonzept	11
Überwachung der Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms	11
Informationsmöglichkeiten des Gleichbehandlungsbeauftragten im Hinblick auf die Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms	11

Präambel

Mit diesem Bericht kommen die Niederrheinische Versorgung und Verkehr AG und ihre Beteiligungsunternehmen, die NEW Netz GmbH, die NEW Service GmbH und die NEW Energie GmbH ihren Verpflichtungen aus § 8 Abs. 5 Satz 3 EnWG nach.

Der Bericht betrifft die Zeit 01.01.2008 bis 31.12.2008 und befasst sich mit den Maßnahmen des Gleichbehandlungsprogramms vom 28.02.2006 zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts in den Tätigkeitsbereichen Gas und Strom. Die NVV und ihre o. g. Tochtergesellschaften sind sich bewusst, dass die im Gleichbehandlungsprogramm niedergelegten Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts einer stetigen Weiterentwicklung unterliegen.

Das Ziel der NVV ist es, den Erfordernissen einer effektiven Unbundling-Regulierung nachzukommen und hiermit den funktionierenden Wettbewerb auf den dem Netzbetrieb vor- und nachgelagerten Märkten zu gewährleisten.

Durch die Vermittlung der Inhalte und der Anforderungen an die Mitarbeiter sowie die Analyse der Geschäftsprozesse als Schwerpunkte des Gleichbehandlungsmanagements ist der Gedanke der Gleichbehandlung heute fester Bestandteil der Unternehmenskultur, da die Mitarbeiter ihn verinnerlicht haben und bei ihrer täglichen Arbeit umsetzen.

Der Bericht wird vorgelegt von Dr. Karl-Heinz Töpferwein, Prokurist bei der NVV, dem Gleichbehandlungsbeauftragten aller oben bezeichneten Unternehmen.

Der Bericht wird auch veröffentlicht unter den Internetadressen der oben genannten Unternehmen.

Teil A: Änderungen bei der Selbstbeschreibung

Die in Teil 2, Kapitel 1 des Gleichbehandlungsprogramms dargestellten Vorkehrungen gesellschaftsrechtlicher, organisatorischer, informatorischer und buchhalterischer Art bilden die Grundlage für die im Gleichbehandlungsprogramm festgelegten Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts.

Das Gleichbehandlungsprogramm ist zwischenzeitlich im Sinne der diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts in wesentlichen Punkten fortgeschrieben (aktualisiert) worden. Die Tatbestände wurden im Gleichbehandlungsbericht 2006 (ergänzt um Dokumentationen zur Organisationsstruktur - Organigramme - und zur Beschreibung von Prozessen und Aktivitäten - Aktivitätenlisten -) und im Gleichbehandlungsbericht 2007 dokumentiert.

Für den Berichtszeitraum sind die nachfolgenden Anmerkungen relevant.

I. Aufbauorganisatorische Änderungen

In 2008 hat sich die seinerzeit als Anlage 1: "Unbundlingschema der NVV und der west im Gleichbehandlungsprogramm" dokumentierte Konzernstruktur (separat nochmals per E-Mail vom 05.07.2007 übermittelt) der NVV verändert. Mit Wirkung zum 01.01.2008 hat die NVV den Versorgungsbetrieb ihrer (weiterhin eigenständig bleibenden) Tochter West Energie und Verkehr GmbH (west) in vollem Umfang (Kundenstamm und Netzvermögen) angepachtet und in diesem Zusammenhang an ihren NEW-Tochtergesellschaften nun jeweils 100 % übernommen (NEW Netz vorher: NVV 50 %, west 50 %; NEW Energie vorher: NVV 60 %, west 40 %; NEW Service vorher: NVV 60 %, west 40 %).

Die Abteilungsstruktur der NEW Netz (Geschäftsführung, Netzwirtschaft, Netzplanung, Netznutzung) hat sich gegenüber dem bei der BNetzA vorliegenden Organigramm nicht verändert. Der Mitarbeiterstamm ist allerdings von seinerzeit (05.07.2007) gemeldeten 13 Mitarbeitern auf 18 Mitarbeiter in 2008 angestiegen.

II. Prozessänderungen

Die Anpachtung des west-Versorgungsbetriebs (s. o.) hat dazu geführt, dass die seinerzeit in der Tabelle: "Aufgabenwahrnehmung im Hinblick auf die NEW Netz GmbH" der west zugeordneten Durchführungsaufgaben nun ebenfalls von der NVV wahrgenommen werden.

Die aus neuen Verordnungen und Festlegungen der BNetzA, hier insbesondere die MessZV¹¹ und die GPKE²² und die GeLi Gas³³ und Branchenvereinbarungen resultierenden Pflichten wurden von der NEW Netz bzw. im Hinblick auf die dv-technische Umsetzung dienstleistend für sie durch die NEW Service im Rahmen der jeweils vorgegebenen Fristen realisiert.

III. Technisches Sicherheitsmanagement (TSM)

Kernaufgabe des Technischen Sicherheitsmanagements ist die Unterstützung von Unternehmen der Versorgungswirtschaft in der rechtssicheren Organisation ihrer Betriebsprozesse. Bei den Energieaufsichten der Länder ist das TSM als ein wesentlicher Baustein der Selbstregulierung und Selbstüberwachung der Energiewirtschaft anerkannt.

Die NVV und die NEW Netz wurden in 2008 nach dem neuen Technischen Sicherheitsmanagement-Konzept (TSM) von der Deutschen Vereinigung des Gas- und Wasserfaches e.V. (DVGW) in Zusammenarbeit mit VDE (Verband der Elektrotechnik e.V.) und dem DWA (Deutschen Vereinigung für Wasserwirtschaft, Abwasser und Abfall e.V.) überprüft. Mit der Übergabe der TSM-Prüfbescheinigung wurde die qualifizierte Arbeit der Mitarbeiter und die ausgezeichnete Versorgungssicherheit bei der NVV und NEW Netz bestätigt.

Das TSM vervollständigt das im letzten Bericht bereits erwähnte "Integrierte Managementsystem (IMS)", in dem alle Arbeits-, Betriebs- und Dienstanweisungen sowie die Geschäftsprozesse aktuell und transparent dokumentiert werden.

IV. Messstellenbetrieb und Messdienstleistungen (Messwesen)

Mit der Novellierung des EnWG und der neuen MessZV im Herbst 2008 wurden zudem die Rahmenbedingungen für die Liberalisierung des Messwesens geändert. Die Rolle des Messstellenbetreibers und Messdienstleisters, die von der NEW Netz als Netzbetreiber bisher traditionell wahrgenommen wurde, wird seit 2008 dienstleistend für die NEW Netz von der NEW Service erbracht.

¹ Verordnung über Rahmenbedingungen für den Messstellenbetrieb und die Messung im Bereich der leitungsgebundenen Elektrizitäts- und Gasversorgung (Messzugangsverordnung - MessZV)

² Beschluss der BNetzA "Geschäftsprozesse zur Kundenbelieferung mit Elektrizität" (GPKE), BK6-06-009

³ Beschluss der BNetzA "Geschäftsprozesse Lieferantenwechsel Gas" (Ge Li Gas), BK7-06-067

Die Vertragsbeziehungen und die Prozesse des Messwesens befinden sich in der Phase der Neugestaltung. Es ist aber schon jetzt sichergestellt, dass allen Marktteilnehmern diskriminierungsfrei die Möglichkeit eröffnet wird, Dienstleistungen des Messwesens für Kunden im Netzgebiet zu erbringen.

Teil B: Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts

Das Gleichbehandlungsprogramm und die jährlichen Gleichbehandlungsberichte beschreiben die Organisation und die Umsetzung der Maßnahmen zur diskriminierungsfreien Ausübung des Netzgeschäfts innerhalb des NVV-Konzerns. Alle Mitarbeiter im NVV-Konzern, die mit unbundlingrelevanten Prozessen zu tun haben, sind hierauf verpflichtet.

I. Ausgestaltung des Gleichbehandlungsmanagements

1. Gleichbehandlungsprogramm

Art und Weise der Festlegung des Gleichbehandlungsprogramms für die mit Tätigkeiten des Netzbetriebs befassten Mitarbeiter

Die Bekanntmachung des Gleichbehandlungsprogramms erfolgte in der innerhalb des NVVKonzerns gebräuchlichen Weise im Intranet der jeweiligen Unternehmen und durch Einbindung des Gleichbehandlungsprogramms in die Organisationshandbücher der jeweiligen Unternehmen. Für die in den angesprochenen Unternehmen tätigen Mitarbeiter hat dies den Charakter einer Organisationsanweisung.

Bekanntmachung des Gleichbehandlungsprogramms gegenüber den Mitarbeitern

Unmittelbar mit Datum der Versendung des Gleichbehandlungsberichtes am 28.02.2006 wurde das Gleichbehandlungsprogramm im jeweiligen Intranet der hier angesprochenen Unternehmen bekannt gemacht. Es ist damit allen Mitarbeitern zugänglich. Diejenigen, die an ihrem Arbeitsplatz nicht über einen Netzanschluss verfügen, haben dennoch in ihrem Umfeld die Möglichkeit, auf das Gleichbehandlungsprogramm in Textform oder am Arbeitsplatz eines Kollegen über den Bildschirm auf das Gleichbehandlungsprogramm zuzugreifen.

In Ergänzung zu dieser Art der Veröffentlichung und des Zugangs zum Gleichbehandlungsprogramm wurden vom Gleichbehandlungsbeauftragten Schulungen durchgeführt. Alle Schulungen hat der Gleichbehandlungsbeauftragte persönlich abgewickelt. Sofern neue Mitarbeiter vom Gleichbehandlungsprogramm betroffen sind, wurden diese in Gruppen geschult oder in Einzelgesprächen über die Inhalte des Gleichbehandlungsprogramms informiert.

Bekanntmachung des Gleichbehandlungsprogramms gegenüber der zuständigen Regulierungsbehörde

Das Gleichbehandlungsprogramm wurde der BNetzA mit Schreiben vom 28.02.2006 auf dem Postwege als Papierdokument übersandt. Die jährlich zu erstellenden Gleichbehandlungsberichte sind termingerecht jeweils zum 31.03. d. J. an die BNetzA übermittelt worden.

Eventuelle Änderungen des Gleichbehandlungsprogramms im Berichtszeitraum

Grundsätzliche Änderungen des Gleichbehandlungsprogramms im Hinblick auf die Umsetzung eines diskriminierungsfreien Umgangs mit wirtschaftlich sensiblen Daten sind nicht zu vermerken. Die Fortschreibung des Gleichbehandlungsprogramms durch die Gleichbehandlungsberichte der letzten Jahre (einschließlich der hierzu der BNetzA übermittelten Ergänzungen) folgte konsequent der Vorgabe nach einem diskriminierungsfreien Umgang mit wirtschaftlich sensiblen Daten.

2. Gleichbehandlungsbeauftragter/-stelle

Gleichbehandlungsbeauftragter für die vorgenannten Gesellschaften ist (unverändert gegenüber der letzten Berichterstattung):

Dr. Karl-Heinz Töpferwein

Prokurist der Niederrheinische Versorgung und Verkehr AG

ansässig:

Odenkirchener Straße 201
41236 Mönchengladbach

Tel.: 02166/688-2050

Fax: 02166/688-7984

E-Mail: karl-heinz.toepperwein@nvv-ag.de

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

Im Berichtszeitraum war der Gleichbehandlungsbeauftragte für alle Mitarbeiter während der normalen Geschäftszeit jederzeit erreichbar. Die interne Kommunikation zwischen dem Gleichbehandlungsbeauftragten und den Mitarbeitern erfolgt über E-Mail, Telefon oder im persönlichen Dialog.

Aus dem allgemeinen Tagesgeschäft ergaben sich hin und wieder Situationen, aus denen heraus spontan Fragen des Unbundling zu klären waren. Externe Anfragen an den Gleichbehandlungsbeauftragten, z.B. von Fremdhändlern oder Kunden, sind im Berichtszeitraum nicht zu verzeichnen gewesen.

Der Gleichbehandlungsbeauftragte arbeitet auch bei der Gestaltung von Entflechtungsprozessen mit.

Kommunikation zwischen dem Gleichbehandlungsbeauftragten und der Unternehmensleitung

Der Gleichbehandlungsbeauftragte ist Mitglied in einem monatlich tagenden Gremium ("Geschäftslenkungskreis"), das sich zusammensetzt aus dem Vorstand der NVV, dem Geschäftsführer der NEW Netz und dem Geschäftsführer der NEW Service. Dieses Gremium ist prädestiniert, im Einzelfall auftretende Problemfälle mit dem Gleichbehandlungsbeauftragten zu diskutieren bzw. den Gleichbehandlungsbeauftragten zur Berichterstattung aufzufordern. Das Gremium besitzt die Kompetenz, um - falls notwendig - unbundlingkonforme Lösungen zu veranlassen.

In regelmäßigen Abständen (monatlich) finden außerdem auf Konzernmutter-Ebene (NVV) Sitzungen der Hauptabteilungsleiter und Stabbereichsleiter (2. Ebene) statt. Auch hier ergeben sich vielfältige Möglichkeiten auf die Notwendigkeit und die Vorgehensweise eines diskriminierungsfreien Wettbewerbs hinzuweisen und Maßnahmen zu bewirken.

Als leitender Angestellter bei der Konzernmutter hat der Gleichbehandlungsbeauftragte selbstverständlich auch jederzeit Zugang zu den Unternehmensleitungen.

II. Umsetzung des Gleichbehandlungsprogramms / Überprüfung wesentlicher diskriminierungsrelevanter Geschäftsprozesse

Die Vorgaben des EnWG und der darauf beruhenden Verordnungen bedingen eine unbundlingkonforme IT-Landschaft. Einige IT-Systeme werden ausschließlich im Netzbereich oder in den Wettbewerbsbereichen eingesetzt. Diese Systeme sind als unbundlingunkritisch zu bewerten.

Das im Einsatz befindliche IS-U-Zweivertragsmodell ist unbundlingkonform konfiguriert. Es ist vorgesehen, es durch ein Zwei-System-Modell abzulösen. NEW Service betreibt zurzeit dieses Projekt.

Für die Unbundling-Konformität ist neben einer geeigneten IT-Systemstruktur insbesondere ein qualifiziertes Berechtigungskonzept von zentraler Bedeutung, das nicht nur technisch, sondern auch organisatorisch prozessual umgesetzt ist. Der Gleichbehandlungsbeauftragte hat sich von der Unbundlingkonformität des Berechtigungskonzepts überzeugt und überprüft es in unregelmäßigen Abständen.

Die laufende Umsetzung der Beschlüsse BK6-06-009 "Geschäftsprozesse zur Kundenbelieferung mit Elektrizität" (GPKE) und BK7-06-067 "Geschäftsprozesse Lieferantenwechsel Gas" (GeLi Gas) der BNetzA erfordern weitreichende Anpassungen der IT-Systeme. Insbesondere waren im Berichtszeitraum Änderungen in den Lieferantenwechselprozessen und neue Vorgaben der BNetzA umzusetzen.

III. Schulungskonzept

Schwerpunkte des Schulungskonzepts

Die Grundschulungen zum § 8 Abs. 5 EnWG wurden bereits, wie in den letzten Gleichbehandlungsberichten aufgeführt, in 2006 durchgeführt. In 2008 erfolgten lediglich Nachschulungen für neue Mitarbeiter. Diesen, aber auch den "alten" Mitarbeitern dient das schriftlich formulierte Gleichbehandlungsprogramm und ein spezieller Leitfaden ("Geschäftsanweisung für die Umsetzung des Gleichbehandlungsprogramms") als Orientierungshilfe.

Geschulte Unternehmens- bzw. Organisationsbereiche oder Personengruppen

Wie in den letzten Berichten bereits aufgeführt, sind die Ebene der Unternehmensleitung, die Ebene der Hauptabteilungs- bzw. Stabbereichsleiter (zweite Ebene) und alle Mitarbeiter der Abteilungen, die "mit Tätigkeiten des Netzbetriebes" (im umfassenden, funktionalen Sinn) befasst sind, bereits in 2006 geschult worden. Nachschulungen für diese Gruppen in 2008 waren nicht notwendig, weil das "Gleichbehandlungsprogramm" von diesen Mitarbeitern "gelebt wird" und diese inzwischen auch als Multiplikatoren auftreten können.

Mitarbeiter, die neu eingestellt wurden, werden auf die PowerPoint-Präsentationen zum Gleichbehandlungsprogramm und die erwähnten einschlägigen Intranetdokumentationen

hingewiesen. Ein (sehr) einfacher Zugang zur "Philosophie des Unbundling" ist auch durch ein (lustiges) Comic gegeben, der sich damit insbesondere für die Schulung von Auszubildenden eignet.

Es ist vorgesehen, dass der Gleichbehandlungsbeauftragte auch in Zukunft bedarfsorientiert Schulungen durchführt.

IV. Überwachungskonzept

Überwachung der Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms

Der Gleichbehandlungsbeauftragte wacht über die Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms. Aufgrund seiner Stellung im Mutterunternehmen ist er in der Lage, in Einzelfällen spontan und gezielt Kontrollen durchzuführen oder sich fallweise einen Überblick über die Einhaltung des Programms zu verschaffen. Verstöße gegen das Gleichbehandlungsprogramm konnten dabei nicht festgestellt werden. Bestehende Unsicherheiten konnten geklärt werden.

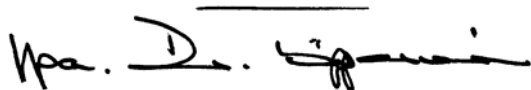
Der Schwerpunkt der Tätigkeit des Gleichbehandlungsbeauftragten im Berichtszeitraum lag auf der Beratung zur Gestaltung von Prozessabläufen.

Informationsmöglichkeiten des Gleichbehandlungsbeauftragten im Hinblick auf die Einhaltung des Gleichbehandlungsprogramms

Den Mitarbeitern ist bewusst geworden, dass sie verpflichtet sind, den Gleichbehandlungsbeauftragten auf Missstände aufmerksam zu machen. Sie können jederzeit mit ihm persönlich oder über Telefon bzw. per E-Mail korrespondieren.

Die in 2008 bei ihm eingegangenen Fragen wurden dokumentiert. Es sind nur wenige Nachfragen im Berichtszeitraum aufgetreten. Hinweise auf konkrete Missstände gab es nicht. Im Allgemeinen ging es um das Grundverständnis bei einigen Standardvorgängen.

Mönchengladbach, 23.03.2009



(Dr. Karl-Heinz Töpferwein, Gleichbehandlungsbeauftragter)